

Raport końcowy

Badanie ewaluacyjne pn. „Ocena sytuacji kobiet w województwie lubelskim w kontekście wsparcia oferowanego w ramach PO KL”

Opracowanie:

Konsorcjum firm:

Zachodniopomorska Pracownia Badawcza

Marta Rzeczkowska-Owczarek

Zachodniopomorska Grupa Doradcza Sp. z o.o.

Zespół w składzie:

Daniel Owczarek

Anna Dmowska

Artur Frąckiewicz

Małgorzata Gajewska

Aleksandra Irańska

Łukasz Kosmala

Emilia Pokropińska

Marta Rzeczkowska-Owczarek

Maria Sienkiewicz

Szczecin, marzec 2013

SPIS TREŚCI

STRESZCZENIE.....	5
SUMMARY	11
WYKAZ SKRÓTÓW	17
SŁOWNICZEK	19
1 WPROWADZENIE.....	21
1.1 Zakres i cele badania	21
1.2 Kryteria ewaluacyjne.....	22
2 OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII.....	23
3 WYNIKI BADANIA.....	27
3.1 Sytuacja kobiet na lubelskim rynku pracy	27
3.2 Charakterystyka uczestniczek projektów	45
3.3 Uczestnictwo w projekcie a zmiany w życiu zawodowym i rodzinnym	58
3.3.1 Motywy uczestnictwa i źródła wiedzy o projekcie	58
3.3.2 Ocena otrzymanego wsparcia	70
3.3.3 Przydatność otrzymanego wsparcia.....	93
4 PODSUMOWANIE.....	102
5 WNIOSKI I REKOMENDACJE	104
6 ANEKS	106
6.1 Case study	106
6.2 Narzędzia badawcze.....	122
7 SPIS TABEL	132
8 SPIS WYKRESÓW	132
9 SPIS MAP	133
10 SPIS RYSUNKÓW	134

STRESZCZENIE

Konsorcjum firm: Zachodniopomorska Pracownia Badawcza oraz Zachodniopomorska Grupa Doradcza Sp. z o.o., w okresie styczeń-marzec 2013 r., zrealizowało badanie pn. „Ocena sytuacji kobiet w województwie lubelskim w kontekście wsparcia oferowanego w ramach PO KL”. Jednostką zlecającą badanie był Departament Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie (pełniący funkcję Instytucji Pośredniczącej PO KL). Odbiorcami wyników niniejszego opracowania, poza DEFS, są wojewódzkie instytucje rynku pracy, które dzięki tym wynikom będą mogły zwiększyć efektywność swoich działań na rzecz poprawy sytuacji kobiet na lubelskim rynku pracy.

Głównym celem badania była ocena sytuacji kobiet na lubelskim rynku pracy w kontekście wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL. Badanie wykazało, iż jedną z podstawowych barier związanych z sytuacją kobiet na lubelskim rynku pracy jest postrzeganie ich (przez pracodawców, ale także przez badane mieszkanki województwa lubelskiego) przez pryzmat przypisanych im ról społecznych oraz przeświadczenie o konflikcie w wywiązywaniu się z obowiązków zawodowych i rodzinnych. Bariery te można określić jako personalne oraz związane z postrzeganiem kobiet przez pryzmat przypisanych im ról społecznych oraz przeświadczenie o nieuchronnym konflikcie w ich odgrywaniu na płaszczyźnie rodzinnej i zawodowej.

Kolejną barierą (personalną), na którą zwracają uwagę badani lubelscy przedsiębiorcy jest wiek. Przy czym w zależności od tego którą kategorię wiekową bierzemy pod uwagę, z wiekiem kojarzone są odmienne, negatywne uwarunkowania związane z zatrudnianiem kobiet. W przypadku kobiet młodych, wymieniane były przede wszystkim zbyt wysokie oczekiwania dotyczące warunków pracy i wysokości płacy, a także potencjalne macierzyństwo, natomiast w przypadku starszych kobiet (po 50 roku życia), to głównie brak zdolności uczenia się i znajomości nowoczesnych technologii informacyjnych. W odniesieniu do pracownic w starszym wieku, pracodawcy wskazywali także na bariery związane z polityką społeczną – przede wszystkim tzw. okres ochronny. Badani pracodawcy wymieniali także barierę o charakterze podażowym – częsty u kobiet brak dopasowania posiadanych kwalifikacji do oczekiwań pracodawców.

Wskazywane przez pracodawców bariery korespondują z opiniami badanych kobiet. Również mieszkanki województwa lubelskiego zwracały uwagę na utrudnienia w odgrywaniu ról społecznych związanych z opieką nad dziećmi, ale także na dyskryminację związaną z wiekiem oraz zbyt niskie wynagrodzenia.

Podczas badań przedsiębiorcy mieli okazję wskazać, jakie ich zdaniem formy wsparcia poprawiłyby sytuację kobiet na rynku pracy. Najczęściej wymieniali kursy oraz szkolenia odpowiadające potrzebom rynku pracy, dłuższe staże/praktyki zawodowe, które pozwolą na wykształcenie konkretnych umiejętności i dadzą możliwość nauki ich praktycznego zastosowania, a także dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Wśród uczestniczek zauważyć można, pozytywną tendencję dobierania projektów pod kątem wsparcia, jakie one oferują – ponad połowa respondentek zadeklarowała, że zdecydowała się na uczestnictwo w danej inicjatywie, właśnie ze względu na to, że oferowany zakres wsparcia odpowiadał jej potrzebom. Niemniej jednak, najwięcej respondentek (spośród wskazujących motywy inne niż przewidziane w kwestionariuszu ankiety) kierowało się chęcią podjęcia zatrudnienia. W dużej

mierze, na powód przystąpienia do projektu wpływał status na rynku pracy – widać wyraźnie, że innymi motywami kierowały się kobiety pracujące, a innymi bezrobotne.

Główne cele, jakie stawiały sobie uczestniczki, decydując się na udział w projekcie, były zbieżne z ich motywami przystępowania do projektów. Niezależnie od statusu na rynku pracy – przede wszystkim chciały poszerzyć już posiadane lub zdobyć nowe kwalifikacje i umiejętności zawodowe. Jedyną istotną różnicą w ich odpowiedziach jest to, że kobiety bezrobotne, dużo częściej wskazywały, że ich celem była poprawa sytuacji materialnej. Odsetek kobiet, które przystępując do projektu, nie stawiały sobie żadnych celów, był niewielki. Niezależnie od tego, w jakim przedziale wiekowym znajdowały się respondentki w momencie przystępowania do projektu, ich cele były podobne.

W każdej z rozpatrywanych kategorii wiekowych respondentek, najczęściej stosowaną formą wsparcia były szkolenia/kursy/warsztaty. W drugiej kolejności, najczęściej udzielano wsparcia w postaci wszelkiego rodzaju doradztwa oraz staży/praktyk (w obu formach wsparcia dominowały uczestniczki najmłodsze).

Udzielenie danej formy wsparcia, w znacznym stopniu determinowane jest przez status na rynku pracy uczestniczki. Największa różnorodność form wsparcia jest widoczna wśród kobiet bezrobotnych. Kobietom tym najczęściej oferowano staże/praktyki/przygotowanie zawodowe, szkolenia/warsztaty/kursy, dotacje oraz poradnictwo zawodowe, czyli formy wsparcia skierowane na podjęcie zatrudnienia. Podobnie w przypadku kobiet nieaktywnych zawodowo, również koncentrowano się na udzieleniu pomocy w postaci szkoleń i staży. W odniesieniu do kobiet pracujących, proponowane wsparcie miało na celu przede wszystkim poszerzenie już posiadanych kwalifikacji.

Najczęstszym źródłem pozyskiwania wiedzy o projektach, w których uczestniczyły badane kobiety były Powiatowe Urzędy Pracy lub Wojewódzki Urząd Pracy – wskazała je niemal połowa kobiet bezrobotnych (osoby te, w drugiej kolejności wskazywały instytucje pomocy społecznej). W ich przypadku urzędy pracy należy uznać zatem za najskuteczniejszy kanał informacji. Część uczestniczek projektów zaczerpnęła wiedzę od rodziny lub znajomych, ze szkoły albo uczelni - niemal połowa respondentek nieaktywnych zawodowo (w ich przypadku, również w drugiej kolejności wskazywano na instytucje pomocy społecznej) oraz z Internetu. Kobiety pracujące z kolei, prawie tak samo często, jak od pracodawcy, o projekcie dowiadywały się od rodziny i znajomych.

Badania wykazały, że udział w projekcie przełożył się na realizację celów indywidualnych respondentek. Wśród kobiet, których oczekiwania zostały zbadane przed zakwalifikowaniem ich do projektu wyższy odsetek deklarował, że wsparcie przełożyło się na realizację ich celów. Spośród badanych, które najczęściej deklarowały, że udział w projekcie nie przełożył się na realizację ich celów, dominowały kobiety bezrobotne oraz bierne zawodowo. Można to wiązać z faktem, że osoby te oczekują po udziale w projekcie głównie znalezienia pracy. Respondentki, które w momencie realizacji badania pracowały, częściej niż pozostałe uczestniczki twierdziły, że udało im się zrealizować swoje plany dzięki wsparciu projektowemu.

Otrzymane wsparcie, spełniło oczekiwania większości respondentek w kontekście realizacji planów, zarówno zawodowych, jak i rodzinnych – odsetek odpowiedzi pozytywnych był najwyższy w kontekście chęci poszerzenia już posiadanych kwalifikacji i umiejętności, natomiast najrzadziej uczestniczkom badania udało się zrealizować cel związany z poprawą sytuacji materialnej.

Działania związane z poznaniem indywidualnych potrzeb uczestniczek, miały miejsce w przypadku 58% respondentek - najczęściej kobiety były proszone o wypełnienie formularza czy też kwestionariusza lub przeprowadzano z nimi rozmowę dotyczącą ich oczekiwań. Warto zaznaczyć, że właśnie te osoby najczęściej twierdziły, że otrzymane wsparcie w pełni odpowiadało potrzebom, jakie zgłosiły, przy czym głównie były to opinie kobiet, które obecnie pracują.

Można zatem przypuszczać, że odsetek kobiet deklarujących, że wsparcie, jakie otrzymały w ramach EFS, przelożyło się na realizację celów, byłby jeszcze większy gdyby podczas rekrutacji (poza upewnieniem się, że kandydatka spełnienia warunki formalne), częściej przeprowadzano diagnozę indywidualnych potrzeb.

Badanie wykazało, że w przypadku zdecydowanej większości uczestniczek nie pojawiły się żadne problemy związane z realizacją projektu, w którym brały udział. Sporadycznie zdarzały się odpowiedzi, z których wynikało, że występowały ograniczenia terytorialne (np. utrudniony dojazd, duża odległość pomiędzy miejscem zamieszkania a miejscem realizacji projektu), a także brak możliwości dostosowania terminów do indywidualnych potrzeb uczestniczki, czy zbyt wąski zakres tematyczny. Prawie co czwarta respondentka wskazująca inne słabe strony projektów uważała, że liczba godzin zajęć, jakie odbywały się w ciągu jednego dnia, była zbyt duża. Zdaniem niektórych uczestniczek badania, najistotniejszą słabą stroną było to, że udział w projekcie nie zagwarantował im pracy.

Z badania ilościowego wynika również, że 8% uczestniczek, w momencie przystępowania do projektu, było kobietami powracającymi na rynek pracy, po urlopie macierzyńskim. Pomimo, że w ramach komponentu regionalnego PO KL, kobiety mogą uzyskać wsparcie w postaci zwrotu kosztów opieki nad dzieckiem, w czasie swojego uczestnictwa w projekcie połowa uczestniczek badania stwierdziła, że nie zaoferowano im takiej pomocy (przy czym 35% jej nie potrzebowało). Tu jednak należy podkreślić, że wsparcie towarzyszące polegające na zapewnieniu opieki nad dziećmi do lat 7 i osobami zależnymi, zgodnie z SzOP PO KL 2007-2013, oferowane było wyłącznie w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL. Niewykluczone zatem, że część kobiet świadomie decydowała się na udział w projekcie, który takiej pomocy nie zakładał, ale inne oferowane w jego ramach wsparcie, było adekwatne do jej potrzeb.

Biorąc pod uwagę powyższe dane należy stwierdzić, że zrealizowane projekty nie uwzględniały w stopniu wystarczającym potrzeb kobiet powracających na rynek pracy, w zakresie pomocy przy opiece nad dzieckiem. Takie wsparcie zaoferowano jedynie 16% uczestniczek.

Jedynie 5% respondentek nie podjęło, ani nie zamierza podjąć, żadnych kroków w kierunku dalszego rozwoju zawodowego. Zdecydowana większość spośród badanych, zdobyła bądź planowała zdobywać nowe kwalifikacje lub umiejętności oraz pogłębiać dotychczasową wiedzę. Plany związane ze znalezieniem nowej, lepszej pracy, wyrażały najczęściej kobiety, które w momencie realizacji badania były bezrobotne, choć na takie plany wskazywały również kobiety pracujące. Warto zaznaczyć, że w tej grupie (kobiet pracujących), zmiana zaszła już w przypadku 44% respondentek (kobiety te znalazły, bądź zmieniły pracę).

Zdecydowana większość respondentek, niezależnie od statusu zawodowego zadeklarowała, że udział w projekcie pozwolił na poszerzenie ich dotychczasowej wiedzy i zdobycie nowych

umiejętności, natomiast dla części badanych, wszystko, czego się nauczyły było nowe. Odpowiedzi wskazujące na brak trafności wsparcia były nieliczne. Również biorąc pod uwagę rodzaj wsparcia, jakie otrzymała uczestniczka, dominują odpowiedzi wskazujące na poszerzenie dotychczasowej wiedzy respondentek i zdobycie przez nie nowych umiejętności.

Wyniki badania jednoznacznie wskazują na właściwy dobór wsparcia oraz jego tematyki (w przypadku wsparcia szkoleniowego), w stosunku do wiedzy i umiejętności jakimi dysponowały respondentki, w momencie przystępowania do projektu. Należy jednak mieć na uwadze fakt, że odpowiednie dopasowanie zakresu wsparcia, nie zawsze może przełożyć się na zdobycie zatrudnienia – to w dużej mierze jest uzależnione od samej uczestniczki – jej motywacji oraz determinacji w poszukiwaniu pracy oraz sytuacji na rynku pracy.

W przypadku 47,7% kobiet bezrobotnych w momencie przystąpienia do projektu, sytuacja zawodowa uległa zmianie na lepsze i polegała na znalezieniu pracy bądź podjęciu samozatrudnienia. Co istotne, 85,7% badanych które rozpoczęły własną działalność gospodarczą zadeklarowało, że zmiana ta była związana z uczestnictwem w projekcie. Biorąc pod uwagę fakt, że kobiety te uczestniczyły w projektach co najmniej rok temu, to poza efektywnością, można również mówić o trwałości udzielonego im wsparcia. Tu warto zaznaczyć, że ze względu na to, że zazwyczaj pierwsze trzy lata prowadzenia działalności gospodarczej są najbardziej krytyczne dla początkującego przedsiębiorcy, ważne jest wsparcie pomostowe, które często w dużym stopniu redukuje ciężar zobowiązań publiczno-prawnych lub innych kosztów stałych. Wsparcie pomostowe dla kobiet podejmujących działalność gospodarczą miałoby dodatkowy wydźwięk, z uwagi na fakt, że podmioty gospodarcze zakładane przez kobiety wykazują się większą trwałością, co wynika z bardziej zachowawczego nastawienia kobiet oraz większej potrzeby stabilizacji (rzadsze podejmowanie ryzykownych przedsięwzięć). Biorąc również pod uwagę, że mniej kobiet, w porównaniu z mężczyznami, podejmuje się założenia własnej firmy, można zakładać, że jeśli już tak się stanie, to pomysł na biznes jest zazwyczaj dogłębnie przeanalizowany i wszystkie ryzyka uwzględnione, a zatem środki przeznaczone na wsparcie pomostowe dla kobiet zakładających firmy, mają większą szansę na efektywne wydatkowanie.

Dużo rzadziej zaobserwowano zmianę statusu zawodowego kobiet nieaktywnych zawodowo. Jedynie niespełna 1/4 z nich, podjęła zatrudnienie. Podobna sytuacja zachodzi w przypadku kobiet, które w momencie udziału w projekcie, były osobami uczącymi się. Jedynie 26,8% z nich zmieniło status zawodowy. Wyjaśnić jednak należy, że w odniesieniu do kobiet uczących się, miarą skuteczności udzielonej pomocy nie jest to czy dana osoba znalazła pracę, ponieważ wsparcie ukierunkowane na tę grupę docelową, w dużej mierze polegało na organizacji dodatkowych zajęć dydaktycznych.

Kategorią społeczną, której status na rynku pracy zmienił się najmniej, są kobiety pracujące – 85,7% z nich stwierdziło, że ich sytuacja zawodowa pozostała bez zmian. W tym wypadku jednak, jest to wynik pozytywny, bo oznaczający, że osoby te utrzymały zatrudnienie.

Wśród najmłodszych uczestniczek badania, zmiana nastąpiła w 40% przypadków (w większości wiązała się ze znalezieniem zatrudnienia). Grupą wiekową, w której odnotowano najmniejszy odsetek zmiany sytuacji na rynku pracy, były uczestniczki w wieku 50 lat i więcej.

Kobiety pozostające bez pracy w momencie przystąpienia do projektu, a które obecnie są zatrudnione, w większości zadeklarowały, że znalezienie pracy było możliwe dzięki ich udziałowi

w projekcie. Osoby pracujące, których status zawodowy nie zmienił się, w większości stwierdziły, że wykorzystują zdobyte umiejętności w swoim życiu zawodowym. Niemal połowa respondentek (46,6%), które pracowały w momencie przystąpienia do projektu, a które pracę zmieniły zadeklarowały, że było to możliwe dzięki udziałowi w projekcie.

Na podstawie powyższych wyników, zaproponowano następujące rekomendacje, odnoszące się do przyszłego okresu finansowania:

- zapewnienie indywidualnego doradztwa zawodowego i/lub psychologicznego dla kobiet biorących udział w projektach,
- zapewnienie opieki dla dzieci w wieku do lat 3 oraz osób zależnych, w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet we wsparciu oferowanym w ramach nowej perspektywy finansowej,
- wydłużenie wsparcia pomostowego, dla osób, które otrzymały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz obligatoryjne zapewnienie wsparcia w postaci doradztwa/mentoringu w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej,
- oferowanie osobom młodym przede wszystkim wsparcia w zakresie praktyk/staży, które umożliwią im zdobycie doświadczenia zawodowego.
- dofinansowanie części wynagrodzeń (składki ZUS) dla pracodawców zatrudniających osoby po 50. roku życia, stosowanie elastycznych form zatrudnienia.

SUMMARY

The consortium of companies: Zachodniopomorska Pracownia Badawcza and Zachodniopomorska Grupa Doradcza Sp. z o.o., conducted a study entitled “Assessment of situation of women in the Lublin Region in the context of support offered by the Human Capital Operational Programme” in the period from January to March 2013. The study was ordered by the European Social Fund Department at the Marshall's Office of the Lublin Region in Lublin (which performs the function of the Intermediate Body of the Human Capital Operational Programme). The recipients of the results of the present study, apart from the European Social Fund Department, include regional labour market institutions which will be able to increase the effectiveness of their actions to improve the situation of women on the Lublin job market owing to these results

The main aim of the study included an assessment of the situation of women on the Lublin job market in the context of support offered within the regional component of the Human Capital Operational Programme. The study showed that one of the basic barriers connected with the situation of women on the Lublin job market involves their perception through the prism of their assigned social roles (by employers but also by respondents taking part in the study) and a conviction about a conflict between one's professional and family duties. These barriers can be defined as personal and connected with perception of women through the prism of their assigned social roles and a conviction about an unavoidable conflict between one's professional and family duties.

Age is another (personal) barrier which is emphasised by Lublin entrepreneurs taking part in the study. However, depending on the age category, different negative conditions connected with employing women are associated with age. For young women, high expectations concerning working conditions and remuneration were listed as well as potential motherhood were most often listed, while for older women (over the age of 50), the lack of the ability to learn and no knowledge of state-of-the-art IT technologies were mentioned. As regards older employees, employers also pointed out barriers connected with social policy - mostly the so-called protective period. Employees taking part in the study also mentioned the supply barrier - no match between an employee's qualifications and the employer's expectations, which is frequent for women.

Barriers identified by employers correspond with opinions of women taking part in the study. Female inhabitants of the Lublin Region also pointed out difficulties in playing social roles as regards taking care of children and also to discrimination connected with age and too low a remuneration.

During the study, entrepreneurs had an opportunity to identify forms of support which would improve the situation of women on the job market in their opinion. They most often mentioned courses and training corresponding to the job market needs, longer internships/vocational training which will allow for teaching specific skills and will allow for learning to use them in practice as well as subsidies for starting one's own business.

Among participants, a positive tendency to choose projects according to support they offer can be noticed - over a half of the respondents declared that they decided to take part in a given initiative because the scope of support offered corresponded to her needs. However, the most respondents (among those who provided motives other than listed in the questionnaire) were guided

by their willingness to get a job. To a large extent, the reason for joining the project was influenced by the women's status on the job market - it can be clearly seen that working women used other motives than unemployed ones.

The main objectives for the participants while deciding to take part in the project were convergent with their motives for joining projects. Regardless on their status on the job market - they mostly wanted to extend the skills they had or gain new qualifications or professional skills. The only significant difference in their responses is the fact that unemployed women more often said that improvement of their financial situation was their objective. There were few women who did not have any objectives while joining the project. Regardless of the respondents' age group, they had similar objectives while joining the project.

In each of the analysed age groups of the respondents, training/courses/workshops were the form of support that was most often used. Secondly, support was often provided in the form of all kinds of counselling and internships/vocational training (both types of support were dominated by the youngest participants).

Granting a given form of support is largely determined by the participant's status on the job market. The greatest variety of forms of support could be seen among unemployed women. These women were most often offered internships/vocational training/vocational preparation/training sessions/workshops/courses, subsidies and vocational consulting, i.e. forms of support targeted at getting a job. Similarly, for women who did not work, efforts were focused on providing assistance in the form of training and internships. As regards working women, the support was mostly aimed at extending the qualifications they already had.

The main source of finding out about projects in which the respondents took place were District Employment Offices or the Regional Employment Office - nearly a half of unemployed women indicated them (social welfare centres were second most popular response). For unemployed women, employment offices should be considered the most effective information channel. Some of project participants learned about the project from family or friends, from their school or university - nearly a half of respondents who did not work professionally (in their case social welfare centres were also the second most popular source) and from the Internet. Working women learned about the project from family and friends nearly as often as from their employer.

The research showed that the participation in the project translated into the fulfilment of the respondents' individual objectives. Among women whose expectations were tested before their qualification for the project, a higher percentage declared that support was translated into the fulfilment of their objectives. Among the respondents who most often declared that their participation in the project did not translate into the fulfilment of their objectives, unemployed and professionally passive women were the most numerous group. This can be connected with the fact that these persons expect that participation in the project will allow them to find a job. Respondents who worked during the study more often than the other respondents claimed that they succeeded in fulfilling their plans, owing to project support.

The received support met the expectations of most respondents in the context of plan fulfilment, both professional and family ones - the percentage of positive responses was the highest

in the context of willingness to develop the qualifications and skills they already had, however, the respondents most rarely achieved the objective of improving their financial situation.

Actions connected with meeting the participants' individual needs occurred in the case of 58% of respondents - the women were most often requested to fill in a form or questionnaire or an interview was held during which they were asked about their expectations. It should be noted that it is these persons who most often said that the support received fully corresponded with the needs they reported, however, those were mostly opinions of employed women.

Therefore, it can be supposed that the percentage of women declaring that the support they received within the European Social Fund translated into the fulfilment of objectives would be even higher if a diagnosis of individual needs was performed during recruitment (in addition to making sure that a candidate meets formal conditions).

The study showed that for a vast majority of participants, no problems occurred in connection with the implementation of the project in which they took part. There were rare responses from which it resulted that there were territorial limitations (e.g. difficult access, a long distance between the place of residence and the place of project implementation) as well as the lack of possibility to adjust the dates to participants' individual needs or too narrow a thematic scope. Nearly every fourth respondent showing other weaknesses of projects thought there were too many classes during one day. According to some participants of the study, the most significant weakness was the fact that the participation in the project did not guarantee employment.

The quantitative study also shows that 8% of participants were women returning to the job market after maternity leave at the time they joined the project. Despite the fact that within the regional component of the Human Capital Operational Programme, women can receive support in the form of refunding babysitting costs during their participation in the project, nearly a half of the participants of the study found that they were not offered such assistance (and 35% of them did not need it). However, it should be emphasized that accompanying support involving provision of babysitting services for children up to the age of 7 and dependants, in accordance with Detailed Description of Priorities of the Human Capital Operational Programme 2007-2013, was offered only within Subactivity 6.1.1 PO KL. It is therefore possible that some of the women consciously decided to part in a project which did not assume such aid, but other support offered within this project was relevant to their needs.

In view of the above, it should be concluded that the implemented projects did not sufficiently take into account the needs of women returning to the job market in the area of assistance in taking care of their children. Only 16% of participants were offered this kind of support.

Only 5% of the respondents did not take and does not intend to take any steps towards further professional development. A vast majority of respondents gained or planned to gain new qualifications or skills or to deepen their knowledge. Plans connected with finding a new better job were mostly expressed by women who were unemployed at the time of the study, although working women also indicated such plans. It should be noted that in the group of working women, a change has already occurred for 44% of respondents (these women have found or changed a job).

A vast majority of respondents, regardless of their professional status declared that the participation in the project allowed them to broaden their knowledge and to gain new skills and for

some respondents everything they learned was new. There were few responses indicating that the support was not relevant to their situation. Also, considering the type of support received by a participant, responses indicating that the respondents' broadened their knowledge and learned new skills were the most frequent.

The results of the study unambiguously show that the type of support and its subject matter were selected appropriately (as regards training-based support) with relation to the respondents' knowledge and skills while joining the project. One should take into account the fact that appropriate selection of the scope of support may not always translate into finding a job - this largely depends on the participant herself - her motivation and determination in looking for a job and the situation on the job market.

For 47.7% of women who were unemployed while joining the project, their professional situation changed for the better and it involved finding a job or becoming self-employed. What is important, 85.7% of the respondents who started their own business declared that this change was connected with taking part in the project. Considering the fact that these women took part in projects at least a year ago, the support they received can be regarded as both effective and durable. It should be noted here that due to the fact that usually the first three years of running one's own business are the most critical for a beginning entrepreneur, bridge support is important as it often largely reduces public law liabilities or other on-costs. Bridge support for women starting their own business would have an additional advantage, due to the fact that business entities established by women are characterised by higher stability, which results from women's more conservative approach and their greater need for stabilization (undertaking risky business more rarely). Considering the fact that fewer women, as compared to men, establish their own business, it can be assumed that if they do, the idea of the business has usually been thoroughly analysed and all risk have been considered, therefore, it is more likely that funds used for bridge support for women establishing their own business will be spent effectively.

A change in the professional status of women who were not active professionally was observed much more rarely. Only less than 1/4 undertook employment. A similar situation occurs for women who were at school while taking part in the project. Only 26.8% of them changed their professional status. However, it should be explained that for studying women, finding a job by a given person is not a measure of effectiveness of the provided aid as the support for this target group largely involved organization of additional educational classes.

Employed women are the social category whose status on the job market changed the least - 85.7% of them said that their professional situation remained unchanged. In this case, however, it is a positive result because it means that these persons have kept their jobs.

Among the youngest participants of the study, a change occurred in 40% of cases (in the majority of cases it involved finding a job). Participants at the age of 50 and older were the age group in which the percentage of change in the situation on the job market was the lowest.

The majority of women who did not have a job at the time they joined the project and who are currently employed declared that they were able to find a job thanks to their participation in the project. The majority of employed persons whose professional status did not change stated that they use the skills gained in their professional life. Nearly a half of the respondents (46.6%) who were

employed at the time they joined the project and who have changed their jobs declared that they were able to do so owing to their participation in the project.

On the basis of the results presented above, the following recommendations referring to the future financing period are proposed:

- ensuring individual professional career and/or psychological counselling for women taking part in projects,
- ensuring babysitting services for children under three years of age and dependants to increase the participation of women in the support offered within a new financial perspective,
- extending the period of bridge support for persons who received funds for starting their own business and ensuring support on an obligatory basis in the form of counselling/mentoring in the area of conducting business activities,
- offering support to young people – mostly including vocational training/internships, which allows for gaining professional experience,
- subsidizing part of remuneration (social insurance premiums) for employers who employ persons above the age of 50, using flexible forms of employment.

WYKAZ SKRÓTÓW

CATI	Wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny
CBOS	Centrum Badań Opinii Społecznej
DEFS	Departament Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
FGI	Zogniskowany wywiad grupowy
GUS	Główny Urząd Statystyczny
IP	Instytucja Pośrednicząca
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
PEFS	Podsystem Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego
PKPP	Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
SzOP	Szczegółowy Opis Priorytetów
UMWL	Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie
WUP	Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie

SŁOWNICZEK

Indywidualny Plan Działania - osobisty program poszukiwania pracy przygotowany przy współpracy osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy z pośrednikiem pracy, doradcą zawodowym, specjalistą do spraw szkoleń czy też Liderem Klubu Pracy. Efektem podjętych działań jest zatrudnienie osoby, podjęcie przez nią działalności gospodarczej lub innej pracy zarobkowej.

Osoba bezrobotna – oznacza osobę bezrobotną w rozumieniu Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99 z 2004 r., poz. 1001, z poz. zm.), w szczególności osobę, która jednocześnie jest osobą: niezatrudnioną i niewykonywującą innej pracy zarobkowej, zdolną i gotową do podjęcia zatrudnienia, nieuczącą się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym, zarejestrowaną we właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego powiatowym urzędzie pracy, ukończyła 18 lat i nie ukończyła 60 lat w przypadku kobiet lub 65 lat w przypadku mężczyzn.

Osoba długotrwale bezrobotna - osoba, która w przeciągu ostatnich 24 miesięcy była zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy przez co najmniej 12 miesięcy.

Osoba nieaktywna zawodowo – osoba pozostającą bez zatrudnienia (osoba w wieku 15-64 lata niezatrudniona, niewykonywująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w co najmniej połowie wymiaru czasu pracy), która jednocześnie nie zalicza się do kategorii bezrobotni (nie jest zarejestrowana w PUP).

Osoba poszukująca pracy - osoba poszukująca zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub chcąca skorzystać z innej formy pomocy określonej w ustawie, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy. Osoba poszukująca pracy może być zarejestrowana w więcej niż jednym powiatowym urzędzie pracy.

Osoba samozatrudniona - osoba prowadząca własną, jednoosobową firmę spełnia jednocześnie wszystkie poniższe warunki: odpowiada wobec osób trzecich za rezultat pracy, samodzielnie wykonuje zlecone czynności, a zleceniodawca nie nadzoruje bezpośrednio tego procesu, nie jest ograniczona ani miejscem ani czasem wykonywania czynności, zlecone prace wiążą się z ryzykiem finansowym wykonawcy.

Subsydiowanie zatrudnienia - forma wsparcia polegająca na tym, że pracodawca przez określony okres otrzymuje zwrot części kosztów związanych z utrzymaniem pracownika (wynagrodzenie, ubezpieczenie społeczne, wyposażenie nowego stanowiska pracy).

Wsparcie pomostowe - wsparcie finansowe udzielane osobom, które rozpoczynają działalność gospodarczą w wyniku udziału w projekcie. Wsparcie powinno być przeznaczone na pokrycie przez przedsiębiorcę opłat ponoszonych w pierwszym okresie prowadzenia działalności gospodarczej, w tym m.in. składek na ubezpieczenie społeczne.

1 WPROWADZENIE

Konsorcjum firm: Zachodniopomorska Pracownia Badawcza oraz Zachodniopomorska Grupa Doradcza Sp. z o.o., w okresie styczeń-marzec 2013 r., zrealizowało badanie pn. „Ocena sytuacji kobiet w województwie lubelskim w kontekście wsparcia oferowanego w ramach PO KL”. Jednostką zlecającą badanie był Departament Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie (pełniący funkcję Instytucji Pośredniczącej PO KL). Odbiorcą wyników niniejszego opracowania, poza DFS, są wojewódzkie instytucje rynku pracy, które dzięki tym wynikom będą mogły zwiększyć efektywność swoich działań na rzecz poprawy sytuacji kobiet na lubelskim rynku pracy.

1.1 Zakres i cele badania

Głównym celem badania była ocena sytuacji kobiet na lubelskim rynku pracy w kontekście wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL. Cel ten został osiągnięty poprzez realizację celów szczegółowych:

- ocena sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie lubelskim;
- diagnoza głównych przyczyn problemów i barier na rynku pracy w województwie lubelskim;
- poznanie motywów uczestnictwa kobiet we wsparciu oferowanym w ramach komponentu regionalnego PO KL;
- poznanie opinii uczestniczek o skuteczności wsparcia oferowanego w ramach projektów realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL;
- ocena wykorzystania umiejętności nabytych w trakcie uczestnictwa w projektach realizowanych z EFS w odniesieniu do życia zawodowego i rodzinnego;
- ocena efektywności i skuteczności wsparcia oferowanego w ramach projektów realizowanych z EFS;
- określenie, w jakim stopniu wsparcie uzyskane w ramach komponentu regionalnego przyczyniło się do zmiany sytuacji kobiet na lubelskim rynku pracy.

Badanie swoim zakresem objęło komponent regionalny PO KL realizowany na terenie województwa lubelskiego:

Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich – w ramach tego Priorytetu realizowane są działania służące aktywizacji osób pozostających bez pracy, w tym osób zarejestrowanych jako bezrobotne lub poszukujących pracy, kierowane przede wszystkim do grup znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, w tym zwłaszcza do osób długotrwale bezrobotnych, kobiet, osób starszych, bezrobotnych mieszkańców obszarów wiejskich, a także do osób młodych, które wchodzi po raz pierwszy na rynek pracy. Działania te są realizowane poprzez podnoszenie potencjału zawodowego, rozwój oraz zdobywanie nowych kwalifikacji i doświadczeń zawodowych m.in. w drodze szkoleń, praktyk, staży i doradztwa zawodowego, a także wspieranie i promocję przedsiębiorczości i samozatrudnienia.

Priorytet VII – Promocja integracji społecznej - obejmuje działania służące zapobieganiu wykluczeniu społecznemu oraz zapewnieniu równego dostępu do zatrudnienia osobom i grupom społecznym, doświadczającym dyskryminacji na rynku pracy. Poprzez dostarczanie możliwości zatrudnienia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, zapewnienie dostępu do działań aktywnej integracji oraz wdrażanie instrumentów aktywizacji społeczno-zawodowej, zapewniane są warunki do lepszego wykorzystania potencjału ludzkiego w obszarze pomocy i integracji społecznej. Pomoc w ramach tego Priorytetu jest kierowana do osób biernych zawodowo, które korzystają z pomocy społecznej i chcą powrócić na rynek pracy.

Priorytet VIII – Regionalne kadry gospodarki – celem Priorytetu jest podniesienie konkurencyjności wszystkich regionów kraju, poprzez podniesienie poziomu adaptacyjności pracowników i przedsiębiorstw oraz wsparcie przedsiębiorstw w dostosowaniu się do potrzeb regionalnych strategii rozwoju. Cel ten jest realizowany poprzez wspieranie pracodawców przechodzących procesy restrukturyzacji, organizowanie doradztwa i szkoleń ułatwiających podwyższanie lub zdobywanie nowych kwalifikacji wśród pracowników przedsiębiorstw, a także zwiększenie dostępności szkoleń e-learningowych i udziału korzystających z nich osób.

Priorytet IX – Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionie – ma na celu wspieranie regionu w zakresie podnoszenia jakości i poziomu wykształcenia społeczeństwa. Cel ten realizowany jest poprzez programy rozwojowe szkół, obejmujące wyrównywanie dysproporcji edukacyjnych oraz poprawę efektywności nauczania kompetencji kluczowych. Istotnym elementem Priorytetu jest doradztwo edukacyjno-zawodowe pozwalające na lepsze dostosowanie kształcenia do potrzeb regionalnych rynków pracy.

Instytucją Pośredniczącą komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w Województwie Lubelskim i jednocześnie wdrażającą Priorytety VIII i IX jest Departament Europejskiego Funduszu Społecznego, komórka organizacyjna podporządkowana bezpośrednio Zarządowi Województwa Lubelskiego, nadzorowana merytorycznie przez Członka Zarządu.

Natomiast zadania Instytucji Pośredniczącej II stopnia w Województwie Lubelskim dla komponentu regionalnego wdrażającego Priorytety VI i VII Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki realizuje Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, komórka organizacyjna podporządkowana bezpośrednio Zarządowi Województwa Lubelskiego, nadzorowana merytorycznie przez Członka Zarządu.

1.2 Kryteria ewaluacyjne

W badaniu uwzględniono następujące kryteria ewaluacyjne:

- *kryterium efektywności* – rozumiane jako stosunek nakładów do otrzymanych wyników;
- *kryterium skuteczności działań* – rozumiane jako wpływ udziału w projekcie na podniesienie kompetencji uczestniczek oraz zmianę ich sytuacji na rynku pracy;
- *kryterium adekwatności/trafności* – rozumiane jako zbieżność zakresu wsparcia i jego efektów z oczekiwaniami uczestniczek;
- *kryterium trwałości* – rozumiane jako osiąganie trwałych efektów związanych z uczestnictwem w projekcie.

2 OPIS ZASTOSOWANEJ METODOLOGII

Metodologia badania objęła zróżnicowany zestaw metod i technik badawczych, który pozwolił na dopasowanie narzędzi w sposób najbardziej odpowiedni do badanych kategorii respondentów, dzięki czemu możliwe było osiągnięcie celu głównego oraz celów szczegółowych badania.

Metodologia badania objęła analizę danych wtórnych oraz danych pierwotnych, zebranych za pomocą ilościowych i jakościowych technik badawczych, a także analizę logiczną. Zastosowanie tak różnorodnego zestawu technik pozwoliło na skuteczną triangulację pozyskanych informacji, a w dalszym efekcie określenie trafnych wniosków i rekomendacji z badania.

I. **Desk research** – metoda badań społecznych, która zakłada szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. Wykonawca dokonał analizy następujących dokumentów i danych:

- *Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Departament Zarządzania EFS, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa;*
- *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, Departament Zarządzania EFS, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego;*
- *Sprawozdania okresowe i roczne z realizacji PO KL; Departament EFS, Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego w Lublinie;*
- *Plany działania dla Priorytetu VI PO KL na lata 2007-2013;*
- *Plan działania dla Priorytetu VII PO KL na lata 2007-2013;*
- *Plan działania dla Priorytetu VIII PO KL na lata 2007-2013;*
- *Plan działania dla Priorytetu IX PO KL na lata 2007-2013;*
- *Ocena poziomu realizacji wskaźników w ramach Priorytetu VIII i IX PO KL w województwie lubelskim, badanie ewaluacyjne zlecone przez Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, Wykonawca PSDB Sp. z o.o.;*
- *Ocena efektywności form wsparcia w opinii uczestników, którzy skorzystali ze szkoleń i doradztwa w zakresie rozpoczynania działalności typu spin off i spin out w ramach Poddziałania 8.2.1 PO KL, badanie ewaluacyjne zlecone przez Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego, Wykonawca Pracownia Badań i Doradztwa "Re-Source" Korczyński i Sarapata Sp. j.;*
- *Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego PO KL, badanie ewaluacyjne zlecone przez Departament Zarządzania EFS w Ministerstwie Rozwoju Regionalnego, Wykonawca PAG Uniconsult;*
- *Ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL, Wykonawca PSDB Sp. z o.o.;*
- *Opracowania i publikacje Urzędu Statystycznego oraz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie;*

- Raporty z projektów badawczych o podobnym zakresie tematycznym zrealizowane w ramach Priorytetu VI – IX PO KL w województwie lubelskim.

II. Ankieta kwestionariuszowa - CATI (Computer Assisted Telephone Interview) – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny.

Badanie CATI zostało przeprowadzone z kobietami, które zostały objęte wsparciem projektowym w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie lubelskim. Łącznie w badaniu udział wzięło 1 100 uczestniczek projektów.

Były to kobiety, które zakończyły udział w projektach co najmniej 12 miesięcy od dnia otrzymania wsparcia według stanu na dzień 31 grudnia 2011 r.

Respondentki zostały wybrane do badania w drodze doboru celowo-losowego (taki dobór próby zagwarantował wysoką reprezentatywność wyników, które można analizować statystycznie i uogólniać na całą badaną populację), przy zachowaniu proporcjonalności do rzeczywistego udziału w populacji takich cech jak:

- wiek** → ustalone przedziały wiekowe to:
 - 15 – 24 lata,
 - 25 – 49 lat,
 - 50 lat i więcej.
- status na rynku pracy** → ustalono następujące kategorie:
 - kobiety pracujące,
 - kobiety bezrobotne,
 - kobiety bierne zawodowo.
- wykształcenie** → ustalono następujące kategorie:
 - podstawowe, gimnazjalne i niższe (osoby, które posiadają wykształcenie podstawowe, gimnazjalne oraz niższe od ww. wymienionych),
 - ponadgimnazjalne (osoby, które posiadają wykształcenie średnie lub zasadnicze zawodowe),
 - pomaturalne (osoby, które ukończyły szkołę policealną, ale nie ukończyły studiów wyższych),
 - wyższe (osoby, które posiadają wykształcenie wyższe - uzyskały tytuł licencjata lub inżyniera lub magistra lub doktora)

Wiek	Populacja (PEFS)		Próba (CATI)	
	liczba	procent	liczba	procent
15-24	25472	37,1%	409	37,2%
25-49	34469	50,3%	556	50,5%
50+	8662	12,6%	135	12,3%
SUMA	68603	100,0%	1100	100,0%
Wykształcenie	Populacja (PEFS)		Próba (CATI)	
	liczba	procent	liczba	procent
gimnazjalne i niższe	13233	19,2%	208	18,9%
ponadgimnazjalne	22856	33,3%	365	33,2%
pomaturalne	9984	14,5%	164	14,9%
wyższe	22511	32,8%	363	33,0%
brak danych	19	0,2%	0	0,0%
SUMA	68603	100,0%	1100	100,0%

Status na rynku pracy	Populacja (PEFS)		Próba (CATI)	
	liczba	procent	liczba	procent
pracujące	24693	36,0%	398	36,2%
bezrobotne	26780	39,0%	419	38,1%
nieaktywne zawodowo	17130	25,0%	283	25,7%
SUMA	68603	100,0%	1100	100,0%

Priorytet	Populacja (PEFS)		Próba (CATI)	
	liczba	procent	liczba	procent
VI	23729	34,6%	380	34,6%
VII	14137	20,6%	242	22,0%
VIII	17650	25,7%	261	23,7%
IX	13087	19,1%	217	19,7%
SUMA	68603	100,0%	1100	100,0%

III. FGI (Focus group interview) - zogniskowany wywiad grupowy - rodzaj konwersacji lub dyskusji, skupionej (zogniskowanej) na wybranym zagadnieniu, trwającej z góry określoną ilość czasu, prowadzonej przez moderatora (w niniejszym badaniu był to członek zespołu badawczego).

Funkcją badania FGI było uzyskanie pogłębionych informacji na temat wiedzy oraz opinii uczestniczek na temat wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL.

Pierwszą grupę „fokusową” stanowiły kobiety w wieku 15-24 lata (z wyłączeniem tych kobiet, które otrzymały wsparcie w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej).

W **drugim „fokusie”** udział wzięły kobiety, które skorzystały ze wsparcia w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

W **trzeciej grupie „fokusowej”** znalazły się kobiety w wieku powyżej 50 lat (z wyłączeniem tych kobiet, które otrzymały wsparcie w postaci dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej).

IV. Wywiad częściowo ustrukturyzowany SSI (Semi-Structured Interview) - wywiad częściowo-ustrukturyzowany, zawiera pewien zakres pytań zamkniętych, jednak jest także możliwość pogłębienia wiedzy o interesującym badacza zagadnieniu), czyli inaczej niż w przypadku wywiadu nieustrukturyzowanego, gdzie to respondent nadaje tok rozmowy, badacz jedynie określa temat, a także inaczej niż w wywiadzie ustrukturyzowanym, gdzie wszystkie pytania są zamknięte, nie ma możliwości ich pogłębienia, gdyż niemożliwe byłoby wtedy ich całkowite porównanie między sobą.

Wywiady SSI zostały przeprowadzone z przedstawicielami pracodawców, których przedsiębiorstwa działają na terenie województwa lubelskiego.

WIELKOŚĆ PRZEDSIĘBIORSTWA	LICZBA WYWIADÓW SSI
Przedsiębiorstwa zatrudniające do 9 pracowników	15
Przedsiębiorstwa zatrudniające od 10 do 49 pracowników	15
Przedsiębiorstwa zatrudniające od 50 do 249 pracowników	15
SUMA	45

- V. Studium przypadku (Case Study)** – technika polegająca na analizowaniu jednostkowych przypadków funkcjonujących w konkretnej przestrzeni lub na analizie określonego zjawiska w obszarze badanego programu, poprzez pryzmat jednostkowych przypadków.

W niniejszym badaniu *case study* nastawione było na poszukiwanie dobrych praktyk, czyli rodzajów i form wsparcia, pozytywnie wpływających na karierę zawodową uczestniczek realizowanych projektów, związanych z zapotrzebowaniem rynku pracy, specyfiką lokalnego rynku pracy, odpowiadających potrzebom uczestniczek. Na podstawie badania CATI zostały wyłonione po 2 przypadki w ramach poszczególnych Priorytetów (VI-IX), łącznie zostało zatem zrealizowanych 8 *case study*.

- VI. Analiza ekspercka - opinia eksperta rynku pracy (opierająca się na pogłębionej analizie dokumentów zastanych)**

W celu dokonania analizy wykorzystane zostały wszystkie dostępne źródła, które dotyczą sytuacji kobiet na rynku pracy w województwie lubelskim. W swoich analizach ekspert skoncentrował się na wyjaśnianiu przyczyn problemów i barier kobiet na rynku pracy w województwie lubelskim. Technika tą dokonano analizy m.in. ofert pracy, możliwości zatrudnienia kobiet (zwłaszcza trudności z wejściem po raz pierwszy na rynek pracy), możliwości prowadzenia działalności gospodarczej (z uwzględnieniem ram prawnych z jednej strony i praktyki działania z drugiej strony), problemów doświadczanych przez absolwentów różnego typu szkół (kwestie dopasowania posiadanego przez nich wykształcenia i kwalifikacji do potrzeb lokalnego rynku pracy) oraz ewentualnych trudności z godzeniem życia zawodowego i rodzinnego.

- VII. Diagram Ishikawy** – diagram przyczyn i skutków – graficzna analiza wpływu różnorodnych czynników oraz ich wzajemnych powiązań wywołujących określony problem. Diagram zawiera jednocześnie analizę problemów oraz analizę skutków spowodowanych działaniem powiązanych ze sobą problemów. Diagram umożliwia logiczne i chronologiczne uporządkowanie określonych czynników ze względu na zdefiniowany problem.

- VIII. Mapowanie regionalne** – technika ta umożliwiła uporządkowanie geograficzne zebranych danych, w podziale na regiony/powiaty województwa lubelskiego.

3 WYNIKI BADANIA

3.1 Sytuacja kobiet na lubelskim rynku pracy

Wstęp

Pyt. bad. 1. Cz. 1.: Jak wygląda sytuacja kobiet na rynku pracy w województwie lubelskim?

Pyt. bad. 5. Cz. 1.: Jakie są największe bariery, których doświadczają kobiety na lubelskim rynku pracy? Co jest ich przyczyną? W jaki sposób można im zapobiegać?

Co najmniej od lat 50-tych XX wieku toczy się ożywiona dyskusja dotycząca obecności kobiet na rynku pracy. Z jednej strony możemy mówić o pojawieniu się i rozpowszechnieniu nowej jakości społecznej w postaci alternatywnego modelu życia kobiety, w który wpisana jest

aktywność zawodowa, jako jedna z aktywności fundamentalnych, z drugiej natomiast o uwarunkowaniach związanych z próbą odnalezienia się w nim kobiet. Jednym z najbardziej doniosłych problemów, jest tutaj problem barier, na jakie napotykają kobiety wchodzące na rynek pracy lub już na nim obecne i posiadające historię zatrudnienia. Bariery związane z rynkiem pracy stanowią jeden z przejawów barier społecznych, które można rozumieć jako wszelkie przeszkody o charakterze obiektywnym lub subiektywnym, utrudniające lub uniemożliwiające przynależność do określonej kategorii lub grupy społecznej, bądź zajmowanie określonej pozycji społecznej. Bariery związane z podjęciem zatrudnienia są jednym z najważniejszych i zarazem złożonych czynników determinujących sytuację na rynku pracy. Można tutaj mówić o co najmniej kilku wymiarach analitycznych¹:

- *bariery personalne* (np. stan zdrowia; problemy z czytaniem, pisanem i liczeniem, bycie karanym, bezdomność, problemy psychospołeczne);
- *bariery podażowe związane z rynkiem pracy* (np. niskie wykształcenie, niezadowalający poziom umiejętności, brak doświadczenia – ‘historii zatrudnienia’, problemy językowe – w przypadku imigrantów);
- *bariery związane z popytem na rynku pracy* (np. nieformalna rekrutacja - nepotyzm, wysokie wymagania wstępne, uprzedzenia, brak elastyczności w postawach reprezentowanych ze strony pracodawców i pracobiorców, brak wsparcia dla osób niepełnosprawnych);
- *bariery ekonomiczne* (np. brak ofert pracy, przekształcenia rynku pracy, niskie płace, niestabilne zatrudnienie – zwłaszcza w zawodach nie wymagających wysokich kwalifikacji);
- *bariery związane z polityką społeczną* (np. nieprawidłowości w systemie opieki społecznej, koszty związane z zatrudnieniem, zobowiązania i uprawnienia związane z opieką społeczną, uwarunkowania transportowe).

Eliminacja, czy też osłabianie, wpływu barier związanych z rynkiem pracy jest jednym z podstawowych celów operacyjnych związanych z Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki (zwłaszcza w ramach priorytetu VI – ‘Rynek pracy otwarty dla wszystkich’).

¹ <http://www.dialogspoleczny.pl/tabs/index/109> [dostęp 15.03.2013 r.]

Kobiety na lubelskim rynku pracy w świetle podstawowych wskaźników

Jednym z podstawowych wskaźników aktywności ekonomicznej obywateli jest współczynnik aktywności zawodowej. W 2012 roku jego wartość była w Polsce zdecydowanie wyższa w przypadku mężczyzn (64,2%) niż kobiet (48,5%).² W całym regionie wschodnim³ wartość wskaźnika wynosiła 63,5% dla mężczyzn oraz 49,5% dla kobiet. W tym, dla województwa lubelskiego, kobiety uzyskały wynik powyżej wartości średniej dla całego kraju, tj. 49,8% (mężczyźni 63%). Wynik ten przewyższa także średnią dla wyróżnionego regionu. Warto zwrócić uwagę, że wartość wskaźnika wzrosła od roku 2009 do 2012 o prawie 2 p.p. Należy podkreślić, że zmiana (przyrost) była jedną z najwyższych w Regionie Wschodnim. Interesujących informacji dostarczyć może analiza wskaźnika zatrudnienia. W przypadku kobiet w województwie lubelskim odnotowano w badanym okresie wzrost wartości wskaźnika o 1 p.p., co przewyższa uśredniony wynik dla całego kraju, a także dla regionu, który odnotował spadek jego wartości. Warto dokonać porównania zmian sytuacji kobiet na lubelskim rynku pracy z sytuacją mężczyzn. Okazuje się, że o ile w przypadku zmiany wartości wskaźnika aktywności zawodowej wyższy przyrost odnotowano w przypadku mężczyzn, to wzrost wartości wskaźnika zatrudnienia jest wyraźnie wyższy w przypadku kobiet. O ile wzrost aktywności kobiet na rynku pracy uznamy za pożądany stan, można stwierdzić, że w województwie lubelskim nastąpiła zmiana postępową.

Nieco inaczej prezentują się zmiany na lubelskim rynku pracy w przypadku wskaźników, które opierają się na wartości wyjściowej (bazowej) – kobiety aktywne zawodowo ogółem (tabela 1.). Przede wszystkim można zauważyć, że na lubelskim rynku pracy odnotowano spadek liczby zatrudnionych kobiet. Przy czym nie jest to proces wyjątkowy – spadek odnotowano w skali całego kraju. Przy czym, jego skala jest w przypadku województwa lubelskiego nieco mniejsza niż w przypadku całego Regionu Wschodniego i niewiele przewyższa wartość dla całego kraju. Bardzo interesujących informacji dostarcza wskaźnik zatrudnienia kobiet aktywnych zawodowo pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy. Okazuje się, że województwo lubelskie (z przyrostem 6,2 p.p.) – w przypadku zatrudnienia kobiet – jest rekordzistą w skali regionalnej, a także lokuje się zdecydowanie powyżej średniej krajowej (0,3 p.p.) ze względu na przyrost udziału tej formy zatrudnienia. Niepokojący jest jednak wzrost bezrobocia wśród kobiet. Przy czym w województwie lubelskim wartość wskaźnika stopy bezrobocia jest niższa w przypadku kobiet niż mężczyzn. Również zmiana regresywna, mierzona wartością wskaźnika stopy bezrobocia, dotknęła bardziej mężczyzn (wzrost w badanym okresie o 1,6 p.p.) niż kobiety (wzrost o 1,3 p.p.).

² Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności I kwartał 2012, GUS, Warszawa 2012, s. 35 [Definicja GUS: *Współczynnik aktywności zawodowej* jest to procentowy udział aktywnych zawodowo danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii (wyróżnianej m.in. ze względu na wiek, poziom wykształcenia, stan cywilny).]

³ Zgodnie z nomenklaturą NTS wyróżnia się Regiony (NTS1): Centralny, Południowy, Wschodni, Północno-Zachodni, Południowo-Zachodni oraz Północny. Region Wschodni obejmuje województwa: Lubelskie, Podkarpackie, Świętokrzyskie oraz Podlaskie.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Tabela 1. Aktywni zawodowo I kwartał 2009 - I kwartał 2012

	Aktywni zawodowo – (pracujący ⁴ jako % aktywnych zawodowo) 2009 → 2012	Aktywni zawodowo pracujący w czasie pełnym ⁵ (jako % aktywnych zawodowo pracujących) 2009 → 2012	Aktywni zawodowo pracujący w czasie niepełnym ⁶ (% aktywnych zawodowo pracujących) 2009 → 2012	Bezrobotni /stopa bezrobocia ⁷ / 2009 → 2012
Kobiety	90,1% → 89,0%	88,2% → 88,5%	11,8% → 11,5%	8,9% → 11,0%
Region Wschodni	90,0% → 87,2%	84,1% → 87,5%	15,9% → 12,5%	10,0% → 12,8%
lubelskie	90,8% → 89,5%	80,1% → 86,3%	19,9% → 13,7%	9,2% → 10,5%
podkarpackie	89,0% → 85,4%	80,8% → 83,8 %	19,2% → 16,2%	11,0% → 14,6%
podlaskie	91,6% → 90,1%	90,3% → 91,2%	9,7% → 8,8%	8,4% → 9,9%
świętokrzyskie	89,0% → 84,1%	89,6% → 91,5%	10,4% → 8,5%	11% → 15,9%
Mężczyźni	92,3% → 89,9%	93,9% → 94,7%	6,1% → 5,3%	7,7% → 10,1%
Region Wschodni	89,5 % → 87,5%	90,0% → 92,5%	10,0% → 7,5%	10,5% → 12,5%
lubelskie	89,1 % → 87,5%	88,4% → 91,3%	11,6% → 8,7%	10,9% → 12,5%
podkarpackie	90,3 % → 86,9%	87,0% → 90,4%	13,0% → 9,6%	9,7% → 13,1%
podlaskie	92,2 % → 90,8%	93,5% → 94,2%	6,5% → 5,8%	7,8% → 9,2%
świętokrzyskie	87,0 % → 86,0%	94,8% → 95,7%	5,2% → 4,3%	13,00% → 14,0%

Źródło: Opracowanie władne na podstawie: GUS (BAEL)

Zwraca także uwagę znaczny spadek udziału procentowego kobiet na Lubelszczyźnie, zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy – spadek o 6,2 p.p. Jest to różnica zdecydowanie większa niż odnotowana w przypadku pracujących kobiet dla całego kraju – dla Polski zmiana wyniosła 0,3 p.p.

⁴ Odsetek pracujących wśród aktywnych zawodowo.

⁵ Odsetek pracujących w pełnym wymiarze godzin wśród aktywnych zawodowo – pracujących.

⁶ Odsetek pracujących w niepełnym wymiarze godzin wśród aktywnych zawodowo – pracujących.

⁷ *Stopa bezrobocia* jest to procentowy udział bezrobotnych danej kategorii w liczbie aktywnych zawodowo danej kategorii [definicje wg 'Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2012', GUS, Warszawa 2012]

Tabela 2. Aktywność zawodowa i wskaźnik zatrudnienia I kwartał 2009 – I kwartał 2012⁸

	Współczynnik aktywności zawodowej (%) 2009 → 2012	Wskaźnik zatrudnienia (%) 2009 → 2012
Kobiety	47,0% → 48,5%	42,8% → 43,2%
Region Wschodni	48,5% → 49,5%	43,6% → 43,2%
lubelskie	47,9% → 49,8%	43,6% → 44,6%
podkarpackie	50,2% → 49,2%	44,7% → 42,1%
podlaskie	46,7% → 48,0%	42,5% → 43,1%
świętokrzyskie	48,4% → 50,6%	43,1% → 42,5%
Mężczyźni	62,9% → 64,2%	58,1% → 57,7%
Region Wschodni	62,5% → 63,5%	56,0% → 55,6%
lubelskie	61,5% → 63,0%	54,8% → 55,2%
podkarpackie	61,4% → 63,7%	55,3% → 55,2%
podlaskie	62,5% → 63,0%	57,4% → 57,2%
świętokrzyskie	66,4% → 64,4%	57,8% → 55,4%

Źródło: Opracowanie władne na podstawie: GUS (BAEL)

W świetle powyższych danych i ustaleń można stwierdzić, że zmiany na lubelskim rynku pracy, mimo niepożądanego wzrostu stopy bezrobocia, wyraźnie wskazują na umacnianie się pozycji kobiet. Pomimo, że w roku 2011 województwo (ex aequo z województwem świętokrzyskim) znajdowało się na ostatnim miejscu w kraju, pod względem odsetka kobiet pracujących w ogóle kobiet w przedziale wiekowym 20-64 lata (27%⁹) (na szczycie listy znalazło się województwo mazowieckie), stan ten jednak nie oznacza gorszej sytuacji zawodowej mieszkanek Lubelszczyzny, w porównaniu z sytuacją kobiet z innych województw. Jak wynika z *Komunikatów GUS*¹⁰, wysokość stopy bezrobocia rejestrowanego (odsetek osób bezrobotnych wśród osób aktywnych zawodowo¹¹) w grudniu 2012 r. w lubelskim wyniosła 14,1% (w tym 49,1% stanowiły kobiety), co dało województwu 6. pozycję w kraju (2. pozycję, gdy pod uwagę weźmiemy odsetek bezrobotnych kobiet).

Wyżej wymienione wartości zostały zaprezentowane na poniższej mapie.

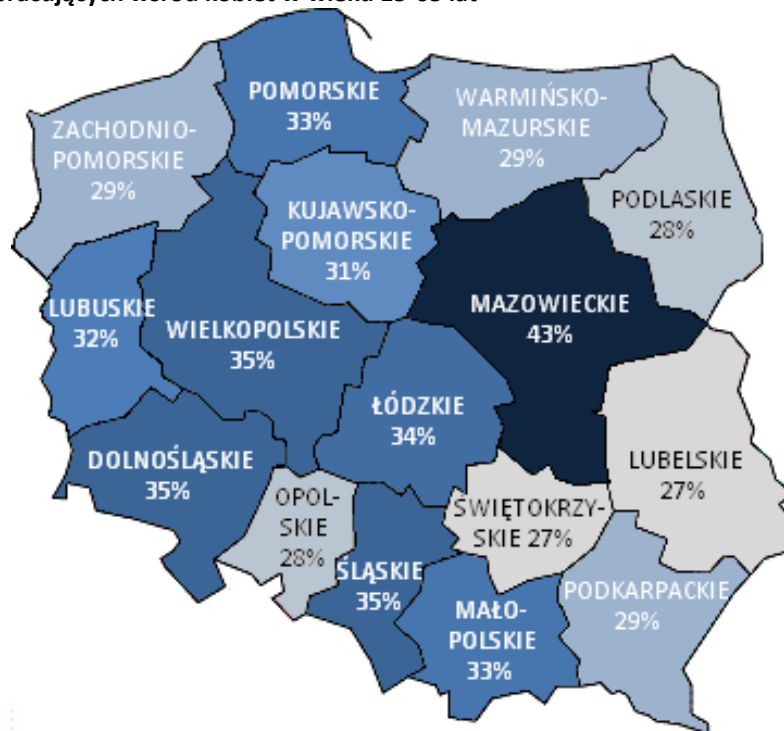
⁸ Wskaźnik zatrudnienia jest to procentowy udział pracujących danej kategorii w ogólnej liczbie ludności danej kategorii. [definicje wg 'Aktywność ekonomiczna ludności Polski I kwartał 2012', GUS, Warszawa 2012]

⁹ Obliczenia własne na podstawie danych GUS.

¹⁰ Komunikaty o sytuacji społeczno-gospodarczej poszczególnych województw, stan na grudzień 2012 r.

¹¹ Osoby w wieku 15 lat i więcej należące do pracujących (zgodnie z pojęciem - "Pracujący według BAEL i NSP 2002") lub bezrobotnych (zgodnie z pojęciem - "Bezrobotni według BAEL i NSP 2002"). Pracujący i bezrobotni tworzą razem zbiorowość aktywnych zawodowo. Źródło: Aktywność ekonomiczna ludności Polski (publikacja kwartalna BAEL)

Mapa 1. Odsetek pracujących wśród kobiet w wieku 15-65 lat



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS

Kobiety na lubelskim rynku pracy w opinii lubelskich pracodawców oraz mieszanek województwa korzystających ze wsparcia w ramach PO KL

Kontekst dla zebranych opinii (lubelskich pracodawców oraz mieszanek województwa korzystających ze wsparcia w ramach PO KL) na temat sytuacji kobiet na lubelskim rynku pracy stanowić będzie krótka analiza ofert pracy przybliżająca popyt na pracę w regionie.

Zagadnienie dotyczące ofert pracy zostało szerzej podjęte w ramach projektu systemowego *Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy – pilotaż*. Na zlecenie WUP w Lublinie, zrealizowano badanie, którego celem było określenie potrzeb i oczekiwań pracodawców w stosunku do potencjalnych pracowników¹². Autorzy raportu zwracają uwagę na trudności z zaspokojeniem zapotrzebowania pracodawców na określone kwalifikacje zawodowe oraz kompetencje ponadzawodowe, a także na fakt, że lubelski rynek pracy charakteryzuje się dużą nadwyżką podaży¹³ pracy nad popytem¹⁴ na nią. U podstaw tych problemów leżą takie czynniki, jak:

- ograniczenie skali kształcenia zawodowego oraz średniego technicznego na rzecz kształcenia ogólnego, czego efektem jest brak wystarczającej liczby pracowników posiadających umiejętności praktyczne;

¹² „Potrzeby i oczekiwania pracodawców odnośnie pożądaných kwalifikacji i usług szkoleniowych w województwie lubelskim”, General Projekt, Olsztyn, 2011 r.

¹³ Podaż pracy to zasób siły roboczej – ogół osób już pracujących bądź poszukujących zatrudnienia za określoną płacę.

¹⁴ Popyt na pracę to zgłaszane przez pracodawców zapotrzebowanie na pracę, czyli liczba osób, którą pracodawcy gotowi są zatrudnić oferując określone wynagrodzenie.

- zbyt duża liczba absolwentów szkół wyższych na kierunkach humanistycznych;
- sprzeczne oczekiwania pracodawców w stosunku do kandydatów na pracowników (np. młody wiek i posiadanie doświadczenia zawodowego).

W ramach ww. badania dokonano m.in. analizy internetowych oraz prasowych ogłoszeń o pracę, co pozwoliło na identyfikację branż z wyszczególnieniem konkretnych zawodów, w których występują luki kwalifikacyjne/kompetencyjne. Wyniki badania wskazały na zapotrzebowanie na pracowników zajmujących się szeroko rozumianymi kontaktami z klientem, w tym zwłaszcza na doradców klienta, doradców finansowych, przedstawicieli handlowych czy specjalistów do spraw marketingu i handlu (sprzedaży). Oferty były skierowane głównie do osób z wykształceniem wyższym oraz średnim. Dużo rzadziej poszukiwano pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym, co może świadczyć o niewielkim zapotrzebowaniu na pracowników o niskich kwalifikacjach (wykonujących zazwyczaj prace typowo fizyczne). Potencjalni pracodawcy zazwyczaj oczekują od kandydatów posiadania doświadczenia zawodowego na pokrewnym stanowisku pracy lub w tej samej branży. Wśród najbardziej pożądanых cech charakteru poszukiwanego pracownika, dominowały komunikatywność i zaangażowanie. Pracodawcy często formułowali również dodatkowe wymagania względem kandydata, były to przede wszystkim: prawo jazdy kat. B, znajomość obsługi komputera (MS Office), znajomość języka angielskiego, a także gotowość do wyjazdów służbowych.

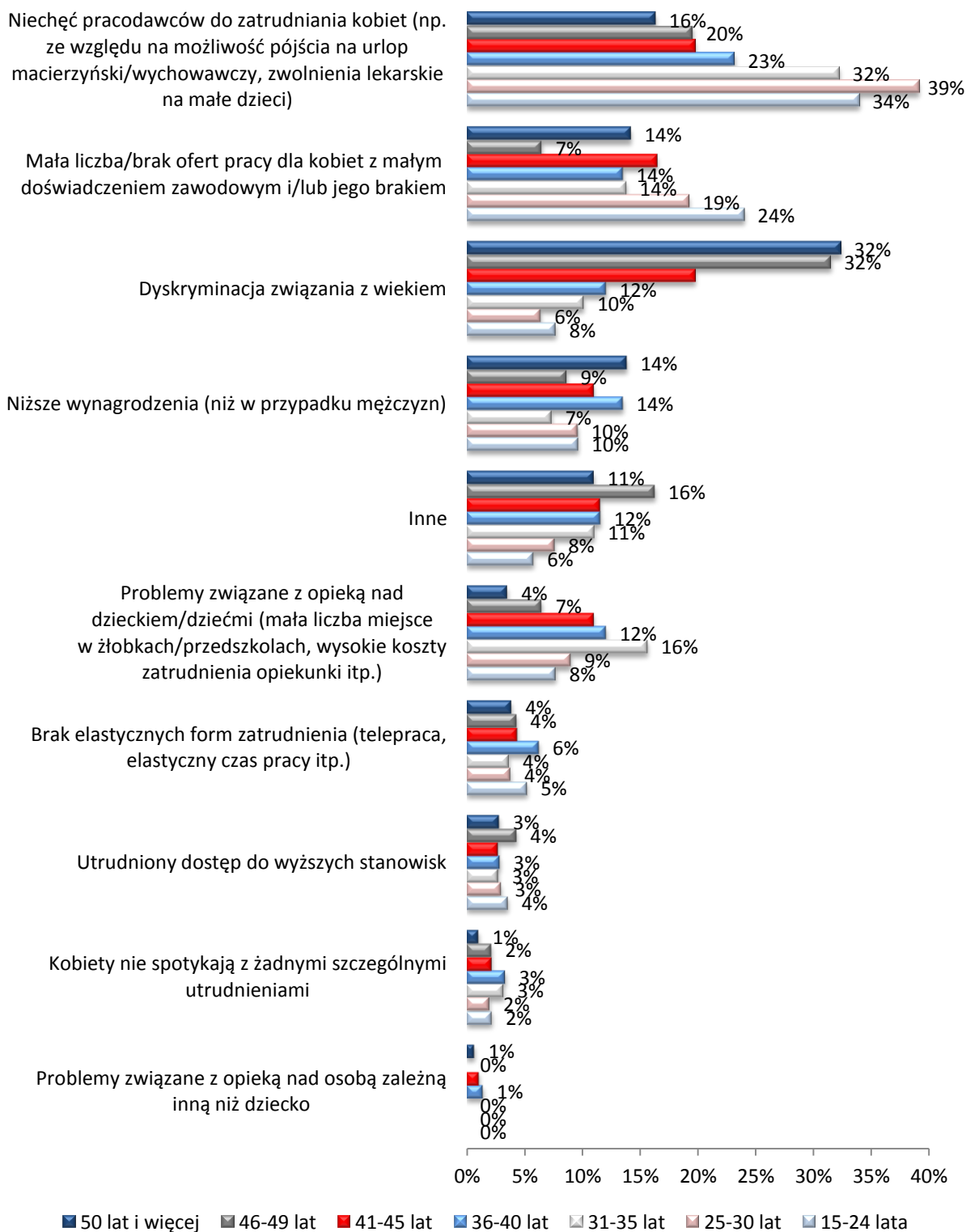
Analizując lubelski rynek pracy pod kątem liczby przedsiębiorstw działających w poszczególnych sektorach wyraźnie widać, że dominują wśród nich firmy, które skupiają swoją aktywność na zawodach postrzeganych zwyczajowo jako typowo męskie. W roku 2011 w województwie najwięcej było zarejestrowanych podmiotów gospodarczych, których działalność (zgodnie z klasyfikacją PKD) mieści się w zakresie handlu hurtowego i detalicznego oraz napraw pojazdów samochodów - 49 045 firm. Na drugim miejscu znalazło się budownictwo (19 053 podmioty).

W odpowiedzi na pytanie dotyczące największych problemów i utrudnień na rynku pracy respondentki (mieszkanki województwa lubelskiego, korzystające ze wsparcia w ramach PO KL) najczęściej wymieniały niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet (28,4%). Można to zinterpretować jako przekonanie, że kobiety na rynku pracy charakteryzują się cechami, które obniżają wyraźnie ich szanse na zatrudnienie. Przy czym zwracano tu uwagę na obciążenia związane z potencjalnym odgrywaniem ról zawodowych, ze względu na oczekiwania kulturowe związane ze specyfiką pozycji społecznych kobiet. Niejako z definicji, to kobieta jest w pierwszej kolejności kojarzona z obowiązkami związanymi z opieką nad dziećmi. Można więc mówić o swoistych barierach personalnych, związanych z pojęciem płci kulturowej i utrwalonymi w związku z nią pewnymi schematami porządkującymi rzeczywistość społeczną. Warto w tym miejscu zauważyć, że 8,9% badanych wskazało problemy z opieką nad dziećmi jako istotną przeszkodę w funkcjonowaniu na rynku pracy. Jak łatwo zauważyć, w definiowaniu konglomeratu ról społecznych kobiety, wpisany jest w wymiarze świadomościowym potencjalny konflikt ról – zawodowych i rodzinnych. Jest on zauważalny zarówno z perspektywy samych kobiet, jak i pracodawców. Podobnie bariery wymienione przez badane kobiety wskazywane były przez lubelskich pracodawców (badania jakościowe). W ramach badania SSI, którym objęto miejscowych przedsiębiorców, w celach analitycznych wyróżniono dwie kategorie społeczne – kobiety młode (do 25. roku życia) oraz starsze (po 50. roku życia). W oparciu o uzyskane wyniki badań można stwierdzić, że młode kobiety są

postrzegane przez pracodawców przede wszystkim jako przyszłe matki, a w konsekwencji pracownicy „problemowi”, korzystający z wszelkiego rodzaju przywilejów socjalnych, w tym częstych zwolnień z powodu choroby dziecka. W konsekwencji, kobiety w opinii pracodawców są zdecydowanie bardziej niż mężczyźni, narażone na konflikt ról, który negatywnie wpływa na odgrywanie ról zawodowych. Rezultatem tego może być m.in. – wymieniane przez pracodawców – pojawienie się dysfunkcji w kierowanych przez nich organizacjach (np. problem poszukiwania zastępstw dla nieobecnych z powodu opieki nad dzieckiem kobiet). Warto podkreślić, że na tę okoliczność zwracają uwagę pracodawcy, bez względu na to, jak dużym przedsiębiorstwem kierują. Jest to opinia podzielana zarówno przez przedsiębiorców kierujących firmami małymi, średnimi, jak i dużymi. Kolejne problemy, na które zwracają uwagę pracodawcy, to „zbyt wysokie” oczekiwania młodych kobiet dotyczące wynagrodzenia i warunków pracy, a jednocześnie zbyt niskie kwalifikacje i zbyt małe doświadczenie, które owe oczekiwania mogłyby uzasadnić.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Wykres 1. Największe utrudnienia / problemy napotykane przez kobiety na rynku pracy w opinii uczestniczek projektów POKL w województwie lubelskim



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Na uwagę zasługują także opinie dotyczące braku odpowiednich kwalifikacji zawodowych bez wskazywania wieku potencjalnych pracowników. Nawiązując do danych z wykresu 1., należy wskazać interesującą zależność. Częściej na obawy pracodawców, związane z macierzyństwem pracownic, zwracają uwagę respondentki najmłodsze. Można sformułować hipotezę, że są one najbardziej narażone na zetknięcie się z wymienioną barierą na rynku pracy. Może się to wiązać, z przesunięciem kategorii wiekowej kobiet, które zostają matkami (o czym mowa w dalszej części niniejszego podrozdziału) – w obawie przed trudnościami w znalezieniu bądź utrzymaniu pracy, kobiety decydują się na założenie rodziny dopiero w momencie, w którym będą pewne swojej pozycji zawodowej. Warto również zwrócić uwagę na odpowiedzi respondentek inne, niż zawarte w kwestionariuszu ankiety. Ich liczba pozwoliła na dokonanie kategoryzacji i zaprezentowanie ich na osobnym wykresie.

Wykres 2. Największe utrudnienia / problemy napotykane przez kobiety na rynku pracy w opinii uczestniczek projektów POKL w województwie lubelskim - kategoryzacja odpowiedzi "inne"



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Tym, co niewątpliwie odróżnia wypowiedzi samych kobiet, od opinii wyrażonych przez pracodawców, jest brak wskazań na bariery i trudności związane z brakiem kwalifikacji, czy też niewystarczającym doświadczeniem zawodowym kobiet. Zdaniem badanych, źródłem głównych problemów, na jakie napotykają na lubelskim rynku pracy, jest ogólnie niesprzyjająca sytuacja na rynku, mała liczba ofert pracy dla kobiet oraz nierówne traktowanie kobiet i mężczyzn.

O ile, w przedsiębiorstwach branży mechanicznej i budowlanej kobiety mogą wykonywać wszelkiego rodzaju prace administracyjno-biurowe, to jednak widok kobiety naprawiającej samochód czy pracującej na budowie jest już rzadko spotykany. Po części jest to zrozumiałe, chociażby ze względu na ograniczenia fizyczne kobiet. W budownictwie, na stanowiskach dla osób wysoko

wykwalifikowanych, nie wymagających tężyzny fizycznej, odpowiednimi kandydatkami do pracy mogłyby być również kobiety, tu jednak pojawiają się bariery o charakterze mentalnościowym, których istnienia nie ukrywają nawet sami pracodawcy:

W branży budowlanej bardzo mało kobiet się przebija. Pracodawca mając do wyboru kobietę, nawet po Politechnice, oraz mężczyznę z niższym wykształceniem, który ma doświadczenie zawsze, nawet nie widząc osoby, cv kobiety odłoży. Kobietom przypina się łatkę: „ona nie obsłuży dobrze, pewnych rzeczy nie wie, klient nie będzie miał zaufania do dziewczyny”.

Przedsiębiorca z branży budowlanej, badanie SSI

Powyższa wypowiedź wskazuje na pewien istotny problem: nawet jeżeli sam pracodawca nie postrzega kobiety, jako gorszej kandydatki na konkretne stanowisko pracy, to jednak musi wziąć pod uwagę to, jak jego pracownica będzie odbierana przez klientów, jaki wizerunek firmy będzie kreować. Każdy poważny przedsiębiorca zdaje sobie sprawę z tego, że kluczem do pozyskania, a następnie utrzymania klienta, jest zdobycie jego zaufania poprzez zapewnienie mu jak najlepszej, fachowej obsługi. Jeżeli pojawia się ryzyko, że potencjalny kontrahent wykaże obawy, co do tego, że dana usługa nie zostanie wykonana należyście tylko dlatego, że jednym z głównym realizatorów jest kobieta, to działania pracodawców zmierzające do zatrudniania, w konkretnych zmaskulinizowanych branżach, przede wszystkim mężczyzn, zdają się być przez nich samych uznawane za właściwe. W tabeli 3. podsumowano wskazywane przez pracodawców bariery i utrudnienia, które następnie przypisano do wcześniej wyszczególnionych kategorii wiekowych kobiet.

Tabela 3. Bariery wskazane przez lubelskich pracodawców na które napotykają kobiety na rynku pracy¹⁵

Bariery (w opinii pracodawców)	Kobiety do 25 roku życia	Kobiety po 50 roku życia
zagrożenia dla pracodawcy związane z wysokim prawdopodobieństwem odejścia pracownika na urlop macierzyński	+	-
wysokie oczekiwania dotyczące warunków pracy i wysokości płacy	+	-
wykształcenie niedostosowane do oczekiwań rynku pracy	+	+
brak predyspozycji do wykonywania określonych prac (prace wymagające ponadprzeciętnej siły fizycznej, w nieprzyjnym środowisku itp.)	+	+
utrudnienia związane z przystosowaniem się do odgrywania nowych ról zawodowych (m.in. bariery psychologiczne, zdrowotne)	-	+
brak znajomości nowych technik informacyjnych	-	+
brak zainteresowania dłuższą współpracą z pracodawcą	+	-
występowanie utrudnień związanych z ewentualnym zwolnieniem z pracy (np. 'czas ochronny')	-	+

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania SSI

Warto w tym miejscu odwołać się do danych Głównego Urzędu Statystycznego dotyczących zmian w wieku matek w Polsce i w województwie lubelskim. Można sformułować hipotezę, że zmiany demograficzne zachodzące w społeczeństwie polskim, związane z podejmowaniem decyzji

¹⁵ '+' – pracodawcy wymieniali daną barierę / '-' – pracodawcy nie wymieniali danej bariery

o macierzyństwie, stanowią konsekwencję sytuacji na rynku pracy, a także związane są ze zmianami w ścieżkach edukacyjnych Polaków. Zmiany w średnim wieku matek, a także w średnim wieku nowożeńców często tłumaczy się zmianą aspiracji kobiet związanych z uczestnictwem w rynku pracy. Jednak z drugiej strony, należy tutaj wymienić także informacje zwrotne, które docierają do kobiet wchodzących na rynek pracy. Można w tym miejscu zacytować eksperta PKPP Lewiatan:

Dyskryminacja kobiet na rynku pracy rozpoczyna się już na etapie rekrutacji: poszukuje się dyrektora, menedżera, kierownika, a z drugiej strony sekretarki, czy asystentki, pyta o sytuację rodzinną, czy plany prokreacyjne. Tzw. sfeminizowane zawody (nauczycielka, pielęgniarka, sekretarka) należą do najniżej opłacanych. Brak dostatecznej instytucjonalnej opieki nad dziećmi powoduje, że trudniej kobietom pogodzić obowiązki rodzinne z życiem zawodowym (tylko 33% dzieci jest objętych opieką żłobkową, 50% w miastach i 14% na wsi - opieką przedszkolną, podczas gdy średnia europejska to ponad 80%). Jest to również jeden z powodów przedwczesnego wycofywania się kobiet z rynku pracy - po 55 roku życia kobiety rezygnują z aktywności zawodowej, by zaopiekować się wnukami. Ale jest również druga strona medalu - postawa kobiet: brak wiary we własne siły i możliwości, mniejsze wymagania płacowe (kobiety podczas rozmów kwalifikacyjnych żądają ok. 35%. mniej niż mężczyźni ubiegający się o to samo stanowisko). Poza tym (jak wykazały badania przeprowadzone przez CBOS na Mazowszu) 42% kobiet w miastach i aż 57% na wsi zrezygnowałaby z pracy, gdyby ich partner zarabiał wystarczająco dużo, by utrzymać rodzinę.¹⁶

Wymienione przez cytowanego eksperta problemy dotyczą także województwa lubelskiego. I tak, liczba miejsc w przedszkolach województwa lubelskiego w przybliżeniu pokrywa się z liczbą dzieci w wieku poniżej 6 roku życia – co jest wynikiem zbliżonym dla średniej wartości wskaźnika dla całej Polski. Jednak już w przypadku terenów wiejskich proporcja ta wynosi 1,8 do 1.¹⁷ Powracając do charakterystyk demograficznych populacji kobiet województwa lubelskiego, należy zwrócić uwagę, że dominującymi kategoriami wiekowymi kobiet, które zostają matkami, są od 2010 roku: kategoria 25-29 lat oraz 30-34 lata. Stało się to kosztem do niedawna dominującej kategorii 20-24 lata. Z kolei wiek środkowy matek (mediana) w województwie lubelskim wyniósł 28,6 (przy wartości 28,8 dla całej Polski).¹⁸ Towarzyszy temu także wyraźne przesunięcie wieku nowożeńców – w województwie lubelskim jego średnia wartość w 2011 roku dla kobiet wyniosła 25,7 (przy wartości 26,3 dla całej Polski).¹⁹ Narzuca się pytanie, czy wymienione zmiany związane z ruchem naturalnym mają wpływ na sytuację kobiet na rynku pracy, a przynajmniej na zmiany w postawach pracowniczych? W świetle cytowanych badań przeprowadzonych wśród pracodawców i kobiet korzystających ze wsparcia w ramach PO KL, można stwierdzić, że być może mamy tutaj do czynienia z reakcją pracowników (kobiet) na informacje docierające do nich z rynku pracy. Macierzyństwo jest traktowane jako poważna przeszkoda w znalezieniu pracy, a także w zawodowym powrocie. Kobiety najwyraźniej starają się wcześniej zdobyć pożądane kwalifikacje i wykształcenie oraz historię zatrudnienia, a dopiero później decydują się na macierzyństwo. Można sformułować hipotezę, że w ich postawach dominuje troska o - z jednej strony - umożliwienie sobie wejścia na rynek pracy, a następnie - ułatwienie sobie powrotu ze względu na posiadane pewne doświadczenie zawodowe. Tym samym

¹⁶ http://pkpplewiatan.pl/opinie/gospodarka/8/tylko_47_procent_kobiet_jest_aktywna_zawodowo [dostęp 18.03.2013]

¹⁷ Rocznik statystyczny województw 2012, GUS, Warszawa 2012.

¹⁸ Rocznik demograficzny, GUS, Warszawa 2012.

¹⁹ Tamże.

najbardziej optymalny (w wymiarze subiektywnym) moment podjęcia decyzji o zostaniu matką, zostaje coraz częściej przesuwany z (do niedawna dominującego) wieku 20-24 lata w kierunku 25-34 lata.

Interesującym jest zagadnienie wpływu wieku kobiet na ich pozycję na lubelskim rynku pracy. Często wiek właśnie jest traktowany jako przeszkoda w znalezieniu zatrudnienia. Z jednej strony młode kobiety są w opinii pracodawców „zagrożone” macierzyństwem, z drugiej strony kobiety starsze, mimo posiadanego często doświadczenia, niekoniecznie są traktowane jako odpowiednie kandydatki do obsadzenia stanowisk pracy. Badani przedsiębiorcy lubelscy nie są jednomyślni w ocenie związanego z wiekiem doświadczenia pracowniczego (tabela 3.). O ile dla części z nich wiąże się z nim swoisty bagaż nawyków (potencjalni pracownicy w wieku 50+, zwłaszcza ci z dłuższym stażem zawodowym, nawykli już do funkcjonowania w pewnych mikrokulturach organizacyjnych, związana z tym może być np. rutynizacja - oczywiście z perspektywy pracodawców), które mogą utrudniać przygotowanie się i odnalezienie w nowej roli zawodowej, to dla drugich stanowi cechą pozytywną, która przy poszukiwaniu pracownika może go faworyzować. Badani przedsiębiorcy zwracali także często uwagę, że bariery na rynku pracy, związane z wiekiem pracownika, nie dotyczą tylko kobiet, ale również mężczyzn – zwłaszcza w przypadku pracowników starszych. Przy czym w przypadku młodych kobiet regularnie pojawia się – wymieniona już wcześniej – obawa przed macierzyństwem potencjalnej pracownicy. Należy także podkreślić, że u badanych przedsiębiorców można stwierdzić występowanie ugruntowanych wyobrażeń dotyczących pewnych profesji, jako typowo męskich (np. wykonywanie prac terenowych w branży kanalizacyjnej, grzewczej itp.). Tym samym w ich przypadku kobiety, niejako z definicji, nie są brane pod uwagę jako potencjalni pracownicy. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na odsetek kobiet pracujących w województwie lubelskim w tzw. warunkach zagrożenia.²⁰ W całej Polsce udział kobiet wśród ogółu wykonujących pracę w warunkach zagrożenia wyniósł: 17,4%, natomiast w województwie lubelskim prawie 19%. W oparciu o powyższe dane można stwierdzić, że w regionie występuje wyraźna maskulinizacja pewnej kategorii zawodów. Tytułem uzupełnienia, zgłoszone uwagi można odnieść do listy zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim.²¹ Wśród piętnastu zawodów deficytowych, wymienianych przez GUS dla województwa, w większości przypadków trudno wskazać zdefiniowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych czynniki związane z uciążliwością wykonywanej pracy.²² Tym samym, w perspektywie obejmowania przez kobiety deficytowych ról zawodowych na lubelskim rynku pracy nie powinny występować bariery w postaci ich maskulinizacji. Nieco inaczej sytuacja przedstawia się w przypadku listy zawodów deficytowych i nadwyżkowych na Lubelszczyźnie, ustalonych metodą odmienną od stosowanych przez Urzędy Pracy, w kontekście wyników badań przeprowadzonych w 2012 roku na zlecenie Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy.²³ Tutaj w przypadku większości wymienionych zawodów, z powodzeniem możemy wskazać okoliczności wykonywania pracy, które wg kryteriów ZUS stanowią warunki wystarczające do uznania ich za prace w warunkach zagrożenia życia i zdrowia.

²⁰ Rocznik statystyczny województw 2012, GUS, Warszawa 2012, s. 329.

²¹ Zawody deficytowe i nadwyżkowe w I półroczu 2012 roku, MPiPS, Warszawa 2012.

²² <http://www.zus.pl/default.asp?p=4&id=2928> oraz <http://www.zus.pl/default.asp?p=4&id=2922> [dostęp: 18.03.2013 r.]

²³ Kompleksowa analiza zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie lubelskim – raport z badań, LORP, Lublin 2012r.

Pytanie badawcze 10.: Jakiego typu wsparcie, zdaniem pracodawców, powinno być oferowane kobietom, aby zwiększyć ich szanse na lubelskim rynku pracy?

Pytanie badawcze 5 cz. 2.: Jakiego rodzaju działania należałoby podjąć w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego na rzecz zwiększenia aktywności zawodowej kobiet?

Lubelscy przedsiębiorcy poproszeni o wskazanie rozwiązań mogących poprawić sytuację kobiet na rynku pracy

(w tym wyeliminowanie lub osłabienie barier występujących na rynku pracy) zaproponowali szereg interesujących propozycji, które zestawiono poniżej:

- dostosowanie długości, intensywności i charakteru szkoleń zawodowych do rzeczywistych wymogów związanych ze specyfiką roli zawodowej,
- wydłużenie okresu stażu pracowniczego dofinansowywanego przez państwo (zwłaszcza w przypadku zawodów wymagających dłuższego okresu przygotowawczego),
- zwiększenie wsparcia socjalnego dla kobiet wychowujących dzieci, w celu wyeliminowania lub zmniejszenia presji związanej z koniecznością powrotu na rynek pracy: dofinansowanie opieki nad dzieckiem, zwiększenie świadczeń socjalnych, aby kobiety nie musiały szukać pracy i pomagać w utrzymaniu gospodarstwa domowego wychowując jednocześnie dzieci, większa opieka socjalna dla młodych kobiet, które planują zostać matkami, zwiększona opieka nad kobietami w ciąży (m.in. po to by nie zachodziło ze strony pracodawcy podejrzenie, że kobieta podejmuje pracę dla ubezpieczenia i płatnego urlopu macierzyńskiego), tylko aby mogły taką pomoc otrzymać od państwa,
- wsparcie psychologiczne dla kobiet, mające podnieść ich samoocenę oraz pewność siebie na rynku pracy,
- intensywniejsze zachęcanie do zakładania własnej działalności gospodarczej, które można rozumieć dwojako: z jednej strony wsparcie niefinansowe, tj. stwarzanie sprzyjających uwarunkowań prawnych, które zachęcałyby do zakładania i rozwijania firmy w regionie, z drugiej zaś, pomoc finansowa, czyli środki na rozpoczęcie (dotacje) i rozwój działalności (wsparcie pomostowe). Ta druga forma pomocy (finansowa), musi być jednak stosowana przy zachowaniu pewnej ostrożności. Jak stwierdził jeden z badanych przedsiębiorców, firmy powstające dzięki udzielonym dotacjom mogą „psuć rynek”, przez co należałoby rozumieć, że otwierane są firmy, których usługi są konkurencyjne pod względem cenowym, a które nie są świadczone z należyłą jakością. To w konsekwencji zmusza do obniżania cen przez innych przedsiębiorców (których klienci są przyzwyczajeni do otrzymywania produktu/usługi o określonej jakości) i nie przyczynia się do wzrostu liczby miejsc pracy w dłuższym okresie czasu. Zwrócić należy również uwagę na fakt, że otrzymanie pomocy w postaci środków finansowych, może wpływać na pojawianie się mniejszego poczucia odpowiedzialności za prowadzony biznes, niż wśród przedsiębiorców, którzy na początku działalności takiego wsparcia nie mieli, a wszystko co osiągnęli zawdzięczają tylko i wyłącznie swojej pracy.
- zintensyfikowanie działań informacyjnych związanych z korzyściami związanymi z zatrudnianiem pracowników po 50 roku życia,
- dotacje dla pracodawców zatrudniających kobiety,
- ulgi podatkowe dla pracodawców, którzy przyjmują do pracy kobiety po urlopie wychowawczym,
- zwiększenie miejsc pracy w tzw. zawodach o wysokim poziomie feminizacji (np. w szkolnictwie, zmniejszanie liczebności uczniów w klasach, pozwoliłoby nie tylko na poświęcenie większej uwagi nauczyciela każdemu uczniowi z osobna, ale wpłynęłoby również na zwiększenie liczby klas, co

wiązałyby się ze zwiększeniem liczby etatów²⁴),

- zwiększenie liczby żłobków/przedszkoli, tak aby kobiety mogły powierzyć opiekę nad dzieckiem odpowiedniej instytucji, a same szybciej wrócić do pracy,
- zmiany w zakresie wieku emerytalnego – obecnie wprowadzana reforma, której celem jest podwyższenie wieku emerytalnego do 67 lat, zdaniem przedsiębiorców spowoduje blokowanie miejsc pracy przez osoby starsze.

Jak widać, wiele z tych rozwiązań leży w obszarze interwencji Europejskiego Funduszu Społecznego. Jeden z respondentów, zwrócił uwagę na konieczność podejmowanie działań zmierzających do zmiany wizerunku kobiety na rynku pracy: nie może być ona postrzegana jako tzw. „kura domowa”, której główną rolą społeczną jest dbanie o dom, męża i dzieci, ale jako pewna siebie, zaradna i - tak samo jak mężczyzna - twardo stąpająca po ziemi osoba. Z drugiej jednak strony, same działania skierowane na poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy, mogą okazać się nie skuteczne, jeśli same kobiety nie będą pewne swojej wartości i przyjmą postawę bierną, gdyż jak zasugerował uczestnik badania, problem częściowo tkwi w samych kobietach:

Należy pracować nad ego kobiety, nad odbudową wiary w siebie. Istotne zdaje się być wsparcie psychologa oraz kursy czy warsztaty nastawione na pracę nad sobą, rozwój wewnętrzny (...), aby kobiety dowartościować (...). Trzeba pomóc im wyjść z domu i zmieniać nastawienie z postawy biernej, nastawionej na siedzenie w domu i czekanie na to, co mąż do domu przyniesie, na postawę bardziej aktywną, nastawioną na rozwijanie siebie.

Przedsiębiorca z branży szkoleniowej, badanie SSI

Odpowiedzią na tę potrzebę jest dostępne w ramach komponentu regionalnego PO KL poradnictwo psychologiczne, jak pokazuje ewaluacja przeprowadzona na zlecenie UMWL w roku 2012²⁵, jest ono formą wsparcia lepiej ocenianą właśnie przez kobiety. Jak zauważyli autorzy raportu z ww. badania, mężczyźni niżej oceniają te formy wsparcia, które nie dają konkretnych kwalifikacji (np. poradnictwo zawodowe, praca socjalna) i/lub które wiążą się z uzewnętrznieniem uczuć, przyznaniem się do pewnych słabości itp. (np. poradnictwo psychologiczne). Kobiety, ogólnie uznawane za bardziej emocjonalne niż mężczyźni, bardziej potrzebują tego typu pomocy niż płęć przeciwna. Ich problemy związane z niemożnością znalezienia pracy, w wielu przypadkach mogą być ściśle powiązane nie tylko z posiadanymi kwalifikacjami, wykształceniem i doświadczeniem zawodowym, ale również z barierami, które tkwią w nich samych. Nie da się jednak ukryć, że na taką postawę ogromny wpływ mają role społeczne przypisywane kobietom oraz zakotwiczenie stereotypów, takich jak ten mówiący, że kobiety nie muszą pracować ponieważ zarabiają na nie ich mężowie²⁶. Aspiracje zawodowe kobiet są umniejszane, a ich potencjał niedoceniany pomimo, że średnio są lepiej wykształcone niż mężczyźni.

Narażone na taki odbiór swojej osoby przez pracodawców, są kobiety w każdym wieku, choć starsze, w odróżnieniu od kobiet młodych, dopiero wchodzących na rynek pracy, pochwalić się mogą dużym

²⁴ Zawód nauczyciela jako mocno sfeminizowany jest znaczącym obszarem zatrudnienia dla kobiet – w roku 2009 na 1 męzczyzną zatrudnionego w szkolnictwie przypadało 3,7 kobiet.

²⁵ Raport z badania pn. „Ocena efektywności form wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL”, PSDB Sp. z o.o., Warszawa 2012 r.

²⁶ Eugenia Mandal, „Stereotypowe postrzeganie ról kobiet i mężczyzn jako wyznacznik karier zawodowych i funkcjonowania na rynku pracy”.

doświadczeniem zawodowym. Jednak doświadczenie to nie gwarantuje im zatrudnienia. Zdaniem jednego z respondentów badania SSI, działaniami które mogłyby przyczynić się do poprawy sytuacji na rynku pracy starszych kobiet, mogą być akcje skierowane do pracodawców, które miałyby im uświadomić korzyści, jakie płyną z zatrudniania pań w wieku 50+. Szczególnie istotne byłoby podkreślenie ich zalet, takich jak: doświadczenie, kompetencje, dyspozycyjność (brak konieczności opieki nad dzieckiem itp.).

Inną formą pomocy, potrzebną zdaniem przedsiębiorców, jest umożliwienie kobietom uzyskiwania kwalifikacji pożądaných obecnie na rynku pracy. W stosunku do kobiet młodszych, zwracają uwagę na ogromną liczbę osób, które co roku opuszczają uczelnie z dyplomem magistra bądź inżyniera, a którym rynek pracy nie ma nic od zaoferowania, ze względu na rozbieżności pomiędzy wykształceniem jakie zdobyli, a faktycznym zapotrzebowaniem na konkretne zawody. Jak wykazano wcześniej (tabela 3.), w odniesieniu do kobiet starszych, problemem jest brak znajomości nowoczesnych technologii i/lub brak aktualnej wiedzy w danym zakresie. Obu tym kategoriom kobiet, należy zapewnić wsparcie w postaci szkoleń/kursów, dzięki którym uzupełnią już posiadane kwalifikacje i/lub zdobędą nowe. Nie może się to jednak dziać w oderwaniu od rynku pracy.

Kolejną kwestią, na którą zwrócili uwagę przedsiębiorcy, jest dofinansowanie zatrudnienia (w ramach PO KL - forma wsparcia dostępna w postaci subsydiowania zatrudnienia), jednak przez okres nie krótszy niż rok. Dotyczy to głównie kobiet młodych, które nie posiadają doświadczenia zawodowego, a zdaniem pracodawców właśnie tyle mniej więcej czasu potrzeba aby go nabrać i stać się pełnowartościowym pracownikiem. Ponadto, pracodawcy mogą wychodzić z założenia, że osoba młoda, nie ma do końca sprecyzowanych preferencji co do wykonywanej pracy i dopiero szuka swojego miejsca na rynku pracy, w związku z czym pojawia się obawa, że po kilku tygodniach/miesiącach pracy po prostu zrezygnuje (np. stwierdzi, że taki rodzaj pracy jej nie odpowiada), a czas który poświęcił przedsiębiorca lub jego pracownicy na jej uczenie, zostanie po prostu zmarnowany:

Jeśli są to kobiety po studiach to najczęściej nie są przystosowane do jakiegokolwiek pracy, trzeba najpierw bardzo dużo w takiego pracownika swojej pracy włożyć.

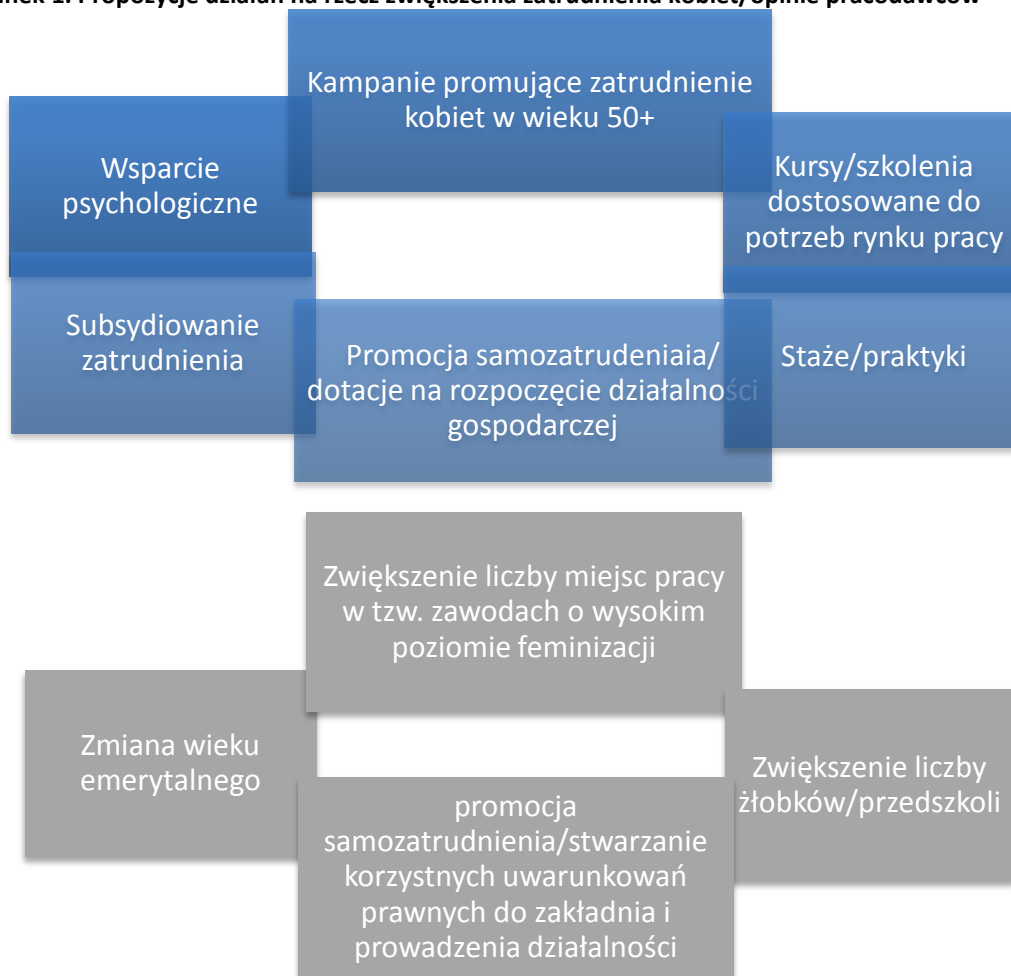
Przedsiębiorca z branży handlowej, badanie SSI

Wsparcie w postaci dofinansowania zatrudnienia, mogłoby być dużą zachętą dla pracodawcy i mogłoby skłonić go do „zaryzykowania” i zainwestowania w młodą osobę swojego czasu i pracy.

Za dobry pomysł wspierania kobiet respondenci uznali przyznawanie im środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Z jednej strony może to wpłynąć pozytywnie na tworzenie miejsc pracy w regionie (poza tym, że kobieta sama dla siebie tworzy miejsce pracy, to pojawia się szansa, że gdy firma będzie dobrze prosperować i przynosić zyski, zatrudni kolejną osobę, być może kobietę), z drugiej zaś na podniesienie samooceny kobiety, pobudzenie w niej poczucia, że jej los jest w jej własnych rękach. Niemniej jednak, uwagę zwrócono na ostrożniejsze udzielanie dotacji.

Na rysunku przedstawiono propozycje działań, jakie zdaniem przedsiębiorców powinny zostać podjęte w celu poprawy sytuacji kobiet (kolorem niebieskim oznaczono formy pomocy możliwe do realizowania w ramach PO KL, szarym zaś te pozostające w gestii samorządów i rządu).

Rysunek 1. Propozycje działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia kobiet/opinie pracodawców



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania SSI

Poza wskazaniem lubelskich przedsiębiorców, warto przywołać rozwiązania mające na celu poprawę sytuacji kobiet na rynku pracy, zawarte w najnowszej 'Czarnej liście barier' (2012 r.) opublikowanej przez PKPP Lewiatan. Spośród przepisów zniechęcających do zatrudniania kobiet wymienione zostały:

- „Kodeks pracy przewiduje, że pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. W konsekwencji wniosek o obniżenie wymiaru czasu nawet o 1 godz. w tygodniu powoduje, że pracownik zostaje objęty ochroną przed ewentualnym zwolnieniem. Takie brzmienie przepisu może powodować nadużycia i jest sprzeczne z intencją wprowadzenia go w życie. Dodatkowo przepis ten zniechęca do zatrudniania kobiet.” [Art. 186 Kodeksu pracy / proponowana zmiana: ‘Likwidacja przepisu lub jego zmiana poprzez wskazanie, że wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy nie może być inny niż 1/2 etatu.’]²⁷

- „Obowiązek organizowania przez pracodawców pomieszczeń o powierzchni min. 8 m² dla kobiet w ciąży i karmiących” [Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r.

²⁷ Czarna lista barier 2012, PKPP Lewiatan, Warszawa 2012, s. 22.

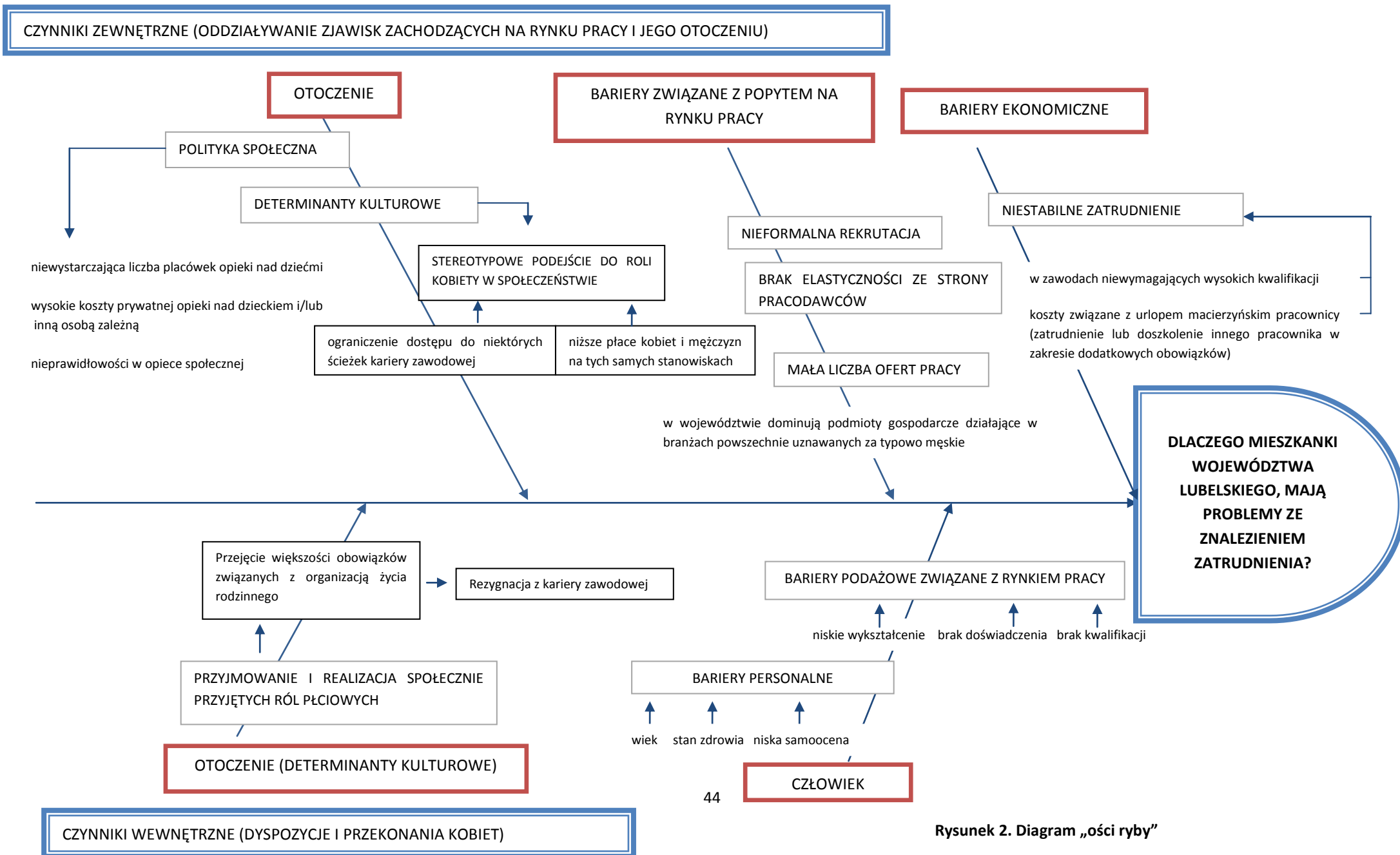
w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy / proponowana zmiana: zmiana zapisu o konieczności organizowania pomieszczenia na konieczność organizowania „miejsca”]²⁸

- „Założenia przy konstruowaniu rozwiązań prawnych dotyczących telepracy były takie, aby zwiększyć zatrudnienie w formie telepracy osób starszych, bezrobotnych, niepełnosprawnych oraz kobiet. Jednak pracodawcy niechętnie stosują tę formę zatrudnienia. Zwracają oni uwagę na wątpliwości związane z obowiązującymi przepisami z zakresu BHP, a zwłaszcza z interpretacją tych przepisów w kontekście telepracy. Pracodawcy pytają przykładowo o to, czy inspektor BHP przed wprowadzeniem telepracy musi udać się do miejsca zamieszkania telepracownika i ocenić ryzyko zawodowe na stanowisku pracy oraz ustalić, czy są spełnione wymogi BHP.” [proponowana zmiana: ‘dostosowanie wymogów BHP do specyfiki wykonywania pracy w formie telepracy’]²⁹

W ramach podsumowania powyższych rozważań, sporządzono diagram przyczyn i skutków, który stanowi graficzną analizę wpływu różnorodnych czynników oraz ich wzajemnych powiązań.

²⁸ Tamże, s. 34.

²⁹ Tamże, s. 18. [Jest to bardzo ważny postulat w kontekście wyników badań dotyczących lubelskiego rynku pracy. W zależności od wieku od 4 do 6 % badanych mieszkanek województwa lubelskiego zwracało uwagę na niedostateczną liczbę ofert opartych na elastycznych formach zatrudnienia.]



Rysunek 2. Diagram „ości ryby”

3.2 Charakterystyka uczestniczek projektów

Pytanie badawcze 9.: Jaki jest profil społeczno-demograficzny (wiek, sytuacja materialna, sytuacja rodzinna, status zawodowy, wykształcenie, miejsce zamieszkania) kobiet korzystających ze wsparcia w ramach komponentu regionalnego PO KL?

Profil społeczno-demograficzny uczestniczek projektów, został sporządzony w oparciu o dane przekazane przez Zamawiającego (baza PEFS) oraz uzupełniony o wyniki badania CATI (dane dotyczące sytuacji rodzinnej oraz statusu materialnego, nie są uwzględniane w bazie PEFS).

W pierwszej kolejności dokonano analizy z uwzględnieniem wieku oraz statusu zawodowego respondentek (wiek i status w momencie przystąpienia do projektu). Z danych przedstawionych w tabeli 4. wynika, że wśród uczestniczek projektów, nieco ponad 1/3 stanowiły kobiety w wieku 15-24 lata (37,1%). Niemal połowa z nich, to osoby nieaktywne zawodowo, w tym wypadku - uczące się. Odsetek ten jest wysoki (w stosunku do pozostałych kategorii wiekowych), pomimo kryterium strategicznego, jakie zostało zastosowane w roku 2011, a które premiowało projekty, w których grupę docelową stanowiły osoby dorosłe w wieku 25-64 (wśród których co najmniej 50% stanowić miały kobiety). Powodem wprowadzenia tego zapisu (odnoszącego się do osób dorosłych, w wieku 25-64 lata) do Planu Działania, była konieczność zwrócenia uwagi na osoby, których udział w kształceniu formalnym był niedoreprezentowany. Według danych GUS, udział kobiet w roku 2009 w województwie lubelskim, wahał się, w zależności od poziomu kształcenia, w przedziale od 31% do 43% ogólnej liczby uczniów. Uznano, że jednym z czynników oddziałujących na taki stan rzeczy były problemy dotyczące godzenia obowiązków życia zawodowego i rodzinnego, dlatego za zasadne uznano premiowanie projektów zakładających co najmniej 50% udział kobiet, co wymagało organizacji wsparcia adekwatnie do ich potrzeb i możliwości³⁰).

Tabela 4. Charakterystyka uczestniczek projektów, z uwzględnieniem wieku i statusu na rynku pracy

Wiek	Bezrobotne		Nieaktywne zawodowo		Pracujące		Ogółem	
	procent*	liczba	procent	liczba	procent	liczba	procent**	liczba
15-24	42,7%	10 878	49,2%	12 523	8,1%	2 071	37,1%	25 472
25-30	48,6%	6 469	9,5%	1 260	41,9%	5 584	19,4%	13 313
31-35	41,6%	3 234	8,5%	665	49,9%	3 884	11,3%	7 783
36-40	38,5%	2 202	7,4%	424	54,1%	3 099	8,4%	5 725
41-45	35,2%	1 562	8,3%	366	56,5%	2 505	6,5%	4 433
46-49	30,0%	966	8,8%	283	61,2%	1 966	4,7%	3 215
50 +	17,0%	1 469	18,6%	1 609	64,5%	5 584	12,6%	8 662
SUMA	39,0%	26 780	25,0%	17 130	36,0%	24 693	100,0%	68 603

* procent z danej kategorii wiekowej

** procent z ogółu

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy PEFS

Pomimo tego, że również w latach 2009-2010, pojawiły się kryteria, które wyróżniały projekty skierowane na wsparcie kobiet powyżej 45. roku życia³¹, to wśród wszystkich uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL w lubelskim, najmniejszy odsetek stanowiły kobiety w wieku 46-49 lat

³⁰ Plan Działania dla Priorytetu IX na rok 2011

³¹ Plan Działania dla Priorytetu VI na rok 2009 oraz 2010

(4,7%). Łącznie, kobiety w wieku 46+, to 17,3% uczestniczek objętych niniejszym badaniem. Głównie były to osoby pracujące, które stanowiły 1/4 wszystkich badanych. Pozostałe kobiety były bezrobotne oraz nieaktywne zawodowo – tu ich udział był bardzo zbliżony, odpowiednio 39% i 36% tej kategorii wiekowej.

Biorąc pod uwagę wykształcenie, najliczniejszą grupę stanowiły uczestniczki z wykształceniem ponadgimnazjalnym (33,3%) oraz wyższym (32,8%). W pierwszym przypadku, w większości, kobiety te były bezrobotne (61,5%), natomiast w drugim, dominowały osoby pracujące (63,6%). Kobiety nieaktywne zawodowo, najczęściej legitymowały się wykształceniem gimnazjalnym i niższym (73,7%). Szczegółowe dane zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

Tabela 5. Charakterystyka uczestniczek projektów, z uwzględnieniem wykształcenia i statusu na rynku pracy

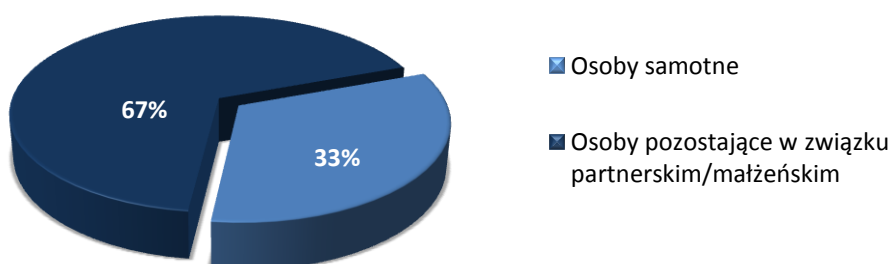
Wykształcenie	Bezrobotne		Nieaktywne zawodowo		Pracujące		Ogółem	
	procent	Liczba	procent	liczba	procent	liczba	procent	liczba
Gimnazjalne i niższe	22,4%	2 963	73,7%	9 756	3,9%	514	19,2%	13 233
Ponadgimnazjalne	61,5%	14 048	16,4%	3 750	22,1%	5 058	33,3%	22 856
Pomaturalne	32,2%	3 217	19,9%	1 983	47,9%	4 784	14,5%	9 984
Wyższe	29,1%	6 552	7,2%	1 632	63,6%	14 327	32,8%	22 511
Brak danych	0,0%	-	47,4%	9	52,6%	10	0,2%	19
SUMA	39,0%	26 780	25,0%	17 130	36,0%	24 693	100,0%	68 603

Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy PEFS

W celu poznania sytuacji rodzinnej uczestniczek projektów, zebrano informacje dotyczące tego, czy są one osobami pozostającymi w stałym związku, czy też samotnymi. Ponadto, poproszono je o wskazanie osób, z którymi respondentki tworzą wspólne gospodarstwo domowe.

Jak pokazało badanie CATI, większość uczestniczek projektów, to osoby pozostające w związku nieformalnym bądź małżeńskim (67%).

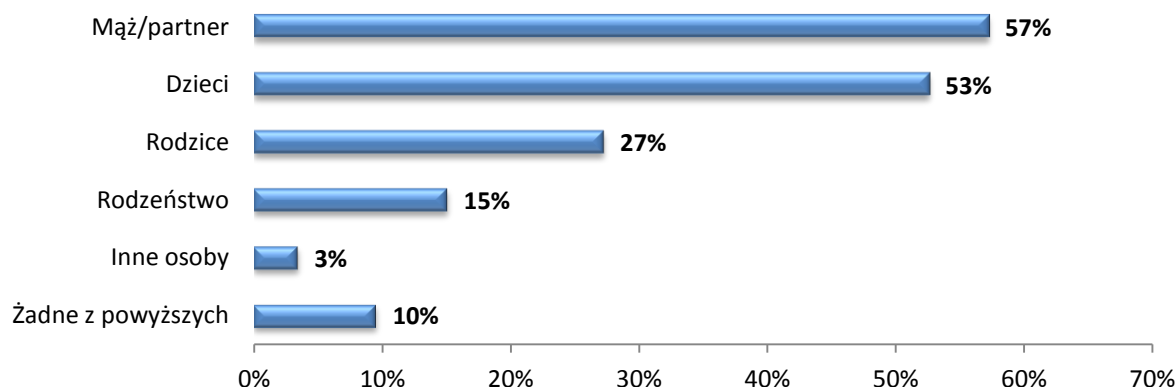
Wykres 3. Sytuacja rodzinna uczestniczek projektów



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Poproszone o wskazanie osób, z którymi mieszkają respondentki najczęściej wskazywały męża/partnera oraz dzieci (w obu przypadkach nieco ponad połowa badanych). Zaledwie co dziesiąta odpowiedziała, że mieszka sama.

Wykres 4. Osoby, z którymi mieszkają uczestniczki



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Spośród kobiet pozostających w związku, 65% zadeklarowało, że mieszka z nimi dziecko (najwięcej - bo 43% z tej grupy wskazywało na jedno dziecko; 39% - dwoje dzieci, 12% - troje dzieci, 6% - czworo i więcej dzieci). Kobiety, które w momencie realizacji badania nie były w żadnym związku, również wskazywały na obecność dziecka w ich domu, było ich 27% (49% - jedno dziecko, 28% - dwoje dzieci, 16% - troje dzieci, 7% - czworo i więcej dzieci).

Konieczność uwzględnienia matek samotnie wychowujących dzieci, jako szczególnej grupy docelowej, ma swoje odzwierciedlenie w kryteriach strategicznych opisanych w Planach Działania na poszczególne lata. Wśród tych kryteriów, odnoszących się do projektów, w których mogły uczestniczyć kobiety biorące udział w niniejszym badaniu (kobiety, które zakończyły udział w projektach co najmniej 12 miesięcy od dnia otrzymania wsparcia wg stanu na 31.12.2011 r.), wymienić można: *co najmniej 60% uczestników projektu, to kobiety wchodzące lub powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci. Obligatoryjnie w odniesieniu do każdej uczestniczki projektu Wnioskodawca zapewni wsparcie towarzyszące w zakresie opieki nad dzieckiem/dziećmi* (rok 2011, Działanie 6.2)

Również w Planach Działania na kolejne lata, zwrócono uwagę na konieczność uwzględnienia potrzeb tej szczególnej grupy, jaką są kobiety wychowujące dzieci:

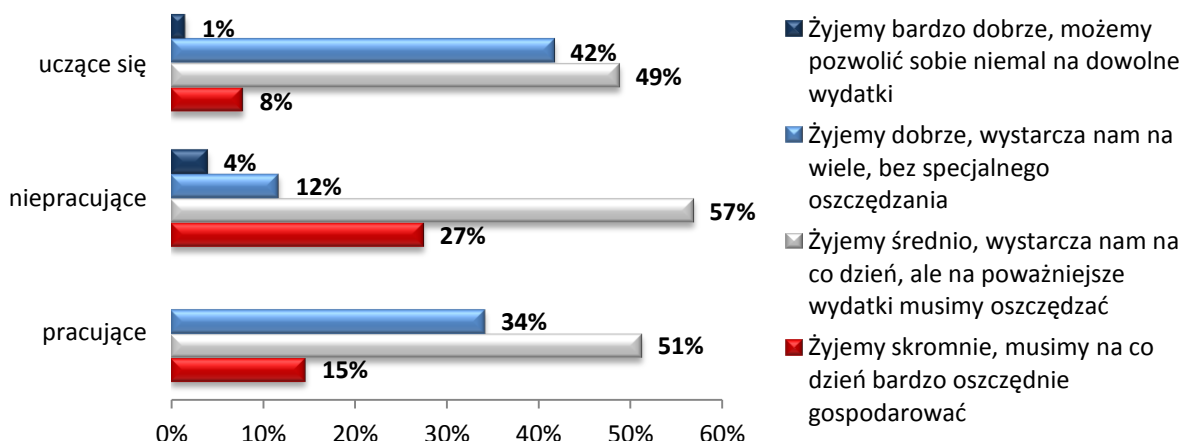
- *grupę docelową w projekcie stanowią w 100% kobiety (w tym wchodzące lub powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci) (rok 2012, Działanie 6.2);*
- *grupę docelową w projekcie stanowią w co najmniej 50% kobiety (w tym wchodzące lub powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci) (rok 2013, Działanie 6.2);*
- *grupę docelową w projekcie stanowią w 100% osoby należące wyłącznie do jednej z poniższych grup: kobiety powracające oraz wchodzące po raz pierwszy na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dzieci (rok 2012, Poddziałanie 9.6.1)³².*

Zaledwie 5,5% kobiet, w momencie przystępowania do projektu, sprawowało opiekę nad osobą zależną³³.

³² Plany Działania dla poszczególnych Priorytetów PO KL.

Analizując sytuację materialną uczestniczek, pod uwagę wzięto ich wiek oraz status na rynku pracy. Poniższe wykresy, prezentują subiektywne odpowiedzi respondentek, na pytanie o ich obecną sytuację materialną, z uwzględnieniem dwóch, wyżej wymienionych zmiennych.

Wykres 5. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 15-24 lata



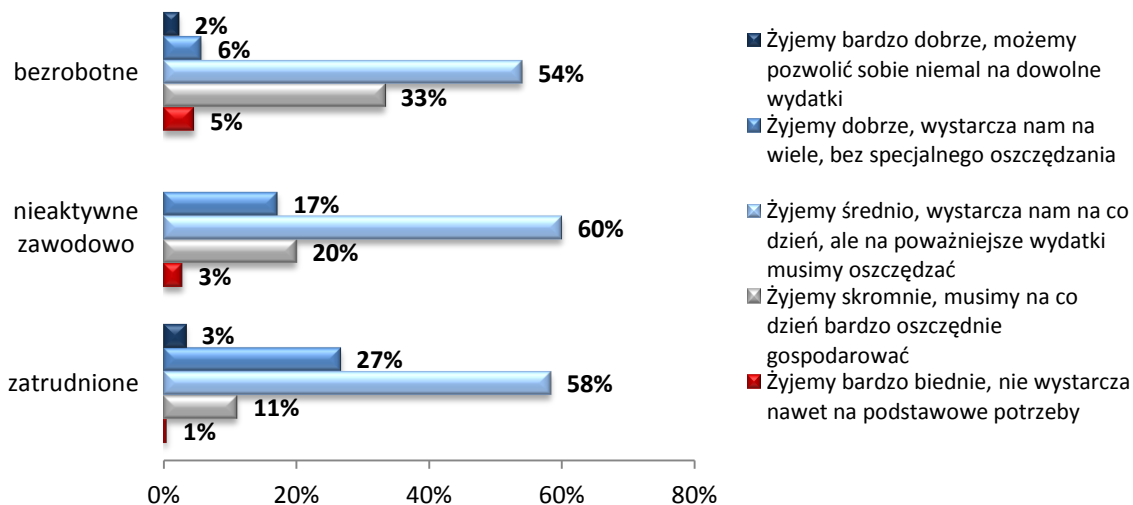
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Z badania CATI wynika, że kobiety najmłodsze (15-24 lata), najczęściej oceniały swoją sytuację jako średnią, co w tym wypadku oznacza, że środków wystarczało im na codzienne wydatki, ale na poważniejsze zakupy musiały oszczędzać. Odpowiedź ta dominowała, niezależnie od tego, czy osoba odpowiadająca na to pytanie, była pracującą czy nieaktywną zawodowo. Najrzadziej natomiast, również bez względu na to, czy respondentka miała pracę czy nie, wskazywano odpowiedź „żyjemy bardzo dobrze, możemy pozwolić sobie niemal na dowolne wydatki”. W ten sposób odpowiedziało zaledwie 4% kobiet niepracujących i 1% uczących się, natomiast żadna z pracujących respondentek nie oceniła swojej sytuacji materialnej tak dobrze. Tu warto zaznaczyć, że faktyczny status na rynku pracy nie zawsze odzwierciedla sytuację materialną. Dla przykładu, kobieta która nie pracuje, może oceniać swoją sytuację materialną lepiej, niż osoba pracująca dlatego, że jej sytuacja osobista sprzyja temu aby nie podejmowała zatrudnienia (na przykład gdy zarobki męża są wystarczająco wysokie, by utrzymać całą rodzinę na zadowalającym poziomie). Niemniej jednak, wyniki badania pokazały, że kobiety pozostające bez pracy, są tymi, które najczęściej deklarują, że żyją skromnie.

Potwierdziło się to również wśród respondentek w wieku 25-30 lat – kobiety bezrobotne i nieaktywne zawodowo, częściej niż kobiety pracujące, deklarowały, że żyją bardzo biednie (nie wystarcza im nawet na podstawowe potrzeby). Odsetek uczestniczek, które swoją sytuację materialną określiły jako bardzo dobrą, podobnie jak w przypadku respondentek w wieku 15-24 lata, był niewielki – odpowiedziało tak zaledwie 3% zatrudnionych oraz 2% bezrobotnych. Wśród wszystkich uczestniczek dominowała odpowiedź „żyjemy średnio”. Szczegółowy rozkład wszystkich odpowiedzi, został przedstawiony na poniższym wykresie.

³³ Oznacza osobę wymagającą ze względu na stan zdrowia lub wiek stałej opieki, połączoną więzami rodzinnymi lub powinowactwem z osobą objętą usługami lub instrumentami rynku pracy lub pozostającą z nią we wspólnym gospodarstwie domowym. Źródło: www.pomocspoleczna.ngo.pl, data dostępu: 13.03.2013 r.

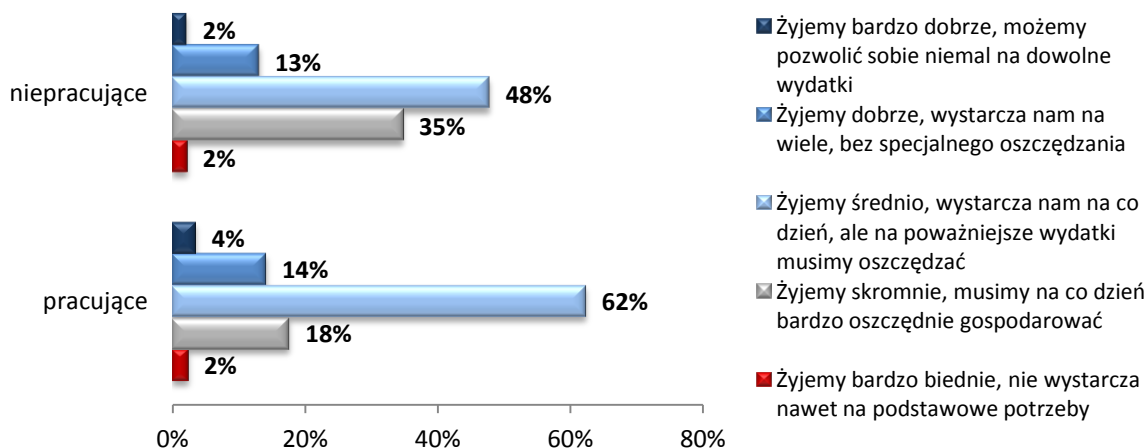
Wykres 6. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 25-30 lat



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Również w przypadku kobiet w kategorii wiekowej 31-35 lat, przeważały osoby oceniające swoją sytuację materialną jako średnią (uważało tak 48% badanych niepracujących oraz 62% pracujących). Odsetek respondentek żyjących bardzo biednie, był taki sam w obu tych grupach, jednak uczestniczki, które w momencie realizacji niniejszego badania pracowały, dwukrotnie częściej (choć nadal bardzo rzadko) niż niepracujące, deklarowały, że żyje im się bardzo dobrze (odpowiednio 4% i 2%).

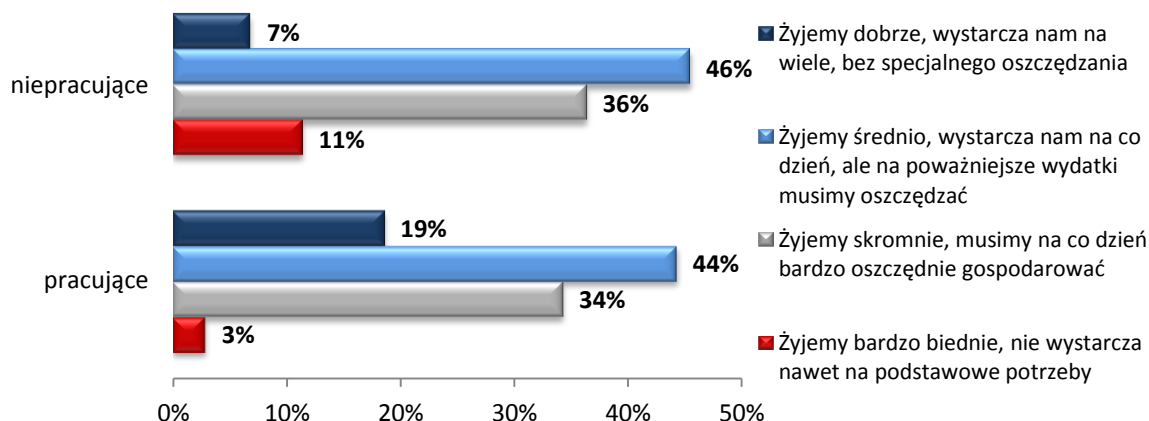
Wykres 7. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 31-35 lat



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Znaczącą różnicę (szczególnie wśród kobiet pracujących) w postrzeganiu własnej sytuacji materialnej odnotowano wśród badanych w wieku 36-40 lat. Z jednej strony, dużo częściej, niż w przypadku wcześniej omawianych kategorii wiekowych, respondentki te deklarowały, że żyją skromnie (34%), z drugiej zaś, że żyje im się bardzo dobrze (19%). W przypadku kobiet niepracujących, nastąpił pięciokrotny wzrost odsetka uczestniczek, które swój status materialny określiły jako bardzo niski (11%).

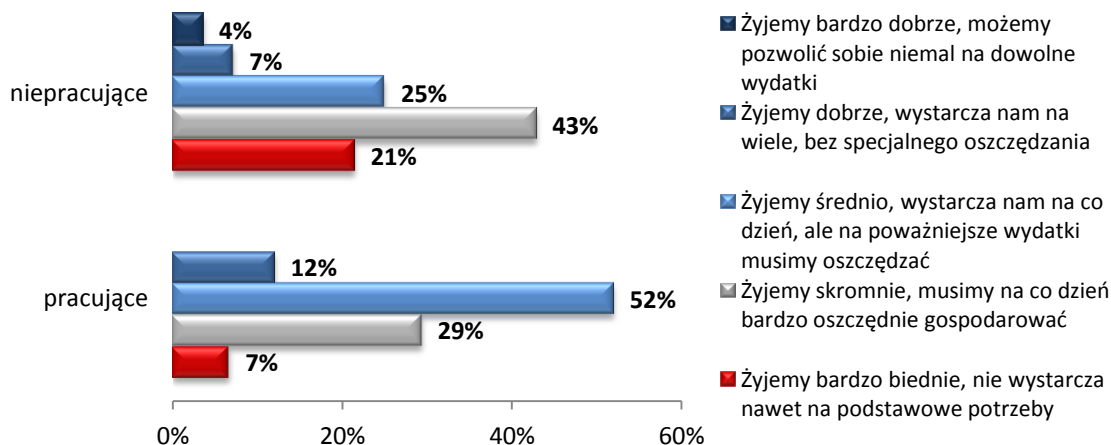
Wykres 8. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 36-40 lat



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Procent ten zwiększył się jeszcze bardziej wśród kobiet niepracujących w wieku 41-45 lat (do 21%), czemu towarzyszył spadek odsetka respondentek, które swój status materialny określiły poprzez wskazanie odpowiedzi „żyjemy bardzo dobrze”. Podobne zmiany można zaobserwować również wśród badanych pracujących: żadna z tych kobiet nie uznała, że żyje bardzo dobrze, natomiast dwa razy częściej respondentki te deklarowały, że żyją bardzo biednie.

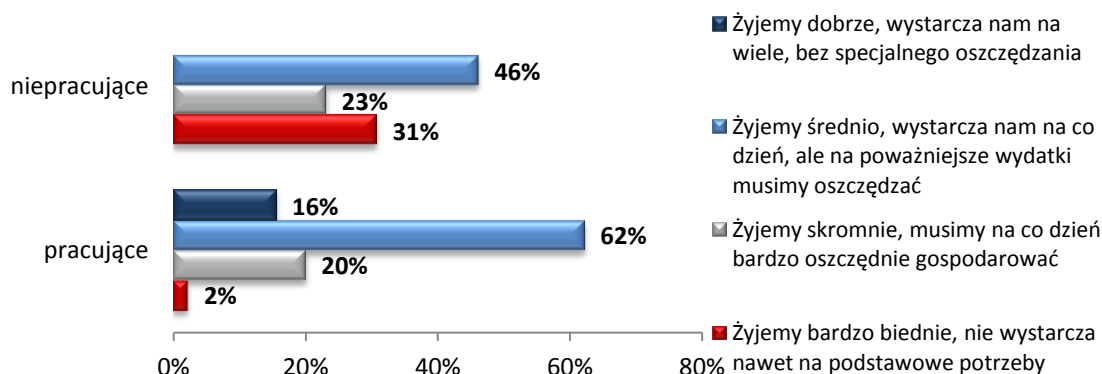
Wykres 9. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 41-45 lat



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Jak wynika z badania, w nieco lepszej sytuacji były kobiety pracujące w wieku 46-49 lat: odnotowano tu wyższy odsetek badanych mogących pozwolić sobie niemal na dowolne wydatki (do 16%), przy jednoczesnym spadku liczby respondentek żyjących bardzo biednie (jedynie 2%). Z kolei w przypadku kobiet niepracujących, w tej kategorii wiekowej, już prawie 1/3 z nich zadeklarowała, że znajdują się w sytuacji, w której środków finansowych nie wystarcza im nawet na zaspokojenie podstawowych potrzeb, podczas gdy żadna z tych kobiet, nie wskazała odpowiedzi świadczącej o tym, że żyje im się bardzo dobrze.

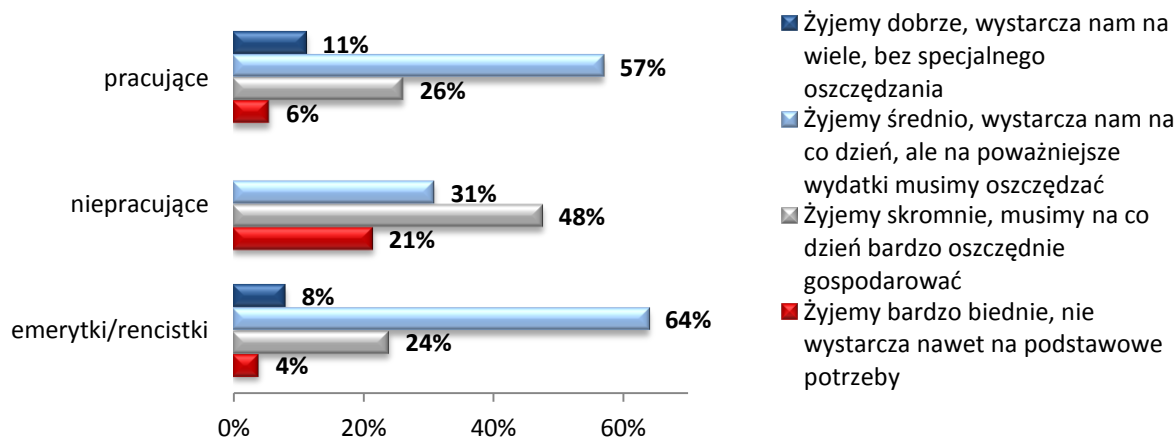
Wykres 10. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 46-49 lat



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

W przypadku kategorii najstarszych uczestniczek projektów, największy odsetek badanych żyjących bardzo biednie odnotowano wśród kobiet niepracujących – była to co piąta osoba. Również te respondentki, najczęściej deklarowały, że żyją bardzo skromnie (48%), żadna z nich nie uznała, że żyje dobrze bądź bardzo dobrze. Najwięcej wskazań odpowiedzi „żyjemy średnio”, padło wśród kobiet będących na emeryturze/rencie. Natomiast co dziesiąta kobieta pracująca żyła dobrze, a nieco ponad połowa z nich – średnio. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 11. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 50 i więcej lat

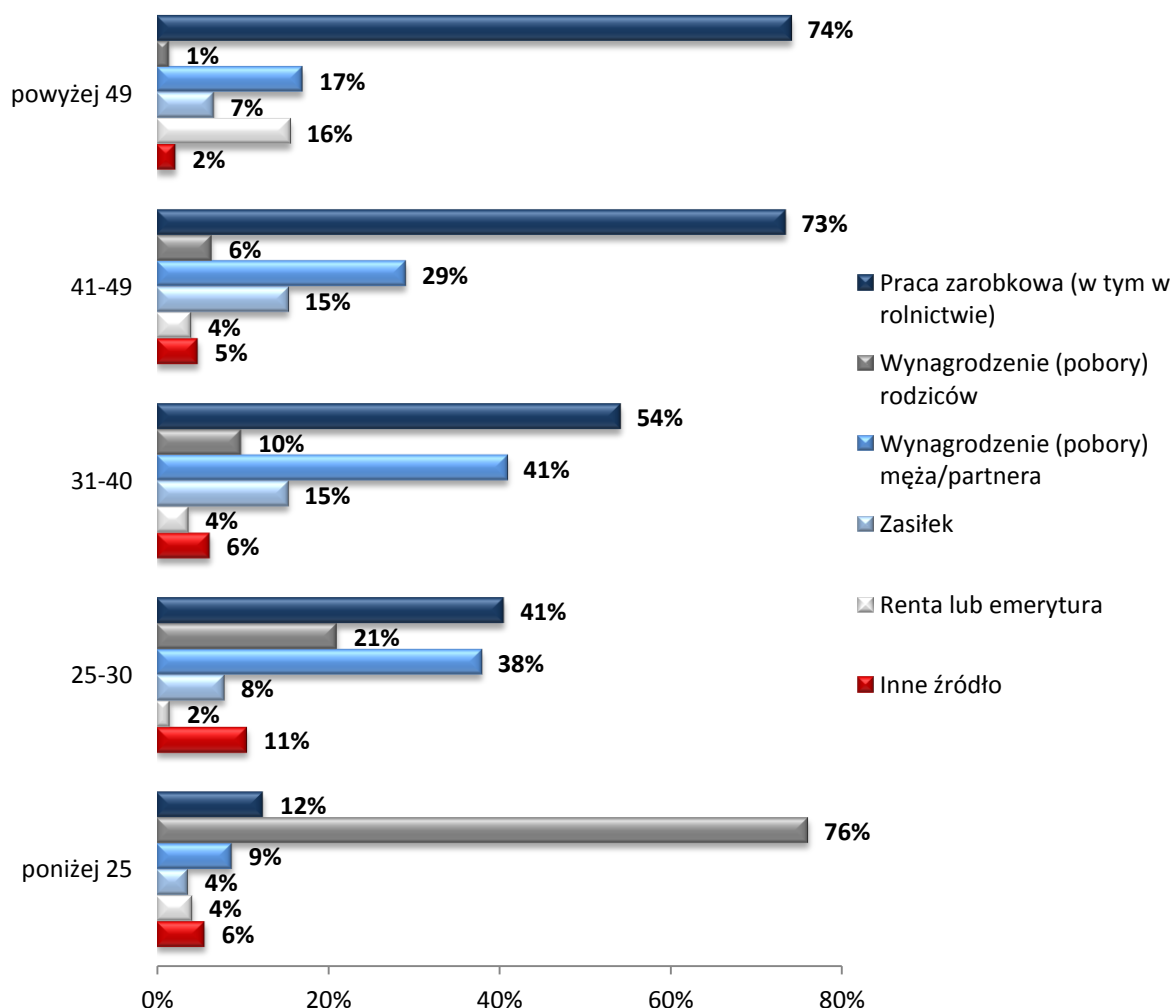


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

W celu lepszego poznania sytuacji materialnej oraz rodzinnej uczestniczek, w momencie przystępowania do projektu, poproszono o wskazanie źródła, z jakiego utrzymywały się w tamtym czasie.

Jak wynika z badania, zdecydowana większość kobiet, we wszystkich kategoriach wiekowych, utrzymywała się z pracy zarobkowej. Wyjątek stanowiły najmłodsze badane, co jest zrozumiałe ze względu na fakt, że były to w dużej mierze osoby uczące się, zatem głównym źródłem ich utrzymania, było wynagrodzenie rodziców.

Wykres 12. Źródła utrzymania

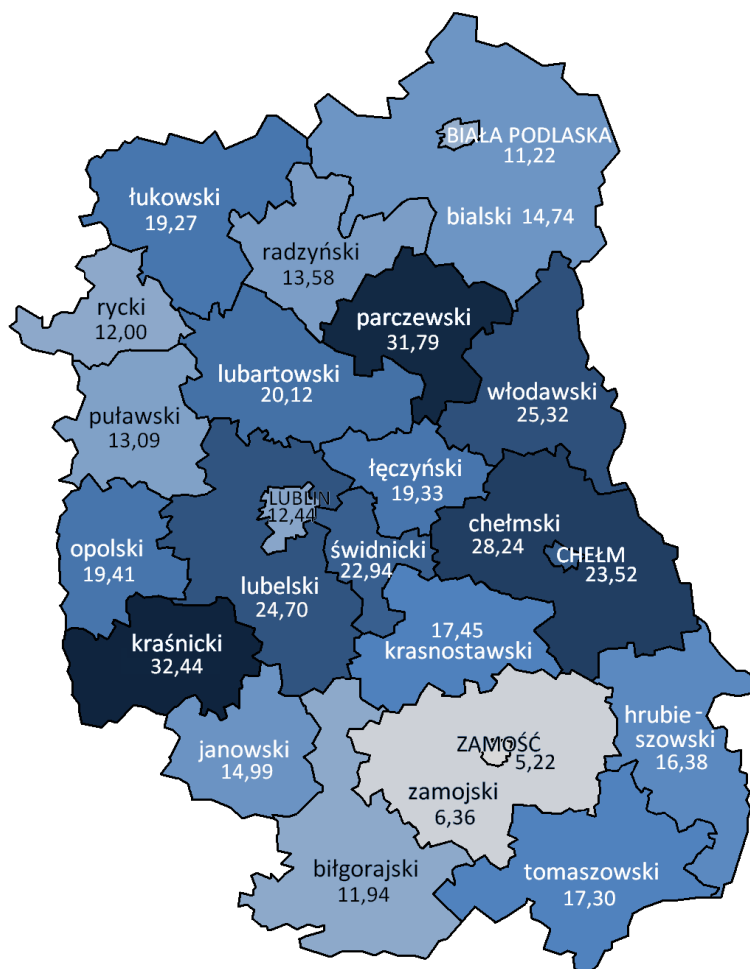


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Również niemal we wszystkich kategoriach wiekowych wymienionych na powyższym wykresie (ponownie za wyjątkiem najmłodszych badanych), drugim w kolejności, najczęściej wskazywanym źródłem utrzymania, były dochody męża/partnera, natomiast trzecim, zasiłek (najwięcej wskazań w grupie kobiet w wieku 31-40 oraz 41-49 – po 15%).

Ostatnim aspektem, pod względem którego dokonano charakterystyki uczestniczek projektów, było miejsce zamieszkania, a konkretnie powiat. W tym celu, sporządzono mapy, na których zaprezentowano zróżnicowanie przestrzenne w liczbie uczestniczek projektów, na konkretnych obszarach województwa w stosunku do liczby kobiet tam zamieszkujących. Pierwsza z map przedstawia wskaźnik uczestnictwa w projektach kobiet w wieku 15-24 lata.

Mapa 2. Wskaźnik uczestnictwa* kobiet w wieku 15-24 lata w projektach realizowanych w ramach PO KL w województwie lubelskim



* (liczba uczestniczek w wieku 15-24 / liczba kobiet w wieku 15-24 w danym powiecie) x 100

Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS i danych GUS

Wartości wskaźnika dla obszaru, w którym kobiet w wieku 15-24 uczestniczyło w projektach najmniej (m. Zamość, powiat zamojski), jest sześciokrotnie niższa w stosunku do obszaru gdzie uczestniczek było najwięcej (powiat kraśnicki).

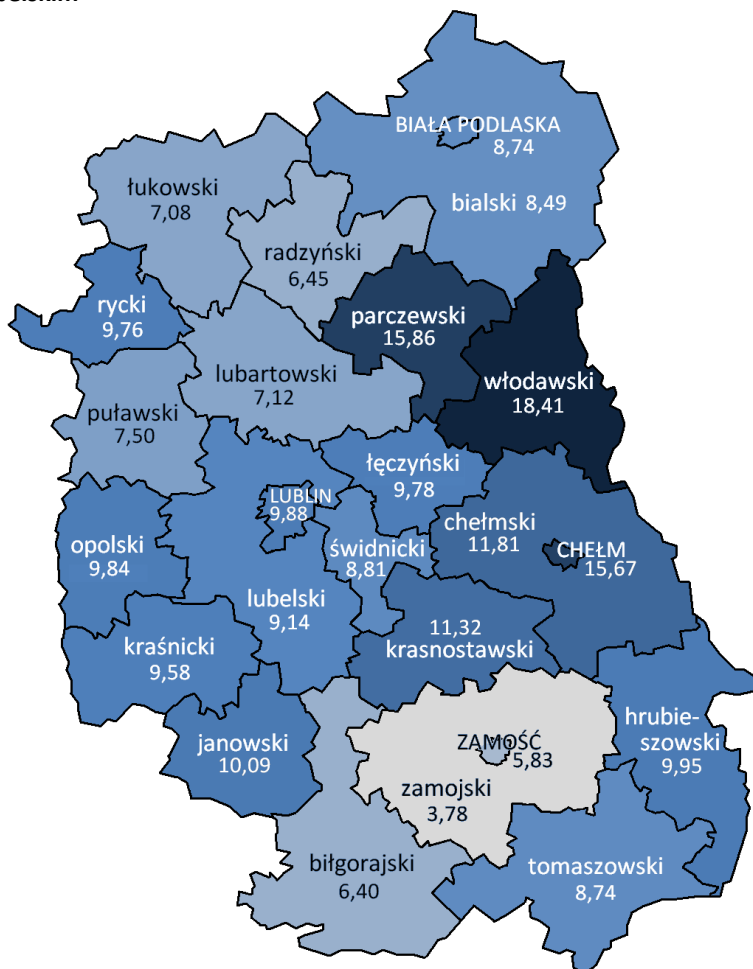
Zgodnie z danymi zawartymi w Sprawozdaniu z realizacji komponentu regionalnego w województwie lubelskim za rok 2011, wsparciem od początku realizacji Priorytetów VI-IX, objęto ponad 42 tys. kobiet w wieku 15-24 lata³⁴.

Biorąc pod uwagę uczestniczki, które w momencie przystępowania do projektów były w wieku 25-49 lat, zauważymy, że również w tej kategorii wiekowej, najniższy wskaźnik uczestnictwa odnotowano w Zamościu oraz powiecie zamojskim (5,83 oraz 3,78). Najwięcej kobiet uczestniczyło w projektach realizowanych na terenie powiatu włodawskiego. Łącznie, uczestniczki w wieku 25-49 lat, stanowiły 50,4% wszystkich kobiet biorących udział w projektach finansowanych ze środków PO KL w regionie.

³⁴ Sprawozdanie roczne z realizacji komponentu regionalnego PO KL w woj. lubelskim, rok 2011. Największa liczba kobiet w wieku 15-24 lata, została objęta wsparciem w ramach Priorytetu IX – ponad 22 tys.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 3. Wskaźnik uczestnictwa* kobiet w wieku 25-49 lat w projektach realizowanych w ramach PO KL w województwie lubelskim

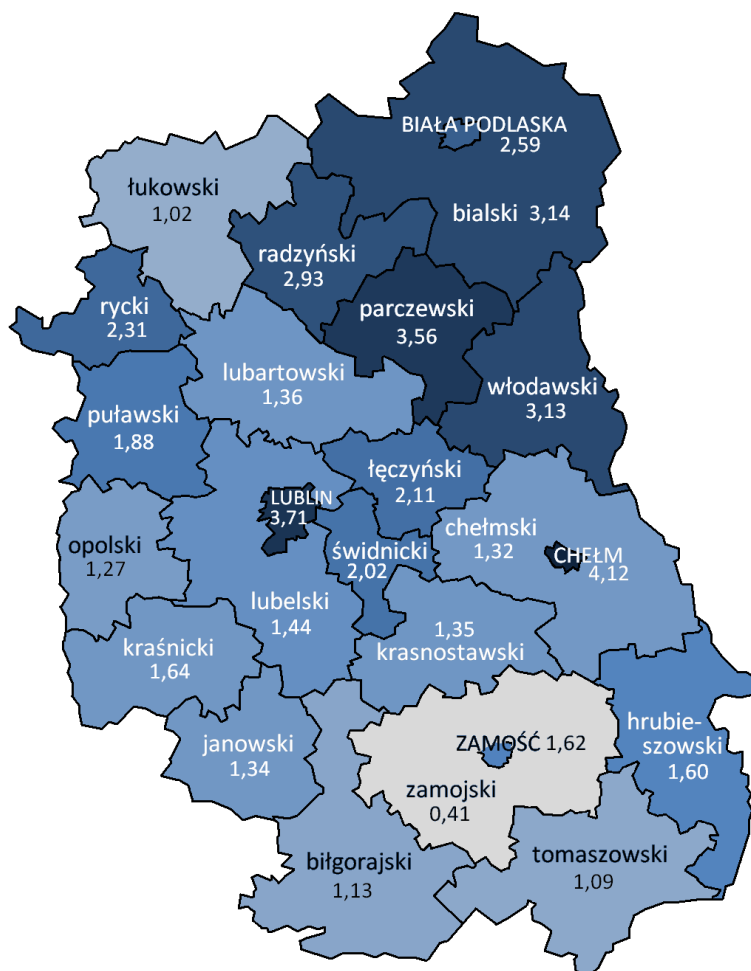


* (liczba uczestniczek w wieku 25-49 / liczba kobiet w wieku 25-49 w danym powiecie) x 100
Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS i danych GUS

Ostatnią rozpatrywaną kategorią wiekową uczestniczek projektów, były kobiety w wieku 50 lat i więcej. W odróżnieniu od pozostałych uczestniczek, widoczny jest najwyższy (w tej kategorii wiekowej) wskaźnik uczestnictwa tych kobiet, w projektach realizowanych w dwóch największych miastach województwa, Lublinie i Chełmie (3,71 oraz 4,12). Również, w tym wypadku wskaźnik w Zamościu, jest jednym z najniższych, jak to miało miejsce w odniesieniu do młodszych uczestniczek.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 4. Wskaźnik uczestnictwa* kobiet w wieku 50 lat i więcej w projektach realizowanych w ramach PO KL w województwie lubelskim



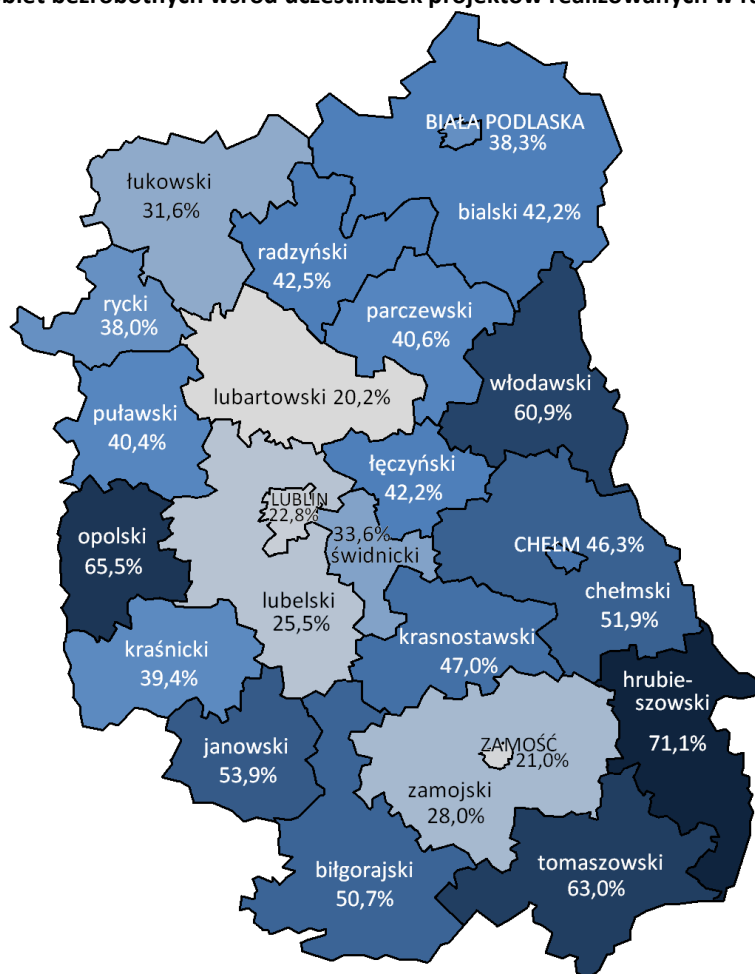
* (liczba uczestniczek w wieku 50 lat i więcej / liczba kobiet w wieku 50 lat i więcej w danym powiecie) x 100
Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS i danych GUS

Kolejną zmienną, jaką wzięto pod uwagę przy analizie zróżnicowania przestrzennego, był status uczestniczek na rynku pracy. Jak wiemy z wcześniej przedstawionych danych, najliczniejszą kategorią kobiet, będących odbiorcami wsparcia, były osoby bezrobotne (39%). Na poniższej mapie widać, że największy odsetek tych kobiet (biorących udział w projektach), odnotowano w powiecie hrubieszowskim (71,1%), a najniższy w lubartowskim (20,2%). Tu warto zaznaczyć, że według danych na koniec roku 2012, powiat hrubieszowski był jednym z trzech powiatów (obok powiatu włodawskiego i chełmskiego) o najwyższej stopie bezrobocia w województwie – 19,7% (w tym 49% stanowiły kobiety)³⁵.

³⁵ Źródła: Bezrobocie rejestrowane w województwie lubelskim w roku 2012, Urząd Statystyczny w Lublinie; statystyki powiatowe, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

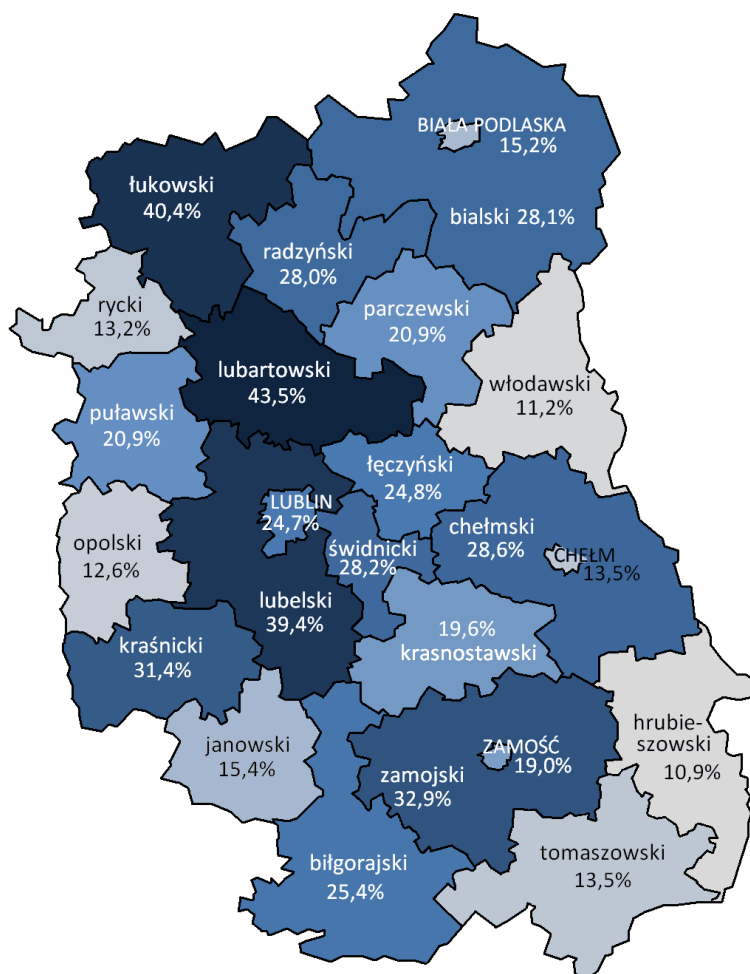
Mapa 5. Odsetek kobiet bezrobotnych wśród uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL



Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

Odwrotna sytuacja jest zauważalna, gdy pod uwagę weźmiemy kobiety nieaktywne zawodowo – najwyższy odsetek uczestniczek o tym statusie zawodowym, odnotowano w powiecie lubartowski, a najniższy w hrubieszowskim.

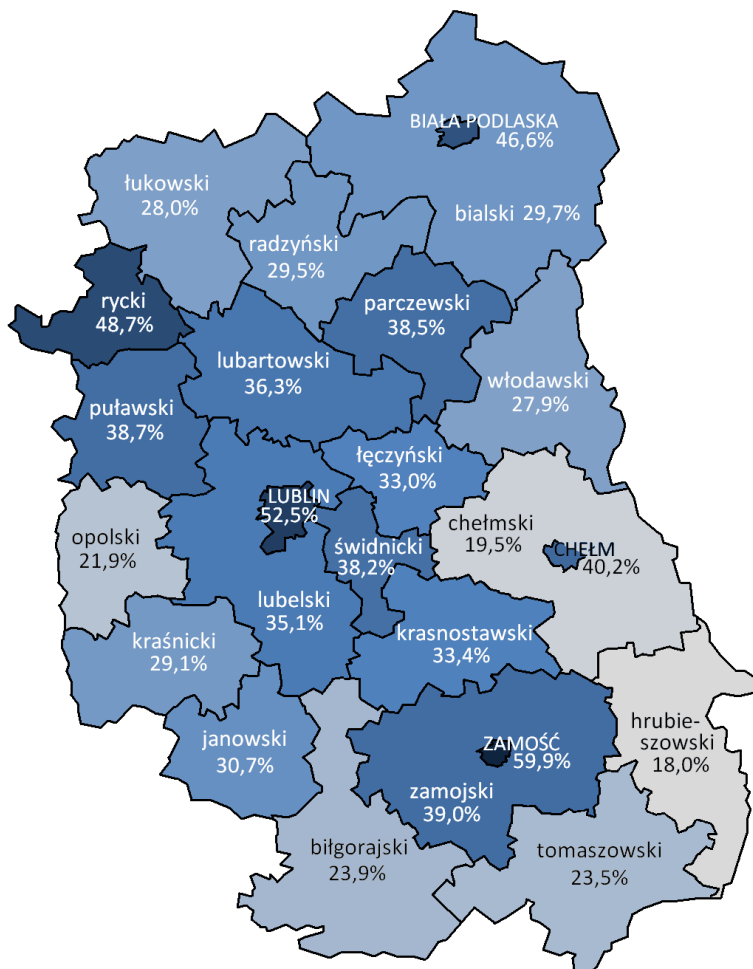
Mapa 6. Odsetek kobiet nieaktywnych zawodowo wśród uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL



Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

Wśród powiatów, w których odnotowano najwyższy odsetek kobiet pracujących, spośród uczestniczek projektów, na czele znalazły się miasta Zamość oraz Lublin (59,9% oraz 52,5%). Zgodnie z danymi urzędu statystycznego, na koniec roku 2012, miasto Lublin było jednym z regionów o najniższej stopie bezrobocia w całym województwie (10%). Na miejscu czwartym oraz piątym znalazły się jedne z największych skupisk ludności w województwie lubelskim, a w konsekwencji obszary, w których występuje najwięcej zakładów pracy – miasta Biała Podlaska oraz Chełm.

Mapa 7. Odsetek kobiet pracujących wśród uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL



Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

3.3 Uczestnictwo w projekcie a zmiany w życiu zawodowym i rodzinnym

3.3.1 Motywy uczestnictwa i źródła wiedzy o projekcie

Pytanie badawcze 2.: Jakimi motywami kierowały się kobiety biorące udział w projektach współfinansowanych z EFS?

- Jakie były potrzeby kobiet pracujących, jakie bezrobotnych, a jakie kobiet biernych zawodowo?*
- Jaki cel stawiały sobie kobiety przed projektem?*
- Dlaczego zdecydowały się na skorzystanie z danej formy wsparcia?*

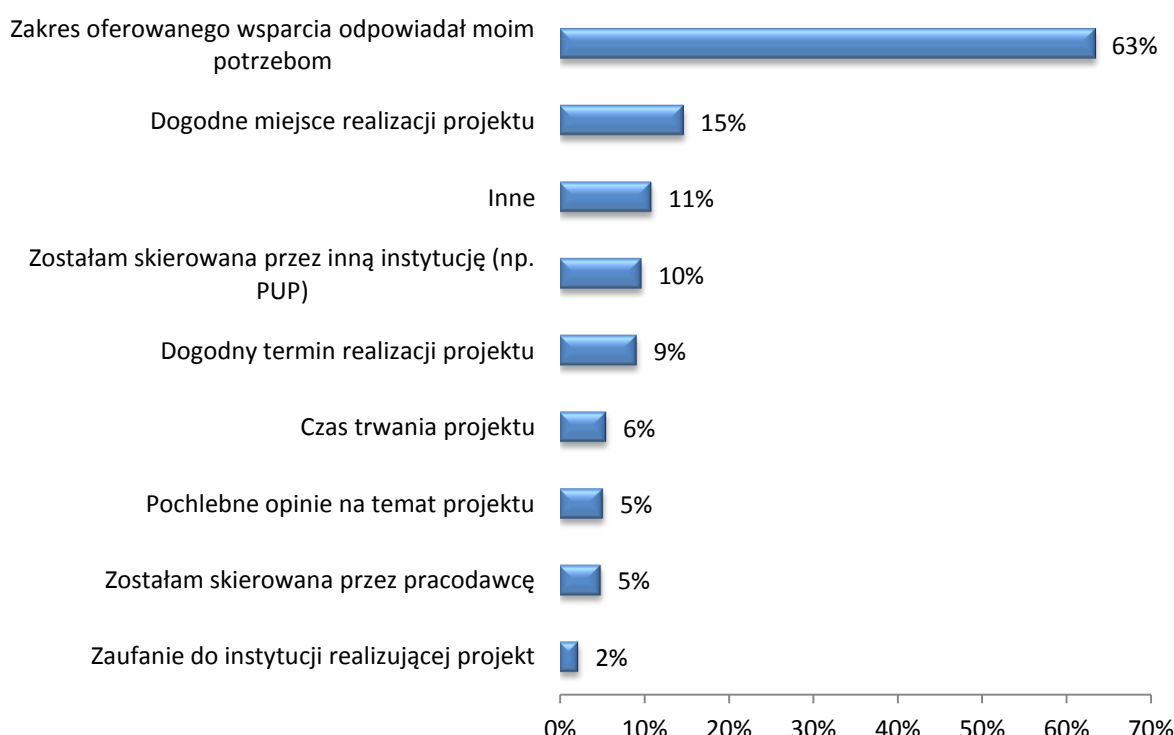
Elementem, który w znacznym stopniu może rzutować na skuteczność oferowanego wsparcia, jest motyw uczestnictwa w projekcie. Innymi słowy, powód, dla którego dana osoba decyduje się przystąpić do konkretnego projektu, jest ściśle powiązany ze świadomością tej osoby, odnośnie jej własnych potrzeb oraz tego,

w jaki sposób dany projekt może na te potrzeby odpowiedzieć. Analizując wyniki badania CATI, wśród uczestniczek zauważyć można, pozytywną tendencję dobierania projektów pod kątem wsparcia, jakie one oferują. Ponad połowa respondentek zadeklarowała, że zdecydowała się na uczestnictwo

w danej inicjatywie, właśnie ze względu na to, że oferowany zakres wsparcia odpowiadał jej potrzebom. Może to świadczyć, po pierwsze o wyżej wspomnianej świadomości samych kobiet odnośnie form pomocy, jakie faktycznie mogą przełożyć się na poprawę/wzmocnienie ich sytuacji zawodowej, a po drugie, o fachowym doradztwie ze strony osób rekrutujących uczestników projektów.

Szczegółowe dane, dotyczące zadeklarowanych przez respondentki powodów przystąpienia do projektów, prezentuje poniższy wykres.

Wykres 13. Powód przystąpienia do projektu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Również wypowiedzi respondentek w trakcie wywiadów pogłębionych, świadczą o tym, że ich uczestnictwo w projektach nie było przypadkiem, lecz świadomym wyborem:

(...) mój zawód nie ułatwia znalezienia pracy, a byłam pod koniec studiów pierwszych, w trakcie studiów drugich i wiadomo było, że trzeba będzie coś z tą wiedzą zrobić w międzyczasie zamieniając ją w praktykę, (...) to była główna motywacja. Nie chciałam zostać, mówiąc krótko, na lodzie z tym, co dosyć ciężką pracę zdobyłam w czasie jednych i drugich studiów.

Badanie FGI, respondentka, która otrzymała dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej

(...) robiłam studium kosmetyczne, gdzie nie wydawano zaświadczenia - książeczki czeladniczej o zdobytym tytule, to już we własnym zakresie się robiło, a suma, jaką trzeba było za to pokryć i wpis do CECHU była dosyć wysoka, jeśli było to możliwe w ramach Kapitału Ludzkiego, warto było skorzystać, żeby coś takiego zdobyć.

Badanie FGI, respondentka w kategorii wiekowej 15-24 lata

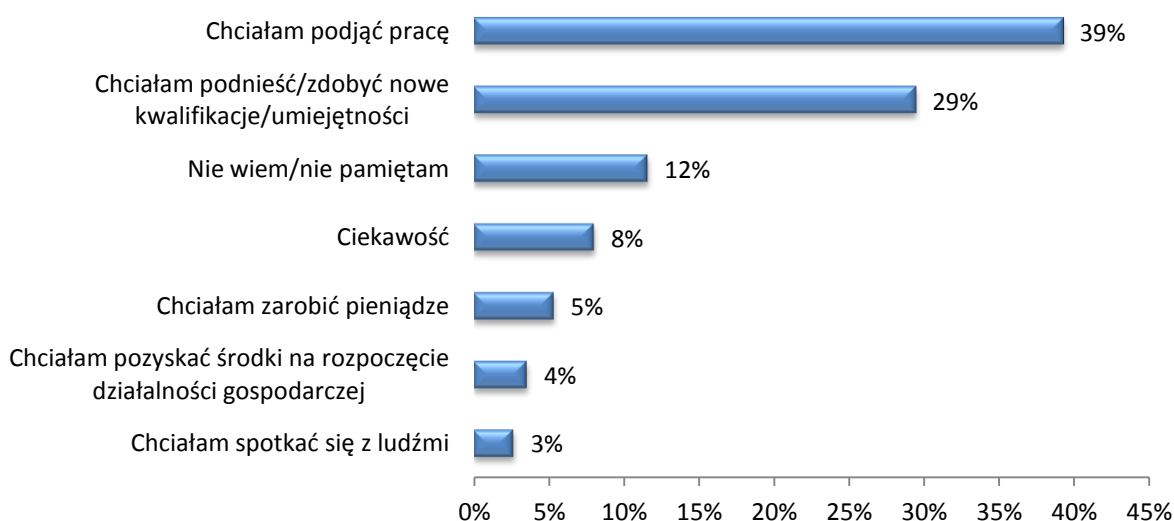
Kierując się na szkolenie byłam studentką, więc mając na uwadze perspektywę dalszą, czyli to, że jednak po tych studiach ciężko zdobyć jakąkolwiek pracę pomyślałam, żeby może właśnie wziąć przyszłość w swoje ręce (...). Szkolenie miało na celu pomóc mi zrozumieć skąd i jak pozyskać środki finansowe (...)

Badanie FGI, respondentka w kategorii wiekowej 15-24 lata

Wracając do wyników badania ilościowego, drugim, po odpowiadającym uczestniczkom zakresie proponowanego wsparcia, najczęściej wskazywanym przez respondentki powodem przystępowania do projektów, było dogodne miejsce realizacji projektu (15% wskazań). Jest to zrozumiałe, chociażby ze względu na fakt, że uczestnictwo w projekcie często wymaga pogodzenia go z innymi obowiązkami zawodowymi i/lub rodzinnymi, dlatego też dla części uczestniczek ważne było, że kurs/szkolenie, czy też inna forma wsparcia, w jakiej uczestniczyły, odbywała się w miejscu, do którego można się łatwo i szybko dostać.

Uwagę należy zwrócić na stosunkowo wysoki odsetek respondentek wskazujących powody inne, niż zaproponowane w kwestionariuszu ankiety. Ich liczba była na tyle duża (11% wszystkich odpowiedzi), że pozwoliła na dokonanie kategoryzacji i stworzenie odrębnego wykresu, prezentującego powody przystępowania do projektów, które nie zostały ujęte w kafeterii tego pytania ankietowego.

Wykres 14. Powód przystąpienia do projektu – kategoryzacja odpowiedzi „inne”



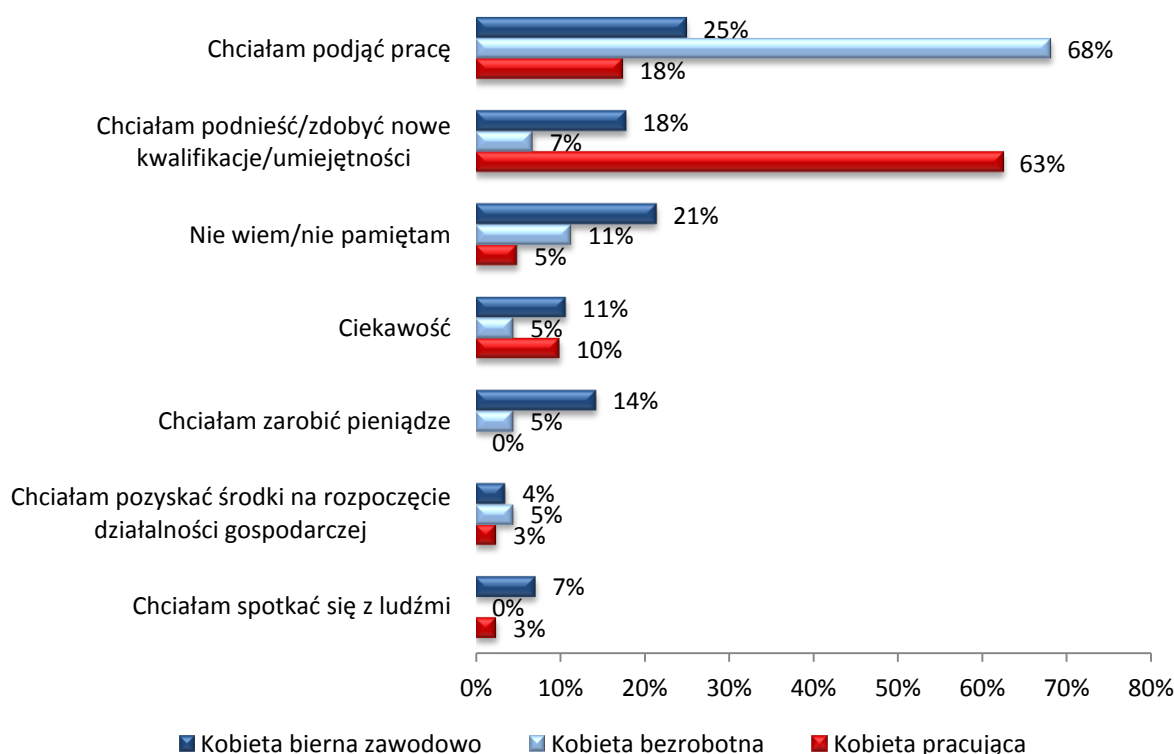
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Jak widać, najwięcej respondentek kierowało się chęcią podjęcia zatrudnienia (39%). Z jednej strony, jest to pobudka jak najbardziej zrozumiała, wskazująca na motywację kobiet do podejmowania działań, które ich zdaniem, przyczynią się do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Podobnie jak powód wskazywany w drugiej kolejności, czyli chęć podniesienia/zdobycia nowych kwalifikacji/umiejętności. Z drugiej jednak strony, takie podejście, które bardzo konkretnie wskazuje na oczekiwania względem uczestnictwa w projekcie, może świadczyć o mylnym przeświadczeniu, że skorzystanie ze wsparcia oferowanego w ramach projektu, od razu zaowocuje znalezieniem pracy. Oczywiście, zgodnie z zapisami dokumentów programowych, głównym celem PO KL jest wzrost

poziomu zatrudnienia i spójności społecznej³⁶, ale pamiętać należy, że większość projektów nie gwarantuje zatrudnienia, a jedynie ma wyposażać uczestnika w pewne umiejętności, które są mu niezbędne na rynku pracy. To, jak jego losy potoczą się po zakończeniu udziału w projekcie, zależy w znacznym stopniu od niego samego.

Zmienną, która w dużej mierze wpływała na powód przystąpienia do projektu, był status na rynku pracy. Rozpatrując odpowiedzi uczestniczek projektów, z uwzględnieniem ich sytuacji zawodowej (w momencie przystąpienia do projektu) widać wyraźnie, że innymi motywami kierowały się kobiety pracujące, a innymi bezrobotne.

Wykres 15. Powód przystąpienia do projektu – kategoryzacja odpowiedzi „inne”, z uwzględnieniem statusu na rynku pracy



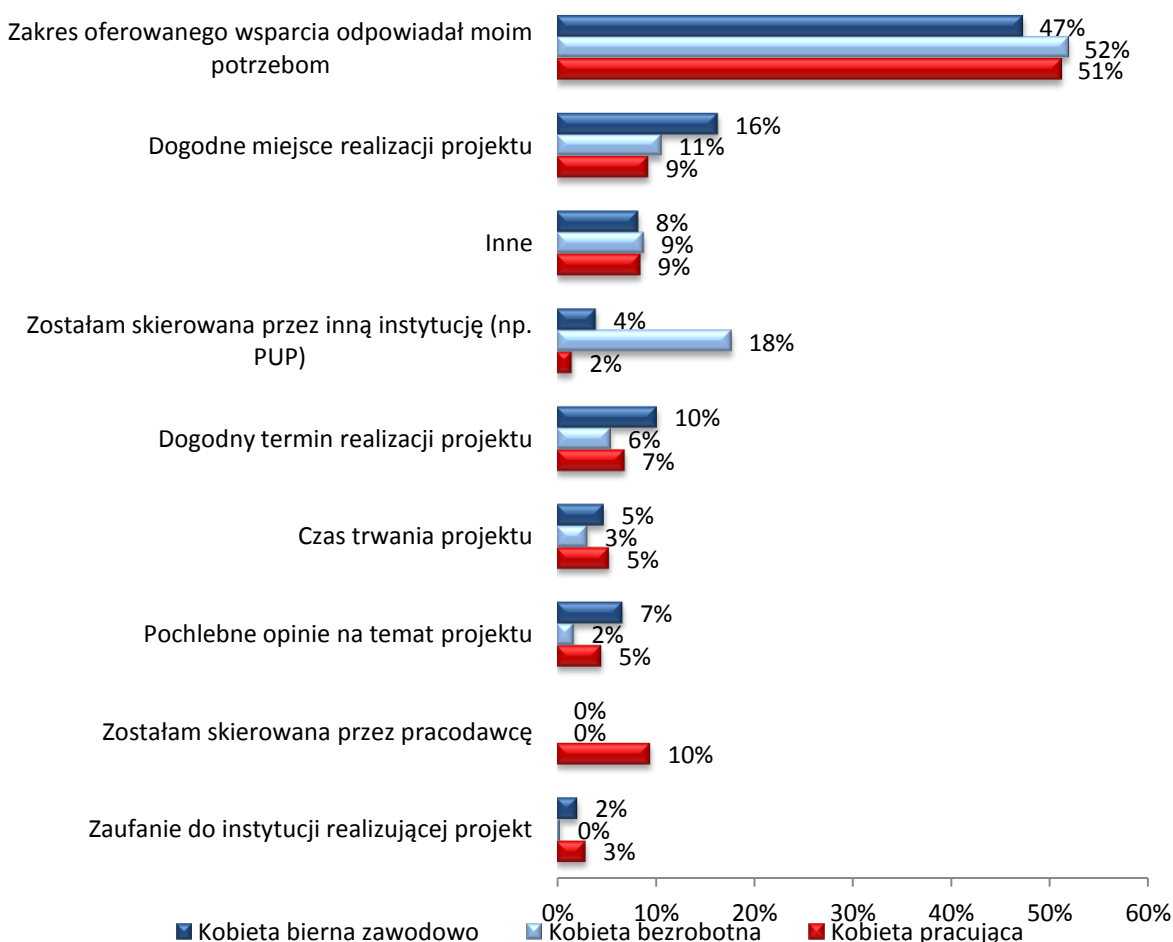
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Najczęstszym powodem przystąpienia do projektu, wskazywanym przez kobiety bezrobotne, była chęć podjęcia zatrudnienia (68% osób, które odpowiedziały „inne”). Z kolei respondenci, które pracowały w momencie podejmowania decyzji o uczestnictwie w projekcie, w większości chciały podnieść/zdobyć nowe kwalifikacje/umiejętności (63%), które nie tyle poprawiłyby, lecz wzmocniłyby ich pozycję na rynku pracy (warto zwrócić uwagę, że ten powód był wskazywany ponad dwukrotnie częściej przez kobiety bierne zawodowo, niż przez kobiety bezrobotne). Ponadto pracujące uczestniczki, w odróżnieniu od kobiet pozostających bez pracy (zarówno bezrobotnych, jak i biernych zawodowo), w ani jednym przypadku nie kierowały się chęcią zarobku.

³⁶ Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007 - 2013 - wersja obowiązująca od 5 grudnia 2011 r.

Jeśli pod uwagę weźmiemy odpowiedzi respondentek zaproponowane w kwestionariuszu ankiety, w dalszym ciągu uwzględniając status na rynku pracy, nie zauważymy znaczących różnic (poza oczywistymi, takimi jak to, że tylko w grupie kobiet pracujących pojawiły się osoby, które do udziału w projekcie zostały skierowane przez pracodawcę oraz to, że wśród rozpatrywanych kategorii zawodowych, PUP był najpopularniejszym źródłem informacji dla osób bezrobotnych). Kobiety należące do wszystkich trzech kategorii, najczęściej decydowały się na udział w projekcie ze względu na zakres oferowanego wsparcia.

Wykres 16. Powód przystąpienia do projektu, z uwzględnieniem statusu na rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Poza wskazaniem konkretnych powodów przystąpienia do danego projektu, respondentki zostały poproszone o wskazanie głównych celów, jakie stawiały sobie decydując się na udział w projekcie. Ich odpowiedzi w dużej mierze pokrywały się z tymi, udzielonymi na pytanie dotyczące powodów przystąpienia uczestniczki - niezależnie od ich statusu na rynku pracy. Kobiety przede wszystkim chciały poszerzyć już posiadane, lub zdobyć nowe kwalifikacje/umiejętności zawodowe. Jedyną istotną różnicą w ich odpowiedziach jest to, że kobiety bezrobotne, dużo częściej wskazały, że ich celem była poprawa sytuacji materialnej własnej, bądź swojej rodziny - odpowiedzi takiej udzieliła niemal 1/4 kobiet bezrobotnych, podczas gdy ten cel wskazało jedynie 6% kobiet biernych zawodowo i 5% kobiet pracujących. Odsetek kobiet, które przystępując do projektu nie stawiały sobie żadnych celów, był niewielki.

Wykres 17. Cele, jakie stawiały sobie uczestniczki projektów, z uwzględnieniem statusu zawodowego

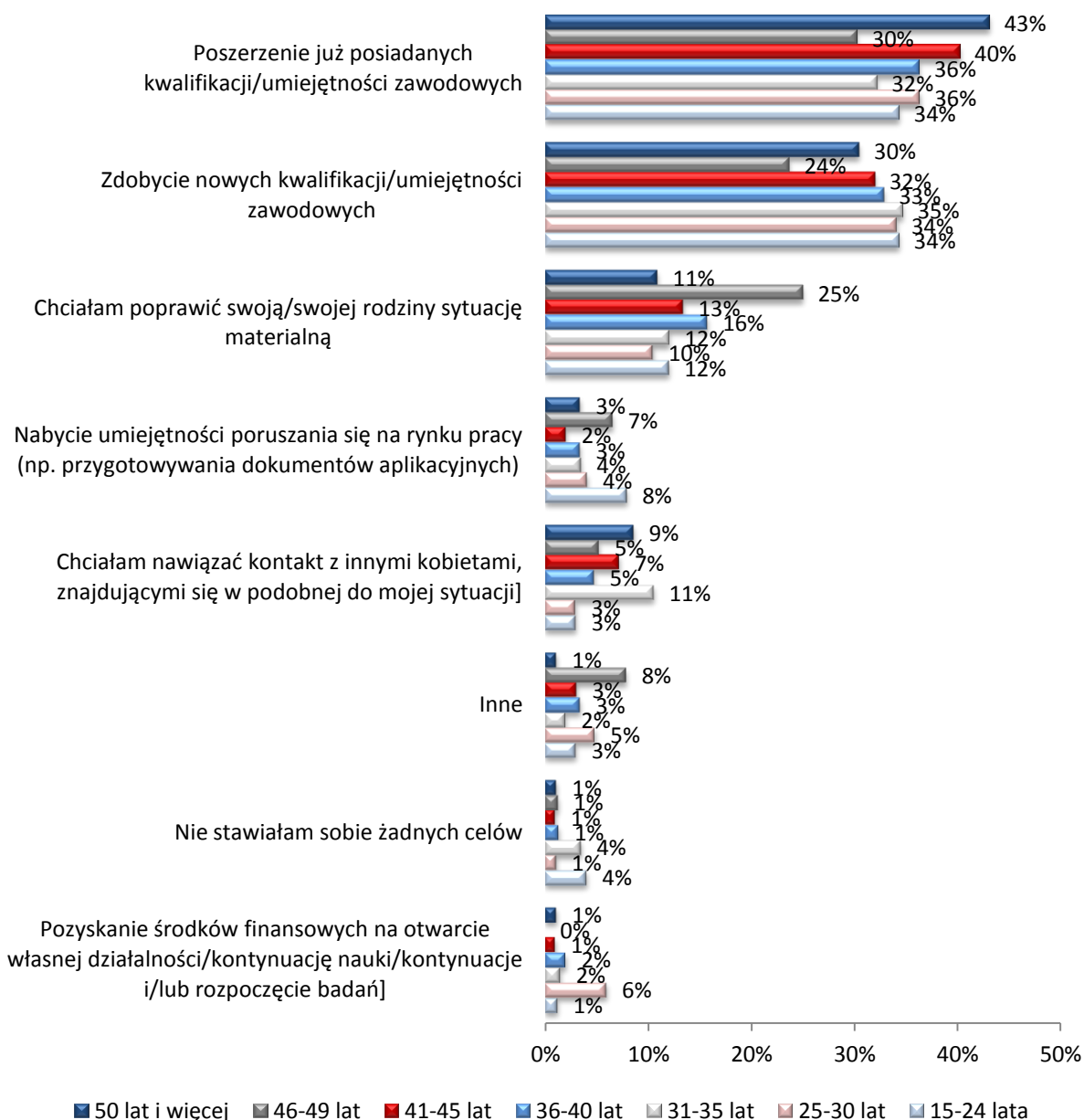


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Jak się okazuje, zmienną różnicującą w omawianym zakresie, nie jest również wiek – niezależnie od tego, w jakim przedziale wiekowym znajdowały się respondentki w momencie przystępowania do projektu, ich cele były podobne (głównie poszerzenie posiadanych i zdobycie nowych kwalifikacji/umiejętności zawodowych).

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Wykres 18. Cele, jakie stawiały sobie uczestniczki projektów, z uwzględnieniem wieku



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

W celu udzielenia odpowiedzi na część omawianego pytania badawczego, dotyczącą powodów, dla których kobiety decydowały się na skorzystanie z danej formy wsparcia, w pierwszej kolejności sporządzono listę czterech głównych form oferowanych w ramach poszczególnych Priorytetów PO KL, objętych niniejszym badaniem (dodatkowe zajęcia dydaktyczno-wyrównawcze oraz specjalistyczne, staż/praktyki, kurs/szkolenie, dotacja na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej) oraz listę najczęściej stosowanych w ramach nich konfiguracji. Następnie skrzyżowano odpowiedzi respondentek dotyczące celu, jaki sobie stawiały przystępując do projektu, z formą wsparcia, jaką otrzymały (informacje na temat formy wsparcia, z jakiej skorzystała dana respondentka, pozyskano z bazy PEFS).

Jak wynika z poniższej tabeli, uczestniczki, które skorzystały z formy wsparcia w postaci dodatkowych zajęć dydaktyczno-wyrównawczych oraz specjalistycznych, chciały przede wszystkim poszerzyć już posiadane kwalifikacje/umiejętności. Respondentki wskazujące na tę odpowiedź, miały najprawdopodobniej na celu poszerzenie swojej wiedzy zdobytej podczas zajęć szkolnych. Również uczestniczki kursów/szkoleń oraz staży/praktyk, chciały głównie poszerzyć, bądź pozyskać nowe kwalifikacje zawodowe.

Tabela 6. Cel uczestnictwa a forma wsparcia

FORMA WSPARCIA CEL UCZESTNICTWA	Dodatkowe zajęcia dydaktyczno- wyrównawcze oraz specjalistyczne	Staż/ praktyki	Kurs/ szkolenie	Dotacja na rozpoczęcie własnej działalności
Poszerzenie już posiadanych kwalifikacji/ umiejętności zawodowych	64%	39%	54%	15%
Zdobycie nowych kwalifikacji/umiejętności zawodowych	24%	48%	50%	11%
Nabycie umiejętności poruszania się na rynku pracy (np. przygotowywania dokumentów aplikacyjnych)	13%	8%	6%	7%
Chciałam poprawić swoją/swojej rodziny sytuację materialną	7%	38%	12%	33%
Chciałam nawiązać kontakt z innymi kobietami, znajdującymi się w podobnej do mojej sytuacji	2%	3%	9%	0%
Pozyskanie środków finansowych na otwarcie własnej działalności/kontynuację nauki/ kontynuację i/lub rozpoczęcie badań	0%	1%	2%	74%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Rozpatrując cele, jakie stawiały sobie uczestniczki projektów, z uwzględnieniem konfiguracji form wsparcia, wskazanych w poniższej tabeli, widać wyraźnie, że niezależnie od zastosowanej względem uczestniczki konfiguracji, główne cele pozostają bez zmian.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Tabela 7. Cel uczestnictwa a konfiguracja form wsparcia

CEL UCZESTNICTWA	Poszerzenie już posiadanych kwalifikacji/umiejętności zawodowych	Zdobycie nowych kwalifikacji/umiejętności zawodowych	Nabywanie umiejętności poruszania się na rynku pracy (np. przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych)	Poprawa sytuacji materialnej własnej/rodziny	Nawiązanie kontakt z innymi kobietami, znajdującymi się w podobnej sytuacji	Pozyskanie środków finansowych na otwarcie własnej działalności /kontynuację nauki/kontynuację i/lub rozpoczęcie badań
KONFIGURACJA FORM WSPARCIA						
Doradztwo + pośrednictwo pracy	41%	59%	4%	27%	11%	3%
Doradztwo + Indywidualny Plan Działania	33%	44%	7%	44%	7%	4%
Doradztwo + wsparcie psychologiczno-doradcze	49%	57%	3%	35%	15%	0%
Doradztwo + staż/praktyki	38%	49%	4%	36%	13%	0%
Doradztwo + kurs/szkolenie	48%	56%	10%	19%	14%	2%
Pośrednictwo pracy + Indywidualny Plan Działania	39%	67%	6%	33%	11%	0%
Pośrednictwo pracy + wsparcie psychologiczno-doradcze	48%	67%	6%	33%	12%	0%
Pośrednictwo pracy + staż/praktyki	35%	38%	19%	27%	5%	3%
Pośrednictwo pracy + kurs/szkolenie	41%	67%	5%	22%	11%	1%
Wsparcie psychologiczno-doradcze + kurs/szkolenie	53%	58%	4%	31%	17%	0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Pytanie badawcze 12.: Skąd uczestniczki wsparcia, dowiedziały się o możliwości wzięcia udziału w projekcie? Które kanały informacji okazały się najskuteczniejsze?

Promocja projektu jest jednym z kluczowych elementów w zarządzaniu całym przedsięwzięciem, ale również jednym z warunków powodzenia, gdyż wiąże się

z dotarciem do wskazanej we wniosku o dofinansowanie grupy docelowej. W tym celu, projektodawca powinien dobrać właściwe dla tej grupy kanały informacji i promocji, pamiętając jednak, że wszelkie działania muszą być prowadzone zgodnie z *Planem komunikacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki* oraz *Strategią komunikacji Funduszy Europejskich* i *Wytycznymi Ministra Rozwoju Regionalnego w sprawie Informacji i promocji*.

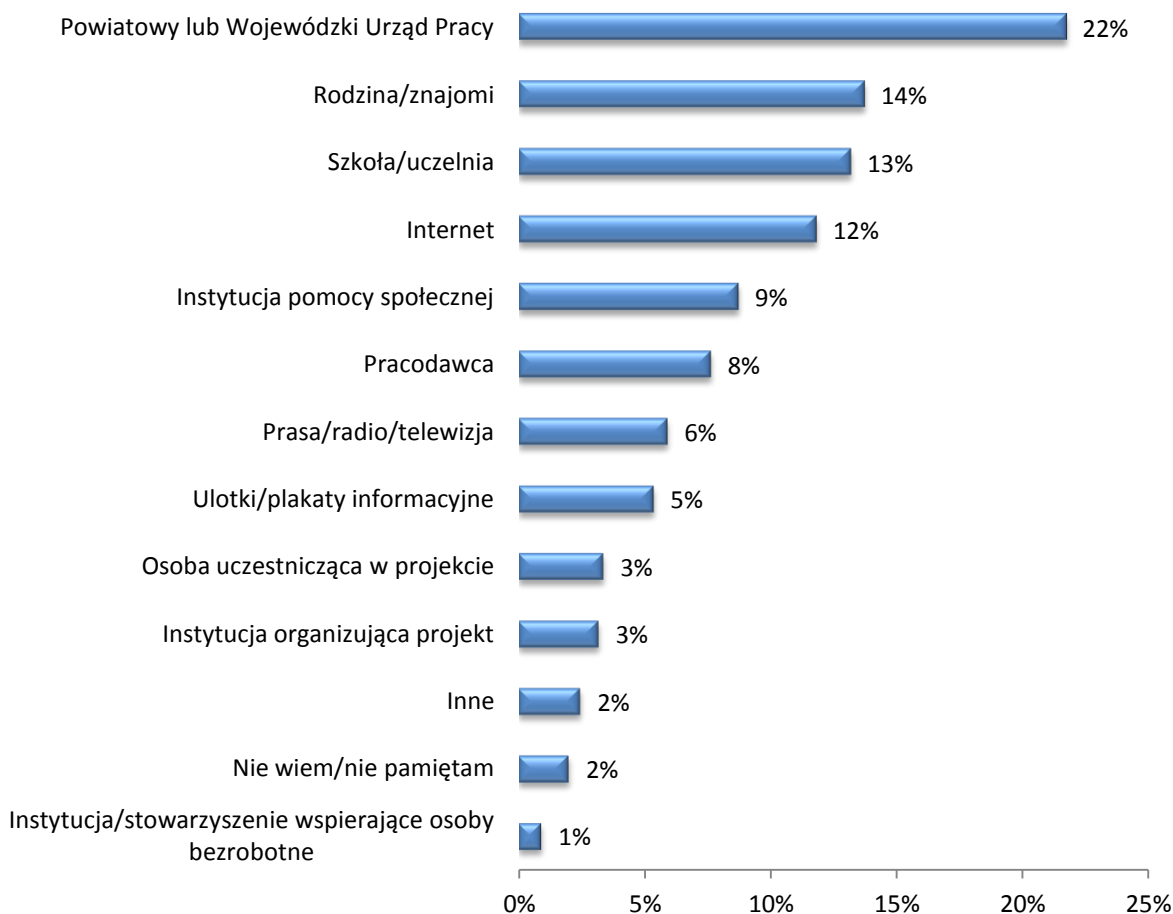
Wśród dostępnych kanałów informacji i promocji wymienić można np. media (radio, prasa, telewizja), wszelkiego rodzaju targi, eventy, konferencje, a także materiały reklamowe (ulotki, foldery, broszury, plakaty)³⁷. Każda z tych form promocji ma swoje dobre i złe strony, aczkolwiek dokonując wyboru, przede wszystkim należy kierować tym, kto jest ostatecznym odbiorcą przekazywanych informacji. Złe dopasowanie kanałów informacji do grupy docelowej projektu, jest jednym z najczęstszych błędów popełnianych przez Beneficjentów³⁸.

Zróżnicowanie kanałów informacji pokazuje poniższy wykres, prezentujący źródła, z których respondentki dowiedziały się o możliwości udziału w projekcie.

³⁷ Poradnik dla Beneficjentów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki pt. „Jak promować projekty współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego”.

³⁸ http://www.pokl.opole.pl/3215/149/najczesciej_popelniane_bledy_w_dzialaniach_informacyjnopromocyjnych_po_kl.html, dostęp z dnia 13.03.2013 r.

Wykres 19. Źródła informacji o projekcie



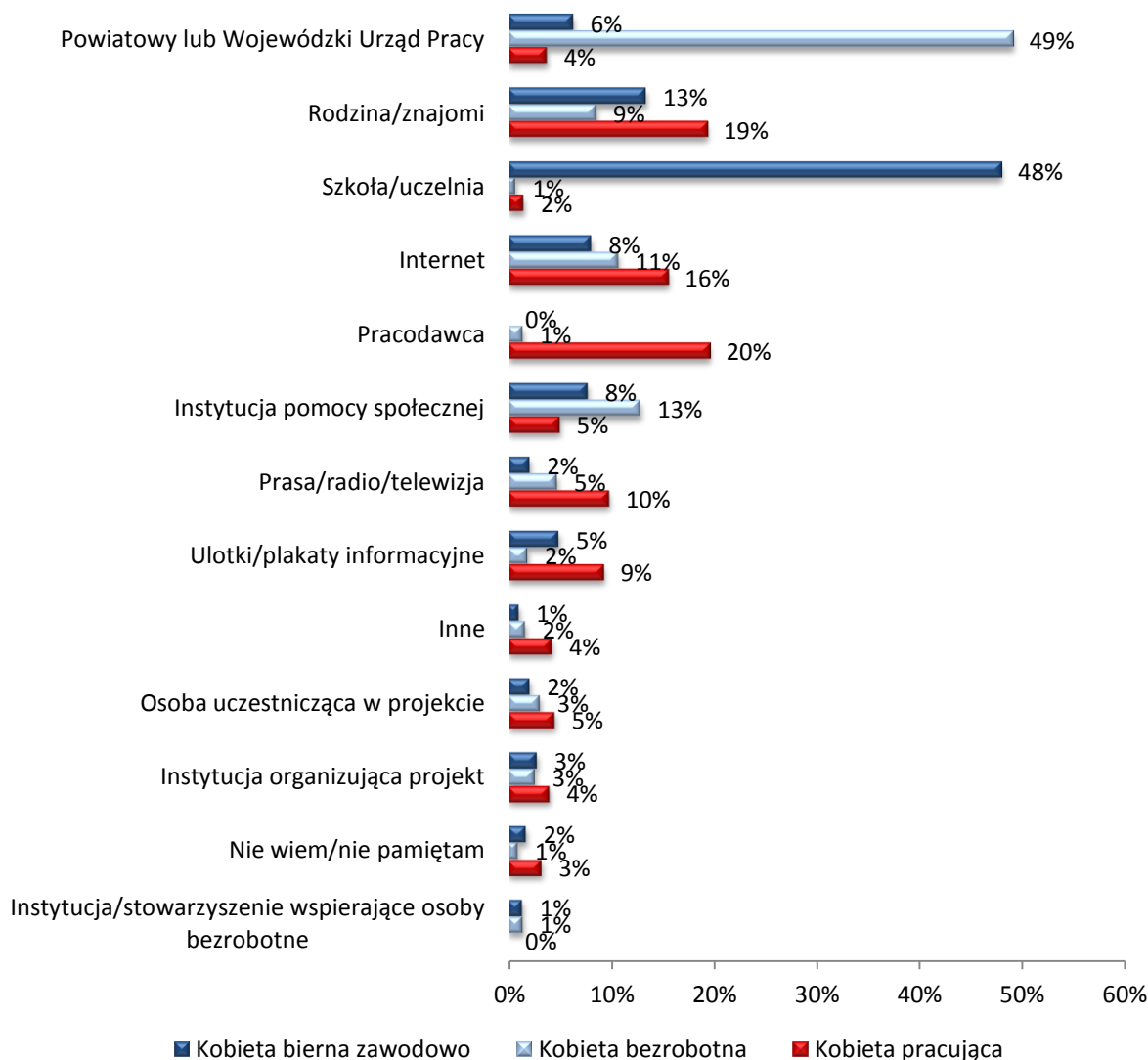
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Najczęściej wskazywanym źródłem informacji były Powiatowe/Wojewódzkie Urzędy Pracy – nieco ponad 1/5 respondentek, właśnie w tej instytucji dowiedziały się o realizowanym projekcie. W tym miejscu warto zaznaczyć, jak ważne jest, aby pracownicy ww. urzędów, byli na bieżąco informowani o wszelkich prowadzonych działaniach kierowanych do osób bezrobotnych. Należy pamiętać, że osoby korzystające z usług urzędów pracy, to bardzo często bezrobotni, których status materialny nie pozwala na korzystanie z takich kanałów informacji jak na przykład Internet, a kontakt z urzędnikiem jest dla nich jedyną formą aktywnego poszukiwania pracy.

Mniej uczestniczek projektów zaczerpnęło informacji od rodziny/znajomych (14%), ze szkoły/uczelni (13%), oraz z Internetu (12%). Z pozostałych źródeł informacji skorzystało mniej niż 10% respondentek.

W ramach badania sprawdzono również, z jakich źródeł informacji korzystały kobiety pracujące, a z jakich bezrobotne i biernie zawodowo.

Wykres 20. Źródła informacji o projekcie z uwzględnieniem statusu na rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Niemal połowa kobiet bezrobotnych, o możliwości uczestnictwa w projekcie, dowiedziała się z urzędu pracy. W drugiej kolejności, ta grupa respondentek, wskazywała na instytucje pomocy społecznej. Wśród kobiet biernych zawodowo w momencie przystępowania do projektu, dominowały osoby, które wiedzę na temat projektu pozyskały ze szkoły/uczelni (48% z nich). Należy tłumaczyć to faktem, że do biernych zawodowo, zalicza się również kobiety, które w momencie rekrutacji do projektu, były osobami uczącymi się (analizując dane z uwzględnieniem wieku respondentek wyraźnie widać, że kobiety w wieku 15-24, najczęściej dowiadywały się o projekcie właśnie z tego źródła). Niemniej jednak, również w przypadku tych respondentek, drugim najczęściej wskazywanym źródłem, były instytucje pomocy społecznej. Z kolei kobiety pracujące, prawie tak samo często, jak od pracodawcy, o projekcie dowiadywały się od rodziny lub znajomych.

W badaniu CATI respondentki zostały poproszone o wskazanie tylko jednego, głównego źródła, z którego dowiedziały się o możliwości wzięcia udziału w projekcie. Nie jest zatem wykluczone, że promując dany projekt posłużono się również innymi kanałami informacji. W badaniu FGI, gdzie

uczestniczki miały możliwość bardziej swobodnego wypowiedzenia się również w tej kwestii, zwracano uwagę na mnogość informacji i różnorodność źródeł, z których dochodziły do nich wiadomości o projektach:

Dowiedziałam się na pewno z gazet, na pewno od znajomych, a później byłam na szkoleniu z funduszy europejskich. (...) dla mnie to było tak medialne, nie można było o tym nie wiedzieć.

Badanie FGI, respondentka, która otrzymała dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Ja też [czerpałam informacje] najbardziej z prasy, no i oczywiście znajomi, urząd pracy, bo akurat wtedy zarejestrowałam się, jako osoba bezrobotna, akurat wtedy koleżanka tam pracowała, w związku z czym ta informacja została mi przekazana.

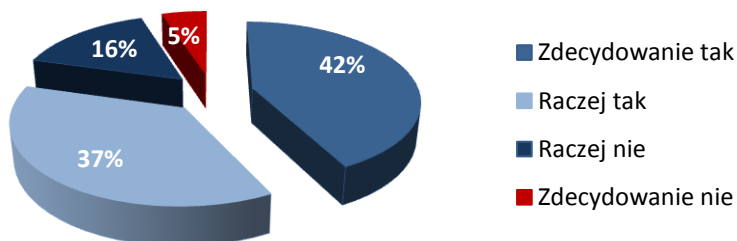
Badanie FGI, respondentka, która otrzymała dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej

3.3.2 Ocena otrzymanego wsparcia

Pytanie badawcze 4., cz. 1: Czy wsparcie, które otrzymały kobiety w trakcie uczestnictwa w projektach realizowanych z EFS przełożyło się na realizację celów indywidualnych? Czy wsparcie było skuteczne w opiniach uczestniczek?

Cele, jakie stawiały sobie uczestniczki przed przystąpieniem do projektu, zostały opisane w podrozdziale 3.3.1 niniejszego raportu. Zapytane o to, czy udział w projekcie przełożył się na realizację tych celów (a więc czy wsparcie ich zdaniem było skuteczne), najczęściej odpowiadały, że zdecydowanie tak (42%).

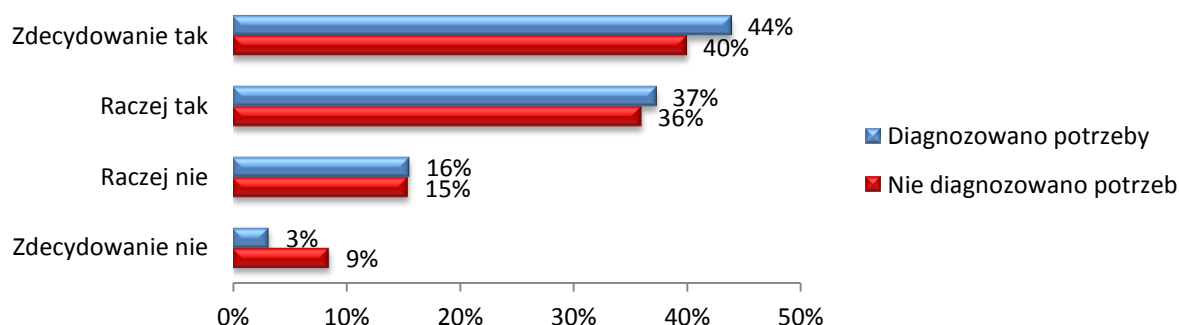
Wykres 21. Odpowiedź na pytanie kwestionariusza: Czy otrzymane wsparcie przełożyło się na realizację tych celów?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Odpowiedzi negatywnej udzieliła co piąta respondentka (łącznie 21% wskazań odpowiedzi „raczej nie” oraz „zdecydowanie nie”). Jak widać na poniższym wykresie, po skrzyżowaniu odpowiedzi na omawiane pytanie kwestionariusza ankiety z pytaniem *czy przed przystąpieniem do projektu, w jakiś sposób diagnozowano potrzeby uczestniczek?*, widoczny jest wyższy odsetek kobiet deklarujących, że wsparcie przełożyło się na realizację ich celów, wśród kobiet, których oczekiwania zostały zbadane przed zakwalifikowaniem ich do projektu. Towarzyszy temu mniejszy procent kobiet, w przypadku których otrzymana pomoc, zdecydowanie nie wpłynęła na realizację założonych celów.

Wykres 22. Realizacja celów a diagnoza potrzeb



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Różnica ta jest jednak tak niewielka, że nie można na jej podstawie wnioskować, że to właśnie brak diagnozy potrzeb uczestniczki w momencie kwalifikowania jej do projektu, był powodem tego, że cele, jakie sobie założyła, nie zostały zrealizowane. Ważna jest przede wszystkim świadomość samych uczestniczek na temat tego, jakie wsparcie jest oferowane w ramach projektu i tego, jak może to wpłynąć na ich sytuację zawodową:

(...) nie mogłam znaleźć pracy w zawodzie na etacie i uznałam, że to nie jest moja droga. (...) wiedząc, że projekt kierowany jest tylko do kobiet, wiedziałam, jakiego mniej więcej wsparcia mogę się spodziewać – nastawionego na to, żeby pomóc tej teoretycznie słabszej płci, bo jeżeli chodzi o prowadzenie własnej działalności to jednak na rynku, polskim przynajmniej, dominują mężczyźni.

Badanie FGI, respondentka, która otrzymała dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Przyczyn niezadowolenia należy raczej upatrywać w powodach, dla których badane decydowały się na wzięcie udziału w projekcie (wykres 14. oraz 15.) - 39% respondentek kierowało się chęcią podjęcia zatrudnienia.

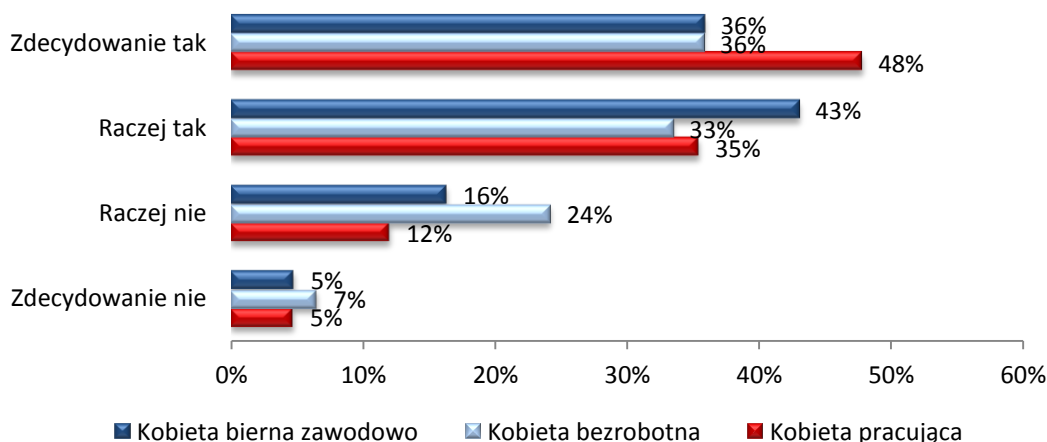
Potwierdza to fakt, że kobietami, które najczęściej deklarowały, iż udział w projekcie nie przełożył się na realizację ich celów indywidualnych, były te bezrobotne oraz bierne zawodowo. Potwierdziło się to również w badaniu FGI:

Uczestniczyłam w programie podniesienia kwalifikacji do zdobycia czeladnika, (...) generalnie jestem średnio zadowolona, nie przydał mi się on później do niczego (...) w tej chwili jestem bezrobotna.

Badanie FGI, respondentka w kategorii wiekowej 15-24 lata

Respondentki, które w momencie realizacji badania pracowały, częściej niż pozostałe uczestniczki twierdziły, że udało im się zrealizować swoje plany dzięki wsparciu projektowemu (łącznie 83% wskazań odpowiedzi „raczej tak” i „zdecydowanie tak”).

Wykres 23. Realizacja celów a obecny status na rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Jedna z respondentek, swoje zadowolenie z otrzymanego wsparcia uzasadniała nie tylko środkami, które otrzymała na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej (którą nadal prowadzi), ale również fachowym doradztwem:

Chyba najbardziej sobie chwałę spotkania indywidualne z doradcą do spraw strategicznych. Wspaniałym panem, który nie jeden biznes już prowadził. Chyba z tych spotkań wyjęłam najwięcej, miałam z resztą okazję spotykać się z tym panem później na gruncie doradczym, poza projektowym. To są rzeczy, które mi najwięcej dały - otwartość umysłu na pewne obserwowanie rynku, szukanie szans, elastyczność w doborze działań to jest chyba to, co zyskałam. (...) A jeśli chodzi o same umiejętności? No chyba napisanie biznesplanu byłoby mało prawdopodobne bez tego wsparcia szkoleniowego. Dobrego biznesplanu.

Badanie FGI, respondentka, która otrzymała dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Uczestniczki badania jakościowego (w grupie kobiet, które otrzymały dotację na otwarcie firmy), którym nie udało się utrzymać działalności, jako powody zaprzestania prowadzenia działalności, podawały przede wszystkim wysokie koszty najmu, księgowości oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Choć część z nich zadeklarowała, że zdecydowałyby się na otwarcie firmy nawet bez dotacji, to przyznają, że byłoby to bardzo trudne:

U mnie nie to [środki finansowe] było takim wymiernym powodem. Chciałam uzyskać pomoc również ze strony wsparcia psychologicznego, jak sobie poradzić w różnych sytuacjach (...). Nie chodziło tylko o pieniądze. To bardzo pomogło, ale gdyby nie to, to i tak byłam zdecydowana.

Badanie FGI, respondentka, która otrzymała dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej

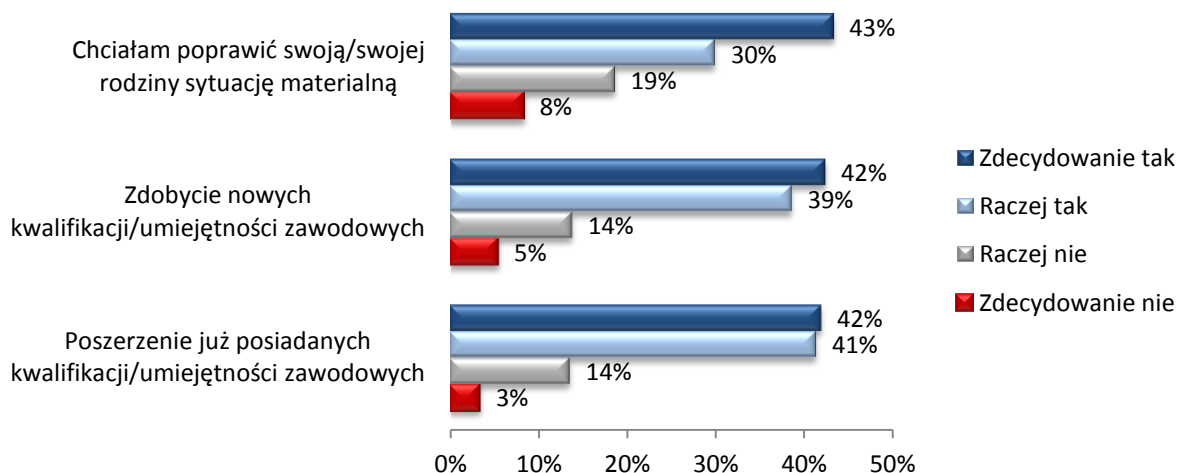
Pytanie badawcze 3.: Czy umiejętności nabyte w trakcie uczestnictwa w projektach realizowanych z EFS w odniesieniu do życia zawodowego i rodzinnego spełniły oczekiwania badanych kobiet? Czy otrzymały to, czego się spodziewały?

Warto zauważyć, że dwa z trzech najczęściej wskazywanych przez kobiety celów uczestnictwa w projektach, wiązały się z życiem zawodowym (poszerzenie kwalifikacji/ umiejętności, zdobycie nowych

kwalifikacji/ umiejętności), zaś jeden z życiem rodzinnym (chęć poprawy sytuacji materialnej).

Aby sprawdzić, czy zaoferowane uczestniczkom projektów wsparcie, spełniło ich oczekiwania w kontekście realizacji tych planów, z całej próby badawczej wyodrębniono tylko te, które wskazały choć jeden z ww. celów, a następnie sprawdzono, czy udało im się go zrealizować. Jak wynika z badania, w każdym przypadku zdecydowana większość respondentek deklarowała, że udało im się osiągnąć cele, jakie stawiały sobie przed rozpoczęciem udziału w projekcie. Odsetek odpowiedzi pozytywnych, był najwyższy w kontekście chęci poszerzenia już posiadanych kwalifikacji/ umiejętności (83%). Najrzadziej uczestniczkom badania, udało się zrealizować cel związany z poprawą sytuacji materialnej. Przyczyna tego zjawiska została wyjaśniona w podrozdziale 3.3.3 niniejszego raportu.

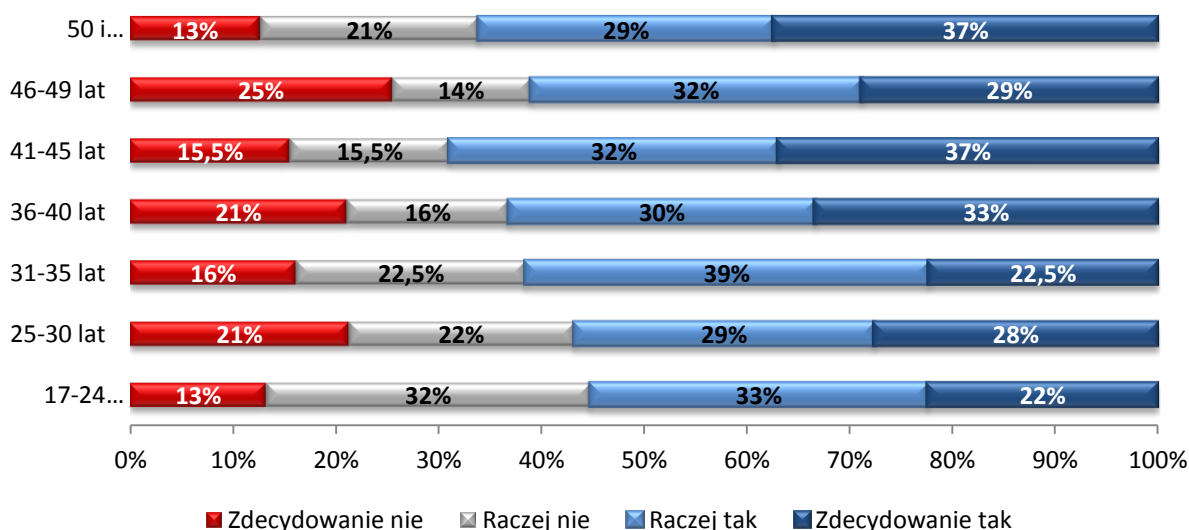
Wykres 24. Osiągnięcie celów dotyczących życia zawodowego i rodzinnego



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Uczestniczki badania zapytane, czy wiedza i umiejętności uzyskane dzięki udziałowi w projekcie, są dla nich przydatne w codziennym życiu rodzinnym?, w większości odpowiedziały pozytywnie (niezależnie od wieku).

Wykres 25. Odpowiedzi na pytanie: Czy wiedza/umiejętności uzyskane dzięki uczestnictwu w projekcie, są dla Pani przydatne w codziennym życiu rodzinnym? w podziale na grupy wiekowe respondentek



Źródło: opracowanie własne na podstawie badania CATI

Również w trakcie badania jakościowego, respondentki podkreślały, że pomimo tego, iż ich sytuacja zawodowa nie polepszyła się, to mogą dostrzec możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności w życiu osobistym, co przyniosło im prywatną satysfakcję:

Bardzo cieszę z tego, że wzięłam udział w tym programie, dlatego, że tam poznałam mnóstwo osób (...). Mam koleżanki z tego programu, z którymi cały czas mam kontakt, więc tak naprawdę, jeżeli chodzi o organizację czasu dla siebie, dla pracy, rodziny, nie tylko obowiązków to jest wyzwaniem, ale dzięki takiemu trybowi życia poznaje się dużo więcej osób niż gdyby było się w jednej pracy i pracowało się w jednym miejscu.

Badanie FGI, respondentka, która otrzymała dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej

(...) to była czysta teoria, za to szkolenie z działów kadr w życiu mi się przydały i prywatnym i później firmowym(...), wyniosłam jakąś wiedzę i na pewno nie dam się oszukać np. pracodawcy

Badanie FGI, respondentka w kategorii wiekowej 15-24 lata

Do mojego życia np. to wniósł [kurs] to, że ja od razu po tym języku zaczęłam rozmawiać z córkami moich koleżanek i one bardzo chętnie zaczęły mnie szkolić w tym języku (...). Taki kontakt nawiązałam z bardzo młodymi ludźmi. Koleżanki mówią: no widzisz, nauczyłaś się, mówisz, my tylko słuchamy i nic nie rozumiemy. (...) Ja z tymi młodymi dziewczynami nawiązałam kontakt i stwierdziłam, że mogłaby pracować pośród młodzieży. Mam bodziec, żeby szukać jakiejś nowej ścieżki po zamknięciu mojego zakładu pracy.

Badanie FGI, respondentka w kategorii wiekowej 50+

Projekt nie zmienił, ale mam właśnie tę osobistą satysfakcję. Mogę usiąść do komputera, wiem, co i jak, mogę się mężowi pochwalić.

Badanie FGI, respondentka w kategorii wiekowej 50+

Mi osobiście nic ten kurs nie dał, kompletnie. Nie zmieniło żadnej mojej sytuacji zawodowej, ale fajnie, bo coś się działo, coś było innego. Tak to człowiek jak w kieracie, praca, dom, gotowanie, sen i znów praca. A tak to było takie oderwanie się od tego, poznanie nowych ludzi. To był taki czas dla mnie.

Badanie FGI, respondentka w kategorii wiekowej 50+

Pytanie badawcze 11.: W jaki sposób diagnozowane były problemy i potrzeby kobiet, przed ich przystąpieniem do projektu? Czy diagnoza była trafna?

Można przypuszczać, że odsetek kobiet deklarujących, że wsparcie, jakie otrzymały w ramach EFS, przełożyło się na realizację celów, byłby jeszcze większy, gdyby proces

rekrutacji uczestniczek projektów częściej obejmował diagnozę ich indywidualnych potrzeb. Jak pokazują wyniki badania, ponad 1/3 respondentek, została zakwalifikowana do uczestnictwa w projekcie od razu po zgłoszeniu. Z osobami tymi nie przeprowadzono rozmowy, ani w żaden inny sposób nie próbowano poznać ich problemów i oczekiwań związanych z udziałem w projekcie. W opinii ewaluatora, pominięcie tak ważnego elementu, jakim jest diagnoza potrzeb uczestników, jest dużym zaniedbaniem ze strony organizatora projektu, które może skutkować brakiem jego efektywności. Można jednak przypuszczać, że wskazana sytuacja dotyczy początku realizacji programu. W Planach działania na kolejne lata, w odniesieniu do poszczególnych Działów/Poddziałów, IP PO KL wprowadziła odpowiednie kryteria dostępu/strategiczne zakładające przeprowadzenie dostosowania działań projektowych do indywidualnych potrzeb uczestników. Ponadto, diagnoza potrzeb uczestników stanowi obowiązkowy element wniosku o dofinansowanie projektu, który podlega ocenie merytorycznej i wpływa na otrzymanie dofinansowania.

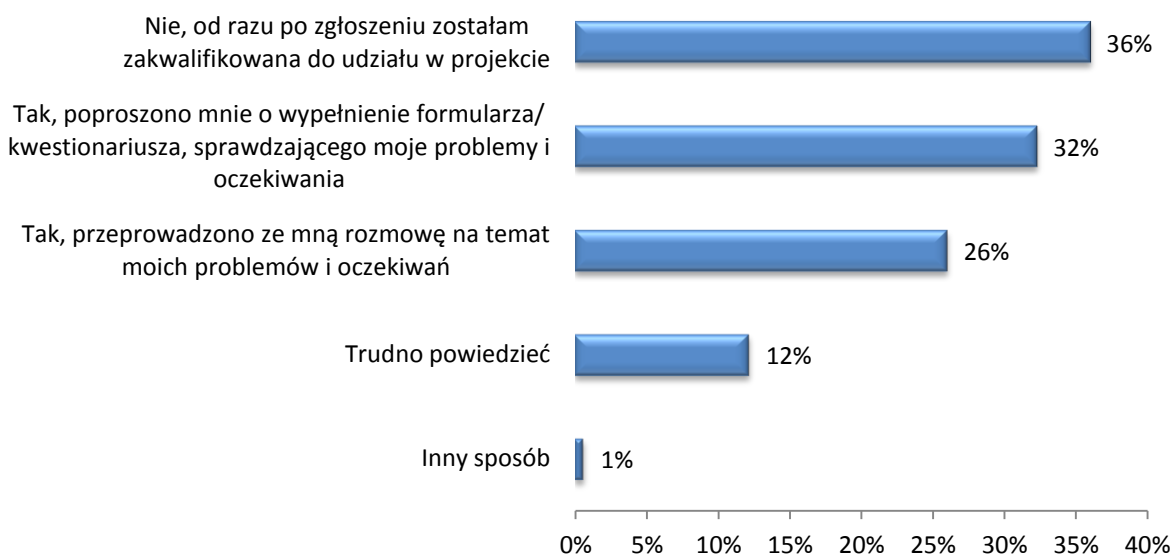
Posunięcie to jest jak najbardziej słuszne, ponieważ jak pokazują badania dotyczące komponentu regionalnego PO KL, zdiagnozowanie problemów, z jakimi zmagają się potencjalny uczestnik projektu, jest kluczowym czynnikiem trafności oferowanego wsparcia. Eksperci, na co dzień zajmujący się problemami rynku pracy, podkreślali konieczność indywidualnego podejścia do każdego uczestnika. Nie powinno się wychodzić z założenia, że np. każdy mieszkaniec obszaru wiejskiego, ma takie same problemy i potrzeby, a najlepszym sposobem na ich rozwiązanie jest zastosowanie pewnej z góry określonej konfiguracji form wsparcia³⁹. Każda z grup priorytetowych, do których kierowane jest wsparcie projektowe, jest wewnętrznie zróżnicowana i wymaga zastosowania spersonalizowanych form pomocy. To samo dotyczy kobiet. Jak wykazano wcześniej w niniejszym raporcie, nie każda uczestniczka w określonym wieku, spotyka się z takimi samymi utrudnieniami na rynku pracy, zatem podejście indywidualne, jest zdaniem ewaluatora, niezbędne. Szczególnie należy w tym wypadku zwrócić uwagę na kobiety bezrobotne. Oczywiście jest, że najważniejszym wsparciem dla nich będzie taka pomoc, która umożliwi, czy też ułatwi im podjęcie zatrudnienia. Wśród uczestniczek znajdują się jednak zarówno kobiety, których jedyną potrzebą jest zdobycie określonych kwalifikacji (dla których wsparcie w postaci kursu lub szkolenia, okaże się wystarczające do pokonania trudności jakie napotykają w życiu zawodowym), jak i kobiety, w przypadku których problemy na rynku pracy są związane nie tylko z brakiem, bądź niewystarczającymi kwalifikacjami, ale również z barierami natury psychicznej czy też emocjonalnej (brak wiary w siebie, zaniżona samoocena). Niezbędne może okazać

³⁹ Raport z badania pn. „Analiza osiągniętych wartości wskaźników rezultatu oraz sytuacji uczestników projektów w sześć miesięcy po otrzymaniu wsparcia w ramach Priorytetów VI-VIII PO KL w województwie dolnośląskim”, Zachodniopomorska Grupa Doradcza Sp. z o.o., Szczecin 2013 r.

się dodatkowe wsparcie psychologiczne, którego celem będzie przede wszystkim, przywrócenie tym kobietom pewności siebie oraz wiary w to, że jeszcze wiele mogą w życiu zrobić i osiągnąć.

Pomimo, że jak wspomniano na początku, w wielu przypadkach badane zadeklarowały, iż przed przystąpieniem do projektu, nikt nie próbował poznać ich potrzeb, to 58% respondentek stwierdziło, że działania takie miały miejsce. Najczęściej uczestniczki były proszone o wypełnienie formularza czy też kwestionariusza (32%) lub przeprowadzano z nimi rozmowę dotyczącą ich oczekiwań względem udziału w projekcie (26%).

Wykres 26. Odpowiedź na pytanie kwestionariusza: Czy przed rozpoczęciem udziału w projekcie, w jaki sposób sprawdzano Pani potrzeby i oczekiwania, aby dobrać rodzaj czy też poziom udzielanej Pani pomocy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

*odpowiedzi nie sumują się do 100%, ze względu na możliwość wyboru wielokrotnego

Z relacji jednej z uczestniczek badania FGI dowiadujemy się, jak takie spotkania mogły wyglądać:

Rozmawiałam z panem, który zajmował się rekrutacją. Po wypełnieniu papierów spotkał się z osobami zgłoszonymi. (...) Rozmowa moim zdaniem była bardzo na miejscu, bo wiele rzeczy rozświetliła. Tak naprawdę myślę większość z nas, szczególnie osób młodych, bo ja należałam też do grupy najniższej wiekowo, nie do końca miało pojęcie o tym, na co się decyduje, także bardzo sobie chwalię ten etap. Temu oczywiście służył kwestionariusz, z którego pan korzystał. To było takie wprowadzenie, na którego podstawie między innymi potem podjęto decyzje o przyjęciu tych czy innych osób na szkolenie.

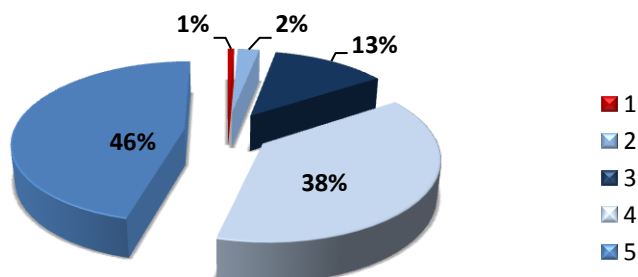
Badanie FGI, respondentka, która otrzymała dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Te same respondentki poproszono o ocenę zgodności potrzeb, które zgłosiły, w stosunku do wsparcia, jakie faktycznie otrzymały. Uczestniczki mogły wskazać ocenę od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało, że wsparcie nie odpowiadało oczekiwaniom, które zgłosiły podczas rozmowy (bądź w formularzy czy też kwestionariuszu), a 5, że wsparcie w pełni pokrywało się z ich potrzebami.

Jak pokazują dane przedstawione na poniższym wykresie, najczęściej przyznawano ocenę najwyższą (46%), a nieco ponad 1/3 respondentek wskazała ocenę 4. Bardzo niski odsetek najniższych ocen

świadczy o prawidłowo przeprowadzonej rekrutacji do projektów (w przypadku projektów, gdzie podczas rekrutacji badano potrzeby zgłaszających się kobiet).

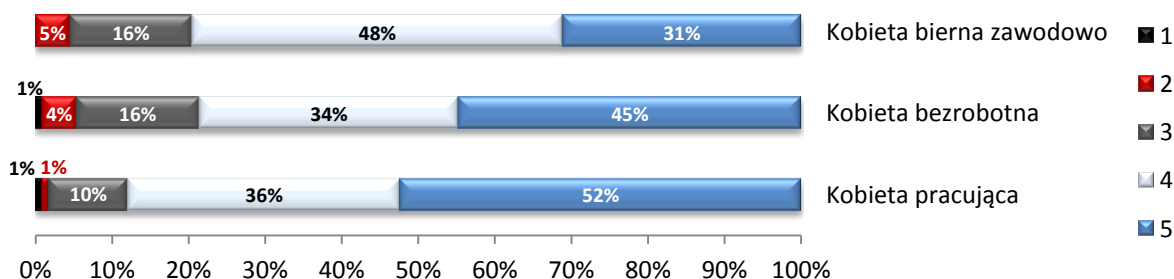
Wykres 27. Ocena trafności diagnozy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Uwzględniając obecny status na rynku pracy respondentki, najwięcej najwyższych ocen przyznały kobiety, które obecnie pracują (łącznie 88% ocen 4 i 5).

Wykres 28. Ocena trafności diagnozy, z uwzględnieniem obecnego statusu na rynku pracy

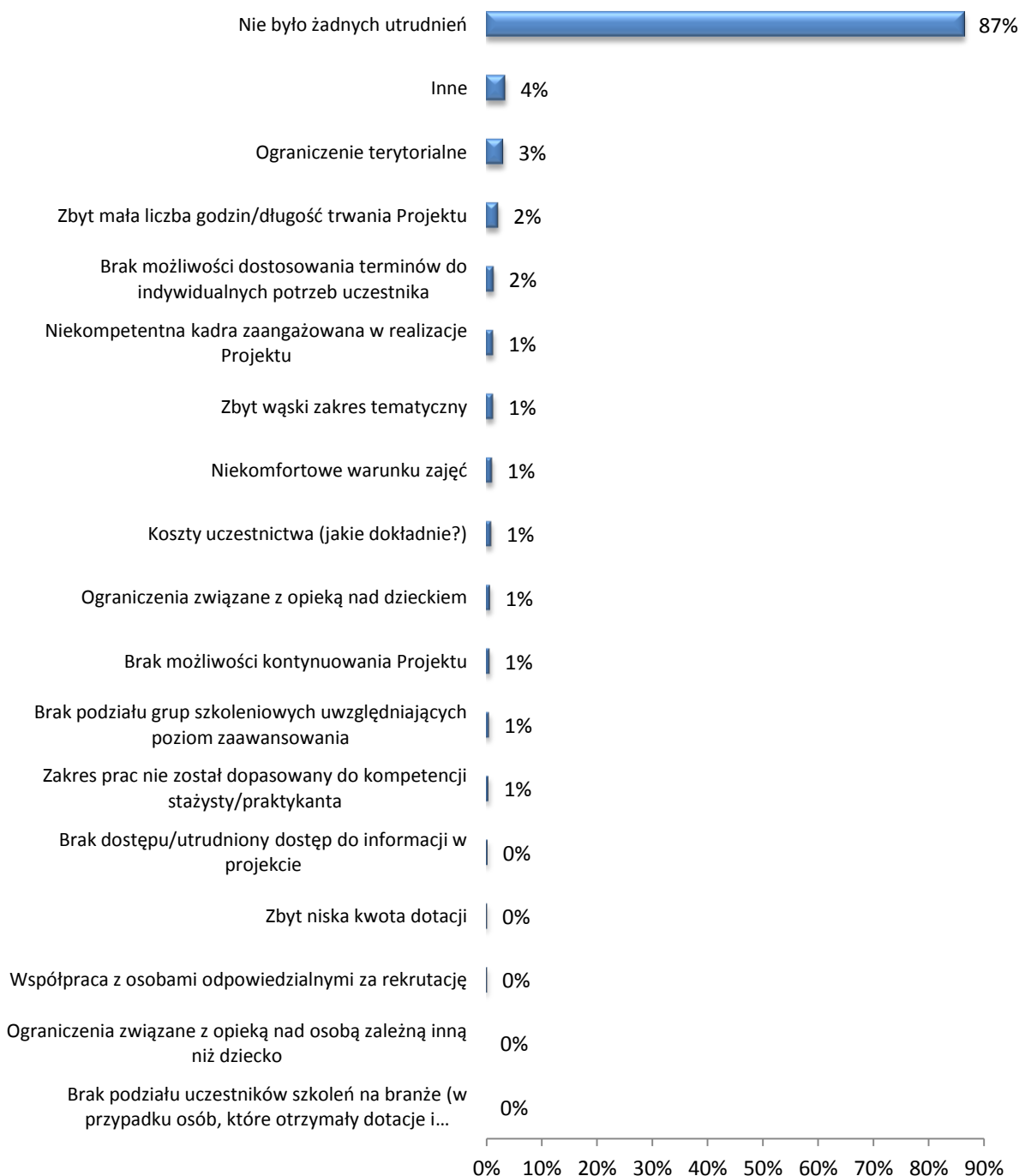


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Pytanie badawcze 4., cz. 2.: Jakie są słabe strony projektów w opinii uczestników?

Zapytane o problemy, jakie pojawiły się w trakcie realizacji projektu, respondentki w zdecydowanej większości odpowiedziały, że w ich przypadku nie było żadnych utrudnień (87%). Sporadycznie pojawiały się odpowiedzi, z których wynikało, że pojawiły się problemy związane z miejscem, w którym realizowany był projekt (ograniczenie terytorialne), z brakiem możliwości dostosowania terminów do indywidualnych potrzeb uczestniczki, czy zbyt wąski zakres tematyczny.

Wykres 29. Słabe strony projektów w opiniach uczestniczek



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

W drugiej kolejności, respondentki najczęściej wskazywały na problemy i utrudnienia inne, niż te objęte kwestionariuszem ankiety. W związku z tym, dokonano kategoryzacji odpowiedzi zaklasyfikowanych jako „inne”, a jej wyniki przedstawiono na poniższym wykresie.

Wykres 30. Słabe strony projektów w opiniach uczestniczek - kategoryzacja odpowiedzi "inne"



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Prawie co czwarta respondentka wskazująca inne słabe strony projektów uważała, że liczba godzin zajęć, jakie odbywały się w ciągu jednego dnia, była zbyt duża. Zdaniem niektórych uczestniczek badania, najistotniejszą słabą stroną było to, że udział w projekcie nie zagwarantował im zdobycia pracy.

Pytanie badawcze 4., cz. 3.: Co należałoby zmienić/poprawić żeby wzrosła efektywność [wsparcia]?

W oparciu o wyżej przytoczone wyniki badania ilościowego oraz jakościowego, możliwe jest wskazanie kilku rozwiązań, które mogą wpłynąć na zwiększenie

efektywności oraz trwałości udzielonego wsparcia:

- *częstsze udzielanie wsparcia pomostowego, uczestniczkom rozpoczynającym własną działalność gospodarczą*

Wsparcie w postaci bezzwrotnej pomocy finansowej, które ma na celu pomóc początkującemu przedsiębiorcy w redukcji kosztów prowadzenia działalności gospodarczej (takich jak np.: składki na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, koszty najmu lokalu oraz innych obowiązkowych opłat związanych z działalnością przedsiębiorstwa), jest ogromną pomocą niejednokrotnie warunkującą przetrwanie firmy na rynku (szczególnie w pierwszych 3 latach). Jak wynika z bazy PEFS, odsetek kobiet, które otrzymały takie wsparcie, nie przekroczył w województwie lubelskim 1%, co w dużej mierze mogło wpłynąć na zakończenie działalności gospodarczej.

- *wsparcie doradcze dla osób, które rozpoczęły działalność gospodarczą*

Uczestniczki badania jakościowego wskazywały na potrzebę wsparcia doradczego, już po zakończeniu udziału w projekcie. Zapewnienie pomocy w sprawach związanych np. z prawidłowym rozliczeniem działalności, czy załatwianiu niektórych spraw urzędowych, może być zachętą do podejmowania samozatrudnienia – kobieta będzie miała pewność, że

kończąc udział w projekcie, nie jest pozostawiona sama sobie, że istnieje instytucja lub osoba, do której może zwrócić się o radę, jeśli zaistnieje taka potrzeba.

- *zwrócenie większej uwagi na aspekt praktyczny zajęć szkoleniowych*

Jednym ze słabych punktów realizowanych projektów szkoleniowych, jest brak zachowania odpowiednich proporcji pomiędzy częścią teoretyczną a praktyczną zajęć – ta pierwsza często dominuje nad drugą. Problem ten nie dotyczy tylko województwa lubelskiego⁴⁰, ale przy założeniu, że uczestniczka projektu będzie wykorzystywać zdobytą wiedzę/umiejętności w swojej pracy zawodowej, niezbędne jest umożliwienie jej przećwiczenia tych umiejętności w praktyce, zanim jeszcze uda się ona do potencjalnego pracodawcy.

- *większy nacisk na diagnozę potrzeb uczestniczek projektów*

Ponad 1/3 respondentek, została zakwalifikowana do uczestnictwa w projekcie od razu po zgłoszeniu. Z osobami tymi nie przeprowadzono rozmowy, ani w żaden inny sposób nie próbowano poznać ich problemów i oczekiwań, związanych z udziałem w projekcie. W opinii ewaluatora, dokonanie diagnozy indywidualnych potrzeb zgłaszającej się kobiety, jest jednym z kluczowych warunków efektywności projektu.

- *kontrola programów realizowanych w ramach projektów staży*

Staż zawodowy ma przede wszystkim zapoznać uczestnika z charakterem pracy w danej instytucji/przedsiębiorstwie. Ma również dać mu możliwość sprawdzenia swoich umiejętności w praktyce, a także wykazania się przed pracodawcą. Niestety, w wielu przypadkach stażysta traktowany jest, jako osoba od wykonywania najprostszych czynności, takich jak segregowanie dokumentów, czy obsługa kserokopiarki, co nie pozwala mu w pełni wykorzystać możliwości, jakie daje staż.

Pytanie badawcze 8.: Czy realizowane projekty oferowały pomoc w wystarczającym stopniu uwzględniając potrzeby oraz sytuację kobiet np. powrót po urlopie macierzyńskim, opieka nad dzieckiem, samotne wychowywanie dziecka/dzieci?

Z badania CATI wynika, że 8% uczestniczek, w momencie przystępowania do projektu, było kobietami powracającymi na rynek pracy po urlopie macierzyńskim (wśród nich, 9% zadeklarowało, że są obecnie kobietami

samotnymi, niepozostającymi w związku małżeńskim/niefORMALNYM). Jak wynika z wcześniejszych analiz, urodzenie dziecka oraz związana z tym konieczność godzenia życia zawodowego z obowiązkami młodej mamy, jest jednym z głównych problemów, z jakimi spotykają się na rynku pracy młode kobiety. W całej Polsce, ze środków PO KL, realizowane są projekty, których nadrzędnym celem jest umożliwienie kobietom szybszego powrotu do pracy po urodzeniu dziecka, co ma wpłynąć na wyrównanie szans kobiet i mężczyzn. W ramach komponentu regionalnego, kobiety mogą uzyskać tzw. wsparcie towarzyszące, w postaci zapewniania opieki nad dziećmi do lat 7 i osobami zależnymi (wsparcie oferowane jedynie w ramach Poddziałania 6.1.1).

⁴⁰ Uczestnicy projektów realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL woj. dolnośląskiego, również wskazywali na zbyt przesycone zajęcia szkoleniowych teorią oraz zbyt małe możliwości sprawdzenia umiejętności w praktyce; raport z badania pn. „Analiza osiągniętych wartości wskaźników rezultatu oraz sytuacji uczestników projektów w sześć miesięcy po otrzymaniu wsparcia w ramach Priorytetów VI-VIII PO KL w województwie dolnośląskim”, Zachodniopomorska Grupa Doradcza Sp. z o.o., Szczecin 2013 r.

Połowa uczestniczek badania (które w momencie przystępowania do projektu były kobietami powracającymi na rynek pracy) stwierdziła, że w ramach projektu nie zaoferowano im pomocy w opiece nad dzieckiem (35% nie potrzebowało takiej pomocy). Pozostałe respondentki otrzymały wsparcie w postaci zwrotu kosztów wynajęcia osoby do opieki.

Biorąc pod uwagę powyższe dane należy stwierdzić, że zrealizowane projekty, nie uwzględniały w stopniu wystarczającym potrzeb kobiet powracających na rynek pracy, w zakresie pomocy przy opiece nad dzieckiem. Takie wsparcie zaoferowano jedynie 16% uczestniczek. Pod uwagę należy wziąć fakt, że jak wspomniano powyżej, nie wszystkie dofinansowane projekty takie wsparcie przewidywały (SzOP nie w każdym Działaniu/Poddziałaniu przewiduje wsparcie towarzyszące w zakresie opieki nad dzieckiem/opieki nad osobą zależną), zatem niewykluczone jest, że kobieta świadomie decydowała się na udział w projekcie, który takiej pomocy nie zakładał, ale inne oferowane w jego ramach wsparcie, było adekwatne do jej potrzeb. Niemniej jednak, wyniki badania CATI pokazały, że w przypadku 36% respondentek, nie przeprowadzono diagnozy potrzeb i oczekiwań związanych z uczestnictwem w projekcie – zostały one zakwalifikowane do projektu od razu po zgłoszeniu (dokładne wyniki badania dotyczące diagnozowania potrzeb kobiet, zostały opisane we wcześniejszej części raportu). Jedną z wypowiedzi respondentek badania FGI może sugerować, że kobiety przystępujące do projektów, nie zawsze mają świadomość, że taka pomoc może zostać im zaoferowana, w związku z tym, nie zabiegają o nią:

Czegoś takiego [pomocy w zapewnieniu opieki nad dzieckiem] mi nie zaproponowano, choć w kwestionariuszu było zapisane, że jestem matką i posiadam dziecko na utrzymaniu (...) dla mnie takiej propozycji nie było, gdybym wiedziała to upomniałabym się, ale, nie było nawet wzmianki, że jest taka możliwość.

Badanie FGI, respondentka w kategorii wiekowej 15-24 lata

Należy wspomnieć, że kryterium strategiczne dotyczące wspierania kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, zostało po raz pierwszy opisane w Planach Działania na rok 2011, natomiast niniejsze badanie objęło kobiety, których udział w projekcie zakończył się ponad 12 miesięcy temu, licząc od dnia otrzymania wsparcia, czyli według stanu na dzień 31 grudnia 2011 r. Należy zatem spodziewać się, że wyniki kolejnych badań ewaluacyjnych, będą wskazywały na wyższy odsetek kobiet, którym takiej pomocy udzielono.

Niezbędnym okazuje się jednak zwrócenie uwagi na kobiety sprawujące opiekę nad osobą zależną, inną niż dziecko. W badaniu CATI 5,5% respondentek zadeklarowało, że w momencie przystępowania do projektu, były w takiej sytuacji (niepełna 1/3 z nich stanowiły kobiety powyżej 49. roku życia). Wsparcie w postaci pomocy w opiece nad osobami zależnymi jest dostępne dla uczestniczek projektów realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy*. Należy uwzględnić fakt, że nie tylko osoby bezrobotne mają pod swoją opieką zależnych członków rodziny (np. schorowanych rodziców w podeszłym wieku). Często skutkuje to dla nich koniecznością wyboru pomiędzy udziałem w projekcie, a poświęceniem czasu niesamodzielnemu członkowi rodziny. Dla przykładu, przeanalizowano sytuację jednej z uczestniczek badania FGI, która w czasie trwania projektu sprawowała opiekę nad matką. Kobieta ta uczestniczyła w projekcie realizowanym w ramach Priorytetu VIII (w ramach którego SzOP nie przewidywał tego typu wsparcia towarzyszącego), którego celem było wspieranie

rozwoju kwalifikacji zawodowych pracowników po 50. roku życia. Poza bezpłatnym szkoleniem, uczestnikom oferowano wyżywienie oraz zwrot kosztów dojazdów. W związku z tym, że projekt skierowany był do osób pracujących, można wyjść z założenia, że skoro sytuacja rodzinna uczestników pozwala im na podjęcie zatrudnienia, to nie wymagają oni pomocy związanej z opieką nad bliską osobą. Niemniej jednak, respondentka, której przykładem się posłużono zadeklarowała, że w tamtym czasie, taka pomoc bardzo by jej się przydała.

Zatem ponownie pojawia się kwestia diagnozy potrzeb poszczególnych uczestników. Fakt, że kobieta jest już w wieku, w którym rzadko wychowuje się małe dziecko, nie oznacza, że nie ma ona innych obowiązków, związanych z opieką nad innym członkiem rodziny. Potrzebę takiego wsparcia należałoby uwzględnić szczególnie w projektach skierowanych do osób nieaktywnych zawodowo, gdyż jak pokazują inne badania, konieczność opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną, może być jednym z powodów niepodejmowania zatrudnienia⁴¹.

Pytanie badawcze 13.: W które formy pomocy uczestniczki projektów w ramach komponentu regionalnego PO KL angażowały się najbardziej? Na ile zdobyta wiedza, doświadczenie przekładają się na dalsze działania?

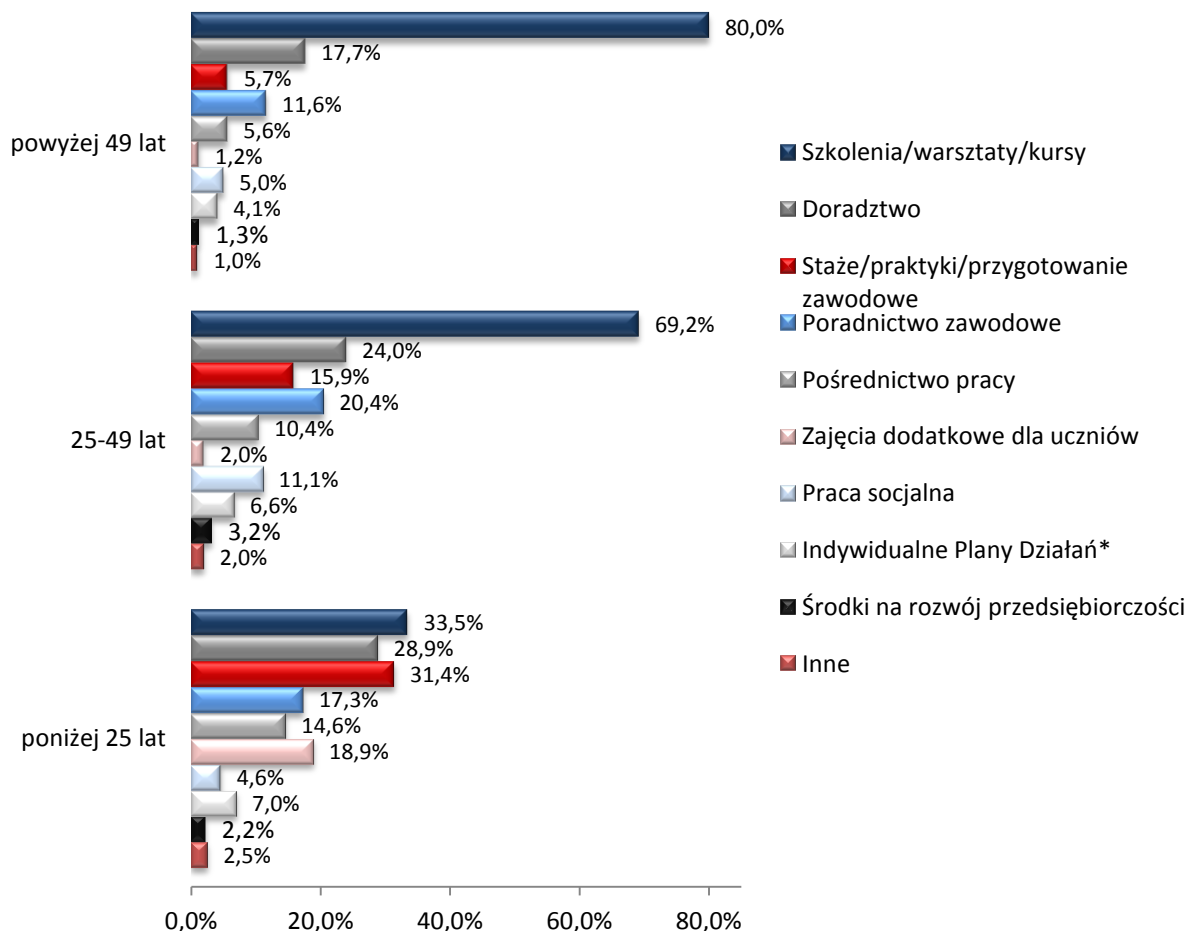
Dane dotyczące form wsparcia, jakie były kierowane do uczestniczek projektów, zostały zaprezentowane na poniższych wykresach (z uwzględnieniem wieku oraz statusu na rynku pracy w momencie przystępowania do projektu) oraz mapie

(z uwzględnieniem powiatu, który zamieszkiwała respondentka). Podstawę do analizy stanowiły dane z bazy PEFS, z której wyodrębniono poszczególne formy wsparcia, a następnie skrzyżowano z ww. zmiennymi.

Jak wynika z badania, w każdej z rozpatrywanych kategorii wiekowych, najczęściej stosowaną formą wsparcia były szkolenia/kursy/warsztaty (uczestniczyła w nich 1/3 kobiet poniżej 25. roku życia, prawie 70% kobiet w wieku 25-49 lat oraz 80% kobiet powyżej 49. roku życia). W drugiej kolejności, najczęściej uczestniczkom udzielano wsparcia w postaci wszelkiego rodzaju doradztwa oraz staży/praktyk (w obu przypadkach dominują uczestniczki najmłodsze). Respondentki powyżej 24. roku życia, najrzadziej korzystały z dodatkowych zajęć dla uczniów (2% kobiet w wieku 25-49 oraz 1,2% kobiet w wieku 50 lat i więcej) oraz środków na rozwój przedsiębiorczości (odpowiednio: 3,2% oraz 1,3%). Dotację na rozpoczęcie własnej działalności, również najrzadziej proponowano najmłodszym uczestniczkom badania (2,2%). Niewiele z nich, wykonywało także prace socjalne (4,6%). Szczegółowe dane odnośnie pozostałych form wsparcia, przedstawia poniższy wykres.

41 Raport końcowy z badania wskaźnika „Udział osób, które podjęły pracę w okresie do 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie w łącznej liczbie osób, które zakończyły udział w projektach (O/K/M), w tym udział osób, które podjęły samozatrudnienie (O/K/M)”, GHK, 2010 r.

Wykres 31. Otrzymana forma wsparcia a wiek uczestniczki



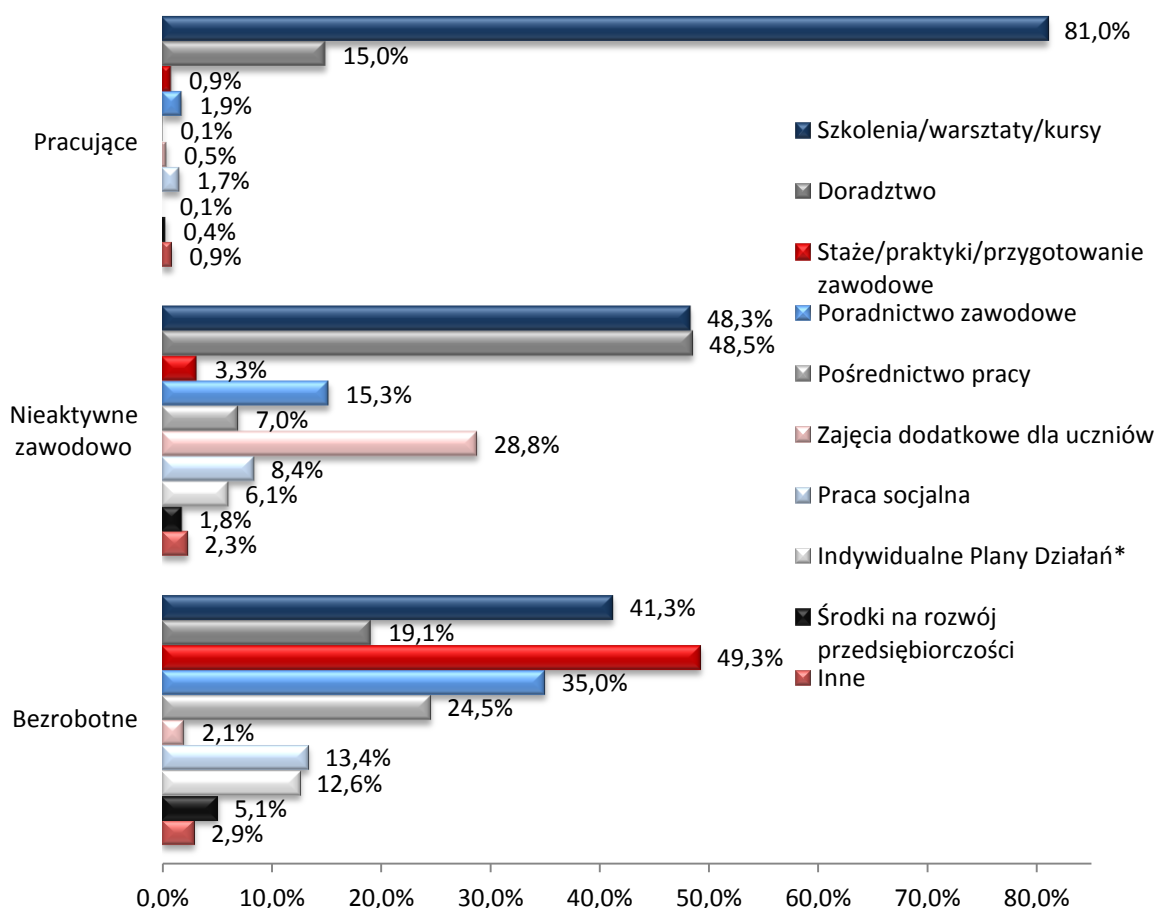
Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy PEFS

*Indywidualny Plan Działania jest formą wsparcia, która nie występuje samodzielnie. Został wyodrębniony jedynie na potrzebę niniejszej analizy.

Status na rynku pracy, w znacznym stopniu determinuje udzieloną formę wsparcia. Fakt, że sytuacja, w jakiej znajdowała się dana osoba w momencie przystępowania do projektu, w pewien sposób określała formę pomocy, jaka powinna zostać jej udzielona, znajduje potwierdzenie w danych zaprezentowanych na poniższym wykresie. Największa różnorodność form wsparcia jest widoczna wśród kobiet bezrobotnych. Jest to zrozumiałe ze względu na to, że źródła problemów, z jakimi te uczestniczki spotykały się na rynku pracy, były różnorakie, zatem nie było możliwe wskazanie jednej bądź dwóch form wsparcia, które stanowiłyby swego rodzaju lekarstwo na wszystkie te problemy - nie ma rozwiązania uniwersalnego. Jak widać, kobietom tym najczęściej oferowano staże/praktyki/przygotowanie zawodowe (49,3%), szkolenia/warsztaty/kursy (41,3%) oraz poradnictwo zawodowe (35%), czyli formy wsparcia skierowane na podjęcie zatrudnienia. Podobnie w przypadku kobiet nieaktywnych zawodowo, również koncentrowano się na udzieleniu pomocy w postaci szkoleń i staży. Charakterystyczne dla tej kategorii, jest korzystanie z dodatkowych zajęć dla uczniów, czego przyczyn należy upatrywać w tym, że zaliczane są do niej osoby uczące się.

Odmierna sytuacja jest widoczna w odniesieniu do kobiet pracujących - ich sytuacja na rynku pracy jest stosunkowo stabilna (nie licząc kobiet biorących udział w projektach, których celem było objęcie wsparciem osób zagrożonych zwolnieniem z pracy). Proponowane im wsparcie, ma przede wszystkim poszerzyć już posiadane kwalifikacje, stąd oferowano najczęściej szkolenia/warsztaty kursy (81%).

Wykres 32. Otrzymana forma wsparcia a status na rynku pracy uczestniczki



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy PEFS

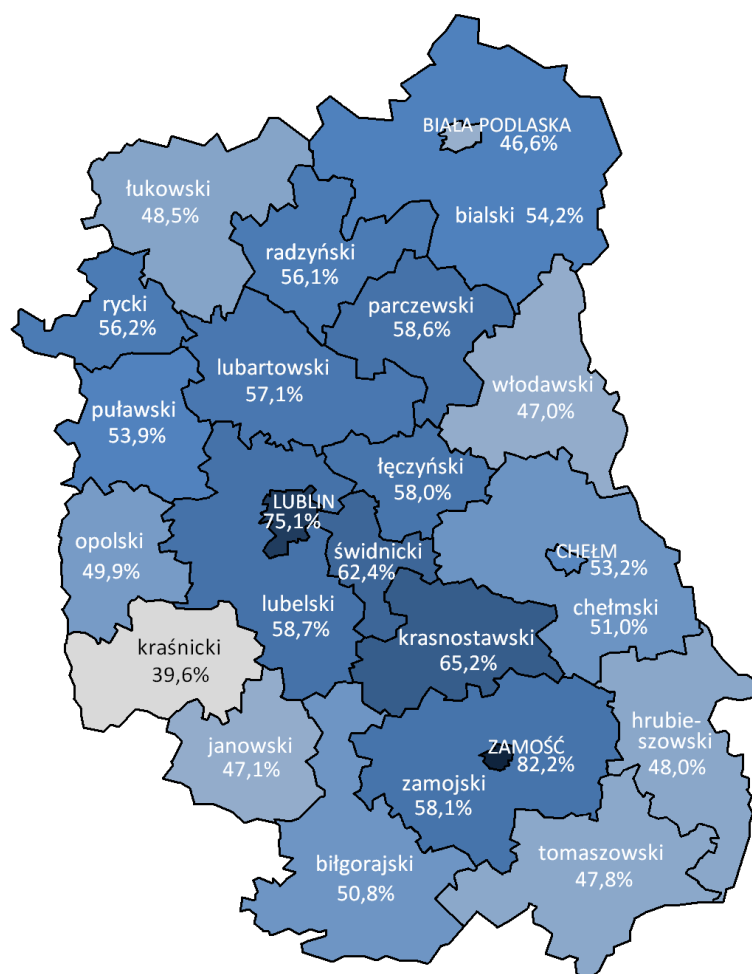
*Indywidualny Plan Działania jest formą wsparcia, która nie występuje samodzielnie, został wyodrębniony jedynie na potrzebę niniejszej analizy.

Analizując zaangażowanie uczestniczek projektów w poszczególne formy wsparcia, wzięto pod uwagę powiat, który zamieszkiwały.

Największy odsetek kobiet uczestniczących w projektach współfinansowanych ze środków EFS, które korzystały ze wsparcia w ramach szkoleń/kursów/ warsztatów, odnotowano w Zamościu (82,2%) oraz Lublinie (75,1%). Jak wykazano wcześniej, forma ta była oferowana zdecydowanej większości kobiet pracujących, a te najczęściej zamieszkiwały właśnie Zamość (mapa 7.). Najrzadziej w tego typu działaniach, udział brały mieszkanki powiatu kraśnickiego (39,6%).

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 8. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci szkoleń/ warsztatów/kursów

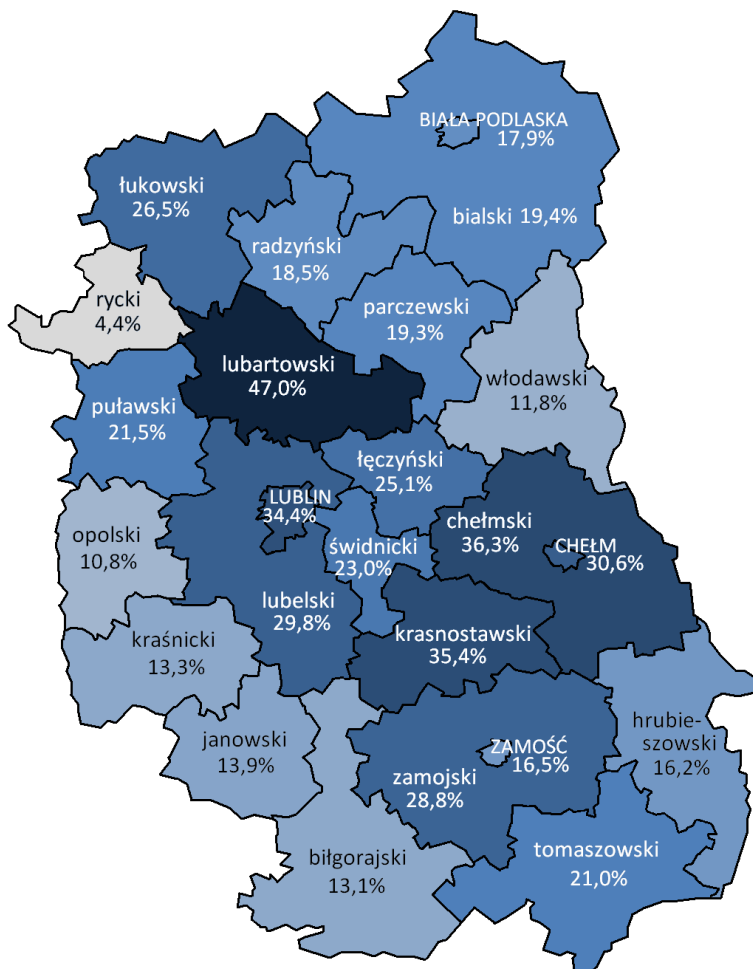


Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

W przypadku doradztwa, najwyższy odsetek zanotowano w powiecie lubartowski (47%), natomiast najniższy w ryckim (4,4%). Podobnie jak szkolenia/ kursy/warsztaty, doradztwo jest formą wsparcia dość uniwersalną, która może być oferowana w różnym zakresie, różnym grupom.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 9. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci doradztwa

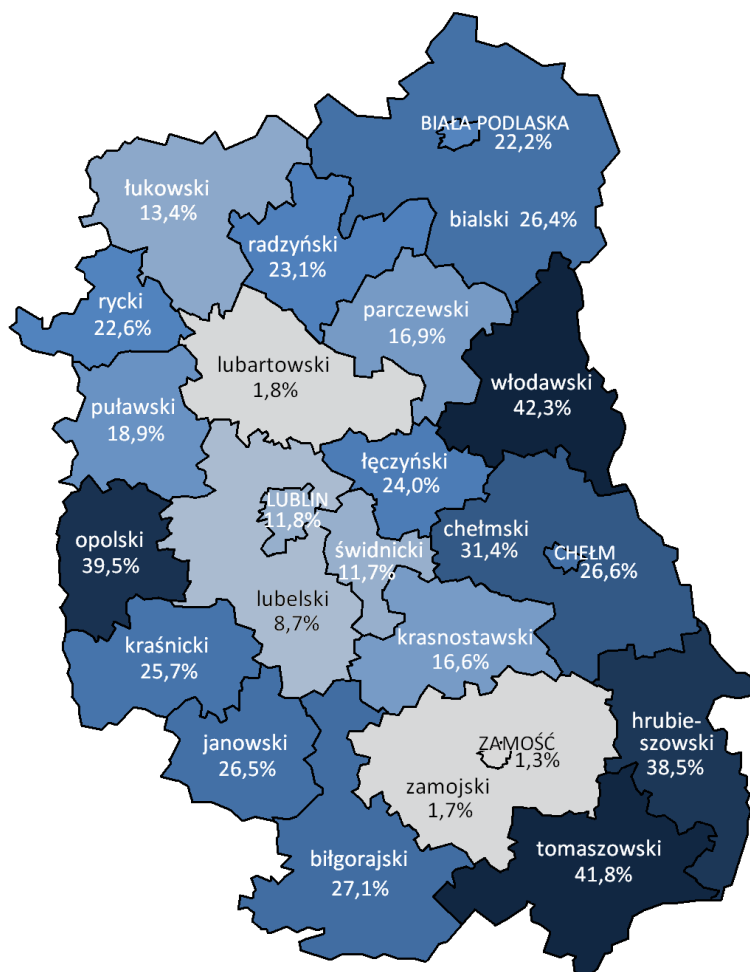


Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

Ze wsparcia w ramach praktyk, stażu bądź przygotowania zawodowego, najczęściej korzystały mieszkanki powiatu włodawskiego (42,3%), zaś najrzadziej powiatu m. Zamość (1,3%). Wynik ten można uzasadnić faktem, że wśród uczestniczek projektów mieszkających właśnie w Zamościu, niemal 60% stanowiły kobiety pracujące, które nie potrzebują wsparcia związanego z aktywizacją i przygotowaniem zawodowym.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 10. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci stażu/praktyk

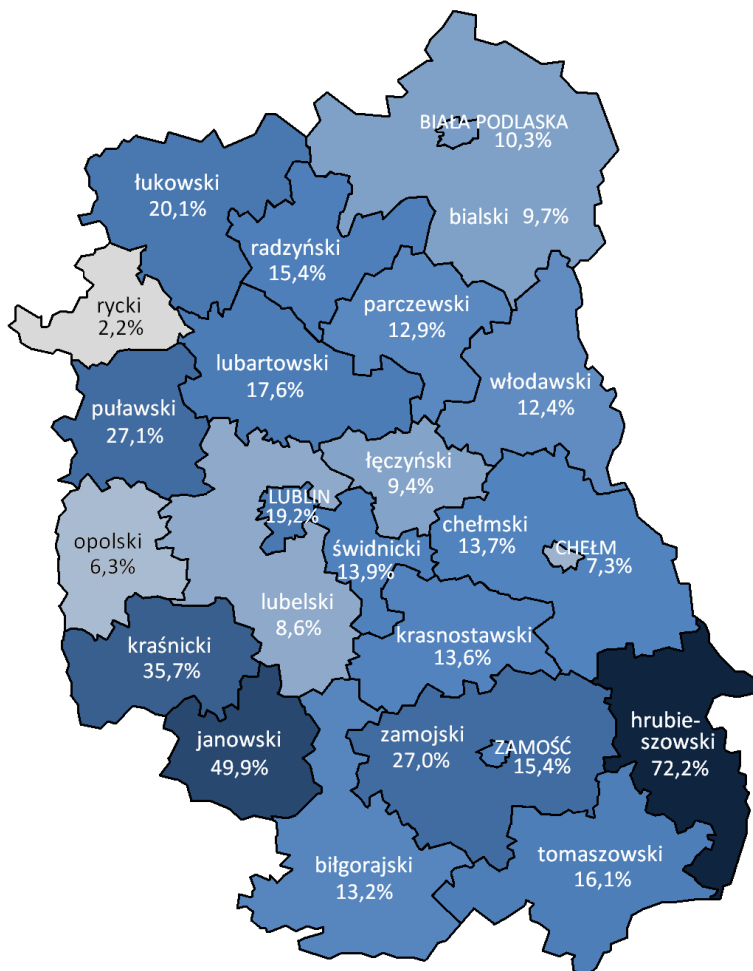


Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

Wsparcie w postaci poradnictwa zawodowego, najpopularniejsze było w powiecie hrubieszowskim (72,2%). Biorąc pod uwagę wcześniej prezentowane dane, jest to zasadne gdyż, jak wykazano na mapie 11., największy odsetek kobiet bezrobotnych biorących udział w projektach (do których poradnictwo zawodowe jest kierowane przede wszystkim), zamieszkiwał właśnie ten obszar.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 11. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci poradnictwa zawodowego

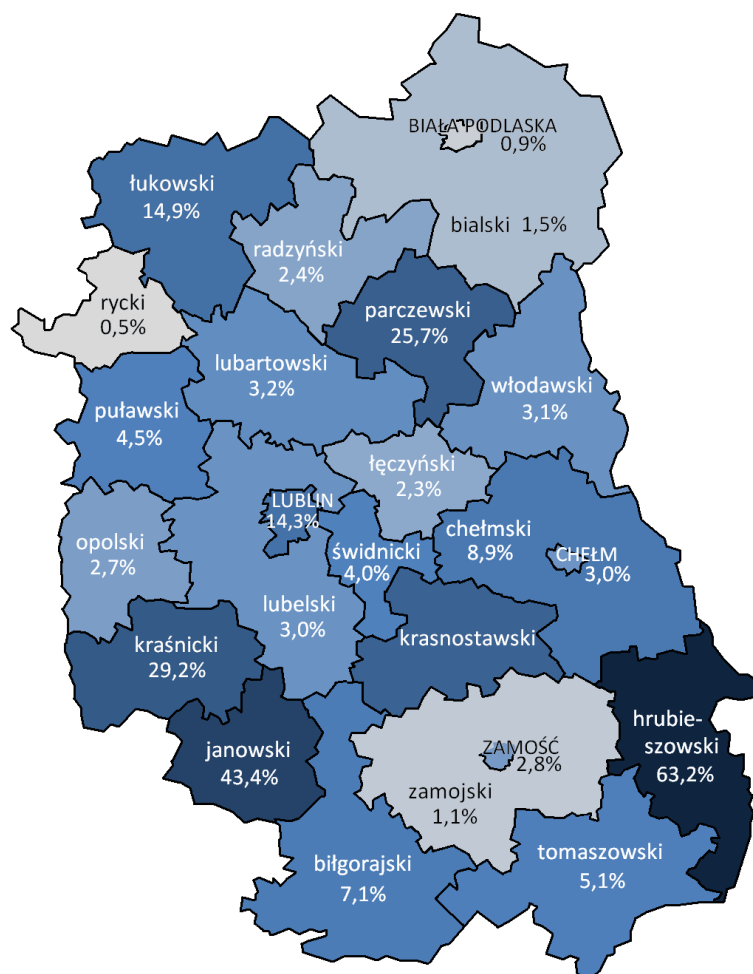


Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

Podobnie sytuacja kształtowała się w przypadku pośrednictwa zawodowego, tu również najwyższy odsetek korzystania z tej formy pomocy, można zaobserwować w powiecie hrubieszowskim. Tak jak poprzednio, jest to związane ze specyfiką odbiorców – przede wszystkim osoby bezrobotne.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 12. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci pośrednictwa pracy

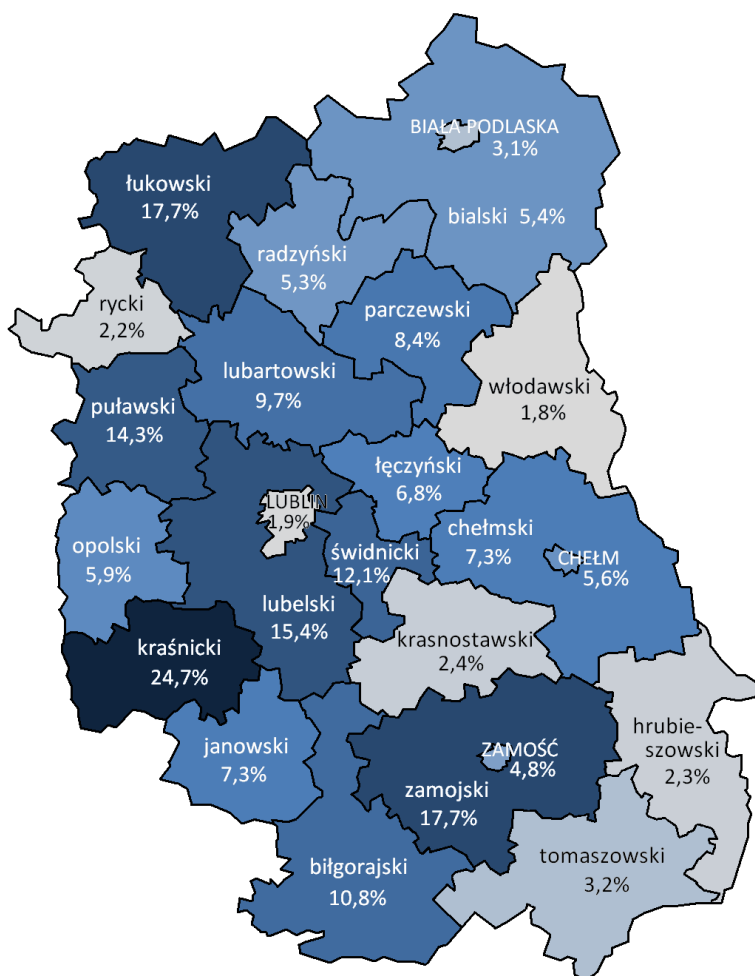


Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

Wsparcie w postaci dodatkowych zajęć dla uczniów, najczęściej było wykorzystywane przez mieszkanki powiatu kraśnickiego (24,7%), a najrzadziej włodawskiego (1,8%). Jak wykazała wcześniejsza analiza, największy odsetek kobiet w wieku 15-24 (w dużej mierze osób uczących się) uczestniczących w projektach, wywodziła się właśnie z powiatu kraśnickiego.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 13. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci zajęć dodatkowych dla uczniów

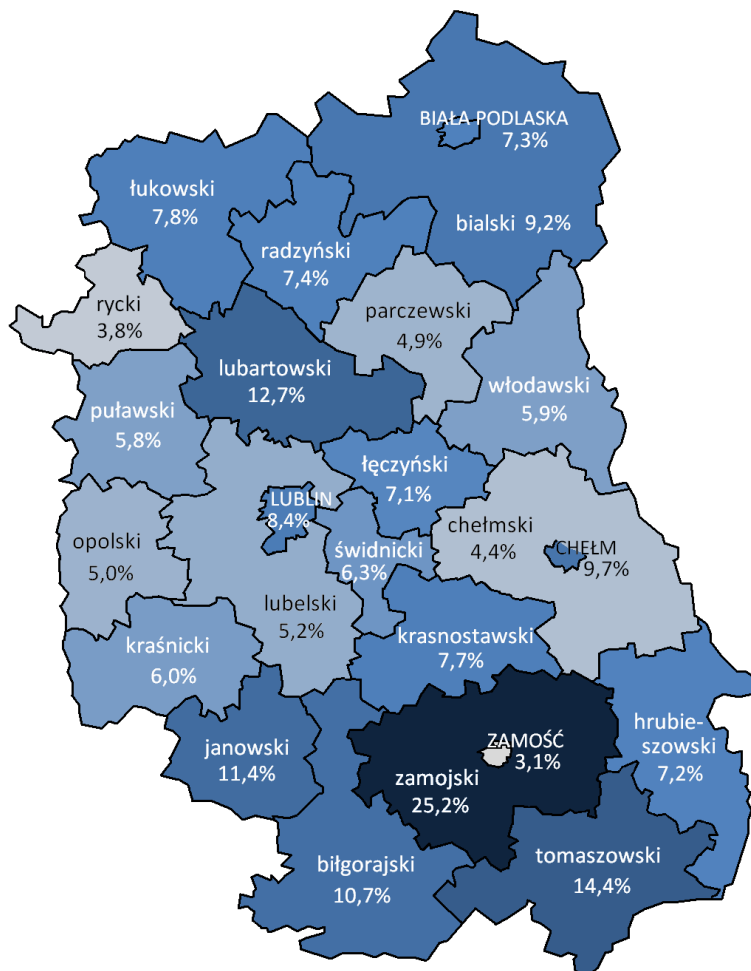


Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

Ze wsparcia w ramach prac socjalnych najczęściej korzystały mieszkanki powiatu zamojskiego (25,2%), zaś najrzadziej miasta Zamościa (3,1%). Wynik ten ponownie można uzasadnić faktem, że wśród uczestniczek projektów mieszkających właśnie w Zamościu, większość stanowiły kobiety pracujące, które nie potrzebowały tego rodzaju wsparcia.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 14. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci pracy socjalnej

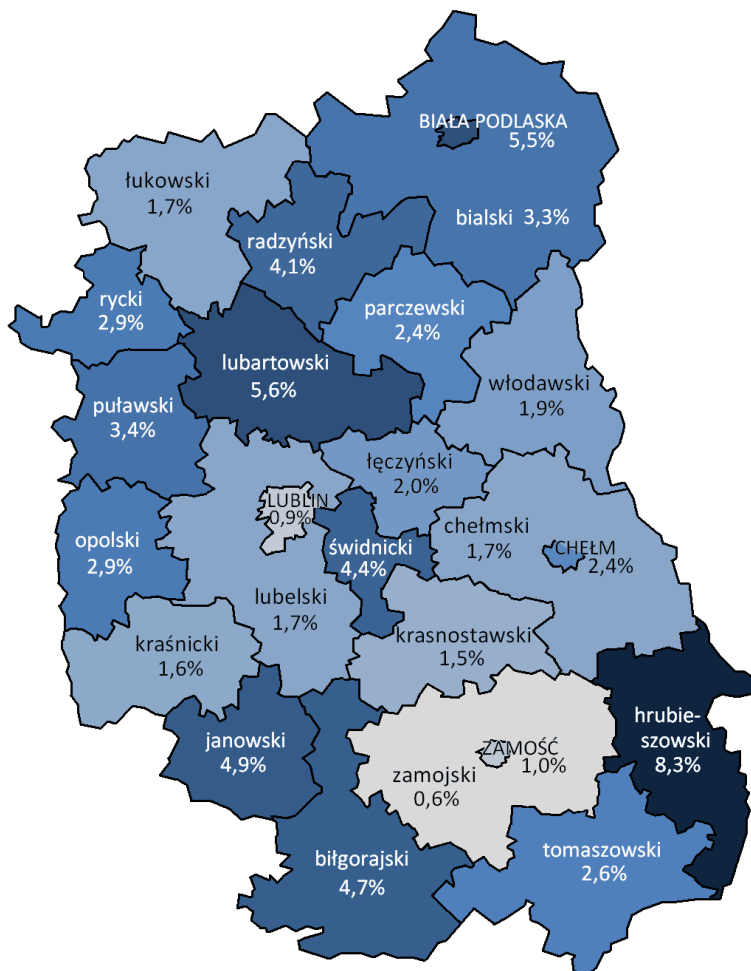


Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

Środki na rozwój przedsiębiorczości, czyli dotacja na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, były najbardziej popularne wśród mieszkanek powiatu hrubieszowskiego (jak wspomniano wcześniej, powiatu, w którym stopa bezrobocia była jedną z wyższych w województwie), zaś najmniej w powiecie zamojskim.

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 15. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci środków na rozwój przedsiębiorczości

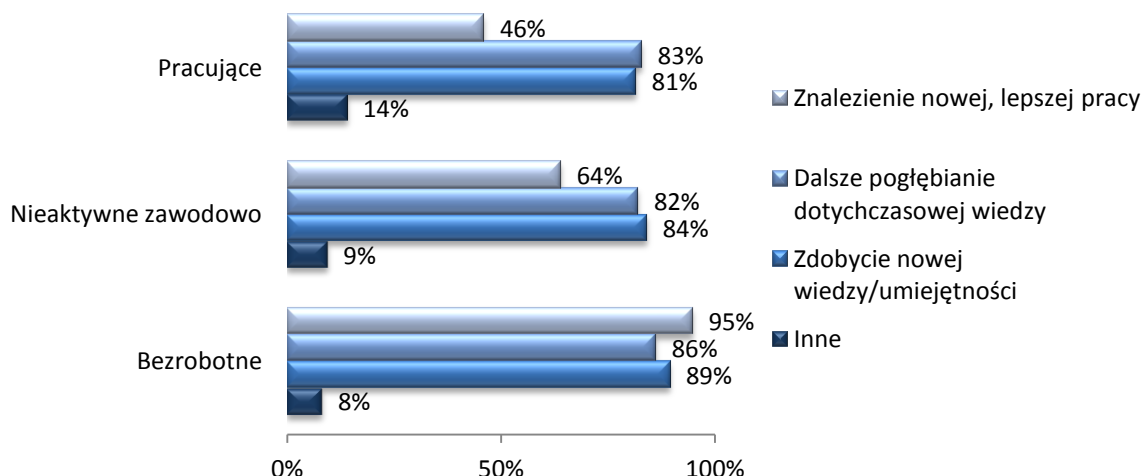


Źródło: Opracowanie własne na podstawie PEFS

W ramach badania sprawdzono również, czy uczestniczki projektów, podjęty bądź planują podjąć, dodatkowe działania, zmierzające do poprawy lub wzmocnienia ich sytuacji na rynku pracy. Jak wynika z przeprowadzonych ankiet telefonicznych, jedynie 5% respondentek nie podjęło, ani nie zamierza podjąć, żadnych kroków w tym kierunku (z tego 63% stanowiły kobiety po 40. roku życia). Zdecydowana większość, bo 81-89%, spośród badanych (niezależnie od obecnego statusu na rynku pracy) zdobyła bądź planowała zdobywać nowe kwalifikacje/umiejętności oraz pogłębiać dotychczasową wiedzę. Najczęściej respondentki mówiły o nauce języków obcych, kursach komputerowych, ale wiele z nich twierdziło, że ogólnie chętnie wzięłyby udział w kolejnych kursach i szkoleniach, nie precyzując jednak ich zakresu oraz tematyki. Plany związane ze znalezieniem nowej, lepszej pracy, wyrażały najczęściej kobiety, które w momencie realizacji badania były bezrobotne (w ich przypadku chodziło o znalezienie zatrudnienia w ogóle), choć na takie plany wskazywały również kobiety pracujące (46%). Warto zaznaczyć, że w tej grupie (kobiet pracujących), zmiana zaszła już w przypadku 44% respondentek (kobiety te znalazły, bądź zmieniły pracę). Część badanych

wskazywała również na inne działania, jakie zamierza podjąć, najczęściej wymieniano rozpoczęcie (lub zakończenie) studiów oraz rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Wykres 33. Działania planowane/podjęte przez uczestniczki, po zakończeniu projektu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

3.3.3 Przydatność otrzymanego wsparcia

Pytanie badawcze 7.: W jakim stopniu udało się podnieść poziom wiedzy i umiejętności kobiet uczestniczących w różnych formach wsparcia organizowanych w ramach projektów, przyjętych do dofinansowania w województwie lubelskim? Na ile zdobyte umiejętności okazały się przydatne – w pracy wykonywanej dotychczas, przy zmianie pracy albo w zdobyciu zatrudnienia?

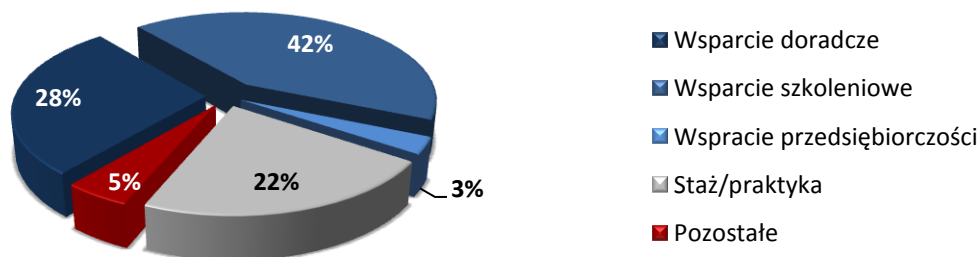
W celu udzielenia odpowiedzi na kolejne pytanie badawcze, formy wsparcia oferowane w ramach Priorytetów VI-IX PO KL, zaklasyfikowano do czterech podstawowych kategorii:

- wsparcie przedsiębiorczości (dotacja własnej działalności gospodarczej, wsparcie pomostowe, rady/szkolenia dotyczące prowadzenia własnej firmy);
- wsparcie nakierowane bezpośrednio na uzyskanie zatrudnienia/doświadczenia zawodowego (staże/praktyki, subsydiowanie zatrudnienia);
- wsparcie szkoleniowe (kurs/szkolenie/warsztaty);
- wsparcie doradcze (wspomaganie podjęcia zatrudnienia poprzez doradztwo, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe oraz wsparcie psychologiczno-doradcze).

Pozostałe wsparcie, to różne kombinacje szkoleń i innych form niedające się jednoznacznie skategoryzować w powyższych.

Poniższy wykres pokazuje ogólny rozkład częstości oferowania poszczególnych rodzajów wsparcia w ramach Priorytetów VI – IX PO KL. Jak widać, najczęściej oferowano wsparcie szkoleniowe (42%), najrzadziej zaś bezpośrednio wsparcie przedsiębiorczości (3%).

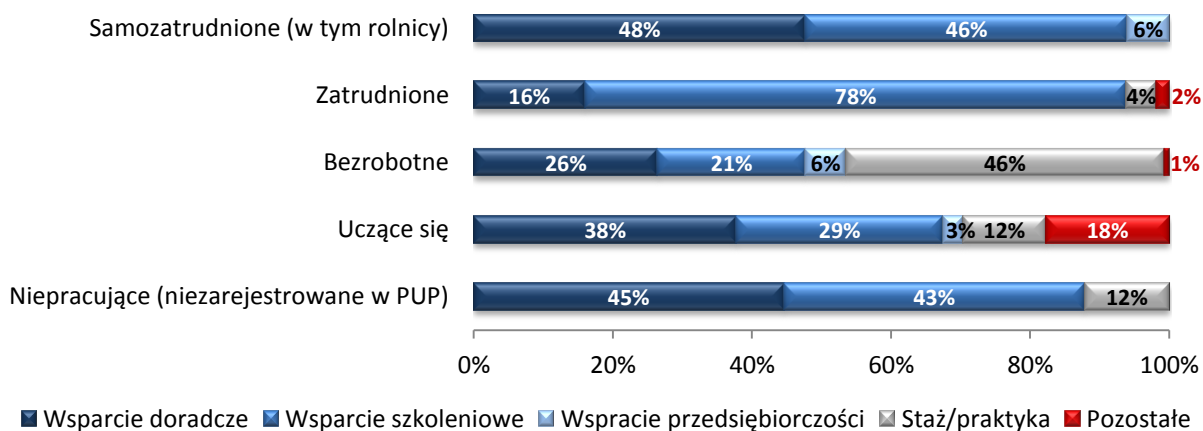
Wykres 34. Częstość oferowania poszczególnego rodzaju wsparcia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy PEFS

Wsparcie oferowane poszczególnym grupom, wyróżnionym na podstawie statusu zawodowego, ma swoją specyfikę, dlatego jego skuteczność należy rozpatrywać właśnie z uwzględnieniem sytuacji zawodowej uczestniczek projektów, w której znajdowały się w momencie otrzymania wsparcia. Jak wynika z danych zaprezentowanych poniżej, we wszystkich grupach zawodowych dominowało wsparcie szkoleniowe oraz doradcze. Wyjątek stanowiły kobiety bezrobotne, w przypadku których widoczne jest dużo częstsze, niż wśród innych uczestniczek, oferowanie staży/praktyk, co jest zrozumiałe ze względu na konieczność kierowania do tej właśnie grupy, działań mających na celu aktywizację zawodową.

Wykres 35. Częstość oferowania poszczególnego rodzaju wsparcia, z uwzględnieniem statusu zawodowego



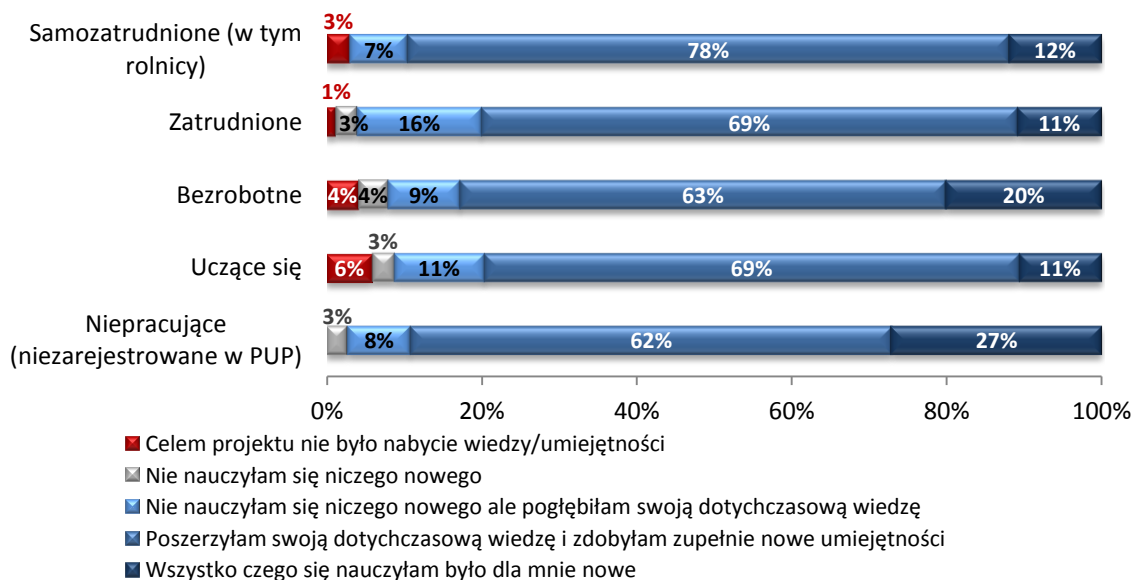
Źródło: Opracowanie własne na podstawie bazy PEFS

Aby dokonać oceny zaoferowanego badanym wsparcia, respondentki zostały poproszone o subiektywną ocenę tego, w jaki sposób uczestnictwo w projekcie wpłynęło na poszerzenie ich wiedzy i umiejętności. Pod uwagę wzięto w pierwszej kolejności sytuację na rynku pracy danej uczestniczki, a następnie rodzaj wsparcia, jaki jej zaoferowano.

Zdecydowana większość respondentek, niezależnie od statusu zawodowego zadeklarowała, że udział w projekcie pozwolił na poszerzenie ich dotychczasowej wiedzy i zdobycie nowych umiejętności (stwierdziło tak od 62-78%, przy czym największy odsetek takich odpowiedzi odnotowano w grupie kobiet samozatrudnionych). Natomiast dla części badanych, wszystko czego się nauczyły, było nowe (11-27% - największy odsetek w grupie kobiet niepracujących, niezarejestrowanych w PUP).

Odpowiedzi wskazujące na brak trafności wsparcia (odpowiedź „nie nauczyłam się niczego nowego”) były nieliczne i nie przekroczyły 4% (przy czym w grupie osób samozatrudnionych, takie odpowiedzi nie pojawiły się w ogóle).

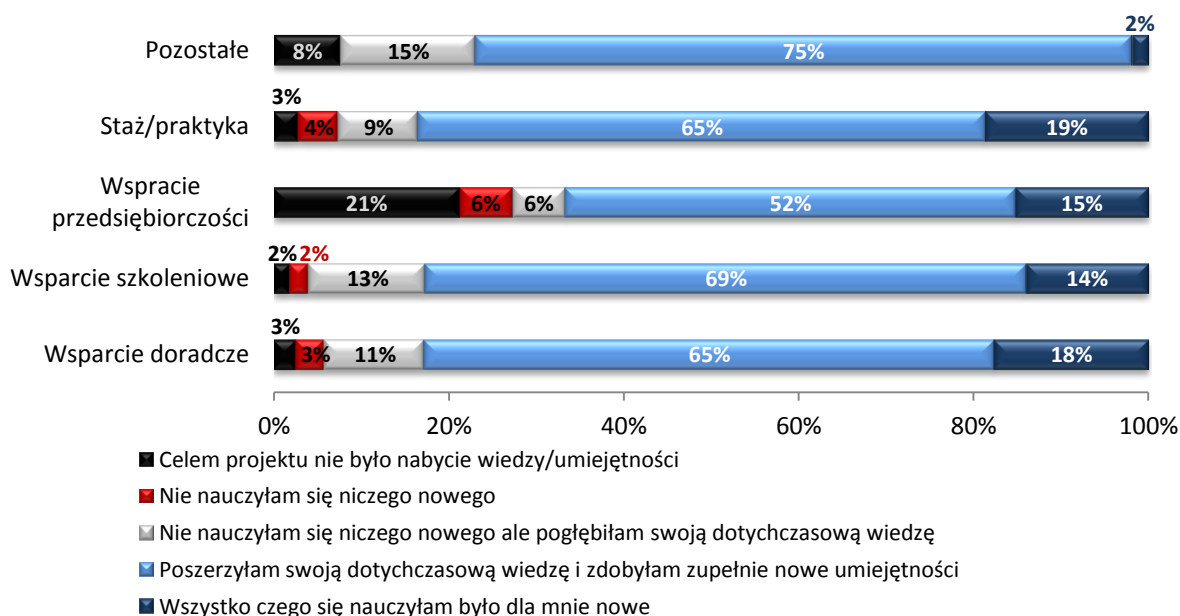
Wykres 36. Odpowiedź na pytanie: *Jak oceniałby Pani wpływ uczestnictwa w projekcie, na wzrost Pani wiedzy i umiejętności?* z uwzględnieniem statusu na rynku pracy respondentek w momencie przystąpienia do projektu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Również biorąc pod uwagę rodzaj wsparcia, jakie otrzymała uczestniczka, dominują odpowiedzi wskazujące na poszerzenie dotychczasowej wiedzy respondentek i zdobycie przez nie nowych umiejętności (52-75%, największy odsetek odnotowano w pozostałym rodzaju wsparcia, do którego, zgodnie z wcześniejszym opisem, zaliczono również zajęcia dodatkowe dla uczniów). Warto zwrócić uwagę na fakt, że nie każdy projekt miał na celu poszerzenie wiedzy jego uczestników, dlatego kwestionariusz ankiety CATI zapewnił respondentkom wskazanie takiej właśnie odpowiedzi. Najczęściej z tej możliwości korzystały uczestniczki projektów zakładających wsparcie przedsiębiorczości.

Wykres 37. Odpowiedź na pytanie: Jak oceniałby Pani wpływ uczestnictwa w projekcie, na wzrost Pani wiedzy i umiejętności? z uwzględnieniem rodzaju wsparcia



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Przytoczone wyniki badania, jednoznacznie wskazują na właściwy dobór wsparcia oraz jego tematyki (w przypadku wsparcia szkoleniowego), w stosunku do wiedzy i umiejętności, jakimi dysponowały respondentki w momencie przystępowania do projektu. Niemniej jednak, należy zachować pewną ostrożność, związaną z wnioskowaniem na temat przydatności pomocy, jaką zaoferowano. Fakt, że zdaniem uczestniczki wszystko, czego nauczyła się na szkoleniu było dla niej nowe, nie oznacza, że pomoże jej to w zdobyciu zatrudnienia (w przypadku kobiet niepracujących), gdyż to akurat uzależnione jest od tego, czy umiejętności (czy też kwalifikacje), jakie uczestniczka posiadała dzięki udziałowi w projekcie, są aktualnie pożądane na rynku pracy. W tym miejscu należałoby zatem rozpatrzyć wyniki badania, pod kątem faktycznych zmian, jakie zaszły w życiu respondentek, po zakończeniu udziału w projekcie.

Pytanie badawcze 6.: W jakim stopniu sytuacja kobiet uczestniczących w projektach w ramach komponentu regionalnego PO KL zmieniła się po zakończeniu udziału we wsparciu? Na ile zmiana była związana z uczestnictwem w projekcie?

Pytanie badawcze 1. cz. 2.: Czy sytuacja kobiet na lubelskim rynku pracy zmieniła się pod wpływem wsparcia otrzymanego w ramach EFS (ze zwróceniem szczególnej uwagi na następujące kategorie: kobiety w wieku 15-24 lata, 25-49 lat oraz powyżej 50. roku życia)?

Zmianę sytuacji kobiet rozpatrywano ze względu na zmianę ich sytuacji zawodowej oraz sytuacji materialnej. W tym celu, respondentki zostały poproszone o określenie swojej obecnej sytuacji na rynku pracy (dane na dotyczące statusu na moment realizacji projektu pozyskano z bazy PEFS) oraz zmian sytuacji materialnej. Pod uwagę wzięto również wiek badanych kobiet.

Poniższa tabela prezentuje efektywność wsparcia, czyli wpływ udziału w projekcie na zmianę sytuacji zawodowej respondentek. Z grupy kobiet nieaktywnych zawodowo, została wydzielona podgrupa kobiet uczących się, gdyż w ich przypadku udzielone wsparcie, nie było bezpośrednio związane ze zmianą sytuacji zawodowej.

Tabela 8. Zmiana statusu zawodowego uczestniczek

Status zawodowy w momencie przystąpienia do projektu	Czy po zakończeniu udziału w projekcie sytuacja zawodowa zmieniła się?			Czy zmiana ta wiązała się z uczestnictwem w projekcie?	
	Odpowiedź	liczba	procent	Zdecydowanie tak	Raczej tak
<i>Bezrobotne</i>	Nie, moja sytuacja pozostała bez zmian	219	52,3%	-	-
	Tak, rozpoczęłam działalność gospodarczą	21	5,0%	57,1%	28,6%
	Tak, znalazłam zatrudnienie	179	42,7%	38,5%	16,2%
<i>Nieaktywne zawodowo</i>	Nie, moja sytuacja pozostała bez zmian	56	75,7%	-	-
	Tak, rozpoczęłam działalność gospodarczą	2	2,7%	0,0%	50,0%
	Tak, znalazłam zatrudnienie	16	21,6%	37,5%	18,8%
<i>Uczące się</i>	Nie, moja sytuacja pozostała bez zmian	153	73,2%	-	-
	Tak, rozpoczęłam działalność gospodarczą	3	1,4%	33,3%	33,3%
	Tak, znalazłam zatrudnienie	53	25,4%	9,4%	35,8%
<i>Pracujące</i>	Nie, moja sytuacja pozostała bez zmian	341	85,7%	-	-
	Tak, rozpoczęłam działalność gospodarczą	4	1,0%	0,0%	50,0%
	Tak, zmieniłam pracę	45	11,3%	24,4%	22,2%
	Tak, straciłam pracę	8	2,0%	-	-

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI oraz bazy PEFS

Jak wynika z danych, w przypadku 47,7% kobiet bezrobotnych w momencie przystąpienia do projektu, sytuacja zawodowa uległa zmianie na lepsze i polegała na znalezieniu pracy bądź podjęciu samozatrudnienia. Co istotne, 85,7% badanych, które rozpoczęły własną działalność gospodarczą, zadeklarowało, że zmiana ta była związana z uczestnictwem w projekcie (57,1% wskazań odpowiedzi „zdecydowanie tak” oraz 28,6% wskazań odpowiedzi „raczej tak”). Biorąc pod uwagę fakt, że kobiety te uczestniczyły w projektach co najmniej rok temu, to poza efektywnością, można również mówić o trwałości udzielonego im wsparcia. Nie dość, że ich sytuacja zawodowa się polepszyła, to dodatkowo zmiana ta się utrzymała.

Wśród kobiet, które zatrudniły się u kogoś, odsetek respondentek wskazujących, że znalezienie pracy wiązało się z udziałem w projekcie, wyniósł 54,7% („zdecydowanie tak” – 38,5%; „raczej tak” – 16,2%).

Dużo rzadziej zaobserwowano zmianę statusu zawodowego kobiet nieaktywnych zawodowo. Jedynie niespełna 1/4 z nich, podjęła zatrudnienie – 2,7% otworzyło własną firmę (w przypadku połowy z nich było to związane z udziałem w projekcie), a 21,6% znalazło pracę (otrzymane wsparcie miało wpływ

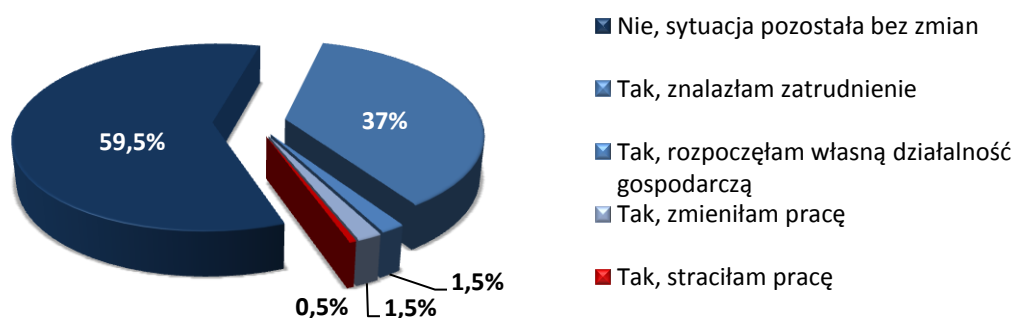
odnośnie 56,3% z nich). Zmniejszone oddziaływanie projektów na grupę nieaktywnych zawodowo, jest najpewniej związane z samą specyfiką tej grupy – z definicji są to osoby, które pracy nie posiadają, ale również jej najczęściej nie poszukują.

Podobna sytuacja zachodzi w przypadku kobiet, które w momencie udziału w projekcie, były osobami pobierającymi naukę. Jedynie 26,8% zmieniło status zawodowy, z czego 25,4% podjęło zatrudnienie, a 1,4% samozatrudnienie. W drugim przypadku wpływ projektów był większy, niż wśród respondentek, które obecnie pracują na etacie (2/3 prowadzących własną działalność gospodarczą zadeklarowało, że taki związek istnieje). Wyjaśnić jednak należy, że w odniesieniu do kobiet uczących się, miarą skuteczności nie jest to czy dana osoba znalazła pracę, ponieważ wsparcie ukierunkowane na tę grupę, w dużej mierze polegało na organizacji dodatkowych zajęć dydaktycznych.

Kategorią, której status na rynku pracy zmienił się najmniej, są kobiety pracujące – 85,7% z nich stwierdziło podczas badania CATI, że ich sytuacja zawodowa pozostała bez zmian. W tym wypadku jednak, jest to wyniki pozytywny, bo oznaczający, że osoby te utrzymały zatrudnienie. Ponadto, 11,3% respondentek, udało się zmienić pracę na lepszą (46,6% zadeklarowało, że miał na to wpływ udział w projekcie). Zdarzyły się również sytuacje, w których status zawodowy badanej pogorszył się, gdyż utraciła ona pracę. Były to jednak nieliczne przypadki (2%), niezwiązane z otrzymanym wsparciem.

Rozpatrując zmianę sytuacji na rynku pracy respondentek widzimy, że wśród najmłodszych uczestniczek badania (15-24 lata), zmiana nastąpiła w 40,5% przypadków (w większości wiązała się ze znalezieniem zatrudnienia). Połowa z nich zadeklarowała, że podjęcie pracy było możliwe dzięki udziałowi w projekcie.

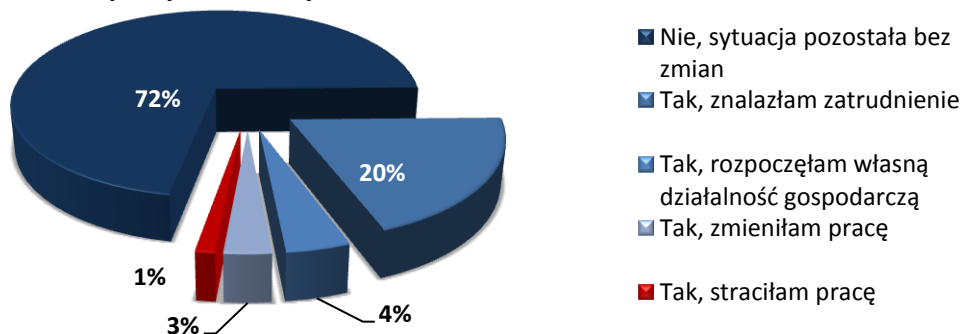
Wykres 38. Zmiana sytuacji zawodowej, uczestniczki w wieku 15-24 lata



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Brak zmiany w sytuacji zawodowej 59,5% uczestniczek, należałoby tłumaczyć przede wszystkim tym, że kobiety w rozpatrywanej kategorii wiekowej, to w dużej mierze uczennice - można przyjąć, że w przypadku najmłodszych uczestniczek projektów, kontynuują one jeszcze naukę. Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku respondentek w wieku 25-49 lat, wśród których dominowały kobiety pracujące. Tutaj odsetek badanych, których sytuacja zawodowa pozostała bez zmian był jeszcze większy (72%), ponieważ kierowane do nich wsparcie miało charakter przede wszystkim szkoleniowy, a jego celem nie była zmiana statusu na rynku pracy.

Wykres 39. Zmiana sytuacji zawodowej, uczestniczki w wieku 25-49 lat

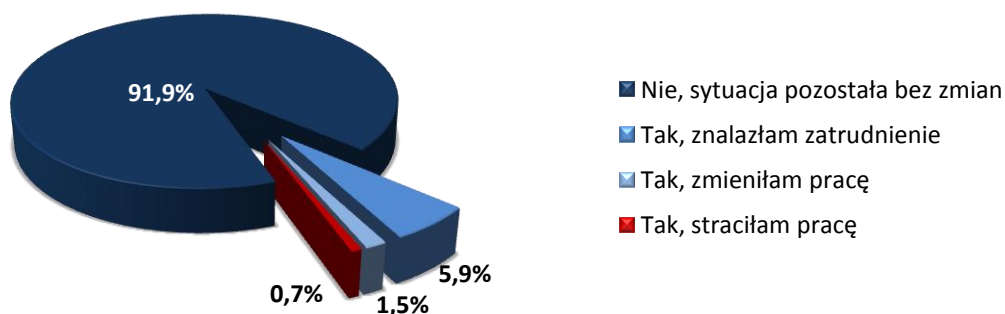


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Niemniej jednak, 1/4 tych uczestniczek podjęła zatrudnienie lub rozpoczęła własną działalność (zdaniem 59% wiązało się to z udziałem w projekcie).

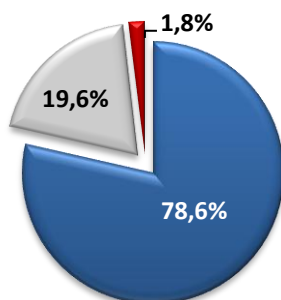
Kategorią wiekową, w której odnotowano najmniejszy odsetek zmiany sytuacji na rynku pracy, były uczestniczki w wieku 50 lat i więcej. Podobnie jak wśród respondentek mieszczących się w przedziale 25-49 lat, dominowały tu kobiety pracujące. Niecałe 6% z nich znalazło pracę, a 1,5% ją zmieniło. Wpływ projektu dostrzegło 60% badanych.

Wykres 40. Zmiana sytuacji zawodowej, uczestniczki w wieku 50 lat i więcej

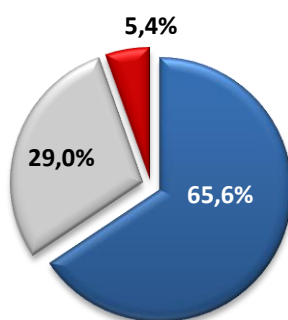


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania

Wykres 41. Obecna sytuacja materialna - uczestniczki w wieku 17-24 lata



Wykres 42. Obecna sytuacja materialna - uczestniczki w wieku 25-49 lat



Wykres 43. Obecna sytuacja materialna - uczestniczki w wieku 50 lat i więcej



Pytane o sytuację materialną, uczestniczki (niezależnie od wieku) najczęściej wskazywały, że pozostała ona bez zmian, w stosunku do sytuacji sprzed udziału w projekcie. Jest to zrozumiałe biorąc pod uwagę fakt, że ich status zawodowy również w większości pozostał taki sam. Największy odsetek badanych, których sytuacja się pogorszyła, odnotowano wśród najstarszych respondentek. Tu należy zwrócić uwagę na to, że pogorszenie się sytuacji materialnej badanej, niekoniecznie musi być związane ze zmianą jej statusu zawodowego. Równie dobrze, pogorszenie sytuacji mogło być związane z np. utratą pracy lub obniżeniem dochodów innych przedstawicieli gospodarstwa domowego. W konsekwencji prowadziło to do pogorszenia statusu materialnego uczestniczki badania.

Na polepszenie statusu materialnego, wskazywały najczęściej kobiety w przedziale wiekowym 25-49 lat.

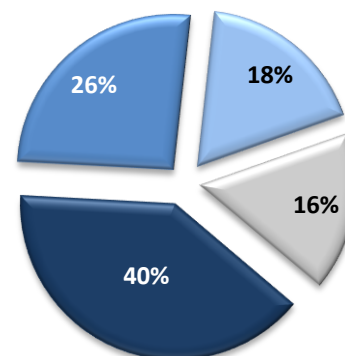
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

Po omówieniu zmian, jakie zaszły w życiu respondentek, po zakończeniu ich udziału w projektach, ponownie powrócono do kwestii wpływu udzielonego wsparcia na te zmiany. Tym razem jednak, skupiono się na tym, na ile zdobyte umiejętności, okazały się przydatne w dotychczas wykonywanej pracy, zmianie pracy bądź zdobyciu zatrudnienia.

W pracy wykonywanej dotychczas:

Osoby pracujące, których status zawodowy nie zmienił się w wyniku projektu zapytano czy *wykorzystują zdobyte umiejętności w swoim życiu zawodowym*. Łącznie 66% z nich odpowiedziało, że tak. Wynik ten jednoznacznie wskazuje, że wsparcie udzielone tym osobom, zostało dobrane właściwie i jest dla nich użyteczne.

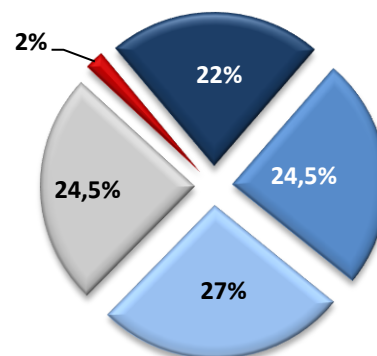
Wykres 44. Przydatność zdobytych umiejętności w pracy wykonywanej dotychczas



Przy zmianie pracy:

Podobny zabieg zastosowano w przypadku kobiet, które pracowały w momencie przystąpienia do projektu, a które pracę zmieniły. Odpowiedź pozytywną otrzymano w przypadku 46%.

Wykres 45. Przydatność zdobytych umiejętności przy zmianie pracy

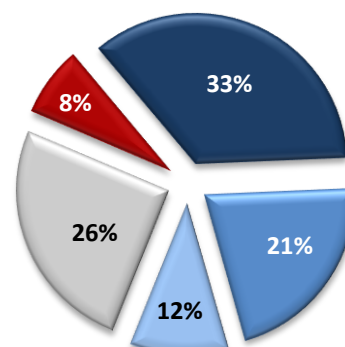


W zdobyciu zatrudnienia:

Osoby pozostające bez pracy w momencie przystąpienia do projektu, a które obecnie są zatrudnione, w większości zadeklarowały, że znalezienie pracy było możliwe dzięki ich udziałowi w projekcie (73% respondentek).

Wykres 46. Przydatność zdobytych umiejętności w zdobyciu zatrudnienia

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie
- Nie wiem, trudno powiedzieć



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI

4 PODSUMOWANIE

Przeprowadzone badania i analizy pozwoliły na realizację głównego celu ewaluacji, jakim była ocena sytuacji kobiet na lubelskim rynku pracy w kontekście wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL.

Zdiagnozowana sytuacja kobiet na lubelskim rynku pracy wykazała, iż mimo niepożądanego wzrostu stopy bezrobocia, pozostałe analizowane wskaźniki wyraźnie wskazują na umacnianie się pozycji kobiet (np. wzrost wskaźnika kobiet aktywnych zawodowo pracujących w pełnym wymiarze czasu i spadek pracujących w niepełnym czasie; wzrost wskaźnika zatrudnienia).

Główne problemy z pozyskaniem pracy oraz sytuacją zawodową kobiet w regionie wynikają ze stereotypowego postrzegania kobiet jako pracowników, zbudowanego na przypisanym kobietom rola społecznym oraz przekonaniu o problemie w godzeniu obowiązków zawodowych i rodzinnych. Barrierami personalnymi obciążone są kobiety wchodzące na rynek pracy (nikłe doświadczenie i wygórowane oczekiwania wobec pracodawcy) oraz u kresu swojej ścieżki zawodowej (ograniczone zdolności przyswajania nowych informacji oraz brak znajomości technologii informatycznych).

Motywy kobiet do udziału w projektach dofinansowywanych z komponentu regionalnego PO KL zazwyczaj zależały od ich statusu na rynku pracy. Kobiety bezrobotne kierowały się chęcią podjęcia pracy, natomiast pracujące – podniesieniem lub zdobyciem nowych kwalifikacji lub umiejętności.

O skuteczności oraz efektywności wsparcia oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie lubelskim świadczy fakt, iż niemal połowa kobiet, które przystąpiły do projektu jako osoby bezrobotne, w wyniku udziału w projekcie zmieniła swoją sytuację na lepszą – poprzez podjęcie pracy lub założenie działalności gospodarczej.

Kobiety, które pracowały w trakcie uczestnictwa w projekcie w większości utrzymały pracę lub zmieniły ją na inną. Ponadto zadeklarowały, że w wykonywanej pracy zawodowej wykorzystują umiejętności i wiedzę nabyte w projekcie.

W najmniejszym stopniu zmienił się status na rynku pracy osób nieaktywnych zawodowo, w tym uczących się.

Stopień, w jakim wsparcie z udzielonego w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie lubelskim przyczyniło się do zmiany sytuacji kobiet na rynku pracy szczegółowo obrazuje tabela 8. (s. 97). Z zestawienia tego wynika, że ponad połowa kobiet, które przystąpiły do projektu jako osoby bezrobotne i założyły działalność gospodarczą, dokonały tego zdecydowanie dzięki udziałowi w projekcie. Podobnie w przypadku osób nieaktywnych zawodowo. Ponad jedna trzecia bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo oraz uczących się uczestniczek projektów, które znalazły zatrudnienie również deklarowała, że stało się to zdecydowanie dzięki udziałowi w projekcie. Jedna czwarta kobiet pracujących zdecydowanie dzięki udziałowi w projekcie zmieniła pracę.

Efektywność wsparcia udzielanego w ramach komponentu regionalnego PO KL w zdecydowanym stopniu można podnieść poprzez dokonanie dogłębnej diagnozy potrzeb uczestnika projektu w procesie jego rekrutacji. Badanie wykazało wyższy odsetek kobiet deklarujących, że wsparcie przełożyło się na realizację ich celów, wśród kobiet, których oczekiwania zostały zbadane przed zakwalifikowaniem ich do projektu. Dzięki przeprowadzaniu diagnozy potrzeb i oczekiwań potencjalnych uczestników, można uniknąć sytuacji, w których udział w projekcie będzie stanowił jedynie nowe doświadczenie lub będzie rozwijał prywatne zainteresowania uczestnika (np. fotografię).

Utrudnieniem w skorzystaniu z oferowanego wsparcia jest problem związane z opieką nad osobą zależną, a dotyczy on nie tylko kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka. Wsparcie w postaci pomocy w opiece nad osobami zależnymi jest dostępne dla uczestniczek projektów realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL *Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy*. Należy uwzględnić fakt, że nie tylko osoby bezrobotne mają pod swoją opieką zależnych członków rodziny (np. schorowanych rodziców w podeszłym wieku). Często skutkuje to dla nich koniecznością wyboru pomiędzy udziałem w projekcie, a poświęceniem czasu niesamodzielnemu członkowi rodziny.

Pierwsze (zazwyczaj trzy) lata prowadzenia działalności gospodarczej są najbardziej krytyczne dla początkującego przedsiębiorcy. Są one obciążone „uciążliwymi” kosztami, które należy ponosić zanim zaczną spływać przekraczające je przychody. Dlatego tak ważne jest wsparcie pomostowe, które często w dużym stopniu redukuje ciężar zobowiązań publiczno-prawnych lub innych kosztów stałych. Wsparcie pomostowe dla kobiet podejmujących działalność gospodarczą miałyby dodatkowy wydźwięk, z uwagi na fakt (potwierdzony badaniami⁴²), że podmioty gospodarcze zakładane przez kobiety wykazują się większą trwałością. Wynika to z tego, iż kobiety mają bardziej zachowawcze nastawienie oraz większą potrzebę stabilizacji, a co za tym idzie są mniej chętne do podejmowania ryzykownych przedsięwzięć – również tych związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Prawdliwość ta przekłada się również na to, iż mniej kobiet w porównaniu z mężczyznami podejmuje się założenia własnej firmy. Można zatem zakładać, że jeśli już tak się stanie, to pomysł na biznes jest zazwyczaj dogłębnie przeanalizowany i wszystkie ryzyka uwzględnione. Zatem środki przeznaczone na wsparcie pomostowe dla kobiet zakładających działalność gospodarczą mają większą szansę na efektywne wydatkowanie.

⁴² Mandal E., Wizerunek polskiej businesswomen, „Polityka Społeczna” nr 1/1993, s. 25-28; Mandal E., Podmiotowe i interpersonalne konsekwencje stereotypów związanych z płcią, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2004.

5 WNIOSKI I REKOMENDACJE

Nr	ul Raportu	Wniosek	Rekomendacja	Adresat Rekomendacji	Sposób Wdrożenia	Status	Termin Realizacji	Klasyfikacja	Obszar Tematyczny
1	Badanie ewaluacyjne pn. „Ocena sytuacji kobiet w województwie lubelskim w kontekście wsparcia oferowanego w ramach PO KL”	Problemy kobiet na rynku pracy, mogą być związane nie tylko z brakiem, bądź niewystarczającymi kwalifikacjami, ale również z barierami natury psychicznej czy też emocjonalnej (brak wiary w siebie, zaniżona samoocena), niezbędne jest dodatkowe wsparcie psychologiczne, którego celem będzie przede wszystkim, przywrócenie tym kobietom pewności siebie (problem opisany m.in. na str. 40 i 75-76).	Zapewnienie indywidualnego doradztwa zawodowego i/lub psychologicznego dla kobiet biorących udział w projektach.	Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020	Należy wskazać w dokumentach, które w przyszłym okresie programowania będą określały kryteria wyboru projektów, zapisy dotyczące wsparcia w postaci indywidualnego doradztwa zawodowego i/lub psychologicznego dla kobiet.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	Przyszły okres programowania	Rekomendacja horyzontalna	Kapitał Ludzki
2		Dotychczas realizowane projekty w stopniu niewystarczającym uwzględniały pomoc uczestnikom sprawującym opiekę nad dzieckiem, co jest szczególnie ważne w przypadku kobiet powracających do pracy po urodzeniu dziecka (problem opisany m.in. na str. 81).	Zapewnienie opieki dla dzieci w wieku do lat 3 oraz osób zależnych, w celu zwiększenia uczestnictwa kobiet we wsparciu oferowanym w ramach nowej perspektywy finansowej.	Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020	Należy wskazać w dokumentach, które w przyszłym okresie programowania będą określały kryteria wyboru projektów, zapisy premiujące projekty, w ramach których uczestniczkom zostanie zapewniona pomoc w zakresie opieki na dzieckiem i/lub inną osobą zależną.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	Przyszły okres programowania	Rekomendacja horyzontalna	
3		Odsetek kobiet, które otrzymały wsparcie pomostowe, nie przekroczył w województwie lubelskim 1%, co w dużej mierze mogło wpłynąć na zakończenie działalności gospodarczej,	Wydłużenie wsparcia pomostowego, dla osób, które otrzymały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz	Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie Regionalnego Programu Operacyjnego	Należy wskazać w dokumentach, które w przyszłym okresie programowania będą określały kryteria wyboru projektów, zapisy o premiowaniu projektów, łączących wsparcie w postaci	Rekomendacja do wdrożenia w całości	Przyszły okres programowania	Rekomendacja horyzontalna	

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST

		rozpoczętej dzięki uzyskanym z EFS środkom finansowym (problem opisany m.in. na str.79-80).	obligatoryjne zapewnienie wsparcia w postaci doradztwa/mentoringu w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej.	na lata 2014-2020	dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej, ze wsparciem pomostowym i mentoringiem.				
4		Niechęć pracodawców do zatrudniania młodych, mało doświadczonych kobiet może wynikać z obawy, że te, często nie mają jeszcze określonej ścieżki zawodowej i szybko mogą zmienić pracę. Pociąga to za sobą odczucie wśród przedsiębiorców, że nie warto zatem inwestować w nie czasu i pieniędzy (problem opisany na str. 36, 41).	Oferowanie osobom młodym przede wszystkim wsparcia w zakresie praktyk/staży, które umożliwią im zdobycie doświadczenia zawodowego. Ustalając długość odbywania stażu, pod uwagę należy wziąć specyfikę danej branży (czas potrzebny do pozyskania określonych umiejętności).	Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020	Należy wskazać w dokumentach, które w przyszłym okresie programowania będą określały kryteria wyboru projektów, zapisy premiujące projekty skierowane do osób młodych, w ramach których uczestnikom zostanie zaoferowane wsparcie w postaci staży/praktyk lub subsydiowania zatrudnienia.	Rekomendacja do wdrożenia w całości	Przyszły okres programowania	Rekomendacja horyzontalna	
5		Kobiety po 50. roku życia nie są traktowane przez pracodawców, jako odpowiednie kandydatki do pracy, często z powodu nieznamośności nowoczesnych technologii oraz z obawy o trudności z odnalezieniem się w nowej roli zawodowej (problem opisany m.in. na str. 36, 41).	Dofinansowanie części wynagrodzeń (składki ZUS) dla pracodawców zatrudniających osoby po 50. roku życia, stosowanie elastycznych form zatrudnienia.	Instytucje odpowiedzialne za wdrażanie Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014-2020	Należy wskazać w dokumentach, które w przyszłym okresie programowania będą określały kryteria wyboru projektów, zapisy premiujące projekty skierowane do osób w wieku 50+, w ramach których oferowane będzie dofinansowanie części wynagrodzeń, stosowanie elastycznych form zatrudnienia	Rekomendacja do wdrożenia w całości	Przyszły okres programowania	Rekomendacja horyzontalna	

6 ANEKS

6.1 Case study

Uczestniczka I – Anna⁴³, 29 lat

Nazwa projektu:	Inicjatywa jest kobietą. ABC przedsiębiorczości
Projektodawca:	Fundacja Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej
Priorytet:	VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich
Działanie:	6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia
Termin realizacji projektu:	01.02.2009 r. – 31.12.2010 r.

Informacje o projekcie

„Inicjatywa jest kobietą. ABC przedsiębiorczości” to projekt skierowany do kobiet z województwa lubelskiego, pragnących rozpocząć własną działalność gospodarczą. Jego nadrzędnym celem była promocja przedsiębiorczości kobiet oraz przełamanie barier i stereotypów związanych z aktywizacją zawodową kobiet.

Formy wsparcia przewidziane dla uczestniczek projektu:

- wsparcie doradczo-szkoleniowe,
- przyznanie środków finansowych na rozwój przedsiębiorczości,
- wsparcie pomostowe w postaci pomocy finansowej,
- wsparcie pomostowe w postaci specjalistycznych usług doradczo-szkoleniowych.

Projekt „Inicjatywa jest kobietą. ABC przedsiębiorczości” jest realizowany przez Fundację Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej (obecnie trwa IV. edycja) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.2 „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia” na podstawie umowy o dofinansowanie podpisanej z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Lublinie. W ramach realizacji projektu powstało 61 firm.

Fundacja UMCS została wyróżniona w konkursie "Krajowi Liderzy Innowacji i Rozwoju" i otrzymała tytuł "Regionalny Lider Innowacji i Rozwoju - 2011" w kategorii Innowacyjny projekt unijny za powyżej opisaną inicjatywę. Sam projekt zaś, został nagrodzony w konkursie „Dobre Praktyki EFS 2009” organizowanym przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego i uzyskał tytuł „Najlepsza inwestycja w człowieka 2009”.

Sytuacja Anny przed udziałem w projekcie

Anna jest absolwentką filologii angielskiej jednej z lubelskich uczelni. Jest osobą bardzo ambitną i nastawioną na cel. Już podczas studiów wiedziała, co chce robić w życiu i w którym kierunku się

⁴³ Imiona uczestniczek zostały zmienione.

rozwijać. Podczas czwartego roku anglistyki podjęła podyplomowe studia kształcenia tłumaczy. Po studiach, pomimo wysokich kompetencji, nie mogła znaleźć pracy w zawodzie. W każdym miejscu, w którym starała się o posadę, wymagano doświadczenia, którego nie miała i nie mogła zdobyć. Anna postanowiła wziąć los w swoje ręce i otworzyć własną działalność gospodarczą. Po poradę udała się do Lubelskiej Agencji Rozwoju Regionalnego. Tam otrzymała listę instytucji, które wystąpiły w konkursach do uzyskania środków z unii europejskiej. Jedną z nich była Fundacja UMCS i projekt „Inicjatywa jest kobietą (...).” Anna postanowiła z niego skorzystać.

Udział w projekcie



W projekcie „Inicjatywa jest kobietą. ABC przedsiębiorczości” Anna skorzystała ze wsparcia szkoleniowo doradczego w kierunku prowadzenia własnej firmy. Szkolenia obejmowały swym zakresem między innymi podstawy marketingu, księgowości, techniki negocjacji z klientem oraz przygotowanie biznesplanu.

W wyniku otrzymanego wsparcia Anna zarejestrowała działalność gospodarczą działającą w branży tłumaczeń oraz szkoleń językowych. Przez pierwsze pół roku prowadzenia przedsiębiorstwa otrzymywała wsparcie pomostowe oraz indywidualne wsparcie doradcze.

Sytuacja po projekcie

Anna ocenia cały projekt bardzo pozytywnie. Zakres przebytych kursów był zgodny z jej oczekiwaniami, a otrzymane wsparcie finansowe przyczyniło się do rozwinięcia sprawnie funkcjonującego przedsiębiorstwa. Kobieta przyznaje, że założenie własnej firmy było dla niej wyzwaniem, ale praca tłumacza jest jej pasją i daje jej wiele satysfakcji.

Poradziłam sobie, funkcjonuję dalej, rozwijam się, zdobywam doświadczenie tłumacza przysięgłego. To wszystko jest napędzane tym, że po prostu chcę to robić. Gdybym nie miała takiej odwagi i takiego samozaparcia to bym zamknęła działalność.

Anna, uczestniczka projektu z Priorytetu VI

Anna jest nie tylko tłumaczem, ale także lektorem języka angielskiego. Ciągłe współpracuje z Fundacją UMCS. Jej działalność gospodarcza się rozwija, współpracuje z klientami z obszaru całej Polski oraz z zagranicy. Kobieta planuje prowadzić biznes samodzielnie jeszcze przez parę lat, później chce otworzyć biuro tłumaczeń i zatrudnić pracowników.

Przypadek Anny jest doskonałym przykładem efektywnego wykorzystania wsparcia, przy uwzględnieniu indywidualnych predyspozycji oraz planów zawodowych uczestnika projektu. Praca tłumacza nie jest typowym zawodem, który można wykonywać w normowanym czasie pracy – często wymaga dyspozycyjności o różnych porach, w różne dni tygodnia. Samodzielność i elastyczność jaką dała Annie praca na własny rachunek, umożliwiło jej nie tylko konkurowanie z profesjonalnymi biurami tłumaczeń (do których to zazwyczaj klient musi się dostosować ze względu na ich z góry określony czas pracy), ale również współpracę z wieloma klientami spoza województwa, gdyż

specyfika jej zawodu, pozwala na realizację zleceń, bez względu na miejsce w którym aktualnie się znajduje.

Uczestniczka II – Sylwia, 29 lat

Nazwa projektu:	@ktywność + wiedza = sukces
Projektodawca:	Powiat Łukowski / Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie
Priorytet:	VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich
Działanie:	6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie
Poddziałanie:	6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych
Termin realizacji projektu:	Styczeń 2008 r. – nadal

Informacje o projekcie

„@ktywność + wiedza = sukces” jest projektem systemowym realizowanym od stycznia 2008 roku przez Powiatowy Urząd Pracy w Łukowie. Celem nadrzędnym projektu jest przeciwdziałanie zagrożeniu wykluczeniem społecznym (długotrwałe bezrobocie) oraz zwiększenie aktywności zawodowej bezrobotnych.

W ramach projektu przewidziano następujące formy wsparcia:

- szkolenia grupowe;
- staże;
- przygotowanie zawodowe w miejscu pracy;
- subsydiowanie zatrudnienia;
- doposażenie stanowisk pracy;
- przyznanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.



Projekt realizowany jest w ramach Priorytetu VI PO KL - Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych

Sytuacja Sylwii przed projektem

Sylwia bezpośrednio po skończeniu studiów wyjechała z mężem do pracy za granicą. Wyjazd nie do końca odpowiadał jej oczekiwaniom, dlatego po upływie około pół roku postanowiła wrócić

i poszukać pracy w Polsce. Pierwszym miejscem, do którego skierowała swoje kroki był Powiatowy Urząd Pracy. Tam doradca zawodowy przeprowadził z kobietą rozmowę, która dotyczyła jej umiejętności, kwalifikacji i preferencji zawodowych. Sylwii zaproponowano odbycie rocznego stażu w ramach projektu dofinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego. Kobiecie bardzo zależało na zdobyciu kierunkowego doświadczenia (z wykształcenia jest administratywistą), dlatego bez dłuższego zastanowienia zdecydowała się wziąć udział w projekcie „@ktywność + wiedza = sukces”.

Udział w projekcie

Sylwia podjęła staż w małym przedsiębiorstwie. Do jej zadań należały obowiązki pracownika biurowego. Kobieta bardzo szybko nawiązała dobry kontakt z pracownikami firmy. Przed projektem nieco obawiała się, że na stażu nie będzie traktowana poważnie, jednak jej wątpliwości się nie potwierdziły.



Przechodziłam to już na studiach, praktyki w stylu „przynieś, zanieś, pozamiataj” i obowiązki ograniczone do kserowania dokumentów i parzenia kawy. Bałam się, że tu może być podobnie. Często się słyszy, że stażysta w firmie to człowiek od robienia niepoważnej roboty, której pełnoprawny pracownik robić nie ma ochoty. Na szczęście tu było inaczej.

Sylwia, uczestniczka projektu z Priorytetu VI

Sylwia była stopniowo wprowadzana w coraz bardziej odpowiedzialne zadania. Mogła liczyć na silne wsparcie zespołu. Szybko polubiła wykonywaną pracę i coraz częściej była chwalona przez przełożoną. Po około dwóch miesiącach dowiedziała się od dyrektorki przedsiębiorstwa, że ta chciałaby zatrudnić Sylwię po zakończeniu stażu.

Sytuacja po projekcie

Sylwia od czterech lat pracuje w firmie, w której odbyła staż w ramach projektu „@ktywność + wiedza = sukces”. Przyznaje, że zdobycie tej posady wiele zmieniło w jej życiu. Zdecydowanie poprawia się sytuacja materialna jej rodziny a ona sama czuje, że może realizować się zawodowo. Cieszy się także, że jej praca zawodowa nie koliduje z życiem rodzinnym – Sylwia jest szczęśliwą mamą 2,5 rocznego chłopca. Razem z mężem planują przeprowadzkę do większego mieszkania. Kobieta jest w pełni zadowolona z otrzymanego wsparcia. Twierdzi, że staż był idealną okazją do przekonania przyszłego pracodawcy o swojej wartości. Aktualnie stara się o awans.

Uczestniczka III – Zofia, 54 lata

Nazwa projektu:	By życiu nadać sens
Projektodawca:	Polski Związek Niewidomych Okręg Lubelski
Priorytet:	VII. Promocja integracji społecznej
Działanie:	7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej
Poddziałanie:	7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
Termin realizacji projektu:	01.09.2009 r. – 31.12.2010 r.

Informacje o projekcie

Głównym celem projektu "By życiu nadać sens" była integracja społeczna oraz wzrost aktywności zawodowej uczestników projektu. Adresatami wsparcia były niepracujące osoby niewidome oraz słabowidzące (posiadające orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności) zamieszkałe na terenie województwa lubelskiego.

W ramach projektu utworzone zostało Tyflostudio – biuro doradztwa i rehabilitacji zawodowej i społecznej, w którym oferowano kompleksowe wsparcie dla osób niewidomych i słabowidzących, między innymi z zakresu:

- rehabilitacji społecznej i zawodowej,
- nauki samoobsługi i wykonywania czynności dnia codziennego metodami bezwzrostowymi,
- nauki orientacji przestrzennej i samodzielnego poruszania się z białą laską,
- nauki pisma punkowego,
- obsługi komputera (w tym specjalistycznego oprogramowania dla niewidomych i słabowidzących),
- pomocy doradcy zawodowego,
- pomocy psychologa.



Projekt „By życiu nadać sens” został zrealizowany przez Polski Związek Niewidomych Okręg Lubelski w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VII. Promocja integracji społecznej, Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

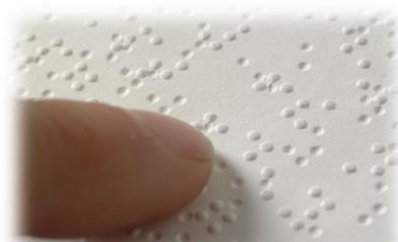
Sytuacja Zofii przed projektem

Zofia jest osobą słabowidzącą. W 2005 roku przeszła operację oka i od tego czasu pozostawała bez pracy, w tym okresie jej źródłem utrzymania była renta. Przez trzy lata intensywnie, ale bezskutecznie

poszukiwała pracy. O pomoc zwróciła się do lubelskiej fundacji pomocy osobom niepełnosprawnym i dyskryminowanym – Fuga Mundi (pomocy poszukiwała samodzielnie, na informacje na temat działalności fundacji natrafiła w Internecie). Tam poradzono kobiecie, by zdobyła kwalifikacje w zakresie znajomości pisma punkтового. Zofia samodzielnie poszukiwała kursu, dzięki któremu zyska potrzebne umiejętności. Ponownie skorzystała z wiadomości dostępnych w Internecie i trafiła na ogłoszenie Polskiego Związku Niewidomych realizującego projekt „By życiu nadać sens”. W jego ramach oferowano między innymi kurs pisma Braille’a, na który Zofia postanowiła się zapisać.

Udział w projekcie

Zofia, jako osoba niepełnosprawna, miała zapewniony indywidualny tok szkoleń - zajęcia odbywały się u niej w domu. W ramach projektu uczyła się czytania pismem punktowym, a także miała zajęcia z doradcą zawodowym i psychologiem. Kurs trwał trzy miesiące. W jego wyniku Zofia zdobyła oczekiwane umiejętności oraz zaświadczenie, które okazało się niezbędne w podjęciu pracy.



Autor zdjęcia: kainita / Foter.com / CC BY-SA

Sytuacja po projekcie

Po zakończeniu udziału w projekcie Zofia podjęła pracę jako kontrolerka jakości – sprawdza, czy oznaczenia pismem punktowym znajdujące się na opakowaniach leków są zgodne z nadrukowanymi napisami. Kobieta przyznaje, że bez otrzymanego wsparcia (a wcześniej porady fundacji Fuga Mundi) nie miałaby możliwości zdobycia obecnej posady. Bardzo pozytywnie ocenia pomoc uzyskaną w ramach projektu.

Ja skorzystałam z tego bardzo, potem znalazłam pracę gdzie wykorzystuję znajomość pisma Braille’a. To było bardzo dobre, że pani przychodziła do mnie do domu, ja nie chodziłam nigdzie. Było też parę godzin szkolenia psychologicznego, wsparcia w temacie jak szukać pracy. To też było dla mnie bardzo pomocne. Dla mnie to zdało egzamin.

Zofia, uczestniczka projektu w ramach Priorytetu VII

Zofia jest zadowolona z pracy, którą wykonuje i nie zamierza zmieniać jej aż do emerytury. Zmiana jej sytuacji zawodowej jest tym bardziej istotna, że w osobie Zofii skupiły się trzy cechy, które stanowią duże utrudnienie na rynku pracy: wiek (50+), niepełnosprawność oraz długotrwałe bezrobocie. Pomimo tych barier, kobieta potrafiła wykorzystać nadarzającą się okazję (tutaj warto podkreślić, że miała jasno sprecyzowany cel, wiedziała jakiego konkretnie wsparcia szukać) i przekuć ją w sukces.

Uczestniczka IV – Paulina, 26 lat

Nazwa projektu:	Aaaktywni!
Projektodawca:	Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny
Priorytet:	VII. Promocja integracji społecznej
Działanie:	7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej
Poddziałanie:	7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
Termin realizacji projektu:	01.09.2009 r. - 31.01.2011 r.

Informacje o projekcie

Głównym celem projektu „Aaaktywni!” była aktywizacja zawodowa do końca 2010 roku 60 osób bezrobotnych i 20 osób nieaktywnych zawodowo, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, zamieszkujących na terenie powiatów łukowskiego, lubartowskiego, parczewskiego i radzyńskiego, wyposażenie ich w aktualną wiedzę i umiejętności pożądane na lokalnym rynku pracy poprzez kompleksowe wsparcie doradczo-szkoleniowe i staże.

Uczestnikom projektu zaoferowano:

- Wsparcie psychologiczne, psychospołeczne i zawodowe, obejmujące:
 - poradnictwo psychologiczne;
 - doradztwo zawodowe przedszkoleniowe;
 - warsztaty aktywizujące;
 - doradztwo zawodowe poszkoleniowe (podsumowanie ukończonych szkoleń, sporządzenie dokumentów aplikacyjnych itp.);
 - pośrednictwo pracy.
- Szkolenia dla 8 grup (po 10 osób), przeprowadzono w 2 blokach:
 - „Wizażystka-Stylistka”
 - „Kasjer-Sprzedawca-Fakturzysta”
 - „Pracownik administracyjno-biurowy z obsługą sekretariatu”
 - „Specjalista ds. projektów europejskich”
 - „Monter nawierzchni drogowych-Brukarz”
 - „Operator koparko-ładowarki”
- Staże zawodowe, zorganizowano w 2 blokach po 16 osób, po zakończeniu każdego bloku szkoleń.

Sytuacja Pauliny przed projektem

Paulina przystępując do projektu miała 22 lata i była osobą długotrwale bezrobotną. Mieszkała wtedy z rodzicami w małej miejscowości pod Lubartowem. W jej regionie wiele osób zmagало się z bezrobociem. Dodatkową barierą był fakt, że kobieta nie miała żadnego doświadczenia

zawodowego. O realizacji projektu „Aaktywni!” dowiedziała się z ulotki. Pomyślała, że jest to dla niej szansa na zdobycie nowych kwalifikacji i doświadczenia.

Udział w projekcie

Projekt rozpoczął się indywidualnym doradztwem psychologicznym i zawodowym. Ta forma wsparcia pozwoliła Paulinie lepiej poznać swoje predyspozycje, mocne i słabe strony oraz odnieść je do potrzeb lokalnego rynku pracy. Innym pozaszkoleniowym wsparciem, które silnie wpłynęło na kobietę, były warsztaty aktywizujące. Paulina, jako osoba długotrwale bezrobotna, czuła się niepewna siebie i nieco bezradna. Dzięki warsztatom rozwinęła umiejętności interpersonalne, które później okazały się niezbędne w życiu zawodowym.



Kobieta, jako absolwentka studium ekonomicznego, została skierowana na szkolenie „Specjalista ds. projektów europejskich”. Bardzo wysoko ocenia wartość merytoryczną kursu:

Szkolenie było przeprowadzone bardzo profesjonalnie. Od razu było widać, że osoba, która prowadzi zajęcia faktycznie się na tym zna. Po zakończeniu szkoleń czułam, że mogę z tą wiedzą iść do jakiejś firmy i uczyć się wykorzystywać ją w praktyce.

Paulina, uczestniczka projektu z Priorytetu VII

Ostatnim etapem projektu był staż zawodowy w instytucji odpowiadającej zakresem działalności przebytych przez uczestników szkoleń. Paulina odbyła swój staż w firmie zajmującej się realizacją projektów szkoleniowych dofinansowywanych ze środków UE.

Sytuacja po projekcie

Po zakończeniu stażu kobieta została zatrudniona w przedsiębiorstwie, w którym odbywała staż i pracuje tam do tej pory. Paulina w międzyczasie podjęła kierunkowe studia i zdobyła tytuł licencjata. Obecnie wybiera się na studia magisterskie, wyprowadziła się od rodziców i zamieszkała w mieście, w którym znajduje się jej miejsce pracy. Jest bardzo zadowolona z otrzymanego wsparcia i przyznaje, że bez niego bardzo trudno byłoby jej tak pokierować swoim życiem, tym bardziej, że przystępując do projektu była osobą poniżej 24. roku życia, bez jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego.

Uczestniczka V – Marta, 36 lat

Nazwa projektu:	Rolnik w nowej roli
Projektodawca:	Consultor Sp. z o.o.
Priorytet:	VIII. Regionalne kadry gospodarki
Działanie:	8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie
Poddziałanie:	8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie
Termin realizacji projektu:	01.11.2009 r. – 31.10.2010 r.

Informacje o projekcie

„Rolnik w nowej roli” to projekt skierowany do rolników oraz członków ich rodzin ubezpieczonych w KRUS, którzy są zameldowani w powiecie chełmskim, na obszarze wiejskim, wiejsko-miejskim lub w mieście do 25 tysięcy mieszkańców, oraz którzy z własnej inicjatywy są zainteresowani podjęciem zatrudnienia w obszarach nie związanych z działalnością rolniczą.

Celem projektu było przekwalifikowanie i zmiana zawodu 60 osób (w tym min. 70% kobiet) odchodzących od rolnictwa z terenu powiatu chełmskiego.

Wsparcie oferowane w ramach projektu obejmowało:

- Indywidualne rozmowy doradcze - diagnozowanie potrzeb szkoleniowych, tworzenie Indywidualnych Planów Działania;
- Szkolenia zawodowe dostosowane do potrzeb lokalnego rynku pracy z zakresu:
 - kosmetyczka z elementami wizażu i stylizacją paznokci,
 - masaż z elementami terapii manualnej,
 - specjalista ds. pozyskiwania funduszy unijnych na działalność pozarolniczą,
 - sprzedawca-fakturzysta z obsługą komputera i kasy fiskalnej;
- Warsztaty z aktywnych technik poszukiwania pracy;
- Warsztaty z zakresu kreowania własnego wizerunku i autoprezentacji.

Projekt „Rolnik w nowej roli” został zrealizowany przez Consultor Sp. z o.o. w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet VIII Regionalne kadry gospodarki, Działanie 8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie, Poddziałanie 8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie, na podstawie umowy podpisanej z Samorządem Województwa Lubelskiego.

Sytuacja Marty przed projektem

Marta jest mamą dwójki dzieci oraz żoną rolnika. Gospodarstwo nie przynosiło dużych zysków i nie zapewniało stabilizacji finansowej. Dzieci były już na tyle duże, że mogła się nimi zająć teściowa Marty, a ona sama postanowiła poszukać pracy poza rolnictwem. Nie było to proste, poza ukończoną

szkołą średnią nie miała żadnych kwalifikacji. Przekładało się to również na jej brak pewności siebie w poruszaniu się po rynku pracy.

W prasie znalazła ogłoszenie o projekcie „Rolnik w nowej roli”. Spełniała wszystkie warunki dostępu i pomyślała, że może to być doskonała szansa na zdobycie potrzebnych umiejętności. Kobieta zdecydowała się wziąć udział w rekrutacji. Po wypełnieniu formularza oraz dostarczeniu niezbędnych dokumentów Marta została zaproszona na rozmowę rekrutacyjną. Przeszła ją pomyślnie.

Udział w projekcie

Marta zakwalifikowała się do udziału w szkoleniu „sprzedawca-fakturzysta z obsługą komputera i kasy fiskalnej”. Poza tym kursem miała też zajęcia z psychologiem i doradcą zawodowym. Kobieta postawiła sobie za cel poszerzyć swoją wiedzę oraz zdobyć nowe kwalifikacje. Jak sama przyznaje, projekt odpowiedział na te potrzeby w stu procentach. Szkolenie zawodowe trwało łącznie 180 godzin, w tym czasie Marta zyskała umiejętności niezbędne do pracy ekspedientki. Poznała również osoby, z którymi utrzymuje kontakt do tej pory. Udział w projekcie dał jej wiele pewności siebie i popchnął ją do działania. Szczególnie ważne dla osiągnięcia tych celów były warsztaty z zakresu kreowania własnego wizerunku i autoprezentacji.



Zdjęcie: graur codrin/<http://www.freedigitalphotos.net>

Sytuacja po projekcie

Dzięki kwalifikacjom uzyskanym w projekcie, Marta podjęła pracę jako ekspedientka w sklepie spożywczo-przemysłowym. Jest bardzo zadowolona z obecnej sytuacji. Przyznaje, że dzięki otrzymaniu tej posady, poprawiła się sytuacja materialna rodziny.

Wie pani jak jest w pracy w rolnictwie – pieniądze raz są, a raz ich nie ma. Czasem plony są bogate, ale czasem w maju złapie mróz i w sadzie nie urodzi ani jedna jabłonna. Praca na etacie, nawet jeśli jest to tylko niewielki sklepik, daje pewną płynność finansową i spokój, że na początku miesiąca opłacimy rachunki.

Marta, uczestniczka projektu z Priorytetu VIII

Sytuacja Marty była szczególnie trudna, ze względu na zmiany związane z odchodzeniem od działalności rolniczej oraz brak kwalifikacji, które pozwoliłyby jej na swobodne przejście do innego sektora gospodarki. Wsparcie które uzyskała było dopasowane do jej potrzeb, a co za tym idzie, okazało się efektywne i skuteczne – kobieta podjęła zatrudnienie. Swoją udział w projekcie wspomina bardzo pozytywnie i zastanawia się nad zdobyciem kolejnych kwalifikacji. Obecny stan jej odpowiada, jednak jak mówi – poczuła, że „może więcej i lepiej”. Chciałaby rozwijać się dalej.

Uczestniczka VI – Karolina, 33 lata

Nazwa projektu:	Przedsiębiorczość akademicka - wiedza na zewnątrz to też kapitał
Projektodawca:	Uniwersytet Medyczny w Lublinie
Priorytet:	VIII. Regionalne kadry gospodarki
Działanie:	8.2 Transfer wiedzy
Poddziałanie:	8.2.1 Wsparcie dla współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw
Termin realizacji projektu:	01.09.2009 r. – 31.05.2010 r.

Informacje o projekcie

Projekt „Przedsiębiorczość akademicka - wiedza na zewnątrz to też kapitał” został zrealizowany w okresie od września 2009 do maja 2010 przez Uniwersytet Medyczny w Lublinie.

Jego celem było rozpowszechnienie informacji i promocja przedsiębiorczości akademickiej wśród przedstawicieli społeczności uniwersytetu.

. Odbывало się to w formie:

- seminariów prezentujących formułę, założenia i korzyści funkcjonowania firm typu spin off i spin out,
- podniesienia wiedzy i przekazania informacji na temat działalności typu spin off i spin out przedstawicielom kadry naukowej, doktorantom i studentom,
- wsparcia doradczego w zakresie zakładania własnej działalności gospodarczej jako spin off lub spin out.



Projekt „Przedsiębiorczość akademicka - wiedza na zewnątrz to też kapitał” zrealizowano na podstawie umowy podpisanej z samorządem Województwa Lubelskiego jak Instytucją Pośredniczącą w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet VIII Regionalne Kadry Gospodarki Działanie 8.2 Transfer Wiedzy Poddziałanie 8.2.1 Wsparcie dla współpracy sfery nauki i przedsiębiorstw.

Sytuacja Karoliny przed projektem

Karolina jest pracownikiem naukowym Uniwersytetu Medycznego. To osoba, dla której bardzo ważny jest stały rozwój zawodowy i osobisty. Na co dzień pracuje ze studentami oraz prowadzi własną praktykę lekarską. Gdy dowiedziała się o projekcie „Przedsiębiorczość akademicka (...)” pomyślała, że może on być furtką do kolejnej, ciekawej aktywności zawodowej. Kobieta od jakiegoś już czasu interesowała się współpracą nauki i biznesu, ale nie miała pomysłu na to, jak się do niej włączyć.

Udział w projekcie

Biorąc udział w projekcie Karolina zyskała wszelkie informacje, które ją interesowały w danym temacie. W ramach transferu wiedzy nauka – biznes poznała specyfikę działania przedsiębiorstw typu spin off i spin out. Poznała też wielu ludzi, którzy zainspirowali ją do działania.

Do tej pory biznes był dla mnie czymś odległym, jedyny sposób komercjalizacji mojej wiedzy i umiejętności to własny gabinet. Poza tym zawsze obracałam się tylko w kręgach „ludzi nauki” -



badania dla rozwoju wiedzy i zaspokojenia ciekawości, ich wyniki udostępniane pro publico bono. Udział w projekcie zainspirował mnie do szukania na zewnątrz (poza Uniwersytetem) źródeł finansowania moich projektów badawczych. Zauważyłam w jak ciekawy sposób można je później praktycznie wykorzystać. Seminaria pomogły mi w poznaniu, jak to wszystko wygląda od strony prawnej, organizacyjnej

Karolina, uczestniczka projektu z Priorytetu VIII

Sytuacja po projekcie

Karolina jest bardzo zadowolona z udziału w projekcie, a samą jego organizację ocenia bardzo wysoko. Zwraca uwagę na przemyślaną koncepcję przedsięwzięcia oraz jego profesjonalizm. Uczestnictwo w projekcie zainspirowało ją do nawiązania współpracy z przedsiębiorstwami działającymi w oderwaniu od jednostek naukowych. Kobieta ciągle pracuje na Uniwersytecie, jednak wie, że nie chce się ograniczać tylko do tego. Obecnie szuka prywatnego sponsora dla swojego pomysłu na projekt badawczy.

Uczestniczka VII – Ewa, 21 lat

Nazwa projektu:	Pitagoras rządzi!
Projektodawca:	Powiat Łukowski
Priorytet:	IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach
Działanie:	9.1 Wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty
Poddziałanie:	9.1.2 Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszanie różnic w jakości usług edukacyjnych
Termin realizacji projektu:	01.09.2008 r. – 31.07.2009 r.

Informacje o projekcie

„Pitagoras rządzi!” to projekt zrealizowany przez 8 szkół powiatu łukowskiego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.1. Wyrównywanie szans edukacyjnych i zapewnienie wysokiej jakości usług edukacyjnych świadczonych w systemie oświaty, Poddziałanie 9.1.2. Wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów z grup o utrudnionym dostępie do edukacji oraz zmniejszanie różnic w jakości usług edukacyjnych.

W ramach projektu zorganizowano:

- Dodatkowe zajęcia dla uczniów z:
 - matematyki,
 - chemii,
 - fizyki,
 - geografii;
- szkolenia rozwijające kompetencje informatyczne (zajęcia dające możliwość zdobycia Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych (European Computer Driving Licence));
- warsztaty szkoleniowe dotyczące orientacji zawodowej w zakresie:
 - sytuacja na rynku pracy,
 - zapotrzebowanie pracodawców na dane kwalifikacje,
 - informacje o zawodach deficytowych i nadwyżkowych oraz zawodach przyszłości.



Sytuacja Ewy przed projektem



Ewa, jako uczennica klasy maturalnej, ciągle nie wiedziała, jak pokierować swoim życiem po ukończeniu liceum. Uczyła się przeciętnie i miała obawy, czy zda maturę z matematyki. Na początku roku szkolnego dowiedziała się, że w jej liceum realizowany będzie projekt pn. „Pitagoras rządzi!”. Dziewczyna uznała, że może to być dobra okazja do nadrobienia zaległości w nauce i lepszego przygotowania się do egzaminu dojrzałości. Postanowiła skorzystać z oferowanego wsparcia.

Udział w projekcie

Zajęcia zaczęły się pod koniec października 2008 r. Przedmiotem projektu były nie tylko dodatkowe zajęcia lekcyjne, które zadecydowały o podjęciu przez Ewę decyzji o udziale w projekcie, ale także szkolenie informatyczne i warsztaty dotyczące orientacji zawodowej. Przez sześć miesięcy trwania projektu dziewczyna znacząco poprawiła swoje wyniki w nauce. Poza tym, Ewa bardzo sobie ceni zajęcia z doradcą zawodowym:

Ja wtedy jeszcze nie wiedziałam, czy po maturze pójdę na studia czy do pracy. Jeśli do pracy, to gdzie? Byłam w tym zagubiona. Warsztaty z doradcą pomogły mi to wszystko ułożyć, znaleźć swoje mocne strony i jakoś zaplanować przyszłość.

Ewa, uczestniczka projektu z Priorytetu IX

Sytuacja po projekcie

Projekt zakończył się wraz z rokiem szkolnym – pod koniec kwietnia. W maju Ewa przystąpiła do matury, którą zdała z dobrym wynikiem. Od października podjęła studia na Uniwersytecie Przyrodniczym. Dziewczyna jest bardzo zadowolona ze swojego udziału w projekcie. Twierdzi, że w dużej mierze przyczynił się on do ukończenia szkoły średniej z dobrymi ocenami oraz do podjęcia studiów na tym kierunku, który wybrała. W tym roku Ewa planuje obronić tytuł inżyniera i poślubić narzeczonego, którego poznała na studiach. Dziewczyna deklaruje, że szuka kolejnych projektów dofinansowanych z UE, bo chętnie by jeszcze do jakiegoś przystąpiła.

Uczestniczka VIII – Agnieszka, 23 lata

Nazwa projektu:	Zawodowa Przyszłość Lubelszczyzny
Projektodawca:	Województwa Lubelskie-Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego Departament Kultury, Edukacji i Sportu
Priorytet:	IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach
Działanie:	9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego
Termin realizacji projektu:	01.07.2009 r. – 31.08.2012 r.

Informacje o projekcie

„Zawodowa Przyszłość Lubelszczyzny” to projekt współfinansowany przez Unię Europejską z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytet IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach, Działanie 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego. Projekt został zrealizowany przez Województwo Lubelskie oraz regionalne szkoły zawodowe prowadzone przez Samorząd Województwa Lubelskiego.

Celem głównym projektu było wyrównanie szans młodzieży - uczniów i słuchaczy ze szkół prowadzonych przez Województwo Lubelskie w dostępie do zdobycia kwalifikacji kluczowych, które będą gwarantowały sukces zawodowy w kraju i UE. Cele szczegółowe to:

- dostosowanie oferty szkół do potrzeb lokalnego rynku pracy - umożliwienie kształcenia w nowym zawodzie - technik dentystyczny,
- podniesienie atrakcyjności oferowanego kształcenia zawodowego,
- wyposażenie młodzieży w umiejętności i kwalifikacje, które wpłyną na konkurencyjność zawodową,
- budowa nowoczesnego społeczeństwa informacyjnego,

- budowanie poprawnych relacji interpersonalnych.

Adresaci wsparcia mogli uczestniczyć w następujących formach zajęć edukacyjnych:

- Zajęciach pozalekcyjnych:
 - Wybrane techniki informacyjne;
 - Podstawy języka angielskiego dla kariery zawodowej;
 - Asertywność jako metoda budowania poprawnych relacji interpersonalnych z klientem o różnych potrzebach bio - psycho - społecznych.
- Kursach:
 - Podstawy języka migowego;
 - Arteterapia w pracy z klientem w różnym wieku i o różnych potrzebach bio - psycho - społecznych;
 - Techniki BLS/AED;
 - Masaż sportowy;
 - Kurator społeczny;
 - Ratownik wodny/ratownik WOPR;
 - Ochrona radiologiczna;
 - Opiekun kolonijny;
 - Masaż kosmetyczny.



Sytuacja Agnieszki przed projektem

Przed wzięciem udziału w projekcie Agnieszka była uczennicą Medycznego Studium Zawodowego na kierunku Terapeuta zajęciowy. Po ukończeniu studium planowała znaleźć pracę w instytucji pomocy społecznej. Dziewczyna liczyła się z dużą konkurencją na rynku pracy.

Lublin jest dużym ośrodkiem akademickim. Co roku wypuszcza setki absolwentów pedagogiki, psychologii czy resocjalizacji, którzy nasycają wschodni rynek pracy. Spodziewałam się, że po samym studium mogę mieć problemy ze znalezieniem zatrudnienia.

Agnieszka, uczestniczka projektu z Priorytetu IX

Agnieszka szukała możliwości podniesienia swoich kwalifikacji. W szkole dowiedziała się o projekcie „Zawodowa Przyszłość Lubelszczyzny” i postanowiła wziąć w nim udział. Pomyślnie przeszła procedurę rekrutacyjną. Przeprowadzono z nią rozmowę dotyczącą jej oczekiwań i potrzeb szkoleniowych. Kobieta zakwalifikowała się na kurs podstaw języka migowego oraz na szkolenie z asertywności.

Udział w projekcie

Agnieszka jest bardzo zadowolona ze swojego udziału w projekcie. Obydwa elementy, zarówno zajęcia „Asertywność jako metoda budowania poprawnych relacji interpersonalnych z klientem o różnych potrzebach bio - psycho – społecznych” jak i kurs języka migowego, doskonale wpisywały się w jej plany zawodowe. Kobieta zauważa, że merytorycznie projekt nie był na tyle bogaty, żeby

mogła się po nim czuć bardziej kompetentna (zajęcia z asertywności trwały 15, a kurs języka migowego 32 godziny). Potraktowała go raczej jako impuls i wstęp do dalszego kształcenia.

Sytuacja po projekcie

Obecnie Agnieszka pracuje w Ośrodku Pomocy Społecznej. Przyznaje, że zaświadczenie z udziału w projekcie miało wpływ na zdobycie tej posady. Kobieta podjęła też dalszą naukę, studiuje zaocznie pedagogikę specjalną. Wytrwale podąża w wyznaczonym kierunku zdobywając potrzebne kwalifikacje. W przyszłości chciałaby zajmować się terapią grupową dzieci z zaburzeniami rozwoju psychoruchowego.

6.2 Narzędzia badawcze

Kwestionariusz CATI dla uczestniczek projektów

PYTANIA METRYCZKOWE

1. Działanie/Poddziałania w ramach którego realizowany był projekt w którym uczestniczyła respondentka (ankieter zaznacza samodzielnie na podstawie bazy PEFS)

- | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 6.1.1 | <input type="checkbox"/> 7.2.1 | <input type="checkbox"/> 9.1.1 |
| <input type="checkbox"/> 6.1.2 | <input type="checkbox"/> 7.2.2 | <input type="checkbox"/> 9.1.2 |
| <input type="checkbox"/> 6.1.3 | <input type="checkbox"/> 7.3 | <input type="checkbox"/> 9.1.3 |
| <input type="checkbox"/> 6.2 | <input type="checkbox"/> 8.1.1 | <input type="checkbox"/> 9.2 |
| <input type="checkbox"/> 6.3 | <input type="checkbox"/> 8.1.2 | <input type="checkbox"/> 9.3 |
| <input type="checkbox"/> 7.1.1 | <input type="checkbox"/> 8.1.3 | <input type="checkbox"/> 9.4 |
| <input type="checkbox"/> 7.1.2 | <input type="checkbox"/> 8.2.1 | <input type="checkbox"/> 9.5 |
| <input type="checkbox"/> 7.1.3 | <input type="checkbox"/> 8.2.2 | |

2. Proszę o podanie Pani wieku:

W momencie przystąpienia do projektu:

W chwili obecnej:

3. Jaki jest Pani status zawodowy? (ankieter sprawdza w bazie PEFS poprawność danych)

	W momencie przystąpienia do projektu	W chwili obecnej
Osoba bezrobotna zarejestrowana w urzędzie pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osoba bezrobotna niezarejestrowana w urzędzie pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osoba pracująca	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osobą prowadzącą działalność gospodarczą	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osoba ucząca się	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Czy aktualnie poszukuje Pani pracy?

- a) Tak
b) Nie

5. Czy posiada Pani orzeczenie o niepełnosprawności?

- a) Tak
b) Nie

6. Czy w momencie przystąpienia do projektu, była Pani osobą powracającą na rynek pracy po urlopie macierzyńskim?

- a) Tak
b) Nie

7. Proszę o określenie Pani statusu materialnego. Odczytam kilka stwierdzeń, proszę określić które najbardziej pasuje do Pani sytuacji.

- a) Żyjemy bardzo dobrze – możemy pozwolić sobie niemal na dowolne wydatki
- b) Żyjemy dobrze – wystarcza nam na wiele, bez specjalnego oszczędzania
- c) Żyjemy średnio – wystarcza nam na co dzień, ale na poważniejszy wydatki musimy oszczędzać
- d) Żyjemy skromnie – musimy na co dzień bardzo oszczędnie gospodarować
- e) Żyjemy bardzo biednie – nie wystarcza nawet na podstawowe potrzeby

8. Czy Pani sytuacja materialna zmieniła się po zakończeniu udziału w projekcie?

- a) Tak, jest lepsza
- b) Tak, jest gorsza
- c) Nie, pozostała bez zmian

9. Jakie ma Pani wykształcenie?

	W momencie przystąpienia do projektu	W chwili obecnej
Podstawowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gimnazjalne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zasadnicze zawodowe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Średnie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Policealne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wyższe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Proszę wskazać miejsce Pani zamieszkania. Proszę uwzględnić nie miejsce zameldowania, ale miejsce w którym Pani faktycznie mieszka.

- a) Miasto
- b) Wieś

11. Z jakiego rodzaju dochodów utrzymywała się Pani przed przystąpieniem do projektu?
(można zaznaczyć więcej niż 1 odp.)

- a) Praca zarobkowa (w tym prowadzenie własnej działalności gospodarczej)
- b) Wynagrodzenia (pobory) rodziców lub jednego z rodziców
- c) Wynagrodzenia (pobory) męża/partnera
- d) Z prowadzenia gospodarstwa rolnego
- e) Z zasiłku dla bezrobotnych
- f) Z renty lub emerytury
- g) Z zasiłku z opieki społecznej
- h) Inne źródło (jakie?)

12. Czy jest Pani:

- a) Osobą samotną
- b) Osobą pozostającą w związku partnerskim/małżeńskim

13. Oprócz Pani, do Pani gospodarstwa domowego należą:

- a) Mąż/partner
- b) Dzieci (ile?)

- c) Rodzice
- d) Rodzeństwo
- e) Inne osoby
- f) Żadne z powyższych

14. Czy sprawuje Pani samodzielnie opiekę nad osobą zależną? (opieka nad inną osobą niż dziecko)

- a) Tak
- b) Nie

15. Czy w ramach Projektu zaoferowano Pani pomoc w tym zakresie? (opieka nad inną osobą niż dziecko)

Pytanie dla osób które w pyt.14. wskazały odpowiedź a)

- a) Tak (jaką?)
- b) Nie

16. Bardzo proszę jeszcze o informację na temat formy wsparcia z jakiej Pani skorzystała.

UWAGA DLA ANKIETERA: Zaznaczając odpowiedzi podane przez respondentkę, proszę sprawdzić czy zgadzają się one z danymi w bazie PEFS. Jeśli nie, proszę to skonsultować z respondentką

- ☐ Doradztwo zawodowe
- ☐ Pośrednictwo pracy i/lub poradnictwo zawodowe
- ☐ Subsydiowanie zatrudnienia
- ☐ Indywidualny Plan Działania
- ☐ Wsparcie psychologiczno-doradcze
- ☐ Wsparcie pomostowe
- ☐ Staż/praktyki
- ☐ Kurs/szkolenie
- ☐ Egzamin potwierdzający posiadanie określonych kwalifikacji
- ☐ Dotacja na rozpoczęcie własnej działalności
- ☐ Porady/Szkolenia dotyczące prowadzenia firmy
- ☐ Fora współpracy, platformy współpracy, warsztaty, konferencje, seminaria
- ☐ Kurs/szkolenie zorganizowane przez mój zakład pracy
- ☐ Wsparcie finansowe projektów naukowych
- ☐ Stypendium
- ☐ Dofinansowanie/finansowanie studiów
- ☐ Inne (jakie?)

SŁOWNICZEK DLA ANKIETERA:

Egzamin potwierdzający posiadanie określonych kwalifikacji: programy formalnego potwierdzania kwalifikacji ogólnych i zawodowych zdobytych w sposób pozaformalny i nieformalny (wsparcie dla osób, które z własnej inicjatywy deklarują chęć przystąpienia do egzaminu zewnętrznego i potwierdzenia posiadanych kwalifikacji).

Subsydiowane zatrudnienie: forma wsparcia polegająca na tym, że pracodawca przez określony czas otrzymuje zwrot części kosztów związanych z utrzymaniem pracownika (wynagrodzenie, ubezpieczenie społeczne, wyposażenie stanowiska pracy)

Indywidualny Plan Działania: osobisty program poszukiwania pracy przygotowany przy współpracy osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy z pośrednikiem pracy, doradcą zawodowym, specjalistą ds. szkoleń czy też Liderem Klubu Pracy. Efektem działań jest zatrudnienie osoby, podjęcie przez nią działalności gospodarczej lub innej pracy zarobkowej. **WAŻNE: Ta forma wsparcia zawsze jest połączona z inną! Proszę zwrócić szczególną uwagę na to by respondentka wskazująca korzystanie z IPD, wskazała również pozostałe formy wsparcia.**

Wsparcie pomostowe: wsparcie finansowe udzielane osobom, które rozpoczynają działalność gospodarczą w wyniku udziału w projekcie. Wsparcie powinno być przeznaczone na pokrycie przez przedsiębiorcę opłat ponoszonych w pierwszym okresie prowadzenia działalności gospodarczej, w tym m.in. składek na ubezpieczenie społeczne.

Dziękuję za Pani odpowiedź, przejdę teraz do pytań dotyczących Projektu, o którym wspominałem/am na samym początku rozmowy.

17. Proszę o wskazanie źródła, z którego dowiedziała się Pani o możliwości udziału w projekcie:

- a) Instytucja organizująca projekt
- b) Powiatowy lub Wojewódzki Urząd Pracy
- c) Instytucja pomocy społecznej
- d) Instytucja/stowarzyszenie wspierające osoby bezrobotne
- e) Pracodawca
- f) Szkoła/uczelnia
- g) Prasa/radio/telewizja
- h) Ulotki/plakaty informacyjne
- i) Rodzina/znajomi
- j) Internet
- k) Osoba uczestnicząca w projekcie
- l) Inne (jakie?)

18. Czy przed rozpoczęciem udziału w projekcie, w jakiś sposób sprawdzano Pani potrzeby i oczekiwania, aby dobrać rodzaj czy też poziom udzielanej Pani pomocy? (możliwość wskazania 2 odp.)

- a) Tak, przeprowadzono ze mną rozmowę na temat moich problemów i oczekiwań
- b) Tak, poproszono mnie o wypełnienie formularza/ kwestionariusza, sprawdzającego moje problemy i oczekiwania
- c) Nie, od razu po zgłoszeniu zostałam zakwalifikowana do udziału w projekcie
- d) Inny sposób (jaki?)
- e) Trudno powiedzieć

19. Jak ocenia Pani zgodność otrzymanego wsparcia z problemami/oczekiwaniem, które Pani zgłosiła? Proszę o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie ocena „1” oznacza, że otrzymana pomoc w ogóle nie odpowiadała zgłoszonym przez Panią potrzebom/oczekiwaniom a ocena 5 oznacza, że w pełni odpowiadała.

Pytanie dla osób które w pyt.18. wskazały odpowiedź a) i/lub b) i/lub c) i/lub d).

- ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

20. Czy w ramach Projektu oferowano Pani pomoc w zakresie opieki na dzieckiem?

Pytanie dla osób które w pyt.13. wskazały odpowiedź b)

- a) Tak (jaką?)
b) Nie

21. Jaki był główny powód przystąpienia przez Panią do tego konkretnego projektu? (proszę wskazać max. 2 odpowiedzi)

- a) Zakres oferowanego wsparcia odpowiadał moim potrzebom
b) Pochlebne opinie na temat projektu (jakie? Od kogo?)
c) Dogodny termin realizacji projektu
d) Dogodne miejsce realizacji projektu
e) Czas trwania projektu
f) Zaufanie do instytucji realizującej projekt
g) Zostałam skierowana przez pracodawcę
h) Zostałam skierowana przez inną instytucję (np. PUP)
i) Inne (jakie?)

22. Jaki/e cel/e postawiła Pani sobie przystępując do projektu? (proszę wskazać max. 2 odpowiedzi)

- a) Poszerzenie już posiadanych kwalifikacji/umiejętności zawodowych
b) Zdobycie nowych kwalifikacji/umiejętności zawodowych
c) Nabycie umiejętności poruszania się na rynku pracy (np. przygotowywania dokumentów aplikacyjnych)
d) Chciałam poprawić swoją/swojej rodziny sytuację materialną
e) Chciałam nawiązać kontakt z innymi kobietami, znajdującymi się w podobnej do mojej sytuacji
f) Pozyskanie środków finansowych na otwarcie własnej działalności/kontynuację nauki/kontynuację i/lub rozpoczęcie badań
g) Inne (jakie?)
h) Nie stawiałam sobie żadnych celów

23. Czy otrzymane wsparcie przełożyło się na realizację tych celów?

Pytanie dla osób które w pyt.22. wskazały odpowiedź od a) do g)

- a) Zdecydowanie tak
b) Raczej tak
c) Raczej nie
d) Zdecydowanie nie

24. Dlaczego nie?

Pytanie dla osób które w pyt.23. wskazały odpowiedź c) lub d)

.....

25. Jak oceniałby Pani wpływ uczestnictwa w projekcie, na wzrost Pani wiedzy i umiejętności?

- a) Nie nauczyłam się niczego nowego
- b) Nie nauczyłam się niczego nowego ale pogłębiłam swoją dotychczasową wiedzę
- c) Poszerzyłam swoją dotychczasową wiedzę i zdobyłam zupełnie nowe umiejętności
- d) Wszystko czego się nauczyłam było dla mnie nowe
- e) Celem projektu nie było nabycie wiedzy/umiejętności

26. Czy na skutek uczestnictwa w projekcie zmieniła się Pani sytuacja zawodowa?

- a) Tak, znalazłam zatrudnienie
- b) Tak, rozpoczęłam własną działalność gospodarczą
- c) Tak, zmieniłam pracę
- d) Nie, moja sytuacja pozostała bez zmian

27. Czy zmiana ta wiązała się z uczestnictwem w projekcie?

Pytanie dla osób które w pyt.26. wskazały odpowiedź a) lub b) lub c)

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Nie wiem/trudno powiedzieć

28. Czy wiedza/umiejętności uzyskane dzięki uczestnictwu w projekcie, są dla Pani przydatne w życiu codziennym, zarówno zawodowym jak i rodzinnym?

	rodzinnym	zawodowym
Zdecydowanie tak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raczej tak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raczej nie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zdecydowanie nie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Jakie utrudnienia pojawiły się w trakcie realizacji Projektu?

- a) Współpraca z osobami odpowiedzialnymi za rekrutację
- b) Ograniczenie terytorialne
- c) Brak możliwości dostosowania terminów do indywidualnych potrzeb uczestnika
- d) Zbyt wąski zakres tematyczny
- e) Zbyt mała liczba godzin/długość trwania Projektu
- f) Niekomfortowe warunki zajęć
- g) Zbyt niska kwota dotacji
- h) Zakres prac nie został dopasowany do kompetencji stażysty/praktykanta
- i) Brak dostępu/utrudniony dostęp do informacji w projekcie
- j) Brak podziału grup szkoleniowych uwzględniających poziom zaawansowania

- k) Brak podziału uczestników szkoleń na branże (w przypadku osób, które otrzymały dotacje i uczestniczyły w tym zakresie w szkoleniach)
- l) Niekompetentna kadra zaangażowana w realizację Projektu
- m) Brak możliwości kontynuowania Projektu
- n) Koszty uczestnictwa (jakie dokładnie?)
- o) Ograniczenia związane z opieką nad dzieckiem
- p) Ograniczenia związane z opieką nad osobą zależną inną niż dziecko
- q) Inne (jakie?)
- r) Nie było żadnych utrudnień

30. Z jakimi Pani zdaniem, największymi problemami/utrudnieniami spotykają się kobiety na rynku pracy? (proszę wskazać max. 2 najważniejsze problemy)

- a) Niższe wynagrodzenia (niż w przypadku mężczyzn)
- b) Brak elastycznych form zatrudnienia (telepraca, elastyczny czas pracy itp.)
- c) Niechęć pracodawców do zatrudniania kobiet (np. ze względu na możliwość pójścia na urlop macierzyński/wychowawczy, zwolnienia lekarskie na małe dzieci)
- d) Utrudniony dostęp do wyższych stanowisk
- e) Dyskryminacja związana z wiekiem
- f) Mała liczba/brak ofert pracy dla kobiet z małym doświadczeniem zawodowym i/lub jego brakiem
- g) Problemy związane z opieką nad dzieckiem/dziećmi (mała liczba miejsc w żłobkach/przedszkolach, wysokie koszty zatrudnienia opiekunki itp.)
- h) Problemy związane z opieką nad osobą zależną inną niż dziecko
- i) Inne (jakie?)

31. Czy po zakończeniu udziału w projekcie podjęła Pani lub planuje Pani podjąć następujące działania:

	Tak	Nie	Nie wiem/trudno powiedzieć
Znalezienie nowej, lepszej pracy	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dalsze pogłębianie dotychczasowej wiedzy/umiejętności	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zdobycie nowej wiedzy/umiejętności	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inne (jakie?)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kwestionariusz SSI dla przedsiębiorców

1. Ilu pracowników jest zatrudnionych w Pana/Pani przedsiębiorstwie?

- a) działalność jednoosobowa
- b) do 9 pracowników
- c) od 10 do 49 pracowników
- d) od 50 do 249 pracowników

2. Na jakim obszarze działa Państwa firma?

- a) gmina wiejska
- b) gmina miejsko-wiejska
- c) gmina miejska

3. W jakim sektorze działa Państwa przedsiębiorstwo?

- a) sektor spożywczy,
- b) sektor produkcji wyrobów z surowców niemetalicznych,
- c) przemysł maszynowy,
- d) przemysł chemiczny (wraz z gumowym),
- e) przemysł drzewno-papierniczy,
- f) przemysł motoryzacyjny,
- g) przemysł meblarski,
- h) przemysł energetyczny i paliwowy,
- i) przemysł metalowy,
- j) inne, jakie?

4. Czy zatrudnia Pan/Pani w swoim przedsiębiorstwie kobiety?

- a) Tak
- b) Nie

5. Jaka jest proporcja liczy kobiet do liczby mężczyzn wśród Pana/Pani pracowników?

Pytanie dla osób które w pyt. 4. Wskazały odpowiedź a)

- a) Zatrudniam tylko kobiety
- b) Kobiety stanowią większość
- c) Proporcje są mniej więcej równe
- d) Kobiety stanowią mniejszość

6. Jaka jest tego przyczyna?

Pytanie dla osób które w pyt. 5. Wskazały odpowiedź d)

7. Czego oczekuje Pan/Pani od swojego potencjalnego pracownika? Czy są to cechy związane z:

(możliwość zaznaczenia więcej niż 1 odpowiedzi)

- a) wykształceniem i kwalifikacjami,
- b) cechami charakteru takimi jak np. obowiązkowość, pracowitość, odpowiedzialność,
- c) umiejętnościami adaptacji i pracy w zespole związane z przyjaznym usposobieniem i otwartością,
- d) inne, jakie?

8. Co sądzi Pan/Pani o elastycznych formach zatrudnienia (np. nienormowany czas pracy, telepraca)? Czy stosuje Pan/Pani takie rozwiązania w swoim przedsiębiorstwie? Jeśli nie, to czy byłby skłonny, gdyby mu to zaproponował pracownik?)

9. Teraz chciałaby/chciałbym prosić Pana/Panią o opinię na pewien temat. Faktem jest, że kobiety mają znacznie większy problem ze znalezieniem i utrzymaniem pracy niż mężczyźni. Jak Pan/Pani myśli, co jest tego przyczyną? Z jakim problemami spotykają się kobiety młode (do 24. roku życia) a jakimi starsze (powyżej 50. Roku życia)?
10. Jak można temu zaradzić? Jaki rodzaj wsparcia można zaproponować takim kobietom, by zwiększyć ich szanse na lubelskim rynku pracy?

Scenariusze FGI

FGI - Wywiad grupowy z uczestniczkami projektów – grupa 1. (kobiety w wieku 15-24 lata)

1. Skąd dowiedziały się Panie o możliwości udziału w projekcie?
2. Jak zmieniła się Pań sytuacja zawodowa, po zakończeniu udziału w projekcie? Czy udział w projekcie miał wpływ na te zmiany?
3. Czy poza zmianami na polu zawodowym, nastąpiły inne zmiany np. w życiu prywatnym?
4. Dlaczego zdecydowały się Panie na udział w projekcie? Co Paniami kierowało?
5. Czy przed przystąpieniem do projektu, przeprowadzono z Paniami rozmowę bądź w inny sposób pozyskiwano informacje na temat Pań potrzeb i oczekiwań?
6. Jakiego typu umiejętności pozyskały/rozwinęły Panie dzięki udziałowi w projekcie? Czy wykorzystują Panie tę wiedzę/umiejętności na co dzień?
7. Czy w trakcie realizacji projektu, potrzebowały Panie jakiejś formy pomocy, która umożliwiłaby Paniom pogodzenia uczestnictwa w projekcie np. z życiem rodzinnym? Jak taka pomoc miałaby wyglądać?
8. Z jakimi barierami związanymi z podjęciem zatrudnienia spotkały się Panie? Co można zrobić aby te bariery zlikwidować?
9. Jakie formy wsparcia powinny być zatem oferowane kobietom, szczególnie młodym w wieku 15-24 lata?
10. Jakie Panie mają dalsze plany odnośnie swojego życia zawodowego?

FGI - Wywiad grupowy z uczestniczkami projektów – grupa 2. (kobiety które otrzymały dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej)

1. Skąd dowiedziały się Panie o możliwości udziału w projekcie?
2. Czy gdyby nie udział w projekcie, zdecydowałyby się Panie na rozpoczęcie działalności gospodarczej?
3. Czy poza zmianami na polu zawodowym, nastąpiły inne zmiany np. w życiu prywatnym?
4. Dlaczego zdecydowały się Panie na udział w tym konkretnym projekcie? Co Paniami kierowało?
5. Czy przed przystąpieniem do projektu, przeprowadzono z Paniami rozmowę, bądź w inny sposób pozyskiwano informacje na temat Pań potrzeb i oczekiwań?

6. Jakiego typu umiejętności pozyskały/rozwinęły Panie dzięki udziałowi w projekcie? Czy wykorzystują Panie tę wiedzę/umiejętności na co dzień?
7. Czy w trakcie realizacji projektu, potrzebowały Panie jakiejś formy pomocy, która umożliwiłaby Paniom pogodzenia uczestnictwa w projekcie np. z życiem rodzinnym? Jak taka pomoc miałaby wyglądać?
8. Z jakimi barierami, związanymi z rozpoczęciem i prowadzeniem działalności gospodarczej, spotkały się Panie? Co można zrobić aby te bariery zlikwidować?
9. Jakie Panie mają dalsze plany odnośnie swojego życia zawodowego?

FGI - Wywiad grupowy z uczestniczkami projektów – grupa 3. (kobiety powyżej 50. roku życia)

1. Skąd dowiedziały się Panie o możliwości udziału w projekcie?
2. Jak zmieniła się Pań sytuacja zawodowa, po zakończeniu udziału w projekcie? Czy udział w projekcie miał wpływ na te zmiany?
3. Czy poza zmianami na polu zawodowym, nastąpiły inne zmiany np. w życiu prywatnym?
4. Dlaczego zdecydowały się Panie na udział w projekcie? Co Paniami kierowało?
5. Czy przed przystąpieniem do projektu, przeprowadzono z Panią rozmowę bądź w inny sposób pozyskiwano informacje na temat Pań potrzeb i oczekiwań?
6. Jakiego typu umiejętności pozyskały/rozwinęły Panie dzięki udziałowi w projekcie? Czy wykorzystują Panie tę wiedzę/umiejętności na co dzień?
7. Czy w trakcie realizacji projektu, potrzebowały Panie jakiejś formy pomocy, która umożliwiłaby Paniom pogodzenia uczestnictwa w projekcie np. z życiem rodzinnym? Jak taka pomoc miałaby wyglądać?
8. Z jakimi barierami związanymi z podjęciem zatrudnienia spotkały się Panie? Co można zrobić aby te bariery zlikwidować?
9. Jakie formy wsparcia powinny być zatem oferowane kobietom, szczególnie po 50 roku życia?
10. Jakie Panie mają dalsze plany odnośnie swojego życia zawodowego?

7 SPIS TABEL

Tabela 1. Aktywni zawodowo I kwartał 2009 - I kwartał 2012	29
Tabela 2. Aktywność zawodowa i wskaźnik zatrudnienia I kwartał 2009 – I kwartał 2012	30
Tabela 3. Bariery wskazane przez lubelskich pracodawców na które napotykają kobiety na rynku pracy	36
Tabela 4. Charakterystyka uczestniczek projektów, z uwzględnieniem wieku i statusu na rynku pracy	45
Tabela 5. Charakterystyka uczestniczek projektów, z uwzględnieniem wykształcenia i statusu na rynku pracy ..	46
Tabela 6. Cel uczestnictwa a forma wsparcia	65
Tabela 7. Cel uczestnictwa a konfiguracja form wsparcia	66
Tabela 8. Zmiana statusu zawodowego uczestniczek	97

8 SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Największe utrudnienia / problemy napotykane przez kobiety na rynku pracy w opinii uczestniczek projektów POKL w województwie lubelskim	34
Wykres 2. Największe utrudnienia / problemy napotykane przez kobiety na rynku pracy w opinii uczestniczek projektów POKL w województwie lubelskim - kategoryzacja odpowiedzi "inne"	35
Wykres 3. Sytuacja rodzinna uczestniczek projektów	46
Wykres 4. Osoby z którymi mieszkają uczestniczki	47
Wykres 5. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 17-24 lata	48
Wykres 6. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 25-30 lata	49
Wykres 7. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 31-35 lat	49
Wykres 8. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 36-40 lat	50
Wykres 9. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 41-45 lat	50
Wykres 10. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 46-49 lat	51
Wykres 11. Sytuacja materialna, uczestniczki w wieku 50 i więcej lat	51
Wykres 12. Źródła utrzymania	52
Wykres 13. Powód przystąpienia do projektu	59
Wykres 14. Powód przystąpienia do projektu – kategoryzacja odpowiedzi „inne”	60
Wykres 15. Powód przystąpienia do projektu – kategoryzacja odpowiedzi „inne”, z uwzględnieniem statusu na rynku pracy	61
Wykres 16. Powód przystąpienia do projektu, z uwzględnieniem statusu na rynku pracy	62
Wykres 17. Cele jakie stawiały sobie uczestniczki projektów, z uwzględnieniem statusu zawodowego	63
Wykres 18. Cele jakie stawiały sobie uczestniczki projektów, z uwzględnieniem wieku	64
Wykres 19. Źródła informacji o projekcie	68
Wykres 20. Źródła informacji o projekcie z uwzględnieniem statusu na rynku pracy	69
Wykres 21. Odpowiedź na pytanie kwestionariusza: Czy otrzymane wsparcie przełożyło się na realizację tych celów?	70
Wykres 22. Realizacja celów a diagnoza potrzeb	71
Wykres 23. Realizacja celów a obecny status na rynku pracy	72
Wykres 24. Osiągnięcie celów dotyczących życia zawodowego i rodzinnego	73
Wykres 25. Odpowiedzi na pytanie: <i>Czy wiedza/umiejętności uzyskane dzięki uczestnictwu w projekcie, są dla Pani przydatne w codziennym życiu rodzinnym?</i> w podziale na grupy wiekowe respondentek	74
Wykres 26. Odpowiedź na pytanie kwestionariusza: Czy przed rozpoczęciem udziału w projekcie, w jakiś sposób sprawdzano Pani potrzeby i oczekiwania, aby dobrać rodzaj czy też poziom udzielanej Pani pomocy?	76
Wykres 27. Ocena trafności diagnozy	77
Wykres 28. Ocena trafności diagnozy, z uwzględnieniem obecnego statusu na rynku pracy	77

Wykres 29. Słabe strony projektów w opiniach uczestniczek	78
Wykres 30. Słabe strony projektów w opiniach uczestniczek - kategoryzacja odpowiedzi "inne"	79
Wykres 31. Otrzymana forma wsparcia a wiek uczestniczki	83
Wykres 32. Otrzymana forma wsparcia a status na rynku pracy uczestniczki	84
Wykres 33. Działania planowane/podjęte przez uczestniczki, po zakończeniu projektu.....	93
Wykres 34. Częstość oferowania poszczególnego rodzaju wsparcia	94
Wykres 35. Częstość oferowania poszczególnego rodzaju wsparcia, z uwzględnieniem statusu zawodowego...	94
Wykres 36. Odpowiedź na pytanie: <i>Jak oceniałby Pani wpływ uczestnictwa w projekcie, na wzrost Pani wiedzy i umiejętności?</i> z uwzględnieniem statusu na rynku pracy respondentek w momencie przystąpienia do projektu	95
Wykres 37. Odpowiedź na pytanie: <i>Jak oceniałby Pani wpływ uczestnictwa w projekcie, na wzrost Pani wiedzy i umiejętności?</i> z uwzględnieniem rodzaju wsparcia	96
Wykres 38. Zmiana sytuacji zawodowej, uczestniczki w wieku 15-24 lata	98
Wykres 39. Zmiana sytuacji zawodowej, uczestniczki w wieku 25-49 lat	99
Wykres 40. Zmiana sytuacji zawodowej, uczestniczki w wieku 50 lat i więcej	99
Wykres 41. Obecna sytuacja materialna - uczestniczki w wieku 17-24 lata.....	100
Wykres 42. Obecna sytuacja materialna - uczestniczki w wieku 25-49 lat.....	100
Wykres 43. Obecna sytuacja materialna - uczestniczki w wieku 50 lat i więcej.....	100
Wykres 44. Przydatność zdobytych umiejętności w pracy wykonywanej dotychczas	101
Wykres 45. Przydatność zdobytych umiejętności przy zmianie pracy	101
Wykres 46. Przydatność zdobytych umiejętności w zdobyciu zatrudnienia	101

9 SPIS MAP

Mapa 1. Odsetek pracujących wśród kobiet w wieku 15-65 lat.....	31
Mapa 2. Wskaźnik uczestnictwa* kobiet w wieku 15-24 lata w projektach realizowanych w ramach PO KL w województwie lubelskim	53
Mapa 3. Wskaźnik uczestnictwa* kobiet w wieku 25-49 lat w projektach realizowanych w ramach PO KL w województwie lubelskim	54
Mapa 4. Wskaźnik uczestnictwa* kobiet w wieku 50 lat i więcej w projektach realizowanych w ramach PO KL w województwie lubelskim	55
Mapa 5. Odsetek kobiet bezrobotnych wśród uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL.....	56
Mapa 6. Odsetek kobiet nieaktywnych zawodowo wśród uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL.....	57
Mapa 7. Odsetek kobiet pracujących wśród uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL.....	58
Mapa 8. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci szkoleń/ warsztatów/kursów	85
Mapa 9. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci doradztwa.....	86
Mapa 10. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci stażu/praktyk.....	87
Mapa 11. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci poradnictwa zawodowego	88
Mapa 12. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci pośrednictwa pracy	89
Mapa 13. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci zajęć dodatkowych dla uczniów	90

Zamówienie jest współfinansowane w 85 % ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz 15 % z budżetu JST.

Mapa 14. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci pracy socjalnej	91
Mapa 15. Odsetek uczestniczek projektów realizowanych w ramach PO KL, które otrzymały wsparcie w postaci środków na rozwój przedsiębiorczości	92

10 SPIS RYSUNKÓW

Rysunek 1. Propozycje działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia kobiet/opinie pracodawców	42
Rysunek 2. Diagram „ości ryby”	44