



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Małopolska

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Badanie ewaluacyjne współfinansowane z budżetu Unii Europejskiej
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*



RAPORT KOŃCOWY

Z EWALUACJI PILOTAŻU

W RAMACH USŁUGI EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ MODELU ZLECANIA OPERATOROM NIEPUBLICZNYM ZADANIA DOPROWADZENIA DO ZATRUDNIENIA OSÓB BEZROBOTNYCH

REALIZOWANEJ NA ZLECENIE WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W KRAKOWIE

MAJ 2015

Sylwia Górecka, Irena Wolińska

WYG PSDB Sp. z o.o.

ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. 7
02-366 Warszawa

Tel: + 48 22 492 71 04
Fax: + 48 22 492 71 39



creative minds safe hands

SŁOWNICZEK

APRP	Aktywna Polityka Rynku Pracy
CPI	Centrum Pracy Ingeus
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
Express do zatrudnienia	Projekt "Express do zatrudnienia – innowacyjny model aktywizacji osób bezrobotnych"
GK	Grupa Kontrolna – bezrobotni, którzy wyrazili zgodę na udział w Pilotażu, jednak nie znaleźli się w grupie Uczestników Projektu
GOPS	Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej
IDI	Indywidualny Wywiad Pogłębiony (ang. Individual In-depth Interview)
KPMG	KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.
MKU	Minimalny Katalog Usług
MOPS	Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Operator	Konsorcjum Ingeus sp. z o.o. oraz Ingeus SAS
OPS	Ośrodek Pomocy Społecznej
Partnerzy Projektu	Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. oraz Powiatowe Urzędy Pracy biorące udział w Projekcie
PK	Plan Kariery
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
Ustawa o promocji zatrudnienia	Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2013 poz. 674)
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
Wykonawca	Firma WYG PSDB Sp. z o.o. realizująca badanie ewaluacyjne

SPIS TREŚCI

1. Podsumowanie zarządcze	4
Ocena rozwiązań przyjętych i stosowanych przez Operatora	4
Ocena skuteczności i adekwatności działań Operatora.....	4
• Doprowadzenie do zatrudnienia.....	4
• Utrzymanie zatrudnienie a wsparcie Operatora	5
• Osiągnięte wyniki	5
2. Wprowadzenie do tematyki badania – prezentacja celu, przedmiotu i zakresu badania	7
3. Metodologia badania	9
4. Analiza i interpretacja wyników badania	13
4.1. Ocena rozwiązań przyjętych i stosowanych przez Operatora	18
4.2. Ocena skuteczności i adekwatności działań Operatora	44
4.2.1. Doprowadzenie do zatrudnienia.....	44
4.2.2. Utrzymanie zatrudnienie a wsparcie Operatora	76
4.2.3. Osiągnięte wyniki	81
4.3. Ocena działań prowadzonych podczas realizacji Projektu "Express do zatrudnienia" (niezwiązanych bezpośrednio z pilotażem).....	86
5. Wnioski i rekomendacje	91
6. Wzory narzędzi badawczych	94
6.1. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z Uczestnikami Projektu „Express do zatrudnienia”	94
6.2. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z pracodawcami, którzy zgłosili oferty pracy dla Uczestników Projektu „Express do zatrudnienia” (oferty wykorzystane, oferty niewykorzystane).....	95
6.3. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z pracodawcami niezainteresowanymi współpracą w ramach Projektu „Express do zatrudnienia”	97
6.4. Kwestionariusz ankiety CAWI z Uczestnikami Projektu.....	98
6.5. Kwestionariusz ankiety CAWI z bezrobotnymi z Grupy Kontrolnej.....	114
7. Spis wykresów, tabel i rysunków	122

1. PODSUMOWANIE ZARZĄDCZE

Głównym celem badania jest ocena skuteczności i efektywności modelu zlecania usług doprowadzenia do zatrudnienia, a także jego użyteczności dla jego odbiorców i użytkowników oraz trwałości efektów jego stosowania. Niniejszy raport realizuje cel szczegółowy nr 2, 3 i 5 badania i dotyczy ewaluacji użyteczności modelu dla odbiorców i użytkowników oraz trwałości efektów jego stosowania.

Ocena rozwiązań przyjętych i stosowanych przez Operatora.

Idea przydzielenia bezrobotnemu indywidualnego opiekuna jest dobrze oceniana przez Uczestników Projektu - średnia ocena przyznana przez uczestników wyniosła 4,14 (na pięciostopniowej skali). Zarówno zdaniem doradców, jak i Uczestników dużą zaletą Centrum była swoboda form kontaktu – dopuszczalne były wszelkie formy: osobista, telefoniczna, mailowa, z wykorzystaniem skype itd., a także możliwość kontaktu o dowolnej porze. Problemem okazały się zmiany opiekuna, które dotyczyły 59% ankietowanych Uczestników.

Badanie pokazało, że część doradców była niewystarczająco przygotowana do pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, niekiedy słabo zainteresowanymi podjęciem pracy; niektórzy doradcy nie umieli dopasować form i sposobów pracy do oczekiwań i potrzeb bardzo różnych klientów. Niekiedy brakowało im zwyczajnie wiedzy o lokalnych uwarunkowaniach (odległości, dostępność transportu itp.).

Uczestnicy Projektu najczęściej korzystali z takich form wsparcia, jak nauka pisania CV i listu motywacyjnego, nauka wyszukiwania ofert pracy w prasie i/lub Internecie oraz próbne rozmowy kwalifikacyjne z opiekunem (71%). Ponadto często korzystano ze zwrotu kosztów dojazdu do Centrum Pracy Ingeus i/lub na rozmowę kwalifikacyjną. Nieco częściej korzystali z poszczególnych form wsparcia przedstawiciele grupy czwartej, czyli osoby pozostające najdłużej na bezrobociu oraz kobiety. Ogólnie Uczestnicy stosunkowo dobrze oceniają otrzymane wsparcie.

Niewątpliwie oferta Operatora posiada pewne przewagi nad ofertą urzędu pracy. To przede wszystkim czas, jaki doradcy mogli poświęcić każdej osobie, swoboda dostępu do doradcy, zróżnicowane formy kontaktu, w tym odformalizowanie kontaktów, możliwość stosowania dodatkowych bonusów (zwrot kosztów dojazdów, przyznawanie środków na zakup odzieży czy obuwia, na fryzjera, możliwość współudziału w rozmowie kwalifikacyjnej itp.).

Ocena skuteczności i adekwatności działań Operatora.

► Doprowadzenie do zatrudnienia

Niespełna połowa ankietowanych Uczestników (49%) zadeklarowała, iż od rozpoczęcia udziału w Projekcie „Express do zatrudnienia” udało im się podjąć zatrudnienie (bez względu na to, czy aktualnie pracują czy nie). Zatrudnienie częściej udawało się znaleźć Uczestnikom z pierwszych dwóch grup profilowych. Największy odsetek ankietowanych swoją pierwszą pracę znalazł dzięki Opiekunowi z CPI, który umówił Uczestnika na rozmowę kwalifikacyjną; użyteczne okazuje się ponadto roznoszenie CV do siedzib firm oraz poszukiwanie pracy poprzez rodzinę lub znajomych. Połowa

Uczestników jest zdania, iż to właśnie skorzystanie z usług Operatora przyczyniło się do podjęcia zatrudnienia – w bardzo dużym lub dużym stopniu.

Uczestnikom Projektu o wiele szybciej udało się znaleźć zatrudnienie, niż osobom z Grupy Kontrolnej – 2/3 Uczestników, którzy podjęli pracę – podjęło swoje pierwsze zatrudnienie do 6 miesięcy po rozpoczęciu udziału w Projekcie, podczas gdy w tym samym czasie zatrudnienie podjęła zaledwie 1/5 ogółu zatrudnionych osób z Grupy Kontrolnej.

Większość Uczestników Projektu „Express do zatrudnienia”, którym nie udało się podjąć zatrudnienia wskazała, iż przedstawiciele Centrum Pracy Ingeus przedstawiali im oferty pracy (79%), które były jednak wg nich nieodpowiednie. Ponadto, 84% ankietowanych z tej grupy twierdzi, iż poszukuje pracy na własną rękę, a i tak nie udało im się podjąć zatrudnienia. Ci, którzy zatrudnienia nie poszukują, swój brak aktywności w tym zakresie najczęściej uzasadniali posiadaniem małego dziecka, którego nie mają z kim zostawić oraz niepełnosprawnością.

► **Współpraca Operatora z pracodawcami i pozyskiwanie ofert**

Przedstawiciele Operatora dążyli do nawiązania kontaktów z jak największą liczbą firm, stosując wszelkie możliwe sposoby – organizując (często we współpracy z PUP) spotkania informacyjno-promocyjne, stosując mailing, nawiązując kontakty osobiste w formie wizyt w firmach lub poprzez kontakt telefoniczny itp. Z wypowiedzi przedstawicieli firm można wnioskować, że najczęstszą praktyką było zgłaszanie się do firm ogłaszających wakaty.

Ci pracodawcy, którzy zatrudnili osobę skierowaną przez Operatora, podkreślali bardzo szybki czas realizacji oferty i dobry kontakt z przedstawicielami Centrum. Niektórzy pracodawcy bardzo wysoko oceniali fakt, że kandydaci zgłaszający się z rekomendacji Operatora byli dobrze przygotowani do rozmowy kwalifikacyjnej. Wielu przedstawicieli firm, doceniało opiekę, jaką doradcy z Centrum Pracy otaczali swoich klientów w trakcie starań o pracę i już po jej podjęciu.

► **Utrzymanie zatrudnienia a wsparcie Operatora**

Zdecydowana większość Uczestników, która podjęła zatrudnienie jest zdania, iż kontakt z opiekunem po rozpoczęciu pracy jest potrzebny. Głównym argumentem przemawiającym za potrzebą kontaktu z Opiekunem jest możliwość porozmawiania z nim na temat wątpliwości związanych ze sferą zawodową oraz poradzenia się w sprawie trudności pojawiających się w miejscu zatrudnienia. Co więcej, ankietowani wskazywali na pozytywną rolę Opiekunów w kontaktach z pracodawcami. Ogólna ocena kontaktu z Opiekunem po podjęciu zatrudnienia jest dobra: średnia ocena otrzymanego wsparcia ze strony przedstawiciela CPI wyniosła 4,02 (na pięciostopniowej skali).

► **Osiągnięte wyniki**

W ramach Projektu miało miejsce ogółem 356 podjęć zatrudnienia. Zatrudnienie trwające 6 miesięcy (wg definicji przyjętej w Projekcie) utrzymało 218 osób, co oznacza, że główny wskaźnik Projektu (zatrudnienie 350 Uczestników przez okres co najmniej 6 miesięcy) nie został osiągnięty. Operator w końcowym okresie działania wyraźnie zmniejszył aktywność, badanie nie pozwala jednak na jednoznaczną ocenę, czy zadecydowała o tym kalkulacja biznesowa Operatora czy też bardzo niska zatrudnialność pozostałych Uczestników.

Analizując dane o utrzymaniu zatrudnienia przez 2, 4 i 6 miesięcy zaobserwowano, że 2 miesiące utrzymuje zatrudnienie około 88% osób podejmujących je, 4 miesiące – 73% i 6 miesięcy – 72%. Widoczne jest więc, że utraty zatrudnienia mają miejsce przed upływem dwóch miesięcy, a następnie przed upływem czterech, po czym sytuacja się stabilizuje.

Końcowy wynik jednak nie jest zły, biorąc pod uwagę specyfikę osób objętych działaniami Projektu. Na nieosiągnięcie wskaźników wpływ miały pewne zaniechania czy słabości po stronie Operatora, zbyt mało motywujący model finansowy i systemowe słabości regulacji odnoszących się do bezrobocia, sprawiających, że status bezrobotnego otrzymują osoby nie zainteresowane aktywizacją.

Ocena działań prowadzonych podczas realizacji Projektu „Express do zatrudnienia” (niezwiązanych bezpośrednio z pilotażem)

Zrealizowane działania stanowią niezwykle bogaty pakiet o bardzo szerokim, świadomie zorganizowanym zasięgu. Można jednak zauważyć, że w tym pakiecie niewystarczająco uwzględniono pracodawców. Nie ulega wątpliwości, że jest rolą Operatora dotrzeć do pracodawców po to, by pozyskać oferty pracy dla Uczestników Projektu. Biorąc jednak pod uwagę nowatorski, pilotażowy charakter działania, finansowanego ze środków publicznych, należało silniej wesprzeć Operatora z poziomu Lidera i Partnerów Projektu. W przyszłości warto wzmocnić ten segment działań informacyjnych, zwłaszcza, że w przyjętym podejściu usługi Operatora na określonym terenie świadczone są przez relatywnie krótki okres, a więc konieczna jest niezwykle intensywna promocja nowej usługi w początkowym okresie.

Rekomendacje. Poniżej przedstawiono **najważniejsze** rekomendacje wynikające z przeprowadzonego badania, odnoszące się do Modelu, stanowiące uzupełnienie rekomendacji z I etapu badania (pełna ich lista zawarta jest w raporcie)¹.

- ▶ Rekomenduje się wprowadzenie bieżącej ewaluacji pracy doradców przez zlecającego usługę (ankietowanie Uczestników, badania jakościowe) i omawiania jej wyników z Operatorem. Działanie takie musi być przewidziane w warunkach usługi i przewidywać prawo żądania zmiany doradców, którzy zostaną ocenieni negatywnie.
- ▶ Mimo, że w ramach „black box” Operator stosował niemal wyłącznie miękkie formy motywacyjne, to nie rekomendujemy narzucania mu bardziej szczegółowych rozwiązań w tym zakresie. Model bazuje na układzie biznesowym i tak powinno pozostać – to Operator odpowiednio stymulowany poprzez określony model finansowy musi zdecydować, jakie formy stosować, by maksymalizować swoje korzyści.

¹ także w tym przypadku, podobnie jak w I raporcie, przy ich formułowaniu świadomie abstrahowano od aktualnych zapisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie zlecania usług

2. WPROWADZENIE DO TEMATYKI BADANIA – PREZENTACJA CELU, PRZEDMIOTU I ZAKRESU BADANIA

Głównym celem badania jest ocena skuteczności i efektywności modelu, a także użyteczności dla odbiorców i użytkowników oraz trwałości efektów jego stosowania. Badanie powinno służyć weryfikacji, czy interwencja w postaci wprowadzenia w województwie małopolskim Operatora odpowiedzialnego za aktywizację osób bezrobotnych przyczyniła się do zmiany na rynku pracy.

Cele szczegółowe badania ewaluacyjnego są następujące:

- 1) Ocena wypracowanej i testowanej wersji modelu zlecenia usług doprowadzenia do zatrudnienia, w tym w szczególności:
 - a) Ocena adekwatności podejścia Operatora do aktywizacji w oparciu o zasadę „czarnej skrzynki” (z ang. „black box”) dla grupy odbiorców usługi aktywizacyjnej oraz ocena zagwarantowania Operatorowi przez Zamawiającego swobody w doborze mechanizmów i narzędzi aktywizacyjnych (możliwość stosowania zasady „czarnej skrzynki”);
 - b) Ocena funkcjonowania Minimalnego Katalogu Usług (MKU), mającego zapewnić przejrzystość działań Operatora, przy jednoczesnym honorowaniu zasady „czarnej skrzynki” dla doboru mechanizmów i narzędzi aktywizacyjnych przez Operatora;
 - c) Ocena modelu rozliczania usług w oparciu o osiągnięte wyniki, rozumiane jako przywrócenie bezrobotnego na rynek pracy i utrzymanie przez niego zatrudnienia przez określony czas;
 - d) Ocena komunikacji i współpracy pomiędzy Partnerami Projektu (w tym użytkownikami produktu), Operatorem i odbiorcami produktu;
 - e) Ocena adekwatności wybranej na potrzeby Pilotażu grupy docelowej odbiorców modelu w stosunku do charakteru modelu i trybu działania Operatora, w tym ocena, dla jakich innych grup bezrobotnych model mógłby być efektywnie stosowany;
 - f) Ocena procesu selekcji i doboru osób bezrobotnych do udziału w Projekcie, w tym również mechanizmów zapewniających ich udział w procesie testowania.
- 2) Ocena rozwiązań przyjętych i stosowanych przez Operatora, w tym w szczególności w zakresie doboru i dostępności narzędzi aktywizacyjnych dla Uczestników Projektu, a także form i intensywności współpracy doradcy Operatora z Uczestnikami Projektu.
- 3) Ocena skuteczności i adekwatności działań Operatora w tym w szczególności:
 - a) Ocena skuteczności i adekwatności działań Operatora w kontekście doprowadzania osób bezrobotnych do zatrudnienia;
 - b) Ocena skuteczności i adekwatności działań Operatora w kontekście utrzymywania zatrudnienia przez osoby, które je podjęły;

- c) Ocena wyników Pilotażu osiągniętych przez Operatora, w tym w szczególności w zakresie liczby osób, które podjęły zatrudnienie oraz w zakresie liczby osób, które je utrzymały przez odpowiednio 2, 4 i 6 miesięcy.
- 4) Ocena trafności doboru obszaru realizacji Pilotażu pod kątem reprezentatywności jego wyników i możliwości ekstrapolowania wniosków płynących z jego realizacji.
- 5) Ocena działań prowadzonych podczas realizacji Projektu Express do zatrudnienia (niezwiązanych bezpośrednio z pilotażem).

Niniejszy raport odnosi się do celu szczegółowego nr 2, 3 i 5 badania i dotyczy ewaluacji użyteczności modelu dla odbiorców i użytkowników oraz trwałości efektów jego stosowania

Niniejszy raport odnosi się do następujących **kryteriów ewaluacyjnych**:

- ✓ **Trafność** – która pozwoliła ocenić, w jakim stopniu podejmowane działania były zgodne z realnymi potrzebami odbiorców produktu wypracowanego w ramach Projektu.
- ✓ **Skuteczność** – stopień, w jakim zdefiniowane w Projekcie cele zostały osiągnięte.
- ✓ **Użyteczność** – pozwalająca ocenić, do jakiego stopnia oddziaływanie testowanego w Projekcie rozwiązania odpowiada potrzebom jego odbiorców i użytkowników. Dzięki zastosowaniu tego kryterium można ocenić, czy zmiany wywołane realizacją Projektu są korzystne z punktu widzenia jego beneficjentów.

Zakres ewaluacji:

Badaniem objęte zostały następujące instytucje i grupy:

- 1) Uczestnicy Projektu;
- 2) Osoby z Grupy Kontrolnej Projektu;
- 3) Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie;
- 4) Powiatowy Urząd Pracy w Chrzanowie, Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu, Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie, Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej, Powiatowy Urząd Pracy w Gorlicach, Sądecki Urząd Pracy w Nowym Sączu;
- 5) KPMG Advisory Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k.;
- 6) Operator – konsorcjum Ingeus sp. z o.o. oraz Ingeus SAS;
- 7) Ośrodki Pomocy Społecznej znajdujące się na terenie powiatów uczestniczących w realizacji Projektu;
- 8) Pracodawcy, z którymi współpracował Operator na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych.

3. METODOLOGIA BADANIA

W badaniu będącym podstawą niniejszego raportu wykorzystano dane z zastosowania następujących metod badawczych:

► **Analiza danych zastanych (desk research), obejmująca:**

- ✓ Dokumentację Projektu pilotażowego „Express do zatrudnienia – innowacyjny model aktywizacji osób bezrobotnych”, w tym Raport „Model kontraktowania i rozliczania usług zatrudnienia”, raport „Diagnoza i analiza problemu”;
- ✓ Raport podsumowujący proces rekrutacji Uczestników Projektu;
- ✓ Raporty podsumowujące wyniki badań fokusowych z Uczestnikami Projektu, które prowadzone były przez niezależnego moderatora w trakcie realizacji Pilotażu;
- ✓ Bazę danych Uczestników Projektu zbieranych do PEFS bez naruszenia Ustawy o ochronie danych osobowych;

► **Badanie jakościowe:**

○ **Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)**

W ramach badania przeprowadzono łącznie 123 indywidualne wywiady pogłębione. W badaniu jakościowym udział wzięli:

- ✓ Przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie
- ✓ Przedstawiciel KPMG
- ✓ Przedstawiciele Powiatowych Urzędów Pracy realizujących Projekt
- ✓ Przedstawiciele Operatora
- ✓ Przedstawiciele Uczestników Projektów
- ✓ Przedstawiciele pracodawców zatrudniających Uczestników Projektu
- ✓ Przedstawiciele pracodawców, którzy złożyli Operatorowi oferty pracy, jednak nie udało się zagospodarować wakatów
- ✓ Przedstawiciele Pracodawców niezainteresowani współpracą z Operatorem
- ✓ Przedstawiciele Ośrodków Pomocy Społecznej zlokalizowanych na terenie objętym Pilotażem

► **Badanie ilościowe:**

Na przełomie marca i kwietnia br. uruchomione zostało badanie ilościowe Uczestników Projektu oraz bezrobotnych z Grupy Kontrolnej. Badanie Uczestników realizowane było przez 19 dni, zaś bezrobotnych z Grupy Kontrolnej przez 8 dni.

○ Ankieta kwestionariuszowa CATI/CAWI z Uczestnikami Projektu

W ramach badania przeprowadzono ankietę kwestionariuszową z Uczestnikami Projektu. W pierwszym kroku do wszystkich Uczestników Projektu, do których Wykonawca posiadał adres poczty e-mail, wysłana została ankieta CAWI. Z uwagi na bardzo niski *response rate*², Wykonawca podjął decyzję o kontynuowaniu badania przy pomocy wywiadu telefonicznego CATI.

Wykonawca otrzymał od Zamawiającego bazę 1 000 Uczestników Projektów, z której ostatecznie można było wykorzystać listę 963 Uczestników, z którymi można było się skontaktować telefonicznie lub mailowo (w pozostałych przypadkach nie było danych kontaktowych). Finalnie otrzymano 441 efektywnie wypełnionych ankiet, które następnie zostały poddane analizie statystycznej.

○ Ankieta kwestionariuszowa CATI z przedstawicielami Grupy Kontrolnej

W przypadku bezrobotnych z Grupy Kontrolnej³ zastosowano ankietę telefoniczną CATI. Otrzymana baza liczyła 467 rekordów, jednak kontakt telefoniczny dostępny był tylko dla 430 bezrobotnych, do których Wykonawca zwrócił się z ankietą. Po zakończeniu realizacji badania otrzymano 264 efektywnie wypełnione ankiety. Jednak z uwagi na pytania filtrujące, których celem była dodatkowa weryfikacja zasadności ujęcia danej osoby w Grupie Kontrolnej, część ankiet została wyłączona z analiz. Finalnie analizie statystycznej poddanych zostało 249 ankiet. Szczegółowy opis ankiet, które zostały odrzucone przed analizą znajduje się w rozdziale opisującym przebieg badania.

► Szczegółowy opis przebadanych respondentów

Badanie jakościowe – Indywidualne wywiady pogłębione

W ramach tej części badania zrealizowano indywidualne wywiady z następującymi respondentami:

Tabela 1 Rozkład zrealizowanych indywidualnych wywiadów pogłębionych

Lp.	Typ respondenta	Liczba zrealizowanych wywiadów w ramach poszczególnych powiatów/Centrów Pracy Ingeus:						Łączna liczba zrealizowanych wywiadów w ramach poszczególnych grup respondentów
		Powiat chrzanowski	Powiat oświęcimski	Powiat gorlicki	Powiat m. Nowy Sącz	Powiat dąbrowski	Powiat tarnowski	
1.	Przedstawiciele Uczestników Projektu	8	9	9	8	9	10	53
2.	Przedstawiciele pracodawców zatrudniających Uczestników Projektu	10		10		10		30

² Wskaźnik "response rate", czyli inaczej poziom realizacji próby określa ile ankiet zostało wypełnionych w stosunku do ilości uczestników badania. Im wyższy poziom realizacji próby tym lepiej.

³ Grupę Kontrolną stanowią bezrobotni posiadający analogiczne cechy jak Uczestnicy Pilotażu (m.in. grupa wiekowa, grupa profilowa, wykształcenie, powiat zamieszkania). Bezrobotni ci wyrazili zgodę na udział w Projekcie, jednak finalnie nie zostali jego Uczestnikami. Grupa Kontrolna stanowi tło porównawcze dla Uczestników w zakresie m.in. efektywności zatrudnieniowej.

3.	Przedstawiciele pracodawców, którzy złożyli Operatorowi oferty pracy, jednak nie udało się zagospodarować wakatu	2	4	4	10
4.	Przedstawiciele Pracodawców niezainteresowani współpracą z Operatorem	3	3	4	10
Razem:					103

Źródło: Opracowanie własne

Badanie ilościowe wśród Uczestników Projektu oraz bezrobotnych z Grupy Kontrolnej

Uczestnicy Projektu

Pierwszą fazą badania ilościowego wśród Uczestników Projektu było rozesłanie ankiety internetowej CAWI do wszystkich Uczestników, do których posiadano adres e-mail, tj. 304 osób. Ponieważ zaledwie 14 osób wypełniło ankietę internetowo, przystąpiono do realizacji badania przy pomocy techniki ankiety telefonicznej CATI, dzięki której uzyskano 427 ankiet, co łącznie dało 441 efektywnie wypełnionych ankiet, poddanych następnie szczegółowej analizie. Uzyskano więc wypełnione ankiety od 47% populacji Uczestników, do których Wykonawca otrzymał kontakt mailowy lub telefoniczny. Zrealizowana próba – 441 wywiadów, pozwala na wnioskowanie o populacji na poziomie ufności 95% z 3,44 pkt. procentowymi maksymalnego błędu oszacowania (przy populacji Uczestników 963).

Podczas realizacji badania okazało się, iż duża część przekazanych numerów telefonów była nieaktualna lub nie można było nawiązać połączenia (362 numery). Ankieterzy w przypadku niektórych Uczestników podejmowali próbę kontaktu aż 13 razy (łącznie podjęto 1355 prób połączeń telefonicznych), niestety nie udało się osiągnąć większej liczby efektywnych ankiet. Średni czas realizacji efektywnego wywiadu wyniósł 19 minut i 15 sekund.

Bezrobotni z Grupy Kontrolnej

Z uwagi na bardzo niski poziom zwrotu ankiet CAWI (*response rate*) Uczestników Projektu, do Grupy Kontrolnej od razu skierowano ankietę telefoniczną CATI. Z bazy liczącej 430 rekordów z danymi kontaktowymi udało się uzyskać 264 efektywnie wypełnione ankiety. W kwestionariuszu zostały zawarte dwa pytania filtrujące, których celem było wychwycenie bezrobotnych, którym dzięki aktywnemu wsparciu PUP udało się podjąć zatrudnienie. Z analizy wykluczono bezrobotnych, którzy bezpośrednio wskazywali, iż ich sposobem na znalezienie pracy w okresie realizacji Pilotażu było otrzymane skierowanie z urzędu pracy. Ponadto, usunięte zostały osoby, które od listopada 2014 roku skorzystały z jednej z aktywnych form wsparcia urzędu pracy oraz stwierdziły, iż wsparcie to przyczyniło się do podjęcia zatrudnienia. Na tej podstawie, przed zasadniczą analizą, z bazy wyników usunięto 15 ankiet. W efekcie, po wykluczeniu powyższych, analizie poddanych zostało 249 ankiet, tj. 58% spośród dostępnej bazy bezrobotnych z Grupy Kontrolnej. Zrealizowana próba – 249 wywiadów, pozwala na wnioskowanie o populacji na poziomie ufności 95% z 4,02 pkt. procentowymi maksymalnego błędu oszacowania (przy populacji bezrobotnych z Grupy Kontrolnej 430).

Również w przypadku bazy bezrobotnych z Grupy Kontrolnej znalazło się wiele nieaktualnych numerów telefonów (101), przez co nie można było dotrzeć z ankietą do wszystkich osób. Ankieterzy nawiązali 643 próby połączenia telefonicznego, niestety nie udało się zgromadzić większej liczby

efektywnych ankiet. Średni czas realizacji efektywnego wywiadu telefonicznego wynosił 6 minut i 5 sekund.

Poniżej zaprezentowane zostały najważniejsze informacje metryczkowe przebadanej grupy bezrobotnych:

Tabela 2 Informacje metryczkowe respondentów

Charakterystyka badanych	Uczestnicy Projektu		Bezrobotni z Grupy Kontrolnej	
	Liczba osób	Odsetek	Liczba osób	Odsetek
Grupa profilowa				
Grupa 1 - osoby w wieku 18 – 24 lata, pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy;	40	9%	11	4%
Grupa 2 - osoby w wieku 25 – 44 lata, pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy;	125	28%	40	16%
Grupa 3 - osoby w wieku 45+ pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy;	59	13%	39	16%
Grupa 4 - osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy (niezależnie od wieku i innych czynników).	217	49%	159	64%
Powiat zamieszkania:				
Chrzanowski	63	14%	42	17%
Dąbrowski	54	12%	22	9%
Gorlicki	83	19%	33	13%
Oświęcimski	79	18%	56	22%
Tarnowski	117	27%	56	22%
M. Nowy Sącz	45	10%	40	16%
Płeć:				
Kobieta	302	68%	150	60%
Mężczyzna	139	32%	99	40%
Wykształcenie:				
Podstawowe, gimnazjalne i niższe	62	14%	43	17%
Ponadgimnazjalne	260	59%	130	52%
Pomaturalne	51	12%	43	17%
Wyższe	67	15%	33	13%
Brak danych	1	0%	-	-
Obszar zamieszkania:				
Miejski	180	41%	125	50%
Wiejski	261	59%	124	50%
Opieka nad dziećmi lub osobą zależną:				
Tak	104	24%	75	30%
Nie	337	76%	173	69%
Brak danych	-	-	1	1%
Niepełnosprawność:				
Tak	27	6%	b.d.	b.d.
Nie	414	94%	b.d.	b.d.
Razem:	441	100%	249	100%

Źródło: CATI Uczestnicy N=441; CATI Kontrolna N=249

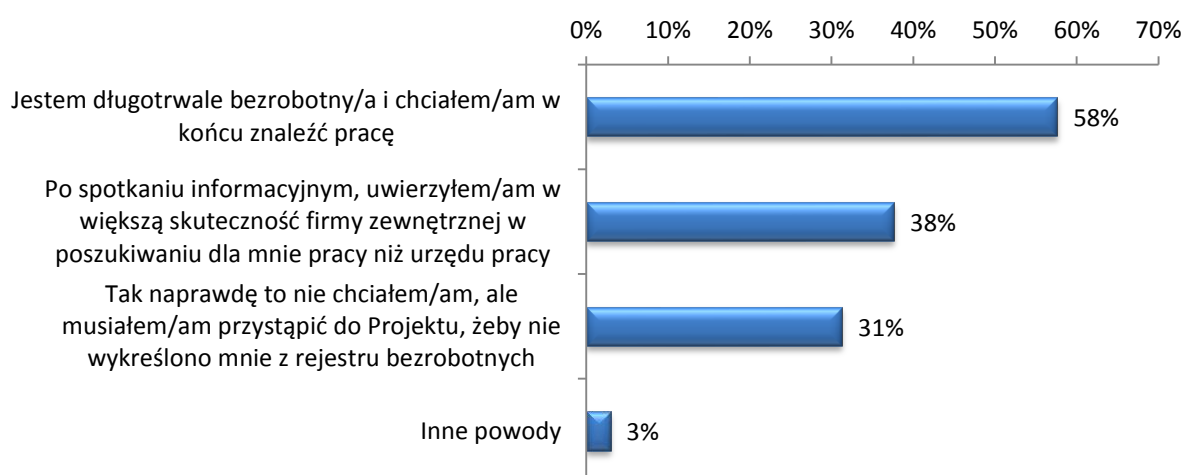
4. ANALIZA I INTERPRETACJA WYNIKÓW BADANIA

Przedstawiona poniżej prezentacja wyników badania zgrupowana została wokół celów szczegółowych i uszczegóławiających je obszarów nakreślonych przez Zamawiającego. Zostanie ona poprzedzona jednak krótką prezentacją przyczyn przystąpienia Uczestników do Projektu oraz problemów, na jakie napotykali w poszukiwaniu pracy, co stanowi pewien kontekst realizacji Projektu.

Powody przystąpienia do Projektu

Najczęściej wymienianym przez Uczestników powodem przystąpienia do Projektu była chęć znalezienia pracy (58%), zaś 31% respondentów wskazało, iż tak naprawdę nie było zainteresowanych Projektem, jednak musiało do niego przystąpić z obawy wykreślenia z rejestru bezrobotnych. Wśród innych powodów najczęściej wymieniano czysty przypadek, czyli wylosowanie Uczestnika do Projektu.

Wykres 1 Odsetek wskazań Uczestników dot. powodów przystąpienia do Projektu



Źródło: CATI Uczestnicy N=441; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ respondenci mogli wybrać maksymalnie dwie odpowiedzi

Te dane pokazują skalę wyzwań, jakie stały przed Operatorem (a wcześniej przed powiatowymi urzędami pracy, w których zarejestrowani byli Uczestnicy Projektu). Niewiele ponad połowa wszystkich Uczestników zainteresowana była znalezieniem pracy i oczekiwała pomocy w tym zakresie. Można więc zakładać, że przynajmniej część z nich była zmotywowana do współpracy, potrzebowała jedynie indywidualnego wsparcia, pokierowania procesem szukania pracy.

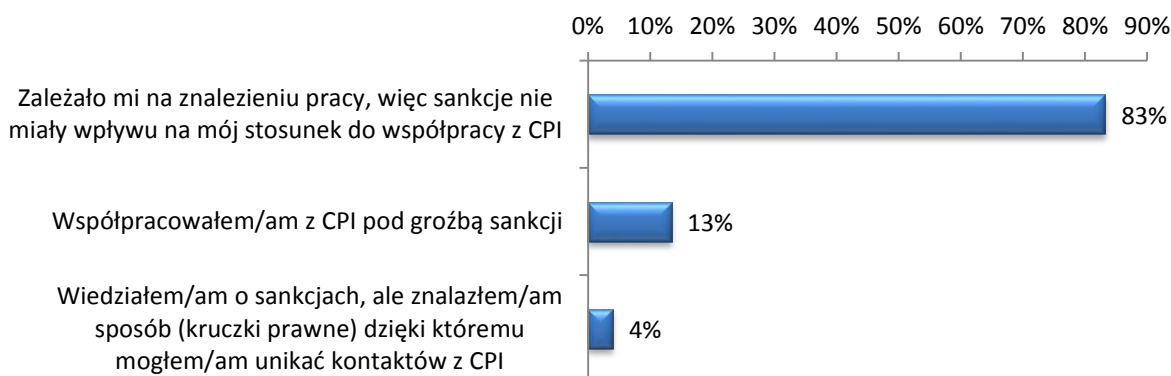
Sankcje

Jak wskazano, część osób przystąpiła do Projektu pod groźbą zastosowania wobec nich sankcji w postaci pozbawienia statusu i wykreślenia z rejestru bezrobotnych, co oznacza jednocześnie utratę uprawnień dostępu do opłacania składki na ubezpieczenie zdrowotne przez PUP. Groźba zastosowania

sankcji istniała przez cały okres udziału w Projekcie, który zakładał możliwość zastosowania sankcji przez powiatowe urzędy pracy lub ośrodki pomocy społecznej wobec osób, uchylających się od uczestnictwa. Okazała się ona skuteczna, bowiem zdecydowana większość ankietowanych (88%) wskazała, iż wobec nich sankcje nie były zastosowane. Wobec 12% zastosowano wykreślenie z rejestru bezrobotnych, jedna osoba została pozbawiona przez OPS zasiłku socjalnego i również jedna osoba przyznała, iż wobec niej sankcje zastosował zarówno PUP, jak i OPS.

Jednocześnie jednak zdecydowana większość Uczestników (83%) zadeklarowała, iż sankcje nie miały wpływu na ich stosunek do współpracy z Operatorem, ponieważ faktycznie zależało im na znalezieniu zatrudnienia. Tylko 13% badanych przyznało, iż uczestniczyło w Projekcie pod groźbą sankcji, natomiast 4% wskazało, iż znalazło sposób na uniknięcie kontaktów z przedstawicielami Operatora bez ryzyka zastosowania wobec nich sankcji. Ten wynik nie współgra z wynikami innych badań, wskazującymi na bardzo wysoki udział wśród bezrobotnych osób nie zainteresowanych ofertą aktywizacyjną; nie jest także zgodny z obserwacjami doradców z centrów pracy. Warto także zauważyć, że na pytanie o powody wzięcia udziału w Projekcie (poprzednia sekcja) aż 31% przyznało, że to obawa przed sankcjami stanowiła główny czynnik motywacyjny – widoczna jest więc rozbieżność w odpowiedziach badanych. Ponieważ kwestia obawy przed wykreśleniem z rejestru pojawiała się także w około 1/3 wywiadów w badaniu jakościowym, to jednak wynik pokazany na wykresie 1 należy uznać za bardziej wiarygodny, a ten pokazany na wykresie 2 – raczej jako deklaracyjny.

Wykres 2 Odsetek wskazań Uczestników dotyczący ich stosunku do sankcji obowiązujących podczas współpracy z CPI



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Przyczyny pozostawania bez pracy przed przystąpieniem do Projektu

Zasadniczym problemem, uniemożliwiającym Uczestnikom podjęcie pracy zanim przystąpili do Projektu, był brak ofert pracy na lokalnym rynku pracy, przy czym dwóch na pięciu ankietowanych (41%) nie chciało zmieniać miejsca zamieszkania w celu podjęcia zatrudnienia, zaś 39% badanych nie chciało długo dojeżdżać. Powyższe powody stanowiły również najczęstsze ograniczenia podjęcia zatrudnienia dla osób z Grupy Kontrolnej (odpowiednio 27% i 25% wskazań).

Wielu Uczestników (22%) nie chciało godzić się na pracę „na czarno” lub „pół legalnie”, natomiast 19% ankietowanym oferowano pracę niezgodną z ich kwalifikacjami zawodowymi. Zarówno

Uczestnicy, jak i osoby z Grupy Kontrolnej wskazywały również na dyskryminację ze względu na wiek, co w głównej mierze dotyczyło osób w wieku 45+, oraz problemy zdrowotne uniemożliwiające podjęcie pracy, co było bardziej charakterystyczne dla osób z Grupy Kontrolnej. Poniżej prezentujemy wypowiedzi otwarte niektórych ankietowanych dotyczące ich problemów z podjęciem zatrudnienia przed przystąpieniem do Projektu:

„Proponowane zbyt małe zarobki w porównaniu z kosztami dojazdu. Oprócz tego oferowano umowę o dzieło i kwota składek do opłacania samodzielnie była zbyt duża.” [CATI Uczestnicy]

„Firmy nie chciały zatrudnić mnie ze względu na wiek (mam 60lat).” [CATI Uczestnicy]

„Oferty pracy były nieaktualne, zakłady nie dawały umowy o pracę, pracodawcy nie wypłacali wynagrodzenia.” [CATI Uczestnicy]

„W okolicy nie ma miejsc pracy, tym bardziej dla osób w moim wieku, jedyna możliwość podjęcia pracy to praca na czarno.” [CATI Uczestnicy]

„Pracodawcy w moim rejonie chcą zatrudniać osoby będące już na emeryturze lub rencie - chodzi o składki.” [CATI Uczestnicy]

„W dzisiejszych czasach w większej mierze liczą się znajomości, których niestety nie mam, brak miejsc pracy i przez to mam małe doświadczenie.” [CATI Uczestnicy]

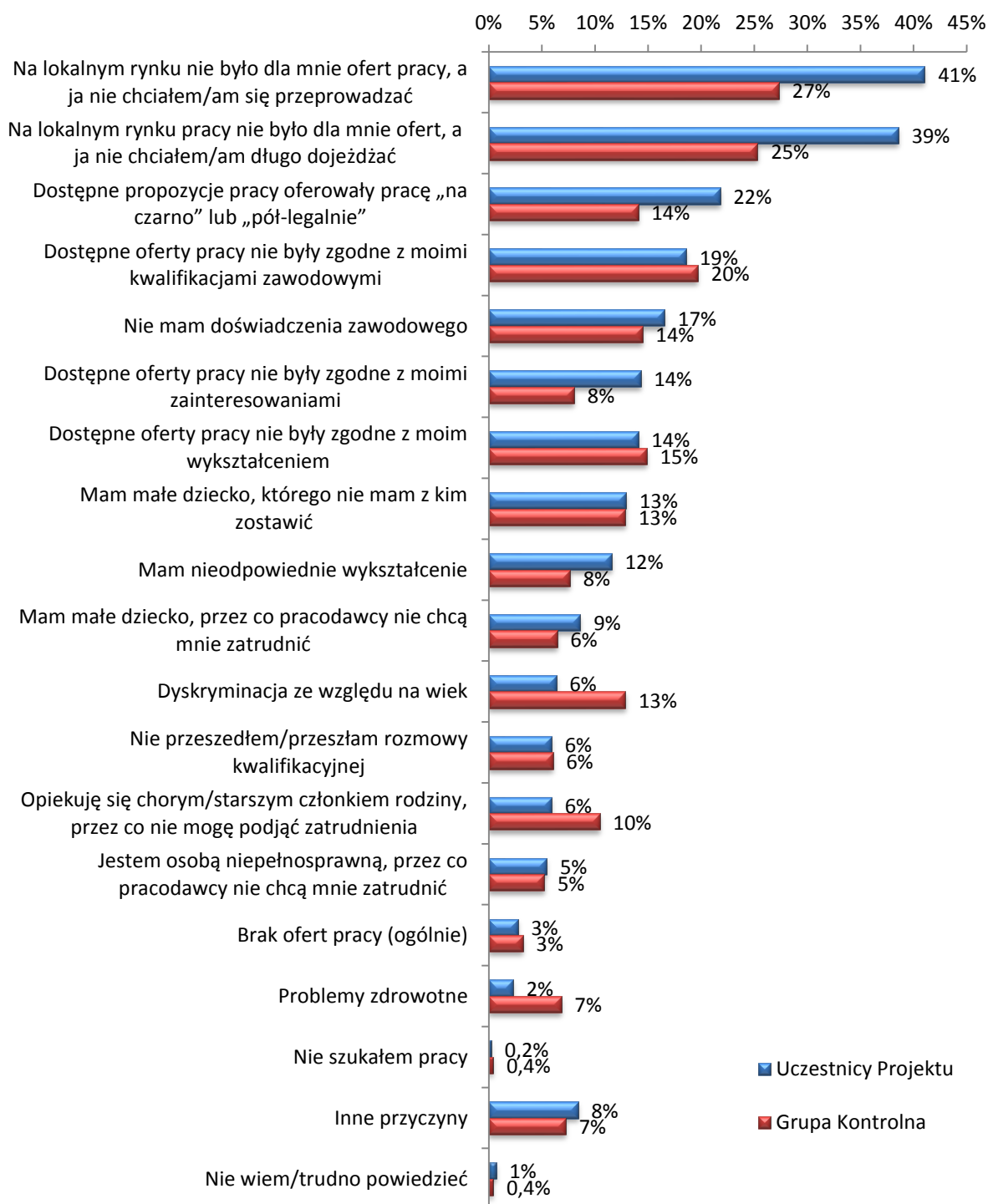
Osoby z Grupy Kontrolnej skarżyły się na podobne problemy z podjęciem zatrudnienia:

„Mój wiek nie odpowiada pracodawcom, środowisko lokalne jest zamknięte, zatrudnia się osoby spokrewnione.” [CATI Kontrolna]

„Jestem chory na padaczkę, przez co pracodawcy nie chcą mnie przyjąć do pracy.” [CATI Kontrolna]

Szczegółowy rozkład odpowiedzi ankietowanych prezentuje poniższy wykres:

Wykres 3 Odsetek wskazań ankietowanych nt. powodów, przez które nie mogli znaleźć zatrudnienia w okresie przed realizacją Projektu

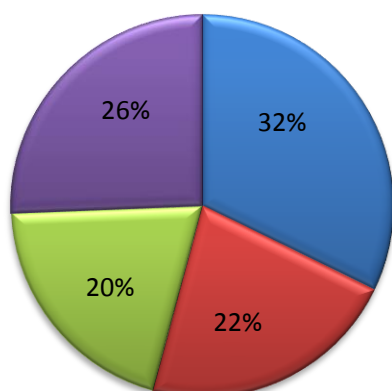


Źródło: CATI Uczestnicy N=441; CATI Kontrolna N=249; Wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Wiedza o usługach Projektu

Tylko 22% ankietowanych Uczestników Projektu „Express do zatrudnienia” twierdzi, że w momencie rozpoczynania udziału w Projekcie miało komplet informacji na temat usług Centrum Pracy Ingeus, natomiast prawie co trzeci (32%) przyznał, iż znał tylko ogólny zarys współpracy. Co ciekawe, częściej niż co czwarty (26%) Uczestnik przyznał, iż w momencie rozpoczynania udziału w Projekcie w ogóle nie wiedział co go czeka. Działo się tak mimo bardzo intensywnej akcji informacyjnej i kilkustopniowego procesu kwalifikowania do Projektu.

Wykres 4 Samoocena wiedzy Uczestników z momentu przystąpienia do Projektu na temat oferty Centrum Pracy Ingeus (odsetek wskazań Uczestników)



- Znałem/am ogólny zarys współpracy z Centrum Pracy Ingeus, ale brakowało mi szczegółowej wiedzy
- Posiadałem/am komplet niezbędnych informacji na temat tego, co mnie czeka
- Niewiele wiedziałem/am o przyszłej współpracy z Centrum Pracy Ingeus
- W ogóle nie wiedziałem/am co mnie czeka

Źródło: CATI Uczestnicy N=441

4.1. Ocena rozwiązań przyjętych i stosowanych przez Operatora

► *Ocena doboru i dostępności narzędzi aktywizacyjnych dla Uczestników Projektu, a także form i intensywności współpracy doradcy Operatora z Uczestnikami Projektu*

1. W jakim stopniu podejmowane przez Operatora w stosunku do Uczestnika Projektu działania aktywizacyjne były zgodne z diagnozą zawartą w Ocenie Potencjału oraz prognozą przedstawioną w Planie Kariery?
2. Jaka była skala uczestnictwa Uczestników Projektu w poszczególnych formach wsparcia? Jakie formy były wykorzystywane oraz w jakim zakresie, a także jaka była skala korzystania z tych metod przez Uczestników Projektu? Jakie inne formy i narzędzia aktywizacyjne, które nie są stosowane przez powiatowe urzędy pracy, były stosowane przez Operatora? Jaka była skala wykorzystywania tych metod i narzędzi? Jaka była dostępność działań aktywizacyjnych oferowanych przez Operatora dla Uczestników Projektu?
3. Jakie działania podejmował Operator w zakresie wykorzystywania zapewnionej mu swobody (czarna skrzynka) w doborze metod aktywizacyjnych dla bezrobotnych? Czy oferta kierowana do Uczestników Projektu była dobierana indywidualnie i w miarę potrzeb?
4. Czy Operator zdefiniował zamknięty katalog działań aktywizacyjnych (form wsparcia), z których następnie wybierał działania adekwatne do sytuacji danej osoby bezrobotnej? Czy też doradcy pracujący z osobami bezrobotnymi mieli pełną swobodę doboru właściwych ich zdaniem usług aktywizacyjnych? Jakie kryteria przyświecały doradcom podejmującym decyzje o zaproponowaniu klientowi danej usługi aktywizacyjnej? W jaki sposób cechy osoby bezrobotnej decydowały o kierowaniu jej do poszczególnych form aktywizacji lub na określoną ofertę pracy?
5. Czy formy działań aktywizacyjnych stosowane w ramach Pilotażu były komplementarne względem siebie (uzupełniają się) oraz kompleksowe (pełne wsparcie, udzielane Uczestnikowi Projektu w wyniku diagnozy dotyczącej jego sytuacji zawodowej i osobistej)?
6. Czy Operator powierzał realizację części usług innym podmiotom (podwykonawcom)? Jeżeli tak to jaki rodzaj działań i w jakim zakresie został przekazany innym podmiotom? Jeżeli nie, to jakie były tego przyczyny?

„Czarna skrzynka”

Zgodnie z założeniami Modelu Operator świadczy usługi w oparciu o tzw. zasadę „czarnej skrzynki” (black box), co oznacza, że Zleceniodawca nie definiuje wymaganej listy form wsparcia (z wyjątkiem tzw. Minimalnego Katalogu Usług), a jedynie określa oczekiwane rezultaty. Decyzja o zastosowaniu form wsparcia wobec Uczestników Projektu należy do pracowników Operatora. Następuje ona w oparciu o diagnozę potencjału klienta i stworzony na tej podstawie Plan Kariery. Z założenia Plan jest żywym dokumentem, modyfikowanym w miarę upływu czasu i zmiany okoliczności.

W pierwszym etapie badania, dotyczącym ewaluacji Modelu, odnotowano dwa istotne poglądy przedstawicieli urzędów pracy na temat „czarnej skrzynki”:

- wg jednego tak naprawdę nie było żadnej „czarnej skrzynki”, bo działania doradców ograniczały się właściwie do oceny potencjału bezrobotnego i wsparcia motywacyjnego,
- wg drugiego Operator miał niemal nieograniczone możliwości oddziaływania na Uczestników – mógł stosować różne bonusy (włączając takie jak sfinansowanie pójścia do fryzjera, zakup ubrania, udział w rozmowie kwalifikacyjnej) i poświęcić wiele czasu każdemu bezrobotnemu.

Zdaniem doradców z Centrów Pracy oba poglądy są zasadne. W ich opinii najistotniejsze nie są możliwości finansowe zawarte w „czarnej skrzynce”, lecz zbudowanie właściwej relacji z klientem i towarzyszenie mu w osiąganiu założonego celu (podjęcie pracy) poprzez wspólne ustalanie działań i ocenę postępów. Przedstawiciele Operatora wielokrotnie podkreślali, że motywowanie jest w ich działaniu kluczową sprawą i na tym koncentrują się ich działania. Wg informacji od doradców w zasadzie wszyscy klienci uczestniczyli w spotkaniach warsztatowo-szkoleniowych dotyczących rynku pracy, sposobów jej poszukiwania, poruszania się na rynku pracy, a także tego, jak należy zachowywać się w pracy, jak reagować na stres. Z wszystkimi także pracowano nad przygotowaniem dokumentów aplikacyjnych i przygotowaniem do rozmowy kwalifikacyjnej. Stosowano także elementy indywidualnej pracy doradczej nad motywacją Uczestników.

Jeśli chodzi o inne formy wsparcia, to Operator w swoim modelu gwarantował możliwość uzyskania zwrotu kosztów dojazdu na spotkania w Centrum przez okres do 6 miesięcy. Ponadto:

„rozmówcy wymieniali szereg działań, które określali jako niestandardowe, a które mogli stosować w miarę potrzeby:

„Zwrot kosztów biletu miesięcznego. Bo jeżeli osoba idzie do pracy, to ten pierwszy miesiąc jest takim miesiącem strategicznym. Nie mam jeszcze wypłaty, budżet domowy jest jaki jest i jak z niego nagle coś wygospodarować. No więc zakup tego biletu miesięcznego, przez pierwszy miesiąc różnie bywało. Jak nie ma połączenia autobusem, tankuje klient paliwo, przynosi fakturę, my zwracamy pieniądze na tej podstawie. W innych biurach też bywało, że organizuje się transport zbiorowy dla kilku osób.” [Operator 2]

Wśród niestandardowych działań wymieniano ponadto: zakup koszuli przed rozmową kwalifikacyjną, zakup innej niezbędnej odzieży, zajęcia z kosmetyczką, wspólne spotkania, śniadania poniedziałkowe, organizowanie różnych innych form kontaktu pomiędzy Uczestnikami w celu uświadomienia im podobieństw z sytuacją wielu innych osób i umożliwiania wzajemnego wsparcia, organizowanie kontaktu z osobami już pracującymi w celu pokazania, jaką drogę musiały przejść i jak muszą dziś funkcjonować, organizując opiekę nad dzieckiem i realizację codziennych obowiązków domowych. Nie jest to lista wyczerpująca, choć jednocześnie każdy z podanych przykładów mógł mieć incydentalne znaczenie, ważne jednak, że takie możliwości były i były stosowane. Jak to wyraził jeden z rozmówców:

„Black box nie był ograniczony. Ograniczeniem była pomysłowość każdego doradcy. Istotne było wycucie potrzeby. Tego, że panu X potrzebna jest koszula, a ten pan potrzebuje zestaw do zadbania o higienę osobistą.” [Operator 4]⁴

Doradca/opiekun z Centrum Pracy

Zgodnie z założeniami Projektu i koncepcją pracy Operatora kluczową rolę w procesie aktywizacji Uczestników pełnili doradcy z Centrum Pracy, zwani także często opiekunami. Prawie wszyscy ankietowani Uczestnicy (99%) zadeklarowali, iż opiekun został im przydzielony niezwłocznie po przystąpieniu do Projektu. Również zdecydowana większość ankietowanych, tj. dziewięciu na

⁴ Raport z ewaluacji Modelu w ramach usługi ewaluacji zewnętrznej Modelu zlecenia operatorom niepublicznym zadania doprowadzenia do zatrudnienia osób bezrobotnych, WYG PSDB na zlecenie WUP Kraków, luty 2015

dziesięciu (90%) zadeklarowało, iż nie zdarzały się momenty, w których nie mieliby przydzielonego opiekuna, natomiast 6% badanych wskazało, iż takie sytuacje zdarzały się, ale rzadko. Zaledwie 2% Uczestników wskazało, iż był to często występujący problem.

Często występującą sytuacją okazała się natomiast zmiana opiekuna, którą zadeklarowało 59% ankietowanych Uczestników. Uczestnicy ci najczęściej stwierdzali, że wymiana opiekuna miała miejsce jeden raz (57%), po 17% twierdziło, że wymiana miała miejsce dwa- i trzykrotnie, natomiast 9% wskazało, iż opiekun w ich przypadku był zmieniany aż czterokrotnie. Również wśród rozmówców w badaniu jakościowym bardzo często (w większości przeprowadzonych wywiadów) zdarzali się tacy, których opiekunowie zmieniali się wielokrotnie (do czterech zmian). Zdaniem rozmówców były to sytuacje bardzo frustrujące, niekiedy wręcz zniechęcające do dalszej pracy z opiekunem:

„Potem się opiekun zmienił, ja miałam 3 opiekunów i każdy miał swój plan działania. Nie miałam jednego od początku, który by się mną opiekował tylko trzech” [Uczestnik3_CP1]

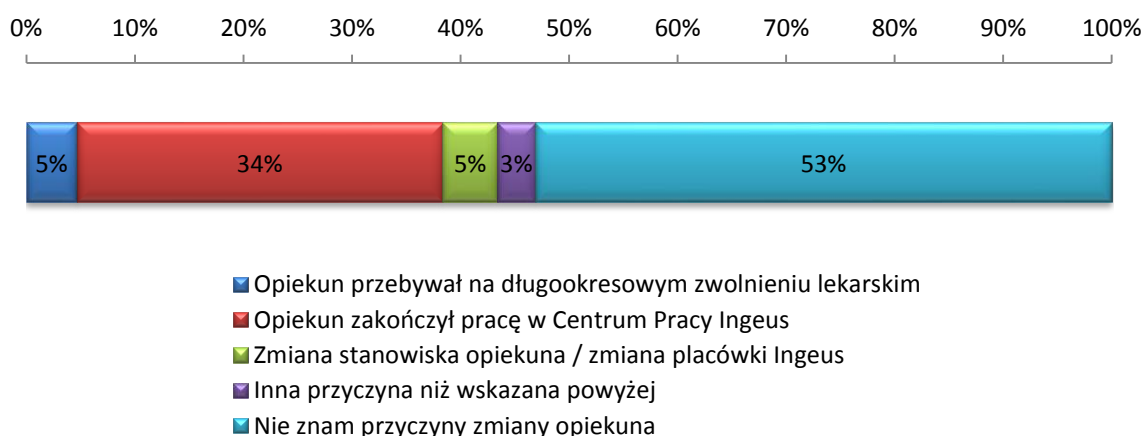
„Zaczynałem od jednego pana, potem przejęła mnie pani, potem kolejna pani i następna pani. Z każdym od początku to samo się magluje” [Uczestnik4_CP1]

*„Było chyba czworo. Najpierw pan B., potem pani K., później pan D. i teraz jest cały czas pani G. A **dlatego tak się stało?** Nie wiem. **Nie miał pan wpływu na to?** Umówiliśmy się na spotkanie, przychodzi, jest ktoś inny...” [Uczestnik5_CP1]*

Co ciekawe, ponad połowa badanych (53%) nie знаła powodu zmiany opiekuna, co może wskazywać na niepełny przepływ informacji na linii Operator – Uczestnik. Częściej niż co trzeci badany (34%) jako główny powód zmiany opiekuna wskazał zakończenie pracy opiekuna w CPI, natomiast po 5% wskazało, iż ich dotychczasowy opiekun przebywał na długotrwałym zwolnieniu, a także zmienił stanowisko pracy lub przeniósł się do innej placówki Operatora:

„W jednym przypadku oddelegowanie go do innego miasta pracy, a drugi zakończył pracę w Ingeus.” [CATI Uczestnicy]

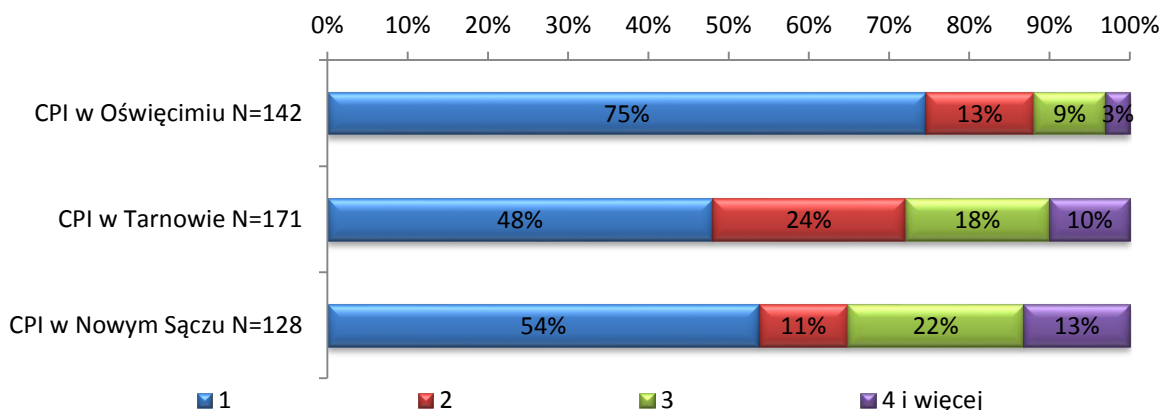
Wykres 5 Główny/najczęstszy powód zmiany opiekuna (odsetek wskazań Uczestników)



Źródło: CATI Uczestnicy N=258

Testy statystyczne wykazały występowanie zależności⁵ pomiędzy Centrum Pracy Ingeus, z usług którego korzystał Uczestnik Projektu, a liczbą zmian opiekuna Uczestnika. Wykres poniżej wskazuje, że najbardziej stabilna była sytuacja w Centrum Pracy w Oświęcimiu, zaś stosunkowo najwięcej wielokrotnych zmian miało miejsce w CPI w Nowym Sączu.

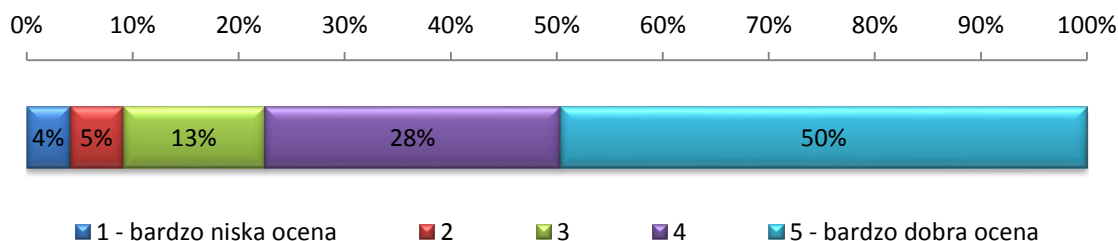
Wykres 6 Deklarowana przez Uczestników liczba zmian Opiekuna w podziale na CPI



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Idea przydzielenia bezrobotnemu indywidualnego opiekuna jest dobrze oceniana przez Uczestników Projektu – połowa z nich (50%) przyznała temu pomysłowi najwyższą możliwą oceną, tj. ocenę 5, natomiast 28% - ocenę 4, zaś bardzo niską ocenę przyznało zaledwie 4% ankietowanych. Średnia ocena przyznana przez uczestników wyniosła natomiast 4,14.

Wykres 7 Ogólna ocena idei przydzielenia bezrobotnemu indywidualnego opiekuna (odsetek wskazań Uczestników)



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Opinie o znacznej części doradców oddaje wypowiedź jednego z Uczestników:

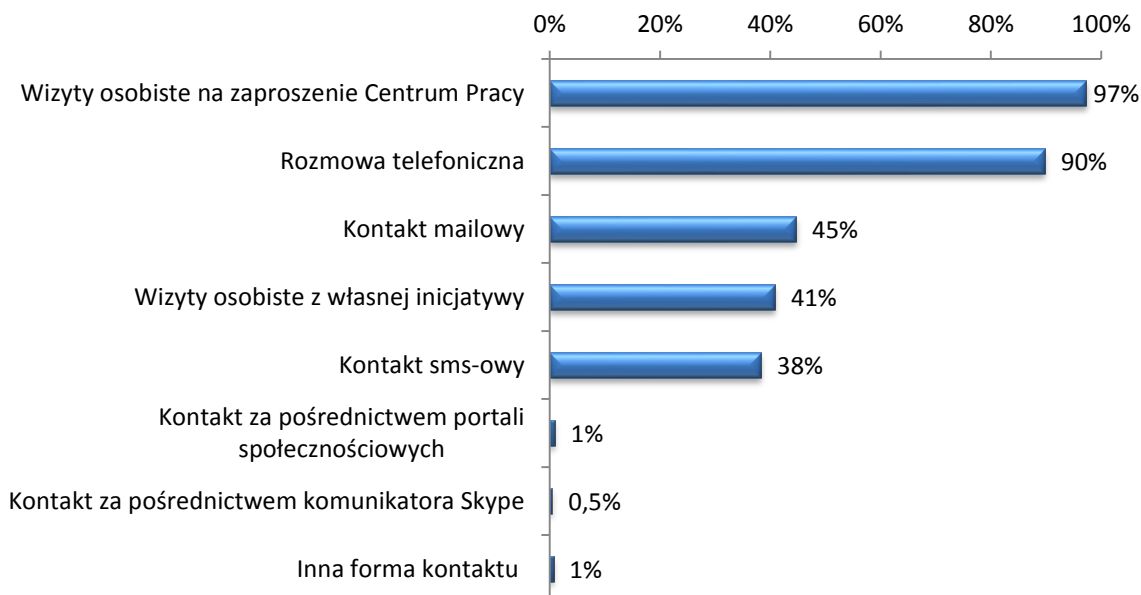
„Jak Pan ocenia rolę indywidualnego opiekuna? Taki anioł stróż, cały czas pomagał, dzwonił, dopytywał się. Także nie zostawił nas. Nie byliśmy nazwiskiem w komputerze do odhaczenia tylko cały czas było zainteresowanie” [Uczestnik5_CP2]

Zarówno zdaniem doradców, jak i Uczestników dużą zaletą Centrum była swoboda form kontaktu – dopuszczalne były wszelkie formy: osobista, telefoniczna, mailowa, z wykorzystaniem skype itd. Jak się jednak okazuje z badania ilościowego Uczestników najczęściej zgłaszali się oni do Centrum Pracy

⁵ Wynik testu Chi kwadrat na poziomie <0,005

na wezwanie/zaproszenie (97% wskazań), a więc z inicjatywy doradcy, a nie własnej. Drugą najczęściej wybraną formą był kontakt telefoniczny (90% wskazań). Kontakt mailowy, wizyty osobiste z własnej inicjatywy Uczestnika oraz kontakt sms-owy stanowią kolejne dość często wykorzystywane formy łączności, mające zbliżone liczby wskazań.

Wykres 8 Odsetek wskazań Uczestników dot. form kontaktu pomiędzy Uczestnikiem a przedstawicielem CPI

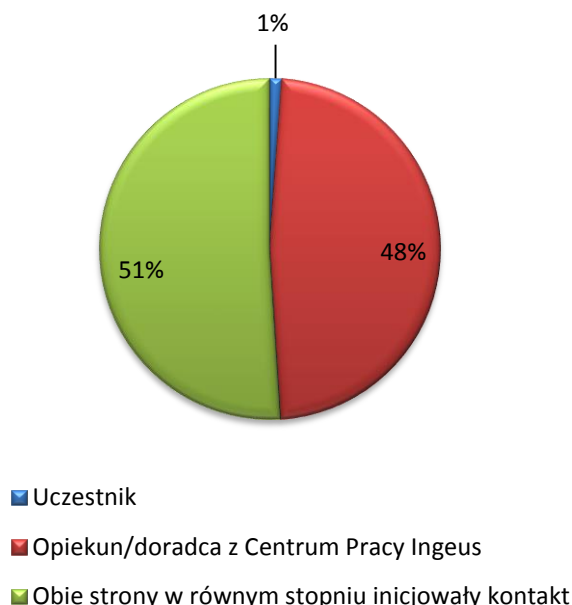


Źródło: CATI Uczestnicy N=441; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

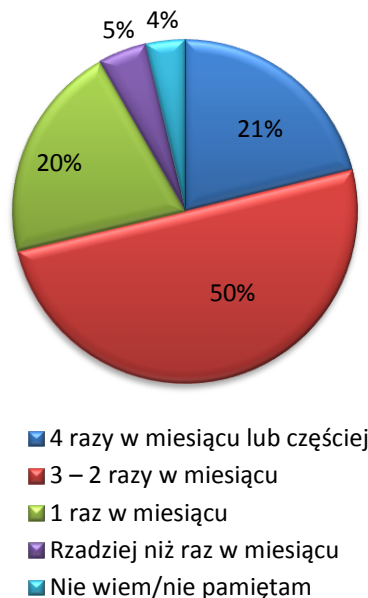
Co ważne i na co zwracali silnie uwagę rozmówcy w badaniu jakościowym – doradcy zachęcali do kontaktu w każdej chwili w razie potrzeby – również wieczorami. Zwracali na to też uwagę sami doradcy w poprzednim etapie badania.

Ponad połowa Uczestników (51%) wskazała, iż w równym stopniu oni sami, jak i opiekun/doradca z Centrum Pracy Ingeus inicjowali kontakt, natomiast 48% respondentów zadeklarowało, że to jednak CPI występowało z inicjatywą kontaktu. Dokładny rozkład odpowiedzi respondentów prezentują poniższe wykresy:

Wykres 9 Inicjator kontaktów pomiędzy Uczestnikiem a przedstawicielem CPI (odsetek wskazań)



Wykres 10 Częstotliwość kontaktów pomiędzy Uczestnikiem a przedstawicielem CPI (odsetek wskazań)



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Najczęściej (50% wskazań) kontakt pomiędzy Uczestnikiem a przedstawicielem CPI miał miejsce 3 – 2 razy w miesiącu. Kontakt 4 razy w miesiącu lub częściej zadeklarowało 21% ankietowanych, natomiast kontakt z CPI jeden raz w miesiącu deklarował co piąty Uczestnik (20%). Te wyniki potwierdzają informacje uzyskane w poprzednim etapie od doradców, którzy twierdzili, że spotkania z klientami odbywały się regularnie, w większości przypadków najrzadziej raz na tydzień, raz na dwa tygodnie.

Badanie jakościowe przyniosło informacje dające nieco szersze spojrzenie na działania doradców. Mimo ogólnej bardzo dobrej idei przydzielenia bezrobotnemu indywidualnego opiekuna doradcy, Uczestnicy Projektu niekiedy mieli też złe doświadczenia⁶⁶:

*„Na początku myślałam, że to bajka, że mnie coś takiego spotkało. Pani naopowiadała jak to miało być rewelacyjne, mieli mi pomagać szukać pracy, dzwonić, dawać mi namiary, wysyłać moje cv, nawet jechać z moim cv. Skończyło się na tym, że poszłam na pierwsze spotkanie i pani pomogła mi pisać cv tak jak wszystkim. **Co dalej?** Na następne spotkanie kazała mi przynieść listę 10 pracodawców, gdzie chciałabym pracować. Jak ją przyniosłam to kazała mi tam zadzwonić i na następne spotkanie przyjść i powiedzieć, co z tych rozmów wynikło. **No i?** W ten sposób już nie poszłam na następne spotkanie, bo stwierdziłam, że po co mam iść, nie będzie mnie nikt kontrolował i sama mogę sobie dzwonić po pracodawcach. **No i Pani zaczęła to robić?** Oczywiście. **To byli tylko ci pracodawcy, co byli na tej liście, czy ta lista jeszcze się poszerzyła?** Ja sobie szukałam na własną rękę. Jak poprosiłam tamtą panią by znalazła mi nr telefonu, chodziło mi o przychodnię to ona powiedziała, że nie jest od tego. Więc, od czego? W takim razie skończyłam z nimi*

⁶⁶ Niektóre z przytoczonych tu fragmentów wywiadów są bardzo obszerne, ale w ocenie autorów ich charakter sprawia, że nie powinny być skracane



współpracę. **Jak długo to trwało? Czyli dwa razy była Pani na spotkaniach?** Najpierw byłam na tym jednym organizacyjnym, na którym mówiono, że będzie tak wspaniale. Potem dwa spotkania pisaliśmy cv. Później byłam zanieść tę listę pracodawców. Myślałam, że napiszemy wspólnie podanie o pracę. Ta pani mi powiedziała, że podanie o pracę to już jest przeżytek i tego się nie pisze. A niestety pracodawcy tego wymagali, więc musiałam sama się tym zająć." [Uczestnik5_CP3]

„No raczej motywacji tam nie bardzo było. Natomiast myślałam, że będą jakieś rozmowy, ktoś mnie oświecili, bo ja sobie sama bym poradziła, tylko żeby mnie ktoś nakierunkował, jak rozwiązać ten problem i gdzie się kierować. Ja mam niesprawne ręce, po prostu mam problem z wykonywaniem czynności z napięciem mięśniowym i strasznymi bólami, przykurczami. (...) Oni nawet sobie nie przekazywali [informacji], bo okazało się potem, że nikt tego cv tam nie ma. Miałam przynieść dokumenty, nazbierałam wszystkie, nikt nawet tego nie przejrzał. Szczerze powiedziawszy nie wiem, czy tam ktoś wiedział, po jakim kierunku ja jestem i co ja w ogóle poza tą pierwszą panią, której bardzo dobitnie opowiadałam, ona mnie prosiła o przyniesienie dokumentów, ale jak ja już przyniosłam, to ta pani nie pracowała. (...)

Były takie spotkania grupowe z ludźmi z Ingeusa, żeby się poznać, ale mnie to nie pasjonowało. Bo ja powiem szczerze nie mam problemu ze zdobywaniem znajomości, towarzystwa, idąc do tego programu nie miałam na myśli szukania sobie towarzystwa kolegów, koleżanek wśród ludzi, a tam bardzo na to nacisk robili." [Uczestnik8_CP1]

„Ten pierwszy pan szukał pracy, jaką ja byłam zainteresowana. A tamci państwo, których miałam później, to oni szukali pod siebie. Te osoby, które przychodziły na te szkolenie i spotykaliśmy się na tych spotkaniach, też się skarżyły na to, że nie było tak jakbyśmy my chcieli, ale tak jakby państwo chcieli. Później miałam dziewczynę. Później był znów pan i jak zadzwoniłam i przeprosiłam, że nie mogę przyjechać, że jestem chora, to ten pan mi coś takiego powiedział przez telefon, że nie wyglądam, że jestem chora i powinnam przyjechać. Później miałam takie warsztaty jeszcze z jedną panią i teraz na koniec wzięła mnie młoda dziewczyna... Ten pierwszy pan wpisał mi godziny pracy tak jak chciał pracować od 7 do 15. Tej pani się to nie podobało. Zadzwoniła do mnie w środku tygodnia: 'jutro pani idzie na rozmowę, a od pierwszego lutego idzie pani do pracy, do hurtowni, praca w systemie zmianowym, pierwsza zmiana zaczyna się o godz. 5'. Ja powiedziałam wprost, że nie pojadę na rozmowę, bo mam pierwszy autobus o 5:15 i mogę pracę podjąć od 6, choć w sumie też nie, bo ja tym autobusem najdalej zajadę na dworzec, a potem jeszcze muszę iść pieszo pół godziny. Miałam takie nieprzyjemności ze strony tej pani, bo ona mi przez telefon powiedziała, że mi pomagała, uczyła, a ja odrzuciłam tą pracę, a przecież mąż może mnie przywozić autem [mąż pracuje]. I jeszcze bym miała problem z dziećmi, bo musiałabym jechać od 4 rano i nie miałam z kim dzieci zostawić. Byłam przygotowana, że jak pójdę do pracy, to będzie mnie stać na opiekunkę. Ja tej pani tłumaczę, a ona mi zarzuciła, że córka, która ma 14 lat, może zajmować się tą trójką małych. I ona się opiekowała swoją młodszą siostrą, jak jej rodzice pracowali." [Uczestnik6_CP2]

„Pani była tak niechętna do współpracy, że ja w ogóle ... Ja mówię, że chcę mieć dojazd mniejszy niż 30 km, bo mam dwoje małych dzieci do odebrania. Pani mi powiedziała, że dojeżdża 35 km i jak ja mam takie podejście, to oni pracy mi nie znajdą." [Uczestnik5_CP3]

Przedstawione opinie pokazują, że część doradców była niewystarczająco przygotowana do pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, niekiedy słabo zainteresowanymi podjęciem pracy; niektórzy doradcy nie umieli dopasować form i sposobów pracy do oczekiwań i potrzeb bardzo różnych klientów. Niekiedy brakowało im zwyczajnie wiedzy o lokalnych uwarunkowaniach (odległości, dostępność transportu itp.).

Były jednak także opinie przeciwnie, świadczące o tym, że inna część doradców miała dobry wpływ na klientów, a ich działania były właściwą odpowiedzią na potrzeby Uczestników:

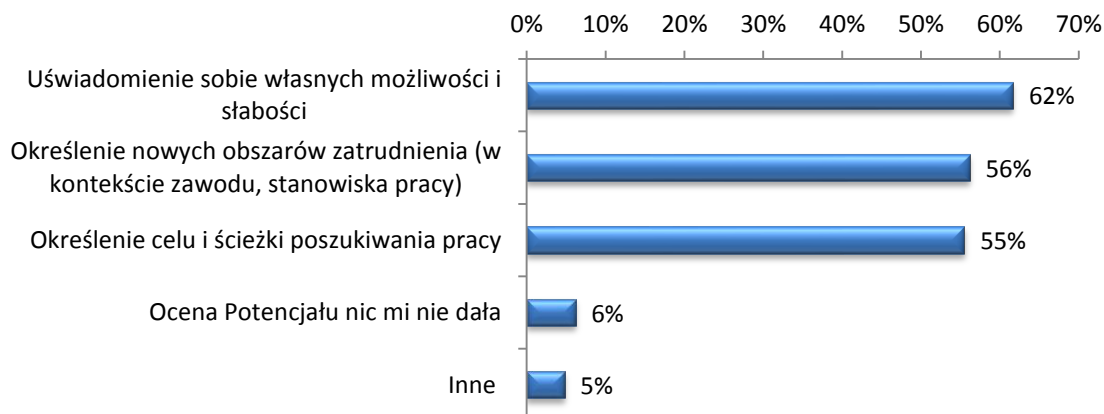
„Zadowolona jestem, bo panie które mnie prowadziły to tak troszkę mnie podbudowały i to pisanie CV, i dzwonienie, takie rozmowy. Także super. Dało mi to takiego „powera”.“
[Uczestnik1_CP1]

„Były najpierw rozmowy, czym się interesujemy, co lubimy najbardziej, jak widzimy swoje życie zawodowe w przyszłości, na jakim stanowisku byśmy się widzieli. Szukali pod tym względem ofert pracy. Często dzwonili do domu przedstawiając taką i taką ofertę, brali wszystko pod uwagę, dojazd itd. To wszystko było zapisywane w dzienniku w komputerze do każdej osoby, kto na jakie by chciał stanowisko się dostać, gdzie się widzi. Stąd mieli informacje, jakie nam dawać oferty pracy. (...) Widziałem różne osoby, kobiety 'kury domowe' nabrały pewności siebie. To właśnie dzięki tym opiekunom, bo podnieśli ich na duchu i dodali im takiej pewności siebie.” [Uczestnik5_CP2]

Ocena Potencjału oraz Plan Kariery

Jak wspomniano na początku tego rozdziału, bardzo istotnym elementem pracy doradcy z Uczestnikiem była Ocena Potencjału i na tej podstawie sporządzenie Planu Kariery. Jednak tylko co trzeci ankietowany Uczestnik (33%) przypominał sobie pracę nad Oceną Potencjału. W opinii najszerszego grona Uczestników z tej grupy, Ocena Potencjału przyczyniła się do uświadomienia sobie własnych możliwości i słabości (62%), z kolei ponad połowa ankietowanych wskazała, iż Ocena Potencjału pomogła w określeniu celu i ścieżki poszukiwania pracy oraz określeniu nowych obszarów zatrudnienia (odpowiednio 56% i 55% wskazań). Podobne opinie i tylko w odniesieniu do podobnej grupy osób można było spotkać w trakcie wywiadów indywidualnych z Uczestnikami. Badanie nie daje podstaw do sformułowania jednoznacznych opinii na temat powodów, dla których Uczestnicy nie pamiętają pracy nad Oceną Potencjału. Być może wynika to ze znacznego czasu, jaki upłynął od tego momentu. Zasadna byłaby także hipoteza, że w części przypadków zadanie to wykonane było schematycznie, aczkolwiek niektóre wypowiedzi Uczestników nakazują na jej odrzucenie.

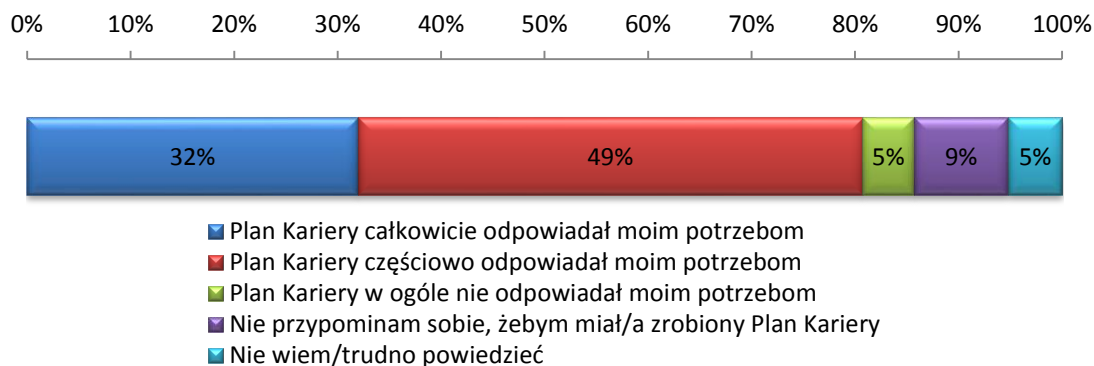
Wykres 11 Odsetek wskazań Uczestników nt. przydatności Oceny Potencjału



Źródło: CATI Uczestnicy N=146; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Plan Kariery w ocenie zdecydowanej większości ankietowanych Uczestników Projektu odpowiadał ich potrzebom i oczekiwaniom. Tylko niewielki odsetek badanych stwierdził, iż Plan Kariery całkowicie im nie odpowiadał (5%), nie uwzględniał bowiem ich sytuacji.

Wykres 12 Adekwatność Planu Kariery do potrzeb i oczekiwań Uczestników (odsetek wskazań)



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Większość Uczestników, która pamiętała swój Plan Kariery zadeklarowała, iż był on modyfikowany na bieżąco zgodnie z aktualnymi potrzebami (61%), natomiast 31% ankietowanych z tej grupy twierdzi, że nie był on zmieniany, mimo zmian sytuacji.

Część Uczestników w wywiadach indywidualnych wskazywała na blankietowy charakter Planu:

„A czy pamięta pani czy robiliście coś takiego jak Plan Kariery? Był. A czy on potem był realizowany tak jak było zaplanowane? Plan kariery był sobie. Po prostu był i tyle.” [uczestnik3_CP1]



*„Tak, jakiś plan działania był, ale według tego planu działania w 2014 powinnam być w pracy. **Jak coś nie wychodziło według tych kryteriów to coś Państwo zmienialiście?** Nie, oni na następnym spotkaniu nie pamiętali, co mi kazali.”*
[Uczestnik6_CP1]

*„**Te wszystkie kroki, które zostały ustalone w Planie Kariery czy zostały zrealizowane?** Nie wszystkie, co jakiś czas zmieniał się nasz opiekun, w miesiąc miałam drugiego i za miesiąc znów trzeci. Każdy szedł swoją drogą, nie patrzył w ten plan. Może gdyby była jedna pani od początku to może by było według tego planu.”*
[Uczestnik7_CP1]

*„**I pamięta Pani działania, jakie były w tym kontrakcie dla Pani zaplanowane?** Tak przez mgłę, bo to nie było realizowane. **A jakie były tego powody?** Myślę, że za często miałam zmienianych doradców i żaden z doradców nie był w stanie mnie dogłębnie poznać, po czym ten ostatni, który stwierdził, że ja nie mam szans na rynku i jestem niegotowa.”* [Uczestnik8_CP1]

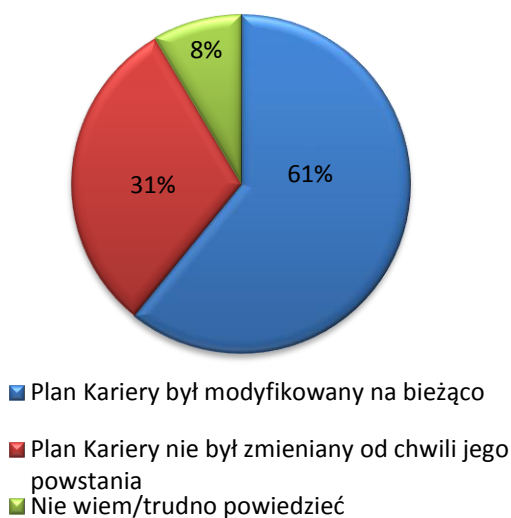
*„Jakiegoś indywidualnego Planu Kariery nie pisaliśmy. Raczej to polegało na tym, że Pani miała gotowy schemat i czytała mi, które podpunkty mi z tego pasują a które nie. **Rozumiem, że te działania, jakie Pani zostały zaproponowane w ramach Projektu ocenia Pani, jako niewystarczające?** Oceniam je realnie, jako takie, które się zakończyły na pisaniu cv. Jeżeli firma ta została zatrudniona do tego by napisać mi cv to spełniła swój obowiązek.”* [Uczestnik5_CP3]

Trzeba jednak podkreślić, że tylko nieliczni Uczestnicy mieli złe doświadczenia, jeśli chodzi o Plan Kariery:

*„**Czy wszystkie te działania zostały wykonane?** Tak wszystkie. Nawet miałam opiekę w momencie kiedy zaczęłam pracować. Pan R. się pojawiał, kontrolował czy jest wszystko w porządku. **Czy w trakcie kiedy już Pani podejmowała różne wysiłki związane z podejmowaniem pracy a pojawiały się inne potrzeby to ten plan był rewidowany?** Tak, wiadomo składało się cv, większość była odrzucana, bo nie było akurat pracy w tej chwili, etatu żadnego. Siedzieliśmy i zastanawialiśmy się co można było robić. Robiliśmy dodatkowe portfolio do cv, bo ja mam zdolności manualne i był pomysł tworzenia pewnych rzeczy i sprzedawać to osobom zainteresowanym.”*
[Uczestnik1_CP2]

Jednak zdecydowana większość badanych Uczestników jest zdania, iż faktycznie podejmowane wobec nich działania aktywizacyjne były zgodne z Planem Kariery całkowicie (22%) lub w większości (51%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi ankietowanych prezentuje poniższy wykres:

Wykres 13 Aktualizacja Planu Kariery z upływem czasu (odsetek wskazań)



Wykres 14 Zgodność realizowanych działań aktywizacyjnych z Planem Kariery (odsetek wskazań)



Źródło: CATI Uczestnicy N=378

Źródło: CATI Uczestnicy N=378

Niezależnie jednak od powyższych różnych opinii, zdecydowana większość (84%) Uczestników uważa, że zaproponowane im ostatecznie działania były dobrze dobrane do ich potrzeb. Osoby, które były przeciwnego zdania, swoją ocenę uzasadniały następującymi argumentami:

- ✓ niedopasowanie propozycji pracy do możliwości dojazdu,
- ✓ niezwracanie uwagi na sytuację rodzinną i/lub zdrowotną Uczestnika,
- ✓ oferowanie działań, jakie już wcześniej (np. w PUP, w innych projektach) Uczestnik miał okazję odbyć,
- ✓ nieadekwatność oferty pracy do predyspozycji i ambicji Uczestników.

„Ponieważ chciano jak najszybciej znaleźć mi pracę, nie patrząc na to czy będę się do niej nadawała.” [CATI Uczestnicy]

„Tu chodziło o znalezienie byle jakiej pracy, niezależnie od zawodu i sytuacji rodzinnej.” [CATI Uczestnicy]

„Proponowano mi podejmowanie działań identycznych, jak innym osobom. Plan nie uwzględniał moich potrzeb, mocnych stron i słabości.” [CATI Uczestnicy]

„Warsztaty, które mi oferowano były tym samym, jakie miałam wcześniej - powielanie wiedzy.” [CATI Uczestnicy]

„Szukałam pracy z grupą inwalidzką na stanowisku sprzątaczk/ lekka praca biurowa, a opiekun poszukiwał dla mnie czegośkolwiek.” [CATI Uczestnicy]

„Chciałam pracować jak najbliżej, a propozycje miałam z drugiego końca Polski.” [CATI Uczestnicy]

„Od pana B. usłyszałam, że powinnam wejść na Biznes coś tam i tam wyskoczy mi lista wszystkich pracodawców w Gorlicach i ja pod każdy jeden numer miałam zadzwonić i zapytać się o pracę i nieważne, czym ta firma się zajmuje.” [Uczestnik6_CP1]

„Były telefony, ale wie Pani, ja jestem osobą dorosłą, ja nie potrzebuję, żeby mnie ktoś prowadził za rękę. To, co tam spotkałam, to są takie proste, najprostsze sprawy typu napisanie cv, prezentacja przed pracodawcą, takie rzeczy to mnie są niepotrzebne. Ja mam problem z wiekiem, tak jak Pani widzi i to jest mój problem. Jeżeli czegoś oczekiwałabym od takich osób, które pracują w tej branży, to tylko kontaktu z pracodawcą, wyłącznie mnie to interesowało. A oni tego nie byli w stanie mi zaoferować. Spotkania były bardzo miłe, uśmiechaliśmy się do siebie, ale nic to mi nie dawało. Po to, żeby usiąść sobie przed komputerem i szukać ofert, to ja mam komputer w domu i nie potrzebna mi żadna wizyta w takim miejscu.” [Uczestnik6_CP1]

Jeden z badanych wyraził bardzo radykalną ocenę:

„Doradcy, z którymi miałam wątpliwą przyjemność współpracować, prawdopodobnie nastawieni byli na korzyści finansowe, jakie miały stać się ich udziałem, po uzyskaniu przeze mnie etatu. Moje potrzeby, trudności i oczekiwania stanowiły kwestię mniej istotną.” [CATI Uczestnicy]

Taka ocena nie była odosobniona – w wywiadach indywidualnych kilkakrotnie powracała kwestia presji doradców na uzyskanie jakiegokolwiek pracy przez Uczestnika.

„Ja odnosiłam takie wrażenie, że jak rozpoczynaliśmy te spotkania, że to było trochę inaczej, a teraz przy końcu to się już tak zrobiło nieciekawie. Oni nas wręcz cisną, by iść do tej pracy.” [Uczestnik6_CP2]

„Wiem, że posyłają ludzi wszędzie gdzie się da. Jak tutaj dostałam pracę, to potrzebowaliśmy pani do opieki i sprzątanía. Zgłosiłam się do nich o pomoc. Przesłano mi cv chyba wszystkich ludzi, jakich mają. Zupełnie niezgodne z tym, co prosiłam.” [Uczestnik5_CP3]

„Pół roku tam pracowałam, ale prosiłam panią, by mi znalazła coś innego, bo nie dało się tam pracować. Warunki były tak fatalne, gorzej jak obóz pracy, poniżanie ludzi. Ludzie normalnie się nie odzywali do siebie. My z tą panią z Ingeusa umówiliśmy się, że ja tam przeciągnę pół roku, bo ja wcześniej nie pracowałam 5 lat i że ona mi znajdzie coś innego. Ona mi w międzyczasie szukała, ja też chodziłam na spotkania z pracodawcami, chodziłam na różne testy, ale ich nie przechodziłam i wracałam tam z powrotem. Byłam już tak psychicznie wykończona, nie dlatego, że ja nie chciałam pracować, tylko tam były warunki pracy złe. (...) Czułam się zmuszona, że muszę gdzieś pracować, gdzie nie dają rady i ona dobrze o tym wie, bo przychodzi i płacze, to powinno się coś zadziałać w tym kierunku, jakoś pomóc, chociaż psychologicznie. A nie namawiać, żeby wytrzymać, chociaż pół roku, bo wiedziałam, że po tym pół roku przestanie się mną opiekować i jej będzie obojętne, czy ja będę tę pracę miała czy nie.” [Uczestnik3_CP3]

Podsumowując tę część należy stwierdzić, że sama idea przydzielenia klientowi indywidualnego doradcy jest cenna. Jednak doświadczenia części Uczestników pokazują, że niektórym doradcom najwyraźniej brakowało kompetencji niezbędnych w tej pracy i w efekcie nie umieli dostosować swojego podejścia do oczekiwań i potrzeb poszczególnych osób. W tym miejscu nie mówimy jeszcze o oferowanych formach wsparcia, czy proponowanych miejscach (oferdach) pracy, lecz o sposobie prowadzenia rozmów, wyjaśnieniu wartości wynikających z podejmowanych na wstępie działań. Poważnym problemem okazały się zmiany osób na stanowiskach doradców. Ocena Potencjału i Plan Kariery nie były jednakowo użyteczne dla wszystkich Uczestników, ale też niekiedy doradcy nie umieli właściwie wykorzystać tych narzędzi.

Formy wsparcia

Uczestnicy Projektu podczas badania ankietowego zostali poproszeni o wskazanie wszystkich działań /form wsparcia, z których skorzystali podczas współpracy z Operatorem. Do najczęściej wskazywanych form wsparcia zaliczyć należy:

- ✓ naukę pisania CV i listu motywacyjnego (82%),
- ✓ naukę wyszukiwania ofert pracy w prasie i/lub Internecie (74%) oraz
- ✓ próbne rozmowy kwalifikacyjne z opiekunem (71%).

Dwóch na pięciu ankietowanych (41%) zadeklarowało korzystanie ze zwrotu kosztów dojazdu do Centrum Pracy Ingeus i/lub na rozmowę kwalifikacyjną. Wśród nich, ponad połowa (52%, tj. 95 osób) wskazała, iż zwrot kosztów był każdorazowy, natomiast pozostałe osoby otrzymywały zwrot kosztów tylko czasami. Potwierdzają to rozmówcy wywiadów indywidualnych, wyjaśniający, że zwrot kosztów był opcją nieobligatoryjną, wymagał dokumentowania biletami i nie dotyczył podróży własnym samochodem.

„A od czego to zależało czy zwracali? Nie wiem. Panie, które o to walczyły, szły do kasy, bo bilet trzeba było okazać. A ja samochodem, paliwo. To na paliwo nie zwracamy. Czyli jeśli ktoś ma samochód, paliwo, to on jest bogaty, to mu nie trzeba było zwracać. Więc to była w ogóle niedograna sytuacja.” [Uczestnik9_CP2]

Trzeba także jednak odnotować, że niektórzy Uczestnicy otrzymywali także zwrot kosztów dojazdów do pracy – w pierwszym miesiącu pracy lub dłużej. Decyzja o przyznaniu takiego wsparcia – jak każdego innego – należała do doradcy i była wynikiem jego oceny sytuacji danej osoby.

Niektórzy Uczestnicy otrzymywali środki finansowe na pokrycie wydatków związanych z podjęciem pracy:

„Jak dostałam pracę to kupiłam sobie buty, żeby dojeżdżać do pracy, kurtkę sobie kupiłam. Trochę mi zwrócili pieniędzy.” [Uczestnik2_CP3]

„Konkretnie to było 500zł do wykorzystania [przyznane po podjęciu pracy]. W trakcie 3 pierwszych miesięcy połowę, a potem drugą połowę. Ja to przeznaczyłam na bilety, 150zł na dojazdy to mi to prawie na 3 miesiące starczyło.” [Uczestnik7_CP3]

Wsparcie finansowe było ważne, ale liczyło się także nieformalne wsparcie pozafinansowe:

*„No i przede wszystkim to wsparcie finansowe. Zwrot za bilety, jak się jeździło na rozmowy kwalifikacyjne. Przed rozmową np. wyjście do kosmetyczki, do fryzjera. To też było duże wsparcie, żeby jakoś wyglądać na tej rozmowie kwalifikacyjnej. (...) **Jakich porad? Przypomina pani sobie jakieś przykłady?** Np. przed rozmową kwalifikacyjną, czyli takie bardziej przygotowanie. Też jak się ubrać, też przynosiłam swoje rzeczy i przebierałam się tam i doradzali mi, czy faktycznie to jest dobry stój czy coś zmienić. To było takie naprawdę pomocne.” [Uczestnik8_CP3]*

„Pani R. często pokazywała mi na komputerze gdzie są przyjęcia, czy na to chciałabym iść i żeśmy razem jeździły po tych zakładach. (...) Idzie ze mną na rozmowę, to ja się pewniej czuję. Nieraz idę sama, a ona czeka w aucie albo gdzieś na portierni. Jak widzi, że jestem roztrzęsiona, to idzie ze mną, to zawsze inaczej.” [Uczestnik2_CP3]

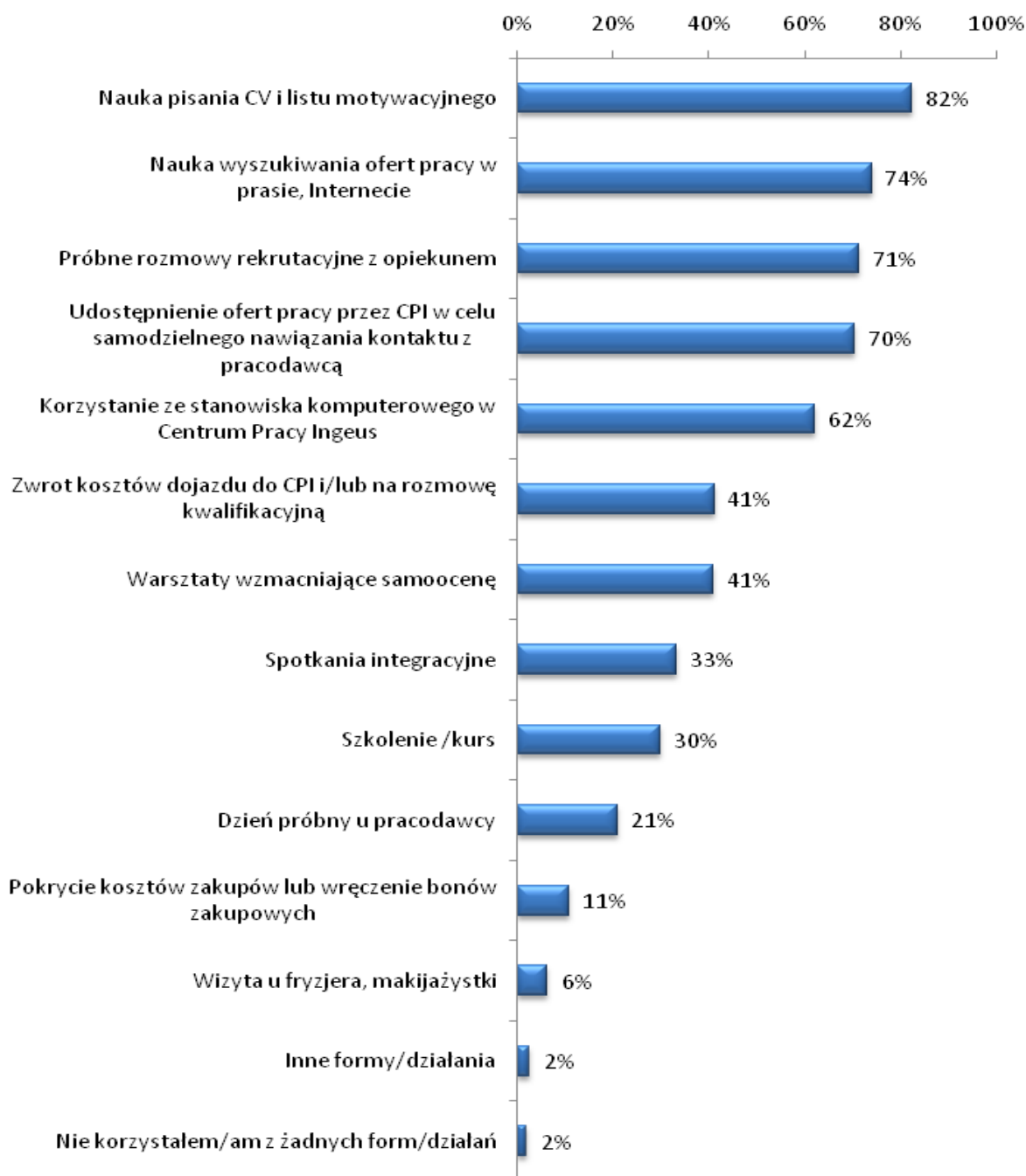
„Ja nie miałam samochodu, to jeździliśmy. No nie tylko ja, bo inni uczestnicy też. Ale ci co nie mają samochodu, a rozmowa jest poza Oświęcimiem, to oni zawiozą.” [Uczestnik7_CP3]

W ocenie niektórych Uczestników, z którymi prowadzono wywiady, pod koniec realizacji Projektu gotowość doradców do wydawania pieniędzy na koszty dojazdów i inne bonusy zdecydowanie malała. Co gorsze, wyczuwalny był też spadek zaangażowania⁷:

„Ja myślę, że bardzo chcieli coś zrobić, byli otwarci, tylko po prostu gdzieś te osoby się wypaliły. Oni byli tacy pełni energii na początku, tacy byli chętni do tego, by coś zrobić, a potem za każdym razem jak byłam to mniej, mniej i mniej energii.” [Uczestnik5_CP3]

⁷ Przekłada się to na liczbę podjęć pracy, o czym piszemy w dalszej części raportu

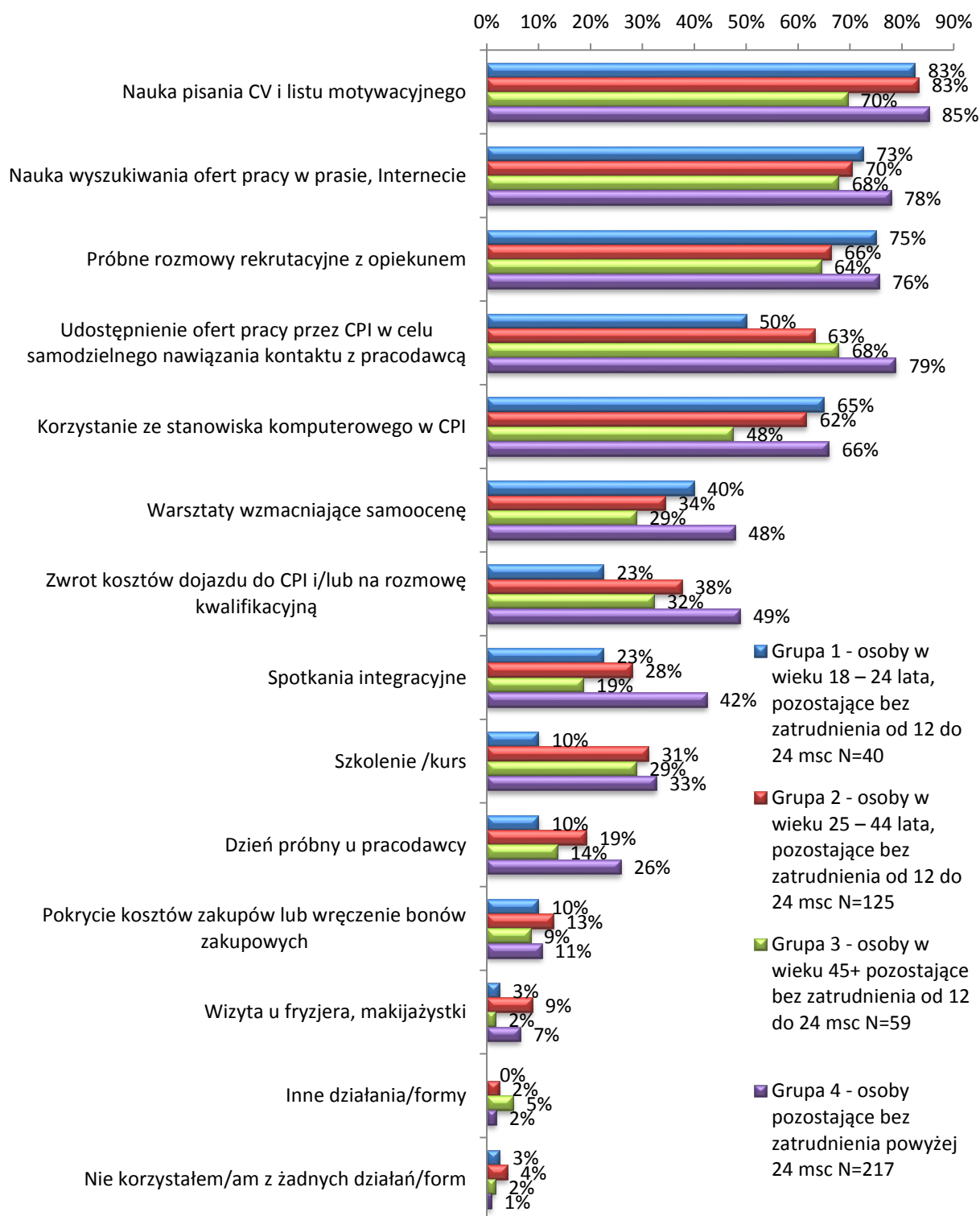
Wykres 15 Formy wsparcia/działania, z których skorzystali Uczestnicy Projektu (odsetek wskazań Uczestników ogółem)



Źródło: CATI Uczestnicy N=441; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Jeśli uwzględnić profile bezrobotnych, to okazuje się, że nieco częściej korzystali z poszczególnych form wsparcia przedstawiciele grupy czwartej, czyli osoby pozostające najdłużej na bezrobociu:

Wykres 16 Formy wsparcia/działania, z których skorzystali Uczestnicy Projektu w podziale na grupy profilowe (odsetek wskazań Uczestników)



Źródło: CATI Uczestnicy N=441; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Przedstawiciele wszystkich czterech grup w zdecydowanej większości wskazywali, iż korzystali z możliwości nauki pisania CV i listu motywacyjnego, nauki wyszukiwania ofert pracy w prasie i Internecie. Należy jednak zaznaczyć, iż w przypadku grupy 4, więcej osób korzystało z ofert udostępnianych przez Operatora w celu nawiązania samodzielnego kontaktu z pracodawcą oraz z próbnych rozmów rekrutacyjnych z Opiekunami niż z nauki wyszukiwania ofert.

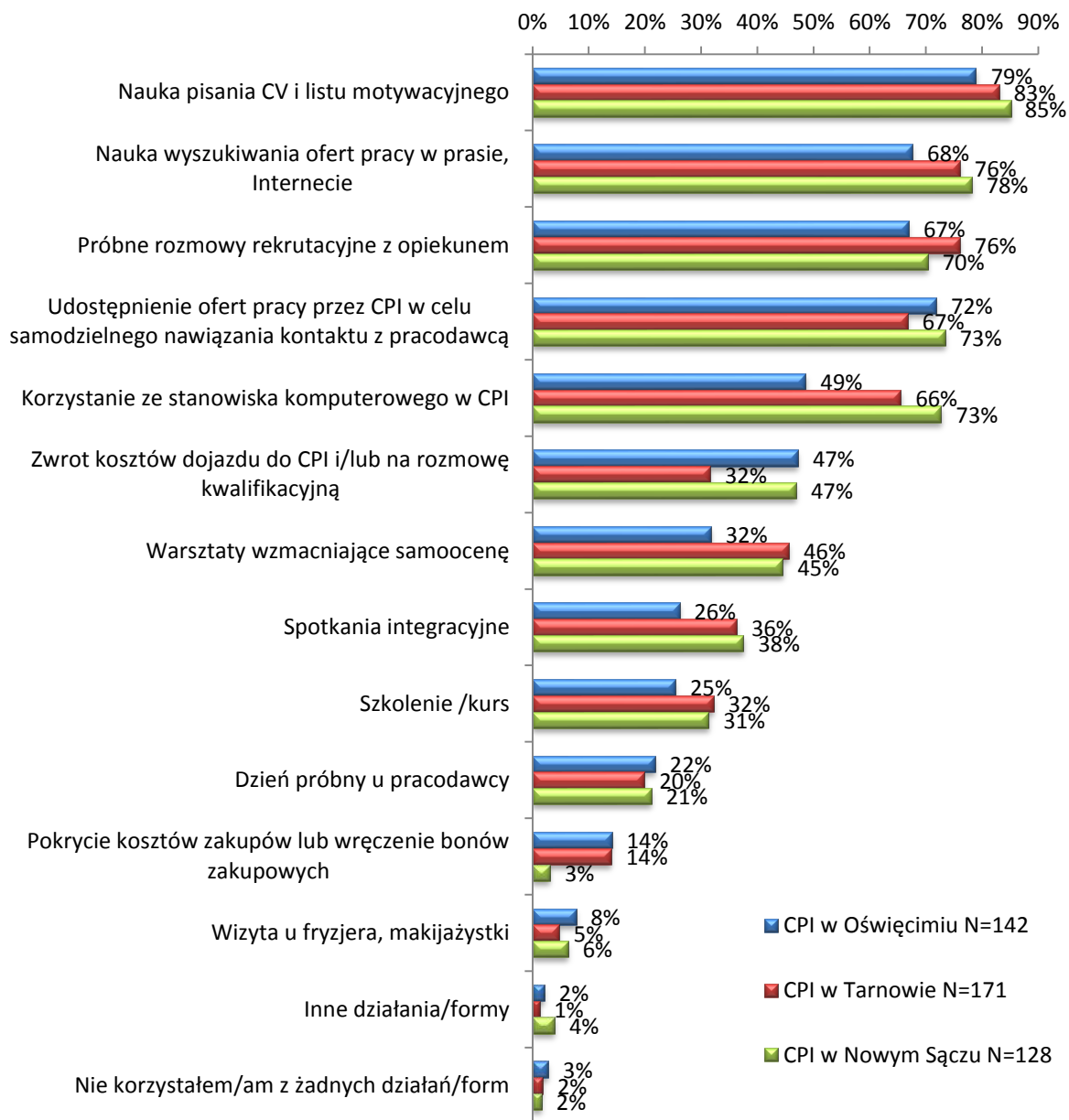
Grupa 4, czyli osoby, które pozostawały na bezrobociu co najmniej przez 24 miesiące, w porównaniu do Uczestników z pozostałych grup, bardzo licznie korzystały z warsztatów wzmacniających samoocenę, spotkań integracyjnych oraz dni próbnych u pracodawcy. Można wnioskować, iż z uwagi na ich długą nieobecność na rynku pracy, równie istotny co kompetencje zawodowe jest również aspekt społeczny – możliwość kontaktu z ludźmi, konieczność uwierzenia w swoje siły, iż po tak długiej absencji na rynku pracy nadal mają możliwość podjęcia zatrudnienia, o czym świadczą poniższe dane. Przedstawiciele tej grupy również stosunkowo częściej korzystali ze szkoleń i kursów. W głównej mierze były to kursy komputerowe oraz szkolenia z zakresu rozmowy z pracodawcą i rozmów kwalifikacyjnych. Ponownie, potwierdza to wniosek, iż po tak długiej absencji na rynku pracy, bezrobotni ci, potrzebują pomocy w zakresie pewnego wejścia na rynek pracy i utrzymania się na nim (nabycie nowych umiejętności np. obsługi komputera).

Warsztaty wzmacniające samoocenę były również stosunkowo często wybierane przez osoby z najmłodszej grupy wiekowej bezrobotnych. Z uwagi na prawdopodobnie małe doświadczenie zawodowe wynikające z młodego wieku, Uczestnicy ci potrzebowali większej wiary w siebie, wiary w swoje możliwości i utwierdzenia w przekonaniu, iż stanowią bardzo dobrych kandydatów do pracy.

Jednocześnie zauważono, że bardziej aktywne w korzystaniu z oferty Centrów były kobiety.

Sprawdzono także, czy były różnice między ofertą poszczególnych Centrów. Okazały się one stosunkowo niewielkie, ale warto odnotować mniejszą niż w innych Centrach skłonność CPI w Tarnowie do finansowania kosztów dojazdów, CPI w Nowym Sączu zakupów i bonów zakupowych oraz CPI w Oświęcimiu do oferowania udziału w warsztatach wzmacniających samoocenę i integracji oraz rzadsze korzystanie ze stanowisk komputerowych.

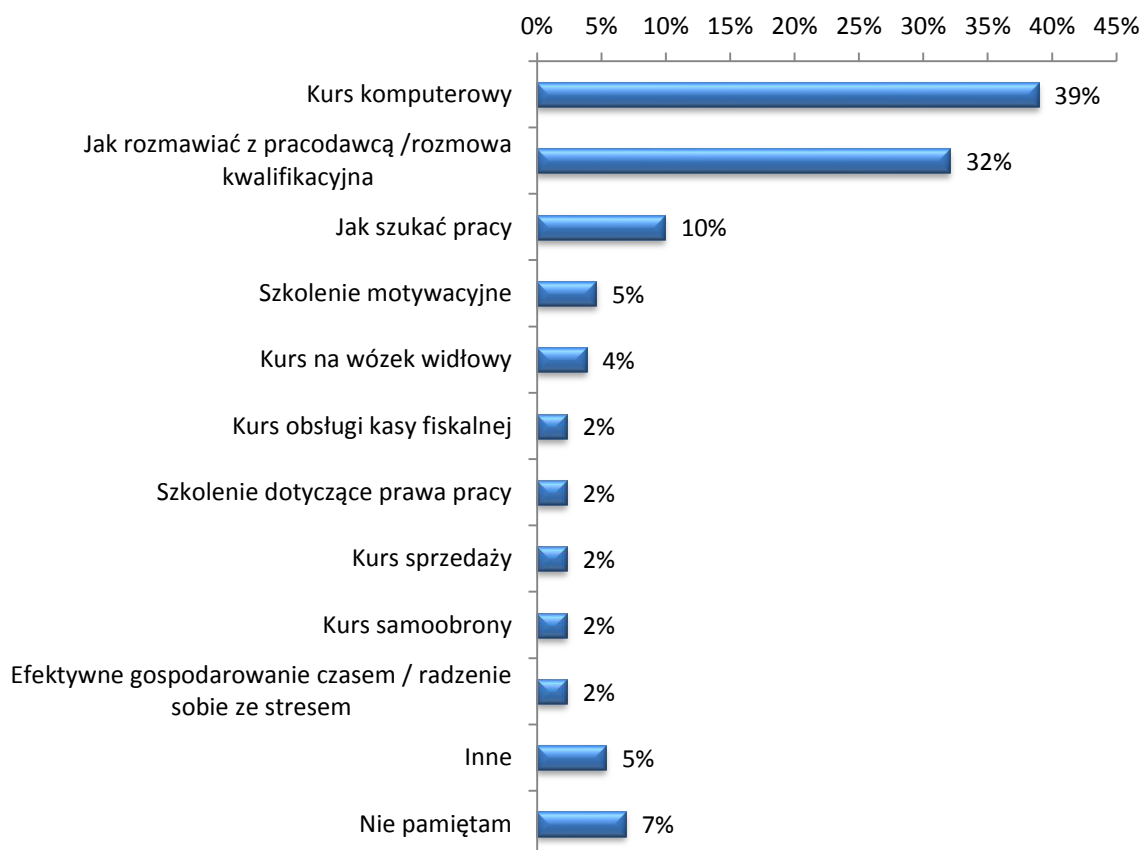
Wykres 17 Formy wsparcia, z których skorzystali Uczestnicy wg CPI



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Trzech na dziesięciu Uczestników (30%) skorzystało ze szkoleń lub kursów. Osoby te wskazały następujące rodzaje szkoleń/kursów:

Wykres 18 Odsetek wskazań dot. typu kursu/szkolenia, z którego korzystali Uczestnicy Projektu



Źródło: CATI Uczestnicy N=131; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Prezentowane dane potwierdzają, że w działaniach wobec Uczestników zdecydowanie dominują działania miękkie. Należy podkreślić, że w zasadzie wszystkie działania, z wyjątkiem specjalistycznych szkoleń, realizowane były przez Centra Pracy, bez korzystania z poddostawców czy różnych form współpracy z lokalnymi instytucjami. W trakcie wywiadów indywidualnych natrafiono natomiast na dwoje Uczestników, którzy zostali poproszeni o nieodpłatne prowadzenie szkoleń komputerowych dla innych Uczestników:

„uczyłam tyle, ile potrafiłam, ile mogłam, uczyłam tych ludzi, zależało mi na tym. Nawet chętniej do mnie przychodzili, powiem szczerze, chcieli przychodzić, co mi się bardzo podobało, bo były osoby, które odeszły już z tego programu, nie musiały przychodzić, a i tak przychodziły na te szkolenia. (...) To są podstawy typowe, bo ja nie jestem informatykiem i tylko tyle, co sama się nauczyłam. Ale to, co mogłam przekazać ludziom, którzy w ogóle nie mieli do czynienia z komputerem. (...) To był najsympatyczniejszy punkt z całego tego programu.” [Uczestnik8_CP1]

„Pani E. mi zaproponowała, że mogę przychodzić im pomagać, czyli jak osoby nie miały obycia z komputerem, to ja im pomagałam.(...) Taki wolontariat.” [Uczestnik8_CP3]

W zasadzie zarówno wyniki badania ilościowego wśród Uczestników, jak i badania jakościowego z Uczestnikami i doradcami z CPI pokazują, że istota podejścia Operatora zasadza się na wzbudzenia motywacji i rozwinięcia miękkich kompetencji. Wydaje się jednak, że Uczestnicy nie zostali o tym jasno poinformowani – na co zwracali zresztą uwagę doradcy z CPI w I części badania.

Większość ankietowanych (68%) zadeklarowała, iż podczas udziału w Projekcie nie brakowało im żadnych form wsparcia. To pokazuje, że indywidualna opieka doradcy, dostępnego na każde życzenie i szeroki wachlarz działań motywacyjnych w połączeniu z pewnymi bodźcami finansowymi (zwrot kosztów dojazdu do doradcy) dla znacznej części Uczestników stanowią działania wystarczające z punktu widzenia ich potrzeb i oczekiwań.

Jeśli jakichś form brakowało (18% wskazań), to przede wszystkim szkoleń/kursów dopasowanych do indywidualnych potrzeb, np. szkoleń językowych, prawa jazdy, kasy fiskalnej czy też bardziej specyficznych, jak kurs florystyki. Część ankietowanych i rozmówców badania jakościowego wskazywała ponadto na zbyt małe zaangażowanie opiekunów w sprawy Uczestników oraz w poszukiwanie dla nich pracy:

„Brakowało np. nauki sporządzania oryginalnych dokumentów aplikacyjnych, adekwatnych do moich kwalifikacji i prawdopodobnych oczekiwań pracodawcy. Zaoferowano mi jedynie modyfikację CV na wzór wspólny dla wszystkich uczestników.”
[CATI Uczestnicy]

„Było za dużo nacisku na wygląd zewnętrzny podczas rozmowy kwalifikacyjnej, a nie wystarczająco dużo prób podejmowanych przez Opiekuna w celu znalezienia pracy.”
[CATI Uczestnicy]

„Więcej zainteresowania, jak przebiegają moje poszukiwania pracy i aby więcej było zaangażowania doradcy w celu nawiązywania kontaktów z pracodawcami i polecanie im osób, które chcą znaleźć pracę, bo kontakty mieli, lecz mało z tego wynikało.” [CATI Uczestnicy]

„Żadnego efektu, dalej jestem bez pracy, a o zakończeniu tego Projektu zostałam poinformowana telefonicznie. Uważam, że ten Projekt to strata czasu i państwowych pieniędzy.” [CATI Uczestnicy]

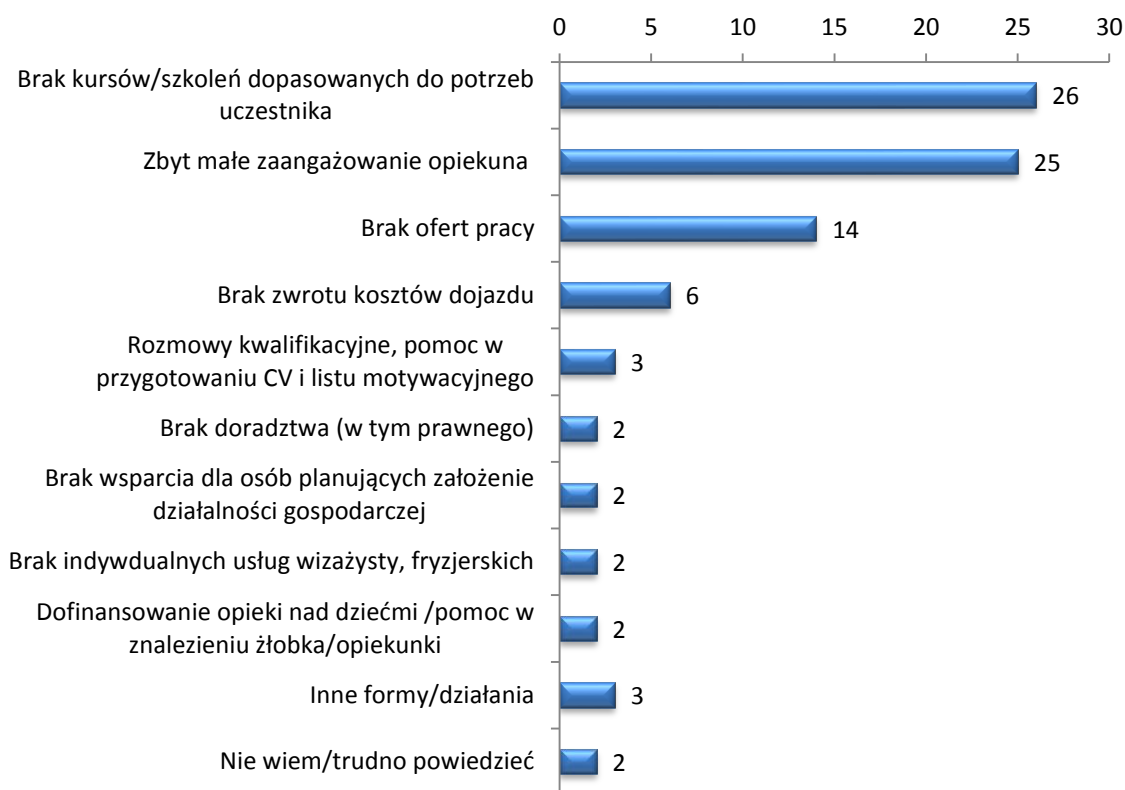
„Oni się opierali przede wszystkim na Internecie. To, co ja mogłam sobie sama znaleźć w domu, to Oni oferty tylko przez Internet. Nieraz przyjeżdżałam i to, co miałam w domu, Oni mi tam oferowali. (...)wyznaczali kolejne spotkanie, rozmawialiśmy czy pojawiły się nowe oferty pracy, czy ja coś znalazłam. Pani siedziała przed komputerem i pokazywała mi to, co ja mogłam wcześniej sprawdzić. Na początku to było bardzo dużo osób w tym projekcie to każdy miał po pół godziny, po godzinie, zamienili pół słowa i musiał być następny. (...)stażu to brakuje mi do teraz i z PUP. Ingeus nie organizował stażów żadnych.” [Uczestnik7_CP1]

„Czy miała Pani jakieś oferty pracy od Ingeusa? Nie. W ogóle to jestem bardzo niezadowolona ze współpracy, uważam, że był to zmarnowany czas. Prócz tego, że Pani pomogła mi napisać cv to nic innego, żadnej pomocy od nich nie otrzymałam. Oczywiście jak już znalazłam sobie sama pracę i chciałam wyjść z tego programu, bo nie chciałam

w tym uczestniczyć to Pani znalazła nagle jakieś fundusze na to by dać mi na buty. Na tym polegała moja współpraca.” [Uczestnik5_CP3]

„A czego brakowało? Bo rozumiem, że to co było to nie wszystko Pani odpowiadało, prawda? Co Pani było potrzebne? Jaki rodzaj wsparcia? Te panie, z którymi ja się stykałam, sobie wyobrażały, że będzie np. jakiś kurs pisanie na komputerze, kurs pieczenia, coś takiego czego kobiety i mężczyźni potrzebują. A nie takie gadanie przez 2h jedno i to samo, tylko klikanie. To tak wyglądało. Dla mnie to jest dziadostwo i ja nie chciałabym więcej w takim Projekcie udziału brać. To do niczego nie prowadzi. Jak wyglądała praca pani i indywidualnego Opiekuna? Jak ocenia pani jego rolę? Czy to jest dobry pomysł czy nie? Nie. Były spotkania na których dała mi komputer, siedź sobie, szukaj sobie. To ja sobie sama w domu poszukam. Dla mnie to była strata czasu. Było jedno spotkanie z panią nt. pracy, ja się zachować w pracy, takie trochę z BHP. A BHP w każdej pracy jest. Człowiek też w szkole BHP miał. To dla mnie nie była żadna nowość.” [Uczestnik9_CP2]

Wykres 19 Formy wsparcia/działania, których brakowało Uczestnikom Projektu (liczba wskazań Uczestników)



Źródło: CATI Uczestnicy N=79; wartości nie sumują się do 79, ponieważ można było podać więcej niż 1 odpowiedź

Trzech na czterech ankietowanych Uczestników Projektu (75%) jest zadania, iż wśród stosowanych form wsparcia nie było zbędnych działań, jednak 13% uważa, że były działania nieprzydatne. Najczęściej wskazywano, iż zbędnymi działaniami były:

- ✓ Nauka pisania CV i listu motywacyjnego,
- ✓ Nauka wyszukiwania ofert pracy w prasie, Internecie,
- ✓ Niektóre szkolenia/kursy, np. samoobrony, jak się ubrać i malować,
- ✓ Korzystanie ze stanowiska komputerowego w Centrum Pracy Ingeus,
- ✓ Zbyt częste spotkania z Opiekunem w celu podpisania listy („bezproduktywne”).

„Szkolenia, w których uczestniczyłam, były pozbawione jakiegokolwiek wartości merytorycznej. Według mnie tak nierzetelnie przygotowane zajęcia stanowiły jedynie stratę naszego czasu i zmuszały bezrobotnego do bezsensownego wydania pieniędzy na kolejne bezcelowe spotkanie.” [CATI Uczestnicy]

„Przejazd do Ingeusa tylko po to, żeby przeglądnąć oferty pracy przy komputerze mając taką samą możliwość w domu, ponadto mając 100 km z przesiadkami w obie strony.” [CATI Uczestnicy]

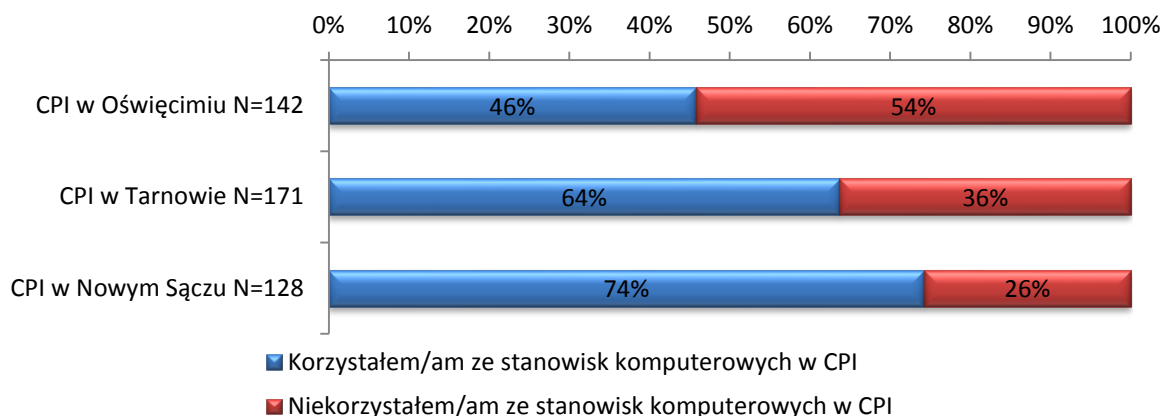
Jednocześnie tylko 2% Uczestników twierdzi, że podczas uczestnictwa w Projekcie zdarzyła się sytuacja, w której pomimo ich zainteresowania nie pozwolono im na skorzystanie z jakiejś formy wsparcia (92% twierdzi, że taka sytuacja nie miała miejsca). Wskazywali oni, iż najczęściej odmowa dostępu do formy wsparcia dotyczyła szkolenia lub kursu (9 wskazań z 10), dnia próbnego u pracodawcy, warsztatów wzmacniających samoocenę, wizyty u fryzjera lub makijażystki (odpowiednio po 2 z 10), pokrycia kosztów zakupów lub wręczenia bonów zakupowych (1 z 10).

Trzech na pięciu ankietowanych Uczestników (61%) korzystało ze stanowisk komputerowych dostępnych w Centrach Pracy Ingeus. Zdecydowana większość Uczestników z tej grupy zadeklarowała, że zawsze miała pełną swobodę w dostępie do stanowisk, zaś pozostałe osoby wskazały, iż dostęp do stanowisk był stały, jednak czasami należało poczekać krótką chwilę, aż się zwolni. Nie odnotowano wskazań odnoszących się do braku dostępu do stanowisk komputerowych, co oznacza, że liczba tych stanowisk była przynajmniej adekwatna do potrzeb. Cytowane już wypowiedzi otwarte oraz wypowiedzi w ramach wywiadów pogłębionych mogą nawet sugerować, że stanowisk mogłoby być mniej, bowiem część Uczestników twierdzi, że czuła się przymuszona do korzystania z komputera w Centrum, podczas gdy korzysta z niego w domu (patrz też informacje w następnym akapicie), niektórzy natomiast stwierdzają, że nie są już w stanie nauczyć się obsługi komputera i wszelkie formy przymuszania ich do tego odbierają negatywnie.

Analiza danych wskazała na występowanie istotnej statystycznie zależności⁸ pomiędzy korzystaniem ze stanowisk komputerowych a korzystaniem z usług konkretnego CPI. Zdecydowanie najczęściej ze stanowisk komputerowych udostępnionych przez Operatora korzystali Uczestnicy będący pod opieką Centrum Pracy Ingeus w Nowym Sączu, natomiast najrzadziej – ankietowani z CPI w Oświęcimiu.

⁸ Wynik testu Chi kwadrat na poziomie <0,005.

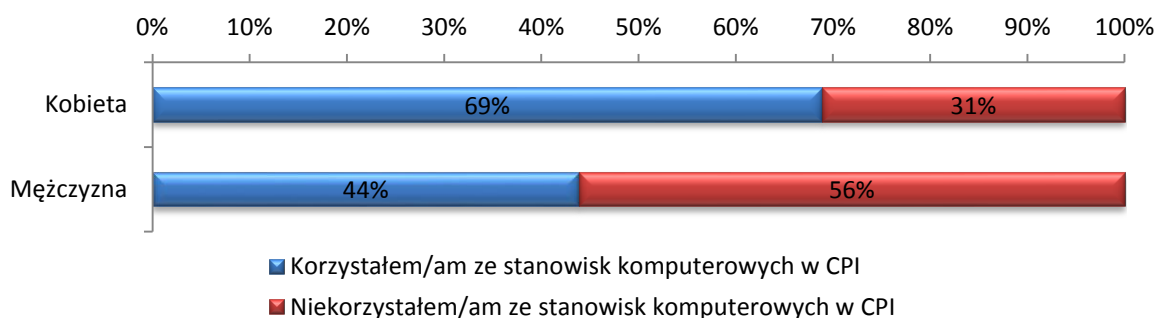
Wykres 20 Korzystanie ze stanowisk komputerowych a CPI



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Zaobserwowano także istotną statystycznie zależność⁹ pomiędzy płcią a korzystaniem ze stanowisk komputerowych. Analizy wskazały, iż ze stanowisk zdecydowanie częściej korzystały kobiety niż mężczyźni (odpowiednio 69% i 44%)

Wykres 21 Korzystanie ze stanowisk komputerowych a płeć



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Osoby, które nie korzystały ze stanowisk komputerowych stanowią 39% ogółu ankietowanych Uczestników. Najczęściej wymieniali oni posiadanie własnego komputera z Internetem jako powód, dla którego nie korzystali z dostępnych stanowisk (68%), natomiast prawie co czwarty Uczestnik niekorzystający ze stanowisk przyznał, iż nie potrafi posługiwać się komputerem (23%). Posiadanie dostępu do komputera i Internetu u rodziny/znajomych, zbyt daleki dojazd do CPI oraz brak propozycji skorzystania ze stanowiska od pracowników Operatora stanowią inne przyczyny wymienione przez Uczestników.

⁹ Wynik testu Chi kwadrat na poziomie <0,005.

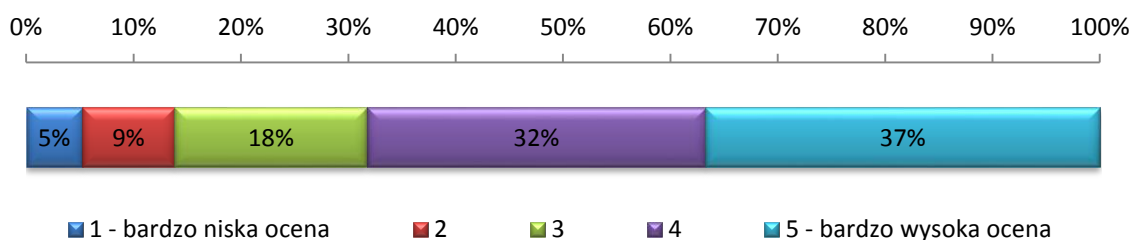
Wykres 22 Odsetek wskazań Uczestników dot. przyczyn niekorzystania ze stanowisk komputerowych w CPI



Źródło: CATI Uczestnicy N=172

Ogólnie Uczestnicy stosunkowo dobrze oceniają otrzymane wsparcie oraz działania, które realizowali podczas współpracy z Operatorem. Najwyższą ocenę - 5 - przyznało 37% ankietowanych, natomiast ocenę 4 – 32%. Średnia ocena otrzymanego wsparcia wyniosła 3,9 a więc jest umiarkowana.

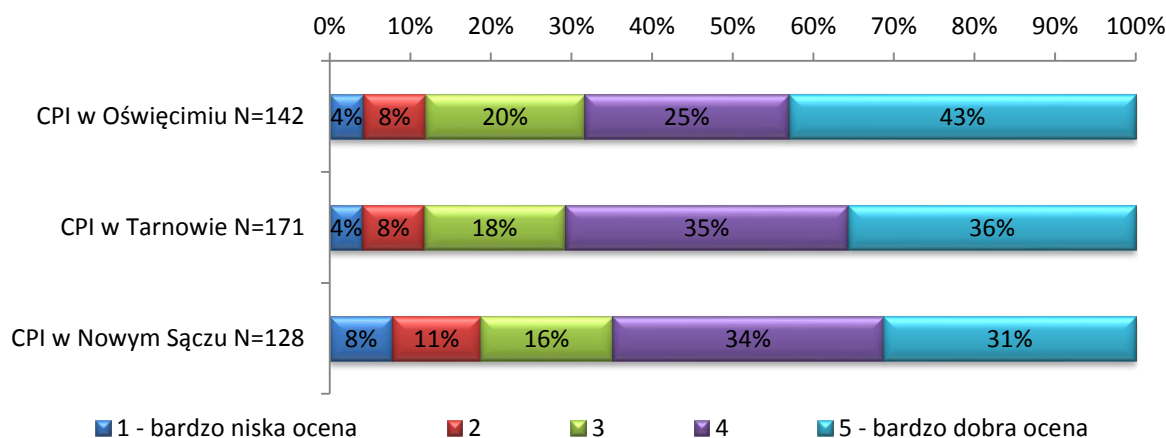
Wykres 23 Ocena wsparcia i działań realizowanych podczas współpracy z CPI wydana przez Uczestników Projektu (odsetek wskazań)



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Relatywnie najwięcej najniższych ocen otrzymało CPI w Nowym Sączu.

Wykres 24 Ocena otrzymanego wsparcia w podziale na CPI



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Trudno o jednoznaczną odpowiedź na pytanie o kompleksowość wsparcia. Jeśli przyjąć, że podejście Operatora skupia się na wzbudzeniu motywacji do działania, traktując ją jako klucz do sukcesu osób pozostających długo bez pracy, to niewątpliwie oferta była kompleksowa. Badanie ilościowe pokazuje, że zdecydowana większość Uczestników Projektu brała udział w szerokim wachlarzu działań motywacyjnych. Z drugiej strony badanie jakościowe pokazuje, że dla wielu osób było to niewystarczające – klientom brakowało działań „twardych”, zwłaszcza związanych z organizacją staży, jako formy pośredniej prowadzącej do uzyskania zatrudnienia. Widoczne jest także w wypowiedziach Uczestników, że wsparcie nie zawsze było dostosowywane do ich potrzeb, poziomu i oczekiwań. Wskazywane są sytuacje, w których osoby otrzymywały wsparcie takie, jakie już wcześniej otrzymali, lub którego z innych powodów nie potrzebowali. Można odnieść wrażenie, o czym wcześniej już wspominaliśmy, że części doradców zabrakło kompetencji do oceny sytuacji i doboru instrumentów adekwatnych do sytuacji, w efekcie stosowali gotowe pakiety działania bez względu na okoliczności. Z tego wynikają radykalne oceny, jak wyrażona przez jedną z badanych opinia, że Operator otrzymuje wynagrodzenie za przygotowanie bezrobotnym CV. Trzeba też jednak zauważyć, że wypowiedzi części Uczestników wskazują na zdecydowanie roszczeniowe postawy i brak zrozumienia dla funkcjonowania rynku pracy. Oczekują znalezienia im pracy, najchętniej blisko domu, w dopasowanych godzinach. To jednak pokazuje słabość działań motywujących, które powinny skupić się na zmianie takich postaw.

Niewątpliwie oferta Operatora posiada pewne przewagi nad ofertą urzędu pracy. To przede wszystkim:

- czas, jaki doradcy mogli poświęcić każdej osobie,
- swoboda dostępu do doradcy,
- zróżnicowane formy kontaktu, w tym odformalizowanie kontaktów.
- możliwość stosowania dodatkowych bonusów (zwrot kosztów dojazdów, przyznawanie środków na zakup odzieży czy obuwia, na fryzjera, możliwość współudziału w rozmowie kwalifikacyjnej itp.), choć jak już wykazano – stosowanych w praktyce w ograniczonym zakresie.

Ważnym elementem różnicującym oferty Operatora i PUP, któremu więcej uwagi poświęcimy w dalszej części, jest udzielanie wsparcia już po podjęciu pracy. Jest to ważne tylko dla części osób, ale PUP nie stosuje takiej formy wcale, choć w indywidualnych przypadkach mógłby.

Rozmówców wywiadów jakościowych pytano wprost – czy mając możliwość wyboru wybrałby korzystanie z usług PUP czy Operatora. Co ciekawe, głosy rozmówców rozłożyły się dość równomiernie: część wybierała PUP, część Operatora, część zaś twierdziła, że nie widzi różnicy. Poniżej prezentujemy kilka wybranych odpowiedzi:

► Operator

*„Bo tam się coś dzieje. Oni się interesują i chcą pomóc. I czuć, że chcą pomóc. **Jak się pani wydaje czy uczestnicząc w tym programie miała pani większe szanse na znalezienie pracy niż te osoby z UP?** Na pewno. **Dlaczego tak pani uważa?** Oni zawsze byli przygotowani, że są te oferty. Mieli przygotowane, jest tu, tu, tu. Tam człowiek lepiej się czuł.” [Uczestnik1_CP1]*

„To wybrałabym Ingeus. Od samego początku do końca starali się pomóc, działać coś. Mówili niech Pani podejdzie do tej firmy, oni też poszukiwali osób, proszę zadzwonić, się dowiedzieć. Oni też starali się dowiedzieć i zaraz był telefon popołudniu co uzyskałam.” [Uczestnik1_CP2]

► Bez różnicy

„Moim zdaniem te prace są do siebie bardzo podobne w Ingeusie i UP.” [Uczestnik2_CP1]

► PUP

„W PUP jest więcej możliwości niż w Ingeusie. Możliwości znalezienia pracy, bo wiedzą gdzie kierować. A w Ingeusie jest oferta, że potrzebują kierowcy a ja mówię, że nie mam prawa jazdy, na co słyszę – „ale może akurat”.” [Uczestnik5_CP1]

„UP, bo jednak na staż można było iść, czy na interwencyjne. Jak cały czas się siedzi w domu, to trzeba się oderwać. Czasami po stażu zostawiają.” [Uczestnik8_CP2]

Podsumowując, należy stwierdzić, że istotą działań Operatora jest wzmacnianie motywacji i przygotowanie do poszukiwania pracy oraz do prowadzenia rozmów o pracę. Z punktu widzenia Uczestników ważne jednak także były dodatkowe „bonusy” w postaci zwrotu kosztów dojazdu do Centrum, a niekiedy także na rozmowy kwalifikacyjne. Najintensywniej ze wsparcia korzystały osoby z czwartej grupy profilowej (bezrobotne powyżej 24 miesięcy) i kobiety. Ogólnie wsparcie oceniane jest na 3,9 przy skali od 1 do 5.



4.2. Ocena skuteczności i adekwatności działań Operatora

4.2.1. Doprowadzenie do zatrudnienia

► Ocena skuteczności i adekwatności działań Operatora w kontekście doprowadzenia osób bezrobotnych do zatrudnienia

1. Które ze stosowanych przez Operatora form wsparcia okazały się najbardziej skuteczne (w największym stopniu przyczyniły się do podjęcia pracy przez Uczestników Projektu), w odniesieniu do każdej z czterech grup bezrobotnych biorących udział w Pilotażu?
2. Jaki okres był niezbędny dla aktywizacji osoby bezrobotnej, w tym jaki był średni, minimalny oraz maksymalny czas niezbędny dla aktywizacji Uczestników Projektu w podziale na grupy skierowane do Operatora)?
3. Jaki charakter (w tym forma zatrudnienia, branża, czas umowy, z uwzględnieniem wymiaru etatu, umów uaktywniających, umów na czas określony, nieokreślony, tymczasowych) miało zatrudnienie uzyskiwane przez Uczestników Projektu? Jeśli osoby te utraciły zatrudnienie, jakie były tego powody?
4. Jaka jest jakość pracy podjętej przez ostatecznych odbiorców? W jakim stopniu praca ta jest zgodna z ich kwalifikacjami zawodowymi, wykształceniem oraz zainteresowaniami? Jakie są szanse trwałego i stałego zatrudnienia Uczestników Projektu?
5. Jaka była skala i formy współpracy Operatora z pracodawcami? Jakie rodzaje ofert pracy zostały pozyskane przez Operatora od pracodawców? Jaki był średni czas realizacji oferty pozyskanej bezpośrednio od pracodawcy?
6. Jaka jest charakterystyka przedsiębiorców (wielkość podmiotów, branże, rodzaje działalności), od których Operator pozyskiwał oferty pracy, a także jak wygląda struktura geograficzna w tym zakresie (czy oferty były pozyskiwane tylko z terenu powiatów, gdzie realizowany jest Pilotaż)? Od jakich podmiotów pochodziło najwięcej ofert pracy, jak ta sytuacja wygląda w stosunku do pracodawców, którzy zatrudnili Uczestników Projektu?
7. Co motywowało pracodawców do zainteresowania się ofertą współpracy przedstawioną przez Operatora i zatrudnienia Uczestników Projektu? Czy współpraca z Operatorem przyczyniła się do utworzenia stanowiska pracy przez pracodawcę? Jakie czynniki decydowały o tym, że pracodawca zatrudnił Uczestnika Projektu przygotowanego przez Operatora? W jakim stopniu bezrobotni spełnili oczekiwania pracodawców (bilans korzyści i kosztów)? Jakie są plany odnośnie ich dalszego zatrudnienia? Co motywowało lub zniechęcało pracodawców do współpracy z Operatorem?
8. Czy ogólnodostępne źródła ofert pracy, z których korzystał Operator były efektywne, w szczególności czy pozyskane w ten sposób oferty pracy zostały zagospodarowane? Jeżeli nie, jakie były przyczyny i skala niewykorzystania pozyskanych przez Operatora ofert pracy? Jakie kryteria decydowały o wykorzystaniu poszczególnych ofert pracy?
9. Czy oferty pracy pozyskane bezpośrednio przez Operatora były efektywne? W szczególności, czy pozyskane bezpośrednio przez Operatora oferty pracy zostały zagospodarowane? Jeżeli nie, jakie były przyczyny i skala niewykorzystania pozyskanych ofert pracy? Jakie kryteria decydowały o wykorzystaniu oferty?

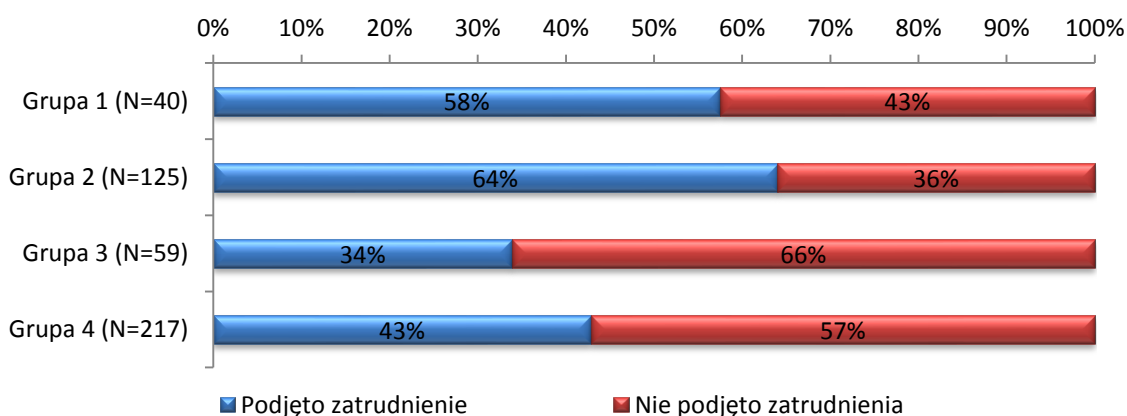
10. W jaki sposób na działania Operatora wpływały inne projekty i przedsięwzięcia realizowane w jego otoczeniu (w tym również przez PUP) i finansowane ze środków Funduszu Pracy, Unii Europejskiej lub innych źródeł zewnętrznych (np. fundusze szwajcarskie, norweskie, inicjatywy finansowane przez NGO)? Jaką rolę, pozytywną czy negatywną, odgrywały przedsięwzięcia kierowane do innych osób bezrobotnych, w tym długotrwale?

11. W jaki sposób na działania Operatora wpływała realna sytuacja na rynku pracy, związana ze znaczną skalą zatrudnienia w tzw. „szarej strefie”? Czy występują zawody, w których Operator nie mógł znaleźć dla Uczestników Projektu legalnego zatrudnienia z uwagi na względnie powszechne występowanie danej profesji w „szarej strefie”?

Praca

Niespełna połowa ankietowanych Uczestników (49%) zadeklarowała, iż od rozpoczęcia udziału w Projekcie „Express do zatrudnienia” udało im się podjąć zatrudnienie (bez względu na to, czy aktualnie pracują czy nie). Jak pokazała analiza, występuje istotna statystycznie zależność¹⁰ pomiędzy faktem podjęcia zatrudnienia a przynależnością do grupy profilowej zdefiniowanej w Projekcie. Zatrudnienie częściej udawało się znaleźć Uczestnikom z pierwszych dwóch grup profilowych, tj. osobom w wieku 18-24 lata, pozostającym bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy (zatrudnienie podjęło 58% próby, tj. 23 osoby z 40) oraz osoby w wieku 25-44 lata, pozostające bez zatrudnienia również od 12 do 24 miesięcy (zatrudnienie podjęło 64% próby, tj. 80 ze 125). Większy problem z podjęciem zatrudnienia miały więc osoby w wieku 45+, pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy oraz osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy (grupa 4). Widać więc, iż zarówno starszy wiek, jak i dłuższe pozostawanie na bezrobociu wpłynęło negatywnie na szanse znalezienia pracy.

Wykres 25 Zależność pomiędzy faktem podjęcia zatrudnienia, a przynależnością do grupy profilowej Uczestników Projektu (odsetek obserwacji)

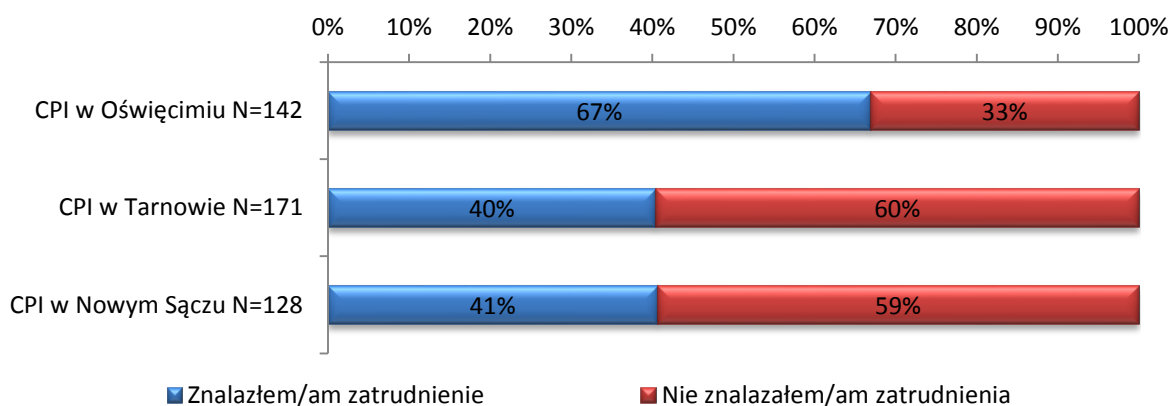


Źródło: CATI Uczestnicy N=441

¹⁰ Przeprowadzony test Chi kwadrat wykazał występowanie zależności pomiędzy przynależnością do grupy a podjęciem zatrudnienia na poziomie <0,005

Stwierdzono także występowanie istotnej statystycznie zależności¹¹ pomiędzy faktem podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia od chwili przystąpienia do Projektu, a Centrum Pracy Ingeus pod którego opieką znajdował się Uczestnik. Zatrudnienie podczas uczestnictwa w Projekcie udało się podjąć aż dwóm na trzech ankietowanych Uczestników będących pod opieką CPI w Oświęcimiu, podczas gdy w przypadku pozostałych Centrów pracę znajdowało zaledwie dwóch na pięciu ankietowanych.

Wykres 26 Deklarowane podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia od chwili przystąpienia do Projektu a przynależność do CPI

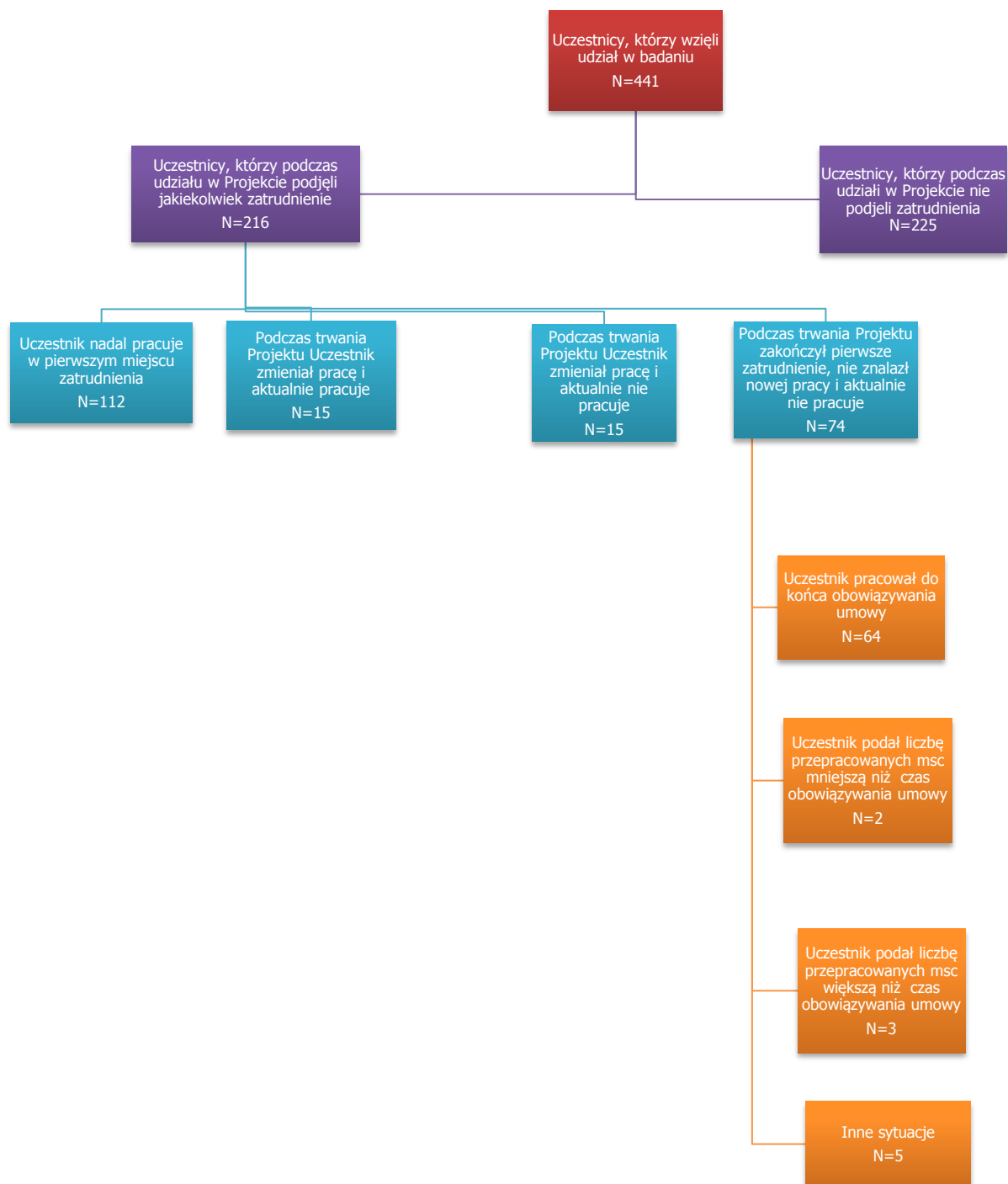


Źródło: CATI Uczestnicy N=441

Na rysunku poniżej pokazujemy dane o podjęciach i zmianach pracy Uczestników, omawiane w dalszej części rozdziału.

¹¹ Wynik testu Chi kwadrat na poziomie <0,005.

Rysunek 1 Sytuacja zatrudnieniowa Uczestników Projektu



Źródło: CATI Uczestnicy N=441

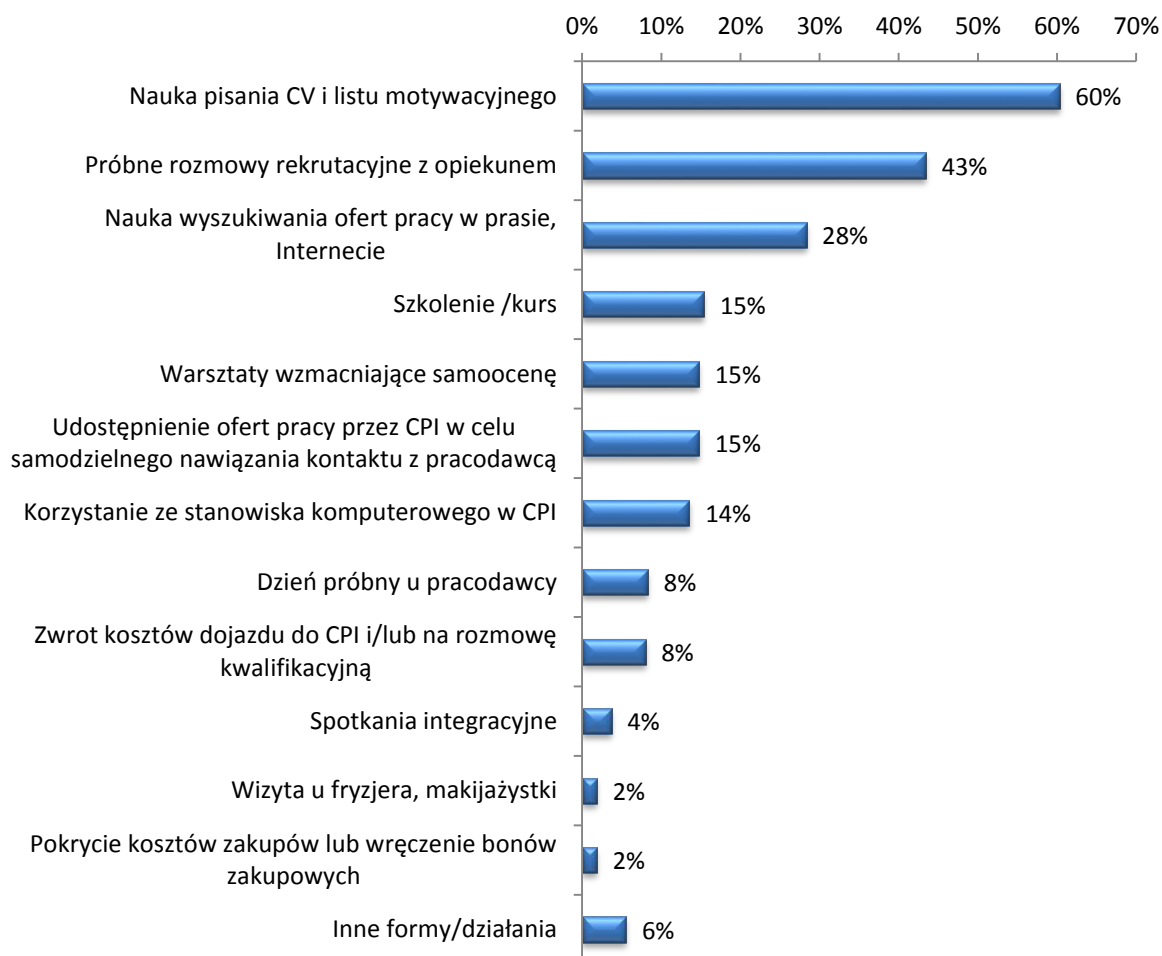
Skuteczność form wsparcia

W badaniu ilościowym zapytano Uczestników o to, czy Projekt wpłynął na poprawę ich sytuacji na rynku pracy, przy czym chodziło o subiektywną ocenę ogólnej poprawy, niekoniecznie związaną z posiadaniem pracy. Poprawa sytuacji w tym kontekście może oznaczać wzrost szans na uzyskanie zatrudnienia.

Co piąty ankietowany Uczestnik Projektu (26%) wskazał, iż pomimo korzystania z różnych działań i form wsparcia jego sytuacja nie uległa poprawie. Brak poprawy swojej sytuacji na rynku pracy w głównej mierze deklarowały osoby z IV grupy profilowej, tj. osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy niezależnie od wieku i innych czynników (46% osób deklarujących brak poprawy) oraz z II grupy profilowej, tj. osoby w wieku 25 – 44 lata, pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy (30%). W kontekście posiadanego wykształcenia, brak poprawy najczęściej deklarowały osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym (47%) oraz wyższym (22%).

Ankietowani, którzy dostrzegli poprawę (74% spośród ogółu ankietowanych) ich sytuacji na rynku pracy rozumianej bardzo szeroko – zarówno jako uzyskanie pracy jak i zwiększenie szans na uzyskanie - w największym stopniu wskazali, iż przyczyniła się do tego nauka pisania CV i listu motywacyjnego (60%), próbne rozmowy rekrutacyjne z opiekunem (43%) oraz nauka wyszukiwania ofert pracy w prasie i Internecie (28%). Widać więc, iż Uczestnicy cenią sobie nabycie „miękkich” umiejętności, które mogą wykorzystać w przyszłości podczas samodzielnego szukania zatrudnienia. Szczegółowy rozkład odpowiedzi ankietowanych przedstawia poniższy wykres:

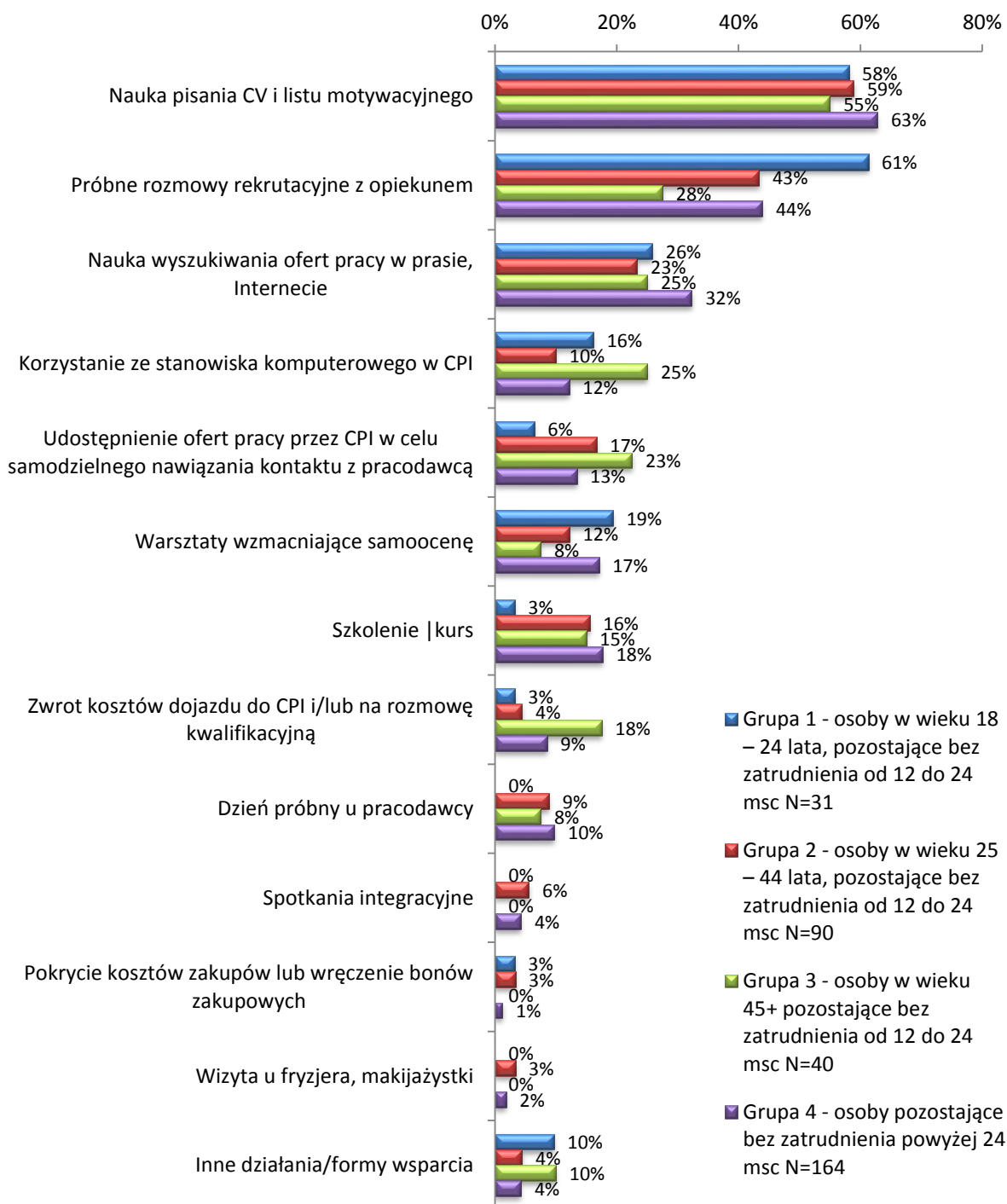
Wykres 27 Formy wsparcia, które przyczyniły się do poprawy sytuacji Uczestników na rynku pracy w ich subiektywnej ocenie ogółem (odsetek wskazań)



Źródło: CATI Uczestnicy N=325; z analizy zostały wyłączone osoby, które zadeklarowały brak poprawy ich sytuacji; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Nauka pisania CV oraz listu motywacyjnego stosunkowo w równej mierze przyczyniła się do poprawy sytuacji Uczestników ze wszystkich grup profilowych. Jednak w przypadku próbnych rozmów rekrutacyjnych z Opiekunem zdecydowanie bardziej przyczyniły się one do poprawy sytuacji przedstawicieli grupy pierwszej, czyli najmłodszych wiekowo spośród długotrwale bezrobotnych, zaś najmniej w grupie trzeciej, czyli najstarszych wiekowo lecz pozostających na bezrobociu od 12 do 24 miesięcy. Przedstawiciele tej grupy również stosunkowo częściej korzystali ze stanowisk komputerowych w CPI, co ich zdaniem przyczyniło się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy.

Wykres 28 Formy wsparcia, które przyczyniły się do poprawy sytuacji Uczestników na rynku pracy w ich subiektywnej ocenie w podziale na grupy profilowe (odsetek wskazań)

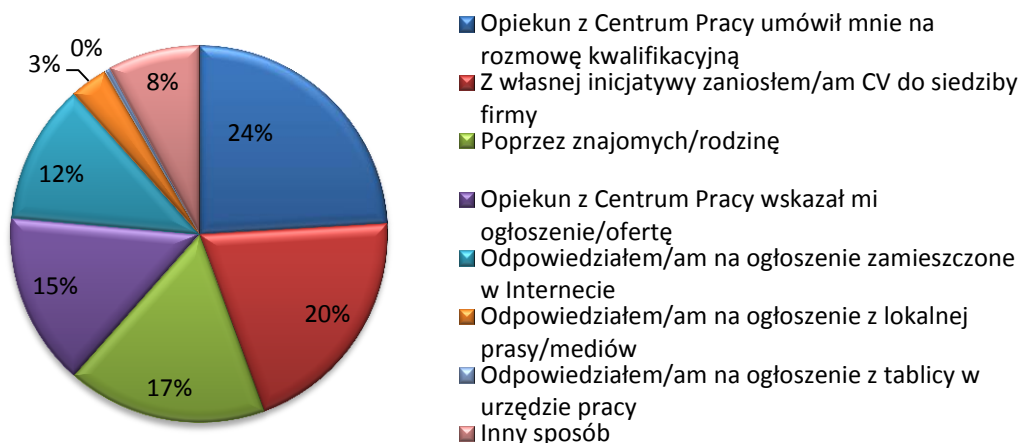


Źródło: CATI Uczestnicy N=325; z analizy zostały wyłączone osoby, które zadeklarowały brak poprawy ich sytuacji; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi

Pierwsza praca od rozpoczęcia udziału w Projekcie

Największy odsetek ankietowanych (24%) swoją pierwszą pracę po rozpoczęciu udziału w Projekcie znalazł dzięki Opiekunowi z CPI, który umówił Uczestnika na rozmowę kwalifikacyjną. Co piąty ankietowany (20%) wskazał, iż dzięki roznoszeniu (z własnej inicjatywy) CV do siedzib firm, zaś 17% poprzez rodzinę lub znajomych.

Wykres 29 Odsetek wskazań Uczestników dot. sposobów znalezienia pierwszej pracy po rozpoczęciu udziału w Projekcie



Źródło: CATI Uczestnicy N=216

Wśród „innych sposobów” zdarzały się sytuacje specyficzne:

„Pracę znalazłam wyłącznie dzięki własnym kompetencjom oraz zbiegowi okoliczności, za sprawą którego w Centrum Pracy poznałam panią (również osobę bezrobotną), która poinformowała mnie o możliwości zatrudnienia u mojego obecnego pracodawcy.” [CATI Uczestnicy]

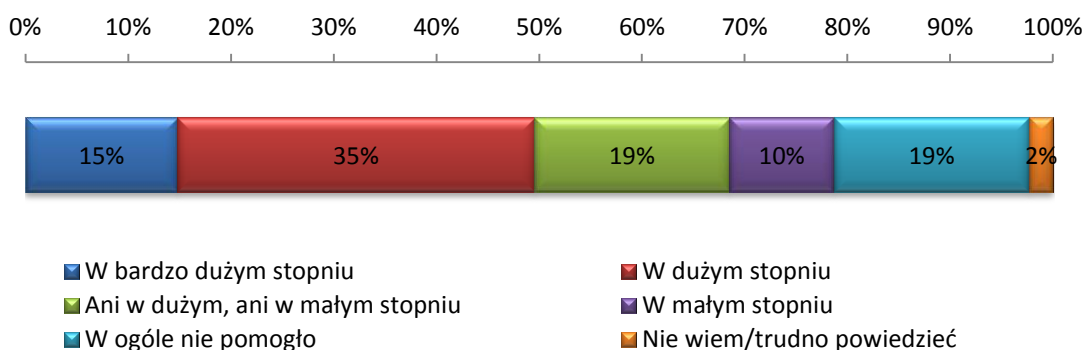
„Sama znalazłam ogłoszenie, ale nie było tam numeru telefonu, więc pracownik Centrum pomógł mi w ustaleniu tego kontaktu.” [CATI Uczestnicy]

„Wcześniej pracowałam w tym zakładzie i zakład zwrócił się do mnie z propozycją zatrudnienia.” [CATI Uczestnicy]

W przypadku osób z Grupy Kontrolnej najczęściej pracę udawało się znaleźć przy pomocy rodziny i znajomych (19 z 33). Roznoszenie CV z własnej inicjatywy, tak popularne wśród Uczestników, przyniosło zatrudnienie tylko 5 osobom z Grupy Kontrolnej, co może potwierdzać sens solidnej pracy nad CV, oferowanej Uczestnikom przez doradców z Centrów. W pojedynczych przypadkach sposobem na znalezienie pracy okazało się również odpowiedzenie na ogłoszenia zamieszczone w Internecie, lokalnej prasie/mediach oraz tablicy urzędu pracy (odpowiednio: 4, 3, 1 wskazań z 33). Jeden przedstawiciel Grupy Kontrolnej wskazał, iż w jego przypadku sposobem na podjęcie pracy było założenie własnej działalności gospodarczej.

Połowa (50%) Uczestników, którzy podjęli zatrudnienie w ramach Projektu jest zdania, iż to właśnie skorzystanie z usług Operatora przyczyniło się do podjęcia zatrudnienia – w bardzo dużym lub dużym stopniu. Zdaniem 19% współpraca z CPI nie miała żadnego wpływu na znalezienie pracy. Przynależność do poszczególnej grupy profilowej nie miała wpływu na ocenę Uczestników, którzy podjęli zatrudnienie, o czym świadczy przeprowadzony test zależności statystycznej¹².

Wykres 30 W jakim stopniu skorzystanie z usług CPI pomogło w podjęciu pierwszego zatrudnienia (odsetek wskazań Uczestników)



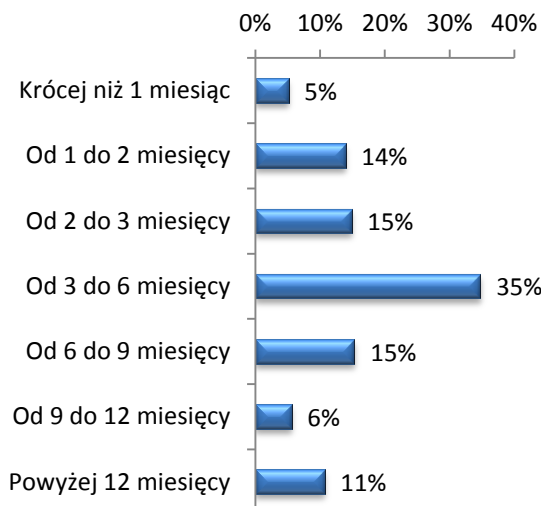
Źródło: CATI Uczestnicy N=216

Czas potrzebny na znalezienie pierwszej pracy (pierwsza praca od rozpoczęcia udziału w Projekcie)

Sprawdzono, jaki czas był niezbędny do aktywizacji osób bezrobotnych.

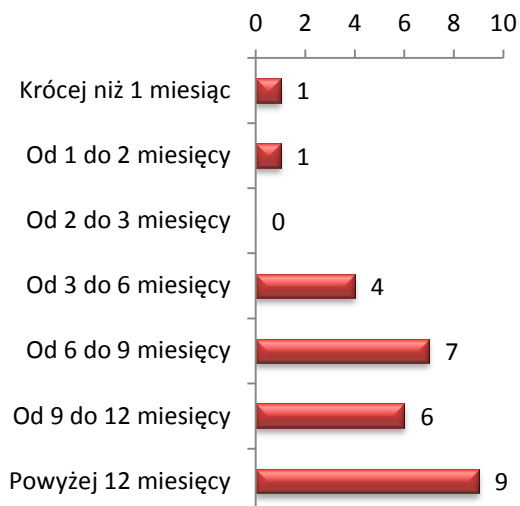
¹² Bardzo niską zależność pomiędzy grupą profilową a oceną, jakim stopniu korzystanie z usług CPI pomogło w podjęciu pierwszego zatrudnienia potwierdza wynik testu Chi kwadrat na poziomie 0,761.

Wykres 31 Po jakim czasie od rozpoczęcia współpracy z CPI udało się Uczestnikom znaleźć pierwsze zatrudnienie (odsetek wskazań)



Źródło: CATI Uczestnicy N=216

Wykres 32 Przybliżony czas rozpoczęcia pierwszego zatrudnienia przez osoby z Grupy Kontrolnej w analogicznym okresie¹³ (liczba wskazań)



Źródło: CATI Kontrolna N=33

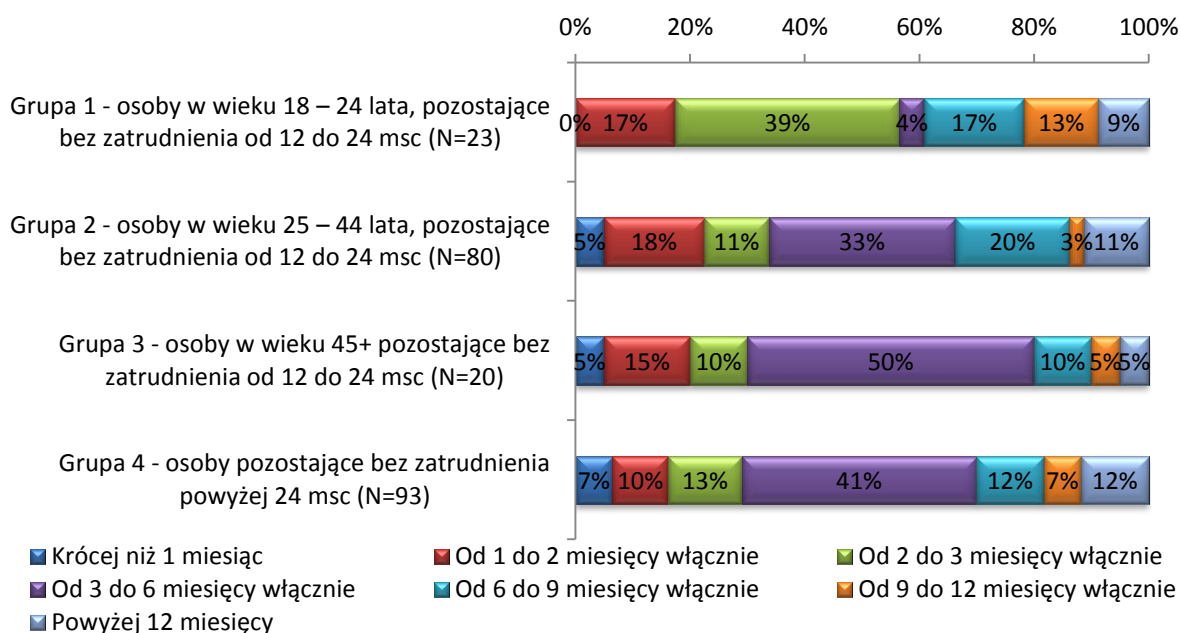
Widoczne jest, że Uczestnikom Projektu o wiele szybciej udało się znaleźć zatrudnienie, niż osobom z Grupy Kontrolnej – 2/3 Uczestników, którzy podjęli pracę – podjęło swoje pierwsze zatrudnienie do 6 miesięcy po rozpoczęciu udziału w Projekcie, podczas gdy w tym samym czasie zatrudnienie podjęła zaledwie 1/5 ogółu zatrudnionych osób z Grupy Kontrolnej.

Analizy statystyczne nie wykryły istotnej zależności¹⁴ pomiędzy przynależnością do grupy profilowej Uczestnika, a czasem podjęcia zatrudnienia. Poniższy wykres ilustruje, iż bezrobotni z najmłodszej grupy wiekowej, tj. grupy pierwszej szybciej znajdowali zatrudnienie niż przedstawiciele pozostałych grup profilowych. Grupa pierwsza w większości potrzebowała do 3 miesięcy włącznie, aby podjąć zatrudnienie – najczęściej od 2 do 3 miesięcy włącznie. Bezrobotni z pozostałych trzech grup potrzebowali prawie dwa razy więcej czasu, tj. od 3 do 6 miesięcy włącznie. Powyższe wartości stanowią jednocześnie wartości mediany (czyli wartości środkowej) oraz dominanty (czyli wartości najczęściej występującej) dla odpowiednich grup profilowych.

¹³ Pięciu ankietowanych z Grupy Kontrolnej (5 z 33) wskazało datę rozpoczęcia zatrudnienia sprzed października 2013 r., tj. rozpoczęcia Projektu „Express do zatrudnienia”. Dla lepszej czytelności i porównywalności, osoby te zostały pominięte na wykresie.

¹⁴ Wynik testu Chi kwadrat na poziomie 0,041.

Wykres 33 Czas niezbędny do aktywizacji Uczestników w ramach poszczególnych grup profilowych

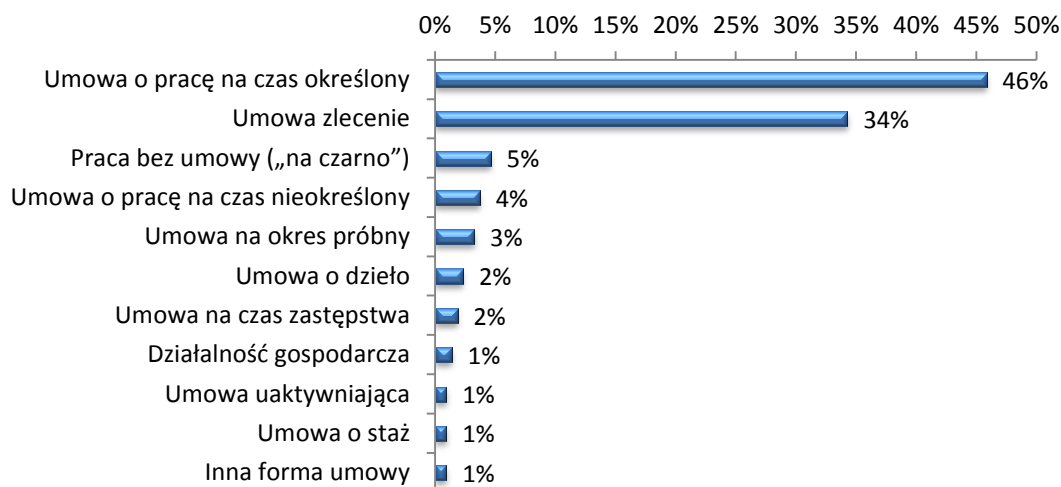


Źródło: CATI Uczestnicy N=216

Charakter zatrudnienia i jakość pierwszej pracy (pierwsza praca od rozpoczęcia udziału w Projekcie)

Największy odsetek Uczestników swoje pierwsze zatrudnienie wykonywał w ramach umowy o pracę na czas określony (46%) lub w formie umowy zlecenia (34%). Co ciekawe, 5% ankieterów z tej grupy przyznało, iż pracowało bez umowy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi Uczestników przedstawia poniższy wykres:

Wykres 34 Forma pierwszego zatrudnienia podjętego przez Uczestników Projektu (odsetek wskazań)



Źródło: CATI Uczestnicy N=216

Również osoby z Grupy Kontrolnej najczęściej podejmowały zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na czas określony (12 z 33) oraz umowę zlecenia (11 z 33). Podobnie jak w przypadku Uczestników, osoby z Grupy Kontrolnej pracowały bez umowy (6 z 33). Pozostali ankietowani pierwsze zatrudnienie podejmowali na podstawie umowy o dzieło (2 z 33), umowy o pracę na czas nieokreślony oraz założyli własną działalność gospodarczą (odpowiednio po 1 z 33).

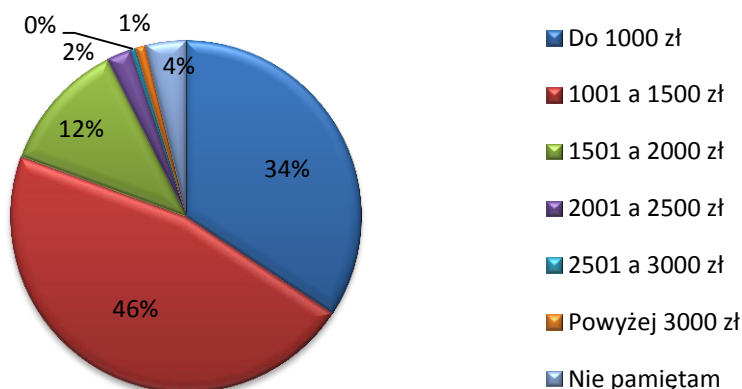
Większość pracujących Uczestników Projektu, tj. 77% pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast pozostałe osoby w wymiarze niepełnym np. na $\frac{3}{4}$ etatu, pół etatu, etc. Proporcje są podobne również w Grupie Kontrolnej, gdzie 21 osób (z 33) pracowało w pełnym wymiarze czasu pracy. Największy odsetek Uczestników został zatrudniony na 3 miesiące (32%), jeden miesiąc (23%) lub sześć miesięcy (14%). Roczną umowę otrzymało 7% badanych, zaś umowę na okres 18 miesięcy lub więcej – 5%. Z kolei osoby z Grupy Kontrolnej najczęściej były zatrudniane na 1, 3 lub 12 miesięcy (odpowiednio po 5 wskazań z 32¹⁵).

Zgodnie z deklaracjami Uczestników, większość z nich (52%) nadal pracuje w pierwszym miejscu zatrudnienia, które podjęli w ramach Projektu, zaś 40% wskazało, iż pracowało do końca obowiązującej umowy. Z kolei w przypadku osób z Grupy Kontrolnej, większość przepracowała do końca obowiązywania umowy (15 z 33), zaś 10 osób nadal jest zatrudnionych.

Uczestnicy najczęściej wskazywali, iż ich miesięczne wynagrodzenie „na rękę” wynosiło między 1001 zł a 1500 zł (46%) oraz do 1000 zł (34%), natomiast zarobki w przedziale od 1501 zł do 2000 otrzymywało 12% ankietowanych, przy czym zarobki kobiet były zdecydowanie niższe. Szczegółowy rozkład odpowiedzi ankietowanych przedstawia poniższy wykres.

¹⁵ Jeden uczestnik nie odpowiadał na to pytanie z uwagi na zatrudnienie na czas nieokreślony.

Wykres 35 Miesięczna wysokość zarobków Uczestników „na rękę” (odsetek wskazań)



Źródło: CATI Uczestnicy N=216

Rozkład miesięcznego wynagrodzenia wśród osób z Grupy Kontrolnej jest analogiczny, jak w przypadku Uczestników. Najwięcej osób zadeklarowało, iż otrzymywało wynagrodzenie „na rękę” znajdujące się w przedziale od 1001 zł do 1500 zł (17 z 33) oraz do 1000 zł (11 z 33).

Zgodnie z deklaracjami Uczestników Projektu, pierwsze zatrudnienie najczęściej znajdowali w przetwórstwie przemysłowym¹⁶ (Sekcja C - 34%), zaś w drugiej kolejności w handlu hurtowym i detalicznym (Sekcja G – 15%). Odpowiedzi udzielone przez Uczestników wskazują, iż podejmowali zatrudnienie łącznie w 18 branżach wyróżnionych wg PKD. Te same branże cieszyły się popularnością wśród osób z Grupy Kontrolnej (obie po 6 z 33 wskazań). Poniższe tabele prezentują dokładny odsetek Uczestników oraz liczbę osób z Grupy Kontrolnej zatrudnionych w poszczególnych branżach.

Uczestnicy najczęściej byli zatrudnieni na stanowisku pracownika usług budowlanych (16%), kasjera/sprzedawcy (13%) oraz pracownika biurowego (9%). W przypadku Grupy Kontrolnej najczęściej wykonywano obowiązki na stanowisku kasjera/sprzedawcy oraz pracownika fizycznego. Szczegółowy rozkład deklarowanych stanowisk prezentują poniższe tabele. Można zauważyć, iż w większości stanowisk dotyczy względnie prostych prac w większości fizycznych, co może tłumaczyć względnie niskie wynagrodzenie „na rękę”, które deklarowali ankietowani.

¹⁶ Ankietowani Uczestnicy Projektu oraz osoby z Grupy Kontrolnej udzielali odpowiedzi otwartej na pytanie „Czym zajmowała się firma?”, na której podstawie zespół badawczy przyporządkowywał wskazane odpowiedzi do poszczególnych branż wg PKD – dotyczy to zarówno opisu pierwszego, jak i ostatniego zatrudnienia.

Tabela 3 Miejsce pierwszego zatrudnienia Uczestników wg branży PKD (odsetek wskazań)

Branża wg PKD	Odsetek Uczestników
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo (Sekcja A)	0,5%
Górnictwo i wydobywanie (Sekcja B)	1%
Przetwórstwo przemysłowe (Sekcja C)	34%
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (Sekcja D)	0,5%
Dostawy wody; gospodarowanie ściekami i odpadami oraz działalność związana z rekultywacją (Sekcja E)	0,5%
Budownictwo (Sekcja F)	7%
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle (Sekcja G)	15%
Transport i gospodarka magazynowa (Sekcja H)	3%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (Sekcja I)	7%
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (Sekcja K)	2%
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (Sekcja L)	0,5%
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (Sekcja M)	6%
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (Sekcja N)	5%
Edukacja (Sekcja P)	4%
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Sekcja Q)	4%
Działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją (Sekcja R)	4%
Pozostała działalność usługowa (Sekcja S)	4%
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (Sekcja T)	2%

Źródło: CATI Uczestnicy N=216

Tabela 4 Stanowiska zajmowane przez Uczestników podczas pierwszego podjętego zatrudnienia (odsetek wskazań)

Stanowisko	Odsetek Uczestników
Pracownik usług budowlanych	16%
Kasjer/sprzedawca	13%
Pracownik biurowy	10%
Pracownik usług	9%
Pakowacz	8%
Sprzątac /sprzątaczką	8%
Pracownik fizyczny	7%
Pracownik gastronomii	6%
Pracownik produkcji	4%
Opiekun/opiekunka	3%
Kierowca /spedytor	2%
Pracownik edukacji/pomoc	2%
Pielęgniarka /salowa	1%
Właściciel firmy /samozatrudnienie ¹⁷	1%
Pracownik branży samochodowej	1%
Inne stanowisko	4%
Brak stanowiska /różne stanowiska	1%

Źródło: CATI Uczestnicy N=216

¹⁷ W ramach Projektu Operator nie otrzymywał wynagrodzenia za podjęcie własnej działalności przez Uczestnika Projektu, co jednak nie wykluczało możliwości założenia własnej firmy przez ankietowanych.

Tabela 5 Miejsce pierwszego zatrudnienia osób z Grupy Kontrolnej wg branży PKD (liczba wskazań)

Branża wg PKD	Liczba wskazań osób z Grupy Kontrolnej
Przetwórstwo przemysłowe (Seksja C)	6
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (Seksja D)	2
Budownictwo (Seksja F)	5
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle (Seksja G)	6
Transport i gospodarka magazynowa (Seksja H)	1
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (Seksja I)	2
Działalność związana z obsługą rynku nieruchomości (Seksja L)	1
Edukacja (Seksja P)	2
Pozostała działalność usługowa (Seksja S)	5
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (Seksja T)	3

Źródło: CATI Kontrolna N=33

Tabela 6 Stanowiska zajmowane przez osoby z GK podczas pierwszego podjętego zatrudnienia (liczba wskazań)

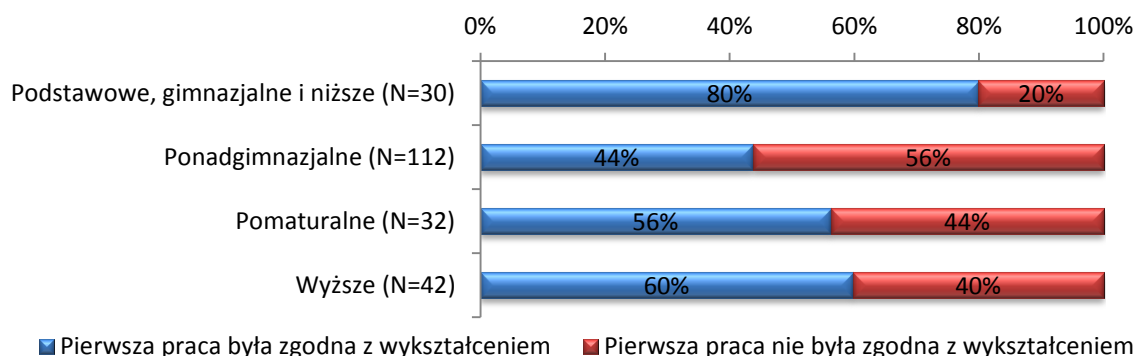
Stanowisko	Liczba wskazań osób z Grupy Kontrolnej
Kasjer/sprzedawca	5
Pracownik fizyczny	5
Pracownik usług budowlanych	3
Pracownik usług	3
Pracownik biurowy	2
Sprzątacze/sprzątaczkę	2
Pracownik gastronomii	2
Pracownik produkcji	2
Pracownik edukacji/pomoc	2
Pakowacz	1
Opiekun/opiekunka	1
Inne stanowisko	5

Źródło: CATI Kontrolna N=33

Zdaniem 54% Uczestników wykonywana przez nich praca była zgodna z ich wykształceniem, natomiast osoby z Grupy Kontrolnej w większości wykonywały zajęcia niezgodne z ich wykształceniem (19 z 33). Analizy statystyczne wskazały występowanie zależności¹⁸ pomiędzy zadeklarowaną zgodnością wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem, a wykształceniem ankietowanych Uczestników. Zależność najlepiej widoczna jest w przypadku osób, które posiadają wykształcenie podstawowe, gimnazjalne lub niższe (zgodność dostrzegło 80% osób z tym poziomem wykształcenia, tj. 24 z 30). Dane wskazują, że osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym miały największy problem ze znalezieniem zatrudnienia zgodnego ze swoim wykształceniem:

¹⁸ Przeprowadzony test Chi kwadrat wykazał występowanie zależności pomiędzy przynależnością do grupy a podjęciem zatrudnienia na poziomie <0,005

Wykres 36 Zależność pomiędzy wykształceniem Uczestnika, a subiektywną zgodnością wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem

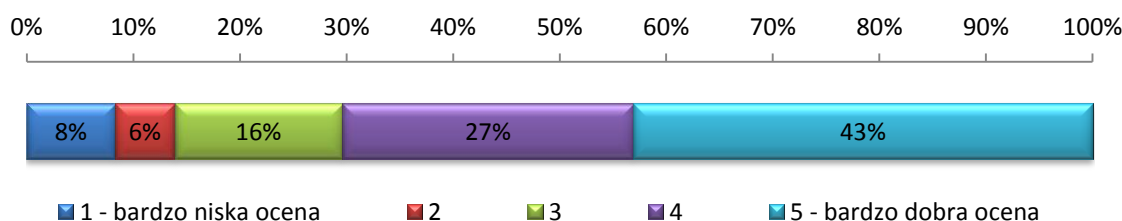


Źródło: CATI Uczestnicy N=216

Prawie trzech na czterech badanych (74%) zadeklarowało, iż pierwsza praca podjęta po rozpoczęciu udziału w Projekcie spełniała ich oczekiwania, podczas gdy w Grupie Kontrolnej tylko 18 z 33 osób wyrażało taką deklarację.

Potwierdzeniem spełnienia oczekiwań może być ogólna ocena zadowolenia z pierwszego zatrudnienia podjętego w ramach współpracy z Operatorem. Siedmiu na dziesięciu ankietowanych oceniło tę pracę dobrze (43% - ocena 5, 27% - ocena 4). Średnia ocena pierwszego zatrudnienia wydana przez 216 osób, którym udało się znaleźć pracę wyniosła więc 3,91.

Wykres 37 Średnia ocena zadowolenia z pierwszego podjętego zatrudnienia w ramach współpracy z Operatorem (odsetek wskazań Uczestników)



Źródło: CATI Uczestnicy N=216

Zmiany pracy

Spośród 216 osób, które w trakcie Projektu znalazły pracę, 122 w momencie wypełniania ankiety nadal pracowało w swoim pierwszym miejscu pracy. Wśród pozostałych 30 zmieniało pracę a 15 z nich w chwili badania nie pracowało. Pozostałym – 74 osobom, po zakończeniu pierwszego podjętego zatrudnienia nie udało się ponownie znaleźć pracy.

Z grupy osób zmieniających pracę najwięcej (16 z 30) wskazało, iż zmieniało pracę jeden raz, dwa razy – 9 osób, trzy i cztery razy – po dwie osoby, zaś jedna osoba zmieniała pracę 5 razy lub więcej. W przypadku Grupy Kontrolnej, pracę zmieniało tylko 10 osób, zaś 23 osoby w czasie analogicznym do trwania Projektu podjęły zatrudnienie tylko jeden raz. Co więcej, połowa z tej grupy osób (15 z 30)

w chwili wypełniania ankiety nadal pracowała. Oznacza to, iż w czasie realizacji badania 29% ankietowanych (127 osób) nadal było zatrudnionych.

Najczęściej występującym powodem zmiany pracy Uczestników był fakt, iż pracodawca nie przedłużał Uczestnikom umowy (12 z 30) oraz nieodpowiednie warunki pracy (8 z 30). Uczestnicy deklarowali również, iż udało im się znaleźć lepszą pracę lub pracę bliżej miejsca zamieszkania (odpowiednio po 3 z 30). Jak pokazały wyniki ankiety, osoby z Grupy Kontrolnej również najczęściej zmieniały pierwszą pracę z powodu nieprzedłużenia umowy oraz znalezienia lepszego zatrudnienia (odpowiednio po 3 z 33). Wymieniano jednak również szereg innych przyczyn, m.in. dotyczące zakończenia Projektu w ramach którego otrzymali zatrudnienie, powrotu osoby, którą zastępowano, nieotrzymania umowy lub pracy sezonowej/dorywczej, na którą zapotrzebowanie się skończyło:

„Nie dostałem żadnej umowy, np. zlecenia czy umowy o pracę.” [CATI Kontrolna]

„Na moje stanowisko pracy było dofinansowanie unijne, które w listopadzie się skończyło.” [CATI Kontrolna]

„Wykonałem swoją pracę i na tym zakończyła się współpraca.” [CATI Kontrolna]

„Pracodawca nie wypłacił nam pieniędzy.” [CATI Kontrolna]

Zgodnie z deklaracjami Uczestników, tylko niewielkiej grupie osób udało się podjąć ponowne zatrudnienie poniżej 2 tygodni (8 z 30), zaś pozostałym osobom zajęło to więcej czasu (22 z 30). Należy jednak podkreślić, iż większości z nich udało się łącznie utrzymać zatrudnienie przez okres powyżej 6 miesięcy (11 z 30) oraz od 4 do 6 miesięcy włącznie (8 z 30). Krócej niż 2 miesiące przepracowało 5 badanych, natomiast po 3 przepracowało okres od 2 do 3 miesięcy włącznie oraz od 3 do 4 miesięcy włącznie.

Uczestnicy, którzy podczas udziału w Projekcie zmieniali pracę, zostali poproszeni o podanie kilku informacji dotyczących ostatniego zatrudnienia. Dla większości z nich, sposobem na ponowne znalezienie zatrudnienia, okazała się pomoc doradcy z Centrum Pracy, który umówił Uczestników na rozmowę kwalifikacyjną (9 z 30). Znalezienie pracy poprzez rodzinę i znajomych (6 z 30), odpowiadanie na internetowe ogłoszenia o pracę (5 z 30) oraz roznoszenie CV do siedzib firm z własnej inicjatywy (4 z 30) stanowią kolejne najczęstsze sposoby na znalezienie zatrudnienia.

Prawie połowa Uczestników, którzy zmienili pracę (14 z 30) jest zdania, iż w ponownym podjęciu zatrudnienia pomogło im skorzystanie z usług Operatora.

Wśród ankietowanych z Grupy Kontrolnej, 10 osób deklarujących ponowne zatrudnienie podjęło je najczęściej po 6 miesiącach lub jednym roku od daty podjęcia pierwszego zatrudnienia. W przypadku części osób kolejne zatrudnienie udało się podjąć w dość szybkim czasie po ustaniu pierwszego. Podobnie jak w przypadku pierwszego zatrudnienia, osoby z GK ponownie znajdowały pracę dzięki rodzinie i znajomym (6 z 10) lub odpowiadając na ogłoszenia zamieszczane przez pracodawców.

W przypadku ostatniego opisywanego zatrudnienia, podobnie jak w przypadku pierwszego zatrudnienia podejmowanego w ramach Projektu, najwięcej ankietowanych otrzymało umowę na czas określony (13 z 30) lub umowę zlecenie (12 z 30). Pozostali Uczestnicy zadeklarowali otrzymanie umowy na czas nieokreślony, umowy o pracę nakładczą (odpowiednio po 2 z 30) oraz umowę na

okres próbny (1 z 30). Co więcej, większość została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy (22 z 30).

Pomijając dwóch respondentów, którzy otrzymali umowy na czas nieokreślony, Uczestnicy najczęściej otrzymywali umowę na okres 3 miesięcy (10 z 28) lub 1 miesiąca (5 z 28). Istotny jest fakt, iż łącznie 5 osób zostało zatrudnionych na okres 12 miesięcy lub więcej, co daje szansę na trwałą poprawę sytuacji Uczestników i ich ponownego włączenia na rynek pracy.

W chwili wypełniania ankiety połowa Uczestników nadal była zatrudniona w opisywanym miejscu pracy (15 z 30), zaś 11 badanych pracowało w tym miejscu do końca obowiązywania umowy. Tylko dwie osoby przyznały, iż pracowały przez krótszy czas niż ten obowiązujący na umowie.

Uczestnicy najczęściej deklarowali, iż ich wynagrodzenie w ostatnim miejscu pracy wynosiło do 1000 zł „na rękę” (12 z 30) lub pomiędzy 1001 zł a 1500 zł (11 z 30). Wynagrodzenie mieszczące się w granicy od 1501 zł do 2000 zł zadeklarowało 4 badanych, od 2001 do 1500 – jeden ankietowany i również tylko jeden Uczestnik wskazał, iż jego pensja „na rękę” wynosi powyżej 3000 zł.

Połowa ankietowanych z Grupy Kontrolnej, która ponownie podjęła zatrudnienie, pracowała bez żadnej umowy (5 z 10), otrzymała umowę o pracę na czas określony (3 z 10), umowę zlecenie lub umowę o dzieło (odpowiednio po 1 z 10). Większość (7 z 10) była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś umowy najczęściej były zawierane na 1, 6 lub 12 miesięcy (odpowiednio po 2 z 10). Połowa ankietowanych (5 z 10) zadeklarowała, iż w chwili wypełniania ankiety nadal pracowała, zaś do końca obowiązywania umowy pracowały 4 osoby. Pomimo, iż było to kolejne zatrudnienie ankietowanych, tym samym ich doświadczenie zawodowe było już większe, to nie przełożyło się to na wysokość wynagrodzenia. Badani deklarowali, iż otrzymywali wynagrodzenie „na rękę” znajdujące się w przedziale od 1001 zł do 1500 zł (4 z 10), do 1000 zł (3 z 10), 1501 zł a 2000 zł (2 z 10) oraz jedna osoba – 2001 zł do 2500 zł.

Podobnie jak w przypadku pierwszego podejmowanego zatrudnienia, najwięcej Uczestników Projektu w przypadku ostatniej z podejmowanych prac znalazło je w branży przetwórstwa przemysłowego (Sekcja C – 9 z 30) oraz handlu hurtowym i detalicznym (Sekcja G – 7 z 30). Z kolei ankietowani z Grupy Kontrolnej najczęściej podejmowali pracę również w handlu hurtowym i detalicznym (Sekcja G – 3 z 10), budownictwie (Sekcja F -2 z 10) oraz przetwórstwie przemysłowym (2 z 10). Widać zasadnicze podobieństwo w zakresie branż zatrudnienia.

Jeżeli chodzi o zajmowane stanowiska, w grupie ankietowanych, którzy przyznali się do zmiany pracy nie pojawiły się osoby związane z branżą budowlaną, dość licznie występującą w przypadku pierwszego podejmowanego zatrudnienia (pojawili się jednak w przypadku Grupy Kontrolnej). Widać jednak również analogie pomiędzy pierwszym a ostatnim zatrudnieniem, ponownie dość często Uczestnicy byli zatrudniani jako pracownicy fizyczni (7 z 30), kasjerzy/sprzedawcy (6 z 30) oraz pracownicy usług lub pracownicy produkcji (odpowiednio po 4 z 30). Osoby z Grupy Kontrolnej, zajmowały podobne stanowiska. Szczegółowy rozkład odpowiedzi ankietowanych prezentują poniższe tabele:

Tabela 7 Miejsce ostatniego zatrudnienia Uczestników wg branży PKD (liczba wskazań)

Branża	Liczba wskazań respondentów
Przetwórstwo przemysłowe (Seksja C)	9
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, parę wodną, gorącą wodę i powietrze do układów klimatyzacyjnych (Seksja D)	1
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle (Seksja G)	7
Transport i gospodarka magazynowa (Seksja H)	1
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (Seksja I)	2
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (Seksja K)	1
Działalność profesjonalna, naukowa i techniczna (Seksja M)	1
Działalność w zakresie usług administrowania i działalność wspierająca (Seksja N)	3
Edukacja (Seksja P)	1
Opieka zdrowotna i pomoc społeczna (Seksja Q)	1
Pozostała działalność usługowa (Seksja S)	3

Źródło: CATI Uczestnicy N=30

Tabela 9 Miejsce ostatniego zatrudnienia osób z GK wg branży PKD (liczba wskazań)

Branża	Liczba wskazań respondentów
Przetwórstwo przemysłowe (Seksja C)	2
Budownictwo (Seksja F)	2
Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle (Seksja G)	3
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (Seksja I)	1
Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (Seksja K)	1

Tabela 8 Stanowiska zajmowane przez Uczestników podczas ostatniego podjętego zatrudnienia (liczba wskazań)

Stanowisko	Liczba wskazań respondentów
Pracownik fizyczny	7
Kasjer /sprzedawca	6
Pracownik produkcji	4
Pracownik usług	4
Pracownik biurowy	2
Sprzątac /sprzątaczk	1
Pracownik edukacji/pomoc	1
Inne stanowisko	5

Źródło: CATI Uczestnicy N=30

Tabela 10 Stanowiska zajmowane przez osoby z GK podczas ostatniego podjętego zatrudnienia (liczba wskazań)

Stanowisko	Liczba wskazań respondentów
Pracownik usług budowlanych	2
Kasjer /sprzedawca	2
Pracownik biurowy	1
Pracownik fizyczny	2
Pracownik gastronomii	1

Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby (Seksja T)	1	Pracownik produkcji	1
		Opiekun /opiekunka	1

Źródło: CATI Kontrolna N=10

Źródło: CATI Kontrolna N=10

W przypadku grupy respondentów ponownie podejmujących zatrudnienie, dokładnie dwóch na trzech ankietowanych (20 z 30) wskazało, iż ta praca nie jest zgodna z posiadanym wykształceniem, co w przypadku pierwszej pracy było o wiele rzadszym zjawiskiem. W Grupie Kontrolnej proporcje również się odwróciły – większość (6 z 10) zadeklarowała zgodność wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem. Pozytywem jest fakt, iż większość zarówno Uczestników, jak i osób z Grupy Kontrolnej wskazała, iż podjęta praca jest zgodna z ich oczekiwaniami (Uczestnicy – 22 z 30, GK – 6 z 10). Porównując opinie tej grupy do szerszej grupy Uczestników wypowiadających się na temat pierwszego zatrudnienia, można przypuszczać, iż szukając kolejnego zatrudnienia musieli zgodzić się na pewne ustępstwa, m.in. pracę rozbieżną z posiadanym wykształceniem, tylko po to aby otrzymać zatrudnienie. W przypadku osób długotrwale bezrobotnych, powrót na rynek pracy nawet w innym zawodzie daje szansę na długotrwałe pozostanie w świecie pracy z możliwością późniejszego (i prawdopodobnie łatwiejszego) podjęcia zatrudnienia w preferowanej branży. Przewaga osób, dla których wykonywana praca spełnia oczekiwania, pomimo że nie jest zgodna z wykształceniem pozwala mieć takie nadzieje.

Co więcej, Uczestnicy, którzy ponownie podjęli zatrudnienie podczas współpracy z Operatorem są z niego zadowoleni – łącznie 22 osoby przyznały ocenę 4 i 5 na pięciopunktowej skali. Tylko dwie osoby przyznały najniższą ocenę; średnia ocena zadowolenia określona została na poziomie 3,9.

W chwili wypełniania ankiety, większość osób opisujących ostatnie miejsce zatrudnienia, które podjęły podczas współpracy z Centrum Pracy Ingeus była bezrobotna (14 z 30). Co trzeci Uczestnik jednak nadal był zatrudniony w tym samym miejscu pracy (10 z 30), zaś 6 osób wskazało, iż aktualnie są zatrudnieni, jednak pracę tę znaleźli już po zakończeniu współpracy z Operatorem.

Powodem, dla którego Uczestnicy zmienili ostatnią pracę podjętą podczas współpracy z Operatorem, najczęściej okazało się być nieprzedłużenie umowy przez pracodawcę (8 z 20) oraz nieodpowiadające Uczestnikowi warunki pracy (4 z 20). Wystąpiły również przypadki zwolnienia przez pracodawcę (2 z 20), a także różne aspekty, które wpływały na niezadowolenie Uczestnika z wykonywanej pracy, tj. niezgodność z zainteresowaniami oraz niezadowolenie z otrzymywanego wynagrodzenia (odpowiednio po 1 z 20). Jeden z Uczestników przyznał, iż znalazł lepszą pracę, natomiast inny wskazał na problemy zdrowotne uniemożliwiające dalsze zatrudnienie.

W przypadku przedstawicieli Grupy Kontrolnej powody zmiany ostatniej pracy były zbieżne z przyczynami zmiany pierwszej pracy z analizowanego okresu: nieprzedłużenie umowy przez pracodawcę, znalezienie lepszej pracy, zakończenie pracy sezonowej/dorywczej oraz poszukiwanie zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (odpowiednio po 1, 1, 2 i 1 wskazań z 5).

Uczestnicy, którzy nadal są zatrudnieni w ostatnim miejscu pracy, które podjęli w ramach współpracy z Operatorem, w większości pozytywnie oceniają szanse na to, iż będzie to trwałe zatrudnienie (po 3 wskazania na ocenę 4 oraz ocenę 5 na pięciopunktowej skali). Trzech badanych nie wierzy w szanse na trwałe zatrudnienie (ocena 1), natomiast jedna osoba uchyliła się od precyzyjnej oceny (ocena 3).

Równie optymistycznie na swoją przyszłość zawodową spoglądają osoby z Grupy Kontrolnej wskazując na oceny 5, 4 i 3 (odpowiednio 2, 1, 2 wskazania z 5).

Osoby, które nie podjęły zatrudnienia

Większość Uczestników Projektu „Express do zatrudnienia”, którym nie udało się podjąć zatrudnienia wskazała, iż przedstawiciele Centrum Pracy Ingeus przedstawiali im oferty pracy (79%), które były jednak wg nich nieodpowiednie. Ponadto, 84% ankietowanych z tej grupy twierdzi, iż poszukuje pracy na własną rękę, a i tak nie udało im się podjąć zatrudnienia.

*„Od firmy Ingeus otrzymałem kilka ofert pracy od firm, złożyłem, osobiście byłem kilka razy. Zero odpowiedzi, nikt nie odpowiedział. A **co to były za propozycje?** To był przedstawiciel handlowy, później sprzedawca, później w biurze projektowym, tego typu rzeczy. Jakaś złota rączka też było coś takiego. W granicach 6-7. I **to jest to co dostał pan z Ingeusa, a samodzielnie?** Samodzielnie tak samo. Ja sobie przez Internet wyszukuje, próbowałem się kontaktować, miał ktoś oddzwonić, nie oddzwonił. A **to, że zaczął pan szukać samodzielnie i przez Internet to jest efekt współpracy z Ingeusem? Czy wcześniej już tak pan robił?** Wcześniej tak samo szukałem. Tyle ile się znam na komputerze, to próbowałem sobie jakoś to wyszukać.” [Uczestnik4_CP1]*

W przypadku przedstawicieli Grupy Kontrolnej, większość osób, która w chwili wypełniania ankiety nie była zatrudniona deklaruje, iż szuka pracy (73%).

Poszukiwanie informacji o wolnych wakatach wśród rodziny i znajomych stanowi najczęściej wykorzystywany sposób na znalezienie pracy (Uczestnicy – 81%, Grupa Kontrolna – 82%). Wielu ankietowanych odpowiada również na ogłoszenia znalezione w Internecie (Uczestnicy – 65%, GK – 63%), lokalnej prasie (Uczestnicy – 61%, GK – 44%) lub z własnej inicjatywy zostawia CV w siedzibach firm (Uczestnicy – 60%, GK – 57%). Przedstawiciele Grupy Kontrolnej o wiele częściej zwracali się do pracowników urzędów pracy z zapytaniem o dostępne oferty (GK – 70%, Uczestnicy – 46%). Nie powinno to jednak dziwić, z uwagi na specyfikę Projektu czyli nadzór Operatora nad Uczestnikami Projektu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi Uczestników poszukujących pracy przedstawia poniższy wykres, natomiast wśród innych podejmowanych czynności ankietowani wymieniali m.in. próby założenia własnej działalności gospodarczej oraz kontakt telefoniczny z pracodawcami:

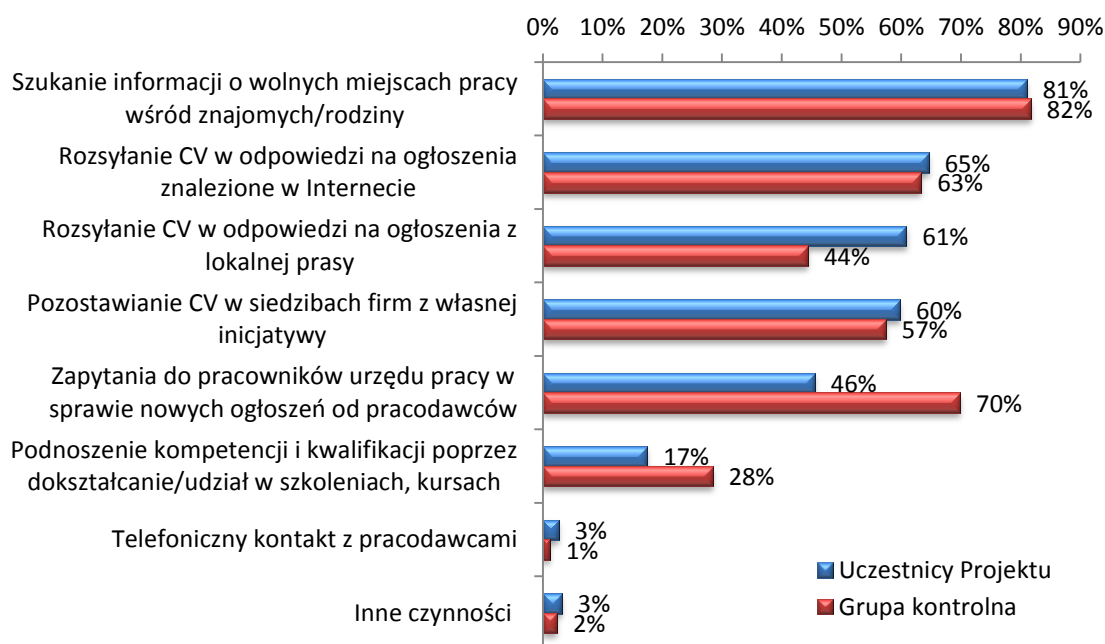
*„Orientowałam się w założeniu działalności gospodarczej, ale nic z tego nie wyszło.”
[CATI Uczestnicy]*

*„Kontakt telefoniczny z pracodawcami, którzy umieścili ogłoszenia w prasie i Internecie.”
[CATI Uczestnicy]*

„Bezpośrednio udawanie się do firmy, ale nie zostawianie CV.” [CATI Uczestnicy]

„Utrzymuję kontakt z potencjalnym pracodawcą i czekam, aż będą środki na stworzenie dla mnie stanowiska pracy.” [CATI Uczestnicy]

Wykres 38 Czynności wykonywane przez Uczestników oraz osoby z Grupy Kontrolnej w celu znalezienia pracy (odsetki odpowiedzi)



Źródło: CATI Uczestnicy N=189; CATI Kontrolna N=169; odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź (dotyczy wyłącznie osób, które w ramach projektu nie podjęły zatrudnienia)

Z kolei ankietowani Uczestnicy, którzy zatrudnienia nie poszukują, swój brak aktywności w tym zakresie najczęściej uzasadniali posiadaniem małego dziecka, którego nie mają z kim zostawić oraz niepełnosprawnością (odpowiednio po 6 z 36). Opieka nad chorym członkiem rodziny (5 z 36) oraz problemy zdrowotne (4 z 36) stanowią kolejne powody, dlaczego część Uczestników nie poszukuje zatrudnienia. Przykłady innych przyczyn przedstawiają poniższe odpowiedzi otwarte:

„Oferty pracy w Polsce mnie nie satysfakcjonują - ze względu na zbyt małe wynagrodzenie, czasem pracuję za granicą.” [Uczestnicy CATI]

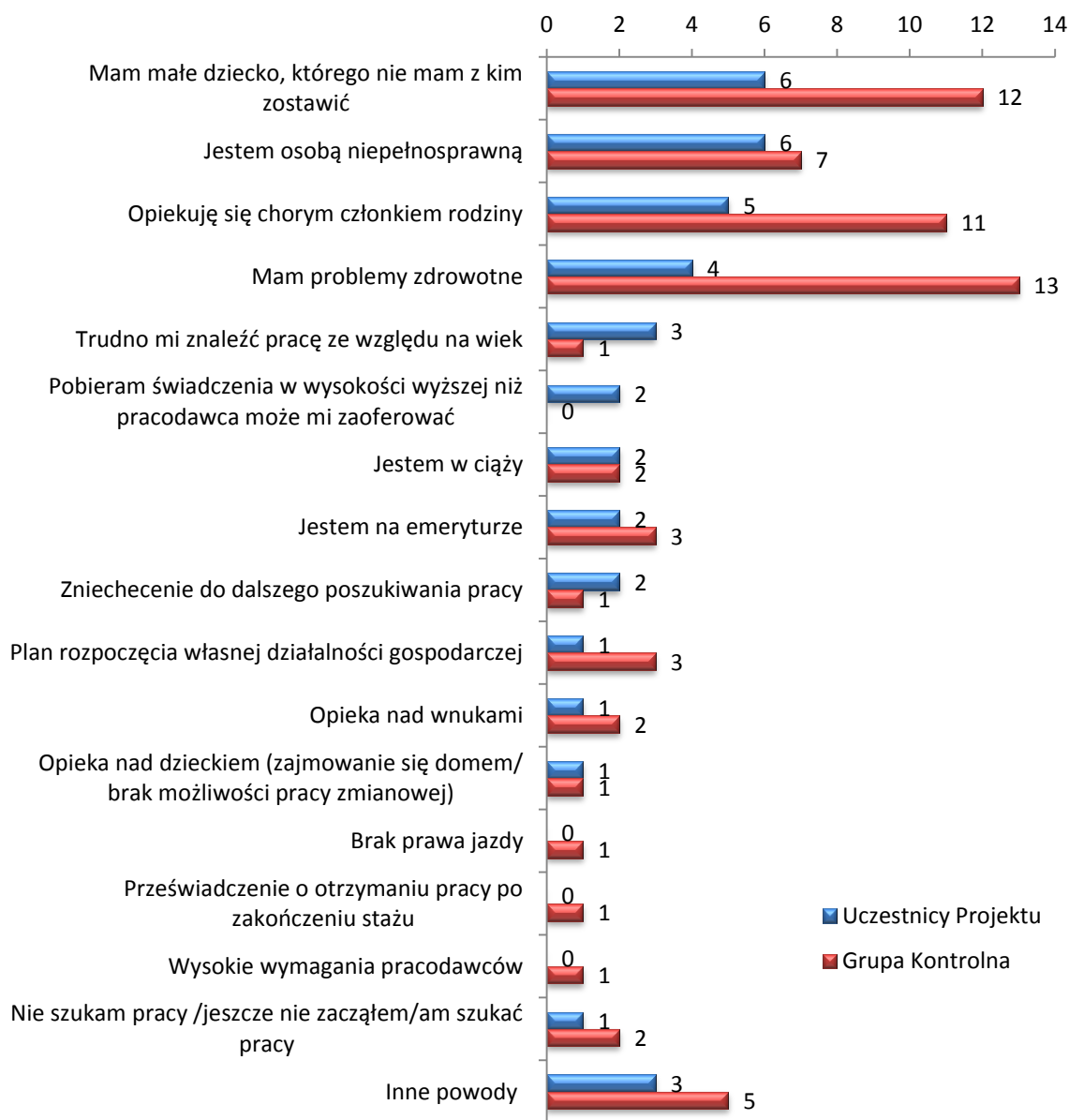
„Muszę zaprowadzać i odbierać dziecko ze szkoły.” [Uczestnicy CATI]

„Stwierdziłam, że to nie ma sensu i zrezygnowałam.” [Uczestnicy CATI]

„Zniechęcenie, przerwa z powodu bezskuteczności.” [Uczestnicy CATI]

Co ciekawe rozkład odpowiedzi przedstawicieli Grupy Kontrolnej jest zbliżony z odpowiedziami Uczestników, co prezentuje poniższy wykres:

Wykres 39 Liczba wskazań Uczestników oraz osób z GK dotycząca powodów nieposzukiwania pracy



Źródło: CATI Uczestnicy N=36; CATI Kontrolna N=63 odpowiedzi nie sumują się do 36 oraz 63, ponieważ ankietowani mogli wskazać więcej niż 1 odpowiedź (dotyczy wyłącznie osób, które w ramach projektu nie podjęły zatrudnienia)

Uczestnicy oraz przedstawiciele Grupy Kontrolnej, którym w czasie realizacji Projektu nie udało się znaleźć zatrudnienia, przyczyn zaistniałej sytuacji głównie doszukują się w braku ofert pracy na lokalnym rynku pracy oraz powiązaną z tym faktem niechęcią do przeprowadzki lub długiego dojeżdżania (odpowiednio: Uczestnicy – 38% i 33%; GK – 20% i 23%). Problemem okazały się również trudności komunikacyjne, tj. brak prawa jazdy lub własnego samochodu. Ponieważ pilotaż Projektu przeprowadzany był w głównej mierze na dość dużych terenach posiadających małą liczbę dużych ośrodków miejskich aspekt komunikacyjny pełni w tym przypadku bardzo dużą rolę.

Brak doświadczenia zawodowego oraz niezgodność ofert pracy z kwalifikacjami zawodowymi stanowią kolejne przyczyny niemożności znalezienia zatrudnienia (odpowiednio: Uczestnicy – 17% i 15%; GK – 12% i 16%). Co ciekawe, wielu ankietowanych (z obu grup) twierdziło, iż ze względu na wiek ma problemy z podjęciem zatrudnienia, o czym mówiły zwłaszcza osoby w wieku 50+. Szczegółowy rozkład odpowiedzi ankietowanych prezentuje poniższy wykres oraz niektóre z odpowiedzi otwartych respondentów:

„W moim wieku ciężko znaleźć zatrudnienie, rynek pracy jest ubogi, mało ofert takiej pracy jakiej szukam.” [CATI Uczestnicy]

„Problemem jest wiek, nie ma ofert w mojej branży, a ogłoszenia są nieaktualne.” [CATI Uczestnicy]

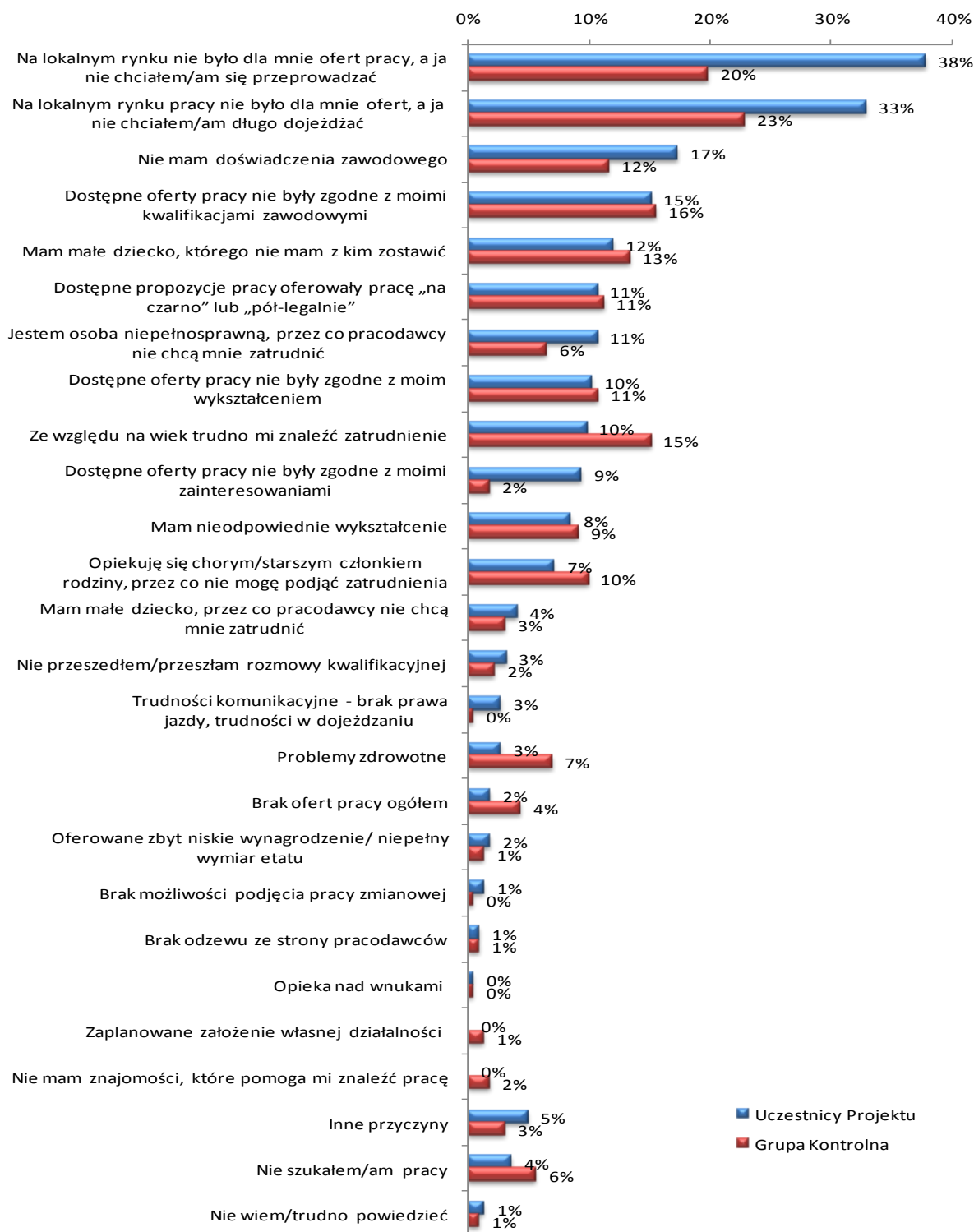
„Mam trzecią grupę niesprawności – a to druga grupa jest korzystniejsza, większe dopłaty dla pracodawcy.” [CATI Uczestnicy]

„Jeśli mam pracować za 1000 lub 1500 zł po 10 godzin i 6 dni w tygodniu to nie będę pracował.” [CATI Uczestnicy]

„Wynagrodzenie jakie proponują mi pracodawcy nie pokryje kosztów opieki do mamy.” [CATI Uczestnicy]

„Proponują mi pracę zmianową, a ja takiej nie mogę podjąć, bo mam małe dziecko.” [CATI Uczestnicy]

Wykres 40 Powody niemożności znalezienia zatrudnienia (Uczestnicy oraz GK)



Źródło: CATI Uczestnicy N=225; CATI Kontrolna N=232; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi (dotyczy wyłącznie osób, które w ramach projektu nie podjęły zatrudnienia)

Współpraca Operatora z pracodawcami i pozyskiwanie ofert

Na wstępie tej części niezbędne jest dokonanie zastrzeżenia, że kwestie współpracy Operatora z pracodawcami, zgodnie z założeniami, badano wyłącznie metodami jakościowymi – prowadząc wywiady z przedstawicielami obu stron.

Badanie pokazuje, że przedstawiciele Operatora dążyli do nawiązania kontaktów z jak największą liczbą firm, stosując wszelkie możliwe sposoby – organizując (często we współpracy z PUP) spotkania informacyjno-promocyjne, stosując mailing, nawiązując kontakty osobiste w formie wizyt w firmach lub poprzez kontakt telefoniczny itp.

„Nasza współpraca się zaczęła przez spotkanie bezpośrednie. Firma chciała z nami nawiązać kontakt, przyszło dwoje przedstawicieli. Z tego, co mówili, to było coś nowopowstającego na terenie Oświęcimia. Podczas tego spotkania zaproponowaliśmy pierwszy taki projekt, w jakim mieliśmy rekrutację do laboratorium. Tak się złożyło, że dysponowali kandydatką, która w pełni spełniała nasze oczekiwania.

Jak Oni trafili do Państwa? W ciemno, czy było ogłoszenie na Państwa stronie?

Ogólnie chcieli do nas wejść, jako firma i się przedstawić. Oni nie byli w odzewie na to konkretne stanowisko. To było czysto zapoznawcze spotkanie, na którym od słowa do słowa doszliśmy, że potrzebujemy, teraz mamy takie projekty. Jedna z pań od razu podchwyciła myśl, że mają taką osobę i moglibyśmy spróbować. Pani była przyjęta, pracuje dalej. Zasięgałam nawet przed naszym spotkaniem języka u bezpośredniego przełożonego i są bardzo zadowoleni.” [firma10_CP3]

„Przyjechał pan, nie wiem czy firma jest na tyle duża, że jest to tylko jakiś pracownik, czy to był właściciel, ale wydaje mi się, że to był właściciel ze swoją asystentką. Odwiedzili nas, też kilka pytań, kilka zdań żeśmy wymienili. Kontakt wyglądał bardzo pozytywnie i był to kontakt przede wszystkim ich do nas, nie my do nich. Tylko w większości oni mnie odwiedzali, oni mnie pytali, oni zadawali mi pytanie jakie zapotrzebowanie mamy na ludzi? Jakich ludzi potrzebujemy?” [firma3_CP3]

Z wypowiedzi przedstawicieli firm można wnioskować, że najczęstszą praktyką było zgłaszanie się do firm ogłaszających wakaty.

„Nie wiem, jak my się znaleźliśmy na tym projekcie, bo ja tylko w UP w Krakowie zgłaszałam, że potrzebujemy pracowników. To był tu taki miły pan, który przedstawił, że istnieje taka firma jak Ingeus i zaczęliśmy tak współpracę. To nawet dwóch panów było w pierwszym momencie. Zadzwonili, umówili się i przyszli. Młodzi, zdolni, szukający, żeby tym swoim klientom, których tam mają, żeby im pracę znaleźć. Aktywni byli. Tak mi się wydawało. To im zależało, żeby po prostu ci ich klienci gdzieś zatrudnienie znaleźli. I tak to się zaczęło.” [firma1_CP2]

„Skąd wiedzieli, że ma Pani wakaty? Czy było wcześniej ogłoszenie? Nie wiem czy nie z Urzędu Pracy, bo ja się nigdy nie ogłaszałam przez Internet, tylko z PUP mogli mieć. Nie pytałam skąd nas namierzili, myślałam, że być może z PUP, bo zgłaszałam zapotrzebowanie.” [firma4_CP3]

„Pani do mnie zadzwoniła bo się dowiedziała, bo ja w urzędzie pracy dałam ofertę o zatrudnieniu.” [firma2_CP3]

*„Cała przygoda z Projektem zaczęła się od tego, że zaczęliśmy rekrutację na stanowisko asystentki do spraw sprzedaży. A **to ogłoszenie gdzie było?** Ukazało się na portalach ogłoszeniowych, typowych o pracę w okolicznej lokalnej prasie. Po ukazaniu się ogłoszenia skontaktowała się z nami firma Ingeus, przedstawiła swoją ofertę.” [firma7_CP3]*

Pracodawcy zgłaszający oferty deklarowali, że są one dostępne w Internecie, na stronach firm, na ogólnodostępnych portalach związanych z poszukiwaniem pracowników i, przede wszystkim, w PUP. To ostatnie zasługuje na podkreślenie – część firm zastrzega, że swoje oferty zgłasza wyłącznie do PUP (i tam znalazł je przedstawiciel Operatora) lub do PUP i do Operatora. W badaniu odnotowano pojedyncze przypadki pozyskania ofert, które nie byłyby dostępne w inny sposób.

„Jak mam zapotrzebowanie na pracowników, to dzwonię do Ingeusa i pytam, czy mają takiego pracownika.” [firma1_CP2]

Ci pracodawcy, którzy zatrudnili osobę skierowaną przez Operatora, podkreślali bardzo szybki czas realizacji oferty i dobry kontakt z przedstawicielami Centrum:

„Mnie się bardzo dobrze z tą panią współpracowało, bo ona umawiała ludzi i tak by ludzie przychodzili gotowi, przygotowani do rozmowy. Całą praktycznie tę pracę, gdzie ja dzwonię po ludziach, proszę ich o rozmowy, to miałam już przygotowane, tutaj było tylko telefonicznie, o której kto się zgłosi. Ustalałyśmy godzinę i tutaj fajnie się to odbywało. Czyli ja już z osobą rozmawiałam praktycznie przygotowaną do rozmowy, przedstawiałam swoje oczekiwania. Ja byłam zadowolona, bo mnie to zaoszczędziło czasu, pani zajmowała się całą organizacją tutaj, przysyłaniem tych ludzi na odpowiednią godziną, danymi, telefonami i ja rozmawiałam już z osobą konkretną wybraną.” [firma5_CP2]

„Bardzo krótki, następnego dnia rano po moim telefonie, była u mnie Pani z CV. Ja od razu miałam z kogo wybierać i od razu zapraszałam na rozmowy.” [firma11_CP2]

„Dzień, dwa dni. Po zaproszeniu na rozmowę kwalifikacyjną, te rozmowy odbywały się w dwóch etapach wybraliśmy osobę, która została polecona przez Ingeus. Ta osoba z nami pracuje do dzisiejszego dnia i jesteśmy zadowoleni z wyboru i samej osoby.” [firma7_CP3]

Nie wszyscy jednak byli zadowoleni z trafności doboru zgłaszających się kandydatów. Zdarzały się przypadki, gdy do pracodawcy zgłaszali się kandydaci kierowani przez Centra, nie spełniający wymagań opisanych w ofercie.

„Firma Ingeus dostarczyła nam bazę CV osób, które są zarejestrowane w tej firmie. Myśmy sobie przejrzały, przeanalizowały wszystkie cv. Ja kontaktowałam się i z wybranymi osobami była rekrutacja, ale większość tych osób się nie zdecydowała na pracę u nas. Nie tak, że my nie chcieliśmy ich zatrudnić, oni nie chcieli. Na stanowisku pakowacza jest praca w systemie 3 zmianowym i dlatego większość osób zrezygnowała.” [firma2_CP2]

„Jeśli chodzi o Ingeusa, z którym ja współpracowałam, to muszę z przykrością stwierdzić, że większość osób przychodzących z Ingeusa to były osoby w ogóle niezainteresowane pracą. Mimo, że współpraca była jak najbardziej udana. Pracownicy Ingeusa dostarczali mi CV potencjalnych pracowników. Kilka razy Pani z Ingeusa przychodziła do mnie, ale ze strony osób, które brały udział w projekcie, nie było chęci do pracy. To był raczej przymus, konieczność przychodzenia na rozmowy kwalifikacyjne. Myślę, że dobrze by było takich ludzi motywować, wzbudzić w nich chęć i potrzebę pracy.” [firma11_CP2]

Zdarzały się przypadki, gdy oferty nie udało się zagospodarować, przy czym w opinii pracodawców nie było to „winą” Operatora, a jedynie wysokimi specyficznymi wymaganiami wobec kandydata podczas gdy wśród Uczestników Projektu nie było osób spełniających te wymagania.

„Nie udało się znaleźć takich jak konstruktor automatyk. To są takie specyficzne. To się nie udało, bo oni mają bazę, z tego co nam przedstawiali, narzuconych tych bezrobotnych. Oni nie mogą sobie wybierać, tylko mają z urzędów pracy ustalone osoby, które są na długim bezrobociu i oni muszą ich dostosować do tego, żeby się odnaleźli na rynku pracy. Więc to są raczej takie stanowiska fizyczne, bo na takie jak konstruktor to trzeba mieć już wykształcenie.” [firma1_CP2]

Pewna liczba podjęć pracy – badanie jakościowe nie pozwala na oszacowanie jej wielkości – miała miejsce z własnej inicjatywy bezrobotnego. Przedstawiciele Operatora nawiązywali wówczas kontakt z pracodawcą już po zatrudnieniu Uczestnika, prosząc o wypełnianie dokumentów potwierdzających zatrudnienie oraz, niekiedy, oferując wsparcie dla pracownika i oczywiście deklarując gotowość do zapewnienia innych wolnych miejsc pracy w firmie.

„My zatrudniliśmy osobę, która się do nas sama zgłosiła. Potem się okazało, że ona była przygotowana przez Ingeusa, ale to nie była osoba skierowana przez firmę, ale ona sama aktywnie się do nas zgłosiła. Później się okazało, że ona miała wsparcie Ingeusowskie i potem się okazało, że ona się odważyła wysłać swoje cv i to była ich praca.” [firma6_CP1]

„Na początku się zgłosił pracownik sam. Dopiero w późniejszym etapie dowiedziałam się, że uczestniczy w takim projekcie. Od niego uzyskałam te podstawowe informacje. W późniejszym etapie zgłosili się oni do mnie sami w celu wypełnienia różnych informacji oraz uzupełnienia danych, które były im potrzebne do uzupełnienia w projekcie.” [firma7_CP7]

*„Była rozmowa tylko z panem jak już zatrudniłam, by potwierdzić czy ta osoba pracuje. **Państwo zgłaszali ofertę pracy do tej firmy?** Nie, to przez poręczenie osoby, która powiedziała, że dana osoba będzie dobrze pracować.” [firma1_CP2]*

„W zasadzie to nie mieliśmy kontaktu, dopiero Ingeus potrzebował jakiegoś dokumentu, że oni zostali zatrudnieni dzięki ich pośrednictwu. Pytanie o jakość pracy kandydatów, nic takiego nie było.” [firma9_CP3]

Operator współpracował z wszelkimi możliwymi typami podmiotów i odwrotnie – wszelkie możliwe typy podmiotów podejmowały współpracę z Operatorem, o ile były zainteresowane zatrudnieniem pracownika. Przeprowadzone badanie wyraźnie pokazuje, że nie było żadnych założeń co do preferowania określonych branż czy rodzajów działalności. To, czy ostatecznie firma przyjęła

pracownika czy nie zależało wyłącznie od dwóch kluczowych kwestii: posiadania zapotrzebowania na pracownika i spełniania przez kandydata wymagań określonych dla stanowiska. Nie miała znaczenia branża, wielkość firmy. Operator pozyskiwał oferty głównie z obszaru powiatów, na terenie których realizowany był Projekt, choć Uczestnicy twierdzą, że otrzymywali także oferty z wielkich bliskich miast – Krakowa czy Katowic. Aczkolwiek trudno oddzielić jest oferty znalezione np. w Internecie od pozyskanych bezpośrednio z firm. Uczestnikom oferowano także prace w innych części kraju, były to jednak oferty pochodzące z Internetu. Istotną, nieprzekraczalną w świetle badania jakościowego Uczestników barierą dla wykorzystania takich ofert jest brak gotowości do zmiany miejsca zamieszkania przez bezrobotnych. Można przyjąć, że Operator świadom tej bariery, nie poszukiwał ofert z oddalonych miejsc i było to działanie racjonalne.

Trzeba podkreślić, że prowadzone rekrutacje dotyczyły stanowisk istniejących w firmach, zwolnionych w ramach naturalnych rotacji, ew. tworzonych z inicjatywy firmy. Operator nie stosował żadnych form/instrumentów mogących stymulować tworzenie nowych miejsc pracy.

Motywacja pracodawców do podjęcia współpracy z Operatorem była różna. W części przypadków chodziło wyłącznie o znalezienie właściwego pracownika – dla pracodawcy nie było ważne, skąd przyjdzie pomoc, ważne było, że ona nastąpi. Ich gotowość do współpracy nie odnosiła się do Operatora, tylko do każdego, kto mógłby zapewnić kandydata do pracy spełniającego oczekiwania. W części przypadków natomiast to pracownicy Operatora swoją ofertą, podejściem do działania, zainteresowaniem sprawami firmy sprawili, że pracodawca niejako postawił na Operatora i nawiązał z nim trwałą relację, zgłaszając tam kolejne oferty. Te sytuacje dotyczyły siłą rzeczy większych firm, które w okresie realizacji Projektu kilkakrotnie prowadziły rekrutacje. Co ważne – nawet firmy, które nie zgłosiły oferty do Ingeusa wypowiadały się pozytywnie o jego podejściu do współpracy z pracodawcami. Nie zgłoszenie oferty wynikało wyłącznie z faktu braku zapotrzebowania na nowego pracownika, choć spotkano się także z poglądem, że współpracować w kwestii zatrudnienia nowych pracowników warto wyłącznie z PUP, który może zaoferować jakieś środki finansowe, zmniejszające koszty pracodawcy wynikające z zatrudnienia pracownika.

Niektórzy pracodawcy bardzo wysoko oceniali fakt, że kandydaci zgłaszający się z rekomendacji Operatora byli dobrze przygotowani do rozmowy kwalifikacyjnej:

„Miały bardzo fajnie skonstruowane cv, wiedzieli, do czego idą, wiadomo, że zdenerwowanie było na pewno tych kandydatów, bo to jest nieuniknione. Natomiast byli przygotowani, umieli odpowiadać na pytania. Miałam takie wrażenie, że wiedzą, po co przychodzą i jak ta rozmowa może wyglądać. Natomiast z biura pracy przychodziły osoby, które nie do końca wiedziały, po co przyszły, a raczej już przychodziły z gwarancją tak jakby były zatrudnione. Tak w biurze pracy miałam, że rozmawiałam z osobami, które wydawało się im, że one są już zatrudnione. Czas też musiałam poświęcić na to, żeby wytłumaczyć, że to jest dopiero rozmowa o pracę, ja tu muszę przesłuchać wszystkich kandydatów i zdecydować dopiero.” [firma5_CP2]

Do prowadzenia zajęć przygotowujących Uczestników Projektu do rozmów doradcy z Centrów zapraszali także przedstawiciele pracodawców:

„Prowadziłam tam szkolenia dla osób bezrobotnych, szukających zatrudnienia. Prowadziłam rozmowy dotyczące nastawienia osób przed pójściem na pierwszą rozmowę kwalifikacyjną. Bo na takiej pierwszej rozmowie czasem „kupują” nasze

umiejętności, a czasem nasz wygląd, nasze zachowanie. Ale także rozmowy dotyczące wizerunku jak się ubrać, ale także jak się zachować.” [firma10_CP2]

Dodatkową motywacją firm do współpracy z Operatorem mogły być proponowane bonusy, jednak w badaniu natrafiono tylko na jeden taki przypadek:

„W ramach zatrudnienia pracowników otrzymaliśmy od firmy Ingeus też darmowe szkolenie. Było to szkolenie dla kadry managerskiej dotyczące zarządzania podległym personelem. My wybraliśmy tematykę, a pani A. z firmy Ingeus tematykę dostosowała do naszej firmy. Wykładowca to nie był teoretyk, ale wykładowca z firmy produkcyjnej, by nie była to tylko teoria. Wykładowca wcześniej wysłał ankietę do naszych managerów, wypełnili ankiety i szkolenie było strictly przygotowane pod naszych managerów.” [firma2_CP2]

W przypadku jednej z firm znaczenie w budowie zaufania do Operatora miało umożliwienie już pracującemu Uczestnikowi Projektu odbycia szkolenia:

„Podoba mi się, że Ingeus cały czas doszkalą swoich podopiecznych. Osoba zatrudniona u mnie z Ingeusa miała duże problemy z obsługą kasy, ona chodziła na spotkania z Ingeusa i tam przechodziła szkolenie z obsługi kasy i naprawdę się poprawiła w tym zakresie. To szkolenie jej pomogło.” [firma11_CP2]

Wielu rozmówców, przedstawicieli firm, doceniało opiekę, jaką doradcy z Centrum Pracy otaczali swoich klientów w trakcie starań o pracę i już po jej podjęciu.

*„Pani z tej firmy była w kontakcie, pytała jak te panie się sprawdzają, czy jestem zadowolona, czy będę kontynuować zatrudnienie. **Jak te kontakty często się odbywały? Były telefoniczne, czy może zaglądali do Państwa?** Telefoniczne, ale 2 razy ta pani mnie odwiedzała, nawet raz ze swoim szefem. Nawet były propozycje, że robią różne spotkania i czy miałbym ochotę w nich uczestniczyć. Szczerze to zrobiły dobre wrażenie. Te panie mówiły, że się w jakiś sposób opiekują, też czułam to, że nie jestem sama w relacjach z pracownikiem. Zawsze mogłam do nich zadzwonić. Np. jak ta pani się rozchorowała i zadzwoniłam do nich, że na gwałt potrzebuję osobę, one się też zajęły i szukały kogoś. To jest plus.” [firma4_CP3]*

„Później się zgłaszali z zapytaniem jak przebiega zatrudnienie, czy pracownik, który został do nas wysłany sprawdza się, czy wykazuje chęć do pracy i taką gotowość i zapytanie, jakie szkolenia, jakie szkolenia mógłby mu zaproponować. Ta osoba jest spoza terenu Nowego Sącza, dojeżdża i teraz wspólnie z Ingeus na moją prośbę poszukują mieszkania dla niej, by była bardziej dyspozycyjna tu na miejscu. Oni trzymają nad nim pieczę, tak jakby czuwają nad nim, by on tu był, by mu się chciało pracować, motywują po prostu.” [firma7_CP1]

„Te osoby z Ingeusa były pod opieką. Były zawożone do nas na rozmowę. Panie z Ingeusa pytały się jak wypadła rozmowa.” [firma1_CP3]

Aczkolwiek nie oznacza to w każdym przypadku lepszego kandydata:

„Która wersja była lepsza, ta wersja z opieką, czy ta która sama sobie znalazła pracę, a była bezrobotną? To zależy od osoby.” [firma9_CP3]

Przedstawiciele firm zauważali też, że Operator stosował środki wzmacniające motywację Uczestników:

„Jemu ta firma sponsorowała dojazdy. To co zarobił to mu już zostało w kieszeni. To też go chyba głównie motywowało, bo on chyba dosyć z daleka przyjeżdżał do nas i zresztą do tej pory przyjeżdża. Oni mają tam chyba jakiś program, że pół roku refundują dojazdy do pracy. To też jest plus dla takiego bezrobotnego.” [firma1_CP2]

Pracodawcy zatrudniający skierowanego pracownika generalnie są z niego zadowoleni. Jednak to, czy nadal w firmie pracuje lub będzie pracował nie jest zależne wyłącznie od oceny pracownika, lecz także od koniunktury.

Ta część badania nie pokazała, by szara strefa była problemem z punktu widzenia skuteczności Operatora, nie można jednak na tej podstawie wyciągać wniosków, że nim nie była. Rozmowy były prowadzone z pracodawcami, których wykazy ewaluator otrzymał od Operatora (za pośrednictwem Zamawiającego), były to więc firmy zatrudniające wyłącznie legalnie. Co więcej, pewna część rozmówców, na pytanie o definicję zatrudnienia przyjętą w Projekcie, sugerowała, że powinno się akceptować wyłącznie umowy o pracę (jednocześnie nikt nie proponował jakichkolwiek innych zmian w tej definicji). Tylko dwie osoby przyjęty w Projekcie sposób potwierdzania faktu przyjęcia do pracy i dalszego zatrudniania Uczestnika (także wskazujący na legalność) uznały za wadliwy, ale także nie ze względu na konieczność legalizacji, lecz ze względu na konieczność poświęcenia swojego cennego czasu. Inni, choć niekiedy wskazywali ich zdaniem lepsze sposoby (ZUS, przekazywanie kopii list obecności, przekazywanie deklaracji ZUSowskich), nie widzieli najmniejszych problemów z podpisywaniem tego typu dokumentów.

Pytano także pracodawców o to, jaki ich zdaniem okres pracy nowego pracownika jest wystarczający, by potwierdzić jego pełną przydatność do pracy i uznać, że ma on szansę na trwałą aktywizację. Pytanie to zadano w kontekście zaproponowanej w raporcie z I etapu badania (ewaluacja modelu) zmiany modelu finansowania działań Operatora. Badanie potwierdziło naszą rekomendację, że optymalny jest okres 3 miesięcy, który podawała większość rozmówców.

W badaniu nie stwierdzono jakiegokolwiek wpływu innych projektów i przedsięwzięć kierowanych do innych osób bezrobotnych, w tym długotrwale, realizowanych w otoczeniu Operatora (w tym również przez PUP) na jego działania.

Podsumowując wątek doprowadzenia do zatrudnienia należy stwierdzić, że:

- szybciej i częściej udawało się otrzymać pracę osobom z I i II profilu (wiek odpowiednio 18-24 i 25-44 lat, bezrobotni od 12 do 24 miesięcy),
- osobom z Grupy Kontrolnej potrzeba było więcej czasu na znalezienie pierwszej pracy,
- praca uzyskiwana w ramach projektu (ale też w przypadku Grupy Kontrolnej) była dość dobrą pracą, biorąc pod uwagę formy zatrudnienia, wynagrodzenie, szansę na trwałość; wskazuje na to także zadowolenie ankietowanych z uzyskanego zatrudnienia

- osoby, którym nie udało się znaleźć pracy najczęściej poszukują jej, wykorzystując sposoby nauczone w ramach Projektu; pewna część jednak pracy nie szuka.

Operator stosował różnorodne formy kontaktu z pracodawcami w celu pozyskania ofert pracy, najczęściej jednak przejmował oferty ogłaszane w Internecie/PUP/innych miejscach; ponadto wykazywał jako zatrudnienie ze swoją pomocą pracę znajdowaną przez Uczestników w ramach samodzielnych poszukiwań. Pracodawcy cenili szybkość działania Operatora i na ogół trafny dobór kandydatów oraz ich dobre przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej; przeważnie pozytywnie oceniają opiekę doradcy nad Uczestnikiem w pierwszym okresie zatrudnienia.

4.2.2. Utrzymanie zatrudnienia a wsparcie Operatora

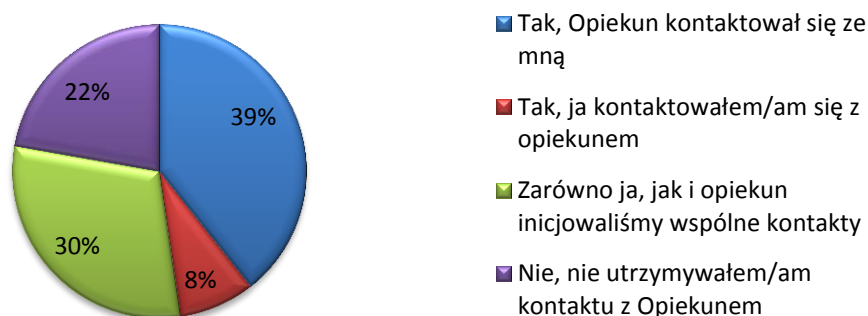
► Ocena skuteczności i adekwatności działań Operatora w kontekście utrzymania zatrudnienia przez osoby, które je podjęły

1. Jaka była forma i intensywność wsparcia Uczestnika Projektu przez Operatora w czasie trwania zatrudnienia? Jak to wsparcie oceniają Uczestnicy Projektu i pracodawcy? Czy wsparcie to było pomocne w utrzymaniu zatrudnienia przez Uczestnika Projektu?

Założeniem Modelu jest kontynuowanie wsparcia dla Uczestnika po podjęciu przez niego zatrudnienia. Może ono być realizowane w formie kontaktów z Uczestnikiem – ma wówczas na celu podtrzymanie motywacji do pracy oraz ewentualne wsparcie w rozwiązywaniu problemów w miejscu pracy; może też być realizowane w formie kontaktów z pracodawcą w celu uzyskania informacji zwrotnej o adekwatności skierowanej osoby do potrzeb pracodawcy i także wsparcia w rozwiązywaniu problemów związanych z pracą danej osoby. Inicjatywa kontaktu mogła wychodzić od każdej ze stron – każdy z Uczestników tej sytuacji (zatrudniony, pracodawca, doradca) miał jednakowo prawo zainicjować kontakt. Doradcy potrzebowali ponadto kontaktować się z pracodawcą dla uzyskania dokumentów potwierdzających trwanie zatrudnienia danej osoby, co stanowiło podstawę do uzyskania odpowiedniej transzy wynagrodzenia Operatora.

Jak pokazują badania, częściej niż co piąty (22%) Uczestnik Projektu „Express do zatrudnienia”, który podjął zatrudnienie od tego momentu nie utrzymywał kontaktu z opiekunem z Centrum Pracy Ingeus. Jeśli kontakt został utrzymany, najczęściej był on inicjowany przez Opiekuna (39%), zaś w drugiej kolejności w równej mierze inicjatywę podejmował zarówno Uczestnik, jak i Opiekun (30%).

Wykres 41 Utrzymywanie kontaktu Uczestnika z opiekunem po rozpoczęciu zatrudnienia (odsetek wskazań)



Źródło: CATI Uczestnicy N=216

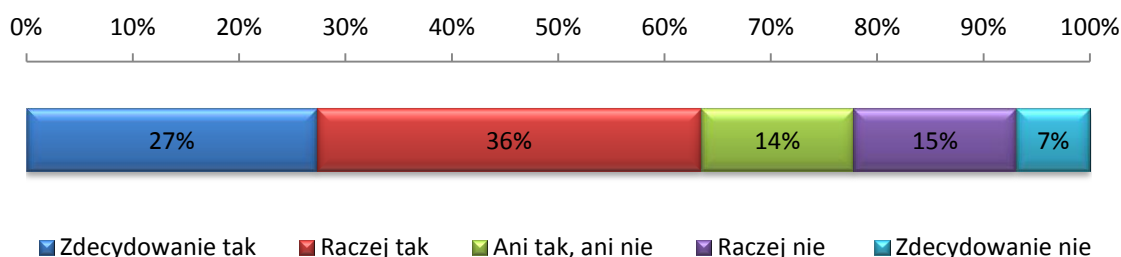
Zdecydowana większość Uczestników, która podjęła zatrudnienie jest zdania, iż kontakt z opiekunem po rozpoczęciu pracy jest potrzebny (łącznie 63% odpowiedzi pozytywnych). Głównym argumentem przemawiającym za potrzebą kontaktu z Opiekunem jest możliwość porozmawiania z nim na temat wątpliwości związanych ze sferą zawodową oraz poradzenia się w sprawie trudności pojawiających się w miejscu zatrudnienia. Co więcej, ankietowani wskazywali na pozytywną rolę Opiekunów w kontaktach z pracodawcami:

„Dzięki kontaktowi Opiekuna pracodawca dotrzymał obietnicy i zatrudnił mnie na dalszy okres.” [CATI Uczestnicy]

„Opiekunowie kontaktowali się z moim pracodawcą i wydaje mi się, że dzięki temu dostałem umowę o pracę.” [CATI Uczestnicy]

„Opiekun motywował pracodawcę do podpisania umowy.” [CATI Uczestnicy]

Wykres 42 Odsetek odpowiedzi Uczestników na pytanie „Czy uważa Pan/i, że taki kontakt z Opiekunem z Centrum Pracy Ingeus jest potrzebny?”



Źródło: CATI Uczestnicy N=216

Wykres 43 Odsetek wskazań Uczestników dot. argumentów przemawiających za zasadnością kontaktu opiekuna z Uczestnikiem po podjęciu zatrudnienia



Źródło: CATI Uczestnicy N=137

Z kolei zdecydowana większość Uczestników, których zdaniem kontakt z opiekunem po podjęciu zatrudnienia jest zbędny, swoją opinię uzasadniała brakiem potrzeby dalszych kontaktów z Opiekunem (46 z 64). Pozostali mówili o stracie czasu, nadgorliwości Opiekuna, ale też o niechęci pracodawcy do częstych wizyt Opiekuna w miejscu pracy¹⁹.

W przypadku ponad połowy ankietowanych (53%), którzy utrzymywali kontakt z Opiekunem po podjęciu zatrudnienia, spotkania upływały na rozmowie dotyczącej ewentualnych problemów

¹⁹ Punkt widzenia pracodawców przedstawiono w poprzednim rozdziale, w części dotyczącej współpracy Operatora z pracodawcami

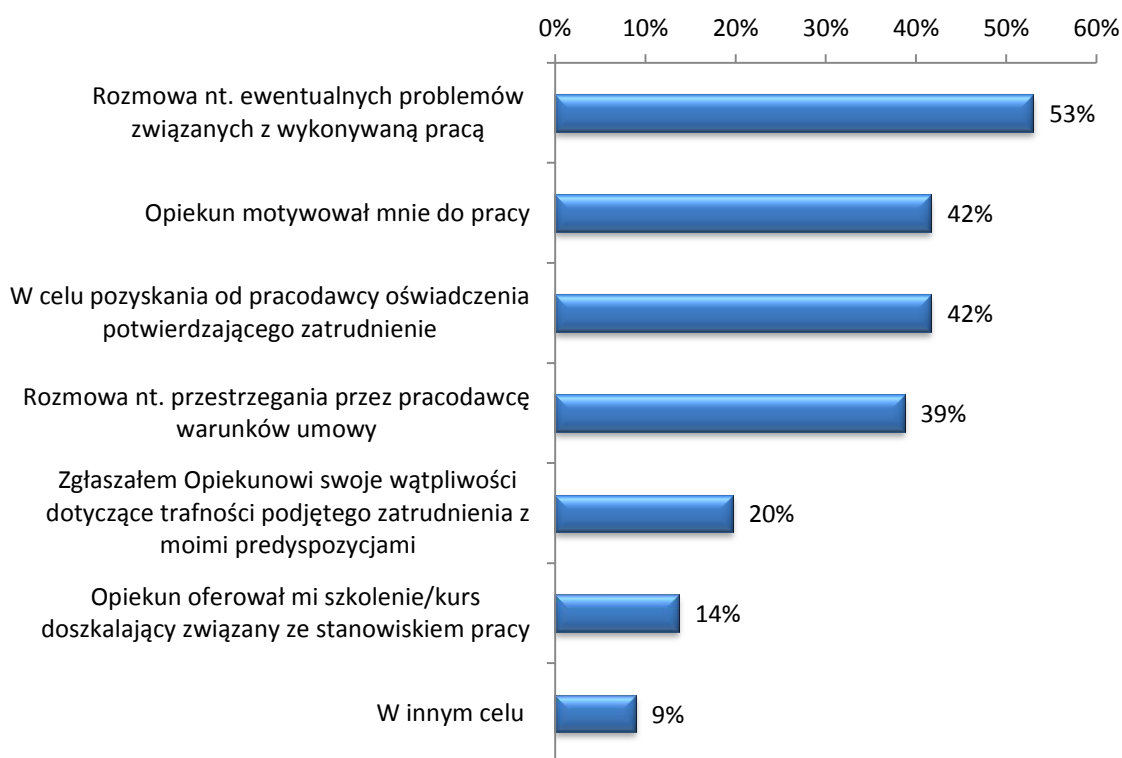
związanych z wykonywaną pracą. Wielu Uczestników wskazało również, iż celem spotkania było motywowanie ich przez Opiekuna do pracy (42%). Równie jednak ważnym celem było pozyskanie od pracodawcy oświadczenia potwierdzającego zatrudnienie (również 42%). Wśród innych odpowiedzi badani wymieniali w szczególności rozmowy nt. zwrotu kosztów dojazdu do pracy oraz rozmowy Opiekuna z pracodawcą na temat dalszego zatrudnienia Uczestnika. Wśród otwartych odpowiedzi udzielanych przez respondentów warto zwrócić uwagę na następujące opinie:

„Opiekun chciał przedłużyć umowę zatrudniającą mnie w tym zakładzie.” [CATI Uczestnicy]

„Dostawałam środki finansowe z firmy Ingeus na dojazdy do pracy przez pierwszy miesiąc.” [CATI Uczestnicy]

„Tuż po otrzymaniu zatrudnienia, doradca zjawił się u mojego pracodawcy, gdzie podobno całą zasługę za moje zatrudnienie przypisywał sobie. Doradca swoim zachowaniem podważył wówczas moją wiarygodność. Dalsze kontakty podejmowane przez opiekuna nie miały bliżej sprecyzowanego celu.” [CATI Uczestnicy]

Wykres 44 Odsetek odpowiedzi Uczestników dot. celu nawiązywanego kontaktu pomiędzy zatrudnionym Uczestnikiem a pracownikiem CPI



Źródło: CATI Uczestnicy N=168; wartości nie sumują się do 100%, ponieważ można było wskazać więcej niż 1 odpowiedź

Zgodnie z deklaracjami Uczestników Projektu, po rozpoczęciu zatrudnienia kontakt pomiędzy nimi a Opiekunami z Centrum Pracy Ingeus najczęściej występował 2 – 3 razy w miesiącu (38%) lub 1 raz w miesiącu (29%). Uczestnicy oceniają częstotliwość kontaktów jako odpowiednią (82%). Tylko 12%

badanych jest zdania, iż kontaktów było zbyt wiele, natomiast 6% respondentów uważa, że było ich za mało. Osoby te swoją ocenę uzasadniały potrzebą zainteresowania ze strony Opiekunów w aspekcie podjętego zatrudnienia, w szczególności relacji z pracodawcą i warunków pracy oraz potrzebą motywowania do pracy:

„W pierwszym miesiącu kontakt powinien być częsty, by motywować.” [CATI Uczestnicy]

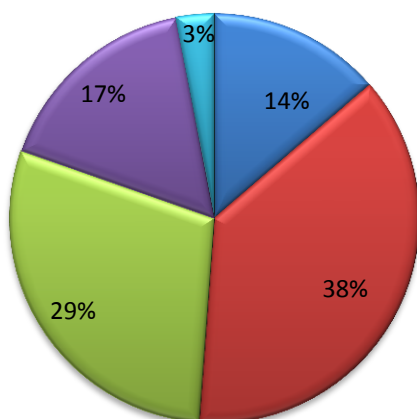
„Brak zainteresowania moją pracą, czy ta praca mnie satysfakcjonuje, jakie mam relacje z pracodawcą.” [CATI Uczestnicy]

„Jeżeli [opiekun] widzi że to nie ta praca, że jest źle, to powinien reagować.” [CATI Uczestnicy]

„Opiekun powinien dalej szukać zatrudnienia - bo w pierwszym miejscu pracy były małe zarobki /560zł/.” [CATI Uczestnicy]

Szczegółowy rozkład odpowiedzi Uczestników w zakresie częstotliwości kontaktów z Opiekunem prezentują poniższe wykresy:

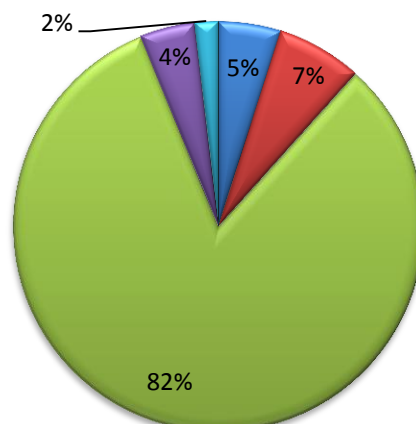
Wykres 45 Częstość kontaktów pomiędzy Uczestnikiem a opiekunem z CPI (odsetek wskazań)



- 4 razy w miesiącu lub częściej
- 3 – 2 razy w miesiącu
- 1 raz w miesiącu
- Rzadziej niż raz w miesiącu
- Nie wiem/nie pamiętam

Źródło: CATI Uczestnicy N=168

Wykres 46 Ocena częstotliwości kontaktów pomiędzy Uczestnikiem a opiekunem z CPI (odsetek wskazań)



- Zdecydowanie za częste kontakty
- Raczej za częste kontakty
- Częstotliwość kontaktów była odpowiednia
- Raczej za mało kontaktów
- Zdecydowanie za mało kontaktów

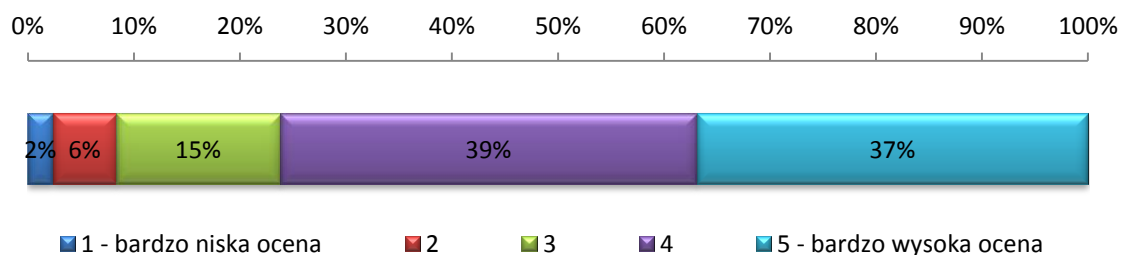
Źródło: CATI Uczestnicy N=163

W przypadku prawie połowy Uczestników, którzy podjęli w ramach Projektu zatrudnienie (49%) Opiekun kontaktował się z pracodawcą po podjęciu przez nich zatrudnienia, zaś brak takiego kontaktu

zadeklarowała co piąta osoba z tej grupy (25%). Pozostałe osoby nie mają wiedzy na ten temat (26%).

Ogólna ocena kontaktu z Opiekunem po podjęciu zatrudnienia jest dobra: łącznie trzech na czterech respondentów oceniło wsparcie Opiekuna dobrze lub bardzo dobrze (oceny 4 i 5 na pięciopunktowej skali – łącznie 76% wskazań). Średnia ocena otrzymanego wsparcia ze strony przedstawiciela CPI wyniosła 4,02.

Wykres 47 Ogólna ocena wsparcia przedstawiciela CPI po podjęciu zatrudnienia przez Uczestnika (odsetek wskazań)



Źródło: CATI Uczestnicy N=168

Podsumowując, należy stwierdzić, że kontakt Opiekuna z Uczestnikiem po podjęciu zatrudnienia jest większości Uczestników potrzebny, pomaga im utrzymać motywację do pracy, wyjaśniać ewentualne konflikty z pracodawcami, rozmawiać o problemach pojawiających się w pracy.

4.2.3. Osiągnięte wyniki

► *Ocena wyników Pilotażu osiągniętych przez Operatora, w tym w szczególności w zakresie liczby osób, które podjęły zatrudnienie oraz w zakresie liczby osób, które je utrzymały przez odpowiednio 2, 4 i 6 miesięcy*

2. Jaka jest efektywność Operatora względem wskaźników wskazanych przez Zamawiającego? Czy podstawowy wskaźnik dotyczący utrzymania zatrudnienia przez 35% Uczestników Projektu został osiągnięty? Jeżeli nie, jakie były tego przyczyny? Jaka jest zależność pomiędzy osiągnięciem podstawowego wskaźnika a liczbą podjęć zatrudnienia, a także utrzymania zatrudnienia przez Uczestników Projektu przez odpowiednio 2, 4, i 6 miesięcy? Jakie były główne przyczyny przerywania (utruty) zatrudnienia przez Uczestników Projektu?

3. Jaka jest efektywność zatrudnieniowa netto działań aktywizacyjnych realizowanych przez Operatora (liczona względem Grupy Kontrolnej)? Jakie czynniki miały wpływ na efektywność zatrudnieniową netto aktywizacji (czynniki indywidualne podażowe, czynniki popytowe, czynniki strukturalne)?

Działania Operatora kończyły się 30 kwietnia 2015 roku – w tym momencie oceniano wszystkie osiągnięte wskaźniki. Z danych Lidera Projektu wynika, że w ramach Projektu miało miejsce ogółem 356 podjęć zatrudnienia. Zatrudnienie trwające 6 miesięcy (wg definicji przyjętej w Projekcie) utrzymało 218 osób, co oznacza, że główny wskaźnik Projektu (zatrudnienie 350 Uczestników przez okres co najmniej 6 miesięcy) został osiągnięty w 62%, a jednocześnie podstawowy wskaźnik²⁰ dotyczący utrzymania zatrudnienia osiągnięty został przez niespełna 22% (wobec zakładanych 35%) Uczestników Projektu. 4 miesięczny okres zatrudnienia dotyczył 244 osób, a dwumiesięczny - 305.

Aby na dzień 30 kwietnia możliwe było wykazanie 6-miesięcznego trwania zatrudnienia przez 350 osób, to taka liczba osób powinna zostać zatrudniona najpóźniej do końca października 2014 roku (osoby te mogły podejmować zatrudnienie od początku Projektu). Jednak do końca października pracę podjęły ogółem 302 osoby, a więc już wówczas było wiadomo, że wskaźnik podstawowy nie zostanie osiągnięty. W okresie od listopada 2014 do końca kwietnia 2015 zanotowano tylko 54 podjęcia pracy, podczas gdy w samym tylko październiku 2014 było ich 34. Może to oznaczać, że biznesowa kalkulacja Operatora wskazała na nieopłacalność aktywnych działań na rzecz podjęć pracy w okresie od 1 listopada 2014: co prawda kolejne podjęcia pracy oznaczały płatność II transzy, a utrzymanie jej przez 2 i 4 miesiące dawały szansę na III i IV transzę, nie było jednak już możliwe uzyskanie końcowej transzy i nieunikniona była kara za nieosiągnięcie wskaźnika podstawowego. Możliwe jest także inne wyjaśnienie: bezrobotni, którzy do listopada nie podjęli pracy, to osoby w zasadzie nie dające się aktywizować (sprawujące opiekę nad osobami zależnymi bez możliwości przekazania jej innej osobie/instytucji, mające problemy alkoholowe i/lub psychiczne, pracujące na czarno itp.). Prawdopodobnie wystąpiły obie te przyczyny jednocześnie. Trzeba wyraźnie podkreślić, że o ile podejmowanie zatrudnienia przez Uczestnika w ostatnich miesiącach Projektu może być mało opłacalne z punktu widzenia Operatora, to na pewno powinno być opłacalne z punktu widzenia Uczestnika, jak też zlecającego usługę aktywizacyjną.

²⁰ Podstawowy wskaźnik dotyczy utrzymania zatrudnienia przez okres minimum 6 miesięcy – w Projekcie przyjęto, że wyniesie on 35% ogółu Uczestników

Gdyby przyjąć zidentyfikowane relacje między liczbą podjęć a liczbą utrzymania zatrudnienia jako stałe to należałoby doprowadzić do podjęcia pracy do końca października 2014 roku przez 486 Uczestników Projektu (48,6%) i utrzymania go przez minimum dwa miesiące przez 427 osób.

Należy podkreślić, że osoby, które podjęły zatrudnienie w czasie Projektu być może pracują nadal. To oznacza, że – nadal przy przyjęciu powyższych relacji za stałe – 6-miesięczny okres zatrudnienia może osiągnąć ogółem 256 osób. To oznaczałoby, że około 25% ogółu Uczestników zostało trwale zaktywizowanych, co należy uznać za dobry wynik w odniesieniu do grupy objętej działaniami Projektu.

Analizując dane o utrzymaniu zatrudnienia przez 2, 4 i 6 miesięcy zaobserwowano, że 2 miesiące utrzymuje zatrudnienie około 88% osób podejmujących je, 4 miesiące – 73% i 6 miesięcy – 72%. Widoczne jest więc, że utraty zatrudnienia mają miejsce przed upływem dwóch miesięcy, a następnie przed upływem czterech, po czym sytuacja się stabilizuje.

Jak już stwierdzono, podstawowe zakładane wskaźniki nie zostały osiągnięte. Należy podkreślić, że wartość osiągniętych wskaźników była różna w poszczególnych powiatach. Najwyższe wskaźniki osiągnięto na obszarze działania CPI w Oświęcimiu (po 31% w powiecie oświęcimskim i chrzanowskim), niższe na obszarze działania CPI w Nowym Sączu (20% w powiecie gorlickim i 15% w Nowym Sączu), a najniższe na obszarze działania CPI Tarnowie (17% w powiecie tarnowskim i 15% w dąbrowskim). W tym zestawieniu zaskakuje bardzo zły wynik osiągnięty w Nowym Sączu, bowiem miasto Nowy Sącz w ramach analiz poprzedzających dobór powiatów do Projektu zostało zakwalifikowane do kategorii powiatów o wysokiej atrakcyjności rynku pracy i względnie korzystnej strukturze bezrobocia²¹. Najlepsze wyniki zostały osiągnięte w powiatach zaliczonych do grupy o wysokiej atrakcyjności rynku pracy i względnie niekorzystnej strukturze bezrobocia. Należy więc stwierdzić, że wysoka atrakcyjność rynku pracy nie przesądza o sukcesie działań Operatora (przypadek Nowego Sącza), tak jak stosunkowo niekorzystna struktura bezrobocia nie musi oznaczać niepowodzenia (przypadek powiatu chrzanowskiego). Są przesłanki by sądzić (nie ma jednak na to twardych danych), że na wynik Operatora ma wpływ skala szarej strefy – szczególnie wysoka w Nowym Sączu (wg analiz Operatora). Z kolei wysoki wynik w powiatach Małopolski Zachodniej można wiązać z dużą zwartością tamtejszych rynków pracy i bliskim sąsiedztwem śląskiego rynku, w tym samych Katowic.

Warto jednak zauważyć, że najlepszy wynik osiągnięto na obszarze działania tego Centrum, w którym odnotowano zdecydowanie najniższą fluktuację osób pełniących rolę Opiekuna, najgorszy zaś tam, gdzie fluktuacja była największa i gdzie ogólna ocena uzyskanego wsparcia była najniższa.

O przyczynach nieosiągnięcia podstawowych wskaźników mowa była w wielu miejscach obecnego i poprzedniego raportu. Mają one różny charakter – dotyczący działań Operatora, odnoszący się do modelu finansowego oraz związany z grupą docelową i uwarunkowaniami rynku pracy, aczkolwiek wszystkie te elementy łączą się ze sobą ze względu na funkcjonowanie w jednym spójnym Modelu zlecenia usług aktywizacyjnych. Poniżej prezentujemy je w syntetycznej formie:

- czynniki odnoszące się do działań Operatora

²¹ Atrakcyjność rynku pracy ustalono na podstawie liczby ofert pracy, liczby podmiotów gospodarczych, w tym dużych i średnich, rozmiaru zwolnień grupowych z okresu ostatnich 12 miesięcy, liczby bezrobotnych, wyrejestrowanych z PUP z powodu podjęcia zatrudnienia do zarejestrowanych bezrobotnych oraz udziału rolnictwa w prowadzonej działalności; strukturę bezrobocia oceniano natomiast biorąc pod uwagę: liczbę zarejestrowanych bezrobotnych, stopę bezrobocia w odniesieniu do tendencji w województwie małopolskim, stopę bezrobocia, strukturę bezrobocia, w tym udział osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy

- schematyzm działania części doradców, w niewystarczający sposób dostosowujących sposób pracy do możliwości i oczekiwań klientów,
 - zmiany osób na stanowiskach doradców,
 - opóźnienie w uruchomieniu działań z zakresu marketingu usług wobec pracodawców (ale tu też brak wsparcia ze strony Lidera i Partnerów, o czym piszemy niżej, w ostatnim rozdziale),
 - nie stosowanie instrumentów zachęcających pracodawców do zatrudniania szczególnie problemowych klientów,
- czynniki odnoszące się do modelu finansowego
- zbyt słaby mechanizm motywacyjny (zbędna transza za podjęcie zatrudnienia i za utrzymanie przez 2 miesiące),
 - zbyt krótki okres akceptowanych w definicji zatrudnienia przerw,
- czynniki odnoszące się do grupy docelowej (czynnik wynikający z regulacji systemowych, pozostający poza Modelem)
- duża grupa osób niezainteresowanych ofertą aktywizacyjną, a rejestrujących się w PUP wyłącznie dla ubezpieczenia zdrowotnego.

Wśród przyczyn nieosiągnięcia zakładanych wskaźników nie wskazujemy tych odnoszących się do rynku pracy, w naszej ocenie bowiem Operator był zobowiązany do osiągnięcia jednego wskaźnika łącznie dla sześciu powiatów, a nie dla każdego osobno. Ta okoliczność w znacznym stopniu uniezależnia końcowy wynik Operatora od poszczególnych rynków. Jeśliby Model zlecenia usług stosować w pojedynczym powiecie, wówczas należałoby ustalać wskaźnik precyzyjnie w odniesieniu do warunków danego powiatu, biorąc pod uwagę wszystkie czynniki opisujące dany rynek pracy.

Założenia w zakresie oceny **efektywności** Modelu, w odniesieniu do skuteczności działań Operatora, zdefiniowała Grupa Sterująca Projektu. Przyjęto, że ocenie podlegać ma „**efektywność zatrudnieniowa netto**” Operatora – rozumiana jako porównanie efektów zatrudnieniowych działań aktywizacyjnych Operatora do efektu zatrudnieniowego dla określonej grupy, której Uczestnicy w trakcie realizacji Pilotażu nie byli aktywizowani przez Operatora ani powiatowe urzędy pracy (Grupa Kontrolna). Tym samym zweryfikowana zostanie zdolność Operatora do zwiększenia szans i skuteczności w podejmowaniu zatrudnienia osób bezrobotnych w odniesieniu do sytuacji, w której osoby bezrobotne poszukują pracy samodzielnie, nie uczestnicząc w żadnych aktywnych formach wsparcia oferowanych przez powiatowe urzędy pracy.”²²

Grupa Sterująca zdefiniowała jednocześnie następujące kluczowe warunki dla Grupy Kontrolnej, będące konsekwencją przyjętych założeń:

- Grupa Kontrolna powinna posiadać cechy podobne do zbiorowości, jaka uczestniczy w pilotażu – te same grupy osób bezrobotnych, możliwie zbliżona struktura grupy,
- osoby wchodzące w skład Grupy Kontrolnej powinny pochodzić z terenu działania powiatowych urzędów pracy uczestniczących w Pilotażu,
- bazą do wyłonienia Grupy Kontrolnej będą osoby bezrobotne, które wyraziły zgodę na udział w Projekcie (podały Deklarację, a tym samym wyraziły zgodę na przetwarzanie danych

²² Protokół z posiedzenia GS z dnia 29.11.2013

osobowych), ale nie zostały wylosowane do udziału w pilotażu i nie trafiły do Operatora w ramach procesu „wymiany Uczestników Pilotażu”,

- Grupę Kontrolną stworzą osoby, które łącznie spełnią następujące cechy:
 - znajdują się wśród osób, które wyraziły zgodę na udział w Pilotażu (baza), ale ostatecznie w nim nie uczestniczyły,
 - w czasie trwania Pilotażu nie uczestniczyły w aktywnych formach wsparcia oferowanych przez powiatowe urzędy pracy (precyzyjny katalog form aktywnych do ustalenia);
 - w czasie trwania Pilotażu nie podjęły zatrudnienia na bazie skierowania przez urząd pracy (mogły jednak podjąć zatrudnienie z własnej inicjatywy).

Ponadto Grupa Sterująca ustaliła, że „analiza przeprowadzona zostanie w formie uproszczonej lub z wykorzystaniem modelu ekonometrycznego PSM.”

Ponieważ przyjęty w Projekcie sposób tworzenia grupy Uczestników Projektu i Grupy Kontrolnej zakładał stosowanie mechanizmu losowego na dwóch etapach – na etapie wyłaniania kandydatów do Projektu i na etapie wyłaniania Uczestników spośród osób, które zadeklarowały udział, to należy uznać, że spełnione zostały w pełni wymagania do metody eksperymentalnej. Z tego względu stosowanie PSM nie było uzasadnione (konieczne). To oznacza, że możliwe było porównanie efektywności osiągniętej w obu grupach bez stosowania dodatkowych narzędzi. Niezbędne było jedynie zweryfikowanie, czy na pewno wszystkie osoby z GK, których dane Wykonawca otrzymał, spełniały warunek braku udziału w jakiegokolwiek interwencji. Trzeba bowiem zastrzec, że baza przekazana Wykonawcy została zgromadzona z poszczególnych PUP jeszcze w październiku 2014 roku. Możliwe więc było, że w okresie do momentu realizacji badania (kwiecień 2015) osoby skorzystały z jakiegoś wsparcia PUP i wsparcie to przyczyniło się do podjęcia pracy.

Jak wspomniano w rozdz. 3, baza z danymi kontaktowymi liczyła 430 rekordów. Z uzyskanych 264 efektywnie wypełnionych ankiet po zastosowaniu mechanizmów weryfikujących status do analiz pozostawiono 249 ankiet. Pozostałe 15 ankiet pochodziło od osób, które przyznały, że znalazły pracę w **wyniku skierowania** z urzędu pracy lub od listopada 2014 roku skorzystały z jednej z aktywnych form wsparcia urzędu pracy i przyznały, że ich zdaniem wsparcie to przyczyniło się do podjęcia zatrudnienia.

Poniższe wyliczenia sporządzono uwzględniając **wszystkie** podjęcia pracy w okresie realizacji Projektu (bez względu na czas ich trwania, wymiar czasu pracy i wynagrodzenia), ale wyłącznie legalne. Należy zastrzec więc, że liczba podjęć pracy jest wyższa niż ta wykazana przez Operatora, ponieważ nie brano pod uwagę kryteriów zawężających definicję zatrudnienia, stosowanych w projekcie (odnoszących się do wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia i czasu trwania przerw między kolejnymi podjęciami pracy). Było to konieczne ze względu na sposób ustalania danych – w telefonicznym badaniu ankietowym nie jest możliwe uzyskanie precyzji analogicznej jak w danych administracyjnych Operatora, bazuje się bowiem na ułomnej niekiedy pamięci respondentów, bez możliwości weryfikacji w dokumentach, tak jak to miało miejsce w ramach Projektu. Ponieważ dane dla Grupy Kontrolnej pochodzą wyłącznie z badania ankietowego, to również dane dla Uczestników muszą pochodzić z tego samego źródła.

	Populacja	Zatrudnieni	Efektywność brutto	Efektywność netto
Uczestnicy Projektu	441	206	47%	36%
Grupa Kontrolna	249	27	11%	nd

Źródło: obliczenia własne na podstawie badania CATI

Powyższe wskazuje na wysoką efektywność netto działań Operatora w stosunku do samodzielnego poszukiwania pracy przez bezrobotnych, nie korzystających z jakiegokolwiek wsparcia PUP. W Projekcie nie porównuje się działania Operatora i aktywnych działań PUP.

Podsumowując: założone w Projekcie wskaźniki nie zostały osiągnięte, a Operator w końcowym okresie działania wyraźnie zmniejszył aktywność, badanie nie pozwala jednak na jednoznaczną ocenę, czy zdecydowała o tym kalkulacja biznesowa Operatora czy też bardzo niska zatrudnialność pozostałych Uczestników. Końcowy wynik jednak nie jest zły, biorąc pod uwagę specyfikę osób objętych działaniami Projektu. Na nieosiągnięcie wskaźników wpływ miały pewne zaniechania czy słabości po stronie Operatora, zbyt mało motywujący model finansowy i systemowe słabości regulacji odnoszących się do bezrobocia, sprawiających, że status bezrobotnego otrzymują osoby nie zainteresowane aktywizacją.

4.3. Ocena działań prowadzonych podczas realizacji Projektu „Express do zatrudnienia” (niezwiązanych bezpośrednio z pilotażem)

Czy proces upowszechniania informacji o Pilotażu wśród zainteresowanych stron, w tym przede wszystkim, formy dotarcia do potencjalnych Uczestników Projektu, pracodawców, potencjalnych Operatorów oraz PUPów i WUPów był wystarczający i efektywny?

Projekt „Express do zatrudnienia” realizowany jest jako projekt innowacyjny w rozumieniu określonym dla Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013. To oznacza m.in. obowiązek prowadzenia specyficznie zdefiniowanych działań upowszechniających oraz działań ukierunkowanych na włączenie wypracowanych rozwiązań do głównego nurtu polityki. Już te uwarunkowania sprawiają, że upowszechnianie informacji o Pilotażu miało szczególne miejsce w działaniach Projektu.

Jak stwierdzono w Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego z kwietnia 2013 roku²³:

„Głównym celem działań upowszechniających realizowanych w ramach Projektu „Express do zatrudnienia – innowacyjny model aktywizacji osób bezrobotnych” jest wzbogacenie dyskusji na temat aktywizacji osób bezrobotnych o model uwzględniający zlecenie usług doprowadzenia osób bezrobotnych do zatrudnienia przez operatorów niepublicznych - rozwiązanie zaproponowane w Projekcie, a zaczerpnięte z doświadczeń międzynarodowych. Konsekwencją realizacji celu będzie zainicjowanie zmian legislacyjnych w obszarze działań podejmowanych na rzecz osób bezrobotnych (w zakresie współpracy instytucji publicznych z podmiotami prywatnymi), które umożliwiłyby włączenie wypracowanego rozwiązania do szerokiego nurtu polityki rynku pracy.

Działania upowszechniające mają również na celu dostarczanie aktualnych i adekwatnych informacji na temat postępów prac w projekcie oraz przyjmowanych założeń dla opracowania i przetestowania innowacyjnego produktu.”

Strategia zdefiniowała głównych odbiorców działań upowszechniających:

- instytucje rynku pracy: powiatowe urzędy pracy z terenu całej Polski, wojewódzkie urzędy pracy oraz inne instytucje rynku pracy zainteresowane przebiegiem Projektu,
- urzędy i instytucje samorządowe i rządowe, w tym zwłaszcza władze samorządowe województwa małopolskiego, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego,
- Uczestnicy Projektu,
- potencjalni operatorzy,
- pracodawcy i organizacje zrzeszające pracodawców,
- media regionalne, lokalne i ogólnopolskie oraz społeczeństwo.

Zaplanowano działania adekwatne do każdej z ww. grup. Oprócz klasycznych działań informacyjnych (newsletter, strona internetowa, seminaria, konferencje, spotkania) przewidziano szereg wydarzeń

²³ Dokument wymagany w ramach Projektów Innowacyjnych w PO KL

medialnych, w tym artykuły, reportaże i debaty eksperckie. W stosunku do Uczestników **Projektu przewidziano specjalne** ulotki, informacje wizualne w PUP), ale przede wszystkim specjalnie organizowane spotkania (o których mowa była w Raporcie z I części badania).

Ocenę działań upowszechniających przeprowadzono na podstawie analizy zestawienia działań w tym zakresie zrealizowanych w Projekcie oraz wywiadów z przedstawicielami WUP²⁴.

Zrealizowano niezwykle bogaty wachlarz działań, skierowanych do wszystkich grup ujętych w założeniach. W początkowej fazie wdrażania Projektu, na etapie wypracowywania rozwiązań, przeprowadzono serię spotkań konsultacyjnych z przedstawicielami potencjalnych operatorów, a w fazie przygotowań do wdrażania – warsztaty informacyjne dla tej grupy. Możliwość udziału miała każda zainteresowana firma (otwarte zaproszenie), a dodatkowo zapraszano bezpośrednio te firmy, które potencjalnie były szczególnie zainteresowane świadczeniem tego typu usług.

„Ostatecznie spotkaliśmy się z siedmioma firmami (...).Z każdym spotykaliśmy się indywidualnie, natomiast na koniec zrobiliśmy jedno spotkanie podsumowujące, na które zaprosiliśmy wszystkich, nawet tych którzy nie uczestniczyli w spotkaniach indywidualnych.(...) I podsumowaliśmy to, oczywiście nie ujawniając co kto zgłaszał. Ani żadnych informacji, które by mogły stanowić naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa. Powiedzieliśmy, podsumowaliśmy co wyszło z konsultacji. Co było akceptowalne i co by pozwoliło złożyć ofertę. Jakie są warunki brzegowe, które determinują złożenie oferty.”
[WUP2]

Przeprowadzono także szeroko zakrojony cykl spotkań konsultacyjnych (na etapie kreowania rozwiązań) i upowszechniających dla przedstawicieli ośrodków pomocy społecznej z obszarów objętych pilotażem (wzięło w nich udział 284 osoby). Na różnych etapach wdrażania realizowano kolejne seminaria upowszechniające dla przedstawicieli PUP województwa małopolskiego z powiatów nieobjętych pilotażem (4 seminaria).

Dbając o zrozumienie dla prowadzonego Pilotażu wśród małopolskich decydentów z różnych szczebli przedstawiciele Projektu brali udział w wielu wydarzeniach na terenie województwa, prezentując założenia i przebieg realizacji Projektu. Były to m.in. Konwent Starostów Województwa Małopolskiego, Wojewódzka Rada Zatrudnienia (trzykrotnie), Komisje Sejmiku Wojewódzkiego.

W ramach Projektu zorganizowano ogólnopolską konferencję upowszechniającą dla przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia oraz niepublicznych instytucji rynku pracy, a także przedstawiciele Projektu wzięli udział w konferencji organizowanej przez MPiPS.

Niezwykle ważnym działaniem był cykl szkoleń upowszechniających dla pracowników PUP (422 osoby) i WUP (353 osoby) z całej Polski:

„Te szkolenie były bardzo dobrze oceniane, mówiliśmy o samym modelu, ale też o przebiegu usługi, mówiliśmy jak zrobić rekrutację, przygotować dokumentację przetargową, przekazaliśmy komplet materiałów, łącznie z dokumentami do przetargu, SIWZ, OPZ. Frekwencja w większości była bardzo duża, tylko nieliczne PUP-y nie wzięły udziału w tych szkoleniach. (...) Były robione testy wiedzy przed i po szkoleniu oraz ankiety oceniające. Mamy bardzo dobre opinie. Szkolenie było prowadzone przez pracownika WUP, przedstawiciela KPMG i pracownika PUP. Uznaliśmy, że lepiej jak to

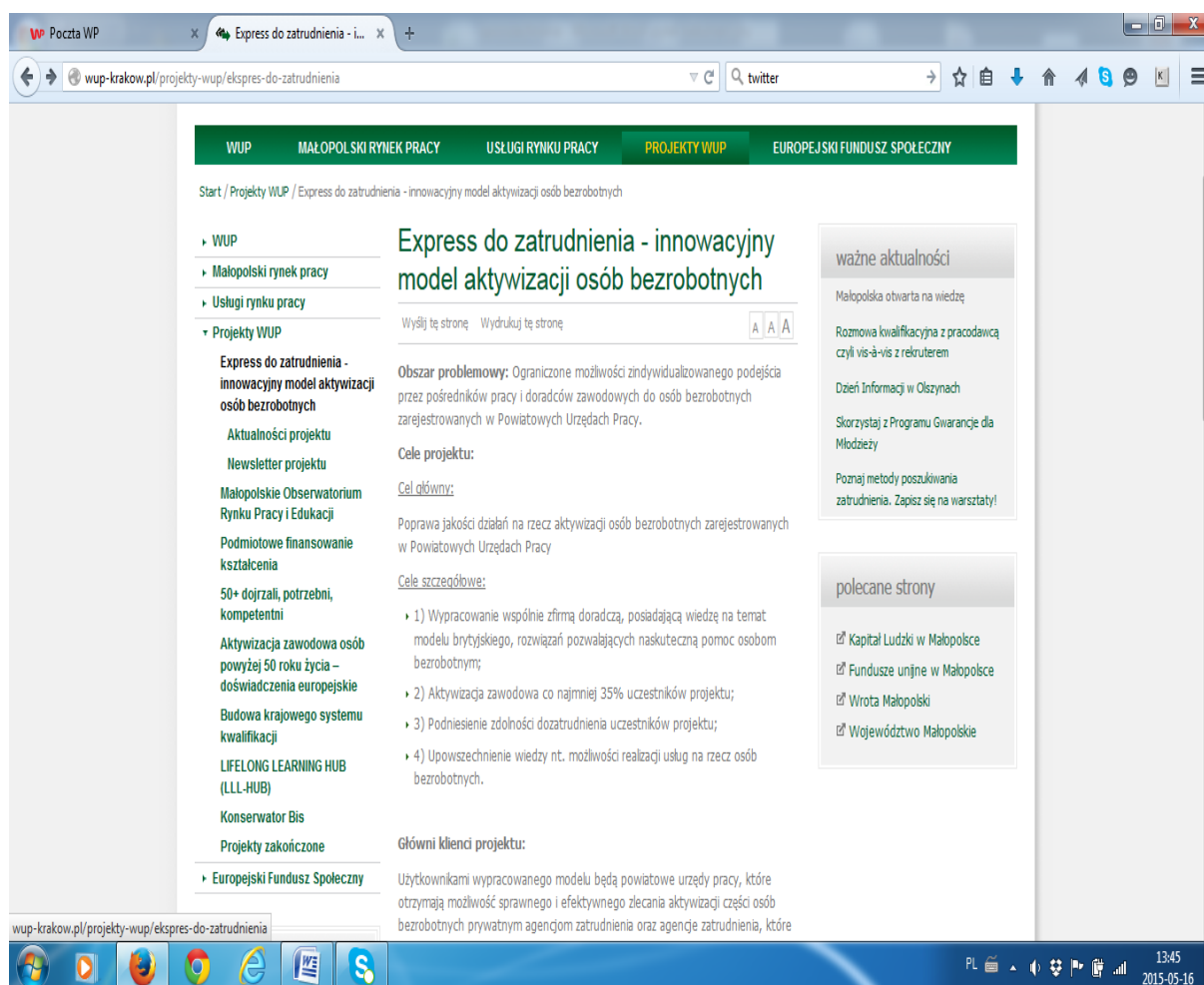
²⁴ W Raporcie z I etapu badania przedstawiono informacje dotyczące stopnia poinformowania OPS z powiatów na terenie których realizowano pilotaż

PUP będzie mówił o tym, w co był zaangażowany. To się wiązało z obawami PUPów, jak to będzie dla nich pracochłonne.” [WUP2]

Osobny potężny pakiet działań informacyjnych dotyczył bezrobotnych, potencjalnych Uczestników Projektu, w których wzięło udział 2308 osób w 94 spotkaniach. Ocena tych działań była przedmiotem I etapu badania.

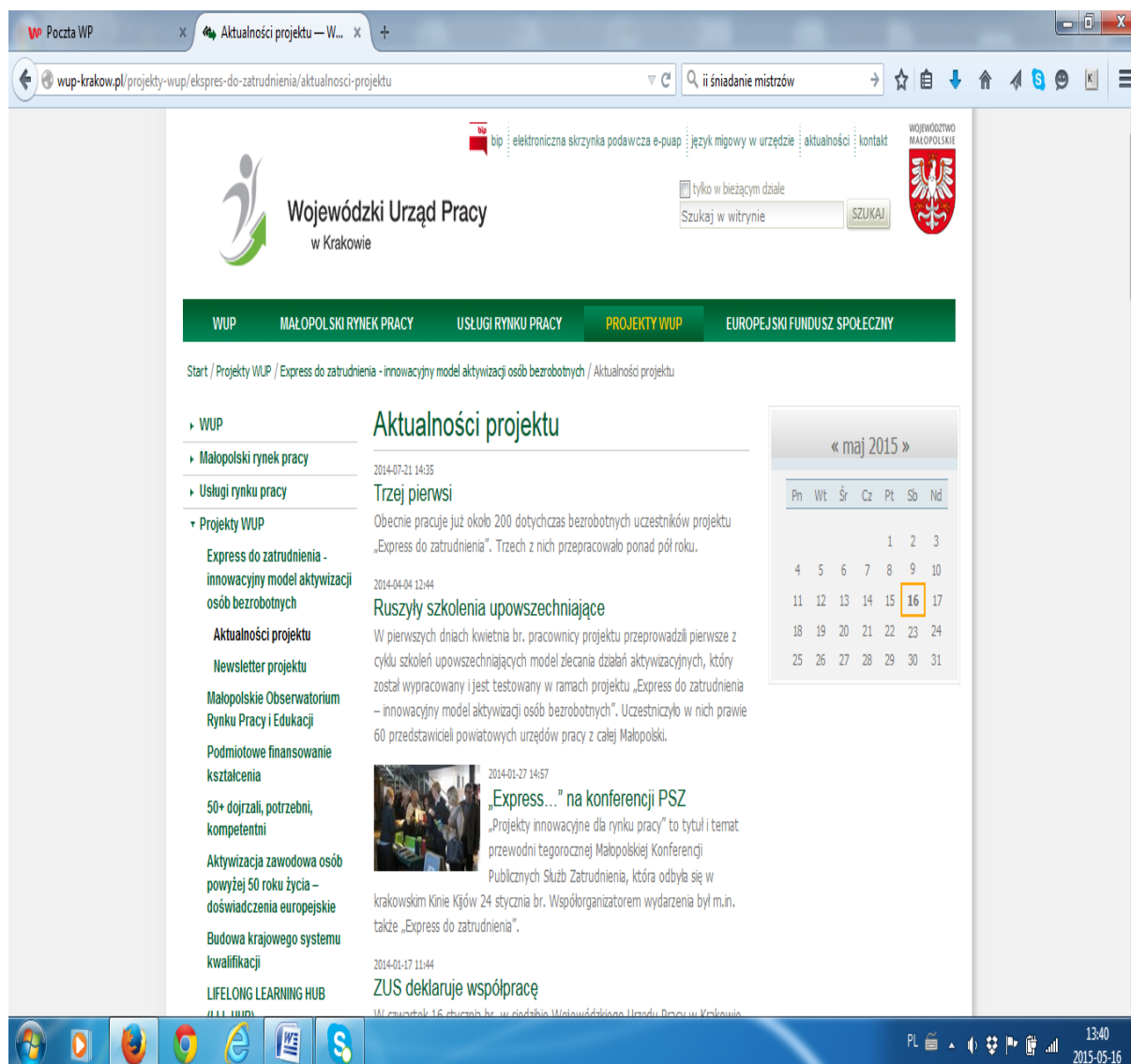
Jeśli chodzi o działania ukierunkowane na społeczeństwo, angażujące media, to m.in. zrealizowano cykl reportaży o przebiegu Projektu w Telewizji Kraków, udzielono wywiadu w lokalnym radiu, opublikowano artykuły sponsorowane w Gazecie Wyborczej i Gazecie Krakowskiej, a także zorganizowano konferencję prasową. Ponadto, poczynając od czerwca 2013 roku, wydawane były dwa newslettery – jeden skierowany do odbiorców bezpośrednio zaangażowanych w wypracowywanie Modelu (co miesiąc), drugi do szerokiego grona zainteresowanych odbiorców (co trzy miesiące).

Zgodnie z przekazanymi informacjami, aktualności Projektu prezentowane są na stronie Projektu, będącej podstroną witryny WUP Kraków. Niestety, okazuje się, że w zasadzie wydzielona podstrona nie istnieje (jest tylko kolejna warstwa informacyjna na stronie wup-krakow.pl). Trudno uznać ją za istotne źródło informacji, bowiem na pierwszej odsłonie zawarte są bardzo formalne i schematyczne informacje o Projekcie (patrz print screen poniżej),



zaś na odsłonie Aktualności ostatnia zamieszczona informacja datowana jest 21 lipca 2014 roku (patrz print screen poniżej, z widoczną datą 16.05.2015). Jak wyjaśniają przedstawiciele Lidera, wynika to za

zmian wprowadzonych w polityce informacyjnej WUP (a więc poza Projektem), w wyniku których informacje bieżące o charakterze aktualności mogą być zamieszczona wyłącznie na stronie głównej, skąd dość szybko są przesuwane do archiwów (nie było możliwości dwukrotnego zamieszczania tej samej wiadomości – na stronie głównej i na podstronie Projektu). Z punktu widzenia upowszechniania informacji o Projekcie i jego rozwiązaniach trudno uznać to za prawidłowe działanie.



Podsumowując: pomijając poważne niedociągnięcie, jakim jest słabe wykorzystanie strony www, zwłaszcza w odniesieniu do instytucji rynku pracy, mediów, badaczy i analityków działań w obszarze rynku pracy, należy stwierdzić, że zrealizowane działania stanowią niezwykle bogaty pakiet o bardzo szerokim, świadomie zorganizowanym zasięgu. Można jednak zauważyć, że w tym pakiecie niewystarczająco uwzględniono pracodawców. Nie ma ich wśród wyodrębnionych grup odbiorców działań zrealizowanych, mimo, że stanowili odrębną grupę w planach. Najwyraźniej pracodawcy potraktowani zostali z jednej strony jak część społeczności lokalnej, a więc kierowany był do nich ogólny przekaz medialny (tu wówczas ponownie zwraca uwagę słabe wykorzystanie strony www),

z drugiej zaś zapewne uznano, że do pracodawców dotrze z przekazem Operator. Nie ulega wątpliwości, że jest rolą Operatora dotrzeć do pracodawców po to, by pozyskać oferty pracy dla Uczestników Projektu. Biorąc jednak pod uwagę nowatorski, pilotażowy charakter działania, finansowanego ze środków publicznych, należało silniej wesprzeć Operatora z poziomu Lidera i Partnerów Projektu. Wywiady z przedstawicielami firm wskazują, że część PUP organizowała (wspólnie z Operatorem) pewne działania informujące o usługach Operatora, nie udało się jednak dotrzeć do wielu firm. W przyszłości warto wzmocnić ten segment działań informacyjnych, zwłaszcza, że w przyjętym podejściu usługi Operatora na określonym terenie świadczone są przez relatywnie krótki okres, a więc konieczna jest niezwykle intensywna promocja nowej usługi w początkowym okresie.

5. WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadzone badanie pozwala na wyciągnięcie następujących wniosków i odnoszących się do nich rekomendacji (przy czym niektóre rekomendacje pokrywają się z tymi, które zostały sformułowane w raporcie z ewaluacji Modelu), co w naszej ocenie silnie je wzmacnia)

1. Rola doradcy z Centrum Pracy

Wnioski

- ▶ Daje się zaobserwować pewien schematyzm działania części doradców, wynikający zapewne z ich zbyt niskich kompetencji w stosunku do sytuacji; doradcy w niewystarczający sposób dostosowują sposób pracy do możliwości i oczekiwań klientów,
- ▶ Problemem okazały się być zbyt częste zmiany osób na stanowiskach doradców;

Rekomendacje

- ▶ Zlecający usługę ma niewielkie możliwości, jeśli chodzi o dobór kadry u Operatora (i nie powinien ich mieć), może natomiast na etapie uruchamiania usługi zwracać uwagę Operatora na kwestie ujęte we wnioskach z badania,
- ▶ Rekomenduje się ponadto wprowadzenie bieżącej ewaluacji pracy doradców (ankietowanie Uczestników, badania jakościowe) i omawiania jej wyników z Operatorem. Działanie takie musi być przewidziane w warunkach usługi i przewidywać prawo żądania zmiany doradców, którzy zostaną ocenieni negatywnie.

2. Formy wsparcia

Wnioski

- ▶ Obecne badanie w zestawieniu z wynikami badania I etapu daje podstawy do stwierdzenia, że Operator zbyt późno uruchomił działania z zakresu marketingu usług wobec pracodawców i pozyskiwania ofert pracy; trzeba jednak stwierdzić, że wypromowaniu nowej usługi i nawiązaniu pogłębionych kontaktów z lokalnymi firmami nie sprzyjał krótki okres realizacji Projektu oraz brak działań skierowanych do pracodawców w ramach działań upowszechniających prowadzonych przez Lidera i Partnerów Projektu,
- ▶ Wyraźnie zabrakło w działaniach Operatora instrumentów zachęcających pracodawców do zatrudniania szczególnie problemowych klientów,
- ▶ Obecne badanie pokazało, że Operator w ramach „czarnej skrzynki” stosował przede wszystkim działania motywacyjne wzmacniane bonusami finansowymi w postaci zwrotu kosztów dojazdów do Centrów i/lub na rozmowy kwalifikacyjne.

Rekomendacje

- ▶ Mimo, że w ramach „black box” Operator stosował niemal wyłącznie miękkie formy motywacyjne, to nie rekomendujemy narzucania mu rozwiązań. Model bazuje na układzie biznesowym i tak powinno pozostać – to Operator odpowiednio stymulowany poprzez określony model finansowy musi zdecydować, jakie formy stosować, by maksymalizować swoje korzyści;
- ▶ Warto rekomendować Operatorowi współpracę z partnerami lokalnymi (zwłaszcza z organizacjami pozarządowymi), gwarantującymi lepsze docieranie do lokalnych pracodawców oraz szybką orientację w specyfice lokalnych problemów;
- ▶ Warto w przyszłości dążyć do tego, by usługi Operatorów były dostępne stale (przy założeniu okresowej oceny działania konkretnej instytucji pełniącej tę rolę i ewentualnej jej wymiany).

3. Wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia

Wnioski

- ▶ Gwarantowanie Uczestnikom możliwości wsparcia w pierwszym okresie po uzyskaniu zatrudnienia jest ze všech miar właściwym rozwiązaniem;

Rekomendacje

- ▶ Należy utrzymać to rozwiązanie w ramach Modelu, jednak jako obowiązek doradcy, ale jednocześnie jako opcję dla Uczestnika;
- ▶ Rekomenduje się wprowadzenie takiej formy do działań PUP.

4. Czynniki odnoszące się do modelu finansowego

Wnioski

- ▶ Potwierdził się wniosek z I etapu badania, że mechanizm motywacyjny jest zbyt słaby;
- ▶ Potwierdził się także wniosek z I etapu, że zbyt krótki był okres akceptowanych w definicji zatrudnienia przerw;
- ▶ Potwierdził się ponadto wniosek z I etapu, że typowy okres weryfikacji możliwości utrzymania się na rynku pracy to 3 miesiące;

Rekomendacje

- ▶ Konieczne jest wzmocnienie motywacyjnej roli modelu finansowego, z uwzględnieniem rozkładu transz w podziale na trzy części – po realizacji diagnoz i planów kariery, po utrzymaniu zatrudnienia przez okres trzech miesięcy oraz finalna płatność uwzględniająca wynagrodzenie związane z utrzymaniem pracy przez okres sześciu miesięcy;
- ▶ Rekomenduje się wydłużenie akceptowanych przerw pomiędzy kolejnymi zatrudnieniami w definicji zatrudnienia.

5. Czynniki odnoszące się do grupy docelowej (czynnik wynikający z regulacji systemowych, pozostający poza Modelem)

Wnioski

- ▶ Badanie potwierdza wyniki wielu innych badań, wskazujących na istnienie dużej grupy bezrobotnych niezainteresowanych jakąkolwiek ofertą aktywizacyjną, a rejestrujących się w PUP wyłącznie dla ubezpieczenia zdrowotnego;

Rekomendacja

- ▶ Podtrzymujemy rekomendację dotyczącą wprowadzenia systemowych zmian w przepisach tak, aby uniemożliwić uzyskanie statusu bezrobotnego przez osoby nie będące faktycznie zdolne i gotowe do podjęcia pracy; dodatkowo niezbędne jest niezależnienie dostępu do bezpłatnej służby zdrowia i do niektórych świadczeń z pomocy społecznej od statusu bezrobotnego.

6. Upowszechnianie

Wnioski

- ▶ Działania w zakresie upowszechniania były niezwykle bogate, właściwie zdefiniowane, z dwoma zastrzeżeniami dotyczącymi słabości strony www Projektu oraz braku działań skierowanych do pracodawców;

Rekomendacje

- ▶ Niezbędne jest w przyszłości zwrócenie większej uwagi na stronę www i szeroki wachlarz jej potencjalnych odbiorców;
- ▶ Niezbędne jest uwzględnienie pracodawców jako odrębną grupę odbiorców działań upowszechniających, mających na celu m.in. uświadomienie pracodawcom zaistnienia nowej usługi i usługodawcy, z podkreśleniem roli Lidera i Partnerów w jego działaniu.

6. Wzory narzędzi badawczych

6.1. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z Uczestnikami Projektu „Express do zatrudnienia”

Proszę opowiedzieć, jaka jest Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy? Jeśli zakończył/a Pan/i udział w Projekcie, co się zmieniło od tego czasu?

(jeśli rozmówca pracuje):

Na czym polega praca, którą Pan/i wykonuje? Jaki jest wymiar czasu pracy w ramach tego zatrudnienia? Jaki jest charakter tej pracy?

W jakim stopniu Pana/i obecna sytuacja jest wynikiem udziału w Projekcie? Czy w ramach tej pracy wykorzystuje Pan/i umiejętności nabyte w ramach Projektu?

(jeżeli Uczestnik Projektu nie pracuje):

A czy w trakcie lub po zakończeniu udziału w Projekcie podjął/podjęła Pan/i pracę? Jaki był wymiar czasu pracy w ramach tego zatrudnienia? Jaki był charakter tej pracy?

Jak Pan/i sądzi, dlaczego nie udało się Panu/i znaleźć/utrzymać pracy?

[moderator: należy dopytać o wszystkie przypadki utraty pracy/rezygnacji z pracy, jeśli było ich więcej niż 1 – jakie były ich przyczyny i okoliczności]

Czy na początku udziału w Projekcie ktoś pytał o Pana/Pani potrzeby, oczekiwania, możliwości, jeśli chodzi o przyszłą pracę i pomoc w jej znalezieniu? Jak to wyglądało?

Jakie działania zaproponowano w celu poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy? Czy było to uzgodnione z Panem/Panią? Czy miał/a Pan/i możliwość zaproponowania jakichś dodatkowych działań lub instrumentów do uwzględnienia w Planie Kariery i czy zostało to uwzględnione? Czy Plan Kariery był przez Pana/Panią zaakceptowany? Jeżeli nie, to dlaczego?

Czy działania zawarte w Planie Kariery zostały zrealizowane w trakcie trwania Projektu? Jakie działania nie zostały wykonane; dlaczego?

Czy jeżeli okazało się, że podejmowane w ramach Planu Kariery działania są nieskuteczne, Operator podejmował jakieś inne, dodatkowe działania? Czy zrewidowano Plan Kariery? Dodano jakieś nowe elementy? Jeżeli tak, to jakie?

Czy zrealizowane w Projekcie działania były wystarczające z punktu widzenia Pan/i potrzeb? Jeżeli nie były wystarczające, proszę powiedzieć dlaczego Pan/i tak uważa?

Czy ogólnie rzecz biorąc, udział w projekcie spełnił Pana/i oczekiwania? Z czego szczególnie jest Pan/i zadowolona, a co jest największym powodem niezadowolenia?

Proszę opowiedzieć, jak wyglądała praca Pana/Pani indywidualnego opiekuna (doradcy). Jak Pan/i ocenia rolę takiego indywidualnego opiekuna?

Gdyby miał/a Pan/i możliwość wyboru uczestnictwa w działaniach aktywizujących organizowanych przez PUP lub Operatora, którą z tych instytucji wybrałby/łaby Pan/i? Dlaczego?

Jak Pani się wydaje, czy uczestnicząc w Projekcie miał/ma Pan/i większe szanse na znalezienie pracy, niż osoby, które otrzymują wsparcie tylko z PUP? Dlaczego tak Pan/i uważa? W jakim zakresie wsparcie udzielane przez Operatora jest lepsze/gorsze od tego, które można otrzymać bezpośrednio w Urzędzie Pracy? Na czym polega różnica między wsparciem udzielanym przez Operatora a PUP?

Czy w trakcie trwania zatrudnienia otrzymał/a Pan/i jakiekolwiek wsparcie od Operatora? Jak to było wsparcie? Na czym ono polegało? Jak długo trwało?

Czy to wsparcie było wg Pana/i niezbędne, czy było właściwie dobrane? Kto zdecydował o rodzaju i charakterze tego wsparcia?

Czy występowały sytuacje, w których potrzebował/a Pan/i wsparcia w jakimkolwiek zakresie, a wsparcie to nie było udzielane lub nie mogło być udzielone (np. tłumaczono, że nie jest to w kompetencjach Operatora, nie ma na to pieniędzy, nie są dostępni w danym momencie specjaliści świadczący tego rodzaju usługi, itp.)? Jakiego wsparcia Panu/i brakowało?

Czy wg. Pana/i był taki okres w trakcie udziału w Projekcie, co do którego uważa Pan/i, że „zbyt wiele się działo”, trudno był pogodzić codzienne obowiązki i zadania z uczestnictwem w Projekcie (np. w kontekście opieki nad dziećmi, innymi osobami, sprawami urzędowymi)? W jakim okresie wdrażania Projektu miało to miejsce? Czy w ogóle brano pod uwagę występujące w Pana/i przypadku potrzeby związane z organizacją życia codziennego?

A czy odwrotnie, można wskazać takie etapy, okresy, w których nic się nie działo? Nie podejmowano z Panem/ą lub wobec Pana/i żadnych działań? Kiedy to miało miejsce?

Ile ofert pracy Panu/i przedstawił Operator? Czy te oferty były zgodne z Pana/i kwalifikacjami, umiejętnościami, doświadczeniem zawodowym, zainteresowaniami? W jakim stopniu przedstawiane przez Operatora oferty były dla Pana/i odpowiednie, interesujące? Czy odrzucił/a Pan/i jakieś oferty pracy? Z jakiej przyczyny?

Czy wg Pana/i Operator współpracował w jakiś sposób z pracodawcami, poza pozyskiwaniem ofert pracy i kierowaniem Uczestników na wolne miejsca pracy (np. szkolił Uczestników pod potrzeby pracodawcy, sporządzał analizy kompetencji Uczestników, robił testy i oceny umiejętności Uczestników pod kątem potrzeb stanowiska pracy itp.)?

6.2. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębianego z pracodawcami, którzy zgłosili oferty pracy dla Uczestników Projektu „Express do zatrudnienia” (oferty wykorzystane, oferty niewykorzystane)

Proszę powiedzieć czy wie Pan/i na czym polega, jakie specyficzne działania podejmowane są w Projekcie "Express do zatrudnienia"? Czy znane są Panu/i założenia tego Projektu? Skąd czerpie Pan/i tę wiedzę?

Jak Pan/i uważa, jakie działania powinny być podejmowane, aby skutecznie doprowadzić osoby bezrobotne do zatrudnienia?

Czy powinien istnieć standard (jednolity zestaw) działań aktywizacyjnych, obowiązkowych dla wszystkich osób bezrobotnych? Jeżeli tak, to co on powinien obejmować?

Proszę powiedzieć czego dotyczyła współpraca Państwa Firmy z Operatorem wsparcia – Firmą Ingeus? Jaki był zakres podejmowanej współpracy (rekrutacja pracowników, promocja branży – podmiotu, przekazanie ofert pracy na wolnych stanowiskach pracy, inne)?

Zgłosili Państwo oferty pracy do firmy realizującej usługi zatrudnieniowe (Operatora /firmy Ingeus) – ile ofert Państwo zgłosili? Jakich stanowisk pracy dotyczyły te oferty? Proszę scharakteryzować miejsca pracy, które miały być w ten sposób uzupełnione.

Czy były to oferty ogólnie dostępne, czy też pochodziły one może z „ukrytego rynku pracy”?

Czy Operator miał wyłączność dla obsadzania określonych stanowisk?

Czy Operator dowiadywał się o ofertach pracy z wyprzedzeniem (jakim), a dzięki temu mógł planować działania aktywizacyjne / rekrutacyjne?

Jaki był czas realizacji tych ofert? Czy był on odpowiedni z Pana/Pani punktu widzenia? Jeśli był zbyt długi – dlaczego tak było w Państwa ocenie?

Czy wszystkie zgłoszone oferty zostały wykorzystane? A jeśli nie, to dlaczego?

Dlaczego zdecydowali się Państwo zgłosić oferty pracy firmie Ingeus? Czy w tym samym czasie korzystaliście też z innych sposobów poszukiwania pracowników, czy też Ingeus miał wyłączność? Jakie były motywy takiej decyzji?

Czy zgłoszona oferta (oferty) dotyczyła nowego, czy już wcześniej istniejące stanowiska pracy? Jeśli nowego, to jakie były okoliczności jego powstania?

Jakie warunki muszą być spełnione, aby przyjęli Państwo bezrobotnego do pracy w firmie? Jakich kompetencji i umiejętności oczekuje Pan/i od pracownika przychodzącego do pracy?

W jakim zakresie bezrobotni skierowani na zgłoszone przez Państwa oferty spełnili te oczekiwania? Jakie czynniki decydowały o tym, że zatrudnili Państwo skierowanych przez Ingeus bezrobotnych? Czy zdarzały się (jak liczne? w jakich okolicznościach?) przypadki odmowy zatrudnienia skierowanej przez Ingeus osoby bezrobotnej?

Proszę powiedzieć, czy w porównaniu do innych osób bezrobotnych starających się o pracę / podejmujących pracę, można powiedzieć, że bezrobotni kierowani przez Ingeus byli lepiej przygotowani? Na czym polegały te różnice?

Proszę powiedzieć, czy osoba (osoby), które zostały przyjęte do pracy nadal pracują? Jakie są plany odnośnie ich dalszego zatrudnienia?

Jeżeli te osoby nie pracują, proszę podać dlaczego (ustanie stosunku pracy, wygaśnięcie, rozwiązanie, inne powody)?

Czy w związku z zatrudnieniem osób skierowanych do Państwa podejmowane były jakieś działania, związane z ich przygotowaniem do realizacji zajęć zawodowych? Czy działania te związane były z ponoszeniem dodatkowych kosztów?

Z perspektywy czasu, czy uważa Pan/i, że ta współpraca była opłacalna, przyniosła więcej korzyści niż strat? Jakie to korzyści? A z jakim kosztami po Państwa stronie się wiązała?

Czy w trakcie trwania zatrudnienia Uczestnika Projektu Operator kontaktował się z Państwem? W jakim celu podejmował ten kontakt?

Czy Państwo lub Uczestnik Projektu otrzymywaliście dodatkowe wsparcie od Ingeus już po fakcie podjęcia zatrudnienia? Na czym polegało to wsparcie? A czy uważa Pan/i, że takie wsparcie dla pracodawcy lub/i osoby nowo zatrudnionej powinno być świadczone? Jakie działania mogłyby być podejmowane?

Operator jest wynagradzany w zależności o liczby osób, które dzięki niemu otrzymały i utrzymały zatrudnienie, dlatego też konieczna jest jakaś forma weryfikacji tych faktów. Proszę powiedzieć, czy przyjęty w Projekcie sposób potwierdzania zatrudnienia uwzględniający pisemne oświadczenie pracodawcy na temat czasu trwania, wymiaru czasu pracy i uzyskiwanego wynagrodzenia, jest najlepszy z możliwych dostępnych?

Czy przyjęty sposób potwierdzania zatrudnienia jest wg Pana/i kłopotliwy? Czy może być źródłem problemów dla innych pracodawców/przedsiębiorców? Czy wg Pana/i przyjęty sposób potwierdzania zatrudnienia jest nadmiernie kosztochłonny lub pracochłonny?

W jaki inny, bardziej efektywny sposób można pozyskiwać wiedzę o faktycznych rezultatach Projektu? Na czym polega przewaga tych rozwiązań nad zastosowanymi w Projekcie?

Na potrzeby Projektu przyjęto, że „zatrudnienie” obejmuje pracę zarobkową na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy zlecenia i umowy o pracę nakładczą, o ile podlega ubezpieczeniom społecznym oraz o ile na wykonywanie której bezrobotnemu pozwala stan zdrowia, przy czym osoba musi otrzymywać miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (są także dodatkowe szczegółowe – *moderator będzie dysponował dodatkową kartą z pełną definicją*) – jaka jest Pana/Pani opinia na temat tej definicji? Czy jest ona adekwatna do sposobów i rodzajów świadczenia pracy na współczesnym rynku pracy oraz w przyszłości?

Po jakim czasie od podjęcia pracy możemy powiedzieć, że pracownik ma szansę na dalsze trwałe zatrudnienie, w obecnym lub innym zakładzie pracy, że sobie poradzi na rynku pracy? Po którym już nie wróci do rejestrów bezrobocia?

6.3. Scenariusz indywidualnego wywiadu pogłębionego z pracodawcami niezainteresowanymi współpracą w ramach Projektu „Express do zatrudnienia”

Proszę powiedzieć czy wie Pan/i na czym polega, jakie specyficzne działania podejmowane są w Projekcie „Express do zatrudnienia”? Czy znane są Panu/i założenia tego Projektu? Skąd czerpie Pan/i tę wiedzę?

Jak Pan/i uważa, jakie działania powinny być podejmowane, aby skutecznie doprowadzić osoby bezrobotne do zatrudnienia?

Czy powinien istnieć standard (jednolity zestaw) działań aktywizacyjnych, obowiązkowych dla wszystkich osób bezrobotnych? Jeżeli tak, co on powinien obejmować?

Proszę powiedzieć, dlaczego nie zdecydowaliście się Państwo na współpracę w ramach Projektu „Express do zatrudnienia”?

Czy w tym samym czasie korzystaliście Państwo z innych sposobów / kanałów / instytucji wspomagającej poszukiwanie pracowników?

Jakie warunki muszą być spełnione, aby przyjęli Państwo bezrobotnego do pracy w firmie? Jakich kompetencji i umiejętności oczekuje Pan/i od pracownika przychodzącego do pracy?

W jaki sposób kontaktowali się z Panem/Panią przedstawiciele Ingeus sp. z o.o.? Czy uważa Pan/i taką formę kontaktu za optymalną dla Państwa firmy?

Niezależnie od tego, że nie przyjęli Państwo bezrobotnych skierowanych przez Ingeus, chciałabym zadać kilka pytań o założenia testowanego modelu aktywizacji. W projekcie przyjęto, że pracodawca przyjmujący bezrobotnego ma obowiązek złożenia oświadczenia dotyczącego tego faktu z informacją na temat czasu trwania, wymiaru czasu pracy i uzyskiwanego wynagrodzenia – co stanowi sposób rozliczenia firmy prowadzącej działania aktywizacyjne. Jak Pan/i uważa, czy jest to sposób najlepszy z możliwych dostępnych? Czy jest on wg Pana/i kłopotliwy? Czy może być źródłem problemów dla pracodawców/przedsiębiorców?

Czy wg Pana/i przyjęty sposób potwierdzania zatrudnienia jest nadmiernie kosztochłonny lub pracochłonny? W jaki inny, bardziej efektywny sposób można pozyskiwać wiedzę o faktycznych rezultatach Projektu? Na czym polega przewaga tych rozwiązań nad zastosowanymi w projekcie?

Na potrzeby Projektu przyjęto, że „zatrudnienie” obejmuje pracę zarobkową na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy zlecenia i umowy o pracę nakładczą, o ile podlega ubezpieczeniom społecznym oraz o ile na wykonywanie której bezrobotnemu pozwala stan zdrowia, przy czym osoba musi otrzymywać miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy (są także dodatkowe szczegółowe – *moderator będzie dysponował dodatkową kartą z pełną definicją*) – jaka jest Pana/Pani opinia na temat tej definicji? Czy jest ona adekwatna do sposobów i rodzajów świadczenia pracy na współczesnym rynku pracy oraz w przyszłości?

Po jakim czasie od podjęcia pracy możemy powiedzieć, że pracownik ma szansę na dalsze trwałe zatrudnienie, w obecnym lub innym zakładzie pracy, że sobie poradzi na rynku pracy? Po którym już nie wróci do rejestrów bezrobocia?

6.4. Kwestionariusz ankiety CAWI z Uczestnikami Projektu

Rekrutacja/Uczestnictwo w Projekcie

A1. Jak ocenia Pan/i poziom swojej wiedzy na temat tego, co oferowało Centrum Pracy Ingeus, zanim przystąpił/a Pan/i do Projektu „Express do zatrudnienia”?

- A. Posiadałem/am komplet niezbędnych informacji na temat tego, co mnie czeka
- B. Znałem/am ogólny zarys współpracy z Centrum Pracy Ingeus, ale brakowało mi szczegółowej wiedzy
- C. Niewiele wiedziałem/am o przyszłej współpracy z Centrum Pracy Ingeus
- D. W ogóle nie wiedziałem/am co mnie czeka

A2. Dlaczego przystąpił/a Pan/i do Projektu „Express do zatrudnienia”? Proszę wskazać nie więcej niż dwie odpowiedzi

- A. Jestem długotrwale bezrobotny/a i chciałem/chciałam w końcu znaleźć pracę
- B. Po spotkaniu informacyjnym, uwierzyłem/am w większą skuteczność firmy zewnętrznej, tj. Centrum Pracy Ingeus w poszukiwaniu dla mnie pracy niż urzędu pracy
- C. Tak naprawdę to nie chciałem/am, ale musiałem/am przystąpić, żeby nie wykreślono mnie z rejestru bezrobotnych
- D. Inne powody (jakie?)

Opiekun

B1. Czy wkrótce po przystąpieniu do Projektu Centrum Pracy Ingeus przydzieliło Panu/i opiekuna?

- A. Tak
- B. Nie

B2. Czy zdarzały się momenty, w których nie miał/a Pan/i przydzielonego opiekuna?

- A. Tak, często
- B. Tak, rzadko
- C. Nie, nie było takich momentów
- D. Nie wiem/trudno powiedzieć

B3. Czy w trakcie Projektu miał/a Pan/i zmienianego opiekuna?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem/nie pamiętam

B4. Ile razy w trakcie Projektu zmienił się Pana/Pani opiekun? (Pytanie wyświetlane, jeśli B3=A)

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4 i więcej
- E. Nie wiem/nie pamiętam

B5. Co było głównym/najważniejszym powodem zmiany opiekuna? (Pytanie wyświetlane, jeśli B3=A)

- A. Opiekun przebywał na długookresowym zwolnieniu lekarskim
- B. Opiekun zakończył pracę w Centrum Pracy Ingeus
- C. Wnioskowałem/am o zmianę opiekuna, ponieważ źle nam się współpracowało
- D. Inna przyczyna niż wskazana w A, B i C (jaka?)
- E. Nie znam przyczyny zmiany opiekuna

B6. Jak ogólnie ocenia Pan/i pomysł przydzielenia bezrobotnemu indywidualnego opiekuna? Swoją ocenę proszę wskazać na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo niską ocenę, natomiast wartość 5 oznacza ocenę bardzo dobrą

1-2-3-4-5

B7. Proszę wskazać wszystkie wykorzystywane formy kontaktu między Panem/ią, a przedstawicielem Centrum Pracy Ingeus:

- A. Wizyty osobiste na zaproszenie Centrum Pracy
- B. Wizyty osobiste z własnej inicjatywy
- C. Rozmowa telefoniczna
- D. Kontakt mailowy
- E. Kontakt sms-owy
- F. Kontakt za pośrednictwem portali społecznościowych
- G. Kontakt za pośrednictwem komunikatora Gadu-Gadu
- H. Kontakt za pośrednictwem komunikatora Skype
- I. Inna forma kontaktu (jaka?)

B8. Jak często miał miejsce kontakt z Centrum Pracy Ingeus?

- A. 4 razy w miesiącu lub częściej
- B. 3 – 2 razy w miesiącu
- C. 1 raz w miesiącu
- D. Rzadziej niż raz w miesiącu
- E. Nie wiem/nie pamiętam

B9. Kto na ogół inicjował ten kontakt?

- A. Ja
- B. Opiekun/doradca z Centrum Pracy Ingeus
- C. Obie strony w równym stopniu inicjowały kontakt

Ocena Potencjału oraz Plan Kariery

C1. Czy przypomina Pan/i sobie pracę nad Oceną Potencjału, tj. dokumentem zawierającym opis przyczyn pozostawania na bezrobociu oraz niemożności znalezienia pracy?

- A. Tak, pamiętam
- B. Nie, nie przypominam sobie

C2. Co dała Panu/i taka Ocena Potencjału? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi (Pytanie wyświetlane, jeśli C1=A)

- A. Uświadomienie sobie własnych możliwości i słabości
- B. Określenie celu i ścieżki poszukiwania pracy
- C. Określenie nowych obszarów zatrudnienia (w kontekście zawodu, stanowiska pracy)
- D. Inne (jakie?)

C3. Podczas pierwszych spotkań w Centrum Pracy Ingeus został stworzony Pana/i Plan Kariery tj. dokument określający działania, które miał/a Pan/i podejmować podczas współpracy z Centrum Pracy Ingeus w celu podjęcia zatrudnienia, np. szkolenia, nauka pisania CV, itp.? Czy miał/a Pan/i poczucie,

iz Plan Kariery w pełni odpowiada Pana/i potrzebom i oczekiwaniom? *(UWAGA dla ankietera: Respondent, może nie pamiętać, że miał zrobiony Plan Kariery, a miał niemal na pewno. Plan Kariery to podobny dokument do Indywidualnego Planu Działania stosowanego w PUP, opiekun mógł go sam stworzyć, pokazując respondentowi finalną wersję np. na komputerze. Plan zawierał listę działań, które miał wykonywać respondent w celu podjęcia zatrudnienia, np. szkolenia, nauka pisanía CV, etc.)*

- A. Tak, całkowicie
- B. Tak, częściowo
- C. Nie, Plan Kariery w ogóle nie odpowiadał moim potrzebom
- D. Nie przypominam sobie, żebym miał/a zrobiony Plan Kariery
- E. Nie wiem/trudno powiedzieć

C4. Dlaczego Plan Kariery nie odpowiadał Pana/i potrzebom i oczekiwaniom? *(Pytanie wyświetlane, jeśli C3=C)*

...

C5. Czy Plan Kariery był dopasowywany do Pana/i potrzeb w miarę upływu czasu? *(Pytanie wyświetlane, jeśli C3=A-C)*

- A. Tak, Plan Kariery był modyfikowany na bieżąco
- B. Nie, Plan Kariery nie był zmieniany od chwili jego powstania
- C. Nie wiem/trudno powiedzieć

C6. Plan Kariery, który stworzył/a Pan/i wspólnie z opiekunem/doradcą zawierał działania, które miał/a Pan/i realizować. Czy faktycznie podejmowane działania aktywizacyjne były zgodne z Planem Kariery? *(Pytanie wyświetlane, jeśli C3=A-C)*

- A. Tak, wszystkie
- B. Tak, większość
- C. Tak, ale niewielka część
- D. Nie
- E. Nie pamiętam

C7. Czy działania, które pracownicy Operatora Panu/i zaproponowali były dostosowane do Pana/i potrzeb? *(Pytanie wyświetlane, jeśli C3=A-C)*

- A. Tak
- B. Nie

C8. Dlaczego uważa Pan/i, że działania nie były dobrane do Pana/i potrzeb? *(Pytanie wyświetlane, jeśli C7=B)*

...

Realizowane działania

D1. Z których działań/form oferowanych przez Centrum Pracy Ingeus Pan/i korzystał/a? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi:

- A. Szkolenie /kurs (jakie?)
- B. Dzień próbny u pracodawcy
- C. Nauka pisanía CV i listu motywacyjnego
- D. Nauka wyszukiwania ofert pracy w prasie, Internecie
- E. Próbne rozmowy rekrutacyjne z opiekunem

- F. Warsztaty wzmacniające samoocenę
- G. Udostępnienie ofert pracy przez Centrum Pracy Ingeus w celu samodzielnego nawiązania kontaktu z pracodawcą
- H. Zwrot kosztów dojazdu do Centrum Pracy Ingeus i/lub na rozmowę kwalifikacyjną (każdorazowo czy czasami – *wyświetlane po zaznaczeniu odpowiedzi*)
- I. Wizyta u fryzjera, makijażystki
- J. Pokrycie kosztów zakupów lub wręczenie bonów zakupowych (np. na zakup: obuwia, ubrań, kosmetyków, itp.)
- K. Korzystanie ze stanowiska komputerowego w Centrum Pracy Ingeus
- L. Spotkania integracyjne
- M. Inne formy/działania (jakie?)

D2. Czy były jakieś działania/formy wsparcia, których Panu/i brakowało?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem/trudno powiedzieć

D3. Jakich działań/form wsparcia Panu/i brakowało? (Pytanie wyświetlane jeśli D2=A)

.....

D4. Kilka pytań wcześniej wskazał/a Pan/Pani działania, z jakich skorzystał/a w ramach współpracy z Centrum Pracy Ingeus. Czy były wśród nich działania, które uważa Pan/Panii za zbędne?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem/trudno powiedzieć

D5. D5. Proszę wskazać, które z działań, z jakich Pan/Pani skorzystał/a, były zbędne? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi (Pytanie wyświetlane jeśli D4=A; wyświetlają się tylko te odpowiedzi, które respondent wskazał w pytaniu D1)

- A. Szkolenie /kurs (jakie?)
- B. Dzień próbny u pracodawcy
- C. Nauka pisania CV i listu motywacyjnego
- D. Nauka wyszukiwania ofert pracy w prasie, Internecie
- E. Próbne rozmowy rekrutacyjne z opiekunem
- F. Warsztaty wzmacniające samoocenę
- G. Udostępnienie ofert pracy przez Centrum Pracy Ingeus w celu samodzielnego nawiązania kontaktu z pracodawcą
- H. Zwrot kosztów dojazdu do Centrum Pracy Ingeus i/lub na rozmowę kwalifikacyjną
- I. Wizyta u fryzjera, makijażystki
- J. Pokrycie kosztów zakupów lub wręczenie bonów zakupowych (np. na zakup: obuwia, ubrań, kosmetyków, itp.)
- K. Korzystanie ze stanowiska komputerowego w Centrum Pracy Ingeus
- L. Spotkania integracyjne
- M. Inne formy/działania (jakie?)

D6. Czy zdarzyła się sytuacja, iż pomimo Pana/i zainteresowania nie pozwolono Panu/i na skorzystanie z oferowanej przez Centrum Pracy Ingeus formy/działania?

- A. Tak

- B. Nie
- C. Nie wiem/trudno powiedzieć

D7. Z jakiego działania/formy nie mógł/mogła Pan/i skorzystać pomimo zainteresowania? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi: (Pytanie wyświetlane, jeśli D6=A; wyświetlają się wszystkie odpowiedzi oprócz tych zaznaczonych w pytaniu D1)

- A. Szkolenie /kurs (jakie?)
- B. Dzień próbny u pracodawcy
- C. Nauka pisania CV i listu motywacyjnego
- D. Nauka wyszukiwania ofert pracy w prasie, Internecie
- E. Próbne rozmowy rekrutacyjne z opiekunem
- F. Warsztaty wzmacniające samoocenę
- G. Udostępnienie ofert pracy przez Centrum Pracy Ingeus w celu samodzielnego nawiązania kontaktu z pracodawcą
- H. Zwrot kosztów dojazdu do Centrum Pracy Ingeus i/lub na rozmowę kwalifikacyjną
- I. Wizyta u fryzjera, makijażystki
- J. Pokrycie kosztów zakupów lub wręczenie bonów zakupowych (np. na zakup: obuwia, ubrań, kosmetyków, itp.)
- K. Korzystanie ze stanowiska komputerowego w Centrum Pracy Ingeus
- L. Spotkania integracyjne
- M. Inne formy/działania (jakie?)

D8. Jak ogólnie ocenia Pan/i otrzymane wsparcie i działania, realizowane podczas współpracy z Centrum Pracy Ingeus? Swoją ocenę proszę wskazać na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo niską oceną, natomiast wartość 5 oznacza ocenę bardzo dobrą

1-2-3-4-5

D9. Proszę wskazać, które z działań oferowanych przez Centrum Pracy Ingeus w największym stopniu przyczyniło się do poprawy Pana/i sytuacji na rynku pracy. Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi: (wyświetlają się tylko te odpowiedzi, które zostały zaznaczone w pytaniu D1)

- A. Szkolenie /kurs (jakie?)
- B. Dzień próbny u pracodawcy
- C. Nauka pisania CV i listu motywacyjnego
- D. Nauka wyszukiwania ofert pracy w prasie, Internecie
- E. Próbne rozmowy rekrutacyjne z opiekunem
- F. Warsztaty wzmacniające samoocenę
- G. Udostępnienie ofert pracy przez Centrum Pracy Ingeus w celu samodzielnego nawiązania kontaktu z pracodawcą
- H. Zwrot kosztów dojazdu do Centrum Pracy Ingeus i/lub na rozmowę kwalifikacyjną
- I. Wizyta u fryzjera, makijażystki
- J. Pokrycie kosztów zakupów lub wręczenie bonów zakupowych (np. na zakup: obuwia, ubrań, kosmetyków, itp.)
- K. Korzystanie ze stanowiska komputerowego w Centrum Pracy Ingeus
- L. Spotkania integracyjne
- M. Inne formy/działania (jakie?)
- N. Moja sytuacja nie uległa poprawie

Inne działania Operatora

E1. W siedzibie Centrum Pracy Ingeus znajdowały się stanowiska komputerowe, z których mogły korzystać osoby bezrobotne. Czy korzystał/a Pan/i z tych stanowisk?

- A. Tak
- B. Nie

E2. Dlaczego nie korzystał/a Pan/i ze stanowisk komputerowych dostępnych w siedzibie Centrum Pracy Ingeus? (Pytanie wyświetlane, jeśli E1=B)

- A. Mam komputer z Internetem w domu, więc nie miałem/am takiej potrzeby
- B. Nie potrafię posługiwać się komputerem
- C. Nie potrafię korzystać z Internetu
- D. Stanowiska były oblegane, nie miałem/am czasu czekać, aż się zwolnią
- E. Inne przyczyny (jakie?)

E3. Czy zawsze, gdy chciał/a Pan/i skorzystać ze stanowiska komputerowego to miał/a Pan/i taką możliwość? (Pytanie wyświetlane, jeśli E1=A)

- A. Tak, zawsze miałem/am pełną swobodę w dostępie do stanowisk komputerowych
- B. Tak, dostęp do stanowisk był stały, jednak czasami trzeba było krótką chwilę poczekać, aż się zwolnią
- C. Nie, stanowisk było zbyt mało i trudno było z nich skorzystać
- D. Nie wiem/trudno powiedzieć

E4. Czy w Pana/i przypadku została zastosowana sankcja ze strony urzędu pracy lub OPS? Proszę zaznaczyć wszystkie pasujące odpowiedzi

- A. Tak, urząd pracy skreślił mnie z listy bezrobotnych
- B. Tak, ośrodek pomocy społecznej pozbawił mnie zasiłku socjalnego
- C. Tak, ośrodek pomocy społecznej zmniejszył mój zasiłek socjalny
- D. Tak, zastosowano wobec mnie sankcje zarówno urzędu pracy, jak i ośrodka pomocy społecznej
- E. Nie, nie zastosowano wobec mnie żadnej z sankcji

E5. Proszę wskazać stwierdzenie, które określa Pana/i stosunek do sankcji obowiązujących podczas współpracy z Centrum Pracy Ingeus:

- A. Zależało mi na znalezieniu pracy, więc sankcje nie miały wpływu na mój stosunek do współpracy z Centrum Pracy Ingeus
- B. Współpracowałem/am z Centrum Pracy Ingeus pod groźbą sankcji
- C. Wiedziałem/am o sankcjach, ale znalazłem/am sposób (kruczki prawne) dzięki któremu mogłem/am unikać kontaktów z Centrum Pracy Ingeus

Zatrudnienie

F1. Dlaczego przed rozpoczęciem współpracy z Centrum Pracy Ingeus nie udawało się Panu/i znaleźć zatrudnienia? Proszę wskazać maksymalnie trzy przyczyny

- A. Na lokalnym rynku nie było dla mnie ofert pracy, a ja nie chciałem/am się przeprowadzać
- B. Na lokalnym rynku pracy nie było dla mnie ofert, a ja nie chciałem/am długo dojeżdżać

- C. Dostępne propozycje pracy oferowały pracę „na czarno” lub „pół-legalnie”
- D. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moimi zainteresowaniami
- E. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moimi kwalifikacjami zawodowymi
- F. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moim wykształceniem
- G. Nie przeszedłem/przeszłam rozmowy kwalifikacyjnej
- H. Mam nieodpowiednie wykształcenie
- I. Nie mam doświadczenia zawodowego
- J. Mam małe dziecko, przez co pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić
- K. Mam małe dziecko, którego nie mam z kim zostawić
- L. Opiekuję się chorym/starszym członkiem rodziny, przez co nie mogę podjąć zatrudnienia
- M. Jestem osobą niepełnosprawną, przez co pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić
- N. Nie szukałem pracy
- O. Inne przyczyny (jakie?)
- P. Nie wiem/trudno powiedzieć

F2. Czy od rozpoczęcia współpracy z Centrum Pracy Ingeus do chwili obecnej udało się Panu/i podjąć zatrudnienie? *(UWAGA do ankietera: W kontekście tego pytania nie ma znaczenia, czy respondent aktualnie pracuje czy nie. Istotne jest, czy od rozpoczęcia udziału w Projekcie udało się respondentowi podjąć pracę)*

- A. Tak
- B. Nie

Blok pytań TYLKO dla osób, które znalazły zatrudnienie tj. F2=A

Pierwsze zatrudnienie

G1. Proszę sobie przypomnieć, po jakim czasie od rozpoczęcia współpracy z Centrum Pracy Ingeus udało się Panu/i znaleźć pierwsze zatrudnienie:

- A. Krócej niż 1 miesiąc
- B. Od 1 do 2 miesięcy
- C. Od 2 do 3 miesięcy
- D. Od 3 do 6 miesięcy
- E. Od 6 do 9 miesięcy
- F. Od 9 do 12 miesięcy
- G. Powyżej 12 miesięcy

G2. W jaki sposób znalazł/a Pan/i tę pierwszą pracę:

- A. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie z lokalnej prasy/mediów
- B. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie zamieszczone w Internecie
- C. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie z tablicy w urzędzie pracy
- D. Z własnej inicjatywy zaniósłem/am CV do siedziby firmy
- E. Poprzez znajomych/rodzinę
- F. Opiekun z Centrum Pracy wskazał mi ogłoszenie/ofertę
- G. Opiekun z Centrum Pracy umówił mnie na rozmowę kwalifikacyjną
- H. Inny sposób (jaki?)

G3. W jakim stopniu Pana/i zdaniem, skorzystanie z usług Centrum Pracy Ingeus pomogło Panu/i podjąć to zatrudnienie?

- A. W bardzo dużym stopniu
- B. W dużym stopniu
- C. Ani w dużym, ani w małym stopniu
- D. W małym stopniu
- E. W ogóle nie pomogło
- F. Nie wiem/trudno powiedzieć

G4. Proszę wskazać kilka szczegółów dotyczących **pierwszego** podjętego zatrudnienia: *(UWAGA dla ankietera: Pierwsze zatrudnienie, może być aktualnym zatrudnieniem respondenta)*

1. Jaka była forma pierwszego podjętego przez Pana/ią zatrudnienia po rozpoczęciu współpracy z Centrum Pracy Ingeus?	<ul style="list-style-type: none"> A. Umowa o pracę na czas określony B. Umowa o pracę na czas nieokreślony C. Umowa zlecenie D. Umowa uaktywniająca E. Stosunek służbowy F. Umowa o pracę nakładczą G. Umowa o dzieło H. Praca bez umowy („na czarno”) I. Inna (jaka?)
2. W jakim wymiarze czasu pracy Pan/i pracował/a?	<ul style="list-style-type: none"> A. Pełny wymiar czasu pracy B. Niepełny wymiar czasu pracy (np. pół etatu, ¾ etatu, etc) C. Nie pamiętam
3. Na jaki okres czasu został/a Pan/i wtedy zatrudniony/a? Proszę podać liczbę miesięcy <i>(pytanie pominięte, jeśli G4.1=B)</i>	<p>(pole liczbowe - dwucyfrowe)</p> <p><input type="checkbox"/> Nie pamiętam</p>
4. Jak długo trwało to zatrudnienie? Proszę podać liczbę miesięcy	<p>(pole liczbowe - dwucyfrowe)</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Do końca obowiązywania umowy B. Nie pamiętam C. Nadal pracuję
5. Ile wynosiły Pana/i zarobki miesięcznie „na rękę”?	<ul style="list-style-type: none"> A. Do 1000 zł B. 1001 a 1500 zł C. 1501 a 2000 zł D. 2001 a 2500 zł E. 2501 a 3000 zł F. Powyżej 3000 zł G. Nie pamiętam
6. Czym zajmowała się firma, w której Pan/i pracował/a? <i>(UWAGA dla ankietera: pytamy o rodzaj działalności firmy, w której respondent jest zatrudniony np. sklep spożywczy, ogrodnictwo, gastronomia, etc. Proszę dopytać respondenta o dziedzinę działalności firmy, tak</i>	<p>.....</p>

<i>by później możliwa była klasyfikacja odpowiedzi wg branży PKD. Proszę dopytywać o działalność firmy – NIE PRZYJMOWAĆ ODPOWIEDZI NIE WIEM)</i>	
7. Na jakim stanowisku był/a Pan/i zatrudniony/a?
8. Czy ta praca była zgodna z Pana/i wykształceniem?	A. Tak B. Nie
9. Czy ta praca była zgodna z Pana/i oczekiwaniami?	A. Tak B. Nie

G5. Czy ogólnie rzecz biorąc, jest Pan/i zadowolony/a z **pierwszego** zatrudnienia podjętego w ramach współpracy z Centrum Pracy Ingeus? Swoją ocenę proszę wskazać na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo niską oceną, natomiast wartość 5 oznacza oceną bardzo dobrą

1-2-3-4-5

G6. Czy podczas współpracy z Centrum Pracy Ingeus zmieniał/a Pan/i pracę? (Pytanie nie wyświetla się, jeśli G4.4=C)

- A. Tak
- B. Nie

Zmiana pracy (blok pytań dla zatrudnionych, którzy zmieniali pracę tj. G6=A)

H1. Ile razy zmieniał/a Pan/i pracę od chwili podjęcia współpracy z Centrum Pracy Ingeus?

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5 i więcej

H2. Dlaczego zmienił/a pan/i miejsce pracy? Proszę wskazać jedną główną przyczynę: Jeśli zmieniał/a Pan/i pracę wielokrotnie, proszę wziąć pod uwagę **pierwszą** zmianę pracy

- A. Wykonywana praca nie była zgodna z moimi zainteresowaniami
- B. Wykonywana praca nie była zgodna z moimi kwalifikacjami zawodowymi
- C. Wykonywana praca nie była zgodna z moim wykształceniem
- D. Pracodawca nie przedłużył mojej umowy
- E. Pracodawca mnie zwolnił
- F. Nie byłem/łam zadowolona/y z otrzymywanego wynagrodzenia
- G. Nie odpowiadała mi atmosfera w pracy
- H. Nie odpowiadały mi warunki w pracy
- I. Znalazłem/am lepszą pracę
- J. Inne przyczyny (jakie?)

H3. Jak długo trwała przerwa w zatrudnieniu tj. pomiędzy pierwszym a kolejnym podjęciem zatrudnienia?

- A. Poniżej 2 tygodni
- B. Powyżej dwóch tygodni
- C. Nie wiem, nie pamiętam

H4. Proszę wskazać, przez jaki okres czasu udało się Panu/i łącznie utrzymać zatrudnienie? (Proszę zsumować czas zatrudnienia wszystkich podejmowanych prac w trakcie Projektu)

- A. Krócej niż 2 miesiące
- B. Od 2 do 3 miesięcy włącznie
- C. Od 3 do 4 miesięcy włącznie
- D. Od 4 do 6 miesięcy włącznie
- E. Powyżej 6 miesięcy

H5. W jaki sposób znalazł/a Pan/i **ostatnią** pracę podczas udziału w Projekcie?

- A. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie z lokalnej prasy/mediów
- B. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie zamieszczone w Internecie
- C. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie z tablicy w urzędzie pracy
- D. Z własnej inicjatywy zaniósłem/am CV do siedziby firmy
- E. Poprzez znajomych/rodzinę
- F. Opiekun z Centrum Pracy wskazał mi ogłoszenie/ofertę
- G. Opiekun z Centrum Pracy umówił mnie na rozmowę kwalifikacyjną
- H. Inny sposób (jaki?)

H6. W jakim stopniu Pana/i zdaniem, skorzystanie z usług Centrum Pracy Ingeus pomogło Panu/i podjąć to zatrudnienie? Proszę mieć na uwadze **ostatnią** pracę podjętą podczas uczestnictwa w Projekcie.

- A. W bardzo dużym stopniu
- B. W dużym stopniu
- C. Ani w dużym, ani w małym stopniu
- D. W małym stopniu
- E. W ogóle nie pomogło
- F. Nie wiem/trudno powiedzieć

H7. Proszę wskazać kilka szczegółów dotyczących **ostatniego** podjętego zatrudnienia: *(UWAGA dla ankietera: ostatnie zatrudnienie, może być aktualnym zatrudnieniem respondenta)*

1. Jaka była forma ostatniego podjętego przez Pana/ią zatrudnienia po rozpoczęciu współpracy z Centrum Pracy Ingeus?	<ul style="list-style-type: none"> A. Umowa o pracę na czas określony B. Umowa o pracę na czas nieokreślony C. Umowa zlecenie D. Umowa uaktywniająca E. Stosunek służbowy F. Umowa o dzieło G. Umowa o pracę nakładczą H. Praca bez umowy („na czarno”) I. Inna (jaka?)
2. W jakim wymiarze czasu pracy Pan/i pracował/a?	<ul style="list-style-type: none"> A. Pełny wymiar czasu pracy B. Niepełny wymiar czasu pracy (np. pół etatu, ¾ etatu, etc)

	C. Nie pamiętam
3. Na jaki okres czasu został/a Pan/i wtedy zatrudniony/a? Proszę podać liczbę miesięcy (pytanie pominięte, jeśli H7.1=B)	(pole liczbowe - dwucyfrowe) <input type="checkbox"/> Nie pamiętam
4. Jak długo trwało to zatrudnienie? Proszę podać liczbę miesięcy	(pole liczbowe - dwucyfrowe) A. Do końca obowiązywania umowy B. Nie pamiętam C. Nadal pracuję
5. Ile wynosiły Pana/i zarobki miesięcznie „na rękę”?	A. Do 1000 zł B. 1001 a 1500 zł C. 1501 a 2000 zł D. 2001 a 2500 zł E. 2501 a 3000 zł F. Powyżej 3000 zł G. Nie pamiętam
6. Czym zajmowała się firma, w której Pan/i pracował/a? <i>(UWAGA dla ankietera: pytamy o rodzaj działalności firmy, w której respondent jest zatrudniony np. sklep spożywczy, ogrodnictwo, gastronomia, etc. Proszę dopytać respondenta o dziedzinę działalności firmy, tak by później możliwa była klasyfikacja odpowiedzi wg branży PKD. Proszę dopytywać o działalność firmy – NIE PRZYJMOWAĆ ODPOWIEDZI NIE WIEM)</i>
7. Na jakim stanowisku był/a Pan/i zatrudniony/a?
8. Czy ta praca była zgodna z Pana/i wykształceniem?	A. Tak B. Nie
9. Czy ta praca była zgodna z Pana/i oczekiwaniami?	A. Tak B. Nie

H8. Czy ogólnie rzecz biorąc, jest Pan/i zadowolony/a z **ostatniego** zatrudnienia podjętego w ramach współpracy z Centrum Pracy Ingeus? Swoją ocenę proszę wskazać na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo niską oceną, natomiast wartość 5 oznacza ocenę bardzo dobrą

1-2-3-4-5

H9. Czy aktualnie jest Pan/i zatrudniony/a?

- A. Tak, w tym samym miejscu pracy, które znalazłem/am podczas współpracy z Centrum Pracy Ingeus
- B. Tak, ale tę pracę znalazłem/am po zakończeniu współpracy z Centrum Pracy Ingeus
- C. Nie, aktualnie jestem bezrobotny

H10. Dlaczego zmienił/a pan/i miejsce pracy? Proszę wskazać jedną główną przyczynę zmiany **ostatniego** zatrudnienia podjętego dzięki współpracy z Centrum Pracy Ingeus: (Pytanie wyświetlane, jeśli H9=B lub C)

- A. Wykonywana praca nie była zgodna z moimi zainteresowaniami
- B. Wykonywana praca nie była zgodna z moimi kwalifikacjami zawodowymi
- C. Wykonywana praca nie była zgodna z moim wykształceniem
- D. Pracodawca nie przedłużył mojej umowy
- E. Pracodawca mnie zwolnił
- F. Nie byłem/łam zadowolona/y z otrzymywanego wynagrodzenia
- G. Nie odpowiadała mi atmosfera w pracy
- H. Nie odpowiadały mi warunki w pracy
- I. Znalazłem/am lepszą pracę
- J. Inne przyczyny (jakie?)

H11. Jak ocenia Pan/i szanse na to, że będzie to trwałe zatrudnienie? Swoją ocenę proszę wskazać na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo małe szanse, natomiast wartość 5 oznacza bardzo duże szanse. (Pytanie wyświetlane, jeśli H9=A)

1-2-3-4-5

Podjęcie zatrudnienia a wsparcie Operatora (blok pytań dla osób, które podjęły zatrudnienie podczas Projektu F2=A)

I1. Czy po rozpoczęciu zatrudnienia nadal utrzymywał/a Pan/i kontakt z Opiekunem z Centrum Pracy Ingeus? Proszę wskazać jedną właściwą odpowiedź

- A. Tak, Opiekun kontaktował się ze mną
- B. Tak, ja kontaktowałem/am się z opiekunem
- C. Zarówno ja, jak i opiekun inicjowaliśmy wspólne kontakty
- D. Nie, nie utrzymywałem/am kontaktu z Opiekunem

I2. Czy uważa Pan/i, że taki kontakt z Opiekunem z Centrum Pracy Ingeus jest potrzebny?

- A. Zdecydowanie tak
- B. Raczej tak
- C. Ani tak, ani nie
- D. Raczej nie
- E. Zdecydowanie nie

I3. Dlaczego tak Pan/i uważa? (Pytanie wyświetlane, jeśli I2=A lub B)

- A. Opiekun jest osobą, z którą mogę się podzielić swoimi wątpliwościami dotyczącymi sfery zawodowej
- B. Podczas kontaktów z Opiekunem dyskutowaliśmy nt. trudności, na które napotykałem/am w pracy
- C. Opiekun motywował mnie do pracy

D. Inne powody (jakie?)

I4. Dlaczego uważa Pan/i, że kontakt z Opiekunem nie jest potrzebny? (Pytanie wyświetlane, jeśli I2=C lub D)

- A. Kontakty z Opiekunem były tylko stratą czasu
- B. Opiekun był nadgorliwy
- C. Skoro udało mi się podjąć zatrudnienie, nie widziałem/am potrzeby dalszych kontaktów z Opiekunem
- D. Pracodawca był niechętny do częstych wizyt Opiekuna w moim miejscu pracy
- E. Inne przyczyny (jakie?)

I5. W jakim celu, podczas trwania Pana/i zatrudnienia, nawiązywany był kontakt pomiędzy Panem/ią a Opiekunem z Centrum Pracy Ingeus? (Pytanie wyświetlane, jeśli I1=A, B lub C)

- A. Rozmowa nt. ewentualnych problemów związanych z wykonywaną pracą
- B. Rozmowa nt. przestrzegania przez pracodawcę warunków umowy
- C. Opiekun motywował mnie do pracy
- D. Opiekun oferował mi szkolenie/kurs doszkalający związany ze stanowiskiem pracy
- E. Zgłaszałem Opiekunowi swoje wątpliwości dotyczące trafności podjętego zatrudnienia z moimi predyspozycjami
- F. W celu pozyskania od pracodawcy oświadczenia potwierdzającego zatrudnienie
- G. W innym celu (jakim?)

I6. Jak często, podczas trwania Pana/i zatrudnienia, nawiązywany był kontakt pomiędzy Panem/ią a Opiekunem z Centrum Pracy Ingeus? (Pytanie wyświetlane, jeśli I1=A, B lub C)

- A. 4 razy w miesiącu lub częściej
- B. 3 – 2 razy w miesiącu
- C. 1 raz w miesiącu
- D. Rzadziej niż raz w miesiącu
- E. Nie wiem/nie pamiętam

I7. Jak ocenia Pan/i częstotliwość kontaktów z Opiekunem? (Pytanie wyświetlane, jeśli I6=A-D)

- A. Zdecydowanie za częste kontakty
- B. Raczej za częste kontakty
- C. Częstotliwość kontaktów była odpowiednia
- D. Raczej za mało kontaktów
- E. Zdecydowanie za mało kontaktów

I8. Dlaczego uważa Pan/i, że taka częstotliwość kontaktów z opiekunem nie była wystarczająca? (Pytanie wyświetlane, jeśli I7=D lub E)

.....

I9. Czy przedstawiciel z Centrum Pracy kontaktował się z Pana/i pracodawcą po podjęciu przez Pana/ią zatrudnienia?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem/trudno powiedzieć

I10. Jak ogólnie ocenia Pan/i wsparcie przedstawiciela Centrum Pracy Ingeus po podjęciu zatrudnienia? Swoją ocenę proszę wskazać na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo niską ocenę, natomiast wartość 5 oznacza ocenę bardzo dobrą (Pytanie wyświetlane, jeśli I1=A, B lub C)

1-2-3-4-5

Blok pytań dla osób, które nie znalazły zatrudnienia (F2=B)

J1. Czy Centrum Pracy Ingeus przedstawiało Panu/i oferty pracy?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem/trudno powiedzieć

J2. Czy samodzielnie poszukuje Pan/i pracy?

- A. Tak
- B. Nie

J3. Co Pan/i robi, by znaleźć pracę? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi. (Pytanie wyświetlane, jeśli J2=A)

- A. Rozsyłanie CV w odpowiedzi na ogłoszenia z lokalnej prasy
- B. Rozsyłanie CV w odpowiedzi na ogłoszenia znalezione w Internecie
- C. Pozostawianie CV w siedzibach firm z własnej inicjatywy
- D. Zapytania do pracowników urzędu pracy w sprawie nowych ogłoszeń od pracodawców
- E. Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji poprzez dokształcanie/udział w szkoleniach, kursach
- F. Szukanie informacji o wolnych miejscach pracy wśród znajomych/rodziny
- G. Inne czynności (jakie?)

J4. Dlaczego nie poszukuje Pan/i pracy? (Pytanie wyświetlane, jeśli J2=B)

- A. Mam małe dziecko, którego nie mam z kim zostawić
- B. Opiekuję się chorym członkiem rodziny
- C. Jestem osobą niepełnosprawną
- D. Pobieram świadczenia w wysokości wyższej niż pracodawca może mi zaoferować
- E. Nie mam doświadczenia zawodowego, więc nikt mnie nie zatrudni
- F. Inne powody (jakie?)

J5. Dlaczego nie udało się Panu/i podjąć zatrudnienia? Proszę wskazać trzy główne przyczyny:

- A. Na lokalnym rynku nie było dla mnie ofert pracy, a ja nie chciałem/am się przeprowadzać
- B. Na lokalnym rynku pracy nie było dla mnie ofert, a ja nie chciałem/am długo dojeżdżać
- C. Dostępne propozycje pracy oferowały pracę „na czarno” lub „pół-legalnie”
- D. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moimi zainteresowaniami
- E. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moimi kwalifikacjami zawodowymi
- F. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moim wykształceniem
- G. Nie przeszedłem/przeszłam rozmowy kwalifikacyjnej
- H. Mam nieodpowiednie wykształcenie
- I. Nie mam doświadczenia zawodowego
- J. Mam małe dziecko, przez co pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić

- K. Mam małe dziecko, którego nie mam z kim zostawić
- L. Opiekuję się chorym/starszym członkiem rodziny, przez co nie mogę podjąć zatrudnienia
- M. Jestem osoba niepełnosprawną, przez co pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić
- N. Nie szukałem/am pracy
- O. Inne przyczyny (jakie?)
- P. Nie wiem/trudno powiedzieć

Metryczka (dane zaciągane z bazy)

M1. Płeć

- A. Kobieta
- B. Mężczyzna

M2. Grupa profilowa

- A. Grupa 1 - osoby w wieku 18 – 24 lata, pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy
- B. Grupa 2 - osoby w wieku 25 – 44 lata, pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy
- C. Grupa 3 - osoby w wieku 45+ pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy
- D. Grupa 4 - osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy (niezależnie od wieku i innych czynników)

M3. Powiat zamieszkania

- A. chrzanowski
- B. dąbrowski
- C. gorlicki
- D. oświęcimski
- E. tarnowski
- F. M. Nowy Sącz

M4. Poziom wykształcenia

- A. podstawowe, gimnazjalne i niższe
- B. ponadgimnazjalne
- C. pomaturalne
- D. wyższe

M5. Obszar

- A. Miejski
- B. Wiejski

M6. Opieka nad dziećmi do lat 7 lub osobą zależną

- A. Tak
- B. Nie

M7. Korzystanie z pomocy OPS

- A. Tak

B. Nie

M8. Migrant

- A. Tak
- B. Nie

M9. Niepełnosprawność

- A. Tak
- B. Nie

6.5. Kwestionariusz ankiety CAWI z bezrobotnymi z Grupy Kontrolnej

A1. Czy aktualnie jest Pan/i zatrudniony/a?

- A. Tak, jestem zatrudniony
- B. Nie, aktualnie jestem bez pracy

A2. Proszę przywołać z pamięci okres od października 2013 do dnia dzisiejszego, tj. ostatnie półtora roku. Czy w tym czasie był/a Pan/i zatrudniony/a? (Pytanie wyświetlane, jeśli A1=B) (UWAGA dla ankietera: Pytamy o każde zatrudnienie, nawet jeżeli zostało przerwane po kilku dniach. Dla nas istotny jest sam fakt podjęcia zatrudnienia – również „na czarno”).

- A. Tak
- B. Nie

A3. Proszę przywołać z pamięci okres sprzed października 2013 roku. Dlaczego nie udawało się Panu/i wtedy znaleźć zatrudnienia? Proszę wskazać nie więcej niż trzy odpowiedzi:

- Q. Na lokalnym rynku nie było dla mnie ofert pracy, a ja nie chciałem/am się przeprowadzać
- R. Na lokalnym rynku pracy nie było dla mnie ofert, a ja nie chciałem/am długo dojeżdżać
- S. Dostępne propozycje pracy oferowały pracę „na czarno” lub „pół-legalnie”
- T. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moimi zainteresowaniami
- U. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moimi kwalifikacjami zawodowymi
- V. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moim wykształceniem
- W. Nie przeszedłem/przeszłam rozmowy kwalifikacyjnej
- X. Mam nieodpowiednie wykształcenie
- Y. Nie mam doświadczenia zawodowego
- Z. Mam małe dziecko, przez co pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić
- AA. Mam małe dziecko, którego nie mam z kim zostawić
- BB. Opiekuję się chorym/starszym członkiem rodziny, przez co nie mogę podjąć zatrudnienia
- CC. Jestem osobą niepełnosprawną, przez co pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić
- DD. Nie szukałem/am pracy
- EE. Inne przyczyny (jakie?)
- FF. Nie wiem/trudno powiedzieć

Blok dla bezrobotnych, którzy znaleźli zatrudnienie bądź są aktualnie zatrudnieni (A1=A lub A2=A)

B1. Ile razy od października 2013 do dnia dzisiejszego, tj. w ciągu ostatniego półtora roku podejmował/a Pan/i zatrudnienie:

- A. Tylko jeden raz
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5 i więcej

B2. Kiedy znalazł/a Pan/i **pierwszą** z tych prac? Proszę wskazać przybliżoną datę rozpoczęcia zatrudnienia (miesiąc i rok) (Jeśli B1=A wyświetla się następująca treść pytania: Kiedy znalazł/a Pan/i tę pracę?) (UWAGA dla ankietera: w razie potrzeby proszę przypomnieć respondentowi, że chodzi o pierwsze (najwcześniejsze) zatrudnienie, które podjął w okresie ostatniego półtora roku tj. od października 2013 r.)

Lista rozwijana [miesiąc: styczeń – grudzień] [rok: 2013 – 2015]

B3. W jaki sposób znalazł/a Pan/i tę **pierwszą** pracę? (Jeśli B1=A wyświetla się następująca treść pytania: W jaki sposób znalazł/a Pan/i tę pracę?)

- A. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie z lokalnej prasy/mediów
- B. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie zamieszczone w Internecie
- C. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie z tablicy w urzędzie pracy
- D. Dostałem/am skierowanie z urzędu pracy
- E. Zostałem/am zatrudniony w firmie, w której odbywałem/am staż/prace interwencyjne
- F. Z własnej inicjatywy zaniósłem/am CV do siedziby firmy
- G. Poprzez znajomych/rodzinę
- H. W inny sposób (jaki?)

B4. Proszę podać kilka szczegółów dotyczących **pierwszego** zatrudnienia, które Pan podjął /Pani podjęła w okresie ostatniego półtora roku (od października 2013r.): (Jeśli B1=A wyświetla się następująca treść pytania: Proszę podać kilka szczegółów dotyczących tego zatrudnienia, które Pan podjął /Pani podjęła w okresie ostatniego półtora roku (od października 2013r.)) (UWAGA dla ankietera: Pierwsze zatrudnienie może być aktualnym miejscem pracy)

1. Jaka była forma pierwszego podjętego przez Pana/ią zatrudnienia? (Jeśli B1=A wyświetla się następująca treść pytania: Jaka była forma tego podjętego przez Pana/ią zatrudnienia?)	<ul style="list-style-type: none"> A. Umowa o pracę na czas określony B. Umowa o pracę na czas nieokreślony C. Umowa zlecenie D. Umowa uaktywniająca E. Umowa o dzieło F. Stosunek służbowy G. Umowa o pracę nakładczą H. Praca bez umowy („na czarno”) I. Inna (jaka?)
2. W jakim wymiarze czasu pracy Pan/i	A. Pełny wymiar czasu pracy

pracował/a?	B. Niepełny wymiar czasu pracy (np. pół etatu, ¾ etatu, etc) C. Nie pamiętam
3. Na jaki okres czasu został/a Pan/i wtedy zatrudniony/a? Proszę podać liczbę miesięcy (pytanie pominięte, jeśli B4.1=B)	(pole liczbowe - dwucyfrowe) <input type="checkbox"/> Nie pamiętam
4. Jak długo trwało to zatrudnienie? Proszę podać liczbę miesięcy	(pole liczbowe - dwucyfrowe) A. Do końca obowiązywania umowy B. Nie pamiętam C. Nadal trwa
5. Ile wynosiły Pana/i zarobki miesięcznie „na rękę”?	A. Do 1000 zł B. 1001 a 1500 zł C. 1501 a 2000 zł D. 2001 a 2500 zł E. 2501 a 3000 zł F. Powyżej 3000 zł G. Nie pamiętam
6. Czym zajmowała się firma, w której Pan/i pracował/a? (UWAGA dla ankietera: pytamy o rodzaj działalności firmy, w której respondent był zatrudniony np. sklep spożywczy, ogrodnictwo, gastronomia, etc. Proszę dopytać respondenta o dziedzinę działalności firmy, tak by później możliwa była klasyfikacja odpowiedzi wg branży PKD. Proszę dopytywać o działalność firmy – NIE PRZYJMOWAĆ ODPOWIEDZI NIE WIEM)	...
7. Na jakim stanowisku był/a Pan/i zatrudniony/a?
8. Czy ta praca była zgodna z Pana/i wykształceniem?	A. Tak B. Nie
9. Czy ta praca była zgodna z Pana/i oczekiwaniami?	A. Tak B. Nie

B5. Dlaczego to **pierwsze** zatrudnienie zostało przerwane? Proszę wskazać jedną główną przyczynę: (Pytanie wyświetlane, jeśli A1=A oraz B1=B-E lub A1=B oraz B1=A-E; Pytanie nie wyświetla się jeśli B4.4=C) (Jeśli B1=A wyświetla się następująca treść pytania: Dlaczego to zatrudnienie zostało przerwane? Proszę wskazać jedną główną przyczynę)

A. Wykonywana praca nie była zgodna z moimi zainteresowaniami

- B. Wykonywana praca nie była zgodna z moimi kwalifikacjami zawodowymi
- C. Wykonywana praca nie była zgodna z moim wykształceniem
- D. Pracodawca nie przedłużył mojej umowy
- E. Pracodawca mnie zwolnił
- F. Nie byłem/łam zadowolona/y z otrzymywanego wynagrodzenia
- G. Nie odpowiadała mi atmosfera w pracy
- H. Nie odpowiadały mi warunki w pracy
- I. Znalazłem/am lepszą pracę
- J. Inne przyczyny (jakie?)

Blok pytań o ostatnią pracę (UWAGA dla ankietera: ostatnie miejsce zatrudnienia respondenta może być aktualną pracą) (A1=A oraz B1=B-E lub A1=B oraz B1=B-E)

C1. Kiedy znalazł/a Pan/i **ostatnią** pracę? Proszę wskazać przybliżoną datę rozpoczęcia zatrudnienia (miesiąc i rok) *(UWAGA dla ankietera: w razie potrzeby proszę przypomnieć respondentowi, że chodzi o ostatnie zatrudnienie, które może być aktualnym zatrudnieniem)* (Pytanie nie wyświetla się jeśli B4.4=C)

Lista rozwijana [miesiąc: styczeń – grudzień] [rok: 2013 – 2015]

C2. W jaki sposób znalazł/a Pan/i tę **ostatnią** pracę? (Pytanie nie wyświetla się jeśli B4.4=C)

- A. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie z lokalnej prasy/mediów
- B. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie zamieszczone w Internecie
- C. Odpowiedziałem/am na ogłoszenie z tablicy w urzędzie pracy
- D. Dostałem/am skierowanie z urzędu pracy
- E. Zostałem/am zatrudniony w firmie, w której odbywałem/am staż/prace interwencyjne
- F. Z własnej inicjatywy zaniósłem/am CV do siedziby firmy
- G. Poprzez znajomych/rodzinę
- H. W inny sposób (jaki?)

C3. Proszę podać kilka szczegółów dotyczących **ostatniego** zatrudnienia: (Pytanie nie wyświetla się jeśli B4.4=C)

1. Jaka była/jest forma ostatniego podjętego przez Pana/ią zatrudnienia?	<ul style="list-style-type: none"> A. Umowa o pracę na czas określony B. Umowa o pracę na czas nieokreślony C. Umowa zlecenie D. Umowa uaktywniająca E. Umowa o dzieło F. Stosunek służbowy G. Umowa o pracę nakładczą H. Praca bez umowy („na czarno”) I. Inna (jaka?)
2. W jakim wymiarze czasu pracy Pan/i pracował/a /pracuje?	<ul style="list-style-type: none"> A. Pełny wymiar czasu pracy B. Niepełny wymiar czasu pracy (np. pół etatu, ¾ etatu, etc)

	C. Nie pamiętam
3. Na jaki okres czasu został/a /jest Pan/i zatrudniony/a? Proszę podać liczbę miesięcy (pytanie pominięte, jeśli C3.1=B)	(pole liczbowe - dwucyfrowe) <input type="checkbox"/> Nie pamiętam
4. Jak długo trwało to zatrudnienie? Proszę podać liczbę miesięcy	(pole liczbowe - dwucyfrowe) A. Do końca obowiązywania umowy B. Nie pamiętam C. Nadal pracuję
5. Ile wynosiły /wynoszą Pana/i zarobki miesięcznie „na rękę”?	A. Do 1000 zł B. 1001 a 1500 zł C. 1501 a 2000 zł D. 2001 a 2500 zł E. 2501 a 3000 zł F. Powyżej 3000 zł G. Nie pamiętam
6. Czym zajmowała /zajmuje się firma, w której Pan/i pracował/a /pracuje? <i>(UWAGA dla ankietera: pytamy o rodzaj działalności firmy, w której respondent jest zatrudniony np. sklep spożywczy, ogrodnictwo, gastronomia, etc. Proszę dopytać respondenta o dziedzinę działalności firmy, tak by później możliwa była klasyfikacja odpowiedzi wg branży PKD. Proszę dopytywać o działalność firmy – NIE PRZYJMOWAĆ ODPOWIEDZI NIE WIEM)</i>	...
7. Na jakim stanowisku był/a /jest Pan/i zatrudniony/a?
8. Czy ta praca była /jest zgodna z Pana/i wykształceniem?	A. Tak B. Nie
9. Czy ta praca była /jest zgodna z Pana/i oczekiwaniami?	A. Tak B. Nie

C4. Jak ocenia Pan/i szanse na to, że to zatrudnienie będzie trwałe? Swoją ocenę proszę wskazać na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo małe szanse, natomiast wartość 5 oznacza bardzo duże szanse. (Pytanie wyświetlane, jeśli A1=A)

1-2-3-4-5

C5. Dlaczego to **ostatnie** zatrudnienie zostało przerwane? Proszę wskazać jedną główną przyczynę: (Pytanie wyświetlane, jeśli A1=B oraz B1=B-E; Pytanie nie jest wyświetlane, jeśli C3.4=C oraz B4.4=C)

- A. Wykonywana praca nie była zgodna z moimi zainteresowaniami
- B. Wykonywana praca nie była zgodna z moimi kwalifikacjami zawodowymi
- C. Wykonywana praca nie była zgodna z moim wykształceniem
- D. Pracodawca nie przedłużył mojej umowy
- E. Pracodawca mnie zwolnił
- F. Nie byłem/łam zadowolona/y z otrzymywanego wynagrodzenia
- G. Nie odpowiadała mi atmosfera w pracy
- H. Nie odpowiadały mi warunki w pracy
- I. Znalazłem/am lepszą pracę
- J. Inne przyczyny (jakie?)

Szukanie pracy - Blok dla bezrobotnych, którzy w ogóle nie pracowali oraz tych, którzy teraz nie pracują, ale kiedyś pracowali (A1=B)

D1. Czy szuka Pan/i pracy? (Pytanie wyświetlane, jeśli A1=B)

- A. Tak
- B. Nie

D2. Co Pan/i robi, by znaleźć pracę? Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi. (Pytanie wyświetlane, jeśli D1=A)

- H. Rozsyłanie CV w odpowiedzi na ogłoszenia z lokalnej prasy
- I. Rozsyłanie CV w odpowiedzi na ogłoszenia znalezione w Internecie
- J. Pozostawianie CV w siedzibach firm z własnej inicjatywy
- K. Zapytania do pracowników urzędu pracy w sprawie nowych ogłoszeń od pracodawców
- L. Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji poprzez dokończanie/udział w szkoleniach, kursach
- M. Szukanie informacji o wolnych miejscach pracy wśród znajomych/rodziny
- N. Inne czynności (jakie?)

D3. Dlaczego nie poszukuje Pan/i pracy? (Pytanie wyświetlane, jeśli D1=B)

- G. Mam małe dziecko, którego nie mam z kim zostawić
- H. Opiekuję się chorym członkiem rodziny
- I. Jestem osobą niepełnosprawną
- J. Pobieram świadczenia w wysokości wyższej niż pracodawca może mi zaoferować
- K. Nie mam doświadczenia zawodowego, więc nikt mnie nie zatrudni
- L. Inne powody (jakie?)

D4. Dlaczego nie udało się Panu/i podjąć zatrudnienia? Proszę wskazać trzy główne przyczyny:

- A. Na lokalnym rynku nie było dla mnie ofert pracy, a ja nie chciałem/am się przeprowadzać
- B. Na lokalnym rynku pracy nie było dla mnie ofert, a ja nie chciałem/am długo dojeżdżać
- C. Dostępne propozycje pracy oferowały pracę „na czarno” lub „pół-legalnie”

- D. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moimi zainteresowaniami
- E. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moimi kwalifikacjami zawodowymi
- F. Dostępne oferty pracy nie były zgodne z moim wykształceniem
- G. Nie przeszedłem/przeszłam rozmowy kwalifikacyjnej
- H. Mam nieodpowiednie wykształcenie
- I. Nie mam doświadczenia zawodowego
- J. Mam małe dziecko, przez co pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić
- K. Mam małe dziecko, którego nie mam z kim zostawić
- L. Opiekuję się chorym/starszym członkiem rodziny, przez co nie mogę podjąć zatrudnienia
- M. Jestem osobą niepełnosprawną, przez co pracodawcy nie chcą mnie zatrudnić
- N. Nie szukałem/am pracy
- O. Inne przyczyny (jakie?)
- P. Nie wiem/trudno powiedzieć

Blok pytań do wszystkich respondentów

E1. Proszę przywołać z pamięci okres od listopada ubiegłego roku (2014) do dnia dzisiejszego tj. ostatnie pół roku. Czy w tym czasie skorzystał/a Pan/i z którejś z niżej wymienionych form wsparcia oferowanych ze skierowania przez urząd pracy. Proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi:

- A. Staż
- B. Przygotowanie zawodowe dorosłych
- C. Prace interwencyjne
- D. Roboty publiczne
- E. Prace społecznie użyteczne
- F. Przyznanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej
- G. Szkolenie (jakie?)
- H. Zajęcia w klubie pracy
- I. Inne (jakie?)
- J. Nie korzystałem/am z żadnej formy oferowanej przez urząd pracy (wyklucza pozostałe odpowiedzi)

E2. Czy Pana/Pani zdaniem to skorzystanie z tej formy/ tych form przyczyniło się bezpośrednio do podjęcia przez Pana/ią zatrudnienia? (Pytanie wyświetlane, jeśli E1=A-G)

- A. Tak
- B. Nie

Metryczka (dane zaciągane z bazy)

M1. Płeć

- C. Kobieta
- D. Mężczyzna

M2. Grupa profilowa

- E. Grupa 1 - osoby w wieku 18 – 24 lata, pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy
- F. Grupa 2 - osoby w wieku 25 – 44 lata, pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy

- G. Grupa 3 - osoby w wieku 45+ pozostające bez zatrudnienia od 12 do 24 miesięcy
- H. Grupa 4 - osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy (niezależnie od wieku i innych czynników)

M3. Powiat zamieszkania

- G. chrzanowski
- H. dąbrowski
- I. gorlicki
- J. oświęcimski
- K. tarnowski
- L. M. Nowy Sącz

M4. Poziom wykształcenia

- E. podstawowe, gimnazjalne i niższe
- F. ponadgimnazjalne
- G. pomaturalne
- H. wyższe

M5. Obszar

- C. Miejski
- D. Wiejski

M6. Opieka nad dziećmi do lat 7 lub osobą zależną

- C. Tak
- D. Nie

7. SPIS WYKRESÓW, TABEL I RYSUNKÓW

Wykres 1 Odsetek wskazań Uczestników dot. powodów przystąpienia do Projektu	13
Wykres 2 Odsetek wskazań Uczestników dotyczący ich stosunku do sankcji obowiązujących podczas współpracy z CPI.....	14
Wykres 3 Odsetek wskazań ankietowanych nt. powodów, przez które nie mogli znaleźć zatrudnienia w okresie przed realizacją Projektu	16
Wykres 4 Samoocena wiedzy Uczestników z momentu przystąpienia do Projektu na temat oferty Centrum Pracy Ingeus (odsetek wskazań Uczestników)	17
Wykres 5 Główny/najczęstszy powód zmiany opiekuna (odsetek wskazań Uczestników)	20
Wykres 6 Deklarowana przez Uczestników liczba zmian Opiekuna w podziale na CPI	21
Wykres 7 Ogólna ocena idei przydzielenia bezrobotnemu indywidualnego opiekuna (odsetek wskazań Uczestników)	21
Wykres 8 Odsetek wskazań Uczestników dot. form kontaktu pomiędzy Uczestnikiem a przedstawicielem CPI	22
Wykres 9 Inicjator kontaktów pomiędzy Uczestnikiem a przedstawicielem CPI (odsetek wskazań)	23
Wykres 10 Częstotliwość kontaktów pomiędzy Uczestnikiem a przedstawicielem CPI (odsetek wskazań)	23
Wykres 11 Odsetek wskazań Uczestników nt. przydatności Oceny Potencjału	26
Wykres 12 Adekwatność Planu Kariery do potrzeb i oczekiwań Uczestników (odsetek wskazań)	26
Wykres 13 Aktualizacja Planu Kariery z upływem czasu (odsetek wskazań)	28
Wykres 14 Zgodność realizowanych działań aktywizacyjnych z Planem Kariery (odsetek wskazań)	28
Wykres 15 Formy wsparcia/działania, z których skorzystali Uczestnicy Projektu (odsetek wskazań Uczestników ogółem).....	32
Wykres 16 Formy wsparcia/działania, z których skorzystali Uczestnicy Projektu w podziale na grupy profilowe (odsetek wskazań Uczestników).....	33
Wykres 17 Formy wsparcia, z których skorzystali Uczestnicy wg CPI.....	35
Wykres 18 Odsetek wskazań dot. typu kursu/szkolenia, z którego korzystali Uczestnicy Projektu.....	36
Wykres 19 Formy wsparcia/działania, których brakowało Uczestnikom Projektu (liczba wskazań Uczestników)	38
Wykres 20 Korzystanie ze stanowisk komputerowych a CPI	40
Wykres 21 Korzystanie ze stanowisk komputerowych a płeć.....	40
Wykres 22 Odsetek wskazań Uczestników dot. przyczyn niekorzystania ze stanowisk komputerowych w CPI	41
Wykres 23 Ocena wsparcia i działań realizowanych podczas współpracy z CPI wydana przez Uczestników Projektu (odsetek wskazań)	41
Wykres 24 Ocena otrzymanego wsparcia w podziale na CPI.....	42
Wykres 25 Zależność pomiędzy faktem podjęcia zatrudnienia, a przynależnością do grupy profilowej Uczestników Projektu (odsetek obserwacji)	45
Wykres 26 Deklarowane podjęcie jakiegokolwiek zatrudnienia od chwili przystąpienia do Projektu a przynależność do CPI.....	46
Wykres 27 Formy wsparcia, które przyczyniły się do poprawy sytuacji Uczestników na rynku pracy w ich subiektywnej ocenie ogółem (odsetek wskazań)	49
Wykres 28 Formy wsparcia, które przyczyniły się do poprawy sytuacji Uczestników na rynku pracy w ich subiektywnej ocenie w podziale na grupy profilowe (odsetek wskazań).....	50

Wykres 28 Odsetek wskazań Uczestników dot. sposobów znalezienia pierwszej pracy po rozpoczęciu udziału w Projekcie.....	51
Wykres 30 W jakim stopniu skorzystanie z usług CPI pomogło w podjęciu pierwszego zatrudnienia (odsetek wskazań Uczestników)	52
Wykres 31 Po jakim czasie od rozpoczęcia współpracy z CPI udało się Uczestnikom znaleźć pierwsze zatrudnienie (odsetek wskazań)	53
Wykres 32 Przybliżony czas rozpoczęcia pierwszego zatrudnienia przez osoby z Grupy Kontrolnej w analogicznym okresie (liczba wskazań)	53
Wykres 33 Czas niezbędny do aktywizacji Uczestników w ramach poszczególnych grup profilowych ..	54
Wykres 34 Forma pierwszego zatrudnienia podjętego przez Uczestników Projektu (odsetek wskazań)	55
Wykres 35 Miesięczna wysokość zarobków Uczestników „na rękę” (odsetek wskazań)	56
Wykres 36 Zależność pomiędzy wykształceniem Uczestnika, a subiektywną zgodnością wykonywanej pracy z posiadanym wykształceniem	59
Wykres 37 Średnia ocena zadowolenia z pierwszego podjętego zatrudnienia w ramach współpracy z Operatorem (odsetek wskazań Uczestników)	59
Wykres 38 Czynności wykonywane przez Uczestników oraz osoby z Grupy Kontrolnej w celu znalezienia pracy (odsetki odpowiedzi)	65
Wykres 39 Liczba wskazań Uczestników oraz osób z GK dotycząca powodów nieposzukiwania pracy ..	66
Wykres 40 Powody niemożności znalezienia zatrudnienia (Uczestnicy oraz GK)	68
Wykres 41 Utrzymywanie kontaktu Uczestnika z opiekunem po rozpoczęciu zatrudnienia (odsetek wskazań)	76
Wykres 42 Odsetek odpowiedzi Uczestników na pytanie „Czy uważa Pan/i, że taki kontakt z Opiekunem z Centrum Pracy Ingeus jest potrzebny?”	77
Wykres 43 Odsetek wskazań Uczestników dot. argumentów przemawiających za zasadnością kontaktu opiekuna z Uczestnikiem po podjęciu zatrudnienia	77
Wykres 44 Odsetek odpowiedzi Uczestników dot. celu nawiązywanego kontaktu pomiędzy zatrudnionym Uczestnikiem a pracownikiem CPI.....	78
Wykres 45 Częstość kontaktów pomiędzy Uczestnikiem a opiekunem z CPI (odsetek wskazań)	79
Wykres 46 Ocena częstotliwości kontaktów pomiędzy Uczestnikiem a opiekunem z CPI (odsetek wskazań)	79
Wykres 47 Ogólna ocena wsparcia przedstawiciela CPI po podjęciu zatrudnienia przez Uczestnika (odsetek wskazań)	80
 Tabela 1 Rozkład zrealizowanych indywidualnych wywiadów pogłębionych	10
Tabela 2 Informacje metryczkowe respondentów	12
Tabela 3 Miejsce pierwszego zatrudnienia Uczestników wg branży PKD (odsetek wskazań)	57
Tabela 4 Stanowiska zajmowane przez Uczestników podczas pierwszego podjętego zatrudnienia (odsetek wskazań)	57
Tabela 5 Miejsce pierwszego zatrudnienia osób z Grupy Kontrolnej wg branży PKD (liczba wskazań) ..	58
Tabela 6 Stanowiska zajmowane przez osoby z GK podczas pierwszego podjętego zatrudnienia (liczba wskazań)	58
Tabela 7 Miejsce ostatniego zatrudnienia Uczestników wg branży PKD (liczba wskazań)	62
Tabela 8 Stanowiska zajmowane przez Uczestników podczas ostatniego podjętego zatrudnienia (liczba wskazań)	62
Tabela 9 Miejsce ostatniego zatrudnienia osób z GK wg branży PKD (liczba wskazań).....	62

Tabela 10 Stanowiska zajmowane przez osoby z GK podczas ostatniego podjętego zatrudnienia (liczba wskazań)62

Rysunek 1 Sytuacja zatrudnieniowa Uczestników Projektu47