



RAPORT Z EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO MODELU GODZENIA PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO M. IN. POPRZECZ ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA

Projekt realizowany w ramach Priorytetu VIII Regionalne Kadry gospodarki;
Działania 8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie;
Poddziałania 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych
i doradztwo dla przedsiębiorstw
**w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013,
współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego**

nr umowy: ***POKL.08.01.01-14-004/12***

Beneficjent: ***Fundacja „Fundusz Inicjatyw”***

Spis treści

STRESZCZENIE.....	3
GŁÓWNE WNIOSKI I REKOMENDACJE.....	3
1. WSTĘP DO BADAŃ.....	7
1.1 CELE I ZAŁOŻENIA PROJEKTU.....	7
1.2 METODOLOGIA BADAŃ I NARZĘDZIA BADAWCZE	10
2. WYNIKI BADANIA.....	12
2.1.CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW PROJEKTU.....	12
2.1.1 KOBIETY UCZESTNICZĄCE W PROJEKCIE.....	13
2.1.2 PRACODAWCY UCZESTNICZĄCY W PROJEKCIE.....	16
2.2 KRYTERIUM SKUTECZNOŚCI	20
2.2.1 PRODUKTY I REZULTATY PROJEKTU	21
2.2.2 REALIZACJA HARMONOGRAMU I ZADAŃ.....	23
2.2.3 OPINIE ODBIORCÓW NT. SKUTECZNOŚCI PRODUKTU FINALNEGO	24
2.2.4 INNE ŹRÓDŁA OCENY SKUTECZNOŚCI	26
2.3 KRYTERIUM TRAFNOŚCI	30
2.3.1 ZGODNOŚĆ PROJEKTU Z DOKUMENTAMI PROGRAMOWYMI	30
2.3.2 OPINIE ODBIORCÓW NT. TRAFNOŚCI PRODUKTU FINALNEGO	31
2.4 KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI	34
2.4.1 EFEKTYWNOŚĆ ZADAŃ REALIZOWANYCH PRZEZ PROJEKT	34
2.4.2 EFEKTYWNOŚĆ KOSZTOWA I CZASOWA PROJEKTU	42
2.5 TRWAŁOŚĆ.....	45
2.6 UŻYTECZNOŚĆ.....	50

GŁÓWNE WNIOSKI I REKOMENDACJE

Przeprowadziliśmy ewaluację zewnętrzną produktu „PI – Innowacyjny model godzenie przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego” i uważamy, że wypracowany projekt jest zgodny z założeniami zawartymi w Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego, spełnia w wysokim stopniu założenia ujęte w Strategii. Model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO w wysokim stopniu będzie służył realizacji celom ujętym we wniosku o dofinansowanie przedłożonym przez Realizatora.

Przeprowadzone przez nas badanie, analiza danych zastanych oraz analiza dostępnych źródeł informacji związanych z weryfikowanym zagadnieniem, potwierdzają istnienie problemu, na który odpowiada wypracowany Model. Aktualna sytuacja społeczno- gospodarcza uzasadnia wdrożenie Modelu, udostępnienie go dedykowanym grupom docelowym oraz intensywne jego upowszechnienie - nie tylko w województwie mazowieckim, ale również w całym kraju.

Powyższą naszą ocenę uzasadnia również to, że:

- Model jest łatwy w zastosowaniu i stosunkowo nieskomplikowany, ma dokładne instrukcje stosowania w obszarach, w których mają one zastosowanie,
- wypracowane elementy są w wysokim stopniu uniwersalne ze względu na strukturę, wielkość i profil działania pracodawców,
- zaproponowane rozwiązanie - jako forma wsparcia różnych, zainteresowanych stron- jest innowacyjne. Dotychczasowe rozwiązania nie pozwalają na tak kompleksowe rozwiązania możliwe do zastosowania zarówno przez pracodawców, jak również pracowników (też tych potencjalnych) i instytucje zajmujące się kształceniem ustawicznym.

PYTANIA EWALUACYJNE	ODPOWIEDZI NA PYTANIE EWALUACYJNE
Czy wypracowany produkt jest narzędziem rozwiązującym w nowy/lepszy/skuteczniejszy sposób problemy grupy docelowej i może być stosowany w szerszej skali?	Elementy wypracowane w ramach Modelu pozwalają w nowy, lepszy bądź bardziej skuteczny sposób radzić sobie z problemem godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Ewaluacja zewnętrzna testowanych podmiotów wykazała, że wszyscy badani pracodawcy oraz prawie wszystkie kobiety mają właśnie takie zdanie na temat tego produktu. Badanie prowadzono po okresie testowania produktu, dlatego opinie te, to nie tylko przewidywania oparte na analizie powstałych elementów, ale wynik praktycznego ich zastosowania w toku działalności podmiotów rynku pracy. Produkt finalny jest narzędziem uniwersalnym, możliwym do zastosowania na różnych obszarach i w różnego rodzaju branżach, dlatego może, a nawet dla osiągnięcia założonych celów powinien, być stosowany na szerszą skalę.
Czy wypracowany produkt finalny rzeczywiście odpowiada na problemy grupy docelowej i deficyt rozwiązań zdefiniowanych w diagnozie?	Na podstawie uzyskanych wyników należy potwierdzić zarówno występowanie problemów i potrzeb grupy docelowej, które stały u podstaw realizowanego przedsięwzięcia, jak i przydatność wypracowanego narzędzia w łagodzeniu zdiagnozowanych negatywnych zjawisk. Badanie pokazuje dużą potrzebę ze strony kadry pracowniczej stosowania elastycznych form zatrudnienia i jednocześnie

	otwartość pracodawców na tego typu rozwiązania. Badanie dowodzi również niewystarczającej skuteczności dotychczas stosowanych rozwiązań oraz przekonania testowanych podmiotów, iż wypracowany Model może na tym polu osiągnąć lepsze rezultaty.
Czy zaproponowane w ramach wypracowanego produktu rozwiązania są optymalne pod względem kosztowym i organizacyjnym?	Podczas badania zewnętrznego zarówno kobiety, jak i pracodawcy potwierdzili efektywność kosztową oraz czasową Modelu. Przewidziane koszty nie są aspektem, który w sposób negatywny wpływa na postrzeganie Modelu. Relacja spodziewanych kosztów i rezultatów wdrożenia Modelu jest korzystna dla podmiotów posługujących się narzędziem.
Czy zaproponowany produkt jest skutecznym rozwiązaniem i z jakiego powodu, czy można potencjalnie zwiększyć jego skuteczność i pod jakimi warunkami?	Wypracowany produkt jest skutecznym rozwiązaniem, czego dowodzą opinie badanych odbiorców na temat spodziewanych efektów wdrożenia Modelu. Zdaniem badanych osób wdrożenie wiąże się z szeregiem pozytywnych efektów zarówno po stronie pracodawcy jak i po stronie pracownic oraz kobiet pragnących wejść na rynek pracy. Warunkiem skutecznego oddziaływania produktu w szerszym zakresie jest odpowiednie jego upowszechnienie i przekonanie odbiorców o rzeczywistych korzyściach jego zastosowania.
Czy produkt finalny jest użyteczny dla użytkowników i odbiorców?	Ewaluacja potwierdziła wysoką ocenę poziomu użyteczności Modelu. Badane osoby potwierdziły wysokie zadowolenie z testowanych narzędzi potwierdzając, że Model traktuje o tematyce zgodnej z zagadnieniami godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym, zawarte w nim informacje są aktualne, zaprezentowane przystępnym językiem i charakteryzują się wysokim poziomem merytorycznym.
W jakim stopniu proponowana innowacja jest lepsza od istniejących rozwiązań?	Zaproponowany Model zawiera, aż 17 samodzielnych elementów, skierowanych do różnych podmiotów, dotyczących różnych form godzenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, dlatego trudno wskazać wspólną dla wszystkich elementów podstawę innowacyjności. W przypadku każdego elementu mamy jednak do czynienia z nowatorskim podejściem do poruszanej problematyki. Innowacyjność Modelu jako całości wynika z dotychczasowego braku tego typu narzędzia w tak szerokim ujęciu, jak i formie. Istnieją inne projekty ukierunkowane na zwiększenie aktywności zawodowej kobiet i matek, ułatwienie im powrotu na rynek pracy, zwiększenie skuteczności działań instytucji rynku pracy. Każdy z tych projektów posiada swojego rodzaju model zawierający program pracy, programy szkoleń,

	programy doradztwa bądź coachingu. W odróżnieniu od tych projektów, projekt „PI - innowacyjny model godzenie przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego” proponuje również model wprowadzający zmiany w organizacji przedsiębiorstwa, która zatrudnia/będzie zatrudniać kobiety, pozwalający na dostosowanie się do potrzeb kobiet, zapewniając im równocześnie pracę w dogodnym trybie, a także program pozwalający na integrację oraz utrzymanie kontaktu z pracą zawodową matek pozostających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych.
Czy pozytywne efekty projektu na poziomie celu mogą trwać po zakończeniu finansowania zewnętrznego, a także czy możliwe jest utrzymanie się wpływu tego projektu w dłuższym okresie na procesy rozwoju na poziomie sektora, regionu czy kraju?	Wypracowany Model należy ocenić jako spełniający kryterium trwałości. Opracowane treści są uniwersalne i w większości (poza elementami dotyczącymi aktualnego stanu prawnego) nie dotyczą materii podlegającej dynamicznym przemianom, która może się w najbliższym okresie dezaktualizować. Ważny jest również czynnik braku kosztów utrzymywania Modelu, jego przekazywania i dowolność w jego stosowaniu, obejmująca m.in. dalsze modyfikacje autorskie podmiotów zainteresowanych tematyką. Mając na uwadze, że projekt dotyczy jednego z najważniejszych problemów wspólnotowej gospodarki – problemu trudności w godzeniu życia rodzinnego z życiem zawodowym a także w oparciu o pozytywne opinie badanych odbiorców nt. skuteczności Modelu, można stwierdzić, że w przypadku wdrożenia Modelu na szeroką skalę, będzie on miał znaczący wpływ na procesy rozwoju na obszarach objętych wdrożeniem.

WNIOSKI

- Realizator proces rekrutacji przeprowadził zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie oraz Strategią wdrażania innowacyjnego projektu testującego.
- Spełnione zostały ilościowe obostrzenia dotyczące wskaźników określone w projekcie oraz Strategii wdrażania projektu.
- Mimo niewielkiej grupy wśród osób testujących projekt, której problem godzenia życia rodzinnego i zawodowego dotyczy w największym stopniu, tj. kobiet w ciąży, w okresie urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, czy sprawujących opiekę zależną, Beneficjent wskazał w/w jako kryteria pierwszeństwa, tak aby w możliwie dużym stopniu objąć tą grupę procesem.
- W przypadku rekrutacji pracodawców branża, struktura własności oraz zatrudnianie kobiet, w ciąży, w okresie urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, czy sprawujących opiekę zależną nie było kryterium rekrutacyjnym względem podmiotów.
- Projekt jest odpowiedzią na jedno z najważniejszych celów jako postawiła sobie na najbliższe lata UE, a tym samym Polska i region mazowiecki.

- Badanie potwierdza występowanie problemów i potrzeb grupy docelowej, który stały u podstaw realizowanego przedsięwzięcia.
- Kobiety oczekują stosowania przez pracodawców rozwiązań umożliwiających im godzenie życia zawodowego oraz rodzinnego i elastyczne formy zatrudnienia są ich zdaniem dobrym narzędziem do zapewnienia modelu flexicurity. Pracodawcy pozytywnie zapatrują się na rozszerzenie wykorzystania elastycznych form zatrudnienia na polskim rynku pracy.
- Oceniany projekt jest wyjątkowy i inny na tle projektów o podobnej tematyce realizowanych ze środków PO KL.
- Mimo tego, iż z założenia wdrożenie Modelu generuje pewne koszty po stronie zainteresowanych, nie jest to aspekt, który dyskryminowałby narzędzia oraz powodował zniechęcenie użytkowników.
- Model jest w wysokim stopniu uniwersalny, możliwy do samodzielnego modyfikowania i doskonalenia przez kompetentną kadrę, tj.: odpowiednie służby u pracodawców, trenerów i doradców w instytucjach,
- Jego niewątpliwym atutem jest bezkosztowy sposób utrzymywania forma plików WORD i PDF (poza Giełdą pracy) nie generuje kosztów związanych z nakładami koniecznymi w związku z eksploatacją narzędzia, co daje nadzieję na długotrwałe upublicznianie wypracowanych narzędzi,
- Ważnym argumentem dla jego stosowania jest nieodpłatność - przekazanie Modelu i dowolność w jego stosowaniu wg nas przełoży się na liczne modyfikacje autorskie zainteresowanych tematyką, co będzie sprzyjało realizacji celu ogólnego.
- Osoby i podmioty testujące nie wskazują ryzyk związanych z wdrożeniem i wykorzystaniem Modelu na szerszą skalę, nie definiują również jego słabych stron. W opinii ewaluatorów jest to dowód wysokiej jakości narzędzi, ale również być może niska zdolność do definiowania takich uwag (niewystarczająca świadomość, trudna tematyka, rozbudowane badania, niewystarczające zaangażowanie). Jako potencjalne trudności badani wskazują na aspekty techniczne (długość dojazdów, potrzeba kolejnej edycji, za mało spotkań, więcej filmików) co wg nas wskazuje, iż niewłaściwie rozumiano prośbę o uwagi o charakterze systemowym, które mogłyby ukierunkować ewentualne zmiany.
- Struktura własności przedsiębiorców, ani wielkość zatrudnienia nie mają wpływu na ocenę Modelu. Podobnie status zawodowy (zatrudnienie bądź jego brak) nie wpływa na wypowiedzi respondentów. Wyniki wskazują na silną akceptację Modelu, zarówno pod względem treści, obszerności, jak również zrozumienia.
- Ewaluatorzy po przeanalizowaniu całego materiału oceniają go jako bardzo wartościowe i pomocne narzędzie, które mogłoby w sposób faktyczny przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet.
- Właściwie wdrożony Model powinien być korzystny dla wszystkich: zmniejszyłaby się liczba kobiet bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, nie byłyby zaburzone relacje pomiędzy pracą a domem, kobiety nie nadużywałyby swoich uprawnień z tytułu ról pełnionych pozazawodowo, zmieniłaby się również ich często roszczeniowa postawa względem pracodawców, pracodawcy nie dyskryminowaliby pań i byłyby one wspierane w godzeniu życiu zawodowego z rodzinnym.

REKOMENDACJE

1. Proponujemy rozważenie przeredagowania materiałów w taki sposób, że krótka analiza wstępu, a być może streszczenia zachęcała do zapoznania się z danym elementem. Uważamy, że warto byłoby zastosować „język korzyści” ale obustronny, tak aby każdy zainteresowany: osoba/ pracodawca/ instytucja mogła w szybki sposób zrozumieć, dlaczego miałyby analizować cały dokument i czemu on służy i jakie z tego tytułu mógłby osiągnąć korzyści.
2. Autorzy w dużym stopniu skoncentrowali się na korzyściach kobiet, które są bezsporne. Mając świadomość wysokiej jakości merytorycznej opracowań proponujemy rozważenie ich uzupełnienia (w elementach 4,5,6,7 i 8) o informacje konkretyzujące korzyści z wdrożenia elementów oraz rodzaje kosztów, które mogłyby ulec zmianie (mamy tutaj na myśli np. kwestie potrzebnej powierzchni, koszty telefonów, energii, infrastruktury). Zmniejszenie kosztów pracowniczych, z reguły nierozdzielnie wiążących się np. z elastycznymi formami zatrudnienia, mogłoby być wartością dodaną dla pracodawców, zachęcającą do skorzystania z narzędzi.
3. Mając na uwadze dążenie do jak najpowszechniejszego wykorzystania produktu rekomendujemy opracowanie krótkiego narzędzia (kwestionariusz z zamkniętymi pytaniami, który badałby problemy i potrzeby), z którego wynikałoby, jaki element jest danej osobie/ instytucji dedykowany.

1. WSTĘP DO BADAŃ

1.1 CELE I ZAŁOŻENIA PROJEKTU

Projekt „PI – Innowacyjny model godzenie przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego” realizowany jest w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Priorytet VIII Regionalne Kadry Gospodarki, Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałanie 8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw. Przedsięwzięcie współfinansowane jest ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Projekt „PI- Innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO” realizowany jest przez Fundację „Fundusz Inicjatyw” na podstawie umowy o dofinansowanie nr UDA-POKL.08.01.01- 14- 004/12- 00, zawartej z Województwem Mazowieckim, w imieniu którego działa Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych. W umowie wartość projektu została ustalona na kwotę 1 846 605,00 zł, zaś okres realizacji na czas pomiędzy 01.03.2013 r. a 30.06.2015 r. Projekt realizowany jest na terenie województwa mazowieckiego.

Celem ogólnym projektu jest dostarczenie grupom użytkowników z woj. mazowieckiego produktu - modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia do końca czerwca 2015 r.

Cel ogólny w projekcie zostanie osiągnięty dzięki następującym celom szczegółowym:

- przygotowanie wstępnego produktu/modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym,
- ocena adekwatności i przydatności produktu na regionalnym rynku pracy woj. mazowieckiego,
- wypromowanie na regionalnym rynku pracy woj. mazowieckiego elastycznych form zatrudnienia,
- wyposażenie regionalnych grup użytkowników w produkt – model godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym.

Wypracowany model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO (zwany w raporcie również Modelem lub produktem) składa się z 17 elementów.

Realizator w Strategii wdrażania projektu dokonał klasyfikacji elementów ze względu na dedykowaną grupę odbiorców:

- elementy bezpośredniego wsparcia podmiotów: 3, 4, 5, 6, 7, 8 (oznaczone kolorem niebieskim),
- elementy bezpośredniego wsparcia osób: 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17 (oznaczone kolorem zielonym),
- elementy uniwersalne: 1, 2, 11 (oznaczone kolorem pomarańczowym).

Poniższa tabela prezentuje 17 elementów składowych wypracowanego Modelu.

Tabela 1. Zestawienie 17 elementów wypracowanego modelu.

Numer i nazwa elementu
Element nr 1 Raport na temat sytuacji rodziców na rynku pracy
Element nr 2 Raport z analizą polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia
Element nr 3 Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy
Element nr 4 Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy
Element nr 5 System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn
Element nr 6 Model Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Płcią i Wiekiem w Zakładzie Pracy
Element nr 7 Model elastyczności czasu i miejsca pracy

Element nr 8 Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną
Element nr 9 Program warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach
Element nr 10 Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet
Element nr 11 Internetowa giełda pracy dla kobiet przebywających na urloпах
Element nr 12 Program oraz zalecenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy (model adaptacji do pracy)
Element nr 13 Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych
Element nr 14 Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy i doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów
Element nr 15 Programy i założenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery)
Element nr 16 Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej
Element nr 17 Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych

Opracowany produkt w założeniu ma wspierać wszystkie podmioty instytucjonalne, bez względu na strukturę własności, wielkość zatrudnienia i branżę i udostępniony zostanie pracodawcom, instytucjom rynku pracy, organizacjom pozarządowym, jednostkom administracji publicznej oraz ich pracownikom z terenu województwa mazowieckiego.

Zgodnie z intencją Realizatora „zastosowanie wypracowanego Modelu umożliwi pracodawcy przełamywać postrzeganie kobiet jako pracowników drugiej kategorii, a elastyczne formy zatrudnienia jako dezorganizujące pracę. Pracownice będą korzystać z elastycznych form pracy umożliwiających aktywne życie rodzinne oraz realizację ambicji zawodowych dzięki wdrożeniu narzędzia będzie rosła aktywność zawodowa kobiet”.

Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie ostateczna wersja tego produktu opracowana zostanie na przełomie IV kw. 2014/I kw. 2015r., obecnie bowiem będą prowadzone prace nad ulepszeniem narzędzi w oparciu o zgłaszane uwagi.

Zadaniem niniejszej ewaluacji jest analiza wstępnej wersji Modelu na podstawie zebranego materiału badawczego, pochodzącego ze zrealizowanych dotychczas etapów realizacji projektu przede wszystkim etapu testowania produktu finalnego w okresie I-XI.2014.

Założono, że po okresie testowania nastąpi etap analizy rzeczywistych jego efektów. Następnie zostanie opracowana ostateczna wersja produktu finalnego na podstawie rekomendacji wynikających z ww. analizy.

1.2 METODOLOGIA BADAŃ I NARZĘDZIA BADAWCZE

Niniejsza ewaluacja służyła ocenie wypracowanego produktu finalnego po okresie jego testowania. Jej celem było udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy wypracowany produkt jest narzędziem rozwiązującym w nowy/lepszy/skuteczniejszy sposób problemy grupy docelowej i może być stosowany w szerszej skali. Ewaluacja objęła grupy docelowe etapu testowania wskazane we wniosku o dofinansowanie i Strategii, a także częściowo dokumentację wypracowaną przez osoby zaangażowane we wdrażanie projektu do momentu zakończenia etapu testowania.

Ewaluacja realizowana była za pomocą triangulacji metodologicznej, która ma na celu uwiarygodnienie zbieranych informacji przy użyciu różnych narzędzi badawczych z różnorodnych źródeł danych. Dzięki temu zabiegowi możliwe jest uzyskanie obiektywnej oceny badanej problematyki. Techniki badawcze każdorazowo były dostosowane do charakteru działania projektowego.

Prowadząc badanie staraliśmy się odpowiedzieć na następujące pytania badawcze:

1. Czy wypracowany produkt jest narzędziem rozwiązującym w nowy/lepszy/skuteczniejszy sposób problemy grupy docelowej i może być stosowany w szerszej skali?
2. Czy wypracowany produkt finalny rzeczywiście odpowiada na problemy grupy docelowej i deficyt rozwiązań zdefiniowanych w diagnozie?
3. Czy zaproponowane w ramach wypracowanego produktu rozwiązania są optymalne pod względem kosztowym i organizacyjnym?
4. Czy zaproponowany produkt jest skutecznym rozwiązaniem i z jakiego powodu, czy można potencjalnie zwiększyć jego skuteczność i pod jakimi warunkami?
5. Czy produkt finalny jest użyteczny dla użytkowników i odbiorców?
6. W jakim stopniu proponowana innowacja jest lepsza od istniejących rozwiązań?
7. Czy pozytywne efekty projektu na poziomie celu mogą trwać po zakończeniu finansowania zewnętrznego, a także czy możliwe jest utrzymanie się wpływu tego projektu w dłuższym okresie na procesy rozwoju na poziomie sektora, regionu czy kraju?

Metodologia niniejszego badania ewaluacyjnego wykorzystywała następujące metody i narzędzia:

- analiza danych zastanych, w trakcie której dokonaliśmy przeglądu opracowanej dokumentacji i zapoznaliśmy się z treścią Modelu. Przeanalizowaliśmy również dane z monitoringu i ewaluacji wewnętrznej poprzez wnikliwe zapoznanie się z wynikami kwestionariuszy wypełnianych przez użytkowników, odbiorców, kadrę merytoryczną oraz zespół projektu;

- wywiad z personelem projektu dotyczący zasad realizacji, napotkanych trudności, wniosków, refleksji i opinii kadry zaangażowanej ze strony Realizatora do projektu;
- ogólnodostępne informacje z Internetu, w szczególności dotyczące innych projektów innowacyjnych o tożsamej tematyce, aktualnych raportów i publikacji w tym zakresie;
- badanie własne uczestników projektu. Badanie przeprowadziliśmy w oparciu o kwestionariusze ankiety dedykowane paniom biorącym udział w projekcie oraz zakładom pracy.

Kwestionariusze zostały przekazane uczestnikom w wersji elektronicznej, jednak ze względu na takie oczekiwanie zdecydowana większość z nich wypełniana była w drodze rozmowy telefonicznej przez zespół ewaluacji. Badanie prowadziliśmy w okresie 12-14 listopada 2014 r. Udział w nim wzięło:

- a. 13 pracodawców (93%, w badaniu nie wzięło udziału pracodawca Monika Sałek Handel Artykułami Spożywczymi ze względu na brak możliwości skontaktowania się z nim),
- b. 6 pań pozostających bez zatrudnienia (75%),
- c. 6 pań zatrudnionych (75%)

Łącznie po stronie pań zaangażowanych do udziału w projekcie udział wzięło 75% uprawnionych (procent zwrotu), co uważamy za podstawę do wiarygodnych i reprezentatywnych wniosków z badania.

Informacje, z których czerpali ewaluatorzy miały więc dwojaki charakter:

1. dane pierwotne – dane zbierane za pomocą narzędzi zarówno ilościowych jak i jakościowych,
2. dane wtórne – m.in. rzeczowa dokumentacja projektu.

Pierwszym etapem była analiza materiałów zastanych, wytworzonych w trakcie trwania projektu. Skupiono się tutaj na eksploracji dokumentacji projektowej, wniosku projektu, dokumentach informacyjnych związanych z organizacją projektu oraz „Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego”. Analiza danych zastanych została uzupełniona o analizę dokumentacji z prowadzonej przez Realizatora ewaluacji wewnętrznej.

W kolejnym etapie ewaluatorzy zapoznali się z elementami częściowymi wypracowanego Modelu.

Trzeci kierunek badań ewaluacyjnych związany był ze zbieraniem informacji od odbiorców projektu - przeprowadzono szczegółowe badania za pośrednictwem kwestionariuszy ankiet wśród uczestniczących w testowaniu pracodawców, kobiet zatrudnionych i niezatrudnionych.

2. WYNIKI BADANIA

Niniejsza część raportu zawiera charakterystykę użytkowników i odbiorców projektu oraz dokonuje oceny projektu zgodnie z kryteriami ewaluacji: trafności, skuteczności, użyteczności i efektywności.

2.1.CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW PROJEKTU

W pierwszej części dokonany zostanie opis procedury rekrutacji osób i podmiotów z województwa mazowieckiego do udziału w projekcie, a następnie ich charakterystyka pod względem określonych cech społeczno-demograficznych (dotyczy osób) bądź wybranych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstwa (dotyczy podmiotów).

Grupą docelową projektu w wymiarze testowania było 16 kobiet w wieku 18-67 lat zainteresowanych badaniem/ testowaniem/ pracą w elastycznej formie (2 grupy po 8 kobiet – oddzielnie osoby zatrudnione i niepracujące) oraz minimum 8 pracodawców zainteresowanych elastycznością zatrudniania pracowników bądź wdrożeniem w zakładzie pracy elastycznych form zatrudnienia.

Do rekrutacji grup testujących wykorzystano szereg narzędzi i kanałów komunikacyjnych m.in. takich jak:

- dystrybucja ulotek, plakatów w ilości kilku tysięcy sztuk,
- organizacja informacyjnych spotkań bezpośrednich w zakładach pracy, urzędach pracy, ośrodkach pomocy społecznej, urzędach gmin zlokalizowanych na terenie województwa mazowieckiego,
- upowszechnienie informacji o projekcie za pośrednictwem faksu oraz wiadomości elektronicznych,
- informacje telefoniczne o projekcie,
- publikacja ogłoszeń w prasie w liczbie 4 sztuk,
- stworzenie forum dla osób zainteresowanych tematyką projektu funkcjonującego na stronie internetowej projektu <http://www.ffi.org.pl/innowacyjnymodelgodzenie/>,
- realizacja sond gromadzących opinie grup o zagadnieniach związanych z tematyką projektu funkcjonujących również na stronie internetowej projektu.

W rezultacie akcji rekrutacyjnej ostatecznie do testowania wstępnej wersji produktu finalnego zaproszono osoby i podmioty z terenu Mazowsza, które spełniały w najwyższym stopniu zdefiniowane wcześniej przez Beneficjenta kryteria.

2.1.1 KOBIETY UCZESTNICZĄCE W PROJEKCIE

Komisja Rekrutacyjna podczas obrad zgodnie z zapisami Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego oraz wniosku o dofinansowanie projektu weryfikowała następujące kryteria rekrutacyjne w odniesieniu do kobiet – kandydatek do udziału w projekcie:

- **Kryteria formalne:**

DLA KOBIET PRACUJĄCYCH I NIEPRACUJĄCYCH:

- złożenie w wyznaczonym terminie kompletnych i poprawnych dokumentów zgłoszeniowych,
- wiek kandydatki od 18 do 67 roku życia tj. ukończenie w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie 18 lat (od dnia 18 urodzin) i jednocześnie brak ukończenia 67 lat (do dnia poprzedzającego dzień 67 urodzin),
- zamieszkiwanie kandydatki w rozumieniu Kodeksu Cywilnego na terenie województwa mazowieckiego,
- zainteresowanie kandydatki tematyką projektu tj. godzeniem życia zawodowego z rodzinnym przy zastosowaniu elastycznych form zatrudniania, w szczególności udziałem w różnych formach aktywizacji zawodowej zwiększających szanse na znalezienie i utrzymania zatrudnienia.

DODATKOWO DLA KOBIET ZATRUDNIONYCH:

- zatrudnienie kandydatki, np. na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania, spółdzielczej umowy o pracę, na podstawie umów prawa cywilnego lub innej formy zatrudnienia/ wykonywania pracy zgodnej z przepisami polskiego prawa, w tym kobiety przebywające na urloпах macierzyńskich/ rodzicielskich / wychowawczych.

DODATKOWO DLA KOBIET NIEZATRUDNIONYCH:

- pozostawanie kandydatki bez zatrudnienia,
- nieprzebywanie na urlopie macierzyńskim/rodzicielskim/ wychowawczym,
- nieprowadzenie działalności gospodarczej,
- zdolność i gotowość do podjęcia zatrudnienia (w dowolnej formie, w dowolnym wymiarze czasu pracy).

- **Wymóg, iż każdorazowo wśród 8 zakwalifikowanych do udziału w projekcie kobiet muszą się znaleźć:**

DOTYCZY KOBIET PRACUJĄCYCH I NIEPRACUJĄCYCH:

- 4 kobiety zamieszkałe na terenie wiejskim,

DOTYCZY KOBIET ZATRUDNIONYCH:

- jedna kobieta, której pracodawca w odrębnym procesie rekrutacji prowadzonym dla pracodawców, zadeklarował/zadeklaruje przetestowanie wszystkich form wsparcia kierowanych do pracodawców.

- **Kryteria pierwszeństwa:**

DOTYCZY KOBIET ZATRUDNIONYCH:

- bezwzględne kryterium pierwszeństwa dla jednej kobiety, w stosunku do której pracodawca w odrębnym procesie rekrutacji prowadzonym dla pracodawców, zadeklarował przetestowanie wszystkich form wsparcia kierowanych dla pracodawców,
- dla kobiet zamieszkałych na terenie wiejskim przed kobietami zamieszkałymi na terenie miejskim do momentu zakwalifikowania zakładanej liczby mieszkanek terenów wiejskich do grupy,
- dla kobiet, które na dzień rozpoczęcia udziału w projekcie przebywają na urlopie macierzyńskim /rodzicielskim/wychowawczym – kryterium stosowane bez względu na liczbę zakwalifikowanych do projektu kobiet spełniających to kryterium.

DOTYCZY KOBIET NIEZATRUDNIONYCH:

- dla kobiet, które nie powróciły do pracy zawodowej po urodzeniu dziecka lub z powodu opieki nad dzieckiem / osoba zależną – kryterium stosowane bez względu na liczbę kobiet spełniających to kryterium,
- dla kobiet zamieszkałych na terenie wiejskim przed kobietami zamieszkałymi na terenie miejskim do momentu zakwalifikowania zakładanej liczby mieszkanek terenów wiejskich do grupy.

- **Wynik przeprowadzonej bezpośrednio lub telefonicznie rozmowy rekrutacyjnej/kwalifikacyjnej.**

- **Datę i godzinę złożenia kompletnych i poprawnych dokumentów zgłoszeniowych.**

Ostatecznie do udziału w projekcie zakwalifikowano 16 kobiet - 8 zatrudnionych oraz 8 niezatrudnionych, w tym 10 kobiet z terenów wiejskich (wśród których 5 kobiet było zatrudnionych), zatem spełniono założone przez Beneficjenta kryteria pierwszeństwa oraz rekrutacyjne w stopniu wyższym aniżeli uprzednio zakładano (zaplanowana minimalna liczba mieszkanek terenów wiejskich – 8).

Wśród Uczestniczek projektu dominował przedział wiekowy od 41 do 50 roku życia, którym legitymowało się 8 kobiet, w tym aż 75% ogółu - 6 kobiet - było zatrudnionych. Średnia wieku dla grupy kobiet pracujących i niepracujących była porównywalna – wśród zatrudnionych wynosiła 46 lat, zaś wśród niepracujących - 47 lat.

Tabela 2. Wiek Uczestniczek projektu

Lp.	Przedział wiekowy	Liczba kobiet	w tym kobiet pracujących
1	18 – 30 lat	0	0
2	31 – 40 lat	3	1
3	41 – 50 lat	8	6
4	51 – 60 lat	4	1
5	61 – 70 lat	1	0

Wśród Uczestniczek projektu zdecydowanie dominowało wykształcenie wyższe aniżeli ponadgimnazjalne, którym legitymowało się aż 12 kobiet, w tym 7 kobiet zatrudnionych. Największa liczba Uczestniczek projektu - 44% ogółu - posiadała wykształcenie wyższe (7 kobiet, w tym 5 pracujących).

Tabela 3. Wykształcenie Uczestniczek projektu

Poziom wykształcenia	Liczba kobiet	w tym kobiet pracujących
Podstawowe /Gimnazjalne	0	0
Ponadgimnazjalne	4	1
Pomaturalne	5	2
Wyższe	7	5

Pod względem statusu na rynku pracy zakwalifikowanych do udziału w projekcie osób niepracujących 5 kobiet należało do grupy osób zarejestrowanych w Urzędzie Pracy jako długotrwale bezrobotne, zaś pozostałe 3 kobiety były osobami nieaktywnymi zawodowo. Z kolei wśród grupy osób pracujących wszystkie Uczestniczki projektu zatrudnione były w oparciu o umowę o pracę, natomiast pod względem wielkości podmiotu 6 kobiet, czyli 75% ogółu, było zatrudnionych w administracji publicznej, pozostałe dwie kobiety w małym lub średnim przedsiębiorstwie. Warto wskazać, iż pod względem pełnionych obowiązków służbowych grupa kobiet pracujących była stosunkowo różnorodna, ponieważ tylko 3 wśród 8 osób zajmowało stanowisko pracy o tożsamej nazwie tj. Inspektor w Urzędzie.

Tabela 4. Wielkość podmiotu, w którym były zatrudnione Uczestniczki projektu

Lp.	Przedział wiekowy	Liczba kobiet pracujących
1	Administracja publiczna	6
2	Mikroprzedsiębiorstwo	0
3	Małe przedsiębiorstwo	1
4	Średnie przedsiębiorstwo	1
5	Duże przedsiębiorstwo	0

Tabela 5. Stanowiska służbowe zatrudnionych Uczestniczek projektu

Lp.	Stanowisko Pracy	Liczba kobiet
1	Inspektor w Urzędzie	3
2	Team leader	1
3	Sekretarz Gminy	1
4	Kierownik	1
5	Specjalista ds. realizacji umów	1
6	Rejestratorka medyczna	1

Pośród 16 kobiet uczestniczących w projekcie 6 kobiet pełniło opiekę nad dziećmi do lat 18, z czego 4 kobiety należały do grupy osób pracujących.

2.1.2 PRACODAWCY UCZESTNICZĄCY W PROJEKCIE

Komisja Rekrutacyjna podczas obrad zgodnie z zapisami Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego oraz wniosku o dofinansowanie projektu weryfikowała następujące kryteria rekrutacyjne w odniesieniu do pracodawców zainteresowanych udziałem w projekcie:

- **Kryteria formalne:**
 - złożenie w wyznaczonym terminie kompletnych i poprawnych dokumentów zgłoszeniowych,
 - posiadanie prawnie dozwolonej formy organizacyjnej działalności na terenie województwa mazowieckiego, w której będzie odbywać się testowanie,
 - prowadzenie działalności w dowolnej branży/ sektorze oraz funkcjonowanie w dowolnym celu (gospodarczym, niekomercyjnym, użyteczności publicznej, społecznym),
 - zainteresowanie wdrażaniem w zakładzie pracy elastycznych form zatrudniania.
- **Wymóg, iż wśród minimum 8 zakwalifikowanych do udziału w projekcie pracodawców muszą się znaleźć:**
 - minimum 2 podmioty zatrudniające do 9 osób,
 - minimum 2 podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób,
 - minimum 1 podmiot zatrudniający od 50 do 249 osób,
 - minimum 1 podmiot zatrudniający co najmniej 250 osób.
- **Wymóg – zakwalifikowanie do testowania każdego elementu będącego strategią/ modelem/ systemem 2 pracodawców.**
- **Kryteria pierwszeństwa:**
 - minimum 1 pracodawca, który zadeklaruje chęć/ możliwość przetestowania wszystkich 17-tu elementów.
- **Wynik przeprowadzonej bezpośrednio lub telefonicznie rozmowy rekrutacyjnej/ kwalifikacyjnej.**
- **Datę i godzinę złożenia kompletnych i poprawnych dokumentów zgłoszeniowych.**

Ostatecznie do projektu zakwalifikowano następujące podmioty:

1. "Zawsze Przy Tobie" Sp. z o.o.
2. Sakura Udon Sp. z o.o.
3. Monika Sałek Handel Artykułami Spożywczymi
4. Mazowiecki Szpital Specjalistyczny Sp. z o.o.
5. Małgorzata Milczarczyk Przedsiębiorstwo Handlowo - Usługowe "Gonia"

6. Urząd Gminy Pionki
7. Aneta Maliszewska „Kwiaty u Anioła”
8. Urząd Gminy w Kowali
9. Poradnia Psychologiczno - Pedagogiczna
10. Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli
11. Inspiracje. Atelier Upominków i Usług Dekoracyjnych. Węgrzycka Ewelina
12. Robert Rybak Usługi Remontowo - Budowlane
13. P.H.U. "Auto - Fari" Łukasz Konopski
14. Firma Usługowa "Pucuś" Aleksandra Konopska

W związku z powyższym wstępną wersję produktu testowała większa aniżeli zakładana minimalna liczba pracodawców (14 podmiotów, a nie 8, które określono jako minimalna wielkość. Zgodnie z wyjaśnieniem Realizatora dodatkowo 5 pracodawców odpłatnie wносиło uwagi do elementów 1 i 2 (nie są jednak wykazani w PEFS, ponieważ nie byli zgodnie z zasadami PEFS instytucjami biorącymi udział w projekcie), spełniono także zaplanowane kryteria rekrutacyjne w stopniu założonym bądź wyższym aniżeli uprzednio zaplanowano i pierwszeństwa. Większość zakwalifikowanych do udziału w projekcie pracodawców - 57% ogółu - stanowiły podmioty najmniejsze, zatrudniające do 9 osób. Liczba uczestniczących w projekcie podmiotów pod względem wielkości zmniejszała się wraz ze wzrostem liczby osób zatrudnionych. Warto również zaznaczyć, iż 50% pracodawców prowadziło działalność na terenie wiejskim. Pod względem branży działalności, a także liczby lat funkcjonowania na rynku, podmioty reprezentowały stosunkowo różnorodne środowisko.

Tabela 6. Zakwalifikowani do udziału w projekcie pracodawcy w podziale na wielkość

Wielkość podmiotu	Liczba zakwalifikowanych podmiotów	Zaplanowana liczba podmiotów	% realizacji wskaźnika
Podmioty zatrudniające do 9 osób	8	2	400%
Podmioty zatrudniające od 10 do 49 osób	3	2	150%
Podmioty zatrudniające od 50 do 249 osób	2	1	200%
Podmioty zatrudniające co najmniej 250 osób	1	1	100%

Tabela 7. Zakwalifikowani do udziału w projekcie pracodawcy pod względem liczby zatrudnionych osób

Lp.	Nazwa podmiotu	Liczba osób zatrudnionych
1	Urząd Gminy w Kowali	54
2	Aneta Maliszewska „Kwiaty u Anioła”	1
3	Urząd Gminy Pionki	41
4	Małgorzata Milczarczyk	7

	Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe „Gonia”	
5	Mazowiecki Szpital Specjalistyczny Sp. z o.o.	1375
6	Monika Sałek Handel Artykułami Spożywczymi	4
7	Sakura Udon Sp. z o.o.	1
8	„Zawsze przy Tobie” Sp. z o.o.	15
9	Firma Usługowa „Pucuś” Aleksandra Konopska	2
10	P.U.H. „Auto-Fari” Łukasz Konopski	1
11	Usługi Remontowo-Budowlane Rybak Robert	2
12	Inspiracje. Atelier Upominków i Usług Dekoracyjnych. Węgrzycka Ewelina	1
13	Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli	180
14	Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna	30

Wśród 17 elementów wstępnej wersji produktu finalnego do pracodawców skierowano ofertę testowania 11 elementów, przy czym część z nich określona została jako obligatoryjna dla każdego z podmiotów o ile istniały możliwości organizacyjne (elementy 1-3, 10-11,17).

Ostatecznie, 13 podmiotów poddawało testowaniu różnorodne elementy wstępnej wersji produktu finalnego, przy czym 1 podmiot testował w projekcie wszystkie 17 elementów składających się na model godzenia przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego, zaś wszyscy pracodawcy weryfikowali użyteczność 4 elementów (nr 1, 2, 3, 11).

Tabela 8. Testowane elementy wstępnej wersji produktu

Numer elementu	Numer i nazwa elementu	Liczba podmiotów testujących
1	Raport na temat sytuacji rodziców na rynku pracy	14
2	Raport z analizą polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia	14
3	Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy	14
4	Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy	2
5	System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn	2
6	Model Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Płcią i Wiekami w Zakładzie Pracy	2
7	Model elastyczności czasu i miejsca pracy	2
8	Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną	2
9	Program oraz zalecenia organizacyjne seminariów, warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach	1
10	Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet	10
11	Internetowa giełda pracy dla kobiet przebywających na urloпах	14
12	Programy i założenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy	1
13	Programy i założenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych	1
14	Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa personalnego dla	1

	kobiet i ich partnerów	
15	Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery)	1
16	Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej	1
17	Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracowników na urloпах macierzyńskich/wychowawczych	8

Tabela 9. Charakterystyka podmiotów pod względem określonych kryteriów

Lp.	Nazwa podmiotu	Testowane elementy produktu finalnego	Obszar	Rok założenia	Główny kod PKD działalności
1	Urząd Gminy w Kowali	1-17	wiejski	-	-
2	Aneta Maliszewska „Kwiaty u Anioła”	1, 2, 3, 8, 10, 11, 17	miejski	2010	47.76.z Sprzedaż detaliczna kwiatów
3	Urząd Gminy Pionki	1, 2, 3, 5, 10, 11, 17	wiejski	-	84.11.z Kierowanie podstawowymi rodzajami działalności publicznej
4	Małgorzata Milczarczyk Przedsiębiorstwo Handlowo – Usługowe „Gonia”	1, 2, 3, 4, 10, 11, 17	miejski	1992	96.02.z Fryzjerstwo i pozostałe zabiegi kosmetyczne
5	Mazowiecki Szpital Specjalistyczny Sp. z o.o.	1, 2, 3, 7, 10, 11, 17	miejski	1988	86.10.z Działalność szpitali
6	Monika Sałek Handel Artykułami Spożywczymi	1, 2, 3, 10, 11, 17	wiejski	2012	47.81.z Sprzedaż detaliczna żywności
7	Sakura Udon Sp. z o.o.	1, 2, 3, 10, 11, 17	miejski	29.04.2014	56.10 z Restauracje i inne
8	„Zawsze przy Tobie” Sp. z o.o.	1,2, 3, 6, 10, 11, 17	wiejski	2011	86.90 c Praktyka pielęgniarek i położnych
9	Firma Usługowa „Pucuś” Aleksandra Konopska	1, 2, 3, 11	wiejski	2013	96.01.z Pranie i czyszczenie wyrobów włókienniczych i futrzarskich
10	P.U.H. „Auto-Fari” Łukasz Konopski	1, 2, 3, 11	wiejski	2011	45.20.z Konserwacja i naprawa pojazdów samochodowych

11	Usługi Remontowo-Budowlane Rybak Robert	1, 2, 3, 10, 11	miejski	2010, wznowienie 24.04.2014	41.20.z Roboty budowlane
12	Inspiracje. Atelier Upominków i Usług Dekoracyjnych Węgrzycka Ewelina	1, 2, 3, 11	wiejski	2012	47.91.z Sprzedaż detaliczna prowadzona
13	Mazowieckie Samorządowe Centrum Doskonalenia Nauczycieli	1, 2, 3, 11	miejski	-	-
14	Poradnia Psychologiczno- Pedagogiczna	1, 2, 3, 10, 11	miejski	Jednostka samorządowa	-

WNIOSKI

- Realizator proces rekrutacji przeprowadził zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie oraz Strategią wdrażania innowacyjnego projektu testującego.
- Spełnione zostały ilościowe obostrzenia dotyczące wskaźników określone w projekcie oraz Strategii wdrażania projektu.
- Mimo niewielkiej grupy wśród osób testujących projekt, której problem godzenia życia rodzinnego i zawodowego dotyczy w największym stopniu, tj. kobiet w ciąży, w okresie urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, czy sprawujących opiekę zależną, Beneficjent wskazał w/w jako kryteria pierwszeństwa, tak aby w możliwie dużym stopniu objąć tą grupę procesem.
- W przypadku rekrutacji pracodawców branża, struktura własności oraz zatrudnianie kobiet, w ciąży, w okresie urlopów macierzyńskich, rodzicielskich, czy sprawujących opiekę zależną nie było kryterium rekrutacyjnym względem podmiotów.

2.2 KRYTERIUM SKUTECZNOŚCI

Kryterium skuteczności pozwala ocenić, do jakiego stopnia cele projektu/programu zdefiniowane na etapie programowania zostały osiągnięte. Należy również wziąć pod uwagę, nie tylko pozytywne efekty programu, ale również ewentualne efekty negatywne.

W Polsce, w której wciąż silne są tradycyjne podziały ról w rodzinie, zazwyczaj na kobiety spada większość obowiązków związanych z prowadzeniem domu i opieką nad osobami wymagającymi takiej opieki – dziećmi, osobami starszymi. Dodatkowo zatrudnienie kobiety w młodym wieku wiąże się nierozdzielnie z prawdopodobieństwem jej długotrwałej nieobecności wynikającej z okresu ciąży, urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Niestety regułą jest, że obowiązki te budzą obawy pracodawców i opory przed zatrudnianiem kobiet, co z kolei rodzi problemy kobiet w odnalezieniu się na rynku pracy i skutecznym pogodzeniu życia rodzinnego z zawodowym. Niniejszy projekt za cel

główny obrat wypracowanie i dostarczenie użytkownikom Modelu, który skutecznie umożliwi kobietom godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Ocena skuteczności projektu jest stwierdzeniem czy jego cele wstępne zostały osiągnięte. Dokonać tego można porównując rzeczywiste efekty z założeniami, które zostały sformułowane w projekcie. Kryterium skuteczności pozwala przedstawić ocenę, do jakiego stopnia cele projektu zdefiniowane na etapie programowania są realizowane. W celu oceny skuteczności projektu w pierwszej kolejności analizie poddano dokumentację projektu, co pozwoliło na potwierdzenie rzeczywistej realizacji działań założonych w projekcie, ich terminowości i zakresu. Następnie stan wdrażania projektu pomogła ocenić dokumentacja z wewnętrznego monitoringu i ewaluacji prowadzonych przez Beneficjenta. W dalszej kolejności zespół ewaluacyjny podjął się próby samodzielnej oceny powstałych w projekcie elementów Modelu, które Beneficjent udostępnił ewaluatorom. Całość podsumowano wynikami ankietyzacji odbiorców – pracodawców oraz kobiet zatrudnionych i pozostających bez zatrudnienia.

2.2.1 PRODUKTY I REZULTATY PROJEKTU

Głównym celem projektu jest dostarczenie grupom użytkowników: podmiotom/instytucjom, tj. pracodawcom, instytucjom rynku pracy, organizacjom pozarządowym, jednostkom administracji publicznej oraz ich pracownikom z terenu województwa mazowieckiego, produktu - modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia. Cel ten będzie realizowany poprzez założone w projekcie działania do końca czerwca 2015 r.

Celami szczegółowymi projektu, których osiągnięcie będzie środkiem do osiągnięcia celu głównego są:

- przygotowanie wstępnego produktu/modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym,
- ocena adekwatności i przydatności produktu na regionalnym rynku pracy woj. mazowieckiego,
- promowanie na regionalnym rynku pracy woj. mazowieckiego elastycznych form zatrudnienia,
- wyposażenie regionalnych grup użytkowników w produkt – model godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym

przy czym przewidziano, że do momentu obecnego, czyli etapu zakończenia testowania produktu finalnego, osiągnięte zostaną dwa pierwsze cele szczegółowe.

Cel pierwszy mierzony wskaźnikiem *Opracowanie wstępnego produktu finalnego i strategii wdrażania projektu* został osiągnięty.

Jego realizacja poprzedzona była wypracowaniem innego produktu – raportu z badań. W celu pogłębienia wiedzy o problemie przeprowadzono badania własne oraz analizę danych zastanych na podstawie których opracowano raport zawierający rekomendacje w zakresie dalszego wdrażania projektu.

Następnie Projektodawca opracował Strategię wdrażania projektu innowacyjnego testującego „PI – Innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO” stanowiącą

podstawowy plan działań w ramach realizowanego przedsięwzięcia, a także wstępną wersję produktu finalnego.

Na produkt finalny – Model godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym złożyło się 17 elementów. Elementy te są wobec siebie komplementarne, tj. razem tworzą spójną całość, a jednocześnie są od siebie niezależne, ponieważ założono, że każdy z nich będzie mógł być wdrażany samodzielnie, bez potrzeby sięgania do pozostałych elementów.

Zróznicowana, choć komplementarna, tematyka i cele poszczególnych elementów sprawiają, iż należy się spodziewać, że niektóre elementy będą bardziej przydatne pracodawcom, a inne z kolei instytucjom rynku pracy takim jak publiczne służby zatrudnienia, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe. Nie ma jednak przeszkód, aby duże zakłady pracy wykorzystywały wszystkie elementy Modelu.

W ramach prowadzonego badania zespół ewaluacyjny podjął próbę wypracowania własnej oceny powstałego produktu finalnego w oparciu o analizę powstałych materiałów. W poszczególnych częściach raportu przedstawiliśmy sformułowane na tej podstawie wnioski i rekomendacje.

Drugi cel szczegółowy mierzony jest pięcioma wskaźnikami pomiaru celu. Wskaźniki oraz założone i zrealizowane wartości zobrazowano w poniższej tabeli.

Tabela. 10 Zestawienie wskaźników projektu.

Cel szczegółowy	Wskaźnik pomiaru celu	Wartość docelowa wskaźnika
Ocena adekwatności i przydatności produktu na regionalnym rynku pracy woj. mazowieckiego do końca 2014 r.	Liczba kobiet, które zakończyły udział w projekcie i u których nastąpił wzrost samooceny/postrzegania siebie na rynku pracy	13
	Liczba osób, które brały udział w testowaniu produktu finalnego	16
	Liczba pracodawców którzy brali udział w testowaniu produktu finalnego	8
	Liczba przeprowadzonych spotkań/warsztatów/seminariów/kursów	26
	Procent podmiotów/osób testujących, które pozytywnie oceniają jego adekwatność/ przydatność	70%

Dokumentacja projektu potwierdza realizację powyższych rezultatów twardych. Rezultaty miękkie są analizowane i podsumowywane. Zgodnie z założeniami realizowany jest zatem również drugi cel szczegółowy. Osiągnięcie pozostałych zaplanowano w późniejszych etapach przedsięwzięcia.

Realizację określonych w projekcie celów, produktów i rezultatów określić więc należy jako zgodną z założeniami.

Uważamy, że twierdząco należy odpowiedzieć również na pytanie odnośnie zasadności podjęcia działań upowszechniających i włączających w projekcie. Wg nas osiągnięcie wskaźników realizacji celów, jak również potwierdzenie trafności, efektywności, skuteczności oraz użyteczności produktu przez odbiorców (co jest wyeksponowane w dalszej części raportu) potwierdza tę tezę.

Projekt jest atrakcyjny dzięki swojej komplementarności i próbie rozwiązania jednej z najważniejszych bolączek dzisiejszych realiów społeczno-gospodarczych.

2.2.2 REALIZACJA HARMONOGRAMU I ZADAŃ

W ocenie projektu równie ważna co tworzenie produktów, realizacja rezultatów jest skuteczność w sensie zastosowania Modelu w praktyce. Aby ocenić stopień realizacji założonych działań oraz uzyskane wyniki dokonano analizy dokumentacji z dotychczasowo zrealizowanych działań oraz z prowadzonych przez Projektodawcę badań monitoringowych.

W ramach projektu zrealizowano działania obejmujące:

- rekrutację odbiorców i użytkowników do udziału w testowaniu produktu finalnego,
- spotkania informacyjne dla uczestniczek,
- testowanie produktu finalnego na wybranej grupie oraz monitorowanie osiąganych efektów testowania.

W testowaniu udział wzięło:

- 8 kobiet pozostających bez zatrudnienia i 8 kobiet zatrudnionych, wszystkie w wieku 18-67 lat. Obie grupy obejmowały po 5 osób z terenów wiejskich,
- 22 pracodawców z terenu woj. mazowieckiego reprezentujących różne sektory i branże, zainteresowanych wdrożeniem w zakładzie pracy elastycznych form zatrudnienia,
- 21 trenerów, doradców, coachów, prowadzących zajęcia szkoleniowe/doradcze kobiet i pracodawców w ramach testowania produktu,
- 4 ekspertki dostosowujące element produktu do potrzeb i możliwości danego pracodawcy i prowadzące monitoring testowania tego elementu.

W związku z rekomendacją eksperta RST jeden spośród ww. pracodawców przetestował kompleksowo wszystkie 17 elementów Modelu.

Już samo pozyskanie podmiotów, przy dość sprecyzowanych kryteriach należy uznać za sukces i skuteczne działania. Szczególnie trudnym zadaniem przed którym stanął Beneficjent było pozyskanie

podmiotu testujące cały Model, zważywszy na jego rozległość tematyczną i ilość obszarów, których takie wdrożenie dotyka. Rekrutacja jednak zakończyła się sukcesem.

Również założenia odnośnie realizacji testowania zostały spełnione. Jest to warte podkreślenia chociażby ze względu na zmiany w tempie realizacji usług wobec kobiet zatrudnionych. W pierwotnej wersji wniosku proces ten trwać miał 8 miesięcy i obejmować realizację 330 godz. usług w trybie pozwalającym na łatwiejsze pogodzenie zajęć z pracą zawodową. Potrzeba skrócenia o 6 miesięcy projektu spowodowała konieczność organizacji zajęć z większą częstotliwością i w trybie trudniejszym do zaakceptowania przez osoby pracujące, tak aby móc dotrzymać przyjętego terminu przedłożenia do IW ostatecznej wersji produktu finalnego. Plany odnośnie zakresu zajęć udało się wykonać.

Testowanie elementów skierowanych do kobiet pozostających bez zatrudnienia zakończono w sierpniu, testowanie elementów skierowanych do kobiet zatrudnionych - we wrześniu, a pozostałych elementów w listopadzie bieżącego roku.

2.2.3 OPINIE ODBIORCÓW NT. SKUTECZNOŚCI PRODUKTU FINALNEGO

Najcenniejszym źródłem oceny skuteczności wypracowanego Modelu jest jak zwykle praktyka i opinia osób, którym przypadła w udziale możliwość przetestowania produktu.

Zespół ewaluacyjny w ramach prowadzonej ankiety badał zdanie odbiorców produktu w zakresie różnych kryteriów, w tym skuteczności. Źródłem wiedzy na temat skuteczności mogą być odpowiedzi na pytania odnośnie prawdopodobnego wpływu zastosowania Modelu w zakładzie pracy na postrzeganie i zastosowanie elastycznych form pracy w tym zakładzie.

Wynik badania pracodawców można podsumować jako potwierdzający wysoką skuteczność produktu w tym zakresie. Świadczyć może o tym udzielenie tylko jednej odpowiedzi negatywnej. W pozostałych, bardzo nielicznych przypadkach, kiedy występował brak odpowiedzi twierdzącej, oznaczał on, że ankietowany nie wyrobił sobie jeszcze nt. zdania.

Zdecydowana większość odpowiedzi potwierdza pozytywny wpływ produktu na rozwój zastosowania elastycznych form pracy, w większości przypadków procent takich odpowiedzi jest bliski 100. Najbardziej prawdopodobne, bo zdaniem 93 % ankietowanych jest przełożenie się zastosowania produktu na:

- Przełamywanie przez pracodawców postrzegania elastycznych form zatrudnienia jako dezorganizujących pracę,
- Wzmacnianie rozwiązań służących godzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego,
- Wzrost aktywności zawodowej kobiet,
- Wzrost świadomości kobiet/ich partnerów nt. korzyści wynikających z relacji partnerskich/partnerskiego podziału obowiązków.

Najniżej oceniony został wpływ na zwiększenie/przyspieszenie w regionie rozwoju elastycznej organizacji czasu pracy (64% odpowiedzi). Można ten wynik powiązać z zawartym w pytaniu odniesieniem do regionu, możliwe, że zdaniem części odbiorców przy dotychczasowym dość wąskim zastosowaniu produktu podczas testowania trudno już oceniać możliwości jego wpływu na sytuację w skali regionu.

Niemniej jednak powyższe wyniki wskazują wysoką wiarę pracodawców w skuteczność produktu w przekonstruowywaniu trendów na rynku pracy.

Podobne opinie występują u pracowników, które również najmocniej (83 % odpowiedzi) wierzą we wpływ Modelu na:

- Wzrost aktywności zawodowej kobiet,
- Wzrost świadomości kobiet/ich partnerów nt. korzyści wynikających z relacji partnerskich/partnerskiego podziału obowiązków.

a najmniej (42 % odpowiedzi) we wpływ na zwiększenie/przyspieszenie w regionie rozwoju elastycznej organizacji czasu pracy. Opinie kobiet są jednakże trochę mniej entuzjastyczne i odrobinę mniej niż u pracodawców występuje odpowiedzi pozytywnych.

Obraz skuteczności Modelu pokazują również odpowiedzi pracodawców na pytanie, na co ich zdaniem pozwoli firmie wdrożenie Modelu.

Również i w tym przypadku jakiegokolwiek sceptycyzm występuje wyłącznie w jednym przypadku, tzn. dwóch ankietowanych uważa, że zastosowanie Modułu w niskim lub średnim stopniu pozwoli na podniesienie prestiżu firmy ze względu na wykorzystanie innowacji.

We wszystkich pozostałych przypadkach pozytywny wpływ Modelu na sytuację w firmie jest oceniany jako wysoki lub bardzo wysoki. Proporcje odpowiedzi o wysokim i bardzo wysokim wpływie kształtują się na dość podobnym poziomie, z dużą przewagą odpowiedzi o wpływie bardzo wysokim. Najbardziej znaczący wpływ Modelu dostrzeżono w obrębie:

- zwiększenia efektywności pracy ze względu na lepsze samopoczucie kobiet,
- zwiększenia efektywności pracy ze względu na lepszą organizację pracy,
- wyrównania szans kobiet i mężczyzn.

79 % badanych odbiorców wskazuje tutaj wpływ bardzo wysoki.

Bardzo podobny jest rozkład odpowiedzi najwyżej i najniżej ocenianych wśród ankietowanych kobiet pracujących i niepracujących. Podobnie jak u pracodawców najwyżej oceniono wpływ Modelu na:

- zwiększenie efektywności pracy ze względu na lepsze samopoczucie kobiet,
- zwiększenie efektywności pracy ze względu na lepszą organizację pracy.

Odpowiednio przyznano tutaj 75 % i 67 % odpowiedzi o bardzo wysokim wpływie Modelu na te obszary.

Podobnie również najwięcej niskich ocen uzyskał wpływ Modelu na podniesienie prestiżu firmy ze względu na wykorzystanie innowacji (25 % odpowiedzi o niskim bądź średnim wpływie).

Dobrym prognostykiem dla Beneficjenta jest odpowiedź pracodawców na pytanie czy elementy wypracowane w ramach Modelu pozwalają w nowy, lepszy bądź bardziej skuteczny sposób radzić sobie z problemem godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Otóż na tak zadane pytanie wszyscy ankietowani pracodawcy odpowiedzieli twierdząco.

Nie pojawiły się w tym przypadku żadne wątpliwości, okres testowania najwyraźniej wystarczająco udowodnił pracodawcom, że wypracowane elementy Modelu są lepsze i skuteczniejsze we wspomaganiu kobiet, łączących pracę zawodową z obowiązkami rodzinnymi, niż dotychczas stosowane rozwiązania. Taka jednogłośnie zdaje się wyrażnie potwierdzać skuteczności produktu w opinii pracodawców.

Opinie pracowników, choć również bardzo korzystne dla produktu (75 % odpowiedzi pozytywnych), wykazują już pewną dozę niepewności, ponieważ 3 osoby nie potwierdziły jeszcze, że Model pozwala w nowy, lepszy bądź bardziej skuteczny sposób radzić sobie z problemem godzenia życia zawodowego i rodzinnego.

Nadmienić przy tym należy, że pomimo silnej wiary, że nowy produkt pozwala na lepsze radzenie sobie z problematyką godzenia życia zawodowego i rodzinnego, ankietowani stwierdzają, że efekty wdrażania Modelu nie przychodzą od razu i osiągnięcie oczekiwanych rezultatów często wymaga czasu i cierpliwości.

Połowa ankietowanych pracodawców już dostrzega pozytywne efekty udziału w projekcie. Jednakże 36 % stwierdza, że na efekty udziału w projekcie trzeba jeszcze poczekać, a 14 % nie ma nt. swojego zdania. Podobnie ponad połowa kobiet już dostrzega pozytywne efekty projektu, jednak 33 % osób nie jest jeszcze w stanie jednoznacznie dostrzec rezultatów swego udziału w projekcie (odpowiedzi *trudno powiedzieć* i *nie dostrzegam udziału w projekcie*)

Beneficjent założył, że co najmniej 70 % podmiotów/osób testujących pozytywnie oceni adekwatność/przydatność produktu. O sukcesie w tym kierunku mogą świadczyć odpowiedzi pracodawców, że chętnie wykorzystają zawarte w Modelu informacje w praktyce (86 % odpowiedzi) i że ich zdaniem pracodawca ma obowiązek wdrożyć rozwiązania ułatwiające godzenie życia zawodowego i rodzinnego (100 % odpowiedzi). Opinie te wskazują, że pracodawcy dostrzegają przydatność narzędzi oraz że narzędzia wpływają na świadomość pracodawców w zakresie potrzeby wykorzystania flexicurity w ich firmach.

Jeszcze korzystniej sytuacja wygląda jeśli weźmiemy pod uwagę ile kobiet chętnie wykorzysta zawarte w Modelu informacje w praktyce. 88 % kobiet wyraziło bowiem taką wolę, a wątpliwości występują tylko u jednej pracownicy.

2.2.4 INNE ŹRÓDŁA OCENY SKUTECZNOŚCI

Monitoring realizacji założonych rezultatów projektu prowadził na bieżąco Beneficjent projektu, dlatego o skuteczności działań i osiąganiu założonych rezultatów świadczyć mogą również wyniki

wewnętrznych badań monitoringowych prowadzonych przez Beneficjenta w okresie testowania produktu.

Większość wskaźników dotyczy rezultatów twardych, badanych z pomocą dokumentacji projektowej z wdrażania projektu. Ich osiągnięcie opisano w poprzedniej części raportu. Jeden z założonych rezultatów projektu przewidywał jednak osiągnięcie 70 – procentowego wskaźnika podmiotów/osób testujących, które pozytywnie oceniają adekwatność/przydatność produktu finalnego. Wskaźnik ten mógł być zmierzony jedynie za pomocą ankiety wśród odbiorców biorących udział w testowaniu i Beneficjent takie badania prowadził.

Z uwagi na zróżnicowanie przedmiotowe i podmiotowe poszczególnych elementów Modelu, prowadzone ankiety, metodologia ich przeprowadzania zostały zróżnicowane i odrębnie dostosowane do każdego z elementów Modelu z osobna. Rozwiązanie takie, konieczne aby dokładnie przeanalizować wszystkie aspekty Modelu, powoduje, że trudne jest uzyskanie wyników, zebranie ich i przedstawienie na jednym zestawieniu lub wykresie, dlatego poniżej zaprezentowano opisowo uzyskane wyniki oceny przydatności poszczególnych elementów Modelu.

Tabela 11. Zbiornicze zestawienie oceny poszczególnych elementów modelu.

Element 1	– 8 kobiet zatrudnionych ocenia Raport nt. sytuacji rodziców na rynku pracy, dostępny na stronie internetowej projektu w zakładce „Rodzice na rynku pracy” jako PRZYDATNY dla rodziców (100% badanych) – 8 kobiet pozostających bez zatrudnienia ocenia Raport nt. sytuacji rodziców na rynku pracy, dostępny na stronie internetowej projektu w zakładce „Rodzice na rynku pracy” jako PRZYDATNY dla rodziców (100% badanych) – 19 pracodawców ocenia Raport nt. sytuacji rodziców na rynku pracy, dostępny na stronie internetowej projektu w zakładce „Rodzice na rynku pracy” jako PRZYDATNY dla rodziców (100% badanych).
Element 2	– 8 kobiet zatrudnionych oceniło „Raport dotyczący analizy polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia”, dostępny na stronie internetowej projektu w zakładce „Przepisy prawne regulujące elastyczność zatrudnienia” jako PRZYDATNY - dla osób poszukujących zatrudnienia oraz osób zatrudnionych (100% badanych) – 8 kobiet pozostających bez zatrudnienia oceniło „Raport dotyczący analizy polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia”, dostępny na stronie internetowej projektu w zakładce „Przepisy prawne regulujące elastyczność zatrudnienia” jako PRZYDATNY dla osób poszukujących zatrudnienia oraz osób zatrudnionych (100% badanych) – 19 pracodawców oceniło „Raport dotyczący analizy polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia”, dostępny na stronie internetowej projektu w zakładce „Przepisy prawne regulujące elastyczność zatrudnienia” jako PRZYDATNY dla osób poszukujących zatrudnienia oraz osób zatrudnionych (100% badanych).
Element 3	Przydatność wiedzy zdobytej na warsztatach - 21 pracodawców/ przedstawicieli pracodawców dało ocenę 6 (88%), 3 osoby ocenę 5 (w skali od 1 do 6, gdzie 6 oznacza ocenę najwyższą).
Element 4	2 pracodawcy (100%) uważają, że wszystkie szkolenia realizowane w ramach testowania elementu tj.:

	a. szkolenie pracodawcy/y/kadry zarządzającej z zakresu: zarządzania kryzysowego, tworzenia kart stanowisk pracy, mapowania procesów, b. szkolenie pracodawcy/y/kadry zarządzającej/HR z zakresu zarządzania wiedzą i informacją, c. szkolenie dla pracodawcy/y/kadry zarządzającej/HR z zakresu zarządzania kompetencjami, d. szkolenie dla pracodawcy/y/kadry zarządzającej/HR z zakresu komunikacji i motywacji oraz elastycznych form pracy były przydatne.
Element 5	Według 2 pracodawców (100%) „System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn” jest PRZYDATNYM narzędziem dla pracodawców w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi w zakładzie pracy.
Element 6	Według 2 pracodawców (100%) „MODEL ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI, PŁCİĄ I WIEKIEM W ZAKŁADZIE PRACY” jest PRZYDATNYM narzędziem dla pracodawców w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem w zakładzie pracy.
Element 7	100 % ekspertów oceniło przydatność elementu wskazując jego kompletność, jasność i prawidłowość merytoryczną. 2 pracodawców (100%) oceniło element jako PRZYDATNY.
Element 8	– Według 2 pracodawców (100 %) oba niżej wymienione szkolenia, realizowane w ramach testowania elementu (czyli te szkolenia, które realizowane były w Państwa siedzibie) były przydatne: a. szkolenie dla pracownicy/ka z zakresu elementów doradztwa zawodowego, prawa pracy, tematyki godzenia życia osobistego z zawodowym, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, usprawiedliwianiem nagłej nieobecności w pracy, elastycznych form pracy b. szkolenia dla kadry zarządzającej z zakresu elastycznych form zatrudnienia oraz elastycznej organizacji czasu pracy, – 2 pracodawców (100 %) uważa, że „INNOWACYJNY MODEL POMOCY W RAMACH OPIEKI NAD DZIECKIEM/OSOBA ZALEŻNĄ” jest PRZYDATNYM narzędziem dla pracodawcy w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi w zakładzie pracy.
Element 9	100% kobiet zatrudnionych i niezatrudnionych pozytywnie oceniło przydatność tego elementu dla kobiet chcących podjąć/zmienić zatrudnienie i godzić życie zawodowe i rodzinne.
Element 10	– 100% kobiet zatrudnionych i niezatrudnionych pozytywnie oceniło przydatność tego elementu dla kobiet chcących podjąć/zmienić zatrudnienie i godzić życie zawodowe i rodzinne. – Przydatność wiedzy zdobytej na warsztatach dla pracodawców - 9 pracodawców (90%) udzieliło odpowiedzi 6 (w skali 1 do 6 gdzie 1 oznaczało ocenę najniższą a 6 najwyższą.), 1 pracodawca (10%) udzielił odpowiedzi 5.
Element 11	– 8 kobiet zatrudnionych (100%) uważa, że internetowa giełda pracy sprofilowana na elastyczne formy zatrudnienia może być, w ich ocenie, PRZYDATNA dla osób poszukujących elastycznego zatrudnienia. – 8 kobiet pozostających bez zatrudnienia (100%) uważa, że internetowa giełda pracy sprofilowana na elastyczne formy zatrudnienia może być, w ich ocenie, dla osób poszukujących elastycznego zatrudnienia. – 14 pracodawców (100% badanych) uznało, że internetowa giełda pracy sprofilowana na elastyczne formy zatrudnienia może być, w ich ocenie, PRZYDATNA dla pracodawców oferujących elastyczne formy zatrudnienia.
Element 12	100% kobiet zatrudnionych i niezatrudnionych pozytywnie oceniło przydatność tego elementu dla kobiet chcących podjąć/zmienić zatrudnienie i godzić życie zawodowe i rodzinne.
Element 13	100% kobiet zatrudnionych i niezatrudnionych pozytywnie oceniło przydatność tego elementu

	dla kobiet chcących podjąć/zmienić zatrudnienie i godzić życie zawodowe i rodzinne.
Element 14	100% kobiet zatrudnionych i niezatrudnionych pozytywnie oceniło przydatność tego elementu dla kobiet chcących podjąć/zmienić zatrudnienie i godzić życie zawodowe i rodzinne.
Element 15	100% kobiet zatrudnionych i niezatrudnionych pozytywnie oceniło przydatność tego elementu dla kobiet chcących podjąć/zmienić zatrudnienie i godzić życie zawodowe i rodzinne.
Element 16	100% kobiet zatrudnionych i niezatrudnionych pozytywnie oceniło przydatność tego elementu dla kobiet chcących podjąć/zmienić zatrudnienie i godzić życie zawodowe i rodzinne.
Element 17	100% kobiet zatrudnionych i niezatrudnionych pozytywnie oceniło przydatność tego elementu dla kobiet chcących podjąć/zmienić zatrudnienie i godzić życie zawodowe i rodzinne.

Jak widać na zaprezentowanych powyżej wynikach, wewnętrzne badania prowadzone przez Beneficjenta wśród podmiotów testujących potwierdzają bardzo wysoki poziom przydatności wypracowanego Modelu w oczach podmiotów, które miały możliwość jego przetestowania.

Ankiety wewnętrzne potwierdzają więc osiągnięcie założonego wskaźnika realizacji celu projektu odwołującego się do odsetka podmiotów/osób testujących, które pozytywnie oceniają adekwatność/przydatność produktu finalnego. Dane pokazują, że opinie ankietowanych, które potwierdzają przydatność produktu, stanowią prawie 100 % udzielonych odpowiedzi.

WNIOSKI

- Zgodnie z założeniami realizowane są cele projektu oraz wskaźniki pomiaru tych celów. Wstępny produkt finalny został opracowany i poddany testowaniu.
- Wszystkie etapy realizacji projektu udało się zrealizować terminowo pomimo późniejszego startu projektu niż zakładano.

Zdaniem ankietowanych elementy wypracowane w ramach Modelu pozwalają w nowy, lepszy bądź bardziej skuteczny sposób radzić sobie z problemem godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Również w badaniu prowadzonym w ramach ewaluacji zewnętrznej pracodawcy i 75% kobiet potwierdzają powyższe twierdzenie.

REKOMENDACJE

Proponujemy rozważenie preredagowania materiałów w taki sposób, że krótka analiza wstępu, a być może streszczenia zachęcała do zapoznania się z danym elementem. Uważamy, że warto byłoby zastosować „język korzyści” ale obustronny, tak aby każdy zainteresowany: osoba/ pracodawca/ instytucja mogła w szybki sposób zrozumieć, dlaczego miałyby analizować cały dokument i czemu on służy i jakie z tego tytułu mógłby osiągnąć korzyści.

Autorzy w dużym stopniu skoncentrowali się na korzyściach kobiet, które są bezsporne. Mając świadomość wysokiej jakości merytorycznej opracowań proponujemy rozważenie ich uzupełnienia (w elementach 4,5,6,7 i 8) o informacje konkretyzujące korzyści z wdrożenia elementów oraz rodzaje

kosztów, które mogłyby ulec zmianie (mamy tutaj na myśli np. kwestie potrzebnej powierzchni, koszty telefonów, energii, infrastruktury). Zmniejszenie kosztów pracowniczych, z reguły nierozzerwalnie wiążące się np. z elastycznymi formami zatrudnienia, mogłoby być wartością dodaną dla pracodawców, która mogłaby zachęcić do skorzystania z narzędzi.

2.3 KRYTERIUM TRAFNOŚCI

Kryterium to pozwala ocenić w jakim stopniu cele programu odpowiadają potrzebom i priorytetom danego sektora lub regionu. Ustalone w wyniku zastosowania kryterium trafności wnioski wpływają na podjęcie decyzji o kontynuowaniu, modyfikacji lub całkowitym wstrzymaniu projektu/programu.

2.3.1 ZGODNOŚĆ PROJEKTU Z DOKUMENTAMI PROGRAMOWYMI

Projekt przede wszystkim wpisuje się w cele Działania 8.1 POKL, realizowanego w ramach komponentu regionalnego programu operacyjnego, które przewiduje podniesienie i dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki.

Dzisiejsza gospodarka, której doskwiera grożący katastrofą systemu ubezpieczeń społecznych brak młodych ludzi do pracy, wywołany m.in. niechęcią wielu Polek do rodzenia dzieci z powodu problemów z pogodzeniem życia rodzinnego z zawodowym, potrzebuje wypracowania skutecznych mechanizmów ułatwiających kobietom pracującym wywiązywanie się również z ich ról społecznych.

Projekt dotyczy więc bardzo istotnej tematyki wpisującej się w cele Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Realizacja projektu wychodzi naprzeciw strategicznym, horyzontalnym politykom unijnym – tym społecznym jak równość szans, równość w dostępie do zatrudnienia, eliminowanie wszelkich form dyskryminacji i tym ekonomicznym jak przeciwdziałanie bezrobociu, promocja przedsiębiorczości i elastycznych form zatrudnienia.

Unijna strategia wzrostu na najbliższe dziesięciolecie została spisana w dokumencie „Europa 2020”. Strategia „Europa 2020” obejmuje trzy wzajemnie ze sobą powiązane priorytety, z których jeden to:

–rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu: wspieranie gospodarki o wysokim poziomie zatrudnienia, zapewniającej spójność społeczną i terytorialną.

Strategia wskazuje, że UE musi określić, gdzie chce się znaleźć w roku 2020. W tym celu Komisja proponuje w Strategii wytyczenie kilku nadrzędnych, wymiernych celów, które UE ma osiągnąć. I tak jeden z celów stanowi, że wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 20-64 lat powinien w UE wynosić 75% w miejsce obecnych 69%, między innymi wskutek zwiększenia liczby pracujących kobiet.

Wśród działań, jakie Europa musi podjąć dokument wskazuje są działania w kierunku zatrudnienia: „w związku ze zmianami demograficznymi nasza siła robocza wkrótce się skurczy. W UE pracuje dziś tylko dwie trzecie osób czynnych zawodowo, podczas gdy w USA i Japonii liczba ta wynosi ponad 70%. Szczególnie niskie są wskaźniki zatrudnienia kobiet i osób starszych.” I dalej: „Realizacja tego priorytetu będzie wymagać modernizacji i wzmocnienia roli naszej polityki w obszarze zatrudnienia, edukacji i szkolenia oraz systemów ochrony socjalnej poprzez zwiększenie współczynnika aktywności zawodowej i ograniczenie strukturalnego bezrobocia, jak również zwiększenie poczucia odpowiedzialności społecznej w sektorze biznesu. W tym względzie duże znaczenie ma zapewnienie dostępu do opieki nad dziećmi i innymi osobami pozostającymi na utrzymaniu osób pracujących. Najważniejszym elementem będzie stosowanie modelu elastycznego rynku pracy i bezpieczeństwa socjalnego (flexicurity) oraz umożliwienie ludziom zdobywania nowych umiejętności w celu przystosowania się do nowych warunków i na wypadek ewentualnych zmian w karierze zawodowej.”

Widać zatem jak mocno projekt ze swoją promocją idei flexicurity wpisuje się w podstawowe polityki unijne wpisane w najważniejsze dokumenty wspólnotowe.

Wśród regionalnych dokumentów można wymienić Strategię Rozwoju Województwa Mazowieckiego do roku 2012, której misja strategiczna brzmi: „Mazowsze, jako najbardziej rozwinięty gospodarczo region w Polsce podejmuje uczestnictwo w rywalizacji z innymi rozwiniętymi regionami, poprzez eliminowanie dysproporcji rozwojowych, rozwój nowoczesnej gospodarki opartej na wiedzy oraz zapewnienie mieszkańcom Mazowsza optymalnych warunków do rozwoju jednostki, rodziny, jak i całej społeczności, przy jednoczesnym zachowaniu spójnego i zrównoważonego rozwoju.”

Strategia przewiduje, że osiągnięcie celów strategicznych rozwoju Mazowsza będzie możliwe poprzez realizację pięciu celów pośrednich, wyznaczających jednocześnie kierunki działań w poszczególnych obszarach, a jednym z takich celów jest: Rozwój kapitału społecznego. Wśród kierunków działań w ramach rozwoju kapitału społecznego wymienia się działania mające na celu wzrost zatrudnienia w regionie i przeciwdziałanie bezrobociu, a realizacja ich powinna przebiegać obejmując takie zadania jak:

- wzmocnienie i poszerzenie stosowania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oraz nowych alternatywnych i elastycznych form zatrudnienia,
- promowanie rozwiązań umożliwiających łączenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym;

Jak widać w przytoczonych strategicznych dokumentach projekt bardzo mocno wpisuje się w polityki zarówno regionalne jak i krajowe oraz wspólnotowe i jego realizacja odpowiada wytyczonym na potrzeby perspektywy najbliższych lat celom.

2.3.2 OPINIE ODBIORCÓW NT. TRAFNOŚCI PRODUKTU FINALNEGO

O trafności przedsięwzięcia świadczyć może przede wszystkim jego zgodność z problemami i potrzebami odbiorców produktu finalnego.

Uczestniczącym w testowaniu produktu odbiorców zapytano co sądzą o problemach na rynku pracy kobiet, które podejmują trud opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi oraz przyjmują na siebie większość obowiązków związanych z prowadzeniem gospodarstwa domowego. Opinie samych uczestników rynku pracy najlepiej pokazują tendencje i odczucia jakie towarzyszą pracodawcom i pracownikom w związku z niewątpliwą różnicą w zatrudnianiu kobiet i mężczyzn. Ważne jest przy tym spojrzenie na problem z różnej perspektywy, dlatego odrębnie badano opinie obu stron – pracodawców oraz pracowników i kandydatów na pracowników.

Obiegowa opinia, iż kobiety z racji swoich obowiązków domowych są mniej dyspozycyjnymi pracownikami niż mężczyźni została skonfrontowana ze zdaniem podmiotów testujących projektu.

Wyniki mogą trochę zaskakiwać, ponieważ stroną wyrażającą mocniejszy sprzeciw wobec takiego poglądu są pracodawcy. Wśród pracodawców tylko jedna osoba potwierdziła mniejszą dyspozycyjność kobiet. Pozostałe odpowiedzi to *raczej nie*, *zdecydowanie nie*, *trudno powiedzieć*, przy czym odpowiedzi *zdecydowanie nie* to połowa wszystkich opinii.

Kobiety jak się okazuje są samokrytyczne i w 25 % przypadków potwierdzają taką mniejszą dyspozycyjność w pracy, a *zdecydowanie nie* to tylko 17 % odpowiedzi. Pomiedzy grupą kobiet pracujących i niepracujących zarysowują się różnice w kierunku silniejszego podkreślania mniejszej dyspozycyjności kobiet przez kobiety niezatrudnione.

Powstaje więc pytanie czy kobiety są bardziej samokrytyczne niż potwierdzałyby to rzeczywistość, czy może pracodawcy tylko w deklaracjach są tacy poprawni, bojąc się zarzutów dyskryminacji.

Jeśli odpowiedź na powyższe pytanie może potwierdzać samokrytykę kobiet, to odpowiedzi pracodawców zdają się świadczyć o braku samokrytyki pracodawców, lub przynajmniej o ich niewystarczającym doinformowaniu.

Pracodawcy pytani czy w zakładzie pracy, który reprezentują istnieje problem dyskryminacji kobiet w 100 % odpowiadają, że taki problem nie istnieje. Niestety w przypadku tego pytania objawia nam się duża różnica zdań z pracownikami i osobami niepracującymi, które zdecydowanie nie zgadzają się z tą opinią o dyskryminacji tylko w 8 % przypadków, a w aż 33 % przypadków twierdzą, że takie zjawisko występuje. W odniesieniu do tego problemu nie występuje różnica w opinii pomiędzy kobietami pracującymi i niepracującymi, które zdają się mieć podobne zdanie w tym zakresie.

Analizując powyższy wynik, należałoby dać większą wiarę pracownikom, którzy na własnej skórze w codziennej pracy lub podczas uczestniczenia w procesie rekrutacyjnym mogą odczuć czy zarysowują się podziały i nierówności na niekorzyść kobiet. Pracodawcy natomiast mogą, najnormalniej nie dostrzegać istnienia takiego problemu chociażby z uwagi na to, że nie są w stanie kontrolować wszystkich procesów, zwłaszcza w dużej firmie. Ze zrozumiałych względów nie jest też łatwe dla pracodawców przyznanie się do takich praktyk, nawet jeśli wiedzą, że one występują.

Zgodnie jednak zarówno pracodawcy jak i pracownice przyznają, że kobiety w większym stopniu muszą godzić pracę zawodową z obowiązkami domowymi i rodzinnymi.

W tym względzie mamy pełną zgodność. 86 % pracodawców potwierdza występowanie tutaj nierówności pomiędzy kobietami i mężczyznami. Wśród kobiet pracujących i niepracujących taką opinię podzieliła 92 % badanych, a wśród samych niepracujących jest to 100 % badanych.

Problem nierównego podziału obowiązków pomiędzy płciami potwierdzają zatem wszyscy uczestnicy rynku pracy.

W obliczu powyższych opinii kobiet o dyskryminacji ich płci na rynku pracy, o ich mniejszej dyspozycyjności w pracy, o ich zdecydowanie większych zobowiązaniach wobec prac domowych, dziwny może się wydać wynik badania ich opinii nt. tego czy z tytułu rodzinnych obowiązków mają problemy z wykonywaniem swojej pracy. Otóż wszystkie kobiety poza jedną, która nie miała zdania, stwierdziły, że nie mają takich problemów. Najprawdopodobniej świadczy to o potrzebie podkreślenia, że są one równoprawnymi, tak samo przydatnymi pracownikami i mimo nawet obowiązków nie pozwalają sobie na to, aby pracodawca odczuwał negatywne konsekwencje wyboru na ich stanowisko. Pewną mniejszą dyspozycyjność kobiety rekompensują przecież dobrą organizacją pracy, zaangażowaniem i pracowitością.

O trafności przedsięwzięcia świadczą również poniższe wyniki ankiety:

- wszystkie kobiety stwierdzają, że pracodawca powinien pomóc w opiece nad dziećmi do 3 lat i osobami zależnymi (jedna osoba zaznaczyła, że jej to nie dotyczy),
- 50 % kobiet pracujących i 100 % kobiet niepracujących uważa, że pracodawca ma obowiązek wdrożyć rozwiązania ułatwiające im godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

Jak widać kobietom zależy na stosowaniu rozwiązań zapewniających flexicurity, oczekują tego od pracodawcy, a tym samym na pewno chętnie widzą wszelkie formy wspierania w tym zakresie. Badanie pokazuje, że pracodawcy nie powinni traktować problemu godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym wyłącznie jako problemu kobiet, lecz powinni z wyrozumiałością, ze względu zarówno na swój partykularny interes jak i interes całego systemu gospodarczego, udostępnić kobietom takie rozwiązania w systemie pracy, które pozwolą im na kontynuowanie kariery zawodowej.

Warto przy tym nadmienić, że kobiety pomimo obowiązków i zawodowych i rodzinnych wykazują wolę uczestniczenia w dodatkowych zajęciach po pracy, jeśli w ich wyniku łatwiej byłoby im pogodzić życie zawodowe i rodzinne. W ten sposób odpowiedziało 75 % badanych kobiet i żadna nie wyraziła jednoznacznego sprzeciwu.

Ciekawym, w dużej mierze potwierdzającym spełnienie kryterium wnioskiem jest to, że strony zgodnie potwierdzają istnienie problemu, tym samym zaś to, że jego rozwiązanie leży w interesie wszystkich stron. Wola godzenia życia zawodowego i rodzinnego - z jednej strony akceptacja roli kobiety w życiu społecznym, z drugiej zaś dążenie wszystkich do stworzenia warunków umożliwiających jej aktywność zawodową - wskazują, iż Model powinien mieć w wysokim stopniu spełniać oczekiwania.

WNIOSKI

- Projekt jest odpowiedzią na jedno z najważniejszych celów jako postawiła sobie na najbliższe lata UE, a tym samym Polska i region mazowiecki.
- Badanie potwierdza występowanie problemów i potrzeb grupy docelowej, który stały u podstaw realizowanego przedsięwzięcia.
- Kobiety oczekują stosowania przez pracodawców rozwiązań umożliwiających im godzenie życia zawodowego oraz rodzinnego i elastyczne formy zatrudnienia są ich zdaniem dobrym narzędziem do zapewnienia modelu flexicurity. Pracodawcy pozytywnie zapatrują się na rozszerzenie wykorzystania elastycznych form zatrudnienia na polskim rynku pracy.

REKOMENDACJE

Mając na uwadze wysoki poziom spełnienia kryterium mający odzwierciedlenie w wynikach badań, rekomendacje nie zostają przedstawione.

2.4 KRYTERIUM EFEKTYWNOŚCI

Kryterium efektywność projektu pomaga ocenić, na ile wypracowane produkty byłyby efektywne po zaaplikowaniu ich do rzeczywistości. Pozwala również na analizę stosunku poniesionych nakładów (szczególnie wykorzystanych zasobów ludzkich i finansowych) do otrzymanych rezultatów.

Dla oceny efektywności produktu porównano go z podobnymi inicjatywami/ projektami/ programami z zakresu tematyki godzenia życia zawodowego i rodzinnego, przeanalizowano założenia finansowe wdrożenia Modelu u pracodawcy oraz podsumowano wypowiedzi oceniające efektywność przez samych zainteresowanych.

2.4.1 EFEKTYWNOŚĆ ZADAŃ REALIZOWANYCH PRZEZ PROJEKT

Genezą projektu jest sytuacja kobiet na polskim rynku pracy, mająca również odzwierciedlenie na rynkach europejskich. Dokonując zatem analizy efektywności projektu należałoby podkreślić, iż wszelkie zwiększenie aktywności zawodowej kobiet równoznaczne jest z większym wykorzystaniem ich potencjału, co się zawsze pozytywnie przekłada na gospodarkę i rynek zatrudnienia. Wpływ ten należy oceniać w porównaniu do sytuacji, w której zaniechalibyśmy działania i nie podjęlibyśmy interwencji. Powyższe generuje wyłącznie szacunkową ocenę potencjalnych korzyści i kosztów.

Projekt będący przedmiotem ewaluacji ma charakter innowacyjny i jest jedynym tego rodzaju projektem realizowanym w Polsce. W ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizuje się

(lub zrealizowano dotychczas) 6 projektów innowacyjnych zorganizowanych wokół bloku tematycznego godzenia życia rodzinnego i zawodowego.

Podobieństwem wszystkich projektów jest zbieżny cel, czyli zwiększenie aktywności zawodowej kobiet i matek, ułatwienie im powrotu na rynek pracy, zwiększenie skuteczności działań instytucji rynku pracy. Każdy z projektów posiada swojego rodzaju model zawierający program pracy, programy szkoleń, programy doradztwa bądź coachingu.

W odróżnieniu do opisanych projektów innowacyjnych, projekt „PI - innowacyjny model godzenie przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego” proponuje również model wprowadzający zmiany w organizacji przedsiębiorstwa, które zatrudnia/będzie zatrudniać kobiety, pozwalający na dostosowanie się do potrzeb kobiet zapewniając im równocześnie pracę w dogodnym trybie, a także program pozwalający na integrację oraz utrzymanie kontaktu z pracą zawodową matek pozostających na urloпах macierzyńskich i wychowawczych.

Krótką charakterystykę pozostałych projektów zawiera poniższa tabela.

Tabela 12. Charakterystyka podobnych projektów

Tytuł projektu i okres realizacji	Grupa docelowa i cel projektu	Opis	Podstawowe podobieństwa	Podstawowe różnice
POMYSŁ DLA MAMY – INNOWACYJNY PROJEKT WSPÓŁPRACY PSZ Z PRZEDSIĘBIORCAMI NA RZECZ AKTYWIZACJI MŁODYCH MATEK 15.06.2012 - 14.08.2014	Publiczne Służby Zatrudnienia (użytkownik), pracodawcy, w tym przedsiębiorcy (użytkownik), Młode i/lub Samotne Matki (odbiorca). Cel: Wypracowanie i przetestowanie modelu współpracy PSZ z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy młodym matkom zagrożonym wykluczeniem społecznym do 15 stycznia 2014 r	Powstanie Centrum Aktywnej Mamy, którego zadaniem będzie pomóc kobietom w utrzymaniu aktywności zawodowej oraz nieosłabianie ich pozycji na rynku pracy. Testy talentów jako innowacyjne narzędzie dla doradców zawodowych i doradców kariery, pracujących z młodymi matkami Ekstranet z innowacyjną platformą współpracy Państwowych Służb Zatrudnienia z przedsiębiorcami	Platforma internetowa - Giełda	Powstanie Centrum Aktywnej Mamy Skierowane tylko do Matek
INNOWACYJNE WYKORZYSTANIE COACHINGU DO WSPIERANIA RÓWNOWAGI PRACA - RODZINA	Odbiorcy – Rodzice Użytkownicy – Przedsiębiorcy, Pracodawcy, doradcy zawodowi, pracownicy działów personalnych,	Podręcznik coachingu godzenia życia zawodowego i rodzinnego obejmujący 4 kategorie: 1. Wprowadzenie	Promowanie elastycznych form zatrudnienia Coaching Godzenie życia	Podręcznik Skierowany jest również do mężczyzn



01.06.2011 – 31.03.2014	Human Resources firm Cel: Wzrost skuteczności w rozwiązywaniu problemów godzenia życia zawodowego i rodzinnego małopolskich pracujących i niepracujących rodziców do marca 2014 roku.	zawierające opis tematyki godzenia życia zawodowego i rodzinnego, charakterystykę usługi coachingu oraz instrukcję korzystania z podręcznika. 2. Narzędzia w oparciu o które specjalista/ka coachingu godzenia życia zawodowego i rodzinnego może wspierać rodzica. Znajduje się tu opis dwóch narzędzi do pracy indywidualnej – „Indywidualny Plan Godzenia Życia Zawodowego i Rodzinnego”, „Zeszyt Indywidualny Bilans-Balans” oraz jednego do pracy grupowej – „Klub Rodzica”. 3. Pakiet Szkoleniowy przedstawiający możliwości związane z pracą grupową z rodzicami w procesie wspierania ich w budowaniu równowagi na linii praca-rodzina. W tej części podręcznika znajdują się gotowe moduły szkoleniowe, odzwierciedlające różne perspektywy oraz różne propozycje rozwiązań. Dzięki temu każdy rodzic, któremu towarzyszy specjalista/ka coachingu godzenia życia zawodowego i rodzinnego będzie w stanie w sposób świadomy i przemyślany opracować indywidualną, wąsko dedykowaną do swoich potrzeb zawodowych i rodzicielskich strategię godzenia życia zawodowego i rodzinnego. 4. Niezbędnik zawiera słowniczek pojęć używanych w podręczniku, opis metod	zawodowego i rodzinnego	
------------------------------------	---	--	--------------------------------	--



		pracy wykorzystywanych w ramach pracy indywidualnej czy grupowej z rodzicem, wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu, listę wszystkich ćwiczeń prezentowanych w części szkoleniowej podręcznika jak również materiały audio, na których znalazły się nagrane dwie rzeczywiste sesje coachingowe.		
GPS DLA RODZINY 01.03.2012- 31.12.2014	ODBIORCY- kobiety po urodzeniu dziecka, w trakcie urlopu macierzyńskiego lub urlopu wychowawczego, kobiety w szczególności powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka, które nie podjęły zatrudnienia po jego urodzeniu. UŻYTKOWNICY – pracownicy OPS, PCPR oraz PUP zajmujący się problematyką wykluczenia społeczno-zawodowego kobiet Cel: Zwiększenie w ciągu 22 miesięcy skuteczności działań instytucji rynku pracy i pomocy społecznej w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej kobiet matek znajdujących się w szczególnie niekorzystnym położeniu na rynku pracy poprzez wypracowanie i wdrożenie innowacyjnego NASZK na obszarze powiatu polickiego.	Produkt finalny – podręcznik, zawierający opis narzędzia NASZK, wskazówki do jego stosowania oraz wszelkie materiały wspomagające, wypracowane podczas wdrażania projektu. NASZK to Narzędzie Aktywizacji Społeczno-Zawodowej Kobiet, które składa się z dwóch instrumentów: profilaktycznego i interwencyjnego. Elementy składowe NASZK: w ramach powyższych instrumentów to: poradnik dla matek, wizyty w domach, Klub Matki, Dyżurna Opieka Kryzysowa oraz instrumenty aktywnej integracji i instrumenty rynku pracy dobrane do indywidualnych potrzeb odbiorcy.	Aktywizacja zawodowa kobiet	Podręcznik Wizyty w domach Klub Matki



MODEL MOBILNEGO CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ 01.07.2011 – 31.01.2014	Odbiorcy: Kobiety, osoby bezrobotne Użytkownicy: Instytucje rynku pracy. Cel: Zwiększenie skuteczności działań podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet zamieszkałych w gminach wiejskich lub na obszarze wiejskim gminy miejsko-wiejskiej powiatu inowrocławskiego, prowadzących do poprawy ich zatrudnialności. Miarą sukcesu będzie wzrost udziału odbiorców projektu w korzystaniu z usług i instrumentów rynku pracy oraz wzrost ich zatrudnialności.	Produkt finalny: Model Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej (MMCAZ) MMCAZ polega na prowadzeniu działań z zakresu aktywizacji zawodowej na rzecz bezrobotnych kobiet zamieszkałych na wsi w ramach Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej (MCAZ), która działać ma w ramach struktury Centrum Aktywizacji Zawodowej (CAZ) w Powiatowym Urzędzie Pracy. Innowacja opiera się na mobilności przygotowanych zespołów pracowników PUP oraz multiplikacji usług i instrumentów rynku pracy do grupy odbiorców projektu, która do tej pory w ogóle lub w niewielkim zakresie z nich korzystała. Produktu finalny: 1. Przewodnik pn. „Program Pracy Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej”. 2. Koncepcja funkcjonowania Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej. 3. Podręcznik trenera. Szkolenie z metodyki pracy. 4. Podręcznik uczestnika. Szkolenie z metodyki pracy. 5. Podręcznik trenera. Szkolenie z zakresu motywacji do pracy z grupą odbiorców projektu MCAZ.	Aktywizacja bezrobotnych kobiet	Ukierunkowanie wyłącznie na aktywizację zawodową kobiet z terenów wiejskich
---	---	---	--	--

		6. Podręcznik uczestnika. Szkolenie z zakresu motywacji do pracy z grupą odbiorców projektu MCAZ.		
MODEL AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ RODZICÓW SAMOTNIE WYCHOWUJĄCYCH DZIECI POZOSTAJĄCYCH BEZ ZATRUDNIENIA 01.06.2011-30.05.2014	Użytkownicy produktu - Powiatowe Urzędy Pracy oraz Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej. Wojewódzkie Urzędy Pracy, Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej, Powiatowe Rady Zatrudnienia, Wojewódzkie Rady Zatrudnienia, Komitet Monitorujący PO KL, MPiPS (Departament Rynku Pracy). Odbiorcami produktu - bezrobotni samotni rodzice zarejestrowani w PUP Cel: Wypracowanie i upowszechnienie polskiego modelu aktywizacji zawodowej samotnych rodziców wykorzystującego standard usługi aktywizacyjnej świadczonej BSR przez partnera ponadnarodowego. Jednocześnie projekt ma skierować uwagę na specyficzną sytuację tej grupy oraz podkreślić konieczność profilowania działań dla jej aktywizacji zawodowej.	Produktem finalnym projektu będzie Model aktywizacji samotnych rodziców - profesjonalna i wystandaryzowana usługa, opierająca się na zasadach: „najpierw praca” oraz spersonalizowanego podejścia. Projekt ma wypracować standard programów aktywizacyjnych samotnych bezrobotnych rodziców, które w sposób skuteczny wspierałyby tą grupę w pozyskiwaniu i utrzymywaniu zatrudnienia, oraz zwrócić uwagę na specyfikę tej grupy i konieczność odpowiedniego profilowania programów wsparcia. Instrumenty wsparcia, które zostaną wypracowane w projekcie będą się opierać na spersonalizowanym podejściu do uczestników. Model zakłada realizację określonego w czasie programu (maks. 12 miesięcy), który koncentruje się na faktycznym doprowadzeniu do zatrudnienia (podejście: „najpierw praca”), a nie na samym podniesieniu kwalifikacji. Na produkt finalny będą się składać: - rekomendacje dot. współpracy publicznych służb zatrudnienia z instytucjami niepublicznymi w zakresie świadczenia usług aktywizacyjnych dla	Zwiększenie aktywizacji zawodowej	Skierowany do samotnych rodziców Mapa sojuszników (instytucje i podmioty) oferujących komplementarne wsparcie



		grupy bezrobotnych samotnych rodziców, - opis kompetencji doradców i procedury rekrutacyjne, - program przygotowania doradcy do pracy z uczestnikami projektu (uwzględniający problematykę równości szans, zarządzanie konfliktem, ochronę prawną dzieci, diagnozowanie potrzeb i umiejętności uczestników, zakładanie działalności gospodarczej itp.), - standard usługi aktywizacyjnej, zawierający charakterystykę poszczególnych etapów i działań podejmowanych w ich trakcie oraz optymalnej oferty wsparcia warsztatowo-szkoleniowego udostępnianej uczestnikom, - program warsztatów nt. prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, pisania CV, poszukiwania ofert pracy w Internecie, zawierający wskazówki metodyczne dla prowadzących doradców oraz udostępniający przewodniki do samodzielnego wykorzystania przez uczestników, - mapa sojuszników uwzględniająca instytucje i podmioty, które oferują wsparcie komplementarne do działań podejmowanych w projekcie (opiekuńcze, pomocy społecznej, szkoleniowe), - schemat współpracy z pracodawcami lokalnymi		
--	--	---	--	--



		uwzględniający rozpoznawanie potrzeb pracodawców lokalnych, budowanie bazy ofert pracy oraz zachęcania do zatrudnienia uczestników projektu.		
PI – NOVUM SUBSYDIUM 01.05.2012 – 30.04.2015	Użytkownicy produktu: 1.wymiar docelowy (1W) – wszyst. PUP w kraju, 2.wymiar upowszechniania i włączania w ramach projektu (2W)– wszystkie PUP woj., 3.wymiar testowania w ramach projektu (3W)– odbywać się będzie w MUP (liczba bezrob. w IIIkw2011-pow. 10tys., obszar usługowo-przemysłowy). Odbiorcy produktu: 1W-wszystkie zainteresowane bezrobotne Kd6 zarejestrowane UP w kraju, 2W-wszystkie zainteresowane bezrobotne Kd6, zarejestrowane w UP w woj., 3W-60 Kd6 z MUP. Cel: Zwiększenie aktywizacji zawodowo-społecznej i ułatwienie powrotu/wejścia na rynek pracy 60 bezrobotnym kobietom wychowującym dziecko/ci do lat 6 poprzez zastosowanie przez MUP Kielce innowacyjnej formy wsparcia - subsydium 1/2 etatu w latach 2012-2015	Produktem finalnym projektu jest: metoda wsparcia opisana w formie skryptu, na który składa się opis innowacyjnej formy wsparcia dla zarejestrowanych w UP, bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 – subsydium 1/2 etatu i opis procedur jej stosowania. Będzie ona mogła być stosowana przez wszystkie UP, jeśli znajdzie się w Ustawie. Założono, że będzie trwała max. 12 m-cy, finansowana z FP i koszt stypendium wynosić będzie 130% zasiłku dla bezrobotnych. Kd6 skierowana na tę formę nie będzie wyrejestrowywana z UP, co pozwoli utrzymać stały kontakt, monitoring przebiegu wsparcia i oddziaływać na dalszą jej ścieżkę aktywizacji.	Zwiększenie aktywizacji zawodowej kobiet	Subsydium 1/2 etatu Bezrobotne kobiety wychowujące dzieci do lat 6

2.4.2 EFEKTYWNOŚĆ KOSZTOWA I CZASOWA PROJEKTU

Beneficjent wskazuje na koszty wdrożenia Modelu w jego treści. Wskazane kwoty są bardzo zróżnicowane i zależą w szczególności od:

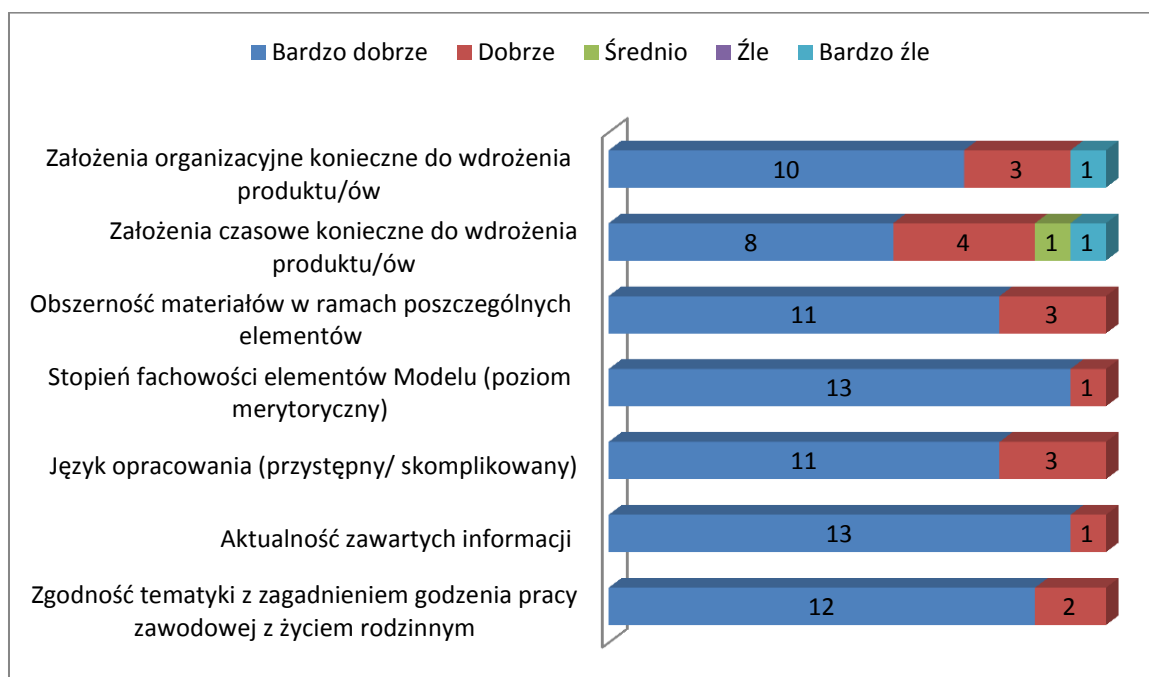
- struktury własności zakładu pracy, który chce wdrożyć dany element,
- wielkości zatrudnienia,
- liczby składowych elementu, które zaplanowano objąć wdrożeniem.

W większości przypadków wykazano koszty zewnętrzne ponoszone przez podmiot (zakład pracy, instytucje szkoleniową lub panią) zainteresowany wdrożeniem danego elementu, dzięki czemu zastosowanie Modelu można oszacować finansowo.

Odnosząc się do kosztów wdrożenia ewaluatorzy uważamy, iż są to wg nas wartości bardzo szacunkowe. Dysponując profesjonalnymi narzędziami, które mają być wyłącznie zaimplementowane czy dostosowane do danej sytuacji, możemy mieć do czynienia ze znacznie niższymi kosztami pracy trenerów/ doradców. Również wsparcie towarzyszące może mieć drugorzędne znaczenie. Pamiętajmy, iż podmioty (zarówno instytucjonalne, jak i fizyczne) dokonując wszelkich zakupów stosują zasady konkurencyjności. To oraz fakt, iż profesjonalizm i kwalifikacje na etapie korzystania z produktu nie będą już aż tak determinowały skuteczności wdrożeń (jak w fazie opracowywania Modelu) prawdopodobnie spowoduje, iż koszty te będą znacznie niższe.

Podczas badania zewnętrznego zarówno kobiety, jak i pracodawcy potwierdzili efektywność kosztową oraz czasową. Na pytanie dotyczące oceny założeń czasowych koniecznych do wdrożenia produktu 12 pracodawców oceniło je pozytywnie (86%), 13 pozytywnie oceniło założenia organizacyjne konieczne do skorzystania z Modelu (93%).

Wykres 1. Jak ocenia Pan/i... opracowany w projekcie Model ?



Analizując koszty wdrożenia poszczególnych elementów oraz omawiając je z respondentami badania możemy wyciągnąć wniosek (ogólny dla wszystkich części), iż przewidziane koszty nie są aspektem, który w ocenie badanych pracodawców w sposób negatywny wpływałby na postrzeganie Modelu.

Tabela 13. Ocena przez pracodawców szacunkowych kosztów wdrożenia poszczególnych elementów Modelu

Numer i nazwa elementu	Odpowiedni	Zbyt duży	Zbyt mały	Nie mam zdania
Element nr 3 - Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy	64%	7%	7%	22%
Element nr 4 - Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy	43%	14%	0%	43%
Element nr 5 - System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn	57%	14%	0%	29%
Element nr 6 - Model Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Płcią i Wiekiem w Zakładzie Pracy	43%	21%	0%	36%
Element nr 7 - Model elastyczności czasu i miejsca pracy	43%	14%	0%	43%
Element nr 8 - Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną	43%	14%	7%	36%
Element nr 9 - Program warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach	29%	29%	0%	42%
Element nr 10 - Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet	43%	14%	7%	36%
Element nr 12 - Program oraz zalecenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy (model adaptacji do pracy)	21%	29%	21%	29%
Element nr 14 - Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy i doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów	29%	29%	7%	35%
Element nr 15 - Programy i założenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery)	36%	14%	14%	36%
Element nr 16 - Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej	29%	14%	7%	50%

Powyższe wyniki wskazują, że procent respondentów określających koszty jako zbyt wysokie w żadnym przypadku nie przekracza 30%. Wg ewaluatorów 70% wskaźnik nie negujących zaproponowane koszty jest akceptowalny i świadczy o efektywności ekonomicznej Modelu.

Dla oszacowania efektywności Modelu Realizator w trakcie ewaluacji wewnętrznej zapytał użytkowników o to, czy mają uwagi co do informacji/zagadnień, o które poszczególne elementy powinny być uzupełnione oraz w oddzielnym pytaniu, które mogłyby być usunięte. Odnośnie elementów dotyczących prowadzenia zajęć/ seminariów użytkownicy byli pytani o zmiany, które należałoby wprowadzić. Wyniki tych badań wskazują jednoznacznie, że elementy oraz cały Model są oceniane bardzo dobrze, jako o odpowiedniej ilości treści/ tekstu i zakresie. Niezgłaszane były raczej uwagi co do aspektów, które należałoby poprawić. Użytkownicy nie wskazują na treści wg nich zbędnych lub takich, których im zabrakło.

Efektywność należałoby rozważyć również z punktu widzenia czasu, który jest niezbędny do prawidłowego zapoznania się z Modelem oraz jego wdrożenia. Punktem wyjścia dla nas były wyniki ewaluacji wewnętrznej, które w oparciu o ten aspekt klasyfikują projekt jako efektywny. Badani zdają się akceptować koszty wdrażania poszczególnych elementów oraz czas konieczny na ich wdrożenie. Na pytanie zadawane w ramach ewaluacji wewnętrznej o możliwość zmniejszenia kosztochłonności i czasochłonności elementów odpowiadają negatywnie. Oto niektóre z wyników:

- element 4 i 5 - 1 z 2 osób dostrzegła możliwość zmniejszenia czasochłonności i kosztochłonności elementu, nie wskazując jednocześnie propozycji,
- element 6 - 1 osoba wskazuje, że można byłoby zmniejszyć kosztochłonność elementu poprzez opracowanie szkoleń e-learning, jednocześnie wszyscy wskazują, iż czasochłonności zmniejszyć nie można,
- element 8 - pracodawcy nie mają pomysłu na zmniejszenie kosztochłonności i czasochłonności wdrażania elementów,
- element 9 - wyłącznie 1 pani dostrzega możliwość zmniejszenia kosztochłonności elementu poprzez skrócenie warsztatów
- w elemencie 13 pojawiła się uwaga: *„Spotkania doradcze mogłyby odbywać się w ciągu trzech godzin (a nie 4), z tym, że seminarium powinno zostać wydłużone, ale istnieje możliwość przeprowadzenia spotkań w ciągu 1 dnia.”*
- element 1 obrazuje następujące uwagi: *„ze względu na czasochłonność-za długo-Pracodawcy, dane statystyczne -za dużo”; „Główną uwagą było, że raport jest zbyt obszerny (dla pracodawców nie dysponujących czasem) oraz że jest zbyt dużo danych statystycznych”*
- odnośnie elementu 2 jedna osoba zgłosiła następującą: forma jest bardzo obszerna i jest to zniechęcające, szczególnie w sytuacji kiedy jest się pracującą matką i nie ma się za wiele czasu dla siebie, pracodawca wskazał: *„Moim zdaniem raport ma tak rozbudowaną strukturę i zawiera bardzo dużo treści, tak, że nie jest zbyt czytelny i przyswajalny, jeżeli chcielibyśmy przeczytać go jednorazowo.”*
- zespół projektowy zaś wskazuje, iż: (1) Około 4-4,5 godziny zajęło dwóm Paniom zapoznanie się z „Raportem dotyczącym analizy polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia”, dostępnym na stronie internetowej projektu w zakładce „Przepisy prawne regulujące elastyczność zatrudnienia”; (2) Około 2-2,5 godziny zajęło dwóm Paniom zapoznanie się Raportem nt. sytuacji rodziców na rynku pracy, dostępnym w formie rozwijanych zagadnień, na stronie internetowej projektu w zakładce „Rodzice na rynku pracy”

Należy jednak podkreślić, iż liczba respondentów i rozmówców mająca uwagi co do możliwości zmniejszenia czasochłonności i kosztochłonności jest niewielka, co wskazuje na pozytywny odbiór Modelu w tym obszarze badania.

WNIOSKI

- Oceniany projekt jest wyjątkowy i inny na tle projektów o podobnej tematyce realizowanych ze środków PO KL.
- Mimo tego, iż z założenia wdrożenie Modelu generuje pewne koszty po stronie zainteresowanych, nie jest to aspekt, który dyskryminowałby narzędzia oraz powodował zniechęcenie użytkowników.

REKOMENDACJE

Wyniki badań wskazują, iż Model w wysokim stopniu oceniony został jako efektywny, stąd uważamy, iż zmiany w tym zakresie nie są konieczne, ani pożądane.

2.5 TRWAŁOŚĆ

Trwałość rozpatrywaliśmy podczas badania jako występowanie i utrzymanie pozytywnych efektów wdrożenia projektu po zakończeniu finansowania ze źródeł zewnętrznych. Takie efekty wg nas mogą zostać osiągnięte w momencie wystąpienia następujących przesłanek:

- ogólnej, pozytywnej oceny produktu (Modelu),
- woli i możliwości jego wdrożenia w firmach,
- chęci skorzystania z wypracowanych narzędzi przez osoby fizyczne,
- dobrej opinii o Modelu, wyrażanej jako rekomendacje i polecenie osobom trzecim przez tych, którzy Model poznali i z niego skorzystali.

Już w badaniu prowadzonym w ramach ewaluacji wewnętrznej dostrzegaliśmy dobrą i pozytywną ocenę wszystkich elementów oraz deklarację ze strony uczestników, co do polecenia Modelu bliskim i znajomym. Wyniki badań rokują na spełnienie kryterium trwałości (ocena dotyczy wszystkich elementów, w których pytanie zostało zadane). Elementy 3, 10 (pracodawcy) 12, 14, 15, 16, 17 przez 100% badanych zostały wskazane jako godne polecenia znajomym/ rodzinie/ koleżankom/ kolegom. W przypadku elementów 9 i 10 (panie) taką deklarację przedstawiło 87% badanych.

Prowadząc badanie zewnętrzne poprosiliśmy pracodawców, aby odnieśli się do tego czy wykorzystają informacje zawarte w Modelu w praktyce oraz czy postarają się umożliwić elastyczne formy zatrudnienia w zakładzie pracy, który reprezentują. W obu przypadkach otrzymaliśmy twierdzące odpowiedzi w 86%. Kobiety równie chętnie wykorzystają informacje wskazane w Modelu - zarówno kobiety zatrudnione, jak i pozostające bez zatrudnienia w 83% udzieliły takiej odpowiedzi. 67% pań zatrudnionych i 83% niezatrudnionych potwierdziło, iż chętnie uczestniczyłyby w dodatkowych

formach szkoleń i doradztwa, w wyniku których łatwiej byłoby im pogodzić życie zawodowe i rodzinne. Powyższe dane wg nas rokuja, iż produkt będzie wykorzystywany w przyszłości, ze względu na pozytywny odbiór i zainteresowanie grup, którym jest dedykowany.

Panie, które uczestniczyły w projekcie ustosunkowały się również do elastycznych form zatrudniania, jako oczekiwanej przez nie formy świadczenia pracy. Wśród kobiet zatrudnionych wyłącznie 50% zadeklarowała, iż chciałoby takiej formy zatrudnienia, jednak wśród pań pozostających bez pracy odsetek ten był zdecydowanie wyższy i wynosi 83%. 100% badanych pracodawców potwierdziło, iż wg nich zakład pracy ma obowiązek wdrożyć rozwiązania ułatwiające godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

Pracodawcy trwałość projektu ocenili bardzo wysoko. Skala oceny tego kryterium była wyjątkowo jednolita dla grupy zakładów pracy, co wskazywałoby, iż żadna z proponowanych form wsparcia (seminaria, raporty czy modele wdrożeniowe) nie cieszyła się wyjątkowo dużym uznaniem lub wyjątkową niechęcią badanych. Średnia ocena pracodawców kryterium trafności dla poszczególnych elementów kształtuje się następująco:

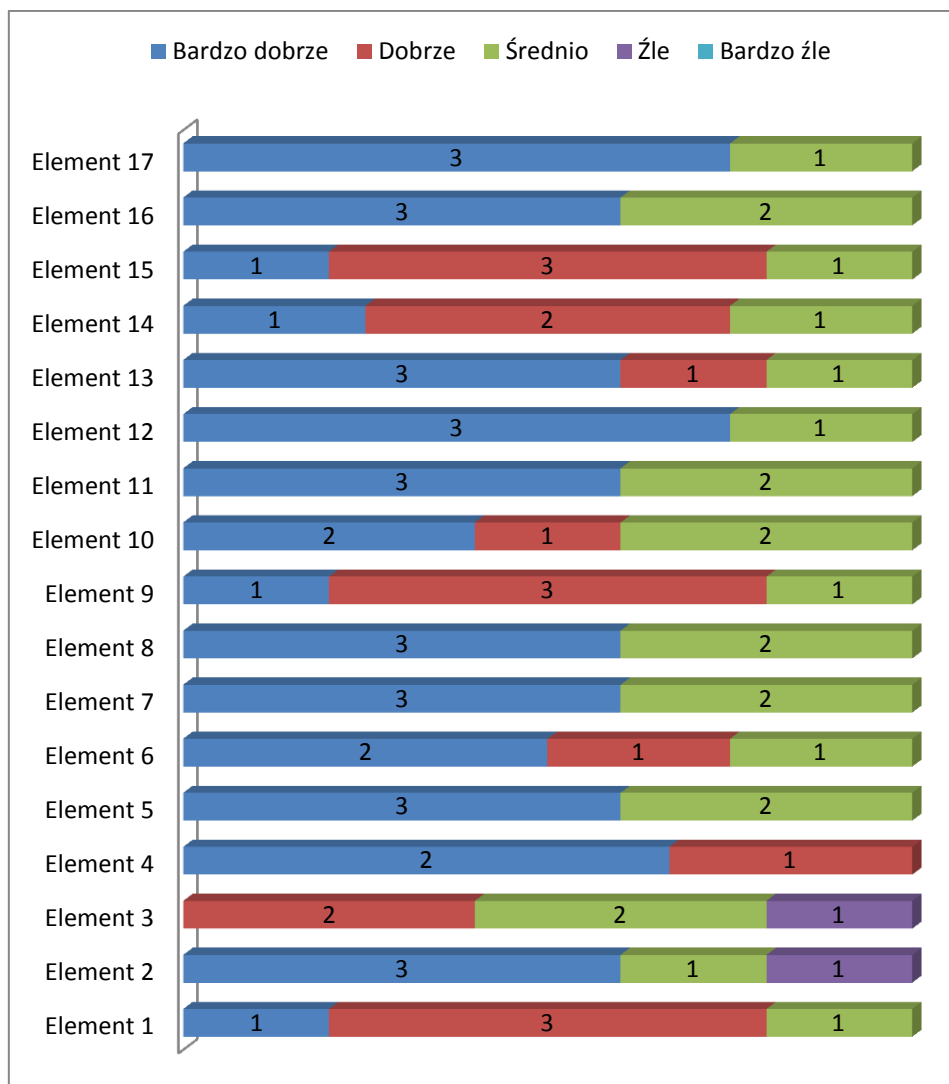
Tabela 14. Jako ocenia Pan/i poszczególne elementy pod względem trwałości? Pracodawcy

Numer i nazwa elementu	Średnia ocena trwałości, gdzie 5 oznacza bardzo dobrze, 1 - bardzo źle
Element nr 1 Raport na temat sytuacji rodziców na rynku pracy	4,6
Element nr 2 Raport z analizą polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia	4,4
Element nr 3 Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy	4,3
Element nr 4 Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy	4,5
Element nr 5 System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn	4,5
Element nr 6 Model Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Płcią i Wiekami w Zakładzie Pracy	5
Element nr 7 Model elastyczności czasu i miejsca pracy	5
Element nr 8 Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną	4,5
Element nr 9 Program warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach	4
Element nr 10	4,7

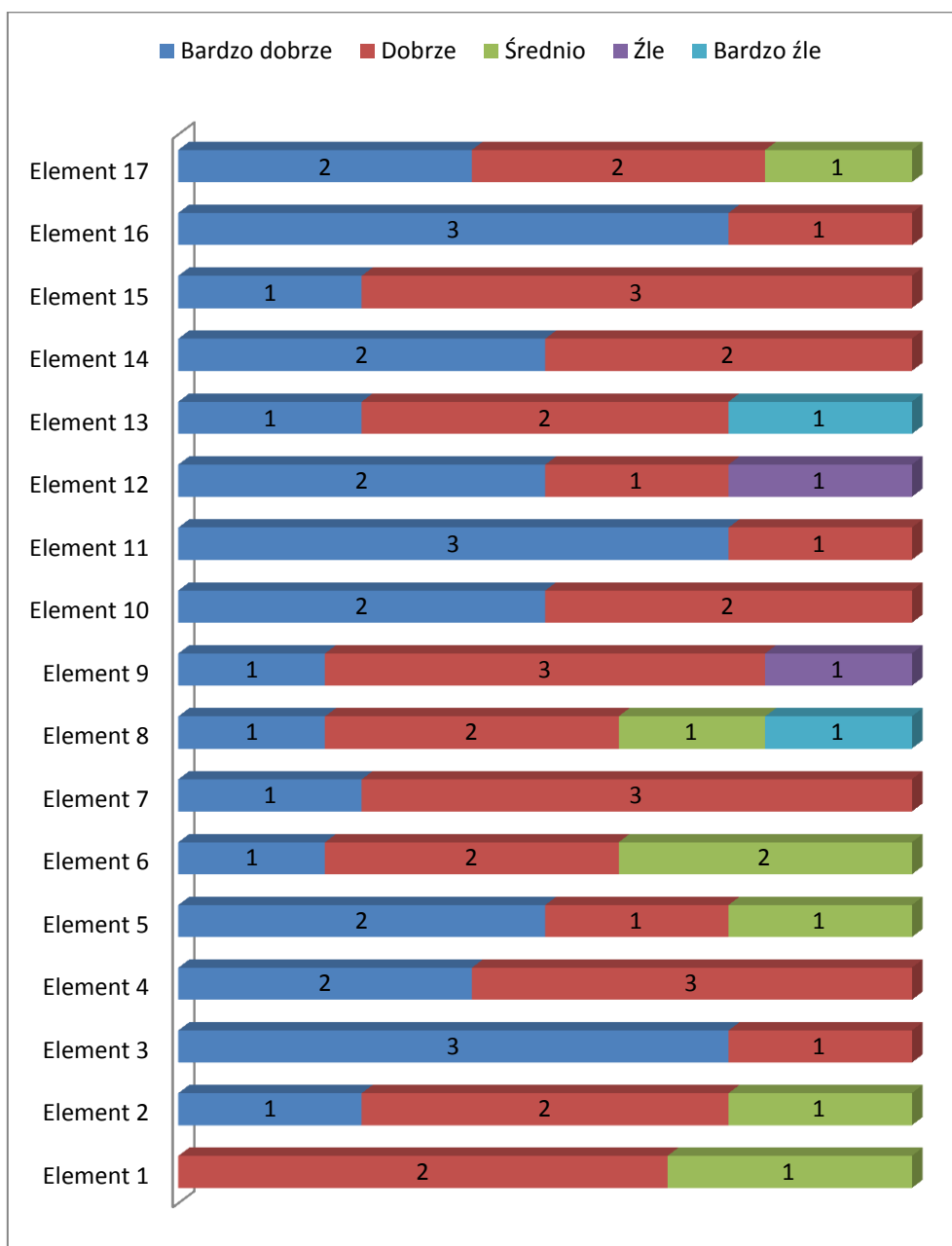
Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet	
Element nr 11 Internetowa giełda pracy dla kobiet przebywających na urloпах	4,7
Element nr 12 Program oraz zalecenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy (model adaptacji do pracy)	4
Element nr 13 Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych	4
Element nr 14 Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy i doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów	4
Element nr 15 Programy i założenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery)	5
Element nr 16 Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej	5
Element nr 17 Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracowników na urloпах macierzyńskich/wychowawczych	5

Panie również zapytaliśmy o trwałość Modelu (definiując ją podczas badania oraz umożliwiając brak odpowiedzi ze względu na nieznajomość elementu). Odpowiedzi wskazują na spełnienie kryterium trwałości, przy czym w większym stopniu panie pozostające bez zatrudnienia wskazują na prawdopodobieństwo wykorzystywania produktu po zakończeniu projektu.

Wykres 2. Jako ocenia Pani poszczególne elementy pod względem trwałości? Kobiety zatrudnione



Wykres 3. Jako ocenia Pani poszczególne elementy pod względem trwałości? (Kobiety pozostające bez zatrudnienia)



Ewaluatorzy oceniają wypracowany Model co do zasady jako spełniający kryterium trwałości. Opracowane treści są uniwersalne i wg nas będą możliwe do samodzielnego wdrażania przez pracodawców i instytucje rynku pracy, również zainteresowane panie będą mogły w przyszłości z niego skorzystać.

WNIOSKI

- Model jest w wysokim stopniu uniwersalny, możliwy do samodzielnego modyfikowania i doskonalenia przez kompetentną kadre, tj.: odpowiednie służby u pracodawców, trenerów i doradców w instytucjach,
- Jego niewątpliwym atutem jest bezkosztowy sposób utrzymywania forma plików WORD i PDF (poza Giełdą pracy) nie generuje kosztów związanych z nakładami koniecznymi w związku z eksploatacją narzędzia, co daje nadzieję na długotrwałe upublicznianie wypracowanych narzędzi,
- Ważnym argumentem dla jego stosowania jest nieodpłatność - przekazanie Modelu i dowolność w jego stosowaniu wg nas przełoży się na liczne modyfikacje autorskie zainteresowanych tematyką, co będzie sprzyjało realizacji celu ogólnego.
- Osoby i podmioty testujące nie wskazują ryzyk związanych z wdrożeniem i wykorzystaniem Modelu na szerszą skalę, nie definiują również jego słabych stron. W opinii ewaluatorów jest to dowód wysokiej jakości narzędzi, ale również być może niska zdolność do definiowania takich uwag (niewystarczająca świadomość, trudna tematyka, rozbudowane badania, niewystarczające zaangażowanie). Jako potencjalne trudności badani wskazują na aspekty techniczne (długość dojazdów, potrzeba kolejnej edycji, za mało spotkań, więcej filmików) co wg nas wskazuje, iż niewłaściwie rozumiano prośbę o uwagi o charakterze systemowym, które mogłyby ukierunkować ewentualne zmiany.

REKOMENDACJE

Mając na uwadze dążenie do jak najpowszechniejszego wykorzystania produktu rekomendujemy opracowanie krótkiego narzędzia (kwestionariusz z zamkniętymi pytaniami, który badałby problemy i potrzeby), z którego wynikałoby, jaki element jest danej osobie/ instytucji dedykowany.

2.6 UŻYTECZNOŚĆ

W trakcie prowadzonego badania dokonaliśmy analizy danych zastanych poprzez weryfikację kwestionariuszy wypełnianych przez uczestników projektu (zarówno użytkowników, jak i odbiorców), kadre prowadzącą zajęcia oraz zespół projektu. Na uwagę zasługuje bardzo szczegółowy i dokładny monitoring realizacji projektu - szczególnie szeroko rozumianego zadowolenia jego uczestników. Niemal na każdym etapie realizacji wszyscy zainteresowani opiniowali testowany element lub jego część, rozpatrując jego cechy na poziomie kryteriów ewaluacyjnych:

- trafności,
- użyteczności,
- skuteczności,
- efektywności (dotyczącej raczej wykorzystywanych zasobów ludzkich niż ekonomicznych).

Użyteczność rozpatrywaliśmy, jako kryterium, które pozwala ocenić, do jakiego stopnia oddziaływanie projektu odpowiada potrzebom grupy docelowej. Zastanawialiśmy się, czy zmiany wywołane realizacją projektu są korzystne z punktu widzenia jego beneficjentów. W wyniku analizy materiału możemy wyciągnąć następujące wnioski:

- respondenci badania uznali elementy jako kompletne, zrozumiałe i optymalne merytorycznie,
- uczestnicy co do zasady są zadowoleni z treści, które są przedmiotem poszczególnych elementów: oceniają ją jako przydatną i adekwatną,
- odbiorcy nie napotykają trudności w zrozumieniu treści materiałów,
- potwierdzają również, iż czas związany z wdrożeniem danego elementu (przeczytaniem, uczestnictwem w spotkaniu, podjęciem odpowiednich czynności) co do zasady jest dla nich odpowiedni i akceptowalny,
- zapytani o konieczne zmiany badani negują ich konieczność, stwierdzając że materiały nie wymagają zmiany i uszczegółowienia.

Wśród opinii dotyczących wypracowanego produktu sporadycznie zdarzają się - choć podkreślamy, że mają charakter incydentalny - takie, które sugerują, iż tematyka materiałów jest nieadekwatna do oczekiwań („*Środowisko w jakim żyję i pracuję nie przymusza mnie do tak głębokiej analizy problemów, które były rozpatrywane na szkoleniu*”,

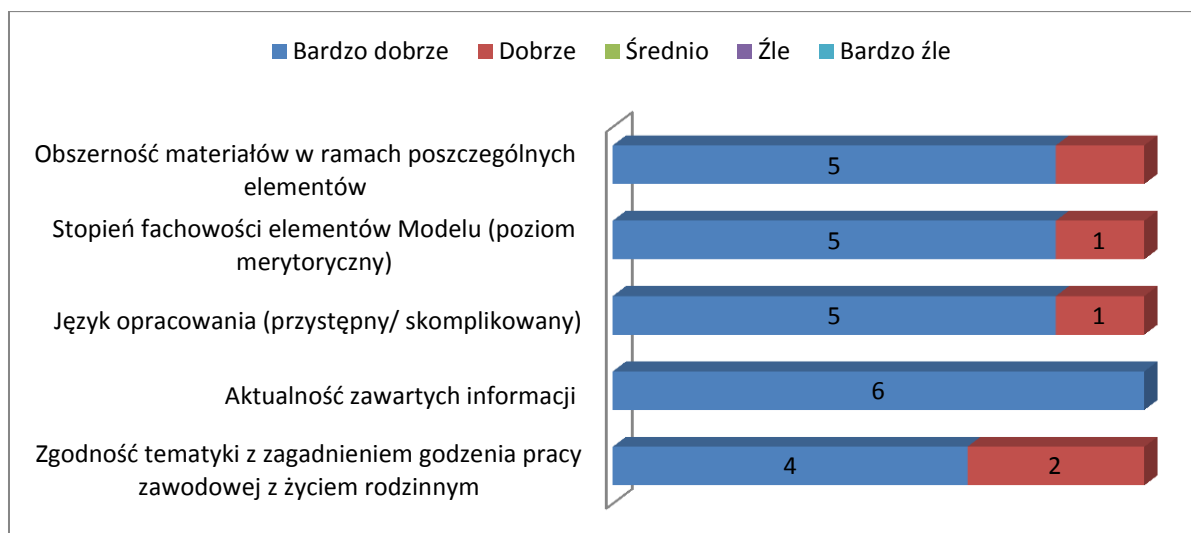
„*Moja praca oraz odległość jaką muszę pokonać dojeżdżając na zajęcia są dużym utrudnieniem*”). Jednak większość komentarzy jest przychylna („*Dla mnie było super*”, a pytania o możliwe zmiany są opiniowane następująco: „*Nic. Dla mnie były interesujące chłonełam wiedzę całą*”, „*Nic, tematyka i treść są bardzo łatwo przyswajalne*”). Zadowolenie i dobrą ocenę deklarują zarówno kobiety pracujące, niepracujące jak i pracodawcy.

Uczestnicy niechętnie komentują możliwości zmiany i ewentualnej korekty opracowań w aspektach związanych z wiedzą i doświadczeniem, co wskazuje na pozytywną ich ocenę i zadowolenie z wypracowanego kształtu. Co ciekawe pytania o najciekawsze i najmniej interesujące zagadnienia w ramach elementów są podobnie oceniane przez badanych bez względu na rodzaj grupy, którą reprezentują.

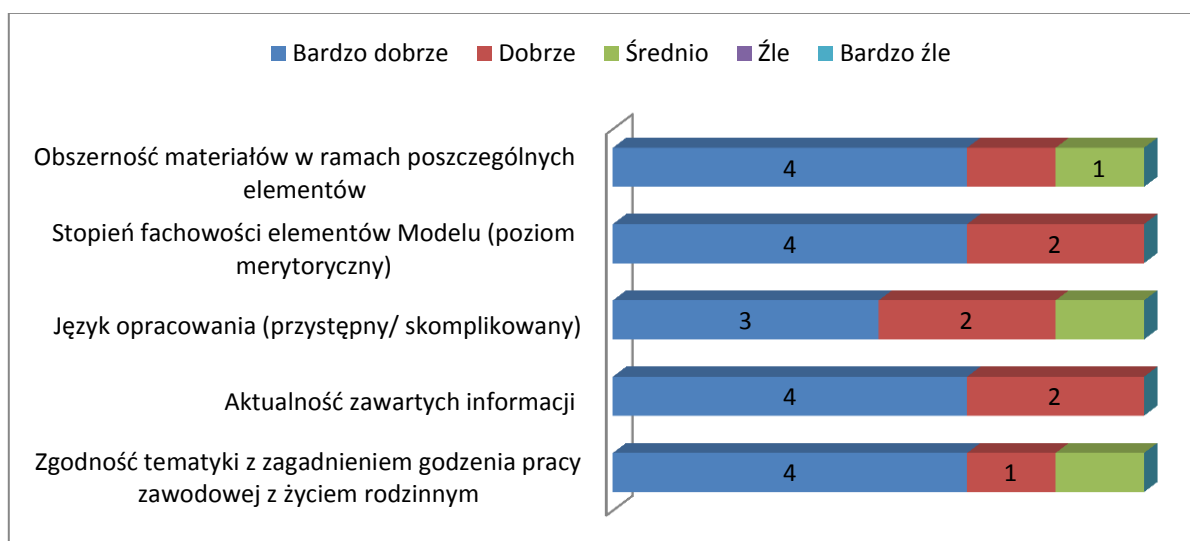
Musimy jednak w tym miejscu podkreślić, że pozytywne komentarze i wyrównane oceny wskazują wysoki ogólny poziom zadowolenia (Na pytanie co, z wypracowanego Modelu Panie oceniają za najważniejsze pojawiały się odpowiedzi: „*Projekt dał mi dużo pozytywnej energii, jestem zadowolona z projektu, wiele wniósł do mojego życia. Uświadomiłam sobie, że wiek nie jest przeszkodą w realizacji projektów, że można wykraczać poza miasto, w których mieszkamy. Mogę poszerzyć moje możliwości szukania pracy. Kurs mnie zmotywował, nauczył pozytywnego myślenia, dał dużo pozytywnej energii i dzięki niemu wiem, że mogę spróbować też w innych miastach. Projekt nauczył mnie dążenia do realizacji celów*”, „*Nasze indywidualne wizje, plany były oceniane pod względem realności*”, „*Proces pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym. Projekt pokazał, że jest to możliwe*”). Badanie zewnętrzne również potwierdziło wysoką ocenę poziomu użyteczności Modelu. Wszyscy badani potwierdzili wysokie zadowolenie z testowanych narzędzi i wskazali, że: (procent wskazuje na wielkość respondentów, która udzieliła twierdzącej odpowiedzi):

- Model zawiera zagadnienia zgodne z zagadnieniami godzenia pracy zawodowej z życiem rodzinnym: pracodawcy- 100%, kobiety pracujące- 67%, kobiety pozostające bez zatrudnienia- 100%
- Zawarte w nim informacje są aktualne: pracodawcy- 100%, kobiety pracujące- 100%, kobiety pozostające bez zatrudnienia- 100%
- Język informacji jest przystępny: pracodawcy- 100%, kobiety pracujące- 83%, kobiety pozostające bez zatrudnienia- 100%
- Model jest na wysokim poziomie merytorycznym: pracodawcy- 100%, kobiety pracujące- 100%, kobiety pozostające bez zatrudnienia- 100%

Wykres 4. Jak ocenia Pani... opracowany w projekcie Model ? (proszę ocenić, gdzie 5 oznacza bardzo dobrze, 4 - dobrze, 3 – średnio, 2 – źle, 1 – bardzo źle) Kobiety pozostające bez zatrudnienia.



Wykres 5. Jak ocenia Pani... opracowany w projekcie Model ? (proszę ocenić, gdzie 5 oznacza bardzo dobrze, 4 - dobrze, 3 – średnio, 2 – źle, 1 – bardzo źle) Kobiety pracujące.



Badania wskazują na większe zaufanie kobiet pozostających bez zatrudnienia do nowatorskich rozwiązań i proponowanych innowacji. Może to wskazywać na gotowość do podejmowania nowych wyzwań, ale może być dowodem większej gotowości na wszelkie rozwiązania, które pozwoliłyby na zmianę sytuacji zawodowej pań.

Dodatkowo badani potwierdzili, iż opracowane elementy są ciekawe (100%, kobiety pracujące - 67%, kobiety pozostające bez zatrudnienia- 100%) oraz dostarczają ważnych i potrzebnych informacji (100%, kobiety pracujące - 100%, kobiety pozostające bez zatrudnienia - 100%).

Zarówno pracodawcy, jak i obie grupy pań wskazują, że wypracowany Model jest możliwy do wdrożenia u każdego pracodawcy, prosto go wdrożyć, okres wdrożenia uzasadnia jego rezultaty oraz jest uniwersalny bez względu na jego wielkość. Grupy badanych wskazały:

Tabela 15. Ocena Uczestników poszczególnych elementów Modelu.

Numer i nazwa elementu	Średnia ocena użyteczności, gdzie 5 oznacza bardzo dobrze 1 - bardzo źle. Pracodawcy	Średnia ocena użyteczności, gdzie 5 oznacza bardzo dobrze 1 - bardzo źle. Kobiety niepracujące	Średnia ocena użyteczności, gdzie 5 oznacza bardzo dobrze 1 - bardzo źle. Kobiety pracujące
Element nr 1 - Raport na temat sytuacji rodziców na rynku pracy	4,2	4,3	4
Element nr 2 - Raport z analizą polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia	4,7	4,3	4
Element nr 3 - Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy	4,5	nd	nd
Element nr 4 - Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy	4,5	nd	nd
Element nr 5 - System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn	4,5	nd	nd
Element nr 6 - Model Zarządzania Zasobami Ludzkimi, Płcią i Wiekami w Zakładzie Pracy	5	nd	nd
Element nr 7 - Model elastyczności czasu i miejsca pracy	5	nd	nd
Element nr 8 - Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną	4,5	nd	nd
Element nr 9 - Program warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach	5	4,8	4
Element nr 10 - Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet	4,8	4,8	3,6

Element nr 11 - Internetowa giełda pracy dla kobiet przebywających na urloпах	4,8	4,6	4,2
Element nr 12 - Program oraz zalecenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy (model adaptacji do pracy)	4	3,8	4,5
Element nr 13 - Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych	4	4,2	4,4
Element nr 14 - Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy i doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów	4	4,5	4,25
Element nr 15 - Programy i założenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery)	5	4,5	4,2
Element nr 16 - Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej	5	5,0	4,4
Element nr 17 - Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracowników na urloпах macierzyńskich/wychowawczych	4,9	4,5	4,25

Wyniki wskazują na to, iż:

- pracodawcy oceniają wszystkie elementy Modelu jako użyteczne, żadna z ocen nie wskazuje na to, iż któryś z elementów oceniany był gorzej, jako mniej przydatny,
- wyniki pań wskazują również na wysoką ocenę użyteczności Modelu, oceny są stosunkowo wyrównane, ocena niższa 10 elementu może wynikać z bardzo emocjonalnego przebiegu (uniezależnionego od projektu oraz tematyki) wsparcia w trakcie testowania w/w elementu (zgodnie z wyjaśnieniem Realizatora). Panie niepracujące najniżej oceniły Element nr 12 - Program oraz zalecenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy (model adaptacji do pracy), choć w innych miejscach ta forma wsparcia cieszyła się dużym zadowoleniem i była pozytywnie oceniana, co wskazywałoby, iż ocena pań w tym przypadku nie jest spójna.

WNIOSKI

- Struktura własności przedsiębiorców, ani wielkość zatrudnienia nie mają wpływu na ocenę Modelu. Podobnie status zawodowy (zatrudnienie bądź jego brak) nie wpływa na wypowiedzi respondentów.
- Wyniki wskazują na silną akceptację Modelu, zarówno pod względem treści, obszerności, jak również zrozumienia.



- Ewaluatorzy po przeanalizowaniu całego materiału oceniają go jako bardzo wartościowe i pomocne narzędzie, które mogłoby w sposób faktyczny przyczynić się do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet.
- Właściwie wdrożony Model powinien być korzystny dla wszystkich: zmniejszyłaby się liczba kobiet bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo, nie byłyby zaburzane relacje pomiędzy pracą a domem, kobiety nie nadużywałyby swoich uprawnień z tytułu ról pełnionych pozazawodowo, zmieniłaby się również ich często roszczeniowa postawa względem pracodawców, pracodawcy nie dyskryminowaliby pań i byłyby one wspierane w godzeniu życiu zawodowego z rodzinnym.

REKOMENDACJE

Mając na uwadze wyniki badań oraz analizę danych wewnętrznych rekomendacje nie zostają przedstawione.