



PBS

ul. Junaków 2
81-812 Sopot
tel.: (058) 550 60 70
fax: (058) 550 66 70
pbs@pbssopot.com.pl
www.pbssopot.com.pl

Ewaluacja ex-post programu PHARE 2000 SSG komponent RZL

Autorzy:

Beata Ciężka

Maciej Kochanowicz

Małgorzata Milczarczyk

Michał Kotnarowski

Przedmiotem niniejszego raportu jest ewaluacja ex-post programu „PHARE 2000 Spójność Społeczna i Gospodarcza komponent Rozwój Zasobów Ludzkich”. Ewaluacja została przeprowadzona w oparciu o cztery kryteria: skuteczność, efektywność, trafność i trwałość. Wyniki ewaluacji prezentowane są w trzech ujęciach: całościowym, regionalnym i według typów projektów. Prezentacja wyników poprzedzona jest streszczeniem najważniejszych wniosków i rekomendacji wynikających z ewaluacji programu oraz opisem ewaluowanego programu.

1. Wnioski i Rekomendacje	6
Najważniejsze wnioski.....	6
1.2. Rekomendacje.....	13
1.2.2. Zarządzanie poszczególnymi typami projektów.....	14
1.2.2.1. Szkolenia dla bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem.....	14
1.2.2.2. Szkolenia dla pracowników i menadżerów małych i średnich przedsiębiorstw.....	15
1.2.2.3. Szkolenia wspierające powstawanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	15
1.2.2.4. Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich.....	16
2. Ogólne informacje o programie będącym przedmiotem ewaluacji	17
2.1. Województwo warmińsko-mazurskie.....	17
2.1.1. PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem.....	17
2.1.2. PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	17
2.1.3. PL0008.01.01.003: Szkolenie dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej.....	18
2.1.4. PL0008.01.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	18
2.2. Województwo podlaskie.....	18
2.2.1. PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	18
2.2.2. PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	18
2.2.3. PL0008.02.01.003: Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich	18
2.2.4. PL0008.02.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.....	19
2.3. Województwo lubelskie.....	19
2.3.1. PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem..	19
2.3.2. PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	19
2.3.3. PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.....	19
2.4. Województwo podkarpackie.....	19
2.4.1. PL0008.04.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	19
2.4.2. PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	20
2.4.3. PL0008.04.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.....	20
2.5. Województwo śląskie	20
2.5.1. PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	20
2.5.2. PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	20
3. Cele, założenia i metodologia ewaluacji.....	21
3.1 Cele ewaluacji.....	21
3.2 Kryteria ewaluacyjne	23
3.3 Metodologia ewaluacji.....	25
4. Wyniki ewaluacji	27
4.1. Ewaluacja całościowa komponentu RZL w programie Phare 2000 SSG.....	27
4.1.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)	27
4.1.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu)	31
4.1.2.1. Efektywność finansowa	31
4.1.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem	32
4.1.3. Trafność (zgodność celów programu z potrzebami).....	33
4.1.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania.....	34
4.2. Ewaluacja programu w ujęciu regionalnym	35

4.2.1. Województwo warmińsko-mazurskie.....	35
4.2.1.1. Skuteczność.....	36
4.2.1.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu).....	38
4.2.1.3. Trafność	39
4.2.1.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania.....	41
4.2.2. Województwo podlaskie.....	42
4.2.2.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)	43
4.2.2.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu).....	45
4.2.2.3. Trafność (zgodność celów programu i instrumentów do ich osiągnięcia z potrzebami).....	46
4.2.2.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania.....	48
4.2.3. Województwo lubelskie.....	49
4.2.3.1. Skuteczność.....	50
4.2.3.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu).....	52
4.2.3.3. Trafność (zgodność celów programu i instrumentów do ich osiągnięcia z potrzebami).....	53
4.2.3.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania.....	55
4.2.4. Województwo podkarpackie.....	56
4.2.4.1. Skuteczność.....	56
4.2.4.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu).....	59
4.2.4.3. Trafność	61
4.2.4.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania.....	63
4.2.5. Województwo śląskie	64
4.2.5.1. Skuteczność.....	64
4.2.5.2. Efektywność.....	66
4.2.5.3. Trafność	68
4.2.5.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania.....	70
4.3. Ewaluacja typów projektów.....	71
4.3.1. Szkolenia i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	71
4.3.1.1. Skuteczność.....	71
4.3.1.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu).....	83
4.3.1.3. Trafność	85
4.3.1.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania.....	125
4.3.2. Szkolenia dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP).....	137
4.3.2.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)	137
4.3.2.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu).....	157
4.3.2.3. Trafność (zgodność celów programu i instrumentów do ich osiągnięcia z potrzebami)..	158
4.3.2.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania.....	187
4.3.3. Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.....	190
4.3.3.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)	190
4.3.3.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu).....	201
4.3.3.3. Trafność (zgodność celów programu i instrumentów do ich osiągnięcia z potrzebami)..	202
4.3.3.4. Trwałość efektów projektu po zakończeniu jego finansowania	231
4.3.4. Specjalistyczne szkolenia dla przyszłych pracowników sieci Ośrodków Informacji Turystycznej i sektora turystycznego (województwo warmińsko-mazurskie).....	232

4.3.4.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)	232
4.3.4.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania projektu)	234
4.3.4.3. Trafność	235
4.3.4.4. Trwałość efektów projektu po zakończeniu jego finansowania	242
4.3.5. Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich (województwo podlaskie) ...	244
4.3.5.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)	244
4.3.5.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania projektu)	245
4.3.5.3. Trafność (zgodność celów projektu i instrumentów do ich osiągnięcia z potrzebami)....	245
4.3.5.4. Trwałość efektów projektu po zakończeniu jego finansowania	256
5. Wnioski – odpowiedzi na pytania ewaluacyjne.....	259
5.1 Całościowa ocena programu	259
5.2 Ocena programów w ujęciu regionalnym.	263
5.3 Ocena poszczególnych typów projektów.....	266
5.3.1 Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem.	266
5.3.3 Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.....	272
5.3.4 Szkolenie promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich.	274

1. Wnioski i Rekomendacje

Najważniejsze wnioski.

Cele strategiczne Phare 2000 SSG bezpośrednio związane z komponentem Rozwoju Zasobów Ludzkich zakładały przede wszystkim wzmocnienie potencjału ludzkiego w postaci wsparcia dla wzrostu zatrudnienia, rozwoju przedsiębiorczości, poprawy zdolności adaptacyjnych firm i ich pracowników oraz wyrównywania szans na rynku pracy. Wyniki ewaluacji Phare 2000 RZL wskazują jednak, że cele tylko w pewnym stopniu zostały osiągnięte na drodze implementacji projektów wchodzących w skład Programu.

Biorąc pod uwagę skuteczność projektów w zakresie osiągania planowanych celów na poziomie rezultatów i produktów, właściwie wszystkie projekty spełniły swoje założenia, gdyż zasadniczo została zrealizowana zakładana liczba szkoleń i objęto usługami zakładaną liczbę beneficjentów. W tej kwestii wszystkie programy realizowane w ramach Phare 2000 RZL ocenić można wysoko. Jeżeli jednak rozpatrywać będziemy efekty szkoleń w kategoriach oddziaływania po zakończeniu realizacji projektu, wówczas szkoleniom tym nie można wystawić tak jednoznacznie pozytywnej oceny. Czynnikiem różnicującym jest nie tylko typ projektu definiowany poprzez charakterystykę beneficjenta (bezrobotni, MŚP, uczestnicy paktów na rzecz zatrudnienia), ale także region tj. województwo, w którym projekt był realizowany.

Poniżej przedstawiamy ocenę poszczególnych typów szkoleń, a następnie porównujemy efekty, jakie przyniosły w poszczególnych województwach.

Szkolenia dla bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem

Biorąc pod uwagę szkolenia dla bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem, realizowane we wszystkich województwach objętych programem, wśród beneficjentów, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni, w momencie przeprowadzania ewaluacji 31% legalnie pracowało. Zatrudnialność beneficjentów szkoleń organizowanych w ramach programu PHARE 2000 SSG – komponent RZL jest porównywalna z zatrudnialnością beneficjentów szkoleń prowadzonych w podobnym okresie przez Urzędy Pracy. W wyniku szkoleń dla bezrobotnych prowadzonych w 2004 roku przez Urzędy Pracy w całym kraju zatrudnienie znalazło 31,9% beneficjentów, natomiast w wyniku szkoleń prowadzonych przez Urzędy Pracy w pięciu województwach, w których przeprowadzono program PHARE 2000 SSG – komponent RZL pracę rozpoczęło 32,0% beneficjentów¹. Wskaźniki zatrudnienia osiągnięte w wyniku realizacji programu są wyższe od zakładanych. Spośród wszystkich beneficjentów projektu w momencie realizacji badania zatrudnionych było 39,9%, natomiast planując realizację programu zakładano, że zatrudnionych będzie 23,5% beneficjentów. Należy tu jednak zaznaczyć, że w porównaniu tym uwzględniono beneficjentów, którzy przed rozpoczęciem szkolenia byli zarówno bezrobotni jak i zagrożeni bezrobociem. Beneficjenci zagrożeni bezrobociem bardzo często nie byli pracownikami, którzy otrzymali od swojego pracodawcy wypowiedzenie, lub ich zakład pracy był w stanie likwidacji, lecz pochodzili z zakładów restrukturyzowanych i w związku z tym w niemal wszystkich odnotowanych w badaniu przypadkach beneficjenci zagrożeni bezrobociem po zakończeniu szkoleń nadal pracowali. Biorąc pod uwagę wykształcenie beneficjentów, najczęściej pracę znajdowały osoby z wykształceniem zawodowym (40%) oraz wykształceniem wyższym (39%), najrzadziej zaś z podstawowym (20%). Nisko należy ocenić poziom zatrudnialności osób z wykształceniem wyższym. W grupach badanych wyróżnionych ze względu na miejsce zamieszkania najwyższą zatrudnialność odnotowano wśród osób z dużych miast (37%), najniższą zaś wśród mieszkańców wsi (18%).

¹ Dane na podstawie materiałów przekazanych przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Szkolenia organizowane w ramach PHARE SSG – komponent RZL przeprowadzane były między 29 listopada 2002, a 11 lutego 2004. W latach 1999, 2000 i 2001 zatrudnialność beneficjentów szkoleń organizowanych przez Urzędy Pracy wynosiła odpowiednio 51%, 49% oraz 45% (za: Kabaj Mieczysław, Strategie i programy przeciwdziałania bezrobociu w Unii Europejskiej i w Polsce, Wyd. Naukowe Scholar, Warszawa 2004).

Uwzględniając z kolei płeć respondentów mężczyźni częściej niż kobiety znajdowali pracę (zatrudnialność 43% wśród mężczyzn, wobec 22% wśród kobiet).

Nieliczni beneficjenci szkoleń po ich zakończeniu zdecydowali się na rozpoczęcie i prowadzenie działalności gospodarczej (4%), mimo że część beneficjentów uczestniczyła w szkoleniach i doradztwie dotyczącym zakładania i prowadzenia małych przedsiębiorstw. Wskaźnik samozatrudnialności określić można zatem jako niesatysfakcjonujący. Efektywność mierzona zestawieniem nakładów i osiągniętych efektów jest tu bardzo niska i należałoby się zastanowić nad zasadnością realizacji tego typu usług szkoleniowych. Problem jednak nie leży w samych szkoleniach, ale w tym, co dzieje się po ich ukończeniu. Brak wsparcia doradczego, a szczególnie finansowego, pozwalającego na założenie firmy powoduje, że tak niewielki odsetek osób decyduje się na jej rozpoczęcie. Warto jednak podkreślić, że pomimo realizowania w ramach komponentu RZL tego typu usług doradczych po ukończeniu szkolenia, beneficjenci jako jedną z przyczyn nie rozpoczynania działalności gospodarczej wskazywali na brak wsparcia doradczego.

Z kolei beneficjenci szkoleń dla osób zagrożonych bezrobociem, w przeważającej większości po szkoleniach nadal pracują (90%). Jednakże należy tu dodać, że w trakcie realizacji badania okazało się, że w części przypadków beneficjenci szkoleń dla osób zagrożonych bezrobociem (szacujemy, że mogło to dotyczyć nawet większości beneficjentów tego typu szkoleń) faktycznie nie należeli do kategorii osób zagrożonych bezrobociem, tzn. nie przebywali na okresie 3 miesięcznego wypowiedzenia. Kilku badanych przyznało, że nadal pracują w firmie, w której pracowali przed szkoleniem oraz, że na szkolenie zostali skierowani ze swego zakładu pracy. Ponadto zastanawiająca jest różnica między zatrudnialnością osób bezrobotnych przed szkoleniem (która wynosi 30%), a zatrudnialnością osób, które w okresie przed szkoleniem pracowały (90%). Niestety przypuszczenie, że beneficjentami szkoleń dla osób zagrożonych bezrobociem nie były osoby faktycznie zagrożone bezrobociem pojawiło się w trakcie realizacji badania, gdy było już za późno, żeby je wiarygodnie zweryfikować. Zdiagnozowany problem wymaga rzetelniejszej analizy, sygnalizuje jednak potencjalnie możliwe nieprawidłowości w rekrutacji uczestników szkoleń.

Zauważyć należy jednak, że beneficjentom, którzy nie znaleźli pracy, szkolenia mimo to przyniosły korzyści w postaci zmniejszenia wykluczenia społecznego. Beneficjenci należący do tej grupy, dzięki szkoleniom nabrali pewności siebie, nauczyli się asertywności, odnotowano również przypadki, w których beneficjenci dzięki szkoleniom pozbywali się depresji, czy też wychodzili z kryzysu emocjonalnego. O ile taki efekt nie był zamierzony w realizowanych projektach implicite, to jednak można uznać, że, szczególnie z punktu widzenia samego beneficjenta, ma niebagatelne znaczenie. Przeciwdziałanie marginalizacji społecznej, jako efektu uczestnictwa w projekcie jest tu szczególnie warte podkreślenia, szczególne, że uczestnictwo w szkoleniach i usługach doradczych zaktywizowało wielu respondentów do intensywniejszego poszukiwania pracy. Respondenci bezrobotni po zakończeniu szkoleń poszukiwali pracy bardziej intensywnie niż przed szkoleniem, choć – w miarę upływu czasu – ich zapał malał i poszukiwania pracy stawały się coraz mniej intensywnie. Można uznać za naturalny proces wygasania aktywności w sytuacji powtarzających się niepowodzeń. Zdecydowanie pozytywnie należy ocenić użyteczność wspomnianych wcześniej usług doradczych. Beneficjenci korzystający z nich, zdobyli szczególnie użyteczne informacje, o tym jakiej pracy mogą poszukiwać oraz w jaki sposób robić to skutecznie. Co istotne, sama użyteczność zdobytych nowych umiejętności czy kwalifikacji została oceniona przez beneficjentów niżej od umiejętności aktywnego poszukiwania pracy. Wniosek ten, warto wziąć pod uwagę planując zakres usług dla kolejnych uczestników tego typu przedsięwzięć.

Powracając do kwestii stosunkowo niskiej skuteczności projektów w zakresie zatrudnialności i samozatrudnialności można wskazać kilka znaczących powodów tego stanu rzeczy, tj.: (1) niewłaściwej rekrutacji beneficjentów, którzy byli niekiedy kierowani na inne szkolenie niż się starali, a przez to odbywali szkolenia niezgodne z ich zainteresowaniami czy planami na przyszłość (12% wszystkich beneficjentów); (2) niewłaściwym dostosowaniu kursów do umiejętności i predyspozycji beneficjentów; oraz (3) nie właściwym dostosowaniu kursów do sytuacji na rynku pracy, a zwłaszcza zapotrzebowania rynku pracy na określone zawody.

Wyżej przedstawione wnioski pozwalają na sformułowanie konkluzji o relatywnie niskiej skuteczności i efektywności projektów skierowanych do osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem.

Szkolenia dla pracowników i menadżerów Małych i Średnich Przedsiębiorstw

Biorąc pod uwagę kolejny typ usług skierowany do innego rodzaju adresata, jakim były małe i średnie przedsiębiorstwa, należy podkreślić, iż odwołują się one do kolejnego strategicznego celu komponentu RZL, jakim była poprawa zdolności adaptacyjnych firm i ich pracowników. Ocena ex-post pozwala na stwierdzenie, iż cel ten został w pewnym stopniu osiągnięty. Wśród beneficjentów szkoleń dla MŚP realizowanych we wszystkich województwach objętych programem przedstawiciele 45% firm uczestniczących w szkoleniach stwierdzili, że po odbyciu szkoleń poprawiła się konkurencyjność ich firm. Stwierdzenie to jednak poparte było jedynie dokonaną samooceną, gdyż w kwestiach takich jak wielkość obrotów, zasięg działalności firmy oraz wielkość zatrudnienia w zdecydowanej większości przypadków, udział firmy w szkoleniach nie spowodował istotnych zmian. Pozytywną samoocenę oraz subiektywne poczucie „że jest się lepszym” należy jednak uznać za element korzystny i znaczący w kwestii powodzenia działalności gospodarczej. Co jednak szczególnie istotne, w niemal jednej trzeciej firm po szkoleniach zwiększyły się obroty (31%). W firmach, które brały udział w szkoleniu obroty średnio wzrosły o 6,3%. Warto również nadmienić, że większość firm uczestniczących w szkoleniach (63%) poprawiło swoją organizację. Trudno w jednoznaczny sposób utożsamiać te pozytywne zmiany w kategoriach bezpośrednich efektów uczestnictwa w szkoleniu, jednak nawet pośredni wpływ, jaki z resztą identyfikują sami beneficjenci, należy ocenić, jako zdecydowanie pozytywny.

Dla części firm udział w szkoleniach zakończył się otrzymaniem certyfikatu jakości, bądź rozpoczęciem prac nad jego uzyskaniem. Certyfikat uzyskało 7% wszystkich firm biorących udział w szkoleniach dla MŚP (20% firm biorących udział w szkoleniu dotyczącym wdrażania certyfikatów jakości), a prace nad jego uzyskaniem rozpoczęło 5% wszystkich firm (15% firm biorących udział w szkoleniu dotyczącym wdrażania certyfikatu jakości). Nie są to wskaźniki szczególnie wysokie, jednak wartość certyfikatu jakości identyfikowana w kategoriach konkurencyjności na rynku pracy jest nie do przecenienia.

Badania wykazały również, że pracownicy MŚP przed szkoleniem w ramach Phare 2000 nie często byli wysyłani przez swoich pracodawców na szkolenia, natomiast po tymże szkoleniu w 20% firm zwiększyła się częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia. Brak wzrostu częstotliwości wysyłania pracowników na szkolenia w zdecydowanej większości firm tłumaczyć można dwoma równoległymi zjawiskami. Po pierwsze tym, że opłaty za szkolenia są dla części MŚP za wysokie, a po drugie wciąż niską świadomością potrzeby szkolenia pracowników wśród menadżerów MŚP.

Wyżej przedstawione wnioski pozwalają na sformułowanie konkluzji o stosunkowo wysokiej skuteczności i efektywności projektów skierowanych do sektora MŚP oraz zasadności realizacji tego typu projektów. Dostarczanie wsparcia małym i średnim przedsiębiorstwom w postaci zróżnicowanego i bogatego pakietu szkoleniowego dla pracowników, wydaje się być zasadne i użyteczne, właściwie wpisując się spektrum usług mających na celu wspieranie tego sektora.

Szkolenia wspierające podpisanie paktów na rzecz zatrudnienia.

Kolejny typ projektu realizowany w ramach programu dotyczył wsparcia podpisywania paktów na rzecz zatrudnienia. Tego typu aktywność mieści się w kategoriach celów strategicznych SSG oraz RZL i zakłada multiplikowanie wsparcia kierowanego na wzmocnienie potencjału ludzkiego w kwestiach zatrudnialności, rozwoju przedsiębiorczości oraz wyrównywania szans na rynku pracy. Projekty wspierające podpisywanie paktów można uznać za sukces w kwestii bezpośredniej skuteczności gdyż, po szkoleniach wspierających podpisanie paktów na rzecz zatrudnienia zazwyczaj podpisano pakt i w sumie podpisano ich 54. W reprezentatywnej próbie beneficjentów tego szkolenia - 62% stanowiły osoby, których instytucje lub firmy podpisały pakt. Z wypowiedzi beneficjentów wynika, że gdyby nie realizacja szkolenia w ich powiecie nie doszłoby do podpisania tego typu dokumentu. Niestety w części przypadków podpisanie paktów nie wiązało się z podejmowaniem przez ich sygnatariuszy konkretnych działań na rzecz lokalnej społeczności (średnia liczba działań podejmowanych przez sygnatariuszy paktów jest mnie wskazało to 21% beneficjentów zamieszkujących powiaty, w których podpisano pakt). Wśród działań podejmowanych w ramach paktu najczęściej opracowywano strategię aktywizowania konkretnej grupy społecznej (odnotowane w 37 spośród 44 powiatów w których

podpisano pakty²), powoływano stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia (odnotowane w 29 spośród 44 powiatów w których podpisano pakty), składano wnioski o dofinansowanie projektów z funduszy Unii Europejskiej (odnotowane w 29 spośród 44 powiatów, w których podpisano pakty).

Należy zwrócić jednak uwagę, że szkolenia miały szereg pozytywnych aspektów niezależnych od tego, czy beneficjenci podpisali pakty. Niewątpliwie ważnym efektem szkoleń wspierających podpisanie paktów na rzecz zatrudnienia było uświadomienie uczestnikom szkoleń należącym do różnych stron lokalnych elit (samorządu, biznesu i organizacji pozarządowych), że ich wzajemna współpraca korzystna jest dla nich oraz dla społeczności, w której funkcjonują (odnotowane u 90% wszystkich beneficjentów). Innym pozytywnym aspektem tych szkoleń było przełamanie wcześniejszych niechęci między osobami uczestniczącymi w szkoleniach (wskazane przez 61% wszystkich beneficjentów), oraz nawiązanie znajomości między potencjalnymi lokalnymi partnerami (94%). Podobnie ważnym aspektem szkoleń było zdobycie przez beneficjentów wiedzy oraz praktycznych umiejętności związanych ze współpracą lokalnych liderów oraz ubieganiem się o dofinansowanie projektów (85% wszystkich beneficjentów), w tym ubiegania się o fundusze unijne (75% wszystkich beneficjentów programu). Rezultat ten należy uznać za szczególnie istotny w sytuacji, gdy pojawiły się realne szanse pozyskania znaczących funduszy na implementację wypracowanych pomysłów np. w postaci uczestnictwa w Sektorowych Programach Operacyjnych.

Jednakże efekty projektów wsparcia podpisywania paktów na rzecz zatrudnienia są w dłuższej perspektywie czasowej mocno zdywersyfikowane. Co prawda szkolenia wytworzyły wśród beneficjentów potrzebę i chęć współpracy, pozwoliły nabyć wiedzę i umiejętności związane ze współpracą, jednakże nie przyczyniły się do nawiązania prawdziwej i długotrwałej współpracy. Jedną z przyczyn takiego stanu, może być kulturowy brak wzorców współpracy między przedstawicielami różnych lokalnych instytucji. Uczestnikom szkoleń brakowało, jak sami podkreślają, powstania po szkoleniach instytucji, w ramach której mogłyby być realizowane wypracowane inicjatywy. Właśnie brak kulturowych wzorców współpracy między stronami mógł powodować, że po zakończeniu szkoleń współpraca nie była nawiązywana spontanicznie, oraz to, że beneficjenci zgłaszali potrzebę powołania instytucji kierującej działaniami w ramach paktu. Inne przyczyny braku współpracy między podmiotami uczestniczącymi w szkoleniach wiążą się ze niewłaściwą rekrutacją uczestników szkoleń. W szkoleniach brały udział osoby, które nie były decydentami w swoich instytucjach/firmach (problem ten sygnalizował co piąty beneficjent). Powodowało to, że uczestnicy szkoleń często nie byli w stanie przekonać swoich przełożonych do projektów inicjatyw powstałych podczas spotkań sygnatariuszy paktów. Ponadto w niektórych szkoleniach przedstawiciele stron byli niedostatecznie reprezentowani, zaś w innych – zazwyczaj samorządów - nadreprezentowani. Szczególne problemy sprawiała rekrutacja przedstawicieli biznesu. Najskuteczniejsze, jak się okazało, było szkolenie zorganizowane w województwie warmińsko-mazurskim, gdzie zwrócono uwagę na właściwą rekrutację uczestników i przedstawiciele każdej ze stron byli reprezentowani w sposób zrównoważony.

Końcowa ocena projektów wsparcia podpisywania paktów na rzecz zatrudnienia nie może być jednoznaczna. Z jednej strony, bowiem można zidentyfikować wiele aspektów ich pozytywnego oddziaływania, z drugiej zaś trudno znaleźć wymierne skutki w postaci konkretnych działań czy korzyści. Podkreślając jednak mocno innowacyjny charakter przedsięwzięcia, jakim jest podpisywanie paktów na rzecz zatrudnienia oraz słabo zaawansowany rozwój aktywności obywatelskich w Polsce, przypuszczać należy, iż w dłuższej perspektywie czasowej i niekoniernie w bezpośrednim powiązaniu z realizacją niniejszych projektów, tego typu ruchy (wzmocnione obecnie implementacją Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, skierowanej na budowanie różnego typu partnerstw) będą zyskiwały na znaczeniu i przyczynią się do rozwiązywania lokalnych problemów, w tym problemów związanych z rynkiem pracy.

Inne typy szkoleń

Wśród typów szkoleń prowadzonych w ramach Phare 2000 SSG komponent RZL, najlepsze ze względu na wpływ na sytuację beneficjentów, okazały się szkolenia organizowane w wybranych województwach, tzn.

² W badaniu nawiązano kontakt z beneficjentami 44 powiatów spośród 54 powiatów, w których podpisano pakty.

szkolenia dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej organizowane w województwie warmińsko-mazurskim oraz szkolenia w ramach programu „Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich” zorganizowane w województwie podlaskim.

Szkolenia dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej miały przygotować osoby bezrobotne przed szkoleniem, do pracy w Ośrodkach Informacji Turystycznej, których uruchomienie planowano. Niestety przedłużające wdrożenie programu spowodowało, że Ośrodki Informacji powstały przed zakończeniem szkoleń i w efekcie miejsca pracy, które zająć mieli beneficjenci szkoleń były już obsadzone. Jednakże beneficjenci tych szkoleń znacznie częściej niż beneficjenci innych szkoleń dla bezrobotnych organizowanych w ramach PHARE 2000 SSG komponent RZL, po szkoleniu znajdowali pracę, choć nie koniecznie w Ośrodkach Informacji Turystycznej. Wśród beneficjentów szkoleń dla pracowników Ośrodków Informacji Turystycznej dwie trzecie (66%) znalazło pracę, natomiast wśród bezrobotnych beneficjentów innych szkoleń dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem - niecałe dwie piąte (31%). Sukces tego szkolenia przypisać można kilku czynnikom. W programie przeszkolono mniej osób, ale pozwoliło to na przeprowadzenie szkolenia lepszego jakościowo. Ponadto przed udziałem w tym szkoleniu przeprowadzono trudniejszą, niż w przypadku innych szkoleń dla bezrobotnych, ale przez to również dokładniejszą rekrutację. Dzięki czemu w szkoleniach brały udział osoby, które w większym stopniu były w stanie skorzystać z efektów szkolenia. Kolejnymi aspektami, na które warto zwrócić uwagę są ścisła współpraca wykonawcy programu z WUP-em oraz uwzględnienie w planowaniu szkoleń lokalnej, turystycznej specyfiki regionu. Należy tu jednak podkreślić wysoki koszt przeszkolenia jednej osoby w tym szkoleniu w porównaniu z innymi szkoleniami dla bezrobotnych realizowanymi w rozważanym programie.

Z kolei szkolenia „Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich” w województwie podlaskim przeprowadzono na zasadzie swoistego eksperymentu. W ramach tego programu, nauczyciele szkół średnich wzięli udział w podyplomowych studiach przygotowujących do nauczania przedmiotu „Przedsiębiorczość”, natomiast uczniowie uczestniczyli w praktycznych szkoleniach dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej. Efekty tego eksperymentu okazały się bardzo pozytywne. Nauczyciele biorący udział w studiach po zakończeniu szkoleń, w większości nauczają przedmiotu przedsiębiorczość (83%), kontynuują kształcenie w zakresie przedsiębiorczości (50%), a także wykorzystują wiedzę zdobytą na szkoleniu, prowadząc różnego rodzaju działalność pozalekcyjną związaną z przedsiębiorczością (m.in. organizowanie konkursów dla młodzieży z zakresu przedsiębiorczości, prowadzenie kółka zainteresowań - 66%). Ponadto niemal wszyscy uczestnicy studiów (90%) stwierdzili, że program studiów był przydatny w pracy z uczniami. Z kolei uczniowie dzięki szkoleniom zdobyli praktyczne umiejętności i wiedzę potrzebną do założenia a później efektywnego prowadzenia firmy (wskazane przez ponad 90% beneficjentów) oraz - co nie było zasadniczym celem szkoleń, ale dla beneficjentów okazało się ważne - poznali praktyczne umiejętności starania się o pracę (wskazane przez 87% beneficjentów). Najważniejszym efektem szkoleń dla uczniów była zmiana ich postawy z przekonania, że nie są w stanie prowadzić działalności gospodarczej, na realne rozważanie założenia działalności gospodarczej w przyszłości. Blisko dwie trzecie (63%) uczniów biorących udział w szkoleniu rozważyła w przyszłości założenie własnego przedsiębiorstwa.

Indywidualna specyfika usług opisanych powyżej oraz ich wysoka skuteczność (a także porównywalna z innymi projektami efektywność), pozwala wysunąć wniosek, iż im bardziej wyspecjalizowana usługa i lepiej dobrany beneficjent – tym lepsze i trwalsze efekty uzyskanego wsparcia. Wniosek ten jest być może dosyć ryzykowny, gdyż sugeruje, większą skuteczność projektów rozdrobnionych i o niewielkim zasięgu, co w wydajny sposób ogranicza zasięg udzielanej pomocy. Z drugiej jednak strony instytucja wdrażająca powinna rozważyć zrównoważenie proporcji pomiędzy jakością i ilością, czyli w tym przypadku zindywidualizowaniem i zwróceniem uwagi na specyfikę udzielonego wsparcia oraz jego adekwatnością do potrzeb i rozmiarem grupy beneficjentów.

Porównanie programów realizowanych w różnych województwach

Porównując województwa, w których realizowano PHARE 2000 SSG KOMPONENT RZL, najlepsze efekty przyniosły szkolenia realizowane w województwie śląskim. Przeprowadzono tam tylko dwa typy szkoleń: szkolenia dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem oraz szkolenia dla MŚP. Beneficjenci pierwszego typu

szkoleń najczęściej znajdowali pracę (zatrudnialność bezrobotnych na poziomie 47%, podczas gdy średnia zatrudnialność dla całego projektu wynosi 30%, natomiast zatrudnialność beneficjentów szkoleń organizowanych przez Urzędy Pracy w województwie śląskim w 2004 roku wyniosła 35%³), natomiast firmy biorące udział w szkoleniu dla MŚP, w porównaniu z innymi województwami najczęściej po szkoleniu poprawiały swoją konkurencyjność (wzrost odnotowano u 55% firm, podczas gdy średnio poprawę konkurencyjności deklarowali przedstawiciele 45% firm). Trzeba jednak zauważyć, że na wysoką skuteczność szkoleń na Śląsku wpływ mogła mieć lepsza sytuacja ekonomiczna tego regionu w porównaniu z innymi regionami, w których odbywały się szkolenia (PKB na osobę w 2002 r. w województwie śląskim wynosił 22 627 PLN, przy czym średni poziom PKB dla kraju wyniósł 20 431 PLN; natomiast PKB na osobę w 2002 r. w pozostałych województwach wyniósł: 15 258 PLN dla województwa warmińsko-mazurskiego, 15 719 PLN dla województwa podlaskiego, 14 300 PLN dla województwa lubelskiego, 14 569 PLN dla województwa podkarpackiego⁴). Dość dobrze należy również ocenić efekty, jakie przyniosły szkolenia w województwie warmińsko-mazurskim. Przeprowadzono tam powyżej opisywany program szkoleń dla pracowników Ośrodków Informacji Turystycznej. Warto dodać, że wśród firm, które brały udział w szkoleniach dotyczących wdrażania certyfikatu jakości, najwyższy odsetek firm, które otrzymały certyfikat lub rozpoczęły pracę nad jego wdrażaniem odnotowano również w warmińsko-mazurskim (26% firm uzyskało certyfikat, a 27% rozpoczęło pracę nad jego wdrażaniem). Zauważmy również, że szkolenia wspierające podpisanie paktów na rzecz zatrudnienia najlepsze efekty przyniosły województwie warmińsko-mazurskim. W województwie tym przedstawiciele trzech stron po zakończeniu szkoleń najczęściej podejmowali wspólne działania (wskazane przez 55% badanych wobec średniej 43%), najczęściej wskazywano korzyści związane z nawiązaniem kontaktów z innymi partnerami (90% wobec średniej 82%) oraz korzyści związane z nabyciem wiedzy lub umiejętności ubiegania się o fundusze (90% wobec średniej 78%). Szukając przyczyn wysokiej skuteczności szkoleń prowadzonych w województwie warmińsko-mazurskim wskazać należy odnotowaną w badaniu jakościowym szczególnie istotną rolę współpracy wykonawcy projektu z WUP-em, co prowadzi do konkluzji iż właściwie realizowany projekt jest pochodną owocnej współpracy na lokalnym terenie.

Najmniej skuteczne okazały się szkolenia prowadzone w województwie podlaskim z wyjątkiem przedstawianego programu „Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich”. W województwie podlaskim, w porównaniu z innymi województwami, beneficjenci szkoleń dla bezrobotnych po szkoleniu najrzadziej znajdowali pracę (23% podczas gdy średnia zatrudnialność dla całego projektu wyniosła 30%, natomiast zatrudnialność beneficjentów szkoleń organizowanych przez Urzędy Pracy w województwie podlaskim w 2004 roku wyniosła 40%⁵), najrzadziej poprawiała się także konkurencyjność firm uczestniczących w szkoleniach dla MŚP (32% wobec średniej 45%), również najrzadziej szkolenia przyczyniały się do podejmowania wspólnych inicjatyw przez beneficjentów szkoleń (29% wobec średniej 43%).

Podsumowując wyniki przeprowadzonej ewaluacji należy dodać, że podczas jej realizacji poszukiwano również syndromów synergii między projektami realizowanymi na jednym terenie. Nie udało się jednak takich oznak zidentyfikować, co prowadzi do wniosku, iż projekty prowadzone w poszczególnych województwach nie wzmacniały wzajemnie swoich efektów. Projekty prowadzone były przez różnych wykonawców działających niezależnie, a grupy osób będących beneficjentami szkoleń były na tyle zdywersyfikowane, że trudno zidentyfikować w tychże projektach płaszczyzny wzajemnego oddziaływania. Potencjalnie, rolę spajającą poszczególne projekty mogły wypełniać WUP-y jako jednostki nadzorujące, jednakże ich rola bardziej skupiała się na zadaniach koordynacyjnych, aniżeli merytorycznych.

Dokonując ogólnej oceny Phare 2000 SSG komponent RZL można wskazać na ograniczoną rolę programu w kwestii wsparcia dla wzrostu zatrudnienia, a szczególnie rozwoju przedsiębiorczości. Natomiast pozytywne ocenić można wsparcie w zakresie zdolności adaptacyjnych firm i ich pracowników. Można również

³ Materiały przekazane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

⁴ http://www.stat.gov.pl/opracowania_zbiorcze/syt_spol_gosp_woj/2004/IV_04/warmińsko_mazurskie.doc;
http://www.stat.gov.pl/opracowania_zbiorcze/syt_spol_gosp_woj/2004/IV_04/slaskie.doc;
http://www.stat.gov.pl/opracowania_zbiorcze/syt_spol_gosp_woj/2004/IV_04/podlaskie.doc;
http://www.stat.gov.pl/opracowania_zbiorcze/syt_spol_gosp_woj/2004/IV_04/lubelskie.doc;
http://www.stat.gov.pl/opracowania_zbiorcze/syt_spol_gosp_woj/2004/IV_04/podkarpackie.doc.

⁵ Materiały przekazane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

przypuszczać, że w dłuższej perspektywie czasowej, pakiety na rzecz zatrudnienia odcisną swoje pozytywne piętno w rozwoju lokalnych działań na rynku pracy.

1.2. Rekomendacje

Poniższe rekomendacje dotyczące modyfikacji sposobu przeprowadzania programów o charakterze zbliżonym do ewaluowanego programu Phare 2000 SSG komponent RZL, można podzielić na dwa zasadnicze obszary. Po pierwsze rekomendacje te dotyczą ogólnego sposobu zarządzania tego rodzaju programami oraz metod uzyskania odpowiedniego skoordynowania różnych działań podejmowanych w jego ramach, po drugie zaś szczegółowych zmian i modyfikacji w obrębie poszczególnych typów szkoleń, które były realizowane w ramach Phare 2000 SSG komponent RZL.

Zarządzanie programem RZL

Należy zauważyć, że projektami, które w wyniku przeprowadzonej ewaluacji można zaliczyć do najbardziej skutecznych, były projekty skierowane do dokładnie określonej grupy beneficjentów i mające zaspokoić precyzyjnie zdefiniowane potrzeby konkretnych regionów. Do tego rodzaju projektów zaliczały się szkolenia dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej w województwie warmińsko-mazurskim oraz szkolenie „Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich” zrealizowane w województwie podlaskim.

W przypadku szkoleń dla przyszłych pracowników Ośrodków Informacji Turystycznej, program dostosowany był do turystycznej specyfiki regionu. W programie tym zwraca uwagę, również podkreślana przez pracowników WUP, ścisła współpraca między wykonawcą szkoleń a WUP-em, której efektem było dostosowanie szkoleń do potrzeb rynku pracy. Z kolei program „Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich” wyróżniał się tym, że przeprowadzany był przez lokalnego wykonawcę, znającego miejscową specyfikę rynku pracy. W związku z powyższym istnieje konieczność położenia nacisku w procesie wdrażania projektów na angażowanie, zarówno po stronie nadzorującej projekty, jak i po stronie wykonawców projektów, lokalnych podmiotów znających lokalną specyfikę. Podkreślić należy również, że Wojewódzkie Urzędy Pracy pełniły bardzo ważną rolę w procesie wdrażania, a przede wszystkim monitorowania Phare 2000 SSG komponent RZL. Ich wiedza o sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz zaangażowanie w wizytowanie/sprawdzanie szkoleń pozwoliły zapobiec wielu niedociągnięciom ze strony realizatorów i przez to podnieść jakość poszczególnych projektów szkoleniowych. Przedstawiciele WUP poprzez osobiste uczestnictwo byli w stanie na bieżąco kontrolować i szybko reagować na nieprawidłowości. Planowana minimalizacja roli WUP może odbić się negatywnie na jakości kolejnych edycji programu Phare-RZL.

Jeżeli natomiast planowanie szkoleń poddawane miałyby być centralizacji, wówczas powinno się dokonać wyboru kluczowych sektorów, które będą precyzyjnie zidentyfikowane i zdefiniowane np. przygotowanie do pracy w turystyce i agroturystyce, przygotowanie do pracy w sektorze usług informatycznych, przygotowanie do pracy w przemyśle lekkim, wdrażanie systemów zarządzania jakością. Implementacja szkoleń powinna być poprzedzona rzetelnie przeprowadzoną diagnozą potrzeb rynku pracy oraz identyfikacją zainteresowania wśród potencjalnych beneficjentów – tak by dostarczać usługi adekwatne i rokujące wysoką skuteczność zatrudnialności. Nie bez znaczenia jest również rozpoznanie specyfiki potrzeb danego regionu, gdyż w skali kraju potrzeby te są mocno zróżnicowane.

Ponadto konieczne jest zapewnienie mechanizmów umożliwiających modyfikację konkretnych celów poszczególnych elementów programu, szczególnie w warunkach występowania dużych opóźnień we wdrażaniu programu – w programie PHARE 2000 SSG komponent RZL mechanizmy takie zapewniono i okazały się one przydatne w szczególności w przypadku szkoleń dla pracowników nowoutworzonych Ośrodków Informacji Turystycznej.

1.2.2. Zarządzanie poszczególnymi typami projektów

1.2.2.1. Szkolenia dla bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem

Prowadząc dalsze projekty szkoleniowe dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem należy rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji:

- Skrócenie czasu wdrażania, a przede wszystkim przygotowania programu. Problem ten związany jest z wspomnianą wcześniej dynamiką rynku pracy oraz zmianą potrzeb i możliwości wchłonięcia nowych pracowników.
- Bardziej adekwatne do możliwości lokalnego rynku pracy definiowanie wskaźników osiągnięć dla poszczególnych projektów, takich jak: liczba osób przeszkolonych w ramach poszczególnych rodzajów szkoleń zawodowych; planowana liczba osób, które po szkoleniu znajdą zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki – zdarzało się bowiem, że przeprowadzano szkolenia zawodowe, w których beneficjenci nabywali umiejętności, które okazywały się niepotrzebne na lokalnym rynku pracy.
- Skoncentrowanie się projektodawców i realizatorów nie tylko na ilości uczestników, lecz w większym stopniu na jakości przedsięwzięć byłoby wówczas mniej beneficjentów, jednakże szkolenie byłoby bardziej skuteczne, efektywne, trafne i trwałe – większa część badanych znalazłaby zatrudnienie i zmniejszyłby się koszt utworzenia jednego miejsca pracy. Wdrażając szkolenia należy skupić się nie tylko na realizacji wskaźników ilościowych, ale również jakościowych dotyczących standardu dostarczanych usług. Standard ten powinien przewidywać nie tylko właściwą organizację szkolenia, ale również jakość definiowaną w kategoriach użyteczności zdobywanej wiedzy i umiejętności.
- Dopasowanie tematyki i zakresu szkolenia do zapotrzebowania na rynku pracy – modyfikacja ta powinna mieć charakter rozwiązań systemowych zakładających stałe monitorowanie rynków lokalnych.
- Położenie większego nacisku na rekrutację - beneficjenci szkoleń, w których rekrutacja była z punktu widzenia uczestników szkoleń najtrudniejsza, gdyż wymagała wykazaniem się jakimiś predyspozycjami - najczęściej po szkoleniu znajdowali pracę. Z drugiej strony dla beneficjentów gorzej wykształconych lub posiadających nieduże doświadczenie zawodowe, należy przygotować program szkoleń dostosowany do poziomu ich wiedzy i umiejętności. Polepszenie jakości prowadzonej rekrutacji powinno również wyeliminować sytuację, gdy część uczestników znajduje się na danym szkoleniu przypadkowo lub jest na nie kierowana np.: przez urząd pracy. Należy również zwrócić większą uwagę na wiek uczestników podczas doboru beneficjentów do poszczególnych rodzajów szkoleń (np. w szkoleniach dla sekretarek i asystentek uczestniczyły osoby po 40-tym roku życia, które w tym zawodzie mają małe szanse na zatrudnienie).
- Wydłużenie niektórych rodzajów kursów (np. kursy komputerowe powinny trwać nie dłużej niż trzy tygodnie).
- Zorganizowanie większej ilości zajęć praktycznych, a mniejszej teoretycznych, które oceniane są przez beneficjentów jako nieużyteczne. Warto również rozważyć powiązanie szkoleń ze stażami w zakładach pracy, co ułatwiłoby nabycie wiedzy praktycznej, jak i rozpoczęcie starań o znalezienie miejsca zatrudnienia.
- Położenie większego nacisku na organizację szkolenia: zapewnienie wszystkim uczestnikom szkoleń dobrych warunków lokalowych i wyżywienia.
- Refundowanie kosztów przejazdu na szkolenie osobom dojeżdżającym z odległych dzielnic miasta, w którym odbywa się szkolenie. Dwie powyższe kwestie mają szczególne znaczenie dla osób bezrobotnych, dla których uczestnictwo w szkoleniu związane jest z kosztami, które bardzo trudno jest im ponieść.

Szkolenia dla bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej

Należy zwrócić uwagę, że ten rodzaj szkoleń charakteryzował się najniższą skutecznością – na poziomie kilku procent. Organizując jednak podobnego rodzaju szkolenia warto rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji:

- Szkolenie mniejszej liczby osób przy zdecydowanie większym nacisku na jakość szkoleń.
- Prowadzenie ściślejszej rekrutacji i szkolenie osób, które mają predyspozycje do tego, aby prowadzić działalność gospodarczą.

- Przekazywanie podczas szkoleń informacji o możliwościach pozyskania funduszy na rozpoczęcie działalności gospodarczej np. poprzez wskazywanie aktualnych źródeł wsparcia finansowego.
- Powiązanie szkoleń z inkubatorami przedsiębiorczości, które umożliwiłyby beneficjentom dostęp do infrastruktury potrzebnej do prowadzenia firmy oraz możliwość skorzystania z pomocy doradczej.
- Osobom zamierzającym założyć własne przedsiębiorstwo należałoby oferować również program pomocowy (np. jakąś formę dotacji na założenie własnego przedsiębiorstwa, preferencyjny kredyt).

Szkolenia dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej

Szkolenia dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej były przykładem zorientowanego branżowo szkolenia dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem. O ile ogólnie należy ocenić ten program wysoko, to można rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji:

- Przyspieszenie wdrażania szkoleń – opóźnienie we wdrażaniu programu było przyczyną tego, że beneficjenci szkolenia nie mieli możliwości znalezienia pracy w instytucjach, w których planowane było ich zatrudnienie. W sytuacji, w której nastąpiło opóźnienie wdrażania można było również rozważyć modyfikację pierwotnych założeń projektu. Sugestia ta wiąże się ze wskazaną wcześniej koniecznością śledzenia zmian na lokalnym rynku pracy i aktualizowania założeń programu w celu zwiększenia adekwatności implementowanych usług do aktualnych potrzeb.
- Prezentowanie podczas szkoleń technik poszukiwania pracy i metod autoprezentacji (przygotowywanie CV, listu motywacyjnego, sposoby szukania pracy), które dla bezrobotnych okazują się być bardzo użyteczne.
- Organizowanie podczas szkoleń większej ilości zajęć praktycznych, a mniejszej teoretycznych.

1.2.2.2. Szkolenia dla pracowników i menadżerów małych i średnich przedsiębiorstw

Prowadząc dalsze projekty szkoleniowe dla pracowników i menadżerów małych i średnich przedsiębiorstw należy rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji:

- Przeprowadzenie bardziej precyzyjnej rekrutacji, podczas której powinna być zwrócona uwaga, czy w szkoleniu biorą udział osoby, dla których to szkolenie jest adresowane tj. beneficjenci zatrudnieni w sektorze MŚP.
- W przypadku niektórych typów szkoleń, większe efekty dla MŚP przyniosłyby szkolenia, gdyby uczestniczyła w nich większa liczba pracowników danej firmy. Łatwiej byłoby wówczas wprowadzić w firmie zmiany, a tym samym wpływ szkoleń na ogólnie pojętą kulturę organizacyjną tychże firm mógłby być bardziej znaczący.
- Dostosowanie szkoleń do poziomu ich uczestników. Szkolenia powinny być oferowane zarówno dla mniej, jak i bardziej zaawansowanych w danej dziedzinie.
- Zwiększenie długości niektórych szkoleń, gdyż szkolenia trzydniowe okazują się często za krótkie. Z drugiej jednak strony szkolenia nie powinny być również zbyt długie, gdyż specyfika małych i średnich firm powoduje, że często nie ma możliwości oddelegowania pracownika na dłuższy okres czasu miejsce pracy.
- Zapewnienie udziału trenerów posiadających doświadczenie praktyczne, a nie tylko akademickie.
- Zapewnienie prowadzenia szkoleń przez specjalistów z branż, w jakich działają przedsiębiorstwa z których pochodzą beneficjenci
- Przykłady (*case study*) pokazywane na szkoleniach powinny być bardziej dopasowane do specyfiki małych i średnich przedsiębiorstw oraz specyfiki branż, które reprezentują uczestnicy.

1.2.2.3. Szkolenia wspierające powstawanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

Realizując kolejne projekty szkoleniowe związane ze wspieraniem lokalnej współpracy trójsektorowej mającej na celu aktywizację polityki zatrudnieniowej należy rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji:

- Poprawienie rekrutacji uczestników do tego typu przedsięwzięć co oznaczałoby: (1) zapewnienie równomiernej proporcji reprezentacji każdej ze stron wśród uczestników szkolenia, aby nie dopuścić do przewagi np. przedstawicieli samorządu; (2) zapewnienie, że w szkoleniu będą brać udział osoby mające pełnomocnictwa do podejmowania decyzji w swoich firmach/instytucjach.

- Wśród trenerów powinny znaleźć się osoby posiadające praktyczne doświadczenia w realizacji takich samych lub podobnych działań skierowanych na budowanie paktów, porozumień czy partnerstw na rzecz zatrudnienia. W przypadku braku takich osób w Polsce, należałoby sięgać po ekspertów zagranicznych, którzy mogliby podzielić się swoimi doświadczeniami w tym zakresie.
- Położenie większego nacisku na praktyczną stronę szkoleń poprzez wskazywanie przykładów działań, jakie mogą podejmować podmioty zaangażowane w podpisanie paktu i przekazywanie wiedzy o aktualnych możliwościach finansowania lub dofinansowania tego typu przedsięwzięć.
- Wprowadzenie na szkoleniach analizy udanych przykładów działań trójstronnych na rzecz zatrudnienia (*case study*).
- Dostosowanie terminów przeprowadzania szkoleń do harmonogramu innych programów pomocowych. Jako ilustracja tego problemu posłużyć może szkolenie w województwie warmińsko-mazurskim, które odbywało się w tym samym okresie, co atrakcyjniejsze dla beneficjentów szkolenie w ramach Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich (PAOW), w związku z tym część decydentów uczestniczyła w szkoleniu PAOW, a na szkolenia na rzecz paktów wydelegowano osoby z niższych stanowisk.

1.2.2.4. Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich

Kontynuowanie tego typu szkoleń jest uzasadnione zarówno wśród nauczycieli jak i wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych, jako forma wsparcia przedmiotu „Przedsiębiorczość” stanowiącego aktualnie element programu nauczania. O ile ogólnie należy ocenić ten program wysoko, to można rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji:

- Prowadzenie większej ilości szkoleń wśród uczniów spoza klas maturalnych - uczniowie z klas maturalnych nie zakładali po szkoleniu miniprzedsiębiorstw tłumacząc się brakiem czasu, związanym z przygotowaniem do egzaminu maturalnego.
- Adresowanie szkoleń przede wszystkim do uczniów liceów profilowanych lub uczniów, którzy po ukończeniu liceum nie zamierzają dalej kontynuować nauki.
- Prowadzenie dla uczniów szkoleń dłuższych aniżeli trzydniowe.
- Wprowadzenie staranniejszej rekrutacji nauczycieli, tak aby uniknąć szkolenia beneficjentów w wieku przedemerytalnym, którzy udział w szkoleniu traktowali jedynie jako możliwość uzyskania formalnego awansu zawodowego, a zatem zwiększenia podstawy do emerytury.

2. Ogólne informacje o programie będącym przedmiotem ewaluacji

Program Phare 2000 – Spójność Społeczna i Gospodarcza składał się z trzech komponentów – infrastrukturalnego, wsparcia sektora produkcyjnego oraz rozwoju zasobów ludzkich. Program był realizowany na terenie pięciu województw: warmińsko-mazurskiego, podlaskiego, lubelskiego, podkarpackiego oraz śląskiego.

Komponent Rozwój Zasobów Ludzkich w Programie Phare 2000 SSG wdrażany był w okresie od 29 listopada 2002 roku do 29 marca 2004 roku i obejmował trzy główne typy projektów, które w całości były realizowane w czterech województwach (warmińsko-mazurskim, podlaskim, lubelskim, podkarpackim), a w piątym (śląskim) z tego kanonu zrealizowano dwie pozycje. Dominujący zestaw projektów obejmował: (1) szkolenie dla osób bezrobotnych (dodatkowo w województwie warmińsko-mazurskim odbyły się specjalistyczne szkolenia dla przyszłych pracowników sieci Ośrodków Informacji Turystycznej i sektora turystycznego), (2) szkolenie dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP) oraz (3) przygotowywanie lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia. Ponadto w województwie podlaskim zrealizowano pilotażowy projekt polegający na promowaniu postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich.

W ramach komponentu Rozwój Zasobów Ludzkich sfinansowano realizację następujących projektów:

2.1. Województwo warmińsko-mazurskie

2.1.1. PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 2 965 696 EUR.

Wykonawca: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej.

Celem projektu było zwalczanie wykluczenia społecznego i bezrobocia młodzieży wiejskiej, szczególnie na terenach po PGR-ach, poprzez szkolenia i poradnictwo.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 2502 bezrobotnych.

Działania projektu: przygotowanie indywidualnych charakterystyk dla uczestników, wielomodułowe szkolenia zawodowe, szkolenia z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej, poradnictwo zawodowe, poradnictwo edukacyjne, doradztwo dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą, staże, szkolenia dla nauczycieli.

2.1.2. PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 626 151 EUR.

Wykonawca: Danish Technological Institute.

Celem projektu było szkolenie menadżerów i pracowników MŚP mające ułatwić im adaptację do zmieniającego się rynku. Specyficznym celem była pomoc we wprowadzeniu systemów zarządzania jakością.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 1079 menadżerów i 552 pracowników oraz 88 MŚP.

Działania projektu: szkolenia dla kadry zarządzającej, szkolenia dla pracowników, doradztwo dla MŚP.

2.1.3. PL0008.01.01.003: Szkolenie dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 518 569 EUR.

Wykonawca: Central European Trust Sp.

Celem projektu było przeszkolenie bezrobotnych absolwentów i zatrudnienie części z nich w nowoutworzonej sieci Centrów Informacji Turystycznej oraz dostarczenie wykwalifikowanych pracowników dla sektora turystycznego w województwie.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 157 bezrobotnych absolwentów.

Działania projektu: szkolenia, pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia.

2.1.4. PL0008.01.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 401 043 EUR.

Wykonawca: Bernard Brunhes International.

Celem projektu było zachęcenie lokalnych partnerów: samorządów, biznesu i trzeciego sektora do przygotowania porozumień skierowanych na stymulowanie lokalnego rozwoju gospodarczego i zatrudnienia.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 211 osób.

Działania projektu: szkolenia, doradztwo.

2.2. Województwo podlaskie

2.2.1. PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 1 906 297 EUR.

Wykonawca: IMC Consulting Ltd.

Celem projektu było zwiększenie zatrudnialności osób zagrożonych bezrobociem i pomoc w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 3355 bezrobotnych i osób zagrożonych bezrobociem.

Działania projektu: poradnictwo zawodowe przed rozpoczęciem szkolenia, szkolenia zawodowe, poradnictwo zawodowe po ukończeniu szkolenia, pośrednictwo pracy, szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej, doradztwo dla osób podejmujących działalność gospodarczą.

2.2.2. PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 865 557 EUR.

Wykonawca: Danich Technological Institute.

Celem projektu było podwyższenie kwalifikacji menadżerów i pracowników MŚP w dziedzinach, które mają wpływ na zdolność firm do adaptacji i na ich konkurencyjność.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 1253 menadżerów i 3170 pracowników MŚP.

Działania projektu: szkolenia.

2.2.3. PL0008.02.01.003: Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 464 297 EUR.

Wykonawca: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej.

Celem projektu było wzmocnienie postaw przedsiębiorczości wśród uczniów szkół średnich poprzez przeszkolenie nauczycieli w dziedzinie przedsiębiorczości oraz przeszkolenie uczniów w zakresie zakładania i prowadzenia własnej firmy.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 129 nauczycieli, 6542 uczniów.

Działania projektu: szkolenia dla nauczycieli, szkolenia dla uczniów.

2.2.4. PL0008.02.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 198 500 EUR.

Wykonawca: Hellenic Management Association.

Celem projektu było zachęcenie lokalnych partnerów: samorządów, biznesu i trzeciego sektora do przygotowania porozumień skierowanych na stymulowanie lokalnego rozwoju gospodarczego i zatrudnienia.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 119 osób.

Działania projektu: szkolenia, doradztwo.

2.3. Województwo lubelskie

2.3.1. PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 5 999 770 EUR.

Wykonawca: IMC Consulting Ltd.

Celem projektu było zwiększenie zatrudnialności osób zagrożonych bezrobociem (w szczególności mieszkańców obszarów wiejskich i małych miasteczek) i pomoc w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 4942 bezrobotnych i osób zagrożonych bezrobociem.

Działania projektu: poradnictwo zawodowe przed rozpoczęciem szkolenia, szkolenia zawodowe, poradnictwo zawodowe po ukończeniu szkolenia, szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej, doradztwo dla osób podejmujących działalność gospodarczą.

2.3.2. PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 3 287 692 EUR.

Wykonawca: Enterplan Ltd.

Celem projektu było podniesienie konkurencyjności MŚP w województwie poprzez szkolenie menadżerów i pracowników firm.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 2153 pracowników i 1031 menadżerów.

Działania projektu: szkolenia, doradztwo.

2.3.3. PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 758 974 EUR.

Wykonawca: IMC Consulting Ltd.

Celem projektu było zachęcenie lokalnych partnerów: samorządów, biznesu i trzeciego sektora do przygotowania porozumień skierowanych na stymulowanie lokalnego rozwoju gospodarczego i zatrudnienia.

Liczba beneficjentów objętych projektem 321 osób.

Działania projektu: szkolenia, doradztwo.

2.4. Województwo podkarpackie

2.4.1. PL0008.04.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 2 819 760 EUR.

Wykonawca: IMC Consulting Ltd.

Celem projektu było zwiększenie zatrudnialności osób zagrożonych bezrobociem (w szczególności pracowników sektorów przechodzących restrukturyzację, oświaty i służby zdrowia) i wzmocnienie przedsiębiorczych postaw (w szczególności wśród mieszkańców obszarów wiejskich i małych miasteczek).

Liczba beneficjentów objętych projektem: 4521 bezrobotnych i osób zagrożonych bezrobociem.

Działania projektu: poradnictwo zawodowe przed rozpoczęciem szkolenia, szkolenia zawodowe, poradnictwo zawodowe po ukończeniu szkolenia, szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej, doradztwo dla osób podejmujących działalność gospodarczą.

2.4.2. PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 1 262 502 EUR.

Wykonawca: INTEGRATION International Management Consultants.

Celem projektu było podniesienie konkurencyjności MŚP w województwie poprzez szkolenie menadżerów i pracowników firm.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 2102 pracowników i 707 menedżerów.

Działania projektu: szkolenia, doradztwo.

2.4.3. PL0008.04.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 951 484 EUR.

Wykonawca: IMC Consulting Ltd.

Celem projektu było zachęcenie lokalnych partnerów: samorządów, biznesu i trzeciego sektora do przygotowania porozumień skierowanych na stymulowanie lokalnego rozwoju gospodarczego i zatrudnienia.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 307 osoby.

Działania projektu: szkolenia, doradztwo.

2.5. Województwo śląskie

2.5.1. PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 4 636 033 EUR.

Wykonawca: IMC Consulting Ltd..

Celem projektu było zwiększenie zatrudnialności osób zagrożonych bezrobociem (w szczególności pracowników upadających gałęzi przemysłu i sektorów przechodzących restrukturyzację) i wzmocnienie przedsiębiorczości.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 4197 bezrobotnych i osób zagrożonych bezrobociem.

Działania projektu: poradnictwo zawodowe przed rozpoczęciem szkolenia, szkolenia zawodowe, poradnictwo zawodowe po ukończeniu szkolenia, pośrednictwo pracy, szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej, doradztwo dla osób podejmujących działalność gospodarczą.

2.5.2. PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP

Całkowity budżet projektu (kwota kontraktu) wynosił 2 986 627 EUR.

Wykonawca: Danish Technical Institute.

Celem projektu było podwyższenie kwalifikacji menadżerów i pracowników MŚP w dziedzinach, które mają wpływ na zdolność firm do adaptacji i na ich konkurencyjność.

Liczba beneficjentów objętych projektem: 1779 pracowników i 1875 menedżerów.

Działania projektu: szkolenia, doradztwo.

3. Cele, założenia i metodologia ewaluacji

3.1 Cele ewaluacji

Głównym celem ewaluacji było uzyskanie pogłębionej wiedzy na temat efektów programu “Phare 2000 Spójność Społeczna i Gospodarcza - komponent Rozwój Zasobów Ludzkich” oraz lepsze zrozumienie mechanizmów przyczyniających się do osiągania tych efektów, pod kątem poprawy przygotowania i wdrażania programów, które będą finansowane ze środków Phare oraz Europejskiego Funduszu Społecznego i będą wdrażane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości. Ponadto ewaluacja miała na celu zebranie danych do kompleksowej ewaluacji Phare 2000 Spójność Społeczna i Gospodarcza, która zostanie przeprowadzona na zlecenie Komisji Europejskiej.

Cele szczegółowe ewaluacji zostały określone przez Zamawiającego w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia i obejmowały uzyskanie odpowiedzi na zaprezentowane poniżej pytania ewaluacyjne.

Ocena całościowa programów

1. W jakim stopniu realizacja komponentu Rozwój Zasobów Ludzkich przyczyniła się do realizacji celów strategicznych programu Phare 2000 SSG?
2. Czy system wdrażania komponentu Rozwój Zasobów Ludzkich był efektywny? Jakie elementy systemu wdrażania powinny zostać zmodyfikowane, aby program o podobnym charakterze przyniósł większe efekty?
3. Czy systemy monitorowania i oceny kontraktów dotyczących rozwoju zasobów ludzkich w programie Phare 2000 SSG były efektywne? W jakim stopniu okazały się one użyteczne na potrzeby ewaluacji komponentu Rozwój Zasobów Ludzkich? Jakie rekomendacje wynikają z oceny programu dla wymagań dotyczących przygotowywania systemów monitorowania i oceny kontraktów w przyszłości?
4. Jakie były największe sukcesy i porażki programu?
5. Jakie rekomendacje z oceny programu wynikają dla poszczególnych typów projektów i instrumentów w programie wsparcia rozwoju zasobów ludzkich finansowanych ze środków publicznych?

Ocena programu w ujęciu regionalnym

1. Czy cele na poziomie produktu i rezultatu określone w dokumentach programowych zostały osiągnięte (na podstawie analizy danych z systemu monitorowania)?
2. Czy cele na poziomie oddziaływania bezpośredniego określone w dokumentach programowych zostały osiągnięte?
3. Czy wystąpiły znaczące różnice w skuteczności poszczególnych projektów w województwach? Jeżeli tak, jakie były tego przyczyny?
4. Czy zestawy projektów w poszczególnych województwach były właściwie dobrane? Czy projekty wzmacniały wzajemnie swoje efekty, czy dając efekt synergii?
5. W jakim stopniu programy regionalne rozwoju zasobów ludzkich pozwoliły na rozwiązanie zidentyfikowanych problemów wojewódzkich?
6. Jakie programy w zakresie rozwoju zasobów ludzkich powinny być w przyszłości realizowane na terenie poszczególnych województw?
7. Jak wyglądała koordynacja z innymi działaniami o podobnym charakterze wdrażanymi w tym samym czasie na terenie poszczególnych województw, np. przez Powiatowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy?
8. Jak należy ocenić rolę administracji regionalnej i lokalnej we wdrażaniu programu?

Ocena poszczególnych typów projektów

W przypadku projektów typu Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem (w tym dla przyszłych pracowników regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej):

1. Jak zmieniła się sytuacja beneficjentów projektów od momentu udziału w projekcie do momentu przeprowadzania badania?
2. W jakim stopniu zmianę sytuacji beneficjentów można przypisać ich udziałowi w projektach, a w jakim pozostałym czynnikom? Jakie inne czynniki wpłynęły na zmianę sytuacji beneficjentów?
3. W jakim stopniu szkolenia i doradztwo zawodowe wpłynęły na aktywność objętych wsparciem osób zagrożonych bezrobociem, a przede wszystkim jak wpłynęły na ich zatrudnialność oraz rozpoczynanie przez nich działalności gospodarczej? (Jaka część osób uczestnicząca w szkoleniach dla przyszłych pracowników regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej znalazła zatrudnienie w Centrach Informacji Turystycznej oraz w sektorze turystycznym?)
4. Czy zestawy instrumentów (różne rodzaje doradztwa, szkoleń, staży) w ramach poszczególnych projektów były właściwie dobrane? Jakie metody szkoleń i doradztwa zawodowego były najbardziej efektywne?
5. Czy instrumenty zastosowane w ramach jednego projektu wzmacniały wzajemnie swoje efekty? Jakie instrumenty (lub ich zestawy) miały, według beneficjentów, kluczowe znaczenie dla znalezienia przez nich zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej?
6. Czy zakres tematyczny szkoleń dla przyszłych pracowników regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej był właściwy z punktu widzenia pracy w CIT i w sektorze turystycznym?
7. Jaki był szacunkowy średni koszt stworzenia nowego miejsca pracy dla tego typu projektów?
8. Czy występowały znaczące różnice w wysokości kosztu stworzenia nowego miejsca pracy pomiędzy województwami? Jeśli tak, z czego wynikały?
9. Jak oceniany jest koszt stworzenia nowego miejsca pracy w porównaniu z innymi programami o podobnym charakterze?
10. Jakie elementy systemu wdrażania powinny zostać zmienione, aby projekt o podobnym charakterze przyniósł większe efekty?
11. Czy dobór beneficjentów był właściwy? Czy wsparcie trafiło do odpowiednich osób? Czy można było osiągnąć wyższą efektywność modyfikując kryteria kwalifikowalności do otrzymania wsparcia?
12. Jakie rekomendacje z badania wynikają dla wspierania tego typu projektów ze środków publicznych w przyszłości, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania w systemie funduszy strukturalnych?

W przypadku projektów typu Szkolenie dla pracowników MŚP:

1. Jak zmieniła się sytuacja firm (organizacja, finanse, zasięg, zatrudnienie, etc.), których pracownicy wzięli udział w szkoleniach w stosunku do okresu sprzed udziału w szkoleniach?
2. W jakim stopniu zmianę sytuacji firm można przypisać udziałowi ich pracowników w projektach, a w jakim pozostałym czynnikom? Jakie inne czynniki wpłynęły na zmianę sytuacji przedsiębiorstw?
3. W jakim stopniu szkolenia kadry zarządzającej i pracowników małych i średnich przedsiębiorstw wpłynęły na wzrost konkurencyjności oraz poziom zatrudnienia w firmach, których pracownicy wzięli udział w szkoleniach?
4. Jaka część przedsiębiorstw, które wzięły udział w szkoleniach rozpoczęła prace nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością?
5. Jaka część przedsiębiorstw biorących udział w szkoleniach uzyskała certyfikaty jakości?
6. Jaki był średni koszt przeszkolenia jednej osoby (całkowity i część pochodząca ze środków publicznych)?
7. Jaka była wartość dodana tego typu projektów? Czy program przyczynił się do zwiększenia świadomości potrzeby szkoleń wśród pracodawców sektora MŚP? Czy mali i średni przedsiębiorcy uczestniczący w programie wcześniej organizowali szkolenia dla swoich pracowników?
8. Jak ocenione zostały programy przez właścicieli firm oraz ich pracowników, którzy wzięli udział w szkoleniach z punktu widzenia: dostępności uzyskania wsparcia (informacja o programie oraz stopień złożoności procedur), tematyki szkoleń, jakości prowadzonych szkoleń (trenerzy, materiały, etc.), kosztów szkolenia (wkład własny), przydatności wiedzy nabytej podczas szkolenia i jej zastosowania, wpływu szkolenia na sytuację firmy?
9. Czy powinna zmienić się tematyka szkoleń? Jeśli tak, na jakie zagadnienia w szczególności powinien być położony większy nacisk?
10. Jakie rekomendacje z badania wynikają dla wspierania tego typu projektów ze środków publicznych w przyszłości, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania w systemie funduszy strukturalnych?

W przypadku projektów typu Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia:

1. W jakim stopniu wsparcie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia przyczyniło się do podpisywania tych paktów?
2. Jak wyglądały prace przy podpisywaniu lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia? Jakie instytucje i osoby oraz w jaki sposób uczestniczyły w tym procesie? Jaka była rola i zaangażowanie poszczególnych partnerów: samorządów lokalnych, firm i organizacji pozarządowych?
3. Jakie były główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami na rzecz zatrudnienia oraz czynniki, które spowodowały, że w wybranych powiatach paktów nie powstały?
4. Jak oceniono podpisane paktów pod względem merytorycznym przez niezależnych ekspertów? Jak oceniono szanse na stworzenie nowych miejsc pracy dzięki podpisanym paktom? W jakim stopniu szkolenia i doradztwo przyczyniło się do polepszenia jakości paktów?
5. Czy zmieniła się jakość współpracy pomiędzy lokalnymi partnerami? Czy realizacja tego typu projektów wpłynęła na większą gotowość do współpracy w przyszłości partnerów zaangażowanych w prace nad lokalnymi paktami na rzecz zatrudnienia?
6. W jaki sposób lokalne paktów na rzecz zatrudnienia przyczyniły się do przygotowania wspólnych projektów finansowanych z funduszy strukturalnych?
7. Jakie rekomendacje z badania wynikają dla wspierania tego typu projektów ze środków publicznych w przyszłości, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania w systemie funduszy strukturalnych?

W przypadku projektu Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich:

1. Jak oceniono jakość (trenerzy, materiały) prowadzonych szkoleń dla nauczycieli? Czy zakres tematyczny szkolenia był odpowiedni? Czy zaspokajał potrzeby i oczekiwania uczestników szkoleń? Jak oceniona została przydatność szkolenia w pracy z uczniami?
2. Jaka część nauczycieli przeszkolonych w zakresie przedsiębiorczości przekazuje nabytą wiedzę uczniom szkół średnich i w jaki sposób?
3. Czy istnieje jakościowa różnica między zajęciami prowadzonymi przez nauczycieli przeszkolonych, a zajęciami prowadzonymi przez nauczycieli, którzy w tych szkoleniach nie uczestniczyli?
4. Czy przeszkoleni nauczyciele nadal poszerzają swoją wiedzę w tym zakresie? Czy starają się dostosowywać swoje zajęcia do potrzeb uczniów?
5. Jak ocenione zostały szkolenia dla uczniów? Czy zakres tematyczny był odpowiedni? Czy metody szkoleniowe były interesujące, skuteczne?
6. Który typ szkoleń (szkolenia dla nauczycieli czy szkolenia dla uczniów) efektywniej przyczynia się do rozwoju postaw przedsiębiorczości wśród młodzieży?
7. Jakie rekomendacje z badania wynikają dla wspierania tego typu projektów ze środków publicznych w przyszłości? Czy jest uzasadnione kontynuowanie tego typu projektów?
8. Jakie inne instrumenty można wykorzystać w przyszłości, w celu polepszenia skuteczności osiągania zamierzonych celów projektu?

3.2 Kryteria ewaluacyjne

Ewaluację programu „Phare 2000 – Spójność Społeczna i Gospodarcza (SSG) – komponent Rozwój Zasobów Ludzkich (RZL)”, przeprowadzono w oparciu o cztery kryteria:

- **skuteczności** rozumianej jako osiągnięcie zakładanych celów,
- **efektywności** opartej na porównaniu zaangażowanych zasobów z osiągnięciami,
- **trafności** definiowanej jako zgodność celów programu z potrzebami,
- **trwałości** efektów programu po zakończeniu jego finansowania.

Każde z powyższych kryteriów zostało zastosowane do oceny programu „Phare 2000 – Spójność Społeczna i Gospodarcza (SSG) – komponent Rozwój Zasobów Ludzkich (RZL)” z uwzględnieniem trzech perspektyw analitycznych:

- oceny całościowej programu;
- oceny komponentu RZL w ujęciu regionalnym;
- oceny poszczególnych typów projektów.

Przyjęte trzy perspektywy analityczne skłoniły ewaluatorów do doprecyzowania poszczególnych kryteriów ewaluacji zgodnie z logiką właściwą dla prezentacji danych odnoszących się do różnych poziomów oceny realizacji programu „Phare 2000 – Spójność Społeczna i Gospodarcza (SSG) – komponent Rozwój Zasobów Ludzkich (RZL)”.

Na poziomie ewaluacji całościowej programu, w ocenie skuteczności posłużono się schematem logicznym celów programu na trzech poziomach tj.: celów strategicznych programu Phare 2000 SSG, celów komponentu RZL oraz celów na poziomie projektów wojewódzkich. Cele te stały się podstawą do skonstruowania matrycy logicznej oddziaływania programu oraz oceny skuteczności programu dokonanej w oparciu o dane empiryczne.

W ocenie efektywności stanowiącej porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami programu, dokonano diagnozy efektywności finansowej tj. wydatkowania budżetu całego komponentu RZL oraz efektywności zarządzania wdrażaniem, odnosząc się do zadań i kompetencji poszczególnych instytucji zaangażowanych w proces wdrażania oraz oceniając efektywność monitorowania programu.

Trafność programu oceniano poprzez analizę zgodności celów programu z potrzebami zidentyfikowanymi na poziomie poszczególnych regionów, zaś jego trwałość poprzez zidentyfikowanie efektów programu, które utrzymały się po zakończeniu jego finansowania w perspektywie czasowej określonej realizacją badania.

W ewaluacji programu w ujęciu regionalnym, oceniając skuteczność wzięto pod uwagę osiągnięcie zakładanych celów poszczególnych projektów w danym województwie na poziomie zaplanowanych produktów, rezultatów i wpływu, pomocniczo identyfikując osiągnięcie wskaźników w sposób opisowy, z zastosowaniem kwalifikacji osiągnięcia zakładanych celów od „osiągnięte” do „nieosiągnięte”.

W ocenie efektywności stanowiącej porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami programu dokonano diagnozy efektywności finansowej tj. wydatkowania budżetu projektów w poszczególnych województwach oraz efektywności zarządzania wdrażaniem, odnosząc się do roli i zakresu działań poszczególnych instytucji zaangażowanych w proces wdrażania w danym regionie oraz oceny relacji pomiędzy tymi instytucjami.

Ocena trafności na poziomie regionalnym została dokonana poprzez ocenę adekwatności poszczególnych projektów do potrzeb rynku pracy zidentyfikowanych w danym województwie.

Ocena trwałości została dokonana poprzez zidentyfikowanie efektów programu, które utrzymały się po zakończeniu jego finansowania w perspektywie czasowej określonej realizacją badania. Jako element pomocniczy wykorzystano ocenę opisową, z zastosowaniem kwalifikacji trwałości od „wysokiej” do „niskiej”.

W ewaluacji typów projektów, oceniając skuteczność wzięto pod uwagę osiągnięcie zakładanych celów poszczególnych projektów na poziomie zaplanowanych produktów, rezultatów i wpływu. Porównano również osiągnięcie wskaźników na poziomie takich samych typów projektów realizowanych w różnych województwach i oceniono skuteczność w sposób opisowy, z zastosowaniem kwalifikacji osiągnięcia zakładanych celów od „osiągnięte” do „nieosiągnięte”.

W ocenie efektywności stanowiącej porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami programu dokonano diagnozy efektywności finansowej oraz efektywności zarządzania wdrażaniem, odnosząc się do oceny współpracy poszczególnych partnerów zaangażowanych w realizację danego projektu. Efektywność finansową szkoleń i poradnictwa biznesowego dla osób zagrożonych bezrobociem oceniono pod względem kosztu utworzenia nowego miejsca pracy w poszczególnych województwach realizujących ten typ projektu. W ocenie efektywności wzięto pod uwagę miejsca pracy zidentyfikowane przez wykonawcę projektu jeszcze podczas realizacji kontraktu i porównano ich liczbę, z liczbą utworzonych miejsc pracy zidentyfikowanych podczas realizacji badań ewaluacyjnych. Efektywność finansową szkoleń i poradnictwa biznesowego dla osób zagrożonych bezrobociem oraz szkoleń dla MSP oceniono również pod względem kosztu przeszkolenia jednej

osoby. Efektywność finansową projektów wspierania rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia zbadano poprzez oszacowanie kosztów wypracowania jednego paktu.

W ocenie trafności projektów wzięto pod uwagę kilka elementów. Jednym z nich była ocena jakości przeprowadzonej promocji szkoleń i rekrutacji uczestników w sposób, który pozwalał skorzystać ze szkoleń osobom należącym do grup docelowych. Kolejnym elementem podlegającym ocenie była jakość szkoleń, w tym dobór tematyki i metodyki szkoleń do potrzeb uczestników. Trzecim elementem brany pod uwagę przy ocenie trafności była użyteczność uzyskanej wiedzy i umiejętności po zakończeniu uczestnictwa w projekcie. Porównano również trafność poszczególnych projektów w województwach i oceniono je w sposób opisowy, z zastosowaniem kwalifikacji trafności od „wysokiej” do „niskiej”.

Ocena trwałości została dokonana poprzez zidentyfikowanie efektów programu, które utrzymały się po zakończeniu jego finansowania, w perspektywie czasowej określonej realizacją badania.

3.3 Metodologia ewaluacji

Ocena Programu została dokonana w oparciu o badania empiryczne, w trakcie których gromadzone były dane ilościowe i jakościowe. Dane jakościowe pochodzą z wywiadów pogłębionych w przedstawicielami PARP, WUP-ów oraz wykonawców projektów, a także ze zogniskowanych wywiadów grupowych z beneficjentami projektów. Z kolei dane ilościowe uzyskano za pomocą wywiadów kwestionariuszowych na reprezentatywnych próbach beneficjentów wszystkich typów projektów. Dane ilościowe z badań kwestionariuszowych zostały w wyniku fuzji zbiorów wzbogacone o informacje zawarte w bazach beneficjentów sporządzonych przez wykonawców poszczególnych projektów. Zgodnie z zasadami metodologii nauk społecznych zgromadzone dane ilościowe zostały poddane analizie statystycznej, zaś dane jakościowe analizie poprzecznej i podłużnej w celu analizy cech specyficznych i zintersubiektywizowanych. Szczegółowe informacje na temat metodologii badania znajdują się w załączniku 7.1 „Metodologia”.

Dane ilościowe i jakościowe zostały potraktowane jako komplementarne, wzajemnie się weryfikujące i uzupełniające. Dzięki tak zastosowanej triangulacji możliwe było uzyskanie pełnego obrazu ewaluowanego programu.

Proces ewaluacji zorganizowano w formę czteroetapowej analizy. Poszczególne etapy przedstawiają się następująco:

1. etap wstępny - analiza dokumentacji związanej z programem

2. ewaluacja wewnętrzna - indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z kluczowymi osobami zarządzającymi projektami

3. ewaluacja jakościowa - zogniskowane wywiady grupowe (FGI) z beneficjentami projektów

4. ewaluacja ilościowa – wywiady kwestionariuszowe z beneficjentami projektów.

Sposób organizacji ewaluacji umożliwił wykorzystanie informacji pozyskanych na początkowych etapach realizacji projektu dla doprecyzowania kategorii stosowanych w celu organizacji materiału badawczego pozyskanego na kolejnych etapach.

W prowadzonej analizie zostały zastosowane następujące techniki:

- Analiza treści dokumentacji programowej;
- Informacje pochodzące z wywiadów pogłębionych zostały poddane analizie jakościowej w zastosowaniu taktyk generowania znaczenia pozyskanych informacji poprzez:
 - dostrzeganie wzorów, głównych tematów, powtarzających się regularności,
 - grupowanie tj. łączenie i porównywanie ze sobą obiektów na poziomie: zdarzeń, aktorów, procesów, miejsc, okoliczności,
 - dostrzeganie relacji między zmiennymi,
 - budowanie logicznego łańcucha dowodów.
- Analiza statystyczna danych ilościowych, w szczególności zaś:

- skonstruowanie wskaźników obrazujących kwantytatywnie rezultaty programu w ramach czterech kryteriów ewaluacyjnych;
- wyświetlenie odłożonych w czasie rezultatów programu oraz ich zmienności wraz z upływem czasu,
- analiza zależności od zmiennych strukturalnych (w szczególności charakteryzujących regiony, w których realizowany był program), a także zmiennych o charakterze socjodemograficznym.

Na podstawie przeanalizowanych danych ilościowych i jakościowych zostały sformułowane wyczerpujące i poparte dowodami empirycznymi odpowiedzi na postawione pytania ewaluacyjne.

4. Wyniki ewaluacji

4.1. Ewaluacja całościowa komponentu RZL w programie Phare 2000 SSG

4.1.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)

Spójność gospodarcza i społeczna stanowi priorytet krótkookresowy Partnerstwa dla Członkostwa z 1999 roku. Zadaniem Partnerstwa dla Członkostwa było ujęcie w jednolite ramy dziedzin wskazanych w opinii Komisji Europejskiej w sprawie polskiego wniosku o członkostwo w Unii Europejskiej jako wymagających dalszych dostosowań. Z tymi priorytetami związane są wykorzystanie dostępnych środków finansowych, które mają ułatwić państwu kandydującemu realizację dostosowań, oraz warunków, jakie będą musiały być spełnione przy wykorzystywaniu tego rodzaju wsparcia. Partnerstwo dla Członkostwa zapewniało swoisty system instrumentów wspierających proces przygotowywania państw kandydujących do członkostwa w Unii Europejskiej. Do instrumentów tych należy zaliczyć między innymi Narodowy Program Przygotowania do Członkostwa w Unii Europejskiej (National Programme for the Adoption of the Acquis), Wspólną ocenę priorytetów polityki gospodarczej (Joint Assessment of Economic Policy Priorities) oraz Pakt przeciwko zorganizowanej przestępczości (Pact against organised crime) i Harmonogram dochodzenia do rynku wewnętrznego (Internal market road map). W grudniu 1999 roku Rząd Polski zatwierdził Wstępny Narodowy Plan Rozwoju (WNPR) jako Załącznik do Narodowego Programu Przygotowania do Członkostwa w Unii Europejskiej (NPPC). Program ten określał kluczowe luki rozwojowe między poszczególnymi regionami Polski oraz pomiędzy Polską i UE, przedstawiał najważniejsze priorytety rozwoju dotyczące spójności gospodarczej i społecznej, a także określał ogólną perspektywę finansową, rządowego i wspólnotowego wsparcia w tej dziedzinie na lata 2000-2002.

Z uwagi na fakt, iż wkład Phare w osiągnięcie narodowych priorytetów ma charakter ograniczony, Polska wybrała pięć regionów na poziomie NUTS II⁶, w których koncentrować się miało wsparcie inwestycyjne programu Phare w 2000 roku. Były to: cztery województwa wschodnie, których poziom rozwoju gospodarczego jest najniższy w kraju (warmińsko-mazurskie, podlaskie, lubelskie i podkarpackie) oraz województwo śląskie – ponoszące skutki restrukturyzacji przemysłu (zwłaszcza węgla i stali).

W wybranych regionach Phare miało zapewnić współfinansowanie instrumentów i projektów (1) służących aktywizacji sektora produkcyjnego, (2) wspierających rozwój zasobów ludzkich oraz (3) służących poprawie stanu infrastruktury związanej z promowaniem przedsiębiorczości. Pod tym kątem w ramach programu rozwoju instytucjonalnego Phare 2000 wybrane regiony opracowały regionalne operacyjne plany rozwoju analizujące mocne i słabe strony każdego regionu, jego priorytety i działania. W ramach programów operacyjnych dla poszczególnych pięciu wybranych województw zaprojektowano realizację projektów rozwoju zasobów ludzkich, w szczególności⁷:

- Projekt PL0008.01.01 dla województwa warmińsko-mazurskiego miał zapewnić współfinansowanie działań związanych z najważniejszymi problemami dotyczącymi rozwoju zasobów ludzkich w regionie, przede wszystkim w dziedzinie: (a) zwalczania wyłączenia społecznego i bezrobocia młodzieży wiejskiej, zwłaszcza na obszarach zdominowanych przez byłe Państwowe Gospodarstwa Rolne, poprzez indywidualne doradztwo i

⁶ NUTS - jest to jednolity i spójny schemat podziału terytorialnego krajów UE. Został on wprowadzony w 1988 r. w ramach reformy funduszy strukturalnych. Regiony, które korzystają z pomocy funduszy europejskich są klasyfikowane właśnie według NUTS. Sama nazwa to skrót od angielskiego terminu Nomenclature of Teritorial Units for Statistics – czyli nomenklatura jednostek terytorialnych dla celów statystycznych. Stworzono ją, aby zharmonizować dane, które służą do analizy sytuacji gospodarczej oraz obiektywnie rozdzielić środki z funduszy strukturalnych. Trzy pierwsze poziomy (NUTS 1, NUTS 2, NUTS 3) mają charakter regionalny, a dwa ostatnie (NUTS 4, NUTS 5) lokalny.

⁷ Opis celów projektów pochodzi z „Memorandum Finansowego Programu PL0008 Krajowy Program dla Polski na 2000 rok – Część II (Spójność Społeczna i Gospodarcza)”.

szkolenia, (b) szkoleń dla pracowników MŚP w zakresie przystosowywania się do zmian na rynku, (c) szkoleń dla pracowników sieci, nowo utworzonych przez władze samorządowe regionu, Ośrodków Informacji Turystycznej, (d) szkoleń i pomocy technicznej dla regionalnych i lokalnych partnerów związanych z rozwojem zasobów ludzkich, zwłaszcza poprzez przygotowanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.

- Projekt PL0008.02.01 dla województwa podlaskiego miał zapewnić współfinansowanie działań związanych z najważniejszymi problemami dotyczącymi rozwoju zasobów ludzkich w regionie, przede wszystkim w dziedzinie: (a) szkoleń i poradnictwa zawodowego dla osób zagrożonych bezrobociem i dla bezrobotnych, szczególnie z obszarów z przewagą schyłkowych gałęzi przemysłu oraz z małych miasteczek; (b) szkoleń i doradztwa dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą i pracowników MŚP w zakresie przystosowywania się do zmian na rynku; (c) szkoleń i pomocy technicznej dla regionalnych i lokalnych partnerów związanych z rozwojem zasobów ludzkich, zwłaszcza poprzez przygotowanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.

- Projekt PL0008.03.01 dla województwa lubelskiego miał zapewnić współfinansowanie działań związanych z najważniejszymi problemami dotyczącymi rozwoju zasobów ludzkich w regionie, przede wszystkim w dziedzinie: (a) szkoleń i poradnictwa zawodowego dla osób zagrożonych bezrobociem i dla bezrobotnych, zwłaszcza dla starszej młodzieży i mieszkańców małych miasteczek; (b) szkoleń i doradztwa dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą i pracowników MŚP w zakresie przystosowywania się do zmian na rynku; (c) szkoleń i pomocy technicznej dla regionalnych i lokalnych partnerów związanych z rozwojem zasobów ludzkich, zwłaszcza poprzez przygotowanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.

- Projekt PL0008.04.01 dla województwa podkarpackiego miał zapewnić współfinansowanie działań związanych z najważniejszymi problemami dotyczącymi rozwoju zasobów ludzkich w regionie, przede wszystkim w dziedzinie: (a) szkoleń i poradnictwa zawodowego dla osób zagrożonych bezrobociem i dla bezrobotnych, zwłaszcza dla starszej młodzieży i mieszkańców małych miasteczek; (b) szkoleń i doradztwa dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą i pracowników MŚP w zakresie przystosowywania się do zmian na rynku; (c) szkoleń i pomocy technicznej dla regionalnych i lokalnych partnerów związanych z rozwojem zasobów ludzkich, zwłaszcza poprzez przygotowanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.

- Projekt PL0008.05.01 dla województwa śląskiego miał zapewnić współfinansowanie działań związanych z najważniejszymi problemami dotyczącymi rozwoju zasobów ludzkich w regionie, przede wszystkim w dziedzinie: (a) szkoleń i poradnictwa zawodowego dla osób zagrożonych bezrobociem i dla bezrobotnych, szczególnie wskutek restrukturyzacji przemysłu (np. węgla i stali); (b) szkolenia i doradztwa dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą i pracowników MŚP.

Realizacja komponentu RZL w średnim stopniu przyczyniła się do realizacji celów na poziomie projektów wojewódzkich, a przez to również do realizacji celu strategicznego programu PHARE 2000 SSG, jakim było wzmocnienie potencjału ludzkiego. W dalszej części opracowania przedstawione zostanie, w jakim stopniu zrealizowano poszczególne cele komponentu na poziomie projektów wojewódzkich.

Zwalczanie wykluczenia społecznego i bezrobocia, oraz wiążący się z tym wzrost zatrudnialności w grupach bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, zrealizowano w stopniu średnim. Spośród osób bezrobotnych przed szkoleniem, po zakończeniu szkolenia 31% znalazło pracę (z czego ponad trzy czwarte na stałe). Niemal wszystkie osoby zagrożone bezrobociem (ponad 90%) po szkoleniach nie straciły pracy. Beneficjenci, którzy mimo szkoleń nie znaleźli pracy deklarują, że dzięki poznanym na kursach sposobom ubiegania się o pracę, zaczęli jej szukać w inny sposób niż przed szkoleniem (odnotowane u ponad jednej trzeciej bezrobotnych po szkoleniach). Ponadto po zakończeniu szkoleń zintensyfikowali poszukiwania pracy, niestety w miarę upływu czasu ta intensywność malała. Osoby bezrobotne (zwłaszcza długotrwale) podkreślały pozytywny wpływ szkoleń na ich podejście do życia. Dzięki szkoleniom beneficjenci nabierali pewności siebie, nauczyli się asertywności a niejednokrotnie również pozbywali się depresji i wychodzili z kryzysu. Należy jednak podkreślić, że zasadniczym celem szkoleń było podjęcie pracy przez beneficjentów, a nie tylko wzrost ich samooceny i poprawa kondycji psychicznej.

Schemat logiczny celów i oddziaływania programu

Cele strategiczne programu Phare 2000 SSG

- wzrost działalności sektora produkcyjnego (działania skierowane na pomoc w różnicowaniu gospodarki, rozwój sektora prywatnego, restrukturyzację i modernizację przemysłu i usług)
- wzmocnienie potencjału ludzkiego (wsparcie dla wzrostu zatrudnienia, rozwoju przedsiębiorczości, poprawy zdolności adaptacyjnych firm i ich pracowników oraz wyrównywania szans na rynku pracy)
- poprawa infrastruktury związanej z prowadzeniem działalności gospodarczej: wsparcie projektów infrastrukturalnych sprzyjających bezpośrednio wzrostowi aktywności sektora produkcyjnego i poprawie warunków prowadzenia działalności gospodarczej na szczeblu lokalnym

Cele komponentu RZL

- Wzmocnienie potencjału ludzkiego w regionach, w tym:
- wzrost możliwości zatrudnienia,
 - rozwój przedsiębiorczości,
 - wzrost umiejętności adaptacyjnych firm i ich pracowników
 - wyrównanie szans mężczyzn i kobiet na rynku pracy

Cele na poziomie projektów wojewódzkich

- zwalczanie wykluczenia społecznego i bezrobocia
- wzrost zatrudnialności w grupach bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem
- wzrost przedsiębiorczości wśród bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem
- wzrost adaptacyjności, produktywności i konkurencyjności w sektorze MŚP
- wzrost kompetencji regionalnych i lokalnych partnerów związanych z rozwojem zasobów ludzkich, zwłaszcza poprzez przygotowania lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

W bardzo niskim stopniu zrealizowano cel zdefiniowany jako **wzrost przedsiębiorczości wśród bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem**. Spośród beneficjentów wszystkich szkoleń jedynie niecałe 2% podjęło własną działalność gospodarczą, natomiast wśród beneficjentów szkoleń z zakresu przedsiębiorczości, działalność gospodarczą rozpoczęło 4% beneficjentów. Należy jednak podkreślić, że pozytywne skutki przyniósł, realizowany tylko w województwie podlaskim, projekt „Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich”. Dzięki szkoleniom organizowanym w ramach tego projektu, uczniowie zdobyli wiedzę o tym jak założyć i prowadzić własną firmę, ale przede wszystkim nabrali przekonania, że w przyszłości są w stanie samodzielnie prowadzić działalność gospodarczą.

Cel polegający na **wzroście adaptacyjności, produktywności i konkurencyjności przedsiębiorstw należących do sektora MŚP** zrealizowano w stopniu średnim.

Zmianę adaptacyjności firm rozumianą jako przystosowanie firm do zmieniających się warunków w jakich funkcjonują, badano ustalając na podstawie deklaracji pracowników, czy firmy biorące udział w szkoleniach po ich zakończeniu poprawiły swoją organizację, zwiększyły zasięg działalności, a także czy uzyskały certyfikaty jakości. Większość (63%) firm uczestniczących w szkoleniach, po ich zakończeniu poprawiło swoją organizację. W kwestii zasięgu działalności przedsiębiorstwa w większości przypadków udział firmy w szkoleniach nie

spowodował żadnych zmian. Z kolei 35% firm uczestniczących w szkoleniach z zakresu wdrażania systemów zarządzania jakością, uzyskało certyfikaty jakości lub rozpoczęło pracę nad ich wdrażaniem (co stanowi 12% wszystkich firm biorących udział w szkoleniach).

Zmianę produktywności firm, rozumianą jako relacje wielkość produkcji do poniesionych nakładów, badano ustalając na podstawie deklaracji pracowników, czy po zakończeniu szkoleń firmy poprawiły swoją organizację oraz czy uzyskały certyfikaty jakości. Jak zaznaczono wcześniej większość firm poprawiła swoją organizację, a 12% uzyskało certyfikaty jakości lub rozpoczęło pracę nad ich wdrażaniem.

Z kolei zmianę konkurencyjności firm badano odnotowując deklaracje ich pracowników lub menedżerów na temat spadku lub wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw po zakończeniu szkoleń, oraz ustalając czy firmy uzyskały certyfikaty jakości, a także czy zmieniły się ich obroty, organizacja pracy, zasięg działalności i wielkość zatrudnienia.

Przedstawiciele blisko połowy (45%) firm uczestniczących w programie odnotowały wzrost konkurencyjności po jego zakończeniu, a w niemal takiej samej liczbie przedsiębiorstw nie odnotowano zmian konkurencyjności w porównaniu z okresem przed szkoleniem. W prawie jednej trzeciej (31%) firm po kursach zwiększyły się obroty, natomiast wśród wszystkich firm biorących udział w szkoleniach obroty przeciętnie wzrosły o 6,3%. Dodać tu jednak należy, że dla większości firm udział w szkoleniach nie miał wpływu na wielkość obrotów. Podobnie sprawa wyglądała w przypadku zatrudnienia. Jak zaznaczono wcześniej, większość firm po zakończeniu szkoleń poprawiła także swoją organizację. Zasięg działalności przedsiębiorstw w większości przypadków nie zmienił się, natomiast 12% firm uzyskało certyfikaty jakości lub rozpoczęło pracę nad ich wdrażaniem.

Cel zdefiniowany jako **wzrost kompetencji regionalnych i lokalnych partnerów związanych z rozwojem zasobów ludzkich poprzez przygotowanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** również charakteryzuje średni stopień realizacji. Dzięki szkoleniom wzrosły kompetencje regionalnych i lokalnych partnerów związanych z rozwojem zasobów ludzkich. Niemal wszyscy beneficjenci szkoleń wspierających podpisanie paktów na rzecz zatrudnienia wskazywali, że dzięki kursom zdobyli wiedzę i nowe umiejętności. 85% odpowiedziało, że na szkoleniach poznali nowe źródła finansowania projektów, natomiast trzy czwarte beneficjentów stwierdziło, że podczas szkoleń zdobyli praktyczne umiejętności pozyskiwania funduszy UE. Niemniej jednak wzrost kompetencji nie wiąże się ze wzrostem wspólnych inicjatyw podejmowanych przez partnerów lokalnych. Warto jednak wspomnieć, że odnotowano deklarowaną gotowość beneficjentów (wskazana przez ponad 85% beneficjentów) do takich inicjatyw w przyszłości, można więc przypuszczać, że zidentyfikowany potencjał w przyszłości przyniesie wymierne korzyści.

4.1.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu)

4.1.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową programu (kwoty podane w Euro)

Budżet programu Phare 2000 SSG

	Budżet planowany (w Euro)	Budżet zakończony (w Euro)	Budżet wydatkowany (w Euro)
Wkład Phare	130 000 000,00	129 330 106,34	122 080 181,61
Budżet państwa	75 542 552,00	83 560 116,43	76 013 983,70
Inne źródła (wkład własny MSP) ⁸	111 087 756,00	119 593 390,51	106 368 555,99
Razem	316 630 308,00	332 483 613,28	304 462 721,30

Źródło: Materiały przekazane przez pracownika PARP.

Budżet komponentu RZL

	Alokacja (w Euro)	Budżet zakończony (w Euro)	%	Budżet wydatkowany (w Euro)	%
Wkład Phare	22 988 316,00	22 986 714,30	100%	21 146 971,54	92%
Budżet państwa	7 662 773,00	7 662 238,10	100%	7 048 990,53	92%
Inne źródła (wkład własny MSP)	852 167,00	852 167,00	100%	488 263,40	57%
Razem	31 503 256,00	31 501 119,40	100%	28 684 225,47	91%

Źródło: Materiały przekazane przez pracownika PARP.

Z powyższych zestawień wynika, że komponent RZL stanowił w planach finansowych dla Phare 2000 SSG 14% całości budżetu.

Analiza zestawienia finansowego, planowanego i zakończanego dla komponentu RZL wskazała, że kontraktację wykonano na poziomie 100%. Z zestawienia tego wynika również, iż w przypadku alokacji z funduszu Phare i budżetu państwa wydatkowano nieznacznie mniej niż zakładano w Memorandum Finansowym. Różnica ta natomiast jest większa w przypadku założeń odnośnie wkładu własnego beneficjentów. W sumie wydatkowano 98% z alokacji Phare, 98% z alokacji budżetu państwa, co jest wynikiem porównywanym z innymi programami Phare, realizującymi działania o charakterze szkoleniowym. Dla przykładu w Programie Phare - Inicjatywa II – Łagodzenie społecznych skutków restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego i hutnictwa żelaza i stali w Polsce oraz Rozwój Regionalny na Śląsku, wydatkowanie w komponencie szkoleniowym wyniosło 96,8% dla beneficjentów w sektorze górnictwa i 99,7% dla beneficjentów w sektorze hutnictwa. Aczkolwiek całkowite wydatkowanie na poziomie 59,3% zrealizowane w Programie Phare - Inicjatywa II – Łagodzenie społecznych skutków restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego i hutnictwa żelaza i stali w Polsce oraz rozwój regionalny na Śląsku wskazuje, że komponent RZL 2000 był realizowany dużo bardziej efektywnie. Zrealizowano ponadto 84% z zakładanego wkładu MSP, przy zachowaniu planowanego 20% finansowania szkoleń ze środków własnych MSP. Różnica ta jednak wiąże się z faktem, iż koszty szkoleń uległy zmianie w stosunku do planowanych, co wynika np. ze skrócenia niektórych szkoleń.

⁸ W przypadku komponentu RZL, wkład własny MSP oznaczał częściową opłatę za szkolenia, wnoszoną przez MSP (około 20% pełnej wartości szkolenia). W przypadku komponentu Rozwój MSP wkład własny oznaczał część projektu inwestycyjnego lub doradczego realizowanego ze środków własnych beneficjentów.

4.1.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

Program Phare 2000 Spójność Społeczna i Gospodarcza opierał się na złożonej strukturze instytucjonalnej. W realizację działań zaangażowano wielu partnerów publicznych, zarówno na szczeblu regionalnym, jak i krajowym. Ministerstwo Gospodarki i Pracy (wówczas Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) zleciło realizację programu Polskiej Agencji Rozwoju Regionalnego (PARR), która w 2002 r. została włączona w struktury Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości (PARP). Zadaniem PARR, a następnie PARP było przygotowanie dokumentacji przetargowej i kontraktowej, wybór podmiotów, które zrealizują projekty, bieżący monitoring działań i nadzór nad pracą wykonawców oraz rozliczenie projektów i zamknięcie realizacji komponentu. Na szczeblu regionalnym, od momentu rozpoczęcia prac nad dokumentacją programową, poprzez fazę wdrażania poszczególnych projektów wojewódzkich, po ich rozliczenie, z PARP blisko współpracowały wojewódzkie urzędy pracy (WUP) z województw objętych wsparciem. Ponadto, przebieg realizacji programu był regularnie monitorowany przez Regionalne Komitety Monitorujące, organizowane przez Urzędy Wojewódzkie we współpracy z Urzędami Marszałkowskimi, oraz Krajowy Komitet Monitorujący przy Ministerstwie Gospodarki i Pracy⁹.

Wdrażanie programu

Na podstawie wywiadów z przedstawicielami Wojewódzkich Urzędów Pracy, PARP-u oraz wykonawców projektów można stwierdzić, że system wdrażania komponentu Rozwój Zasobów Ludzkich nie był w pełni efektywny w fazie jego przygotowania. Wpływ miały tu następujące czynniki:

- ✓ Znaczne przedłużenie się fazy przygotowawczej programu Phare 2000, które spowodowało zdezaktualizowanie się wcześniej poczynionych założeń i zdefiniowanych wskaźników osiągnięć. Przedłużanie się fazy przygotowawczej wynikało z: zbyt długiego zatwierdzania zakresów zadań dla wykonawców, zmiany statusu Wojewódzkich Urzędów Pracy (z instytucji kontraktujących stały się jedynie instytucjami współkoordynującymi prace związane z poszczególnymi projektami), przekształcenie PARR w PARP. Prace nad przygotowaniem Phare 2000 trwały zbyt długo, co niewątpliwie miało wpływ na wdrażanie całego programu i realizowanie poszczególnych projektów szkoleniowych. Konieczne było ponowne określenie i doprecyzowanie wskaźników dotyczących liczby osób zagrożonych bezrobociem oraz liczby osób skierowanych na szkolenia z zakresu przedsiębiorczości. Po zbyt długim okresie przygotowania, wskaźniki nie odpowiadały zmieniającej się sytuacji na rynku pracy. Ich aktualizacja często wiązała się z przeprowadzeniem przez wykonawcę dodatkowych analiz lub badań lokalnego rynku pracy.
- ✓ Przedłużanie się fazy przygotowania dokumentacji przez Wykonawców - w szczególności raportu wstępnego, oraz akceptacji każdego programu szkoleniowego. Opóźnienia w akceptacji programów wynikały głównie ze zbyt małej liczby osób zaangażowanych w WUP-ie, a w szczególności w PARP-ie, do sprawdzania dokumentacji. Obie strony wdrażające i monitorujące Phare 2000 (PARP oraz WUP) musiały zaakceptować każdy, dość obszerny raport i kilkaset programów szkoleniowych. W PARP-ie bardzo często do tego zadania zaangażowana była tylko jedna lub dwie osoby. Zdaniem wykonawców i niektórych przedstawicieli WUP liczba ta była niewystarczająca. Dodatkowo wykonawcy często nie w pełni uwzględniali uwagi instytucji koordynujących. Korekta i akceptacja dokumentacji w istotnym stopniu przyczyniały się do opóźnień i wynikającej stąd mniejszej efektywności wdrażania Phare 2000.

Proces monitorowania i bieżący nadzór nad pracą wykonawców przebiegał z reguły dużo sprawniej. Podczas realizacji poszczególnych projektów, zarówno przedstawiciele Wojewódzkich Urzędów Pracy, jak i PARP-u wiele czasu poświęcali na wizytowanie odbywających się szkoleń. Kontrole działały mobilizująco na wykonawców i zapobiegały potencjalnym nieprawidłowościom, jakie mogły się pojawić w trakcie realizacji, lub korygowały pojawiające się niekiedy niedociągnięcia ze strony wykonawców. Duży nacisk położono również na bieżącą kontrolę przygotowywanych przez wykonawców raportów miesięcznych i śródk okresowych. Konieczność przygotowania tej dokumentacji postrzegana była przez wykonawców projektów za dużą uciążliwość. Szczególnym utrudnieniem było comiesięczne przesyłanie informacji na temat wskaźników osiągniętych w

⁹ Kamiński R., Podsumowanie wyników realizacji komponentu Rozwoju Zasobów Ludzkich w ramach Programu Phare 2000 Spójność Społeczna i Gospodarcza, w: Praca, kształcenie, partnerstwo pod red. M. Kubisza, PARP, 2004

danym miesiącu. Zdaniem przedstawicieli wykonawców projektów, tak szczegółowe informacje i tak duża ilość materiałów, jaką musiano przekazywać instytucjom koordynującym nie była niezbędna do właściwej kontroli procesu realizacji projektów. Szczegółowość i liczba raportów utrudniały pracę zarówno wykonawcom, jak i instytucjom koordynującym. Wykonawcy zamiast kierować całość swoich zasobów na realizację szkoleń, musieli część z nich przeznaczать na przygotowywanie i przekazywanie odpowiednich dokumentów do WUP-u i PARP-u.

4.1.3. Trafność (zgodność celów programu z potrzebami)

Trafność programu oceniano poprzez analizę zgodności celów programu z potrzebami zidentyfikowanymi na poziomie poszczególnych województw.

W każdym z województw dokonano analizy potrzeb, w szczególności:

- w województwie śląskim wnioskowanie na temat potrzeb lokalnego rynku pracy oparto na przeprowadzonym *ad-hoc* badaniu zapotrzebowania na pracowników według poszczególnych zawodów oraz na danych statystycznych pochodzących z urzędów pracy. Uzyskane w trakcie realizacji badań wyniki wskazywały kierunki zapotrzebowania na pracowników przez lokalnych pracodawców. Przeprowadzone analizy pokazywały również, że zdecydowana większość śląskich bezrobotnych to osoby wcześniej pracujące i posiadające zawód oraz, że większość z nich stanowią kobiety. Do określenia potrzeb szkoleniowych MŚP zbadano ok. 100 małych i średnich przedsiębiorstw oraz pozyskano szereg informacji z innych źródeł m.in. doświadczenia partnerów konsorcjum.

- w województwie warmińsko-mazurskim na podstawie danych statystycznych przeprowadzono analizy rynku pracy oraz rynku turystycznego, pod względem generowania miejsc pracy. W analizach uwzględniono również prognozy zawarte w strategii rozwoju województwa. Wyniki analiz zostały wykorzystane przy opracowywaniu programu szkoleń. Badaniami ankietowymi sprecyzowano potrzeby w zakresie szkoleń MŚP. Wyniki analizy wskazały, że sektor ten charakteryzuje się małą aktywnością w zakresie uczestnictwa w szkoleniach. Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie udostępnił dane statystyczne z regularnych badań rynku pracy jakie prowadzi, z których wynika, że sytuacja rynku pracy w tym województwie jest bardzo trudna.

- w województwie podkarpackim na podstawie analizy potrzeb szkoleniowych MŚP, opierającej się na ok. 150 ankietach nadesłanych przez MŚP oraz doświadczenia zebranego przez partnerów konsorcjum, zespół projektowy ustalił listę tematów szkoleń, przygotował materiały szkoleniowe i opracował programy kursów szkoleniowych. W okresie realizacji projektu „Szkolenia i Poradnictwo Biznesowe dla Osób Zagrożonych Bezrobociem”, powstały trzy ekspertyzy dotyczące rynku pracy w województwie oraz ocena poziomu bezrobocia długotrwałego na obszarze województwa, z uwzględnieniem sytuacji w poszczególnych powiatach. Przeprowadzono również analizy zatrudnienia w poszczególnych sektorach.

- w województwie podlaskim w celu określenia konkretnych potrzeb szkoleniowych poszczególnych grup docelowych zostało przeprowadzone badanie potrzeb szkoleniowych, którego rezultaty zostały uwzględnione przy tworzeniu programu szkoleniowego dla nauczycieli i uczniów z zakresu przedsiębiorczości. Przeprowadzono analizę dostępnych materiałów źródłowych, publikacji oraz danych statystycznych. Wykonano mini-badanie ankietowe wśród przedstawicieli MŚP w celu zbadania potrzeb szkoleniowych w tym sektorze. Opracowano analizę rynku pracy z podziałem na sektory – zawody – kwalifikacje, która pozwoliła na zidentyfikowanie sektorów schyłkowych i wzrostowych w regionie oraz zawodów i umiejętności poszukiwanych na regionalnym i lokalnych rynkach pracy.

- w województwie lubelskim przeprowadzono analizę rynku pracy w celu sprecyzowania potrzeb pracodawców oraz potwierdzenia czy planowane szkolenia mają pokrycie z ich realnymi potrzebami. Opracowano projekcję popytu na pracę według zawodów i specjalności. Sprecyzowano potrzeby rozwojowe MŚP poprzez badania, które obejmowały przegląd raportów i wcześniejszych studiów na temat rynków pracy, badanie opinii wśród menadżerów i pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, a także dyskusje z udziałem kadry kierowniczej.

Powyższe zestawienie pokazuje, że realizatorzy poszczególnych projektów dołożyli wszelkich starań, żeby właściwie zdiagnozować potrzeby potencjalnych beneficjentów. Diagnoza ta miała za zadanie doprecyzować założenia realizacyjne, tak by oferowane usługi trafiały w zapotrzebowanie poszczególnych grup beneficjentów w danym regionie. Na podstawie badań wykonawcy mogli doprecyzować i zmodyfikować wskaźniki ustalone prawie dwa lata wcześniej, niż rozpoczęła się realizacja komponentu RZL w ramach Phare 2000 SSG.

We wszystkich regionach objętych programami komponentu RZL w ramach Phare 2000 SSG, zdiagnozowano problemy wiążące się z wykluczeniem społecznym i bezrobociem, niską przedsiębiorczością osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem oraz niską lub umiarkowaną adaptacyjnością i produktywnością sektora MŚP. Występuje tu zatem wysoka zgodność celów programu z potrzebami województw¹⁰. W żadnym z pięciu województw nie istniały też wcześniej lokalne pakt na rzecz zatrudnienia, co wskazuje, że wzrost kompetencji regionalnych i lokalnych partnerów związanych z rozwojem zasobów ludzkich był celem zgodnym z potrzebami regionu. W związku z powyższym trafność programu na poziomie całościowym ocenić można wysoko.

4.1.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania

Program charakteryzuje się umiarkowaną trwałością. Ocena trwałości dokonana została poprzez identyfikację efektów programu, które utrzymywały się po zakończeniu jego finansowania, w perspektywie czasowej określonej realizacją badania.

Spośród beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniami, po ich zakończeniu 31% znalazło pracę. Z kolei spośród zagrożonych bezrobociem, po ukończeniu kursów ponad 90% nadal pracuje. Jednakże w trakcie realizacji badania ewaluacyjnego ustalono, że część badanych pracujących przed szkoleniem nie była zagrożona bezrobociem, tzn. nie były to osoby, które otrzymały od swego pracodawcy wypowiedzenie, lecz osoby wysłane przez pracodawcę na szkolenie. Niestety ujawnienie beneficjentów szkoleń, którzy nie byli osobami zagrożonymi bezrobociem lecz osobami pracującymi, pojawiło się w trakcie realizacji badania, gdy było już za późno na ustalenie skali tego zjawiska.

Ponadto beneficjenci, którzy po szkoleniach znaleźli pracę, rzadko wiązali jej znalezienie z uczestnictwem w szkoleniu w ramach Phare 2000. Wśród czynników mających wpływ na podjęcie przez nich pracy najczęściej wskazywane były własne zdolności i umiejętności, a więc przyczyna niezwiązana z uczestnictwem w szkoleniu. Wpływ tego czynnika na znalezienie pracy zadeklarowało 75% beneficjentów, którzy obecnie pracują. Znacznie mniej badanych wskazywało na czynniki związane z kursami. Ponad połowa (54%) bezrobotnych uczestników szkoleń, którzy po ich zakończeniu rozpoczęli pracę, stwierdziła, że duży wpływ na jej znalezienie miały poznane podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy. Dla blisko połowy (48%) czynnikiem, który miał wpływ na znalezienie pracy, były umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia, a dla 42% znajomości nabyte na szkoleniu. Inny uwzględniony w badaniu czynnik mający wpływ na znalezienie pracy, tzn. certyfikat uzyskany po ukończeniu szkolenia, wskazany został przez 41% beneficjentów, którzy po szkoleniu podjęli pracę.

Stosunkowo nietrwale okazało się zmotywowanie bezrobotnych uczestników kursów do intensywnego poszukiwania pracy. Wśród bezrobotnych, którzy po szkoleniu nie znaleźli pracy, miesiąc po zakończeniu szkoleń odnotowano wzrost intensywności poszukiwania pracy w porównaniu z okresem przed szkoleniem, jednak później intensywność ta malała.

Przedstawiciele blisko połowy (45%) firm uczestniczących w szkoleniu zadeklarowali wzrost konkurencyjności po szkoleniach i w niemal takiej samej liczbie firm nie odnotowano zmian konkurencyjności w porównaniu z okresem przed szkoleniem. Relatywnie wiele firm uczestniczących w szkoleniach po udziale w nich poprawiło organizację (63%) oraz zwiększyło swoje obroty (31%). W firmach, które brały udział w szkoleniu obroty wzrosły średnio o 6,3%. Niemniej w kwestiach takich jak zasięg działalności firmy oraz wielkość zatrudnienia, udział firmy w szkoleniu nie spowodował żadnych zmian w większości przebadanych przedsiębiorstw.

¹⁰ Więcej informacji na ten temat w rozdziale poświęconym ewaluacji w ujęciu regionalnym

Po zakończeniu szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia nie odnotowano, w porównaniu z okresem przed szkoleniami, znaczącego wzrostu częstotliwości wspólnych inicjatyw podejmowanych przez beneficjentów. Niemniej z wypowiedzi przedstawicieli trzech stron (samorządu, organizacji pozarządowych i biznesu) wynika, iż cykl szkoleń, mimo że nie przyniósł jeszcze wymiernych efektów w postaci wielu wspólnych działań, to prawdopodobnie przyczyni się do takich działań w przyszłości. Uczestnicy szkoleń w zdecydowanej większości twierdzili, że szkolenia pozwoliły im dostrzec w przedstawicielach innych stron partnerów w działaniu na lokalnej scenie, a niejednokrotnie również przełamać animozje obecne między nimi przed szkoleniem.

Choć żaden z uczniów objętych szkoleniem w ramach programu „Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich” nie założył jeszcze działalności gospodarczej, wielu dzięki szkoleniom rozważyło taką możliwość. Ponadto uczniowie podkreślali, że wiedza i umiejętności nabyte w trakcie szkoleń mogą okazać się przydatne w przyszłości, oraz że nadal korzystają z materiałów otrzymanych podczas szkoleń. Z kolei nauczyciele, którzy w ramach kursu odbyli studia podyplomowe z zakresu przedsiębiorczości, obecnie nauczają w szkołach średnich przedmiotu przedsiębiorczość (77%), a wielu z nich korzysta z tej wiedzy prowadząc działalność pozalekcyjną z uczniami (56%). Warto tu jeszcze dodać, że część nauczycieli nie poprzestaje na wiedzy zdobytej w trakcie studiów, lecz poszerza ją uczestnicząc w szkoleniach, kursach, czy czytając fachową literaturę (86%).

4.2. Ewaluacja programu w ujęciu regionalnym

4.2.1. Województwo warmińsko-mazurskie

W województwie warmińsko-mazurskim zidentyfikowano następujące problemy:

- bardzo wysoki wskaźnik bezrobocia mający charakter strukturalny w szczególności związany z przewagą gospodarki rolniczej w strukturze PGR-ów;
- wysoki poziom bezrobocia wśród młodych ludzi i niski poziom wykształcenia mieszkańców (większość mieszkańców to osoby z wykształceniem podstawowym i zawodowym), z czym wiąże się społeczna degradacja i marginalizacja.

Podstawową potrzebą było więc dostarczenie wsparcia osobom młodym – bezrobotnym i zagrożonym bezrobociem, w szczególności pochodzącym z obszarów wiejskich i dostarczenie im nowych umiejętności dostosowanych do wymogów zmieniającego się, lokalnego rynku pracy. Ponadto wsparcia wymagał sektor MSP, jako sektor generujący rozwój ekonomiczny regionu. Szczególną uwagę należało poświęcić wsparciu dla menadżerów oraz pracowników w zakresie nowych umiejętności profesjonalnych, co miało przyczynić się do wzrostu konkurencyjności w sektorze MSP. Kolejnym priorytetem regionu wymagającym szczególnej uwagi był sektor turystyczny, w szczególności związane z nim usługi. Zidentyfikowano również niedostateczne przygotowanie władz lokalnych do prac w zakresie zatrudnialności i lokalnego rynku pracy oraz brak umiejętności radzenia sobie z problemami rynku pracy. Stąd wynikała konieczność wsparcia przedsięwzięć skierowanych na budowanie lokalnej polityki dotyczącej rynku pracy wraz z lokalnymi partnerami społecznymi.

Rozwiązanie problemów zdiagnozowanych w województwie warmińsko-mazurskim zapewnić miała realizacja 4 projektów:

- PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem
- PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP
- PL0008.01.01.003: Szkolenie dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej
- PL0008.01.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

4.2.1.1. Skuteczność

Oceniając skuteczność wzięto pod uwagę osiągnięcie zakładanych celów dla województwa, na poziomie zaplanowanych produktów, rezultatów i wpływu.

4.2.1.1.1. Dla PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem celem było:

- Wyeliminowanie wykluczenia społecznego młodzieży wiejskiej, szczególnie na obszarach zdominowanych przez byłe PGR i pomoc młodzieży w wyjściu z warunków dziedzicznej biedy.
- Stymulowanie motywacji i zwiększenie wiedzy ogólnej oraz umiejętności młodzieży wiejskiej w celu zwiększenia jej możliwości zatrudnienia w oparciu o jej potencjał i zdolności.
- Dostarczenie pracodawcom pracowników zgodnie z wymaganiami rynku pracy.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto bardzo wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów, w dużym stopniu niekiedy przekraczającym poczynione założenia. Zrealizowano przewidzianą liczbę szkoleń dla zakładanej grupy docelowej.

Nie w pełni powiodło się osiągnięcie zakładanego wpływu w trakcie realizacji kontraktu, ponieważ zatrudnienie uzyskało mniej beneficjentów niż zakładano. Poziom przekraczający zakładaną wielkość docelową osiągnął jedynie wskaźnik zatrudnienia/samozatrudnienia w przypadku osób, które ukończyły szkolenia zawodowe. Satisfakcjonujący poziom (80%) osiągnął wskaźnik zatrudnienia/samozatrudnienia w przypadku osób kończących szkolenie w zakresie aktywnego poszukiwania pracy. Natomiast w przypadku innych usług, takich jak szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej czy poradnictwo i doradztwo, wskaźnik zatrudnienia oscylował pomiędzy 20 a 40%¹¹.

4.2.1.1.2. Dla PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP celem było przeszkolenie menadżerów i pracowników MŚP mające ułatwić im adaptację do zmieniającego się rynku. Specyficznym celem była pomoc we wprowadzeniu systemów zarządzania jakością.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto bardzo wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów, w dużym stopniu niekiedy przekraczającym poczynione założenia. W szczególności szkolenia ukończyła zakładana liczba beneficjentów. Przeprowadzono łącznie 123 szkolenia (w raporcie wstępnym zakładano realizację 125 szkoleń)

Poziom wpływu w trakcie realizacji kontraktu był jednak bardzo niski, gdyż spośród 100 MŚP, które skorzystały z pomocy w przygotowaniu do wprowadzenia systemu certyfikacji jakości – certyfikat uzyskała tylko jedna firma.

4.2.1.1.3. Dla PL0008.01.01.003: Szkolenie dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej celem było przeszkolenie bezrobotnych absolwentów i zatrudnienie części z nich w nowoutworzonej sieci Centrów Informacji Turystycznej oraz dostarczenie wykwalifikowanych pracowników dla sektora turystycznego w województwie, w szczególności:

- przeszkolenie 160 bezrobotnych i zatrudnienie 35% (56 osób) uczestników szkolenia w nowo otwartych Ośrodkach Informacji Turystycznej
- przygotowanie dobrze wykwalifikowanych pracowników dla sektora turystycznego województwa.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów oraz wpływu. Szkolenia teoretyczne wraz z praktykami ukończyło 157 uczestników z założonej liczby

¹¹ Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku.

160. Stałe zatrudnienie po zakończeniu szkolenia uzyskało 74 beneficjentów z zakładanej liczby 56 beneficjentów¹².

4.2.1.1.4. Dla **PL0008.01.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** celem było zachęcenie lokalnych partnerów: samorządów, biznesu i trzeciego sektora do przygotowania porozumień skierowanych na stymulowanie lokalnego rozwoju gospodarczego i zatrudnienia.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto zadowalający poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. W wyniku realizacji projektu liczba osób, które skutecznie ukończyły szkolenia oraz skutecznie skorzystały z usług doradczych okazała się niższa (211 osób) wobec zakładanych (234 osób), co stanowi 90,17% odsetek zrealizowania przyjętych celów.

Natomiast poziom osiągniętego wpływu w trakcie realizacji kontraktu był bardzo wysoki, gdyż 8 (na 4 planowane) powiaty podpisały lokalne porozumienie na rzecz zatrudnienia.

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom osiągnięcia zakładanych celów

Projekt	Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania (wpływu)
PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem	Osiągnięte	Osiągnięte	Częściowo osiągnięte
PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	Osiągnięte	Osiągnięte	Brak danych
PL0008.01.01.003: Szkolenie dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej	Osiągnięte	Osiągnięte na poziomie ok. 90%	Osiągnięte
PL0008.01.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	Dla większości wskaźników osiągnięte	Osiągnięte na poziomie ok. 90%	Osiągnięte

Podsumowując można stwierdzić, iż cele na poziomie produktu, rezultatu i wpływu określone w dokumentach programowych zostały osiągnięte. W województwie warmińsko-mazurskim nie wystąpiły znaczące różnice w skuteczności poszczególnych projektów.

¹² jw.

4.2.1.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu)

4.2.1.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową poszczególnych projektów

Projekty RZL	Budżet Phare (w Euro)			Budżet państwa (w Euro)			Wkład własny	
	Alokacja	Kontraktacja	Wydatkowanie 31.10.2004	Alokacja	Kontraktacja	Wydatkowanie 31.10.2004	Planowany	Zrealizowany
warmińsko-mazurskie	3 383 595,00	3 383 594,25	3 306 689,47	1 127 865,00	1 127 864,75	1 102 229,83	56 596,00	47 260,50
PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem	2 224 272,00	2 224 272,00	2 212 554,79	741 424,00	741 424,00	737 518,26	-	0,00
PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	469 613,50	469 613,25	440 285,88	156 538,00	156 537,75	146 761,96	56 596,00	47 260,50
PL0008.01.01.003: Szkolenie dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej	388 927,00	388 926,75	355 675,08	129 642,00	129 642,25	118 558,36	-	0,00
PL0008.01.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	300 782,50	300 782,25	298 173,72	100 261,00	100 260,75	99 391,25	-	0,00

Źródło: Materiały przekazane przez pracownika PARP.

Analizując efektywność finansową stwierdzono, że alokacja przewidziana na realizację poszczególnych projektów w województwie warmińsko-mazurskim została prawie w pełni wykorzystana (wykorzystanie na poziomie 83%). Nie w pełni sprawdziły się prognozy odnośnie wkładu własnego MŚP, przy zachowaniu planowanego 20% finansowania szkoleń ze środków własnych. Różnica ta jednak wiąże się z faktem, iż koszty szkoleń uległy zmianie w stosunku do planowanych, co wynika np. ze skrócenia niektórych szkoleń.

4.2.1.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

Rola i zakres działań poszczególnych instytucji

Zarówno Wojewódzki Urząd Pracy, jak i PARR (a następnie PARP) odegrali dużą rolę w procesie wdrażania i monitorowania programu Phare 2000 SSG komponent RZL w województwie warmińsko-mazurskim. Jak wynika z przeprowadzonych wywiadów z koordynatorami projektów z ramienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy na Warmii i Mazurach, osobiście uczestniczyli oni w przygotowaniu programu oraz poszczególnych projektów w województwie.

Po ogłoszeniu wyników przetargu WUP, wraz PARP-em oraz wyłonionymi wykonawcami projektów rozpoczęli wdrażanie projektów w województwie. W czasie tego etapu obie te instytucje (WUP oraz PARP) pełniły rolę administratora, koordynatora oraz kontrolera poszczególnych projektów.

Proces przygotowywania i wdrażania projektów w ramach Phare 2000, zdaniem przedstawicieli WUP, znacznie się przedłużył. Miało to wpływ na rozpoczęcie realizacji. Dużo szkoleń odbyło się ze znacznym opóźnieniem. Opóźnienie wpłynęło między innymi na to, że jeden z celów - przeszkolenie bezrobotnych absolwentów i zatrudnienie części z nich w nowoutworzonej sieci Centrów Informacji Turystycznej, był trudny do zrealizowania. W czasie wdrażania programu miejsca pracy, które miały być przeznaczone dla beneficjentów szkoleń były już obsadzone innymi pracownikami. Wykonawca na własną rękę musiał szukać nowych miejsc pracy.

Podczas realizacji poszczególnych projektów przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy sporo czasu poświęcali monitorowaniu i wizytowaniu szkoleń. Jak podają przedstawiciele WUP: *WUP miał dosyć duże pole manewru, gdyż była to instytucja wdrażająca, czyli odpowiadała za realizację całego projektu w regionie.*

Podczas realizacji i monitorowania nie napotymano na większe problemy w województwie. Głównie z powodu dość dobrej współpracy pomiędzy Wojewódzkim Urzędem Pracy, PARP-em oraz wykonawcami. Jedyną niedogodnością było wysyłanie dużej ilości materiałów z WUP-u do PARP-u. Przedstawiciele WUP narzekali, że fax w PARP-ie bardzo często był zajęty i trudno było wysłać niezbędną dokumentację do tej instytucji.

Relacje pomiędzy instytucjami

Podczas wdrażania, monitorowania poszczególnych projektów w województwie współpraca między WUP a PARP-em układała się zdaniem przedstawicieli WUP, bardzo dobrze. Jak podają przedstawiciele WUP: *Podczas projektu Phare 2000 współpraca układała się bardzo dobrze. Byliśmy w kontakcie telefonicznym, pisemnym. Wszelkie kwestie do wyjaśnienia były wyjaśniane na bieżąco przez koordynatora z ramienia PARP.*

Jeśli zdarzały się jakieś nieprawidłowości, zdaniem przedstawicieli WUP, natychmiast zostały naprawiane. Tak było w przypadku teamlidera z projektu dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem. Z pierwszym współpracą nie układała się w fazie przygotowania projektu, jednak po zmianie teamlidera współpraca przebiegała bardzo dobrze.

Zdaniem przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy współpraca pomiędzy WUP a wykonawcami układała się również bardzo dobrze, szczególnie z firmą Central European Trust. Pomimo, iż każdy z projektów w województwie był realizowany przez innego wykonawcę, nie było żadnych większych problemów z realizacją poszczególnych szkoleń i całych projektów. Jak wspominają przedstawiciele WUP: *Współpraca z wykonawcami układała się bardzo dobrze podczas wdrażania i realizacji programu Phare 2000. Teraz zajmowałam się Phare 2001 i uważam, że dużo przez to ten projekt stracił, że robi to jedno konsorcjum. Naprawdę nie ma porównania, jeżeli chodzi o współpracę przy wdrażaniu, do Phare 2000.*

4.2.1.3. Trafność

Ocena trafności na poziomie regionalnym zostanie dokonana poprzez ocenę adekwatności poszczególnych projektów do potrzeb rynku pracy zidentyfikowanych w województwie.

W województwie warmińsko-mazurskim, na podstawie danych statystycznych przeprowadzono analizy rynku pracy oraz rynku turystycznego pod względem generowania miejsc pracy. W analizach uwzględniono również prognozy zawarte w strategii rozwoju województwa. Wyniki analiz zostały wykorzystane przy opracowywaniu programu szkoleń dla bezrobotnych. Wojewódzki Urząd Pracy w Olsztynie udostępnił dane statystyczne z

regularnych badań rynku pracy, jakie prowadzi, a z których wynikało, że sytuacja rynku pracy w tym województwie jest bardzo trudna. Podstawowym problemem rynku pracy jest ogólnie niski poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych. Ustalono, że należy podejmować działania zmierzające do tworzenia dużej liczby różnorodnych miejsc pracy, oraz kształcenia i przekwalifikowania ludności pod tym kątem. Oszacowano, że zatrudnienie w sektorze turystycznym w 2007 roku może wzrosnąć w stosunku do 2001 o 25%.

Badaniami ankietowymi sprecyzowano potrzeby w zakresie szkoleń dla MŚP, wyniki analizy wskazały, że sektor ten charakteryzuje się małą aktywnością w zakresie uczestnictwa w szkoleniach. Generalnie przedsiębiorcy wykazują brak zainteresowania podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych, z wyjątkiem szkoleń obligatoryjnych (np. BHP). Zaproponowane w ankiecie tematy szkoleń cieszyły się bardzo zróżnicowanym zainteresowaniem pracowników i menadżerów MŚP. Lokalni przedsiębiorcy wydali się mało zainteresowani podniesieniem swoich kwalifikacji z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, marketingu, sprzedaży a szczególnie języków obcych. Wśród wymienionych jako najbardziej pożądane dla menadżerów były szkolenia z zakresu prawa i BHP, natomiast dla pracowników z zakresu BHP, diagnostyki i zawodowe. Przedsiębiorcy zainteresowani byli głównie tematami w ich mniemaniu „konkretnymi” i „bezpośrednio przydatnymi” w bieżącym zarządzaniu firmą.

Analiza danych z przeprowadzonych badań wskazuje, że najbardziej trafnie dobrane zostały szkolenia dla pracowników regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej. Szkolenia te były bardzo dobrze zorganizowane i profesjonalnie przeprowadzone. Wykonawca dokonał wszelkiej staranności rekrutując osoby na kursy – prowadził bardzo szeroką akcję promocyjną szkoleń. Większość badanych beneficjentów podkreślała profesjonalizm i duże zaangażowanie dobrze przygotowanych trenerów szkoleń. Zasadniczym, i tak naprawdę jedynym mankamentem był fakt, iż cały komponent RZL programu Phare 2000, również ten projekt, został wdrożony później niż zakładano. Ośrodki Informacji Turystycznej rozpoczęły pracę zanim ukończono szkolenia, co powodowało nabór pracowników spoza grupy kursantów. W efekcie wszystkie etaty przeznaczone dla beneficjentów Phare 2000 RZL zostały wcześniej zajęte. Dlatego dużą zasługą organizatorów szkoleń było podjęcie działań mających na celu znalezienie innej pracy dla beneficjentów. W efekcie tych działań dwie trzecie uczestników szkoleń znalazło zatrudnienie, a ponad 20% zbadanych beneficjentów nadal pracuje w turystyce.

Trafnie dobrane zostały również projekty dla sektora MŚP oraz wspierające podpisywanie lokalnych paktów na rzecz podpisania. Szkolenia dla MŚP przyczyniły się w dużej mierze do: polepszenia organizacji (66%), wzrostu obrotów (25%), nawiązania nowych kontaktów i znajomości biznesowych, umiejętności negocjacji z klientem, z pracodawcami/pracownikami oraz nabycia nowych umiejętności zawodowych. Podstawowymi zarzutami odnośnie szkoleń dla MŚP organizowanych w województwie warmińsko-mazurskim były: brak podziału szkoleń na różne poziomy zaawansowania, brak dostosowania omawianych przykładów (case studies) oraz tematyki wykładów do rodzajów firm (branży oraz wielkości) biorących udział w szkoleniu.

Uczestnicy szkoleń dotyczących lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia podkreślali przydatność szkoleń. Za wyjątkowo przydatną uznano samą tematykę szkolenia – partnerstwo na rzecz zatrudnienia. Korzystne dla regionu, zdaniem uczestników wywiadów grupowych, było spotkanie się przedstawicieli samorządów, biznesu i organizacji pozarządowych. Uczestnicy mogli wymieniać między sobą informacje, a część nawiązała trwałą współpracę. Efektem szkoleń był sam fakt podpisania paktów. W części przypadków podpisanie paktów prowadziło do powstania lokalnych inicjatyw takich jak: powołanie stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia (wskazane przez 35% badanych beneficjentów), opracowanie strategii na rzecz zatrudnienia konkretnej grupy społecznej (wskazane przez 32%), czy też złożenie wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej (wskazane przez 20%). Jednakże w większości przypadków szkolenia nie przyczyniły się do powstania konkretnych lokalnych inicjatyw. Głównymi powodami braku rzeczywistych efektów podpisania paktów, były zdaniem beneficjentów: problemy z budżetami lokalnymi, brak środków, brak osób inicjujących dalsze działania, brak partnerów biznesowych oraz brak wsparcia instytucjonalnego.

Najmniej użyteczne i najmniejsze efekty przyniosły szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem. Choć badani podkreślali profesjonalizm i duże zaangażowanie dobrze przygotowanych prowadzących, to pracę znalazła zaledwie jedna trzecia beneficjentów, a nieliczni (2%) założyli własne firmy. Zasadniczymi mankamentami przeprowadzonych szkoleń były: niewłaściwy (w części przypadków) dobór beneficjentów do szkoleń (w szkoleniach uczestniczyły osoby, które nie zamierzały pracować w zawodzie, w którym były

szkolone), brak staży oraz brak szkoleń pod kątem konkretnych lokalnych pracodawców. Choć szkolenia nie pomogły beneficjentom w bezpośrednim znalezieniu pracy, to pozytywnie wpłynęły na ich podejście do życia. Szkolenia i usługi doradcze pomogły beneficjentom: pozbyć się depresji, wyjść z kryzysu, nabrać pewności siebie, nauczyć się asertywności, pomogły także być bardziej aktywnym i efektywniej szukać pracy.

Zastosowany w województwie warmińsko-mazurskim zestaw projektów odpowiadał problemom zidentyfikowanym w województwie, poza tym uwzględniał turystyczny charakter regionu, co wskazuje na to, iż był dobrany właściwie. Niemniej realizacja projektów nie zawsze przynosiła zamierzone efekty, co z kolei oznacza, że pewne elementy programu należało przeprowadzić inaczej. Szczegółowe wyjaśnienia, co powinno zostać zmienione, znajdują się w części omawiającej rekomendacje.

Podczas badania poszukiwano symptomów wzajemnych realizacji i wspierania się poszczególnych projektów w odpowiedzi na potrzeby zdefiniowane na poziomie województwa. Nie odnotowano jednak oznak efektu synergii między projektami prowadzonymi w województwie warmińsko-mazurskim. Projekty realizowane były przez różnych wykonawców działających niezależnie, a projekty były adresowane do różnych grup odbiorców i odnosiły się do różnych celów postawionych w programie.

4.2.1.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania

	Trwałość
PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem	Średnia
PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	Średnia
PL0008.01.01.003: Szkolenie dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej	Wysoka
PL0008.01.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	Wysoka

Projekty realizowane w województwie warmińsko-mazurskim charakteryzują się wysoką lub średnią trwałością.

Szkolenie „Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem” charakteryzuje się średnią trwałością. Spośród beneficjentów szkolenia, którzy przed udziałem w tym szkoleniu byli bezrobotni, w momencie realizacji badania 32% legalnie pracowało. Jest to wielkość porównywalna z odsetkiem zatrudnionych spośród beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych organizowanych w województwie warmińsko-mazurskim przez Urzędy Pracy, który w 2004 roku wyniósł 31%¹³. Dodajmy jednak, że w województwie warmińsko-mazurskim odnotowano relatywnie wysoki wpływ czynników związanych ze szkoleniem na znalezienie pracy przez bezrobotnych beneficjentów. Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, 80% przyznało, że duży lub bardzo duży wpływ na jej znalezienie miały poznane podczas szkolenia sposoby ubiegania się o pracę. Ponad 60% przypisała taki wpływ nabytym podczas szkolenia umiejętnościom zawodowym, natomiast ponad 50% certyfikatowi uzyskanemu po szkoleniu. Z kolei odsetek badanych, którzy duży lub bardzo duży wpływ na znalezienie pracy przypisują czynnikom niezwiązanym ze szkoleniem tzn. własnym zdolnościami i umiejętnościami lub znajomością był w warmińsko-mazurskim w porównaniu z innymi województwami najniższy i wynosił odpowiednio 62% i 44%. Ponadto beneficjenci, którzy po szkoleniu podjęli pracę w większości (59%) deklarowali, że podczas jej wykonywania wykorzystują wiedzę i umiejętności nabyte podczas szkolenia.

Godne odnotowania jest również, że blisko dwie trzecie (65%) beneficjentów z województwa warmińsko-mazurskiego było zdania, że w porównaniu z osobami, które nie uczestniczyły w tego typu szkoleniach, ich

¹³ Materiały przekazane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

szanse na znalezienie pracy polepszyły się. Odsetek beneficjentów wyrażających taką opinię w województwie warmińsko-mazurskim jest jednym z najwyższych.

Dodajmy jednak, że oceniany program jest nietrwały, jeżeli weźmiemy pod uwagę intensywność poszukiwania pracy przez beneficjentów, którzy po kursach nie znaleźli pracy. W tej grupie uczestników szkoleń miesiąc po ich zakończeniu odnotowano wzrost intensywności poszukiwania pracy w porównaniu z okresem przed szkoleniem, ale w miarę upływu czasu intensywność ta malała.

Średnia trwałość charakteryzowała również szkolenie dla pracowników MŚP. W ponad jednej trzeciej firm (36%) odnotowano wzrost konkurencyjności. Dwie trzecie (66%) przedsiębiorstw po zakończeniu szkoleń odnotowało poprawę organizacji, 36% wzrost obrotów, 19% poszerzyło swoją zasięg swojej działalności (jeden z niższych odsetków w porównaniu z innymi województwami), natomiast w 11% firm zwiększyło się zatrudnienie. Zmiany związane z poszerzeniem zasięgu działalności firmy oraz zwiększeniem zatrudnienia w warmińsko-mazurskim w porównaniu z innymi województwami następowały stosunkowo rzadko. Należy tu jednak wspomnieć, że w omawianym województwie największy procent firm uzyskał, dzięki odbytym szkoleniom, certyfikaty jakości, a także największy odsetek firm rozpoczął pracę nad wdrożeniem tych certyfikatów. Ponadto w przypadku 16% firm po zakończeniu szkolenia stwierdzono zwiększenie częstotliwości wysyłania pracowników na szkolenia, co nie świadczy o znacznej trwałości programu, jednakże przedstawiciele 86% firm uważali, że szkolenie warto byłoby kontynuować, co z kolei może świadczyć o jego trwałości.

Szkolenia dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej cechują się wysoką trwałością. W szkoleniu tym brali udział tylko bezrobotni, a w momencie przeprowadzenia badania dwie trzecie z nich pracowało. Jest to najwyższy wskaźnik zatrudnienia w przypadku szkolenia dla bezrobotnych odnotowany w ewaluacji szkoleń dla bezrobotnych prowadzonych w ramach „PHARE 2000 SSG KOMPONENT RZL”. Jednakże dodać tu należy, że beneficjenci tego programu, którzy znaleźli pracę, określając czynniki, które miały na to wpływ, najczęściej wskazywali te niezwiązane ze szkoleniem, tzn. własne umiejętności i własne znajomości.

O wysokiej trwałości szkoleń świadczy również to, że połowa spośród beneficjentów programu, którzy po szkoleniu znaleźli zatrudnienie, wykorzystuje podczas pracy umiejętności lub wiedzę zdobytą w trakcie szkolenia. Dodać tu jednak należy, że szkolenie miało na celu przygotowanie beneficjentów do pracy w branży turystycznej, tymczasem spośród beneficjentów, którzy znaleźli pracę, niewiele ponad jedna trzecia (35%) pracuje w tej branży. Trwałość szkolenia potwierdza ponadto fakt, że ponad połowa (54%) beneficjentów tego programu oceniła, iż w porównaniu z osobami, które nie uczestniczyły w szkoleniu, zwiększyły się ich szanse na karierę zawodową, czy też znalezienie pracy. Dodajmy jednak, że pogląd ten częściej wyrażany był przed badanymi, którzy znaleźli pracę, niż przez badanych pozostających bez pracy.

Wysoka trwałość charakteryzuje również program „Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia”. W porównaniu z okresem przed kursami, po ich zakończeniu wzrosła częstotliwość wspólnych inicjatyw między poszczególnymi trzema stronami uczestniczącymi w szkoleniach. Dodać tu należy, że wzrost częstotliwości wspólnych inicjatyw odnotowano jedynie w województwie warmińsko-mazurskim.

4.2.2. Województwo podlaskie

W województwie podlaskim zidentyfikowano następujące problemy:

- wysoka stopa bezrobocia, w szczególności na obszarach wiejskich;
- redukcja zatrudnienia w sektorach przemysłowych;
- niestabilność sektora MSP, przejawiająca się okresowymi redukcjami zatrudnienia i dużą zmiennością profilu działalności.

Podstawowe potrzeby dotyczyły promowania przedsiębiorczości, w szczególności na obszarach wiejskich, wśród absolwentów i kobiet, czyli osób o stosunkowo najgorszej pozycji na rynku pracy. Ponadto wsparcia wymagał sektor MSP, jako sektor generujący rozwój ekonomiczny regionu. Jako szczególnie ważne uznano wsparcie dla osób prowadzących małe i średnie firmy w zakresie umiejętności zarządczych. Kolejną potrzebą było

wzmocnienie władz lokalnych w zakresie umiejętności wdrażania polityki na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Rozwiązanie problemów zdiagnozowanych w województwie podlaskim zapewnić miała realizacja 4 projektów:

- PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem
- PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP
- PL0008.02.01.003: Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich
- PL0008.02.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

4.2.2.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)

Oceniając skuteczność wzięto pod uwagę osiągnięcie zakładanych celów dla województwa na poziomie zaplanowanych produktów, rezultatów i wpływu.

4.2.2.1.1. Dla **PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** celem było zwiększenie zatrudnialności osób zagrożonych bezrobociem i pomoc w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, rezultatów, jak i ich wpływu w trakcie realizacji kontraktu. Zrealizowano łącznie 294 szkolenia dla zakładanej liczby beneficjentów.

927 beneficjentów szkoleń zawodowych znalazło zatrudnienie (142,61% zakładanej wielkości), 90 absolwentów szkoleń z przedsiębiorczości założyło własną działalność gospodarczą (30% zakładanej wielkości)¹⁴.

4.2.2.1.2. Dla **PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** celem było podwyższenie kwalifikacji menadżerów i pracowników MŚP w dziedzinach, które mają wpływ na zdolność firm do adaptacji i na ich konkurencyjność.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, rezultatów, jak i wpływu w trakcie realizacji kontraktu. Zrealizowano 92 szkolenia (184% zakładanej wielkości). W szkoleniach wzięło udział 1253 menadżerów (125,3% zakładanej wielkości).

Planowano realizację 145 szkoleń dla pracowników, a zrealizowano ich 251 (173% zakładanej wielkości). W szkoleniach wzięło udział 3170 pracowników (109,3% zakładanej wielkości)¹⁵.

4.2.2.1.3. Dla **PL0008.02.01.003: Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich** celem było wzmocnienie postaw przedsiębiorczości wśród uczniów szkół średnich, poprzez przeszkolenie nauczycieli w dziedzinie przedsiębiorczości i zakładania własnej firmy.

W wyniku wdrożenia projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. W wyniku wykonania projektu szkoleniem objęto 129 nauczycieli i 6542 uczniów.

Jak podaje raport końcowy wykonawcy, w prawie wszystkich uczestniczących w projekcie szkołach, założono miniprzedsiębiorstwa w ramach programu „Młodzieżowe miniprzedsiębiorstwo”.

¹⁴ Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku.

¹⁵ j. w.

4.2.2.1.4. Dla **PL0008.02.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** celem było wsparcie lokalnych władz samorządowych oraz partnerów społecznych w zakresie przygotowania i wdrażania lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. Szkolenia w ramach programu opracowania lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia z sukcesem ukończyło 116 osób. Ponadto poziom osiągniętego wpływu w trakcie realizacji kontraktu był bardzo wysoki, gdyż 17 (na 5 planowanych) powiatów podpisało lokalne porozumienie na rzecz zatrudnienia.

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom osiągnięcia zakładanych celów

Projekt	Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania (wpływu)
PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte częściowo
PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte częściowo
PL0008.02.01.003: Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich	Osiągnięte	Osiągnięte	Brak danych
PL0008.02.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte

Podsumowując można stwierdzić, iż cele na poziomie produktu, rezultatu i wpływu określone w dokumentach programowych zostały osiągnięte. Nie wystąpiły znaczące różnice w skuteczności poszczególnych programów wojewódzkich.

4.2.2.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu)

4.2.2.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową poszczególnych projektów

Projekty RZL	Budżet Phare (w Euro)			Budżet państwa (w Euro)			Wkład własny		
	Alokacja	Kontraktacja	Wydatkowanie 31.10.2004	Alokacja	Kontraktacja	Wydatkowanie 31.10.2004	Alokacja ¹⁶	Planowany	Zrealizowany
podlaskie	2 576 821,00	2 575 988,25	2 480 812,52	858 940,00	858 662,75	826 937,51	250 000,00	97 925,00	83 580,89
PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	1 429 723,00	1 429 722,75	1 399 971,75	476 574,00	476 574,25	466 657,25		-	-
PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	650 000,00	649 167,75	592 232,04	216 667,00	216 389,25	197 410,68	250 000,00	97 925,00	83 580,89
PL0008.02.01.003: Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich	348 223,00	348 222,75	339 733,73	116 074,00	116 074,25	113 244,58		-	-
PL0008.02.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	148 875,00	148 875,00	148 875,00	49 625,00	49 625,00	49 625,00		-	-

Źródło: Materiały przekazane przez pracownika PARP.

Analizując efektywność finansową można stwierdzić, że alokacja przewidziana na realizację poszczególnych projektów w województwie została w dużym stopniu niewykorzystana (wykorzystanie na poziomie 79%). Nie w pełni sprawdziły się również prognozy odnośnie wkładu własnego MŚP, co związane było ze skróceniem niektórych szkoleń.

¹⁶ Pułap alokacji środków prywatnych dla szkoleń MŚP został na tak wysokim poziomie, ponieważ w trakcie aktualizacji danych dla alokacji we wszystkich województwach nie zmieniono parametru alokacji dla województwa podlaskiego (w pozostałych województwach dane o alokacji zostały zmienione tzn. obniżono wartości alokacji). Z tego powodu pierwotne dane o alokacji w tak znacznym stopniu różnią się od planowanych wkładów własnych ze strony przedsiębiorstw.

4.2.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

Rola i zakres działań poszczególnych instytucji

Koordinator projektów Phare 2000 - RZL z ramienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy na Podlasiu, z którym przeprowadzono wywiad, osobiście uczestniczył w przygotowaniu programu oraz poszczególnych projektów w swoim województwie.

Po zaakceptowaniu ToR-ów rozpoczęto selekcję wykonawców do realizacji poszczególnych projektów w województwie. Komisja przetargowa dokonała wyboru wykonawców każdego z założonych projektów. Wojewódzki Urząd pracy był raczej zadowolony z doboru wykonawców. Jak podaje przedstawiciel WUP: *My w województwie mieliśmy o tyle szczęśliwą sytuację, że w tych konsorcjach, które uzyskały kontrakty to były to firmy lokalne. Więc nie było takiej sytuacji, że szkolenia, doradztwo biznesowe dla bezrobotnych miała realizować firma z drugiego końca Polski, która nie miałaby zielonego pojęcia o lokalnych potrzebach i możliwościach.*

Po ogłoszeniu wyników przetargu WUP wraz PARP-em oraz wyłonionymi wykonawcami projektów rozpoczęli wdrażanie projektów w województwie.

Generalnie proces przygotowywania i wdrażania projektów w ramach programu Phare 2000, zdaniem przedstawicieli WUP oraz wykonawców, znacznie się przedłużył w porównaniu z założonym harmonogramem. Miało to ujemny wpływ na rozpoczęcie realizacji projektów. Dużo szkoleń odbyło się ze znacznym opóźnieniem.

Podczas realizacji poszczególnych projektów przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy sporo czasu poświęcali wizytowaniu szkoleń. WUP weryfikował dane, kontrolował działania wykonawców i sporządzał własne raporty, które trafiały do Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości.

Relacje pomiędzy instytucjami

Przedstawiciele WUP-u byli zadowoleni ze współpracy zarówno z przedstawicielami PARP, jak i wykonawcami.

Wykonawcy również byli zadowoleni zarówno ze współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy, jak i PARP-em. Podczas realizacji poszczególnych projektów nie odnotowano żadnych poważniejszych nieporozumień.

4.2.2.3. Trafność (zgodność celów programu i instrumentów do ich osiągnięcia z potrzebami)

Ocena trafności na poziomie regionalnym została dokonana poprzez ocenę adekwatności poszczególnych projektów do potrzeb rynku pracy zidentyfikowanych w województwie.

W województwie podlaskim, w celu określenia konkretnych potrzeb szkoleniowych poszczególnych grup docelowych, zostało przeprowadzone badanie, którego rezultaty zostały uwzględnione przy tworzeniu programu szkoleniowego z zakresu przedsiębiorczości dla nauczycieli i uczniów. Przeprowadzono analizę dostępnych materiałów źródłowych, publikacji oraz danych statystycznych. Wykonano małe badanie ankietowe wśród przedstawicieli małych i średnich przedsiębiorstw w celu zbadania potrzeb szkoleniowych w tym sektorze. Generalnie MŚP wykazują bardzo małą aktywność w zakresie podnoszenia kwalifikacji i umiejętności pracowniczych i menedżerskich. Opracowano analizę rynku pracy z podziałem na sektory – zawody. Kwalifikacja ta pozwoliła na zidentyfikowanie schyłkowych i wzrostowych sektorów w regionie oraz zawodów i umiejętności poszukiwanych na regionalnym i lokalnym rynku pracy. Jak się okazało do zawodów o największym zapotrzebowaniu na rynku pracy należą m.in.: techniczny personel obsługi komputerów, średni personel ochrony zdrowia, pielęgniarki i położne, pracownicy do spraw finansowych i handlowych, przedstawiciele handlowi, średni personel biurowy, księgowi, pracownicy pomocy społecznej.

Z analizy danych zebranych w przeprowadzonych badaniach wynika, że najbardziej trafnie dobrane zostały szkolenia w zakresie promowania postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich. Uczniowie biorący udział w wywiadzie grupowym byli zdania, że poziom szkoleń był znacznie wyższy niż poziom zajęć z przedsiębiorczości, jakie mieli wcześniej w szkole. Zdaniem wszystkich nauczycieli i uczniów, biorących udział w dyskusji szkolenia

zorganizowane przez Fundację Rozwoju Demokracji Lokalnej stały na bardzo wysokim poziomie merytorycznym i zarówno nauczyciele, jak i uczniowie dużo z nich skorzystali, a zatem szkolenia okazały się użyteczne. Uczniowie podczas kursów poznawali techniki negocjacji oraz tego, jak zakładać własne mini przedsiębiorstwa. W niektórych szkołach, pomimo zakończenia szkoleń nadal funkcjonują założone podczas nich mini przedsiębiorstwa. W uczestnikach szkoleń (uczniach i nauczycielach) pobudzono ducha przedsiębiorczości. Większość nauczycieli prowadzi zajęcia z przedmiotu przedsiębiorczość (82%), dalej doksztalca się (80%), uczestniczy w projektach dotyczących przedsiębiorczości, bądź też prowadzi zajęcia pozalekcyjne związane z przedsiębiorczością (54%).

Aby szkolenia były bardziej efektywne należy lepiej dobrać wskaźniki. Zdaniem wykonawców, szkoleniem powinna być objęta mniejsza liczba uczniów, a szkolenia powinny trwać dłużej niż tylko trzy dni. Szkolenia powinny być adresowane przede wszystkim do uczniów liceów profilowanych lub uczniów, którzy nie zamierzają po ukończeniu liceum dalej kontynuować nauki.

Trafnie dobrane zostały również projekty dla sektora MŚP oraz wspierające podpisywanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.

Jakość szkoleń dla MŚP była wysoka. Okazały się one również użyteczne, ponieważ przyczyniły się w dużej mierze do: zmiany organizacji pracy pracowników (wskazane przez 66% beneficjentów), zmiany podejścia do klienta, wzrostu umiejętności konwersacji i negocjacji z klientem, zdobycia lepszych kwalifikacji zawodowych pracowników oraz nawiązania nowych kontaktów biznesowych.

Większość uczestników dyskusji była zdania, że szkolenia były na tyle wartościowe, że warto byłoby je kontynuować (wskazane przez 90% beneficjentów). Podczas szkoleń omówiono dużą ilość materiałów praktycznych, które uczestnicy szkolenia wykorzystują w swojej działalności. Podstawowymi zarzutami wysuwanymi przez beneficjentów szkoleń organizowanych w województwie był brak podziału na różne poziomy zaawansowania oraz zbyt krótki czas trwania kursów.

Uczestnicy szkoleń dotyczących lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia byli zadowoleni, że wzięli w nich udział. Okazały się one być użyteczne, ponieważ spotkanie przedstawicieli samorządów, biznesu i organizacji pozarządowych było korzystne dla regionu. Uczestnicy mogli wymienić między sobą swoje punkty widzenia, a część nawiązała trwałą współpracę. Pomimo szkoleń oraz podpisania paktów beneficjentom rzadko udawało się przeprowadzić wspólne inicjatywy. Co czwarty z nich (27%) wskazywał, że w ramach paktu przygotowano wnioski o dofinansowanie z Unii Europejskiej, niewiele mniej (23%) deklarowało, że opracowano strategię na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej, natomiast co dwudziesty badany (6%) wymienił stowarzyszenie na rzecz zatrudnienia, które powstało w efekcie zawartego paktu. Generalnie głównymi powodami braku rzeczywistych efektów podpisania paktów, były zdaniem uczestników szkoleń: problemy z budżetami lokalnymi, brak środków, brak pomysłu lub działań związanych z uruchomieniem funduszy strukturalnych, brak partnerów biznesowych, a także brak wsparcia instytucjonalnego.

Najmniejsze efekty przyniosły szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem. Zdaniem uczestników spotkania ewaluacyjnego nie wszystkie szkolenia były właściwie zorganizowane. Jakość szkoleń czasami pozostawiała wiele do życzenia. Niektóre szkolenia odbywały się na nieodpowiednim sprzęcie (niektóre szkolenia z zakresu obsługi komputera odbywały się na zbyt powolnym, starym sprzęcie) lub w niedostosowanych do tego budynkach. Nie wszyscy wykładowcy byli odpowiednio dobrze przygotowani do wykładów. Szkolenia w tym projekcie były mniej użyteczne od innych. Sytuacja zawodowa biorących udział w kursie grupie beneficjentów, w niewielkim stopniu się zmieniła. Po zakończeniu szkoleń pracę znalazło 23% beneficjentów. W przeprowadzonych projektach szkoleniowych głównymi niedociągnięciami były: brak długofalowego programu wsparcia dla osób, które chciałyby założyć własną firmę, niewłaściwy, w części przypadków, dobór uczestników do szkoleń (w szkoleniach uczestniczyły osoby, które nie zamierzały pracować w zawodzie lub z racji wieku nie będą mogły w nim pracować), niedostosowanie szkoleń do potrzeb rynku pracy (często szkolono osoby w zawodach, na które było małe zapotrzebowanie lub nie było go wcale), brak staży oraz brak szkoleń pod kątem konkretnych grup lokalnych pracodawców.

Zastosowany w województwie podlaskim zestaw projektów odpowiadał problemom zidentyfikowanym w województwie, co wskazuje na to, iż był właściwie dobrany. Niemniej realizacja projektów nie zawsze przynosiła

zamierzone efekty, co z kolei oznacza, że pewne elementy programu należało przeprowadzić inaczej. Dokładniejsze rekomendacje dotyczące potrzebnych zmian w projektach znajdują się w części z rekomendacjami.

Nie odnotowano efektu synergii między projektami przeprowadzonych w województwie podlaskim. Projekty realizowane były przez różnych wykonawców działających niezależnie, także niezależne grupy osób były beneficjentami szkoleń. Brak efektu synergii potwierdza również zróżnicowanie stopnia, w jakim programy rozwiązywały problemy województwa.

4.2.2.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania

	Trwałość
PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	Niska
PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	Niska
PL0008.02.01.003: Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich	Wysoka
PL0008.02.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	Średnia

Projekty zrealizowane w województwie podlaskim charakteryzują się różną trwałością, od niskiej, poprzez średnią do wysokiej.

Program „Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem” charakteryzuje się niską trwałością. Spośród beneficjentów, którzy przed udziałem w tym szkoleniu byli bezrobotni, w momencie realizacji badania 23% legalnie pracowało. Odsetek ten w województwie podlaskim jest najniższy w porównaniu z innymi województwami. Zatrudnialność beneficjentów szkoleń organizowanych w ramach PHARE 2000 SSG – komponent RZL w województwie podlaskim jest też znacznie niższa od zatrudnialności beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych organizowanych przez Urzędy Pracy w województwie podlaskim, która w 2004 roku wyniosła 40%¹⁷.

Warto dodać, że w województwie podlaskim odnotowano relatywnie wysoki wpływ czynników niezwiązanych ze szkoleniem na znalezienie pracy przez bezrobotnych uczestników. Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, blisko 90% twierdziło, że duży lub bardzo duży wpływ na jej znalezienie miały ich własne zdolności lub umiejętności, przy czym odsetek ten był najwyższy właśnie w województwie podlaskim. Ponadto prawie połowa beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, uważała, że duży wpływ na podjęcie pracy miały ich własne znajomości, inne niż nabyte na szkoleniu. Wśród mających wpływ na znalezienie pracy czynników związanych ze szkoleniem, beneficjenci z województwa podlaskiego najczęściej wskazywali na znajomości nabyte na kursach (blisko 60% odpowiedzi, wśród badanych, którzy po szkoleniu podjęli pracę). W województwie podlaskim, w porównaniu z innymi województwami, wpływ znajomości nabytych podczas szkolenia na znalezienie pracy był najsilniejszy, natomiast wpływ takich czynników jak certyfikat uzyskany po szkoleniu, czy umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia, był jednym ze słabszych.

Godne odnotowania jest również, że w momencie badania niewiele ponad połowa (51%) beneficjentów z województwa podlaskiego była zdania, że w porównaniu z osobami, które nie uczestniczyły w tego typu szkoleniach, ich szanse na znalezienie pracy poprawiły się. Nie jest to wysoki odsetek i świadczy raczej o niskiej trwałości programu. Dodajmy również, że w innych województwach opinia, iż dzięki szkoleniu szanse beneficjentów na pracę lub karierę zawodową polepszyły się, była wyrażana znacznie częściej. Należy jednak zaznaczyć, że beneficjenci, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, w większości (61%) twierdzili, że podczas jej wykonywania wykorzystują wiedzę i umiejętności nabyte podczas szkolenia.

¹⁷ Materiały przekazane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

Oceniany program jest nietrwały również ze względu na intensywność poszukiwania pracy przez beneficjentów, którzy po szkoleniu nie znaleźli pracy. Beneficjenci po szkoleniu poszukiwali pracy intensywniej niż w okresie przed szkoleniem, jednak w miarę upływu czasu intensywność ta malała. Należy jednak przyznać, że bezrobotni beneficjenci szkoleń po ich zakończeniu, poszukując pracy wykorzystywali nowe sposoby poszukiwania pracy nabyte podczas kursów – ponad połowa bezrobotnych beneficjentów szkolenia deklaruwała, że po jego zakończeniu poszukiwała pracy w inny sposób, niż przed szkoleniem.

Niska trwałość charakteryzowała również szkolenie dla pracowników MŚP. Niecała jedna trzecia firm (31%) po zakończeniu szkoleń odnotowała wzrost konkurencyjności. Z kolei niewiele ponad połowa przedsiębiorstw (59%) po szkoleniach odnotowała poprawę organizacji, 25% wzrost obrotów, 19% poszerzyło zasięg swojej działalności, natomiast w 11% firm zwiększyło się zatrudnienie. Jak widać, zmiany nie są udziałem wielu firm biorących udział w szkoleniach, a ponadto są to najniższe wskaźniki poprawy konkurencyjności firm spośród wszystkich województw, w których odbywały się szkolenia. Ponadto w przypadku 16% przedsiębiorstw po zakończeniu kursów stwierdzono zwiększenie częstotliwości wysyłania pracowników na szkolenia, co również nie świadczy o znacznej trwałości programu.

Szkolenie „Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich” charakteryzuje wysoka trwałość. Choć żaden z uczniów objętych szkoleniem nie założył jeszcze działalności gospodarczej, wielu rozważa to dzięki szkoleniu. Ponadto uczniowie podkreślali, że wiedza i umiejętności nabyte w trakcie szkoleń mogą okazać się im przydatne w przyszłości oraz, że nadal korzystają z materiałów otrzymanych podczas szkoleń. Z kolei nauczyciele, którzy w ramach kursu odbyli studia podyplomowe z zakresu przedsiębiorczości, obecnie nauczają w szkołach średnich przedmiotu „Przedsiębiorczość”, a wielu z nich korzysta z tej wiedzy prowadząc działalność pozalekcyjną z uczniami. Należy jeszcze dodać, że część nauczycieli nie poprzestaje na wiedzy zdobytej w trakcie studiów, lecz poszerza ją uczestnicząc w szkoleniach, kursach, czy czytając fachową literaturę.

Szkolenie „Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia” w województwie podlaskim charakteryzuje niska trwałość. W porównaniu z okresem przed szkoleniem, po zakończeniu szkolenia nie odnotowano wzrostu częstotliwości wspólnych inicjatyw między poszczególnymi trzema stronami uczestniczącymi w szkoleniu na rzecz paktów.

4.2.3. Województwo lubelskie

W województwie lubelskim zidentyfikowano następujące problemy:

- wysoka stopa bezrobocia na obszarach wiejskich, która będzie się powiększać z uwagi na procesy dostosowania rynku rolniczego do wymogów UE;
- redukcja zatrudnienia w sektorach publicznych, w szczególności w edukacji i ochronie zdrowia;
- niski poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych mieszkańców, w szczególności mieszkających na wsi;
- niedorozwój sektora prywatnego, w szczególności sektora MSP, jako potencjalnego źródła powstawania nowych miejsc pracy.

Podstawowe potrzeby dotyczyły zatem (1) wsparcia dla osób bezrobotnych z niskim poziomem wykształcenia w zakresie zdobycia kwalifikacji zawodowych; (2) wsparcia dla osób prowadzących małe i średnie firmy w zakresie umiejętności zarządczych; (3) wzmocnienie władz lokalnych w zakresie umiejętności wdrażania polityki na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Rozwiązanie problemów zdiagnozowanych w województwie lubelskim miała zapewnić realizacja 3 projektów:

- PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem
- PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP
- PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

4.2.3.1. Skuteczność

Oceniając skuteczność wzięto pod uwagę osiągnięcie zakładanych celów dla województwa na poziomie zaplanowanych produktów, rezultatów i wpływu.

4.2.3.1.1. Celem projektu **PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** było zwiększenie zatrudnialności osób zagrożonych bezrobociem (w szczególności mieszkańców obszarów wiejskich i małych miasteczek) i pomoc w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. W szczególności zrealizowano 211 szkoleń zawodowych, co stanowi 108% w stosunku do wartości docelowej oraz 88 szkoleń na temat prowadzenia działalności gospodarczej, co stanowi 96% wartości docelowej. Szkolenia zawodowe ukończyło 3348 beneficjentów, co stanowi 103% założonej wielkości, zaś szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej – 1594 osób, co stanowi 91% założonej wielkości docelowej.

Nie w pełni powiodło się osiągnięcie zakładanego wpływu po realizacji kontraktu, samozatrudnienie/zatrudnienie uzyskało bowiem odpowiednio:

- 30% beneficjentów szkoleń zawodowych;
- 52% beneficjentów szkoleń na temat prowadzenia działalności gospodarczej¹⁸.

Z danych zebranych po szkoleniu z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej wynika, że 18 beneficjentów rozpoczęło prowadzenie własnej działalności gospodarczej, a 137 podjęło zatrudnienie u pracodawcy. Wykonawca, zdaniem WUP, błędnie wykazał, że 137 osób, które zostały zatrudnione u pracodawcy, podjęły własną działalność gospodarczą. Skuteczność projektu, jest zatem zdaniem WUP, w rzeczywistości znacznie niższa niż ta przedstawiana przez wykonawców.

4.2.3.1.2. Celem projektu **PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** było:

- wspieranie przedsiębiorczości, umiejętności dostosowania się, produktywności i konkurencyjności wśród małych i średnich przedsiębiorstw, a w konsekwencji zwiększenie ilości miejsc pracy,
- poprawa istniejącego systemu zarządzania MŚP, a także stworzenie nowych, nowoczesnych systemów zarządzania MŚP oraz efektywnych ofert usług wsparcia prawnego i finansowego dla przedsiębiorstw.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów na poziomie rezultatów tj. przeszkolono 3 469 osób (zakładano 3000 osób). Jednak nie osiągnięto zaplanowanej liczby kursów, gdyż odbyły się 193 kursy, na 250 zaplanowanych.

W zakresie doradztwa dla MŚP nie osiągnięto również zaplanowanego poziomu realizacji produktów i rezultatów, wykorzystano bowiem tylko 3201 dni doradztwa spośród 6 000 zaplanowanych (53% planowanej wielkości), a z usług tych w pełni skorzystało jedynie 227 osób (indywidualne doradztwo biznesowe dla menedżerów), co stanowi 19% założonego planu oraz 218 małych i średnich przedsiębiorstw (indywidualne usługi doradcze dla firm), co stanowi 18% założonego planu.

Nie w pełni powiodło się również osiągnięcie zakładanego wpływu po realizacji kontraktu, gdyż spośród 1200 MŚP, dla których zakładano przygotowanie „planu działania firmy”, udało się zrealizować to zadanie w 392, co stanowi 33% planu¹⁹.

4.2.3.1.3. Celem projektu **PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** było:

¹⁸ Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku.

¹⁹ j. w.

- Zachęcenie lokalnych partnerów: samorządów, biznesu i trzeciego sektora do przygotowania porozumień skierowanych na stymulowanie lokalnego rozwoju gospodarczego i zatrudnienia.
- Zwiększenie kompetencji regionalnych i lokalnych partnerów w zakresie wdrażania polityki rozwoju zasobów ludzkich
- Usprawnienie współpracy między samorządami a partnerami społecznymi w zakresie efektywnego kształtowania i wdrażania polityki zatrudnienia

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. Szkolenia w ramach programu opracowania lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia z sukcesem ukończyło 265 osób, co stanowi 96% w stosunku do poczynionych założeń. Liczba osób, które skorzystały z doradztwa dla reprezentantów samorządów i partnerów lokalnych wyniosła 321, co stanowi 117%, w stosunku do poczynionych założeń.

Ponadto poziom osiągniętego wpływu po realizacji kontraktu był bardzo wysoki, gdyż 19 (na 5 planowanych) powiatów podpisało lokalne porozumienie na rzecz zatrudnienia.

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom osiągnięcia zakładanych celów

Projekt	Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania (wpływu)
PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	Osiągnięte	Osiągnięte	Częściowo osiągnięte
PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	Częściowo osiągnięte	Częściowo osiągnięte	Nieosiągnięte
PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte

Podsumowując można stwierdzić, iż cele na poziomie produktu, rezultatu i wpływu określone w dokumentach programowych zostały częściowo osiągnięte. Najpełniej swoje cele zrealizował projekt PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia, natomiast projekt PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP nie zrealizował w pełni założonych celów, gdyż zdaniem przedstawicieli WUP i realizatora projektów wskaźniki zostały oszacowane zbyt wysoko, a ich osiągnięcie okazało się w trakcie realizacji projektu niemożliwe.

4.2.3.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu)

4.2.3.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową poszczególnych projektów

Projekty RZL	Budżet Phare (w Euro)			Budżet państwa (w Euro)			Wkład własny	
	Alokacja	Kontraktacja	Wydatkowanie 31.10.2004	Alokacja	Kontraktacja	Wydatkowanie 31.10.2004	Planowany	Zrealizowany
lubelskie	7 535 595,00	7 534 827,30	6 401 805,96	2 511 866,00	2 511 609,10	2 133 935,33	296 575,00	69 135,79
PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	4 499 828,00	4 499 827,50	4 499 827,50	1 499 943,00	1 499 942,50	1 499 942,50	-	-
PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	2 465 770,00	2 465 769,30	1 351 126,45	821 924,00	821 923,10	450 375,49	296 575,00	69 135,79
PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	569 997,00	569 230,50	550 852,01	189 999,00	189 743,50	183 617,34	-	-

Źródło: Materiały przekazane przez pracownika PARP.

Analizując efektywność finansową można stwierdzić, że alokacja przewidziana na realizację poszczególnych projektów w województwie została w dużym stopniu niewykorzystana (wykorzystanie na poziomie 83%). Nie wykorzystanie środków w projekcie PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP oraz niesprawdzone prognozy odnośnie wkładu własnego MŚP związane są z niezrealizowaniem celów projektu.

4.2.3.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

Rola i zakres działań poszczególnych instytucji

Zarówno Wojewódzki Urząd Pracy w województwie lubelskim, jak i PARR (a następnie PARP) odegrali dużą rolę w procesie wdrażania programu Phare 2000 SSG komponent RZL.

Zdaniem przedstawicieli lubelskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy okres przygotowań programu Phare 2000 znacznie się wydłużył. Wynikało to głównie: z długiego przygotowywania i akceptacji ToR-ów oraz zmiany kompetencji WUP podczas przygotowania projektu z instytucji kontraktującej na instytucję współkoordynującą.

Jednym z głównych problemów, oprócz przekroczonego terminu oddania raportu wstępnego, z jakimi na początku wdrażania projektów borykali się zarówno wykonawcy, jak i przedstawiciele WUP, było określenie i doprecyzowanie wskaźników liczby osób zagrożonych bezrobociem, które powinny zostać objęte projektem oraz wskaźników dotyczących przedsiębiorczości. Zdaniem przedstawicieli WUP i realizatora projektów były to zbyt wysokie, trudne do zrealizowania wskaźniki.

Generalnie proces przygotowywania i wdrażania projektów w ramach Phare 2000, zdaniem przedstawicieli WUP, znacznie się przedłużył. Miało to wpływ na rozpoczęcie szkoleń, które w dużej części odbyły się ze znacznym opóźnieniem.

Wojewódzki Urząd Pracy był ponadto bardzo zaangażowany w monitorowanie wszystkich projektów. Dużym problemem dla wykonawców było wysyłanie zbyt dużej ilości dokumentów do akceptacji PARP i WUP. Chodzi tu głównie o raporty miesięczne i śródkresowe. Przedstawiciele Wojewódzkich Urzędów Pracy byli zdania, że raporty bardzo często przychodziły z opóźnieniem.

Problemy jakie pojawiły się podczas realizacji poszczególnych projektów dotyczyły rekrutacji. Szczególnie problem ten pojawił się w przypadku szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia. WUP zauważył brak zainteresowania przedsiębiorców szkoleniami. W szkoleniach tych również nie zawsze uczestniczyły osoby podejmujące decyzje z ramienia samorządów. Było to często zaniedbanie wykonawcy.

Po realizacji szkoleń, w przypadku szkoleń dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem, WUP zauważył rozbieżności pomiędzy zakładaną wielkością docelową, a wielkością osiągniętą od początku realizacji projektu. Przykładem takim jest, zdaniem WUP, fakt, iż na dzień 28 lutego 2004 r. po szkoleniu zawodowym zatrudnienie podjęło 393 beneficjentów (w tym 5 samozatrudnienie) od początku realizacji kontraktu.

Z danych zebranych po szkoleniu z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej 18 beneficjentów rozpoczęło prowadzenie własnej działalności gospodarczej i 137 podjęło zatrudnienie u pracodawcy (od początku realizacji projektu). Wykonawca, zdaniem WUP, błędnie wykazał, że 137 osób, które zostały zatrudnione u pracodawcy podjęły własną działalność gospodarczą.

Relacje pomiędzy instytucjami

Przedstawiciele WUP-u byli zadowoleni ze współpracy zarówno z przedstawicielami PARP oraz raczej zadowoleni ze współpracy z wykonawcami. Niekiedy dochodziło do nieporozumień, głównie z firmą IMC, realizującą projekt dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem. Przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy skarżyli się na niedotrzymywanie niektórych zobowiązań przez wykonawcę. Chodziło głównie o niedostarczanie posiłków dla beneficjentów uczestniczących w szkoleniu oraz niewłaściwe obliczanie wskaźników przez wykonawcę.

4.2.3.3. Trafność (zgodność celów programu i instrumentów do ich osiągnięcia z potrzebami)

Ocena trafności na poziomie regionalnym została dokonana poprzez ocenę adekwatności poszczególnych projektów do potrzeb rynku pracy zidentyfikowanych w województwie.

W województwie lubelskim przeprowadzono analizę rynku pracy w celu zbadania potrzeb pracodawców oraz potwierdzenia, czy planowane szkolenia mają pokrycie z realnymi potrzebami. Opracowano projekcję popytu na pracę według zawodów i specjalności. Analiza wykazała, że występowały tam dwie grupy zawodów: zawody

dynamiczne o rosnącym popycie i zawody, na które popyt będzie się zmniejszał. Wśród zawodów dynamicznych byli: kierownicy małych i średnich przedsiębiorstw, informatycy, specjaliści do spraw biznesu, pracownicy do spraw finansowych i handlu oraz nauczyciele nauczania ponadpodstawowego. Wyróżniono zawody, w których szansa zatrudnienia była bardzo duża jak np. operator sprzętu komputerowego, pracownicy biurowi i finansowi, sprzedawcy. Struktura popytu na pracę w województwie lubelskim szybko się zmienia w kierunku wzrostu ofert pracy za granicą. W związku z tym rekomendowano rozwinięcie kształcenia i szkolenia zawodowego adekwatnego do potrzeb wybranych rynków pracy w krajach Unii Europejskiej. Sprecyzowano potrzeby rozwojowe MŚP poprzez badania, które obejmowały przegląd raportów i wcześniejszych studiów na temat rynków pracy, badanie opinii wśród menadżerów i pracowników małych i średnich przedsiębiorstw, a także dyskusje z udziałem kadry kierowniczej. Badania potwierdziły, że tematy zaproponowane w ToR korespondowały z potrzebami i zainteresowaniami menadżerów i pracowników MŚP funkcjonujących w województwie lubelskim.

Najbardziej trafnie dobrane zostały szkolenia dla sektora MŚP. Jakość szkoleń oceniano wysoko. Tematyka szkoleń była dla większości uczestników spotkania bardzo atrakcyjna i dopasowana do aktualnych potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw. Zdecydowana większość badanych (89%) była zdania, że warto kontynuować szkolenia, natomiast trzy czwarte badanych uważało, że warto przeszkolić więcej pracowników. Generalnie szkolenia dla MŚP przyczyniły się w dużej mierze do: nawiązania nowych kontaktów biznesowych, wdrożenia systemów zarządzania jakością i otrzymania certyfikatów jakości (20%). Dzięki kursom dla MŚP pracownicy firm zdobyli większe kwalifikacje zawodowe. Podstawowymi zarzutami do szkoleń organizowanych w województwie były: brak podziału kursów na różne poziomy zaawansowania, brak dostosowania case study i tematyki wykładów do rodzajów firm biorących udział w szkoleniu, brak przygotowania praktycznego niektórych wykładów oraz brak użyteczności części materiałów szkoleniowych.

Uczestnicy szkolenia dotyczącego wspierania lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia byli zadowoleni, że wzięli udział w tym szkoleniu. Zauważyli jednak, że podczas rekrutacji wykonawcy nie wykorzystali wszystkich możliwości, aby poinformować o szkoleniu osoby decyzyjne w województwie, a w szczególności lokalnych biznesmenów. Jakość szkolenia została oceniona dość wysoko. Pomimo szkolenia oraz podpisania porozumień na rzecz zatrudnienia beneficjenci w ramach paktów rzadko podejmowali wspólne inicjatywy. Niecała połowa (48%) badanych beneficjentów wskazała, że w ramach paktów powołano stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia, niecałe dwie piąte (38%) wymieniło opracowanie strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej, natomiast co czwarty (27%) badany beneficjent poinformował o złożeniu wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej.

Generalnie głównymi powodami braku rzeczywistych efektów podpisania paktów były zdaniem beneficjentów: brak zrozumienia i porozumienia pomiędzy częścią podmiotów uczestniczących w podpisaniu paktów, brak pomysłu lub działań związanych z uruchomieniem funduszy unijnych, brak odgórnego wsparcia instytucjonalnego, brak partnerów biznesowych oraz mała aktywność partnerów biznesowych.

Szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem zostały ocenione pozytywnie. Jednak w niektórych przypadkach dobór kandydatów do szkoleń nie był przeprowadzony prawidłowo: w szkoleniach uczestniczyły osoby, które nie zamierzały pracować w zawodzie do którego były przyuczane. Mimo, że jakość szkoleń była dobrze oceniona, rzadko zmieniała się sytuacja zawodowa beneficjentów. Co trzeci bezrobotny przed szkoleniem, po jego zakończeniu znajdował pracę. Zasadniczą wadą szkoleń dla bezrobotnych był: niewłaściwy dobór wskaźników (zbyt dużo osób zagrożonych bezrobociem oraz zbyt duża liczba osób skierowana na szkolenia dotyczące zakładania własnej firmy), brak długofalowego programu wsparcia dla osób, które miałyby założyć własną firmę, niewłaściwy (w części przypadków) dobór kandydatów do szkoleń, nie dostosowanie szkoleń do potrzeb rynku pracy (często szkolono osoby w zawodach, na które było nisko zapotrzebowanie). Kolejne mankamenty to brak staży oraz brak szkoleń przygotowanych ze względu na potrzeby konkretnych, lokalnych pracodawców.

Zastosowany w województwie lubelskim zestaw projektów odpowiadał problemom zidentyfikowanym w województwie, co wskazuje na to, iż był właściwie dobrany. Niemniej realizacja projektów nie zawsze przynosiła zamierzone efekty, co z kolei oznacza, że pewne elementy programu należało przeprowadzić inaczej.

Nie odnotowano efektu synergii między projektami przeprowadzonymi w województwie lubelskim. Projekty realizowane były przez różnych wykonawców działających niezależnie, także niezależne grupy osób były beneficjentami szkoleń. Brak efektu synergii potwierdza również zróżnicowanie stopnia, w jakim programy rozwiązywały problemy województwa.

4.2.3.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania

	Trwałość
PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	Średnia
PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	Średnia
PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	Niska

Projekty realizowane w województwie lubelskim charakteryzują się średnią lub niską trwałością.

Program „Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem” charakteryzuje się średnią trwałością. Spośród beneficjentów, którzy przed udziałem w szkoleniu byli bezrobotni, w momencie realizacji badania 32% legalnie pracowało. Odsetek ten, w porównaniu z innymi województwami, w województwie lubelskim przyjmuje wartość na poziomie średnim. Należy jednak zaznaczyć, że zatrudnialność beneficjentów szkoleń organizowanych w ramach PHARE 2000 SSG – komponent RZL jest w województwie lubelskim większa od zatrudnialności beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych organizowanych przez Urzędy Pracy, która w 2004 roku wyniosła 21%²⁰.

Poza tym odnotowano relatywnie wysoki wpływ czynników niezwiązanych ze szkoleniem, na znalezienie pracy przez bezrobotnych beneficjentów. Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, blisko trzy czwarte twierdziło, że duży wpływ na jej znalezienie miały ich własne zdolności i umiejętności, natomiast około dwóch trzecich uważało, że duży wpływ na podjęcie pracy miały ich własne znajomości, inne niż nabyte na szkoleniu. Odnotowany w województwie lubelskim odsetek badanych przypisujących duży wpływ na znalezienie pracy własnym znajomościom, jest najwyższy w porównaniu z innymi województwami. Biorąc pod uwagę mające wpływ na znalezienie pracy czynniki związane ze szkoleniem, 40% beneficjentów, którzy po szkoleniu podjęli pracę, przyznało, że duży wpływ na jej podjęcie miało posiadanie certyfikatu uzyskanego po zakończeniu szkolenia, natomiast 38% zwróciło uwagę na duży wpływ wiedzy i umiejętności nabytych podczas szkolenia. Odsetki te w województwie lubelskim, w porównaniu z innymi województwami, są jednymi z najniższych. Czynnikiem związanym ze szkoleniem, o którego wpływie wspomniano relatywnie często, były poznane podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy. Ponad połowa beneficjentów z województwa lubelskiego, którzy podjęli pracę wskazywało duży wpływ tego czynnika. Często deklarowany silny wpływ czynników niezwiązanych ze szkoleniem na znalezienie pracy, z relatywnie rzadko odnotowywanym wpływem czynników związanych ze szkoleniem (poza poznanymi na szkoleniu umiejętnościami poszukiwania pracy) świadczy o niskiej trwałości programu. Ponadto w 41% przypadków beneficjenci, którzy po kursie podjęli pracę, odpowiadali, że podczas pracy wykorzystują wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia. Jest to najniższy odsetek takich odpowiedzi w porównaniu z innymi województwami, co również świadczy o niskiej trwałości programu.

Warto jednak dodać, że w momencie badania niewiele ponad dwie trzecie (69%) beneficjentów było zdania, że w porównaniu z osobami, które nie uczestniczyły w tego typu szkoleniach, ich szanse na znalezienie pracy poprawiły się. Jest to raczej wysoki odsetek, co więcej jest on najwyższy w porównaniu z pozostałymi województwami i świadczy z kolei o wysokiej trwałości programu.

Oceniany program jest również nietrwały ze względu na intensywność poszukiwania pracy przez beneficjentów, którzy po szkoleniu nie znaleźli pracy. W tej grupie osób miesiąc po zakończeniu odnotowano wzrost

²⁰ Materiały przekazane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

intensywności poszukiwania pracy w porównaniu z okresem przed szkoleniem, jednak w miarę upływu czasu intensywność ta malała.

Szkolenie dla pracowników MŚP charakteryzowała średnia trwałość.

Blisko w połowie (49%) firm uczestniczących w szkoleniu odnotowano po jego zakończeniu wzrost konkurencyjności. Niecałe dwie trzecie (65%) przedsiębiorstw po zakończeniu szkoleń odnotowało poprawę organizacji, 35% wzrost obrotów, 25% poszerzyło zasięg swojej działalności, natomiast w 15% firm zwiększyło się zatrudnienie. Wzrost obrotów, choć nie dotyczył zdecydowanej większości firm biorących udział w szkoleniach, odnotowano relatywnie często, w porównaniu w innymi województwami, w których przeprowadzono tego typu szkolenia. Świadczy to o średniej trwałości programu. Pracownicy 42% przedsiębiorstw brali udział w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu jakości. W 20% firm biorących udział w takim szkoleniu uzyskano certyfikat jakości (stanowią one 8% wszystkich firm biorących udział w szkoleniach), natomiast w 23% przedsiębiorstw uczestniczących w tego typu szkoleniach rozpoczęto prace nad wdrożeniem certyfikatu (stanowią one 10% wszystkich firm biorących udział w szkoleniach). Odsetek przedsiębiorstw, które uzyskały certyfikat jakości, świadczy o średniej trwałości szkolenia w tym aspekcie.

Warto dodać, że tylko w przypadku 16% firm po zakończeniu szkolenia stwierdzono zwiększenie częstotliwości wysyłania pracowników na szkolenia, co oznacza niską trwałość programu.

Szkolenie „Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia” w województwie lubelskim charakteryzuje niska trwałość. W porównaniu z okresem przed szkoleniami, po ich zakończeniu nie odnotowano wzrostu częstotliwości wspólnych inicjatyw między poszczególnymi trzema stronami uczestniczącymi w szkoleniach dotyczących zawiązywania porozumień na rzecz zatrudnienia.

4.2.4. Województwo podkarpackie

W województwie podkarpackim zidentyfikowano następujące problemy:

- niska produktywność, niska jakość pracy oraz ukryte bezrobocie, niski poziom wykształcenia mieszkańców (55% mieszkańców regionu nie miało ukończonej szkoły średniej), a także niska aktywność gospodarcza mieszkańców;
- redukcja zatrudnienia w sektorze przemysłowym, w szczególności w przemyśle ciężkim;
- duże bezrobocie na obszarach wiejskich;
- niedorozwój sektora MSP;
- niski poziom aktywności gospodarczej i przedsiębiorczości wśród mieszkańców;
- niedostateczne przygotowanie władz lokalnych działań w zakresie zatrudnialności i wspierania lokalnego rynku pracy oraz brak umiejętności radzenia sobie z problemami rynku pracy.

Podstawowe potrzeby regionu dotyczyły zatem (1) dostosowanie kwalifikacji siły roboczej do potrzeb rynku pracy, (2) wspierania rozwoju sektora prywatnego, w szczególności MSP oraz (3) wzmocnienia roli władz lokalnych we wdrażaniu polityki na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich.

Rozwiązanie problemów zdiagnozowanych w województwie podkarpackim zapewnić miała realizacja 3 projektów:

- PL0008.04.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem
- PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP
- PL0008.04.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.

4.2.4.1. Skuteczność

Oceniając skuteczność wzięto pod uwagę osiągnięcie zakładanych celów dla województwa na poziomie zaplanowanych produktów, rezultatów i wpływu.

4.2.4.1.1. Celami projektu **PL0008.04.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** było rozbudzenie przedsiębiorczości wśród osób zagrożonych bezrobociem, zwłaszcza wśród mieszkańców terenów wiejskich i małych miast oraz zwiększenie możliwości zatrudnienia osób z grup społecznych zagrożonych bezrobociem, szczególnie pracowników branż przechodzących proces restrukturyzacji (zwłaszcza przemysłu ciężkiego) oraz sektorów oświaty i opieki zdrowotnej, a także osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto bardzo wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów, niekiedy w dużym stopniu przekraczającym poczynione założenia.

W pełni powiodło się również osiągnięcie zakładanego wpływu po realizacji kontraktu odnośnie zatrudnienia beneficjentów, które uzyskało 1250 osób (147,06%). Zdecydowanie poniżej zakładanego poziomu uplasował się natomiast wskaźnik liczby osób, które podjęły działalność gospodarczą na krótko po zakończeniu szkolenia, tylko 20 osób (a więc 18,18% założonej wielkości) zdecydowało się rozpocząć działalność gospodarczą²¹.

4.2.4.1.2. Celami projektu **PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** było podniesienie efektywności i konkurencyjności MŚP, utrzymanie zatrudnienia w sektorze MŚP oraz podniesienie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników MŚP, tak aby dostosować firmy do potrzeb gospodarki rynkowej.

W wyniku realizacji projektu tylko częściowo osiągnięto zaplanowany poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. Jeżeli chodzi o szkolenia dla osób z sektora MŚP, to ich beneficjentami było 2809 osób²², co stanowi 72,87% zaplanowanej wielkości, a spośród zaplanowanej ilości dni podczas, których odbyły się szkolenia zrealizowano jedynie 58%.

Znacznie jednak przekroczono wskaźnik liczby szkoleń, gdyż odbyło się 447 kursów szkoleniowych, planowano zaś przeprowadzenie 257 kursów.

Powiodło się również osiągnięcie zakładanego wpływu po realizacji kontraktu, gdyż spośród 30 MŚP dla których zakładano przygotowanie „planu działania firmy”, udało się zrealizować to zadanie w 28, co stanowi 93% planu²³.

4.2.4.1.3. Celami projektu **PL0008.04.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** było zwiększenie kompetencji lokalnych władz samorządowych i partnerów społecznych w zakresie przygotowywania i wdrażania inicjatyw dotyczących porozumień na rzecz zatrudnienia oraz poprawienie współpracy pomiędzy samorządami lokalnymi i partnerami społecznymi przy skutecznym opracowywaniu i wdrażaniu polityki zatrudnienia.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto zakładany poziom realizacji celów na poziomie produktów, jednakże szkoleniami tymi objęto mniejszą liczbę beneficjentów niż zakładano, a więc nie osiągnięto zakładanych rezultatów.

Ponadto poziom osiągniętego wpływu po realizacji kontraktu był bardzo wysoki, gdyż 8 (na 4 planowane) powiaty podpisały lokalne porozumienie na rzecz zatrudnienia²⁴.

²¹ Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku.

²² Kursy szkoleniowe ukończyło w sumie 5042 osób, gdyż niektórzy uczestniczyli w kilku szkoleniach (131,34% liczby docelowej).

²³ Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku.

²⁴ jak wyżej

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom osiągnięcia zakładanych celów

Projekt	Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania (wpływu)
PL0008.04.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	Osiągnięte	Osiągnięte	Częściowo osiągnięte
PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	Częściowo osiągnięte	Częściowo osiągnięte	Osiągnięte
PL0008.04.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	Częściowo osiągnięte	Częściowo osiągnięte	Osiągnięte

Podsumowując można stwierdzić, iż cele na poziomie produktu, rezultatu i wpływu określone w dokumentach programowych zostały osiągnięte. Nie wystąpiły znaczące różnice w skuteczności poszczególnych projektów w ramach województwa.

4.2.4.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu)

4.2.4.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową poszczególnych projektów

Projekty RZL	Budżet Phare (w Euro)			Budżet państwa (w Euro)			Wkład własny	
	Alokacja	Kontraktacja	Wydatkowanie 31.10.2004	Alokacja	Kontraktacja	Wydatkowanie 31.10.2004	Planowany	Zrealizowany
Podkarpackie	3 775 310,00	3 775 309,50	3 407 386,14	1 258 437,00	1 258 436,50	1 135 795,38	181 171,00	101 509,40
PL0008.04.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	2 114 820,00	2 114 820,00	2 113 500,00	704 940,00	704 940,00	704 500,00	-	-
PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	946 877,00	946 876,50	696 474,49	315 626,00	315 625,50	232 158,16	181 171,00	101 509,40
PL0008.04.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	713 613,00	713 613,00	597 411,65	237 871,00	237 871,00	199 137,22	-	-

Źródło: Materiały przekazane przez pracownika PARP.

Analizując efektywność finansową można stwierdzić, że alokacja przewidziana na realizację poszczególnych projektów w województwie została w dużym stopniu wykorzystana (wykorzystanie na poziomie 90%). Niewykorzystanie środków w projekcie PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP oraz niesprawdzone prognozy odnośnie wkładu własnego MSP związane są z niezrealizowaniem celów projektu.

4.2.4.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

Rola i zakres działań poszczególnych instytucji

Koordinator projektów Phare 2000 - RZL z ramienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy na Podkarpaciu, z którym przeprowadzono wywiad, osobiście uczestniczył w przygotowaniu programu oraz poszczególnych projektów w województwie.

Na etapie przygotowań, w WUP-ie zebrano potrzebne dane z Urzędu Statystycznego oraz z Powiatowych Urzędów Pracy. Po zebraniu wszystkich materiałów WUP rozpoczął badanie potrzeb szkoleniowych - wystosowano zapytanie do Powiatowych Urzędów Pracy dotyczące zapotrzebowania na realizację szkoleń, a także przeszukano zasoby Internetu w celu znalezienia informacji dotyczących sektora MŚP. W ramach przygotowań do projektów obejmujących lokalne paki na rzecz zatrudnienia, WUP zbierał informacje na temat istoty paktów na podstawie doświadczeń innych krajów Unii Europejskiej.

Po wyłonieniu przez WUP krótkiej listy wykonawców, startujący w przetargu wykonawcy przygotowywali oferty techniczne. Przygotowanie takiej oferty było zarówno pracochłonne, jak i kosztowne. Jak wspomina przedstawiciel firmy IMC, wiązało się to z przeprowadzeniem badań rynku, które pomogły w przygotowaniu odpowiedniej oferty.

Reasumując, zdaniem przedstawicieli WUP, jak i koordynatora projektu z ramienia PARP, prace nad przygotowaniem komponentu RZL programu Phare 2000 SSG trwały zbyt długo, co niewątpliwie miało wpływ na wdrażanie i realizowanie poszczególnych projektów. Zdaniem wykonawców poprzez zbyt długą procedurę przygotowania znacznie skrócił się okres realizacji szkoleń. Jak podaje wykonawca: *Przez procedury akceptacji tych przetargów najpierw z zakresu zadań, ToRów, czas realizacji znacznie się skrócił. Plan przeprowadzenia szkoleń nie zmienił się, jeśli chodzi o ilość ludzi do przeszkolenia i daty zakończenia szkoleń, a czas przeznaczony na szkolenia był dużo krótszy.*

Po ogłoszeniu wyników przetargu WUP wraz PARP-em oraz wyłonionymi wykonawcami rozpoczęli wdrażanie projektów w województwie. W czasie tego etapu obie instytucje pełniły rolę administratora, koordynatora oraz kontrolera poszczególnych projektów. Współpraca pomiędzy PARP a WUP zdaniem zarówno przedstawicieli WUP, jak i koordynatora województwa podkarpackiego z ramienia PARP układała się bardzo dobrze. Jak podaje przedstawiciel WUP: *Mamy bardzo dobry kontakt z osobą z PARP-u.* Koordynator z ramienia PARP: *Między WUP-em a PARP-em nie było problemów, dogadywaliśmy się.*

Jednym z głównych problemów, oprócz przekroczonego terminu oddania raportu wstępnego, z jakimi na początku wdrażania projektów borykali się zarówno wykonawcy, jak i przedstawiciele WUP, było określenie i doprecyzowanie wskaźników dotyczących liczby przeszkolonych osób zagrożonych bezrobociem. Jak podaje przedstawiciel firmy IMC: *Podstawowym problemem było to, żeby zmniejszyć liczbę osób zagrożonych bezrobociem, które miały zostać objęte usługami w ramach projektu. Założenia były robione dwa lata wcześniej, pod zamówienie konkretnej firmy, bo chodziło o zapewnienie szkoleń dla pracowników huty Stalowa Wola. Po dwóch latach część tych problemów była nieaktualna.* Zdaniem wykonawcy bardzo trudno było zmienić te wskaźniki ze względu na bardzo twardą postawę Wojewódzkiego Urzędu Pracy.

Problemy stwarzał również wskaźnik dotyczący przedsiębiorczości. Zdaniem przedstawicieli WUP i realizatora projektów wymagania były zbyt wysokie, wskaźniki – trudne do zrealizowania. Przez tak wysoko określony wskaźnik firma IMC, realizująca projekt miała problem z rekrutacją osób zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej.

Generalnie proces przygotowywania i wdrażania projektów w ramach Phare 2000, zdaniem przedstawicieli WUP i PARP oraz wykonawców, znacznie się przedłużył. Dużo szkoleń odbyło się ze znacznym opóźnieniem. Część beneficjentów musiała czekać na swoje szkolenia aż pół roku. Niektórzy z nich rezygnowali ze szkoleń, wówczas wykonawca ponownie był zmuszony rekrutować beneficjentów.

Rekrutacja nie zawsze odbywała się właściwie, szczególnie w przypadku szkoleń dla bezrobotnych. Wykonawcy wysyłali niekiedy zaproszenia na szkolenia pocztą, przychodziły one do beneficjentów z opóźnieniem, często kilka dni po rozpoczęciu szkolenia.

Kolejnym utrudnieniem był fakt, że firma IMC nie zawsze weryfikowała CV wysyłane przez beneficjentów. Zdaniem przedstawicieli WUP firmy szkoleniowe miały wówczas taki obowiązek. Prowadziło to często do wydłużenia się okresu przygotowania szkoleń.

Problemy z rekrutacją występowały również w przypadku projektu dotyczącego paktów. W tym samym bowiem czasie odbywały się inne spotkania przedstawicieli samorządu. Bardzo trudne okazało się rekrutowanie osób kluczowych mogących podejmować decyzje z ramienia samorządów, w szkoleniach uczestniczyły często osoby nieodpowiednie, mało decyzyjne.

Dużym problemem dla wykonawców był również wymóg wysyłania zbyt dużej ilości dokumentów do akceptacji PARP i WUP. Chodzi tu głównie o raporty miesięczne i śródkresowe. Zdaniem przedstawicieli realizatorów projektu dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem zbyt duża ilość „materiałów do wyprodukowania” prowadziła niekiedy do tego, że wykonawcy mniej koncentrowali się na samym realizowaniu projektów, a bardziej na pisaniu i przekazywaniu odpowiednich dokumentów dla WUP i PARP. Jak wspomina koordynator z ramienia PARP: *Na pewno w Phare 2000 za dużo było wymaganych informacji, chodzi tu szczególnie o raporty miesięczne, które po prostu do niczego później nie służyły.*

Relacje pomiędzy instytucjami

Przedstawiciele WUP-u byli zdania, że współpraca pomiędzy nimi a wykonawcami, a w szczególności pomiędzy firmą IMC nie układała się poprawnie. Jak podaje przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy: *Powiem szczerze, że nie za bardzo mogliśmy się dogadać. Trudno mi dzisiaj powiedzieć, jakie były tego przyczyny, aczkolwiek dużo było niedociągnięć, dużo było nieścisłości. Wydaje mi się, że przede wszystkim szwankowała kontrola jakości ze strony IMC.*

Ten sam problem zauważył koordynator z ramienia PARP, jak podaje: *Na Podkarpaciu na początku były problemy, ciężko było się dogadać, ponieważ Wojewódzki Urząd Pracy był bardzo restrykcyjny i chciał mieć bardzo duży wpływ na wykonawcę. Po prostu chciał, żeby wykonawca robił wszystko dokładnie według tego, co sobie WUP zażyczy. Ale później jakoś się - powiedzmy - wszyscy „dotarli”.*

Najwięcej, zdaniem przedstawiciela WUP, problemów było podczas przygotowania raportu wstępnego. Jak podaje przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy: *W projekcie dotyczącym bezrobotnych cała analiza była przez nas krytycznie oceniona - uwagi dotyczyły metody zbierania danych. W raporcie dotyczącym paktów na rzecz zatrudnienia cały czas mieliśmy uwagi. Problemem było to, że wykonawcy nie do końca uwzględniali nasze uwagi w kolejnych wersjach raportu. W związku z tym projekt ten był dosyć późno zatwierdzony i wdrożony. Z drugiej strony wykonawcy skarżyli się na zbyt dużą ilość dokumentów niezbędnych do przygotowania raportu.*

4.2.4.3. Trafność

Ocena trafności na poziomie regionalnym została dokonana poprzez ocenę adekwatności poszczególnych projektów do potrzeb rynku pracy zidentyfikowanych w województwie.

W województwie podkarpackim na podstawie analizy potrzeb szkoleniowych MŚP, opierającej się na ok. 150 ankietach nadesłanych przez MŚP oraz doświadczenia zebranego przez partnerów konsorcjum, zespół projektowy ustalił listę tematów szkoleń, przygotował materiały szkoleniowe i opracował programy kursów szkoleniowych. Z zebranych danych wynikało, że największym zainteresowaniem cieszyły się szkolenia na temat: Efektywny menadżer, Negocjacje handlowe, Podnoszenie kwalifikacji menedżerskich oraz Techniki sprzedaży. W okresie realizacji projektu „Szkolenia i Poradnictwo Biznesowe dla Osób Zagrożonych Bezrobociem”, powstały trzy ekspertyzy dotyczące rynku pracy w województwie oraz ocena poziomu długotrwałego bezrobocia na obszarze województwa, z uwzględnieniem sytuacji w poszczególnych powiatach. Przeprowadzono również analizy zatrudnienia w poszczególnych sektorach. Największą grupę bezrobotnych tworzyły osoby pochodzące ze wsi, wśród zarejestrowanych bezrobotnych zaznaczał się także wysoki udział ludzi młodych. Większą liczbę bezrobotnych stanowiły kobiety oraz osoby posiadające niski poziom wykształcenia. W sektorze rolnictwa i

leśnictwa konieczne było zaoferowanie nowych rodzajów aktywności zawodowej, w przemyśle i budownictwie przewiduje się zawężenie zapotrzebowania na kadry o niskich kwalifikacjach przy jednoczesnym wzroście zapotrzebowania na pracowników o wysokich specjalistycznych kwalifikacjach, natomiast szczególnie dynamicznie rozwijającym się pod względem zatrudnienia będzie w przyszłości sektor szeroko rozumianych usług.

Najlepiej w województwie podkarpackim wypadają szkolenia dla MŚP. Ich trafność można ocenić najwyżej. Najgorzej wypadły szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, niezbyt dobrze oceniane były również szkolenia dotyczące lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.

Jakość szkoleń dla MŚP była oceniana wysoko. Niemal wszyscy beneficjenci badani w części ilościowej (96%) ocenili jakość szkoleń jako dobrą. Z kolei tematyka szkoleń dla większości beneficjentów uczestniczących w wywiadzie grupowym była bardzo atrakcyjna i dopasowana do aktualnych potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw. Szkolenia okazały się użyteczne. Od czasu uczestnictwa w projekcie sytuacja biorących w nich udział firm zmieniła się. Zmiany te dotyczyły: wzrostu jakości zarządzania firmą (65% firm), wzrostu zatrudnienia (23% firm), wzrostu obrotów części firm (36%), wdrożenia systemu jakości (5%) oraz nawiązania nowych kontaktów biznesowych i zdobycia nowych klientów.

Uczestnicy szkoleń dotyczących lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia biorący udział w wywiadzie grupowym nie byli zadowoleni, że wzięli udział w szkoleniu. Na Podkarpaciu efekty szkoleń były najmniej widoczne, a szkolenia okazały się najmniej użyteczne. Podpisano 8 porozumień. Jednak nie przyniosło to niemal żadnych dalszych oczekiwanych efektów. Pomimo szkoleń oraz podpisania paktów jedynie jedna trzecia (32%) badanych wskazuje, że w ramach podpisanych paktów powołano stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia, niewiele ponad jedna piąta (22%) wymienia opracowanie strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej, natomiast niecała jedna piąta (18%) złożenie wniosku o dofinansowania z funduszy Unii Europejskiej. Zdaniem uczestników dyskusji, na Podkarpaciu wśród partnerów lokalnych istnieją nadal wciąż i nieporozumienia. Nie powstała żadna inicjatywa, która przyczyniłaby się do wzrostu zatrudnienia. Powstałe w wyniku szkoleń stowarzyszenia są zdaniem beneficjentów na razie zbyt słabe. Nadal odczuwa się brak działania ogólnego oraz inicjatyw. Zdaniem niektórych uczestników dyskusji na mniejszy efekt szkoleń mieli wpływ sami wykonawcy. W czasie szkoleń powstawały pewne problemy organizacyjne, a nie wszyscy przedstawiciele wykonawców należycie interesowali się samymi beneficjentami i podpisywanymi paktami.

Szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem były również niezbyt dobrze oceniane. Rekrutacja beneficjentów nie była do końca poprawna. Jednym z głównych powodów niezadowolenia było niedotrzymanie terminów rekrutacji oraz harmonogramu prac, które były przedstawione w raportach wstępnych. Kolejny zarzut stawiany niemal każdemu szkoleniu dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem świadczył o jakości szkoleń. Było zbyt mało zajęć praktycznych, a za bardzo rozbudowana część teoretyczna, co wpłynęło negatywnie na ich użyteczność. Sytuacja zawodowa biorących udział w szkoleniu beneficjentów w niewielkim uległa zmianie. Niewiele ponad jedna czwarta (27%) bezrobotnych przed szkoleniem, po jego zakończeniu znalazła pracę. Minusem tego projektu była zbyt mała liczba osób przeszkolonych w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej, a także brak efektywności tych szkoleń. Nieliczni beneficjenci (1%) zdecydowali się na prowadzenie własnej firmy. Zasadniczą wadą przeprowadzonych szkoleń był: niewłaściwy dobór wskaźników (zbyt dużo osób zagrożonych bezrobociem do przeszkolenia oraz zbyt dużo uczestników szkoleń z zakresu zakładania własnej firmy), brak programu wsparcia dla osób, które miałyby założyć własną firmę, niewłaściwy (w części przypadków) dobór beneficjentów do szkoleń, nie dostosowanie szkoleń do potrzeb rynku pracy (często szkolono osoby w zawodach, na które faktycznie nie było zapotrzebowania), brak staży oraz brak szkoleń pod kątem konkretnych, lokalnych pracodawców.

Zastosowany w województwie podkarpackim zestaw projektów odpowiadał problemom zidentyfikowanym w województwie, co wskazuje na to, iż był właściwie dobrany. Niemniej realizacja projektów nie zawsze przynosiła zamierzone efekty, co z kolei oznacza, że pewne elementy programu należało przeprowadzić inaczej.

Nie odnotowano efektu synergii między projektami przeprowadzanymi w województwie podkarpackim. Projekty realizowane były przez różnych wykonawców działających niezależnie, także niezależne grupy osób były

beneficjentami szkoleń. Brak efektu synergii potwierdza również zróżnicowanie stopnia, w jakim programy rozwiązywały problemy województwa.

4.2.4.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania

	Trwałość
PL0008.04.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	Niska
PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	Średnia
PL0008.04.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia	Niska

Projekty zrealizowane w województwie podkarpackim charakteryzowały się średnią lub niską trwałością.

Program „Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem” charakteryzuje się niską trwałością. Spośród beneficjentów, którzy przed udziałem w szkoleniu byli bezrobotni, w momencie realizacji badania 27% legalnie pracowało. W porównaniu z innymi województwami odsetek ten w województwie podkarpackim przyjmuje wartość znajdującą się na jednym z niższych poziomów. Zatrudnialność beneficjentów programu PHARE 2000 SSG – komponent RZL jest też znacznie niższa od zatrudnialności beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych organizowanych przez Urzędy Pracy, która w 2004 roku w województwie podkarpackim wyniosła 39%²⁵.

W województwie podkarpackim wśród czynników związanych ze szkoleniem, duży wpływ na znalezienie pracy najczęściej przypisywano umiejętnościom beneficjentów nabytym na szkoleniu (ponad 50% odpowiedzi duży lub bardzo duży wpływ), natomiast wśród czynników niezwiązanych ze szkoleniem – własnym zdolnościami i umiejętnościami niezdozbytym na szkoleniu (blisko trzy czwarte odpowiedzi duży lub bardzo duży wpływ). Siła wpływu czynników związanych, jak i niezwiązanych ze szkoleniem na znalezienie pracy przez bezrobotnych beneficjentów w województwie podkarpackim utrzymywała się na średnim poziomie, w porównaniu z innymi województwami. Świadczy to o średniej trwałości programu.

W 60% przypadków uczestnicy kursów, którzy po ich zakończeniu podjęli pracę odpowiadali, że podczas pracy wykorzystują wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia. Jest to jeden z wyższych odsetków takich odpowiedzi w porównaniu z innymi województwami, jednakże w zestawieniu z niskim stopniem zatrudnienia bezrobotnych beneficjentów po szkoleniu, świadczy to nadal jedynie o średniej trwałości programu. Niewiele ponad połowa (52%) beneficjentów w momencie realizacji badania była zdania, że w porównaniu z osobami, które nie uczestniczyły w tego typu szkoleniach, ich szanse na znalezienie pracy polepszyły się. Nie jest to wysoki odsetek, co więcej jest on najniższy w porównaniu z innymi województwami i świadczy z kolei o niskiej trwałości programu.

Oceniany program okazał się nietrwały również ze względu na intensywność poszukiwania pracy przez beneficjentów, którzy po szkoleniu nie znaleźli pracy. W tej grupie badanych miesiąc po zakończeniu szkoleń odnotowano wzrost intensywności poszukiwania pracy w porównaniu z okresem przed szkoleniem, jednak w miarę upływu czasu intensywność ta malała.

Szkolenie dla pracowników MŚP charakteryzowała średnia trwałość. Blisko w połowie firm uczestniczących w szkoleniu (48%) odnotowano wzrost konkurencyjności po szkoleniu. Niecałe dwie trzecie przedsiębiorstw (60%), po zakończeniu szkoleń odnotowało poprawę organizacji, 36% wzrost obrotów, 40% poszerzyło zasięg swojej działalności, natomiast u 23% firm zwiększyło się zatrudnienie. Wzrost obrotów, zatrudnienia i rozszerzenie zasięgu działalności, choć nie dotyczył większości firm biorących udział w szkoleniach, odnotowano częściej niż w innych województwach, w których przeprowadzono tego typu szkolenie.

²⁵ Materiały przekazane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

Ponadto w blisko jednej trzeciej (32%) firm biorących udział w szkoleniach, po ich zakończeniu stwierdzono zwiększenie częstotliwości wysyłania pracowników na kursy. W podkarpackim odsetek ten jest najwyższy w porównaniu z innymi województwami, w których odbywało się szkolenie. Należy podkreślić, że w województwie tym relatywnie duży wzrost częstotliwości wysyłania pracowników na szkolenia odnotowano mimo tego, że przed szkoleniem częściej niż w innych regionach pracownicy firm z województwa podkarpackiego wysyłani byli na szkolenia. Świadczy to o wysokiej trwałości programu.

Wysoką trwałość szkoleń dla MŚP w województwie podkarpackim obniżyło jednak to, że w porównaniu z innymi województwami odnotowano tam najniższy odsetek firm, które po szkoleniach uzyskały certyfikat jakości lub rozpoczęły pracę nad jego wdrażaniem.

Szkolenie „Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia” w województwie podkarpackim charakteryzowała niska trwałość. W porównaniu z okresem przed szkoleniami, po ich zakończeniu nie odnotowano wzrostu częstotliwości wspólnych inicjatyw między poszczególnymi trzema stronami uczestniczącymi w szkoleniach wspierających rozwój paktów na rzecz zatrudnienia.

4.2.5. Województwo śląskie

W województwie śląskim zidentyfikowano następujące problemy:

- właściwa dla regionu redukcja zatrudnienia w kluczowych sektorach gospodarki, związana z przemysłem wydobywczym i metalurgicznym;
- redukcja zatrudnienia związana z restrukturyzacją sektora edukacji i służby zdrowia;
- niski poziom edukacji mieszkańców regionu (68% mieszkańców miało wykształcenie podstawowe lub zawodowe);
- powolny wzrost i rozwój sektora MSP;
- ograniczony rozwój sektora usług i turystyki.

Podstawową potrzebą było dostosowanie kwalifikacji osób zagrożonych bezrobociem do wymogów zmieniającego się, lokalnego rynku pracy. Ponadto wsparcia wymagał sektor MSP, jako sektor generujący rozwój ekonomiczny regionu. Szczególną uwagę należało poświęcić sektorowi turystyki i usług w szczególności związanych z branżą turystyczną, które oceniono jak zaniedbane w województwie śląskim.

Rozwiązanie problemów zdiagnozowanych w województwie śląskim zapewnić miała realizacja 2 projektów:

- PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem
- PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP

4.2.5.1. Skuteczność

Oceniając skuteczność wzięto pod uwagę osiągnięcie zakładanych celów dla województwa na poziomie zaplanowanych produktów, rezultatów i wpływu.

4.2.5.1.1. Celami projektu **PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** było zwiększenie zatrudnialności osób zagrożonych bezrobociem (w szczególności pracowników upadających gałęzi przemysłu i sektorów przechodzących restrukturyzację), wzmocnienie przedsiębiorczości, rozbudzenie przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem (szczególnie wśród pracowników upadających gałęzi przemysłu i sektorów przechodzących restrukturyzację – sektora oświaty i ochrony zdrowia), szkolenie osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, utrzymanie dotychczasowych miejsc pracy i udzielenie indywidualnych porad zawodowych oraz zwiększenie poziomu kompetencji mieszkańców regionu w dziedzinie rozwoju zasobów ludzkich.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto bardzo wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. W szczególności szkolenia zawodowe ukończyło 3724, co stanowi 98% zakładanej

wielkości, a liczba osób, które ukończyły szkolenia z zakresu rozpoczynania działalności gospodarczej - 473 (118,76%).

Nie w pełni powiodło się co prawda osiągnięcie zakładanego wpływu po realizacji kontraktu odnośnie zatrudnienia beneficjentów, które uzyskało 915 osób (83,18%), jednak wskaźnik ten można uznać za zadowalający.

Natomiast zdecydowanie poniżej zakładanego poziomu uplasował się wskaźnik liczby osób, które podjęły działalność gospodarczą na krótko po zakończeniu szkolenia. Tylko 72 osoby, a więc 36% założonej wielkości zdecydowało się rozpocząć działalność gospodarczą²⁶.

4.2.5.1.2. Celami projektu **PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** były wzrost kompetencji menedżerów i pracowników MŚP w zakresie adaptacji przedsiębiorstwa, produktywności i konkurencyjności, szkolenia menedżerów i pracowników MŚP na temat nowoczesnych metod zarządzania aplikacjami technicznymi, zapewnienie indywidualnych i specjalistycznych usług doradczych.

Dodatkowo założono, że usługi doradcze dostępne będą dla wszystkich uczestników szkoleń, którzy wyrażą zainteresowanie doradztwem.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, rezultatów jak i wpływu po realizacji kontraktu.

Zrealizowano 339 szkoleń, co stanowi 111,76% wielkości założonej. W szkoleniach wzięło udział 3654, co stanowi 121,8% wielkości zaplanowanej. Projekt szkoleniowy objął 1462 MSP, co stanowi 292,4% planu.

Sukcesem zakończyły się również usługi doradcze. 1041 osób skorzystało z indywidualnego doradztwa biznesowego dla menadżerów (173,50% wielkości założonej) oraz 345 MŚP skorzystało z indywidualnych usług doradczych dla firm (230% wielkości założonej).

Dla 163 MŚP przygotowano „plan działania firmy”, co stanowi 108,67% wielkości założonej²⁷.

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom osiągnięcia zakładanych celów

Projekt	Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania (wpływu)
PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	Osiągnięte	Osiągnięte	Częściowo osiągnięte
PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte

Podsumowując można stwierdzić, iż cele na poziomie produktu, rezultatu i wpływu określone w dokumentach programowych zostały osiągnięte. Nie wystąpiły znaczące różnice w skuteczności poszczególnych projektów w ramach województwa.

²⁶ Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku.

²⁷ jw.

4.2.5.2 Efektywność

(porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu)

4.2.5.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową poszczególnych projektów

Projekty RZL	Budżet Phare (w Euro)			Budżet państwa (w Euro)			Wkład własny	
	Alokacja	Kontraktacja	Wydatkowanie 31.10.2004	Alokacja	Kontraktacja	Wydatkowanie 31.10.2004	Planowany	Zrealizowany
śląskie	5 716 995,00	5 716 995,00	5 550 277,45	1 905 665,00	1 905 665,00	1 850 092,48	219 900,00	186 776,82
PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	3 477 024,75	3 477 024,75	3 476 950,29	1 159 008,25	1 159 008,25	1 158 983,43	-	-
PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	2 239 970,25	2 239 970,25	2 073 327,16	746 656,75	746 656,75	691 109,05	219 900,00	186 776,82

Źródło: Materiały przekazane przez pracownika PARP.

Analizując efektywność finansową można stwierdzić, że alokacja przewidziana na realizację poszczególnych projektów w województwie została prawie w pełni wykorzystana (wykorzystanie na poziomie 97%). Nie w pełni sprawdziły się również prognozy odnośnie wkładu własnego MŚP, co związane było ze skróceniem niektórych szkoleń.

4.2.5.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

Rola i zakres działań poszczególnych instytucji

Koordinator projektów Phare 2000 z ramienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy na Śląsku, z którym przeprowadzono wywiad, uczestniczył w programie od etapu wdrażania i monitorowania projektów – nie brał natomiast osobiście udziału w etapie przygotowawczym programu, ale posiadał wiedzę o przygotowaniu programu w województwie.

W pierwszym etapie przygotowania komponentu RZL dla Śląska rolą WUP było przygotowanie Tor-ów dla poszczególnych projektów na podstawie wytycznych (fiszki projektowej) otrzymanych z Urzędu Marszałkowskiego. Jak podaje uczestnik dyskusji ewaluacyjnej: *Na podstawie ogólnych wytycznych z Urzędu Marszałkowskiego, w WUP-ie został stworzony ToR, czyli opis przedmiotu zamówienia, który później stanowił podstawę przetargu, w którym uczestniczyli między innymi przedstawiciele WUP-u.*

Obok Urzędu Marszałkowskiego podmiotami aktywnie uczestniczącymi w etapie przygotowawczym programu byli (wg koordynatora projektów z ramienia PARP-u) Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Ministerstwo Gospodarki oraz Komisja Europejska. Na podstawie fiszek projektowych zostały sporządzone zakresy zadań dla poszczególnych projektów w ramach wybranych województw. Zakresy zadań były przygotowywane w Polskiej Agencji Rozwoju Regionalnego, którą Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości przejęła w 2002 roku.

Na podstawie wytycznych (*Terms of Reference*) firmy uczestniczące w przetargu tworzyły oferty techniczne. Zwycięzcę przetargu wskazywała komisja składająca się z przedstawicieli PARP oraz m.in. z przedstawicieli WUP. W ten sposób wyłoniono wykonawców dwóch projektów realizowanych w województwie śląskim: firmę IMC jako realizatora projektu dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem oraz firmę DTI jako wykonawcę szkoleń dla sektora MŚP.

Generalnie, zdaniem przedstawicieli WUP, jak i koordynatora projektu z ramienia PARP, a w szczególności zdaniem wykonawców projektów, tj. firmy IMC oraz DTI, prace nad projektowaniem komponentu RZL w ramach Phare 2000 trwały zbyt długo, co przełożyło się na wdrażanie i realizowanie poszczególnych projektów.

Po ogłoszeniu wyników przetargu WUP wraz z PARP-em oraz wykonawcami projektów rozpoczęli wdrażanie projektów w województwie. Na tym etapie Wojewódzki Urząd Pracy i PARP pełnili rolę administratora, koordynatora oraz kontrolera poszczególnych projektów. Do obowiązków tych instytucji (z relacji ich przedstawicieli) należało:

- ✓ Akceptacja dokumentacji wysyłanej przez wykonawcę (raportu wstępnego) każdego programu szkoleniowego. Jak podaje przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy: *Każda dokumentacja wysyłana przez wykonawcę zawierała program szkolenia. Mogliśmy mieć i mieliśmy uwagi, np. do kursów. Wówczas wykonawca musiał sprostać naszym wymogom.* Dokumentem, który przysporzył nieco więcej pracy niż na początku zakładano był raport wstępny. Dokument ten, zdaniem przedstawicieli WUP i PARP był uaktualnieniem oferty technicznej, na podstawie której wykonawca został wyłoniony. W raporcie znajdowało się również doprecyzowanie pewnych działań, które wykonawca zamierzał zrealizować. Rola przedstawicieli WUP i koordynatora PARP była w tej części realizacji projektu istotna, ponieważ akceptowali bądź odrzucali propozycje składane przez wykonawcę, a także proponowali pewne rozwiązania, działania i sposób ich zrealizowania przez wykonawcę. Jak podaje koordynator z ramienia PARP: *Akceptacja raportu wstępnego zależała od tego, czy naszym zdaniem i zdaniem naszych kolegów z Wojewódzkich Urzędów Pracy, założenia w raporcie były zasadne, czy były konieczne, jak miały wpłynąć na osiągnięcie zakładanych rezultatów.*
- ✓ Akceptacja trenerów i ekspertów realizujących projekt

Jedynym z głównych problemów, oprócz raportu wstępnego, z jakimi na początku wdrażania projektów borykali się zarówno wykonawcy, jak i przedstawiciele WUP, było określenie i doprecyzowanie wskaźników:

- ✓ dla projektu „Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem”, głównym problemem był zbyt wysoki wskaźnik osób zagrożonych bezrobociem w stosunku do wskaźnika bezrobotnych. Wskaźniki te zostały określone dwa lata wcześniej i straciły swoją aktualność. W przeciągu dwóch lat od przygotowania projektu do jego wdrożenia wzrosło bezrobocie, spadała natomiast liczba osób zagrożonych bezrobociem. Jak podaje przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy: *W przypadku tego projektu dla osób bezrobotnych i pracujących, 35% wszystkich beneficjentów mieli stanowić osoby bezrobotne, natomiast 65% - osoby pracujące. Praktyka pokazała, że na te 35% było olbrzymie zapotrzebowanie - na powiedzmy 80 miejsc dla poszczególnego miasta przychodziło 300, 400, 500 chętnych bezrobotnych, natomiast ze strony pracujących z różnych względów nie było takiego zainteresowania. Była nawet propozycja konsorcjum poparta konkretnymi doświadczeniami z realizacji, żeby te proporcje wyrównać, zrobić pół na pół w tych grupach.* Jak podaje koordynator projektów z ramienia PARP: *Trzeba pamiętać o tym, że od momentu kiedy były przygotowywane zakresy zadań, do momentu kiedy były wdrażane projekty w oparciu o te zakresy zadań, po prostu upłynął spory okres czasu, więc pewne założenia zdezaktualizowały się.*
- ✓ wskaźnik dotyczący przedsiębiorczości – szczególnie zdaniem przedstawicieli WUP i realizatora projektów założono zbyt wysokie i trudne do zrealizowania wskaźniki. Jak podaje przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy: *Problem jeszcze był z dość mocno wyśrubowanymi wskaźnikami rezultatów, szczególnie w przypadku przedsiębiorczości. Tutaj też był dość spory problem w realizacji i osiągnięcia wskaźników.* Przez tak wysoko określony wskaźnik firma IMC realizująca projekt, miała trudności z rekrutacją osób zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. Zdaniem zarówno przedstawicieli WUP, jak i realizatora projektu głównym powodem takiej sytuacji był brak zachęty, np. dotacji dla osób mających zakładać własne przedsiębiorstwa. Wskaźnika tego nie udało się zrealizować. Jak wspomina przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy: *Bardzo wysoki odsetek osób uczestniczących w tym projekcie miał założyć własną firmę. Osiągnięcie tych wskaźników było dość niewielkie.*

Generalnie proces przygotowywania i wdrażania projektów w ramach Phare 2000, zdaniem przedstawicieli WUP oraz wykonawców, znacznie się przedłużył. Miało to wpływ na rozpoczęcie szkoleń - wiele z nich odbyło się ze znacznym opóźnieniem. Jak podaje jeden z beneficjentów uczestniczących w dyskusji: *Zapisy zaczynały się od marca i później się tak dowiedziałem, że szkolenie będzie w połowie maja, maj – czerwiec to jeszcze czekali na środki, aż się grupa skompletuje.* Późniejsze rozpoczęcie szkoleń zdaniem wykonawców miało ujemny wpływ na ich efektywność.

Wojewódzki Urząd Pracy był mocno zaangażowany w monitorowanie obu projektów, zarówno dla MŚP, jak i dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem. Jak podaje koordynator z ramienia PARP: *W zasadzie na WUP-ach spoczywał obowiązek i ciężar monitorowania szkoleń organizowanych przez wykonawcę. I tu rzeczywiście była ich kluczowa rola. PARP również prowadziła taki monitoring, ale było to bardziej okazjonalnie, czyli stosunkowo rzadko monitorowaliśmy te szkolenia.*

Dużym utrudnieniem dla obu wykonawców była konieczność wysyłania dużej ilości dokumentów do akceptacji przez PARP i WUP. Chodzi tu głównie o raporty miesięczne i śródkresowe. Zdaniem przedstawicieli realizatorów projektu dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, zbyt duża ilość „materiałów do wyprodukowania” prowadziła niekiedy do tego, że wykonawcy mniej koncentrowali się na samym realizowaniu projektów, a bardziej na pisaniu i przekazywaniu odpowiednich dokumentów i sprawozdań.

Podczas realizacji poszczególnych projektów przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy sporo czasu poświęcali wizytowaniu szkoleń. Jak podaje przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy: *Na dwie rzeczy poświęciliśmy dużo uwagi. Pierwsza to przede wszystkim to, żeby beneficjenci mogli ze szkoleń jak najwięcej skorzystać, dlatego też przynajmniej kilka razy w miesiącu jeździliśmy na takie wizyty monitorujące. Dzięki nim mogliśmy sprawdzić, czy wszystko przebiega zgodnie z dokumentacją, czy trenerzy są odpowiednio dobrani, jak wyglądają warunki szkolenia, czy jest odpowiednie wyżywienie. Druga rzecz - sprawdzaliśmy dokumenty.*

Często przedstawiciele WUP rozmawiali bezpośrednio z uczestnikami szkoleń. Pytali o ich ocenę, zarówno pod względem merytorycznym jak i organizacyjnym. W niektórych przypadkach zmieniano trenerów. Przedstawiciele WUP sprawdzali również ilość i jakość materiałów szkoleniowych, jakie dostawali beneficjenci.

Relacje pomiędzy instytucjami

Podczas wdrażania i monitorowania poszczególnych projektów w województwie, współpraca między WUP-em a PARP-em układała się zdaniem przedstawicieli WUP i PARP, bardzo dobrze. Nie było również większych problemów z wykonawcami obydwu projektów, realizowanych w województwie śląskim. Jak podaje przedstawiciel WUP: *Uważam, że współpraca z tymi dwoma firmami nie nastęrczała żadnych większych trudności, przebiegała poprawnie.*

Jedynie na początku współpracy jedna z dwóch firm-wykonawców (DTI) miała nieco więcej problemów z przygotowaniem raportu wstępnego. Pierwszy raport wstępny był bowiem zbyt ogólny. Jednak, zdaniem koordynatora PARP, współpraca z tą firmą układała się bardzo dobrze podczas realizacji całego projektu.

W przypadku szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, zarówno przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy, jak sami beneficjenci zwrócili uwagę, że ilość przekazanych im materiałów szkoleniowych jest niewystarczająca. Po interwencji sytuacja poprawiła się.

4.2.5.3. Trafność

Ocena trafności na poziomie regionalnym została dokonana poprzez ocenę adekwatności poszczególnych projektów do potrzeb rynku pracy zidentyfikowanych w województwie.

Wnioskowanie na temat potrzeb śląskiego rynku pracy oparto na badaniu zapotrzebowania pracodawców na pracowników oraz na statystyce urzędów pracy. Uzyskane w trakcie realizacji badań wyniki wskazują na pewne kierunki zapotrzebowania na pracowników według poszczególnych zawodów. Wyniki pokazują również, że zdecydowana większość bezrobotnych w województwie śląskim, to osoby wcześniej pracujące i posiadające zawód. Najlicniejszą grupę zawodową stanowili robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. W populacji bezrobotnych dominowały kobiety (55,6%), ludzie młodzi w wieku 18-24 lata (30,5%), o najniższych kwalifikacjach tj. z wykształceniem zasadniczym zawodowym (35,7%) oraz podstawowym i niepełnym podstawowym (33,5%). Z badań wynikało, iż stosunkowo duże zapotrzebowanie było na pracowników przy pracach prostych oraz robotników przemysłowych i rzemieślników. Za najbardziej pożądane umiejętności przy naborze pracowników uznawano: obsługę komputera, posiadanie prawa jazdy, umiejętności korzystania z

Internetu, znajomość języków obcych, uprawnienia budowlane oraz doświadczenia w handlu. Do określenia potrzeb szkoleniowych MŚP zbadano ok. 100 małych i średnich przedsiębiorstw oraz pozyskano szereg informacji z innych źródeł m.in. doświadczenia partnerów konsorcjum. Z badań dotyczących potrzeb MŚP wynikało, iż zapotrzebowanie na szkolenia w danym obszarze było następujące: Zarządzanie (wskazane przez przedstawicieli 18% MŚP), Zarządzanie zasobami ludzkimi (17%), Innowacje i nowe technologie (17%), Finanse (10%), Marketing i sprzedaż (10%), Turystyka (12%), Przygotowanie do certyfikatu KSU (12%), Przygotowanie do certyfikatu ISO (2%)

W województwie śląskim dobrze dobrano szkolenia dla sektora MŚP, co potwierdziło z kolei trafność zastosowania tego typu narzędzia w województwie. Wśród pracowników firm, jak i menadżerów oraz właścicieli, poziom zadowolenia z odbytych szkoleń był dość duży. Jakość szkoleń stała również na dość wysokim poziomie – 90% badanych beneficjentów oceniło ją jako dobrą. Użyteczność szkoleń także okazała się dość wysoka. Sytuacja małych i średnich przedsiębiorstw, które wzięły udział w dyskusji w pewnym stopniu zmieniła się na lepsze. Szkolenia dla MŚP przyczyniły się w dużej mierze do: polepszenia organizacji w firmie (wskazane przez 65% przedsiębiorców), zmiany obrotów (35% firm), zmiany liczby zatrudnionych (w 18% firm zatrudnienie wzrosło), wdrożenia systemu jakości (21% firm) oraz zmiany w miejscu pracy (np. wygląd sklepu lub rozmieszczenie towarów). Beneficjenci z ponad połowy firm (55%) odpowiedzieli, że po szkoleniach wzrosła konkurencyjność ich firm. Na wzrost konkurencyjności wpływ mogło mieć nabycie przez menadżerów umiejętności potrzebnych do składania wniosków o fundusze strukturalne Unii Europejskiej, bądź też nawiązanie nowych kontaktów biznesowych. Uczestniczące w szkoleniach osoby, przedstawiciele różnych firm i różnych stanowisk mogli wymienić się własnymi doświadczeniami oraz wiedzą. Dla zwykłych pracowników szkolenie również przyniosło pozytywne efekty. Nauczyli się jak rozmawiać z przełożonymi, np. jak wystąpić o podwyżkę lub negocjować z pracodawcą.

Szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem okazały się mniej trafne. Zdaniem części uczestników dyskusji, spora część beneficjentów uczestniczących w szkoleniach nie była właściwie dobrana. Jakość szkoleń również pozostawiała wiele do życzenia. Słowa krytyki pojawiały się w związku z ilością materiału a czasem, jaki został poświęcony analizie i nauce tego materiału. Zdaniem beneficjentów szkolenia były zbyt krótkie, aby można było nauczyć się i przyswoić materiał szkoleniowy. Kolejny zarzut stawiany wobec niemal każdego szkolenia dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem, to zbyt dużo zajęć teoretycznych, a zbyt mało praktycznych.

Użyteczność szkoleń okazała się natomiast umiarkowanie zadowalająca. W 45% przypadkach osoby bezrobotne przed szkoleniem, po jego zakończeniu znajdowały pracę. Z kolei wśród osób zagrożonych bezrobociem ponad 90% po zakończeniu szkoleń nadal pracuje.

Zasadniczymi wadami szkoleń były: niewłaściwy dobór wskaźników (zbyt dużo osób zagrożonych bezrobociem oraz zbyt duża liczba osób skierowana na szkolenia dotyczące zakładania własnej firmy), brak długofalowego programu wsparcia dla osób, które miałyby założyć własną firmę, niewłaściwy (w części przypadków) dobór kandydatów do szkoleń, niedostosowanie szkoleń do potrzeb rynku pracy (często szkolono osoby w zawodach, na które było nikłe zapotrzebowanie), brak staży. W opinii przedstawiciela Wojewódzkiego Urzędu Pracy – szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem nie zmieniły sytuacji na rynku pracy.

Zastosowany w województwie śląskim zestaw projektów odpowiadał problemom zidentyfikowanym w województwie, co wskazuje na to, iż był właściwie dobrany. Ponadto realizacja projektów w znacznym stopniu przyniosła zamierzone efekty.

Nie odnotowano efektu synergii między projektami przeprowadzonymi w województwie śląskim. Projekty realizowane były przez różnych wykonawców działających niezależnie, także niezależne grupy osób były beneficjentami szkoleń.

4.2.5.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania

	Trwałość
PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem	Wysoka
PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP	Wysoka

Projekty realizowane w województwie śląskim charakteryzowały się wysoką trwałością.

Program „Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem” charakteryzował się wysoką trwałością. Spośród beneficjentów, którzy przed udziałem w tym szkoleniu byli bezrobotni, w momencie realizacji badania 45% legalnie pracowało. Odsetek ten w województwie śląskim był jednym z najwyższych w porównaniu z innymi województwami. Wartości tego wskaźnika jest również wyższa od wskaźnika zatrudnialności beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych organizowanych w województwie śląskim przez Urzędy Pracy, który w 2004 roku miał wartość 35%²⁸. Wartość ta świadczy o wysokiej trwałości programu.

W województwie śląskim odnotowano relatywnie średni wpływ czynników, zarówno związanych, jak i niezwiązanych ze szkoleniem, na znalezienie pracy przez bezrobotnych beneficjentów. Wśród czynników związanych ze szkoleniem duży wpływ najczęściej przypisywano umiejętnościom beneficjentów nabytym na szkoleniu (blisko 60% odpowiedzi duży lub bardzo duży wpływ), natomiast wśród czynników niezwiązanych ze szkoleniem – własnym zdolnościom i umiejętnościami niezdozbytym na szkoleniu (blisko trzy czwarte odpowiedzi duży lub bardzo duży wpływ). Deklarowana przez beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, siła wpływu czynników związanych jak i niezwiązanych ze szkoleniem na podjęcie zatrudnienia, świadczy o średniej trwałości programu.

W 58% przypadków beneficjenci, którzy po szkoleniu podjęli pracę, odpowiadali, że podczas pracy wykorzystują wiedzę i umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia. Jest to jeden z wyższych odsetków takich odpowiedzi w porównaniu z innymi województwami i jego wielkość, wraz ze znacznym odsetkiem zatrudnienia wśród osób bezrobotnych przed szkoleniem świadczy o wysokiej trwałości programu.

W jednym aspekcie, jakim jest intensywność poszukiwania pracy przez beneficjentów, którzy po szkoleniu nie znaleźli pracy, oceniany program był nietrwały. W grupie osób bezrobotnych po szkoleniu miesiąc po zakończeniu szkolenia odnotowano wzrost intensywności poszukiwania pracy w porównaniu z okresem przed szkoleniem, jednak w miarę upływu czasu intensywność ta zmalała.

Wysoka trwałość charakteryzowała również szkolenie dla pracowników MŚP.

W ponad połowie firm uczestniczących w szkoleniu (55%) odnotowano wzrost ich konkurencyjności po szkoleniu. W porównaniu z innymi województwami wielkość tego odsetka w województwie śląskim była najwyższa.

Ponadto blisko dwie trzecie przedsiębiorstw (65%) po zakończeniu szkoleń odnotowało poprawę organizacji, 35% wzrost obrotów, 31% poszerzyło zasięg swojej działalności, natomiast w 18% firm zwiększyło się zatrudnienie. Odsetek firm, w których odnotowano poprawę organizacji, poszerzenie zasięgu działalności oraz wzrost obrotów był w województwie śląskim, w porównaniu z innymi regionami, relatywnie wysoki. Świadczyło to o wysokiej trwałości programu.

O wysokiej trwałości szkoleń dla MSP w województwie śląskim świadczyło także to, że ponad jedna piąta firm (21%) biorąca udział w szkoleniach uzyskała certyfikat jakości, natomiast kolejne 16% rozpoczęło pracę nad jego wdrożeniem.

²⁸ Materiały przekazane przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy.

Wysoką trwałość szkoleń dla MSP w tym województwie obniżył jedynie relatywnie niski odsetek firm (16%), w których po szkoleniu zwiększyła się częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia.

4.3. Ewaluacja typów projektów

Komponent Rozwoju Zasobów Ludzkich w programie Phare 2000 SSG obejmował trzy główne typy projektów:

1. Szkolenia i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem;
2. Szkolenia dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP);
3. Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.

Ponadto w dwóch województwach zrealizowano projekty o charakterze pilotażowym:

4. Specjalistyczne szkolenia dla przyszłych pracowników sieci Ośrodków Informacji Turystycznej i sektora turystycznego (województwo warmińsko-mazurskie);
5. Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich (województwo podkarpackie).

4.3.1. Szkolenia i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem

4.3.1.1. Skuteczność

Oceniając skuteczność wzięto pod uwagę osiągnięcie zakładanych celów poszczególnych projektów na poziomie zaplanowanych produktów, rezultatów i wpływu.

Szkolenia i poradnictwo biznesowe zrealizowano w każdym z pięciu województw objętych programem.

4.3.1.1.1. Dla **PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem** (warmińsko-mazurskie) celem było:

- Wyeliminowanie wykluczenia społecznego młodzieży wiejskiej, szczególnie na obszarach zdominowanych przez byłe PGR i pomoc młodzieży w wyjściu z warunków dziedzicznej biedy.
- Stymulowanie motywacji oraz poszerzenie wiedzy ogólnej i umiejętności młodzieży wiejskiej w celu zwiększenia możliwości jej zatrudnienia w oparciu o jej potencjał i zdolności.
- Dostarczenie pracodawcom pracowników zgodnie z wymogami rynku pracy.

Program skierowany był do najbardziej zagrożonego segmentu rynku pracy w województwie, do absolwentów i do młodych bezrobotnych z miejscowości do 15 tys. mieszkańców.

Ogólna wizja działań obejmowała stworzenie konkretnym grupom beneficjentów warunków do nabycia umiejętności, kompetencji, kwalifikacji, wspomagających poprawę zatrudnialności – a w dłuższej perspektywie – przyczyniających się do rozwoju zasobów ludzkich w środowiskach najbardziej zagrożonych bezrobociem, którym najtrudniej podjąć proaktywne działania na rynku pracy.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto bardzo wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów, niekiedy w dużym stopniu przekraczającym poczynione założenia. W szczególności zrealizowano 113 szkoleń w obu grupach - bezrobotnych i absolwentów, co stanowi 103% w stosunku do wartości docelowej. Łącznie w szkoleniach wzięło udział 2783 beneficjentów (razem z nauczycielami), co stanowi 102% założonej wielkości. Opracowano 2502 profili indywidualnych, co stanowi 100,8% założonej wielkości docelowej.

Nie udało się natomiast wykorzystać wszystkich dni zaplanowanych na poradnictwo zawodowe i indywidualne oraz doradztwo indywidualne dla zamierzających rozpocząć własną działalność gospodarczą.

Osiągnięcie zakładanego wpływu w trakcie realizacji kontraktu ustalono na podstawie analizy dokumentacji programu. W trakcie realizacji programu zatrudnienie uzyskało 689 beneficjentów spośród 2500 (czyli 28%).

Zakładaną wielkość docelową przekroczył jedynie wskaźnik zatrudnienia/samozatrudnienia w przypadku osób, które ukończyły szkolenia zawodowe. Satysfakcjonujący poziom (80%) osiągnął wskaźnik zatrudnienia/samozatrudnienia w przypadku osób kończących szkolenie w zakresie aktywnego poszukiwania pracy. Natomiast w przypadku innych usług, takich jak szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej czy poradnictwo i doradztwo, wskaźnik zatrudnienia oscylował pomiędzy 20 a 40%²⁹.

Wpływ projektu po zakończeniu kontraktu ustalono na podstawie badania ilościowego. Miesiąc po zakończeniu szkolenia 22% beneficjentów podjęło pracę (z czego 38% zostało zatrudnionych na stałe), pół roku po zakończeniu szkolenia wskaźnik ten wynosił 36% (z czego 31% zatrudnionych było na stałe), natomiast w momencie realizacji badania³⁰ zatrudnionych było 32% beneficjentów programu (z czego 49% zatrudniono na stałe). Osiągnięta zatrudnialność bezrobotnych beneficjentów była większa od planowanej, która wynosiła 26%, a także większa od zatrudnialności szkoleń organizowanych w warmińsko-mazurskim przez Urzędy Pracy, która w 2004 roku wyniosła 31%.

Sytuacja zawodowa beneficjentów – woj. warmińsko-mazurskie	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	Obecnie
	procent wśród badanych (N=75)		
zatrudnieni na stałe	8,3%	11,3%	15,6%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)	13,8%	24,2%	16,0%
pracujący bez umowy („na czarno”)	7,4%	8,2%	2,4%
prowadzący własną działalność gospodarczą	-	-	2,7%
uczący się (w trybie dziennym)	1,5%	-	-
nie pracujący, poszukujący pracy	60,6%	45,0%	46,6%
nie pracujący, nie szukający pracy	5,8%	6,4%	12,7%
emeryci/renciści	-	-	-
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy	1,5%	1,5%	2,3%
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych	1,1%	3,4%	1,5%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%

4.3.1.1.2. Dla **PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo podlaskie) celem było zwiększenie zatrudnialności osób zagrożonych bezrobociem i pomoc w rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej.

Projekt zakładał zwiększenie zdolności dostosowywania zasobów ludzkich regionu do przemian zachodzących na rynku pracy.

Celami bezpośrednimi było:

- Zwiększenie zatrudnialności bezrobotnych oraz zagrożonych bezrobociem (w szczególności wśród kobiet, absolwentów, młodzieży oraz mieszkańców obszarów wiejskich i małych miast)
- Wzrost przedsiębiorczości oraz zwiększenie liczby nowych podmiotów gospodarczych wśród osób zagrożonych bezrobociem (w szczególności wśród mieszkańców wsi, absolwentów, młodzieży oraz kobiet).

Oferowano dwa komponenty szkoleń:

- poradnictwo i szkolenie zawodowe – dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem.
- doradztwo biznesowe i szkolenie dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą.

²⁹ Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku.

³⁰ Badanie realizowano w okresie od 1 roku do 2 lat i 3 miesięcy od zakończenia szkolenia.

W wyniku realizacji projektu uzyskano wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów i rezultatów w trakcie realizacji kontraktu, jak i wpływu po jej zakończeniu. Zrealizowano łącznie 294 szkolenia, w tym 149 szkoleń zawodowych i 145 z zakresu przedsiębiorczości, z czego 36 stanowiły dodatkowe warsztaty aktywizacji psycho-zawodowej dla kobiet. Przeszkolonych zostało 3355 osób, co wynosiło 101,67% zakładanej wielkości docelowej, w tym 2213 na szkoleniach zawodowych (100,59%), 1142 na szkoleniach z zakresu przedsiębiorczości (103,82%).

Wskaźnik udziału kobiet na szkoleniach zawodowych stanowił 160% zakładanej wielkości docelowej, zaś na szkoleniach z przedsiębiorczości 215,68%.

927 beneficjentów szkoleń zawodowych znalazło zatrudnienie (142,61%), a 90 absolwentów szkoleń z zakresu przedsiębiorczości założyło własną działalność gospodarczą (30%)³¹.

Na podstawie badania ilościowego ustalono oddziaływanie projektu po zakończeniu kontraktu. Miesiąc po zakończeniu szkolenia zatrudnionych było 24% badanych, pół roku po zakończeniu szkolenia 36%, natomiast w momencie realizacji badania zatrudnionych było 30% beneficjentów. Warto również dodać, że przed szkoleniem 10% uczestników szkoleń było legalnie zatrudnionych. Wszyscy beneficjenci, którzy byli zatrudnieni przed szkoleniem, nie stracili pracy po szkoleniu.

Sytuacja zawodowa beneficjentów – woj. podlaskie	Przed szkoleniem	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	Obecnie
	procent wśród badanych (N=75)			
zatrudnieni na stałe	10,0%	19,5%	28,1%	26,7%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)		4,6%	7,5%	3,7%
pracujący bez umowy („na czarno”)	8,0%	-	-	-
prowadzący własną działalność gospodarczą	-	4,4%	4,4%	4,4%
uczący się (w trybie dziennym)	82,0%	4,4%	4,4%	4,4%
nie pracujący, poszukujący pracy		54,6%	40,9%	43,9%
nie pracujący, nie szukający pracy		9,4%	12,4%	16,0%
emeryci/renciści		-	-	-
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy		1,4%	2,3%	-
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych		1,7%		0,9%
Razem		100,0%	100,0%	100,0%

Biorąc pod uwagę beneficjentów, którzy przed szkoleniem nie pracowali, miesiąc po szkoleniu zatrudnionych (na stałe lub tymczasowo) było 16% tej grupy, pół roku po szkoleniu 29%, natomiast w momencie realizacji badania 23%. Osiągnięta zatrudnialność bezrobotnych beneficjentów większa była od planowanej, która wynosiła 20%. Należy jednak podkreślić, że zatrudnialność beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych organizowanych w województwie podlaskim przez Urzędy Pracy wyniosła 40%, była więc znacznie wyższa od osiągniętej w ramach programu PHARE 2000 SSG – komponent RZL. Po zakończeniu szkoleń 5% beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniem założyło własną działalność gospodarczą, którą prowadzą do chwili obecnej.

³¹ Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku.

Sytuacja zawodowa beneficjentów, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni – woj. podlaskie	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	Obecnie
	procent wśród badanych, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni (N=67)		
zatrudnieni na stałe	10,6%	20,1%	18,6%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)	5,1%	8,4%	4,1%
pracujący bez umowy (na czarno)	-	-	-
prowadzący własną działalność gospodarczą	4,9%	4,9%	4,9%
uczący się (w trybie dziennym)	4,9%	4,9%	4,9%
nie pracujący, poszukujący pracy	60,6%	45,4%	48,7%
nie pracujący, nie szukający pracy	10,4%	13,8%	17,8%
emeryci/renciści	-	-	-
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy	1,6%	2,5%	-
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych	1,9%	-	1,0%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%

4.3.1.1.3. Celem projektu **PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo lubelskie) było zwiększenie zatrudnialności osób zagrożonych bezrobociem (w szczególności mieszkańców obszarów wiejskich i małych miasteczek) i pomoc w podejmowaniu własnej działalności gospodarczej.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. W szczególności zrealizowano 211 szkoleń zawodowych, co stanowi 108% w stosunku do wartości docelowej oraz 88 szkoleń na temat prowadzenia działalności gospodarczej, co stanowi 96% wartości docelowej. Szkolenia zawodowe ukończyło 3348 beneficjentów (103% założonej wielkości), zaś szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej - 1594 (91% założonej wielkości docelowej).

Udało się wykorzystać wszystkie dni zaplanowane na poradnictwo zawodowe, natomiast nie wykorzystano pełnej puli godzin przeznaczonych na doradztwo indywidualne dla zamierzających rozpocząć własną działalność gospodarczą (realizacja na poziomie 73%).

Osiągnięcie zakładanego wpływu w trakcie realizacji kontraktu ustalono na podstawie analizy dokumentacji programu. W trakcie realizacji programu samozatrudnienie/zatrudnienie uzyskało zaledwie odpowiednio:

- 30% beneficjentów szkoleń zawodowych;
- 52% beneficjentów szkoleń na temat prowadzenia działalności gospodarczej³².

Projekt skierowany był do 5000 osób z województwa lubelskiego. Według danych przedstawionych przez WUP grupa docelowa 5000 beneficjentów przystąpiła do projektu, ale nie wszyscy beneficjenci zostali objęci kompleksową usługą w ramach projektu. WUP dostrzegł rozbieżności pomiędzy zakładaną wielkością docelową, a wielkością osiągniętą od początku realizacji projektu. Przykładem takim był, zdaniem WUP, fakt, iż na dzień 28 lutego 2004 r. po szkoleniu zawodowym od początku realizacji kontraktu podjęło zatrudnienie 393 beneficjentów (w tym 5 samozatrudnienie) co stanowi 8% beneficjentów, a nie 30% jak wykazuje wykonawca.

Z danych zebranych po szkoleniu z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej wynika, że 18 beneficjentów rozpoczęło prowadzenie własnej działalności gospodarczej i 137 podjęło zatrudnienie u pracodawcy. Jednak, zdaniem WUP, wykonawca błędnie wykazał, że 137 osób (które zostały zatrudnione u pracodawcy) podjęły

³² Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku

własną działalność gospodarczą. Skuteczność projektu była zatem zdaniem WUP, znacznie niższa niż ta przedstawiona przez wykonawców.

Wpływ programu po zakończeniu kontraktu ustalono na podstawie badania ilościowego. Miesiąc po szkoleniu zatrudnionych było 18% beneficjentów (z czego 17% na stałe), pół roku po zakończeniu szkoleń 33% (z czego 39% na stałe), natomiast w momencie realizacji badania legalnie pracowało 32% beneficjentów (z czego 81% na stałe). Osiągnięta zatrudnialność bezrobotnych beneficjentów była wyższa od planowanej (która wynosiła 26%), a także znacznie wyższa od zatrudnialności beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych organizowanych przez Urzędy Pracy (która wyniosła 21%). Żaden z beneficjentów badanych w części ilościowej (w tym beneficjentów szkoleń na temat prowadzenia działalności gospodarczej) nie podjął działalności gospodarczej.

Sytuacja zawodowa beneficjentów – woj. Lubelskie	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	Obecnie
	procent wśród badanych (N=75)		
zatrudnieni na stałe	3,0%	12,6%	25,6%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)	14,7%	20,1%	6,2%
pracujący bez umowy (na czarno)	-	4,3%	1,3%
prowadzący własną działalność gospodarczą	-	-	-
uczący się (w trybie dziennym)	-	1,4%	2,3%
nie pracujący, poszukujący pracy	68,1%	48,6%	54,5%
nie pracujący, nie szukający pracy	8,4%	9,1%	6,1%
emeryci/renciści	1,3%	1,3%	2,9%
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy	2,5%	1,1%	1,1%
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych	2,0%	1,5%	-
Razem	100,0%	100,0%	100,0%

4.3.1.1.4. Celami projektu **PL0008.04.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo podkarpackie) było rozbudzenie przedsiębiorczości wśród osób zagrożonych bezrobociem, zwłaszcza wśród mieszkańców terenów wiejskich i małych miast oraz zwiększenie możliwości zatrudnienia osób z grup społecznych zagrożonych bezrobociem, szczególnie pracowników branż, przechodzących proces restrukturyzacji (zwłaszcza przemysłu ciężkiego) oraz sektorów oświaty i opieki zdrowotnej, a także osób zarejestrowanych jako bezrobotne.

Projekt był skierowany do:

- pracowników restrukturyzowanych przedsiębiorstw
- osób tracących pracę w wyniku reformy sektora edukacji i ochrony zdrowia
- osób długotrwale bezrobotnych o niskim poziomie wykształcenia
- osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym
- absolwentów szkół

W wyniku realizacji projektu osiągnięto bardzo wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów, niekiedy w dużym stopniu przekraczający poczynione założenia. W szczególności szkolenia ukończyło 4521 osób, co stanowi 102,24% zakładanej ilości (w tym liczba osób, które ukończyły szkolenia zawodowe wyniosła 3812 (99,53%), a liczba osób, które ukończyły szkolenia z zakresu rozpoczynania działalności gospodarczej - 709 (119,76%)). Poradnictwo zawodowe po zakończeniu szkoleń zawodowych otrzymały 3812 osoby (99,53% założonego planu), a poradnictwo biznesowe po zakończeniu szkoleń z zakresu rozpoczynania działalności gospodarczej otrzymało 709 osób (119,76%).

Osiągnięcie zakładanego wpływu po realizacji kontraktu ustalono na podstawie analizy dokumentacji programu. Osiągnięcie zakładanego wpływu odnośnie zatrudnienia beneficjentów powiodło się w pełni – pracę podjęło 1250 osób (147,06%). Natomiast zdecydowanie poniżej zakładanego poziomu uplasował się wskaźnik liczby osób, które rozpoczęły działalność gospodarczą na krótko po zakończeniu szkolenia - tylko 20 osób, co stanowi 18,2% założonej wielkości³³.

Wpływ programu po w dłuższym okresie po zakończeniu kontraktu ustalono na podstawie badania ilościowego. Przed szkoleniem zatrudnionych było 18% beneficjentów, miesiąc po szkoleniu pracowało 34% beneficjentów (z czego na stałe 64%), pół roku po szkoleniu 49% (z czego 70% na stałe), natomiast w momencie realizacji badania zatrudnionych było 39% beneficjentów (z czego na stałe 83%).

Spośród zbadanych, którzy pracowali przed udziałem w szkoleniu, po zakończeniu projektu nadal pracowało 92%.

W województwie podkarpackim odsetek beneficjentów zatrudnionych w momencie przeprowadzania ewaluacji był wyższy odsetka, jaki planowano przed realizacją projektu (37,5% wobec 19,2%).

Wskaźniki zatrudnienia osiągnięte w wyniku realizacji projektu były wyższe od zakładanych. Przystępując do realizacji projektu założono że spośród wszystkich beneficjentów po zakończeniu projektu zatrudnionych będzie 26,2%, natomiast w wyniku badania ustalono, że po realizacji projektu zatrudnionych było 41,6% badanych. Jak zaznaczono wcześniej, analizując to zestawienie należy pamiętać, że w porównaniu wzięto pod uwagę beneficjentów, którzy przed szkoleniem byli zarówno pracujący jak i bezrobotni.

Sytuacja zawodowa beneficjentów – woj. podkarpackie	Przed szkoleniem	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	Obecnie
	procent wśród badanych (N=75)			
zatrudnieni na stałe	17,6%	21,5%	34,5%	31,9%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)		12,0%	14,7%	6,6%
pracujący bez umowy (na czarno)*	8,0%	2,6%	2,7%	
prowadzący własną działalność gospodarczą		1,6%	1,6%	1,6%
uczący się (w trybie dziennym)	74,4%			
nie pracujący, poszukujący pracy		56,0%	37,0%	53,5%
nie pracujący, nie szukający pracy		5,1%	8,0%	5,3%
emeryci/renciści				
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy				1,1%
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych		1,2%	1,5%	
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*Na podstawie odpowiedzi badanych na pytania jak długo przed udziałem w szkoleniu był bezrobotny oraz o to, czy przed udziałem w szkoleniu otrzymywał dochód pozwalający na samodzielne utrzymanie się.

Wśród zbadanych, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni, miesiąc po zakończeniu programu pracę znalazło 19% beneficjentów (z czego 33% na stałe), pół roku po zakończeniu szkoleń pracowało 38% badanych (z czego 58% na stałe), natomiast w momencie realizacji badań odsetek zatrudnionych wyniósł 27% (z czego 70% pracowało na stałe). Osiągnięta zatrudnialność bezrobotnych beneficjentów była wyższa od planowanej (która wyniosła 19%). Podkreślić jednak należy, że osiągnięta zatrudnialność jest niższa od zatrudnialności beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych organizowanych w województwie podkarpackim przez Urzędy Pracy, która w 2004 roku wyniosła 39%. W grupie beneficjentów bezrobotnych przed udziałem w szkoleniach, po zakończeniu kursów 2% podjęło działalność gospodarczą, którą prowadzą do chwili obecnej.

³³ Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku.

Sytuacja zawodowa beneficjentów, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni – woj. podkarpackie	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	Obecnie
	procent wśród badanych, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni (N=62)		
zatrudnieni na stałe	6,4%	22,2%	19,1%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)	12,9%	16,2%	8,0%
pracujący bez umowy („na czarno”)	3,1%	3,2%	-
prowadzący własną działalność gospodarczą	1,9%	1,9%	1,9%
uczący się (w trybie dziennym)	-	-	-
nie pracujący, poszukujący pracy	68,0%	44,9%	63,2%
nie pracujący, nie szukający pracy	6,2%	9,7%	6,4%
emeryci/renciści	-	-	-
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy	-	-	1,4%
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych	1,5%	1,9%	
Razem	100,0%	100,0%	100,0%

4.3.1.1.5. Celami projektu **PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo śląskie) było zwiększenie zatrudnialności osób zagrożonych bezrobociem (w szczególności pracowników upadających gałęzi przemysłu i sektorów przechodzących restrukturyzację), wzmocnienie i rozbudzanie przedsiębiorczości wśród osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem (szczególnie wśród pracowników upadających gałęzi przemysłu i sektorów przechodzących restrukturyzację – sektora oświaty i opieki zdrowotnej), szkolenie osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, utrzymanie miejsc pracy i udzielenie indywidualnych porad zawodowych oraz zwiększenie kompetencji mieszkańców regionu w dziedzinie rozwoju zasobów ludzkich.

W wyniku realizacji projektu uzyskano bardzo wysoki poziom osiągnięcia celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. W szczególności szkolenia zawodowe ukończyło 3724 (98% zakładanej wielkości), a liczba osób, które ukończyły szkolenia z zakresu rozpoczynania działalności gospodarczej wyniosła 473 (118,76% zakładanej wielkości).

Wpływ programu po zakończeniu kontraktu ustalono na podstawie badania ilościowego. Wśród beneficjentów, którzy przed udziałem w szkoleniu pracowali, odsetek pracujących w każdym z badanych punktów w czasie przekroczył 90%: miesiąc po badaniu wyniósł 92%, pół roku po szkoleniu 94%, a w momencie badania 91%. Należy jednak podkreślić, iż w trakcie badania odnotowano, że część osób pracujących przed szkoleniem po szkoleniu pracowała w tym samym miejscu co przed szkoleniem, a na szkolenia zostali skierowani przez swojego pracodawcę. Zastanawiający jest też wysoki odsetek pracujących po szkoleniu, wśród beneficjentów pracujących przed szkoleniem. Powyższe uwagi pozwalają postawić hipotezę, iż część beneficjentów, którzy uczestniczyli w szkoleniach jako osoby zagrożone bezrobociem, nie spełniały standardowo przyjmowanej definicji osoby zagrożonej bezrobociem. Standardowo przyjmując się, że zagrożeni bezrobociem to osoby, które otrzymały od swojego pracodawcy trzymiesięczne wypowiedzenie.

Sytuacja zawodowa beneficjentów – woj. śląskie	Przed szkoleniem	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	Obecnie
	procent wśród badanych (N=100)			
zatrudnieni na stałe	41,6%	39,9%	47,8%	51,6%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)		13,6%	14,6%	12,5%
pracujący bez umowy („na czarno”)*	8,8%	1,8%	1,8%	3,0%
prowadzący własną działalność gospodarczą	-	-	-	0,6%
uczący się (w trybie dziennym)	49,6%		2,2%	3,2%
nie pracujący, poszukujący pracy		37,8%	26,7%	21,7%
nie pracujący, nie szukający pracy		4,1%	5,0%	4,1%
Renciści		0,6%	0,6%	2,3%
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy		1,1%	1,3%	1,0%
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych		1,1%	-	-
Razem	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*Na podstawie odpowiedzi badanych na pytania jak długo przed udziałem w szkoleniu był bezrobotny oraz o to, czy przed udziałem w szkoleniu otrzymywał dochód pozwalający na samodzielne utrzymanie się.

Sytuacja zawodowa beneficjentów, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni – woj. śląskie	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	Obecnie
	procent wśród badanych, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni (N=58)		
zatrudnieni na stałe	3,4%	17,1%	26,8%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)	21,8%	22,0%	18,1%
pracujący bez umowy („na czarno”)	3,1%	3,1%	3,6%
prowadzący własną działalność gospodarczą	-	-	1,1%
uczący się (w trybie dziennym)	-	3,8%	5,5%
nie pracujący, poszukujący pracy	62,2%	44,5%	37,5%
nie pracujący, nie szukający pracy	5,6%	7,3%	5,7%
Renciści	-	-	-
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy	2,0%	2,2%	1,7%
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych	1,9%	-	-
Razem	100,0%	100,0%	100,0%

W grupie beneficjentów, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni, miesiąc po zakończeniu szkoleń pracę podjęło 25% (z czego 13% na stałe), pół roku szkoleniach pracowało 39% (z czego 44% na stałe), natomiast w momencie realizacji badania zatrudnionych było 45% (z czego 60% na stałe). Osiągnięta zatrudnialności jest znacznie wyższa od zatrudnialności beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych organizowanych w województwie Śląskim przez Urzędy Pracy, która w 2004 roku wyniosła 35%. Wśród beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniem, nikt nie założył działalności gospodarczej w okresie do pół roku od zakończenia szkoleń, jednakże w momencie realizacji badania odnotowano prowadzenie takiej działalności przez 1% przebadanych.

Podsumowanie

Podsumowując można stwierdzić, że cele dla wszystkich projektów były sformułowane podobnie, różniły się tylko nieznacznie grupy docelowe w poszczególnych województwach. Ich zróżnicowany dobór był wynikiem zrealizowanych przed uruchomieniem projektów, diagnoz potrzeb w poszczególnych województwach.

W woj. podlaskim grupą docelową byli:

- mieszkańcy obszarów wiejskich;
- absolwenci oraz młodzież wiejska.

W woj. śląskim grupą docelową byli:

- osoby zagrożone bezrobociem z jednej z upadających branż przemysłu lub z jednego z sektorów przechodzących restrukturyzację;
- osoby bezrobotne - w szczególności osoby nieuczestniczące wcześniej w żadnym kursie szkoleniowym;
- osoby z obszarów wiejskich.

W woj. lubelskim grupą docelową byli:

- osoby bezrobotne;
- osoby zagrożone bezrobociem, pracujące w szczególności w:
 - restrukturyzowanych branżach gospodarki;
 - oświacie;
 - publicznej służbie zdrowia.

W woj. podkarpackim grupą docelową byli:

- pracownicy branż przechodzących restrukturyzację;
- osoby zagrożone bezrobociem;
- osoby, którym brakowało kwalifikacji odpowiadających potrzebom rynku pracy;
- pracownicy tracący zatrudnienie w rezultacie reform przeprowadzanych w sektorach oświaty i opieki zdrowotnej;
- osoby długotrwale bezrobotne o niskim poziomie wykształcenia i bez kwalifikacji zawodowych;
- osoby zagrożone ubóstwem i marginalizacją społeczną;
- absolwenci.

W woj. warmińsko-mazurskim grupą docelową byli:

- osoby bezrobotne, które przynajmniej przez rok nie uczyły się, pochodzące z rodzin o niskich dochodach, żyjących na obszarach wiejskich, szczególnie na terenach byłych Państwowych Gospodarstw Rolnych;
- absolwenci szkół;
- nauczyciele gimnazjów.

Dla ww. grup docelowych spośród osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem przewidziano podobny rodzaj wsparcia w postaci następujących usług rynku pracy: szkolenie zawodowe, szkolenie w zakresie aktywnego poszukiwania pracy, szkolenie nt. prowadzenia działalności gospodarczej, przygotowanie indywidualnych charakterystyk, poradnictwo zawodowe (przed rozpoczęciem i po ukończeniu szkolenia zawodowego), poradnictwo indywidualne ukierunkowane na podjęcie dalszej edukacji, doradztwo biznesowe, pośrednictwo pracy oraz staże zawodowe³⁴.

³⁴ Kamiński R., Podsumowanie wyników realizacji komponentu Rozwoju Zasobów Ludzkich w ramach Programu Phare 2000 Spójność Społeczna i Gospodarcza, w: Praca, kształcenie, partnerstwo pod red. M. Kubisza, PARP, 2004

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom osiągnięcia zakładanych celów dla poszczególnych projektów

Województwo	Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania (wpływu)
warmińsko-mazurskie	Osiągnięte	Osiągnięte	Częściowo osiągnięte
podlaskie	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte
lubelskie	Osiągnięte	Osiągnięte	Częściowo osiągnięte
podkarpackie	Osiągnięte	Osiągnięte	Częściowo osiągnięte
śląskie	Osiągnięte	Osiągnięte	Częściowo osiągnięte

Powyższe zestawienie pokazuje, że poziom osiągnięcia celów na poziomie produktów i rezultatów w każdym z projektów dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem był wysoki, natomiast cele na poziomie oddziaływania zostały osiągnięte tylko częściowo.

Biorąc pod uwagę zatrudnialność bezrobotnych beneficjentów, cel programu na poziomie oddziaływania osiągnięty został całkowicie. Osiągnięta zatrudnialność beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych w każdym z województw była wyższa od planowanej, co obrazuje tabela poniżej³⁵. Jednakże analizując to zestawienie należy pamiętać, że w porównaniu wzięto pod uwagę beneficjentów, którzy przed szkoleniem byli zarówno bezrobotni jak i zagrożeni bezrobociem pracujący jak i bezrobotni.

Województwo	zakładany odsetek zatrudnionych po zakończeniu szkolenia	odsetek zatrudnionych odnotowany w trakcie badań ewaluacyjnych
lubelskie	26,0%	31,8%
podkarpackie	19,2%	28,5%
podlaskie	19,7%	30,4%
warmińsko-mazurskie	26,4%	31,6
śląskie	26,2%	64,1%

Jeżeli weźmiemy pod uwagę rozpoczynania działalności gospodarczej przez beneficjentów szkoleń, wówczas cel oddziaływania na poziomie wpływu został osiągnięty w niewielkim stopniu. Z ilościowej części badań wynika, że do chwili ich rozpoczęcia, działalność gospodarcza została założona przez 2% beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniem, natomiast zgodnie z założeniami projektów odsetek powinien być nie mniejszy niż 5%. Podczas wywiadów grupowych, realizowanych w jakościowej części, żaden z uczestniczących w nich beneficjentów nie poinformował o założeniu własnej działalności gospodarczej. Większość nie miała do tego zarówno odwagi, jak i środków.

W badaniu ilościowym odnotowano również, że miesiąc oraz pół roku po zakończeniu szkolenia, 3% beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniem uczestniczyło w stażach zawodowych (w stażach przed podjęciem pracy lub w stażach dla bezrobotnych), natomiast w momencie realizacji badania odsetek ten wyniósł 2%.

Zgodnie z deklaracjami beneficjentów pół roku po zakończeniu szkoleń, legalnie zatrudnionych było 35% beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniem, natomiast odsetek ten w momencie realizacji badania wyniósł 31%. Różnica ta dotyczy głównie beneficjentów zatrudnionych tymczasowo i wiązać się może z sezonowością rynku pracy. Badania realizowano na przełomie stycznia i lutego, czyli w okresie, w którym nie występują prace sezonowe. Odnotować tu należy, że w kolejnych okresach, o które pytaliśmy beneficjentów wzrastał odsetek

³⁵ Źródłem danych na temat planowanej zatrudnialności jest dokumentacja programu.

beneficjentów zatrudnionych na stałe. Miesiąc po zakończeniu szkoleń odsetek ten wynosił 6%, pół roku po zakończeniu szkoleń 17%, a w momencie realizacji badania 22%.

Sytuacja zawodowa beneficjentów, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni – ogół badanych	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	Obecnie
	procent wśród badanych, którzy przed szkoleniem nie pracowali (N=339)		
zatrudnieni na stałe	6,1%	16,6%	21,5%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)	13,4%	18,0%	9,5%
pracujący bez umowy („na czarno”)	2,3%	3,7%	1,3%
prowadzący własną działalność gospodarczą	1,4%	1,4%	1,9%
uczący się (w trybie dziennym)	1,2%	1,9%	2,4%
Nie pracujący, poszukujący pracy	64,9%	46,2%	51,8%
Nie pracujący, nie szukający pracy	7,5%	9,5%	9,4%
Renciści	-	-	0,5%
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy	1,6%	1,4%	1,3%
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych	1,7%	1,4%	0,4%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%

Nie odnotowano istotnych różnic między skutecznością programu prowadzonego wśród osób długotrwale bezrobotnych, a skutecznością programu wśród pozostałych bezrobotnych. W obu grupach procent bezrobotnych, którzy po zakończeniu szkoleń podjęli pracę oscyluje wokół 31% - odsetka obliczonego dla ogółu badanych, co oznacza średnią skuteczność. Zaobserwowano jednak różnice w stopniu zatrudnialności w grupach beneficjentów wyróżnionych ze względu na zmienne takie jak wykształcenie, wielkość miejscowości zamieszkania, płeć oraz wiek badanych. Wśród beneficjentów z wykształceniem zawodowym pracę znalazło 40% osób, co świadczy o średniej skuteczności programu. Z kolei wśród badanych z wykształceniem wyższym wartość ta wyniosła 39%, co ze względu na specyfikę grupy (znaczny potencjał beneficjentów) świadczy o niskiej skuteczności programu. Średnią skuteczność programu zaobserwowano wśród beneficjentów z wykształceniem podstawowym - odnotowano tu wskaźnik zatrudnialności na poziomie 20%. Niska skuteczność charakteryzuje program przeprowadzony wśród beneficjentów mieszkających na wsi, gdzie zatrudnialność wyniosła 18%. W średnich miastach (zamieszkałych przez 50-200 tys. mieszkańców) skuteczność programu ocenić można jako średnią - zatrudnialność bezrobotnych równa jest tam 30%. Wysoką skuteczność programu odnotowano wśród mieszkańców małych miast (do 50 tys. mieszk.), gdzie zatrudnienie znalazło 37% bezrobotnych beneficjentów oraz wśród mieszkańców dużych miast, w których w momencie realizacji badania legalnie pracowało 41% bezrobotnych beneficjentów. Niską skuteczność programu zaobserwowano wśród kobiet - zatrudnialność wyniosła 22%. W grupie mężczyzn skuteczność programu ocenić można wysoko - zatrudnienie znalazło 43% bezrobotnych beneficjentów. Średnią skuteczność programu odnotowano w grupach wyróżnionych ze względu na wiek badanych.

Zmiana sytuacji zawodowej beneficjentów w grupach wyróżnionych ze względu na cechy społeczno-demograficzne	procent osób legalnie zatrudnionych w momencie realizacji badania wśród bezrobotnych przed szkoleniem	
Ogół	31%	
N=	315	
okres przebywania na bezrobociu	osoby bezrobotne rok lub krócej	osoby bezrobotne ponad rok
%	32%	30%
N=	158	182

Wykształcenie	podstawowe	zawodowe	średnie	wyższe
%	20%	40%	28%	39%
N=	30	68	189	52
wielkość miejsca zamieszkania	wieś	miasto do 50 tys. mieszk.	miasto 50-200 tys. mieszk.	miasto pow. 200 tys. mieszk.
%	18%	37%	30%	41%
N=	114	94	70	37
Płeć	kobieta		mężczyzna	
%	22%		43%	
N=	144		195	
Wiek	18-24 lata	25-39 lat	ponad 40 lat	
%	30%	35%	25%	
N=	139	145	56	

4.3.1.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu)

4.3.1.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową szkoleń i poradnictwa biznesowego dla osób zagrożonych bezrobociem pod względem liczby nowoutworzonych miejsc pracy³⁶

Województwo	Budżet projektu alokowany (w Euro)	Szacunkowy budżet projektu wydatkowany na szkolenia osób bezrobotnych*	Liczba utworzonych miejsc pracy powstałych w trakcie realizacji projektu ³⁷	Szacunkowy średni koszt utworzenia nowego miejsca pracy, powstałego w trakcie realizacji projektu (w Euro)	Liczba utworzonych miejsc pracy po zakończeniu realizacji kontraktu ^{**38}	Szacunkowy średni koszt stworzenia nowego miejsca pracy, w okresie po zakończeniu realizacji kontraktu (w Euro)**
lubelskie	4 499 828,00	4 499 827,50	588	7652,77	1581	2846,19
podkarpackie	2 114 820	2 113 500	508	4160,43	908	2327,64
podlaskie	1 429 723	1 399 971,75	608	2302,59	694	2017,25
śląskie	3 477 024,75	3 476 950,29	987	3522,75	1144	3039,29
warmińsko-mazurskie	2 224 272	2 212 554,79	695	3183,53	800	2765,69

* wielkość budżetu przeznaczoną na szkolenia dla bezrobotnych oszacowano na podstawie odsetka bezrobotnych, wśród beneficjentów każdego z programów.

** liczbę nowoutworzonych miejsc pracy i ich szacunkowy średni koszt oszacowano na podstawie wyników przeprowadzonych badań terenowych (liczby dotyczą momentu realizacji badania).

Najbardziej efektywny finansowo podczas realizacji kontraktu okazał się projekt w województwie podlaskim, najmniej efektywny zaś projekt realizowany w województwie lubelskim. Natomiast w dłuższej perspektywie czasowej najbardziej efektywny okazał się projekt realizowany w województwie podlaskim, natomiast najmniej efektywny był projekt z województwa śląskiego. W porównaniu z innym projektem, który zakładał tworzenie miejsc pracy okazuje się, że koszt utworzenia jednego miejsca pracy jest tu jednak relatywnie niski, gdyż np. w Programie Phare - Inicjatywa II – Łagodzenie społecznych skutków restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego i hutnictwa żelaza i stali w Polsce oraz rozwój regionalny na Śląsku – jednostkowy koszt utworzenia miejsca pracy wynosi 8 119 Euro (dla osób pochodzących z sektora górnictwa) i 8 393 Euro (dla osób pochodzących z sektora hutnictwa)³⁹.

³⁶ Kategoria „utworzone miejsca pracy” jest tutaj traktowana umownie i pokrywa się z liczbą zatrudnionych beneficjentów, po zakończeniu kursów szkoleniowych. Przyjęto taką umowną definicję, gdyż projekty poddawane ewaluacji, *de facto* nie generowały nowych miejsc pracy.

³⁷ Dane na podstawie raportów końcowych wykonawców.

³⁸ Liczba utworzonych miejsc pracy odnosi się do osób bezrobotnych przed szkoleniem.

³⁹ Raport z ewaluacji programu Phare PL9811 INICJATYWA opracowany przez konsorcjum firm Profile sp. z o.o. i Profile-dialog sp. z o.o. na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, <http://www.parp.gov.pl/raport15.html>

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową szkoleń i poradnictwa biznesowego dla osób zagrożonych bezrobociem pod względem liczby przeszkolonych osób

Województwo	Budżet projektu alokowany Euro	Liczba przeszkolonych osób w wyniku realizacji projektu ⁴⁰	Średni koszt przeszkolenia jednej osoby (w Euro)
Lubelskie	4 499 828,00	4 942	910,53
Podkarpackie	2 114 820	4 521	467,78
Podlaskie	1 429 723	3 355	426,15
Śląskie	3 477 024,75	4 197	828,45
Warmińsko- mazurskie	2 224 272	2 783	799,24

Powyższe porównanie pozwala stwierdzić, iż najlepszą efektywnością wykazał się projekt zrealizowany na Podlasiu, najgorszą zaś projekt z województwa lubelskiego. W porównaniu z innym projektem, który zakładał realizowanie podobnych szkoleń okazuje się, że koszt przeszkolenia jednej osoby jest tu stosunkowo wysoki, gdyż np. w Programie Phare - Inicjatywa II – Łagodzenie społecznych skutków restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego i hutnictwa żelaza i stali w Polsce oraz rozwój regionalny na Śląsku – koszt przeszkolenia jednej osoby wynosi 1 492 Euro (dla osób pochodzących z sektora górnictwa) i 975 Euro (dla osób pochodzących z sektora hutnictwa)⁴¹.

4.3.1.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

4.3.1.2.2.1. Projekt **PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem** (województwo warmińsko-mazurskie) był realizowany przez konsorcjum w składzie: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej (lider – FRDL), Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego (WM ZDZ), Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku oraz AMU North Jutland (DK).

Do kluczowych elementów projektu obok współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy, samorządami i organizacjami pozarządowymi należał kontakt z przedsiębiorcami - potencjalnymi pracodawcami. Samorządy, przedsiębiorcy i PUP najlepiej znają najbliższe otoczenie ekonomiczne, plany inwestycyjne oraz restrukturyzacyjne na lokalnym rynku. W ślad za sygnałami z lokalnych rynków pracy, w pierwszej fazie projektu przeprowadzono weryfikacje i dostosowanie programów szkoleń do zapotrzebowania lokalnego.

4.3.1.2.2.2. Projekt **PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo podlaskie) był realizowany przez IMC Consulting Ltd., Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku oraz Wyższą Szkołę Administracji Publicznej w Białymstoku. W trakcie realizacji projektu ściśle koordynowano działania z instytucjami w regionie, takimi jak: WUP, Urząd Marszałkowski, Urzędy Gmin, Starostwa Powiatów, Agencje Rozwoju Regionalnego, liczne instytucje szkoleniowe i szkoły wyższe.

4.3.1.2.2.3. Projekt **PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo lubelskie) był realizowany przez IMC Consulting Ltd. Podczas realizacji projektu prowadzono konsultacje z PUP (Powiatowy Urząd Pracy) i WUP (Wojewódzki Urząd Pracy).

⁴⁰ Dane na podstawie raportów końcowych wykonawców.

⁴¹ Raport z ewaluacji programu Phare PL9811 INICJATYWA opracowany przez konsorcjum firm Profile sp. z o.o. i Profile-dialog sp. z o.o. na zlecenie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, Warszawa 2004, <http://www.parp.gov.pl/raport15.html>

4.3.1.2.2.4. Projekt **PL0008.04.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo podkarpackie) był realizowany przez IMC Consulting Ltd., Wojewódzki Uniwersytet Robotniczy oraz Świętokrzyską Agencję Rozwoju Regionu S.A. w Kielcach

Podczas realizacji projektu wykonawcy prowadzili konsultacje z PUP (Powiatowy Urząd Pracy) i WUP (Wojewódzki Urząd Pracy). Nawiązano szereg kontaktów służących promowaniu projektu oraz uzyskaniu baz adresowych i kontaktów z samorządami oraz materiałów informacyjnych do celów projektu, m.in. z Regionalnym Centrum Informacji Europejskiej, podkarpackim Klubem Biznesu, Wojewódzkim Zespołem Pomocy Społecznej Urzędu Wojewódzkiego w Rzeszowie, Stowarzyszeniem Promocji Przedsiębiorczości w Rzeszowie.

4.3.1.2.2.5. Projekt **PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo śląskie) był realizowany przez IMC Consulting Ltd. oraz Zakład Doskonalenia Zawodowego w Katowicach.

Zorganizowano i przeprowadzono szereg spotkań informacyjnych i organizacyjnych głównie z WUP, PUP oraz Regionalną Izbą Gospodarczą w Katowicach. W zakresie pomocy przy procesie rekrutacji i selekcji nawiązano współpracę z Urzędem Statystycznym w Katowicach. Szeroką współpracę w tym zakresie prowadzono również z organizacjami pozarządowymi, Sądami Gospodarczymi, kancelariami adwokackimi, syndykami masy upadłościowej, branżowymi Izbami Gospodarczymi oraz Pracownią Badań Psychologicznych w Warszawie.

Podsumowanie

Analizując efektywność finansową stwierdzić można, że w szkoleniach dla bezrobotnych realizowanych w ramach komponentu RZL w programie PHARE 2000 SSG w porównaniu z programem Phare – Inicjatywa II – Łagodzenie społecznych skutków restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego i hutnictwa żelaza i stali w Polsce oraz rozwój regionalny na Śląsku koszt utworzenie jednego miejsca pracy był niski, natomiast koszt przeszkolenia jednego pracownika wysoki.

Efektywność wdrażania szkoleń dla bezrobotnych w każdym z województw ocenić można wysoko. Realizatorzy projektu dokładali starań, aby założenia i cele projektu poza urzędami pracy konsultować z innymi instytucjami samorządowymi, oraz lokalnymi organizacjami lub instytucjami posiadającymi, których przedstawiciele znali specyfikę lokalnego rynku pracy.

4.3.1.3. Trafność

Jednym z elementów oceny trafności było zbadanie, czy właściwie została przeprowadzona promocja szkoleń i rekrutacja uczestników, w sposób, który pozwalał skorzystać ze szkoleń osobom należącym do grup docelowych.

Kolejnym elementem podlegającym ocenie była jakość szkoleń, w tym dobór tematyki i metodyki szkoleń do potrzeb uczestników. Trzecim elementem brany pod uwagę przy ocenie trafności była użyteczność uzyskanej wiedzy i umiejętności po zakończeniu uczestnictwa w projekcie.

4.3.1.3.1. **PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem** (województwo warmińsko-mazurskie)

Zakładane cele projektu osiągnąć poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- Przygotowanie indywidualnych charakterystyk dla uczestników;
- Wielomodułowe szkolenia zawodowe;
- Szkolenia w zakresie aktywnego poszukiwania pracy;
- Szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej;
- Poradnictwo zawodowe;

- Poradnictwo edukacyjne;
- Doradztwo dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą;
- Staże zawodowe;
- Szkolenia dla nauczycieli.

Szkolenia obejmowały moduł zajęć psychologiczno-motywacyjnych (tak zwane szkolenia miękkie - 100 godzin dla każdego uczestnika) oraz szkolenie zawodowe, które obejmowało 400 godzin łącznie ze stażem u pracodawcy. Wydzieloną częścią programu szkoleń były szkolenia dla nauczycieli gimnazjów *Nauczyciel doradcą edukacyjno-zawodowym ucznia*, prowadzone dla tych nauczycieli, którzy w przyszłości podejmą rolę doradcy zawodowego w swoich szkołach. Równolegle do realizowanych szkoleń trwały prace nad przygotowaniem indywidualnych profili beneficjentów. W końcowym etapie szkoleń włączono poradnictwo indywidualne - sprofilowanie pracy doradców do potrzeb beneficjentów.

Trafność doboru uczestników

Wykonawcy prowadzili bardzo szeroką akcję promocyjną szkoleń. Jak wspominają przedstawiciele WUP: *Była ostro prowadzona promocja projektu. Były plakaty, ulotki, media, radio. Te plakaty były naprawdę porozwieszane wszędzie: po przystankach, kościołach, po ośrodkach pomocy społecznej. Dotarły również do sołtysów.*

Z badań ilościowych przeprowadzonych wśród beneficjentów wynikało, że informacje na temat szkoleń otrzymali głównie z Wojewódzkiego lub Powiatowego Urzędu Pracy (59%) lub od jednostek samorządu lokalnego (6%). Innym często wymienianym źródłem informacji byli znajomi lub rodzina (20%). Część uczestników szkoleń dowiedziała się na temat szkoleń z ulotek i plakatów (4%), bądź też z lokalnych mediów takich jak: radio, gazety, lokalna telewizja (4%). Niektórzy beneficjenci o szkoleniach dowiedzieli się bezpośrednio od organizatorów kursów. Jedna osoba uczestnicząca w wywiadzie grupowym, aby dostać się na kurs, zrezygnowała z pracy.

Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach?	
	procent odpowiedzi (N=75)
z Urzędu Pracy	58,7%
dowiedział(a)em się od kogoś z rodziny, znajomego	19,7%
od jednostek samorządu lokalnego	5,5%
z ulotki, broszury, katalogu, plakatu	4,3%
z ogłoszenia w gazecie	4,1%
bezpośrednio od organizatorów kursów	3,9%
Z ZDZ, CKU	1,5%
inne źródła	5,7%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Aby zakwalifikować się na szkolenia bezrobotni musieli przejść testy kwalifikacyjne (53% ankietowanych w ilościowej części badania). Były to głównie ankiety osobowe oraz testy psychologiczne. Większość z bezrobotnych uczestników szkoleń odbyła również rozmowę z doradcą personalnym. Innym czynnikiem, który według beneficjentów miał wpływ na zakwalifikowanie się, była kolejność zapisywania się na szkolenie (38% badanych). 6% badanych przyznało, że na szkolenie zostali przyjęci dzięki znajomościom. Nieliczni respondenci jako czynnik dzięki, któremu dostali się na kursy, wymieniali własny upór i nieustępliwość w staraniu się o szkolenie (2%).

Niektórzy beneficjenci (3%) nie znali jednak kryteriów, jakimi kierowali się wykonawcy wybierając poszczególne osoby do szkoleń.

Co zdecydowało o przyjęciu Pana(i) na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=75)
ankieta kwalifikacyjna, rozmowa kwalifikacyjna	53,4%
kolejność zapisywania na szkolenie	38,0%
Znajomości	5,8%
ciągłe dzwonienie, upominanie się o szkolenie, upór	1,8%
fakt zgłoszenia chęci udziału w kursie	1,3%
Inne	1,3%
nie wiem	3,3%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Czy przed Pana(i) udziałem w szkoleniu sprawdzono, czy Pana(i) umiejętności i kwalifikacje są odpowiednie do udziału w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=75)
wypełniałem ankietę	47,7%
nie sprawdzono moich umiejętności i kwalifikacji	31,8%
rozmowa kwalifikacyjna	28,0%
w inny sposób	1,5%
nie pamiętam, trudno powiedzieć	1,9%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Blisko dwie trzecie beneficjentów (62%) starało się dostać na szkolenie, w którym brali udział, jednakże część z badanych (7%) aplikowała na inne szkolenia, a została zaproszona na inne. Niektórzy brali udział w innych szkoleniach niż zamierzali, ponieważ te, na które aplikowali, nie odbyły się. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Chciałem iść na ładowarko-koparkę. Ale kurs nie został zrealizowany, bo było zbyt mało chętnych. Przydzielono mnie do tego, co akurat się trafił - technolog budowlany.*

W jaki sposób trafił Pan(i) na szkoleniu, na które się Pan(i) dostał(a)?	
	procent odpowiedzi (N=75)
starałem(a)m się dostać na szkolenie, w którym brałem(a)m udział	61,9%
starałem(a)m się dostać na inne szkolenie, ale mnie skierowano na to, które odbyłem	6,9%
nie starałem(a)m się o szkolenie, zostałem(a)m skierowany	30,3%
nie pamiętam	0,9%
Razem	100,0%

W szkoleniach wzięły udział w większości osoby długotrwale bezrobotne (bezrobotne od ponad roku) - stanowiły one 61% beneficjentów. 20% beneficjentów stanowiły osoby bezrobotne nie dłużej niż pół roku.

Jak długo przed udziałem w szkoleniu był(a) Pan(i) bezrobotny?	
	procent odpowiedzi (N=75)
bezrobotni przez pół roku lub krócej	20,3%
bezrobotni przez 7-12 miesięcy	18,8%
bezrobotni przez 13-24 miesiące	28,9%
bezrobotni ponad 2 lata	32,0%
Razem	100,0%

Większość badanych stwierdziło, że łatwo było dostać się na szkolenia. Odpowiedzi „bardzo łatwo” lub „raczej łatwo” udzieliło 74% beneficjentów.

Czy było łatwo, czy też trudno dostać się na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=75)
bardzo trudno	7,1%
raczej trudno	5,1%
ani trudno ani łatwo	13,9%
raczej łatwo	34,0%
bardzo łatwo	39,8%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Większość uczestników dyskusji – beneficjentów programu, podkreślała profesjonalizm i duże zaangażowanie dobrze przygotowanych trenerów. Prowadzili oni w większości przypadków szkolenia w sposób ciekawy i atrakcyjny. Chwalono obszerne i czytelne materiały szkoleniowe, jak podaje jeden z uczestników spotkania: *Wszystko było na plus, przynajmniej tak mi się wydaje. Mieliśmy fachową obsługę, materiały też był dobre. Ci wykładowcy potrafili zainteresować materiałem, nie przekazali go tylko jako suchą teorię.*

Niektórzy tylko zwrócili uwagę, że podczas szkoleń skupiono się bardziej na wiedzy teoretycznej. Za mało było przykładów praktycznych, zbyt mało godzin nauki na komputerze.

Beneficjenci - uczestniczący w dyskusji w ramach jakościowej części badań, bardzo dobrze oceniają również organizację szkoleń i wyżywienie. Jak podaje jeden z beneficjentów: *U nas było bardzo dobrze, były poczęstunki, mieliśmy lunch, bułeczki, jakieś kawki, herbatki. W Olsztynie chodziliśmy na obiady do stołówki. Wszystkie pomoce, jakie nam były potrzebne zawsze były dostępne.*

Jednak zasadniczą wadą przeprowadzonych szkoleń był:

- ✓ Niewłaściwy w części przypadków dobór osób do szkoleń: w szkoleniach uczestniczyły osoby, które nie zamierzały pracować w zawodzie, w którym były szkolone;
- ✓ Brak staży zawodowych, brak szkoleń pod kątem konkretnych lokalnych pracodawców;
- ✓ W niektórych szkoleniach brakowało wystarczającej ilości zajęć praktycznych (nauka na komputerze, posługiwanie się kasą fiskalną).

Jednakże, badani, którzy wcześniej brali udział w innych kursach zawodowych, poproszeni o porównanie tamtych kursów ze szkoleniem w ramach PHARE 2000 w zdecydowanej większości uznali te ostatnie za lepsze. Pogląd, że były to szkolenia zdecydowanie lepsze wyraziło 32% respondentów, natomiast opinie, że były to szkolenia raczej lepsze – 41%.

Jak ocenia Pan(i) szkolenie w ramach programu PHARE 2000 w porównaniu z innymi szkoleniami, w jakich Pan(i) uczestniczył(a) biorąc pod uwagę zwiększenie Pan(i) szans na znalezienie pracy. Szkolenie w ramach programu PHARE było w porównaniu z innymi szkoleniami:

	procent wśród badanych, którzy brali udział w innych szkoleniach zawodowych (N=16)
zdecydowanie lepsze	31,8%
raczej lepsze	41,2%
ani lepsze ani gorsze	21,0%
raczej gorsze	6,0%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Kluczowe znaczenie dla znalezienia przez beneficjentów zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej, według uczestników dyskusji, miały rozmowy z doradcą, pokazujące im:

- ✓ jak poruszać się na rynku pracy. Jak podaje jeden z uczestników spotkania: *Kurs był dobrze zorganizowany. Nie ograniczał się to do danego zawodu tylko do poszukiwania pracy we wszystkich zawodach. Nauczył komunikatywności, wszystkiego po trochu;*
- ✓ jak pisać CV;
- ✓ jak zachowywać się podczas rozmowy kwalifikacyjnej;
- ✓ nauczyły wiary w siebie, większej asertywności.

Z pomocy doradczej skorzystało 56% beneficjentów, przy czym z zdecydowanej większości korzystali z niej tylko w trakcie szkoleń.

Czy w ramach szkolenia skorzystał(a) Pan(i) z pomocy doradczej?

	procent odpowiedzi (N=75)
Uczestniczyłem tylko w trakcie szkolenia	34,3%
Uczestniczyłem tylko po szkoleniu	7,9%
Uczestniczyłem tylko przed szkoleniem	4,8%
uczestniczyłem przed, w trakcie i po szkoleniu	4,0%
uczestniczyłem w trakcie szkolenia i po szkoleniu	3,9%
uczestniczyłem przed szkoleniem i w trakcie szkolenia	1,0%
nie uczestniczyłem(a)m, ale taka pomoc była oferowana	23,5%
nie uczestniczyłem(a)m, taka pomoc nie była oferowana	18,0%
nie pamiętam	2,6%
Razem	100,0%

Wśród osób korzystających z pomocy doradczej, blisko 90% było zdania, że dzięki tej pomocy zwiększyli swoje umiejętności poszukiwania pracy.

Czy dzięki temu, że uczestniczył(a) Pan(i) w doradztwie, które odbywało się przed, w trakcie, lub zaraz po szkoleniu zwiększyły się Pana(i) umiejętności potrzebne do znalezienia pracy (informacje na temat sposobów poszukiwania pracy, pisania C.V., tego jak należy się zachować podczas rozmowy kwalifikacyjnej)?

	procent wśród badanych, którzy korzystali z doradztwa (N=42)
Zdecydowanie tak	52,1%
raczej tak	35,4%
raczej nie	10,6%
Zdecydowanie nie	1,9%
Razem	100,0%

Większość beneficjentów uczestniczących w dyskusji była bezrobotna przed odbyciem szkoleń w ramach programu Phare 2000. Od szkoleń oczekiwali przede wszystkim:

- ✓ Nauczenia się obsługi komputera;
- ✓ Zdobywania certyfikatu ukończenia kursu;
- ✓ Szybszego znalezienia pracy;
- ✓ Staży organizowanych wraz ze szkoleniem;
- ✓ Podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych;
- ✓ Dalszego rozwoju zawodowego;
- ✓ Przekwalifikowania się, zdobycia nowych umiejętności, które pomogłyby znaleźć inną pracę, w innym zawodzie;
- ✓ Poznania nowych ludzi;
- ✓ Nowych znajomości, „wyjścia z domu”, pozbycia się depresji.

Choć szkolenia nie wszystkim pomogły w bezpośrednim znalezieniu pracy, to pozytywnie wpłynęły na ich podejście do życia. Szkolenia i usługi doradcze pomogły beneficjentom:

- ✓ Pozbyć się depresji, wyjść z kryzysu;
- ✓ Nabrać pewności siebie, nauczyć się asertywności;
- ✓ Pomogły być bardziej aktywnym i efektywniej szukać pracy - 35% beneficjentów, którzy po szkoleniu pozostawali bezrobotni, po zakończeniu szkoleń poszukiwała pracy w inny sposób niż przed szkoleniem;
- ✓ Pozwoliły zdobyć informacje o tym, jak zachowywać się podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Czy po zakończeniu szkolenia poszukiwał Pan(i) pracy w inny sposób niż przed udziałem w szkoleniu?

	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu pozostawali bezrobotni (N=56)
zdecydowanie w inny sposób	10,9%
raczej w inny sposób	24,0%
raczej w ten sam sposób	31,7%
zdecydowanie w ten sam sposób	32,1%
trudno powiedzieć	1,3%
Razem	100,0%

Blisko trzy czwarte beneficjentów (73%) po zakończeniu szkoleń przystąpiło do egzaminu i zdecydowana większość zdała ten egzamin.

Czy na zakończenie kursu przystąpił(a) Pan(i) do egzaminu?	
	procent odpowiedzi (N=75)
tak, był taki egzamin i zdałem go	68,1%
tak, był taki egzamin i nie zdałem go	4,8%
tak, był taki egzamin, ale nie przystępowałem do niego	4,0%
nie było takiego egzaminu	20,8%
nie pamiętam	2,3%
Razem	100,0%

Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli zatrudnienie, 58% podczas pracy wykorzystywało wiedzę lub umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia, przy czym 31% stwierdziło to w sposób zdecydowany. Z kolei 34% beneficjentów, którzy po szkoleniu pracowali, w swojej pracy nie wykorzystuje wiedzy lub umiejętności nabytych podczas kursu.

Czy w pracy, którą Pan(i) wykonuje, wykorzystuje/wykorzystywał(a) Pan(i) wiedzę lub umiejętności zdobyte podczas szkolenia?	
	procent z badanych, którzy po szkoleniu pracowali, niezależnie od tego, czy obecnie pracują (N=37)
zdecydowanie tak	31,4%
raczej tak	27,1%
ani tak, ani nie	7,9%
raczej nie	17,2%
zdecydowanie nie	16,4%
Razem	100,0%

Mimo tego, że większość beneficjentów po zakończeniu szkoleń nie znalazła pracy, szkolenia te postrzegane były przez uczestników jako zwiększające ich szanse na rynku pracy oraz godne polecenia komuś z rodziny lub znajomemu poszukującemu pracy. 65% beneficjentów uważało, że po ukończeniu szkoleń ich szanse na rynku pracy w porównaniu z osobami, które nie brały udziału w szkoleniach, polepszyły się, przy czym w sposób zdecydowany opinię tą wyraziło 20% beneficjentów. Z kolei niemal wszyscy beneficjenci (92%) poleciliby szkolenie w ramach PHARE 2000 komuś z rodziny lub znajomemu, kto chciałby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy.

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie pracy, karierę zawodową w porównaniu z podobnymi osobami z Pana(i) otoczenia, które nie brały udziału w szkoleniach PHARE 2000. Czy od czasu odbycia szkoleń Pana szanse na rynku pracy w porównaniu osobami, które nie brały udziału w szkoleniu:	
	procent odpowiedzi (N=75)
zdecydowanie się polepszyły	20,1%
raczej się polepszyły	44,7%
ani się pogorszyły, ani się polepszyły	31,0%
raczej się pogorszyły	4,2%
Razem	100,0%

Czy polecił(a)by Pan(i) to szkolenie bezrobotnemu znajomemu lub członkowi rodziny, w celu zwiększenia szans na znalezienie pracy?	
	procent odpowiedzi (N=75)
zdecydowanie tak	69,0%
raczej tak	23,3%
ani tak ani nie	1,1%
raczej nie	5,2%
zdecydowanie nie	1,4%
Razem	100,0%

Efektywność poszczególnych rodzajów instrumentów zastosowanych w programie.

Zastosowane w programie różne rodzaje instrumentów charakteryzują się zróżnicowaną efektywnością - od niskiej do wysokiej. Szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej oraz Doradztwo dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą charakteryzuje niska efektywność.

Nieliczni beneficjenci poddani działaniu tych instrumentów założyli działalność gospodarczą. Wśród zbadanych beneficjentów, osoby prowadzące działalność gospodarczą stanowiły 3%.

Z kolei Wielomodułowe szkolenia zawodowe cechowała wysoka efektywność. Blisko dwie trzecie (63%) spośród osób, które znalazły pracę (20% wszystkich beneficjentów) deklaroowało, że duży wpływ na to miały umiejętności zawodowe nabyte podczas szkoleń.

Podobnie wysoka efektywność charakteryzowała Szkolenia w zakresie aktywnego poszukiwania pracy. Cztery piąte (80%) spośród osób, które znalazły pracę (25% wszystkich beneficjentów) deklaroowało, że duży wpływ na to miały poznane podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy.

Wysoka efektywność charakteryzowała również Przygotowanie indywidualnych charakterystyk dla uczestników, Poradnictwo zawodowe oraz Poradnictwo edukacyjne. Spośród osób korzystających z poradnictwa 88% było zdania, że dzięki poradnictwu zwiększyły się ich umiejętności potrzebne do znalezienia pracy.

4.3.1.3.2. PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem (województwo podlaskie)

Zakładane cele projektu osiągnano poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- poradnictwo zawodowe przed rozpoczęciem szkolenia;
- szkolenia zawodowe;
- poradnictwo zawodowe po ukończeniu szkolenia;
- pośrednictwo pracy;
- szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej;
- doradztwo dla osób podejmujących działalność gospodarczą.

Oferowano następujące komponenty szkoleń:

- poradnictwo i szkolenie zawodowe – dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem;
- poradnictwo zawodowe i szkolenie związane z umiejętnościami szukania pracy oraz podstawowymi informacjami na temat rynku pracy;
- szkolenie zawodowe (dostosowane do potrzeb pracodawców i lokalnego rynku pracy);
- poradnictwo zawodowe po ukończeniu szkolenia (pomoc w stworzeniu indywidualnego planu działania);

- doradztwo biznesowe i szkolenie dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą.

Działania te adresowane były do osób zainteresowanych podjęciem samodzielnej działalności gospodarczej. Tej grupie osób zaoferowano doradztwo zawodowe przed szkoleniem, szkolenie w zakresie przedsiębiorczości oraz pomoc w stworzeniu biznes planu, jako element doradztwa biznesowego. W ramach tego komponentu szczególną uwagę położono na promocję pozarolniczej przedsiębiorczości wiejskiej. Dodatkowo zostały opracowane programy szkoleniowe dla kobiet – kursy psychologiczne, w których położono nacisk na wykreowanie asertywnej postawy oraz umiejętność godzenia obowiązków zawodowych i rodzinnych.

Trafność doboru uczestników

Z badań ilościowych przeprowadzonych wśród beneficjentów wynikało, że informacje na temat szkoleń otrzymali głównie z Wojewódzkiego lub Powiatowego Urzędu Pracy (66%). Innym często wymienianym źródłem informacji byli znajomi lub rodzina (24%). Część uczestników szkoleń dowiedziała się o nich z ulotek i plakatów (7%). Niektórzy beneficjenci o szkoleniach dowiedzieli się z Zakładu Doskonalenia Zawodowego lub Centrum Kształcenia Ustawicznego (3%) lub z gazet (3%).

Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach?	
	procent odpowiedzi (N=75)
z Urzędu Pracy	66,2%
od kogoś z rodziny, znajomego	24,4%
Z ulotki, broszury, katalogu, plakatu	6,7%
z ZDZ, CKU	3,1%
z ogłoszenia w gazecie	3,0%
z jednostki samorządu lokalnego	1,4%
bezpośrednio od organizatorów kursów	1,3%
z innego źródła	4,9%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Zdaniem przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy rekrutacja do szkolenia była bardzo szeroko zakrojona. Jak podaje uczestnik spotkania ewaluacyjnego: *Mieliśmy tu do czynienia z całym procesem zakwalifikowania danej osoby do projektu. Wykonawcy zorganizowali w każdym powiecie punkt odnowy zawodowej. W każdym punkcie był zatrudniony minimum jeden doradca zawodowy, którego zadaniem było pozyskanie potencjalnych uczestników. Osoba zainteresowana wzięciem udziału w projekcie wypełniała kwestionariusz aplikacyjny, potem była zapraszana na konkretną rozmowę z doradcą zawodowym, po której były określone predyspozycje kandydata do konkretnego rodzaju kursu.*

Aby zakwalifikować się na szkolenia bezrobotni musieli przejść testy kwalifikacyjne – procedurę tą zastosowano wobec 52% beneficjentów. Były to głównie ankiety osobowe oraz testy psychologiczne. Większość z beneficjentów odbyła również rozmowę z doradcą personalnym (70%). Jednakże w przypadku 14% badanych beneficjentów przed zakwalifikowaniem na szkolenie nie sprawdzono ich umiejętności ani kwalifikacji.

Czy przed Pana(i) udziałem w szkoleniu sprawdzono, czy Pana(i) umiejętności i kwalifikacje są odpowiednie do udziału w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=75)
tak, przeprowadzono rozmowę kwalifikacyjną	68,5%
tak, wypełniałem ankietę	51,9%
tak, w inny sposób	3,6%
nie sprawdzono moich umiejętności i kwalifikacji	13,5%
nie pamiętam, trudno powiedzieć	2,3%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Część beneficjentów uczestniczących w wywiadzie grupowym nie rozumiała, jakimi kryteriami kierowali się wykonawcy podczas wyboru poszczególnych osób na określone kursy. Część beneficjentów uważała, że zdecydowały znajomości w WUP lub w innej instytucji zaangażowanej w rekrutację – kto miał taką przewagę - dostawał się na bardziej atrakcyjne szkolenia.

Wśród beneficjentów ankietowanych w badaniu ilościowym, 62% było zdania, że o przyjęciu ich na szkolenie zdecydowała ankiet kwalifikacyjna. Innym czynnikiem, który według beneficjentów miał wpływ na zakwalifikowanie się na szkolenie, była kolejność zapisywania się na nie (38% badanych). Nieliczni respondenci jako czynnik dzięki, któremu dostali się na szkolenie, wymieniali własny upór i nieustępliwość w staraniu się o szkolenie (3%). 2% badanych przyznało, że na szkolenie zostali przyjęci dzięki znajomościom.

Co zdecydowało o przyjęciu Pana(i) na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=75)
ankieta kwalifikacyjna, rozmowa kwalifikacyjna	62,0%
kolejność zapisywania na szkolenie	38,3%
ciągle dzwonienie upominanie się o szkolenie, upór	3,4%
znajomości	1,6%
inne przyczyny	2,4%
nie wiem	2,2%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Ponad cztery piąte beneficjentów (82%) starało się dostać na szkolenie, w którym brali udział, jednakże część z badanych (10%) aplikowała na inne szkolenia, a została zaproszona na inne. W 8% przypadków respondenci zostali skierowani na szkolenia.

W jaki sposób trafił Pan(i) na szkoleniu, na które się Pan(i) dostał(a)?	
	procent odpowiedzi (N=75)
starale(a)m się dostać na szkolenie, w którym brale(a)m udział	81,6%
starale(a)m się dostać na inne szkolenie, ale mnie skierowano na to szkolenie, które odbyłem	10,4%
nie starale(a)m się o szkolenie, zostałem(a)m skierowany	8,0%
Razem	100,0%

Blisko połowę beneficjentów stanowiły osoby, przed szkoleniem długotrwale (od ponad roku) bezrobotne – stanowiły one 48% beneficjentów. 42% beneficjentów było bezrobotnych nie dłużej niż rok. Pozostałe 10% to osoby pracujące przed szkoleniem.

Jak długo przed udziałem w szkoleniu był(a) Pan(i) bezrobotny?	
	procent odpowiedzi (N=75)
osoby pracujące przed szkoleniem	10,0%
bezrobotni przez pół roku lub krócej	24,0%
bezrobotni przez 7-12 miesięcy	18,4%
bezrobotni przez 13-24 miesięcy	29,0%
bezrobotni ponad 2 lata	18,6%
Razem	100,0%

Większość badanych stwierdziło, że łatwo było się dostać na szkolenia. Odpowiedzi „bardzo łatwo” lub „raczej łatwo” udzieliło 59% beneficjentów.

Czy było łatwo, czy też trudno dostać się na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=75)
bardzo trudno	14,1%
raczej trudno	13,1%
ani trudno ani łatwo	14,3%
raczej łatwo	31,9%
bardzo łatwo	26,6%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Nie wszystkie szkolenia, zdaniem uczestników spotkania ewaluacyjnego, były właściwie zorganizowane. Niektóre szkolenia odbywały się na nieodpowiednim sprzęcie (niektóre szkolenia z zakresu obsługi komputera odbywały się na zbyt powolnym, starym sprzęcie) lub w niedostosowanych do tego budynkach. Jak podaje uczestnik spotkania: *Przeszkadzały nam na początku jakieś prace remontowe w budynku, były wakacje, szkoła remontowała się, był hałas.*

Nie wszyscy wykładowcy byli przygotowani do wykładów. Jak podają uczestnicy spotkania: *Uczyła nas pani, która była wspaniała. Choćby nie wiem jaki był nieuk, to ona tak potrafiła wyperswadować, wytłumaczyć i swoją osobowością, swoim zachowaniem nauczyć. Można było tylko usiąść, słuchać i się od niej uczyć. Natomiast inna pani nie umiała przekazać informacji, cały czas czytała z książek.*

Badani, którzy brali udział w innych kursach zawodowych, poproszeni o porównanie tamtych kursów ze szkoleniem w ramach PHARE 2000, w większości uznali te ostatnie za lepsze - pogląd, że były to szkolenie zdecydowanie lepsze wyraziło 32% odpowiadających na to pytanie, natomiast opinie, że były to szkolenia raczej lepsze 28%.

Jak ocenia Pan(i) szkolenie w ramach PHARE 2000 w porównaniu z innymi szkoleniami, w jakich Pan(i) uczestniczył(a) biorąc pod uwagę zwiększenie Pan(i) szans na znalezienie pracy. Szkolenie w ramach PHARE było w porównaniu z innymi szkoleniami:	
	procent wśród badanych, którzy brali udział w innych szkoleniach zawodowych (N=23)
zdecydowanie lepsze	32,3%
raczej lepsze	28,4%
ani lepsze ani gorsze	34,9%
raczej gorsze	4,4%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Większość uczestników grupowej dyskusji ewaluacyjnej bardzo chętnie zgłosiło swoją kandydaturę do mających odbyć się szkoleń, po których oczekiwali przede wszystkim:

- ✓ Szybszego znalezienia pracy;
- ✓ Staży organizowanych wraz z szkoleniem;
- ✓ Podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych;
- ✓ Dalszego rozwoju zawodowego;
- ✓ Przekwalifikowania się, zdobycia nowych umiejętności, które pomogłyby znaleźć inną pracę, w innym zawodzie;
- ✓ Poznania nowych ludzi;
- ✓ Chęć „wyjścia z domu”, pozbycia się depresji ;
- ✓ Chęć poznania nowych rzeczy, nabycia nowych umiejętności;
- ✓ Praktycznych umiejętności: nauki pisania na komputerze, obsługiwanie kas fiskalnych.

Choć szkolenia nie pomogły beneficjentom w bezpośrednim znalezieniu pracy, to można dostrzec pozytywne oddziaływania projektu na beneficjentów, głównie, jeśli chodzi o ich podejście do życia. Szkolenia i usługi doradcze najbardziej pomogły:

- ✓ Pozbyć się depresji, wyjść z kryzysu;
- ✓ Nabrać pewności siebie, nauczyć się asertywności;
- ✓ Pomogły być bardziej aktywnym i efektywniej szukać pracy – 52% zbadanych, którzy po zakończeniu szkoleń poszukiwali pracy twierdziło, że po zakończeniu szkoleń poszukiwali pracy w inny sposób niż przed udziałem w szkoleniu
- ✓ Nauczyć się, jak należy zachowywać się podczas rozmowy kwalifikacyjnej

Czy po zakończeniu szkolenia poszukiwał Pan(i) pracy w inny sposób niż przed udziałem w szkoleniu?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu pozostawali bezrobotni (N=50)
zdecydowanie w inny sposób	10,3%
raczej w inny sposób	41,6%
raczej w ten sam sposób	28,9%
zdecydowanie w ten sam sposób	16,1%
trudno powiedzieć	3,1%
Razem	100,0%

Z jakościowej części badań wynika, że w przypadku szkoleń dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem część szkoleń nie była odpowiednio dobrana - nie była dostosowana do aktualnych potrzeb rynku pracy w województwie. Pomimo ukończenia kursów większość uczestników dyskusji nie znalazła zatrudnienia. Również, zdaniem przedstawicieli Wojewódzkich Urzędów Pracy, szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem nie zmieniły zasadniczo sytuacji na rynku pracy.

Niektórzy beneficjenci uczestniczący w dyskusji byli zdania, że w trakcie szkoleń uczono ich przedmiotów, które w ogóle im się nie przydadzą w przyszłości. Kolejny zarzut stawiany niemal każdemu szkoleniu dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem, to zbyt mała liczba zajęć praktycznych, przy zbyt dużej ilości materiału teoretycznego do opanowania.

W przeprowadzonych projektach szkoleniowych głównymi niedociągnięciami były:

- ✓ Brak długofalowego programu wsparcia dla osób, które chciałyby założyć własną firmę. Jak podaje przedstawiciel Wojewódzkiego Urzędu Pracy: *Elementem, którym można by było wzbogacić te programy, mogłyby być jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. To jest coś, czego zabrakło w tych projektach, ale to jest element, który funkcjonuje dziś. Chodzi o to, żeby osobie, która zakończyła dany projekt dać środki na funkcjonowanie chociażby na okres 12 miesięcy, na rozkręcenie działalności gospodarczej.*
- ✓ Niewłaściwy (w części przypadków) dobór uczestników do szkoleń – w szkoleniach bowiem uczestniczyły osoby, które nie zamierzały pracować w danym zawodzie lub z racji wieku nie będą mogły znaleźć w nim pracy.
- ✓ Niedostosowanie szkoleń do potrzeb rynku pracy – często szkolono osoby w zawodach, na które było nikłe zapotrzebowanie lub nie było go wcale.
- ✓ Brak staży, brak szkoleń pod kątem konkretnych lokalnych pracodawców.

Kluczowe znaczenie dla znalezienia zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej, według beneficjentów uczestniczących w dyskusji, miały przede wszystkim rozmowy z doradcą, pokazujące im jak poruszać się na rynku pracy:

- ✓ jak pisać CV;
- ✓ jak zachowywać się podczas rozmowy kwalifikacyjnej;
- ✓ nauczyły wiary w siebie oraz większej asertywności.

W badaniach ilościowych odnotowano, że z pomocy doradczej skorzystało 56% beneficjentów, przy czym w większości skorzystali z niej w trakcie lub przed szkoleniem. Blisko trzy czwarte (72%) beneficjentów korzystających z doradztwa zwiększyło swoje umiejętności potrzebne do znalezienia pracy. Jeden z uczestników wywiadu grupowego opowiadał: *Przed odbytym kursem odbyłem około 30 rozmów kwalifikacyjnych, wysłałem co najmniej 100 ofert CV i swoich dokumentów. I nie było odzewu ze strony potencjalnego pracodawcy. Po odbytym szkoleniu nauczyłem się szukać pracy. Odbyłem pierwszą rozmowę i zostałem wybrany.*

Czy w ramach szkolenia skorzystał(a) Pan(i) z pomocy doradczej?	
	procent odpowiedzi (N=75)
uczestniczyłem tylko w trakcie szkolenia	34,0%
uczestniczyłem tylko przed szkoleniem	18,8%
uczestniczyłem w trakcie szkolenia i po szkoleniu	5,4%
uczestniczyłem przed, w trakcie i po szkoleniu	2,5%
uczestniczyłem tylko po szkoleniu	2,3%
nie uczestniczyłem(a)m, ale taka pomoc była oferowana	16,4%
nie uczestniczyłem(a)m, taka pomoc nie była oferowana	17,7%
nie pamiętam	2,9%
Razem	100,0%

Czy dzięki temu, że uczestniczył(a) Pan(i) w doradztwie, które odbywało się przed, w trakcie, lub zaraz po szkoleniu zwiększyły się Pana(i) umiejętności potrzebne do znalezienia pracy (informacje na temat sposobów poszukiwania pracy, pisania C.V., tego jak należy się zachować podczas rozmowy kwalifikacyjnej)?	
	procent z badanych, którzy korzystali z doradztwa (N=47)
zdecydowanie tak	32,1%
raczej tak	39,6%
raczej nie	15,5%
zdecydowanie nie	5,5%
trudno powiedzieć	7,3%
Razem	100,0%

Dziewięciu na dziesięciu beneficjentów (89%) po zakończeniu szkoleń przystąpiło do egzaminu i pomyślnie go zdało. Dla 11% procent uczestników kursów nie zorganizowano takiego egzaminu.

Czy na zakończenie kursu przystąpił(a) Pan(i) do egzaminu?	
	procent odpowiedzi (N=75)
tak, był taki egzamin i zdałem go	88,9%
nie było takiego egzaminu	11,1%
Razem	100,0%

Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu pracowali, 61% podczas pracy wykorzystywało wiedzę lub umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia, przy czym 30% stwierdziło to w sposób zdecydowany. Z kolei 34% beneficjentów, którzy po szkoleniu pracowali, w swojej pracy nie wykorzystywało wiedzy ani umiejętności nabytych podczas kursu.

Czy w pracy, którą Pan(i) wykonuje, wykorzystuje Pan(i) wiedzę lub umiejętności zdobyte podczas szkolenia?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu pracowali, niezależnie od tego, czy obecnie pracują (N=34)
zdecydowanie tak	30,0%
raczej tak	30,8%
raczej nie	6,1%
zdecydowanie nie	28,3%
trudno powiedzieć	4,8%
Razem	100,0%

Mimo tego, że większość beneficjentów po zakończeniu szkoleń nie znalazła pracy, szkolenia te postrzegane były przez uczestników jako zwiększające ich szanse na rynku pracy oraz godne polecenia komuś z rodziny lub znajomemu poszukującemu pracy. 51% beneficjentów uważało, że po ukończeniu szkoleń ich szanse na rynku pracy w porównaniu z osobami, które nie brały udziału w szkoleniach, polepszyły się, przy czym w sposób zdecydowany opinię tę wyraziło 21% beneficjentów. Trzeba tu jednak zaznaczyć, że 41% uczestników szkoleń uważało, że nie zmieniły one ich sytuacji na rynku pracy. Z kolei niemal wszyscy beneficjenci (90%) poleciliby szkolenie w ramach PHARE 2000 komuś z rodziny lub znajomemu, kto chciałby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy.

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie pracy, karierę zawodową w porównaniu z podobnymi osobami z Pana(i) otoczenia, które nie brały udziału w szkoleniach PHARE 2000. Czy od czasu odbycia szkoleń Pana szanse na rynku pracy w porównaniu osobami, które nie brały udziału w szkoleniu:	
	procent odpowiedzi (N=75)
zdecydowanie się polepszyły	20,7%
raczej się polepszyły	30,7%
ani się pogorszyły, ani się polepszyły	40,8%
raczej pogorszyły się	7,8%
Razem	100,0%

Czy polecił(a)by Pan(i) to szkolenie bezrobotnemu znajomemu lub członkowi rodziny, w celu zwiększenia szans na znalezienie pracy?	
	procent odpowiedzi (N=75)
zdecydowanie tak	74,1%
raczej tak	15,6%
ani tak ani nie	2,7%
raczej nie	4,2%
zdecydowanie nie	3,4%
Razem	100,0%

Efektywność poszczególnych rodzajów instrumentów zastosowanych w programie:

Zastosowane w programie różne rodzaje instrumentów charakteryzowały się zróżnicowaną efektywnością - od niskiej do wysokiej.

Niska efektywność charakteryzowała Szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej oraz Doradztwo dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą. Nieliczni beneficjenci poddani działaniu tych instrumentów rozpoczęli działalność gospodarczą. Wśród zbadanych beneficjentów, osoby prowadzące działalność gospodarczą stanowiły 4%.

Niska efektywność cechowała również Szkolenia zawodowe. Niewiele ponad jedna trzecia (37%) spośród osób, które znalazły pracę (8% beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniem) deklarowała, że duży wpływ na to miały umiejętności zawodowe nabyte podczas szkoleń.

Z kolei wysoka efektywność charakteryzowała Poradnictwo zawodowe. Blisko trzy czwarte (75%) osób korzystających z poradnictwa była zdania, że dzięki temu instrumentowi zwiększyły się ich umiejętności potrzebne do znalezienia pracy. 52% spośród osób, które znalazły pracę (11% beneficjentów bezrobotnych przed stażem) deklarowało, że duży wpływ na to miały poznane podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy.

4.3.1.3.3. **PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo lubelskie)

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- poradnictwo zawodowe przed rozpoczęciem szkolenia;
- szkolenia zawodowe;
- poradnictwo zawodowe po ukończeniu szkolenia;
- szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej;
- doradztwo dla osób podejmujących działalność gospodarczą.

Uczestnicy mogli skorzystać z dwóch rodzajów szkoleń: zawodowych (głównie dla nauczycieli ponadgimnazjalnych i tzw. „białego personelu” medycznego) lub dotyczących przedsiębiorczości.

Trafność doboru uczestników

Niemal większość uczestników uzyskała informacje na temat szkoleń bezpośrednio w Wojewódzkim lub Powiatowym Urzędzie Pracy (49%). Innym często wymienianym źródłem informacji byli znajomi, rodzina (35%). Część uczestników szkoleń dowiedziała się o szkoleniach z lokalnych gazet (13%), oraz z ulotek i plakatów (12%). Niektórzy beneficjenci informacje o szkoleniach zaczerpnęli z lokalnego radia lub telewizji (6%).

Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach?	
	procent odpowiedzi (N=75)
Z Urzędu Pracy	48,5%
dowiedział(a)em się od kogoś z rodziny, znajomego	35,2%
z ogłoszenia w gazecie	13,3%
z ulotki, broszury, katalogu, plakatu	12,1%
z telewizji, radia	5,5%
z ZDZ, CKU	1,6%
bezpośrednio od organizatorów kursów	1,6%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Beneficjentami szkoleń, według przedstawicieli WUP, nie mogli być emeryci ani osoby objęte prawem do świadczeń przedemerytalnych. Były nimi natomiast osoby bezrobotne lub zagrożone bezrobociem tzn. pracownicy restrukturyzowanych sektorów gospodarki oraz nauczyciele, pielęgniarki, lekarze i położne.

W szkoleniach wzięły udział w większości osoby długotrwale (od ponad roku) bezrobotne – stanowiły one 57% beneficjentów. 19% beneficjentów było bezrobotnych nie dłużej niż pół roku. Z przeprowadzonych badań ankietowych wynikało, iż mimo przyjętych przez WUP założeń o nie kwalifikowaniu na szkolenie emerytów oraz osób, które nabyły prawa do świadczeń przedemerytalnych, wśród badanych beneficjentów znalazła się jedna osoba (1,3%), która w momencie udziału w szkoleniu była emerytem lub rencistą.

Jak długo przed udziałem w szkoleniu był(a) Pan(i) bezrobotny?	
	procent odpowiedzi (N=75)
bezrobotni przez pół roku lub krócej	18,7%
bezrobotni przez 7-12 miesięcy	23,4%
bezrobotni przez 13-24 miesięcy	29,8%
bezrobotni ponad 2 lata	26,8%
osoby, które przed szkoleniem były emerytami lub rencistami	1,3%
Razem	100,0%

Według przedstawicieli WUP, aby zakwalifikować się na szkolenia należało:

- ✓ odbyć indywidualną rozmowę kwalifikacyjną z doradcą zawodowym;
- ✓ rozwiązać testy psychologiczne;
- ✓ odbyć kolejną rozmowę z doradcą zawodowym w celu omówienia wyników testów oraz określenia dalszej drogi rozwoju zawodowego i dokonania wyboru rodzaju i tematyki odpowiedniego szkolenia.

Generalnie zatem, aby zakwalifikować się na szkolenie, bezrobotni musieli przejść testy kwalifikacyjne. Były to głównie ankiety osobowe oraz testy psychologiczne – tej procedurze rekrutacyjnej poddano 70% beneficjentów. Jak podaje jeden z uczestników spotkania: *Podczas testów było dużo pytań logicznych, na myślenie, skojarzenia. Było dużo matematyki. Na inteligencję typowe testy. Potem trzeba było napisać antonimy wyrazów - wyrazy przeciwstawne lub pochodne.*

W przypadku 44% beneficjentów podczas procedury kwalifikacyjnej przeprowadzono również rozmowę z doradcą zawodowym. 11% beneficjentów nie poddano żadnej formie sprawdzenia kwalifikacji.

Czy przed Pana(i) udziałem w szkoleniu sprawdzono, czy Pana(i) umiejętności i kwalifikacje są odpowiednie do udziału w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=75)
tak, wypełniałem ankietę, rozwiązywałem testy	70,3%
tak, przeprowadzono rozmowę kwalifikacyjną	44,0%
nie sprawdzono moich umiejętności i kwalifikacji	10,7%
tak, w inny sposób	3,4%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Wśród beneficjentów ankietowanych w badaniu ilościowym 77% było zdania, że o przyjęciu ich na szkolenie zadecydowała ankietowa kwalifikacyjna. Innym czynnikiem, który według beneficjentów miał wpływ na zakwalifikowanie się na szkolenie, była kolejność zapisywania się na szkolenie (20% badanych). 2% badanych przyznało, że na szkolenie zostali przyjęci dzięki znajomościom. Nieliczni respondenci, jako czynnik dzięki, któremu dostali się na szkolenie, wymieniali własny upór i nieustępliwość w staraniu się o szkolenie (2%). Zdaniem części uczestników dyskusji spora część beneficjentów uczestniczących w szkoleniach nie była właściwie dobrana.

Co zdecydowało o przyjęciu Pana(i) na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=75)
ankieta kwalifikacyjna, rozmowa kwalifikacyjna	77,4
kolejność zapisywania na szkolenie	19,5
znajomości	2,2
ciągłe dzwonięcie upominanie się o szkolenie, upór	1,7
inne	1,7
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Ponad cztery piąte beneficjentów (88%) starało się dostać na to szkolenie, w którym potem brali udział, jednakże część badanych (10%) aplikowała na inne szkolenia, a została zaproszona na inne. W 2% przypadków respondenci zostali skierowani na szkolenia, mimo że się o to nie starali.

W jaki sposób trafił Pan(i) na szkolenie, w którym Pan(i) uczestniczył(a)?	
	procent odpowiedzi (N=75)
starałem(a)m się dostać na szkolenie, w którym brałem(a)m udział	87,8%
starałem(a)m się dostać na inne szkolenie, ale mnie skierowano na to szkolenie, które odbyłem	9,7%
nie starałem(a)m się o szkolenie, zostało(a)m skierowany	2,5%
Razem	100,0%

Większość badanych stwierdziła, że łatwo było dostać się na szkolenia. Odpowiedzi „bardzo łatwo” lub „raczej łatwo” wyraziło 60% beneficjentów.

Czy było łatwo, czy też trudno dostać się na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=75)
bardzo trudno	3,1%
raczej trudno	24,1%
ani trudno ani łatwo	12,0%
raczej łatwo	39,8%
bardzo łatwo	19,8%
nie wiem, trudno powiedzieć	1,2%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Badani, którzy brali udział w innych kursach zawodowych poproszeni o porównanie tamtych kursów ze szkoleniem w ramach PHARE 2000, w większości uznali te ostatnie za lepsze - pogląd, że były to szkolenia zdecydowanie lepsze wyraziło 29% respondentów, natomiast opinie, że szkolenia te były raczej lepsze - 39%.

Jak ocenia Pan(i) szkolenie w ramach PHARE 2000 w porównaniu z innymi szkoleniami, w jakich Pan(i) uczestniczył(a) biorąc pod uwagę zwiększenie Pan(i) szans na znalezienie pracy. Szkolenie w ramach PHARE było w porównaniu z innymi szkoleniami:

	procent wśród badanych, którzy brali udział w innych szkoleniach zawodowych (N=30)
zdecydowanie lepsze	28,6%
raczej lepsze	38,8%
ani lepsze ani gorsze	32,6%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Niemal wszyscy uczestniczyli w dyskusji ewaluacyjnej byli bezrobotni przed szkoleniami Phare 2000. Większość osób bardzo chętnie zgłosiła się i chciała wziąć udział w szkoleniach. Badani oczekiwali:

- ✓ Szybszego znalezienia pracy;
- ✓ Staży organizowanych wraz ze szkoleniem;
- ✓ Podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych;
- ✓ Dalszego rozwoju zawodowego;
- ✓ Przekwalifikowania się, zdobycia nowych kwalifikacji, które pomogłyby znaleźć inną pracę, w innym zawodzie;
- ✓ Poznania nowych ludzi;
- ✓ „Wyjścia z domu”, pozbycia się depresji;
- ✓ Poznania nowych umiejętności praktycznych, takich jak: obsługa komputera, kas fiskalnych.

Osoby badane w części jakościowej podkreślały, że kluczowe znaczenie dla znalezienia przez nich pracy lub rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, miały przede wszystkim rozmowy z doradcą.

Szkolenia i usługi doradcze pomogły beneficjentom:

- ✓ Znaleźć zatrudnienie – jedna osoba posiada stałą pracę, dwie pracują na pół etatu, jedna pracowała zaraz po szkoleniu, jednak straciła tę pracę;
- ✓ Nabrać pewności siebie, nauczyć się asertywności;
- ✓ Być bardziej aktywnym i efektywniej szukać pracy;
- ✓ Pisać CV i list motywacyjny;
- ✓ Nabyć umiejętności, jak zachowywać się podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Z pomocy doradczej skorzystało 59% beneficjentów, przy czym w większości korzystali z niej w trakcie szkoleń lub przed szkoleniem. Blisko trzy czwarte (73%) beneficjentów korzystających z doradztwa zwiększyło swoje umiejętności potrzebne do znalezienia pracy. Ponadto 36% beneficjentów, którzy po szkoleniu pozostawali bezrobotni, po zakończeniu szkoleń poszukiwali pracy w inny sposób niż przed szkoleniem.

Czy w ramach szkolenia skorzystał(a) Pan(i) z pomocy doradczej?	
	Procent odpowiedzi (N=75)
uczestniczyłem tylko w trakcie szkolenia	31,0%
uczestniczyłem tylko po szkoleniu	27,8%
uczestniczyłem w trakcie szkolenia i po szkoleniu	11,0%
uczestniczyłem przed, w trakcie i po szkoleniu	4,9%
uczestniczyłem tylko przed szkoleniem	3,9%
uczestniczyłem przed i po szkoleniu	3,4%
nie uczestniczyłem(a)m ale taka pomoc była oferowana	6,3%
nie uczestniczyłem(a)m, taka pomoc nie była oferowana	10,0%
nie pamiętam	1,7%
Razem	100,0%

Czy dzięki temu, że uczestniczył(a) Pan(i) w doradztwie, które odbywało się przed, w trakcie, lub zaraz po szkoleniu zwiększyły się Pana(i) umiejętności potrzebne do znalezienia pracy (informacje na temat sposobów poszukiwania pracy, pisania C.V., tego jak należy się zachować podczas rozmowy kwalifikacyjnej)?	
	procent wśród badanych, którzy korzystali z doradztwa (N=61)
zdecydowanie tak	18,5%
raczej tak	54,5%
raczej nie	14,6%
zdecydowanie nie	5,2%
trudno powiedzieć	7,2%
Razem	100,0%

Czy po zakończeniu szkolenia poszukiwał Pan(i) pracy w inny sposób niż przed udziałem w szkoleniu?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu pozostawali bezrobotni (N=60)
zdecydowanie w inny sposób	12,4%
raczej w inny sposób	23,8%
raczej w ten sam sposób	36,0%
zdecydowanie w ten sam sposób	23,3%
trudno powiedzieć	4,4%
Razem	100,0%

Wszyscy przebadani beneficjenci, po zakończeniu szkoleń przystąpili do egzaminu i wszyscy go zdali.

Wśród beneficjentów aktywnych zawodowo po zakończeniu szkoleń, 41% wykorzystywało w swojej pracy wiedzę lub umiejętności zdobyte w trakcie szkoleń, przy czym 30% stwierdziło to w sposób zdecydowany. Należy jednak zauważyć, że odsetek osób, które nie wykorzystywały w pracy wiedzy ani umiejętności zdobytych w trakcie szkoleń, był większy i wynosił 34%.

Czy w pracy, którą Pan(i) wykonuje, wykorzystuje Pan(i) wiedzę lub umiejętności zdobyte podczas szkolenia?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu podjęli pracę niezależnie od tego, czy obecnie pracują (N=33)
zdecydowanie tak	30,5
raczej tak	10,2
ani tak, ani nie	15,4
raczej nie	29,6
zdecydowanie nie	14,3
Razem	100,0%

Generalnie, zdaniem beneficjentów oraz przedstawicieli WUP, zasadne było przeprowadzenie szkoleń dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem w województwie lubelskim. Jednak zasadniczymi wadami szkoleń były:

- ✓ Niewłaściwy dobór wskaźników - zbyt duża liczba osób zagrożonych bezrobociem oraz zbyt dużo osób skierowana do szkoleń dotyczących założenia własnej firmy;
- ✓ Brak długofalowego programu wsparcia dla osób, które miałyby założyć własną firmę;
- ✓ Niewłaściwy (w części przypadków), dobór kandydatów do szkoleń: w szkoleniach uczestniczyły osoby, które nie zamierzały pracować w zawodzie, w którym zostały przeszkolone lub osoby uczestniczące w szkoleniach nie posiadały odpowiednich kwalifikacji, aby po tychże szkoleniach pracować w danym zawodzie;
- ✓ Nie dostosowanie szkoleń do potrzeb rynku pracy – często szkolono osoby w zawodach, na które było nisko zapotrzebowanie;
- ✓ Brak staży, brak szkoleń na potrzeby konkretnych pracodawców. Jak podaje beneficjent uczestniczący w spotkaniu: *Słabą stroną szkoleń jest to, że kurs jest mało połączony z zatrudnieniem, ze stażem.*

Jednakże mimo powyższych problemów oraz tego, że większość beneficjentów po zakończeniu szkoleń nie znalazła pracy, szkolenia te postrzegane były przez uczestników jako zwiększające ich szanse na rynku pracy oraz godne polecenia komuś z rodziny lub znajomemu poszukującemu pracy. 66% beneficjentów uważało, że po ukończeniu szkoleń ich szanse na rynku pracy w porównaniu z osobami, które nie brały udziału w szkoleniach polepszyły się, przy czym w sposób zdecydowany opinię tą wyraziło 18% beneficjentów. Należy tu jednak zaznaczyć, że 29% beneficjentów szkoleń uważało, że nie zmieniły one ich sytuacji na rynku pracy. Z kolei niemal wszyscy beneficjenci (94%) poleciliby szkolenie w ramach PHARE 2000 komuś z rodziny lub znajomemu, kto chciałby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy.

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie pracy, karierę zawodową w porównaniu z podobnymi osobami z Pana(i) otoczenia, które nie brały udziału w szkoleniach PHARE 2000. Czy od czasu odbycia szkoleń Pana szanse na rynku pracy w porównaniu osobami, które nie brały udziału w szkoleniu:

	procent odpowiedzi (N=75)
zdecydowanie się polepszyły	18,3%
raczej się polepszyły	48,3%
ani się pogorszyły, ani się polepszyły	29,2%
raczej pogorszyły się	1,3%
trudno powiedzieć	2,9%
Razem	100,0%

Czy polecił(a)by Pan(i) to szkolenie bezrobotnemu znajomemu lub członkowi rodziny, w celu zwiększenia szans na znalezienie pracy?

	procent odpowiedzi (N=75)
zdecydowanie tak	69,4%
raczej tak	23,4%
ani tak ani nie	4,8%
raczej nie	2,4%
Razem	100,0%

Efektywność poszczególnych rodzajów instrumentów zastosowanych w programie:

Zastosowane w programie różne rodzaje instrumentów charakteryzowały się zróżnicowaną efektywnością - od niskiej do wysokiej.

Niska efektywność charakteryzowała Szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej oraz Doradztwo dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą. Wśród zbadanych beneficjentów nikt nie prowadził działalności gospodarczej.

Niska efektywność cechowała również Szkolenia zawodowe. Niewiele ponad jedna trzecia (38%) spośród osób, które znalazły pracę (12% beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniem) deklarowało, że duży wpływ na to miały umiejętności zawodowe nabyte podczas szkoleń.

Wysoka efektywność charakteryzowało natomiast Poradnictwo zawodowe. Blisko trzy czwarte (75%) osób korzystających z poradnictwa stwierdziło, że dzięki poradnictwu zwiększyły się ich umiejętności potrzebne do znalezienia pracy. Ponad połowa (54%) spośród osób, które znalazły pracę (17% beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniem) deklarowało, że duży wpływ na to miały poznane podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy.

4.3.1.3.4. **PL0008.04.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo podkarpackie)

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- poradnictwo zawodowe przed rozpoczęciem szkolenia;
- szkolenia zawodowe;
- poradnictwo zawodowe po ukończeniu szkolenia;
- szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej;
- doradztwo dla osób podejmujących działalność gospodarczą.

Trafność doboru uczestników

Głównym problemem województwa podkarpackiego było przede wszystkim niedostosowanie kwalifikacji siły roboczej do potrzeb rynku pracy, a z drugiej strony niski popyt na pracę, a w konsekwencji duże bezrobocie. Projekty w ramach Phare 2000, miały choć w minimalnym stopniu zmienić tę sytuację.

Informacje na temat szkoleń pochodziły głównie z Wojewódzkiego lub Powiatowego Urzędu Pracy (wskazane przez 45% zbadanych beneficjentów). Innym często wymienianym źródłem informacji byli znajomi, rodzina (32%). Część uczestników szkoleń dowiedziała się o szkoleniach z ogłoszeń w gazecie (11%), z zakładu pracy (8%) oraz ulotek i plakatów (7%). Niektórzy beneficjenci informację o szkoleniach pozyskali z telewizji lub radia (3%).

Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach?	
	procent odpowiedzi (N=75)
z Urzędu Pracy	45,1%
dowiedział(a)em się od kogoś z rodziny, znajomego	31,8%
z ogłoszenia w gazecie	10,6%
z zakładu pracy	8,3%
z ulotki, broszury, katalogu, plakatu	6,6%
z telewizji, radio	2,7%
z ZDZ, CKU	1,3%
z innych źródeł	1,4%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Zdaniem przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy rekrutacja beneficjentów nie była do końca poprawna. Jednym z głównych powodów niezadowolenia był brak zachowania terminów rekrutacji oraz harmonogramu prac, które wykonawcy przedstawili w raportach wstępnych. Jak podaje przedstawiciel WUP: *Choć planowaliśmy w projekcie dla bezrobotnych rozpocząć szkolenia w połowie marca, to większość szkoleń rozpoczęła się w maju, czerwcu.* Kolejnym błędem, zdaniem przedstawicieli WUP, było zbyt późne poinformowanie osób zakwalifikowanych do przeszkolenia o terminie rozpoczęcia szkoleń. Jak podaje przedstawiciel WUP: *Wykonawca stał na stanowisku, że osoby bezrobotne nie mają nic do roboty i tylko czekają na ten kurs. A to nie jest do końca prawda, każdy ma jakieś tam plany na następne dni, więc nie można stawiać ludzi przed takim faktem, że już proszę się stawić na szkolenie, jeżeli nie, to do widzenia.*

Aby zakwalifikować się do szkoleń bezrobotni musieli przejść testy kwalifikacyjne (o czym wspomniało 56% beneficjentów). Były to głównie ankiety osobowe oraz testy psychologiczne. Część z respondentów odbyła również rozmowę z doradcą personalnym (31%). Jednakże w przypadku 24% przebadanych beneficjentów, przed zakwalifikowaniem na szkolenie nie sprawdzono ich umiejętności ani kwalifikacji.

Czy przed Pana(i) udziałem w szkoleniu sprawdzono, czy Pana(i) umiejętności i kwalifikacje są odpowiednie do udziału w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=75)
tak, wypełniałem ankietę	55,8%
tak, przeprowadzono rozmowę kwalifikacyjną	30,7%
nie sprawdzono moich umiejętności i kwalifikacji	24,0%
nie pamiętam, trudno powiedzieć	2,8%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Wśród beneficjentów ankietowanych w badaniu ilościowym, 62% było zdania, że o przyjęciu ich na szkolenie zdecydowała ankieta kwalifikacyjna. Innym czynnikiem, który według beneficjentów miał wpływ na zakwalifikowanie się na szkolenie, była kolejność zapisywania się na kurs (29% badanych). 9% badanych przyznało, że na szkolenie zostali przyjęci dzięki znajomościom. Nieliczni respondenci jako czynnik dzięki, któremu dostali się na szkolenie, wskazywali losowanie (3%).

Co zdecydowało o przyjęciu Pana(i) na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=75)
ankieta kwalifikacyjna, rozmowa kwalifikacyjna	61,5%
kolejność zapisywania na szkolenie	29,3%
znajomości	9,2%
losowanie	2,6%
nie wiem	1,3%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Blisko trzy czwarte beneficjentów (73%) starało się dostać na szkolenie, w którym brali udział, jednakże jedną piątą beneficjentów (20%) aplikowała na inne szkolenia, a została zaproszona na inne. W 5% przypadków respondenci zostali skierowani na szkolenia.

W jaki sposób trafił Pan(i) na szkoleniu, na które się Pan(i) dostał(a)?	
	procent odpowiedzi (N=75)
starałem(a)m się dostać na szkolenie, w którym brałem(a)m udział	73,4%
starałem(a)m się dostać na inne szkolenie, ale mnie skierowano na to szkolenie, które odbyłem	20,0%
nie starałem(a)m się o szkolenie, zostałem(a)m skierowany	5,3%
nie pamiętam	1,3%
Razem	100,0%

Blisko połowę beneficjentów stanowiły osoby długotrwale bezrobotne (od ponad roku) przed szkoleniem – stanowiły one 43% beneficjentów. 40% beneficjentów było bezrobotnych nie dłużej niż rok. Pozostałe 18% beneficjentów pracowało przed szkoleniem.

Jak długo przed udziałem w szkoleniu był(a) Pan(i) bezrobotny?	
	procent odpowiedzi (N=75)
osoby pracujące przed szkoleniem	17,5%
bezrobotni przez pół roku lub krócej	23,9%
bezrobotni przez 7-12 miesięcy	16,1%
bezrobotni przez 13-24 miesięcy	18,3%
bezrobotni ponad 2 lata	24,2%
Razem	100,0%

Większość badanych stwierdziło, że łatwo było dostać się na szkolenia. Odpowiedzi „bardzo łatwo” lub „raczej łatwo” udzieliło 59% beneficjentów.

Czy było łatwo, czy też trudno dostać się na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=75)
bardzo trudno	7,9%
raczej trudno	17,5%
ani trudno ani łatwo	11,7%
raczej łatwo	39,0%
bardzo łatwo	20,0%
nie wiem, trudno powiedzieć	3,9%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Beneficjenci uczestniczący w dyskusji raczej dobrze oceniali organizację szkoleń i wyżywienie. Główny zarzut stawiany niemal każdemu szkoleniu dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem to zbyt mała liczba zajęć praktycznych, a za bardzo rozbudowana część teoretyczna.

Niemal połowa (49%) badanych, którzy brali udział w innych kursach zawodowych poproszeni o porównanie tamtych kursów ze szkoleniem w ramach PHARE 2000 uznało, że te ostatnie nie były ani lepsze ani gorsze. Z kolei 45% beneficjentów, którzy brali udział w innych szkoleniach, było zdania, że szkolenia w ramach PHARE 2000 były lepsze od innych szkoleń.

Jak ocenia Pan(i) szkolenie w ramach PHARE 2000 w porównaniu z innymi szkoleniami, w jakich Pan(i) uczestniczył(a) biorąc pod uwagę zwiększenie Pan(i) szans na znalezienie pracy. Szkolenie w ramach PHARE było w porównaniu z innymi szkoleniami:	
	procent wśród badanych, którzy brali udział w innych szkoleniach zawodowych (N=16)
zdecydowanie lepsze	24,6%
raczej lepsze	19,8%
ani lepsze ani gorsze	49,4%
raczej gorsze	6,2%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Niemal wszyscy uczestnicy dyskusji ewaluacyjnej byli bezrobotni przed odbyciem szkoleń w ramach Phare 2000. Większość osób bardzo chętnie zgłosiła się i chciała wziąć udział w szkoleniach. Oczekiwali od nich:

- ✓ Szybszego znalezienia pracy;
- ✓ Staży organizowanych wraz ze szkoleniem;
- ✓ Podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych;
- ✓ Dalszego rozwoju zawodowego;
- ✓ Przekwalifikowania się, zdobycia nowych kwalifikacji, które pomogłyby znaleźć inną pracę, w innym zawodzie;
- ✓ Poznania nowych ludzi;
- ✓ „Wyjścia z domu”, pozbycia się depresji.

Sytuacja zawodowa beneficjentów biorących udział w grupie dyskusyjnej zmieniła się w niewielkim stopniu. Jedna osoba uczestnicząca w dyskusji znalazła zatrudnienie, które zdobyła dzięki szkoleniu i które było zgodne z tematyką szkoleń. Jak podaje beneficjent uczestniczący w dyskusji: *Pracuję w dosyć dużej firmie. Akurat zajmuje się tym, czego nauczyłem się tutaj na kursie. Chwalę sobie ten kurs.*

Jednak inna osoba znalazła pracę nie w tym zawodzie, w którym była przeszkolona. Pozostałe osoby uczestniczące w dyskusji nadal pozostały bezrobotne.

Dla przedstawicieli WUP i PARP niepowodzeniem było przeszkolenie zbyt małej liczby osób w zakresie założenia własnego przedsiębiorstwa. Jak podaje koordynator z ramienia PARP: *Porażką był projekt na Podkarpaciu dla bezrobotnych. Ja jestem naprawdę niezadowolona, mieliśmy chyba 110 osób, które miały założyć firmy i jak zakończyliśmy projekt, to tylko cztery osoby założyły swoją firmę. To jest w ogóle straszny wynik. W opinii wykonawcy powodem takiej sytuacji było położenie zbyt dużego nacisku na liczbę osób biorących udział w szkoleniach. Ich zdaniem przeszkolonych powinno być znacznie mniej osób niż zakładano, a każdemu uczestnikowi należało przyznać dotację na założenie własnego przedsiębiorstwa.*

Choć szkolenia nie pomogły beneficjentom w bezpośrednim znalezieniu pracy, to pozytywnie wpłynęły na ich podejście do życia. Szkolenia i usługi doradcze pomogły beneficjentom:

- ✓ Pozbyć się depresji, wyjść z kryzysu;
- ✓ Nabrać pewności siebie, nauczyć się asertywności;
- ✓ Być bardziej aktywnym i efektywniej szukać pracy - 33% badanych spośród osób, które po zakończeniu szkoleń poszukiwali pracy, poszukiwało jej w inny sposób niż przed udziałem w kursie;
- ✓ Właściwie zachowywać się podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Czy po zakończeniu szkolenia poszukiwał Pan(i) pracy w inny sposób niż przed udziałem w szkoleniu?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu poszukiwali pracy (N=52)
zdecydowanie w inny sposób	14,0%
raczej w inny sposób	19,4%
raczej w ten sam sposób	38,1%
zdecydowanie w ten sam sposób	26,7%
trudno powiedzieć	1,8%
Razem	100,0%

Według beneficjentów uczestniczących w dyskusji, kluczowe znaczenie dla znalezienia przez nich zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej miały przede wszystkim rozmowy z doradcą. W badaniu ilościowym odnotowano, że skorzystało z nich 47% beneficjentów, przy czym w większości skorzystali z niej tylko w trakcie szkoleń. Cztery piąte (80%) beneficjentów korzystających z doradztwa stwierdziło, że dzięki temu zwiększyły się ich umiejętności potrzebne do znalezienia pracy.

Czy w ramach szkolenia skorzystał(a) Pan(i) z pomocy doradczej?	
	procent odpowiedzi (N=75)
uczestniczyłem tylko w trakcie szkolenia	30,6%
uczestniczyłem tylko przed szkoleniem	9,4%
uczestniczyłem tylko po szkoleniu	5,2%
uczestniczyłem przed, w trakcie i po szkoleniu	1,3%
nie uczestniczyłem(a)m, ale taka pomoc była oferowana	6,7%
nie uczestniczyłem(a)m, taka pomoc nie była oferowana	38,6%
nie pamiętam	8,2%
Razem	100,0%

Czy dzięki temu, że uczestniczył(a) Pan(i) w doradztwie, które odbywało się przed, w trakcie, lub zaraz po szkoleniu zwiększyły się Pana(i) umiejętności potrzebne do znalezienia pracy (informacje na temat sposobów poszukiwania pracy, pisanie C.V., tego jak należy się zachować podczas rozmowy kwalifikacyjnej)?	
	procent przebadanych, którzy korzystali z doradztwa (N=35)
zdecydowanie tak	37,4%
raczej tak	42,4%
raczej nie	11,7%
zdecydowanie nie	5,6%
trudno powiedzieć	2,9%
Razem	100,0%

Dziewięciu na dziesięciu beneficjentów (91%) po zakończeniu szkoleń przystąpiło do egzaminu i pomyślnie go zdało. Dla 9% procent beneficjentów szkoleń nie zorganizowano takiego egzaminu.

Czy na zakończenie kursu przystąpił(a) Pan(i) do egzaminu?	
	procent odpowiedzi (N=75)
tak, był taki egzamin i zdałem go	90,9%
nie było takiego egzaminu	9,1%
Razem	100,0%

Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu pracowali, 59% podczas pracy wykorzystywało wiedzę lub umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia, przy czym 37% stwierdziło to w sposób zdecydowany. Z kolei 33% beneficjentów, którzy po szkoleniu pracowali, w swojej pracy nie wykorzystywało wiedzy ani umiejętności nabytych podczas kursu.

Czy w pracy, którą Pan(i) wykonuje, wykorzystuje Pan(i) wiedzę lub umiejętności zdobyte podczas szkolenia?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu pracowali, niezależnie od tego, czy obecnie pracują (N=40)
zdecydowanie tak	37,1%
raczej tak	22,2%
ani tak, ani nie	7,9%
raczej nie	20,1%
zdecydowanie nie	12,7%
Razem	100,0%

W przypadku szkoleń dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem, część z nich nie była odpowiednio dobrana - nie była dostosowana do aktualnych potrzeb rynku pracy w województwie.

Niektórzy beneficjenci uczestniczący w dyskusji byli zdania, że w trakcie szkoleń uczono ich przedmiotów, które w ogóle im się nie przydadzą w przyszłości. Kolejny zarzut stawiany niemal każdemu szkoleniu dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem to zbyt mała liczba zajęć praktycznych, a za bardzo rozbudowana część teoretyczna.

Generalnie, zdaniem beneficjentów, przedstawicieli WUP, PARP oraz wykonawców potrzebne było przeprowadzenie szkoleń dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem w województwie podkarpackim. Jednak zasadniczymi wadami przeprowadzonych szkoleń były:

- ✓ Niewłaściwy dobór wskaźników - zbyt dużo osób zagrożonych bezrobociem do przeszkolenia oraz zbyt dużo osób skierowanych na szkolenia z zakresu zakładania własnej firmy;
- ✓ Brak programu wsparcia dla osób, które miałyby założyć własną firmę;
- ✓ Niewłaściwy (w części przypadków), dobór osób do szkoleń: w szkoleniach uczestniczyły osoby, które nie zamierzały pracować w zawodzie, w którym były szkolone lub osoby uczestniczące w szkoleniach nie posiadały odpowiednich kwalifikacji, aby po szkoleniach pracować w danym zawodzie;
- ✓ Nie dostosowanie szkoleń do potrzeb rynku pracy – często szkolono osoby w zawodach, na które faktycznie nie było zapotrzebowania;
- ✓ Brak staży, brak szkoleń pod kątem konkretnych lokalnych pracodawców.

Podsumowując, zdaniem przedstawicieli Wojewódzkich Urzędów Pracy, szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem nie zmieniły sytuacji na rynku pracy.

Jednakże mimo negatywnych stron, szkolenia postrzegane były przez uczestników jako zwiększające ich szanse na rynku pracy oraz godne polecenia komuś z rodziny lub znajomemu poszukującemu pracy. 52% beneficjentów uważało, że po ukończeniu szkoleń ich szanse na rynku pracy w porównaniu z osobami, które nie brały udziału w szkoleniach, polepszyły się, przy czym w sposób zdecydowany opinię tą wyraziło 16% beneficjentów. Należy tu jednak zaznaczyć, że 44% beneficjentów szkoleń uważa, że szkolenia nie zmieniły ich sytuacji na rynku pracy. Z kolei niemal wszyscy beneficjenci (89%) poleciliby szkolenie w ramach PHARE 2000 komuś z rodziny lub znajomemu, kto chciałby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy.

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie pracy, karierę zawodową w porównaniu z podobnymi osobami z Pana(i) otoczenia, które nie brały udziału w szkoleniach PHARE 2000. Czy od czasu odbycia szkoleń Pana szanse na rynku pracy w porównaniu osobami, które nie brały udziału w szkoleniu:

	procent odpowiedzi (N=75)
zdecydowanie się polepszyły	15,9%
raczej się polepszyły	35,7%
ani się pogorszyły, ani się polepszyły	44,3%
raczej pogorszyły się	4,1%
Razem	100,0%

Czy polecił(a)by Pan(i) to szkolenie bezrobotnemu znajomemu lub członkowi rodziny, w celu zwiększenia szans na znalezienie pracy?

	procent odpowiedzi (N=75)
zdecydowanie tak	55,8%
raczej tak	33,6%
raczej nie	6,6%
zdecydowanie nie	4,0%
Razem	100,0%

Efektywność poszczególnych rodzajów instrumentów zastosowanych w programie:

Zastosowane w programie różne rodzaje instrumentów charakteryzowały się zróżnicowaną efektywnością - od niskiej, poprzez średnią, do wysokiej.

Niska efektywność charakteryzowała Szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej oraz Doradztwo dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą. Nieliczni beneficjenci poddani działaniu tych instrumentów, rozpoczęli działalność gospodarczą. Wśród zbadanych beneficjentów, osoby prowadzące działalność gospodarczą stanowiły 2%.

Średnia efektywność cechowała Szkolenia zawodowe. Ponad połowa (55%) spośród osób, które znalazły pracę (15% wszystkich beneficjentów) deklarowała, że duży wpływ na to miały umiejętności zawodowe nabyte podczas szkoleń.

Wysoka efektywność charakteryzowała natomiast Poradnictwo zawodowe. Cztery piąte (80%) osób korzystających z poradnictwa było zdania, że dzięki poradnictwu zwiększyły się ich umiejętności potrzebne do znalezienia pracy. Blisko połowa (46%) spośród osób, które znalazły pracę (13% beneficjentów bezrobotnych przed stażem) deklarowała, że duży wpływ na to miały poznane podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy.

4.3.1.3.5. PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem (województwo śląskie)

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- poradnictwo zawodowe przed rozpoczęciem szkolenia;
- szkolenia zawodowe;
- poradnictwo zawodowe po ukończeniu szkolenia;

- pośrednictwo pracy;
- szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej;
- doradztwo dla osób podejmujących działalność gospodarczą.

W celu zwiększenia trafności wyborów dokonywanych przez beneficjentów projektu, pomocą w wyborze właściwego szkolenia i zaplanowania dalszej ścieżki kariery mieli służyć doradcy świadczący usługi poradnictwa zawodowego. Na poradnictwo zawodowe składały się porady przed rozpoczęciem szkolenia oraz porady po zakończeniu kursu. Dla osób, które wybrały biznesowy profil uczestnictwa, świadczone były usługi doradztwa biznesowego. Poszukiwanie i w efekcie uzyskanie zatrudnienia przez beneficjentów miało być wspierane przez usługi pośrednictwa pracy.

Trafność doboru uczestników

Beneficjenci najczęściej uzyskali informacje na temat szkoleń w Wojewódzkim lub Powiatowym Urzędzie Pracy (29%), lub w swoim zakładzie pracy (26%). Innym, często wymienianym źródłem informacji, było ogłoszenie w gazecie (16%). Część uczestników o szkoleniach dowiedziała się od rodziny lub znajomych (14%). Niektórzy beneficjenci informację o szkoleniach uzyskali z Zakładu Doskonalenia Zawodowego lub Centrum Kształcenia Ustawicznego (6%), ogólnodostępnych ulotek, broszur itp. (5%), z mediów takich jak radio czy telewizja (4%) lub bezpośrednio od organizatorów szkoleń (4%).

Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach?	
	procent odpowiedzi (N=100)
z Urzędu Pracy	29,4%
z zakładu pracy	25,7%
z ogłoszenia w gazecie	16,4%
dowiedział(a)em się od kogoś z rodziny znajomego	13,6%
z ZDZ, CKU	5,5%
z ulotki, broszury, katalogu, plakatu	4,8%
z telewizji, radio	4,1%
bezpośrednio od organizatorów kursów	3,8%
z jednostki samorządu lokalnego	2,0%
z innego źródła	1,9%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Aby zakwalifikować się na szkolenia część bezrobotnych musiała odbyć rozmowę z doradcą personalnym. Tą formę rekrutacji wskazywało 52% beneficjentów. Jak wspomina jedna z beneficjentek: *Ja akurat przez przypadek się dowiedziałam o tych kursach w Urzędzie Pracy, bo pracownice przy mnie o tym rozmawiały. Było co najmniej 3 razy więcej chętnych niż miejsc, bo nasza grupa liczyła 33 osób, a lista chętnych sięgała gdzieś koło 200 osób. Kwalifikacja była na zasadzie, że były dwie rozmowy z doradcą personalnym. Potem po tych rozmowach szły dane, jak to oni określili, do centrum. W tym centrum wylaniali ostateczną listę uczestników, ale nie wiem, jakimi kryteriami się kierowali.*

Część beneficjentów poddana została testom kwalifikacyjnym – procedura ta została wskazana przez 49% przebadanych beneficjentów. Były to głównie ankiety osobowe oraz testy psychologiczne. Jak wspomina jeden z uczestników dyskusji: *Test był psychologiczny i stwierdzili, że moje umiejętności przydadzą się w takich zawodach. I na zasadzie tego typowali osoby do tych kursów.*

W przypadku 21% beneficjentów nie zastosowano żadnej procedury sprawdzającej, czy ich umiejętności były odpowiednie do udziału w kursie.

Czy przed Pana(i) udziałem w szkoleniu sprawdzono, czy Pana(i) umiejętności i kwalifikacje są odpowiednie do udziału w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=100)
tak, przeprowadzono ze mną rozmowę kwalifikacyjną	51,7%
tak, wypełniałem(a)m ankietę	49,0%
nie sprawdzono moich umiejętności i kwalifikacji	21,1%
nie pamiętam, trudno powiedzieć	2,7%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Zdaniem części uczestników dyskusji, spora część beneficjentów szkoleń nie była właściwie dobrana. Jak podaje jeden z uczestników: *Ja uważam, że na naszym kursie sprzedawcy, to po prostu była taka zbieranina ludzi. Ktoś tam chciał iść na jakieś szkolenie inne, ale się nie dostał, więc poszedł na to, żeby papierek dostać.*

Cześć uczestników miała zatem wrażenie, że osoby które uczestniczyły w określonych kursach (np. sekretarki) nie koniecznie po zakończonym kursie będą chciały pracować w tym zawodzie. Jak wspomina jedna z uczestniczek szkolenia: *Ja pracowałam kiedyś jako sekretarka i robiłam szkolenia dla sekretarki. Ale powiem szczerze, nie chciałabym pracować jako sekretarka.*

Zdaniem przedstawicieli WUP oraz beneficjentów uczestniczących w dyskusji grupowej, wykonawcy powinni przykładać większą wagę do rekrutacji kandydatów na szkolenia, ponieważ przeszkolenie osób niewiążących przyszłości zawodowej z profilem kursu przyczynia się do marnotrawienia środków przeznaczonych na szkolenia. Jak podaje jeden z beneficjentów uczestniczących w dyskusji: *Lepiej żeby z tych pieniędzy przeznaczonych na kurs utworzyć dwa stanowiska pracy, chociaż dwa, niż szkolić 20 osób nie chcących pracować w danym zawodzie za tyle pieniędzy.*

Wśród beneficjentów ankietowanych w badaniu ilościowym 60% było zdania, że o przyjęciu ich na szkolenie zadecydowała ankiet kwalifikacyjna. Innym czynnikiem, który według beneficjentów miał wpływ na zakwalifikowanie się na kurs, była kolejność zapisów na szkolenie (30% badanych). Nieliczni respondenci jako czynnik dzięki, któremu dostali się na szkolenie wymieniali sam fakt zgłoszenia chęci udziału w kursie (2%) lub własny upór i nieustępliwość w staraniu się o szkolenie (2%). 2% badanych przyznało, że na szkolenie zostali przyjęci dzięki znajomościom.

Co zadecydowało o przyjęciu Pana(i) na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
ankieta kwalifikacyjna, rozmowa kwalifikacyjna	59,5%
kolejność zapisywania na szkolenie	30,1%
fakt zgłoszenia chęci udziału w kursie	2,0%
Znajomości	1,7%
ciągłe dzwonienie, upominanie się o szkolenie, upór	1,7%
Inne	5,6%
nie wiem	2,1%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Prawie trzy czwarte beneficjentów (73%) starało się dostać na szkolenie, w którym brali udział, jednakże część z badanych (10%) aplikowała na inne szkolenia, a została zaproszona na inne. W 17% przypadków respondenci zostali skierowani na szkolenia.

W jaki sposób trafił Pan(i) na szkoleniu, na które się Pan(i) dostał(a)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
starałem(a)m się dostać na szkolenie, w którym brałem(a)m udział	73,0%
starałem(a)m się dostać na inne szkolenie, ale mnie skierowano na to szkolenie, które odbyłem	10,0%
nie starałem(a)m się o szkolenie, zostałem(a)m skierowany	17,0%
Razem	100,0%

Ponad dwie piąte (42%) beneficjentów szkoleń stanowiły osoby pracujące – zagrożone bezrobociem. 33% beneficjentów było bezrobotnych nie dłużej niż rok. Jedną czwartą (25%) beneficjentów szkolenia stanowili długotrwale (od ponad roku) bezrobotni. Wśród badanych znalazła się jedna osoba, która przed udziałem w szkoleniu była emerytem lub rencistą.

Jak długo przed udziałem w szkoleniu był(a) Pan(i) bezrobotny?	
	procent odpowiedzi (N=100)
osoby pracujące przed szkoleniem	41,6%
bezrobotni przez pół roku lub krócej	21,0%
bezrobotni przez 7-12 miesięcy	12,2%
bezrobotni przez 13-24 miesięcy	14,7%
bezrobotni ponad 2 lata	9,9%
osoby będące emerytami lub rencistami przed szkoleniem	0,6%
Razem	100,0%

Większość badanych stwierdziła, że łatwo było się dostać na szkolenia. Odpowiedzi „bardzo łatwo” lub „raczej łatwo” udzieliło 58% beneficjentów.

Czy było łatwo, czy też trudno dostać się na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
bardzo trudno	7,2%
raczej trudno	14,2%
ani trudno ani łatwo	13,0%
raczej łatwo	33,2%
bardzo łatwo	25,0%
nie wiem, trudno powiedzieć	7,4%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Beneficjenci wypowiadali słowa krytyki w związku z ilością materiału a czasem, jaki został poświęcony analizie i nauce tego materiału. Zdaniem beneficjentów, szkolenia były zbyt krótkie, aby można było nauczyć się i przyswoić cały materiał szkoleniowy. Jak wspomina jeden z uczestników badania: *Tak ogólnie to myślę, że ilość materiału przeznaczona na 155 godzin kursu była zbyt obszerna. Trzeba było przerobić w tak krótkim czasie*

material, który jest zwykle przerabiany na studiach w ciągu kilku miesięcy. Moim zdaniem takie kursy dla bezrobotnych powinny trwać co najmniej pół roku.

Kolejnym zarzutem stawianym przez beneficjentów było niedopasowanie poziomów kursów do poziomu zaawansowania uczestników szkoleń. Często zdarzało się, że w danym kursie uczestniczyły osoby słabo orientujące w danej dziedzinie i osoby zaawansowane. Wówczas trudno było dopasować poziom szkoleniowego i tempo prowadzenia kursu do poszczególnych uczestników szkolenia.

Niektórzy beneficjenci uczestniczący w dyskusji byli zdania, że w trakcie szkoleń uczono ich przedmiotów, które w przyszłości w ogóle im się nie przydadzą. Jak wspomina jeden z beneficjentów: *Ja mogę tyle powiedzieć, że jako sprzedawcy, po co są mi takie przedmioty jak np. socjologia. Najważniejsze są dla mnie różne techniki sprzedaży, w jaki sposób towar przedstawić, wyeksponować. Czym zachęcać klienta.*

Kolejny zarzut stawiany wobec niemal każdego szkolenia dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem, to zbyt duża liczba zajęć teoretycznych, a za mała zajęć praktycznych. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Na szkoleniach było za dużo skompensowanych informacji teoretycznych, jak na półtora miesiąca czasu, a zbyt mało praktyki.*

Jednakże mimo tych zarzutów, osoby, które brały udział w innych kursach zawodowych poproszenie o porównanie tamtych kursów ze szkoleniem w ramach PHARE 2000 w większości uznawali te ostatnie za lepsze - pogląd, że były one zdecydowanie lepsze wyraziło 41% odpowiadających na to pytanie, natomiast opinie, że były to szkolenia raczej lepsze 12%.

Jak ocenia Pan(i) szkolenie w ramach PHARE 2000 w porównaniu z innymi szkoleniami, w jakich Pan(i) uczestniczył(a) biorąc pod uwagę zwiększenie Pan(i) szans na znalezienie pracy. Szkolenie w ramach PHARE było w porównaniu z innymi szkoleniami:

	procent wśród badanych, którzy brali udział w innych szkoleniach zawodowych (N=24)
zdecydowanie lepsze	40,6%
raczej lepsze	12,3%
ani lepsze ani gorsze	28,7%
raczej gorsze	18,5%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Niemal wszystkie osoby uczestniczące w dyskusji ewaluacyjnej były bezrobotne przed szkoleniami Phare 2000. Większość osób bardzo chętnie zgłosiła się na szkolenia. Głównie oczekiwali od nich:

- ✓ Szybszego znalezienia pracy;
- ✓ Staży organizowanych wraz z szkoleniem;
- ✓ Podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych;
- ✓ Dalszego rozwoju zawodowego. Jak jeden z uczestników badania powiedział: *Po prostu chciałem się rozwijać, chciałem przyszedłemu pracodawcy pokazać, że nie cały rok siedzę beczynnie - tylko coś robię;*
- ✓ Przekwalifikowania się, zdobycia nowych umiejętności, które pomogłyby znaleźć inną pracę, w innym zawodzie;
- ✓ Poznania nowych ludzi;
- ✓ „Wyjścia z domu”, pozbycia się depresji.

Część badanych wykazywała niezadowolenie z odbytych szkoleń. Były to głównie osoby z wyższym wykształceniem, stosunkowo młode, posiadające już jakieś doświadczenie zawodowe. Ich niezadowolenie wiązało się z rodzajem szkolenia. Często były to szkolenia specjalistyczne, kończące się egzaminem

państwowym, jak np. szkolenie na agentów nieruchomości. Część uczestniczących w szkoleniu beneficjentów nie zdała egzaminu państwowego, a w związku z tym nie znalazła zatrudnienia zgodnego z kwalifikacjami nabytymi w czasie szkolenia. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Efekt końcowy nie spełnił moich oczekiwań. Jeżeli chodzi o pośrednika rynku nieruchomości czy rzeczoznawcę, to szkolenie kończy się egzaminem państwowym. Spośród dwudziestu kilku osób, które uczestniczyły w kursie, egzamin państwowy zdały tylko 4 osoby.*

Wśród wszystkich beneficjentów z województwa śląskiego 89% zdało egzamin wewnętrzny, do którego przystąpili po zakończeniu szkoleń, natomiast 5% beneficjentów nie zdało takiego egzaminu. 4% beneficjentów nie przystępowało do takiego egzaminu.

Czy na zakończenie kursu przystąpił(a) Pan(i) do egzaminu?	
	procent odpowiedzi (N=100)
tak, był taki egzamin i zdałem go	88,5%
tak, był taki egzamin i nie zdałem go	4,5%
tak, był taki egzamin, ale nie przystępowałem do niego	3,9%
nie było takiego egzaminu	3,1%
Razem	100,0%

Pomimo, że część uczestników szkolenia w województwie śląskim nie znalazła zatrudnienia, nie oznacza to, że nadal pozostaje bierna. W przypadku większości beneficjentów same szkolenia, a szczególnie doradztwo zawodowe, wpłynęły pozytywnie na ich aktywność zawodową. Często szkolenia i usługi doradcze pomogły:

✓ Pozbyć się depresji, wyjść z kryzysu. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Ja jestem wdzięczny tej pani z doradztwa, z Witosa z tej Górniczej Agencji Pracy, bo ona była moją prawą ręką. Ona mi najwięcej pomogła w tym wszystkim. Nie dość, że mnie skierowała na ten kurs, to jeszcze mi pomagała psychicznie, bo byłem tak zdolowany. Powiedziała, w jakich zawodach mógłbym się sprawdzić;*

✓ Nabrać pewności siebie, nauczyć się asertywności;

✓ Być bardziej aktywnym i efektywniej szukać pracy;

✓ Wesprzeć finansowo uczestników szkolenia – każdy uczestnik szkolenia otrzymał pomoc finansową w wysokości od 100 do 200 złotych;

✓ Nabyć umiejętności, jak należy zachowywać się podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Jak podaje uczestnik spotkania: *Pokazano mam wręcz, jak mamy walczyć o swoje, jak powinna wyglądać rozmowa kwalifikacyjna, jak rozmawiać z pracodawcą.*

Należy tu jednak podkreślić, że dwie trzecie (66%) spośród przebadanych, którzy po zakończeniu szkoleń poszukiwali pracy, wykonywało to w ten sam sposób jak przed szkoleniem. Niecała jedna trzecia poszukujących pracy (30%) po szkoleniu robiła to w inny sposób.

Czy po zakończeniu szkolenia poszukiwał Pan(i) pracy w inny sposób niż przed udziałem w szkoleniu?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu pozostawali bezrobotni (N=42)
zdecydowanie w inny sposób	11,0%
raczej w inny sposób	19,1%
raczej w ten sam sposób	34,6%
zdecydowanie w ten sam sposób	31,4%
trudno powiedzieć	3,9%
Razem	100,0%

Kluczowe znaczenie dla znalezienia pracy przez beneficjentów lub rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, według uczestników dyskusji, miały przede wszystkim rozmowy z doradcą, pokazujące:

- ✓ jak poruszać się na rynku pracy;
- ✓ jak pisać CV;
- ✓ jak zachowywać się podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

Spotkania z doradcą nauczyły ich ponadto wiary w siebie oraz większej asertywności.

Z pomocy doradczej skorzystało 78% beneficjentów, przy czym w większości korzystali z niej tylko w trakcie szkoleń. Ponad dwie trzecie (69%) beneficjentów korzystających z doradztwa zwiększyło swoje umiejętności potrzebne do znalezienia pracy.

Czy w ramach szkolenia skorzystał(a) Pan(i) z pomocy doradczej?	
	procent odpowiedzi (N=100)
uczestniczyłem tylko w trakcie szkolenia	49,8%
uczestniczyłem tylko po szkoleniu	10,4%
uczestniczyłem przed, w trakcie i po szkoleniu	6,4%
uczestniczyłem tylko przed szkoleniem	5,6%
uczestniczyłem przed szkoleniem i w trakcie szkolenia	3,2%
uczestniczyłem przed i po szkoleniu	2,4%
nie uczestniczyłem(a)m, ale taka pomoc była oferowana	9,7%
nie uczestniczyłem(a)m, taka pomoc nie była oferowana	9,5%
Razem	100,0%

Czy dzięki temu, że uczestniczył(a) Pan(i) w doradztwie, które odbywało się przed, w trakcie, lub zaraz po szkoleniu zwiększyły się Pana(i) umiejętności potrzebne do znalezienia pracy (informacje na temat sposobów poszukiwania pracy, pisania C.V., tego jak należy się zachować podczas rozmowy kwalifikacyjnej)?

	procent wśród badanych, którzy korzystali z doradztwa (N=78)
zdecydowanie tak	37,4%
raczej tak	31,5%
raczej nie	12,7%
zdecydowanie nie	12,0%
trudno powiedzieć	6,4%
Razem	100,0%

Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu pracowali, 58% podczas pracy wykorzystywało wiedzę lub umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia, przy czym 30% stwierdziło to w sposób zdecydowany. Z kolei 28% beneficjentów, którzy po szkoleniu pracowali, w swojej pracy nie wykorzystywało wiedzy lub umiejętności nabytych podczas kursu.

Czy w pracy, którą Pan(i) wykonuje, wykorzystuje Pan(i) wiedzę lub umiejętności zdobyte podczas szkolenia?

	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu pracowali, niezależnie od tego, czy obecnie pracują (N=72)
zdecydowanie tak	32,2%
raczej tak	25,6%
ani tak, ani nie	14,0%
raczej nie	16,0%
zdecydowanie nie	12,2%
Razem	100,0%

Generalnie, zdaniem beneficjentów oraz przedstawicieli WUP, zasadne było przeprowadzenie szkoleń dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem w województwie śląskim, jednak zasadniczymi wadami szkoleń były:

- ✓ Niewłaściwy dobór wskaźników: zbyt dużo osób zagrożonych bezrobociem oraz zbyt duża liczba osób skierowana na szkolenia dotyczące zakładania własnej firmy;
- ✓ Brak długofalowego programu wsparcia dla osób, które miałyby założyć własną firmę;
- ✓ Niewłaściwy (w części przypadków) dobór kandydatów do szkoleń - w szkoleniach uczestniczyły osoby, które nie zamierzały pracować w zawodzie, w którym zostały przeszkolone lub nie posiadały odpowiednich kwalifikacji, aby po tychże szkoleniach pracować w danym zawodzie;
- ✓ Nie dostosowanie szkoleń do potrzeb rynku pracy – często szkolono osoby w zawodach, na które było nikłe zapotrzebowanie;
- ✓ Brak staży zawodowych.

Zdaniem przedstawicieli PARP oraz WUP i wykonawców, projekty zostały dobrze dobrane do województwa śląskiego, źle natomiast założono poszczególne wskaźniki.

Reasumując – w opinii przedstawiciela Wojewódzkiego Urzędu Pracy - szkolenia dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem nie zmieniły sytuacji na rynku pracy. Dzięki tym szkoleniom stopa bezrobocia na Śląsku nie uległa zmianie.

Mimo wskazywanych powyżej negatywnych opinii na temat kursów. Szkolenia były postrzegane przez uczestników jako zwiększające ich szanse na rynku pracy oraz godne polecenia komuś z rodziny lub znajomemu poszukującemu pracy. 53% beneficjentów uważało, że po ukończeniu szkoleń ich szanse na rynku pracy w porównaniu z osobami, które nie brały udziału w szkoleniach, polepszyły się, przy czym w sposób zdecydowany opinię tą wyraziło 18% beneficjentów. Należy tu jednak zaznaczyć, że 41% beneficjentów szkoleń uważało, że szkolenia nie zmieniły ich sytuacji na rynku pracy. Z kolei niemal wszyscy beneficjenci (93%) poleciliby szkolenie w ramach PHARE 2000 komuś z rodziny lub znajomemu, kto chciałby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy.

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie pracy, karierę zawodową w porównaniu z podobnymi osobami z Pana(i) otoczenia, które nie brały udziału w szkoleniach PHARE 2000. Czy od czasu odbycia szkoleń Pana szanse na rynku pracy w porównaniu osobami, które nie brały udziału w szkoleniu:

	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie się polepszyła	18,3%
raczej się polepszyła	34,3%
ani się pogorszyły, ani się polepszyły	40,6%
raczej pogorszyły się	5,1%
zdecydowanie pogorszyły się	1,7%
Razem	100,0%

Czy polecił(a)by Pan(i) to szkolenie bezrobotnemu znajomemu lub członkowi rodziny, w celu zwiększenia szans na znalezienie pracy?

	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	65,1%
raczej tak	27,9%
ani tak ani nie	2,0%
raczej nie	3,3%
zdecydowanie nie	1,7%
Razem	100,0%

Efektywność poszczególnych rodzajów instrumentów zastosowanych w programie:

Zastosowane w programie różne rodzaje instrumentów charakteryzowały się zróżnicowaną efektywnością - od niskiej, poprzez średnią do wysokiej.

Niska efektywność charakteryzowała Szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej oraz Doradztwo dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą. Nieliczni beneficjenci poddani działaniu tych instrumentów, rozpoczęli działalność gospodarczą. Wśród zbadanych beneficjentów, osoby prowadzące działalność gospodarczą stanowiły niecały 1%.

Z kolei średnia efektywność cechowała Szkolenia zawodowe. Ponad połowa (57%) spośród osób, które znalazły pracę (25% wszystkich beneficjentów) deklaruje, że duży wpływ na to miały umiejętności zawodowe nabyte podczas szkoleń.

Wysoka efektywność charakteryzowała natomiast Poradnictwo zawodowe. Ponad dwie trzecie (69%) osób korzystających z poradnictwa było zdania, że dzięki poradnictwu zwiększyły się ich umiejętności potrzebne do

znalezienia pracy. Dwie piąte (40%) spośród osób, które znalazły pracę (18% beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniem) deklaroowało, że duży wpływ na to miały poznane podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy.

Podsumowanie

Zestawienie tabelaryczne prezentuje poziom trafności poszczególnych projektów w województwach

Województwo	Trafność doboru uczestników	Jakość szkoleń	Użyteczność szkoleń
warmińsko-mazurskie	Średnia	Średnia	Średnia
podlaskie	Średnia	Średnia	Średnia
lubelskie	Średnia	Średnia	Średnia
podkarpackie	Średnia	Średnia	Niska
śląskie	Niska	Niska	Niska

Porównując oceniane aspekty trafności, można wskazać, że najgorzej wypadł projekt zrealizowany na Śląsku. Warto także zauważyć, że generalnie trafność projektów dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem nie była wysoka.

Podsumowując kwestię trafności we wszystkich województwach, w których realizowane były projekty dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem, można stwierdzić, że nie było zasadniczych różnic pomiędzy wypowiedziami uczestników grup dyskusyjnych, które odbyły się w następujących miejscowościach: Katowice, Łomża, Ostróda, Przeworsk oraz Puławy.

Większość osób uczestniczących w dyskusjach grupowych była bezrobotna przed szkoleniami Phare 2000. Osoby te bardzo chętnie zgłosiły się na szkolenia. Głównie oczekiwały od nich:

- ✓ Szybszego znalezienia pracy;
- ✓ Staży organizowanych wraz ze szkoleniem;
- ✓ Podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych;
- ✓ Dalszego rozwoju zawodowego;
- ✓ Przekwalifikowania się, zdobycia nowych kwalifikacji, które pomogłyby znaleźć inną pracę, w innym zawodzie;
- ✓ Poznania nowych ludzi, zawarcia nowych znajomości;
- ✓ „Wyjścia z domu”, pozbycia się depresji;
- ✓ Poznania nowych umiejętności praktycznych, takich jak obsługa komputera, kas fiskalnych.

Pomimo, że większa część uczestników szkolenia, biorących udział w badaniu, nie znalazła zatrudnienia, nie oznacza to, że nadal pozostaje bierna. Kluczowe znaczenie dla lepszego samopoczucia osób bezrobotnych oraz najbardziej efektywne podczas poszukiwania pracy okazały się rozmowy z doradcą pokazujące:

- ✓ jak poruszać się na rynku pracy;
- ✓ jak pisać CV;
- ✓ jak zachowywać się podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

49% wszystkich beneficjentów dzięki uczestnictwu w doradztwie zawodowym zwiększyło swoje umiejętności potrzebne do znalezienia pracy, natomiast 37% spośród niepracujących po szkoleniu, poszukiwało pracy w inny sposób niż przed szkoleniem.

Czy dzięki temu, że uczestniczył(a) Pan(i) w doradztwie, które odbywało się przed, w trakcie, lub zaraz po szkoleniu zwiększyły się Pana(i) umiejętności potrzebne do znalezienia pracy (informacje na temat sposobów poszukiwania pracy, pisania C.V., tego jak należy się zachować podczas rozmowy kwalifikacyjnej)?	
	procent wśród badanych, którzy korzystali z doradztwa (N=264)
zdecydowanie tak	32,3%
raczej tak	42,1%
raczej nie	13,4%
zdecydowanie nie	6,6%
trudno powiedzieć	5,5%
Razem	100,0%

Czy po zakończeniu szkolenia poszukiwał Pan(i) pracy w inny sposób niż przed udziałem w szkoleniu?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu pozostawali bezrobotni (N=266)
zdecydowanie w inny sposób	12,0%
raczej w inny sposób	25,4%
raczej w ten sam sposób	34,4%
zdecydowanie w ten sam sposób	25,2%
trudno powiedzieć	3,0%
Razem	100,0%

Ponadto rozmowy z doradcą zawodowym pozwoliły beneficjentom:

- ✓ Nabrać pewności siebie, nauczyć się asertywności;
- ✓ Pozbyć się depresji, wyjść z kryzysu;
- ✓ Być bardziej aktywnym i efektywniej szukać pracy.

Wśród uczestników wywiadu grupowego znalazły się osoby, które otrzymały wsparcie finansowe – pomoc finansową w wysokości od 100 do 200 złotych. Suma ta często okazywała się dla nich bardzo znacząca - wspomagała budżet domowy i pomogła „lepiej” przetrwać kolejny miesiąc. Jednakże podkreślić należy, że w programie PHARE 2000 SSG – komponent RZL nie istnieje żaden instrument pomocy dla bezrobotnych, który polegałby na bezpośrednim wsparciu finansowym. Kwoty, otrzymywane przez bezrobotnych nie mogły być przeznaczone na zwrot kosztów dojazdu, gdyż badani, którzy otrzymali pomoc finansową zamieszkiwali w miejscowości, w której odbywało się szkolenie. Ponieważ przed rozpoczęciem badania nie przewidywano, że beneficjenci szkoleń mogli otrzymywać bezpośrednią pomoc finansową, w trakcie badania nie udało się ustalić skąd pochodziły te pieniądze oraz jakiej skali było to zjawisko.

Większość uczestników biorących udział w szkoleniach była zadowolona, że uczestniczyła w kursach i w rozmowach doradczych w ramach Phare 2000.

Spośród beneficjentów uczestniczących w innych kursach zawodowych 70% oceniało szkolenia w ramach PHARE 2000 jako lepsze od innych szkoleń. Ponad połowa beneficjentów (58%) była zdania, że po szkoleniach ich szanse na rynku pracy w porównaniu z osobami, które nie uczestniczyły w kursach polepszyły się, natomiast

87% beneficjentów poleciłoby to szkolenie znajomemu lub komuś z rodziny, kto chciałby poprawić swoją sytuację zawodową.

Jak ocenia Pan(i) szkolenie w ramach PHARE 2000 w porównaniu z innymi szkoleniami, w jakich Pan(i) uczestniczył(a) biorąc pod uwagę zwiększenie Pan(i) szans na znalezienie pracy. Szkolenie w ramach PHARE było w porównaniu z innymi szkoleniami:	
	procent wśród badanych, którzy brali udział w innych szkoleniach zawodowych (N=113)
zdecydowanie lepsze	31,1%
raczej lepsze	28,9%
ani lepsze ani gorsze	34,1%
raczej gorsze	5,9%
Razem	100,0%

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie pracy, karierę zawodową w porównaniu z podobnymi osobami z Pana(i) otoczenia, które nie brały udziału w szkoleniach PHARE 2000. Czy od czasu odbycia szkoleń Pana szanse na rynku pracy w porównaniu osobami, które nie brały udziału w szkoleniu:	
	procent odpowiedzi (N=400)
zdecydowanie się polepszyły	18,6%
raczej się polepszyły	39,1%
ani się pogorszyły, ani się polepszyły	37,6%
raczej pogorszyły się	4,3%
zdecydowanie pogorszyły się	0,4%
Razem	100,0%

Czy polecił(a)by Pan(i) to szkolenie bezrobotnemu znajomemu lub członkowi rodziny, w celu zwiększenia szans na znalezienie pracy?	
	procent odpowiedzi (N=400)
zdecydowanie tak	66,2%
raczej tak	25,2%
ani tak ani nie	2,3%
raczej nie	4,2%
zdecydowanie nie	2,1%
Razem	100,0%

Większość biorących udział w badaniu beneficjentów podkreślała profesjonalizm i duże zaangażowanie większości wykładowców. W większości przypadków prowadzili oni szkolenia w sposób atrakcyjny i ciekawy. Generalnie chwalono obszerne i czytelne materiały szkoleniowe.

Jednak nie wszystkie instrumenty wykorzystywane w szkoleniach były właściwie dobierane:

✓ Słowa krytyki pojawiały się w związku z ilością materiału a czasem, jaki został poświęcony analizie i nauce tego materiału. Zdaniem beneficjentów szkolenia były zbyt krótkie, aby można było nauczyć się i przyswoić cały materiał szkoleniowy;

- ✓ Kolejny zarzut stawiany wobec niemal każdego szkolenia dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem to za dużo zajęć teoretycznych, a zbyt mało zajęć praktycznych;
- ✓ Nieefektywne okazało się organizowanie szkoleń (np. w Katowicach), które kończyły się egzaminem państwowym - szczególnie w dziedzinach, w których od lat odsetek zdających egzamin był bardzo niski.
- ✓ Niektórzy beneficjenci uczestniczący w dyskusji byli zdania, że w trakcie szkoleń uczono ich przedmiotów, które w przyszłości w ogóle im się nie przydadzą np. socjologii;
- ✓ Kolejnym zarzutem stawianym przez beneficjentów było niedopasowanie poziomów zaawansowania szkolących się osób. Często zdarzało się, że w danym kursie uczestniczyły osoby słabo orientujące się w danej dziedzinie i osoby zaawansowane. Wówczas trudno było dopasować poziom materiałów szkoleniowych i tempo prowadzenia kursu do poszczególnych uczestników szkolenia.

4.3.1.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania

Ocena trwałości została dokonana poprzez zidentyfikowanie efektów programu, które utrzymały się po zakończeniu jego finansowania w perspektywie czasowej określonej realizacją badania.

4.3.1.4.1. PL0008.01.01.001: Zintegrowane wsparcie szkoleniowe dla młodzieży wiejskiej zagrożonej bezrobociem (województwo warmińsko-mazurskie).

Wszyscy beneficjenci przed rozpoczęciem szkolenia byli bezrobotni. W momencie przeprowadzania badania legalnie pracowało 32% beneficjentów, 3% prowadziło własną działalność gospodarczą, natomiast 47% aktywnie poszukiwało pracy. Pozostali beneficjenci nie pracowali i jednocześnie nie poszukiwali pracy (13%), pracowali „na czarno” (2%), bądź też uczestniczyli w stażach zawodowych (4%).

Badanych, którzy po zakończeniu szkoleń podjęli pracę zapytano, jakie czynniki miały wpływ na znalezienie przez nich pracy. W województwie warmińsko-mazurskim odnotowano relatywnie wysoki wpływ czynników związanych ze szkoleniem, na znalezienie pracy przez bezrobotnych beneficjentów. Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, 80% przyznawało że duży lub bardzo duży wpływ na jej znalezienie miały poznane podczas szkolenia sposoby ubiegania się o pracę. Ponad 60% przypisuje taki wpływ nabytym podczas szkolenia umiejętnościom zawodowym, natomiast ponad 50% certyfikatowi uzyskanemu po szkoleniu. Należy tu podkreślić, że w warmińsko-mazurskim, w porównaniu z innymi województwami, odsetek beneficjentów wskazujących wpływ wymienionych powyżej czynników związanych ze szkoleniem na znalezienie pracy był najwyższy. Z kolei odsetek badanych, którzy duży lub bardzo duży wpływ na znalezienie pracy przypisują czynnikom niezwiązanym ze szkoleniem tzn. własnym zdolnościom i umiejętnościom lub własnym znajomościom, w warmińsko-mazurskim był w porównaniu z innymi województwami najniższy i wynosi odpowiednio 62% i 44%.

Czynniki mające wpływ na znalezienie pracy przez beneficjentów	w bardzo dużym stopniu	w dużym stopniu	w małym stopniu	w bardzo małym stopniu	wcale nie miały wpływu	Suma
	Procent wśród badanych, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni, a po szkoleniu podjęli pracę, niezależnie od tego, czy nadal pracują (N=37)					
W jakim stopniu Pana(i) własne zdolności lub umiejętności, których nie zdobył Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	22,6%	41,4%	12,1%	16,6%	7,3%	100,0%
W jakim stopniu znajomości inne niż te które nawiązał(a) Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	9,5%	32,5%	14,4%	6,3%	37,3%	100,0%
W jakim stopniu certyfikat uzyskany po ukończeniu szkolenia miał wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy	23,9%	24,3%	6,4%	3,7%	34,7%	93,0% (7,0% badanych, którzy po szkoleniu podjęli pracę, po zakończeniu szkoleń nie uzyskało certyfikatu)
W jakim stopniu znajomości nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy	19,0%	20,7%	22,3%	8,7%	29,3%	100,0%
W jakim stopniu umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy	26,7%	33,0%	14,0%	5,0%	21,3%	100,0%
W jakim stopniu poznane przez Pana(nią) podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy (pisanie C.V, wyszukiwanie ofert pracy itp.) miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	21,7%	53,7%	11,8%	2,6%	10,2%	100,0%

Wśród badanych, którzy po zakończeniu szkoleń nie znaleźli pracy mimo jej poszukiwania, porównano intensywność poszukiwania pracy przed szkoleniem i w kolejnych odstępach czasowych, po jego zakończeniu. Celem tego zabiegu było ustalenie, w jakim stopniu udział w szkoleniu miał wpływ na aktywność beneficjentów oraz jak trwały był ten wpływ.

W przedstawianej poniżej grupie osoby intensywnie poszukujące pracy przed szkoleniem stanowiły 33%, natomiast w miesiąc po szkoleniu już 54%. Wzrost ten mógł być spowodowany uzyskaniem przez respondentów wiary w siebie, wzrostu poczucia własnej wartości, oraz tym, że w trakcie szkolenia badani poznali nowe sposoby poszukiwania pracy. Po upływie pół roku od zakończenia szkolenia odsetek intensywnie poszukujących pracy zmniejszył się do 43%, a momencie realizacji badania utrzymał się na tym samym poziomie. Można zatem uznać, że tuż po zakończeniu szkoleń odsetek intensywnie poszukujących pracę silnie wzrósł, po czym nieznacznie zmniejszył się i utrzymał się na wysokim (w porównaniu z okresem przed szkoleniem) poziomie 40%.

Intensywność poszukiwania pracy przez bezrobotnych beneficjentów	zdecydowanie intensywnie	raczej intensywnie	Ani intensywnie, ani nie intensywnie	raczej nie intensywnie	zdecydowanie nie intensywnie	Suma
	Procent wśród badanych, którzy od zakończenia szkoleń nie podjęli pracy (N=23)					
Jak intensywnie w okresie miesiąca przed rozpoczęciem szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	32,5%	54,0%	8,3%	5,2%	-	100,0%
Jak intensywnie miesiąc od zakończenia szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	54,4%	27,5%	4,2%	13,9%	-	100,0%
Jak intensywnie pół roku od zakończenia szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	42,7%	36,9%	8,3%	12,1%	-	100,0%
Jak intensywnie obecnie poszukuję Pan(i) pracy?	43,4%	27,7%	8,3%	20,6%	-	100,0%

4.3.1.4.2. **PL0008.02.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem** (województwo podlaskie)

Wszyscy beneficjenci przed rozpoczęciem szkolenia byli bezrobotni. W momencie przeprowadzania badania legalnie pracowało 23% beneficjentów, 5% prowadziło własną działalność gospodarczą, natomiast 49% aktywnie poszukiwało pracy. Pozostali beneficjenci nie pracowali i jednocześnie nie poszukiwali pracy (18%), uczyli się (5%), bądź też uczestniczyli w stażach zawodowych (4%).

Beneficjentów, którzy po zakończeniu szkoleń podjęli pracę, zapytano, jakie czynniki miały wpływ na znalezienie przez nich pracy. W województwie podlaskim odnotowano relatywnie wysoki wpływ czynników niezwiązanych ze szkoleniem, na znalezienie pracy przez bezrobotnych beneficjentów. Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, blisko 90% twierdziło, że duży lub bardzo duży wpływ na jej znalezienie miały ich własne zdolności lub umiejętności. Odsetek ten porównując pozostałe województwa, był najwyższy właśnie w województwie podlaskim. Ponadto prawie połowa beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę uważało, że duży wpływ na podjęcie pracy miały ich własne znajomości, inne niż nabyte na szkoleniu. Wśród czynników związanych ze szkoleniem mających wpływ na znalezienie pracy, beneficjenci z województwa podlaskiego najczęściej wskazywali znajomości nabyte na szkoleniu (blisko 60% odpowiedzi, wśród badanych, którzy po szkoleniu znaleźli pracę). W województwie podlaskim w porównaniu z innymi województwami wpływ znajomości nabytych podczas szkolenia, na znalezienie pracy był najsilniejszy, natomiast wpływ takich czynników jak certyfikat uzyskany po szkoleniu, czy umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia, był jednym ze słabszych.

Czynniki mające wpływ na znalezienie pracy przez beneficjentów	w bardzo dużym stopniu	w dużym stopniu	w małym stopniu	w bardzo małym stopniu	wcale nie miały wpływu	Suma
	procent wśród badanych, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni, a po szkoleniu podjęli pracę, niezależnie od tego, czy nadal pracują (N=26)					
W jakim stopniu Pana(i) własne zdolności lub umiejętności, których nie zdobył Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	36,6%	49,4%	7,9%	3,4%	2,8%	100,0%
W jakim stopniu znajomości inne niż te które nawiązał(a) Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	10,9%	36,1%	25,4%	6,7%	20,9%	100,0%
W jakim stopniu certyfikat uzyskany po ukończeniu szkolenia miał wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	7,5%	30,4%	21,8%	3,9%	28,5%	92,1% (7,9% bezrobotnych, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, po zakończeniu szkoleń nie uzyskało certyfikatu)
W jakim stopniu znajomości nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	-	54,6%	10,8%	4,1%	30,5%	100,0%
W jakim stopniu umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	-	35,8%	35,7%	0,0%	25,1%	96,6% (3,4% bezrobotnych, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, podczas szkoleń nie nabyło nowych umiejętności zawodowych)
W jakim stopniu poznane przez Pana(nią) podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy (pisanie C.V, wyszukiwanie ofert pracy itp.) miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	4,2%	45,4%	33,0%	3,4%	10,6%	96,6% (3,4% bezrobotnych, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, podczas szkoleń nie poznało sposobów poszukiwania pracy)

Wśród badanych, którzy po zakończeniu szkolenia nie znaleźli pracy mimo jej poszukiwania, porównano intensywność poszukiwania pracy przed szkoleniem i w kolejnych odstępach czasowych, po jego zakończeniu. Celem tego zabiegu było ustalenie, w jakim stopniu udział w szkoleniu miał wpływ na aktywność beneficjentów, oraz jak trwały był to wpływ.

W przedstawionej poniżej grupie odnotowano wzrost odsetka beneficjentów zdecydowanie intensywnie poszukujących pracy miesiąc po zakończeniu szkoleń, w porównaniu z okresem przed szkoleniem, a następnie jego spadek w kolejnych punktach czasowych. Osoby zdecydowanie intensywnie poszukujące pracy przed szkoleniem stanowiły 43% rozważanej grupy, w miesiąc po szkoleniu 50%, pół roku po szkoleniu 44%, a momencie badania 38%. Podkreślić tu jednak należy, że wartości przytoczonych odsetków nie uprawniają do twierdzenia, że szkolenie w dłuższej perspektywie przyczyniło się do większej bierności beneficjentów.

Intensywność poszukiwania pracy przez bezrobotnych beneficjentów	zdecydowanie intensywnie	raczej intensywnie	Ani intensywnie, ani nie intensywnie	raczej nie intensywnie	zdecydowanie nie intensywnie	Suma
	Procent wśród badanych, którzy od zakończenia szkoleń nie podjęli pracy (N=22)					
Jak intensywnie w okresie <u>miesiąca przed rozpoczęciem szkolenia</u> poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	43,2%	43,3%	3,2%	10,3%	-	100,0%
Jak intensywnie <u>miesiąc od zakończenia szkolenia</u> poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	50,3%	23,6%	7,5%	14,0%	4,6%	100,0%
Jak intensywnie <u>pół roku od zakończenia szkolenia</u> poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	44,1%	37,6%	3,2%	12,4%	2,8%	100,0%
Jak intensywnie <u>obecnie</u> poszukuję Pan(i) pracy?	38,1%	37,2%	3,2%	14,3%	7,2%	100,0%

4.3.1.4.3. PL0008.03.01.001: Szkolenie i doradztwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem (województwo lubelskie)

Wszyscy beneficjenci przed rozpoczęciem szkolenia byli bezrobotni. W momencie przeprowadzania badania legalnie pracowało 32% beneficjentów, natomiast 56% aktywnie poszukiwało pracy. Pozostali beneficjenci nie pracowali i jednocześnie nie poszukiwali pracy (6%), pracowali „na czarno” (2%), bądź też uczestniczyli w stażach zawodowych (1%). 3% beneficjentów szkolenia w momencie realizacji badania było na emeryturze lub rencie. Żaden z beneficjentów nie rozpoczął działalności gospodarczej.

Badanych, którzy po zakończeniu szkoleń zaczęli pracować zapytano, jakie czynniki miały wpływ na znalezienie przez nich pracy. W województwie lubelskim odnotowano relatywnie wysoki wpływ czynników niezwiązanych ze szkoleniem na znalezienie pracy przez bezrobotnych beneficjentów. Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę blisko trzy czwarte twierdziło, że duży wpływ na jej znalezienie miały ich własne zdolności i umiejętności, natomiast około dwóch trzecich uważało, że duży wpływ na podjęcie pracy miały ich własne znajomości, inne niż nabyte na szkoleniu. Odnotowany w województwie lubelskim odsetek badanych przypisujących duży wpływ na znalezienie pracy własnym znajomościom był najwyższy, w porównaniu z innymi województwami. Biorąc pod uwagę czynniki mające wpływ na znalezienie pracy, związane ze szkoleniem, 40% beneficjentów, którzy po szkoleniu rozpoczęli pracę wskazywało, że duży wpływ na jej podjęcie miało posiadanie certyfikatu uzyskanego po zakończeniu szkolenia, natomiast 38% wskazywało na duży wpływ wiedzy i umiejętności nabytych podczas szkolenia. Odsetki te w województwie lubelskim w porównaniu z innymi województwami były jednymi z najniższych. Czynnikiem związanym ze szkoleniem, którego wpływ wskazywano relatywnie często, były poznane podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy. Ponad połowa beneficjentów z województwa lubelskiego, którzy podjęli prace wskazywało duży wpływ tego czynnika.

Podsumowując, beneficjenci programu w województwie lubelskim często deklarowali silny wpływ czynników niezwiązanych ze szkoleniem na znalezienie pracy, a relatywnie rzadko wpływ czynników związanych ze szkoleniem (poza poznanymi na szkoleniu umiejętnościami poszukiwania pracy).

Czynniki mające wpływ na znalezienie pracy przez beneficjentów	w bardzo dużym stopniu	W dużym stopniu	w małym stopniu	w bardzo małym stopniu	wcale nie miały wpływu	Suma
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu podjęli pracę niezależnie od tego, czy obecnie pracują (N=33)					
W jakim stopniu Pana(i) własne zdolności lub umiejętności, których nie zdobył Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	21,0%	64,6%	6,7%	0%	7,7%	100,0%
W jakim stopniu znajomości inne niż te które nawiązał(a) Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	9,7%	54,2%	18,7%	6,7%	10,7%	100,0%
W jakim stopniu certyfikat uzyskany po ukończeniu szkolenia miał wpływ na znalezienie przez Pana(ia) pracy?	5,2%	33,8%	14,2%	8,4%	38,4%	100,0%
W jakim stopniu znajomości nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ia) pracy?	0%	32,9%	31,8%	0%	35,3%	100,0%
W jakim stopniu umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ia) pracy?	6,8%	30,1%	30,8%	0%	32,3%	100,0%
W jakim stopniu poznane przez Pana(nią) podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy (pisanie C.V, wyszukiwanie ofert pracy itp.) miały wpływ na znalezienie przez Pana(ia) pracy?	10,3%	42,4%	23,7%	9,7%	13,9%	100,0%

Wśród badanych, którzy po zakończeniu szkolenia nie znaleźli pracy, mimo jej poszukiwania, porównano intensywność poszukiwania pracy przed szkoleniem i w kolejnych punktach czasowych po jego zakończeniu. Celem tego zabiegu było ustalenie, w jakim stopniu udział w szkoleniu miał wpływ na aktywność beneficjentów, oraz jak trwały jest ten wpływ.

W przedstawionej poniżej grupie, osoby zdecydowanie intensywnie lub raczej intensywnie poszukujące pracy przed szkoleniem stanowiły 57%, miesiąc po szkoleniu już 79%, pół roku po zakończeniu szkoleń 71%, natomiast w momencie realizacji badania ponownie 79%.

Widać zatem, że po zakończeniu szkoleń odsetek intensywnie poszukujących pracę silnie wzrósł, po czym nieznacznie zmniejszył się i następnie ponownie wzrósł. Stwierdzić więc można wpływ szkoleń na intensywność poszukiwania pracy, przy czym do momentu badania wpływ ten miał charakter trwały.

Intensywność poszukiwania pracy przez bezrobotnych beneficjentów	zdecydowanie intensywnie	raczej intensywnie	ani intensywnie, ani nie intensywnie	raczej nie intensywnie	zdecydowanie nie intensywnie	Suma
	procent wśród badanych, którzy od zakończenia szkoleń nie podjęli pracy (N=25)					
Jak intensywnie <u>przed rozpoczęciem szkolenia</u> poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	24,5%	32,7%	22,2%	10,4%	3,7%	91,8% (8,2% przed badaniem nie poszukiwało pracy)
Jak intensywnie <u>miesiąc od zakończenia szkolenia</u> poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	39,0%	40,0%	7,0%	10,5%	3,5%	100,0%
Jak intensywnie <u>pół roku od zakończenia szkolenia</u> poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	34,0%	36,5%	11,1%	10,3%	8,2%	100,0%
Jak intensywnie <u>obecnie</u> poszukuję Pan(i) pracy?	46,4%	32,9%	10,4%		10,3%	100,0%

4.3.1.4.4. Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem (województwo podkarpackie)

Przed rozpoczęciem szkolenia 18% beneficjentów pracowało, a pozostali byli bezrobotni. Z czego, jak wynika z szacunków przeprowadzonych na podstawie odpowiedzi respondentów na dwa odpowiednie pytania⁴², 9% pracowało „na czarno”. Natomiast w momencie przeprowadzania badania, legalnie zatrudnionych było 39% beneficjentów, 2% prowadziło własną działalność gospodarczą, natomiast 54% aktywnie poszukiwało pracy. Pozostali beneficjenci nie pracowali i jednocześnie nie poszukiwali pracy (5%), bądź też uczestniczyli w stażach zawodowych (1%). Wśród osób, które przed szkoleniem były bezrobotne, w momencie przeprowadzania badania legalnie zatrudnionych było 27%.

Badanych, którzy po zakończeniu szkoleń podjęli pracę zapytano, jakie czynniki miały wpływ na znalezienie przez nich pracy. W województwie podkarpackim wśród czynników związanych ze szkoleniem duży wpływ na znalezienie pracy przypisywano umiejętnościom beneficjentów nabytym na szkoleniu (ponad 50% odpowiedzi duży lub bardzo duży wpływ), natomiast wśród czynników niezwiązanych ze szkoleniem - własnym zdolnościami i umiejętnościami niezdozbytym na szkoleniu (blisko trzy czwarte odpowiedzi duży lub bardzo duży wpływ). Siła wpływu czynników związanych, jak i niezwiązanych ze szkoleniem, na znalezienie pracy przez bezrobotnych beneficjentów w województwie podkarpackim utrzymywała się na poziomie średnim w porównaniu z innymi województwami.

⁴² Por. metodologia.

Czynniki mające wpływ na znalezienie pracy przez beneficjentów	w bardzo dużym stopniu	w dużym stopniu	w małym stopniu	w bardzo małym stopniu	wcale nie miały wpływu	Suma
	procent wśród badanych, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni, a po szkoleniu podjęli pracę, niezależnie od tego, czy nadal pracują (N=27)					
W jakim stopniu Pana(i) własne zdolności lub umiejętności, których nie zdobył Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	21,4%	40,7%	26,3%	3,8%	7,8%	100,0%
W jakim stopniu znajomości inne niż te które nawiązał(a) Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	11,5%	17,5%	15,2%	14,7%	41,1%	100,0%
W jakim stopniu certyfikat uzyskany po ukończeniu szkolenia miał wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	21,5%	14,2%	23,0%	3,8%	37,5%	100,0%
W jakim stopniu znajomości nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	3,3%	33,1%	25,9%	3,7%	34,0%	100,0%
W jakim stopniu umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	17,8%	28,8%	23,0%	3,8%	26,6%	100,0%
W jakim stopniu poznane przez Pana(nią) podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy (pisanie C.V, wyszukiwanie ofert pracy itp.) miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	10,4%	28,9%	31,2%	7,4%	22,1%	100,0%

Wśród badanych, którzy po zakończeniu szkolenia nie znaleźli pracy mimo jej poszukiwania, porównano intensywność poszukiwania pracy przed szkoleniem i w kolejnych odstępach czasowych po jego zakończeniu. Celem tego zabiegu było ustalenie, w jakim stopniu udział w szkoleniu miał wpływ na aktywność beneficjentów oraz jak trwały był ten wpływ.

W przedstawionej poniżej grupie, po zliczeniu odpowiedzi „poszukiwałem pracy zdecydowanie intensywnie” oraz „raczej intensywnie” nie odnotowano silnego wzrostu intensywności poszukiwania pracy po szkoleniu. Zaobserwowano natomiast wzrost odsetka badanych deklarujących „zdecydowanie intensywnie” poszukiwanie pracy. Przed szkoleniem wynosił on 13%, miesiąc po szkoleniu już 30%, pół roku po zakończeniu szkoleń 35%, natomiast w momencie realizacji badania ponownie 27%.

Można zatem uznać, że tuż po zakończeniu szkoleń odsetek intensywnie poszukujących pracę silnie wzrósł i przez pół roku utrzymał tendencję wzrostową, po czym nieznacznie zmalał, ale zatrzymał się na poziomie znacznie wyższym niż poziom przed szkoleniem.

Intensywność poszukiwania pracy przez bezrobotnych beneficjentów	zdecydowanie intensywnie	raczej intensywnie	ani intensywnie, ani nie intensywnie	raczej nie intensywnie	zdecydowanie nie intensywnie	Suma
	procent wśród badanych, którzy od zakończenia szkoleń nie podjęli pracy (N=35)					
Jak intensywnie przed rozpoczęciem szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	12,6%	52,5%	17,8%	8,7%	8,3%	100,0%
Jak intensywnie miesiąc od zakończenia szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	30,2%	38,9%	26,7%	4,2%	-	100,0%
Jak intensywnie pół roku od zakończenia szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	34,7%	21,1%	30,9%	13,3%	-	100,0%
Jak intensywnie obecnie poszukuję Pan(i) pracy?	25,6%	43,7%	21,8%	4,6%	4,2%	100,0%

4.3.1.4.5. PL0008.05.01.001: Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem (województwo śląskie)

Przed rozpoczęciem szkolenia 42% beneficjentów pracowało, a reszta była bezrobotna. Z czego, jak wynika z szacunków przeprowadzonych na podstawie odpowiedzi respondentów na dwa odpowiednie pytania⁴³, 13% pracowało „na czarno”. Natomiast w momencie przeprowadzania badania, legalnie zatrudnionych było 64% beneficjentów. Pozostali beneficjenci aktywnie poszukiwali pracy (22%), nie pracowali i jednocześnie nie poszukiwali pracy (4%), uczyli się (3%), pracowali „na czarno” (3%), byli emerytami lub rencistami (2%), uczestniczyli w stażach zawodowych (1%), lub prowadzili działalność gospodarczą (niecały 1%). Wśród osób, które przed szkoleniem były bezrobotne, w momencie przeprowadzania badania legalnie zatrudnionych było 45%.

Badanych, którzy po zakończeniu szkolenia podjęli pracę zapytano jakie czynniki miały wpływ na znalezienie przez nich pracy. W województwie śląskim odnotowano relatywnie średni wpływ na znalezienie pracy przez bezrobotnych beneficjentów czynników, zarówno związanych, jak i niezwiązanych ze szkoleniem. Wśród czynników związanych ze szkoleniem duży wpływ najczęściej przypisywano umiejętnościom beneficjentów nabytym na szkoleniu (blisko 60% odpowiedzi duży lub bardzo duży wpływ), natomiast wśród czynników niezwiązanych ze szkoleniem, własnym zdolnościom i umiejętnościom niezdozbytym na szkoleniu (blisko trzy czwarte odpowiedzi duży lub bardzo duży wpływ).

⁴³ Por. metodologia.

Czynniki mające wpływ na znalezienie pracy przez beneficjentów	w bardzo dużym stopniu	w dużym stopniu	w małym stopniu	w bardzo małym stopniu	wcale nie miały wpływu	Suma
	procent wśród badanych, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni, a po szkoleniu podjęli pracę, niezależnie od tego, czy nadal pracują (N=33)					
W jakim stopniu Pana(i) własne zdolności lub umiejętności, których nie zdobył Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	20,6%	55,6%	7,3%	9,8%	6,7%	100,0%
W jakim stopniu znajomości inne niż te które nawiązał(a) Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	10,3%	40,2%	24,7%	3,7%	21,1%	100,0%
W jakim stopniu certyfikat uzyskany po ukończeniu szkolenia miał wpływ na znalezienie przez Pana(ia) pracy?	6,3%	23,3%	17,3%	5,2%	41,8%	93,9% (6,1% bezrobotnych, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, po zakończeniu szkoleń nie uzyskało certyfikatu)
W jakim stopniu znajomości nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ia) pracy?	-	41,5%	19,2%	8,7%	30,6%	100,0%
W jakim stopniu umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ia) pracy?	3,6%	49,2%	17,4%	5,4%	24,4%	100,0%
W jakim stopniu poznane przez Pana(nią) podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy (pisanie C.V, wyszukiwanie ofert pracy itp.) miały wpływ na znalezienie przez Pana(ia) pracy?	-	36,8%	33,9%	-	18,8%	89,5% (10,5% bezrobotnych, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, podczas szkoleń nie poznało sposobów poszukiwania pracy)

Wśród badanych, którzy po zakończeniu szkoleń nie znaleźli pracy mimo jej poszukiwania, porównano intensywność poszukiwania pracy przed szkoleniem i w kolejnych odstępach czasowych po jego zakończeniu. Celem tego zabiegu było ustalenie, w jakim stopniu udział w szkoleniu miał wpływ na aktywność beneficjentów oraz jak trwały był ten wpływ.

W przedstawianej poniżej grupie, odnotowano w kolejnych punktach czasowych wzrost odsetka odpowiedzi „poszukiwałem pracy zdecydowanie intensywnie”. Przed szkoleniem wynosił on 22%, miesiąc po szkoleniu 33%, pół roku po zakończeniu szkolenia 39%, natomiast w momencie realizacji badania 49%. Zestawiając wyniki otrzymane dla okresu po zakończeniu szkolenia, odnotowano również wzrost odsetka badanych, którzy poszukiwali pracy „raczej nie intensywnie” lub „zdecydowanie nie intensywnie”. Nikt z rozważanej grupy nie stwierdził, że miesiąc po zakończeniu szkoleń nieintensywnie poszukiwał pracy, 5% odpowiedziało, że pół roku po szkoleniu nieintensywnie poszukiwało pracy, natomiast 23% procent z osób poszukujących pracy w okresie po szkoleniu udzieliło odpowiedzi, że obecnie nie poszukują intensywnie pracy.

Wynik ten można tłumaczyć tym, że niepowodzenia w poszukiwaniu pracy powodują u części beneficjentów zintensyfikowanie działań mających na celu jej znalezienie, natomiast u innej części beneficjentów osłabienie aktywności w poszukiwaniu pracy. Do powyższych wyników należy jednak podchodzić z ostrożnością, gdyż w województwie śląskim analizy przeprowadzono na małą liczebnej próbie.

Intensywność poszukiwania pracy przez bezrobotnych beneficjentów	zdecydowanie intensywnie	raczej intensywnie	ani intensywnie, ani nie intensywnie	raczej nie intensywnie	zdecydowanie nie intensywnie	Suma
	procent wśród badanych, którzy od zakończenia szkoleń nie podjęli pracy (N=18)					
Jak intensywnie przed rozpoczęciem szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	22,1%	54,7%	17,1%	6,0%	-	100,0%
Jak intensywnie miesiąc od zakończenia szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	32,5%	56,4%	11,1%	-	-	100,0%
Jak intensywnie pół roku od zakończenia szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	38,6%	51,1%	5,3%	5,0%	-	100,0%
Jak intensywnie obecnie poszukują Pan(i) pracy?	49,1%	17,0%	11,3%	10,5%	12,1%	100,0%

Podsumowanie

Zestawiając wyniki otrzymane dla wszystkich beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych można stwierdzić, że przed rozpoczęciem szkolenia 15% wszystkich beneficjentów pracowało, a reszta była bezrobotna. Z czego, jak wynika z szacunków przeprowadzonych na podstawie odpowiedzi respondentów na dwa odpowiednie pytania, 13% pracowało „na czarno”. Natomiast w momencie przeprowadzania badania, legalnie zatrudnionych było 40% beneficjentów. Pozostali beneficjenci aktywnie poszukiwali pracy (44%), bądź też nie pracowali i jednocześnie nie poszukiwali pracy (8%), uczyli się (2%), prowadzili działalność gospodarczą (2%), pracowali „na czarno” (1%), byli emerytami lub rencistami (1%) lub uczestniczyli w stażach zawodowych (1%). Wśród osób, które przed szkoleniem były bezrobotne, w momencie przeprowadzania badania legalnie zatrudnionych było 31%.

Sytuacja zawodowa beneficjentów	Przed szkoleniem	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	Obecnie
	procent wśród badanych (N=400)			
zatrudnieni na stałe	14,6%	18,7%	27,7%	31,4%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)		11,9%	16,0%	8,5%
pracujący bez umowy (na czarno)	9,6%	1,9%	3,1%	1,3%
prowadzący własną działalność gospodarczą	-	1,1%	1,1%	1,6%
uczący się (w trybie dziennym)	75,8%	1,0%	1,6%	2,0%
nie pracujący, poszukujący pracy		55,5%	39,4%	44,3%
nie pracujący, nie szukający pracy		6,6%	8,3%	8,2%
Renciści		0,5%	0,5%	1,2%
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy		1,3%	1,2%	1,1%
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych		1,5%	1,1%	0,3%
Razem		100,0%	100,0%	100,0%

Badanych, którzy po zakończeniu szkoleń podjęli pracę, zapytano jakie czynniki miały wpływ na znalezienie przez nich pracy. Okazuje się, że spośród czynników uwzględnionych w badaniu, największy wpływ na znalezienie pracy miały własne zdolności lub umiejętności beneficjentów (75% respondentów udzieliło odpowiedzi „duży wpływ” lub „bardzo duży wpływ”). Należy podkreślić, że był to czynnik nie związany z udziałem beneficjenta w projekcie. Drugim pod względem siły oddziaływania czynnikiem były poznane podczas

szkolenia sposoby poszukiwania pracy (50% odpowiedzi „duży wpływ” lub „bardzo duży wpływ”). Czynnikiem ten związany był z uczestnictwem beneficjenta w szkoleniu. Trzecim pod względem wpływu czynnikiem oddziałującym na znalezienie przez beneficjenta pracy, były jego znajomości inne niż nawiązane podczas szkolenia (48% odpowiedzi „duży wpływ” lub „bardzo duży wpływ”). Czynnikiem, którego siłę wpływu możemy określić jako czwartą co do wielkości, były umiejętności zawodowe nabyte podczas stażu (45% odpowiedzi „duży wpływ” lub „bardzo duży wpływ”). Jest to czynnik związany ze szkoleniem. W przypadku pozostałych czynników, mniej niż 40% badanych określiła ich wpływ jako duży lub bardzo duży.

Czynniki mające wpływ na znalezienie pracy przez beneficjentów	w bardzo dużym stopniu	w dużym stopniu	w małym stopniu	w bardzo małym stopniu	wcale nie miały wpływu	Suma
	procent wśród badanych, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni, a po szkoleniu podjęli pracę, niezależnie od tego, czy nadal pracują (N=155)					
W jakim stopniu Pana(i) własne zdolności lub umiejętności, których nie zdobył Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	24,0%	51,1%	12,3%	6,0%	6,6%	100,0%
W jakim stopniu znajomości inne niż te które nawiązał(a) Pan(i) na szkoleniu miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	10,4%	37,5%	19,4%	7,8%	24,9%	100,0%
W jakim stopniu certyfikat uzyskany po ukończeniu szkolenia miał wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	12,3%	25,7%	16,5%	5,4%	36,6%	96,5% (3,5% badanych, którzy po szkoleniu podjęli pracę, po zakończeniu szkoleń nie uzyskało certyfikatu)
W jakim stopniu znajomości nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	3,8%	36,0%	23,3%	4,5%	32,4%	100,0%
W jakim stopniu umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	10,7%	34,7%	24,8%	2,6%	26,7%	99,5% (0,5% badanych uważa, że podczas szkoleń nie nabyli nowych umiejętności zawodowych)
W jakim stopniu poznane przez Pana(nią) podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy (pisanie C.V, wyszukiwanie ofert pracy itp.) miały wpływ na znalezienie przez Pana(ią) pracy?	9,4%	40,9%	26,6%	5,3%	15,4%	97,6% (2,4% badanych podczas szkoleń nie poznało sposobów poszukiwania pracy)

Wśród badanych, którzy po zakończeniu szkoleń nie znaleźli pracy mimo jej poszukiwania, porównano intensywność poszukiwania pracy przed szkoleniem i w kolejnych odstępach czasowych po jego zakończeniu. Celem tego zabiegu było ustalenie, w jakim stopniu udział w szkoleniu miał wpływ na aktywność beneficjentów oraz jak trwały był to wpływ.

Zestawiając kolejne punkty czasowe zaobserwowano, że w badanej grupie miesiąc po szkoleniu, w porównaniu z okresem przed szkoleniem, wzrósł odsetek beneficjentów intensywnie poszukujących pracy, po czym pół roku po zakończeniu szkolenia nieznacznie zmniejszył się i od tamtego czasu do momentu realizacji badania utrzymywał się na podobnym poziomie. Zależność ta dotyczyła zarówno odsetka odpowiedzi „zdecydowanie intensywnie poszukiwałem pracy” jak i zsumowanego odsetka odpowiedzi „poszukiwałem pracy zdecydowanie intensywnie”

oraz „raczej intensywnie”. Odsetki te przed rozpoczęciem szkolenia wynosiły odpowiednio 26% i 71%, miesiąc po zakończeniu szkoleń 40% i 77%, pół roku po szkoleniach 38% i 73%, a w momencie badania 39% i 73%.

Intensywność poszukiwania pracy przez bezrobotnych beneficjentów	zdecydowanie intensywnie	raczej intensywnie	ani intensywnie, ani nie intensywnie	raczej nie intensywnie	zdecydowanie nie intensywnie	Suma
	procent wśród badanych, którzy od zakończenia szkoleń nie podjęli pracy (N=115)					
Jak intensywnie <u>przed rozpoczęciem szkolenia</u> poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	25,9%	45,4%	15,0%	8,6%	3,1%	92,1% (1,9% przed szkoleniem nie poszukiwało pracy)
Jak intensywnie <u>miesiąc od zakończenia szkolenia</u> poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	40,2%	37,1%	12,1%	8,7%	1,9%	100,0%
Jak intensywnie <u>pół roku od zakończenia szkolenia</u> poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	37,9%	35,0%	13,3%	11,0%	2,9%	100,0%
Jak intensywnie <u>obecnie</u> poszukuję Pan(i) pracy?	39,4%	33,4%	11,8%	8,2%	7,2%	100,0%

4.3.2. Szkolenia dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw (MŚP)

4.3.2.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)

Oceniając skuteczność wzięto pod uwagę osiągnięcie zakładanych celów poszczególnych projektów na poziomie zaplanowanych produktów, rezultatów i wpływu.

Szkolenia dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw zrealizowano we wszystkich województwach objętych programem. W przypadku tego typu projektów grupy docelowe były niemal identyczne dla każdego regionu (np. w przypadku województwa warmińsko-mazurskiego określono dokładnie branże, z których pochodzić mieli odbiorcy usług). Pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw otrzymali szansę na podniesienie swoich kwalifikacji i umiejętności w najbardziej potrzebnym w ich pracy zakresie. Ponadto, menedżerowie biorący udział w projekcie otrzymali indywidualne wsparcie doradcze w zakresie wykorzystania wiedzy, zdobytej na szkoleniach, w przedsiębiorstwach lub w ich wyodrębnionych działach, którymi zarządzali. Dostępne było również doradztwo dla całych przedsiębiorstw, opracowywane w oparciu o przeprowadzone wcześniej rozpoznanie potrzeb i wywiady z personelem zarządzającym.

Uczestnicy szkoleń posiadali określone preferencje, co do tematyki szkoleń - poziom zainteresowania danymi modułami szkoleniowymi wykazał wiele rozbieżności, w porównaniu z pierwotnymi założeniami. Wśród kadry zarządzającej do najbardziej popularnych szkoleń należały: wdrażanie systemów jakości, negocjacje menedżerskie, zmiany w otoczeniu prawnym, podnoszenie wyników finansowych przedsiębiorstw, warsztaty menadżerskie, zarządzanie finansami oraz dotacje dla przedsiębiorstw. Z kolei pracownicy najczęściej zdobywali wiedzę z zakresu: technik sprzedaży, podstaw obsługi komputera, warsztatów handlowca, autoprezentacji, obsługi klienta oraz Business English.

4.3.2.1.1. Dla projektu **PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** (województwo warmińsko-mazurskie) celem było przeszkolenie menadżerów i pracowników MŚP, mające ułatwić im adaptację do zmieniającego się rynku. Specyficznym celem była pomoc we wdrażaniu systemów zarządzania jakością.

Poza dostarczeniem szkoleń menadżerskich i zawodowych oraz pomocy doradczej, projekt miał również na celu wzmocnienie infrastruktury przemysłowej i poprawę mobilności rynku pracy.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto bardzo wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów, niekiedy w dużym stopniu przekraczającym poczynione założenia. W szczególności 885 osób (na 860 zaplanowanych) ukończyło szkolenia dla menadżerów MŚP w zakresie organizacji i zarządzania przedsiębiorstwem, 239 (na 240 zaplanowanych) uczestników szkoleń dla pracowników MŚP ukończyło kursy z różnych dziedzin (w tym 40 pracowników przeszło przez długoterminowe szkolenia z Business English), 194 menadżerów (na 100 zaplanowanych) uczestniczyło w szkoleniach w zakresie wdrażania systemów zarządzania jakością, 313 (na 400 zaplanowanych) audytorów wewnętrznych systemów jakości w MŚP ukończyło kursy z zakresu wdrażania systemów zarządzania jakością. Ponadto udzielono wsparcia 193 MŚP (na 100 zaplanowanych) we wprowadzaniu systemów zarządzania jakością, z czego 88 skorzystało zarówno ze szkoleń, jak i doradztwa, natomiast pozostałe 105 tylko ze szkoleń⁴⁴.

Przeprowadzono łącznie 123 szkolenia (w raporcie wstępnym zakładano realizację 125 szkoleń) z czego:

- 58 szkoleń dla menadżerów MŚP (w 21 tematach);
- 13 dla pracowników MŚP (w 8 tematach);
- 4 długoterminowe kursy Business English (120 godzin);
- 48 z zakresu systemów zarządzania jakością.

Ogółem w szkoleniach wzięło 1669 (na 1600 zaplanowanych) uczestników – menadżerów, właścicieli i pracowników MŚP (1187 osób – część uczestników brała udział w dwóch lub więcej szkoleniach). 1631 uczestników ukończyło szkolenia (98%).

Łącznie w projekcie uczestniczyło 540 małych i średnich przedsiębiorstw z województwa warmińsko-mazurskiego.

Poziom wpływu po realizacji kontraktu był jednak bardzo niski, gdyż, jak wynika z jakościowej części badań, spośród 100 MŚP, które skorzystały z pomocy w przygotowaniu do certyfikacji jakości – certyfikat uzyskała tylko jedna firma.

Wpływ programu po zakończeniu kontraktu ustalono na podstawie badania ilościowego. Wśród respondentów uczestniczących w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu jakości, ponad połowa (53%) była zatrudniona przez przedsiębiorstwa, które od czasu szkolenia uzyskały certyfikat jakości, bądź podjęły ku temu odpowiednie działania. Firmom, z którymi w trakcie uczestnictwa w komponencie RZL w ramach PHARE 2000 związani byli pozostali badani (44%), nie udało się uzyskać tego typu certyfikatów.

Czy od czasu uczestnictwa Państwa firmy w szkoleniu przedsiębiorstwo uzyskało certyfikaty jakości?	
	procent wśród badanych uczestników szkolenia dotyczącego wdrażania systemu zarządzania jakością (N=51)
tak	25,9%
nie, ale rozpoczęto pracę nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością	26,8%
nie	43,6%
nie wiem	3,8%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i>	

Jeśli respondenci uczestniczyli w szkoleniach dotyczących wdrażania systemów zarządzania jakością oraz ich firmy od tego czasu uzyskały certyfikaty jakości, to w przeważającej liczbie przypadków (55%) był to certyfikat

⁴⁴ Tabele prezentujące szczegółowe informacje na temat planowanych i osiągniętych w wyniku realizacji projektu produktów, rezultatów i wpływu znajdują się w załączniku.

ISO 9000. Co dziesiąty ankietowany z tej grupy uczestników szkolenia PHARE 2000 dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, wymienił również certyfikat HCCP, certyfikat zgodności z Polską Normą oraz certyfikat BHP.

Jakie certyfikaty uzyskało przedsiębiorstwo?	
	procent wśród badanych uczestników szkolenia dotyczącego wdrażania systemu zarządzania jakością, których firma (od czasu ich uczestnictwa w szkoleniu) uzyskała certyfikat jakości (N=13)
ISO 9000	54,9%
HCCP	11,1%
certyfikat zgodności z Polską Normą	10,3%
znak bezpieczeństwa	10,3%
akredytacje	4,9%
ISO 9001	4,6%
ISO 17 025	4,6%
nie pamiętam	9,7%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Jeśli zaś respondenci uczestniczyli w szkoleniach dotyczących wdrażania systemów jakości, przy czym ich firmy od tego czasu nie uzyskały certyfikaty jakości, ale rozpoczęły prace w tym kierunku, to w przeważającej (57%) liczbie przypadków był to certyfikat HCCP (57,2%), a rzadziej (22%) certyfikat ISO 9000.

Nad wdrożeniem jakich certyfikatów rozpoczęto pracę?	
	procent wśród przebadanych uczestników szkolenia dotyczącego wdrażania systemu zarządzania jakością, których firma (od czasu ich uczestnictwa w szkoleniu) nie uzyskała certyfikatu jakości, ale rozpoczęła pracę nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością (N=14)
ISO 9000	22,0%
HCCP	57,2%
metoda akredytowana zgodna z normą 17 025	4,4%
nie wiem	6,3%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Połowa (51%) ankietowanych oceniła, że od czasu zakończenia szkolenia konkurencyjność ich firm nie zmieniła się, a co trzeci badany stwierdził (36%), że uległa pewnej poprawie. Sporadycznie (2%) zgłaszano pogorszenie się sytuacji przedsiębiorstwa w tej sferze działalności. Co dziesiąty badany nie potrafił się odnieść do tej sprawy.

Jak Pan(i) sądzi czy od czasu zakończenia szkolenia konkurencyjność Pan(a/i) firmy:	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie pogorszyła się	-
raczej pogorszyła się	1,7%
nie zmieniła się	50,6%
raczej się polepszyła	32,4%
zdecydowanie się polepszyła	3,8%
trudno powiedzieć, nie wiem	11,4%
Razem	100,0%

Badani w przeważającej większości (83%) zadeklarowali, że udział ich firm w szkoleniu w ramach PHARE 2000 nie wpłynął na wielkość zatrudnienia w ich przedsiębiorstwie. Jedynie co dziesiąty (11%) stwierdził, że od tego czasu ten wskaźnik wzrósł. W bardzo niewielu firmach (2%) odnotowano spadek zatrudnienia. Informacji takich częściej udzielali pracownicy na stanowiskach kierowniczych, w przeciwieństwie do pozostałych respondentów, którzy częściej nie dysponowali wiedzą na ten temat.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na zatrudnienie w Pan(a/i) firmie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zatrudnienie zwiększyło się	10,8%
zatrudnienie nie zmieniło się (brak wpływu)	83,2%
zatrudnienie zmniejszyło się	1,9%
nie wiem	4,1%
odmowa	-
Razem	100,0%

Jeśli, po szkoleniu dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, zatrudnienie w firmach wzrosło, to przeciętnie przyjmowano 10 nowych pracowników (najmniej – jednego, najwięcej – osiemdziesięciu). Gdy zaś zatrudnienie ulegało zmniejszeniu (w dwu firmach) – to zwolniono 4 oraz 10 osób.

W ocenie połowy (54%) badanych udział pracowników w szkoleniu nie miał wpływu na wysokość obrotów firmy, natomiast według co czwartego (25%) z nich, od czasu szkolenia ich przedsiębiorstwa zanotowały wyższe obroty. Tak jak w poprzednich kwestiach, informacji tych również nieco częściej byli w stanie udzielić pracownicy na stanowiskach kierowniczych, niż pozostali badani.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na wysokość obrotów w Pan(a/i) firmie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
obroty zwiększyły się	24,6%
obroty nie zmieniły się (nie miało wpływu)	54,4%
obroty zmniejszyły się	1,3%
nie wiem	19,7%
Razem	100,0%

Wśród przebadanych pracowników zatrudnionych w firmach, które ich po udziale w szkoleniu odnotowały wzrost obrotów, niemal połowa (44%) zadeklarowała, że wzrost ten osiągnął wartość do 5%, co czwarty (24%), że wyniósł od 6 do 15%, pozostała 1/3 (32%) oceniła, że wzrost nie przekroczył 30%.

O tym, że obroty firmy zmniejszyły się, wspomniało dwóch ankietowanych pracowników deklarując 3% i 10% spadek.

O ile procent obroty się zwiększyły?	
	procent wśród badanych z firm, w których obroty po udziale pracowników firmy w szkoleniu zwiększyły się (N=14)
1-5 %	43,8%
6-15 %	24,0%
16-30 %	32,2%
ponad 30%	-
Razem	100,0%

Spośród dotychczas omawianych efektów udziału firm w szkoleniu dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw najczęściej wskazywano na poprawę organizacji pracy – dwie trzecie (67%) badanych (nieco częściej byli to pracownicy sprawujący funkcje kierownicze) wskazało na poprawę tej sfery funkcjonowania przedsiębiorstw, niespełna 1/3 (30%) – na brak zmian (nieco częściej byli to respondenci nie pracujący na stanowiskach kierowniczych). Nikt nie zgłosił negatywnego wpływu szkoleń.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na organizację pracy w Pan(a/i) firmie? Organizacja pracy stała się:	
	procent odpowiedzi (N=100)
znacznie lepsza	16,7%
trochę lepsza	50,0%
nie zmieniła się (brak wpływu)	29,7%
raczej gorsza	-
znacznie gorsza	-
trudno powiedzieć, nie wiem	3,6%
Razem	100,0%

Odpowiedzi respondentów pokazały, że w przeważającej (73%) części firm udział pracowników w szkoleniu nie zmienił zasięgu działalności firmy, a w niemal 20% przypadków przyczynił się do wzrostu tego wskaźnika funkcjonowania przedsiębiorstw. Można przyjąć, że nikt nie wskazał negatywnego wpływu szkoleń.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na zasięg działalności firmy? Czy zasięg działalności firmy:	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie się zwiększył	2,7%
raczej się zwiększył	16,0%
nie zmienił się (brak wpływu)	73,1%
raczej się zmniejszył	,3%
zdecydowanie się zmniejszył	-
trudno powiedzieć, nie wiem	7,9%
Razem	100,0%

4.3.2.1.2. Dla **PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** (województwo podlaskie) celem było podwyższenie kwalifikacji menadżerów i pracowników MŚP w dziedzinach, które mają wpływ na zdolność firm do adaptacji i na ich konkurencyjność.

Grupą docelową byli menadżerowie i pracownicy sektora MŚP. Oprócz prowadzenia szkoleń menedżerskich i zawodowych, działania projektu miały również na celu wzmocnienie infrastruktury gospodarczej oraz pobudzenie mobilności na rynku pracy.

W wyniku przeprowadzonego projektu uzyskano wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, rezultatów, jak i wpływu w trakcie realizacji kontraktu. Zaplanowano przeprowadzenie 50 szkoleń dla menadżerów, zrealizowano natomiast 92 szkolenia (184%). W szkoleniach wzięło udział 1253 menadżerów (co stanowi 125,3% oczekiwanej wielkości). Zakładano realizację 145 szkoleń dla pracowników, a przeprowadzono ich 251 (173%). W szkoleniach wzięło udział 3170 pracowników MŚP (109,3%).

Wpływ programu po zakończeniu kontraktu ustalono na podstawie badania ilościowego. Wśród respondentów uczestniczących w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością, co czwarty (28%) był zatrudniony przez przedsiębiorstwa, które od czasu tego szkolenia uzyskały certyfikat jakości, bądź podjęły ku temu odpowiednie działania. Przy czym informacji tych udzielał zdecydowanie częściej respondenci nie pełniący funkcji kierowniczych. Firmom, z którymi w trakcie uczestnictwa w PHARE 2000 związanych było 65% badanych, nie udało się uzyskać żadnych tego typu certyfikatów. Zaś te informacje w przeważającej większości przekazywali badani zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych.

Czy od czasu uczestnictwa Państwa firmy w szkoleniu przedsiębiorstwo uzyskało certyfikaty jakości?	
	procent wśród badanych uczestników szkolenia dotyczącego wdrażania systemu zarządzania jakością (N=30)
tak	24,9%
nie, ale rozpoczęto pracę nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością	3,0%
nie	64,8%
nie wiem	7,3%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i>	

Jeśli respondenci uczestniczyli w szkoleniach dotyczących wdrażania systemów jakości oraz ich firmy od tego czasu uzyskały certyfikaty jakości, to były to: ISO 9001, ISO 9000 oraz HCCP. O tych certyfikatach informował co dziesiąty badany. Połowa respondentów nie potrafiła podać nazwy certyfikatu.

Wśród ankietowanych pracowników pojawił się tylko jeden respondent, który uczestniczył w szkoleniach dotyczących wdrażania systemów zarządzania jakością, a jego firma od tego czasu nie uzyskała certyfikatu jakości, ale rozpoczęła prace w tym kierunku (certyfikat dobrej praktyki higieny i dobrej praktyki produkcji).

Ponad połowa (61%) ankietowanych (przy czym nieco częściej pracownicy na stanowiskach kierowniczych) oceniła, że od czasu zakończenia szkolenia konkurencyjność ich firm nie zmieniła się, a co trzeci (32%), że uległa pewnej poprawie (nieco częściej takie deklaracje pojawiały się wśród pracowników nie pełniących funkcji kierowniczych). Sporadycznie (3%) zgłaszano pogorszenie się sytuacji przedsiębiorstwa w tej sferze działalności.

Jak Pan(i) sądzi czy od czasu zakończenia szkolenia konkurencyjność Pan(a/i) firmy:	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie pogorszyła się	-
raczej pogorszyła się	2,8%
nie zmieniła się	61,4%
raczej się polepszyła	25,6%
zdecydowanie się polepszyła	6,2%
trudno powiedzieć, nie wiem	4,0%
Razem	100,0%

Badani w przeważającej większości (83%) zadeklarowali, że udział ich firm w szkoleniu w ramach PHARE 2000 nie wpłynął na wielkość zatrudnienia w ich przedsiębiorstwie. Jedyne co jedenasty respondent (9%) stwierdził, że od tego czasu ten wskaźnik wzrósł. W co dwudziestej piątej firmie (4%) odnotowano spadek zatrudnienia.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na zatrudnienie w Pan(a/i) firmie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zatrudnienie zwiększyło się	8,9%
zatrudnienie nie zmieniło się (brak wpływu)	82,6%
zatrudnienie zmniejszyło się	4,4%
nie wiem	4,2%
odmowa	-
Razem	100,0%

Jeśli, po szkoleniu dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, zatrudnienie w firmach wzrosło, to przeciętnie przyjmowano 5 nowych pracowników (najmniej – jednego, najwięcej – dwudziestu). Gdy zaś zatrudnienie ulegało zmniejszeniu (w trzech firmach) – to zwolniono od 1 do 8 osób (przeciętnie 4).

W ocenie niemal dwu trzecich (63%) badanych udział pracowników w szkoleniu nie miał wpływu na wysokość obrotów firmy, natomiast według co piątego (22%) z nich, od czasu szkolenia ich przedsiębiorstwa zanotowały wyższe obroty. Informacje te nieco częściej byli w stanie udzielić pracownicy na stanowiskach kierowniczych, niż pozostali badani.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na wysokość obrotów w Pan(a/i) firmie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
obroty zwiększyły się	21,7%
obroty nie zmieniły się (nie miało wpływu)	62,6%
obroty zmniejszyły się	2,5%
nie wiem	13,2%
Razem	100,0%

Wśród przebadanych pracowników zatrudnionych w firmach, które po ich udziale w szkoleniu odnotowały wzrost obrotów, niemal połowa (43%) zadeklarowała, że wzrost ten osiągnął 16-30%, co piąty (18%), że wynosił do 5%, pozostała 1/4 (23%) oceniła, że wzrost przekroczył 30%.

O tym, że obroty firmy zmniejszyły się, wspomniało dwóch ankietowanych pracowników deklarując trzydziestoprocentowy spadek.

O ile procent obroty się zwiększyły?	
	procent wśród badanych z firm, w których obroty po udziale pracowników firmy w szkoleniu zwiększyły się (N=13)
1-5 %	18,1%
6-15 %	15,5%
16-30 %	42,9%
ponad 30%	23,6%
Razem	100,0%

Spośród dotychczas omawianych efektów udziału firm w szkoleniu dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw najczęściej wskazywano na poprawę organizacji pracy – ponad połowa badanych (nieco częściej byli to respondenci niesprawujący funkcji kierowniczych) wskazała na poprawę tej sfery funkcjonowania przedsiębiorstw, zaś nieco ponad 1/3 – na brak zmian (nieco częściej byli to ankietowani pracujący na stanowiskach kierowniczych). Sporadycznie pojawiała się zgłaszanie negatywnego wpływu szkoleń.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na organizację pracy w Pan(a/i) firmie? Organizacja pracy stała się:	
	procent odpowiedzi (N=100)
znacznie lepsza	11,5%
trochę lepsza	47,6%
nie zmieniła się (brak wpływu)	36,1%
raczej gorsza	2,1%
znacznie gorsza	-
trudno powiedzieć, nie wiem	2,8%
Razem	100,0%

Odpowiedzi respondentów pokazały, że w przeważającej części firm udział pracowników w szkoleniu nie zmienił zasięgu działalności firmy (częściej taką opinię prezentowali kierownicy), a w niemal 20% przypadków (częściej wśród badanych nie pełniących funkcji kierowniczych) przyczynił się do wzrostu tego wskaźnika działalności przedsiębiorstw. Nikt nie wskazał negatywnego wpływu szkoleń.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na zasięg działalności firmy? Czy zasięg działalności firmy:	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie się zwiększył	3,6%
raczej się zwiększył	16,4%
nie zmienił się (brak wpływu)	71,8%
raczej się zmniejszył	-
zdecydowanie się zmniejszył	-
trudno powiedzieć, nie wiem	6,7%
Razem	100,0%

4.3.2.1.3. Celem projektu **PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** (województwo lubelskie) było:

- stymulowanie przedsiębiorczości, umiejętności dostosowania się, produktywności i konkurencyjności wśród małych i średnich przedsiębiorstw, a w konsekwencji zwiększenie ilości miejsc pracy, jak również:
- poprawa istniejącego systemu zarządzania MŚP a także tworzenie nowych, nowoczesnych systemów zarządzania MŚP oraz efektywnych ofert usług wsparcia prawnego i finansowego dla przedsiębiorstw.

Cele te miały być osiągnięte poprzez dostarczenie przedsiębiorstwom uczestniczącym w projekcie, dostępu do szerokiego wachlarza uprzednio wybranych programów szkoleniowych, uzupełnionych podstawowymi i specjalistycznymi usługami doradczymi.

Jeżeli chodzi o szkolenia dla osób z sektora MŚP, w wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. W szczególności przeszkolono 3 469 osób (zakładano 3000 osób) – jednak z powodu wielokrotnego korzystania ze szkoleń, liczba indywidualnych uczestników była nieco niższa. Przeprowadzono 193 kursy, na 250 zaplanowanych.

Pomimo to poziom osiągnięcia celów w zakresie wykorzystania zaplanowanych dni szkoleniowych był niezadowolający, gdyż wykorzystano jedynie 748 spośród 3405 zakładanych dni szkoleniowych (25%).

Nie osiągnięto również zaplanowanego poziomu realizacji produktów i rezultatów w zakresie doradztwa dla MŚP, wykorzystano bowiem tylko 53% dni doradztwa spośród 6 000 zaplanowanych. Z usług tych w pełni skorzystało jedynie 227 osób (indywidualne doradztwo biznesowe dla menedżerów), co stanowi 19% założonego planu oraz 218 MSP (indywidualne usługi doradcze dla firm), co stanowi 18% założonego planu.

Nie w pełni powiodło się również osiągnięcie zakładanego wpływu po realizacji kontraktu, gdyż spośród 1 200 MŚP, dla których zakładano przygotowanie „planu działania firmy”, udało się zrealizować to zadanie w 392, co stanowi 33% planu.

Wpływ programu po zakończeniu kontraktu ustalono na podstawie badania ilościowego. Wśród respondentów uczestniczących w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością, blisko połowa (43%) była zatrudniona przez przedsiębiorstwa, które od czasu szkolenia uzyskały certyfikat jakości, bądź podjęły ku temu odpowiednie działania. Firmom, z którymi w trakcie uczestnictwa w komponencie RZL w ramach PHARE 2000 związanych było niemal 40% badanych, nie udało się uzyskać tego typu certyfikatów. Co piąty (19%) ankietowany pracownik nie dysponował wiedzą na ten temat.

Czy od czasu uczestnictwa Państwa firmy w szkoleniu Przedsiębiorstwo uzyskało certyfikaty jakości?	
	procent wśród badanych uczestników szkolenia dotyczącego wdrażania systemu zarządzania jakością (N=42)
tak	19,9%
nie, ale rozpoczęto pracę nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością	23,4%
nie	37,5%
nie wiem	19,2%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i>	

Jeśli respondenci uczestniczyli w szkoleniach dotyczących wdrażania systemów zarządzania jakością oraz ich firmy od tego czasu uzyskały certyfikaty jakości, to w przeważającej liczbie przypadków (55%) był to certyfikat ISO 9000. Co piąty (18%) ankietowany z tej grupy uczestników szkolenia dla Małych i Średnich przedsiębiorstw w ramach PHARE 2000, wymienił również certyfikaty dopuszczające produkcję i handel na rynek. Jeszcze rzadziej (14%) wspomniano o certyfikacie HCCP.

Jakie certyfikaty uzyskało przedsiębiorstwo?	
	procent wśród badanych uczestników szkolenia dotyczącego wdrażania systemu zarządzania jakością, których firma (od czasu ich uczestnictwa w szkoleniu) uzyskała certyfikat jakości (N=8)
ISO 9000	55,4%
HCCP	13,6%
certyfikaty dopuszczające produkcję i handel na rynek	18,1%
nie wiem	6,9%
nie pamiętam	6,1%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Jeśli zaś respondenci uczestniczyli w szkoleniach dotyczących wdrażania systemów zarządzania jakością, przy czym ich firmy od tego czasu nie uzyskały certyfikatu jakości, ale rozpoczęły prace w tym kierunku, to najczęściej (40%) był to certyfikat HCCP, rzadziej certyfikat ISO 9000, certyfikat CE oraz ISO 2000.

Nad wdrożeniem jakich certyfikatów rozpoczęto pracę?	
	procent wśród badanych uczestniczących w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu jakości, których firma (od czasu ich uczestnictwa w szkoleniu) nie uzyskała certyfikatu jakości, ale rozpoczęto pracę nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością (N=10)
ISO 9000	5,7%
HCCP	39,8%
CE	9,5%
ISO 2000	5,9%
nie wiem	39,1%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Nieco ponad 1/3 (38%) ankietowanych oceniła, że od czasu zakończenia szkolenia konkurencyjność ich firm nie zmieniła się (co częściej deklarowali kierownicy), a niemal połowa (48%), że uległa pewnej poprawie (co zaś częściej deklarowali pracownicy nie będący kierownikami). Sporadycznie (4%) zgłaszano pogorszenie się sytuacji przedsiębiorstwa w tej sferze działalności. Co dziesiąty badany nie potrafił się odnieść do tej sprawy (częściej kierownicy).

Jak Pan(i) sądzi, czy od czasu zakończenia szkolenia konkurencyjność Pan(a/i) firmy:	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie pogorszyła się	-
raczej pogorszyła się	4,3%
nie zmieniła się	37,6%
raczej się polepszyła	36,2%
zdecydowanie się polepszyła	11,9%
trudno powiedzieć, nie wiem	10,0%
Razem	100,0%

Badani w większości (72%) zadeklarowali, że udział ich firm w szkoleniu PHARE 2000 nie wpłynął na wielkość zatrudnienia w ich przedsiębiorstwie. Co siódmy (15%) zaś stwierdził, że od tego czasu wskaźnik ten wzrósł. Sporadycznie (7%) wspomniano o spadku zatrudnienia.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na zatrudnienie w Pan(a/i) firmie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zatrudnienie zwiększyło się	15,0%
zatrudnienie nie zmieniło się (brak wpływu)	72,2%
zatrudnienie zmniejszyło się	7,4%
nie wiem	5,4%
odmowa	-
Razem	100,0%

Jeśli, po szkoleniu dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, zatrudnienie w firmach wzrosło, to przeciętnie przyjmowano 4 nowych pracowników (najmniej – jednego, najwięcej – trzydziestu). Gdy zaś zatrudnienie ulegało zmniejszeniu (w pięciu firmach) – to zwalniano od 3 do 100 osób (przeciętnie 42).

W ocenie niemal połowy (44%) badanych, udział pracowników w szkoleniu nie miał wpływu na wysokość obrotów firmy, natomiast według co trzeciego (35%) z nich, od czasu szkolenia ich przedsiębiorstwa zanotowały wyższe obroty.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na wysokość obrotów w Pan(a/i) firmie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
obroty zwiększyły się	34,7%
obroty nie zmieniły się (nie miało wpływu)	43,7%
obroty zmniejszyły się	6,0%
nie wiem	15,6%
Razem	100,0%

Wśród przebadanych pracowników zatrudnionych w firmach, które po ich udziale pracowników w szkoleniu odnotowały wzrost obrotów, niemal połowa (45%) zadeklarowała, że wzrost ten osiągnął 6-15%, co piąty (18%), że wynosił do 5%, pozostała 1/4 (27%) oceniła, że wzrost był ponad 15%, ale nie przekroczył 30%.

O ile procent zwiększyły się obroty firmy?	
	procent wśród badanych z firm, w których obroty po udziale pracowników firmy w szkoleniu zwiększyły się (N=27)
1-5 %	18,4%
6-15 %	44,6%
16-30 %	27,4%
ponad 30%	-
Razem	100,0%

O tym, że obroty firmy zmniejszyły się, wspomniało trzech ankietowanych pracowników deklarując trzy, pięcio- i dziesięcioprocentowy spadek.

Spośród dotychczas omawianych efektów udziału firm w szkoleniu dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, najczęściej wskazywano na poprawę organizacji pracy – dwie trzecie (65%) badanych wskazało na poprawę tej sfery funkcjonowania przedsiębiorstwa, niespełna 1/3 (32%) – na brak zmian. Sporadycznie (1%) pojawiała się zgłoszenie negatywnego wpływu szkoleń.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na organizację pracy w Pan(a/i) firmie? Czy organizacja pracy stała się:	
	procent odpowiedzi (N=100)
znacznie lepsza	15,4%
trochę lepsza	49,6%
nie zmieniła się (brak wpływu)	31,8%
raczej gorsza	1,0%
znacznie gorsza	-
trudno powiedzieć, nie wiem	2,2%
Razem	100,0%

Odpowiedzi respondentów wskazują, że w ponad 20% przypadków udział pracowników firm w szkoleniach wpłynął na zasięg działalności tych przedsiębiorstw. Wpływ ten częściej wskazywali badani nie pełniący funkcji kierowniczych.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na zasięg działalności firmy? Czy zasięg działalności firmy:	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie się zwiększył	4,8
raczej się zwiększył	19,3
nie zmienił się (brak wpływu)	67,5
raczej się zmniejszył	-
zdecydowanie się zmniejszył	1,4
trudno powiedzieć, nie wiem	7,0
Razem	100,0%

4.3.2.1.4. Celami projektu **PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** (województwo podkarpackie) było podniesienie efektywności i konkurencyjności MŚP, utrzymanie poziomu zatrudnienia w sektorze oraz podniesienie poziomu wiedzy i umiejętności pracowników MŚP pod względem dostosowania ich do potrzeb gospodarki rynkowej.

W wyniku realizacji projektu tylko częściowo osiągnięto zaplanowany poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. Jeżeli chodzi o szkolenia dla osób z sektora MŚP, to ich beneficjentami było 2809 osób, co stanowi 73% zaplanowanej wielkości, a spośród zaplanowanej ilości dni szkoleń wykorzystano jedynie 58%.

Znacznie jednak przekroczono wskaźnik liczby szkoleń, gdyż odbyło się 447 kursów szkoleniowych, planowano zaś przeprowadzenie 257 kursów.

Powiodło się również osiągnięcie zakładanego wpływu po realizacji kontraktu, gdyż spośród 30 Małych i Średnich Przedsiębiorstw, dla których zakładano przygotowanie „planu działania firmy”, udało się zrealizować to zadanie w 28, co stanowi 93% planu.

Co czwarty respondent (25%) ankietowany w badaniu ilościowym uczestniczył w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością (częściej pracownicy nie będący kierownikami), co dwudziesty badany (5%) nie był w stanie udzielić informacji na ten temat, przy czym zdecydowanie częściej były to osoby nie pełniące funkcji kierowniczych.

Czy szkolenie w których Pan(i) uczestniczył(a) dotyczyło wdrażania systemu zarządzania jakością?	
	procent odpowiedzi (N=100)
Tak	24,6%
Nie	70,6%
nie wiem	4,8%
Razem	100,0%

Wśród respondentów uczestniczących w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością, co dziesiąty (12%) był zatrudniony przez przedsiębiorstwo, które od czasu tego szkolenia uzyskało certyfikat jakości, bądź podjęło ku temu odpowiednie działania. Pozostałym 84% firmom, z którymi w trakcie uczestnictwa w komponencie RZL w ramach PHARE 2000 związani była reszta badanych, nie udało się uzyskać tego typu certyfikatów.

Czy od czasu uczestnictwa Państwa firmy w szkoleniu Przedsiębiorstwo uzyskało certyfikaty jakości?	
	procent wśród badanych uczestników szkolenia dotyczącego wdrażania systemu zarządzania jakością (N=25)
Tak	4,8%
nie, ale rozpoczęto pracę nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością	7,3%
nie	83,8%
nie wiem	4,1%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i>	

Wśród ankietowanych pracowników pojawił się tylko jeden respondent, który uczestniczył w szkoleniach dotyczących wdrażania systemów zarządzania jakością, a jego firma od tego czasu uzyskała certyfikat jakości (ISO 9000) oraz dwóch respondentów, którzy uczestniczyli w szkoleniach z wdrażania systemów zarządzania

jakością, a ich firma od tego czasu nie uzyskała certyfikatu jakości, ale rozpoczęła prace w tym kierunku (ISO 9000).

Prawie połowa ankietowanych (46%) oceniła, że od czasu zakończenia szkolenia konkurencyjność ich firmy nie zmieniła się, a 48%, że uległa pewnej poprawie. Sporadycznie (2%) zgłaszano pogorszenie się sytuacji przedsiębiorstwa w tej sferze działalności. O poprawie konkurencyjności firmy częściej wspominali kierownicy, a brak zmian częściej odnotowywali pracownicy nie pełniący funkcji kierowniczych.

Jak Pan(i) sądzi czy od czasu zakończenia szkolenia konkurencyjność Pan(a/i) firmy:	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie pogorszyła się	-
raczej pogorszyła się	2,4%
nie zmieniła się	45,9%
raczej się polepszyła	43,1%
zdecydowanie się polepszyła	4,9%
trudno powiedzieć, nie wiem	3,7%
Razem	100,0%

Badani w zdecydowanej większości (72%) zadeklarowali, że udział ich firm w szkoleniu w ramach PHARE 2000 nie wpłynął na wielkość zatrudnienia w ich przedsiębiorstwie. Zaś niemal co czwarty (23%) stwierdził, że od tego czasu wskaźnik ten wzrósł. Spadek zatrudnienia odnotowano w co czterdziestej firmie (2,6%).

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na zatrudnienie w Pan(a/i) firmie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zatrudnienie zwiększyło się	23,3%
zatrudnienie nie zmieniło się (brak wpływu)	71,8%
zatrudnienie zmniejszyło się	2,6%
nie wiem	1,2%
odmowa	1,1%
Razem	100,0%

Jeśli, po szkoleniu dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, zatrudnienie w firmach wzrosło, to przeciętnie przyjmowano 15 nowych pracowników (najmniej – jednego, najwięcej – pięćdziesięciu) – w ponad połowie przypadków od 11 do 50. Gdy zaś zatrudnienie ulegało zmniejszeniu – to zwolniono od 1 do 70 osób.

O ile osób zatrudnienie się zwiększyło (w przybliżeniu)?	
	procent wśród badanych, w których firmach po szkoleniu zatrudnienie zwiększyło się (N=23)
1-3 osoby	34,3%
4-10 osób	6,3%
11-80 osób	59,4%
Razem	100,0%

W ocenie połowy badanych (50%) udział pracowników w szkoleniu nie miał wpływu na wysokość obrotów firmy, natomiast według co trzeciego z nich (36%), od czasu szkolenia ich przedsiębiorstwa zanotowały wyższe

obroty. Informacje te nieco częściej byli w stanie udzielić pracownicy na stanowiskach kierowniczych, niż pozostali badani.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na wysokość obrotów w Pan(a/i) firmie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
obroty zwiększyły się	35,5%
obroty nie zmieniły się (nie miało wpływu)	50,4%
obroty zmniejszyły się	-
nie wiem	14,1%
Razem	100,0%

Wśród przebadanych pracowników zatrudnionych w firmach, które ich po udziale w szkoleniu odnotowały wzrost obrotów, ponad połowa zadeklarowała, że wzrost ten osiągnął 6%-15%, niemal co piąty, że wynosił do 5%, pozostała 1/4 oceniła, że wzrost przekroczył 15%. O tym, że obroty firmy zmniejszyły się, nie wspomniał żaden z ankietowanych pracowników.

O ile procent obroty się zwiększyły?	
	procent wśród badanych z firm, w których obroty po udziale pracowników firmy w szkoleniu zwiększyły się (N=32)
1-5 %	17,8%
6-15 %	58,0%
16-30 %	14,6%
ponad 30%	9,6%
Razem	100,0%

Spośród dotychczas omawianych efektów udziału firm w szkoleniu dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, najczęściej wskazywano na poprawę organizacji pracy – ponad połowa badanych (60%) wskazała na poprawę tej sfery funkcjonowania przedsiębiorstw, nieco ponad jedna trzecia (37%) – na brak zmian. Nikt nie zasugerował negatywnego wpływu szkoleń.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na organizację pracy w Pan(a/i) firmie? Czy organizacja pracy stała się:	
	procent odpowiedzi (N=100)
znacznie lepsza	28,8%
trochę lepsza	31,3%
nie zmieniła się (brak wpływu)	37,0%
raczej gorsza	-
znacznie gorsza	-
trudno powiedzieć, nie wiem	2,9%
Razem	100,0%

Odpowiedzi respondentów pokazały, że w ponad połowie firm (54%) udział pracowników w szkoleniu nie zmienił zasięgu działalności firmy, a w 40% przypadków przyczynił się do wzrostu tego wskaźnika. Sporadycznie wskazywano na negatywny wpływ szkoleń (3%).

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na zasięg działalności firmy? Czy zasięg działalności firmy:	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie się zwiększył	11,4
raczej się zwiększył	29,3
nie zmienił się (brak wpływu)	53,5
raczej się zmniejszył	2,7
zdecydowanie się zmniejszył	,2
trudno powiedzieć, nie wiem	2,9
Razem	100,0%

4.3.2.1.5. Celami projektu **PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** (województwo śląskie) były: wzrost kompetencji menedżerów i pracowników MŚP w zakresie adaptacji przedsiębiorstwa, produktywności i konkurencyjności, szkolenia menedżerów i pracowników MŚP na temat nowoczesnych metod zarządzania aplikacjami technicznymi, zapewnienie indywidualnych, specjalistycznych usług doradczych oraz rozwój zasobów ludzkich wśród kadry pracowników MŚP w regionie.

Dodatkowo założono, że usługi doradcze dostępne będą dla wszystkich uczestników szkoleń, którzy wyrażą zainteresowanie doradztwem.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, rezultatów jak i wpływu po realizacji kontraktu. Zrealizowano 339 szkoleń, co stanowi 111,76% wielkości założonej. W szkoleniach wzięło udział 3654 osób – 121,8% wielkości zaplanowanej. Projekt szkoleniowy objął 1462 małych i średnich przedsiębiorstw (292,4% planu).

Sukcesem zakończyły się również usługi doradcze. 1041 osób skorzystało z indywidualnego doradztwa biznesowego dla menedżerów (173,50% wielkości założonej) oraz 345 przedsiębiorstw skorzystało z indywidualnych usług doradczych dla firm (230% wielkości zaplanowanej).

Dla 163 małych i średnich przedsiębiorstw przygotowano „plan działania firmy”, co stanowi 108,67% wielkości założonej.

Wpływ programu po zakończeniu kontraktu ustalono na podstawie badania ilościowego. Wśród respondentów uczestniczących w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością, ponad jedna trzecia (37%) zatrudniona była w przedsiębiorstwach, które od czasu szkolenia uzyskały certyfikat jakości, bądź podjęły ku temu odpowiednie działania. Nieco ponad połowie (54%) firm, które wysłały na szkolenia swoich pracowników, nie udało się uzyskać żadnych tego typu certyfikatów. Częściej o tym informowali kierownicy przedsiębiorstw.

Czy od czasu uczestnictwa Państwa firmy w szkoleniu przedsiębiorstwo uzyskało certyfikaty jakości?	
	procent wśród badanych uczestników szkolenia dotyczącego wdrażania systemu zarządzania jakością (N=32)
Tak	21,4%
nie, ale rozpoczęto pracę nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością	16,2%
nie	54,4%
nie wiem	8,0%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź</i>	

Jeśli respondenci uczestniczyli w szkoleniach dotyczących wdrażania systemów zarządzania jakością oraz ich firmy od tego czasu uzyskały certyfikaty jakości, to w przeważającej (53%) liczbie przypadków był to certyfikat ISO 9000. Co ósmy ankietowany (12%) z tej grupy uczestników szkolenia dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw w ramach PHARE 2000, wymienił również certyfikację na warunki UE. Jedna trzecia (34%) badanych nie była w stanie wymienić żadnej nazwy certyfikatu, który uzyskała jego firma.

Jakie certyfikaty uzyskało przedsiębiorstwo?	
	procent wśród badanych uczestników szkolenia dotyczącego wdrażania systemu zarządzania jakością, których firma (od czasu ich uczestnictwa w szkoleniu) uzyskała certyfikat jakości (N=7)
ISO 9000	52,9%
Certyfikacja na warunki UE	12,6%
nie wiem	13,4%
nie pamiętam	20,8%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Wśród ankietowanych pracowników pojawiło się pięciu respondentów, którzy uczestniczyli w szkoleniach dotyczących wdrażania systemów zarządzania jakością, a ich firma od tego czasu nie uzyskała certyfikatu jakości, ale rozpoczęła prace w tym kierunku (w dwóch firmach rozpoczęto pracę nad ISO 9000, w jednej nad HCCP).

Nieco ponad 1/3 ankietowanych (36%) oceniła, że od czasu zakończenia szkolenia konkurencyjność ich firm nie zmieniła się, a co drugi (54%), że uległa pewnej poprawie (częściej zauważali to pracownicy nie pełniący funkcji kierowniczych). Sporadycznie (5%) zgłaszano pogorszenie się sytuacji przedsiębiorstwa w tej sferze działalności. Co dwudziesty (5%) badany nie potrafił odnieść się do tej sprawy.

Jak Pan(i) sądzi, czy od czasu zakończenia szkolenia konkurencyjność Pan(a/i) firmy:	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie pogorszyła się	-
raczej pogorszyła się	4,6%
nie zmieniła się	35,5%
raczej się polepszyła	42,5%
zdecydowanie się polepszyła	12,1%
trudno powiedzieć, nie wiem	5,4%
Razem	100,0%

Trzy czwarte badanych (76%) zadeklarowało, że udział ich firm w szkoleniu w ramach PHARE 2000 nie wpłynął na wielkość zatrudnienia w ich przedsiębiorstwie, zaś co piąty (18%) stwierdził, że od tego czasu wskaźnik ten wzrósł. Informacji o wzroście zatrudnienia częściej udzielali pracownicy na stanowiskach kierowniczych, w przeciwieństwie do pozostałych respondentów, którzy częściej wspominali o braku zmian. Spadek zatrudnienia odnotowano w co dwudziestej piątej firmie (4%).

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na zatrudnienie w Pan(a/i) firmie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zatrudnienie zwiększyło się	18,3%
zatrudnienie nie zmieniło się (brak wpływu)	75,9%
zatrudnienie zmniejszyło się	4,1%
nie wiem	1,7%
odmowa	-
Razem	100,0%

Jeśli, po szkoleniu dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, zatrudnienie w firmach wzrosło, to przeciętnie przyjmowano 4 nowych pracowników (najmniej – jednego, najwięcej – czterdziestu). W niemal 3/4 (74%) przypadków przyjęto 1-3 osoby. Gdy zaś zatrudnienie ulegało zmniejszeniu (w czterech firmach) – to zwalniano od 1 do 10 osób (przeciętnie 3).

O ile osób zatrudnienie się zwiększyło (w przybliżeniu)?	
	procent wśród badanych, w których firmach po szkoleniu zatrudnienie zwiększyło się (N=16)
1-3 osoby	73,8%
4-10 osób	21,0%
11-80 osób	5,3%
Razem	100,0%

W ocenie ponad połowy badanych (55%) udział pracowników w szkoleniu nie miał wpływu na wysokość obrotów firmy. Informacje te nieco częściej byli w stanie udzielić pracownicy na stanowiskach kierowniczych, niż pozostali badani, natomiast według co trzeciego z nich (35%), od czasu szkolenia ich przedsiębiorstwa zanotowały wyższe obroty.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na wysokość obrotów w Pan(a/i) firmie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
obroty zwiększyły się	35,2%
obroty nie zmieniły się (nie miało wpływu)	55,4%
obroty zmniejszyły się	-
nie wiem	8,1%
Razem	100,0%

Wśród przebadanych pracowników zatrudnionych w firmach, które po ich udziale pracowników w szkoleniu odnotowały wzrost obrotów, 41% z nich zadeklarowało, że wzrost wynosił do 5%, niemal tyle samo (39%), że osiągnął 6-15%, a co piąty badany (20%) ocenił, że wzrost przekroczył 30%.

O tym, że obroty firmy zmniejszyły się, nie wspomniał żaden z ankietowanych pracowników.

O ile procent obroty się zwiększyły?	
	procent wśród badanych z firm, w których obroty po udziale pracowników firmy w szkoleniu zwiększyły się (N=22)
1-5 %	40,9%
6-15 %	39,4%
16-30 %	19,7%
ponad 30%	-
Razem	100,0%

Spośród dotychczas omawianych efektów udziału firm w szkoleniu dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw najczęściej wskazywano na poprawę organizacji pracy – ponad połowa badanych (55%) wskazała na poprawę tej sfery funkcjonowania przedsiębiorstw, nieco ponad 1/3 (35%) – na brak zmian. Nikt nie zasugerował negatywnego wpływu szkoleń.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na organizację pracy w Pan(a/i) firmie? Czy organizacja pracy stała się:	
	procent odpowiedzi (N=100)
znacznie lepsza	10,1%
trochę lepsza	54,6%
nie zmieniła się (brak wpływu)	35,2%
raczej gorsza	-
znacznie gorsza	-
trudno powiedzieć, nie wiem	-
Razem	100,0%

Odpowiedzi respondentów wskazały, że w przeważającej części firm (66%) udział pracowników w szkoleniu nie zmienił zasięgu działalności firmy, a w 32% przypadków przyczynił się do wzrostu tego wskaźnika. Nikt nie wskazał negatywnego wpływu szkoleń.

Czy udział pracowników firmy w szkoleniu wpłynął na zasięg działalności firmy? Czy zasięg działalności firmy:	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie się zwiększył	2,8
raczej się zwiększył	29,2
nie zmienił się (brak wpływu)	66,4
raczej się zmniejszył	-
zdecydowanie się zmniejszył	-
trudno powiedzieć, nie wiem	,7
Razem	100,0%

4.3.2.1.6. Skuteczność szkoleń dla pracowników małych i średnich przedsiębiorstw we wszystkich województwach

Poniżej przedstawione zostało zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom osiągnięcia zakładanych celów przez zrealizowane w pięciu województwach projekty:

Projekt	Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania (wpływu)
Warmińsko-mazurskie	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte
podlaskie	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte
lubelskie	Częściowo osiągnięte	Częściowo osiągnięte	Nieosiągnięte
podkarpackie	Częściowo osiągnięte	Częściowo osiągnięte	Osiągnięte
śląskie	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte

Podsumowując powyższe zestawienie można stwierdzić, że najbardziej skuteczne okazały się projekty realizowane na Podlasiu i Śląsku. Natomiast z przeprowadzonych badań wynika, że najbardziej poprawiła się sytuacja firm z województwa śląskiego i podkarpackiego. Przebadani pracownicy MSP z tych województw najczęściej deklarowali, że po szkoleniu w ich firmach zwiększyło się zatrudnienie, obroty, polepszyła się organizacja pracy i zwiększył się zasięg działalności, a także polepszyła się konkurencyjność firmy. Niewiele rzadziej poprawę sytuacji firm w tych aspektach wskazywali badani z województwa lubelskiego. Zmiana sytuacji firm w województwie warmińsko-mazurskim nie była tak znaczna jak w województwach śląskim, podkarpackim i lubelskim, jednakże na Warmii i Mazurach firmy biorące udział w szkoleniach najczęściej uzyskały certyfikaty jakości lub rozpoczęły prace nad ich wdrażaniem. Najmniej zmian w sytuacji firm odnotowano w województwie podlaskim.

We wszystkich województwach firmy wprowadziły następujące zmiany:

- ✓ Nawiązały nowe znajomości, kontakty biznesowe. Uczestniczące w szkoleniach osoby, przedstawiciele różnych firm i różnych stanowisk, mogli wymienić się własnymi i wiedzą.
- ✓ Pracownicy i menadżerowie nabyli lepsze kwalifikacje zawodowe.
- ✓ Pracownicy i menadżerowie nabyli umiejętności negocjacji z klientem, z pracodawcami/pracownikami.
- ✓ Pracownicy i menadżerowie nabyli umiejętności pisania biznes planów.
- ✓ Pracownicy i menadżerowie zmienili podejścia do klienta, nabyli umiejętność konwersacji z klientem.

4.3.2.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu)

4.3.2.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność szkoleń dla pracowników MŚP

Województwo, w których realizowany był ten typ projektu	Całkowity wydatkowany budżet projektu w euro (część pochodząca ze środków publicznych)	Liczba przeszkolonych osób w wyniku realizacji projektu	Koszt szkolenia jednej osoby w euro
Lubelskie	1 870 637 (450 375,49)	3 469	539
podkarpackie	1 030 141 (232 158,16)	2 809	367
podlaskie	873 224 (197 410,68)	4 423	197
Śląskie	2 951 213 (691 109,05)	3 655	807
warmińsko-mazurskie	634 309 (146 761,96)	1 631	389

Najbardziej efektywny okazał się projekt realizowany w województwie podlaskim, zaś najmniej efektywny realizowany w województwie śląskim.

4.3.2.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

4.3.2.2.2.1. Projekt **PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** (warmińsko-mazurskie) był realizowany przez Danish Technological Institute, Górnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego SA, Ośrodek Badania Jakości Wyrobów ZETOM Sp. z o.o., Firmę 2000 Sp. z o.o. oraz IG Consulting Group.

W realizację projektu zaangażowani byli: WUP oraz Urząd Marszałkowski. Urząd Marszałkowski był pomocny w określeniu potrzeb szkoleniowych oraz koordynacji działań, tak by nie kolidowały one z innymi projektami realizowanymi w tym samym czasie na terenie województwa.

4.3.2.2.2.2. Projekt **PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** (podlaskie) był realizowany przez Danich Technological Institute, Górnośląską Agencję Rozwoju Regionalnego SA, Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa w Białymstoku oraz Firmę 2000.

W realizację projektu zaangażowany był przede wszystkim WUP. Współpracowano również z przedstawicielami stron zaangażowanych w realizację odrębnych projektów w regionie. W celu osiągnięcia możliwie najlepszych rezultatów, wspólnie koordynowano działania.

4.3.2.2.2.3. Projekt **PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** (lubelskie) było realizowane przez Enterplan Ltd., West Midlands Enterprise, Międzynarodową Szkołę Menedżerów, Biłgorajską Agencję Rozwoju Regionalnego oraz Wyższą Szkołę Przedsiębiorczości i Administracji w Lublinie.

Prowadząc analizy w zakresie potrzeb szkoleniowych korzystano ze współpracy: PARP, Urzędu Marszałkowskiego w Lublinie, WUP i lubelskiej Fundacji Rozwoju.

4.3.2.2.2.4. Projekt **PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** (podkarpackie) był realizowany przez INTEGRATION International Management Consultants.

Pomoc w działaniach promocyjnych okazali w szczególności: Agencje Rozwoju Przedsiębiorczości, istniejące sieci PARP (KSU, PKD), Izby Przemysłowo-Handlowe, Stowarzyszenia i Kluby Biznesu. Działania pośrednie promujące projekt były prowadzone we współpracy z WUP, Powiatami i Gminami.

4.3.2.2.2.5. Projekt **PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP** (śląskie) był realizowany przez Danish Technical Institute.

Podczas realizacji projektu odbyło się szereg spotkań z WUP, władzami lokalnymi oraz przedstawicielami lokalnymi.

Wojewódzki Urząd Pracy wraz z PARP-em aktywnie uczestniczyli w przygotowaniu, wdrażaniu oraz monitorowaniu Phare 2000.

Koordynator projektów Phare 2000 z ramienia Wojewódzkiego Urzędu Pracy na Śląsku, z którym przeprowadzono wywiad, uczestniczył w programie od etapu wdrażania i monitorowania projektów – nie brał natomiast osobiście udziału w etapie przygotowawczym programu. Posiadał jednak wiedzę o przygotowaniu programu w województwie.

4.3.2.3. Trafność (zgodność celów programu i instrumentów do ich osiągnięcia z potrzebami)

Jednym z elementów oceny trafności była właściwie przeprowadzona promocja szkoleń i rekrutacja uczestników, tj. sposób, który pozwalał skorzystać ze szkoleń osobom należącym do grup docelowych.

Kolejnym elementem podlegającym ocenie była jakość szkoleń, w tym dobór tematyki i metodyki do potrzeb uczestników, trzecim elementem brany pod uwagę przy ocenie trafności była użyteczność uzyskanej wiedzy i umiejętności po zakończeniu uczestnictwa w projekcie.

4.3.2.3.1. PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP (warmińsko-mazurskie)

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- Szkolenia dla kadry zarządzającej;
- Szkolenia dla pracowników;
- Szkolenia długoterminowe Business English;
- Szkolenia z zakresu systemów zarządzania jakością;
- Udzielenie wsparcia 193 MŚP we wprowadzeniu systemów zarządzania jakością (szkolenia i doradztwo).

Trafność doboru uczestników

Niemal 90% badanych zadeklarowało, że w szkoleniu w ramach PHARE 2000 wzięło udział do 5 pracowników z ich firmy, przy czym odpowiedzi takich częściej udzielali respondenci będący na stanowiskach kierowniczych.

Ile osób z Pan(a/i) firmy brało udział w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=96)
1 osoba	27,7%
2 osoby	39,0%
3-5 osób	22,0%
6-10 osób	8,1%
11-20 osób	,5%
21-50 osób	1,6%
50 i więcej osób	1,1%
Razem	100,0%

Nieco ponad trzy czwarte (77%) respondentów biorących udział w szkoleniu pracowało w firmach zatrudniających do 50 osób. W sporadycznych przypadkach na szkolenia dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw byli kierowani beneficjenci z firm o wyższym zatrudnieniu. Wśród badanych znalazły się osoby (2%), które stwierdziły, że w okresie, gdy odbywało się szkolenie w przedsiębiorstwie zatrudnionych było więcej niż 249 osób, a więc te przedsiębiorstwa nie spełniały formalnego wymogu dotyczącego ilości osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie (wymagane było, aby przedsiębiorstwo posiadało 249 lub mniej pracowników).

Ile osób pracowało w Pan(a/i) firmie, gdy odbywało się szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=93)
1-10 osób	38,8%
11-50 osób	38,2%
51-100 osób	14,6%
101-150 osób	3,5%
151-200 osób	2,7%
201 i więcej osób	2,2%
Razem	100,0%

Odniesienie liczby pracowników biorących udział w szkoleniu do liczby osób zatrudnionych w firmie, która wysłała pracownika na szkolenie, pokazało, że w niemal połowie (45%) przypadków przedsiębiorstwa decydowały się na przeszkolenie do 10% swojej kadry, a w 10% przypadków ze szkolenia skorzystała cała załoga.

Jaki odsetek pracowników brał udział w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=92)
0,4-5%	24,6%
5,1-10%	20,1%
11-20%	19,5%
21-50%	21,7%
51-100%	14,3%
Razem	100,0%

Większość pracowników firm, biorących udział w badaniu, nie orientowała się skąd właściciele ich firm dowiedzieli się o szkoleniach organizowanych w ramach Phare 2000. Zostali oni „oddelegowani” przez swoich

szefów. Większość uczestniczących w dyskusji menadżerów uzyskała informację na temat szkoleń dla MŚP w Internecie, od znajomych, z konferencji organizowanych przez wykonawców, z broszur informujących o szkoleniach, z biuletynów informacyjnych. Część uczestników została o kursach powiadomiona telefonicznie. Jedna kobieta uczestnicząca w dyskusji była zaproszona na szkolenia podczas zebrania Międzynarodowego Forum Kobiet, jak podaje: *Ja byłam na takim zebraniu – Międzynarodowe Forum Kobiet i ktoś podszedł do mnie z tego biura od wykonawców i mnie zaprosił na szkolenie.*

Dla przeważającej większości (90%) przebadanych uczestników, szkolenie było odpowiednio dopasowane do ich ówczesnej wiedzy i umiejętności. Niemal co dziesiąty (9%) przeszkolony (częściej pracujący na niższym stanowisku) przyznał, że było ono dla niego za łatwe. Sporadycznie (2,7%) zgłaszano zbyt dużą trudność szkolenia.

Czy szkolenie było dopasowane do Pan(a/i) ówczesnej wiedzy i umiejętności?	
	procent odpowiedzi (N=100)
szkolenie było zdecydowanie za trudne	1,5%
szkolenie było raczej za trudne	1,7%
szkolenie było odpowiednio dopasowane	89,6%
szkolenie było raczej za łatwe	7,2%
szkolenie było zdecydowanie za łatwe	1,7%
trudno powiedzieć	-
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Większości uczestników dyskusji, zorganizowanej w ramach jakościowej części badań, podobała się zróżnicowana forma szkoleń. Podkreślali oni duży profesjonalizm i zaangażowanie osób prowadzących kursy. Chwalono materiały szkoleniowe, zwracano uwagę na miłą atmosferę podczas szkolenia. Jak podaje jeden z uczestników spotkania: *Według mnie, osoby, które prowadziły to szkolenie były merytorycznie przygotowane.*

Podstawowymi zarzutami odnośnie szkoleń organizowanych w województwie były:

- ✓ Brak podziału szkoleń na różne poziomy zaawansowania - w jednych szkoleniach uczestniczyły osoby, które były bardzo zaawansowane, w związku z tym czasami się nudziły oraz osoby początkujące, które zupełnie nie orientowały się w danej tematyce;
- ✓ Brak dostosowania przykładów (case studium), tematyki wykładów do rodzajów branż biorących udział w szkoleniu;
- ✓ Szkolenia powinny być nieco dłuższe – według niektórych uczestników dyskusji.

Zdecydowana większość (ponad 90%) uczestników szkoleń, oceniła je jako bardzo dobre lub raczej dobre. Przy czym niemal połowa (48%) przyznała najwyższą możliwą ocenę. Żaden z badanych nie wskazał na najniższe noty. Jedyne co dwudziesty (6%) nie miał w tej sprawie jednoznacznie wyrobionej opinii.

Jak ogólnie ocenia Pan(i) jakość szkoleń (np. trenerów, materiały przekazane podczas szkoleń)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
bardzo dobrze	48,4%
raczej dobrze	45,5%
ani dobrze ani źle	6,1%
raczej źle	-
bardzo źle	-

Razem	100,0%
-------	--------

Przeważająca większość ankietowanych (86%) zgodziła się, że szkolenie było na tyle cenne, że warto je kontynuować. Przeciwnego zdania był niemal co dziesiąty z nich (8%). Osobami, którym trudno było się ustosunkować do tego stwierdzenia, byli pracownicy ze stanowisk kierowniczych.

Czy Pan(a/i) zdaniem efekty, które przyniosło szkolenie były na tyle cenne, że warto by było kontynuować szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	37,1%
raczej tak	49,1%
raczej nie	6,1%
zdecydowanie nie	1,6%
trudno powiedzieć	6,1%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Jak wynika z przeprowadzonych badań terenowych, pracownicy firm biorący udział w szkoleniach oczekiwali przede wszystkim:

- ✓ podniesienia kwalifikacji zawodowych;
- ✓ awansu;
- ✓ utrzymania swojego obecnego stanowiska pracy.

Menadżerowie oprócz podniesienia własnych kwalifikacji, oczekiwali również podniesienia kwalifikacji swoich pracowników.

Sytuacja firm-beneficjentów biorących udział w spotkaniu w niewielkim stopniu zmieniła się w przeciągu ostatnich kilku lat. Niektórzy uczestnicy dyskusji, szczególnie pracujący w branży meblowej, byli zdania, że sytuacja ich firmy nie polepszyła się. Na rynku działa bowiem coraz więcej innych, konkurencyjnych firm. Większa konkurencja zmusza jednak, zdaniem uczestników dyskusji, do większego dbania o jakość usług i towarów.

Szkolenia, w których brali udział przedstawiciele firm miały w swoim założeniu zwiększyć konkurencyjność tych przedsiębiorstw. Przedstawiciele ponad jednej trzeciej firm (36%) stwierdzili, że konkurencyjność ich przedsiębiorstw wzrosła.

Ponadto szkolenia przyczyniły się do:

- ✓ Polepszenia organizacji pracy w firmie – wskazane przez dwie trzecie (66%) przedstawicieli firm, przy czym 17% badanych określiło poprawę jako znaczną;
- ✓ Wzrostu obrotów w firmie – wskazane przez 25% firm ankietowanych w części ilościowej badania;
- ✓ Zwiększenie zasięgu działalności firmy – wskazane przez 19% badanych, przy czym jedynie 3% ankietowanych określiło ten wpływ jako zdecydowany;
- ✓ Wzrostu zatrudnienia w firmie – wskazane przez 11% badanych;
- ✓ Nawiązania nowych znajomości i kontaktów biznesowych. Uczestniczący w szkoleniach przedstawiciele różnych firm i różnych stanowisk mogli wymienić się własnymi doświadczeniami i wiedzą;
- ✓ Zdobycia umiejętności negocjacji z klientem, z pracodawcami/pracownikami;
- ✓ Zdobycia umiejętności pisania biznes planów;
- ✓ Nabycia nowych umiejętności zawodowych. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Generalnie to szkolenie przede wszystkim uzupełniło moją wiedzę na temat prowadzenia zespołu sprzedażowego.*

Większość uczestników dyskusji twierdziła, że wiedza uzyskana podczas szkoleń była przydatna i możliwa do zastosowania w praktyce prowadzenia przedsiębiorstwa.

Co czwarty ankietowany (26%) skorzystał z doradztwa oferowanego przez organizatora szkolenia, a ponad połowa firm (53%) z tej możliwości nie korzystała. Wiedzą na ten temat częściej dysponowali pracownicy na stanowiskach kierowniczych, w przeciwieństwie do pozostałych ankietowanych, którzy potrafili udzielić tego typu informacje.

Czy po szkoleniu Pan(a/i) firma korzystała z doradztwa (oferowanego przez organizatora szkolenia)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
tak, firma korzystała z doradztwa i ja osobiście w nim uczestniczyłem	25,6%
tak, firma korzystała z doradztwa, ale ja w nim nie uczestniczyłem	7,6%
nie, firma nie korzystała z doradztwa po szkoleniu	52,8%
nie wiem	14,0%
Razem	100,0%

Uzyskane porady w zdecydowanej większości oceniane były jako przydatne (jako zdecydowanie przydatne lub raczej przydatne określiło je 84% badanych, korzystających z doradztwa). Sporadycznie (2%) pojawiały się głosy o ich nieprzydatności, przy czym niemal co ósmy (14%) respondent nie potrafił odnieść się do tej kwestii.

Jak ocenia Pan(i) przydatność uzyskanych porad?	
	procent wśród badanych, których firmy korzystały z doradztwa (oferowanego przez organizatora szkolenia) (N=33)
zdecydowanie przydatne	43,9%
raczej przydatne	40,4%
ani przydatne, ani nieprzydatne	-
raczej nieprzydatne	-
zdecydowanie nieprzydatne	1,8%
trudno powiedzieć	13,8%
Razem	100,0%

Trzech na czterech przebadanych (76%) doceniając wartość szkoleń, popierało pomysł przeszkolenia większej liczby pracowników. Z tym poglądem nie zgadzał się jednak co piąty (18%) respondent. Negatywnie o przeszkoleniu większej liczby pracowników częściej wyrażały się osoby nie pełniące funkcji kierowniczych.

Czy Pan(a/i) zdaniem efekty, które przyniosło szkolenie były na tyle cenne, że warto by było przeszkolić większą liczbę pracowników?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	30,0%
raczej tak	45,5%
raczej nie	12,2%
zdecydowanie nie	6,1%
trudno powiedzieć	6,1%
Razem	100,0%

Doceniając wszelkie dobre strony szkolenia dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw w ramach PHARE 2000, respondenci mimo to niemal w połowie (46%) nie zdecydowaliby się sami zapłacić jego pełnej ceny. Jednakże z drugiej strony 45% przebadanych byłoby skłonnych ponieść taki wydatek.

Pana(i) firma zapłaciła za szkolenie, w którym Pan(i) uczestniczył(a) 20-30% jego wartości. Jeżeli by to od Pan(a/i) zależało, to czy znając efekty, jakie szkolenie przyniosło firmie był(a)by Pan(i) skłonny zapłacić za to szkolenie z budżetu firmy jego pełną cenę?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	10,1%
raczej tak	36,1%
raczej nie	31,9%
zdecydowanie nie	13,1%
trudno powiedzieć	8,8%
Razem	100,0%

Wśród argumentów uzasadniających brak gotowości poniesienia pełnych kosztów za szkolenie, w którym uczestniczyli respondenci, najczęściej wskazywano na ograniczone możliwości finansowe firm (53%), znacznie rzadziej (27%) zaś wyjaśniano, że szkolenie nie było warte tak dużych pieniędzy.

Dlaczego nie zapłacił(a)by Pan(i) pełnej ceny za szkolenie z budżetu firmy?	
	procent wśród badanych, którzy (gdyby to od nich zależało) nie byliby gotowi zapłacić za szkolenia, w których uczestniczyli, ich pełnej ceny (N=45)
firmy nie byłyby na to stać	52,6%
szkolenie nie było warte tych pieniędzy	26,8%
wydatek na ten kurs nie ma przełożenia na zysk firm	4,3%
nie ma potrzeby	3,4%
szkolenia odbywały się za daleko	3,1%
cena zbyt wysoka	1,3%
prenumerujemy czasopisma fachowe	1,3%
lepiej dać wypłaty dla pracowników	1,2%
nie wiem	2,9%
odmowa odpowiedzi	4,2%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

4.3.2.3.2. PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP (podlaskie)

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie jednego typu instrumentów – szkoleń.

Najpopularniejszymi szkoleniami wśród kadry menedżerskiej przedsiębiorstw były:

- „Systematyczne podnoszenie wyników finansowych przedsiębiorstwa” – 26 szkoleń;
- „Zmiany w przepisach prawnych” – 19 szkoleń;
- „Negocjacje w biznesie” – 8 szkoleń;
- „Warsztaty menedżerskie”, „Zarządzanie działem sprzedaży”, „Marketing” – po 7 szkoleń w każdej kategorii.

Zrealizowano 251 programów szkoleniowych dla pracowników MŚP. Najpopularniejszymi były:

- „Podstawy obsługi komputera” – 90 szkoleń;
- „Techniki sprzedaży” – 52 szkolenia;
- „Elementy prawa” – 35 szkoleń;
- „Księgowość dla pracowników szeregowych i księgowych” – 25 szkoleń.

Trafność doboru uczestników

Niemal 80% przebadanych zadeklarowało, że w szkoleniu w ramach PHARE 2000 wzięło udział do 5 pracowników z ich firmy, przy czym tego typu odpowiedzi częściej udzielali respondenci będący na stanowiskach kierowniczych.

Ile osób z Pan(a/i) firmy brało udział w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=91)
1 osoba	46,1%
2 osoby	16,2%
3-5 osób	17,2%
6-10 osób	5,9%
11-20 osób	8,4%
21-50 osób	4,1%
50 i więcej osób	2,1%
Razem	100,0%

Nieco ponad trzy czwarte respondentów biorących udział w Szkoleniu dla pracowników MŚP pracowało w firmach zatrudniających do 50 osób. W sporadycznych przypadkach na szkolenia byli kierowani beneficjenci z firm o wyższym zatrudnieniu. Wśród badanych znalazły się osoby (1%), które stwierdziły, że w okresie, gdy odbywało się szkolenie w przedsiębiorstwie zatrudnionych było więcej niż 249 osób, a więc przedsiębiorstwa te nie spełniały formalnego wymogu dotyczącego ilości osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie (wymagane było, aby przedsiębiorstwo posiadało 249 lub mniej pracowników).

Ile osób pracowało w Pan(a/i) firmie, gdy odbywało się szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=95)
1-10 osób	56,1%
11-50 osób	20,3%
51-100 osób	10,7%
101-150 osób	7,1%
151-200 osób	3,1%
201 i więcej osób	2,8%
Razem	100,0%

Zestawienie liczby pracowników biorących udział w szkoleniu z liczbą osób zatrudnionych w firmie, która wysłała respondenta na szkolenie, uwidacznia że w ponad połowie (59%) przypadków, przedsiębiorstwa zdecydowały się na przeszkolenie od 11 do 50% swojej kadry, a w 20% przypadków ze szkolenia skorzystała cała załoga.

Jaki odsetek pracowników brał udział w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=87)
0,4-5%	10,2%
5,1-10%	6,9%
11-20%	26,5%
21-50%	32,9%
51-100%	23,4%
Razem	100,0%

W odniesieniu do Małych i Średnich Przedsiębiorstw wykonawcy starali się, zdaniem przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy, pozyskać jak najwięcej osób na szkolenia. Uruchomione zostało biuro projektów, które dysponowało połączoną ofertą wszystkich kursów szkoleniowych. Zdaniem przedstawiciela WUP, bardzo szeroko informowano przedsiębiorstwa o dostępnych szkoleniach: *Jeżeli chodzi o szkolenia dla małych i średnich przedsiębiorstw, to po zakończeniu tych programów, przez jakiś czas byliśmy zasypywani telefonami, czy to prawda, że te szkolenia realizowane w ramach takiego programu już nie są realizowane. Myślę, że to świadczyło też o poziomie usług oferowanych w ramach programu i że został przełamany stereotyp, że przedsiębiorcy są niechętni do kierowania ludzi na szkolenia.*

Większość przebadanych pracowników firm nie orientowała się skąd właściciele ich firm dowiedzieli się o szkoleniach organizowanych w ramach Phare 2000. Zostali oni „oddelegowani” przez swoich szefów. Większość uczestniczących w dyskusji menadżerów uzyskała informację na temat szkoleń dla pracowników MŚP w Internecie, od znajomych, z konferencji organizowanych przez wykonawców, z broszur informujących o szkoleniach, z biuletynów informacyjnych. Część uczestników została o takim szkoleniu powiadomiona telefonicznie.

Dla przeważającej większości (81%) przebadanych uczestników, szkolenie było odpowiednio dopasowane do ich ówczesnej wiedzy i umiejętności. Co ósmy (13%) przeszkolony (częściej pracujący na stanowisku kierowniczym) przyznał, że było ono dla niego za łatwe. Sporadycznie zgłaszano zbyt dużą trudność szkolenia.

Czy szkolenie było dopasowane do Pan(a/i) ówczesnej wiedzy i umiejętności?	
	procent odpowiedzi (N=100)
szkolenie było zdecydowanie za trudne	-
szkolenie było raczej za trudne	4,1%
szkolenie było odpowiednio dopasowane	81,1%
szkolenie było raczej za łatwe	10,0%
szkolenie było zdecydowanie za łatwe	3,1%
trudno powiedzieć	1,7%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Podstawowymi zarzutami do kursów organizowanych w województwie były:

- ✓ Brak podziału szkoleń na różne poziomy zaawansowania - w tych samych zajęciach uczestniczyły osoby, które były zaawansowane, w związku z tym czasami się nudziły, a także osoby początkujące, które zupełnie nie orientowały się w danej tematyce.
- ✓ Szkolenia powinny być nieco dłuższe. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Dwu, trzydniowe szkolenie w moim przypadku to jest takie rzucenie tematu, to nie jest dużo. To były szkolenia z piątku na sobotę i niedziela. Na pewno przydałoby się więcej.*

Jednakże zdecydowana większość (86%) uczestników szkoleń, oceniła je jako bardzo dobre lub raczej dobre. Przy czym jedna trzecia (35%) przyznała możliwie najwyższą ocenę. Sporadycznie (4%) przebadani przyznawali najniższe noty. Co dziesiąty (11%) nie miał w tej sprawie jednoznacznej wyrobionej opinii.

Jak ogólnie ocenia Pan(i) jakość szkoleń (np. trenerów, materiały przekazane podczas szkoleń)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
bardzo dobrze	35,0%
raczej dobrze	51,2%
ani dobrze ani źle	10,5%
raczej źle	2,0%
bardzo źle	1,3%
Razem	100,0%

Przeważająca większość ankietowanych (90%) zgodziła się, że szkolenie było na tyle cenne, że warto je kontynuować. Przeciwnego zdania był niemal co dwudziesty (6%) z nich.

Czy Pan(a/i) zdaniem efekty, które przyniosło szkolenie były na tyle cenne, że warto by było kontynuować szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	40,3%
raczej tak	50,1%
raczej nie	5,1%
Zdecydowanie nie	,8%
trudno powiedzieć	3,7%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Pracownicy firm, od szkoleń, w których uczestniczyli oczekiwali przede wszystkim podniesienia kwalifikacji zawodowych. Niektórzy z uczestników oczekiwali awansu w bliżej nieokreślonej przyszłości lub jedynie utrzymania swojego obecnego pracy. Menadżerowie oprócz podniesienia własnych kwalifikacji liczyli również na podniesienie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników.

Przedstawiciele większych firm chcieli ponadto wprowadzić w swoich przedsiębiorstwach system zarządzania jakością oraz zwiększyć konkurencyjność swoich firm.

Sytuacja biorących udział w spotkaniu beneficjentów zmieniła się w zależności od firm. Część przedsiębiorstw poprawiła swoją sytuację, w stosunku do dwu czy trzech lat wstecz. Jak podaje uczestnik dyskusji: *Od trzech lat, kiedy założyłem własną firmę, sytuacja z roku na rok się poprawia. Z tego względu, że są duże możliwości, że sam mogę podejmować różne decyzje wyjeżdżając na targi.*

Sytuacja innych firm raczej się nie zmieniła, zaś w pewnej części firm odnotowano pogorszenie. Jak podaje uczestnik dyskusji: *Lepsze czasy były wcześniej. Teraz jest gorzej.*

Szkolenia, w których brali udział pracownicy firm, miały na celu poprawę konkurencyjności tych przedsiębiorstw. Jednakże ponad połowa (61%) badanych oceniła, że szkolenia nie poprawiły konkurencyjności firm, w których pracują. Wzrost konkurencyjności firm po szkoleniu wyraziło 32% respondentów.

Szkolenia dla MŚP przyczyniły się również do:

- ✓ Zmiany organizacji pracy pracowników (wskazane przez 59% firm, przy czym w 12% firm zmianę określono jako znaczną);
- ✓ Zwiększenia obrotów firm (22%);
- ✓ Zwiększenia zasięgu działalności firm (20%);
- ✓ Zwiększenia zatrudnienia (9%);
- ✓ Zmiany podejścia do klienta, umiejętność konwersacji i negocjacji z klientem;
- ✓ Zmiany organizacji miejsca pracy w części firm. Osoby prowadzące sklepy zmieniły organizacji i wygląd sklepu. Jak podaje uczestnik dyskusji: *Dla mnie stała się ważna estetyka i wizerunek sklepu, trochę zmian dzięki temu wprowadziliśmy;*
- ✓ Zdobywania lepszych kwalifikacji zawodowych pracowników;
- ✓ Nawiązywania nowych znajomości i kontaktów biznesowych.

Dla zwykłych pracowników szkolenie również przyniosło rezultaty. Nauczyli się przede wszystkim rozmawiać z przełożonymi (także na trudne tematy): jak wystąpić o podwyżkę, jak negocjować z pracodawcą.

Większość uczestników dyskusji twierdziła, że wiedza uzyskana podczas szkoleń była przydatna i możliwa do zastosowania w praktyce przedsiębiorstwa. Omówiono i przepracowano wiele materiałów praktycznych, które uczestnicy szkolenia wykorzystują do dnia dzisiejszego. Dotyczyło to zarówno przedstawicieli małych i średnich przedsiębiorstw, menadżerów, jak i szeregowych pracowników Małych i Średnich Przedsiębiorstw. Tylko niektórzy byli zdania, że szkolenia trzydniowe były zbyt krótkie.

Co dziesiąty ankietowany (10%) skorzystał również z doradztwa oferowanego przez organizatora szkolenia, natomiast niemal trzy czwarte firm (71%) tej możliwości nie wykorzystało.

Czy po szkoleniu Pan(a/i) firma skorzystała z doradztwa (oferowanego przez organizatora szkolenia)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
tak, firma skorzystała z doradztwa i ja osobiście w nim uczestniczyłem	2,9%
tak, firma skorzystała z doradztwa, ale ja w nim nie uczestniczyłem	6,6%
nie, firma nie skorzystała z doradztwa po szkoleniu	71,0%
nie wiem	19,5%
Razem	100,0%

Jeśli uczestnicy szkoleń pracowali w firmach, które skorzystały z doradztwa oferowanego przez organizatora szkolenia, to w większości (58%) uzyskane porady ocenili jako zdecydowanie przydatne lub raczej przydatne (przy czym zdecydowanie częściej powyższe noty przyznawali respondenci niepracujący na stanowiskach kierowniczych). Nikt nie wskazał na nieprzydatność takich szkoleń. 42% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odnieść się do tej kwestii.

Jak ocenia Pan(i) przydatność uzyskanych porad?	
	procent wśród badanych, których firmy korzystały z doradztwa (oferowanego przez organizatora szkolenia) (N=10)
zdecydowanie przydatne	50,7%
raczej przydatne	7,1%
ani przydatne, ani nieprzydatne	13,4%
raczej nieprzydatne	-
zdecydowanie nieprzydatne	-
trudno powiedzieć	28,8%
Razem	100,0%

Niemal trzech na czterech (72%) przebadanych doceniając wartość szkoleń popierało pomysł przeszkolenia większej liczby pracowników. Z tym poglądem nie zgadzał się jednak niemal co piąty (18%) respondent.

Czy Pan(a/i) zdaniem efekty, które przyniosło szkolenie były na tyle cenne, że warto by było przeszkolić większą liczbę pracowników?	
	procent odpowiedzi (N=100)
Zdecydowanie tak	34,6%
raczej tak	37,2%
raczej nie	14,8%
Zdecydowanie nie	3,0%
trudno powiedzieć	10,4%
Razem	100,0%

Doceniając wszelkie dobre strony szkolenia dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, 47% respondentów mimo to nie zdecydowałoby się zapłacić za nie ich pełnej ceny (częściej wyrażały to osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych), choć z drugiej strony 42% respondentów byłoby skłonnych ponieść taki wydatek.

Pana(i) firma zapłaciła za szkolenie, w którym Pan(i) uczestniczył(a) 20-30% jego wartości. Jeżeli by to od Pan(a/i) zależało, to czy znając efekty, jakie szkolenie przyniosło firmie był(a)by Pan(i) skłonny zapłacić za to szkolenie z budżetu firmy jego pełną cenę?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	12,2%
raczej tak	30,2%
raczej nie	34,2%
zdecydowanie nie	12,6%
trudno powiedzieć	10,8%
Razem	100,0%

Wśród argumentów uzasadniających brak gotowości poniesienia pełnych kosztów za szkolenie, w którym uczestniczyli, respondenci najczęściej (53%) wskazywali na ograniczone możliwości finansowe ich firm, znacznie rzadziej (39%) zaś wyrażali opinię, że szkolenie nie było warte tak dużych pieniędzy.

Dlaczego nie zapłacił(a)by Pan(i) pełnej ceny za szkolenie z budżetu firmy?	
	procent wśród badanych, którzy (gdyby to od nich zależało) nie byliby gotowi zapłacić za szkolenia, w których uczestniczyli, ich pełnej ceny (N=47)
firmy nie byłoby na to stać	53,2%
szkolenie nie było warte tych pieniędzy	38,8%
nie ma potrzeby	5,2%
szkolenie było na niskim poziomie, zbyt ogólne	4,0%
szkolenie nie było dopasowane do potrzeb	2,4%
z powodów prywatnych	2,1%
prowadzący mieli za małą wiedzę	1,7%
firmę byłoby stać, ale bym nie zapłaciła	1,6%
ponieważ pracownik powinien też partycypować w kosztach.	1,5%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

4.3.2.3.3. **PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP (lubelskie)**

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- szkolenia;
- doradztwo.

Oferowano 27 modułów szkoleniowych m. in. Marketing, Rachunkowość i Finanse, Kursy językowe, Negocjacje, Promocja, Zarządzanie, Komunikacja, Techniki sprzedaży, czy Asertywność.

Trafność doboru uczestników

Nieco ponad połowa (54%) ankietowanych w części ilościowej badania wskazała, że w szkoleniu w ramach PHARE 2000 wzięło udział do 5 pracowników z ich firmy, przy czym takich odpowiedzi nieznacznie częściej udzielały osoby na stanowiskach kierowniczych. Jeden respondent poinformował, że jego firma w ramach szkolenia dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw przeszkoliła 60 osób.

Ile osób z Pan(a/i) firmy brało udział w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=94)
1 osoba	24,6%
2 osoby	13,0%
3-5 osób	17,5%
6-10 osób	15,1%
11-20 osób	18,6%
21-50 osób	10,5%
50 i więcej osób	,6%
Razem	100,0%

Nieco ponad 2/3 (69%) respondentów biorących udział w szkoleniu w ramach PHARE 2000, pracowało w firmach zatrudniających do 50 osób. Co piąty uczestnik szkolenia (18%) był zatrudniony w firmie liczącej 51-100 pracowników. W sporadycznych przypadkach na szkolenia dla małych i średnich przedsiębiorstw byli kierowani

beneficjenci z firm o wyższym zatrudnieniu. Wśród badanych znalazły się osoby (3%), które stwierdziły, że w okresie, gdy odbywało się szkolenie w przedsiębiorstwie zatrudnionych było więcej niż 249 osób, a więc przedsiębiorstwa te nie spełniały formalnego wymogu dotyczącego ilości osób zatrudnionych w przedsiębiorstwie (wymagane było, aby przedsiębiorstwo posiadało 249 lub mniej pracowników).

Ile osób pracowało w Pan(a/i) firmie, gdy odbywało się szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=89)
1-10 osób	33,4%
11-50 osób	36,0%
51-100 osób	18,1%
101-150 osób	2,5%
151-200 osób	2,1%
201 i więcej osób	7,9%
Razem	100,0%

Zestawienie liczby pracowników biorących udział w szkoleniu z liczbą osób zatrudnionych w firmie, która wysłała respondenta na szkolenie, pokazuje że w ponad połowie przypadków przedsiębiorstwa zdecydowały się na przeszkolenie od 11 do 50% swojej kadry.

Jaki odsetek pracowników brał udział w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=86)
0,4-5%	11%
5,1-10%	15,2%
11-20%	21,6%
21-50%	37,3%
51-100%	14,9%
Razem	100,0%

Większość przebadanych pracowników nie orientowała się, w jaki sposób właściciele ich firm dowiedzieli się o szkoleniach organizowanych w ramach Phare 2000. Zostali oni „oddelegowani” przez swoich szefów. Większość uczestniczących w dyskusji menadżerów uzyskała informację na temat szkoleń dla pracowników MŚP z Internetu, od znajomych, z broszur informujących o szkoleniach oraz z biuletynów informacyjnych.

Dla przeważającej większości respondentów kursy były odpowiednio dopasowane do ich ówczesnej wiedzy i umiejętności. Co dziesiąty (10%) uczestnik szkolenia (częściej pracujący na niższym stanowisku) przyznał, że było ono dla niego za łatwe. Sporadycznie (4%) zgłaszano zbyt dużą trudność szkolenia.

Czy szkolenie było dopasowane do Pan(a/i) ówczesnej wiedzy i umiejętności?	
	procent odpowiedzi (N=100)
szkolenie było zdecydowanie za trudne	-
szkolenie było raczej za trudne	4,2%
szkolenie było odpowiednio dopasowane	85,3%
szkolenie było raczej za łatwe	8,6%
szkolenie było zdecydowanie za łatwe	1,0%
trudno powiedzieć	1,0%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Tematyka szkoleń była dla większości uczestników spotkania bardzo atrakcyjna i dopasowana do aktualnych potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw.

Podstawowymi zarzutami do szkoleń organizowanych w województwie były:

- ✓ Brak podziału kursów na różne poziomy zaawansowania - w tych samych zajęciach uczestniczyły zarówno osoby zaawansowane, w związku z tym czasami się nudziły, jak i początkujące, które zupełnie nie orientowały się w danej tematyce.
- ✓ Brak dostosowania przykładów (case study) oraz tematyki wykładów do obszarów działalności (branży) i wielkości firm biorących udział w szkoleniu.
- ✓ Brak doświadczenia praktycznego niektórych wykładowców.

Zdecydowana większość (niemal 90%) uczestników szkoleń oceniła je jako bardzo dobre lub raczej dobre. Przy czym 1/3 przyznała możliwie najwyższą ocenę. Badani sporadycznie (6%) przyznawali najniższe noty. Jedynie co dwudziesty (5%) nie miał w tej sprawie jednoznacznie wyrobionej opinii.

Jak ogólnie ocenia Pan(i) jakość szkoleń (np. trenerów, materiały przekazane podczas szkoleń)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
bardzo dobrze	33,1%
raczej dobrze	56,1%
ani dobrze ani źle	4,8%
raczej źle	5,0%
bardzo źle	1,0%
Razem	100,0%

Przeważająca większość ankietowanych (89%) zgodziła się, że szkolenie było na tyle cenne, że warto je kontynuować. Przeciwnego zdania był niemal co dwunasty (9%) przebadany pracownik MŚP. Osobami, którym trudniej było się ustosunkować do tego stwierdzenia, byli pracownicy na stanowiskach kierowniczych.

Czy Pan(a/i) zdaniem efekty, które przyniosło szkolenie były na tyle cenne, że warto by było kontynuować szkolenie	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	48,2%
raczej tak	41,2%
raczej nie	4,7%
zdecydowanie nie	3,9%
trudno powiedzieć	2,0%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Pracownicy firm oczekiwali od kursów przede wszystkim podniesienia kwalifikacji zawodowych, niektórzy związanego z tym przyszłego awansu zawodowego, a jeszcze inni dzięki szkoleniu chcieli utrzymać swoje obecne stanowisko pracy i nie być narażonymi na utratę pracy.

Menadżerowie oprócz podniesienia własnych kwalifikacji, liczyli również na podniesienie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników. Właściciele chcieli zwiększyć konkurencyjność swoich firm i wdrożyć system zarządzania jakością w przedsiębiorstwie.

Większość uczestników dyskusji twierdziła, że wiedza uzyskana podczas szkoleń była przydatna i możliwa do zastosowania w praktyce przedsiębiorstwa. Dotyczyło to zarówno przedstawicieli małych, jak i średnich przedsiębiorców, menadżerów oraz szeregowych pracowników.

Tematyka szkoleń była dla większości uczestników spotkania bardzo atrakcyjna i dopasowana do aktualnych potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw. Jak podaje jeden z uczestników spotkania: *Zakres tematyczny był różnorodny i akurat na czasie. To były szkolenia dotyczące zmian w kadrach, w prawie finansowym, zmian dotyczące ustaw VAT-owskich, nie VAT-owskich. Tematyka naprawdę była trafiona w ten czas.*

Sytuacja beneficjentów biorących udział w spotkaniu raczej nie uległa większej zmianie. Cześć uczestników dyskusji ewaluacyjnej odczuwała stagnację na rynku, szczególnie na rynku motoryzacyjnym i budowlanym. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Nie jest źle, ale jest stagnacja na rynku.*

Nieco lepsza sytuacja, zdaniem beneficjentów uczestniczących w badaniu, była na rynku tworzyw sztucznych. Rynek rozwijał się znacznie lepiej niż kilka lat temu. Również przedstawiciele firmy produkującej opakowania zauważyli pozytywną zmianę na rynku. Wiązali ją jednak z wejściem Polski do Unii Europejskiej. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Nasza firma pracuje od 1992 roku i miniony rok był najlepszym rokiem. Było to wyłącznie spowodowane tym, że granice zostały otwarte i eksport owoców polskich ruszył.*

Szkolenia miały na celu zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw. W opinii przedstawicieli blisko połowy (48%) firm, po szkoleniu konkurencyjność w ich przedsiębiorstwach poprawiła się, natomiast ponad jedna trzecia (38%) badanych była zdania, że konkurencyjność firm nie uległa zmianie.

Generalnie Szkolenia dla pracowników MŚP przyczyniły się do:

- ✓ Wzrost konkurencyjności – odnotowany w blisko połowie firm (48%)
- ✓ Zmiany poziomu zatrudnienia w niektórych firmach – w 15% firm zatrudnienie wzrosło, a w 7% zmalało;
- ✓ Zwiększenia obrotów – dotyczyło to 35% firm;
- ✓ Poprawy organizacji pracy – w 65% firm, (przy czym przedstawiciele 15% badanych firm poprawę organizacji pracy określiło jako znaczną);
- ✓ Rozszerzenia zasięgu działania – 24% firm.

Ponadto dzięki szkoleniom:

- ✓ Większość firm nawiązała nowe znajomości i kontakty biznesowe. Uczestniczący w szkoleniach przedstawiciele różnych firm i różnych stanowisk, mogli wymienić się doświadczeniami i wiedzą;
- ✓ Cześć firm wdrożyła systemy zarządzania jakością i otrzymała certyfikaty;
- ✓ Pracownicy firm zdobyli większe kwalifikacje zawodowe.

Co trzeci badany (34%) skorzystał z doradztwa oferowanego przez organizatora szkolenia, zaś niemal połowa firm (45%) z tej możliwości nie skorzystała.

Czy po szkoleniu Pan(a/i) firma skorzystała z doradztwa (oferowanego przez organizatora szkolenia)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
tak, firma skorzystała z doradztwa, i ja a osobiście w nim uczestniczyłem	18,3%
tak, firma skorzystała z doradztwa, ale ja w nim nie uczestniczyłem	16,4%
nie, firma nie skorzystała z doradztwa po szkoleniu	44,7%
nie wiem	20,6%
Razem	100,0%

Jeśli uczestnicy szkoleń pracowali w firmach, które skorzystały z doradztwa oferowanego przez organizatora szkolenia, to w większości (58%) uzyskane porady oceniali jako zdecydowanie przydatne lub raczej przydatne (przy czym zdecydowanie częściej powyższe oceny przyznawali respondenci niepracujący na stanowiskach kierowniczych). Sporadycznie (2%) wskazywano na nieprzydatność tego typu szkoleń. Przy czym 39% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odnieść się do tej kwestii.

Jak ocenia Pan(i) przydatność uzyskanych porad?	
	procent wśród badanych, których firmy skorzystały z doradztwa (oferowanego przez organizatora szkolenia) (N=35)
zdecydowanie przydatne	25,4%
raczej przydatne	32,4%
ani przydatne, ani nieprzydatne	5,8%
raczej nieprzydatne	-
zdecydowanie nieprzydatne	2,3%
trudno powiedzieć	34,0%
Razem	100,0%

Trzech na czterech (75%) przebadanych doceniając wartość szkoleń popierało pomysł przeszkolenia większej liczby pracowników. Z tym poglądem nie zgadzał się jednak co piąty (20%) respondent.

Czy Pan(a/i) zdaniem efekty, które przyniosło szkolenie były na tyle cenne, że warto by było przeszkolić większą liczbę pracowników?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	37,2%
raczej tak	37,6%
raczej nie	13,9%
zdecydowanie nie	5,3%
trudno powiedzieć	6,0%
Razem	100,0%

Doceniając wszelkie dobre strony „Szkolenia dla pracowników MŚP” w ramach PHARE 2000, jedna trzecia (35%) respondentów, mimo to nie zdecydowałyby się zapłacić za nie jego pełnej ceny (częściej osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych), choć z drugiej strony 45% byłoby skłonnych ponieść taki wydatek.

Pana(i) firma zapłaciła za szkolenie, w którym Pan(i) uczestniczył(a) 20-30% jego wartości. Jeżeli by to od Pan(a/i) zależało, to czy znając efekty, jakie szkolenie przyniosło firmie był(a)by Pan(i) skłonny zapłacić za to szkolenie z budżetu firmy jego pełną cenę?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	10,5%
raczej tak	34,5%
raczej nie	19,6%
zdecydowanie nie	15,3%
trudno powiedzieć	20,1%
Razem	100,0%

Wśród argumentów uzasadniających brak gotowości poniesienia pełnych kosztów szkolenia, w którym uczestniczyli, respondenci najczęściej wskazywali na ograniczone możliwości finansowe ich firm (47%), rzadziej zaś wyrażali opinię, że szkolenie nie było warte tak dużych pieniędzy (34%).

Dlaczego nie zapłacił(a)by Pan(i) pełnej ceny za szkolenie z budżetu firmy?	
	Procent wśród badanych, którzy (gdyby to od nich zależało) nie byliby gotowi zapłacić za szkolenia, w których uczestniczyli, ich pełnej ceny (N=35)
firmy nie byłyby na to stać	47,0%
szkolenie nie było warte tych pieniędzy	33,6%
cena zbyt wysoka	13,5%
wybrałbym inne szkolenie	4,0%
To jest polityka szefa	2,6%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

4.3.2.3.4. **PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP (podkarpackie)**

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- szkolenia;
- doradztwo.

W ramach realizacji projektu opracowano metodologię oraz materiały szkoleniowe dla 52 tematów szkoleń. Trzy najpopularniejsze tematy kursów w kategorii kierowniczych/biznesowych to:

- ✓ Obsługa klienta (67 kursów);
- ✓ Nowoczesne metody sprzedaży (37 kursów);
- ✓ Trening negocjacyjny (31 kursów).

Wśród kursów o charakterze zawodowym najpopularniejsze były:

- ✓ Pełna księgowość (15 kursów) Angielski dla początkujących (12 kursów);
- ✓ Excel dla zaawansowanych (10 kursów).

Trafność doboru uczestników

60% przebadanych zadeklarowało, że w szkoleniu w ramach PHARE 2000 wzięło udział do 5 pracowników ich firmy. Niemal 1/3 (29%) poinformowała, że na kursy ich firmy wysłały od 11 do 20 osób. W sporadycznych przypadkach na Szkolenie dla pracowników MŚP było kierowanych więcej beneficjentów (do 30 osób).

Ile osób z Pan(a/i) firmy brało udział w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=99)
1 osoba	22,4%
2 osoby	22,5%
3-5 osób	15,6%
6-10 osób	9,5%
11-20 osób	29,5%
21-50 osób	0,6%
50 i więcej osób	-
Razem	100,0%

Ponad 3/4 respondentów (79%) biorących udział w szkoleniu w ramach PHARE 2000 pracowało w firmach zatrudniających do 50 osób. Co szósty przebadany (16%) był zatrudniony w firmie liczącej 51-100 pracowników. W sporadycznych przypadkach na szkolenia dla pracowników MŚP byli kierowani beneficjenci z firm o wyższym zatrudnieniu (maksymalnie 240 pracowników).

Ile osób pracowało w Pan(a/i) firmie, gdy odbywało się szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=95)
1-10 osób	41,8%
11-50 osób	36,9%
51-100 osób	16,4%
101-150 osób	1,4%
151-200 osób	3,4%
201 i więcej osób	-
Razem	100,0%

Zestawienie liczby pracowników biorących udział w szkoleniu z liczbą osób zatrudnionych w firmie, która wysłała respondenta na szkolenie, pokazało, że w ponad połowie przypadków (54%) przedsiębiorstwa zdecydowały się na przeszkolenie od 11 do 50% swojej kadry, a w co czwartej firmie ze szkolenia skorzystali wszyscy pracownicy przedsiębiorstwa.

Jaki odsetek pracowników brał udział w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=92)
0,4-5%	6,5%
5,1-10%	8,9%
11-20%	15,4%
21-50%	40,3%
51-100%	28,9%
Razem	100,0%

Większość pracowników nie orientowała się skąd właściciele ich firm dowiedzieli się o szkoleniach organizowanych w ramach Phare 2000. Zostali oni „oddelegowani” przez swoich szefów. Większość uczestniczących w dyskusji menadżerów uzyskała informację o Szkoleniach dla MŚP w Internecie, od znajomych, z konferencji organizowanych przez wykonawców, z broszur informujących o szkoleniach lub z biuletynów informacyjnych. Część uczestników została o szkoleniu powiadomiona telefonicznie.

Zdaniem koordynatora z ramienia PARP, wykonawcy często udawali się do danego przedsiębiorstwa i zachęcali jego przedstawicieli do wzięcia udziału w szkoleniu. Jak wspominał koordynator: *Często doradca przychodził do danego przedsiębiorstwa i starał się zorientować, jakie są potrzeby tego przedsiębiorstwa, jakie potrzebują szkolenia. Właśnie po tym, jak już się dowiedzieliśmy, jakie są potrzeby tak bardzo ogólnie, to proponowaliśmy te szkolenie.*

Dla przeważającej większości respondentów (91%) szkolenie było odpowiednio dopasowane do ich ówczesnej wiedzy i umiejętności. Co dwudziesty (5%) uczestnik szkolenia przyznawał zaś, że było ono dla niego za łatwe (częściej opinię tą wyrażały osoby pracujące na stanowisku kierowniczym). Sporadycznie (3%) zgłaszano zbyt dużą trudność szkolenia.

Czy szkolenie było dopasowane do Pan(a/i) ówczesnej wiedzy i umiejętności?	
	procent odpowiedzi (N=100)
szkolenie było zdecydowanie za trudne	-
szkolenie było raczej za trudne	3,0%
szkolenie było odpowiednio dopasowane	91,0%
szkolenie było raczej za łatwe	4,7%
szkolenie było zdecydowanie za łatwe	,8%
trudno powiedzieć	,5%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Niektórzy uczestnicy twierdzili, że szkolenia trzydniowe były zbyt krótkie. Podstawowymi zarzutami do szkoleń organizowanych w województwie były:

- ✓ Brak podziału szkoleń na różne poziomy zaawansowania - w jednych szkoleniach uczestniczyły osoby bardzo zaawansowane, w związku z tym czasami się nudziły, a także osoby, które zupełnie nie orientowały się w danej tematyce
- ✓ Brak dostosowania przykładów (case studies) i tematyki wykładów do rodzajów działalności firm (branż) biorących udział w szkoleniu
- ✓ Brak praktycznego przygotowania niektórych wykładowców
- ✓ Niewystarczająca liczba godzin poświęcona obsłudze komputerów. Jak podaje uczestnik dyskusji: *U mnie brakowało wyposażenia technicznego, sali komputerowej z jakimś pokazem czy kilkoma godzinami zajęć komputerowych.*

Niedostosowanie części materiałów do celów praktycznych. Jak podaje jeden z beneficjentów uczestniczących w dyskusji: *Mam wrażenie, że nie wszystko było w takich realiach naszych polskich dostosowane. Jednak było za bardzo książkowo a mniej praktycznie, ale trudno się dziwić komuś, kto bardziej się zajmuje psychologią.*

Zdecydowana większość (ponad 95%) uczestników szkoleń oceniła je jako bardzo dobre lub raczej dobre, przy czym ponad połowa (52%) przyznała możliwie najwyższą ocenę. Badani sporadycznie (2%) stawiali najniższe noty.

Jak ogólnie ocenia Pan(i) jakość szkoleń (np. trenerów, materiały przekazane podczas szkoleń)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
bardzo dobrze	52,1%
raczej dobrze	44,0%
ani dobrze ani źle	2,3%
raczej źle	,3%
bardzo źle	1,3%
Razem	100,0%

Przeważająca większość ankietowanych (81%) zgodziła się, że szkolenie było na tyle cenne, że warto byłoby je kontynuować. Przeciwnego zdania był co szósty (17%) z nich, przy czym częściej byli to respondenci nie pełniący funkcji kierowniczych.

Czy Pan(a/i) zdaniem efekty, które przyniosło szkolenie były na tyle cenne, że warto by było kontynuować szkolenie	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	45,6%
raczej tak	35,8%
raczej nie	2,5%
zdecydowanie nie	14,4%
trudno powiedzieć	1,7%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Pracownicy firm od szkoleń oczekiwali przede wszystkim podniesienia kwalifikacji zawodowych, niektórzy awansu, a jeszcze inni dzięki szkoleniu chcieli utrzymać obecne stanowisko pracy. Menadżerowie oprócz podniesienia własnych kwalifikacji liczyli również na podniesienie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników. Natomiast przedstawiciele większych firm chcieli wprowadzić w przedsiębiorstwach system zarządzania jakością oraz zwiększyć konkurencyjność swoich firm.

W opinii 48% badanych po szkoleniu zwiększyła się konkurencyjność ich firm, natomiast 46% stwierdziło, że szkolenia nie wpłynęły na poziom konkurencyjności firm.

Sytuacja firm biorących udział w szkoleniu zmieniła się w pewnym stopniu, a zmiany te dotyczyły:

- ✓ Zmiany organizacji (60% firm, przy czym w 29% firm zmiany były znaczne);
- ✓ Zwiększenia zasięgu działalności (40% firm);
- ✓ Zmiany poziomu zatrudnienia w niektórych firmach (w 23% firm zatrudnienie się zwiększyło). Jak podaje uczestnik dyskusji: *Działamy dopiero od 5-ciu lat na rynku i na samym początku działalności firma zatrudniała 4 osoby. W tej chwili rozrosło się do 12 osób i jest cały czas taka tendencja wzrostowa w firmie;*
- ✓ Wzrostu obrotów (w 36% firm obroty wzrosły). Jednak nie zawsze wzrost obrotów był efektem tego szkolenia. Jak podaje uczestnik dyskusji: *Moja firma istnieje około 10 lat i z roku na rok coraz większy jest obrót i zwiększa się zatrudnienie, w przeciagu 4-ch lat zatrudnienie wzrosło 2-krotnie;*
- ✓ Nawiązaniu nowych znajomości i kontaktów biznesowych. Uczestniczący w szkoleniach przedstawiciele różnych firm i różnych stanowisk mogli wymienić się doświadczeniami i wiedzą. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Dużo dał kontakt z innymi ludźmi, wymiana doświadczeń;*
- ✓ Zdobywania nowych klientów (w przypadku części firm). Jak podaje jeden z uczestników spotkania: *Jeżeli chodzi o mnie, zdobyłem umiejętności przeprowadzania rozmów z klientami i co za tym idzie zdobyłem troszeczkę więcej klientów, których wcześniej nie mogłem zdobyć;*
- ✓ Wdrożenia systemu zarządzania jakością i uzyskanie certyfikatów (w przypadku 7% firm, które brały udział w szkoleniach dotyczących wdrażania systemów zarządzania jakością).

Szkolenie przyniosło rezultaty również zwykłym pracownikom. Nauczyli się przede wszystkim, w jaki sposób rozmawiać z przełożonymi, np. jak wystąpić o podwyżkę czy negocjować z pracodawcą.

Większość uczestników dyskusji ewaluacyjnej stwierdziła, że wiedza uzyskana podczas szkoleń była przydatna i możliwa do zastosowania w praktyce prowadzenia przedsiębiorstwa. Dotyczyło to zarówno przedstawicieli małych, jak i średnich przedsiębiorców, menadżerów oraz zwykłych pracowników.

Co siódma firma (15%) skorzystała z doradztwa oferowanego przez organizatora szkolenia, zaś połowa (50%) przedsiębiorstw z tej możliwości nie skorzystała.

Czy po szkoleniu Pan(a/i) firma skorzystała z doradztwa (oferowanego przez organizatora szkolenia)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
tak, firma skorzystała z doradztwa, i ja a osobiście w nim uczestniczyłem	6,3%
tak, firma skorzystała z doradztwa, ale ja w nim nie uczestniczyłem	8,7%
nie, firma nie skorzystała z doradztwa po szkoleniu	49,9%
nie wiem	35,1%
Razem	100,0%

Jeśli uczestnicy szkoleń pracowali w firmach, które skorzystały z doradztwa oferowanego przez organizatora szkolenia, to w przeważającej większości (91%) uzyskane porady oceniali jako zdecydowanie przydatne lub raczej przydatne (przy czym częściej taką opinię deklarowali respondenci niepracujący na stanowiskach kierowniczych). Sporadycznie (4%) wskazywano na nieprzydatność Szkoleń dla pracowników MŚP, przy czym co dwudziesty (5%) respondent nie potrafił jednoznacznie odnieść się do tej kwestii.

Jak ocenia Pan(i) przydatność uzyskanych porad?	
	procent wśród badanych, których firmy skorzystały z doradztwa (oferowanego przez organizatora szkolenia) (N=15)
zdecydowanie przydatne	8,6%
raczej przydatne	82,7%
ani przydatne, ani nieprzydatne	1,0%
raczej nieprzydatne	-
zdecydowanie nieprzydatne	4,2%
trudno powiedzieć	3,6%
Razem	100,0%

88% badanych zauważając cenność szkoleń przychyliło się do pomysłu, by przeszkolić większą liczbę pracowników (częściej taką opinię wyrażali respondenci niepracujący na stanowiskach kierowniczych). Z tym poglądem nie zgadzał się jednak co dziesiąty (11%) przebadany pracownik MŚP (częściej były to osoby pełniące funkcje kierownicze).

Czy Pan(a/i) zdaniem efekty, które przyniosło szkolenie były na tyle cenne, że warto by było przeszkolić większą liczbę pracowników?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	23,8%
raczej tak	55,0%
raczej nie	8,7%
zdecydowanie nie	1,9%
trudno powiedzieć	10,6%
Razem	100,0%

Doceniając wszelkie dobre strony Szkolenia dla pracowników MŚP w ramach PHARE 2000, 42% respondentów mimo to, nie zdecydowałoby się zapłacić za nie jego pełnej ceny (częściej osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych), choć z drugiej strony 46% przebadanych byłoby skłonnych ponieść taki wydatek.

Pana(i) firma zapłaciła za szkolenie, w którym Pan(i) uczestniczył(a) 20-30% jego wartości. Jeżeli by to od Pan(a/i) zależało, to czy znając efekty, jakie szkolenie przyniosło firmie był(a)by Pan(i) skłonny zapłacić za to szkolenie z budżetu firmy jego pełną cenę?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	2,4%
raczej tak	43,9%
raczej nie	37,6%
zdecydowanie nie	5,0%
trudno powiedzieć	11,2%
Razem	100,0%

Wśród argumentów uzasadniających brak gotowości poniesienia pełnych kosztów szkolenia, w którym uczestniczyli, respondenci najczęściej wskazywali na ograniczone możliwości finansowe ich firm (45%), znacznie rzadziej wyrażali zaś opinię, że szkolenie nie było warte tak dużych pieniędzy (24%).

Dlaczego nie zapłacił(a)by Pan(i) pełnej ceny za szkolenie z budżetu firmy?	
	procent wśród badanych, którzy (gdyby to od nich zależało) nie byliby gotowi zapłacić za szkolenia, w których uczestniczyli, ich pełnej ceny (N=43)
firmy nie byłyby na to stać	45,1%
Szkolenie nie było warte tych pieniędzy	23,6%
dofinansowywałbym z innych środków	1,9%
nie ma potrzeby	0,8%
odmowa odpowiedzi	0,3%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

4.3.2.3.5. PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP (śląskie)

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- szkolenia dla menedżerów MŚP;
- szkolenia dla pracowników średniego i niższego szczebla MŚP;

Dla firm uczestniczących w szkoleniach, które zgłosiły potrzebę porad indywidualnych, wykonawca realizował również usługi doradcze.

Trafność doboru uczestników

Ponad cztery piąte badanych (85%) zadeklarowało, że w szkoleniu w ramach PHARE 2000 wzięło udział do 5 pracowników z ich firmy. Co dziesiąty respondent (10%) poinformował, że na szkolenie jego firma wysłała od 6 do 10 osób. W sporadycznych przypadkach na Szkolenia dla pracowników MŚP było kierowanych więcej beneficjentów (do 20 osób).

Ile osób z Pan(a/i) firmy brało udział w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=96)
1 osoba	27,1%
2 osoby	36,5%
3-5 osób	21,1%
6-10 osób	10,4%
11-20 osób	5,0%
21-50 osób	-
50 i więcej osób	-
Razem	100,0%

Ponad cztery piąte przebadanych (86%), biorących udział w szkoleniu w ramach PHARE 2000 pracowało w firmach zatrudniających do 50 osób. W sporadycznych przypadkach na szkolenia kierowani byli beneficjenci z firm o wyższym zatrudnieniu (maksymalnie 240 pracowników).

Ile osób pracowało w Pan(a/i) firmie, gdy odbywało się szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=92)
1-10 osób	41,8%
11-50 osób	44,3%
51-100 osób	8,3%
101-150 osób	3,2%
151-200 osób	1,5%
201 i więcej osób	,9%
Razem	100,0%

Zestawienie liczby pracowników biorących udział w szkoleniu z liczbą osób zatrudnionych w firmie, która wysłała respondenta na szkolenie, pokazało, że w niemal połowie przypadków (49%) przedsiębiorstwa decydowały się na przeszkolenie od 11 do 50% swojej kadry, w 1/3 –na szkolenie wysłano do 10% zatrudnionych pracowników, a w 7% przypadków ze szkolenia skorzystali wszyscy pracownicy przedsiębiorstwa.

Jaki odsetek pracowników brał udział w szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=89)
0,4-5%	21,5%
5,1-10%	13%
11-20%	16,1%
21-50%	33%
51-100%	16,4%
Razem	100,0%

Większość pracowników nie orientowała się, w jaki sposób właściciele ich firm dowiedzieli się o szkoleniach organizowanych w ramach Phare 2000. Zostali „oddelegowani” przez swoich szefów. Większość uczestniczących w dyskusji menadżerów uzyskała informację na temat Szkoleń dla pracowników MŚP w Internecie, od znajomych, z broszur informujących o szkoleniach oraz z biuletynów informacyjnych.

Dla przeważającej większości (84%) respondentów szkolenie było odpowiednio dopasowane do ich ówczesnej wiedzy i umiejętności. Niemal co dziesiąty (8%) uczestnik szkolenia przyznał, że było ono dla niego za łatwe. Prawie tyle samo (7%) beneficjentów zgłosiło zbyt dużą trudność szkolenia.

Czy szkolenie było dopasowane do Pan(a/i) ówczesnej wiedzy i umiejętności?	
	procent odpowiedzi (N=100)
szkolenie było zdecydowanie za trudne	-
szkolenie było raczej za trudne	6,9%
szkolenie było odpowiednio dopasowane	83,8%
szkolenie było raczej za łatwe	7,3%
szkolenie było zdecydowanie za łatwe	,8%
trudno powiedzieć	1,2%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Podstawowymi zarzutami do szkoleń organizowanych w województwie śląskim były:

- ✓ Brak podziału kursów na poziomy zaawansowania - w tych samych szkoleniach uczestniczyły osoby zaawansowane, w związku z tym czasami się nudziły na zajęciach, a także osoby początkujące, które zupełnie nie orientowały się w danej tematyce;
- ✓ Brak dostosowania przykładów (case study) oraz tematyki wykładów do rodzajów działalności firm (branż) biorących udział w szkoleniu. W szkoleniach uczestniczyli pracownicy małych i średnich firm, natomiast przykłady prezentowane na wykładach często pochodziły z życia dużych korporacji lub firm niezwiązanych z branżą uczestników kursów. Jak podaje jeden z beneficjentów uczestniczących w dyskusji: *Moje uwagi dotyczą przede wszystkim tematyki szkoleń. Tematyka tego szkolenia była oparta na firmach typu Toyota, Kodak, czyli potężnych międzynarodowych koncernów, a szkolenie było skierowane do małych i średnich firm;*
- ✓ Niewystarczająca długość szkoleń
- ✓ Brak praktycznego przygotowania niektórych wykładowców. Zdaniem niektórych uczestników dyskusji wykładowcy mieli wyłącznie przygotowanie akademickie, nie poparte doświadczeniem praktycznym;
- ✓ Niedostosowanie części materiałów do celów praktycznych.

Mimo wskazanych powyżej zastrzeżeń zdecydowana większość (90%) uczestników szkoleń oceniła je jako bardzo dobre lub raczej dobre, przy czym nieco ponad 1/3 (35%) przyznała możliwie najwyższą ocenę. Podobnie wysoki odsetek badanych (84%) stwierdził, że szkolenie warto kontynuować.

Jak ogólnie ocenia Pan(i) jakość szkoleń (np. trenerów, materiały przekazane podczas szkoleń)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
bardzo dobrze	35,4%
raczej dobrze	54,1%
ani dobrze ani źle	4,7%
raczej źle	4,3%
bardzo źle	1,6%
Razem	100,0%

Czy Pan(a/i) zdaniem efekty, które przyniosło szkolenie były na tyle cenne, że warto by było kontynuować szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	34,3%
raczej tak	50,1%
raczej nie	10,8%
zdecydowanie nie	4,9%
trudno powiedzieć	-
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Pracownicy firm oczekiwali od kursu przede wszystkim podniesienia kwalifikacji zawodowych, niektórzy związanego z tym przyszłego awansu, a jeszcze inni dzięki szkoleniom chcieli utrzymać swoje obecne stanowisko pracy i nie być narażonymi na utratę pracy.

Menadżerowie oprócz podniesienia własnych kwalifikacji, liczyli również na podniesienie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników. Właściciele chcieli zwiększyć konkurencyjność swoich firm i wdrożyć system zarządzania jakością w przedsiębiorstwie.

Ponad połowa (54%) uczestników szkoleń oceniła, że od czasu zakończenia kursów konkurencyjność ich firm wzrosła.

Sytuacja małych i średnich przedsiębiorstw, których przedstawiciele wzięli udział w wywiadzie grupowym, w pewnym stopniu zmieniła się na lepsze. Jeden z właścicieli średniej firmy bardzo cenił sobie doradztwo. Dzięki niemu mógł w inny sposób spojrzeć na problemy firmy i przez to wprowadzić pozytywne zmiany. Był on jedyną osobą w grupie, której firma korzystała z dostępnej w ramach programu pomocy doradczej.

Generalnie „Szkolenia dla pracowników MŚP” przyczyniły się w dużej mierze do:

- ✓ Zmiany organizacji firm – efekt odnotowany w 65% firm. Niektóre firmy wprowadziły system zarządzania jakością, co spowodowało zmianę struktury firmy oraz zmianę poziomu i rodzaju zatrudnienia. Mniej efektywni pracownicy stracili pracę, a firma zatrudniła na ich miejsce nowe osoby. Tego typu zmiany miały miejsce głównie w średnich przedsiębiorstwach. **NIE ZNALAZŁY SIĘ DANE OPISUJĄCE SKALĘ TEGO ZJAWISKA!!!**
- ✓ Zmiany poziomu zatrudnienia – w jednej firmie, wdrażającej system zarządzania jakością, której przedstawiciele uczestniczyli w wywiadzie grupowym, poziom zatrudnienia obniżył się o 1/3. Jak podaje uczestniczka dyskusji: *Została drastycznie zredukowana liczba przedstawicieli handlowych naszej firmy z 12 osób do 4. To było drastyczne cięcie. Zostały osoby, które rzeczywiście przynosiły dochody firmie i w które był sens inwestowania. Ale teraz zatrudnienie ponownie się zwiększyło. W badaniu ilościowym odnotowano, że po szkoleniu zatrudnienie w 18% firm zwiększyło się, a w 4% zmniejszyło;*
- ✓ Zmiany- organizacji pracy i organizacji miejsca pracy (wygląd sklepu, rozmieszczenie towarów) –dotyczyło to szczególnie małych firm, głównie sklepów spożywczych. Jak podaje uczestniczka dyskusji: *Szkolenia z funduszy Phare bardzo dużo mi dały, szczególnie jeśli chodzi o merchandising. Wiele wiedziałam do tej pory, bo praktyka robi swoje, natomiast szkolenie sporo mi dało, staram się coś tam z tej wiedzy wprowadzać w życie. Mamy drobne efekty, przynajmniej to że nie wypadliśmy z rynku przez te lata, a wiele małych sklepów zostało wykończonych przez hipermarkety;*
- ✓ Wdrożenia systemu zarządzania jakością i uzyskania certyfikatów (w przypadku dwóch firm). Dwie firmy wdrożyły system jakości i dostały potwierdzające to certyfikaty. Kolejne dwie, być może, również otrzymały certyfikat, jednak nie jest to w pełni wiarygodna informacja, ponieważ uczestnikami dyskusji byli szeregowi pracownicy firmy, którzy nie mieli wiedzy w tej dziedzinie;
- ✓ Zmiany obrotów – w 35% firm obroty się zwiększyły;

- ✓ Nawiązania nowych znajomości i kontaktów biznesowych. Uczestniczący w szkoleniach przedstawiciele różnych firm i różnych stanowisk, mogli wymienić się własnymi doświadczeniami i wiedzą;
- ✓ Zdobywania lepszych kwalifikacji zawodowych pracowników;
- ✓ Zdobywania umiejętności składania wniosków o fundusze strukturalne Unii Europejskiej przez menadżerów firm uczestniczących w szkoleniu.

Szkolenie przyniosło pozytywne efekty również zwykłym pracownikom. Nauczyli się oni przede wszystkim, w jaki sposób rozmawiać z przełożonymi, np. jak wystąpić o podwyżkę, jak negocjować z pracodawcą.

Większość uczestników dyskusji stwierdziła, że wiedza uzyskana podczas szkoleń była przydatna i możliwa do zastosowania w praktyce prowadzenia przedsiębiorstwa. Dotyczyło to zarówno przedstawicieli małych, jak i średnich przedsiębiorstw, menadżerów oraz szeregowych pracowników.

Co czwarty badany (24%) skorzystał z doradztwa oferowanego przez organizatora szkolenia, zaś ponad połowa firm (58%) z tej możliwości nie skorzystała.

Czy po szkoleniu Pan(a/i) firma skorzystała z doradztwa (oferowanego przez organizatora szkolenia)?	
	procent odpowiedzi (N=100)
tak, firma skorzystała z doradztwa i ja osobiście w nim uczestniczyłem	15,3%
tak, firma skorzystała z doradztwa, ale ja w nim nie uczestniczyłem	9,1%
nie, firma nie skorzystała z doradztwa po szkoleniu	57,9%
nie wiem	17,7%
Razem	100,0%

Jeśli uczestnicy szkoleń pracowali w firmach, które skorzystały z doradztwa oferowanego przez organizatora szkolenia, to w większości (75%) uzyskane porady oceniali jako zdecydowanie lub raczej przydatne (przy czym zdecydowanie częściej powyższą opinię wyrażali respondenci pracujący na stanowiskach kierowniczych). Co dziesiąty (10%) badany wskazał na nieprzydatność szkoleń, przy czym 14% respondentów nie potrafiło jednoznacznie odnieść się do tej kwestii.

Jak ocenia Pan(i) przydatność uzyskanych porad?	
	procent wśród badanych, których firmy skorzystały z doradztwa (oferowanego przez organizatora szkolenia) (N=24)
zdecydowanie przydatne	36,6%
raczej przydatne	38,6%
ani przydatne, ani nieprzydatne	5,0%
raczej nieprzydatne	3,4%
zdecydowanie nieprzydatne	7,0%
trudno powiedzieć	9,3%
Razem	100,0%

Trzech na czterech przebadanych (73%), doceniając wartość odbytych szkoleń, popierała pomysł przeszkolenia większej liczby pracowników. Z tym poglądem nie zgadzał się jednak co czwarty respondent (23%).

Czy Pan(a/i) zdaniem efekty, które przyniosło szkolenie były na tyle cenne, że warto by było przeszkolić większą liczbę pracowników?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	26,9%
raczej tak	45,9%
raczej nie	16,2%
zdecydowanie nie	6,7%
trudno powiedzieć	4,3%
Razem	100,0%

Doceniając wszelkie dobre strony szkolenia dla pracowników MŚP w ramach PHARE 2000 ponad połowa respondentów (52%) mimo to, nie zdecydowałyby się zapłacić za nie jego pełnej ceny (częściej osoby pracujące na stanowiskach kierowniczych), choć z drugiej strony 36% byłoby skłonnych ponieść taki wydatek.

Pana(i) firma zapłaciła za szkolenie, w którym Pan(i) uczestniczył(a) 20-30% jego wartości. Jeżeli by to od Pan(a/i) zależało, to czy znając efekty, jakie szkolenie przyniosło firmie był(a)by Pan(i) skłonny zapłacić za to szkolenie z budżetu firmy jego pełną cenę?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie tak	6,9%
raczej tak	29,8%
raczej nie	32,1%
zdecydowanie nie	19,8%
trudno powiedzieć	11,4%
Razem	100,0%

Wśród argumentów uzasadniających brak gotowości poniesienia pełnych kosztów szkolenia, w którym uczestniczyli, respondenci najczęściej (47%) wskazywali na ograniczone możliwości finansowe ich firm. Niewiele mniej (41%) przebadanych uważało, że szkolenie nie było warte tak dużych pieniędzy.

Dlaczego nie zapłacił(a)by Pan(i) pełnej ceny za szkolenie z budżetu firmy?	
	procent wśród badanych, którzy (gdyby to od nich zależało) nie byłiby gotowi zapłacić za szkolenia, w których uczestniczyli, ich pełnej ceny (N=52)
firmy nie byłoby na to stać	46,6%
szkolenie nie było warte tych pieniędzy	41,4%
wolę środki finansowe na coś innego przeznaczyć	2,6%
musiałbym wygospodarować tę kwotę	2,3%
jest dużo propozycji innych szkoleń	2,2%
powinno być refundowane	1,7%
nie wiem	4,0%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

4.3.2.3.6. Trafność szkoleń dla pracowników Małych i Średnich Przedsiębiorstw we wszystkich województwach

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom trafności poszczególnych projektów w województwach:

Województwo	Trafność doboru uczestników	Jakość szkoleń	Użyteczność szkoleń
podkarpackie	Wysoka	Wysoka	Wysoka
śląskie	Wysoka	Wysoka	Wysoka
lubelskie	Wysoka	Wysoka	Wysoka
podlaskie	Wysoka	Wysoka	Wysoka
warmińsko-mazurskie	Wysoka	Wysoka	Średnia

Adekwatność szkoleń w każdym z województw uznać można za wysoką. W każdym z nich ponad 80% badanych odpowiedziało, że szkolenie było dobrze dopasowane do ich ówczesnej wiedzy i umiejętności. Odsetek badanych dobrze oceniających trafność szkoleń najwyższy był w województwie warmińsko-mazurskim i podkarpackim, a najniższy w podlaskim. Podobnie wysoko oceniona została jakość szkoleń. W każdym województwie ponad 85% badanych oceniało jakość szkoleń jako wysoką, a ponad 80% uważało, że szkolenie było na tyle cenne, że warto je kontynuować. Również w badaniu ilościowym okazało się, że poziom użyteczności szkoleń nie wykazywał różnic między województwami, co do odsetka firm, które zwiększyły swoją konkurencyjność, obroty, zatrudnienie, zasięg działalności oraz organizację pracy. Przypomnijmy, że najbardziej poprawiła się w tych aspektach sytuacja firm na Śląsku i Podkarpaciu, najmniej natomiast na Podlasiu.

Podsumowując powyższe zestawienie można stwierdzić, iż nigdzie nie dokonywano specjalnej rekrutacji na szkolenia. Najczęściej bowiem uczestnikami szkoleń były osoby „delegowane”, które nie miały wpływu na to, na jakim szkoleniu się znalazły.

W województwach lubelskim, warmińsko-mazurskim i podlaskim w badaniu ilościowym odnotowano udział w szkoleniach przedstawicieli firm zatrudniających ponad 249 pracowników, tzn. firm do których ze względu na ich wielkość nie była kierowana pomoc. Ponadto wśród uczestników wywiadu pogłębionego przeprowadzanego w województwie śląskim znalazła się osoba pracująca w salonie firmowym sieci telefonów komórkowych IDEA, których właścicielem jest firma PTK Centertel, jedna z największych firm w kraju. Udział w szkoleniach pracowników firm większych niż przewidywały założenia projektu odnotowywany był rzadko (1%), jednakże tego typu sytuacje nie powinny mieć miejsca. Należy jednak pamiętać, że źródłem informacji na temat wielkości zatrudnienia w przedsiębiorstwach, które brały udział w szkoleniach są deklaracje ich pracowników. Trudno jest określić czy stwierdzenia dotyczące wielkości przedsiębiorstw przekazywane przez badanych beneficjentów są prawdziwe i w trakcie wdrażania programu dopuszczono do nieprawidłowości, czy też program wdrażano poprawnie, a nieścisłości wynikają z niedoinformowania beneficjentów.

We wszystkich województwach wystąpiły niedociągnięcia odnośnie jakości szkoleń, natomiast ich użyteczność była niekwestionowana. W badaniu wzięli udział beneficjenci, których przedsiębiorstwa uczestniczyły w szkoleniach organizowanych tylko dla jednej - firmy, jak i ci beneficjenci, którzy byli na szkoleniach organizowanych dla wielu firm. Zadowolenie ze szkoleń było jednakowe u wszystkich beneficjentów. Przedstawiciele firm uczestniczący w szkoleniach organizowanych dla wielu firm, dużo częściej nawiązywali nowe kontakty biznesowe, ci zaś, którzy uczestniczyli w szkoleniach dla jednej firmy, odbyli szkolenia bardziej dopasowane do potrzeb swojego przedsiębiorstwa.

Nie było zasadniczych różnic, jeśli chodzi o oczekiwania wśród badanych beneficjentów. Pracownicy firmy oczekiwali przede wszystkim:

- ✓ podniesienia kwalifikacji zawodowych;
- ✓ awansu w bliżej nieokreślonej przyszłości;
- ✓ utrzymania swojego obecnego stanowiska pracy.

Menadżerowie oprócz podniesienia własnych kwalifikacji liczyli również na podniesienie kwalifikacji zawodowych swoich pracowników. Właściciele firm chcieli przede wszystkim zwiększyć konkurencyjność swoich firm i wdrożyć system zarządzania jakością w przedsiębiorstwie.

W przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, wykonawcy z reguły we wszystkich województwach starali się pozyskać na szkolenia jak najwięcej osób.

Większość pracowników firm nie orientowała się, skąd właściciele ich firm dowiedzieli się o szkoleniach organizowanych w ramach Phare 2000. Zostali oni „oddelegowani” przez swoich szefów.

Większość uczestniczących w dyskusji menadżerów uzyskała informację na temat szkoleń dla pracowników MŚP:

- ✓ w Internecie;
- ✓ od znajomych;
- ✓ z konferencji organizowanych przez wykonawców;
- ✓ z broszur informujących o szkoleniach;
- ✓ z biuletynów informacyjnych.

Część uczestników została o szkoleniu powiadomiona telefonicznie.

Zdaniem menadżerów i właścicieli firm uczestniczących w dyskusji, koszty za szkolenie w wysokości 20% wartości szkolenia nie były obciążające dla firmy. Poniesiony koszt, zdaniem większości, warty był uczestnictwa w szkoleniu. Atrakcyjny koszt szkolenia zachęcił wielu przedstawicieli firm oraz ich właścicieli do wzięcia udziału w kursach i wysłania swoich pracowników. Zdaniem uczestników dyskusji (szczególnie z województw warmińsko-mazurskiego oraz lubelskiego), w dzisiejszych czasach, polskie firmy oszczędzają na pracownikach i nie dbają należycie o ich rozwój.

Większość osób biorących udział w dyskusji stwierdziła, że wiedza uzyskana podczas szkoleń była przydatna i możliwa do zastosowania w praktyce prowadzenia przedsiębiorstwa. Dotyczyło to zarówno przedstawicieli małych, jak i średnich przedsiębiorców, menadżerów oraz szeregowych pracowników.

Przeszkolonym podobała się zróżnicowana forma szkoleń. Przeważająca część uczestników podkreślała duży profesjonalizm i zaangażowanie osób prowadzących szkolenia. Chwalono materiały szkoleniowe, a także zwracano uwagę na miłą atmosferę podczas kursu. Omówiono i przekazano uczestnikom wiele praktycznych materiałów, które wykorzystują do dnia dzisiejszego. Tematyka szkoleń była dla większości osób biorących udział w dyskusji, była z reguły bardzo atrakcyjna i dopasowana do aktualnych potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw. Tylko sporadycznie (szczególnie na Śląsku) przedstawiono praktyczne przykłady, które bardziej odpowiadały potrzebom do większych przedsiębiorstw, nie zaś potrzebom sektora MŚP.

Organizacja szkoleń, szczególnie wyjazdowych, była bardzo poprawna. Jednak niektórzy beneficjenci ze Śląska skarżyli się na warunki lokalowe szkolenia w Bytomiu.

Część uczestników twierdziła, że szkolenia trzydniowe były zbyt krótkie.

Podstawowymi zarzutami do szkoleń były:

- ✓ Brak podziału szkoleń na różne poziomy zaawansowania - w jednych szkoleniach uczestniczyły osoby bardzo zaawansowane, w związku z tym czasami się nudziły oraz osoby, które zupełnie nie orientowały się w danej tematyce. Na taki fakt skarżyli się najbardziej beneficjenci ze Śląska.
- ✓ Brak dostosowania przykładów (case study) oraz tematyki wykładów do rodzajów działalności firm (branż) biorących udział w szkoleniu. W szkoleniach uczestniczyli pracownicy małych i średnich firm, natomiast przykłady prezentowane na wykładach często pochodziły z życia dużych korporacji lub firm niezwiązanych z branżą uczestników szkoleń.
- ✓ Nie dostosowanie części materiałów do celów praktycznych.
- ✓ Brak praktycznego przygotowania niektórych wykładów. Zdaniem niektórych uczestników dyskusji ze Śląska wykładowcy mieli wyłącznie przygotowanie akademickie, nie poparte doświadczeniem praktycznym.

4.3.2.4. Trwałość efektów programu po zakończeniu jego finansowania

Ocena trwałości została dokonana poprzez zidentyfikowanie efektów programu, które utrzymały się po zakończeniu jego finansowania, w perspektywie czasowej określonej realizacją badania.

4.3.2.4.1. **PL0008.01.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP (warmińsko-mazurskie)**

W ponad jednej trzeciej firm (36%) odnotowano wzrost konkurencyjności. Dwie trzecie (66%) firm po zakończeniu szkoleń poprawiło swoją organizację, 36% odnotowało wzrost obrotów, 19% poszerzyło zasięg swojej działalności (jeden z niższych odsetków w porównaniu z innymi województwami), natomiast w 11% firm zwiększył się poziom zatrudnienia. Zmiany związane z rozszerzeniem zasięgu działalności firmy oraz zwiększeniem zatrudnienia, w porównaniu z innymi województwami w warmińsko-mazurskim następowały stosunkowo rzadko.

Ponad połowa firm (51%) uczestniczyła w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością.

Wśród firm uczestniczących w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością, 26% firm uzyskało certyfikaty (13% wszystkich firm), a 27% rozpoczęło pracę nad wdrażaniem systemu (14% wszystkich firm). W warmińsko-mazurskim największy procent firm objętych szkoleniem dzięki odbytym kursom uzyskał certyfikaty jakości, a także największy odsetek firm rozpoczął pracę nad wdrożeniem systemów zarządzania jakością.

W przypadku 16% firm, po zakończeniu szkolenia stwierdzono zwiększenie częstotliwości wysyłania pracowników na szkolenia, co nie świadczy o znacznej trwałości programu, jednakże przedstawiciele 86% firm objętych szkoleniem uważają, że kursy warto byłoby kontynuować, co z kolei może świadczyć o jego trwałości.

Czy po szkoleniu w ramach PHARE 2000 zmieniła się częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie zwiększyła się	,6%
raczej zwiększyła się	15,2%
nie zmieniła się	74,7%
raczej zmniejszyła się	2,5%
zdecydowanie zmniejszyła się	-
trudno powiedzieć	7,0%
Razem	100,0%

4.3.2.4.2. **PL0008.02.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP (województwo podlaskie)**

Niecała jedna trzecia firm (31%) po zakończeniu kursów odnotowała wzrost konkurencyjności. Z kolei ponad połowa firm (59%) po szkoleniach odnotowała poprawę organizacji, 25% wzrost obrotów, 19% poszerzyło zasięg swojej działalności, natomiast w 11% firm zwiększył się poziom zatrudnienia.

Pracownicy 30% firm, którzy skorzystali ze szkoleń uczestniczyli w module dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością. W 25% firm uczestniczących w kursach do czasu realizacji badania wdrożono system zarządzania jakością (firmy te stanowią 7,5% wszystkich przedsiębiorstw biorących udział w szkoleniu).

Jak widać powyższe zmiany nie były udziałem wielu firm biorących udział w szkoleniach, a ponadto były to najniższe wskaźniki poprawy konkurencyjności firm spośród wszystkich województw, w których odbywały się szkolenia.

W przypadku jedynie 16% firm, po zakończeniu szkolenia stwierdzono zwiększenie częstotliwości wysyłania pracowników na szkolenia, co również nie świadczy o znacznej trwałości programu.

Czy po szkoleniu w ramach PHARE 2000 zmieniła się częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie zwiększyła się	5,0%
raczej zwiększyła się	11,1%
nie zmieniła się	74,5%
raczej zmniejszyła się	2,1%
zdecydowanie zmniejszyła się	-
trudno powiedzieć	7,2%
Razem	100,0%

4.3.2.4.3. **PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP (województwo lubelskie)**

Prawie w połowie firm uczestniczących w kursie (49%) po szkoleniu odnotowano wzrost konkurencyjności. Niecałe dwie trzecie firm (65%) po zakończeniu szkoleń odnotowało poprawę organizacji, 35% wzrost obrotów, 25% poszerzyło zasięg swojej działalności, natomiast w 15% firm zwiększył się poziom zatrudnienia. Wzrost obrotów, choć nie dotyczył zdecydowanej większości firm biorących udział w szkoleniach, odnotowano relatywnie częściej w porównaniu z innymi województwami, w których przeprowadzano tego typu szkolenia. Świadczy to o średniej trwałości programu.

Pracownicy 42% przedsiębiorstw brali udział w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością. W 20% firm biorących udział w takim szkoleniu uzyskano certyfikat jakości (stanowią one 8% wszystkich firm biorących udział w kursach), natomiast w 23% spośród firm które brały udział w szkoleniu rozpoczęto pracę nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością (stanowią one 10% wszystkich firm biorących udział w szkoleniach). Odsetek firm, które uzyskały certyfikat jakości świadczy o średniej trwałości szkolenia w tym aspekcie.

W przypadku jedynie 16% firm po zakończeniu kursu stwierdzono zwiększenie częstotliwości wysyłania pracowników na szkolenia, co pośrednio oznacza niską trwałość programu.

Czy po szkoleniu w ramach PHARE 2000 zmieniła się częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie zwiększyła się	3,4%
raczej zwiększyła się	12,1%
nie zmieniła się	75,2%
raczej zmniejszyła się	1,9%
zdecydowanie zmniejszyła się	1,1%
trudno powiedzieć	6,3%
Razem	100,0%

4.3.2.4.4. **PL0008.04.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP (województwo podkarpackie)**

W blisko połowie firm uczestniczących w kursie (48%), po szkoleniu uzyskano wzrost konkurencyjności po szkoleniu. Niecałe dwie trzecie firm (60%) po zakończeniu szkoleń odnotowało poprawę organizacji, 36% wzrost obrotów, 40% poszerzyło zasięg swojej działalności, natomiast w 23% firm zwiększył się poziom zatrudnienia. Wzrost obrotów, zasięgu działalności i zatrudnienia, choć nie dotyczył większości firm biorących udział w szkoleniach, odnotowano częściej niż w innych województwach, w których przeprowadzano tego typu szkolenia. Świadczy to o wysokiej trwałości programu.

Pracownicy 25% firm uczestniczyli w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością. Wśród firm uczestniczących w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu zarządzania jakością 5% uzyskało certyfikat jakości (co stanowi 1% wszystkich firm), a 7% podjęło ku temu odpowiednie działania (co stanowi 2% wszystkich firm). W podkarpackim, porównaniu z innymi województwami, odnotowano najniższy odsetek firm, które po szkoleniach uzyskały certyfikat jakości lub rozpoczęły pracę nad wdrażaniem systemu zarządzania jakością.

W blisko jednej trzeciej (32%) firm biorących udział w kursie po zakończeniu szkolenia stwierdzono zwiększenie częstotliwości wysyłania pracowników na szkolenia. W podkarpackim odsetek ten był najwyższy w porównaniu z innymi województwami, w których odbywało się szkolenie. Należy podkreślić, że w województwie tym relatywnie duży wzrost częstości wysyłania pracowników na szkoleniu odnotowano mimo tego, że przed szkoleniem, częściej niż w innych województwach pracownicy firm z podkarpackiego wysyłani byli na szkolenia. Świadczy to o wysokiej trwałości programu.

Czy po szkoleniu w ramach PHARE 2000 zmieniła się częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie zwiększyła się	6,4%
raczej zwiększyła się	25,7%
nie zmieniła się	61,4%
raczej zmniejszyła się	2,8%
zdecydowanie zmniejszyła się	-
trudno powiedzieć	3,8%
Razem	100,0%

4.3.2.4.5. **PL0008.05.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP (województwo śląskie)**

W ponad połowie firm uczestniczących w kursie (55%) odnotowano wzrost konkurencyjności po szkoleniu. W porównaniu z innymi województwami, wielkość tego odsetka w województwie śląskim była najwyższa.

Ponadto blisko dwie trzecie firm (65%) po zakończeniu szkoleń odnotowało poprawę organizacji, 35% wzrost obrotów, 31% poszerzyło zasięg swojej działalności, natomiast w 18% firm zwiększyło się zatrudnienie. Odsetek firm, w których odnotowano poprawę organizacji, poszerzenie zasięgu działalności oraz wzrost obrotów w województwie śląskim był, w porównaniu z innymi województwami, relatywnie wysoki. Świadczy to o wysokiej trwałości programu.

Pracownicy 32% firm ze Śląska uczestniczyli w szkoleniach dotyczących wdrażania systemu zarządzania jakością. W 21% firm biorących udział w szkoleniach uzyskano certyfikat jakości - stanowią one 7% wszystkich firm, które wzięły udział w szkoleniu, natomiast kolejne 16% firm rozpoczęło pracę nad wdrażaniem systemu zarządzania jakością – stanowią one 5% wszystkich firm, które wzięły udział w szkoleniu.

Wysoką trwałość Szkolenia dla pracowników MŚP w tym województwie obniża jedynie relatywnie niski odsetek firm (16%), w których po kursie w ramach Phare 2000 zwiększyła się częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia.

Czy po szkoleniu w ramach PHARE 2000 zmieniła się częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia?	
	procent odpowiedzi (N=100)
zdecydowanie zwiększyła się	-
raczej zwiększyła się	16,0%
nie zmieniła się	71,0%
raczej zmniejszyła się	2,5%
zdecydowanie zmniejszyła się	1,2%
trudno powiedzieć	9,2%
Razem	100,0%

4.3.3. Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

4.3.3.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)

Założeniem projektów Wspierania rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia było wsparcie samorządów lokalnych (w szczególności działających na obszarach wiejskich) w wypracowywaniu wraz z partnerami lokalnymi strategii aktywnej interwencji na lokalnym rynku pracy. Zapewnienie specyficznej wiedzy i kwalifikacji na temat przygotowywania i wdrażania lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia oraz programów rozwoju lokalnego, miało przyczynić się do zwiększenia efektywności działań władz lokalnych oraz ułatwić współpracę z partnerami w zakresie tworzenia i realizowania polityki zatrudnienia. Wykonawcy mieli za zadanie doprowadzić do podpisania i zainicjowania fazy realizacyjnej opracowanych porozumień. Jako narzędzia posłużyć im miały szkolenie i doradztwo, a także analiza rynku pracy.

Działania w ww. zakresie zaplanowano w czterech województwach (z wyłączeniem województwa śląskiego).

4.3.3.1.1. Dla projektu **PL0008.01.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** (warmińsko-mazurskie) celem było zachęcenie lokalnych partnerów: samorządów, biznesu i trzeciego sektora do przygotowania porozumień skierowanych na stymulowanie lokalnego rozwoju gospodarczego i lokalnej polityki zatrudnienia.

Istotą lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia było podejmowanie inicjatyw lokalnych partnerów na rzecz rozwoju zatrudnienia lub aktywizacji zagrożonych grup, jak również budowanie trwałych więzi między środowiskiem lokalnych przedsiębiorców, władz powiatowych, gminnych oraz partnerów społecznych. Sesje szkoleniowe miały na celu promowanie wśród uczestników kultury rozwoju lokalnego, zrozumienia mechanizmów i wyzwań rynku pracy oraz zapoznanie uczestników z metodami oceny i prowadzenia projektów. Najważniejszym celem szkoleń i warsztatów było rozwinięcie wśród lokalnych partnerów mających wpływ na lokalny rynek pracy, kompetencji z zakresu promocji zatrudnienia i aktywności gospodarczej oraz nauczenie ich, w jaki sposób można efektywnie pracować nad wspólnymi projektami. Oprócz szkoleń i warsztatów projekt przewidywał realizację usług doradczych, których celem była pomoc dla lokalnych grup w tworzeniu wstępnych lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia oraz wsparcie podczas ich przyjmowania i wdrażania.

W wyniku przeprowadzenia projektu uzyskano zadowalający poziom osiągnięcia celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. W rezultacie liczba osób, które skutecznie ukończyły szkolenia oraz skorzystały z usług doradczych, okazała się niższa (211 osób) wobec zakładanej (234 osób), co stanowiło 90% realizacji założonego planu.

Poziom osiągniętego wpływu po realizacji kontraktu był natomiast bardzo wysoki, gdyż 8 (na 4 planowane) powiaty podpisały lokalne porozumienia na rzecz zatrudnienia.

Niemal wszyscy (98%) beneficjenci przyznali, że szkolenia, w mniejszym bądź większym stopniu, pomogły w podpisaniu paktów, przy czym niemal 2/3 (61%) zadeklarowało, że pakt zawarto tylko dzięki szkoleniom.

W jakim stopniu cykl szkoleń pomógł w podpisaniu paktów?	
	procent wśród badanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakt (N=57)
w bardzo dużym stopniu - pakt na rzecz zatrudnienia podpisano tylko dzięki temu, że w powiecie odbywał się program szkoleń	61,4%
w pewnym stopniu – program szkoleń pomógł w podpisaniu paktów, ale były inne czynniki, które istotnie wpłynęły na podpisanie paktów	36,7%
cykl szkoleń w ogóle nie pomógł w podpisaniu paktów - pakt zostałby podpisany bez względu na to że w powiecie odbywał się cykl szkoleń	1,9%
Razem	100,0%

Zapytani o główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami, beneficjenci najczęściej (70%) wskazywali na brak odpowiednich funduszy, rzadziej (44%) wymieniali niedostateczną decyzyjność osób biorących udział w tworzeniu paktów. Przebadani beneficjenci zwracali również uwagę m.in. na małą aktywność jednej ze stron podpisywanego paktu (30%), brak przekonania o zasadności podpisywania porozumień (22%), czy brak instytucjonalnego wsparcia ze strony władz województwa (19%).

Jakie były główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami?	
	procent odpowiedzi (N=65)
brak pieniędzy w lokalnym budżecie	70,2%
brak wsparcia instytucjonalnego (np. ze strony władz województwa)	19,4%
bariery związane z kontekstem politycznym	15,9%
mała aktywność którejś ze stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, lub trzeciego sektora)	31,1%
niechęć którejś ze stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, lub trzeciego sektora)	13,5%
nieporozumienia, osobiste konflikty między osobami zaangażowanymi w pracę nad paktami	6,4%
brak przekonania o zasadności podpisywania paktów	22,0%
brak dostatecznej wiedzy wśród osób pracujących nad podpisaniem paktu	15,0%
ograniczona decyzyjność osób zaangażowanych w tworzenie paktów	44,3%
brak umiejętności współpracy między stronami	2,7%
nie było trudności	2,4%
inne	5,2%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Badani w zdecydowanej większości (84%) postrzegali dobór uczestników (spośród samorządu, przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych) do szkoleń jako odpowiedni. Pozostali (16%) byli przeciwnego zdania.

Czy na szkoleniach przedstawiciele wszystkich trzech stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, organizacje pozarządowe) byli wystarczająco reprezentowani?	
	procent odpowiedzi (N=65)
zdecydowanie tak	51,4%
raczej tak	32,3%
raczej nie	7,6%
zdecydowanie nie	8,7%
Razem	100,0%

4.3.3.1.2. Dla projektu **PL0008.02.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** (podlaskie) celem było wsparcie lokalnych władz samorządowych oraz partnerów społecznych, w zakresie przygotowania i wdrożenia lokalnych inicjatyw na rzecz zatrudnienia.

Uznano, iż realizacja celu będzie wymagała zwiększenia kompetencji lokalnych władz samorządowych i partnerów społecznych w zakresie umiejętności przygotowania i wdrażania inicjatyw dotyczących porozumień na rzecz zatrudnienia oraz poprawienia współpracy pomiędzy samorządami lokalnymi i partnerami społecznymi.

W wyniku przeprowadzenia projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. Szkolenia w ramach projektu opracowania lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia z sukcesem ukończyło 116 osób (co stanowi 101% zakładanej wielkości). Liczba osób, które skorzystały z doradztwa dla reprezentantów samorządów i partnerów lokalnych, wyniosła 119 (co stanowi 120% zakładanej wielkości)

Ponadto poziom osiągniętego wpływu po realizacji kontraktu był bardzo wysoki, gdyż 17 (na 5 planowanych) powiatów podpisało lokalne porozumienie na rzecz zatrudnienia.

Dziewięciu na dziesięciu (89%) beneficjentów przyznało, że szkolenia, w mniejszym bądź większym stopniu, pomogły w podpisaniu paktów, przy czym 1/5 (22%) badanych zadeklarowała, że pakty zawarto wyłącznie dzięki szkoleniom. Co dziesiąty respondent (11%) przyznał, że kursy w żaden sposób nie pomogły w podpisaniu paktów.

W jakim stopniu cykl szkoleń pomógł w podpisaniu paktów?	
	procent wśród badanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakty (N=24)
w bardzo dużym stopniu - pakty na rzecz zatrudnienia podpisano tylko dzięki temu, że w powiecie odbywał się program szkoleń	21,8%
w pewnym stopniu – program szkoleń pomógł w podpisaniu paktów, ale były inne czynniki, które istotnie wpłynęły na podpisanie paktów	67,3%
cykl szkoleń w ogóle nie pomógł w podpisaniu paktów - pakty zostałyby podpisane bez względu na to, że w powiecie odbywał się cykl szkoleń	10,9%
Razem	100,0%

Zapytani o główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami, beneficjenci najczęściej (63%) wskazywali na brak odpowiednich funduszy, rzadziej (54%) wymieniali małą aktywność jednej ze stron podpisywanego paktu oraz niedostateczną uprawnienia decyzyjne osób biorących udział w tworzeniu paktów (47%). Respondenci zwracali również uwagę m.in. na brak przekonania o zasadności podpisywania porozumień (37%), brak dostatecznej wiedzy wśród osób pracujących nad podpisaniem paktu (31%) oraz brak instytucjonalnego wsparcia ze strony władz województwa (30%).

Jakie były główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami?	
	procent odpowiedzi (N=47)
brak pieniędzy w lokalnym budżecie	63,0%
brak wsparcia instytucjonalnego (np. ze strony władz województwa)	30,3%
bariery związane z kontekstem politycznym	17,7%
mała aktywność którejs ze stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, lub trzeciego sektora)	53,6%
niechęć którejs ze stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, lub trzeciego sektora)	8,8%
nieporozumienia, osobiste konflikty między osobami zaangażowanymi w pracę nad paktami	8,2%
brak przekonania o zasadności podpisywania paktów	37,3%
brak dostatecznej wiedzy wśród osób pracujących nad podpisaniem paktu	30,8%
ograniczona decyzyjność osób zaangażowanych w tworzenie paktów	46,6%
brak umiejętności współpracy między stronami	2,7%
nie było trudności	4,2%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Badani dobrze postrzegali dobór uczestników (spośród samorządu, przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych) do szkoleń (82% odpowiedzi pozytywnych). Osoby, które wyrażały przeciwną opinię stanowiły 18% wszystkich przebadanych.

Czy na szkoleniach przedstawiciele wszystkich trzech stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, organizacje pozarządowe) byli wystarczająco reprezentowani?	
	procent odpowiedzi (N=47)
zdecydowanie tak	23,2%
raczej tak	58,5%
raczej nie	14,4%
zdecydowanie nie	3,9%
Razem	100,0%

4.3.3.1.3. Celem projektu **PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia (lubelskie)** było:

- zachęcenie lokalnych partnerów: samorządów, biznesu i trzeciego sektora do przygotowania porozumień skierowanych na stymulowanie lokalnego rozwoju gospodarczego i lokalnej polityki zatrudnienia;
- zwiększenie kompetencji regionalnych i lokalnych partnerów w zakresie wdrażania polityki rozwoju zasobów ludzkich;
- usprawnienie współpracy między samorządami a partnerami społecznymi w zakresie efektywnego kształtowania i wdrażania lokalnej polityki zatrudnienia,

Cele te miały zostać osiągnięte poprzez szkolenie wybranych osób z różnych powiatów województwa lubelskiego oraz realizowany następnie program usług doradczych udzielanych przez ekspertów. Przewidywano, że w niektórych powiatach zostaną utworzone formalne struktury partnerskie, służące podejmowaniu lokalnych inicjatyw w zakresie zatrudnienia.

W wyniku przeprowadzenia projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. Szkolenia w ramach projektu programu opracowania lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia z sukcesem ukończyło 265 osób, co stanowiło 96% w stosunku do poczynionych założeń. Liczba osób, które skorzystały z doradztwa dla reprezentantów samorządów i partnerów lokalnych wyniosła 321, co

stanowiło 117%, realizacji założonego planu. Poza wymienioną liczbą 321 beneficjentów, dodatkowo 1541 osób skorzystało z co najmniej jednej sesji poradnictwa, związanej z procesem opracowania lokalnych programów rozwoju i zatrudnienia.

Ponadto poziom osiągniętego wpływu po realizacji kontraktu był bardzo wysoki, gdyż 19 (na 5 planowanych) powiatów podpisało lokalne porozumienie na rzecz zatrudnienia.

Dziewięciu na dziesięciu (88%) beneficjentów przyznało, że szkolenia, w mniejszym bądź większym stopniu, pomogły w podpisaniu paktów, przy czym 80% badanych zadeklarowało, że pakty zawarto wyłącznie dzięki szkoleniom. Sporadycznie (2%) przyznawano, że kursy w żaden sposób nie pomogły w podpisaniu paktów.

W jakim stopniu cykl szkoleń pomógł w podpisaniu paktów?	
	procent wśród badanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakty (N=58)
w bardzo dużym stopniu - pakty na rzecz zatrudnienia podpisano tylko dzięki temu, że w powiecie odbywał się program szkoleń	80,0%
w pewnym stopniu – program szkoleń pomógł w podpisaniu paktów, ale były inne czynniki, które istotnie wpłynęły na podpisanie paktów	17,8%
cykl szkoleń w ogóle nie pomógł w podpisaniu paktów - pakty zostałyby podpisane bez względu na to, że w powiecie odbywał się cykl szkoleń	2,2%
Razem	100,0%

Zapytani o główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami, beneficjenci najczęściej (62%) wskazywali na brak odpowiednich funduszy, rzadziej (55%) wymieniali małą aktywność jednej ze stron podpisywanego paktu oraz niedostateczną decyzyjność osób biorących udział w tworzeniu paktów (44%). Respondenci zwracali również uwagę m.in. na brak instytucjonalnego wsparcia ze strony władz województwa (34%), brak przekonania o zasadności podpisywania porozumień (32%) oraz niechęć jednej ze stron paktu (30%).

Jakie były główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami?	
	procent odpowiedzi (N=65)
brak pieniędzy w lokalnym budżecie	61,6%
brak wsparcia instytucjonalnego (np. ze strony władz województwa)	33,6%
bariery związane z kontekstem politycznym	22,2%
mała aktywność którejś ze stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, lub trzeciego sektora)	54,7%
niechęć którejś ze stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, lub trzeciego sektora)	29,5%
nieporozumienia, osobiste konflikty między osobami zaangażowanymi w pracę nad paktami	10,4%
brak przekonania o zasadności podpisywania paktów	32,1%
brak dostatecznej wiedzy wśród osób pracujących nad podpisaniem paktu	27,0%
ograniczona decyzyjność osób zaangażowanych w tworzenie paktów	44,1%
brak umiejętności współpracy między stronami	1,7%
nie było trudności	4,9%
Inne	2,4%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Większość badanych dosyć dobrze postrzegало dobór uczestników (spośród samorządu, przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych) szkoleń – 62% odpowiedzi pozytywnych, przy 36% ocen negatywnych.

Czy na szkoleniach przedstawiciele wszystkich trzech stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, organizacje pozarządowe) byli wystarczająco reprezentowani?	
	procent odpowiedzi (N=65)
zdecydowanie tak	18,9%
raczej tak	43,0%
raczej nie	30,3%
zdecydowanie nie	5,6%
trudno powiedzieć	2,2%
Razem	100,0%

4.3.3.1.4. Celami projektu **PL0008.04.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia (podkarpackie)** było zwiększenie kompetencji lokalnych władz samorządowych i partnerów społecznych w zakresie przygotowywania i wdrażania inicjatyw dotyczących porozumień na rzecz zatrudnienia oraz poprawienie współpracy pomiędzy samorządami lokalnymi i partnerami społecznymi przy skutecznym opracowywaniu i realizowaniu polityki zatrudnienia.

Projekt był skierowany do przedstawicieli lokalnych władz samorządowych (powiatów i gmin) oraz tzw. partnerów społecznych, takich jak lokalni pracodawcy, instytucje edukacyjne, instytucje finansowe, stowarzyszenia, związki zawodowe, organizacje pozarządowe, instytucje szkoleniowe, organizacje badawcze, izby rolne, instytucje pomocy społecznej.

Jeżeli chodzi o liczbę zrealizowanych szkoleń w wyniku przeprowadzenia projektu, osiągnięto założony poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. Kursami natomiast objęto mniejszą liczbę beneficjentów niż zakładano. Szkolenia w ramach projektu opracowania lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia z sukcesem ukończyło 407 osób, co stanowi 74% w stosunku do poczynionych założeń. Liczba osób, które skorzystały z doradztwa dla reprezentantów samorządów i partnerów lokalnych wyniosła 292, co stanowi 111% realizacji założonego planu

Ponadto poziom osiągniętego wpływu po przeprowadzeniu kontraktu był bardzo wysoki, gdyż 8 (na 4 planowane) powiaty podpisały lokalne porozumienia na rzecz zatrudnienia.

Dziewięciu na dziesięciu (87%) beneficjentów przyznało, że szkolenia, w mniejszym bądź większym stopniu, pomogły w podpisaniu paktów, przy czym 72% respondentów zadeklarowało, że pakty zawarto wyłącznie dzięki szkoleniom. Sporadycznie (3%) przyznawano, że kursy w żaden sposób nie pomogły w podpisaniu paktów.

W jakim stopniu cykl szkoleń pomógł w podpisaniu paktów?	
	procent wśród badanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakty (N=44)
w bardzo dużym stopniu - pakty na rzecz zatrudnienia podpisano tylko dzięki temu, że w powiecie odbywał się program szkoleń	72,3%
w pewnym stopniu - program szkoleń pomógł w podpisaniu paktów, ale były inne czynniki, które istotnie wpłynęły na podpisanie paktów	24,8%
cykl szkoleń w ogóle nie pomógł w podpisaniu paktów - pakty zostałyby podpisane bez względu na to, że w powiecie odbywał się cykl szkoleń	2,9%
Razem	100,0%

Zapytani o główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami, beneficjenci najczęściej (65%) wskazywali na brak odpowiednich funduszy, rzadziej wymieniali niedostateczne uprawnienia decyzyjne osób biorących udział w tworzeniu paktów (59%) oraz małą aktywność jednej ze stron podpisywanego porozumienia (50%). Respondenci zwracali również uwagę m.in. na brak instytucjonalnego wsparcia ze strony władz województwa (19%), brak dostatecznej wiedzy wśród osób pracujących nad podpisaniem paktu (18%) oraz bariery związane z kontekstem politycznym (17%).

Jakie były główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami?	
	procent odpowiedzi (N=65)
brak pieniędzy w lokalnym budżecie	65,1%
brak wsparcia instytucjonalnego (np. ze strony władz województwa)	18,6%
bariery związane z kontekstem politycznym	16,8%
mała aktywność którejś ze stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, lub trzeciego sektora)	49,8%
niechęć którejś ze stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, lub trzeciego sektora)	4,3%
nieporozumienia, osobiste konflikty między osobami zaangażowanymi w pracę nad paktami	4,7%
brak przekonania o zasadności podpisywania paktów	13,7%
brak dostatecznej wiedzy wśród osób pracujących nad podpisaniem paktu	17,7%
ograniczona decyzyjność osób zaangażowanych w tworzenie paktów	59,4%
brak umiejętności współpracy między stronami	2,2%
nie było trudności	7,9%
Inne	9,9%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Niemal 3/4 (71%) beneficjentów pozytywnie oceniło dobór uczestników (spośród samorządu, przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych) do szkoleń.

Czy na szkoleniach przedstawiciele wszystkich trzech stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, organizacje pozarządowe) byli wystarczająco reprezentowani?	
	procent odpowiedzi (N=65)
zdecydowanie tak	21,1%
raczej tak	50,2%
raczej nie	22,4%
zdecydowanie nie	6,3%
Razem	100,0%

4.3.3.1.5. Skuteczność projektu – zestawienie danych ze wszystkich województw.

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom osiągnięcia założonych celów

Województwo	Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania (wpływu)
warmińsko-mazurskie	Dla większości wskaźników osiągnięte	Osiągnięte na poziomie ok. 90%	Osiągnięte
podlaskie	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte
lubelskie	Osiągnięte	Osiągnięte	Osiągnięte
podkarpackie	Częściowo osiągnięte	Częściowo osiągnięte	Osiągnięte

Podsumowując powyższe zestawienie można stwierdzić wysoką skuteczność projektów mających na celu wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia.

Tabela poniżej przedstawia liczbę poszczególnych rodzajów inicjatyw, jakie podjęto w każdym z województw w ramach podpisanych paktów na rzecz zatrudnienia. W wyniku przyjętej metody doboru próby w trakcie realizacji badania w województwach lubelskim i podlaskim nie udało się nawiązać kontaktów z przedstawicielami wszystkich powiatów, w których podpisano pakt. O ile w województwie lubelskim nie nawiązano kontaktu jedynie z przedstawicielami dwóch powiatów spośród dziewiętnastu, w których podpisano pakt, tak w województwie podlaskim nie nawiązano kontaktu z przedstawicielami ośmiu powiatów spośród siedemnastu, w których nawiązano pakt. W związku z tym wyniki prezentowane dla województwa podlaskie należy interpretować z ostrożnością.

	liczba podpisanych paktów	liczba powiatów w których podpisano pakt i w trakcie badania nawiązano kontakt z beneficjentami z tych powiatów	złożenie wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej	Średnia liczba złożonych wniosków w przeliczeniu na jeden pakt	Opracowanie strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej	Średnia liczba opracowanych strategii w przeliczeniu na jeden pakt	Powołanie stow. na rzecz zatrudnienia	Średnia liczba powołanych stow. w przeliczeniu na jeden pakt
lubelskie*	19	17	11*	0,65	15*	0,88	13*	0,76
podkarpackie	8	8	4	0,50	6	0,75	5	0,63
podlaskie**	17	9	8**	0,89	9**	1,00	3**	0,33
warm-maz	10	10	6	0,60	7	0,70	8	0,80
razem	54	44	29	0,66	37	0,84	29	0,66

* dane z 17 spośród 19 podpisanych paktów

** dane z 9 spośród 17 podpisanych paktów

Na podstawie otrzymanych danych ustalono, że w województwach, w których przeprowadzono szkolenia w ramach podpisanych paktów złożono łącznie 29 wniosków o dofinansowania z funduszy UE, opracowano łącznie 37 strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej, a także powołano łącznie 29 stowarzyszeń na rzecz zatrudnienia. Ze względu na niepełne dane wielkości te prawdopodobnie są większe.

Jeżeli porównamy ze sobą województwa ze względu na liczbę podjętych inicjatyw, a w związku z brakami danych z analiz wyłączymy województwo podlaskie, wówczas za najbardziej skuteczne uznać możemy szkolenia przeprowadzone w województwie lubelskim, za mniej skuteczne szkolenia prowadzone w warmińsko mazurskim, zaś za najmniej skuteczne szkolenia w województwie podkarpackim. W województwie lubelskim w ramach podpisanych paktów w 11 powiatach złożono wnioski o dofinansowanie z funduszy UE (w warmińsko mazurskim w 6 powiatach zaś w podkarpackim w 4), w 15 powiatach opracowano strategię na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej (w warmińsko mazurskim w 7 zaś w podkarpackim w 6), zaś w 13

powiatach powołano stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia (w warmińsko mazurskim w 8 zaś w podkarpackim w 5).

Innym sposobem porównania skuteczności programów w województwach jest zestawienie liczby podjętych inicjatyw w przeliczeniu na jeden podpisany pakt. W tym porównaniu uwzględnić możemy województwo podlaskie. Województwem, w którym w przeliczeniu na jeden podpisany pakt złożono najwięcej wniosków o dofinansowanie z UE, oraz opracowano najwięcej strategii aktywizowania konkretnej grupy społecznej było właśnie podlaskie – wartości wskaźników wynoszą tu odpowiednio 0,89 i 1,00. Województwem gorszym pod tymi względami od podlaskiego, ale lepszym od pozostałych województw jest lubelskie – wartości wskaźników wynoszą odpowiednio 0,65 i 0,88. W województwie warmińsko-mazurskim średnia liczba złożonych wniosków o dofinansowanie z funduszy UE oraz opracowanych strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy zawodowej w przeliczeniu na jeden pakt była nieco niższa niż w województwach wspomnianych powyżej i wynosiła odpowiednio 0,60 i 0,70. Najrzadziej w przeliczeniu na jeden pakt składano wnioski o dotacje oraz w województwie podkarpackim – wartość wskaźnika 0,50; relatywnie rzadko w województwie tym opracowywano strategię aktywizowania konkretnej grupy społecznej – wartość wskaźnika 0,75.

Jeżeli z kolei weźmiemy pod uwagę średnią liczbę powołanych stowarzyszeń na rzecz zatrudnienia w przeliczeniu na jeden pakt, wówczas najskuteczniejsze okazały się pakty podpisane w województwie warmińsko mazurskim (średnia 0,80), drugie pod tym względem były pakty podpisane w lubelskim (średnia 0,76), kolejne były pakty podpisane w podkarpackim (średnia 0,63) najmniej skuteczne zaś pakty podpisane w podlaskim (średnia 0,30).

Badania terenowe ujawniły jednak również słabe strony tego typu projektów.

Na przykład na Podlasiu tylko część spośród uczestników dyskusji ewaluacyjnej podpisała pakt na rzecz zatrudnienia. Powodem nie podpisania paktu była za mała liczba osób w grupie, mających kompetencje do sygnowania tego typu porozumień oraz to, że na szkolenia zaproszono przedstawicieli zbyt małych firm – mało liczących się uczestników rynku lokalnego.

Na Lubelszczyźnie, pomimo szkoleń oraz podpisania paktów, nie udało się rozwiązać problemów zdefiniowanych w województwie. Zdaniem uczestników dyskusji, wynikało to głównie z braku dobrej woli ludzi biznesu. Jak podaje uczestnik spotkania: *Dla przedsiębiorców to jest dosyć proste przełożenie, bo przedsiębiorcy są raczej skierowani na doraźny zysk, szybki zysk. Jeżeli nie widzą bezpośrednich korzyści to bardzo trudno ich przekonać do tego, że korzyści rodzą się w sposób długofalowy.*

Na Podkarpaciu efekty szkoleń okazały się najmniej widoczne. Podpisane porozumienia nie przyniosły niemal żadnych oczekiwanych efektów. Pomimo szkoleń oraz podpisania paktów nie udało się rozwiązać problemów zdefiniowanych w województwie. Zdaniem uczestników dyskusji na Podkarpaciu, wśród partnerów lokalnych istniały nieporozumienia. Nie powstała żadna inicjatywa, która przyczyniłaby się do wzrostu poziomu zatrudnienia w regionie. Dzięki szkoleniu powstało kilka nowych organizacji, jednak, zdaniem beneficjentów, są one na razie zbyt słabe. Nadal odczuwa się brak ogólnego działania czy inicjatyw. Zdaniem niektórych uczestników dyskusji, na mniejszy efekt szkoleń mieli wpływ sami wykonawcy. W czasie szkoleń pojawiały się pewne problemy organizacyjne, a nie wszyscy przedstawiciele wykonawców należycie interesowali się beneficjentami i podpisywanymi przez nich porozumieniami.

Uczestnikom spotkania w województwie podlaskim, warmińsko-mazurskim i lubelskim brakowało wsparcia instytucjonalnego. Beneficjenci wskazywali na potrzebę utworzenia biura, w którym spotykałoby się przedstawiciele paktów – miejsca, które pomogłoby w sposób formalny przetrwać podpisanym porozumieniom.

Generalnie, przyczynami braku rzeczywistych efektów podpisania paktów, we wszystkich województwach były zdaniem beneficjentów:

- ✓ problemy z budżetami lokalnymi, brak odpowiednich środków finansowych;
- ✓ brak osoby inicjującej dalsze działania;
- ✓ brak partnerów biznesowych – szczególnie w województwie podlaskim i lubelskim;
- ✓ brak wsparcia instytucjonalnego;
- ✓ brak pomysłu lub działań związanych z pozyskaniem funduszy strukturalnych – szczególnie w województwie podlaskim.

W województwie podkarpackim pomimo podpisanych paktów, wg. beneficjentów w powiatach nadal istnieją napięcia i brak zaufania. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Wszystko skończyło się na deklaracji i w tej chwili te wspólne działania się rozchodzą.*

Dodatkowymi powodami braku efektów podpisania paktów na Podkarpaciu, były zdaniem beneficjentów:

- ✓ brak zrozumienia i porozumienia pomiędzy częścią podmiotów uczestniczących w podpisaniu paktów;
- ✓ różnice polityczne.

Wśród badanych osób, które podpisały paki, prawie wszyscy (97%) deklarowali, że gdyby nie szkolenia paki nie zostałyby podpisane. Jednak prawie jedna trzecia badanych (29%) nie postrzegła szkoleń, jako czynnik, który zdecydował o podpisaniu paktów.

Ocena przydatności szkoleń w podpisywaniu paktów była silnie zróżnicowana pomiędzy przedstawicielami poszczególnych grup. Większą rolę szkoleń w podpisywaniu paktów dostrzegali przedstawiciele samorządów (80% odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu”). Przedstawiciele przedsiębiorstw skłonni byli umniejszać znaczenie szkoleń w podpisywaniu porozumień na rzecz zatrudnienia (52% odpowiedzi „w pewnym stopniu...”). Przedstawiciele organizacji pozarządowych rzadziej postrzegali rolę szkoleń, jako czynnik decydujący o podpisaniu paktów (58% odpowiedzi „w bardzo dużym stopniu”). Przedstawiciele trzeciego sektora nie umniejszają jednak roli szkoleń, w takim stopniu jak przedstawiciele przedsiębiorstw (36% odpowiedzi „w pewnym stopniu...”).

W jakim stopniu cykl szkoleń pomógł w podpisaniu paktów?	
	procent badanych reprezentujących instytucje, które podpisały paki (N=183)
w bardzo dużym stopniu - paki na rzecz zatrudnienia podpisano tylko dzięki temu, że w powiecie odbywał się program szkoleń	68,3%
w pewnym stopniu - program szkoleń pomógł w podpisaniu paktów, ale były inne czynniki, które istotnie wpłynęły na podpisanie paktów	28,8%
cykl szkoleń w ogóle nie pomógł w podpisaniu paktów - paki zostałyby podpisane bez względu na to, że w powiecie odbywał się cykl szkoleń	2,9%
Razem	100,0%

Głównym czynnikiem utrudniającym prace nad lokalnymi paktami okazały się problemy budżetowe (65% wskazań). Innym wyróżniającym się problemem (50%) były ograniczone możliwości decyzyjne, wynikająca z nieprawidłowego doboru uczestników szkoleń. Jeśli czynnik ten przeanalizujemy w kontekście odpowiedzi na pytanie: co należałoby zmienić w szkoleniach dotyczących paktów, to sytuacja stanie się klarowna. Na pytanie otwarte o aspekty szkolenia, które wymagają zmiany, jedna piąta badanych (19%) odpowiadała, że należy zmienić nastawienie do paktów ze strony samorządów oraz przyczynić się do „uświadomienia władzom samorządowym, jak ważna jest ich obecność”. Prawie połowa badanych (47%) uznała za jedną z głównych trudności, małą aktywność jednej ze stron. Innymi częściej wspominanymi problemami były: „brak wsparcia instytucjonalnego (np. ze strony władz województwa)” – 24% wskazań; „brak przekonania o zasadności podpisywania paktów” – 23% wskazań;

Przedsiębiorcy częściej niż inne grupy wskazywali na trudności związane z brakiem wsparcia instytucjonalnego (38%). Przedstawiciele przedsiębiorców rzadziej wymieniali przeszkodę w postaci ograniczonych możliwości decyzyjnych osób zaangażowanych w tworzenie paktów (42%) oraz rzadziej dostrzegali przeszkodę w postaci braku pieniędzy w lokalnych budżetach (45%). Przedstawiciele organizacji pozarządowych częściej wskazywali na problemy związane z kontekstem politycznym (31%) oraz na nieporozumienia i konflikty pomiędzy osobami zaangażowanymi w pracę nad paktami (12%). Opinie przedstawicieli instytucji samorządowych nie różniły się istotnie od opinii ogółu badanych.

Jakie były główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami?	
	procent odpowiedzi (N=242)
brak pieniędzy w lokalnym budżecie	65,2%
brak wsparcia instytucjonalnego (np. ze strony władz województwa)	24,0%
bariery związane z kontekstem politycznym	18,0%
mała aktywność którejś ze stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, lub trzeciego sektora)	47,0%
niechęć którejś ze stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, lub trzeciego sektora)	13,4%
nieporozumienia, osobiste konflikty między osobami zaangażowanymi w pracę nad paktami	7,0%
brak przekonania o zasadności podpisywania paktów	23,1%
brak dostatecznej wiedzy wśród osób pracujących nad podpisaniem paktu	20,9%
ograniczona decyzyjność osób zaangażowanych w tworzenie paktów	50,3%
brak umiejętności współpracy między stronami	2,3%
nie było trudności	5,4%
Inne	5,9%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Prawie 3/4 badanych (73%) uważało, że proporcje uczestników szkolenia były prawidłowe (w tym 28% odpowiedziało „zdecydowanie tak”). Jediną grupą różniącą się od pozostałych sposobem postrzegania doboru uczestników szkolenia byli przedstawiciele biznesu: częściej odpowiadali na pytanie „zdecydowanie tak” (40% wobec 28% dla ogółu badanych), jednak proporcja pozytywnych odpowiedzi wśród przedstawicieli przedsiębiorców nie różniła się od tych samych proporcji dla ogółu badanych (75% wobec 73% dla ogółu).

Czy na szkoleniach przedstawiciele wszystkich trzech stron paktu (samorządu, przedsiębiorców, organizacje pozarządowe) byli wystarczająco reprezentowani?	
	procent odpowiedzi (N=242)
zdecydowanie tak	28,2%
raczej tak	45,0%
raczej nie	19,9%
zdecydowanie nie	6,4%
trudno powiedzieć	0,5%
Razem	100,0%

4.3.3.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania programu)

4.3.3.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność projektów Wspierania rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

Województwo, w którym realizowano projekt	Budżet projektu wydatkowany w Euro	Liczba wypracowanych paktów	Koszt wypracowania jednego paktu w Euro
lubelskie	734 469	19	38 656
podkarpackie	796 549	8	99 568
podlaskie	198 500	17	11 676
warmińsko-mazurskie	397 565	10	39 756

Najbardziej efektywny okazał się projekt realizowany w województwie podlaskim, zaś najmniej efektywny – realizowany w województwie podkarpackim.

Na Podlasiu beneficjenci byli najbardziej zainteresowani kontynuowaniem współpracy zapoczątkowanej podczas podpisania porozumień. Partnerzy społeczni nauczyli się, jak skutecznie prowadzić rozmowę i współpracować w grupie, poznali wybrane techniki negocjacji. Na Podkarpaciu natomiast efekty szkoleń były najmniej widoczne. Podpisano kilka porozumień, które nie przełożyły się jednak na dalsze wspólne działania lokalnych partnerów społecznych. Zdaniem uczestników dyskusji na Podkarpaciu, wśród partnerów lokalnych nadal istnieją nieporozumienia.

4.3.3.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

4.3.3.2.2.1. Projekt **PL0008.01.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** (warmińsko-mazurskie) był realizowany przez Bernard Brunhes International oraz Olsztyńską Szkołę Biznesu.

Wojewódzki Urząd Pracy był głęboko zaangażowany w prace w trakcie realizacji całego projektu.

Podczas prowadzenia prac analitycznych na temat bieżącej sytuacji w województwie warmińsko-mazurskim, przedstawiciele następujących instytucji zostali poproszeni o podzielenie się informacjami i wiedzą: Agencja Inicjatyw Lokalnych Olsztyn, Agencja Własności Rolnej Skarbu Państwa, Działdowska Agencja Rozwoju Regionalnego, Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych, Fundacja NIDA, Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości Regionalnej Gołdap, Olsztyńska Szkoła Biznesu, Powiatowe Urzędy Pracy z powiatów objętych programem, Urząd Marszałkowski, Wojewódzki Ośrodek Doradztwa Rolniczego, WUP.

W trakcie realizacji kontraktu zaznaczyło się zaangażowanie Starostów Powiatowych w propagowaniu projektu wśród lokalnych partnerów.

4.3.3.2.2.2. Projekt **PL0008.02.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** (podlaskie) był realizowany przez Hellenic Management Association, „OTREK” Centrum Kształcenia Menedżerów i Konsultingu Sp. z o.o. (Polska), Newry & Mourn Enterprise Agency (Wielka Brytania), Georgiki Anaptixi Vocational Training Center (Grecja).

W ramach projektu współpracowano z następującymi instytucjami: Urzędy Miejskie i Gminne, Burmistrzowie, Starostwa, WUP, Fundacja Bezrobotnych, Podlaska Fundacja Rozwoju Regionalnego, Ośrodek Doskonalenia Kadr, PUP-y, Poradnia Psychologiczno-Zawodowa, Gminna Spółdzielnia Samopomoc Chłopska, Miejskie i Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej.

4.3.3.2.2.3. Projekt **PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** (lubelskie) był realizowany przez IMC Consulting Ltd.

Podczas realizacji projektu prowadzono konsultacje z partnerami na szczeblu krajowym i regionalnym - Forum Lubelskich Organizacji Pozarządowych, Lubelski Ośrodek Samopomocy, WUP, Program Aktywizacji Obszarów Wiejskich Banku Światowego PAOW, Program Rozwoju Terenów Wiejskich DFID, PUP.

4.3.3.2.2.4. Projekt **PL0008.04.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** (podkarpackie) był realizowany przez IMC Consulting Ltd.

W okresie wstępnym zespół projektu prowadził konsultacje i spotkania z następującymi instytucjami (beneficjentami oraz innymi zaangażowanymi podmiotami): PARP, WUP, Program Aktywizacji Obszarów Wiejskich PAOW, PUP, Leżajskie Stowarzyszenie Rozwoju, Starostwo Powiatowe w Leżajsku, Fundacja Bieszczadzka Partnerstwo dla Środowiska Sanok – Lesko, Mielecka Agencja Rozwoju Regionalnego. Nawiązano liczne kontakty z władzami regionalnymi, szczególnie z Marszałkiem Województwa, oraz przedstawicielami organizacji pozarządowych i biznesowych, tj. Podkarpacki Klub Biznesu, związki zawodowe, organizacje rolnicze i społeczne.

4.3.3.3. Trafność (zgodność celów programu i instrumentów do ich osiągnięcia z potrzebami)

Pierwszym z elementów oceny trafności był sposób przeprowadzenia promocji szkoleń i rekrutacji uczestników. Miało to umożliwić skorzystanie ze szkoleń osobom należącym do grup docelowych. Kolejnym elementem podlegającym ocenie była jakość szkoleń, w tym dobór tematyki i metodyki kursów do potrzeb uczestników, trzecim elementem brany pod uwagę przy ocenie trafności była użyteczność uzyskanej wiedzy i umiejętności po ukończeniu uczestnictwa w projekcie.

4.3.3.3.1. **PL0008.01.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia** (warmińsko-mazurskie)

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- szkolenia;
- doradztwo.

Na etapie szkoleń i warsztatów uczestnicy uzyskali wiedzę i umiejętności z zakresu: rozwoju lokalnego, mechanizmów działania rynku pracy, zarządzania projektami, promocji zatrudnienia i aktywności gospodarczej. Zakres szkoleń został poszerzony również o techniki pracy zespołowej, komunikacji wewnętrznej oraz elementy negocjacji.

Usługi doradcze otrzymał każdy uczestniczący w projekcie powiat. W ramach tych usług wszyscy otrzymali także wsparcie ze strony specjalistów z dziedzin pożądaných z punktu widzenia poszczególnych projektów (w tym prawników, finansistów itp.).

Blisko 3/4 badanych (71%) zadeklarowało, że wiedzieli o doradztwie oferowanym przez organizatora szkoleń. Dwie piąte wśród wszystkich beneficjentów, którzy wiedzieli o doradztwie skorzystało z porad (26% wszystkich beneficjentów w województwie). Trzy piąte beneficjentów poinformowanych o doradztwie nie skorzystało z niego (41% wśród wszystkich beneficjentów w województwie). Wśród osób, które skorzystały z doradztwa, jedna dziesiąta (2% wśród wszystkich beneficjentów w województwie) stwierdziła, że nie uzyskała informacji, których potrzebowali.

Czy po zakończeniu szkoleń Pan(a/i) firma, instytucja korzystała z konsultacji lub doradztwa oferowanego przez organizatora szkoleń?	
	procent odpowiedzi (N=65)
tak i uzyskaliśmy informacje, których potrzebowaliśmy	24,1%
tak i nie uzyskaliśmy informacji, których potrzebowaliśmy	1,7%
doradztwo było oferowane ale z niego nie korzystaliśmy	41,4%
z tego co wiem, po szkoleniu doradztwo nie było oferowane	22,4%
nie wiem, trudno powiedzieć	10,3%
Razem	100,0%

Trafność doboru uczestników

Zdaniem przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy dobór wykonawcy do realizacji projektu był właściwy. Realizator bardzo starał się, aby na szkoleniu znalazły się osoby właściwe w danym powiecie, to znaczy decydenci. Jak wspominają przedstawiciele WUP: *Wybór firmy realizującej był bardzo dobry. Wykonawca bardzo dobrze dobierał uczestników. A nie było to łatwe zaprosić na spotkanie burmistrzów czy lokalne związki zawodowe, przedstawiciele biznesu. Czasami graniczyło to z cudem, ale się jakoś udawało.*

Ponad cztery piąte (85%) ankietowanych otrzymało oficjalną informację o szkoleniu od instytucji samorządowej lub instytucji przeprowadzającej szkolenie. Kontakty osobiste z przedstawicielami tych instytucji były nawiązywane tylko w przypadku 8% badanych z województwa warmińsko-mazurskiego. Samodzielne poszukiwanie informacji (6%) oraz pozyskiwanie ich z ogólnodostępnych źródeł informacji (4%) nie były częstym sposobem uzyskiwania wiedzy o szkoleniu. Inne źródła informacji o szkoleniu były wskazywane przez 7% osób badanych. Były to np. Olsztyńska Szkoła Biznesu lub klub biznesu. Świadczyć to może o małym wykorzystaniu, innych niż oficjalne, kanałów informowania potencjalnych uczestników szkoleń.

Skąd do Pana(i) instytucji, firmy dotarły informacje na temat szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia?	
	procent odpowiedzi (N=65)
otrzymaliśmy oficjalną informację od instytucji samorządowych	70,3%
poprzez kontakty osobiste z osobami z instytucji samorządowych	7,7%
otrzymaliśmy oficjalną informację od instytucji przeprowadzającej szkolenie	20,7%
poprzez kontakty osobiste z osobami z instytucji przeprowadzającej szkolenie	-
samodzielnie poszukiwaliśmy informacji na temat tego typu szkoleń	5,7%
z ogólnodostępnych źródeł informacji na temat szkolenia	3,5%
z innego źródła	6,7%
nie wiem	2,9%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Prawie cztery piąte beneficjentów (79%) z województwa warmińsko-mazurskiego uważało, że osoby biorące udział w szkoleniu zostały odpowiednio dobrane ze względu na zajmowane stanowisko. Równocześnie połowa badanych (50%) udzieliła odpowiedzi umiarkowanej na to pytanie („raczej tak” lub „raczej nie”). Może to świadczyć o tym, że wśród wielu respondentów pojawiły się wątpliwości dotyczące mocy decyzyjnej uczestników szkoleń.

Czy osoby biorące udział w szkoleniu były odpowiednio dobrane ze względu na zajmowane stanowisko w swojej firmie, instytucji?	
	procent odpowiedzi (N=65)
zdecydowanie tak	45,6%
raczej tak	33,3%
raczej nie	17,0%
zdecydowanie nie	3,3%
trudno powiedzieć	0,7%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Większość uczestników dyskusji podkreślała profesjonalizm i duże zaangażowanie dobrze przygotowanych trenerów. Prowadzili oni, w większości przypadków, szkolenia w sposób ciekawy. Chwalono interesujące materiały szkoleniowe. Tylko niektórzy zwrócili uwagę, że podczas szkoleń skupiono się bardziej na wiedzy teoretycznej, a za mało było przykładów praktycznych. Część wykładów zdaniem badanych miała zbyt akademicki charakter.

Niektórym przedstawicielom biznesu nie odpowiadał również termin szkolenia – przełom miesiąca. Niektórzy skarżyli się na brak należytej pomocy w czasie ostatnich prac nad podpisaniem porozumienia.

Uczestnicy dyskusji narzekali również na to, że na początku szkolenia nie został im dokładnie nakreślony cel podpisania porozumienia. Jak wspomina jeden z uczestników dyskusji: *Właśnie to, że nie był sprecyzowany jasno cel bardzo utrudniało. Celem było jakby podpisanie paktu na rzecz zatrudnienia, ale nie wiedzieliśmy, co ten cel oznacza.*

Z badania ilościowego wynika, że dwie trzecie (67%) badanych oceniło, że podczas szkoleń zostały zachowane odpowiednie proporcje teorii i praktyki. Nieco ponad 1/4 (29%) ankietowanych uznała zajęcia jako zbyt teoretyczne. Prawie nikt nie wskazał tematyki szkoleń jako zbyt praktycznej (1%).

Według Pan(a/i) szkolenia pod kątem przygotowania do podpisania paktów były:	
	procent odpowiedzi (N=65)
za bardzo praktyczne	1,2%
w szkoleniach były odpowiednie proporcje teorii i praktyki	67,2%
za bardzo teoretyczne	28,5%
trudno powiedzieć	3,1%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Uczestnicy spotkania ewaluacyjnego byli zadowoleni, że wzięli udział w szkoleniu. Za przydatną uznano samą tematykę szkolenia – partnerstwo na rzecz zatrudnienia. Korzystne dla regionu, zdaniem uczestników dyskusji, było spotkanie się przedstawicieli samorządów, biznesu i organizacji pozarządowych. Uczestnicy mogli między sobą wymieniać informacje, a część nawiązała współpracę. Wcześniej w województwie nie podejmowano takich inicjatyw. Jak wspomina uczestnik spotkania: *Muszę powiedzieć, że zainspirowaliśmy wolę współpracy wszystkich trzech samorządów, pracodawców i organizacji pozarządowej. Myślę, że wcześniej tego nie było. Wydaje mi się, że spotkanie miało też ważny element, czyli poznanie osób. Dzięki szkoleniom beneficjenci dowiedzieli się: Że nie pojedynczo, tylko w grupie jest tu siła. Szkolenia nauczyły uczestników słuchania partnerów i rozmawiania ze sobą.*

Większość uczestników dyskusji brała udział w pracach nad przygotowaniem paktów na rzecz zatrudnienia i potem je podpisała. Podstawowym problemem regionu zdefiniowanym przez uczestników szkolenia był wysoki wskaźnik bezrobocia – uczestnicy spotkania szczególnie zwracali uwagę na ten aspekt. Pomysłem wypracowanym podczas szkolenia było stworzenie szybkich i bezpośrednich miejsc pracy dla bezrobotnych.

Wśród osób reprezentujących instytucje, które podpisały paki, ponad połowa poinformowała o powołaniu (w ramach podpisanego paktu) stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia (55%), prawie połowa (47%) – o opracowaniu strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej, a ponad jedna trzecia (35%) – o złożeniu wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej.

Jakie wspólne działania zostały podjęte przez sygnatariuszy w ramach podpisanego paktu?	
	procent wśród badanych reprezentujących instytucje, które podpisały paki (N=57)
złożenie wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej	25,8%
opracowanie strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej	42,2%
powołanie stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia	45,6%
powołanie lokalnych stowarzyszeń	1,8%
Inne	10,1%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Pomimo szkoleń oraz podpisania paktów nie udało się rozwiązać problemów zdefiniowanych w województwie. Nie powstała dotychczas żadna inicjatywa, która przyczyniłaby się do większego wzrostu zatrudnienia. Pozytywnym aspektem szkoleń był jednak sam fakt podpisania paktów, a w niektórych przypadkach próby przygotowania projektów współfinansowanych z funduszy strukturalnych.

Uczestnicy spotkania nadal pracują ze sobą. Chcą, aby podpisane paki zaowocowało konkretnymi efektami.

W opinii uczestników spotkania, dzięki szkoleniu instytucje pozarządowe w województwie oraz w gminach scaliły się.

Pomimo wielu pomysłów i podejmowanych inicjatyw dotychczas żadne z nich nie zostały sfinalizowane. Generalnie, przyczynami braku rzeczywistych efektów podpisania paktów, były zdaniem beneficjentów:

- ✓ problem z budżetami lokalnymi, brak środków;
- ✓ brak osoby inicjującej dalsze działania;
- ✓ brak partnerów biznesowych;
- ✓ brak wsparcia instytucjonalnego.

Pomimo tego, uczestniczący w spotkaniu ewaluacyjnym beneficjenci stwierdzili, że sytuacja w regionie w ciągu ostatnich dwóch lat nieco poprawiła się: np. powstało więcej miejsc pracy. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Powstają nowe zakłady w Ostródzie. Patrząc z perspektywy roku bieżącego jest trochę lepiej.*

Poprawiła się również, zdaniem uczestników spotkania współpraca pomiędzy ważnymi podmiotami w regionie. PUP-y w ostatnim czasie stały się bardzo pomocne sektorowi biznesu. Jak podają uczestnicy spotkania: *Urząd Pracy ma coraz więcej do zaoferowania pracodawcy. Możemy mu pomóc w rozwijaniu jego działalności. Jest akurat tą instytucją, do której przedsiębiorca najczęściej się udaje, zresztą nie tylko przedsiębiorca, ale i też ten, który potrzebuje pracy.*

Wśród osób, które podpisały paki, ponad połowa (55%) beneficjentów uznała, że działania podejmowane w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie (w tym 4% przyznało, że „w znacznym stopniu”), zaś 45% było przeciwnego zdania.

Czy działania podejmowane w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie?	
	procent wśród badanych reprezentujących instytucje, które podpisały paki (N=57)
tak, w znacznym stopniu	4,3%
tak, w pewnym stopniu	50,9%
nie przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy	44,8%
Razem	100,0%

Wszyscy beneficjenci z województwa warmińsko-mazurskiego uważali, że szkolenia przyczyniły się do nawiązania i pogłębienia kontaktów między uczestnikami szkoleń (100%) oraz zrozumienia korzyści wynikających ze współpracy (100%). Również niemal każdy z ankietowanych uznał, że szkolenia przyczyniły się do zdobycia wiedzy i podniesienia umiejętności jego uczestników (98%), zrozumienia korzyści ze współpracy (93%) oraz nawiązania i pogłębienia kontaktów między uczestnikami szkoleń (92%). Ponad cztery piąte ankietowanych stwierdziło również, że szkolenia pozwoliły uczestnikom: poznać nowych źródła finansowania projektów (90%), zrozumieć perspektywę innych uczestników (89%) oraz zdobyć praktyczne umiejętności przydatne podczas ubiegania się o fundusze unijne (84%). Blisko 3/4 (73%) beneficjentów uznało, że dzięki szkoleniom przełamano niechęć pomiędzy uczestnikami szkoleń. Tyle samo badanych, jako efekt szkoleń, wskazało na stworzenie stowarzyszeń lokalnych. Ponad jedna trzecia (36%) ankietowanych uznała, że szkolenia pomogły instytucjom przez nich reprezentowanym w tworzeniu wspólnych inicjatyw z pozostałymi uczestnikami szkoleń.

Ponadto z odpowiedzi respondentów z województwa warmińsko-mazurskiego wynika, że również po szkoleniu wzrosła częstość wspólnych inicjatyw między stronami uczestniczącymi w projekcie.

Jakie były inne efekty szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia?	
	procent odpowiedzi (N=65)
nawiązanie i pogłębienie kontaktów między uczestnikami szkoleń	100%
zrozumienie korzyści wynikających ze wspólnego działania	100%
przełamanie niechęci między uczestnikami szkoleń	73,1%
zrozumienie perspektywy innych uczestników szkoleń	89,3%
zdobycie wiedzy i podniesienie umiejętności uczestników szkoleń	97,5%
poznanie nowych źródeł finansowania projektów	89,5%
zdobycie praktycznych umiejętności w ubieganiu się o fundusze unijne	83,6%
tworzenie stowarzyszeń lokalnych	72,7%
tworzenie innych wspólnych inicjatyw	35,8%
inne	1,6%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Wśród ankietowanych z województwa warmińsko-mazurskiego ponad jedna trzecia (37%) nie miała zastrzeżeń do szkoleń przygotowujących do podpisania paktów na rzecz zatrudnienia. Prawie 1/4 (22%) badanych stwierdziła, że należy położyć większy nacisk w fazie przygotowawczej do szkolenia. Prawie jedna piąta (17%) badanych podkreślała konieczność wprowadzenia praktycznego charakteru w przeprowadzanych szkoleniach. Prawie jedna siódma (15%) badanych wspominała o braku wymiernych korzyści z odbytych szkoleń. Jedna dziesiąta badanych wyraziła potrzebę większego zaangażowania samorządów w szkolenia i podpisywanie paktów (13%).

Co Pan(a/i) zdaniem należałoby zmienić w szkoleniach przygotowujących do podpisania paktów na rzecz zatrudnienia?	
Rodzaj uwag:	procent odpowiedzi (N=65)
brak zastrzeżeń: • „nie mam uwag”	37,3%
brak wymiernych korzyści z odbycia szkoleń: • „w większym zakresie powinny uczestniczyć osoby podejmujące wiążące decyzje” • „kontakty między uczestnikami powinny być ciągłe” • „przeznaczyć finanse na realizację planu” • „szkolenie powinno skończyć się podjęciem konkretnego przedsięwzięcia”	14,6%
położyć większy nacisk w fazie przygotowawczej: rozpoznać potrzeby lokalnego rynku pracy, polepszyć dobór uczestników: • „(...) żeby na szkoleniach były osoby odpowiedzialne za podejmowanie decyzji” • „dokładniejsza weryfikacja osób do szkoleń, żeby się udzielały i wiedziały, o czym mówią” • „precyzyjnie określić grupę docelową, nagłośnić w mediach pokazać przykłady miejsc, gdzie podpisano pakt i co było potem” • „zwiększyć ofertę dla sektora przedsiębiorców” • „należy rozpoznać lokalny rynek pod względem zatrudnienia i potrzeb instytucji działających na tym terenie”	22,2%
położyć większy nacisk na praktyczne zastosowania paktów oraz dostosować szkolenia do problemów konkretnych powiatów: • „konkretne przykłady dać. Teoria poparta przykładami (...)” • „położyć nacisk na praktyczną stronę szkolenia” • „tego typu w szkolenia powinny być bardziej zorganizowane specjalnie dla jednego powiatu”	17,1%
krytyka sposobu przeprowadzenia szkolenia: • „szkolenia były prowadzone zbyt intensywnie pod względem czasu, okres pomiędzy szkoleniami był zbyt długi i bez żadnego wsparcia” • „zmienić instytucję szkolącą, zatrudnić lepszych fachowców” • „przenieść te działania na grunt lokalny” • „zbyt duże grupy szkoleniowe”	2,4%
zwiększyć zaangażowanie ze strony samorządów w szkolenia i realizację paktów: • „zaprosić osoby, które byłyby bardziej władne w podejmowanych decyzjach, bez dodatkowych konsultacji ze swoimi władzami” • „jeszcze przed szkoleniem uświadomić władzom samorządowym jak ważna jest ich obecność” • „przeznaczyć finanse na realizację planu”	12,7%
Inne	8,8%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

4.3.3.3.2. **PL0008.02.01.004: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia (podlaskie)**

Założone cele projektu osiągnano poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- szkolenia;
- doradztwo.

Ramowy program szkolenia obejmował następujące zagadnienia:

- kształtowanie lokalnego rynku pracy poprzez partnerstwo;
- wybrane kierunki rozwiązywania problemów na rynku pracy;
- kreowanie współpracy z partnerami;
- kreowanie pomysłów – ocena i wybór rozwiązania;
- efektywna komunikacja między partnerami;
- metody i techniki skutecznej prezentacji;
- negocjacje;
- zarządzanie projektami;
- budowanie porozumienia (aspekty formalno-prawne i organizacyjne).

Zakres usług doradczych obejmował:

- identyfikację występujących w regionie potrzeb, które można rozwiązać poprzez porozumienia lokalne;
- rozwiązanie problemów zgłoszonych przez członków zespołów;
- wypracowanie z zespołami konstrukcji projektu;
- omówienie zasad opracowywania projektów;
- analiza opracowywanych projektów;
- ocena projektów;
- ocena możliwości wdrażania zaproponowanych rozwiązań.

Uczestnicy mieli również możliwość skorzystania z doradztwa ekspertów w zakresie tworzenia lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia. Spotkania te okazały się platformą wymiany spostrzeżeń i opinii w zakresie lokalnej strategii zatrudnienia i współpracy podmiotów lokalnych w tym zakresie oraz dały możliwość nawiązania współpracy na rzecz tworzenia lokalnych porozumień. Doradztwo odbywało się w dwu formach: indywidualnej i grupowej.

Z ilościowej części badań wynika, że trzy piąte (61%) ankietowanych było poinformowanych o możliwości skorzystania w ramach projektu z usług doradczych. Wśród ankietowanych, którzy wiedzieli o doradztwie, prawie trzy piąte (35% wszystkich beneficjentów w województwie) skorzystało z niego. Jedna dziesiąta wśród korzystających z doradztwa (4% wszystkich beneficjentów w województwie) stwierdziła, że nie uzyskali informacji, których potrzebowali.

Czy po zakończeniu szkoleń Pan(a/i) firma, instytucja korzystała z konsultacji lub doradztwa oferowanego przez organizatora szkoleń?	
	procent odpowiedzi (N=47)
tak i uzyskaliśmy informacje, których potrzebowaliśmy	31,3%
tak i nie uzyskaliśmy informacji, których potrzebowaliśmy	4,1%
doradztwo było oferowane, ale z niego nie korzystaliśmy	25,2%
z tego co wiem, po szkoleniu doradztwo nie było oferowane	32,4%
nie wiem, trudno powiedzieć	7,0%
Razem	100,0%

Trafność doboru uczestników

O możliwości uczestniczenia w kursach na temat lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia można było dowiedzieć się z prasy oraz konferencji organizowanych przez wykonawców. Firmy szkoleniowe wysyłały również do potencjalnych uczestników szkolenia listy - zaproszenia. Jak podaje jeden z uczestników spotkania ewaluacyjnego: *Była zorganizowana duża konferencja w Białymstoku. Później do starostwa przyszła informacja, pisemne zaproszenie do udziału, z możliwością wytypowania osób.* Informacje o szkoleniu przesyłane były do ośrodków powiatowych i gminnych. Na szkolenia na temat lokalnych paktów zgłosiło się bardzo dużo chętnych, więcej niż było przewidzianych miejsc. Największe zainteresowanie wykazywali przedstawiciele trzeciego sektora.

Wśród badanych uczestników szkoleń 88% uzyskało informację o szkoleniu drogą oficjalną. Tylko 3% uzyskało informację w wyniku kontaktów osobistych z instytucjami organizującymi szkolenia. Mniej niż jedna dziesiąta badanych (7%) dowiedziało się o szkoleniu za pomocą ogólnodostępnych źródeł informacji.

Skąd do Pana(i) instytucji, firmy dotarły informacje na temat szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia?

	procent odpowiedzi (N=47)
otrzymaliśmy oficjalną informację od instytucji samorządowych	60,8%
poprzez kontakty osobiste z osobami z instytucji samorządowych	7,3%
otrzymaliśmy oficjalną informację od instytucji przeprowadzającej szkolenie	27,4%
poprzez kontakty osobiste z osobami z instytucji przeprowadzającej szkolenie	3,4%
samodzielnie poszukiwaliśmy informacji na temat tego typu szkoleń	1,1%
z ogólnodostępnych źródeł informacji na temat szkolenia	7,3%
z innego źródła	2,4%
nie wiem	9,2%

Procenty nie sumują się do stu, ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Trzech na czterech ankietowanych (76%) pozytywnie oceniło dobór uczestników szkoleń ze względu na zajmowane stanowisko.

Czy osoby biorące udział w szkoleniu były odpowiednio dobrane ze względu na zajmowane stanowisko w swojej firmie, instytucji?

	procent odpowiedzi (N=47)
zdecydowanie tak	22,7%
raczej tak	53,6%
raczej nie	21,4%
zdecydowanie nie	2,4%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Sam przebieg i organizacja szkoleń odbywały się poprawnie. Uczestnicy byli zadowoleni zarówno z wykładowców, materiałów szkoleniowych, jak i miejsca, w którym odbywały się szkolenia. Jak podaje jeden z

uczestników spotkania: *Profesjonalnie było. Trwały tydzień, w hotelu Warszawa, tutaj na miejscu wszystko było zapewnione, państwo przyjechali z Wrocławia i prowadzili. Ja nie miałam żadnych zastrzeżeń.*

Beneficjenci biorący udział w dyskusji, nauczyli się podczas szkolenia, jak skutecznie prowadzić rozmowę i współpracować w grupie, a także opanowali niektóre techniki negocjacji. Brakowało im jednak wskazania celu tworzenia paktów, praktycznych przykładów pokazujących czym jest pakt i jak należy realizować dalej podpisane porozumienie.

Z badania ilościowego wynika, że ponad połowa (59%) badanych stwierdziła, że podczas szkoleń zostały zachowane odpowiednie proporcje teorii i praktyki. Nieco ponad 1/3 (39%) ankietowanych oceniła zajęcia jako zbyt teoretyczne. Sporadycznie oceniano tematykę szkoleń jako zbyt praktyczną (2%).

Według Pan(a/i) szkolenia pod kątem przygotowania do podpisania paktów były:	
	procent odpowiedzi (N=47)
za bardzo praktyczne	2,4%
w szkoleniach były odpowiednie proporcje teorii i praktyki	58,6%
za bardzo teoretyczne	39,0%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Jedynie część uczestników dyskusji ewaluacyjnej podpisała pakt na rzecz zatrudnienia. Powodem nie podpisania paktu była za mała liczba osób w grupie mających kompetencje do sygnowania tego typu porozumienia oraz to, że zaproszono przedstawicieli zbyt małych firm – mało liczących się uczestników lokalnego rynku.

Podstawowymi problemami regionu zdefiniowanymi przez uczestników szkoleń były: wysoki (powyżej 20%) wskaźnik bezrobocia w województwie, duży obszar przyrodniczy i kulturowy niewykorzystany jako teren turystyczny oraz krótki sezon turystyczny w województwie.

Dzięki szkoleniu podpisano kilka porozumień na rzecz zatrudnienia, jednak samo ich sygnowanie nie przyniosło oczekiwanych efektów. Jak podaje jeden z uczestników spotkania: *Kurs zatrzymuje się w tym momencie, że daje się pomysł, pod ten pomysł pisze się projekt i potem nie wiadomo co z tym projektem się dzieje.*

Wśród osób, które uczestniczyły w spotkaniu i podpisały pakt, powstało kilka inicjatyw. Jednak żaden z tych pomysłów nie został zrealizowany. Do inicjatyw, jakie powstały i nie zostały wdrożone należały:

- ✓ pomoc osobom bezrobotnym;
- ✓ szereg pomysłów zmniejszających bezrobocie takich, jak np. projekt oczyszczania dróg i poboczy;
- ✓ wykorzystanie tartaków, drewnianych odpadów z tartaku;
- ✓ projekt pomocy osobom niepełnosprawnym;
- ✓ agencja pracy tymczasowej.

Osoby z województwa podlaskiego reprezentujące instytucje, które podpisały pakt, wskazały w czterech piątach przypadków (80%), że w wyniku pracy nad paktami podjęto działania zmierzające do opracowaniem strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej. Ponad dwie trzecie badanych (69%) zadeklarowało, że w ramach paktu złożono wniosek o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej. Jedna piąta badanych wskazała jako wspólne przedsięwzięcie powołanie stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia.

Jakie wspólne działania zostały podjęte przez sygnatariuszy w ramach podpisanego paktu?	
	procent badanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakt (N=24)
złożenie wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej	68,8%
opracowanie strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej	79,6%
powołanie stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia	18,9%
inne	3,0%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Trzy czwarte (76%) beneficjentów z województwa podlaskiego uznało, że działania podejmowane w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie (w tym 5% „w znacznym stopniu”). Pozostali respondenci (a więc co czwarty z nich) przyznali, że działania nie umożliwiły stworzenia nowych miejsc pracy.

Czy działania podejmowane w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie?	
	procent badanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakt (N=24)
tak, w znacznym stopniu	4,7%
tak, w pewnym stopniu	70,9%
nie przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy	24,4%
Razem	100,0%

Nieco ponad 90% ankietowanych uważało, że szkolenia przyczyniły się do zdobycia wiedzy i podniesienia umiejętności uczestników (94%), zrozumienia korzyści ze współpracy (93%) oraz nawiązania i pogłębienia kontaktów między uczestnikami szkoleń (92%). Ponad cztery piąte ankietowanych uważało również, że szkolenia pozwoliły uczestnikom zrozumieć perspektywę pozostałych lokalnych partnerów (86%) oraz zdobyć praktyczne umiejętności przydatne podczas ubiegania się o fundusze unijne (81%). Trzy czwarte beneficjentów zwróciło uwagę, że szkolenia pozwoliły im poznać nowe źródła finansowania projektów (78%). Ponad połowa badanych zadeklarowała, że szkolenia pomogły w przełamaniu niechęci pomiędzy uczestnikami szkoleń (56%). Ponad jedna czwarta ankietowanych uznała, że szkolenia przyczyniły się do tworzenia lokalnych stowarzyszeń (38%) oraz innych wspólnych inicjatyw z pozostałymi uczestnikami szkoleń (26%).

Jakie były inne efekty szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia?	
	procent odpowiedzi (N=47)
nawiązanie i pogłębienie kontaktów między uczestnikami szkoleń	91,9%
zrozumienie korzyści wynikających ze wspólnego działania	93,0%
przełamanie niechęci między uczestnikami szkoleń	56,4%
zrozumienie perspektywy innych uczestników szkoleń	85,8%
zdobycie wiedzy i podniesienie umiejętności uczestników szkoleń	94,3%
poznanie nowych źródeł finansowania projektów	78,0%
zdobycie praktycznych umiejętności w ubieganiu się o fundusze unijne	81,3%
tworzenie stowarzyszeń lokalnych	38,5%
tworzenie innych wspólnych inicjatyw	25,9%
inne	3,6%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Należy jednak również dodać, że po zakończeniu szkoleń nie wzrosła częstość wspólnych inicjatyw podejmowanych przez uczestników szkoleń należącymi do różnych stron lokalnych elit.

Wśród ankietowanych z województwa podlaskiego jedna piąta (19%) nie miała zastrzeżeń do szkoleń przygotowujących do podpisania lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia. Jeden na siedmiu (13%) badanych twierdził, że należy położyć większy nacisk w fazie przygotowawczej do szkolenia. Blisko jedna trzecia (31%) respondentów podkreślała konieczność praktycznego charakteru w przeprowadzanych szkoleniach. Ponad jedna czwarta (27%) badanych zwróciła uwagę na brak wymiernych efektów z odbycia szkoleń. Jedna piąta (21%) beneficjentów postulowała zwiększenie zaangażowania samorządów w szkolenia i podpisywanie paktów. Sporadycznie (5%) krytykowano sposób prowadzenia zajęć.

Co Pan(a/i) zdaniem należałoby zmienić w szkoleniach przygotowujących do podpisania paktów na rzecz zatrudnienia?	
Rodzaj uwag:	procent odpowiedzi (N=47)
brak zastrzeżeń: • „nie mam uwag”	18,7%
brak wymiernych korzyści z odbycia szkoleń: • „w większym zakresie powinny uczestniczyć osoby podejmujące wiążące decyzje” • „kontakty między uczestnikami powinny być ciągłe” • „przeznaczyć finanse na realizację planu” • „szkolenie powinno skończyć się podjęciem konkretnego przedsięwzięcia”	27,0%
położyć większy nacisk w fazie przygotowawczej: rozpoznać potrzeby lokalnego rynku pracy, polepszyć dobór uczestników: • „(...) żeby na szkoleniach były osoby odpowiedzialne za podejmowanie decyzji” • „dokładniejsza weryfikacja osób do szkoleń, żeby się udzielały i wiedziały, o czym mówią” • „precyzyjnie określić grupę docelową, nagłośnić w mediach pokazać przykłady miejsc, gdzie podpisano pakt i co było potem” • „zwiększyć ofertę dla sektora przedsiębiorców” • „należy rozpoznać lokalny rynek pod względem zatrudnienia i potrzeb instytucji działających na tym terenie”	13,4%
położyć większy nacisk na praktyczne zastosowania paktów oraz dostosować szkolenia do problemów konkretnych powiatów: • „konkretne przykłady dać. Teoria poparta przykładami (...)” • „położyć nacisk na praktyczną stronę szkolenia” • „tego typu w szkolenia powinny być bardziej zorganizowane specjalnie dla jednego powiatu”	30,5%
krytyka sposobu przeprowadzenia szkolenia: • „szkolenia były prowadzone zbyt intensywnie pod względem czasu, okres pomiędzy szkoleniami był zbyt długi i bez żadnego wsparcia” • „zmienić instytucję szkolącą, zatrudnić lepszych fachowców” • „przenieść te działania na grunt lokalny” • „zbyt duże grupy szkoleniowe”	4,8%
zwiększyć zaangażowanie ze strony samorządów w szkolenia i realizację paktów: • „zaprosić osoby, które byłyby bardziej władne w podejmowanych decyzjach, bez dodatkowych konsultacji ze swoimi władzami” • „jeszcze przed szkoleniem uświadomić władzom samorządowym jak ważna jest ich obecność” • „przeznaczyć finanse na realizację planu”	20,7%
Inne	4,1%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Generalnie, zdaniem beneficjentów, przyczynami braku realnych efektów podpisania paktów były:

- ✓ brak wsparcia po podpisaniu paktów;
- ✓ brak pomysłu lub działań związanych z uruchomieniem funduszy strukturalnych;
- ✓ problemy z budżetami lokalnymi - brak wynagrodzenia za czas poświęcony zaangażowaniu się na rzecz paktów. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Minus jest taki, że zajmowanie się tym projektem jest w dalszej części niepłatne, ze swojego czasu wolnego. Ten czas bardzo trudno później wygospodarować. Jeżeli byłby to projekt typowo biznesowy i na końcu będzie jakiś finał, to ja wiem, że za rok czasu będę miał z tego jakieś profity;*

- ✓ brak odgórnego wsparcia instytucjonalnego;
- ✓ brak dużych partnerów biznesowych.

4.3.3.3.3. **PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia (lubelskie)**

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- szkolenia;
- doradztwo.

Szkolenia obejmowały osiem modułów szkoleniowych:

- 1) Proces rozwoju lokalnego;
- 2) Narzędzia i techniki rozwoju lokalnego;
- 3) Tworzenie lokalnego partnerstwa na rzecz zatrudnienia;
- 4) Badanie potrzeb lokalnych;
- 5) Opracowanie lokalnych ram dla działań na rzecz wzrostu zatrudnienia;
- 6) Przygotowanie portfela projektów;
- 7) Finansowanie, opracowywanie i zarządzanie projektami;
- 8) Narzędzia i techniki opracowania i zarządzania projektem.

W ramach kontynuacji szkolenia w poszczególnych modułach oraz całym programie szkoleniowym, każdy z uczestników mógł skorzystać z 17,5 godzin usług doradczych. Z usług tych można było korzystać indywidualnie lub grupowo i mogły one przyjmować następujące formy:

- Profesjonalne konsultacje;
- Pomoc w realizacji działań;
- Praca pod kierunkiem opiekuna (mentoring);
- Pomoc techniczna.

Wśród beneficjentów 3/4 było poinformowanych o możliwości skorzystania w ramach projektu z usług doradczych. Wśród beneficjentów, którzy wiedzieli o doradztwie ponad dwie trzecie (68%) (51% wszystkich beneficjentów w województwie) skorzystało z niego. Jedna dziesiąta wśród wszystkich, którzy skorzystali z doradztwa (8% wszystkich beneficjentów w województwie) stwierdziła, że nie uzyskali informacji, których potrzebowali.

Czy po zakończeniu szkoleń Pan(a/i) firma, instytucja korzystała z konsultacji lub doradztwa oferowanego przez organizatora szkoleń?	
	procent odpowiedzi (N=65)
tak i uzyskaliśmy informacje, których potrzebowaliśmy	43,6%
tak i nie uzyskaliśmy informacji, których potrzebowaliśmy	7,5%
doradztwo było oferowane, ale z niego nie korzystaliśmy	24,3%
z tego co wiem, po szkoleniu doradztwo nie było oferowane	18,4%
nie wiem, trudno powiedzieć	6,2%
Razem	100,0%

Trafność doboru uczestników

Zdaniem przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy dobór beneficjentów nie był łatwy. Bardzo trudno było dotrzeć i zaprosić na szkolenie przedsiębiorców i biznesmenów. Ciężko było również dotrzeć do decydentów w samorządach lokalnych.

Chociaż szkolenia przyczyniły się do podpisania lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia, to część beneficjentów biorących udział w dyskusji ewaluacyjnej zwróciła uwagę, że w szkoleniach nie zawsze uczestniczyły osoby decyzyjne, a część z nich opuszczała szkolenia. Nie wszyscy przedstawiciele byli jednakowo zaangażowani w proces podpisywania paktów. Jednym z powodów było niedostateczne zainteresowanie się szkoleniami przez przedsiębiorców. Jak podaje jeden z beneficjentów uczestniczących w dyskusji: *Przedsiębiorcy charakteryzują się dużą niechęcią do występowania, do uczestnictwa w przedsięwzięciach lokalnych, organizacjach.*

Uczestnicy zauważyli, że podczas rekrutacji, wykonawcy nie wykorzystali wszystkich możliwości, aby poinformować o szkoleniu osoby posiadające istotne uprawnienia decyzyjne w województwie, a w szczególności lokalnych biznesmenów. Jak podaje jeden z uczestników spotkania: *Podczas rekrutacji popełniono błędy, były niedopatrzenia. Skutkiem tego był brak przedsiębiorców na szkoleniu.*

Ponad cztery piąte ankietowanych (89%) uzyskało informację o szkoleniach drogą oficjalną. Jeden na czterech ankietowanych (25%) zdobył informację o szkoleniach w wyniku kontaktów osobistych. Z ogólnodostępnych źródeł informacji dowiedziało się o szkoleniu niewiele ponad 6%.

Skąd do Pana(i) instytucji, firmy dotarły informacje na temat szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia?	
	procent odpowiedzi (N=47)
otrzymaliśmy oficjalną informację od instytucji samorządowych	66,8%
poprzez kontakty osobiste z osobami z instytucji samorządowych	15,7%
otrzymaliśmy oficjalną informację od instytucji przeprowadzającej szkolenie	22,6%
poprzez kontakty osobiste z osobami z instytucji przeprowadzającej szkolenie	9,4%
samodzielnie poszukiwaliśmy informacji na temat tego typu szkoleń	1,0%
z ogólnodostępnych źródeł informacji na temat szkolenia	6,4%
z innego źródła	1,7%
nie wiem	2,0%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Trzy czwarte beneficjentów (75%) pozytywnie oceniło dobór uczestników do szkoleń. Równocześnie jedna piąta (20%) badanych wyraziła opinię przeciwną.

Czy osoby biorące udział w szkoleniu były odpowiednio dobrane ze względu na zajmowane stanowisko w swojej firmie, instytucji?	
	procent odpowiedzi (N=47)
zdecydowanie tak	23,1%
raczej tak	51,5%
raczej nie	7,3%
zdecydowanie nie	12,8%
trudno powiedzieć	5,3%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Większość uczestników dyskusji ewaluacyjnej podkreślała profesjonalizm i duże zaangażowanie dobrze przygotowanych trenerów. Prowadzili oni w większości przypadków szkolenia w sposób ciekawy. Chwalono obszerne i czytelne materiały szkoleniowe. Eksperti z ramienia wykonawcy byli zatem wysoko oceniani. Jak podaje jeden z beneficjentów: *Jeśli chodzi o współpracę z liderem naszej grupy, to wydaje mi się, że swoją rolę bardzo dobrze odegrał i pomimo tych różnych trudności pomógł nam zawrzeć to porozumienie.*

Jedynie nieliczni badani zwrócili uwagę, że podczas szkoleń skupiono się bardziej na wiedzy teoretycznej, za mało zaś było przykładów praktycznych.

Beneficjentom uczestniczącym w dyskusji z reguły brakowało na koniec odpowiedniego podsumowania, które byłoby rodzajem, mobilizującego do działania, wsparcia. Jak wspomina uczestnik dyskusji: *Brakowało nam modułu, końcowego, podsumowującego, który by nas przygotowywał na wyjście na zewnątrz, czyli taki który by materializował w jakiś sposób cel.*

Prawie 3/4 (70%) ankietowanych w badaniu ilościowym stwierdziło, że podczas szkoleń zachowane zostały odpowiednie proporcje teorii i praktyki. Prawie jedna trzecia badanych stwierdziła, że zajęcia były za bardzo teoretyczne (29%). Prawie nikt nie ocenił tematyki szkoleń jako zbyt praktyczną (1%).

Według Pan(a/i) szkolenia pod kątem przygotowania do podpisania paktów były:	
	procent odpowiedzi (N=65)
za bardzo praktyczne	0,6%
w szkoleniach były odpowiednie proporcje teorii i praktyki	70,1%
za bardzo teoretyczne	29,3%
trudno powiedzieć	-
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Za przydatną uznano samą tematykę szkolenia – partnerstwo na rzecz zatrudnienia. Korzystne dla regionu, zdaniem uczestników dyskusji, było spotkanie się przedstawicieli samorządów, biznesu i organizacji pozarządowych. Uczestnicy mogli wymieniać między sobą informacje, a część z nich nawiązała współpracę.

Podstawowymi problemami regionu zidentyfikowanymi przez uczestników szkoleń były:

- ✓ zbyt duże rozdrobnienie firm. Było około 1500 przedsiębiorstw, a około 150 tysięcy zarejestrowanych działalności gospodarczych w województwie;
- ✓ niewielka liczba dużych firm w regionie;

- ✓ wysoki poziom bezrobocia, szczególnie w takich regionach, jak dawne województwa chełmskie i zamojskie. Wynikało ono ze zbytniego rozdrobnienia przedsiębiorstw, które nie generują nowych miejsc pracy. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Tu jest ogromne bezrobocie, większość bezrobotnych to osoby trwale bezrobotne. W przypadku mojego Urzędu Pracy takie osoby stanowią 56% zarejestrowanych w urzędzie. Niewielka ilość osób pobiera zasiłki. Jest przeogromne bezrobocie ukryte, nie rejestrowane i trudne do określenia.*
- ✓ brak wspólnego działania partnerów lokalnych na rzecz polepszenia sytuacji w regionie.

Blisko dwie trzecie (62%) ankietowanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakiety, poinformowało o powołaniu stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia. Z kolei prawie połowa (49%) badanych wspomniała o opracowaniu strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej, zaś ponad jedna trzecia – o złożeniu wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej (35%).

Jakie wspólne działania zostały podjęte przez sygnatariuszy w ramach podpisanego pakty?	
	procent badanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakiety (N=58)
złożenie wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej	35,4%
Opracowanie strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej	49,1%
powołanie stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia	62,0%
powołanie lokalnych stowarzyszeń	2,5%
inne	7,1%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Wśród osób, które podpisały pakiety, ponad połowa beneficjentów (55%) uznała, że działania podejmowane w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie (w tym 3% „w znacznym stopniu”). Pozostali (45%) respondenci przedstawili przeciwną opinię.

Czy działania podejmowane w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie?	
pytanie zadane osobom, które podpisały pakiety	procent odpowiedzi (N=58)
tak, w znacznym stopniu	2,7
tak, w pewnym stopniu	52,7
nie przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy	44,6
Razem	100,0%

Ponad 90% ankietowanych uważało, że szkolenia przyczyniły się do nawiązania i pogłębienia kontaktów między uczestnikami szkoleń (96%), zrozumienia korzyści ze współpracy (92%) oraz zdobycia wiedzy i podniesienia ich umiejętności (91%). Ponad 3/4 ankietowanych stwierdziło również, że szkolenia pozwoliły uczestnikom poznać nowe źródła finansowania projektów (83%) oraz zdobyć praktyczne umiejętności przydatne podczas ubiegania się o fundusze unijne (79%). Ponad połowa (71%) badanych uznała, że szkolenia pomogły im zrozumieć perspektywę innych beneficjentów, utworzyć lokalne stowarzyszenia (60%) oraz przełamać niechęć pomiędzy uczestnikami kursów (57%). Prawie jedna trzecia ankietowanych stwierdziła, że szkolenia pomogły im w stworzeniu wspólnych inicjatyw z pozostałymi uczestnikami szkoleń (30%).

Jakie były inne efekty szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia?	
	procent odpowiedzi (N=65)
nawiązanie i pogłębienie kontaktów między uczestnikami szkoleń	96,0%
zrozumienie korzyści wynikających ze wspólnego działania	91,6%
przełamanie niechęci między uczestnikami szkoleń	56,6%
zrozumienie perspektywy innych uczestników szkoleń	70,8%
zdobycie wiedzy i podniesienie umiejętności uczestników szkoleń	91,0%
poznanie nowych źródeł finansowania projektów	83,2%
zdobycie praktycznych umiejętności w ubieganiu się o fundusze unijne	78,9%
tworzenie stowarzyszeń lokalnych	59,7%
tworzenie innych wspólnych inicjatyw	29,2%
inne	-

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Należy jednak dodać, że po zakończeniu szkoleń nie wzrosła częstość wspólnych inicjatyw podejmowanych między uczestnikami szkoleń należącymi do różnych stron lokalnych elit.

Pomimo odbytych szkoleń oraz podpisania wspólnych porozumień nie udało się rozwiązać problemów zdefiniowanych w województwie. Zdaniem uczestników dyskusji, wynikało to głównie z braku dobrej woli ludzi biznesu. Jak podaje uczestnik spotkania: *Dla przedsiębiorców to jest dosyć proste przełożenie, bo przedsiębiorcy są raczej skierowani na doraźny zysk, szybki zysk. Jeżeli nie widzą bezpośrednich korzyści, to bardzo trudno ich przekonać do tego, że korzyści rodzą się w sposób długofalowy.*

Dzięki szkoleniu powstało kilka nowych organizacji, jednak podpisanie porozumień nie dało efektu, jakiego oczekiwano. Jak podaje jeden z beneficjentów - uczestników spotkania: *My jesteśmy ogólnie zadowoleni z tych szkoleń, natomiast zabrakło później jakby konsekwencji w działaniu tych lokalnych porozumień.* Jak podaje kolejny uczestnik spotkania: *Projekt się zakończył, porozumienie zostało podpisane, certyfikaty rozdane, rezultaty projektu osiągnięte i cześć. Wydaje mi się, że powinna być jakaś ścieżka powstających partnerstw, uproszczona dla rozwoju instytucjonalnego samego partnerstwa.*

Uczestnikom spotkania brakowało zatem wsparcia instytucjonalnego. Beneficjenci wskazywali na potrzebę utworzenia biura, w którym spotykałoby się przedstawiciele paktów – miejsca, które pomogłoby w sposób formalny przetrwać podpisanym porozumieniom. Jak podaje jeden z uczestników spotkania: *Żeby partnerstwo mogło funkcjonować sprawnie musi mieć miejsce, musi mieć telefon, jakieś skromne środki, biuro, człowieka który by siedział przy komputerze i dostarczał informacji.*

Pomimo podpisania paktów i zadeklarowanych chęci, współpraca pomiędzy partnerami nie układała się w taki sposób, jak założono. Powstało kilka inicjatyw, które jednak w większości przypadków nie zostały zrealizowane. Wśród nich były:

- ✓ pomoc dla osób bezrobotnych. Jak podaje uczestnik dyskusji: *Mamy 5 grup roboczych, które się zajmują problemami w aspekcie rynku pracy. Niektóre grupy pracują dosyć intensywnie, inne mniej;*
- ✓ pomoc dla osób bezdomnych;
- ✓ pomoc dla młodych matek;
- ✓ budowa ścieżek rowerowych.

Przyczynami braku rzeczywistych efektów podpisania paktów, były zdaniem beneficjentów:

- ✓ brak zrozumienia i porozumienia pomiędzy podmiotami uczestniczącymi w podpisaniu paktów;
- ✓ brak pomysłu lub działań związanych z pozyskiwaniem funduszy unijnych;
- ✓ brak odgórnego wsparcia instytucjonalnego;
- ✓ brak partnerów biznesowych, bądź ich mała aktywność. Jak podaje jeden z beneficjentów uczestniczących w dyskusji: *Tu brakuje biznesu z takim praktycznym spojrzeniem na efekty.*

Wśród ankietowanych w badaniu ilościowym jedna piąta nie miała zastrzeżeń do szkoleń przygotowujących do podpisania paktów na rzecz zatrudnienia (19%). Jedna trzecia (33%) badanych stwierdziła, że należy położyć większy nacisk w przygotowawczej fazie szkoleń. Ponad 1/4 (27%) respondentów podkreślała konieczność bardziej praktycznego charakteru przeprowadzonych szkoleń. Jedna piąta (19%) beneficjentów wspominała o braku wymiernych efektów odbycia szkoleń. Jedna siódma (14%) ankietowanych zwracała uwagę na potrzebę zwiększenia zaangażowania samorządów w szkolenia i podpisywanie paktów. Sporadycznie (7%) krytykowano sposób prowadzenia zajęć.

Co Pan(a/i) zdaniem należałoby zmienić w szkoleniach przygotowujących do podpisania paktów na rzecz zatrudnienia?	
Rodzaj uwag:	procent odpowiedzi (N=65)
brak zastrzeżeń: • „nie mam uwag”	19,2%
brak wymiernych korzyści z odbycia szkoleń: • „w większym zakresie powinny uczestniczyć osoby podejmujące wiążące decyzje” • „kontakty między uczestnikami powinny być ciągłe” • „przeznaczyć finanse na realizację planu” • „szkolenie powinno skończyć się podjęciem konkretnego przedsięwzięcia”	19,0%
położyć większy nacisk w fazie przygotowawczej: rozpoznać potrzeby lokalnego rynku pracy, polepszyć dobór uczestników: • „(...) żeby na szkoleniach były osoby odpowiedzialne za podejmowanie decyzji” • „dokładniejsza weryfikacja osób do szkoleń, żeby się udzielały i wiedziały, o czym mówią” • „precyzyjnie określić grupę docelową, nagłośnić w mediach pokazać przykłady miejsc, gdzie podpisano pakty i co było potem” • „zwiększyć ofertę dla sektora przedsiębiorców” • „należy rozpoznać lokalny rynek pod względem zatrudnienia i potrzeb instytucji działających na tym terenie”	32,3%
położyć większy nacisk na praktyczne zastosowania paktów oraz dostosować szkolenia do problemów konkretnych powiatów: • „konkretne przykłady dać. Teoria poparta przykładami (...)” • „położyć nacisk na praktyczną stronę szkolenia” • „tego typu w szkolenia powinny być bardziej zorganizowane specjalnie dla jednego powiatu”	26,9%
krytyka sposobu przeprowadzenia szkolenia: • „szkolenia były prowadzone zbyt intensywnie pod względem czasu, okres pomiędzy szkoleniami był zbyt długi i bez żadnego wsparcia” • „zmienić instytucję szkolącą, zatrudnić lepszych fachowców” • „przenieść te działania na grunt lokalny” • „zbyt duże grupy szkoleniowe”	6,9%
zwiększyć zaangażowanie ze strony samorządów w szkolenia i realizację paktów: • „zaprosić osoby, które byłyby bardziej władne w podejmowanych decyzjach, bez dodatkowych konsultacji ze swoimi władzami” • „jeszcze przed szkoleniem uświadomić władzom samorządowym jak ważna jest ich obecność” • „przeznaczyć finanse na realizację planu”	14,2%
Inne	3,2%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

4.3.3.3.4. **PL0008.04.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia**
(podkarpackie)

Założone cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- szkolenia;
- doradztwo.

W każdym powiecie przeprowadzono szkolenie trwające 8 dni, składające się z czterech dwudniowych modułów. Po zakończeniu szkoleń świadczone były usługi doradcze mające na celu:

- uzupełnienie i wspieranie modułów szkoleniowych;
- wspieranie powstawania lokalnego partnerstwa oraz lokalnych porozumień na rzecz zatrudnienia;
- wspieranie opracowywania odpowiednich programów i projektów lokalnych.

Blisko 3/4 (71%) badanych było poinformowanych o możliwości skorzystania zw. ramach projektu z usług doradczych. Wśród beneficjentów, którzy wiedzieli o doradztwie, ponad połowa (53% wszystkich beneficjentów) skorzystała z niego. Sporadycznie (4%) osoby, które skorzystały z doradztwa (3% wszystkich beneficjentów) stwierdzały, że nie uzyskały informacji, których potrzebowały.

Przedstawiciele przedsiębiorców rzadziej (27%) niż przedstawiciele samorządów (44%) i organizacji pozarządowych (42%) skorzystali z doradztwa oferowanego przez organizatora.

Czy po zakończeniu szkoleń Pan(a/i) firma, instytucja korzystała z konsultacji lub doradztwa oferowanego przez organizatora szkoleń?	
	procent odpowiedzi (N=242)
tak i uzyskaliśmy informacje, których potrzebowaliśmy	37,4%
tak i nie uzyskaliśmy informacji, których potrzebowaliśmy	3,2%
doradztwo było oferowane ale z niego nie korzystaliśmy	30,0%
z tego co wiem, po szkoleniu doradztwo nie było oferowane	20,8%
nie wiem, trudno powiedzieć	8,6%
Razem	100,0%

Trafność doboru uczestników

Zdaniem przedstawicieli WUP, zarówno WUP, PARP jak i wykonawcy, zależało na zebraniu jak największej liczby uczestników szkoleń. Inicjatorem takich spotkań, a później również partnerstwa, powinien być, zdaniem przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy, samorząd lokalny. Wszystkim zależało, aby przedstawicielami zarówno samorządów, jak i przedstawicielami biznesu czy organizacji pozarządowych, byli głównie decydenci. Jak podaje przedstawiciel WUP: *Zależało nam wszystkim, żeby to nie byli zwykli pracownicy, którzy przyjdą, ale nie będą w stanie zrozumieć np. czym jest partnerstwo, nie będą umieli również podejmować pewnych decyzji. Staraliśmy się, żeby tam był i wice starosta i wójt.*

Dobór beneficjentów nie był jednak w pełni trafny. W szkoleniach i podczas podpisania paktów uczestniczyły niekiedy osoby mało decyzyjne. Organizatorzy i koordynatorzy podczas wdrażania projektu spotkali się z dużym utrudnieniem, ponieważ w tym samym czasie Urząd Marszałkowski organizował spotkania dla wójtów i starostów. Jak wspomina przedstawiciel WUP: *Rozpoczęliśmy realizację w kwietniu, w maju, ale właściwie większość osób decyzyjnych wyjechało, bo Urząd Marszałkowski organizował jakieś spotkania dla wójtów.* Podobnego zdania był koordynator z ramienia PARP, jak podaje: *Jeżeli chodzi o partnerstwo to był ciekawy projekt, wykonawcy mieli w tym doświadczenie. Ale nie osiągnięto z tej grupy 552 osób. Wykonawca zawsze*

podkreślał w każdym raporcie miesięcznym, że to jest niemożliwe do zrealizowania, ponieważ w tym czasie były szkolenia dla administracji lokalnej.

Sami beneficjenci biorący udział w dyskusji byli zdania, że dobór niektórych beneficjentów był niewłaściwy. Jak podaje uczestnik dyskusji: *Moim zdaniem powinno się bardziej zwrócić uwagę na rekrutację. Rekrutacja była nieco chybiona. Myśmymy sami już w trakcie szkoleń dopraszali się o odpowiednich ludzi.* Ponadto głównym problemem był również brak odpowiedniego przedstawienia potencjalnym beneficjentom samego celu szkoleń oraz celu i potrzeby podpisania paktów.

Ponad cztery piąte badanych (42%) uzyskało oficjalne informacje o szkoleniu od instytucji je organizujących szkolenie. Sporadycznie badani (1%) zdobywali informacje poprzez kontakty osobiste z przedstawicielami organizatorów. Z ogólnodostępnych źródeł informacji o szkoleniu dowiedziało się 5% badanych.

Skąd do Pana(i) instytucji, firmy dotarły informacje na temat szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia?	
	procent odpowiedzi (N=65)
otrzymaliśmy oficjalną informację od instytucji samorządowych	52,9%
poprzez kontakty osobiste z osobami z instytucji samorządowych	6,2%
otrzymaliśmy oficjalną informację od instytucji przeprowadzającej szkolenie	41,5%
poprzez kontakty osobiste z osobami z instytucji przeprowadzającej szkolenie	1,0%
samodzielnie poszukiwaliśmy informacji na temat tego typu szkoleń	6,2%
z ogólnodostępnych źródeł informacji na temat szkolenia	5,3%
od swojego przełożonego	2,4%
z innego źródła	0,4%
nie wiem	4,4%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Ponad cztery piąte badanych (84%) pozytywnie oceniło dobór uczestników szkolenia ze względu na zajmowane stanowisko, zaś 15% wyraziło opinię przeciwną. Prawie cztery piąte (79%) ankietowanych wyraziło umiarkowane („raczej tak” „raczej nie”) opinie dotyczące rekrutacji. Może to świadczyć o bardzo dużej ilości badanych, którzy mieli wątpliwości dotyczące jakości doboru uczestników.

Czy osoby biorące udział w szkoleniu były odpowiednio dobrane ze względu na zajmowane stanowisko w swojej firmie, instytucji?	
	procent odpowiedzi (N=240)
zdecydowanie tak	19,4%
raczej tak	64,4%
raczej nie	13,5%
zdecydowanie nie	1,9%
trudno powiedzieć	0,8%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Trzech na czterech (74%) ankietowanych w badaniu ilościowym stwierdziło, że podczas szkoleń zostały zachowane odpowiednie proporcje teorii i praktyki. Jedna czwarta (26%) badanych stwierdziła, że zajęcia były zbyt teoretyczne.

Według Pan(a/i) szkolenia pod kątem przygotowania do podpisania paktów były:	
	procent odpowiedzi (N=65)
za bardzo praktyczne	-
w szkoleniach były odpowiednie proporcje teorii i praktyki	73,9%
za bardzo teoretyczne	26,1%
Razem	100,0%

Zdaniem niektórych uczestników dyskusji, na mniejszy efekt szkoleń wpływ mieli sami wykonawcy. W czasie szkoleń pojawiały pewne problemy organizacyjne. Był nim na przykład nieodpowiedni wybór miejsca spotkań, a także fakt, że nie wszyscy przedstawiciele wykonawców należycie interesowali się samymi beneficjentami i podpisywanymi paktami. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Zabrakło nam pod koniec, koordynacji jeśli chodzi o dostęp do konsultantów. Mnie była potrzebna porada, konsultacja i mojemu zespołowi, ale nie było już czasu. Jeden tylko po spotkaniu, nie pamiętam nazwiska, od razu powiedział – proszę do mnie tylko nie dzwonić, nie kontaktować się ze mną, bo nie mam czasu, ale nie wiem czy on należał do ekipy.*

Użyteczność szkoleń

Większość uczestników dyskusji ewaluacyjnej brała udział i podpisała pakt na rzecz zatrudnienia. Podstawowymi problemami regionu zidentyfikowanymi przez uczestników szkoleń był wysoki wskaźnik bezrobocia i brak aktywności społeczności lokalnej, aby zmienić tę sytuację.

Szkolenia przyczyniły się do podpisania lokalnych paktów, jednak podczas ich podpisywania nie zawsze uczestniczyli odpowiedni decydenci. Nie wszyscy przedstawiciele byli jednakowo zaangażowani w proces podpisywania paktów, a jednym z powodów było równoległe organizowanie szkoleń i spotkań dla przedstawicieli gmin i samorządów lokalnych przez inne instytucje.

Pomimo szkoleń oraz podpisania paktów nie udało się rozwiązać problemów zdefiniowanych w województwie. Zdaniem uczestników dyskusji, wśród partnerów lokalnych pozostały nadal nieporozumienia. Nie powstała żadna inicjatywa, która przyczyniłaby się do wzrostu zatrudnienia. Pozytywnym aspektem szkoleń był jedynie fakt podpisania paktów, a w niektórych przypadkach także próby przygotowania projektów do finansowania z funduszy strukturalnych.

Blisko dwie trzecie (64%) ankietowanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakty, stwierdziło, że w ramach podpisanego paktu powołano stowarzyszenie na rzecz zatrudnienia. Prawie połowa (43%) badanych poinformowała o opracowaniu strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej, zaś ponad jedna trzecia (36%) – o złożeniu wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej przygotowanego wspólnie projektu.

Jakie wspólne działania zostały podjęte przez sygnatariuszy w ramach podpisanego paktu?	
	procent badanych reprezentujących instytucje, które podpisały paki (N=44)
złożenie wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej	35,8%
opracowanie strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej	42,6%
powołanie stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia	64,3%
inne	1,2%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Uczestnicy wywiadu grupowego zaznaczyli, że dzięki szkoleniu powstało kilka nowych organizacji, okazały się one jednak, zdaniem beneficjentów, jak na razie zbyt słabe. Podpisanie porozumień nie dało oczekiwanego efektu i nadal odczuwa się brak ogólnego działania oraz inicjatyw w regionie. Jak podaje jeden z beneficjentów - uczestników spotkania: *Mało było przedsiębiorców w samych szkoleniach, a potem przy podpisywaniu tego paktu. Pakty podpisano, ale raz to podpisać, a potem nappełnić porozumienie życiem, to jest druga rzecz. Ta druga rzecz przychodzi dużo trudniej.*

W badaniu ilościowym wśród osób, które podpisały paki, cztery piąte (80%) uznało, że działania podejmowane w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie (w tym 10% „w znacznym stopniu”).

Czy działania podejmowane w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie?	
	procent badanych reprezentujących instytucje, które podpisały paki (N=44)
tak, w znacznym stopniu	10,3%
tak, w pewnym stopniu	69,3%
nie przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy	20,4%
Razem	100,0%

Pomimo podpisania paktów oraz deklarowanych chęci, współpraca pomiędzy partnerami nie układała się w taki sposób, jaki założono. Powstało kilka inicjatyw, które jednak nie zostały zrealizowane. Wśród nich były:

✓ Założenie lokalnej stacji radiowej. Projekt ten miał za zadanie podniesienie aktywności lokalnej. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Powstał pomysł powstania lokalnej stacji radiowej, o lokalnej tematyce, bez wielkiej polityki. Chodziło o to żeby dotrzeć do ludzi. Żeby przełamać tą bierność, apatię, zdynamizować jakoś działania lokalne.* Jednak szkolenia nie przyczyniły się do lepszej współpracy pomiędzy partnerami lokalnymi. Jeden z uczestników porozumienia w ostatniej chwili wycofał się. Przyczyniło się to do tego, że lokalne radio nie powstało.

✓ Pomysł powstania autobusu „londyńskiego”. Aby zmierzyć się z problemem niskiej aktywności ludzi, szczególnie kobiet, powstał pomysł uruchomienia tzw. edukacyjnego autobusu londyńskiego. Jak podaje uczestnik dyskusji: *autobus miał przemierzać szlaki powiatu, docierać do wszystkich wsi, nie tylko jako atrakcja. W autobusie mieli znajdować się doradcy, którzy mieli pomóc lokalnej ludności, a w szczególności kobietom trwale bezrobotnym oraz młodzieży.* Projekt jednak nie został sfinalizowany, jednym z głównych powodów był brak środka lokomocji – autobusu londyńskiego.

✓ Pomysł powstania szkoły kamieniarki luñnieńskiej. Projekt polegał na wykorzystaniu miejscowej tradycji i zasobu kamienia. Pomysłodawcą był miejscowy rzeźbiarz. Jednak z powodu braku funduszy rzeźbiarz wycofał się.

Pomimo wielu pomysłów żaden z nich nie został sfinalizowany. Podczas przygotowań powstało wiele nieporozumień związanych z przynależnością polityczną oraz kompetencjami. Pomimo podpisanych paktów w powiatach nadal pozostały napięcia i brak zaufania. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Wszystko skończyło się na deklaracji i w tej chwili te wspólne działania się rozchodzą.*

Generalnie przyczynami braku realnych efektów podpisanych paktów, zdaniem beneficjentów były:

- ✓ brak zrozumienia i porozumienia pomiędzy częścią podmiotów uczestniczących w podpisaniu paktów;
- ✓ brak partnerów biznesowych

W badaniu ilościowym zapytano beneficjentów o inne efekty szkoleń, niezwiązane bezpośrednio z podpisaniem paktów. Ponad 90% ankietowanych uważało, że szkolenia przyczyniły się do zdobycia wiedzy i podniesienia ich umiejętności (93%) oraz nawiązania i pogłębienia kontaktów między uczestnikami szkoleń (92%). Ponad cztery piąte ankietowanych stwierdziło również, że szkolenia pozwoliły uczestnikom: poznać nowe źródła finansowania projektów (88%), zrozumieć perspektywę innych uczestników (86%) oraz zrozumieć korzyści ze współpracy (84%). Ponad połowa badanych deklarowała, że szkolenia pomogły w przełamaniu niechęci między ich uczestnikami (60%), w zdobyciu praktycznych umiejętności przydatnych podczas ubiegania się o fundusze unijne (69%) oraz w tworzeniu stowarzyszeń lokalnych (53%). Jedna czwarta (27%) ankietowanych stwierdziła, że kursy okazały się pomocne w tworzeniu wspólnych inicjatyw z pozostałymi uczestnikami szkoleń.

Jakie były inne efekty szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia?	
	procent odpowiedzi (N=65)
nawiązanie i pogłębienie kontaktów między uczestnikami szkoleń	91,8%
zrozumienie korzyści wynikających ze wspólnego działania	84,4%
przełamanie niechęci między uczestnikami szkoleń	59,6%
zrozumienie perspektywy innych uczestników szkoleń	86,0%
zdobycie wiedzy i podniesienie umiejętności uczestników szkoleń	92,8%
poznanie nowych źródeł finansowania projektów	87,5%
zdobycie praktycznych umiejętności w ubieganiu się o fundusze unijne	68,6%
tworzenie stowarzyszeń lokalnych	53,4%
tworzenie innych wspólnych inicjatyw	27,1%
inne	6,2%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Należy jednak dodać, że po zakończeniu szkoleń nie wzrosła częstość wspólnych inicjatyw podejmowanych między uczestnikami szkoleń, należącymi do różnych stron lokalnych elit.

Wśród respondentów z województwa lubelskiego prawie jedna czwarta (22%) nie miała zastrzeżeń do szkoleń przygotowujących do podpisania paktów na rzecz zatrudnienia. Ponad 1/4 (28%) badanych stwierdziła, że należy położyć większy nacisk w fazie przygotowawczej do szkolenia. Jedna czwarta (25%) badanych podkreślała konieczność praktycznego charakteru przeprowadzanych szkoleń. Jedna czwarta (26%) beneficjentów wspomniała o braku wymiernych efektów z odbycia szkoleń. Co czwarty (25%) ankietowany zwrócił uwagę na potrzebę większego zaangażowania samorządów w szkolenia i podpisywanie paktów. Sporadycznie (6%) krytykowano sposób prowadzenia zajęć.

Co Pan(a/i) zdaniem należałoby zmienić w szkoleniach przygotowujących do podpisania paktów na rzecz zatrudnienia?	
Rodzaj uwag:	procent odpowiedzi (N=65)
brak zastrzeżeń: • „nie mam uwag”	21,8%
brak wymiernych korzyści z odbycia szkoleń: • „w większym zakresie powinny uczestniczyć osoby podejmujące wiążące decyzje” • „kontakty między uczestnikami powinny być ciągłe” • „przeznaczyć finanse na realizację planu” • „szkolenie powinno skończyć się podjęciem konkretnego przedsięwzięcia”	25,7%
położyć większy nacisk w fazie przygotowawczej: rozpoznać potrzeby lokalnego rynku pracy, polepszyć dobór uczestników: • „(...) żeby na szkoleniach były osoby odpowiedzialne za podejmowanie decyzji” • „dokładniejsza weryfikacja osób do szkoleń, żeby się udzielały i wiedziały, o czym mówią” • „precyzyjnie określić grupę docelową, nagłośnić w mediach pokazać przykłady miejsc, gdzie podpisano pakt i co było potem” • „zwiększyć ofertę dla sektora przedsiębiorców” • „należy rozpoznać lokalny rynek pod względem zatrudnienia i potrzeb instytucji działających na tym terenie”	28%
położyć większy nacisk na praktyczne zastosowania paktów oraz dostosować szkolenia do problemów konkretnych powiatów: • „konkretne przykłady dać. Teoria poparta przykładami (...)” • „położyć nacisk na praktyczną stronę szkolenia” • „tego typu w szkolenia powinny być bardziej zorganizowane specjalnie dla jednego powiatu”	25,3%
krytyka sposobu przeprowadzenia szkolenia: • „szkolenia były prowadzone zbyt intensywnie pod względem czasu, okres pomiędzy szkoleniami był zbyt długi i bez żadnego wsparcia” • „zmienić instytucję szkolącą, zatrudnić lepszych fachowców” • „przenieść te działania na grunt lokalny” • „zbyt duże grupy szkoleniowe”	5,9%
zwiększyć zaangażowanie ze strony samorządów w szkolenia i realizację paktów: • „zaprosić osoby, które byłyby bardziej władne w podejmowanych decyzjach, bez dodatkowych konsultacji ze swoimi władzami” • „jeszcze przed szkoleniem uświadomić władzom samorządowym jak ważna jest ich obecność” • „przeznaczyć finanse na realizację planu”	24,6%
Inne	1,4%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

4.3.3.1.5 Trafność projektu – zestawienie danych ze wszystkich województw.

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom trafności poszczególnych projektów w województwach

Województwo	Trafność doboru uczestników	Jakość szkoleń	Użyteczność szkoleń
warmińsko-mazurskie	Wysoka	Średnia	Średnia
podlaskie	Wysoka	Wysoka	Średnia
lubelskie	Średnia	Wysoka	Średnia
podkarpackie	Średnia	Średnia	Średnia

Poziom trafności projektów w poszczególnych województwach oceniano jako średni lub wysoki. Tam gdzie trafność doboru uczestników oceniono jako średnią, beneficjanci uczestniczący w spotkaniach grupowych oraz niektórzy przedstawiciele Wojewódzkich Urzędów Pracy zauważyli, że często w szkoleniach uczestniczyły osoby o małych uprawnieniach decyzyjnych. Część uczestników kursów opuszczała szkolenia i nie wszyscy przedstawiciele poszczególnych regionów byli jednakowo zaangażowani w proces podpisywania paktów. Najbardziej zadowoleni z doboru beneficjentów byli przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w województwie warmińsko-mazurskim. Ich zdaniem dobór wykonawcy do realizacji tego projektu był właściwy. Realizator bardzo starał się, aby na szkoleniu znalazły się osoby właściwe w danym powiecie, to znaczy decydenci.

Na Podlasiu do szkoleń na temat lokalnych paktów zgłosiło się bardzo dużo chętnych – więcej niż było przewidywanych miejsc. Największe zainteresowanie wykazywali przedstawiciele trzeciego sektora.

Zdaniem przedstawicieli Wojewódzkiego Urzędu Pracy w województwie lubelskim dobór beneficjentów nie był łatwy. Bardzo trudno było dotrzeć i zaprosić do uczestnictwa w szkoleniu przedsiębiorców i biznesmenów. Trudno było również dotrzeć do decydentów w samorządach lokalnych. Beneficjenci zauważyli, że podczas rekrutacji, wykonawcy nie wykorzystali wszystkich możliwości, aby poinformować o szkoleniu osoby posiadające duże możliwości decyzyjne w województwie, a w szczególności lokalnych biznesmenów.

Rekrutacja odpowiednich beneficjentów na szkolenia była najtrudniejsza na Podkarpaciu. Organizatorzy i koordynatorzy podczas wdrażania projektu spotkali się z dużym utrudnieniem, ponieważ w tym samym czasie Urząd Marszałkowski organizował spotkania dla wójtów i starostów. Sami beneficjenci biorący udział w dyskusji byli zdania, że dobór niektórych beneficjentów był bardzo niewłaściwy, były osoby niedecyzyjne, brakowało również przedstawicieli biznesu.

Uczestnicy spotkania w województwach warmińsko-mazurskim, podlaskim oraz lubelskim byli najbardziej zadowoleni, że wzięli udział w szkoleniu. Za przydatną uznano samą tematykę szkolenia – partnerstwo na rzecz zatrudnienia. Korzystne dla ich regionów, zdaniem uczestników dyskusji, było spotkanie się przedstawicieli samorządów, biznesu i organizacji pozarządowych. Uczestnicy mogli wymieniać informacje, a część z nich nawiązała współpracę. Wcześniej w województwach nie dochodziło do tego typu inicjatyw. Dzięki szkoleniom beneficjenci dowiedzieli się „*Że nie pojedynczo tylko w grupie jest ta siła*”. Szkolenia nauczyły partnerów umiejętności słuchania, a także rozmawiania ze sobą.

Większość uczestników dyskusji podkreślała profesjonalizm i duże zaangażowanie dobrze przygotowanych trenerów. Prowadzili oni w większości przypadków szkolenia w sposób ciekawy. Chwalono również interesujące materiały szkoleniowe. Beneficjenci biorący udział w dyskusji nauczyli się, jak skutecznie prowadzić rozmowę i współpracować w grupie, opanowali również niektóre techniki negocjacji.

Część beneficjentów w województwie warmińsko-mazurskim wystąpiła o środki z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej. Uczestnicy spotkania nadal współpracują ze sobą, chcą, aby z podpisane paktów doprowadziły do konkretnych efektów.

Beneficjenci zwrócili jednak uwagę, że podczas szkoleń skupiono się bardziej na wiedzy teoretycznej, a za mało było przykładów praktycznych. Część wykładów miała zbyt akademicki charakter. Niektórym przedstawicielom

biznesu na Podlasiu nie odpowiadał termin szkolenia – przełom miesiąca. Niektórzy z nich skarżyli się na brak należytej pomocy w czasie ostatnich prac nad podpisaniem porozumienia.

Jednakże ponad dwie trzecie (70%) wszystkich badanych stwierdziło, że w szkoleniach zachowano odpowiednie proporcje teorii i praktyki, niemal 1/3 (29%) beneficjentów oceniła zajęcia jako zbyt teoretyczne.

Według Pan(a/i) szkolenia pod kątem przygotowania do podpisania paktów były:	
	procent odpowiedzi (N=242)
za bardzo praktyczne	0,7%
w szkoleniach były odpowiednie proporcje teorii i praktyki	69,5%
za bardzo teoretyczne	29,0%
trudno powiedzieć	0,8%
Razem	100,0%

Uczestnicy dyskusji w województwach warmińsko-mazurskim, lubelskim i podlaskim krytykowali również fakt, że na początku szkolenia nie został im dokładnie nakreślony cel podpisania porozumienia.

Największe zadowolenie ze szkolenia i największe efekty z podpisania paktów pojawiły się w województwach warmińsko-mazurskim oraz w lubelskim, a także na Podlasiu. Najmniej zadowoleni byli uczestnicy szkolenia na Podkarpaciu.

W województwie warmińsko-mazurskim uczestniczący w spotkaniu beneficjenci byli zdania, że sytuacja w regionie nieco się poprawiła w ciągu ostatnich dwóch lat. Ponadto w ich opinii znacznie lepiej przebiegała współpraca pomiędzy ważnymi podmiotami w regionie.

Pomimo, że szkolenia przyczyniły się do podpisania lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia na Podkarpaciu, to jednak partnerzy lokalni byli najbardziej ze wszystkich województw ze sobą skłóceni – nie potrafili ze sobą rozmawiać, ani współpracować. Niewątpliwie na taką sytuację w regionie miało wpływ organizowanie przez inne instytucje (w tym samym czasie co szkolenia w ramach Phare 2000) spotkań dla przedstawicieli gmin i samorządów lokalnych.

Wśród osób reprezentujących instytucje, które podpisały porozumienia, ponad połowa (55%) wspomniała o powołaniu w ramach paktu stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia, a także o opracowaniu strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej (47%). Ponad jedna trzecia (35%) beneficjentów poinformowała o złożeniu wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej przygotowanego wspólnie projektu.

Jakie wspólne działania zostały podjęte przez sygnatariuszy w ramach podpisanego paktu?	
	procent badanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakt (N=183)
złożenie wniosku o dofinansowanie z funduszy Unii Europejskiej	34,8%
opracowanie strategii na rzecz aktywizowania konkretnej grupy społecznej	46,9%
powołanie stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia	55,1%
powołanie lokalnych stowarzyszeń	1,3%
organizowanie szkoleń	0,9%
inne	5,9%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

W grupie badanych, którzy podpisali pakt, dwie trzecie (65%) uważało, że działania podjęte w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie. Jednak mniej niż jedna dziesiąta (6%) wyrażała

ten pogląd w sposób zdecydowany. Proporcje beneficjentów, którzy stwierdzili, że pakt przyczynił się do zmniejszenia bezrobocia w powiecie, różniły się pomiędzy województwami. Ze zdaniem „działania podejmowane w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie” zgadzało się:
 80% beneficjentów z województwa podkarpackiego (w tym 10% „w znacznym stopniu”)
 76% beneficjentów z województwa podlaskiego (w tym 5% „w znacznym stopniu”)
 55% beneficjentów z województwa warmińsko-mazurskiego (w tym 4% „w znacznym stopniu”)
 55% beneficjentów z województwa lubelskiego (w tym 3% „w znacznym stopniu”)

Czy działania podejmowane w ramach paktów przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy w powiecie?	
	procent badanych reprezentujących instytucje, które podpisały pakt (N=183)
tak, w znacznym stopniu	5,9%
tak, w pewnym stopniu	59,2%
nie przyczyniły się do stworzenia nowych miejsc pracy	34,9%
Razem	100,0%

Przekonanie o wpływie działań w ramach paktów na zmniejszenie się bezrobocia w powiecie częściej deklarowali przedstawiciele samorządów (73% odpowiedzi pozytywnych, wobec 66% wśród wszystkich badanych). Tego poglądu nie podzielali uczestnicy szkoleń reprezentujący przedsiębiorstwa (43% odpowiedzi pozytywnych).

Zdecydowana większość (90%) ankietowanych uważała, że szkolenia przyczyniły się do nawiązania i pogłębienia kontaktów między uczestnikami szkoleń (95%), zdobycia wiedzy i podniesienia umiejętności (94%) oraz zrozumienia korzyści ze współpracy (91%). Ponad cztery piąte respondentów uznało również, że szkolenia pozwoliły uczestnikom poznać nowe źródła finansowania projektów (86%) oraz zrozumieć perspektywę innych beneficjentów (83%). Ponad dwie trzecie badanych beneficjentów stwierdziło, że dzięki szkoleniom zdobyli praktyczne umiejętności przydatne podczas ubiegania się o fundusze unijne (76%). Ponad połowa badanych zadeklarowała, że szkolenia pomogły w przełamaniu niechęci pomiędzy uczestnikami szkoleń (62%) oraz w stworzeniu lokalnych stowarzyszeń (58%). Prawie jedna trzecia (30%) ankietowanych stwierdziła, że szkolenia pomogły im w tworzeniu wspólnych inicjatyw z pozostałymi uczestnikami szkoleń.

Jakie były inne efekty szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia?	
	procent odpowiedzi (N=242)
nawiązanie i pogłębienie kontaktów między uczestnikami szkoleń	94,9%
zrozumienie korzyści wynikających ze wspólnego działania	91,0%
przełamanie niechęci między uczestnikami szkoleń	61,8%
zrozumienie perspektywy innych uczestników szkoleń	82,9%
zdobycie wiedzy i podniesienie umiejętności uczestników szkoleń	93,7%
poznanie nowych źródeł finansowania projektów	85,9%
zdobycie praktycznych umiejętności w ubieganiu się o fundusze unijne	76,3%
tworzenie stowarzyszeń lokalnych	58,1%
tworzenie innych wspólnych inicjatyw	29,6%
inne	3,2%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Badani uczestnicy szkoleń z trzeciego sektora, częściej niż uczestnicy z innych stron deklarowali, że kursy przyczyniły się do nawiązania kontaktów pomiędzy beneficjentami (100% badanych) oraz podniesienia umiejętności uczestników (98%). Ponadto, według respondentów z tego sektora, szkolenia okazały się pomocne w ubieganiu się o fundusze unijne (84%) oraz w tworzeniu lokalnych stowarzyszeń (49%).

Beneficjenci z ramienia samorządu rzadziej (59%), niż pozostali respondenci, twierdzili, że kursy przyczyniły się do przełamania niechęci pomiędzy stronami szkoleń i równocześnie częściej (86%) deklarowali, że szkolenia przyczyniły się do zrozumienia perspektywy pozostałych stron. Natomiast ankietowani przedstawiciele przedsiębiorstw częściej (68%) niż inni odpowiadali, że szkolenia przyczyniły się do przełamania niechęci pomiędzy beneficjentami, równocześnie jednak rzadziej (69%) deklarowali, że kursy dostarczyły praktycznych umiejętności ubiegania się o fundusze unijne.

Wśród beneficjentów z województwa warmińsko-mazurskiego znalazła się największa liczba osób, które udzieliły odpowiedzi twierdzącej na większość pytań o efekty szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia. W żadnym z pozostałych województw proporcje pozytywnych odpowiedzi na te pytania nie były większe.

Badani z województwa podlaskiego rzadziej niż badani z innych województw, deklarowali, że szkolenia przyczyniły się do nawiązania i pogłębienia kontaktów między uczestnikami szkoleń (92%), poznania nowych źródeł finansowania (78%), przełamania niechęci pomiędzy uczestnikami szkoleń (56%), stworzenia lokalnych stowarzyszeń oraz stworzenia innych wspólnych inicjatyw (26%).

Beneficjenci z województwa lubelskiego rzadziej, niż beneficjenci z innych województw uważali, że szkolenia przyczyniły się do nawiązania i pogłębienia kontaktów między uczestnikami szkoleń (92%), zdobycia wiedzy i podniesienia umiejętności (94%), poznania nowych źródeł finansowania (71%), przełamania niechęci pomiędzy uczestnikami szkoleń (57%).

Badani z województwa podkarpackiego rzadziej, niż badani z innych województw uważali, że szkolenia przyczyniły się do: nawiązania i pogłębienia kontaktów między uczestnikami szkoleń (92%), zrozumienia korzyści ze współpracy (84%), zdobycia praktycznych umiejętności przydatnych podczas ubiegania się o fundusze unijne (69%).

Jedna czwarta (25%) badanych nie zgłaszała żadnych uwag dotyczących zajęć przeprowadzonych podczas szkoleń. Ponad 1/4 beneficjentów (26%) uznała, że należy wprowadzić zmiany w fazie przygotowawczej szkolenia (rozpoznanie potrzeb, dobór uczestników). Badani (24%) wskazywali też na konieczność położenia większego nacisku na przekazywaną podczas szkolenia wiedzę praktyczną. Respondenci wskazywali również (22%) na brak konkretnych działań podjętych w wyniku szkolenia i podpisania faktu. Rzadziej (19%) niż krytyka jakości przygotowań oraz brak wiedzy praktycznej pojawiały się postulaty o większe zaangażowanie ze strony samorządów. Wśród wszystkich beneficjentów 15% skrytykowało brak uczestnictwa w szkoleniu przedstawicieli samorządu, którzy posiadali moc decyzyjną w macierzystych instytucjach. Jak podaje jeden z ankietowanych: *Zapraszać powinno się decydentów powiatowych, kilku nawet było, z tym że wpadali na 5 minut i wychodzili.* Tylko 5% badanych skrytykowało samą formę szkoleń.

Przedstawiciele samorządów najczęściej krytykowali fazę przygotowawczą szkoleń (33% wobec 26% dla ogółu), zaś przedstawiciele organizacji pozarządowych najrzadziej krytykowali tę fazę szkoleń (12% wobec 26%).

Co Pan(a/i) zdaniem należałoby zmienić w szkoleniach przygotowujących do podpisania paktów na rzecz zatrudnienia?	
Rodzaj uwag:	procent odpowiedzi (N=242)
brak zastrzeżeń: • „nie mam uwag”	24,6%
brak wymiernych korzyści z odbycia szkoleń: • „w większym zakresie powinny uczestniczyć osoby podejmujące wiążące decyzje” • „kontakty między uczestnikami powinny być ciągłe” • „przeznaczyć finanse na realizację planu” • „szkolenie powinno skończyć się podjęciem konkretnego przedsięwzięcia”	21,5%
położyć większy nacisk w fazie przygotowawczej: rozpoznać potrzeby lokalnego rynku pracy, polepszyć dobór uczestników: • „(...) żeby na szkoleniach były osoby odpowiedzialne za podejmowanie decyzji” • „dokładniejsza weryfikacja osób do szkoleń, żeby się udzielały i wiedziały, o czym mówią” • „precyzyjnie określić grupę docelową, nagłośnić w mediach pokazać przykłady miejsc, gdzie podpisano pakt i co było potem” • „zwiększyć ofertę dla sektora przedsiębiorców” • „należy rozpoznać lokalny rynek pod względem zatrudnienia i potrzeb instytucji działających na tym terenie”	26,0%
położyć większy nacisk na praktyczne zastosowania paktów oraz dostosować szkolenia do problemów konkretnych powiatów: • „konkretne przykłady dać. Teoria poparta przykładami (...)” • „położyć nacisk na praktyczną stronę szkolenia” • „tego typu w szkolenia powinny być bardziej zorganizowane specjalnie dla jednego powiatu”	24,3%
krytyka sposobu przeprowadzenia szkolenia: • „szkolenia były prowadzone zbyt intensywnie pod względem czasu, okres pomiędzy szkoleniami był zbyt długi i bez żadnego wsparcia” • „zmienić instytucję szkolącą, zatrudnić lepszych fachowców” • „przenieść te działania na grunt lokalny” • „zbyt duże grupy szkoleniowe”	5,1%
zwiększyć zaangażowanie ze strony samorządów w szkolenia i realizację paktów: • „zaprosić osoby, które byłyby bardziej władne w podejmowanych decyzjach, bez dodatkowych konsultacji ze swoimi władzami” • „jeszcze przed szkoleniem uświadomić władzom samorządowym jak ważna jest ich obecność” • „przeznaczyć finanse na realizację planu”	18,6%
Inne	4,0%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

4.3.3.4. Trwałość efektów projektu po zakończeniu jego finansowania

Ocena trwałości została dokonana poprzez zidentyfikowanie efektów projektu, które utrzymały się po zakończeniu jego finansowania w perspektywie czasowej określonej realizacją badania.

Na załączonych poniżej tabelach, widać, że szkolenia i podpisywanie paktów na rzecz zatrudnienia nie przyczyniły się do zwiększenia liczby osób podejmujących próby wspólnego działania. Przed szkoleniami największa współpraca zachodziła na linii organizacje pozarządowe - samorząd. Stroną częściej inicjującą działania były organizacje pozarządowe (60% odpowiedzi często oraz 27% sporadycznie). Przedstawiciele samorządów nie wykazywali się równie wielką inicjatywą wobec trzeciego sektora (32% odpowiedzi często oraz 45% sporadycznie). Współpraca na linii: samorząd-biznes nie była tak częsta, jak współpraca na linii samorząd – trzeci sektor. Przedstawiciele samorządu częściej inicjowali współpracę (34% odpowiedzi często oraz 32% sporadycznie), niż przedstawiciele przedsiębiorców (24% odpowiedzi często oraz 46% sporadycznie). Najmniej aktywna współpraca występowała na linii organizacje pozarządowe –przedsiębiorstwa. Przedstawiciele trzeciego sektora częściej inicjowali współpracę (20% odpowiedzi często oraz 51% sporadycznie), niż przedstawiciele prywatnych przedsiębiorstw (16% odpowiedzi często oraz 40% sporadycznie).

Czy przed szkoleniami Pan(a/i) instytucja/firma podejmowała próby wspólnego działania z ...? (N=240) – dane z wszystkich województw		tak, często	tak, sporadycznie	nie podejmowano takich działań	nie wiem	Razem
Pytanie skierowane do przedstawicieli samorządu	prywatnymi przedsiębiorcami	34,2%	32,0%	27,8%	6,0%	100%
	przedstawicielami organizacji pozarządowych	31,9%	44,8%	19,9%	3,4%	100%
Pytanie skierowane do przedstawicieli prywatnych przedsiębiorstw	przedstawicielami samorządu	24,0%	45,6%	23,7%	6,7%	100%
	przedstawicielami organizacji pozarządowych	16,2%	39,8%	40,4%	3,6%	100%
Pytanie skierowane do przedstawicieli organizacji pozarządowych	przedstawicielami samorządu	60,3%	26,7%	13,0%	-	100%
	prywatnymi przedsiębiorcami	20,4%	51,3%	27,1%	1,2%	100%

Po przeprowadzeniu szkoleń oraz podjętych próbach podpisania paktów liczba kontaktów pomiędzy niektórymi stronami zwiększyła się, ale w niektórych przypadkach dochodziło także do zmniejszenia częstotliwości kontaktów.

Częstotliwość podejmowania prób współpracy ze strony organizacji pozarządowych z samorządem zmalała (60% częstych prób przed szkoleniem wobec 51% po). Częstotliwość podejmowania prób współpracy ze strony samorządu z organizacjami pozarządowymi nieznacznie zwiększyła się (32% częstych prób przed szkoleniem wobec 35% po). Częstotliwość podejmowania prób współpracy ze strony organizacji pozarządowych z przedsiębiorstwami zwiększyła się (20% częstych prób przed szkoleniem wobec 28% po). Częstotliwość podejmowania prób współpracy ze strony przedsiębiorstw z organizacjami pozarządowymi nieznacznie zwiększyła się (16% częstych prób przed szkoleniem wobec 19% po). Częstotliwość podejmowania prób

współpracy ze strony samorządu z przedsiębiorstwami zmniejszyła się (34% częstych prób przed szkoleniem wobec 28% po). Częstotliwość podejmowania prób współpracy ze strony przedsiębiorstw z samorządami praktycznie się nie zmieniła (24% częstych prób przed szkoleniem wobec 25% po).

Należy zwrócić uwagę na fakt, że pomimo chaotycznych zmian w częstotliwości prób podejmowania współpracy struktura tych kontaktów pozostaje niezmienną: najczęściej prób współpracy jest podejmowanych na linii samorząd-trzeci sektor, następnie jest słabsza współpraca na linii samorząd-przedsiębiorstwa, zaś najslabszy kontakt występuje na linii przedsiębiorstwa-organizacje pozarządowe.

Czy po szkoleniach Pan(a/i) instytucja/firma podejmowała próby wspólnego działania z ...? (N=240) – dane z wszystkich województw		tak, często	tak, sporadycznie	nie podejmowano takich działań	nie wiem	Razem
pytanie skierowane do przedstawicieli samorządu	prywatnymi przedsiębiorcami	28,4%	41,6%	27,4%	2,6%	100%
	przedstawicielami organizacji pozarządowych	34,9%	37,2%	27,2%	0,7%	100%
pytanie skierowane do przedstawicieli prywatnych przedsiębiorstw	przedstawicielami samorządu	25,2%	50,1%	22,1%	2,6%	100%
	przedstawicielami organizacji pozarządowych	19,0%	42,3%	34,0%	4,7%	100%
pytanie skierowane do przedstawicieli organizacji pozarządowych	przedstawicielami samorządu	51,4%	39,5%	9,1%	-	100%
	prywatnymi przedsiębiorcami	27,8%	41,4%	30,8%	-	100%

4.3.4. Specjalistyczne szkolenia dla przyszłych pracowników sieci Ośrodków Informacji Turystycznej i sektora turystycznego (województwo warmińsko-mazurskie)

4.3.4.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)

Celem projektu było przeszkolenie bezrobotnych absolwentów i zatrudnienie części z nich w nowoutworzonej sieci Centrów Informacji Turystycznej oraz dostarczenie wykwalifikowanych pracowników dla sektora turystycznego w województwie, w szczególności:

- przeszkolenie 160 bezrobotnych i zatrudnienie 35% (56 osób) uczestników szkolenia w nowo otwartych Ośrodkach Informacji Turystycznej;
- przygotowanie dobrze wykwalifikowanych pracowników dla sektora turystycznego województwa.

Głównym zadaniem podczas wdrażania projektu było uruchomienie procesu pozyskiwania pracy przez możliwie największą grupę uczestników szkolenia. Realizacja kontraktu była podporządkowana jednemu z głównych celów przedsięwzięcia, jakim było zwiększenie dostępności do rynku pracy, w tym przełamywanie barier osobowości w uzyskaniu pracy w sektorze usług turystycznych.

Realizacja kontraktu miała być okazją na podniesienie kwalifikacji zawodowych potencjalnych uczestników szkolenia – młodych osób, które ukończyły szkołę średnią i były zarejestrowane w PUP jako osoby bezrobotne.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów oraz wpływu. Szkolenia teoretyczne wraz z praktykami ukończyło 157 uczestników z założonej liczby 160, stałe zatrudnienie po zakończeniu szkolenia uzyskało natomiast 74 beneficjentów, przy zakładanej liczbie 56.

Po zakończeniu realizacji zarówno szkoleń, jak i praktyk, wykonawca zorganizował dodatkowy kurs „Przedsiębiorczość i samozatrudnienie”, dla tych uczestników, którzy nie zdobyli zatrudnienia. W sześciomiesięcznym cyklu zajęć zorganizowanych w jednym z mazurskich hoteli wzięło udział 33 uczestników.

Wpływ projektu po zakończeniu kontraktu ustalono na podstawie badania ilościowego. Miesiąc po zakończeniu szkolenia 27% beneficjentów podjęło pracę (z czego 45% zostało zatrudnionych na stałe), pół roku po zakończeniu szkolenia wskaźnik ten wyniósł 54% (z czego 57% zatrudnionych na stałe), natomiast w momencie realizacji badania w województwie warmińsko-mazurskim zatrudnionych było 67% beneficjentów projektu (z czego 69% zatrudnionych na stałe).

Sytuacja zawodowa beneficjentów, którzy przed stażem byli bezrobotni	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	W momencie realizacji badania
	procent wśród badanych (N=75)		
zatrudnieni na stałe	11,9%	30,6%	46,5%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)	14,7%	23,3%	20,7%
prowadzący własną działalność gospodarczą	-	1,3%	1,3%
Uczący się (w trybie dziennym)	2,7%	4,0%	4,0%
nie pracujący, poszukujący pracy	57,3%	31,4%	19,4%
nie pracujący, nie szukający pracy	1,3%	2,7%	4,0%
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy	1,3%	2,6%	1,3%
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych	10,7%	4,0%	2,7%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%

Osoby, które po zakończeniu szkolenia podjęły pracę, znalazły ją głównie poza branżą turystyczną (36% spośród zatrudnionych po szkoleniu beneficjentów projektu).

Gdzie Pan(i) pracuje?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu pracowali, niezależnie od tego, czy obecnie pracują (N=54)
w branży turystycznej	35,5%
w innej branży	64,5%
Razem	100,0%

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom osiągnięcia zakładanych celów

Projekt	Wskaźniki produktów	Wskaźniki rezultatów	Wskaźniki oddziaływania (wpływu)
PL0008.01.01.003: Szkolenie dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej	Osiągnięte	Osiągnięte na poziomie ok. 90%	Osiągnięte

Należy tu podkreślić wysoką skuteczność tego programu w porównaniu z innymi programami dla osób bezrobotnych realizowanymi w ramach komponentu RZL programu PHARE 2000.

4.3.4.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania projektu)

4.3.4.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową szkoleń i poradnictwa biznesowego dla przyszłych pracowników sieci ośrodków informacji turystycznej i sektora turystycznego pod względem przeszkolonych osób

Województwo	Budżet projektu wydatkowany w Euro	Liczba przeszkolonych osób w wyniku realizacji projektu⁴⁵	Średni koszt przeszkolenia jednej osoby w Euro
warmińsko-mazurskie	474 233	157	3 021

Szacunkowy koszt przeszkolenia jednej osoby w projekcie szkoleń i poradnictwa biznesowego dla przyszłych pracowników sieci Ośrodków Informacji Turystycznej i sektora turystycznego był zdecydowanie wyższy od średniego kosztu przeszkolenia osoby w innych projektach dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem realizowanych w ramach Phare 2000 SSG – komponent RZL.

⁴⁵ Dane na podstawie raportów końcowych wykonawców.

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową szkoleń i poradnictwa biznesowego dla przyszłych pracowników sieci Ośrodków Informacji Turystycznej i sektora turystycznego pod względem liczby utworzonych miejsc pracy

Województwo	Budżet projektu wydatkowany w Euro	Liczba utworzonych miejsc pracy w wyniku realizacji projektu ⁴⁶	Koszt stworzenia nowego miejsca pracy
warmińsko-mazurskie	474 233	105	4 510

Szacunkowy średni koszt stworzenia nowego miejsca pracy dla projektu szkoleń i poradnictwa biznesowego dla przyszłych pracowników sieci Ośrodków Informacji Turystycznej i sektora turystycznego wyniósł 4 510 Euro, co oznacza, że był wyższy w porównaniu z szacunkowym kosztem stworzenia miejsca pracy w projektach dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem realizowanym we wszystkich województwach objętych komponentem RZL w ramach programu Phare 2000 SSG.

4.3.4.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

Projekt był realizowany przez Central European Trust Sp., THR i Wyższą Szkołę Turystyki i Rekreacji.

W trakcie realizacji kontraktu nawiązano ścisłą współpracę z Urzędem Wojewódzkim, Urzędem Marszałkowskim, a przede wszystkim z Wojewódzkim Urzędem Pracy oraz Powiatowymi Urzędami Pracy.

Biorący udział w dyskusji ewaluacyjnej przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy bardzo wysoko ocenili wykonawcę projektu. Central Europe Trust profesjonalnie i sprawnie (w ciągu dwóch miesięcy) przeprowadził szkolenie, osiągając bardzo wysokie wskaźniki efektywności - zatrudnionych w turystyce zostało około 75 osób. Zdaniem wykonawcy, również współpraca z WUP układała się bardzo dobrze. Jak wspomina przedstawiciel wykonawców: *W Urzędzie Wojewódzkim pracował świetny zespół. Pani, która prowadziła projekt, była dla nas dużą pomocą.*

Dobór beneficjentów był również odpowiednio przeprowadzony. Ze względu na wysokie zainteresowanie szkoleniem, wykonawcy zmuszeni byli znacznie zaostrzyć parametry kwalifikacyjne.

Zasadniczą i jedyną wadą szkolenia był fakt, iż cały komponent RZL w ramach programu Phare 2000 i również ten projekt, został wdrożony później niż zakładano. Z założenia, osoby uczestniczące w projekcie miały znaleźć pracę w tworzonych Centrach Informacji Turystycznej. Realizacja projektu opóźniła się, przez co punkty informacyjne powstały wcześniej niż zakończyły się szkolenia i zostały w nich zatrudnione inne osoby. Po zakończeniu kursów wykonawcy byli zobligowani do znalezienia pracy dla beneficjentów projektu w innych instytucjach/ firmach związanych z turystyką.

4.3.4.3. Trafność

Jednym z elementów oceny trafności była właściwie przeprowadzona promocja szkoleń i rekrutacja uczestników, w sposób, który pozwalał skorzystać z kursów osobom należącym do grup docelowych. Drugim elementem podlegającym ocenie była jakość szkoleń, w tym dobór tematyki i metodyki szkoleń do potrzeb uczestników. Trzecim elementem brany pod uwagę przy ocenie trafności była użyteczność uzyskanej wiedzy i umiejętności po zakończeniu udziału w projekcie.

⁴⁶ Kategoria „utworzone miejsca pracy” jest tutaj traktowana umownie i pokrywa się z liczbą zatrudnionych w wyniku uczestnictwa w kontrakcie. Przyjęto taką umowną definicję, gdyż projekt *de facto* nie generował nowych miejsc pracy.

Założone cele projektu osiągnano poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- szkolenia;
- pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia.

Cykl szkoleniowy obejmował 3 moduły tematyczne:

- Wiedza teoretyczna (turystyka, historia regionu, kultura i tradycje regionu, geografia turystyczna regionu, marketing);
- Nabycie umiejętności (zarządzanie marketingowe, informacja turystyczna, obsługa komputera, praca w biurze, komunikowanie się);
- Znajomość języków: angielskiego i niemieckiego.

Dodatkowym celem projektu było ukształtowanie u uczestników szkolenia takich cech osobowości jak: samodzielność, komunikatywność, autoprezentacja, praca zespołowa oraz przedsiębiorczość.

Zastosowano następujące formy zajęć:

- Wykłady teoretyczne;
- Ćwiczenia;
- Zajęcia terenowe;
- Lektoraty-konwersacje;
- Praktyki w Centrach Informacji Turystycznej oraz w firmach sektora turystyki.

Po zakończeniu realizacji zarówno szkoleń, jak i praktyk, wykonawca zorganizował dodatkowe szkolenie „Przedsiębiorczość i samozatrudnienie”, dla tych beneficjentów projektu, którzy nie zdobyli zatrudnienia.

Trafność doboru uczestników

Informacje na temat szkoleń pochodziły zarówno z Wojewódzkiego, jak i Powiatowego Urzędu Pracy. Te źródła informacji wskazane zostały przez 71% ankietowanych beneficjentów w ramach ilościowej części badań. Część badanych dowiedziała się o szkoleniach z mediów lokalnych takich jak: radio, gazety czy lokalna telewizja (wskazane przez 33% badanych). Częstym źródłem informacji o szkoleniach byli również znajomi lub rodzina (10,6%). Pozostałymi, znacznie rzadziej wskazywanymi źródłami informacji, były jednostki samorządu lokalnego inne niż urzędy pracy, ulotki i plakaty, a także organizatorzy szkoleń.

Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o szkoleniach?	
	procent odpowiedzi (N=75)
z Urzędu Pracy	70,5%
z ogłoszenia w gazecie	30,8%
dowiedział(a)em się od kogoś z rodziny, znajomego	10,6%
od jednostki samorządu lokalnego	2,7%
z telewizja, radia	2,6%
z ulotki, broszury, katalog, plakat	2,6%
bezpośrednio od organizatorów kursów	1,3%
inne	6,6%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Do projektu zgłosiła się większa liczba osób niż oczekiwano - ponad tysiąc chętnych na 160 miejsc. Jak wspomina przedstawiciel z ramienia wykonawcy: *Rozminęliśmy się z naszymi założeniami, bo osób przeszkolonych miało być 160. Myśmy założyli, że prawdopodobnie osób chętnych z całego województwa będzie ok. 500 może 600. Natomiast okazało się, że otrzymaliśmy 1100 zgłoszeń.*

W związku z tym potencjalni beneficjenci musieli przejść znacznie trudniejsze testy kwalifikacyjne niż zakładano wcześniej. Pierwszy test był z zakresu turystyki i znajomości regionu, drugi natomiast był testem językowym. Jak dodaje przedstawiciel wykonawcy: *Do pierwszej fazy testów kwalifikacyjnych musieli przystąpić wszyscy, czyli 1100 osób i one odpowiadały na zagadnienia turystyczne. To była pierwsza kwalifikacja i pierwszy odsiew. Później były dość trudne testy językowe. Zdaniem przedstawiciela wykonawcy, po testach często odpadały osoby bardzo dobre, które nadawały się do pracy w turystyce. Jednak w dzień egzaminów nie potrafiły one poprawnie rozwiązać wszystkich testów. Zastosowano również ograniczenia wiekowe. W szkoleniu mogły uczestniczyć jedynie osoby w wieku od 18 do 35 lat.*

Zastosowana procedura kwalifikacyjna okazała się trudna dla ubiegających się o przyjęcie na szkolenie. 42% beneficjentów określiło procedurę kwalifikacyjną jako raczej trudną, a 15% jako bardzo trudną.

Czy było łatwo, czy też trudno dostać się na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=75)
bardzo łatwo	4,0%
raczej łatwo	23,8%
ani trudno ani łatwo	14,7%
raczej trudno	41,5%
bardzo trudno	14,6%
nie wiem, trudno powiedzieć	1,3%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Większość uczestników dyskusji podkreślała profesjonalizm i duże zaangażowanie dobrze przygotowanych trenerów. Jak podaje jeden z uczestników dyskusji: *Wszyscy wykładowcy byli na poziomie, osobami inteligentnymi, ci wykładowcy podchodzili do nas jak do ludzi dorosłych. Nikt z nas nie poczuł, że jest osobą bezrobotną.* Prowadzili oni w większości przypadków szkolenia w sposób ciekawy. Uczestnicy szkolenia chwalili także obszernie i interesujące materiały szkoleniowe.

Beneficjentom podobała się również organizacja szkolenia w formule stacjonarnej. Jak wspomina beneficjent, uczestnik spotkania: *Mieszkało się w ośrodku turystycznym i tam mieliśmy szkolenie, zakwaterowanie i wyżywienie, na miejscu. Na początku dwa tygodnie, przerwa i potem znów dwa tygodnie i do domu. Było bardzo fajnie.* Kolejny uczestnik dyskusji dodaje: *Miejsce było bombowe, ośrodek w stylu warmińskim zbudowany, były bardzo dobre warunki.*

W badaniu ilościowym ponad trzy czwarte (78%) beneficjentów, którzy brali udział w innych szkoleniach zawodowych uznało, że szkolenia dla przyszłych pracowników Ośrodków Informacji Turystycznej były lepsze od innych szkoleń zawodowych, przy czym pogląd ten w sposób zdecydowany wyraziło 67% badanej grupy.

Jak ocenia Pan(i) szkolenie w ramach Phare 2000 w porównaniu z innymi szkoleniami, w jakich Pan(i) uczestniczył(a) biorąc pod uwagę zwiększenie Pan(i) szans na znalezienie pracy. Szkolenie w ramach Phare było w porównaniu z innymi szkoleniami:

	procent wśród badanych, którzy brali udział w innych szkoleniach zawodowych (N=18)
zdecydowanie lepsze	66,8%
raczej lepsze	11,1%
ani lepsze ani gorsze	16,5%
raczej gorsze	5,6%
Razem	100,0%

Użyteczność szkoleń

Biorący udział w dyskusji beneficjenci byli zadowoleni z efektów szkolenia. Ponad połowa z nich nadal pracuje w branży turystycznej, jednak druga połowa wciąż nie ma pracy.

Zasadniczą i jedyną wadą szkolenia był fakt, iż komponent RZL w ramach Phare 2000 SSG, jak również ten projekt, zostały wdrożone później niż zakładano. Z założenia osoby uczestniczące w projekcie miały znaleźć pracę w tworzonych Centrach Informacji Turystycznej. Realizacja projektu opóźniła się, punkty informacyjne powstały wcześniej niż zakończyły się szkolenia. Po zakończeniu kursów wykonawcy byli zobligowani do poszukania stanowisk pracy w innych instytucjach/firmach związanych z turystyką, gdyż etaty w Centrach Informacji Turystycznej były już zajęte. Jak podaje przedstawiciel wykonawcy: *My spotkaliśmy się z taką trudnością, że te projekty tworzenia Punktów Informacji Turystycznej i szkolenia osób miały przebiegać równolegle. Natomiast tak się nie stało. Projekt stworzenia informacji turystycznej rozpoczął się wcześniej niż ten projekt szkolenia osób, które w ośrodkach powinny być zatrudnione.*

Większość beneficjentów uczestniczących w dyskusji ewaluacyjnej, przed odbyciem szkoleń w ramach Phare 2000 była bezrobotna, dlatego też bardzo chętnie zgłosili się do udziału w szkoleniach. Oczekiwali od nich przede wszystkim:

- ✓ szybszego znalezienia pracy w turystyce;
- ✓ stażu i pracy organizowanych wraz ze szkoleniem;
- ✓ nowego doświadczenia;
- ✓ podniesienia własnych kwalifikacji zawodowych;
- ✓ dalszego rozwoju zawodowego;
- ✓ przekwalifikowania się, zdobycia nowych kwalifikacji, które pomogłyby znaleźć inną pracę – w turystyce;
- ✓ poznania nowych ludzi;
- ✓ dobrej zabawy, rozrywki

Szkolenia pomogły beneficjentom:

- ✓ zdobyć pracę – zatrudnienie znalazła połowa uczestników badania;
- ✓ poprawić znajomość języka obcego;
- ✓ nabrać pewności siebie, nauczyć się asertywności;
- ✓ poznać nowych ludzi, nawiązać nowe znajomości;
- ✓ zobaczyć atrakcje regionu;
- ✓ miło spędzić czas.

Uczestnicy szkoleń korzystali również z pomocy doradcy zawodowego. Skorzystało z niej 36% beneficjentów, przy czym w zdecydowanej większości korzystali z niej tylko w trakcie szkoleń. Z kolei 63% korzystających z doradztwa stwierdziło, że dzięki tej formie pomocy, zwiększyło swoje umiejętności potrzebne do znalezienia pracy.

Czy w ramach szkolenia skorzystał(a) Pan(i) z pomocy doradczej?	
	procent odpowiedzi (N=75)
uczestniczyłem tylko w trakcie szkolenia	27,9%
uczestniczyłem tylko przed szkoleniem	4,0%
uczestniczyłem w trakcie szkolenia i po	2,7%
uczestniczyłem tylko po szkoleniu	1,3%
nie uczestniczył(a), ale taka pomoc była oferowana	10,6%
nie uczestniczył(a), taka pomoc nie była oferowana	34,8%
nie pamiętam	18,6%
Razem	100,0%

Czy dzięki temu, że uczestniczył(a) Pan(i) w doradztwie, które odbywało się przed, w trakcie, lub zaraz po szkoleniu zwiększyły się Pana(i) umiejętności potrzebne do znalezienia pracy (informacje na temat sposobów poszukiwania pracy, pisania C.V., tego jak należy się zachować podczas rozmowy kwalifikacyjnej)?	
	procent wśród badanych, którzy korzystali z doradztwa (N=27)
zdecydowanie tak	14,9%
raczej tak	47,9%
raczej nie	29,7%
zdecydowanie nie	7,5%
Razem	100,0%

Należy jednak zaznaczyć, że podczas szkoleń beneficjenci tylko do pewnego stopnia poznali nowe sposoby starania się o pracę. Ponad dwie trzecie (68%) osób, które po szkoleniu poszukiwały pracy, robiło to w taki sam sposób jak przed szkoleniem.

Czy po zakończeniu szkolenia poszukiwał Pan(i) pracy w inny sposób niż przed udziałem w szkoleniu?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu poszukiwali pracy (N=50)
zdecydowanie w inny sposób	4,0%
raczej w inny sposób	25,8%
raczej w ten sam sposób	42,2%
zdecydowanie w ten sam sposób	26,0%
trudno powiedzieć	2,0%
Razem	100,0%

Po szkoleniu z zakresu turystyki, dla osób, które nie znalazły pracy w sektorze turystycznym, wykonawca zorganizował dodatkowe szkolenie z zakresu przedsiębiorczości.

Pod koniec szkolenia zorganizowane zostało spotkanie kursantów z potencjalnymi pracodawcami. Niektórzy uczestnicy dyskusji byli zdania, że podczas spotkania z potencjalnymi pracodawcami wykonawca projektu nie zrobił wszystkiego, aby przedstawić kursantów potencjalnym pracodawcom: *Przyjechali przyszli pracodawcy. Cel tego spotkania był szczytny, mieliśmy nawiązać kontakty, spróbować znaleźć pracę. Ale nikt nam nie pomógł w tym. Nikt nas nikomu nie przedstawił.*

Po zakończeniu kursu wszyscy uczestnicy szkoleń przystąpili do egzaminu i zdali go pomyślnie.

Wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu pracowali, 49% podczas pracy wykorzystywało wiedzę lub umiejętności zdobyte w trakcie szkolenia (24% stwierdziło to w sposób zdecydowany). Z kolei 43% beneficjentów, którzy po szkoleniu pracowali, w swojej pracy nie wykorzystywało wiedzy lub umiejętności nabytych podczas kursu.

Czy w pracy, którą Pan(i) wykonuje/wykonywał, wykorzystuje/wykorzystywał Pan(i) wiedzę lub umiejętności zdobyte podczas szkolenia?	
	procent wśród badanych, którzy po szkoleniu pracowali, niezależnie od tego, czy obecnie pracują (N=54)
zdecydowanie tak	23,9%
raczej tak	25,7%
ani tak ani nie	7,2%
raczej nie	18,3%
zdecydowanie nie	24,8%
Razem	100,0%

Szkolenia dla przyszłych pracowników Ośrodków Informacji Turystycznej postrzegane były przez ich uczestników, jako zwiększające szanse na rynku pracy oraz godne polecenia komuś z rodziny lub znajomemu poszukującemu pracy. 54% beneficjentów uważało, że po ukończeniu szkoleń ich szanse na rynku pracy, w porównaniu z osobami, które nie brały udziału w szkoleniach, polepszyły się, przy czym w sposób zdecydowany opinię tą wyraziło 12% beneficjentów. Z kolei zdecydowana większość beneficjentów (89%) poleciłaby szkolenie w ramach Phare 2000 komuś z rodziny lub znajomemu, kto chciałby zwiększyć swoje szanse na rynku pracy.

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na znalezienie pracy, karierę zawodową w porównaniu z podobnymi osobami z Pana(i) otoczenia, które nie brały udziału w szkoleniach PHARE 2000. Czy od czasu odbycia szkoleń Pana szanse na rynku pracy w porównaniu osobami, które nie brały udziału w szkoleniu:

	procent odpowiedzi (N=75)
zdecydowanie się polepszyła	12,0%
raczej się polepszyła	41,9%
ani się pogorszyły, ani się polepszyły	44,8%
raczej pogorszyły się	1,3%
Razem	100,0%

Czy polecił(a)by Pan(i) to szkolenie bezrobotnemu znajomemu lub członkowi rodziny, w celu zwiększenia szans na znalezienie pracy?

	procent odpowiedzi (N=75)
zdecydowanie tak	55,3%
raczej tak	34,0%
ani tak ani nie	5,3%
raczej nie	4,0%
zdecydowanie nie	1,3%
Razem	100,0%

Zastosowane w programie rodzaje instrumentów charakteryzowały się znaczną efektywnością. Szkolenia zawodowe charakteryzowała średnia efektywność. Spośród osób, które znalazły pracę, 39% deklaroowało, że duży wpływ na to miały umiejętności zawodowe nabyte podczas szkoleń (26% wszystkich beneficjentów). Opinię tą wyrażały głównie osoby, które znalazły zatrudnienie w branży turystycznej. Z kolei Pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia cechowała wysoka efektywność. Blisko dwie trzecie beneficjentów (63%), które skorzystały z tego instrumentu było zdania, że dzięki niemu zwiększyły się ich umiejętności potrzebne do znalezienia pracy.

Zakres tematyczny szkoleń dla przyszłych pracowników regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej był właściwy z punktu widzenia pracy w CIT i sektorze turystycznym. Dwie trzecie osób, które znalazły pracę w sektorze turystycznym stwierdziło, że duży wpływ na to miały umiejętności i wiedza zdobyte podczas stażu.

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom trafności projektu

Projekt	Adekwatność rekrutacji uczestników	Jakość szkoleń	Użyteczność szkoleń
PL0008.01.01.003: Szkolenie dla pracowników nowoutworzonych regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej	Wysoka	Wysoka	Średnia

4.3.4.4. Trwałość efektów projektu po zakończeniu jego finansowania

Ocena trwałości została dokonana poprzez zidentyfikowanie efektów programu, które utrzymały się po zakończeniu jego finansowania w perspektywie czasowej określonej realizacją badania.

W momencie przeprowadzania badania legalnie pracowało 67% beneficjentów. Pozostali beneficjenci aktywnie poszukiwali pracy (19%), nie pracowali i jednocześnie nie poszukiwali pracy (4%), uczyli się (4%), uczestniczyli w stażach zawodowych (4%). Jedna spośród badanych osób prowadziła własną działalność gospodarczą.

Sytuacja zawodowa beneficjentów, którzy przed stażem byli bezrobotni	Miesiąc po zakończeniu szkolenia	Pół roku po zakończeniu szkolenia	W momencie realizacji badania
	procent wśród badanych (N=75)		
zatrudnieni na stałe	11,9%	30,6%	46,5%
zatrudnieni tymczasowo (na umowę o dzieło, na umowę zlecenie)	14,7%	23,3%	20,7%
prowadzący własną działalność gospodarczą	-	1,3%	1,3%
uczący się (w trybie dziennym)	2,7%	4,0%	4,0%
nie pracujący, poszukujący pracy	57,3%	31,4%	19,4%
nie pracujący, nie szukający pracy	1,3%	2,7%	4,0%
uczestnicy stażu przed rozpoczęciem pracy	1,3%	2,6%	1,3%
uczestnicy stażu dla osób bezrobotnych	10,7%	4,0%	2,7%
Razem	100,0%	100,0%	100,0%

Badanych, którzy po zakończeniu szkoleń podjęli pracę zapytano, jakie czynniki miały wpływ na znalezienie przez nich pracy. Okazało się, że spośród czynników uwzględnionych w badaniu, największy wpływ na znalezienie pracy miały własne zdolności lub umiejętności uczestników szkoleń (84% odpowiedzi „duży wpływ” lub „bardzo duży wpływ”). Należy podkreślić, że był to czynnik niezwiązany z udziałem respondenta w projekcie. Drugi pod względem siły oddziaływania czynnik to znajomości beneficjenta, inne niż nawiązane w trakcie szkolenia (42% odpowiedzi „duży wpływ” lub „bardzo duży wpływ”). Był to, więc kolejny czynnik niezwiązany ze szkoleniem. Kolejnymi czynnikami były umiejętności zawodowe zdobyte w trakcie szkolenia (39% odpowiedzi „duży wpływ” lub „bardzo duży wpływ”), certyfikat uzyskany po zakończeniu szkolenia (39% odpowiedzi „duży wpływ” lub „bardzo duży wpływ”) oraz znajomości nabyte w trakcie szkolenia (35% odpowiedzi „duży wpływ” lub „bardzo duży wpływ”). Uwzględniając przewidziane w badaniu czynniki, ważniejszy wpływ na znalezienie przez beneficjentów pracy, miały poznane podczas szkolenia sposoby starania się o zatrudnienie (20% odpowiedzi „duży wpływ” lub „bardzo duży wpływ”). Warto zauważyć, że wpływ na znalezienie pracy czynników niezwiązanych ze szkoleniem, wskazywany był przez badanych częściej, niż wpływ czynników związanych ze szkoleniem.

Czynniki mające wpływ na znalezienie pracy przez beneficjentów	w bardzo dużym stopniu	w dużym stopniu	w małym stopniu	w bardzo małym stopniu	wcale nie miały wpływu	Suma
	procent wśród badanych, którzy przed szkoleniem byli bezrobotni, a po szkoleniu podjęli pracę, niezależnie od tego, czy nadal pracują (N=54)					
W jakim stopniu Pana(i) <u>własne zdolności lub umiejętności, których nie zdobył Pan(i) na szkoleniu</u> miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	39,3%	44,8%	9,3%	1,8%	4,8%	100,0%
W jakim stopniu <u>znajomości, inne niż te które nawiązał(a) Pan(i) na szkoleniu</u> , miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	14,1%	28,0%	22,4%	1,9%	33,7%	100,0%
W jakim stopniu <u>certifikat uzyskany po ukończeniu szkolenia</u> miał wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	14,7%	22,0%	11,0%	1,8%	48,7%	98,2% (1,8% beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, po zakończeniu szkoleń nie uzyskało certyfikatu)
W jakim stopniu <u>znajomości nabyte podczas szkolenia</u> miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	11,0%	23,9%	14,7%	3,6%	46,9%	100,0%
W jakim stopniu <u>umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia</u> miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	12,9%	25,7%	22,0%	9,1%	28,6%	98,2% (1,8% beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, podczas szkoleń nie nabyło nowych umiejętności zawodowych)
W jakim stopniu <u>poznane przez Pana(nią) podczas szkolenia sposoby poszukiwania pracy</u> (pisanie C.V, wyszukiwanie ofert pracy itp.) miały wpływ na znalezienie przez Pana(nią) pracy?	5,5%	14,7%	27,6%	9,1%	30,4%	87,3% (12,7% beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę, podczas szkoleń nie poznało sposobów poszukiwania pracy)

Wśród beneficjentów, którzy starali się o pracę, porównano intensywność jej poszukiwania przed szkoleniem i w kolejnych odstępach czasowych po szkoleniu. Zabieg ten miał na celu ustalenie, w jakim stopniu udział w szkoleniu miał wpływ na aktywność beneficjentów oraz jak trwały okazał się ten wpływ.

Zestawiając kolejne punkty czasowe odnotowano, że w rozważanej grupie miesiąc po szkoleniu w porównaniu z okresem przed szkoleniem wzrósł odsetek beneficjentów intensywnie poszukujących pracy. W kolejnym punkcie czasu – pół roku po zakończeniu szkolenia – odsetek ten zmalał, a w następnym punkcie czasu ponownie zmalał. Zależność ta dotyczy zarówno odsetka odpowiedzi „decydowanie intensywnie [poszukiwałem pracy]” jak i odpowiedzi „raczej intensywnie”. Odsetki te przed rozpoczęciem szkolenia wynosiły odpowiednio 28% i 43%, miesiąc po zakończeniu szkoleń 41% i 55%, pół roku po szkoleniach 38% i 49%, a w momencie badania 35% i 45%. Spadek intensywności poszukiwania pracy spowodowany był tym, że między kolejnymi punktami czasu beneficjenci intensywnie poszukujący pracę znajdowali ją, przez co w pomniejszonej grupie poszukujących pracę przewagę zyskiwały osoby nieintensywnie poszukujące pracy.

Intensywność poszukiwania pracy przez bezrobotnych beneficjentów	zdecydowanie intensywnie	raczej intensywnie	ani intensywnie, ani nie intensywnie	raczej nie intensywnie	zdecydowanie nie intensywnie	Suma	Liczebność
Jak intensywnie przed rozpoczęciem szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	27,9%	42,6%	8,8%	14,1%	4,0%	100,0%	N=75
Jak intensywnie miesiąc od zakończenia szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	40,9%	54,5%	-	2,3%	2,3%	100,0%	N=43
Jak intensywnie pół roku od zakończenia szkolenia poszukiwał(a) Pan(i) pracy?	38,3%	49,1%	4,2%	4,2%	4,1%	100,0%	N=24
Jak intensywnie obecnie poszukuję Pan(i) pracy?	34,5%	45,0%	-	13,7%	6,8%	100,0%	N=15

4.3.5. Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich (województwo podlaskie)

4.3.5.1. Skuteczność (osiągnięcie zakładanych celów)

Celem projektu było wzmocnienie postaw przedsiębiorczości wśród uczniów szkół średnich poprzez przeszkolenie nauczycieli w dziedzinie przedsiębiorczości i zakładania własnej firmy, a w szczególności zaś:

- zwiększenie kompetencji nauczycieli szkół średnich w zakresie ekonomii i praktycznych zasad funkcjonowania na rynku pracy, w sytuacji wprowadzenia do szkół przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości”;
- zwiększenie świadomości wymagań rynku pracy oraz umiejętności zakładania i rozwijania samodzielnej działalności gospodarczej wśród absolwentów szkół średnich;
- stworzenie grupy młodych przedsiębiorców działających na terenie lokalnym.

Celami szkoleń dla nauczycieli było:

- dostarczenie nauczycielom niezbędnej wiedzy dotyczącej funkcjonowania gospodarki oraz rynku pracy;
- praktyczne ćwiczenia różnych metod nauczania przedsiębiorczości, ze szczególnym uwzględnieniem tematyki rozpoczynania samodzielnej działalności gospodarczej w oparciu o materiały stanowiące podstawę szkoleń dla uczniów;
- przygotowanie nauczycieli do wspierania uczniów uczestniczących w konkursie dla miniprzedsiębiorstw szkolnych.

Celami szkoleń dla uczniów było przekazanie im umiejętności w zakresie:

- budowania zespołu – kształtowanie umiejętności pracy w zespole, zdobywanie zaufania i wpływu na innych;
- kształtowania zdolności przywódczych – omówienie roli i cech charakterystycznych lidera, jak też relacji jakie tworzy i w jakie wchodzi.

W efekcie przeprowadzenia projektu osiągnięto wysoki poziom realizacji celów, zarówno na poziomie produktów, jak i rezultatów. W wyniku realizacji projektu szkoleniem objęto:

- 129 nauczycieli (po jednym z każdej ze szkół średnich) – w sumie sześć grup szkoleniowych. Nauczyciele uczęszczali na roczne studium podyplomowe (270 godzin).
- 6542 uczniów (planowano 6450 po dwie 25-osobowe grupy z każdej ze 129 szkół). Uczniowie brali udział w 258 trzydniowych zajęciach warsztatowych.

W prawie wszystkich uczestniczących w projekcie szkołach założono miniprzedsiębiorstwa w ramach programu Młodzieżowe miniprzedsiębiorstwo.

4.3.5.2. Efektywność (porównanie zaangażowanych zasobów z osiągnięciami na poziomie produktów, rezultatów i oddziaływania projektu)

4.3.5.2.1. Efektywność finansowa

Zestawienie tabelaryczne prezentujące efektywność finansową projektu, pod względem liczby przeszkolonych osób

Projekt	Budżet projektu wydatkowany w Euro	Liczba przeszkolonych osób w wyniku realizacji projektu ⁴⁷	Średni koszt przeszkolenia jednej osoby w Euro
PL0008.02.01.003: Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich	452 978,31	129 nauczycieli 6542 uczniów	68

Budżet Projektu

Projekt	Kontraktacja	Alokacja	Wydatkowanie 31.10.2004 r.
PL0008.02.01.003: Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich	464 297	464 297	452 978,31

Analizując efektywność finansową można stwierdzić, że alokacja przewidziana na projekt została niemal w pełni wykorzystana. Z uwagi na osiągnięcie założonych celów efektywność projektu można ocenić wysoko.

4.3.5.2.2. Efektywność zarządzania wdrażaniem

Projekt został zrealizowany przez Fundację Rozwoju Demokracji Lokalnej, Wyższą Szkołę Administracji Publicznej w Białymstoku, Fundację Młodzieżowej Przedsiębiorczości, The City and Guilds of London Institute.

Przy realizacji projektu i propagowaniu go w gronie dyrektorów szkół współpracowało Kuratorium Oświaty, Urząd Miejski w Białymstoku, wiceprezydent Białegostoku zajmujący się sprawami oświaty, Centrum Edukacji Nauczycieli. Do takich działań należało m.in. udostępnienie przez Kuratorium bazy adresowej szkół średnich, podpisanie listu do dyrektorów szkół przez kuratora i pozytywne rekomendacje projektu.

W trakcie realizacji zajęć zarówno na studiach podyplomowych dla nauczycieli, jak i podczas zajęć dla uczniów, przeprowadzone były kontrole przez WUP.

4.3.5.3. Trafność (zgodność celów projektu i instrumentów do ich osiągnięcia z potrzebami)

Zakładane cele projektu osiągnęto poprzez zastosowanie następujących instrumentów:

- szkolenia dla nauczycieli,
- szkolenia dla uczniów.

⁴⁷ Dane na podstawie raportów końcowych wykonawców.

Projekt miał dwie podstawowe grupy docelowe:

- nauczycieli przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości”;
- uczniów szkół średnich.

Nauczyciele uczestniczyli w rocznych studiach podyplomowych z zakresu przedsiębiorczości, zorganizowanych przez Wyższą Szkołę Administracji Publicznej. Celem studiów była pomoc w pozyskaniu wiedzy i umiejętności z zakresu szeroko rozumianej przedsiębiorczości, ekonomii, nauk społecznych, politologii, socjologii, prawa gospodarczego, ubezpieczeń społecznych oraz dydaktyki przedmiotowej. Szkolenie nauczycieli dotyczyło nie tylko podniesienia wiedzy teoretycznej, ale również doskonalenia umiejętności stosowania metod nauczania przedsiębiorczości aktywizujących postawy uczniów, wiązania teorii z praktyką, działalności gospodarczej w regionie oraz umiejętności związanych z przygotowaniem uczniów do rozpoczynania samodzielnej działalności gospodarczej. Program studiów obejmował 270 godzin i uwzględniał interdyscyplinarny charakter przedmiotu: „Podstawy przedsiębiorczości” w szkołach ponadgimnazjalnych – spełniał wymogi rozporządzenia MENiS dotyczące podstawy programowej tego przedmiotu.

Trafność doboru uczestników

Według relacji przedstawiciela WUP oraz wykonawcy, każda ponadgimnazjalna szkoła miała możliwość wytypowania nauczyciela, który powinien być skierowany na studia podyplomowe zapewniające mu kwalifikacje do nauczania podstaw przedsiębiorczości w szkole. Nauczyciela wskazywał dyrektor lub rada pedagogiczna. Blisko dwie trzecie (63%) nauczycieli, ankietowanych w części ilościowej badania, o studiach dowiedziało się od dyrektora szkoły. Inne źródła informacji wymieniane były znacznie rzadziej. Od 4% do 6% respondentów wymieniło ogłoszenia w gazecie, kuratorium oświaty, ogólnodostępne ulotki i broszury, Internet oraz urząd pracy. 4% procent nauczycieli o studiach dowiedziało się w Wyższej Szkole Administracji Publicznej. Pozostałe źródła informacji wskazało mniej niż 2 % badanych.

Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o Podyplomowych Studiach Przedsiębiorczości prowadzonych ramach Phare 2000?	
	procent odpowiedzi (N=50)
od dyrektora swojej szkoły	62,6%
z ogłoszeń w gazecie	6,2%
z kuratorium oświaty	5,9%
z ulotek, broszur, katalogów, plakatów	4,1%
z Internetu	4,1%
w Urzędzie Pracy	3,9%
w Wyższej Szkole Administracji Publicznej	3,6%
od innych nauczycieli	2,1%
od kogoś z rodziny, znajomego	2,1%
od prezesa stowarzyszenia, które jest założycielem	2,1%
z telewizji	1,8%
na spotkaniu informacyjnym	1,8%
przysłano zaproszenie do szkoły	1,8%

Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi

Badani nauczyciele w zdecydowanej większości stwierdzili, że łatwo było dostać się na studia podyplomowe. 86% badanych na pytanie, czy łatwo było się dostać na studia, udzieliło odpowiedzi „raczej łatwo” lub „bardzo łatwo”.

Czy było łatwo, czy też trudno dostać się na Podyplomowe Studia Przedsiębiorczości?	
	procent odpowiedzi (N=50)
raczej trudno	7,7%
ani trudno ani łatwo	5,6%
raczej łatwo	35,9%
bardzo łatwo	50,7%
Razem	100,0%

Blisko dwie trzecie (62%) nauczycieli stwierdziło, że sami zgłosili się na studia podyplomowe, natomiast ponad jedna trzecia (34%) badanych przyznała, że skierowani zostali przez dyrektora szkoły.

Dlaczego podjął(ęła) Pan(i) Podyplomowe Studia Przedsiębiorczości?	
	procent odpowiedzi (N=50)
sam się zgłosiłem, chciałem poszerzyć swoją wiedzę i kompetencje	62,0%
skierował mnie dyrektor szkoły	34,1%
inne	3,9%
Razem	100,0%

Według założenia studia podyplomowe mieli podjąć nauczyciele uczący w szkole przedmiotów zbliżonych tematycznie, takich jak wiedza o społeczeństwie lub historia. Jak podaje jedna z nauczycielek biorących udział w dyskusji ewaluacyjnej: *Nie ukrywam, że też byłam zainteresowana podjęciem studiów podyplomowych, aczkolwiek byłam zainteresowana wiedzą o społeczeństwie. W momencie, kiedy taka oferta dotarła do naszej szkoły, pan dyrektor zaproponował mi przedsiębiorczość, nie ukrywam, że bardzo się ucieszyłam z tej możliwości i tak zostało. W znacznej części założenie to zostało spełnione. Wśród uczestników studiów 31% stanowiły osoby, które przed rozpoczęciem studiów prowadziły zajęcia z przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości”. Wśród nauczycieli, którzy dotychczas nie uczyli przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości” najwięcej było nauczycieli historii lub wiedzy o społeczeństwie (16% wszystkich badanych). W grupie znajdowali się również nauczyciele informatyki (10% wszystkich badanych), ekonomii lub ekonomiki (10% wszystkich badanych) oraz matematyki, marketingu, zarządzania firmą i prawa (po 6% wszystkich badanych).*

Założenia projektu zakładały, że powinno być przeszkolonych 129 nauczycieli. Uzyskanie takiej liczby chętnych nie było łatwe. Jak podaje wykonawca: *Z nauczycielami na początku była kwestia naboru, było z tym trochę problemów. Powinniśmy mieć 129 nauczycieli. Na początku znaleźliśmy poniżej 100. Aby przeszkolić odpowiednią liczbę nauczycieli odbyła się ponowna rekrutacja. Zdarzały się zatem sytuacje, że z jednej szkoły delegowanych było dwóch nauczycieli. Wpłynęło to również na to, że na studia podyplomowe zgłosili się nauczyciele przedmiotów mało związanych z przedsiębiorczością np.: nauczyciele w-f, biologii (5% uczestników studiów). Jednak nauczyciele ci po odbytych studiach podyplomowych uczą w szkole przedsiębiorczości.*

Rekrutacją uczniów zajęli się nauczyciele oraz dyrektorzy szkół. Nauczyciele wybierali z reguły „lepszych uczniów”, bardziej zainteresowanych problematyką społeczną i przedsiębiorczością. Zdaniem wykonawcy projektu, w każdej szkole rekrutowane były dwie grupy uczniów po 25 osób. Jak podaje wykonawca: *Jedna grupa miała zajęcia w poniedziałek, wtorek, środę, a druga - czwartek, piątek, sobota. To też był dla uczniów dyskomfort, że musieli przychodzić w sobotę na 8 godzin.*

W badaniu ilościowym 39% uczniów przyznało, że do udziału w warsztatach zostali wybrani przez nauczyciela, jako przedstawiciele klasy. Jednakże 30% badanych twierdziło, że sami zgłosili chęć udziału w szkoleniu, a 26%, że w szkoleniu uczestniczyli razem z całą swoją klasą.

Jak trafił(a) Pan(i) na szkolenie?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zostałem wybrany jako przedstawiciel mojej klasy przez nauczyciela	38,7%
sam się zgłosiłem	30,5%
moja cała klasa została wybrana na szkolenie	26,2%
w inny sposób, jaki	4,6%
Razem	100,0%

Jakość szkoleń

Nauczyciele i uczniowie bardzo wysoko oceniali wykładowców oraz trenerów prowadzących szkolenia/studia podyplomowe. Jak podaje jeden z nauczycieli uczestniczących w dyskusji: *Byli to pracownicy wydziału prawa i wydziału ekonomii, profesjonalści, którzy zajmują się na co dzień studentami i prowadzą zajęcia. Wiedza merytoryczna przekazywana przez nich była na wysokim poziomie, byli to fachowcy.*

Nauczyciele i uczniowie byli zdania, że obok wiedzy merytorycznej wykładowcy posiadali bardzo dużą wiedzę praktyczną. Jak podaje jeden z nauczycieli: *Wydaje mi się, że wielu wykładowców było praktykami. Mieli dużą wiedzę o naszym województwie, mieli informacje dotyczące bezrobocia, znali nasz rynek od podszewki.*

Nauczyciele wysoko oceniali również trenerów - wykładowców uczących uczniów. Jak podaje jeden z nauczycieli uczestniczących w dyskusji: *Trenerzy byli bardzo komunikatywni, świetnie przygotowani do pracy z młodzieżą, mieli do nich dobry kontakt. U nas trafiła się trudna młodzież. Uczniowie próbowali jedną panią tutaj różnymi problemami, np. na temat seksu, a ona znakomicie sobie z tym radziła.*

Uczniowie i nauczyciele bardzo wysoko ocenili zarówno jakość wykładów jak i materiałów, jakie otrzymali od wykonawcy podczas szkolenia. Jak podaje jeden z nauczycieli uczestniczących w dyskusji: *Atrakcyjność materiałów była bardzo wysoka. Otrzymaliśmy ich sporo. Gotowe scenariusze, przewodniki lekcji. A więc forma, w jakiej te zajęcia powinny być prowadzone w oparciu o konkretny program, konkretny podręcznik.*

Powyższe oceny znajdują potwierdzenie w wynikach badania ilościowego. Niemal wszyscy badani nauczyciele pozytywnie ocenili przygotowanie osób prowadzących Podyplomowe Studia Przedsiębiorczości, jakość materiałów szkoleniowych, organizację oraz dostosowanie studiów do potrzeb ich uczestników.

Jak Pan ocenia przygotowanie osób prowadzących Podyplomowe Studia Przedsiębiorczości?	
	procent odpowiedzi (N=50)
bardzo dobrze	54,1%
raczej dobrze	44,2%
trudno powiedzieć	1,8%
Razem	100,0%

Jak Pan ocenia jakość materiałów szkoleniowych?	
	procent odpowiedzi (N=50)
bardzo dobrze	62,6%
raczej dobrze	37,4%
Razem	100,0%

Jak Pan ocenia organizację studiów (miejsce, terminowość itp.)?	
	procent odpowiedzi (N=50)
bardzo dobrze	55,2%
raczej dobrze	43,0%
trudno powiedzieć	1,8%
Razem	100,0%

Jak Pan ocenia dostosowanie Podyplomowych Studiów Przedsiębiorczości do potrzeb uczestników?	
	procent odpowiedzi (N=50)
bardzo dobrze	52,6%
raczej dobrze	41,5%
raczej źle	2,1%
trudno powiedzieć	3,9%
Razem	100,0%

Podobnie, niemal wszyscy uczniowie pozytywnie ocenili sposób prowadzenia szkoleń.

Czy sposób prowadzenia szkolenia był dla Pan(i) interesujący?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zdecydowanie tak	82,0%
raczej tak	16,7%
raczej nie	1,2%
Razem	100,0%

Ponadto trzy czwarte (75%) zbadanych uczniów uważało, że szkolenie miało odpowiednią długość, natomiast ponad dwie piąte badanych (22%) było zdania, że szkolenie było za krótkie, co również może świadczyć o pozytywnej ocenie szkolenia.

Jak ocenia Pan(i) długość szkolenia?	
	procent odpowiedzi (N=110)
szkolenie było za długie	3,4%
szkolenie miało odpowiednią długość	74,6%
szkolenie było za krótkie	21,9%
Razem	100,0%

Zdecydowana większość (84%) badanych uczniów uważała również, że w szkoleniu były dobrane odpowiednie proporcje teorii i praktyki.

Czy w szkoleniu znalazły się odpowiednie proporcje teorii i praktyki?	
	procent odpowiedzi (N=110)
szkolenie było za bardzo teoretyczne	10,6%
w szkoleniu były odpowiednie proporcje teorii i praktyki	83,9%
szkolenie było za bardzo praktyczne	5,4%
Razem	100,0%

Uczniowie biorący udział w dyskusji ewaluacyjnej byli zdania, że poziom szkoleń był znacznie wyższy, w porównaniu do zajęć z „Podstaw przedsiębiorczości”, jakie mieli wcześniej w szkole. Jak podaje jeden z uczniów: *Ćwiczenia były urozmaicone, nie tylko czysta teoria. Były zabawy w grupach, wypełnianie książeczek, pisanie na arkuszach, wysyłanie. Na pewno coś innego niż w szkole na lekcjach. Tam to przerabiamy pobieżnie.*

Użyteczność szkoleń

W momencie konstruowania fiszy projektowej, w programach szkół średnich nie było takiego przedmiotu jak „Podstawy przedsiębiorczości”. Projekt ten miał być próbą lansowania nowego przedmiotu. W czasie długiego przygotowania i wdrażania komponentu RZL w ramach Phare 2000 przedmiot ten został wprowadzony do szkół. Jak podaje przedstawiciel WUP: *Mieliśmy tutaj do czynienia z wymiernym efektem, bo nauczyciele, którzy mieli tego przedmiotu uczyć otrzymali kwalifikacje zgodnie z naszymi regulacjami prawnymi.* Fakt ten ułatwił niejako dobór nauczycieli. Szkoleniem objęto nauczycieli, którzy nauczali „Podstaw przedsiębiorczości” w szkole lub zamierzali dalej nauczać tego przedmiotu.

Zdaniem wszystkich biorących udział w dyskusji nauczycieli i uczniów, szkolenia dla obu stron były bardzo przydatne. Te zorganizowane przez FRDL stały na bardzo wysokim poziomie merytorycznym i zarówno uczniowie, jak i uczniowie dużo z nich skorzystali.

Część nauczycieli uważała, że tego typu zajęcia są niezbędne, szczególnie dla uczniów liceów profilowanych (dawnych techników). Jak podaje jeden z nauczycieli: *Wszyscy teraz się boimy, że lincea profilowane nic nie dają uczniom. Nie oszukujmy się, jak 15% uczniów tych liceów zda maturę, to będzie sukces. A co z resztą? Do jakiegoś zawodu ich przyuczyć. Uważam zatem, że organizowanie szkoleń dla takich uczniów jest niezbędne.*

Zdaniem przedstawicieli WUP oraz nauczycieli i uczniów biorących udział w dyskusji, szkolenia przyniosły efekty zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli. Jak podaje przedstawiciel WUP: *Śledząc ankiety wypełniane przez nauczycieli, można było odczuć, że nie jest to dyplom dla dyplomu, ale że szkolenia są potrzebne. Na szkoleniach były pokazywane nowe techniki prowadzenia zajęć i z tego co wiem, są nadal wykorzystywane. Pieczę nad nimi ma Fundacja Młodzież i Przedsiębiorczość.*

W badaniu ilościowym 90% nauczycieli odpowiedziało, że wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie studiów podyplomowych okazały się przydatne w pracy z uczniami.

Jak Pan/Pani ocenia, czy wiedza i umiejętności zdobyte w trakcie Podyplomowych Studiów Przedsiębiorczości są przydatne w Pana/Pani pracy z uczniami?	
	procent odpowiedzi (N=50)
zdecydowanie tak	65,6%
raczej tak	24,0%
raczej nie	2,1%
zdecydowanie nie	4,1%
trudno powiedzieć	4,1%
Razem	100,0%

Część nauczycieli dalej doksztalała się – połowa ankietowanych nauczycieli uczestniczyła w dodatkowych szkoleniach, kursach z zakresu przedsiębiorczości, a blisko trzy czwarte badanych (74%) zadeklarowało samodzielne doksztalanie się. Świadczy to nie tylko o wysokiej trafności projektu, ale także o jego trwałości. Ponadto uczestnicy studiów brali udział w projektach dotyczących przedsiębiorczości, ubiegali się o dotację z funduszu Phare, uczestniczyli w interaktywnych grach internetowych dotyczących przedsiębiorczości. Jak podaje jeden z nauczycieli: *Myślę że u nas nauczycieli szkolenia, studia podyplomowe wywołały pozytywne skutki. Wielu*

z nas uczestniczy w projektach po ukończeniu tych studiów. Ja brałem udział w projekcie „Szkolny klub przedsiębiorczości”, gdzie walczyliśmy o dotację z funduszu Phare. Wywalczyliśmy troszeczkę pieniędzy. Bierzymy udział w szkolnej grze internetowej, w komputerze biznes junior.

Czy obecnie kształci się/ dokształca Pan(i) w zakresie szeroko rozumianej przedsiębiorczości?	
	procent odpowiedzi (N=50)
tak, czytam fachowa literaturę, samodzielnie wyszukuje informacji	73,9%
tak, uczestniczę w szkoleniach, kursach	49,8%
nie, wcale	14,0%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Zbadani uczniowie wskazywali na wiele umiejętności i informacji, jakie zdobyli dzięki udziałowi w szkoleniu. Ponad 90% badanych zadeklarowało, że dzięki kursom zdobyli praktyczne informacje o tym, jak prowadzić firmę (jakie formalności należy załatwić, aby prowadzić firmę, jak wybrać branżę, w której firma będzie prowadziła działalność, jak prowadzić firmę, aby przynosiła ona dochody), a 87% uczniów przyznało, że w trakcie szkoleń poznali sposoby starania się o pracę.

Czy w trakcie szkoleń zdobył(a) Pan(i) praktyczne informacje o tym, jakie formalności należy załatwić, aby założyć firmę?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zdecydowanie tak	40,8%
raczej tak	54,3%
raczej nie	4,9%
Razem	100,0%

Czy w trakcie szkoleń zdobył(a) Pan(i) praktyczne informacje o tym, jak wybrać branżę, w której firma będzie prowadziła działalność, aby firma przynosiła dochody?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zdecydowanie tak	44,1%
raczej tak	47,6%
raczej nie	8,3%
Razem	100,0%

Czy w trakcie szkoleń zdobył(a) Pan(i) praktyczne informacje o tym, jak prowadzić firmę, aby firma przynosiła dochody?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zdecydowanie tak	38,6%
raczej tak	60,2%
raczej nie	1,2%
Razem	100,0%

Czy w trakcie szkoleń zdobył(a) Pan(i) praktyczne informacje o tym, jak się starać o pracę?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zdecydowanie tak	33,1%
raczej tak	53,6%
raczej nie	13,2%
zdecydowanie nie	0,2%
Razem	100,0%

Należy również zaznaczyć, że 43% badanych zadeklarowało, że po zakończeniu szkoleń korzystali z materiałów otrzymanych podczas szkoleń.

Czy po zakończeniu szkoleń wykorzystywał(a) Pan(i) materiały otrzymane podczas szkoleń?	
	procent odpowiedzi (N=110)
tak	42,8%
nie	57,2%
Razem	100,0%

Badani uczniowie zapytani o inne umiejętności zdobyte na szkoleniu najczęściej wymieniali naukę współdziałania w grupie (22%) oraz poznanie zagadnień związanych z reklamą, marketingiem i rozpoznaniem rynku. Innymi nabytymi umiejętnościami wymienianymi znacznie rzadziej były: nabycie zdolności potrzebnych do odniesienia sukcesu (4%), przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej (3%), nauka zachowania w sytuacjach nietypowych, kryzysowych w pracy lub podczas prowadzenia firmy (3%) oraz sporządzanie biznes planu (1%).

Czy na szkoleniu zdobył(a) Pan(i) inne umiejętności, które uważa Pan(i) za ważne?	
	procent odpowiedzi (N=110)
nauka współdziałania w grupie, w zespole	22,4%
poznanie zagadnień związanych z reklamą, marketingiem, rozpoznaniem rynku	10,4%
nabycie cechy, które trzeba w sobie kształtować, aby odnieść sukces: pomysłowość, cierpliwość, chęć do nauki, komunikatywność, odwaga, kreatywność	4,3%
przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej	3,0%
nauka zachowania w sytuacjach nietypowych, kryzysowych w pracy lub podczas prowadzenia firmy	2,8%
sporządzanie biznes planu	1,4%
<i>Procenty nie sumują się do stu, gdyż badani mogli udzielać dowolną liczbę odpowiedzi na to pytanie</i>	

Uczniowie zapytani, co im się w szkoleniach podobało, najczęściej wymieniali praktyczne ćwiczenia wykonywane przez nich podczas szkoleń (41%), ogólny pomysł, realizację i sposób prowadzenia zajęć (34%) oraz postawę osoby prowadzącej zajęcia (30%). Znacznie rzadziej wymieniane były prowadzenie zajęć w grupie (7%), wiedza przekazywana podczas szkoleń (4%) oraz elementy psychologii zastosowane podczas szkoleń (1%).

Co w szkoleniach najbardziej się Panu(i) podobało?	
	procent odpowiedzi (N=110)
konkretne ćwiczenia praktyczne lub ćwiczenia praktyczne w ogólności	40,6%
ogólny pomysł, organizacja i sposób prowadzenia	34,4%
ogólna postawa prowadzącego, charyzma, atmosfera, jaką stwarzał, umiejętność prowadzenia zajęć	29,9%
to, że zajęcia praktyczne były prowadzone w grupie	6,8%
sama wiedza była najciekawsza i najważniejsza	3,9%
samopoznawanie siebie, elementy psychologiczne w szkoleniu	1,0%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli udzielić dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Badani uczniowie zapytani również o to, co im się najbardziej nie podobało, najczęściej odpowiadali, że wszystko było dobrze (39%). Jednak niektórzy uczniowie zgłaszali pewne problemy. Zdaniem 29% beneficjentów wykłady były za długie, a kurs zbyt intensywny. Z kolei 3% uważało, że kurs był za krótki. 13% wskazało na zbyt duże grupy, natomiast 6% badanych uczniów stwierdziło, że otrzymali za mało materiałów szkoleniowych. Zdaniem 7% badanych w kursie było za dużo ćwiczeń praktycznych lub ćwiczenia były nieodpowiednio dobrane, natomiast 4% było zdania, że ćwiczeń praktycznych było za mało.

Co w szkoleniach najbardziej się Panu(i) nie podobało?	
	procent odpowiedzi (N=110)
nic takiego nie było, wszystko się podobało	38,7%
za długie wykłady, mało przerw, kurs zbyt intensywny	29,2%
za duże grupy	12,5%
zbyt dużo praktycznych ćwiczeń lub ćwiczenia się nie podobały	6,9%
za mało materiałów szkoleniowych	5,8%
za mało ćwiczeń praktycznych, zadań z papierami, przykładów konkretnych	4,4%
za krótkie szkolenie	3,1%
inne	8,4%
<i>Procenty nie sumują się do stu, ponieważ badani mogli udzielić dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Po zakończeniu szkoleń część uczniów zakładała w swoich szkołach mini-przedsiębiorstwa. 12% badanych uczniów założyło takie przedsiębiorstwo, natomiast 28% odpowiedziało, że takie przedsiębiorstwa powstały w ich szkołach.

Czy po zakończeniu szkolenia założył(a) Pan(i) wraz z kolegami/koleżankami mini-przedsiębiorstwo w szkole?	
	procent odpowiedzi (N=110)
tak, założyłem wraz z kolegami/koleżankami mini przedsiębiorstwo	11,6%
nie, nie założyłem mini przedsiębiorstwa, ale w mojej szkole takie przedsiębiorstwo powstało	28,1%
nie, nie założyliśmy mini przedsiębiorstwa i w naszej szkole	60,3%
Razem	100,0%

Uczniowie, którzy nie założyli mini-przedsiębiorstw, tłumaczyli to brakiem czasu związanym z przygotowaniem do matury, lub innymi pochłaniającymi czas zainteresowaniami (33% spośród badanych, którzy nie założyli przedsiębiorstw), brakiem okazji lub możliwości (24%), brakiem zainteresowania ze strony innych uczniów (14%), brakiem pieniędzy (10%) lub brakiem zainteresowania ze strony samego ucznia (10%). 8% respondentów odpowiedziało, że odgórnie zdecydowano, kto ma założyć takie mini-przedsiębiorstwo i oni nie zostali do tego wybrani. Taki sam odsetek badanych nie założył firmy z powodu braku pomysłów.

Dlaczego po zakończeniu szkoleń nie założył(a) Pan(i) mini-przedsiębiorstwa?	
	procent odpowiedzi wśród badanych, którzy nie założyli mini-przedsiębiorstw (N=97)
brak było czasu, teraz najważniejsza jest nauka, matura lub mam inne zainteresowania	33,0%
brakiem okazji, możliwości	23,7%
nie znalazłem partnerów, mało było chętnych	14,4%
nie chcę w ogóle zakładać firmy, na pewno nie w najbliższym czasie	10,3%
nie było pieniędzy	10,3%
nie dopuszczono mnie do takiej możliwości, kierowano tym odgórnie, wybrano inne osoby	8,2%
brak było pomysłów	8,2%
inne powody	6,2%
<i>Procenty nie sumują się do stu, ponieważ badani mogli udzielić dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Mini-przedsiębiorstwa, które powstały, zajmowały się kserokopiowaniem lub drukowaniem, handlem artykułami spożywczymi lub przygotowaniem imprez okolicznościowych. Wszyscy, którzy założyli mini-przedsiębiorstwa korzystali z pomocy nauczyciela, nie korzystali natomiast z pomocy organizatora szkoleń. 11% badanych, którzy założyli mini-przedsiębiorstwa, wzięło udział ze swoimi przedsiębiorstwami w konkursie na najlepsze młodzieżowe mini-przedsiębiorstwo na etapie ogólnopolskim, a 35% na etapie regionalnym. Prawie połowa badanych uczestników szkolenia, którzy założyli mini-przedsiębiorstwa (47%) odpowiedziało, że ich przedsiębiorstwa nadal istnieją i funkcjonują bardzo dobrze. Jedna trzecia uczniów, którzy założyli mini-przedsiębiorstwa (33%), napotkała trudności podczas ich prowadzenia. Trudności te dotyczyły zbyt małych funduszy zdobytych na założenie przedsiębiorstwa, uzyskania kredytu, napisania biznes planu, prowadzenia księgowości, czy pracy w grupie.

Pozytywną ocenę studiów podkreślają także ich ogólne oceny. Niemal wszyscy badani nauczyciele (96%) uważali, że oczekiwania jakie mieli zgłaszając się na studia podyplomowe zostały spełnione.

Czy oczekiwania, jakie miał Pan(i) zgłaszając się na Podyplomowe Studia Przedsiębiorczości, zostały spełnione?	
	Procent odpowiedzi (N=50)
zdecydowanie tak	66,5%
raczej tak	29,4%
raczej nie	4,1%
Razem	100,0%

Podobnie niemal wszyscy uczniowie ogólnie pozytywnie ocenili szkolenia. Ponadto 74% badanych uczniów oceniło swoje szanse na zrobienie kariery lepiej, niż szanse osób, które nie uczestniczyły w takich kursach. Niemal wszyscy uczniowie (ponad 93%) stwierdzili też, że podobne szkolenia powinny stać się częścią programu szkolnego w szkołach ponadgimnazjalnych, oraz deklarowali, że gdyby to szkolenie było kontynuowane, to wzięliby w nim udział. Warto również dodać, że wszyscy uczniowie poleciłiby to szkolenie komuś znajomemu.

Jak ogólnie ocenia Pan(i) szkolenie, w którym wzię(ę)ł(a) Pan(i) udział?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zdecydowanie dobrze	65,8%
raczej dobrze	33,4%
raczej źle	0,8%
Razem	100,0%

Jak ocenia Pan(i) swoje szanse na zrobienie kariery zawodowej w porównaniu z osobami, które nie uczestniczyły w takim szkoleniu?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zdecydowanie lepsze	22,9%
raczej lepsze	51,0%
takie same	25,9%
raczej gorsze	0,2%
Razem	100,0%

Czy uważa Pan(i), że podobne szkolenia do tych, w których Pan(i) uczestniczyła powinny stać się częścią obowiązującego programu szkolnego w każdej szkole ponadgimnazjalnej (średniej)?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zdecydowanie tak	67,3%
raczej tak	27,6%
raczej nie	5,1%
Razem	100,0%

Gdyby to szkolenie były kontynuowane, to czy wziął(a)by Pan(i) w nich udział?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zdecydowanie tak	64,3%
raczej tak	29,3%
raczej nie	4,9%
zdecydowanie nie	1,4%
Razem	100,0%

Trudno określić, które szkolenie - dla uczniów czy dla nauczycieli - miało większy wpływ na rozwój postaw przedsiębiorczości wśród młodzieży. Z wypowiedzi uczniów biorących udział w szkoleniu wynika, że szkolenia przeprowadzane wśród uczniów, ze względu na swój praktyczny charakter, w większym stopniu przyczyniają się do rozwoju postaw przedsiębiorczości wśród młodzieży, niż zajęcia z przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości”. Jednakże nauczyciele, którzy odbyli podyplomowe studia często (w ponad połowie przypadków) oprócz zajęć z przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości” prowadzą również zajęcia pozalekcyjne dotyczące przedsiębiorczości, bądź też pomagają uczniom prowadzić mini-przedsiębiorstwa, co również ma wpływ na rozwój przedsiębiorczości wśród młodzieży.

Zestawienie tabelaryczne prezentujące poziom trafności projektu

Projekt	Trafność doboru uczestników	Jakość szkoleń	Użyteczność szkoleń
PL0008.02.01.003: Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich	Wysoka	Wysoka	Wysoka

4.3.5.4. Trwałość efektów projektu po zakończeniu jego finansowania

Ocena trwałości została dokonana poprzez zidentyfikowanie efektów programu, które utrzymały się po zakończeniu jego finansowania w perspektywie czasowej określonej realizacją badania.

Przed udziałem w studiach podyplomowych 31% nauczycieli nauczało przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości”, natomiast w momencie realizacji badania odsetek ten wyniósł 72%. Ponadto część nauczycieli prowadziła dla uczniów inne zajęcia związane z przedsiębiorczością. 29% badanych było zaangażowanych w organizację konkursów dla młodzieży z zakresu przedsiębiorczości, 26% prowadziło zajęcia pozalekcyjne związane z przedsiębiorczością, 17% pomagało uczniom w prowadzeniu mini-przedsiębiorstwa, 4% prowadziło program „Droga do sukcesu”, natomiast 2% koordynowało program „Dzień przedsiębiorczości”.

Czy poza przedmiotami, których Pan(i) naucza, prowadzi Pan(i) dla uczniów inne zajęcia związane z przedsiębiorczością?	
	procent odpowiedzi (N=47)
nie prowadzę	44,4%
jestem zaangażowany(a) w organizację konkursów dla młodzieży (w zakresie przedsiębiorczości)	29,4%
prowadzę zajęcia pozalekcyjne, kółko zainteresowań (związane z przedsiębiorczością)	26,5%
pomagam uczniom w prowadzeniu małego przedsiębiorstwa	17,4%
program „Droga do sukcesu”	4,4%
koordynator programu „Dzień przedsiębiorczości”	2,2%
inne	1,9%
<i>Procenty nie sumują się do stu ponieważ badani mogli wskazać dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Udział w studiach przyniósł nauczycielom również inne korzyści niezwiązane z prowadzeniem zajęć dotyczących przedsiębiorczości. 60% badanych przyznało, że dzięki studiom podyplomowym uzyskali awans zawodowy.

Czy uczestnictwo w Podyplomowych Studiach Przedsiębiorczości pomogło Pan(u/i) w awansie zawodowym?	
	procent odpowiedzi (N=50)
zdecydowanie tak	30,3%
raczej tak	30,8%
raczej nie	10,1%
zdecydowanie nie	25,3%
trudno powiedzieć	3,6%
Razem	100,0%

Ponad dwie trzecie (68%) beneficjentów szkoleń, którzy nadal uczyli się w szkołach ponadgimnazjalnych, uczęszczało na zajęcia z przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości”. Wydaje się to cenne, gdyż w ten sposób uczniowie uzyskali podłoże teoretyczne do wiedzy zdobytej podczas szkoleń.

Spośród uczniów, którzy zakończyli szkolenia, w momencie badania 79% studiowało, 12% było osobami bezrobotnymi, natomiast 9% znalazło pracę. Żaden z uczestników szkoleń, który był absolwentem szkoły średniej, nie założył przedsiębiorstwa. Jednakże część badanych rozważała taką możliwość. W pytaniu o plany na najbliższy rok, 2% badanych zadeklarowało założenie firmy, natomiast na pytanie „Czy rozważa Pan(i) możliwość założenia własnej firmy?” 63% odpowiedziało pozytywnie, przy czym 15% wyraziło to w sposób zdecydowany.

W najbliższym roku planuję.....	
	procent odpowiedzi (N=110)
rozpocząć studia, kontynuować studia, lub rozpocząć naukę w szkole pomaturalnej	81,7%
znaleźć pracę	20,9%
wyjadę za granicę	5,3%
kontynuować naukę w szkole ponadgimnazjalnej	3,5%
założyć własną firmę/ prowadzić firmę	1,7%
iść do wojska	0,9%
mam inne plany	0,2%
<i>Procenty nie sumują się do stu, ponieważ badani mogli udzielić dowolną liczbę odpowiedzi</i>	

Czy rozważa Pan(i) możliwość założenia własnej firmy?	
	procent odpowiedzi (N=110)
zdecydowanie tak	15,1%
raczej tak	48,3%
raczej nie	22,4%
zdecydowanie nie	14,2%
zdecydowanie tak	15,1%
Razem	100,0%

Badanych, którzy nie rozważali założenia własnej firmy, zapytano o powody. Dwie piąte z tej grupy (41%) odpowiedziało, że obecnie chce się skoncentrować na nauce, dla 35% przeszkodą był brak pieniędzy, 22% zadeklarowało inne plany zawodowe i osobiste, 16% przyznało się do braku odwagi, natomiast 11% do braku pomysłu.

Dlaczego nie rozważa Pan(i) możliwości założenia własnej firmy?	
	procent odpowiedzi, wśród badanych, którzy nie rozważają założenia własnej firmy (N=37)
chcę się skoncentrować na razie na nauce	40,5%
brak kapitału	35,1%
mam inne plany zawodowe i osobiste	21,6%
brakuje mi odwagi	16,2%
brak pomysłu	10,8%
jeszcze o tym nie pomyślałem po prostu	5,4%
inne	8,1%
Razem	100,0%

Z kolei wśród badanych, którzy obecnie pracują, 62% odpowiedziało, że udział w szkoleniu nie miał wpływu na znalezienie przez nich pracy, a 69%, że w pracy nie wykorzystują wiedzy zdobytej podczas szkoleń. Można zatem uznać, że dotychczas szkolenia, mimo pozytywnych ocen, nie wpłynęły znacznie na sytuację badanych.

5. Wnioski – odpowiedzi na pytania ewaluacyjne

5.1 Całościowa ocena programu

W jakim stopniu realizacja komponentu Rozwój Zasobów Ludzkich przyczyniła się do realizacji celów strategicznych programu Phare 2000 SSG?

Cele strategiczne Phare 2000 SSG bezpośrednio związane z komponentem Rozwoju Zasobów Ludzkich zakładały przede wszystkim wzmocnienie potencjału ludzkiego w postaci wsparcia dla wzrostu zatrudnienia, rozwoju przedsiębiorczości, poprawy zdolności adaptacyjnych firm i ich pracowników oraz wyrównania szans na rynku pracy.

Biorąc pod uwagę skuteczność projektów w zakresie osiągania planowanych w poszczególnych projektach celów, definiowanych jako osiągnięcie założonych wskaźników rezultatów i produktów, właściwie wszystkie projekty przeprowadzane w ramach Phare 2000 RZL ocenić można wysoko. Jeżeli jednak rozpatrywać będziemy efekty szkoleń także w kategoriach oddziaływania po zakończeniu realizacji projektu, czyli *de facto* osiągania celów strategicznych na poziomie komponentu RZL, wyniki przeprowadzonych badań wskazują, że cele te tylko w pewnym stopniu zostały osiągnięte na drodze implementacji projektów wchodzących w skład programu, a zrealizowanym szkoleniom nie można wystawić tak jednoznacznie pozytywnej oceny.

Wsparcie wzrostu zatrudnienia poprzez objęcie projektami bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem skutkowało zatrudnieniem 1/3 spośród beneficjentów projektów. Nie jest to wskaźnik wysoki, szczególnie w kontekście kosztów, jakie zostały poniesione na realizację szkoleń. Jednakże podkreślić należy, że osiągnięty wskaźnik zatrudnialności, jest w ocenie realizatorów projektów oraz samej instytucji wdrażającej wysoce satysfakcjonujący. Trudna sytuacja rynku pracy w regionach objętych projektami pozwala na zrelatywizowanie tej oceny, jednocześnie jednak skłania do zastanowienia się nad możliwościami zwiększenia zatrudnialności wśród uczestników projektów poprzez zastosowanie innych rozwiązań, aniżeli dostarczenie jedynie szkoleń. Takim rozwiązaniem mogłyby być np. szkolenia w zakładach pracy, gdzie zakład realizujący szkolenie zawodowe jednocześnie zobowiązuje się do zatrudnienia przeszkolonych przez siebie osób.

W wyniku prowadzonych badań okazało się, że niemal wszystkie osoby zagrożone bezrobociem (ponad 90%) po szkoleniach nie straciły pracy. Ograniczony zakres badania nie pozwala jednak stwierdzić, czy przyczyny tego stanu rzeczy tkwią w rzeczywistym wzmocnieniu zagrożonych bezrobociem, którzy dzięki zdobyciu nowych kwalifikacji zachowali lub znaleźli pracę, czy też być może pojawiły się błędy w procedurze selekcji uczestników i w szkoleniu wzięły udział osoby, które *de facto* zagrożone bezrobociem nie były. W związku z tym w kwestii zagrożonych bezrobociem trudno ocenić czy mamy do czynienia z efektem netto programu czy też z tzw. zjawiskiem *deadweight*, które oznacza efekt, który zostałby osiągnięty nawet wtedy, gdyby projekt nie został realizowany.

Strategiczny cel określany jako „wzmocnienie potencjału ludzkiego” został osiągnięty nie tylko poprzez realizację twardego, mierzalnego wskaźnika, jakim było znalezienie zatrudnienia przez część beneficjentów, ale również w perspektywie efektów tzw. miękkich, takich jak zwiększenie poczucia własnej wartości czy też zwiększenie motywacji do poszukiwania pracy. Osoby bezrobotne (zwłaszcza długotrwale) podkreślały pozytywny wpływ szkoleń na ich podejście do życia, pozbycie się depresji czy poczucia wykluczenia społecznego. Badani, którzy mimo szkoleń nie znaleźli pracy, dzięki poznanej na szkoleniach sposobom starania się o pracę zaczęli jej szukać w inny sposób niż przed szkoleniem, ponadto w okresie tuż po szkoleniu zintensyfikowali poszukiwania pracy. Warto jednak zwrócić uwagę, że w miarę upływu czasu intensywność poszukiwania pracy malała. Wynik ten nakazuje objęcie szczególną troską osób, które pomimo uczestnictwa w projekcie i poszukiwania pracy, nadal pozostają bezrobotni. Należy bowiem przypuszczać, że bez odpowiedniego wsparcia, wpływ projektu zostanie u nich zaprzepaszczone i powiększy się marginalizacja społeczna tych osób. Pamiętać również trzeba, że zasadniczym celem szkoleń było podjęcie pracy przez beneficjentów, a nie sama poprawa ich samooceny, która tylko w ograniczony sposób i krótkotrwale może wpłynąć na podniesienie jakości ich życia.

Podsumowując kwestię realizacji celu, jakim jest wsparcie dla wzrostu zatrudnienia uznać można, że realizacja projektów szkoleniowych dla osób bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem nie stanowi znaczącego wkładu w walkę z bezrobociem w regionach szczególnie nim dotkniętych. Z drugiej jednak strony nie bez przyczyny te właśnie województwa, jako szczególnie zagrożone wzrostem wskaźnika bezrobocia i przechodzące intensywne procesy restrukturyzacyjne, zostały wybrane do uczestnictwa w programie. Dlatego też brak spektakularnego sukcesu w tym względzie nie może być jednoznacznie kojarzony z implementacją samych projektów. Być może warto zastanowić się nad rozwiązaniami idącymi w kierunku generowania nowych miejsc pracy w tych regionach, aniżeli realizowania jedynie usług szkoleniowo-doradczych. Rekomendację tą wzmacnia zidentyfikowany podczas badań ewaluacyjnych, fakt niskiej skuteczności realizacji celu, jakim był rozwój przedsiębiorczości, szczególnie wśród bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem. Spośród beneficjentów wszystkich szkoleń bowiem, jedynie niecałe 2% podjęło działalność gospodarczą natomiast, wśród uczestników szkoleń z zakresu przedsiębiorczości działalność gospodarczą rozpoczęło 4% beneficjentów.

Biorąc pod uwagę kolejny typ usług skierowany do innego rodzaju adresata, jakim były małe i średnie przedsiębiorstwa, podkreślić należy, iż odwołują się one do kolejnego strategicznego celu komponentu RZL, jakim była poprawa zdolności adaptacyjnych firm i ich pracowników. Ocena ex-post pozwala na stwierdzenie, iż cel ten został w pewnym stopniu osiągnięty. Wśród beneficjentów szkoleń dla MŚP realizowanych we wszystkich województwach objętych programem przedstawiciele 45% firm uczestniczących w szkoleniach stwierdzili, że po odbyciu szkoleń poprawiła się konkurencyjność ich firm. Stwierdzenie to jednak zostało poparte jedynie dokonaną samooceną, gdyż w kwestiach takich jak wielkość obrotów, zasięg działalności firmy oraz wielkość zatrudnienia w zdecydowanej większości przypadków udział firmy w szkoleniach nie spowodował istotnych zmian. Pozytywna samoocena oraz subiektywne poczucie, „że jest się lepszym” należy jednak uznać za element korzystny i znaczący w kwestii powodzenia działalności gospodarczej. Co jednak szczególnie istotne, w niemal jednej trzeciej firm po szkoleniach zwiększyły się obroty (31%). W firmach, które brały udział w szkoleniu obroty wzrosły średnio o 6,3%. Warto także nadmienić, że większość firm uczestniczących w szkoleniach (63%) poprawiło swoją organizację. Trudno w jednoznaczny sposób utożsamiać te pozytywne zmiany w kategoriach bezpośrednich efektów uczestnictwa w szkoleniu, jednak nawet pośredni wpływ, jaki z resztą identyfikują sami beneficjenci, należy ocenić jako zdecydowanie pozytywny. Wyniki przeprowadzonych badań pozwalają na sformułowanie konkluzji o stosunkowo wysokiej skuteczności i efektywności projektów skierowanych do sektora MŚP oraz zasadności realizacji tego typu projektów. Dostarczanie wsparcia małym i średnim przedsiębiorstwom w postaci zróżnicowanego i bogatego pakietu szkoleniowego dla pracowników wydaje się być zasadne i użyteczne, właściwie wpisując się spektrum usług mających na celu wspieranie tego sektora oraz w istotny przyczyniając się do osiągnięcia jednego z celów strategicznych komponentu RZL Phare 2000 SSG, jakim była poprawa zdolności adaptacyjnych firm i ich pracowników.

Kolejny typ projektu realizowany w ramach programu dotyczył wspierania podpisywania paktów na rzecz zatrudnienia. Tego typu aktywność mieściła się w kategoriach celów strategicznych Phare 2000 SSG oraz komponentu RZL i zakładała multiplikowanie wsparcia kierowanego na wzmocnienie potencjału ludzkiego w kwestiach zatrudnialności, rozwoju przedsiębiorczości oraz wyrównania szans na rynku pracy. Projekty wspierające podpisywanie paktów można jednak uznać za sukces w kwestii bezpośredniej skuteczności, gdyż po szkoleniach wspierających podpisanie paktów na rzecz zatrudnienia zazwyczaj podpisano pakty i w sumie podpisano ich 42. W reprezentatywnej próbie beneficjentów tego szkolenia - 62% stanowiły osoby, których instytucje lub firmy podpisały pakt. Z wypowiedzi beneficjentów wynika, że gdyby nie realizacja szkolenia w ich powiecie nie doszłoby do podpisania tego typu dokumentu. Niestety w części przypadków podpisanie paktów nie wiązało się z podejmowaniem przez ich sygnatariuszy konkretnych działań na rzecz lokalnej społeczności (wskazane przez 21% beneficjentów zamieszkujących powiaty, w których podpisano pakty). Wśród działań podejmowanych w ramach paktu najczęściej powoływano stowarzyszenia na rzecz zatrudnienia (wskazane przez 46% beneficjentów, zamieszkujących powiaty, w których podpisano pakty), opracowywano strategie aktywizowania konkretnej grupy społecznej (wskazane przez 38% beneficjentów zamieszkujących powiaty, w których podpisano pakty), składano wnioski o dofinansowanie projektów z funduszy Unii Europejskiej (wskazane przez 28% beneficjentów zamieszkujących powiaty, w których podpisano pakty). Warto dodać również, że po szkoleniach nie zmieniła się znacząco częstość kontaktów między instytucjami, których przedstawiciele byli uczestnikami szkoleń.

Zwrócić tu należy jednak uwagę, że szkolenia miały szereg pozytywnych aspektów niezależnych od tego, czy beneficjenci podpisali pakty. Niewątpliwie ważnym efektem szkoleń wspierających podpisanie paktów na rzecz zatrudnienia było uświadomienie uczestnikom szkoleń należącym do różnych stron lokalnych elit (samorządu, biznesu i organizacji pozarządowych), że ich wzajemna współpraca jest korzystna dla nich oraz dla społeczności

(odnotowane u 90% wszystkich beneficjentów), w której funkcjonują. Innym pozytywnym aspektem tych szkoleń było przełamanie wcześniejszych niechęci między osobami uczestniczącymi w szkoleniach (wskazane przez 61% wszystkich beneficjentów), oraz nawiązanie znajomości między potencjalnymi lokalnymi partnerami (94%). Podobnie ważnym aspektem szkoleń było zdobycie przez beneficjentów wiedzy oraz praktycznych umiejętności związanych ze współpracą lokalnych liderów oraz ubieganiem się o dofinansowanie projektów (85% wszystkich beneficjentów), w tym ubiegania się o fundusze unijne (75% wszystkich beneficjentów). Rezultat ten należy uznać za szczególnie istotny w sytuacji, gdy pojawiły się realne szanse na pozyskanie znaczących funduszy na implementację wypracowanych pomysłów z Sektorowych Programów Operacyjnych. Jednakże efekty projektów wspierania podpisywania paktów na rzecz zatrudnienia były w dłuższej perspektywie czasowej mocno zdywersyfikowane. Co prawda szkolenia wytworzyły wśród beneficjentów potrzebę i chęć współpracy, pozwoliły nabyć wiedzę i umiejętności związane ze współpracą, jednakże nie przyczyniły do nawiązania prawdziwej i długotrwałej współpracy. Jedną z przyczyn takiego stanu może być kulturowy brak wzorców współpracy między przedstawicielami różnych lokalnych instytucji. Beneficjentom kursów brakowało, jak sami podkreślali, powstania po szkoleniach instytucji, w ramach której mogłyby być realizowane inicjatywy uczestników szkoleń. Właśnie brak kulturowych wzorców współpracy między stronami mógł powodować, że po zakończeniu szkoleń współpraca nie była nawiązywana spontanicznie, oraz to, że beneficjenci zgłaszali potrzebę powołania instytucji kierującej działaniami w ramach paktu. Inne przyczyny braku współpracy między podmiotami uczestniczącymi w szkoleniach wiązały się z niewłaściwą rekrutacją uczestników szkoleń. W szkoleniach brały udział osoby niepredestynowane do podejmowania decyzji w swoich instytucjach/firmach (problem ten sygnalizował co piąty beneficjent). Powodowało to, że uczestnicy szkoleń często nie byli w stanie przekonać swoich przełożonych do projektów inicjatyw powstałych podczas spotkań sygnatariuszy paktów. Ponadto w niektórych szkoleniach przedstawiciele różnych stron byli niedostatecznie reprezentowani, zaś innych – zazwyczaj samorządów – nadreprezentowani. Szczególne problemy sprawiała rekrutacja przedstawicieli biznesu. Najefektywniejsze było szkolenie zorganizowane w województwie warmińsko-mazurskim, gdzie zwrócono uwagę na właściwą rekrutację uczestników i przedstawiciele każdej ze stron byli reprezentowani w sposób zrównoważony. Końcowa ocena projektów wspierania podpisywania paktów na rzecz zatrudnienia nie może być jednoznaczna. Z jednej strony bowiem zidentyfikować można wiele aspektów ich pozytywnego oddziaływania, choć trudno znaleźć ich wymierne skutki w postaci konkretnych działań czy korzyści. Podkreślając jednak mocno innowacyjny charakter przedsięwzięcia, jakim było podpisywanie paktów na rzecz zatrudnienia oraz niespecjalnie zaawansowany w Polsce rozwój aktywności obywatelskich, przypuszczać należy, iż w dłuższej perspektywie czasowej i niekoniernie w bezpośrednim powiązaniu z realizacją niniejszych projektów, tego typu ruchy (wzmocnione obecnie implementacją Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, skierowanej na budowanie różnego typu partnerstw) będą zyskiwały na znaczeniu i przyczynią się do rozwiązywania lokalnych problemów, w tym problemów związanych z rynkiem pracy.

Podsumowując można stwierdzić, iż największym sukcesem Programu były projekty skierowane do sektora MŚP, zaś umiarkowany sukces przypisać można projektom skierowanym dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem oraz projektom wspierającym podpisywanie paktów na rzecz zatrudnienia. Dokonując ogólnej oceny programu można wskazać na ograniczoną rolę programu w kwestii wsparcia dla wzrostu zatrudnienia, a szczególnie rozwoju przedsiębiorczości. Natomiast pozytywne ocenić można wsparcie w zakresie zdolności adaptacyjnych firm i ich pracowników. Można również przypuszczać, że w dłuższej perspektywie czasowej również paktów na rzecz zatrudnienia przyniosą pozytywne efekty w rozwoju lokalnych działań na rynku pracy.

Czy system wdrażania komponentu Rozwój Zasobów Ludzkich był efektywny? Jakie elementy systemu wdrażania powinny zostać zmodyfikowane, aby program o podobnym charakterze przyniósł większe efekty?

Biorąc pod uwagę wysoką skuteczność realizacji projektów na poziomie osiągnięcia produktów i rezultatów, a więc efektów, za które bezpośrednio odpowiedzialni są wykonawcy i instytucja wdrażająca wysoko ocenić można efektywność systemu wdrażania komponentu RZL. Z drugiej jednak strony efektywność mogłaby być zdecydowanie większa, gdyby nie pojawiły się opóźnienia w wdrażaniu programu, co wpłynęło na opóźnienie w wyborze wykonawców, a w konsekwencji na rozpoczęcie implementacji wiele miesięcy po zakończeniu prac nad założeniami poszczególnych projektów. W niektórych przypadkach (np. w województwie śląskim) nadmierne wydłużenie się czasu od projektowania do implementacji spowodowało dezaktualizację przyjętych założeń związanych z identyfikacją kluczowych beneficjentów projektu. Oceniając system wdrażania szczególnie należy podkreślić rolę Wojewódzkich Urzędów Pracy i można sformułować wniosek, iż tam gdzie współpraca między wykonawcą projektu a WUP-em układała się prawidłowo i partnerzy wzajemnie się wspierali, tam zanotowano

lepsze efekty samych projektów, a przede wszystkim ich większą trafność z punktu widzenia potrzeb regionu i samych beneficjentów. Podobny, chociaż bardziej ostrożny wniosek nasuwa się analizując proveniencje samych wykonawców projektów, skłaniając do stwierdzenia, iż projekty realizowane przez wykonawców wywodzących się z danego regionu lepiej trafiały w jego potrzeby, gdyż opierały się na lepszej znajomości lokalnych potrzeb. Jeżeli kolejne edycje programu miałyby być wdrażane bez udziału WUP-ów, wówczas działania pomocowe powinny być kierowane do kluczowych sektorów dla całego systemu gospodarczego. Sektory te należałoby precyzyjnie zidentyfikować i zdefiniować, przeprowadzić analizę rynku pracy oraz identyfikację zainteresowania wśród potencjalnych beneficjentów.

Czy systemy monitorowania i oceny kontraktów dotyczących rozwoju zasobów ludzkich w programie Phare 2000 SSG było efektywne? W jakim stopniu okazały się one użyteczne na potrzeby ewaluacji komponentu Rozwój Zasobów Ludzkich? Jakie rekomendacje wynikają z oceny programu dla wymagań dotyczących przygotowywania systemów monitorowania i oceny kontraktów w przyszłości?

Jak wynika z badań terenowych oraz analizy dokumentacji, jednakowy format raportowania przyjęto w monitoringu miesięcznym, jednakże brak było jednego standardu raportowania na zakończenie poszczególnych projektów. Porównanie danych zamieszczonych w raportach miesięcznych oraz raportach końcowych przedkładanych przez wykonawców poszczególnych projektów zidentyfikowało niezgodności w danych ilościowych. Należy jednak przypuszczać, że dane zamieszczone w raportach końcowych, to dane aktualne i zweryfikowane na koniec realizacji projektu. Niemniej jednak zidentyfikowanie takiej niezgodności prowadzi do konkluzji o nie do końca efektywnym systemie monitorowania i oceny osiągniętych produktów, rezultatów i oddziaływania. Wątpliwości nasręczały również same definicje przyjętych wskaźników, gdyż analiza dokumentacji oraz rozmowy z reprezentantami jednostek nadzorujących pokazały, iż były one różnie interpretowane przez samych wykonawców, co powodowało trudności w porównawczym analizowaniu danych projektowych. Dotyczy to w szczególności rozróżnienia takich kategorii jak uczestnik i beneficjent, gdyż niektórzy wykonawcy posługiwali się kategorią beneficjentów w identyfikowaniu osiągnięcia założonych wskaźników produktu i rezultatu, inni zaś przyjmowali kategorię uczestnika. Przygotowanie badań ankietowych wiązało się z niedogodnościami związanymi z gromadzeniem danych teleadresowych i społeczno-demograficznych beneficjentów poszczególnych projektów. W trakcie realizacji badania wystąpiło wiele technicznych problemów związanych z brakiem wystandaryzowanych sposobów gromadzenia informacji o beneficjentach. Ponadto znaczne różnice w zakresie gromadzonych informacji na temat beneficjentów przez różnych wykonawców uniemożliwiły przeprowadzenie pewnych analiz oraz bardziej precyzyjnego doboru próby beneficjentów do ilościowej części badań. Przystępując do realizacji kolejnych projektów należałoby w szczególności zadbać o ujednoczenie wymagań odnośnie zakresu gromadzenia danych oraz ich formatu. Najprawdopodobniej najbardziej efektywne byłoby przygotowanie specjalnej elektronicznej bazy danych dla monitoringu i oceny projektów, do których dostęp mieliby wykonawcy oraz jednostka nadzorująca, co umożliwiłoby z jednej strony standaryzację gromadzonych informacji, możliwość bieżącej kontroli zarówno jakości dostarczanych danych, jak i postępów w implementacji projektów.

Jakie były największe sukcesy i porażki programu?

Jako sukces programu uznać można szkolenia promujące postawy przedsiębiorczości w szkołach średnich. Beneficjenci tych szkoleń wręcz entuzjastycznie podkreślali ich wysoką jakość oraz przydatność, w przypadku nauczycieli w pracy z uczniami, a w przypadku uczniów przydatność w przyszłej karierze zawodowej. Innym sukcesem programu była wysoka zatrudnialność beneficjentów szkoleń dla przyszłych pracowników OIT, które wyniosła 66%. Do sukcesów zaliczyć należy również program szkoleń dla pracowników MSP. Uczestnicy tych szkoleń w większości podkreślali ich wysoki poziom, ponadto w większości wskazywali pozytywny wpływ szkoleń na poprawę konkurencyjności przedsiębiorstw. Za kolejny sukces uznano skuteczność szkoleń wspierających podpisywanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia pod względem wykształcenia w opinii beneficjentów przekonania o potrzebie podejmowania wspólnego działania przez przedstawicieli lokalnych. Należy tu jednak zaznaczyć, że przekonanie to nieczęsto przekładało się na wspólne działania.

Największą porażką programu była niska skuteczność szkoleń wspierających zakładanie działalności gospodarczej przez bezrobotnych. Własne przedsiębiorstwo założył co dwudziesty piąty (4%) beneficjent tego typu szkoleń. Kolejną porażką była niska zatrudnialność beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych, której średni

poziom wyniósł 31%. W szkoleniach dla bezrobotnych prowadzonych przez urzędy pracy odnotowywano podobny stopień zatrudnialności. Do porażek zaliczyć można także nieprawidłową rekrutację beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych oraz szkoleń wspierających podpisywanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia. W przypadku szkoleń dla bezrobotnych nieprawidłowości polegały na udziale w szkoleniach osób, które w przyszłości nie chciały lub nie mogły wykorzystywać umiejętności lub wiedzy zdobytych podczas szkoleń. Nieprawidłowości w rekrutacji beneficjentów szkoleń wspierających podpisywanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia polegały z kolei na niewystarczającej reprezentacji poszczególnych stron przyszłych paktów oraz wzięciu udziału w szkoleniach osób nie mogących podejmować decyzji w swoich firmach lub instytucjach.

5.2 Ocena programów w ujęciu regionalnym.

Czy cele na poziomie produktu i rezultatu określone w dokumentach programowych zostały osiągnięte (na podstawie analizy danych z systemu monitorowania)?

Czy cele na poziomie oddziaływania bezpośredniego określone w dokumentach programowych zostały osiągnięte?

Podsumowując wyniki przeprowadzonej ewaluacji na poziomie regionów można stwierdzić, iż w większości województw cele na poziomie produktu i rezultatu określone w dokumentach programowych zostały osiągnięte, nie wszędzie natomiast udało się osiągnąć założone oddziaływanie. Jednakże zasadniczo nie wystąpiły znaczące różnice w skuteczności poszczególnych projektów w województwach. Tylko w województwie lubelskim cele na poziomie produktu, rezultatu i wpływu określone w dokumentach programowych zostały częściowo osiągnięte. Najpełniej swoje cele zrealizował projekt PL0008.03.01.003: Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia, natomiast projekt PL0008.03.01.002: Szkolenie dla pracowników MŚP nie zrealizował w pełni założonych celów, gdyż zdaniem przedstawicieli WUP i realizatora projektu, wskaźniki zostały oszacowane zbyt wysoko, a ich osiągnięcie w trakcie realizacji projektu okazało się niemożliwe.

Czy wystąpiły znaczące różnice w skuteczności poszczególnych projektów w województwach? Jeżeli, tak, jakie były tego przyczyny?

Porównując województwa, w których realizowano PHARE 2000 SSG RZL, najbardziej skuteczne okazały się szkolenia realizowane w województwie śląskim. Przeprowadzono tam tylko dwa typy szkoleń: szkolenia dla bezrobotnych i zagrożonych bezrobociem oraz szkolenia dla MŚP. Beneficjenci pierwszego typu szkoleń najczęściej znajdowali pracę (zatrudnialność bezrobotnych na poziomie 47%, podczas gdy średnia zatrudnialność wynosi 30%), natomiast firmy biorące udział w szkoleniu dla MŚP najczęściej w porównaniu z innymi województwami po szkoleniu poprawiały swoją konkurencyjność (wzrost odnotowano u 55% firm, podczas gdy średnio poprawę konkurencyjności deklarowali przedstawiciele 45% firm). Warto jednak zauważyć, że na wysoką efektywność szkoleń na Śląsku wpływ mogła mieć lepsza sytuacja ekonomiczna tego regionu w porównaniu z innymi regionami, w których odbywały się szkolenia (PKB *per capita* w 2000 r. w województwie śląskim wynosił 19 509 PLN, przy czym średni poziom PKB dla kraju wyniósł 17 725 PLN, a w pozostałych województwach, w których realizowano program PKB *per capita* nie przekroczył 13 300 PLN). Dość dobrze należy również ocenić efekty, jakie przyniosły szkolenia w województwie warmińsko-mazurskim. Przeprowadzono tam skutecznie program szkoleń dla pracowników Ośrodków Informacji Turystycznej. Warto dodać również, że wśród firm, które brały udział w szkoleniach dotyczących wdrażania certyfikatu jakości najwyższy odsetek firm, które otrzymały certyfikat lub rozpoczęły pracę nad jego wdrażaniem odnotowano również w województwie warmińsko-mazurskim (26% firm uzyskało certyfikat, a 27% rozpoczęło pracę nad jego wdrażaniem). Zauważmy również, że szkolenia wspierające podpisanie paktów na rzecz zatrudnienia najlepsze efekty przyniosły województwie warmińsko-mazurskim. W województwie tym przedstawiciele trzech stron po zakończeniu szkoleń najczęściej podejmowali wspólne działania (wskazane przez 55% badanych wobec średniej 43%), najczęściej wskazywano korzyści związane z nawiązaniem kontaktów z innymi partnerami (90% wobec średniej 82%) oraz korzyści związane z nabyciem wiedzy lub umiejętności starania się o fundusze (90% wobec średniej 78%). Szukając przyczyn takiego stanu rzeczy wskazać należy szczególnie istotną rolę współpracy

wykonawcy projektu z WUPem, co prowadzi do wniosku, iż właściwie realizowany projekt jest pochodną owocnej współpracy na lokalnym terenie.

Najmniej skuteczne okazały się szkolenia prowadzone w województwie podlaskim z wyjątkiem projektu „Promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich”. W województwie podlaskim w porównaniu z innymi województwami, beneficjenci szkoleń dla bezrobotnych po szkoleniu najrzadziej znajdowali pracę (23% wobec średniej 30%), najrzadziej poprawiała się konkurencyjność firm uczestniczących w szkoleniach dla MŚP (32% wobec średniej 45%), najmniej również szkolenia przyczyniały się do podejmowania wspólnych inicjatyw przez beneficjentów szkoleń (29% wobec średniej 43%).

Czy zestawy projektów w poszczególnych województwach były właściwie dobrane? Czy projekty wzmacniały wzajemnie swoje efekty dając efekt synergii?

Biorąc pod uwagę potrzeby zidentyfikowane na poziomie poszczególnych województw można stwierdzić, że projekty w pełni wpisywały się w strategię wojewódzkie. Podsumowując wyniki prowadzonej ewaluacji należy dodać, że w jej trakcie poszukiwano również syndromów synergii między projektami realizowanymi danym regionie. Nie udało się jednak takich oznak zidentyfikować, co prowadzi do konkluzji, iż projekty przeprowadzone w poszczególnych województwach nie wzmacniały wzajemnie swoich efektów. Projekty realizowane były przez różnych wykonawców działających niezależnie, także grupy osób będących beneficjentami szkoleń były na tyle zdywersyfikowane, że trudno zidentyfikować w tychże projektach płaszczyzny wzajemnego oddziaływania. Brak efektu synergii potwierdziło również zróżnicowanie stopnia, w jakim programy prowadzone w poszczególnych województwach rozwiązywały zdiagnozowane problemy wojewódzkie. Potencjalnie rolę spajającą poszczególne projekty mogły wypełniać WUP-y, jako jednostki nadzorujące, jednakże ich rola bardziej skupiała się na zadaniach zarządczych, aniżeli merytorycznych.

W jakim stopniu regionalne programy rozwoju zasobów ludzkich pozwoliły na rozwiązanie zidentyfikowanych problemów wojewódzkich?

Zidentyfikowane w fazie przygotowania projektu potrzeby regionu śląskiego dotyczyły zagrożenia bezrobociem osób zatrudnionych we właściwych dla regionu sektorach, związanych z przemysłem wydobywczym i metalurgicznym, powolnego wzrostu sektora MSP oraz ograniczonego rozwoju sektora usług i turystyki.

Trudno ocenić, w jakim stopniu szkolenia rozwiązały problem zagrożenia bezrobociem osób zatrudnionych w przemyśle ciężkim. Niemal wszyscy beneficjenci szkoleń dla osób zagrożonych bezrobociem, po ich zakończeniu nadal pracowały, lecz jak zaznaczono wcześniej, podejrzewa się, że nie były to osoby zagrożone faktycznie bezrobociem. Szkolenia dla pracowników MSP skutecznie wspierały ten sektor przedsiębiorstw. W ponad połowie firm po zakończeniu szkoleń odnotowano wzrost konkurencyjności. Szkolenia w znacznym stopniu rozwiązały problem ograniczonego rozwoju sektora usług i turystyki. MSP uczestniczące w szkoleniach, w których odnotowano wzrost konkurencyjności w większości prowadziły działalność w sektorze usług.

Główne problemy województwa warmińsko-mazurskiego związane były z bardzo wysokim wskaźnikiem bezrobocia mającym charakter strukturalny, w szczególności związanym z przewagą gospodarki rolniczej w strukturze PGRów, oraz z wysokim poziomem bezrobocia wśród młodych ludzi i niski poziom wykształcenia mieszkańców. Problemy te udało się rozwiązać w umiarkowanym stopniu. Wśród bezrobotnych uczestników szkoleń, po ich zakończeniu pracowało 31%. Wśród osób mieszkających na wsi pracę znalazła ponad jedna czwarta beneficjentów (26%), wśród osób młodych – do 24 roku życia – jedna trzecia (33%), a wśród osób z podstawowym lub zawodowym wykształceniem dwie piąte (41%).

Problemy zdefiniowane w województwie podkarpackim dotyczyły niskiej aktywności gospodarczej mieszkańców, zagrożenia bezrobociem osób zatrudnionych w sektorze przemysłowym, dużego bezrobocia na obszarach wiejskich, niedorozwoju sektora MSP, oraz niedostatecznego przygotowanie władz lokalnych do działań w zakresie zatrudnialności i lokalnego rynku pracy.

Problem niskiej aktywności gospodarczej mieszkańców regionu w wyniku szkoleń nie został rozwiązany. Wśród badanych beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem jedynie 1% beneficjentów założyło własną działalność gospodarczą. W przypadku problemu zagrożenia bezrobociem osób pracujących w

przemysle ciężkim trudno jest ustalić, czy program okazał się pomocny. Niemal wszyscy (94%) beneficjenci szkoleń dla osób zagrożonych bezrobociem w momencie realizacji badania nadal pracowali, jednakże podobnie jak w przypadku województwa śląskiego przypuszcza się, że nie były to osoby zagrożone bezrobociem. Program szkoleń nie rozwiązał problemu bezrobocia na obszarach wiejskich. Wśród osób pochodzących z terenów wiejskich, którzy byli beneficjentami szkoleń dla bezrobotnych w momencie realizacji badania zatrudnienie znalazło jedynie 14%. W umiarkowanym stopniu rozwiązano problem niedorozwoju sektora MŚP. W blisko połowie (49%) firm biorących udział w szkoleniach zaobserwowano wzrost konkurencyjności. Przygotowanie władz lokalnych do pracy na lokalnym rynku pracy polegać miało na uczestnictwie przedstawicieli lokalnego samorządu w szkoleniach wspierających podpisywanie paktów na rzecz zatrudnienia. Lokalne władze w wysokim stopniu dzięki szkoleniom przygotowały się do pracy na lokalnym rynku pracy. Prawie wszyscy przedstawiciele władz dzięki szkoleniom poszerzyli swoją wiedzę lub umiejętności (93%), a także poznali nowe źródła finansowania projektów (89%). Ponadto ponad dwie trzecie badanych przedstawicieli samorządu (69%) wskazało zdobycie praktycznych umiejętności w ubieganiu się o fundusze unijne.

Problemy zidentyfikowane w województwie lubelskim związane były z wysoką stopą bezrobocia na obszarach wiejskich oraz niedorozwojem sektora prywatnego, w szczególności sektora MŚP, jako potencjalnego źródła powstawania nowych miejsc pracy.

W wyniku działania programu nie udało się rozwiązać problemu bezrobocia na obszarach wiejskich. Wśród zamieszkujących wsie beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych, jedynie co siódmy (14%) znalazł zatrudnienie. W umiarkowanym stopniu program przyczynił się do wsparcia sektora MŚP. W blisko połowie (48%) firm uczestniczących w szkoleniach dla MŚP polepszyła się konkurencyjność. Szkolenia miały także wpływ na wzrost obrotów MŚP. Obroty uczestniczących w szkoleniach MŚP z województwa lubelskiego po zakończeniu szkoleń wzrosły średnio o 7,3%.

W województwie podlaskim zidentyfikowano problemy dotyczące wysokiej stopy bezrobocia, w szczególności na obszarach wiejskich, zagrożenia bezrobociem osób zatrudnionych w sektorach przemysłowych oraz niestabilnością sektora MŚP, przejawiającą się okresowymi redukcjami zatrudnienia i dużą zmiennością profilu działalności.

Program szkoleń w niskim stopniu pozwolił na rozwiązanie problemu wysokiej stopy bezrobocia. Niecała jedna czwarta (23%) spośród beneficjentów szkoleń dla bezrobotnych po zakończeniu szkoleń znalazła zatrudnienie. Z kolei wśród bezrobotnych zamieszkujących tereny wiejskie niecała jedna piąta (19%) po szkoleniu rozpoczęła pracę. Podobnie jak w województwach śląskim i podkarpackim trudno jest ustalić, czy szkolenia pomogły w rozwiązaniu problemu zagrożenia bezrobociem osób pracujących w przemyśle ciężkim, ponieważ zachodzi obawa, że beneficjenci szkoleń dla zagrożonych bezrobociem faktycznie nie byli zagrożeni bezrobociem. W umiarkowanym stopniu program szkoleń wpłynął na stabilność MŚP. Wprawdzie obroty MŚP z województwa podlaskiego uczestniczących w szkoleniach wzrosły średnio o 9,9 procent, jednakże wzrost konkurencyjności firm wskazali przedstawiciele jedynie jednej trzeciej firm.

Analizując wdrażanie programów w poszczególnych województwach należy jeszcze zwrócić uwagę na niski stopień wydatkowania zakontraktowanych środków z budżetu państwa. We wszystkich województwach wydatkowano mniej niż połowę zakontraktowanych środków.

Jakie programy w zakresie rozwoju zasobów ludzkich powinny być w przyszłości realizowane na terenie poszczególnych województw?

Warte zarekomendowania jest kontynuowanie działań skierowanych dla wszystkich grup beneficjentów, którzy brali udział w Programie Phare 2000 SSG RZL, gdyż zarówno bezrobotni, których wskaźnik w kraju jest nadal jednym z najwyższych w Europie, jak i sektor MŚP, który boryka się z szeregiem problemów, w tym również związanych z niedostatecznym rozwojem zasobów ludzkich, wymagają dalszego wsparcia. Również idea tworzenia paktów na rzecz zatrudnienia wydaje się być warta propagowania. Jak wiemy działania te były kontynuowane w kolejnych etapach programu, tj. w zakończonym już Phare 2001 oraz realizowanym obecnie Phare 2002. Wsparcia podobnych grup adresatów można spodziewać się podczas wdrażania Funduszy

Strukturalnych, w związku z tym można mieć nadzieję na kumulację i synergię długotrwałych efektów działań na rzecz rynku pracy.

Jak wyglądała koordynacja z innymi działaniami o podobnym charakterze wdrażanymi w tym samym czasie na terenie poszczególnych województw, np. przez Powiatowe i Wojewódzkie Urzędy Pracy?

Jednym z niebezpieczeństw, które może dotyczyć działań implementowanych w przyszłości, jest zidentyfikowany w niniejszej ewaluacji problem nakładania się podobnych działań realizowanych na tym samym terenie, tak jak miało to miejsce w przypadku szkoleń dotyczących paktów na rzecz zatrudnienia i realizowanych w tym samym czasie i dla tej samej grupy odbiorców szkoleń w ramach Programu Aktywizacji Obszarów Wiejskich (PAOW). Brak właściwej koordynacji różnych działań realizowanych lokalnie nie będzie zapewne dotyczył działań skierowanych do bezrobotnych, gdyż potrzeby w tym zakresie są bardzo duże. Jednak, zwłaszcza tam, gdzie zaangażowanie organów lokalnych, w tym Powiatowych i Wojewódzkich Urzędów Pracy jest niezbędne warto zadbać o ich właściwe zharmonizowanie.

Jak należy ocenić rolę administracji regionalnej i lokalnej we wdrażaniu programu?

Wojewódzkie Urzędy Pracy oraz Powiatowe Urzędy Pracy pełniły bardzo ważną rolę w procesie wdrażania, a przede wszystkim monitorowania Phare 2000. Ich wiedza o sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz zaangażowanie w wizytowanie szkoleń pozwoliły zapobiec wielu niedociągnięciom ze strony realizatorów i przez to podnieść jakość poszczególnych projektów szkoleniowych.

Podczas realizacji projektów zarówno przedstawiciele Wojewódzkich Urzędów Pracy wiele czasu poświęcali na wizytowanie odbywających się szkoleń. Kontrole działały mobilizująco na wykonawców i zapobiegały potencjalnym nieprawidłowościom, jakie mogły się pojawić w trakcie realizacji lub korygowały pojawiające się niekiedy niedociągnięcia ze strony wykonawców.

5.3 Ocena poszczególnych typów projektów

5.3.1 Szkolenie i poradnictwo biznesowe dla osób zagrożonych bezrobociem.

Jak zmieniła się sytuacja beneficjentów projektów od momentu udziału w projekcie do momentu przeprowadzania badania?

Beneficjentami szkoleń w zdecydowanej większości były osoby bezrobotne (84% beneficjentów). Pozostałą część beneficjentów stanowiły osoby zagrożone bezrobociem. Wśród bezrobotnych beneficjentów przed szkoleniem, w momencie przeprowadzania badania blisko jedna czwarta (22%) była zatrudniona na stałe, a jedna dziesiąta (10%) tymczasowo. Ponad połowa bezrobotnych przed szkoleniem (52%), w momencie realizacji badania nie pracowała, ale poszukiwała pracy, natomiast blisko jedna dziesiąta (9%) nie pracowała i nie poszukiwała pracy. Niewielu beneficjentów zdecydowało się na założenia własnej działalności gospodarczej – 2% spośród bezrobotnych przed szkoleniem. Pozostałe osoby bezrobotne przed szkoleniem, w momencie realizacji badania uczyły się (2%), były na stażach (2%) bądź też pracowały bez umowy (1%).

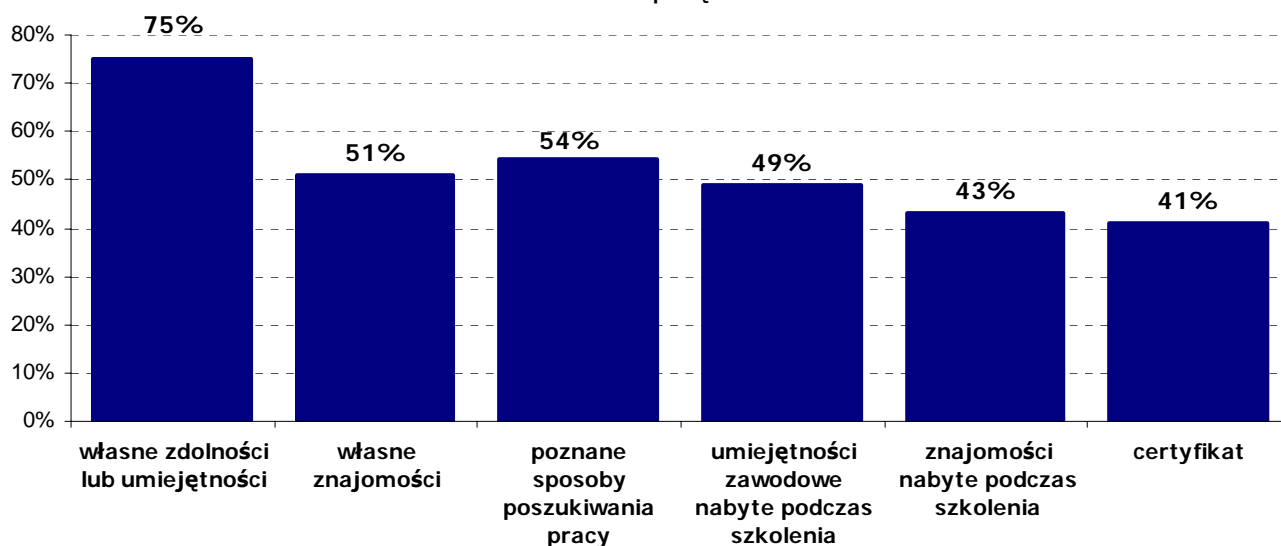
Wśród beneficjentów zagrożonych bezrobociem przed szkoleniem niemal wszyscy (90%) w momencie przeprowadzenia badania pracowali. Przypuszcza się, że ci beneficjenci nie byli osobami zagrożonymi bezrobociem (tzn. osobami, którym pracodawca wręczył wypowiedzenie), lecz pracownikami przedsiębiorstw, którzy, z własnej woli bądź skierowani przez pracodawcę, uczestniczyli w szkoleniach.

W jakim stopniu zmianę sytuacji beneficjentów można przypisać ich udziałowi w projektach, a w jakim pozostałym czynnikom? Jakie inne czynniki wpłynęły na zmianę sytuacji beneficjentów?

Wśród beneficjentów, którzy przed udziałem w szkoleniach byli bezrobotni, a po szkoleniach znaleźli pracę ponad połowa (54%) stwierdziła, że wpływ na znalezienie pracy w dużym lub bardzo dużym stopniu miały poznane podczas szkoleń sposoby poszukiwania pracy, a niecała połowa (49%) taki wpływ przypisywała umiejętnościom zawodowym nabytym podczas szkolenia. Innymi czynnikami mającymi duży wpływ na znalezienie pracy, wskazanymi przez beneficjentów były znajomości nabyte podczas szkoleń (43%) oraz uzyskane certyfikaty (41%). Czynniki niezwiązanymi ze szkoleniem, które zdaniem beneficjentów miały duży wpływ na zmianę ich sytuacji zawodowej, były ich własne zdolności lub umiejętności (wskazane przez 75% spośród beneficjentów bezrobotnych przed szkoleniem, którzy po szkoleniu znaleźli pracę) oraz własne znajomości (wskazane przez 51% beneficjentów). Zauważyć można, że czynnik niezwiązany ze szkoleniem, jakim były własne zdolności beneficjentów wskazywany był częściej, niż czynniki związane ze szkoleniem. Jednakże może być to związane z psychologicznym mechanizmem, który polega na tym, że przyczyn swoich sukcesów ludzie częściej upatrują w czynnikach związanych ze swoją osobą, natomiast przyczyn swoich porażek w czynnikach zewnętrznych.

czynniki wpływające na znalezienie pracy

procent odpowiedzi zdecydowanie duży wpływ i duży wpływ wśród beneficjentów, którzy po szkoleniu znaleźli pracę



W jakim stopniu szkolenia i doradztwo zawodowe wpłynęły na aktywność objętych wsparciem osób zagrożonych bezrobociem, a przede wszystkim jak wpłynęły na ich zatrudnialność oraz rozpoczynanie przez nich działalności gospodarczej? (Jaka część osób uczestnicząca w szkoleniach dla przyszłych pracowników regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej znalazła zatrudnienie w Centrach Informacji Turystycznej oraz w sektorze turystycznym?)

Niemal wszyscy (90%) uczestnicy szkoleń, zagrożeni bezrobociem, po szkoleniach pracowali, jednakże istnieją pewne przesłanki wskazujące, że osoby te faktycznie nie były zagrożone bezrobociem, tzn. nie były osobami, które przed szkoleniem dostały wypowiedzenie od swojego pracodawcy. W trakcie realizacji badania kilku respondentów przyznało, że przed szkoleniem pracowali w tym samym przedsiębiorstwie co po szkoleniu, ponadto zastanawiające jest, że zatrudnialność tych osób wyniosła 90%, podczas gdy zatrudnialność osób bezrobotnych przed szkoleniem tylko 30%.

Wśród beneficjentów szkoleń dla przyszłych pracowników CIT, ponad dwie trzecie (67%) znalazło zatrudnienie. Niemal co siódmy beneficjent tych szkoleń (15%) podjął pracę w CIT, a co piąty (20%) w sektorze turystycznym, lecz w innych miejscach niż CIT.

Czy zestawy instrumentów (różne rodzaje doradztwa, różne rodzaje szkoleń, staże) w ramach poszczególnych projektów były właściwie dobrane? Jakie metody szkoleń i doradztwa zawodowego były najbardziej efektywne?

Szkolenia na temat prowadzenia działalności gospodarczej oraz doradztwo dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą okazały instrumentami nieefektywnymi. Nieliczne osoby, które skorzystały z tych instrumentów rozpoczęły działalność gospodarczą (4%), a spośród tych osób, które założyły działalność gospodarczą, większość nie korzystała z tego rodzaju instrumentów.

Szkolenia zawodowe charakteryzowały się średnią efektywnością. Co czwarty (25%) spośród wszystkich beneficjentów szkoleń zawodowych stwierdził, że duży lub bardzo duży wpływ na znalezienie pracy miały umiejętności zawodowe nabyte podczas szkolenia. Najbardziej efektywne pod tym względem okazały się szkolenia organizowane w województwie śląskim i warmińsko-mazurskim (odpowiednio 34% i 29% beneficjentów szkoleń zawodowych wskazało duży lub bardzo duży wpływ umiejętności zawodowych nabytych podczas szkolenia na znalezienie pracy) a najmniej efektywne szkolenia w lubelskim (14%) oraz w podlaskim (19%).

Średnia efektywność charakteryzowała również szkolenia w zakresie aktywnego poszukiwania pracy. Ponad jedna trzecia spośród beneficjentów, którzy po szkoleniu poszukiwali pracy, poszukiwała jej w inny sposób niż przed szkoleniem. Ponadto, co szósty badany stwierdził, że duży lub bardzo duży wpływ na podjęcie pracy po szkoleniu miały poznane podczas szkolenia sposoby ubiegania się o pracę.

Wysoką efektywnością charakteryzowały się natomiast działania polegające na przygotowaniu indywidualnych charakterystyk dla uczestników, poradnictwie zawodowym oraz poradnictwie edukacyjnym. Trzy czwarte spośród badanych, którzy korzystali z tych instrumentów, uważało, że dzięki tym formom pomocy zwiększyły się ich umiejętności potrzebne do znalezienia pracy.

Czy instrumenty w ramach jednego projektu wzmacniały wzajemnie swoje efekty? Które z instrumentów (lub ich zestawy) miały, według beneficjentów, kluczowe znaczenie dla znalezienia przez nich zatrudnienia lub rozpoczęcia działalności gospodarczej?

Odnotowano pozytywną zależność między wpływem na znalezienie pracy umiejętności zawodowych nabytych przez beneficjentów na szkoleniu, a poznanymi na szkoleniu sposobami poszukiwania pracy. Oznacza to wzajemne wzmacnianie efektów przez takie instrumenty – z jednej strony szkolenia zawodowe, a z drugiej szkolenia w zakresie aktywnego poszukiwania pracy oraz poradnictwo zawodowe (w trakcie, którego beneficjenci również poznawali sposoby poszukiwania pracy).

Czy zakres tematyczny szkoleń dla przyszłych pracowników regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej był właściwy z punktu widzenia pracy w CIT i w sektorze turystycznym?

Zakres tematyczny szkoleń dla pracowników regionalnych Ośrodków Informacji Turystycznej był właściwy z punktu widzenia pracy w CIT. Podczas szkoleń beneficjenci zdobyli nowe umiejętności dotyczące turystyki, polepszyli znajomość języków obcych. Większość beneficjentów uczestniczących w dyskusji grupowej podkreślała profesjonalizm i duże zaangażowanie, dobrze przygotowanych trenerów. Szkolenia prowadzone były w sposób ciekawy, doceniono obszerne i interesujące materiały szkoleniowe, które przydały się w późniejszej pracy w sektorze turystycznym.

Jaki był szacunkowy średni koszt stworzenia nowego miejsca pracy dla tego typu projektów?

Szacunkowy koszt utworzenie jednego miejsca pracy w projekcie szkoleń dla bezrobotnych wyniósł 3036 EUR.

Czy występowały znaczące różnice w wysokości kosztu stworzenia nowego miejsca pracy pomiędzy województwami? Jeśli tak, z czego wynikają?

Odnotowano znaczące różnice w wysokości kosztu utworzenia jednego miejsca pracy pomiędzy projektami realizowanymi w różnych województwach. Najwyższy koszt utworzenia miejsca pracy zaobserwowano w sprofilowanym zawodowo programie szkoleń dla przyszłych pracowników nowoutworzonych CIT (4510 EUR). Wśród projektów szkoleń nieprofilowanych zawodowo, najwięcej utworzenie jednego miejsca pracy kosztowało w województwie lubelskim (3794 EUR) i warmińsko-mazurskim (3685 EUR), najmniej zaś w podkarpackim (2309 EUR), śląskim (2351 EUR) i podlaskim (2419 EUR). Różnice w występujących między województwami kosztach utworzenia miejsca pracy częściowo wyjaśnić można skutecznością szkoleń. Najdroższe i zarazem najbardziej skuteczne okazało się szkolenie dla przyszłych pracowników nowoutworzonych CIT, natomiast jednymi z najtańszych i jednocześnie mało skutecznych, okazały się szkolenie nieprofilowane tematycznie przeprowadzone w podkarpackim i podlaskim.

Jak oceniano koszt stworzenia nowego miejsca pracy w porównaniu z innymi programami o podobnym charakterze?

W porównaniu z innym programem, koszt utworzenia jednego miejsca pracy w programie Phare 2000 SSG komponent Rozwoju Zasobów Ludzkich jest niski. W programie „Phare - Inicjatywa II – Łagodzenie społecznych skutków restrukturyzacji górnictwa węgla kamiennego i hutnictwa żelaza i stali w Polsce oraz rozwój regionalny na Śląsku”, który zakładał tworzenie miejsc pracy, koszt utworzenia miejsca pracy wyniósł 8 119 EUR dla osób pochodzących z sektora górnictwa i 8 393 EUR dla osób pochodzących z sektora hutnictwa. Należy tu jednak zwrócić uwagę, że program Phare – Inicjatywa II różnił się od programu Phare SSG komponent RZL tym, że skierowany był do konkretnej grupy beneficjentów i oferował beneficjentom innego rodzaju wsparcie (m. in. takie jak preferencyjne pożyczki, dopłaty do oprocentowania kredytów bankowych). W związku tym należy ostrożnie interpretować porównanie kosztu stworzenia jednego miejsca pracy w obu programach. Nie znaleziono jednakże innych danych, wobec których można by porównać koszt utworzenia jednego miejsca pracy.

Jakie elementy systemu wdrażania powinny zostać zmienione, aby projekt o podobnym charakterze przyniósł większe efekty?

Jakie rekomendacje z badania wynikają dla wspierania tego typu projektów ze środków publicznych w przyszłości, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania w systemie funduszy strukturalnych?

Prowadząc dalsze projekty szkoleniowe dla osób bezrobotnych lub zagrożonych bezrobociem należy rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji:

- Skrócenie czasu wdrażania, a przede wszystkim przygotowania programu.
- Bardziej adekwatne do możliwości lokalnego rynku pracy definiowanie wskaźników osiągnięć dla poszczególnych projektów, takich jak: liczba osób przeszkolonych w ramach poszczególnych rodzajów szkoleń zawodowych; planowana liczba osób, które po szkoleniu znajdą zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki.
- Skoncentrowanie się projektodawców i realizatorów w większym stopniu na jakości przedsięwzięć.
- Dopasowanie tematyki i zakresu szkolenia do zapotrzebowania na rynku pracy.
- Przeprowadzanie dokładniejszej procedury rekrutacyjnej uczestników szkoleń oraz dopasowanie szkoleń do wiedzy i zdolności uczestników szkoleń.
- Wydłużenie niektórych rodzajów kursów.
- Zorganizowanie większej ilości zajęć praktycznych, a mniejszej teoretycznych, które oceniane są przez beneficjentów jako nieużyteczne. Warto również rozważyć powiązanie szkoleń ze stażami w zakładach pracy.
- Położenie większego nacisku na organizację szkolenia: zapewnienie wszystkim uczestnikom szkoleń dobrych warunków lokalowych i wyżywienia.
- Refundowanie kosztów przejazdu na szkolenie osobom dojeżdżającym z odległych dzielnic miasta, w którym odbywa się szkolenie.

- Powiązanie szkoleń dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej z inkubatorami przedsiębiorczości, które umożliwiłyby beneficjentom dostęp do infrastruktury potrzebnej do prowadzenia firmy oraz możliwość skorzystania z pomocy doradczej.
- Zaoferowanie osobom zamierzającym założyć własne przedsiębiorstwo programu pomocowego (np. jakąś formę dotacji na założenie własnego przedsiębiorstwa, preferencyjny kredyt).

Czy dobór beneficjentów był właściwy? Czy wsparcie trafiło do odpowiednich osób? Czy można było osiągnąć wyższą efektywność modyfikując kryteria kwalifikowalności do otrzymania wsparcia?

W części przypadków doboru beneficjentów szkoleń nie przeprowadzono w sposób właściwy. Co ósmy beneficjent szkoleń (12%) został skierowany na inne szkolenie, niż się starał. Beneficjenci tacy uczestniczyli w szkoleniach, których tematyka nie była dla nich interesująca i w przyszłości nie zamierzali podjąć pracy związanej z tematem kursów. Ponadto rekrutując beneficjentów na szkolenia, nie brano pod uwagę czy osoby te po zakończeniu szkoleń będą mogły podjąć pracę związaną z tematyką szkoleń. W ten sposób czterdziestoletnie kobiety brały udział w szkoleniach przygotowujących do zawodu sekretarki, a jak się później okazało, pracodawcy na to stanowisko preferowali osoby młodsze.

Jak zaznaczono w rozdziale 1.2 Rekomendacje wskazane byłoby przeprowadzania szczegółowych testów sprawdzających predyspozycje kandydatów i dopasowania poziomu trudności szkoleń i ich tematyki do możliwości beneficjentów. Nie wszyscy bowiem wykonawcy dokładnie sprawdzali umiejętności i predyspozycje potencjalnych beneficjentów.

5.3.2 Szkolenia dla pracowników MŚP

Jak zmieniła się sytuacja firm (organizacja, finanse, zasięg, zatrudnienie, etc.), których pracownicy wzięli udział w szkoleniach w ramach obu programów w stosunku do okresu sprzed udziału w szkoleniach?

W blisko dwóch trzecich (63%) firm biorących udział w szkoleniach, po zakończeniu szkoleń polepszyła się organizacja pracy. W ponad jednej czwartej firm (28%) zwiększył się zasięg działalności, jednakże należy tu zaznaczyć, że w przypadku dwóch trzecich firm (66%), zasięg działalności po szkoleniu nie zmienił się. Podobnie biorąc pod uwagę obroty firm, w blisko jednej trzeciej firm odnotowano wzrost obrotów, przy jednoczesnym braku ich zmiany w ponad połowie firm (54%). W firmach biorących udział w szkoleniu obroty średnio wzrosły o 6,3%. W trzech czwartych firm, po szkoleniu nie odnotowano zmiany zatrudnienia, natomiast w co szóstej firmie (16%) po szkoleniu zatrudnienie wzrosło.

W jakim stopniu zmianę sytuacji firm można przypisać ich udziałowi w projektach, a w jakim pozostałym czynnikiem? Jakie inne czynniki wpłynęły na zmianę sytuacji przedsiębiorstw?

Zmiany sytuacji firm opisane powyżej, beneficjenci szkoleń przypisywali głównie ich udziałowi w szkoleniu. Innym wymienianym przez beneficjentów czynnikiem mającym wpływ na zmianę sytuacji firm, było wstąpienie Polski do Unii Europejskiej, a przez otwarcie się nowych rynków zbytu.

W jakim stopniu szkolenia kadry zarządzającej i pracowników małych i średnich przedsiębiorstw wpłynęły na wzrost konkurencyjności oraz poziom zatrudnienia w firmach, których pracownicy wzięli udział w szkoleniach?

Wpływ szkoleń na poprawę konkurencyjności firm wskazali przedstawiciele blisko połowy firm (45%). Jak zaznaczono powyżej, w trzech czwartych firm biorących udział w szkoleniach nie odnotowano wpływu szkoleń na zatrudnienie, w co szóstej firmie (16%) zatrudnienie wzrosło, a w jedynie co dwudziestej piątej (4%) zmniejszyło się. Podkreślić tu należy, że wpływ szkoleń na zmniejszenie zatrudnienia nie był znaczny, tym samym w niedużym stopniu występowało zjawisko wzajemnego znoszenia się efektów różnych programów prowadzonych w ramach komponentu RZL polegającego na tym, że program skierowany do bezrobotnych zmniejszał bezrobocie, a równocześnie szkolenia dla MŚP generowały bezrobocie.

Jaka część przedsiębiorstw biorących udział w szkoleniach rozpoczęła prace nad wdrożeniem systemu zarządzania jakością?

Jaka część przedsiębiorstw biorących udział w szkoleniach uzyskała certyfikaty jakości?

Wśród przedsiębiorstw biorących udział w szkoleniu dotyczącym wdrażania systemu jakości niemal co siódme przedsiębiorstwo (15%) rozpoczęło pracę nad wdrażaniem systemu zarządzania jakością, co stanowi 5% wszystkich przedsiębiorstw biorących udział w szkoleniach, natomiast co piąte przedsiębiorstwo (20%) uzyskało certyfikaty jakości, co z kolei stanowi 7% wszystkich przedsiębiorstw.

Jaki był średni koszt przeszkolenia jednej osoby (całkowity i część pochodząca ze środków publicznych) w obu programach?

Całkowity średni koszt przeszkolenia jednej osoby wyniósł 460,34 EUR, natomiast biorąc po uwagę tylko środki publiczne, wówczas średni koszt przeszkolenia jednej osoby wyniósł 107,45 EUR.

Jaka była wartość dodana tego typu projektów? Czy program przyczynił się do zwiększenia świadomości potrzeby szkoleń wśród pracodawców sektora MSP? Czy mali i średni przedsiębiorcy uczestniczący w projekcie wcześniej organizowali szkolenia dla swoich pracowników?

Projekt w umiarkowanym stopniu przyczynił się do zwiększenia świadomości szkoleń wśród pracodawców sektora MŚP. W co piątej firmie biorącej udział w szkoleniach, po ich zakończeniu zwiększyła się częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia. Niemniej jednak w blisko trzech czwartych firm (71%) częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia nie zmieniła się. Brak zmiany częstości wysyłania pracowników na szkolenia częściowo mógł być spowodowany brakiem funduszy na szkolenia w MSP. Wśród menedżerów, którzy odpowiedzieli, że w ich firmach częstotliwość wysyłania pracowników na szkolenia nie zmieniła się, ponad jedną czwartą (27%) stanowią menedżerowie, którzy odpowiedzieli również, że nie zapłaciliby za szkolenie jego pełnej ceny, ponieważ firmy nie byłoby na to stać.

Co piąty menedżer odpowiedział, że przed udziałem pracowników jego firmy w szkoleniach w ramach Phare 2000, pracownicy często lub bardzo często kierowani byli na szkolenia. Ponad dwie piąte (42%) menedżerów stwierdziło, że przed szkoleniami w ramach Phare 2000 kierownictwo firm sporadycznie kierowało pracowników na szkolenia, i niemal tyle samo (37%) przyznało, że wcześniej kierownictwo wcale nie kierowało pracowników na szkolenia.

Jak oceniane są oba programy przez właścicieli firm oraz ich pracowników, którzy wzięli udział w szkoleniach z punktu widzenia: dostępności uzyskania wsparcia (informacja o programie oraz stopień złożoności procedur), tematyki szkoleń, jakości prowadzonych szkoleń (trenerzy, materiały, etc.), kosztów szkolenia (wkład własny), przydatności wiedzy nabytej podczas szkolenia i jej zastosowania, wpływu szkolenia na sytuację firmy?

Pracownicy firm raczej nie orientowali się skąd właściciele ich firm dowiedzieli się o szkoleniach organizowanych w ramach funduszu Phare 2000. Zostali oni „oddelegowani” przez swoich szefów. Większość beneficjentów-menedżerów uczestniczących w dyskusji grupowej uzyskała informację na temat szkoleń dla MSP: w Internecie, od znajomych, z konferencji organizowanych przez wykonawców, z broszur informujących o szkoleniach, z biuletynów informacyjnych. Część została o szkoleniu powiadomiona telefonicznie.

Proces kwalifikacyjny firm, które chciały uczestniczyć w szkoleniu nie był skomplikowany. Wystarczyło jedynie zgłosić swoje zainteresowanie. Szkolenia dla MŚP cieszyły się więc dużym uznaniem, także dlatego, że koszty za szkolenie w wysokości 20% wartości szkolenia, nie były obciążające firmy. Poniesiony koszt, zdaniem większości, był warty uczestnictwa w szkoleniu. Atrakcyjny koszt szkolenia zachęcił wielu przedstawicieli firm i właścicieli do wzięcia udziału w szkoleniach i wysłania swoich pracowników.

Szkolenia dla MŚP zostały ocenione pozytywnie przez osoby, które wzięły w nich udział. Dziewięciu na dziesięciu przedstawicieli firm, które brały udział w szkoleniach (90%), dobrze oceniło jakość szkoleń. Niewiele mniej badanych (85%) uważało, że szkolenia były odpowiednio dopasowane do ich wiedzy i umiejętności. Wśród badanych dominowała również opinia, że szkolenia były na tyle cenne, że warto je kontynuować (86%) oraz przeszkolić większą liczbę pracowników (75%).

Czy powinna zmienić się tematyka szkoleń? Jeśli tak, na jakie zagadnienia powinien być kładziony nacisk w szczególności?

Jakie rekomendacje z badania wynikają dla wspierania tego typu projektów ze środków publicznych w przyszłości, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania w systemie funduszy strukturalnych?

Prowadząc dalsze projekty szkoleniowe dla pracowników i menadżerów małych i średnich przedsiębiorstw należy rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji:

- Przeprowadzenie bardziej precyzyjnej rekrutacji, podczas której powinna być zwrócona uwaga, czy w szkoleniu biorą udział osoby, dla których to szkolenie jest adresowane tj. beneficjenci zatrudnieni w sektorze MŚP.
- Dostosowanie szkoleń do poziomu ich uczestników. Szkolenia powinny być oferowane zarówno dla pracowników mniej, jak i bardziej zaawansowanych w danej dziedzinie.
- Zwiększenie długości niektórych szkoleń. Z drugiej jednak strony szkolenia nie powinny być również zbyt długie, gdyż specyfika małych i średnich firm powoduje, że często nie ma możliwości oddelegowanie pracownika na dłuższy okres czasu miejsce pracy.
- Zapewnienie udziału trenerów posiadających doświadczenie praktyczne, a nie tylko akademickie.
- Zapewnienie prowadzenia szkoleń przez specjalistów z branż, w jakich działają przedsiębiorstwa z których pochodzą beneficjenci
- Przykłady (*case study*) pokazywane na szkoleniach powinny być bardziej dopasowane do specyfiki małych i średnich przedsiębiorstw oraz specyfiki branż, które reprezentują uczestnicy.

5.3.3 Wspieranie rozwoju lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia

W jakim stopniu wspieranie rozwoju lokalnych paktów zatrudnienia przyczyniło się do podpisywania tych paktów?

Program szkoleń wspierający podpisywanie lokalnych paktów na rzecz zatrudnienia w bardzo znaczącym stopniu przyczynił się do podpisania paktów. W opinii ponad dwóch trzecich badanych beneficjentów szkoleń (68%) gdyby nie szkolenia pakt nie zostałyby podpisane. Niemal wszyscy pozostali beneficjenci (29%) odnotowali pomocną rolę szkoleń w podpisywaniu paktów.

Jak wyglądał proces prac nad podpisanymi lokalnymi paktami zatrudnienia? Jakie instytucje i osoby oraz w jaki sposób uczestniczyły w tym procesie? Jaka była rola i zaangażowanie poszczególnych partnerów: samorządów lokalnych, firm i organizacji pozarządowych?

Wysoko (szczególnie w województwie warmińsko – mazurskim) oceniono przygotowanie i profesjonalizm trenerów. Prowadzili oni w większości przypadków szkolenia w sposób ciekawy. Podczas prac nad podpisaniem paktów beneficjenci nauczyli się jak ze sobą rozmawiać, negocjować. Za przydatną uznano samo tematykę szkolenia – partnerstwo na rzecz zatrudnienia. Korzystne dla regionów było spotkanie się przedstawicieli samorządów, biznesu i organizacji pozarządowych. Uczestnicy mogli między sobą wymieniać informację, a część z nich nawiązała współpracę. Szkolenia nauczyły partnerów umiejętności słuchania i rozmawiania ze sobą.

Najbardziej zaangażowani w proces podpisywania paktów byli przedstawiciele samorządów, najmniej zaś przedstawiciele biznesu. W szkoleniach oraz w pracach nad popisywaniem porozumień na rzecz zatrudnienia

niekiedy uczestniczyły osoby mało decyzyjne. Część uczestników kursów opuszczała je. Nie wszyscy przedstawiciele poszczególnych regionów byli jednakowo zaangażowani w proces podpisywania paktów.

Jakie były główne trudności w czasie prac nad lokalnymi paktami zatrudnienia oraz czynniki, które spowodowały, że nie powstały pakt w wybranych powiatach?

Najczęściej wskazywaną przez beneficjentów trudnością w czasie prac nad lokalnymi paktami był brak pieniędzy w lokalnym budżecie, którymi można sfinansować powstałe w wyniku prac nad paktami projekty (wskazane przez dwie trzecie badanych). Inną trudnością wymienianą przez beneficjentów był brak zaplecza instytucjonalnego związanego z paktem (wskazane przez 24% badanych). Należy zauważyć, że te dość często wskazywane przez beneficjentów trudności stały w sprzeczności wobec samej idei paktów. Jednym z celów, w jakim miały powstawać pakt było samodzielne zdobywanie funduszy przez strony porozumienia. Idea paktu nie zakładała również istnienia ram instytucjonalnych, w których pakt mogłyby działać. Z założenia lokalne podmioty zaangażowane w pakt powinny współpracować ze sobą na mocy samego paktu. Wskazywanie przez beneficjentów takich trudności świadczyć może o wspomnianym wcześniej braku kulturowych wzorców pozainstytucjonalnej współpracy między lokalnymi partnerami. W związku z tym, że lokalne podmioty nie były w stanie nawiązać ze sobą współpracy w ramach tak zaprojektowanych paktów, w przyszłości należałoby zmodyfikować idee paktu i zapewnić lokalnym działaczom możliwość częściowego finansowania projektów powstałych w ramach paktów oraz zapewnić ramy instytucjonalne, w których podpisane porozumienia mogłyby funkcjonować. Powinna to być modyfikacja, która w większym stopniu niż pakt zaprojektowane w ramach Phare 2000, umożliwi działanie lokalnych podmiotów, ale docelowo służyć będzie wykształceniu pewnych wzorców współpracy i w efekcie w przyszłości możliwe będzie wdrożenie paktów w formule użytej w Phare 2000. Znamienne jest w tym kontekście, że prawie jedna czwarta beneficjentów (23%) uznała, że trudnością w czasie prac był brak zrozumienia idei paktu, dlatego też postuluje się zmianę idei paktu, aby była ona bardziej zrozumiała.

Inną często wskazywaną trudnością była ograniczona decyzyjność uczestników szkoleń (18%). Problem związany był ściśle z rekrutacją beneficjentów szkoleń. Spowodowany był między innymi nieznaną ideą paktu przez lokalnych decydentów (decydenci woleli wysłać na szkolenie podwładnego niż sami uczestniczyć w szkoleniach), oraz organizowaniem równolegle w niektórych województwach innych szkoleń w ramach pomocy unijnej (np. PAOW), z których korzyści dla lokalnych podmiotów były bardziej wymierne (decydenci sami wybierali się na takie szkolenia, kierując na szkolenia wspierające pakt swoich podwładnych).

Kolejne trudności wynikały z relacji między beneficjentami szkoleń. Niemal połowa badanych (47%) zauważyła trudność związaną z małą aktywnością którejś ze stron szkoleń - najczęściej wskazywano samorząd lub biznes, natomiast co ósmy beneficjent (13%) wskazywał na niechęć którejś ze stron. Prawie jedna piąta beneficjentów (18%) jako trudność wymieniła problemy związane z kontekstem politycznym, tzn. trudności w porozumieniu między beneficjentami reprezentującymi różne opcje polityczne, natomiast niecała jedna dziesiąta (7%) wskazała na nieporozumienia i osobiste konflikty.

Jak oceniano są podpisane pakt pod względem merytorycznym przez niezależnych ekspertów? Jak oceniano są szansę na stworzenie nowych miejsc pracy dzięki podpisanym paktom? W jakim stopniu szkolenia i doradztwo przyczyniło się do polepszenia jakości paktów?

Wykonawcy pozytywnie oceniali podpisanie paktów. Byli zdania, że dzięki nim znaczenie poprawiła się współpraca pomiędzy ważnymi podmiotami w regionie. Korzystne, ich zdaniem, dla regionów było spotkanie się przedstawicieli samorządów, biznesu i organizacji pozarządowych. Uczestnicy szkoleń mogli między sobą wymieniać informacje, a część z nawiązała współpracę.

Czy zmieniła się jakość współpracy pomiędzy partnerami lokalnymi? Czy realizacja tego typu projektów wpłynęła na większą gotowość do współpracy (w przyszłości) partnerów zaangażowanych w prace nad lokalnymi paktami na rzecz zatrudnienia?

Mimo tego, że nie odnotowano zwiększenia liczby kontaktów między instytucjami, których przedstawicielami byli beneficjenci szkoleń, zaobserwowano przełamanie niechęci między beneficjentami oraz zrozumienie korzyści z kolektywnego działania. Uczestnicy szkoleń nabrali przekonania, że wspólne działania różnych lokalnych podmiotów mogą przynieść pozytywne skutki zarówno dla instytucji zaangażowanych w to działanie, jak i dla całej społeczności lokalnej.

W jaki sposób lokalne paki na rzecz zatrudnienia przyczyniły się do przygotowania projektów do finansowania z funduszy strukturalnych?

Dzięki szkoleniom beneficjenci dowiedzieli się o dostępnych źródłach finansowania projektów (wskazane przez 85% beneficjentów), a także nabyli praktyczne umiejętności pozyskiwania funduszy unijnych (wskazane przez trzy czwarte badanych). Zaowocowało to składaniem w ramach paktów wniosków o dofinansowania z UE. Wśród badanych, którzy podpisali paki, złożenie takiego wniosku wskazał co trzeci beneficjent (30%; co stanowi 21% wszystkich zbadanych beneficjentów).

Jakie rekomendacje z badania wynikają dla wspierania tego typu projektów ze środków publicznych w przyszłości, zwłaszcza w kontekście funkcjonowania w systemie funduszy strukturalnych?

Realizując kolejne projekty szkoleniowe związane ze wspieraniem lokalnej współpracy trójsektorowej mającej na celu aktywizację polityki zatrudnieniowej należy rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji:

- Poprawienie rekrutacji uczestników do tego typu przedsięwzięć, co oznaczałoby: (1) zapewnienie równomiernej proporcji reprezentacji każdej ze stron wśród uczestników szkolenia, aby nie dopuścić do przewagi np. przedstawicieli samorządu; (2) zapewnienie, że w szkoleniu będą brać udział osoby mające pełnomocnictwa do podejmowania decyzji w swoich firmach/instytucjach.
- Wśród trenerów powinny znaleźć się osoby posiadające praktyczne doświadczenia w realizacji takich samych lub podobnych działań skierowanych na budowanie paktów, porozumień czy partnerstw na rzecz zatrudnienia.
- Położenie większego nacisku na praktyczną stronę szkoleń poprzez wskazywanie przykładów działań, jakie mogą podejmować podmioty zaangażowane w podpisanie paktu.
- Wprowadzenie na szkoleniach analizy udanych przykładów działań trójstronnych na rzecz zatrudnienia (*case study*).
- Dostosowanie terminów przeprowadzania szkoleń do harmonogramu innych programów pomocowych.

5.3.4 Szkolenie promowanie postaw przedsiębiorczości w szkołach średnich.

Jak oceniano jest jakość (trenerzy, materiały) prowadzonych szkoleń dla nauczycieli? Czy zakres tematyczny szkolenia był odpowiedni? Czy zaspokajał potrzeby i oczekiwania uczestników szkoleń? Jak oceniano przydatność szkolenia w pracy z uczniami?

W przypadku szkoleń dla nauczycieli, które miały formę studiów podyplomowych zarówno jakość, zakres tematyczny, zaspokojenie potrzeb i oczekiwań uczestników, jak i przydatność szkoleń do pracy z uczniami ocenione została przez beneficjentów bardzo wysoko. Niemal wszyscy beneficjenci (ponad 95%) pozytywnie oceniali przygotowanie osób prowadzących zajęcia, jakość materiałów otrzymanych w trakcie studiów oraz organizację studiów. Niewiele mniej beneficjentów (ponad 90%) było zdania, że wiedza i umiejętności zawodowe zdobyte w trakcie studiów przydały się w pracy z uczniami, pozytywnie oceniali dostosowanie studiów do potrzeb uczestników oraz deklarowało, że studia spełniły oczekiwania jakie mieli zgłaszając się na nie.

Jaka część nauczycieli przeszkolonych w zakresie przedsiębiorczości przekazuje nabytą wiedzę uczniom szkół średnich i w jaki sposób?

Trzy czwarte beneficjentów zadeklarowało, że naucza w swoich szkołach przedmiotu „Podstawy przedsiębiorczości”. Ponadto ponad połowa nauczycieli biorących udział w studiach (56%) prowadzi z uczniami zajęcia pozalekcyjne związane z tematyką przedsiębiorczości.

Czy istnieje jakościowa różnica między zajęciami prowadzonymi przez nauczycieli przeszkolonych a zajęciami prowadzonymi przez nauczycieli, którzy w tych szkoleniach nie uczestniczyli?

Przy zastosowanej zgodnie z SIWZ metodologii badania nie można udzielić odpowiedzi na to pytanie.

Czy przeszkoleni nauczyciele nadal poszerzają swoją wiedzę w tym temacie? Czy starają się dostosowywać swoje zajęcia do potrzeb uczniów?

W zdecydowanej większości przeszkoleni nauczyciele zadeklarowali, że poszerzają swoją wiedzę z zakresu przedsiębiorczości. Połowa z beneficjentów (50%) uczestniczyła w kursach, bądź szkoleniach z zakresu przedsiębiorczości, natomiast niemal trzy czwarte (74%) badanych deklarowało samodzielne doksztalcanie się poprzez czytanie fachowej literatury bądź czasopism.

Jak oceniano są szkolenia dla uczniów? Czy zakres tematyczny był odpowiedni? Czy metody szkoleniowe były interesujące, skuteczne?

Podobnie jak w przypadku szkoleń dla nauczycieli, niemal wszyscy (99%) beneficjenci szkoleń dla uczniów wystawili tym szkoleniom bardzo wysoką ocenę. Uczniowie biorący udział w tym szkoleniu odpowiadali, że dzięki szkoleniu poznali praktyczne informacje o tym, jak założyć firmę (wskazane przez 95% beneficjentów), jak wybrać branżę, w której firma będzie prowadziła działalność (92%), oraz jak prowadzić firmę, żeby przynosiła zyski (99%). Ponadto zdecydowana większość beneficjentów (87%) wskazała, że dzięki szkoleniom nabyła praktyczne informacje, o tym jak starać się o pracę. Dla zdecydowanej większości beneficjentów (99%) sposób prowadzenia szkoleń był interesujący, w szkoleniu były odpowiednie proporcje teorii i praktyki (84%), a ponadto szkolenie miało odpowiednią długość (75%).

Który typ szkoleń (szkolenia dla nauczycieli czy szkolenia dla uczniów) efektywniej przyczyniły się do rozwoju postaw przedsiębiorczości wśród młodzieży?

Nie można wprost porównać wpływu szkoleń dla uczniów i szkoleń dla nauczycieli na rozwój postaw przedsiębiorczości w szkole na podstawie wyników badań przeprowadzonych zgodnie z metodologią określoną w SIWZ.

Jakie rekomendacje z badania wynikają dla wspierania tego typu projektów ze środków publicznych w przyszłości? Czy jest uzasadnione kontynuowanie tego typu projektów?

Jakie inne instrumenty można by wykorzystać w przyszłości w celu polepszenia skuteczności osiągania zamierzonych celów projektu?

Kontynuowanie tego typu szkoleń jest uzasadnione zwłaszcza wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych, jako forma wsparcia przedmiotu „Przedsiębiorczość” stanowiącego aktualnie element programu nauczania. O ile ogólnie należy ocenić ten program wysoko, to można rozważyć wprowadzenie następujących modyfikacji:

- Prowadzenie większej ilości szkoleń wśród uczniów spoza klas maturalnych.
- Adresowanie szkoleń przede wszystkim do uczniów liceów profilowanych lub uczniów, którzy po ukończeniu liceum nie zamierzają dalej kontynuować nauki.
- Prowadzenie dla uczniów szkoleń dłuższych aniżeli trzydniowe.

Wprowadzenie staranniejszej rekrutacji nauczycieli, tak aby uniknąć szkolenia beneficjentów w wieku przedemerytalnym.