

Ocena skuteczności i efektywności wsparcia osób z grupy wiekowej 45+ w poszczególnych priorytetach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim

RAPORT KOŃCOWY



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



BADANIE PN.:

OCENA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI WSPARCIA OSÓB Z GRUPY WIEKOWEJ 45+ W
POSZCZEGÓLNYCH PRIORYTETACH KOMPONENTU REGIONALNEGO PO KL W
WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM

Raport końcowy

Zamawiający:

Mazowsze.
serce Polski

Województwo Mazowieckie
ul. Jagiellońska 26
03-719 Warszawa

Wykonawca:

RESOURCE
Pracownia Badań i Doradztwa

Pracownia Badań i Doradztwa "Re-Source" Korczyński Sarapata sp.j.
ul. Spławie 53; 61-312 Poznań
Tel. 61 622 92 06-07, biuro@re-source.pl

Spis treści

Spis treści	2
Streszczenie.....	4
Executive summary	8
Wprowadzenie.....	12
Metodologia i przebieg badania.....	13
Zakres badania.....	13
Pytania / zagadnienia badawcze.....	13
Metody i techniki badawcze.....	15
Wyniki badania	19
Charakterystyka uczestników projektów realizowanych w województwie mazowieckim w ramach komponentu regionalnego.....	19
Struktura mieszkańców regionu	19
Struktura uczestników projektów ze szczególnym uwzględnieniem grupy 45+	21
Motywacje i potrzeby osób z grupy wiekowej 45+ przystępujących do projektów	29
Identyfikacja przyczyn problemów związanych ze znalezieniem zatrudnienia, z podjęciem pracy lub utrzymaniem zatrudnienia w województwie mazowieckim przez osoby z grupy wiekowej 45+ 38	
Rola i znaczenie osób z grupy wiekowej 45 + dla rynku pracy	38
Sytuacja zawodowa i społeczna osób w wieku 45+ w województwie mazowieckim	40
Kompetencje i wykształcenie osób z grupy wiekowej 45+	44
Postawy osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej i społecznej	50
Postawy pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 45+ i inwestowania w ich rozwój zawodowy	53
Wsparcie aktywizacji zawodowej osób z grupy wiekowej 45+	61
<i>Publiczne służby zatrudnienia (PSZ)</i>	62
<i>Agencje zatrudnienia</i>	63
<i>Institucje szkoleniowe</i>	63
<i>Institucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego</i>	63
<i>Jednostki organizacyjne pomocy społecznej</i>	64
Destymulatory aktywności osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego	66
Bariery i problemy w podjęciu i utrzymaniu aktywności zawodowej osób w wieku 45+	71
Czynniki sprzyjające oraz hamujące korzystanie przez osoby z grupy wiekowej 45+, z oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL wsparcia, w tym adekwatność projektów do potrzeb ich uczestników i pracodawców	77
Sposób rekrutacji do udziału w projekcie osób z grupy wiekowej 45+ oraz opracowywanie założeń projektowych przedsięwzięć adresowanych do osób z grupy wiekowej 45+	82
Analiza i ocena skuteczności udzielonego w województwie mazowieckim osobom z grupy wiekowej 45+ kobietom i mężczyznom wsparcia na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej w ramach komponentu regionalnego PO KL.....	85

Zapisy dokumentów programowych dotyczących oceny wsparcia kierowanego do osób 45+	85
Efekty wsparcia i wartość dodana realizacji projektów.....	89
Skuteczność wsparcia w aktywizacji zawodowej i społecznej osób z grupy wiekowej 45+	93
Skala zatrudnieniowego efektu netto interwencji adresowanej do osób z grupy 45+	96
Skala efektu zdarzenia niezależnego interwencji adresowanej do osób z grupy 45+	101
Zachęty do realizacji projektów skierowanych do osób z grupy wiekowej 45+	101
Użyteczne rozwiązania wypracowane w projektach innowacyjnych	110
Analiza efektywności wsparcia udzielonego w województwie mazowieckim osobom z grupy wiekowej 45+, w ramach komponentu regionalnego PO KL, na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej.....	112
Czynniki determinujące efektywność projektów i poszczególnych form wsparcia	112
Efektywność poszczególnych form wsparcia, w tym efektywność kosztowa	114
Efektywność zatrudnieniowa wsparcia	117
Optymalna liczba i rodzaje form wsparcia.....	118
Wnioski i rekomendacje	122
Spisy ilustracji	130
Spis wykresów	130
Spis tabel	132
Załączniki	133
Opis dobrych praktyk	133
<i>Projekt 1 – Aktywni po czterdziestce – program aktywizacji dla osób 45+</i>	<i>133</i>
<i>Projekt 2 – Azymut praca</i>	<i>135</i>
<i>Projekt 3 – Wygraj przyszłość.....</i>	<i>137</i>
<i>Projekt 4 – TY się już nie boisz myszy?!</i>	<i>139</i>
<i>Projekt 5 – 45 lat doświadczenia - wsparcie pracowników z grupy wiekowej 45+ poprzez doradztwo i szkolenia.....</i>	<i>141</i>
<i>Projekt 6 – Po 50 roku życia klikanie? Z nami to nie jest duże wyzwanie!</i>	<i>143</i>
Tabele wynikowe.....	144
Weryfikacja hipotez badawczych	145
Aneks.....	146

Streszczenie

Im starsza grupa wiekowa mieszkańców regionu, tym większy w niej udział osób z wykształceniem podstawowym lub niższym.

Wśród osób wieku do 45 lat dominuje wykształcenie średnie lub policealne oraz wyższe. Wśród osób w wieku 45+ najczęstsze jest wykształcenie średnie lub policealne, a w następnej kolejności podstawowe. Wśród osób w wieku do 45 lat udział osób zamieszkałych na terenach miejskich wynosi 63%, z kolei wśród osób starszych udział osób mieszkających w miastach jest nieco większy – wynosi 66%. Wśród osób w wieku do 45 lat struktura płci rozkłada się niemal po równo. Następnie mamy do czynienia z tendencją im starsza grupa wiekowa tendencją, tym większy udział kobiet. Aktywne zawodowo osoby pracujące stanowią 71,5% populacji osób do 50 roku życia. Wśród osób wieku 50+ udział osób aktywnych zawodowo jest blisko dwukrotnie niższy.

Wśród uczestników projektów w wieku 45+ dominowały kobiety.

W grupie osób w wieku do 45 lat ponad jedna trzecia uczestników projektów pochodziła z obszarów wiejskich, wśród osób z grupy 45+ odsetek ten był o 7 pp. mniejszy. W przypadku najstarszych mieszkańców regionu mamy do czynienia z największymi ograniczeniami w zakresie dostępności wsparcia finansowanego ze środków EFS. Wśród uczestników projektów PO KL w wieku do 45 lat aż 42% osób legitymowało się wykształceniem wyższym, a wśród grupy 45+ odsetek ten wynosi jedynie 27%. Blisko trzy czwarte osób w wieku 45+ pozostawało w momencie uczestnictwa w projekcie w związku małżeńskim. Zdecydowana większość osób z grupy 45+ w okresie udziału w projekcie zamieszkiwała z partnerem lub partnerką, a nieco ponad połowa z dzieckiem/dziećmi. Uczestników projektów w wieku 45+ cechował dobry stan zdrowia - ponad połowa spośród nich nie cierpiała na żadne przewlekłe dolegliwości, ew. doświadczając dolegliwości o charakterze sporadycznym. Orzeczenie o niepełnosprawności posiadał co piąty uczestnik projektów PO KL w wieku 45+.

Dominującą motywacją osób w wieku 45+ do udziału w projektach PO KL była chęć zdobycia nowej wiedzy/umiejętności.

Dla blisko jednej trzeciej osób w wieku 45+ podstawowym powodem partycypacji w projektach PO KL było pozostawanie bez pracy. Wśród mężczyzn większe znaczenie miały twarde motywy, tj.: trudna sytuacja materialna, czy pozostawanie bez pracy. Wśród kobiet częściej motywem uczestnictwa w projekcie były: trudności ze zdrowiem / sprawnością oraz chęć zdobycia nowej wiedzy / umiejętności. Dla uczestników zamieszkujących obszary wiejskie projekty miały większe znaczenie niż dla osób mieszkających w miastach - wiązały się z oczekiwaniem na rozwiązanie większej puli problemów. Większe znaczenie dla osób zamieszkujących obszary miejskie miał tylko jeden motyw o charakterze autotelicznym - chęć zdobycia nowej wiedzy / kwalifikacji.

Najważniejsze potrzeby osób w wieku 45+ przystępujących do projektów dotyczą rozwijania swojego potencjału w zakresie wiedzy i/lub umiejętności.

Kobiety w większym stopniu wskazywały na znaczenie motywacji dotyczących rozwoju oraz poprawy samopoczucia czy podwyższenia samooceny. Dla mężczyzn ważne było zrealizowanie potrzeb związanych ze znalezieniem nowej / lepszej pracy. Wśród mieszkańców obszarów wiejskich większe znaczenie miały potrzeby dotyczące uzyskania konkretnych i wymiernych efektów uczestnictwa w projekcie.

Osoby z grupy wiekowej 45+ mają duże znaczenie na regionalnym rynku pracy.

Blisko trzy czwarte badanych firm deklaruje, że zatrudnia osoby w wieku 45+. Dla mazowieckich pracodawców wiek nie jest czynnikiem w sposób bezpośredni determinującym przydatność i znaczenie pracownika dla firmy. Tendencje demograficzne związane ze starzeniem się społeczeństwa polskiego

wykraczają poza możliwości oddziaływania interwencji ze środków UE. Kluczowe znaczenie będzie miało uzupełnienie deficytów zasobów pracy w woj. mazowieckim oraz utrzymanie aktywności zawodowej osób starszych.

W woj. mazowieckim występuje korzystniejsza sytuacja zawodowa oraz społeczna osób w wieku 45+ niż w Polsce ogółem.

Zarówno osobom młodszymi, jak i osobom starszym w woj. mazowieckim łatwiej jest znaleźć pracę niż na terenie Polski ogółem, ma na to wpływ wysoki potencjał gospodarczy regionu. W każdej analizowanej grupie wiekowej udział osób korzystających z pomocy społecznej w woj. mazowieckim jest niższy niż w kraju ogółem.

Adekwatności kompetencji/ poziomu wykształcenia osób z grupy wiekowej 45+ do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców i profilu gospodarczego regionu należy ocenić raczej dobrze.

Firmom zależy przede wszystkim na posiadaniu przez pracowników kompetencji uniwersalnych (tj. umiejętność komunikacji z innymi ludźmi czy samoorganizacja pracy i kreatywność), niezwiązanych z konkretnym rodzajem pracy, czy też sposobem jej wykonywania. W obszarze kompetencji występuje względne dopasowanie oczekiwań pracodawców i faktycznego potencjału pracowników w wieku 45+. Nieadekwatność kompetencji osób w wieku 45+ do preferencji przedsiębiorstw w największym stopniu dotyczy takich umiejętności jak: obsługa komputera i korzystanie z Internetu oraz sprawność fizyczna lub manualna oraz ma miejsce w przypadku najstarszych kategorii pracowników.

Osoby w wieku 45+ prezentują wobec własnej aktywności zawodowej postawę optymistyczną, zaś wobec aktywności społecznej – umiarkowaną.

Osoby w wieku 45+ uczestniczące w badaniu nie widzą zdrowotnych czy metrykalnych ograniczeń odnoszących się do kontynuowania swojej aktywności zawodowej. Jednocześnie, zdecydowana większość z nich dostrzega, iż pracodawcy nie chcą podejmować działań ukierunkowanych na rozwój starszych pracowników. Ponad połowa badanych w wieku 45+ obecnie rzadziej angażuje się w aktywność społeczną.

Postawy pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 45+ są neutralne - firmy deklarujące zwiększenie zatrudnienia w najbliższym roku nie preferują żadnej z grup wiekowych.

Przedstawiciele przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 45+ bardziej pozytywnie postrzegają tę grupę pracowników niż przedstawiciele firm, w których nie zatrudnia się tej kategorii osób. Przedsiębiorcy, którzy mają bezpośredni kontakt ze starszymi pracownikami w większym stopniu dostrzegają nie tylko atuty osób starszych, ale wręcz ich przewagę wobec pracowników młodszych. W porównaniu z pracownikami młodszymi najlepiej oceniono osoby starsze w odniesieniu do takich atrybutów jak: lojalność wobec pracodawcy, poziom wiedzy i kwalifikacji, uczciwość, zaangażowanie w pracę, sumienność i dyspozycyjność. Gorzej niż osoby młodsze oceniono starszych pracowników w takich aspektach jak: chęć do dokształcania się i otwartość na wyzwania.

Niechętnie postawy wobec inwestowania w rozwój zawodowy osób z grupy wiekowej 45+ prezentuje mniejszość mazowieckich pracodawców.

Co trzeci pracodawca uważa, że starszym pracownikom trudniej jest się czegoś nauczyć i że gdyby musiał wybierać skierowałby na szkolenie pracownika młodszego. Co trzecia firma zatrudniająca osoby starsze deklaruje podjęcie w okresie najbliższego roku działań mających na celu podniesienie poziomu kwalifikacji osób w wieku 45+, najczęściej w formie kursów i szkoleń.

Zakres wsparcia aktywizacji zawodowej osób z grupy wiekowej 45+ przez instytucje rynku pracy (IRP), a także jednostki organizacyjne pomocy społecznej i organizacje pozarządowe nie uwzględnia specyficznych potrzeb tej grupy.

Działania, które wspierały grupę 45+ stanowiły element bardziej całościowych i uniwersalnych aktywności poszczególnych instytucji skierowanych do szerszej grupy docelowej.

Destymulatorami w zakresie aktywności osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego są bierność zawodowa oraz zamieszkiwanie na obszarach wiejskich.

Tylko co trzecia osoba z grupy wiekowej 45+ podejmuje działania zorientowane na podniesienie poziomu kwalifikacji. Bariery w tym zakresie stanowią brak odpowiedniej oferty/brak wiedzy na temat oferty i wysokie koszty, a także brak przekonania co do celowości podejmowania działań rozwojowych.

Główne bariery i problemy w podjęciu i utrzymaniu aktywności zawodowej osób w wieku 45+ w województwie mazowieckim dotyczą obszaru przekonań i stereotypów.

Z punktu widzenia osób z grupy 45+ najpoważniejszym problemem niekorzystnie oddziałującym na rozwój lub kontynuację kariery zawodowej jest negatywnie nastawienie do zatrudniania osób starszych, czego z kolei nie potwierdzają badania prowadzone wśród pracodawców. Czynnikiem ograniczającym skuteczne podejmowanie i utrzymanie aktywności zawodowej jest także niska aktywność osób starszych zorientowana na podjęcie pracy oraz – w przypadku osób najstarszych – nieaktualność i nieadekwatność posiadanych kompetencji.

Do czynników sprzyjających oraz hamujących korzystanie przez osoby z grupy wiekowej 45+ z oferowanego w woj. mazowieckim w ramach komponentu regionalnego PO KL wsparcia należy brak wyodrębnionej oferty wsparcia uwzględniającej specyfikę tej grupy i dostępność informacji.

Mimo, że adekwatność ewaluowanych projektów do potrzeb ich uczestników oraz w opinii projektodawców została oceniona wysoko szczególnie w obszarze zakresu merytorycznego prowadzonych działań, osoby w wieku 45+ stanowią tylko czwartą część wszystkich objętych wsparciem ramach komponentu regionalnego POKL, a projekty do nich skierowane¹ – tylko trzecią część realizowanych w regionie przedsięwzięć finansowanych ze środków EFS.

Źródła informacji wykorzystywanych przez projektodawców do określenia potrzeb grupy docelowej bazowały przede wszystkim na wiedzy i doświadczeniu pracowników projektodawcy oraz danych statystycznych / raportach.

Stosowane sposoby rekrutacji do udziału w projekcie osób z grupy wiekowej 45+ zakładały formułę otwartą.

Plakaty i ulotki jako narzędzia informacji i promocji okazały się relatywnie nieskuteczne, tzn. nie trafiły do znacznego odsetka uczestników, choć były stosowane w większości projektów. Większa skuteczność cechowała te sposoby popularyzacji projektu, które wiązały się z bezpośrednim dotarciem do potencjalnych zainteresowanych.

Formy wsparcia opisane w SzOP nie są skierowane bezpośrednio do osób w wieku 45+, 50+ lub 65+.

Zakres wsparcia w poszczególnych Działaniach POKL jest znacznie szerszy, dlatego też nie zawsze w pełni może on odpowiadać na potrzeby grupy 45+. Niektóre instrumenty wsparcia (szczególnie 6.1.1, 6.2, 8.1.2, 9.3 czy 9.6) poprzez zakres oferowanej pomocy wydają się być bardziej predestynowane do spełnienia potrzeb i oczekiwań osób 45+.

Dominujący efekt wsparcia osób 45+ ma charakter miękki i jest nim jest poszerzenie lub nabycie wiedzy i umiejętności.

Ponad połowa uczestników nabyła kompetencje z zakresu umiejętności komunikacji z innymi ludźmi, wyszukiwania i analizy informacji / wyciągania wniosków oraz samoorganizacji pracy i kreatywności. Projekty zwiększyły więc potencjał osób w wieku 45+ w aspekcie, który z punktu widzenia pracodawców jest kluczowy. Efekty o charakterze dodatkowym pojawiły się w nieco więcej niż ¼-tej projektów i w ¼-tej dotyczyły zwiększenia efektu zatrudnieniowego.

Skuteczność poszczególnych form wsparcia i stopień dostosowania ich do potrzeb zawodowych i społecznych uczestników projektów z grupy 45+ zostały ocenione wysoko.

Dominującą formą wsparcia były szkolenia i kursy. Zostały one jednocześnie ocenione jako najmniej skuteczne w poprawie sytuacji zawodowej i aktywizacji społecznej. Najbardziej skuteczne, zdaniem projektodawców są staże i praktyki.

¹ Za projekty skierowane do osób w wieku 45+ uznano takie, w których co najmniej 34% uczestników projektu stanowią osoby w wieku 45+.

Zatrudnieniowy efekt netto interwencji adresowanej w ramach PO KL do osób z grupy 45+ występuje, ale jego skala jest niewielka i wzrosła w okresie od 6 do 12 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie z 11 do 18%.

W okresie 6 miesięcy po udziale w projekcie wyłącznie dzięki wsparciu POKL z ewidencji bezrobotnych wyrejestrowało się 11,3% uczestników. W tym okresie osoba, która wzięła udział we wsparciu ma ponad półtorej krotnie większą szansę na wyrejestrowanie z urzędu pracy, aniżeli osoba, która nie była objęta żadnym wsparciem. W okresie 12 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie 17,3% bezrobotnych uczestników projektów wyrejestrowało się z urzędów pracy wyłącznie w wyniku udziału w projekcie PO KL. Uczestnik wsparcia w okresie tym ma ponad dwu i pół krotnie większą szansę na wyrejestrowanie z urzędu pracy, aniżeli osoba nie objęta interwencją EFS. Efekt netto w okresie 18 miesięcy po zakończeniu udziału projekcie już nie występuje, co wskazuje na obniżoną trwałość wsparcia.

Skala efektu zdarzenia niezależnego interwencji adresowanej w ramach PO KL do osób z grupy 45 jest zróżnicowana w zależności od uwzględnianego zakresu efektów i metody pomiaru.

W analizie z zastosowaniem metody DiD szacowano skalę efektu zdarzenia niezależnego w zakresie zatrudnieniowym. Oszacowana ją na 35-36%, czyli na przeciętnym poziomie. Natomiast w świetle badania CATI z uczestnikami – mierzono skalę efektu zdarzenia niezależnego w odniesieniu do najczęściej uzyskiwanego przez uczestników efektu związanego ze zdobywaniem wiedzy i umiejętności. Skala ta jest niewielka.

Do użytecznych zachęt do realizacji projektów skierowanych do osób z grupy wiekowej 45+ stosowanych w innych komponentach regionalnych PO KL należy kryterium skłaniające projektodawców do przygotowywania projektów sprofilowanych do potrzeb grupy 45+ będącej ich jedynym adresem.

W Planach Działań na lata 2007-2015 opracowanych w poszczególnych województwach określono niewielką ilość kryteriów premiujących wybór projektów adresowanych do osób po 45 r.ż. Należy wskazać kryterium wyboru projektów stosowane w ramach Priorytetu VI i VII oraz IX w innych regionach, które premiowało projekty skierowane wyłącznie do omawianej grupy wiekowej oraz kryterium dla Priorytetu VIII, które dotyczyło wskazania grupy docelowej w projekcie stanowiącej osoby pracujące, powyżej 45. roku życia, posiadające co najwyżej wykształcenie średnie. Kryterium to występowało w Planach Działań dziesięciu województw i dotyczyło Poddziałania 8.1.1.

Głównym czynnikiem determinującym efektywność projektów i poszczególnych form wsparcia jest kompleksowość wsparcia.

Za ważną determinantę efektywności projektów należy także uznać wyjściową (tj. w momencie przystępowania do projektu) sytuację na rynku pracy uczestników projektów. Sytuacja na rynku pracy osób w wieku 45+ ma wpływ na efektywność wsparcia w odniesieniu do wszystkich czterech analizowanych rodzajów efektów: podjęcia lub zmiany pracy, nabycia lub rozwinięcia wiedzy/umiejętności, mobilności zawodowej /terytorialnej oraz zwiększenia dochodów.

Projekty skierowane do osób w wieku 45+ charakteryzują się wyższą efektywnością kosztową niż nieskierowane do tej grupy.

W projektach skierowanych do osób w wieku 45+ najwyższa efektywność występuje w Priorytecie IX, w którym na 1 uczestnika przypada 5 184,90 zł kosztów projektów, a najniższa w Priorytecie VI, gdzie kwota przypadająca na 1 uczestnika wynosi 14 223,38 zł.

Optymalne wsparcie zakłada dobór form wsparcia na podstawie analizy potrzeb uczestnika, która przeprowadzana jest w oparciu o wiedzę i doświadczenie konsultanta, przy jednoczesnym uwzględnieniu aktualnej sytuacji na rynku pracy.

Planując charakter i zakres wsparcia dla osób z grupy 45+ należy przede wszystkim położyć nacisk na właściwą diagnozę potrzeb – odbiorców wsparcia i pracodawców oraz zapewnić jego kompleksowość. Należy także uwzględniać wewnętrzne zróżnicowanie grupy 50+ polegające na znaczącej odrębności podgrupy 50-65 oraz 65+ oraz wewnętrzne zróżnicowanie ze względu na sytuację na rynku pracy.

Executive summary

The older the group of the region's inhabitants, the larger the percentage of people with primary education or less.

Predominant among people aged up to 45 years is secondary, post-secondary and higher education. People aged 45+ most commonly have secondary or post-secondary education, followed by primary education. In the group of people up to 45 years of age, the percentage of inhabitants of municipal areas is 63%, while among older persons the figure is slightly higher, amounting to 66%. Among people aged up to 45 years, the sex structure is fairly even. Then we can observe a tendency that the older an age group is, the higher the percentage of women it has. Economically active individuals constitute 71.5% of the population of people aged up to 50 years. In the 50+ age group, the percentage of economically active people is almost halved.

Project participants aged 45+ are predominantly women.

In the group of people aged up to 45 years, more than a third of project participants came from rural areas; in the 45+ group, the percentage was lower by 7 pp. In the case of the oldest inhabitants of the region, the access to ESF funds is restricted to the highest degree. As much as 42% of HC OP project participants aged up to 45 years obtained higher education, compared to 27% in the 45+ age group. At the time of their participation in the project, almost three-fourths of people aged 45 or more were married. A vast majority of the 45+ age group were living with a partner during the project, and slightly more than a half were living with one or more children. Project participants aged 45+ are in good health – more than a half of them do not have any chronic diseases; if anything, they suffer from sporadic ailments. Every fifth HC OP project participant aged 45+ has a certificate of disability.

The 45+ group were predominantly driven to participate in HC OP projects by the desire to acquire new knowledge/skills.

For an almost one-third of the people aged 45 or more the main reason for taking part in HC OP projects was their lack of work. Among men, more crucial are hard motivations, i.e. a difficult financial situation or unemployment. In the case of women, the main motivations for participating in the project were health/fitness problems and the desire to gain new knowledge or skills. The projects were more important to participants living in rural areas than to those residing in towns or cities – in the first group, it was hoped that they would help solve a larger number of problems. Only one, intrinsic motivation proved to be of higher importance to town and city residents – it was the desire to gain new knowledge/qualifications.

The most crucial needs of project participants aged 45+ concern the possibility of developing one's potential related to knowledge and/or skill acquisition.

Women highlighted the importance of motivations concerning self-development, improved well-being and higher self-esteem to a larger extent. In the case of men, it was key to satisfy the need for securing a new or better job. For the inhabitants of rural areas, more vital were the needs related to obtaining specific, measurable effects of project participation.

People aged 45 or more play an important role on the regional labour market.

Almost a quarter of the companies surveyed claim to have been employing people aged 45+. Employers in Masovia do not consider age to be a factor that directly determines the usefulness of an employee and his or her value for the company. Demographic tendencies related to the aging of Polish society lie outside the scope of influence of EU-funded interventions. It is going to be key to fill the labour force deficit in the Mazowieckie Province and sustain economic activity among older persons.

In the Mazowieckie Province, the social and employment situation of people aged 45+ is better than in the country as a whole.

Both younger and older jobseekers in the Mazowieckie Province have better employment prospects than nationwide, which is influenced by the high economic potential of the region. In each of the analysed age groups, the percentage of people receiving social assistance in the Mazowieckie Province is lower than in the country as a whole.

The competences/education of people belonging to the 45+ age group are quite adequate to the needs of the employers and the economic profile of the region.

Most crucially, companies want their employees to have universal competences (i.e. communication skills, self-organisation of work, creativity) which are not related to a particular type of job or the way in which it is performed. As far as competences are concerned, the actual potential of employees aged 45+ relatively matches the expectations of employers. The skills of the 45+ age group that prove to be inadequate to company preferences most importantly include computer and Internet literacy as well as physical fitness or manual dexterity. The issue pertains to the oldest categories of employees.

People aged 45+ show an optimistic attitude towards their economic activity, and a moderately-optimistic attitude towards their social activity.

People aged 45+ that took part in the survey do not see any health- or age-related factors that would limit their ability to continue working. At the same time, a vast majority of them recognise that employers do not want to undertake actions aimed at the development of older employees. More than a half of people aged 45+ who participated in the study are less socially active than they used to.

The attitude of employers towards recruiting people aged 45+ is neutral – companies that report positive hiring intentions regarding the next year do have any age group preference.

The representatives of companies employing people aged 45+ perceive this group of employees more favourably than the representatives of those businesses that do not hire people belonging to this age category. Entrepreneurs that have direct contact with older workers are not just more appreciative of their assets, they even recognise an advantage of older employees over younger hires. Compared to younger employees, older persons were most favourably assessed in terms of employee loyalty, knowledge and qualifications, honesty, work engagement, conscientiousness, and availability. As far as negative comparisons are concerned, older hires are seen to be less eager to upgrade their skills and to be less open to challenges than younger persons.

Reluctance towards investing in the professional development of people aged 45+ is demonstrated by the minority of the Province's employers.

Every third employer believes that older employees have a larger difficulty in learning something new and, given the choice, he or she would send a younger employee to a training course instead. Every third company employing older persons claim that in the next year they will undertake actions aimed at upgrading the skills of people aged 45+, mostly consisting in courses and trainings.

The scope of support for economic activation of the 45+ age group by labour market institutions (LMI) as well as social assistance units and non-governmental organisations does not take into account the specific needs of the group.

Actions that lent support to the 45+ age group were rather part of more comprehensive and universal activities of respective institutions, aimed at a broader target group.

Factors having an inhibitory effect on the continuing education of people aged 45+ include professional inactivity and being a resident of rural

Only every third person aged 45 or above undertakes actions aimed at upgrading his or her skills. The barriers underlying the issue include a lack of an appropriate offer or knowledge thereof, high costs, as well as being unconvinced about the purposefulness of developmental activities.

areas.

In the Mazowieckie Province, the main barriers and problems faced by people aged 45+ with regard to becoming and staying economically active stem from negative attitudes and stereotypes.

From the 45+ age group's perspective the main issue affecting their ability to develop or continue professional career is the negative attitude to hiring older persons; however, this is not borne out by the studies conducted with employers. What also prevents older persons from successfully becoming and staying economically active is their low job-seeking activity and – with regard to the oldest persons – out-of-date, inadequate skills.

Factors which have a facilitative and inhibitory effect on the 45+ group obtaining the support provided within the HC OP regional component in the Mazowieckie Province include a lack of separate support offer recognising the specificity of the group as well as the availability of information.

Although the adequacy of the evaluated projects to the needs of their participants was assessed highly, with the content of the measures being particularly adequate in project providers' view, people aged 45+ comprised only one-fourth of all people receiving support under the HC OP regional component. Furthermore, projects targeting the 45+ age group² amounted only to one-third of all initiatives funded by the ESF that were carried out in the region.

Project providers obtained the information required to identify the needs of the target group mostly by relying on the knowledge and experience of their employees as well as on statistical data or reports.

The recruitment methods employed to attract project participants aged 45+ were designed to be of an open character.

Posters and leaflets used as information and promotional tools proved to be relatively ineffective, i.e. they failed to reach a considerable percentage of the target group despite being applied in the majority of projects. More effective were those methods of project promotion that involved reaching the prospective participants directly.

Forms of support specified in the Detailed Description of the Priorities of the HC OP do not target people aged 45+, 50+, or 65+ directly.

The scope of support provided within respective HC OP Measures is much broader, which is why the measures cannot always fully match the needs of the 45+ age group. Due to their scope of support, some of the instruments (6.1.1, 6.2, 8.1.2, 9.3, or 9.6 in particular) seem to be more likely to satisfy the needs and expectations of the 45+ age group.

The predominant effect of the support targeting people aged 45+ is soft in its character and results in broadening or acquiring knowledge or skills.

More than a half of participants gained skills related to communication with others, seeking and analysing information/drawing conclusions, self-organisation of work, and creativity. Therefore, the projects increased the 45+ group's potential in the area which is of key importance to employers. Additional effects were found in more than one-fourth of the projects where they contributed to an increased effect on employment.

Effectiveness of respective forms of support and their adequacy to the professional and social needs of project participants aged 45+ were assessed highly.

Trainings and courses constituted the predominant form of support. At the same time, they were assessed to be the least effective in improving the employment and social situation of the target group. In the opinion of project providers, most effective are internships.

The HC OP intervention targeting people aged 45+

Within 6 months after the end of their project participation, 11.3% of participants left the unemployment register only as a result of the received HC OP support.

² The projects considered as dedicated to people aged 45+ were the ones with at least 34% of project participants aged 45+.

does yield a net effect on employment; however, its scale is small and between the 6th and 12th month after the end of the project it rose from 11% to 18%.

Within the period, a person who obtained the aid stands more than one and a half higher chance of leaving the register than a person who has not been covered by any support. Within 12 months after the end of their participation, 17.3% of participants deregistered with the labour offices only as a result of their HC OP project participation. A person who has received project support stands more than two and a half higher chance of leaving the unemployment register than a person who has not been covered by the ESF intervention. The net effect cannot be observed within the period of 18 months after the end of the project, which points to a lower sustainability of the support.

The scale of deadweight of the HC OP intervention targeting the 45+ age group differs depending on the scope of effects taken into account and the measurement method used.

The aim of the analysis using the DiD method was to assess the scale of deadweight concerning employment. It was estimated to be in the region of 35-36%, which is an average result. On the other hand, the objective of the CATI survey with project participants was to measure the scale of deadweight regarding the most common effect experienced by the participants, related to the acquisition of knowledge and skills. The scale is small.

The most useful factors promoting the implementation of projects targeting the 45+ age group which are also present in other HC OP regional components include the criterion convincing project providers to prepare projects profiled to the needs of people aged 45+, their only target group.

In the Action Plans for 2007-2015 developed in respective Provinces, there is a small number of criteria promoting the selection of projects targeting people aged above 45 years. What should be mentioned is the project selection criterion employed in Priorities 6, 7 and 9 in other regions which promoted *projects targeting only the age group concerned*, and the criterion under Priority 8 related to the *identification of the project's target group comprising employed people aged 45+, with at least secondary education*. The criterion was present in the Action Plans of ten Provinces and pertained to Submeasure 8.1.1.

The main factor determining the effectiveness of projects and respective forms of support is the complexity of the support.

An important determinant of project effectiveness is also the initial (i.e. observed at the beginning of project participation) labour market situation of project participants. The labour market situation of people aged 45+ influenced the effectiveness of support with respect to all four types of analysed effects: finding or changing a job, acquiring or developing knowledge/skills, increasing professional/geographic mobility, and increasing income.

Projects dedicated to people aged 45+ are more cost-effective than projects not targeting this group.

With regard to projects targeting people aged 45+, the greatest cost-effectiveness has been identified in Priority 9 where there is PLN 5,184.90 of project costs per participant, and the lowest in Priority 6 with PLN 14,223.38 per one participant.

Optimal support would involve the selection of support types based on the analysis of participants' needs, which would be conducted by relying on the knowledge and experience of the consultant and, at the same time, by taking into account the current situation on the labour market.

Most crucially, while designing the type and scope of support dedicated to people aged 45+, one should focus on the appropriate diagnosis of the needs – both of the target group as well as employers – and on ensuring the complexity of the support. In addition, one should take into account the inner diversification of the 50+ age group, with the 50-65 and 65+ groups being highly distinctive, as well the inner diversification with regard to the group members' situation on the labour market.

Wprowadzenie

W niniejszym raporcie przedstawiono wyniki badania ewaluacyjnego pn. „Ocena skuteczności i efektywności wsparcia osób z grupy wiekowej 45+ w poszczególnych priorytetach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim” zrealizowanego przez Pracownię Badań i Doradztwa „Re-Source” Korczyński Sarapata sp. j. na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego.

Głównym celem badania była ocena skuteczności i efektywności wsparcia osób z grupy wiekowej 45+ w poszczególnych priorytetach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim.

Cele szczegółowe badania obejmowały:

1. Diagnozę sytuacji osób z grupy wiekowej 45+ na rynku pracy w województwie mazowieckim.
2. Charakterystykę uczestników projektów realizowanych w województwie mazowieckim w ramach komponentu regionalnego PO KL uwzględniających grupę wiekową 45+.
3. Identyfikację problemów związanych ze znalezieniem zatrudnienia, z podjęciem pracy lub utrzymaniem zatrudnienia przez osoby z grupy wiekowej 45+ w województwie mazowieckim oraz czynników sprzyjających oraz hamujących korzystanie przez osoby z grupy wiekowej 45+ z oferowanego w województwie mazowieckim wsparcia w ramach komponentu regionalnego PO KL.
4. Analizę i ocenę skuteczności wsparcia udzielonego w województwie mazowieckim osobom z grupy wiekowej 45+ w ramach komponentu regionalnego PO KL, na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej.
5. Analizę i ocenę efektywności wsparcia udzielonego w województwie mazowieckim osobom z grupy wiekowej 45+ w ramach komponentu regionalnego PO KL na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej.
6. Przedstawienie kompleksowych rekomendacji i wniosków, a także przykładów dobrych praktyk (jeżeli takie wystąpiły), które powinny zostać uwzględnione podczas wdrażania i realizacji projektów w ramach perspektywy finansowej 2014-2020.

Badanie realizowano w okresie lipiec – październik 2015 roku. Raport zawiera wyniki całości analiz przeprowadzonych w ramach przedmiotowego badania wraz z katalogiem rekomendacji przedstawionym w tabeli wniosków i rekomendacji.

Struktura raportu jest następująca. Raport otwiera streszczenie, które zawiera najważniejsze wyniki i wnioski z badania. Zasadniczą częścią raportu jest rozdział analityczny obejmujący prezentację całości wyników badania wraz z ich pogłębioną analizą. Elementem wieńczącym analityczną część raportu jest tabela wniosków i rekomendacji. Raport zamykają spisy: wykresów, tabel oraz rysunków. Do raportu dołączono także załącznik zawierający opis dobrych praktyk, tabele wynikowe oraz weryfikację hipotez, a także aneks w formie odrębnych plików, który obejmuje wzory narzędzi badawczych, bazy wynikowe, pliki dźwiękowe, transkrypcje wywiadów oraz prezentację multimedialną.

Metodologia i przebieg badania

ZAKRES BADANIA

Zakres podmiotowy badania – Badaniem objęto następujące podmioty:

- osoby z grupy 45 + – uczestnicy projektów realizowanych w województwie mazowieckim w ramach komponentu regionalnego PO KL,
- przedstawiciele projektodawców,
- przedstawiciele IRP,
- przedstawiciele jednostek organizacyjnych pomocy społecznej,
- przedstawiciele organizacji pozarządowych,
- przedstawiciele pracodawców z obszaru województwa mazowieckiego zatrudniający pracowników z grupy 45+,
- przedstawiciele pracodawców z obszaru województwa mazowieckiego niezatrudniający pracowników z grupy 45+.

Zakres przedmiotowy badania – Projekty realizowane w województwie mazowieckim w ramach Priorytetu VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich (Działania 6.1, 6.2, 6.3), Priorytetu VII. Promocja integracji społecznej (Działanie 7.1, 7.2), Priorytetu VIII. Regionalne kadry gospodarki (Działanie 8.1), Priorytetu IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach (Działania 9.3, 9.6).

Zakres terytorialny badania – województwo mazowieckie.

Zakres czasowy badania – Projekty, których realizacja przebiegała w okresie od 1 stycznia 2007 r. do 31 grudnia 2014 r.

PYTANIA / ZAGADNIENIA BADAWCZE

Problematyka badania obejmowała poniższy zestaw pytań / zagadnień badawczych.

I. Charakterystyka uczestników projektów realizowanych w województwie mazowieckim w ramach komponentu regionalnego, w tym:

- a) struktury mieszkańców regionu na podstawie danych pochodzący z Banku Danych Regionalnych GUS oraz dostępnych analiz i opracowań z uwzględnieniem przedziałów wiekowych dopuszczonych do uczestnictwa w projektach tj. do 45 roku życia oraz 45+, 50+, 65+, płci, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania – miasto/wieś, statusu na rynku pracy tj. zatrudniony, bezrobotny, bierny zawodowo, długotrwałości pozostawania bezrobotnym,
- b) struktury uczestników projektów w podziale na przedziały wiekowe – do 45 roku życia i powyżej 45 roku życia, z uwzględnieniem płci, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania – miasto/wieś, statusu na rynku pracy tj. zatrudniony, bezrobotny, w tym długotrwałość pozostawania bezrobotnym, biernym zawodowo,
- c) struktury uczestników projektu osób 45+, w podziale na grupy 45+, 50+, 65+, z uwzględnieniem płci, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania – miasto/wieś, statusu na rynku pracy (zatrudniony, bezrobotny, w tym długotrwałość pozostawania bezrobotnym, bierny zawodowo, w tym z tytułu otrzymywania renty/emerytury), stanu zdrowia, w tym niepełnosprawności, sytuacji rodzinnej i osobistej - sprawowanie opieki nad członkiem rodziny,
- d) motywacji i potrzeb osób z grupy wiekowej 45+ przystępujących do projektów, w podziale na grupy 45+, 50+, 65+ w korelacji z cechami zidentyfikowanymi na podstawie zdiagnozowanych w pkt 3.

II. Identyfikacja przyczyn problemów związanych ze znalezieniem zatrudnienia, z podjęciem pracy

lub utrzymaniem zatrudnienia w województwie mazowieckim przez osoby z grupy wiekowej 45+, kobiety i mężczyzn:

- a) rola i znaczenie osób z grupy wiekowej 45 + dla rynku pracy w kontekście przemian demograficzno –społecznych w regionie;
- b) aktualna sytuacja zawodowa i społeczna osób w podziale na grupy wiekowe 45+, 50+, 65+ w województwie mazowieckim w zestawieniu z odnośnymi danymi dotyczącymi całej Polski (analiza porównawcza);
- c) diagnoza adekwatności kompetencji/ poziomu wykształcenia osób z grupy wiekowej 45+ do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców i profilu gospodarczego regionu;
- d) ocena postaw osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej i społecznej w podziale na grupy 45+, 50+, 65+;
- e) ocena postaw pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 45+;
- f) ocena zakresu wsparcia aktywizacji zawodowej osób z grupy wiekowej 45+ przez instytucje rynku pracy (IRP), a także jednostki organizacyjne pomocy społecznej i organizacje pozarządowe;
- g) identyfikacja destymulatorów w zakresie aktywności osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego;
- h) identyfikacja barier i problemów w podjęciu i utrzymaniu aktywności zawodowej osób w wieku 45+ w województwie mazowieckim.
- i) identyfikacja czynników sprzyjających oraz hamujących korzystanie przez osoby z grupy wiekowej 45+, z oferowanego w województwie mazowieckim w ramach komponentu regionalnego PO KL wsparcia: ocena adekwatności projektów do potrzeb ich uczestników i pracodawców szczególnie w zakresie ich organizacji, ale także w obszarze zakresu merytorycznego prowadzonych działań,
- j) ocena sposobu rekrutacji do udziału w projekcie osób z grupy wiekowej 45+.
- k) identyfikacja sposobów opracowywania założeń projektowych przedsięwzięć adresowanych do osób z grupy wiekowej 45+ oraz źródeł informacji wykorzystywanych przez projektodawców do określenia potrzeb grupy docelowej
- l) ocena postaw pracodawców wobec inwestowania w rozwój zawodowy osób z grupy wiekowej 45+ wraz z identyfikacją działań jakie są w tym obszarze podejmowane przez przedsiębiorców.

III. Analiza i ocena skuteczności udzielonego w województwie mazowieckim osobom z grupy wiekowej 45+ kobietom i mężczyznom wsparcia na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej w ramach komponentu regionalnego PO KL, w tym identyfikacja „dobrych praktyk” do wykorzystania w ramach RPO 2014-2020, dotyczących:

- a) ocena zapisów dokumentów programowych dotyczących oceny wsparcia kierowanego do osób 45+ w ramach Działań: 6.1, 6.2, 6.3, 7.1, 7.2, 8.1, 9.3, 9.6 PO KL,
- b) ocena efektów wsparcia – twardych i miękkich oraz sprawności jakie nabyli uczestnicy projektu oraz identyfikacja wartości dodanej realizacji projektów,
- c) ocena skuteczności poszczególnych form wsparcia i stopnia dostosowania ich do zidentyfikowanych potrzeb zawodowych i społecznych uczestników projektów z grupy 45+;
- d) ocena skuteczności poszczególnych form wsparcia aktywizacji zawodowej i społecznej osób z grupy wiekowej 45+ w perspektywie zidentyfikowanych potrzeb pracodawców,
- e) skala zatrudnieniowego efektu netto interwencji adresowanej w ramach PO KL do osób z grupy 45+,,
- f) skala efektu zdarzenia niezależnego interwencji adresowanej w ramach PO KL do osób z grupy 45+.
- g) identyfikacja użytecznych zachęt do realizacji projektów skierowanych do osób z grupy wiekowej 45+ stosowanych w innych komponentach regionalnych PO KL oraz użytecznych rozwiązań wypracowanych w projektach innowacyjnych, które były realizowane w innych komponentach regionalnych PO KL oraz były zorientowane na udzielenie wsparcia osobom starszym.

IV. Analiza efektywności wsparcia udzielonego w województwie mazowieckim osobom z grupy wiekowej 45+, w ramach komponentu regionalnego PO KL, na rzecz aktywizacji zawodowej i

społecznej:

- a) identyfikacja czynników determinujących efektywność projektów i poszczególnych form wsparcia,
- b) ocena efektywności poszczególnych form wsparcia oferowanych uczestnikom projektu w tym ich efektywności kosztowej,
- c) ocena wsparcia z punktu widzenia jego efektywności zatrudnieniowej z uwzględnieniem rodzajów umów o pracę,
- d) identyfikacja optymalnej liczby i rodzajów form wsparcia oferowanych uczestnikom projektów na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej.

METODY I TECHNIKI BADAWCZE

Desk research

W analizie uwzględniono m.in. następujące źródła:

1. *Program Operacyjny Kapitał Ludzki;*
2. *Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013, wydany przez Ministra Rozwoju Regionalnego (kolejne wersje);*
3. *Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do roku 2020 (aktualizacja) (Warszawa, maj 2006),*
4. *Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do roku 2030,*
5. *raporty z badań o zasięgu ogólnokrajowym dotyczących PO KL: w zakresie: „Analizy aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku” (zlecone przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej), „Badania skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013”, „Oceny wsparcia w ramach projektów PO KL realizowanych w trybie konkursowym i systemowym” (zlecone przez Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju) oraz z badań i analiz z regionu mazowieckiego realizowanych w szczególności w obserwatoriach terytorialnych (ryunku pracy, integracji społecznej, edukacji), a także przez MCPS, WUP itp. Instytucje, opracowania i diagnozy przygotowane przez podmioty zaangażowane w tematykę badania,*
6. *Podsystem Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego 2007,*
7. *dane statystyczne ZUS, GUS,*
8. *dane statystyczne dostępne w ramach m. in. baz BKL, EUROSTAT,*
9. *Statystyki Wojewódzkiego Urzędu Pracy w zakresie rynku pracy,*
10. *Dane systemu SIMIK, LSI,*
11. *Wnioski o dofinansowanie projektów zidentyfikowanych jako adresowane do osób z grupy wiekowej 45+,*
12. *Wnioski o płatność. projektów zidentyfikowanych jako adresowane do osób z grupy wiekowej 45+,*
13. *Inne publikacje i opracowania:*
 - a) *Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2007,*
 - b) *Aktywizacja zawodowa osób 50+ i zarządzanie wiekiem. Informacje użyteczne dla instytucji rynku pracy, Warszawa: Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce 2010,*
 - c) *Determinanty aktywności zawodowej ludzi starszych (red.) Z. Wiśniewski, Toruń: Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa "Dom Organizatora", 2009,*
 - d) *Nowe spojrzenie na pracowników 50+, raport ekspercki Manpower, 2008,*
 - e) *„Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje na lokalnych rynków pracy w Polsce”, OECD, styczeń 2013,*
 - f) *„Analiza wskaźnika zmian demograficznych w wybranych regionach Polski”, OECD, 2013 r.;*
 - g) *Europejski Rok Aktywności Osób Starszych i Solidarności Międzypokoleniowej 2012 w Polsce, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2013 r.;*

- h) *Przemiany demograficzne i starzenie się społeczeństwa: konsekwencje dla lokalnych rynków pracy w Polsce*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego we współpracy z Organizacją Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD);
- i) *Raport końcowy z badań „MMP dostawcą usług dla osób starszych”, Pretendent, Wrocław 2013,*
- j) *Raport Desk Research na temat profilu dojrzałego konsumenta realizowanego w ramach projektu „MMP dostawcą usług dla osób starszych”, Pretendent, Wrocław 2013;*
- k) *Raport na temat sytuacji osób starszych w Polsce, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012;*
- l) *Aktywność osób starszych i solidarność międzypokoleniowa. Statystyczny portret Unii Europejskiej 2012; Eurostat Edycja 2012;*
- m) *Raport „Jak promować aktywność osób starszych w Europie. Wsparcie UE dla podmiotów lokalnych i regionalnych.” AGE Platform Europe we współpracy z Komitetem Regionów i Komisją Europejską, 2011;*
- n) *Working conditions of an ageing workforce,*
- o) *A plea for greater intergenerational solidarity,*
- p) *Living longer, living better. Addressing the challenge of an aging workforce,*
- q) *Increasing the employment of older workers and delaying the exit from the labour market,*
- r) *Age isn't an issue,*
- s) *Healthy work in ageing Europe,*
- t) *Age diversity at work. Practical guide for business,*
- u) *The Business Case for Diversity,*
- v) *How to promote active ageing in Europe - EU support to local and regional actors,*
- w) *Guide for Civil Dialogue on Promoting Older People's Social Inclusion.*

Studium przypadku projektów

Technika case study została wykorzystana na potrzeby skonstruowania pogłębionych charakterystyk projektów stanowiących przykłady dobrych praktyk. Źródła informacji uwzględniały całość materiału empirycznego zebranego z wykorzystaniem innych technik badawczych, tj.: indywidualnych wywiadów pogłębionych IDI, analizy jakościowej, CATI, analizy dokumentacji projektowej. Dobór przypadków miał charakter celowy i polegał na wyborze tych projektów, które charakteryzują się wysoką skutecznością i/lub efektywnością we wpływaniu na sytuację zawodową uczestników przy zachowaniu różnorodności studiów przypadku pod względem Priorytetu, w ramach którego realizowane były projekty oraz stosowanych w ramach projektów form wsparcia. Łącznie opracowano 6 studiów przypadku.

Komputerowo wspomagane wywiady telefoniczne (CATI)

Technika wywiadu telefonicznego wspomaganego komputerowo (CATI) została wykorzystana do przeprowadzenia wywiadów z projektodawcami, uczestnikami projektów oraz przedsiębiorcami.

Wielkości zrealizowanych prób wynosiły:

- a. projektodawcy, n=279,
- b. uczestnicy projektów, n=621,
- c. przedsiębiorcy, n=306.

W przypadku projektodawców badaniem zostali objęci beneficjenci projektów skierowanych do osób w wieku 45+ tj. projektów, w których uczestnicy w wieku 45+ stanowili powyżej 1/3 ogółu uczestników projektu. Na etapie kwalifikacji projektów skierowanych do osób w wieku 45+ przyjęto minimalny prób procentowy na poziomie 34%. Identyfikacja projektów oraz określenie pułapu procentowego przeprowadzono w oparciu o dane zawarte w bazie PEFS przekazanej przez Zamawiającego.

W przypadku uczestników badaniem zostali objęci uczestnicy projektów, którzy w momencie udziału w projekcie byli wieku 45+ i jednocześnie do dnia 31.12.2014 zakończyli udział w projekcie (co stwierdzono na podstawie danych PEFS). Zastosowano dobór losowo warstwowy, którego warstwy tworzyły Priorytety PO KL. Udział poszczególnych Priorytetów w próbie odzwierciedlał ich udział w populacji i został określony na podstawie danych PEFS. Struktura zrealizowanej próby:

Priorytet PO KL	liczba wywiadów
Priorytet VI	180
Priorytet VII	151
Priorytet VIII	275
Priorytet IX	15
Razem	621

W przypadku przedsiębiorców zastosowano dobór warstwowy uwzględniający sektor gospodarki oraz wielkość przedsiębiorstwa. W zrealizowanej próbie znalazło się 215 przedsiębiorców zatrudniających osoby w wieku 50+ oraz 81 – niezatrudniających.

Dobór miał charakter proporcjonalny pod względem sektorów gospodarki (udział sektorów w próbie odpowiadał występującemu w populacji) oraz nieproporcjonalny pod względem klas wielkości. Założono, iż w każdym sektorze gospodarki 33,3% stanowić będą mikroprzedsiębiorstwa, 33,3% przedsiębiorstwa małe, 26,7% przedsiębiorstwa średnie, a 6,7% duże przedsiębiorstwa. Poniżej przedstawiono strukturę zrealizowanej próby.

Sektor gospodarki	Mikro- przedsiębiorstwa	Małe przedsiębiorstwa	Średnie przedsiębiorstwa	Duże przedsiębiorstwa
Rolnictwo (sekcja A)	3	3	2	0
Przemysł (sekcje B, C, D, E, F)	21	21	17	4
Usługi rynkowe (sekcje G, H, I, J, K, L, M, N, R, S)	69	68	55	13
Usługi nierynkowe (sekcje P, Q)	10	10	8	2
Razem	103	102	82	19

Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)

W ramach niniejszego projektu badawczego technika indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI – *Individual in-Depth Interviews*) zastosowana została w badaniu z ekspertami posiadającymi wiedzę/doświadczenie w zakresie problematyki rynku pracy. W odniesieniu do indywidualnych wywiadów pogłębionych zastosowany został dobór celowy. Przeprowadzono 6 wywiadów IDI z następującymi podmiotami:

Kategoria	Instytucja
organizacje pracodawców	Pracodawcy RP
OPS	Śródmieście
OPS	Ochota
agencja zatrudnienia	Stowarzyszenie Otwarte Drzwi
instytucja szkoleniowa	Agencja Rozwoju Mazowsza
NGO kształcący/aktywizujący osoby starsze	Krajowy Instytut Gospodarki Senioralnej

Metoda podwójnej różnicy (difference-in-difference - DiD)

Dla oszacowania rzeczywistej skali efektów ewaluowanej interwencji w zakresie aktywizacji bezrobotnych osób w wieku 45+ zastosowana została w niniejszym badaniu Metoda Podwójnej Różnicy.

W niniejszym badaniu zastosowanie metody podwójnej różnicy miało na celu oszacowanie efektu aktywizacyjnego interwencji wśród osób bezrobotnych w okresie 6, 12 i 18 miesięcy po udziale w projekcie. Metoda polegała na oszacowaniu różnicy pomiędzy zmianą poziomu bezrobocia rejestrowanego w grupie objętej wsparciem, a zmianą poziomu bezrobocia rejestrowanego w grupie kontrolnej.

Źródła informacji wykorzystywane w odniesieniu do metody podwójnej różnicy obejmowały wyniki badania CATI uczestników ewaluowanych projektów oraz zanonimizowane dane z rejestrów PUP dotyczące osób bezrobotnych.

W przypadku grupy eksperymentalnej – objętej wsparciem dobór próby był zbieżny z zastosowanym w badaniu CATI uczestników. Natomiast w stosunku do grupy kontrolnej zastosowano dobór PSM polegający na dobraniu osób najbardziej podobnych do przebadanych uczestników projektów.

Dobór reprezentantów grupy kontrolnej miał charakter dwustopniowy:

- I. **Selekcja powiatów, z których pozyskane zostaną dane reprezentantów grupy kontrolnej.** zróżnicowanych pod względem stopy bezrobocia oraz intensywności wsparcia EFS na terenie powiatu dla badanych grup.
- II. **Dobór reprezentantów grupy kontrolnej za pomocą PSM.**
Cechy kontrolowane: płeć, wiek, wykształcenie, stopa bezrobocia w powiecie zamieszkania.

Wielkość próby była tożsama z liczebnością przebadanych w badaniu CATI uczestników projektów, którzy w chwili udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi i jednocześnie od zakończenia udziału w projekcie upłynęło co najmniej 6 miesięcy.

Benchmarking

W wyniku benchmarkingu opracowany został katalog stosowanych w poszczególnych komponentach regionalnych PO KL zachęt oraz rozwiązań wypracowywanych w projektach innowacyjnych.

Źródłami informacji w ramach techniki benchmarkingowej były Plany Działań z wszystkich województw oraz charakterystyki projektów innowacyjnych z innych regionów, które obejmują swym zakresem wsparcie dla osób z grupy wiekowej 45+. Zastosowany został dobór zupełny polegający na analizie Planów Działań za wszystkie lata ze wszystkich komponentów regionalnych PO KL (pod kątem stosowanych zachęt w postaci kryteriów). Podobnie przeanalizowane zostały projekty innowacyjne PO KL skierowane do osób starszych, realizowane w ramach wszystkich komponentów regionalnych PO KL (dobór odnoszący się do projektów znajdujących się bazie Krajowej Instytucji Wspomagającej).

Pogłębione wywiady telefoniczne (ITI)

Technika pogłębionego wywiadu telefonicznego zastosowana została w odniesieniu do przedstawicieli głównych instytucji zaangażowanych we wdrażanie wsparcia dla osób z grupy wiekowej 45+ w okresie 2007-2013 oraz 2014-2020. Przeprowadzono 9 wywiadów ITI, zgodnie z poniższą strukturą:

1. Instytucja Pośrednicząca PO KL - UMWM	1
2. Instytucje Pośredniczące II stopnia PO KL Województwa Mazowieckiego: Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych - PVI Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych - PVII Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych - PVIII Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych – PIX WUP - Działanie 6.1	5
3. Instytucja Zarządzająca RPO Województwa Mazowieckiego 2014 – 2020 - UMWM	1
4. Instytucje Pośredniczące RPO Województwa Mazowieckiego 2014 – 2020 WUP - OP VIII Mazowiecka Jednostka Wdrażania Programów Unijnych - OP IX	2

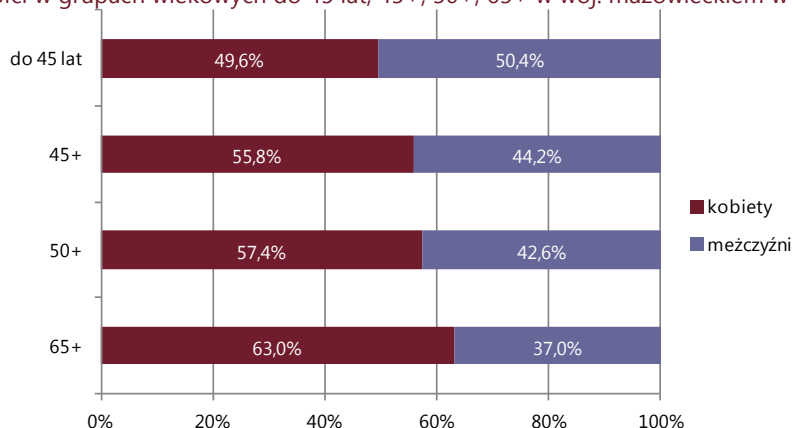
Wyniki badania

CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW PROJEKTÓW REALIZOWANYCH W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM W RAMACH KOMPONENTU REGIONALNEGO

Struktura mieszkańców regionu

Poniżej przedstawiono strukturę mieszkańców regionu na podstawie danych pochodzących z Banku Danych Regionalnych GUS oraz dostępnych analiz i opracowań z uwzględnieniem przedziałów wiekowych dopuszczonych do uczestnictwa w projektach tj. do 45 roku życia oraz 45+, 50+, 65+, płci, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania – miasto/wieś, statusu na rynku pracy, tj. zatrudniony, bezrobotny, bierny zawodowo, długoletności pozostawania bezrobotnym.

Wykres 1. Struktura płci w grupach wiekowych do 45 lat, 45+, 50+, 65+ w woj. mazowieckim w 2014 roku

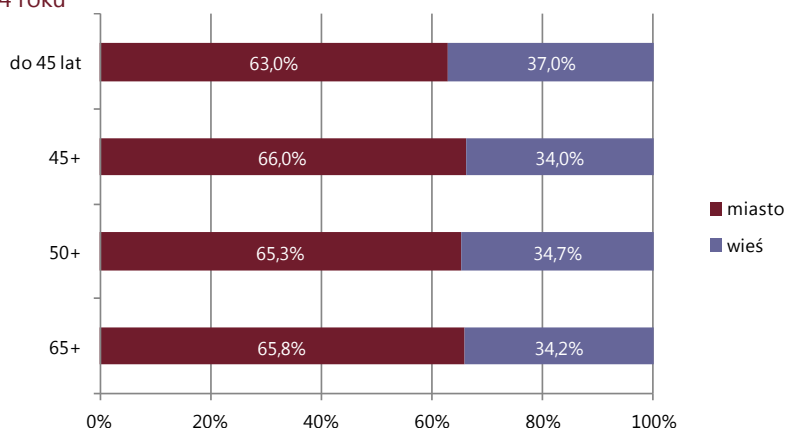


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – Bank Danych Lokalnych

Wśród osób w wieku do 45 lat struktura płci rozkłada się niemal po równo. Następnie mamy do czynienia z tendencją im starsza grupa wiekowa, tym większy udział kobiet. Wśród osób w wieku 45+ kobiety stanowią 55,8% populacji, w grupie wiekowej 50+ udział ten wynosi 57,4%, a wśród osób w wieku 65+ feminizacja jest największa – udział kobiet wynosi 63,0%. Tendencja ta jest związana, z krótszym przeciętnym trwaniem życia wśród mężczyzn.

Na kolejnym wykresie omówiono strukturę osób z analizowanych grup wiekowych pod względem typu obszaru miejsca zamieszkania.

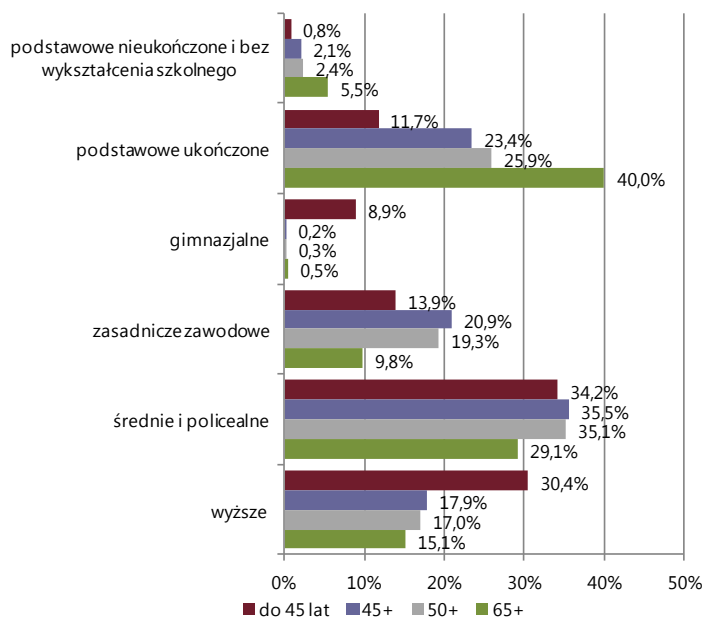
Wykres 2. Struktura typu obszaru miejsca zamieszkania w grupach wiekowych do 45 lat, 45+, 50+, 65+ w woj. mazowieckim w 2014 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – Bank Danych Lokalnych

Wśród osób w wieku do 45 lat udział osób zamieszkałych na terenach miejskich wynosi 63,0%, z kolei wśród osób starszych udział osób mieszkających w miastach jest nieco większy – wynosi 66,0%. W starszych grupach wiekowych nie zmienia się on znacząco, wśród osób wieku 50+ w miastach zamieszkuje 65,3% osób, a w grupie osób 65+ - 65,8% osób. Generalnie rzecz ujmując – bez względu na wiek około 2/3 ludności województwa zamieszkuje na terenach miejskich.

Wykres 3. Struktura wykształcenia w grupach wiekowych do 45 lat, 45+, 50+, 65+ w woj. mazowieckim w 2011 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – wyniki NSP 2011

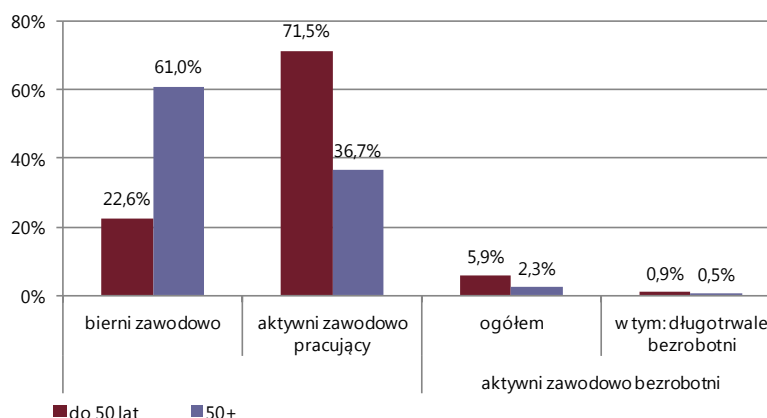
Wśród osób wieku do 45 lat dominuje wykształcenie średnie lub policealne oraz wyższe. Wśród osób w wieku 45+ najczęstsze jest wykształcenie średnie lub policealne, a w następnej kolejności podstawowe. Te same poziomy wykształcenia są dominujące również wśród osób w wieku 50+, a w grupie wiekowej 65+ najczęstsze jest wykształcenie podstawowe, a w następnej kolejności średnie lub policealne.

Analizując kwestię wiekowego zróżnicowania poziomu wykształcenia po względem wieku warto wskazać występowanie tendencji im starsza grupa wiekowa, tym większy w niej udział osób z wykształceniem podstawowym lub niższym. Wśród osób wieku do 45 lat wykształcenie na takim poziomie było 12,5% (należy pamiętać, iż grupa ta obejmuje również dzieci w wieku szkolnym), wśród osób w wieku 45+ wykształcenie podstawowe lub niższe posiada 25,1% osób, wśród osób w wieku 50+ - 28,3% osób, a w

najstarszej grupie wiekowej aż 45,5% osób. Odwrotna tendencja występuje w przypadku wykształcenia wyższego – wśród osób w wieku do 45 lat posiada je 30,4% osób, z kolei wśród osób w wieku 45+ udział osób jest już wyraźnie niższy – wynosi 17,9%, wśród osób w wieku 50+ - 17,0%, a w grupie wiekowej 65+ wykształceniem wyższym legitymuje się tylko 15,1%. Wobec takiego stanu rzeczy należy wyciągnąć wniosek, iż osoby starsze – będące w wieku 45+ charakteryzują się niższym wykształceniem niż osoby młodsze.

Na kolejnym wykresie przedstawiono strukturę osób w wieku 50+ oraz osób młodszych pod względem statusu na rynku pracy.

Wykres 4. Struktura pod względem statusu na rynku pracy w grupach wiekowych do 50 lat oraz 50+ w woj. mazowieckim w 2014 roku



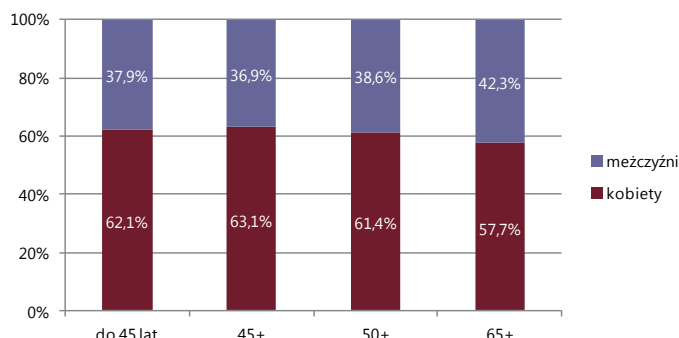
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS – wyniki BAEL, za wyjątkiem danych o udziale osób długotrwale bezrobotnych, gdzie źródłem były dane WUP w Warszawie; ze względu na sposób prezentacji danych BAEL nie było możliwe zaprezentowanie danych dla kategorii do 45, 45+, 65+

Wśród osób do 50 roku życia dominującą kategorią są aktywne zawodowe osoby pracujące, które stanowią 71,5% populacji osób w tym wieku, wśród osób wieku 50+ udział osób aktywnych zawodowo jest wyraźnie niższy – wynosi on 36,7%. Wśród osób wieku 50+ dominują osoby bierne zawodowo, ich udział wynosi 61,0%, co nie powinno jednak dziwić, ponieważ kategoria ta obejmuje osoby znajdujące się na emeryturze. Wśród osób w wieku 50+ występuje niższy udział osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych niż wśród osób do 50 roku życia. Wśród osób starszych niż 50 lat udział osób bezrobotnych w populacji wynosi 2,3%, a wśród osób młodszych udział ten jest ponad dwukrotnie wyższy – wynosi 5,9%. Podobnie w przypadku udziału osób długotrwale bezrobotnych wśród osób w wieku 50+ wynosi on 0,5%, a wśród osób młodszych 0,9%.

Struktura uczestników projektów ze szczególnym uwzględnieniem grupy 45+

Poniżej omówiono strukturę uczestników projektów w podziale na przedziały wiekowe – do 45 roku życia i powyżej 45 roku życia, z uwzględnieniem płci, poziomu wykształcenia, miejsca zamieszkania – miasto/wieś, statusu na rynku pracy (tj. zatrudniony, bezrobotny, w tym długotrwale pozostawiania bezrobotnym, bierny zawodowo). W przypadku grupy uczestników w wieku 45+ szczegółowej analizie poddano 3 podgrupy wiekowe: 45+, 50+, 65+, uwzględniając, poza ww. cechami także dodatkowe kwestie takie jak: otrzymywanie renty/emerytury, stan zdrowia (w tym: niepełnosprawność), sytuację rodzinną i osobistą (w tym: sprawowanie opieki nad członkiem rodziny).

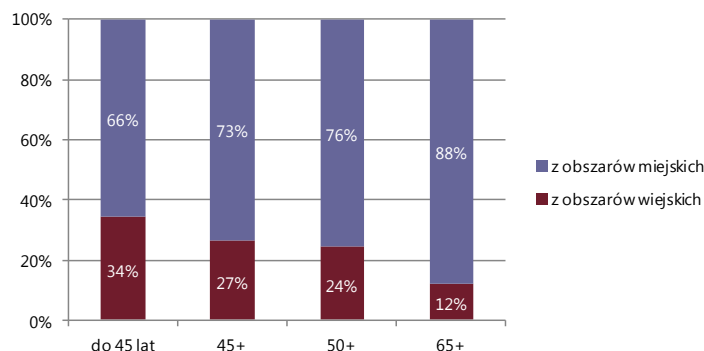
Wykres 5. Płeć uczestników projektów



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PEFS; do 45 lat - n=144210; 45+ - n=84174; 50+ - n=56900; 65+ - n=1299

Struktura uczestników projektów prezentowana na powyższym wykresie wskazuje na fakt, iż generalnie udział przedstawicieli każdej z płci jest wśród uczestników projektów reprezentujących poszczególne grupy wiekowe zbliżony. Dotyczy to zarówno relacji pomiędzy kategorią do 45 lat i powyżej 45 lat, jak i wewnętrznych różnicowań dotyczących osób powyżej 45 roku. Generalnie więc mamy do czynienia z sytuacją, w której wśród uczestników projektów dominują kobiety i jest to dominacja na poziomie niespełna dwóch trzecich wszystkich osób korzystających ze wsparcia). Jedynie wśród przedstawicieli najwyższej kategorii wiekowej (65+) udział kobiet okazał się nieco mniejszy (57,7%), ale także i w tej grupie w większym stopniu z oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL wsparcia częścię korzystały w woj. mazowieckim kobiety.

Wykres 6. Typ obszaru zamieszkania uczestników projektów

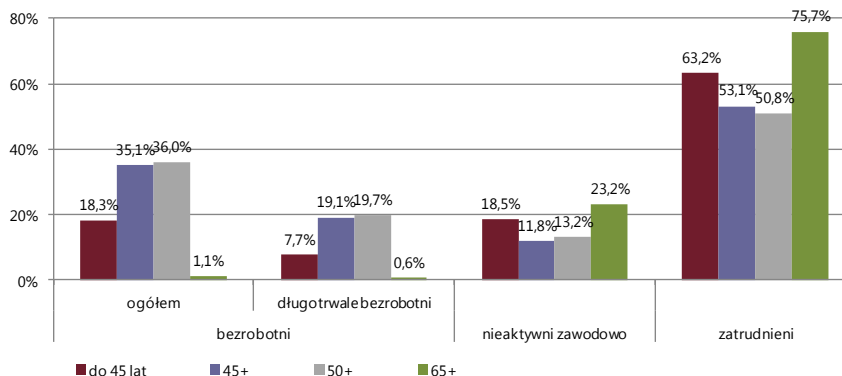


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PEFS; do 45 lat - n=144108, bd=102; 45+ - n=84107, bd=67; 50+ - n=56846, bd=54; 65+ - n=1295, bd=4

W przypadku zmiennej jaką jest typ obszaru zamieszkania różnicowania pomiędzy poszczególnymi kategoriami są wyraźniejsze. Podczas, gdy w grupie osób w wieku do 45 lat ponad jedna trzecia uczestników (34%) pochodziła z obszarów wiejskich, to wśród osób z grupy 45+ odsetek ten był mniejszy i wyniósł 27%. Co więcej, w kolejnych grupach wyróżnionych ze względu na przedział wiekowy, odsetek uczestników projektów zamieszkujących tereny wiejskie okazał się coraz mniejszy, by w odniesieniu do osób najstarszych (65+) osiągnąć już tylko poziom 12%, co oznacza, że w tej grupie wiekowej tylko nieco więcej niż co dziesiąty uczestnik był mieszkańcem wsi. Zidentyfikowany stan rzeczy może świadczyć o tym, iż w przypadku najstarszych mieszkańców regionu mamy do czynienia z największymi ograniczeniami w zakresie dostępności wsparcia finansowanego ze środków EFS lub największą pasywnością w korzystaniu z niego – w porównaniu z osobami w wieku do 45 lat udział osób z grupy wiekowej 65+ jest prawie trzykrotnie mniejszy.

Populacja uczestników projektów została także poddana analizie ze względu na sytuację na rynku pracy w momencie uczestnictwa w projekcie.

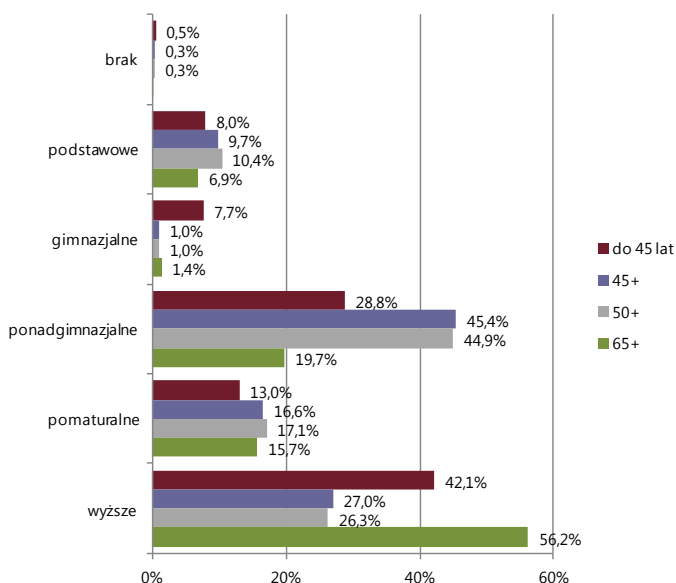
Wykres 7. Sytuacja na rynku pracy uczestników w chwili udziału w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PEFS; do 45 lat - n=143711, bd=499; 45+ - n=84122, bd=52; 50+ - n=56867, bd=33; 65+ - n=1299

W każdej z analizowanych grup wiekowych wśród uczestników projektów dominowały osoby zatrudnione, przy czym największy udział miały one wśród osób najstarszych, gdzie aż trzy czwarte uczestników (75,7%) posiadało w momencie uczestnictwa w projekcie status osoby zatrudnionej. Wśród osób w wieku do 45 lat odsetek osób zatrudnionych wyniósł 63,2% wszystkich uczestników z tej grupy, a wyraźnie niższy (choć nadal jest to kategoria dominująca) wśród osób w wieku 45+ i 50+, gdzie wyniósł on, odpowiednio: 53,1% i 50,8%. W dwóch wspomnianych grupach wiekowych relatywnie wysoki okazał się natomiast odsetek tych uczestników, którzy – rozpoczynając swój udział w projekcie – byli osobami bezrobotnymi. Wyniósł on 35,1% w grupie 45+ oraz 36% w grupie 50+, podczas gdy wśród osób w wieku nieprzekraczającym 45 lat był on wyraźnie niższy (18,3%), a w grupie osób najstarszych (65+) wręcz incydentalny (1,1%). Podobna sytuacja dotyczy zresztą także osób długotrwale bezrobotnych. Jeśli chodzi o osoby nieaktywne zawodowo, to nie powinno dziwić, iż największy udział grupa ta ma wśród osób w wieku 65+ (23,2%), co wynika z faktu, iż osoby te w większości przechodzą na emeryturę, tym samym kończąc okres swojej aktywności zawodowej. To, że pod względem udziału osób nieaktywnych zawodowo druga w kolejności jest grupa osób w wieku nieprzekraczającym 45 lat (18,5%) wynika z kolei z faktu, iż w tej kategorii mamy do czynienia częściowo z osobami, które jeszcze nie weszły w pełni na rynek pracy i kontynuują edukację. W grupach: 45+ i 50+ odsetek osób nieaktywnych zawodowo wyniósł, odpowiednio: 11,8% i 13,2%.

Wykres 8. Wykształcenie uczestników projektów



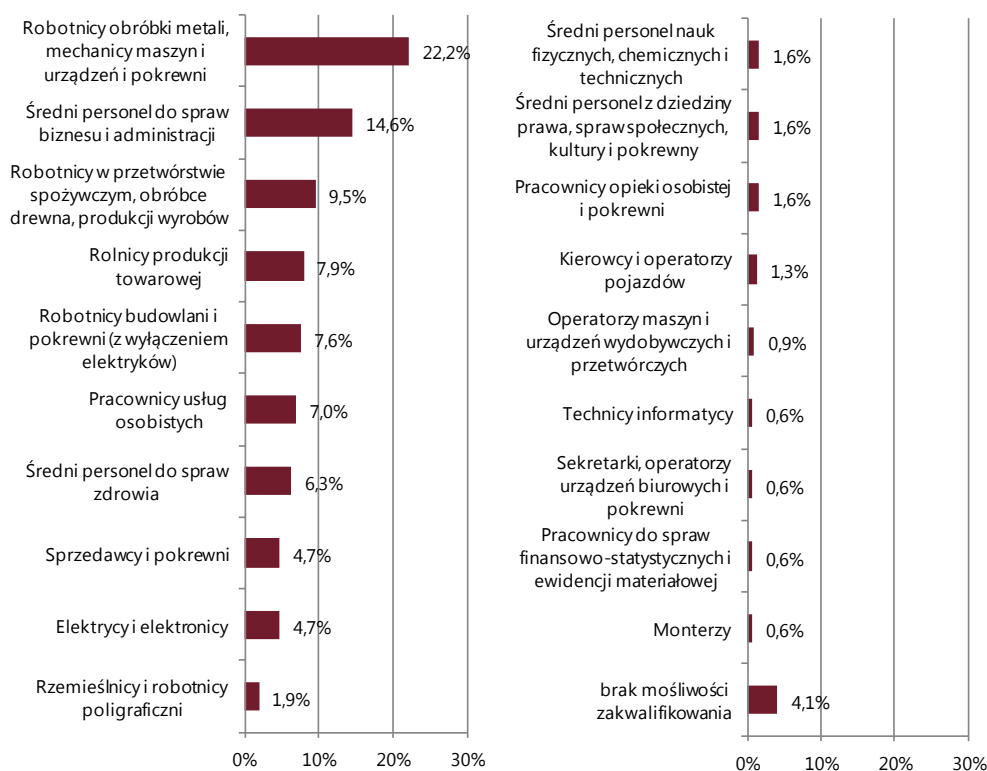
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PEFS; do 45 lat - n=143929, bd=281; 45+ - n=84131, bd=43; 50+ - n=56873, bd=27; 65+ - n=1297, bd=2

Porównując poziom wykształcenia uczestników projektów w wieku do 45 lat z uczestnikami z grupy 45+ wskazać należy na trzy główne wymiary różnicowań. Po pierwsze, w pierwszej wspomnianej grupie zdecydowanie większy jest udział osób z wykształceniem gimnazjalnym (7,7% wobec 1% wśród osób w wieku 45 i więcej lat), co wynika z faktu, iż osoby starsze w większości pobierały edukację w ramach systemu nieprzewidującego kształcenia na poziomie gimnazjalnym. Po drugie, wśród osób z grupy 45+ obserwować możemy wyraźnie większy odsetek osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym. Osoby te stanowią blisko połowę (45,4%) wszystkich uczestników wieku 45+, podczas gdy wśród uczestników, których wiek nie przekroczył 45 lat udział tej kategorii wyniósł 28,8%. Po trzecie, jeśli chodzi o udział osób z wykształceniem wyższym, to występuje w przypadku tej grupy prawidłowość odwrotna do tej, którą powyżej zidentyfikowano dla wykształcenia ponadgimnazjalnego. Otóż, wśród osób w wieku do 45 lat mamy do czynienia z aż 42,1% uczestników z wykształceniem wyższym, a wśród grupy 45+ jest to odsetek wynoszący jedynie 27%.

Wewnętrzne różnicowania dotyczące poziomu wykształcenia występujące w ramach grupy 45+ ujawniają przede wszystkim specyfikę grupy najstarszych uczestników ewaluowanych projektów, tj. osób w wieku 65 i więcej lat. Osoby z tej grupy cechuje – z jednej strony – relatywnie niski odsetek uczestników legitymujących się wykształceniem na poziomie ponadgimnazjalnym (19,7% wobec 45,4% w ramach całej kategorii 45+ i 44,9% wśród osób z grupy 50+). Z drugiej zaś, bardzo duży okazał się udział wśród osób z grupy 60+ uczestników z wykształceniem wyższym, który wyniósł 56,2%, podczas gdy w dwóch pozostałych kategoriach oscyluje on m.in. wokół jednej czwartej wszystkich uczestników.

Kwestia poziomu wykształcenia była także podejmowana w badaniu CATI obejmującym uczestników projektów, dzięki czemu możliwe było doprecyzowanie profilu wykształcenia osób w wieku 45 i więcej lat w ramach dwóch typów wykształcenia: zawodowego (obejmującego wykształcenie zasadnicze zawodowe, średnie zawodowe lub policealne) oraz wyższego.

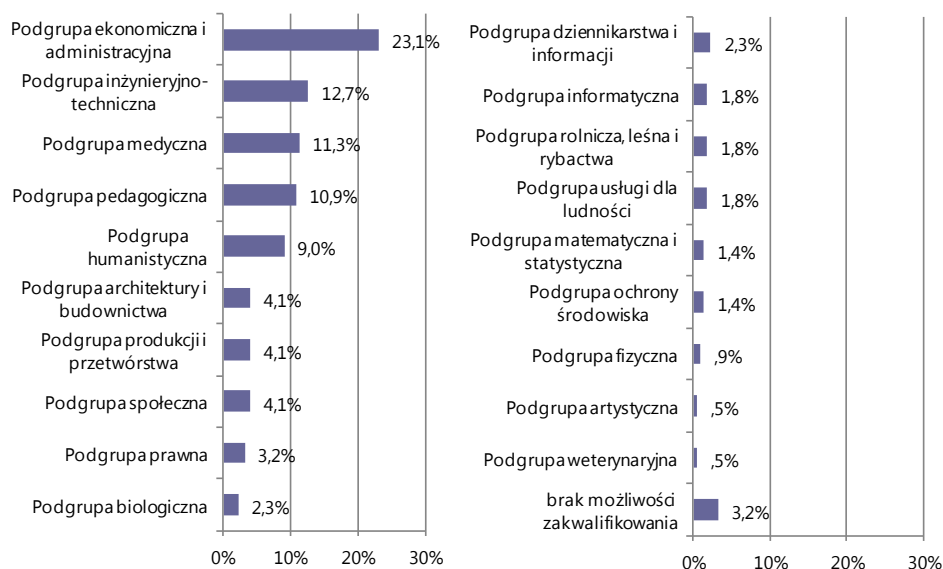
Wykres 9. Profil wykształcenia zawodowego uczestników projektów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=316, pytanie zadawane osobom, które wskazały na posiadanie wykształcenia zasadniczego zawodowego, średniego zawodowego lub policealnego

Jeśli chodzi o uczestników projektów z grupy 45+ posiadających wykształcenie zawodowe, to zarysowała się dominacja osób, których profil wykształcenia kwalifikuje ich do grupy „Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i urządzeń i pokrewni” – stanowią oni ponad jedną piątą (22,2%) osób z wykształceniem zawodowym. Drugi w kolejności profil wykształcenia (ekonomiczno-administracyjny) reprezentowany jest przez 14,6% wszystkich osób z grupy 45+ z wykształceniem zawodowym. Pozostałe profile wykształcenia zawodowego reprezentowane są wyraźnie rzadziej, a udział osób z wykształceniem zawodowym o danym profilu nie przekroczył w żadnym z przypadków 10%, a tylko w odniesieniu do pięciu profili („Robotnicy w przetwórstwie spożywczym, obróbce drewna, produkcji wyrobów”, „Rolnicy produkcji towarowej”, „Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)”, „Pracownicy usług osobistych”, „Średni personel do spraw zdrowia”) przekroczony został udział na poziomie 5%.

Wykres 10. Profil wykształcenia wyższego uczestników projektów

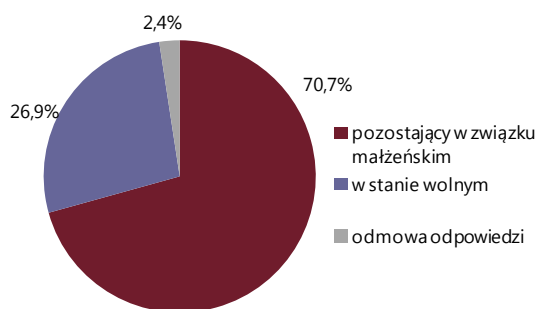


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=221, pytanie zadawane osobom, które wskazały na posiadanie wykształcenia wyższego

Wśród osób z wykształceniem wyższym mamy do czynienia z najczęstszym występowaniem uczestników, których profil wykształcenia zaklasyfikować można do podgrupy ekonomicznej i administracyjnej (23,1%). Druga w kolejności podgrupa inżynieryjno-techniczna reprezentowana była w populacji uczestników projektów mających 45 i więcej lat przez 12,7% odbiorców wsparcia. Nieco niższe odsetki cechowały kolejne podgrupy kierunków studiów, tj.: podgrupę medyczną (11,3%), podgrupę pedagogiczną (10,9%) oraz podgrupę humanistyczną (9%). Jeśli chodzi o pozostałe podgrupy, to ich udział nie przekroczył w żadnym przypadku 5%.

Na trzech kolejnych wykresach przedstawiono z kolei dane dotyczące sytuacji rodzinnej uczestników projektów, z uwzględnieniem stanu cywilnego oraz opieki nad członkami rodziny.

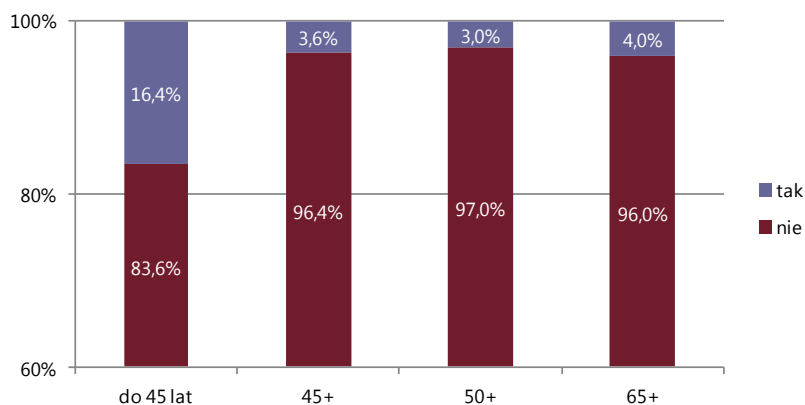
Wykres 11. Stan cywilny uczestników projektów w chwili udziału w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=621

Blisko trzy czwarte uczestników (70,7%) pozostawało w momencie udziału w projekcie w związku małżeńskim. Nieco ponad jedna czwarta (26,9%) była natomiast w chwili udziału w projekcie stanu wolnego (bez względu na dokładny charakter tego wariantu stanu cywilnego).

Wykres 12. Sprawowanie opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną w czasie uczestnictwa w projekcie

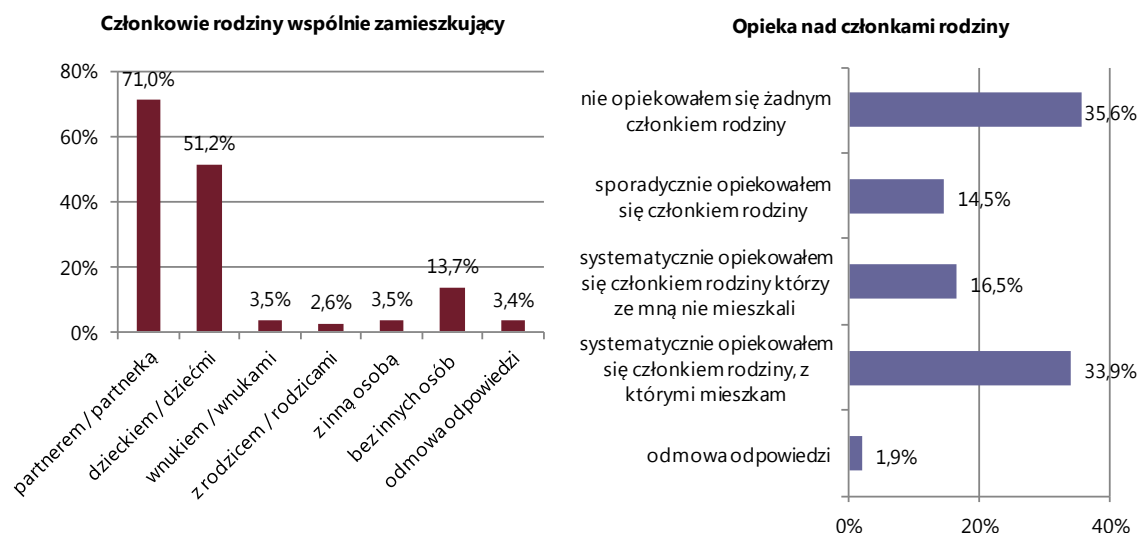


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych PEFS; do 45 lat - n=140575, bd=3635; 45+ - n=82420, bd=1754; 50+ - n=55614, bd=1286; 65+ - n=1260, bd=39

W każdej z analizowanych grup wiekowych osoby sprawujące opiekę nad dzieckiem do 7 lat lub osobą zależną w czasie uczestnictwa w projekcie stanowią wyraźną mniejszość. Zauważalna jest jednak wyraźna różnica pomiędzy uczestnikami w wieku nieprzekraczającym 45 lat a starszymi. W tym pierwszym przypadku 16,4% uczestników projektów zadeklarowało, iż w momencie uczestnictwa w projekcie sprawowało opiekę nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną. Z kolei wśród osób z grupy 45+ odsetek ten był już wyraźnie mniejszy i wyniósł jedynie 3,6% (w kolejnych grupach wiekowych utrzymując się na zbliżonym poziomie). Oznacza to, że wśród młodszych uczestników projektu skala występowania dodatkowych zobowiązań, które mogą warunkować możliwość uczestnictwa w projekcie jest większa i – jak można domniemywać – jest to przede wszystkim opieka nad małoletnimi dziećmi. Z drugiej jednak strony pamiętać należy, że w przypadku osób starszych zobowiązania rodzinne związane z koniecznością opieki nad inną osobą mogą również występować, ale w sposób bardziej nieformalny, a niekiedy także mniej systematyczny (np. opieka osób starszych nad wnukami). Jednocześnie, warto zwrócić uwagę, że powyższa analiza dotyczy tylko obciążeń związanych z opieką, które dotyczą osób, które jednak uczestniczyły w realizowanych projektach, przy czym w projektach tych to właśnie osoby najstarsze brały udział stosunkowo najrzadziej. Trudno oszacować to w sposób precyzyjny, ale bez wątpienia w jakimś stopniu za tak niski poziom partycypacji w projektach realizowanych w ramach PO KL może odpowiadać także konieczność sprawowania opieki nad innymi osobami.

Uzupełnieniem dla powyższych danych pochodzących z systemu PEFS jest poniższe zestawienie opracowane na podstawie deklaracji składanych w ramach badania kwestionariuszowego prowadzonego wśród uczestników projektów w wieku 45+ (nie ma tu więc porównań z sytuacją grupy osób młodszych).

Wykres 13. Wspólne zamieszkiwanie oraz opieka nad członkami rodziny w okresie udziału w projekcie



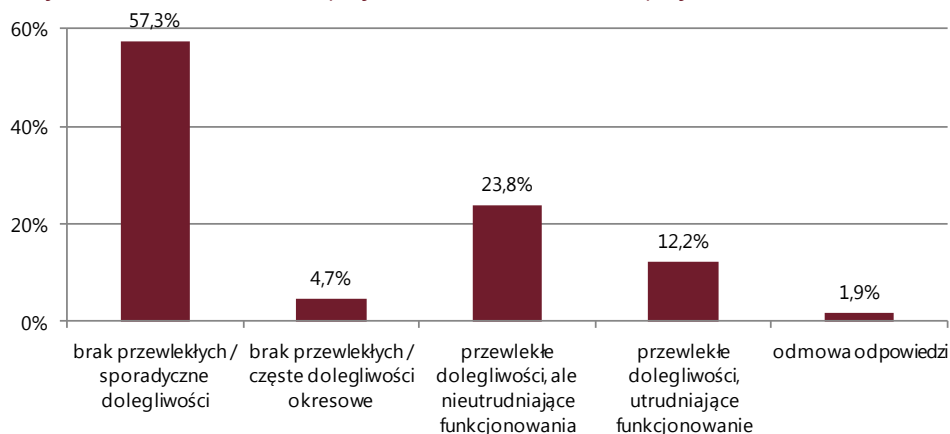
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; wspólne zamieszkiwanie - n=621, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%; opieka nad członkami rodziny - n=621

Większość osób z grupy 45+ (71%) w okresie udziału w projekcie zamieszkiwała z partnerem lub partnerką, a nieco ponad połowa (51,2%) z dzieckiem lub dziećmi. Przy czym, biorąc pod uwagę wiek uczestników projektów z analizowanej grupy, należy przypuszczać, że w zdecydowanej większości przypadków nie mamy tutaj do czynienia z dziećmi w wieku poniżej 7 lat, tym samym więc należy powyższych danych traktować jako sprzecznych z wcześniej omawianymi danymi, gdzie w grupie osób 45+ odsetek uczestników opiekujących się dzieckiem do 7 lat lub osobą zależną był wyraźnie niższy. Udział osób zamieszkujących wspólnie z innymi niż wyżej wymienione kategoriami osób jest już wyraźnie mniejszy i w odniesieniu do żadnej z kategorii nie przekroczył 4%, natomiast jeśli chodzi o osoby, które mieszkają same to stanowiły one 13,7% wszystkich uczestników ewaluowanych projektów w wieku 45+.

Respondentów zapytano dodatkowo o to, czy w momencie uczestnictwa w projekcie opiekowali się innymi członkami rodziny. Dominuje sytuacja, w której taka opieka nie miała miejsca (35,6%), a bardzo zbliżony odsetek (33,9%) reprezentowany jest przez osoby deklarujące systematyczną opiekę nad członkiem rodziny, z którym dana osoba mieszka. Z wyraźnie mniejszym odsetkiem mamy do czynienia w odniesieniu do wariantu systematycznej opieki nad osobą, z którą respondent nie mieszkał (16,5%) lub wariantu opieki sporadycznej (14,5%). Odmiennosc powyższych wyników z danymi z PEFS (gdzie odsetek osób deklarujących opiekę nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną był wyraźnie mniejszy) wiązać należy przede wszystkim z faktem, iż w przypadku faktu sprawowania opieki deklarowanego w badaniu nie mamy do czynienia z wymogiem, iż jest to opieka nad osobą zależną. Bez wątpliwa jednak z danych zebranych w badaniu kwestionariuszowym ujawnia się wyższy poziom rodzinnych obciążeń osób z grupy 45+, które dotyczą opieki nad krewnymi.

Ostatnie zagadnienie podejmowane w ramach niniejszej części charakterystyki uczestników projektów dotyczy ich sytuacji zdrowotnej. Na poniższym wykresie przedstawiono dane obrazujące ogólny stan zdrowia uczestników projektów z grupy wiekowej 45+.

Wykres 14. Sytuacja zdrowotna uczestników projektów w chwili udziału w projekcie

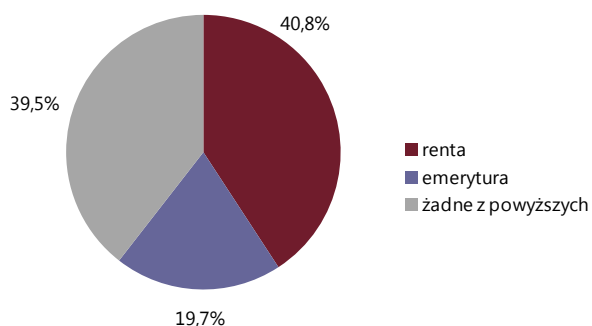


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=621

Uprawnione jest sformułowanie na podstawie powyższych danych stwierdzenia o relatywnie dobrym stanie zdrowia odbiorców wsparcia w ramach ewaluowanych projektów, którzy mają 45 i więcej lat. Ponad połowa spośród nich (57,3%) nie cierpi na żadne przewlekłe dolegliwości, ew. doświadczając dolegliwości o charakterze sporadycznym, co jednak nie może być traktowane jako wskaźnik złego stanu zdrowia. Dla 4,7% badanych problem stanowią częste dolegliwości okresowe (przy jednoczesnym braku dolegliwości o charakterze przewlekłym). Poważniejszym problemem mogą być dolegliwości przewlekłe i te dotyczą ponad jednej trzeciej uczestników (36%), ale także i w tym przypadku trudno mówić o dużej skali występowania problemów zdrowotnych, gdyż dla 23,8% wszystkich uczestników z grupy 45+ dolegliwości te nie utrudniają codziennego funkcjonowania. Najpoważniejsza sytuacja, tj. przewlekłe dolegliwości, utrudniające funkcjonowanie, dotyczy 12,2%, a więc nieco więcej niż co dziesiątej osoby. Trzeba w tym miejscu jednak podkreślić, iż dane te nie dotyczą całej populacji osób w wieku 45 i więcej lat, lecz tylko uczestników projektów w ramach komponentu regionalnego PO KL, którzy mogą cechować się relatywnie lepszą sytuacją zdrowotną niż cała populacja³.

Uzupełnieniem danych dot. sytuacji zdrowotnej są poniższe informacje dotyczące kwestii pobierania świadczeń emerytalnych i rentowych przez osoby nieaktywne zawodowo z populacji uczestników projektów mających 45 i więcej lat.

Wykres 15. Pobieranie świadczeń emerytalnych i rentowych przez osoby nieaktywne zawodowo w chwili udziału w projekcie



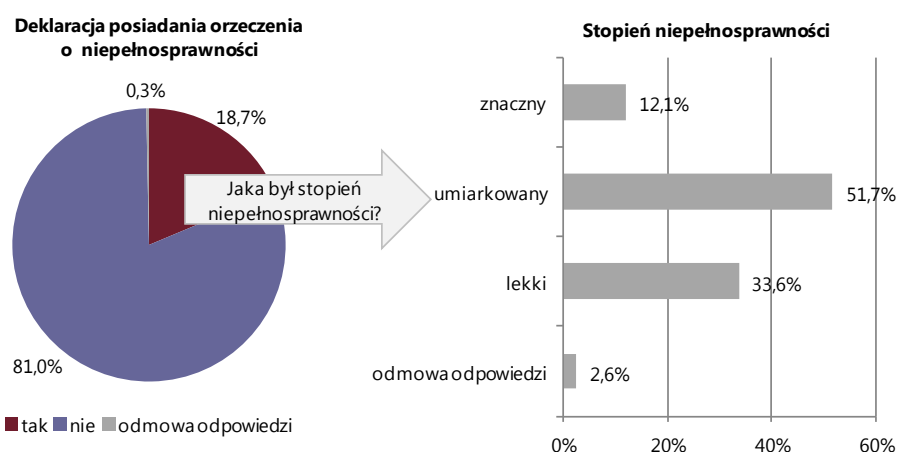
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=76, pytanie zadawane osobom nieaktywnym zawodowo w chwili udziału w projekcie

Niecała jedna piąta uczestników (19,7%) zadeklarowała w badaniu pobieranie świadczenia emerytalnego, co jednak nie jest wskaźnikiem określonej sytuacji zdrowotnej osoby, lecz raczej jej wieku. Jeśli natomiast

³ Biorąc pod uwagę, że gorszy stan zdrowia może być czynnikiem ograniczającym chęć i gotowość do uczestnictwa w projekcie.

chodzi pobieranie renty, to dotyczy to 40,8% badanych. Jest to więc odsetek wyraźnie wyższy niż udział w populacji uczestników projektów tych osób, które skarżą się na doświadczenie poważnych dolegliwości zdrowotnych (przewlekłych i utrudniających funkcjonowanie). Zidentyfikowany stan rzeczy może dziwić o tyle, że w większości przypadków świadczeń rentowych wiążą się one ze złym stanem zdrowia, który uniemożliwia lub ogranicza aktywność zawodową. Występująca dysproporcja może jednak wynikać z faktu, iż uszczerbek na zdrowiu będący przyczyną przyznania świadczenia rentowego może w sposób bezpośredni dotyczyć (i ograniczać) aktywności zawodowej, a w życiu codziennym nie stanowić już znaczącego utrudnienia w funkcjonowaniu osoby.

Wykres 16. Niepełnosprawność uczestników w chwili udziału w projekcie



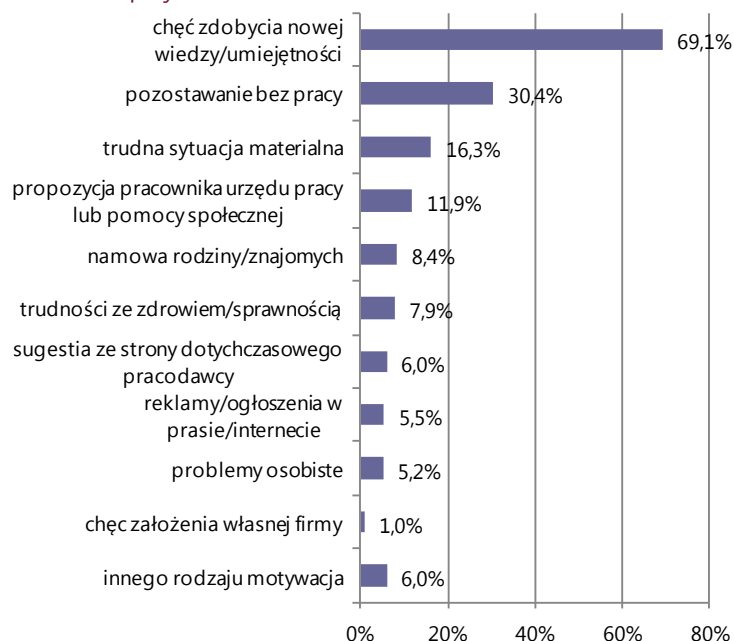
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; deklaracja posiadania orzeczenia – n=621, stopień niepełnosprawności – n=116, pytanie zadawane osobom, które wskazały na posiadanie orzeczenia

Z posiadaniem orzeczenia o niepełnosprawności mamy do czynienia w przypadku niecałej jednej piątej uczestników projektów z omawianej grupy wiekowej (18,7%). Wśród tych osób dominuje umiarkowany stopień niepełnosprawności (dotyczący ponad połowy, tj. 51,7% uczestników z orzeczoną niepełnosprawnością). Stopień lekki charakteryzuje 33,6% niepełnosprawnych odbiorców wsparcia z grupy 45+, a tylko 12,1% jest niepełnosprawnych w stopniu znacznym.

Motywacje i potrzeby osób z grupy wiekowej 45+ przystępujących do projektów

W ramach poniższego podrozdziału podjęta została kwestia motywacji i potrzeb osób z grupy wiekowej 45+ przystępujących do projektów realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim w zależności od ich charakterystyki społeczno-demograficznej. Zidentyfikowano także różnice w motywacjach i potrzebach uczestników projektów w poszczególnych kategoriach wiekowych: 45+, 50+, 65+.

Wykres 17. Motywy uczestnictwa w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=621; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Kluczowym motywem uczestnictwa w projekcie dla większości uczestników (69,1%) była chęć zdobycia nowej wiedzy/umiejętności. Wydaje się, że tego rodzaju motywacja pozostaje – na poziomie ogólnym – spójna z celami wsparcia oferowanego w ramach PO KL, gdzie było ono zorientowane właśnie przede wszystkim na rozwój kompetencji odbiorców wsparcia (bez względu na szczegółowy charakter tych kompetencji, który był wypadkową zarówno specyfiki konkretnego uczestnika, jak i rodzaju wsparcia, z którego korzystał). Dla blisko jednej trzeciej odbiorców (30,4%) podstawowym powodem partycypacji w ewaluowanych projektach było pozostawanie bez pracy, dla 16,3% - trudna sytuacja materialna, a dla – 11,9% - propozycja pracownika urzędu pracy lub pomocy społecznej. Pozostałe powody wskazywano rzadziej, tj. odsetek wskazań dotyczący żadnego z nich nie przekroczył 10%.

Poniżej przedstawiono z kolei dane dotyczące zróżnicowania motywów uczestnictwa w projekcie ze względu na takie cechy odbiorców wsparcia jak: wiek, płeć, poziom wykształcenia, typ obszaru zamieszkania, status na rynku pracy, sytuacja zdrowotna.

Tabela 1. Zróżnicowanie motywów uczestnictwa w projekcie

		trudna sytuacja materialna	pozostawanie bez pracy	trudności ze zdrowiem/ sprawnością	chęć zdobycia nowej wiedzy / umięjętn.	namowa rodziny/ znajomych	propozycja pracownika pomocy społecznej / UP	sugestia ze strony dotychczasowego pracodawcy	reklamy/ ogłoszenia w prasie/ Internecie	problemy osobiste	chęć założenia własnej firmy	innego rodzaju motywacja	Liczebność kategorii
wiek⁴	45+	16,3%	30,4%	7,9%	69,1%	8,4%	11,9%	6,0%	5,5%	5,2%	1,0%	6,0%	621
	50+	16,3%	31,8%	7,8%	66,5%	7,8%	12,7%	5,4%	4,7%	4,2%	1,2%	5,7%	424
	65+	6,7%	13,3%	0,0%	60,0%	6,7%	13,3%	0,0%	6,7%	6,7%	0,0%	13,3%	15
pleć⁵	kobiety	15,0%	29,2%	9,2%	72,6%	10,0%	12,2%	6,0%	6,5%	6,2%	0,7%	5,7%	401
	mężczyźni	18,6%	32,7%	5,5%	62,7%	5,5%	11,4%	5,9%	3,6%	3,2%	1,4%	6,4%	220
poziom wykształcenia⁶	podstawowe lub niepełne podstawowe	50,0%	54,2%	29,2%	54,2%	16,7%	25,0%	8,3%	8,3%	20,8%	0,0%	4,2%	24
	zasadnicze zawodowe	28,6%	47,3%	11,0%	57,1%	9,9%	27,5%	7,7%	4,4%	8,8%	1,1%	5,5%	91
	średnie ogólnokształcące	18,3%	43,3%	15,0%	56,7%	8,3%	13,3%	1,7%	11,7%	5,0%	1,7%	8,3%	60
	średnie zawodowe	15,8%	31,1%	7,3%	68,4%	4,5%	11,3%	6,2%	4,5%	5,1%	0,0%	3,4%	177
	policealne	12,5%	27,1%	6,3%	72,9%	14,6%	14,6%	4,2%	2,1%	6,3%	2,1%	6,3%	48
	wyższe	8,1%	17,6%	3,2%	78,7%	8,6%	3,6%	6,3%	5,4%	1,8%	1,4%	7,7%	221
typ obszaru zamieszkania⁷	miejski	13,5%	27,4%	6,4%	71,7%	8,4%	8,6%	6,0%	5,3%	4,0%	0,4%	6,2%	452
	wiejski	23,7%	38,5%	11,8%	62,1%	8,3%	20,7%	5,9%	5,9%	8,3%	2,4%	5,3%	169
status na rynku pracy⁸	Bezrobotny	32,9%	66,7%	6,9%	48,9%	7,4%	22,5%	2,6%	3,9%	8,7%	2,2%	5,2%	231
	Nieaktywny zawodowo	18,4%	27,6%	31,6%	51,3%	7,9%	15,8%	1,3%	6,6%	10,5%	1,3%	10,5%	76
	Zatrudniony	3,5%	4,5%	2,9%	88,2%	9,2%	3,2%	9,6%	6,4%	1,3%	0,0%	5,4%	314
sytuacja zdrowotna⁹	brak przewlekłych/sporadyczne dolegliwości	11,8%	27,2%	0,6%	73,9%	8,7%	7,6%	7,3%	4,8%	2,5%	1,4%	5,3%	356
	brak przewlekłych/częste dolegliwości	17,2%	24,1%	3,4%	62,1%	6,9%	3,4%	6,9%	6,9%	6,9%	0,0%	6,9%	29

⁴ brak spełnienia założeń testu Chi-kwadrat⁵ Chi-kwadrat=20,958 p=0,034 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)⁶ brak spełnienia założeń testu Chi-kwadrat⁷ Chi-kwadrat=53,417 p=0,000 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)⁸ brak spełnienia założeń testu Chi-kwadrat⁹ brak spełnienia założeń testu Chi-kwadrat

		trudna sytuacja materialna	pozosta- wanie bez pracy	trudności ze zdrowiem/ sprawnością	chęć zdobycia nowej wiedzy / umiejętn.	namowa rodziny/ znajomych	propozycja pracownika pomocy społecznej / UP	sugestia ze strony dotycząca pracodawcy	reklamy/ ogłoszenia w prasie/ Internecie	problemy osobiste	chęć założenia własnej firmy	innego rodzaju motywacja	Liczeb- ność kategorii
okresow przewlekłe dolegliwości, ale nieutrudniające funkcjonowania		16,9%	32,4%	14,2%	66,9%	5,4%	15,5%	2,7%	5,4%	5,4%	0,7%	5,4%	148
	przewlekłe dolegliwości, utrudniające funkcjonowanie	35,5%	48,7%	32,9%	53,9%	13,2%	30,3%	5,3%	7,9%	17,1%	0,0%	7,9%	76
orzeczenie o niepełnosprawno- ści ¹⁰	tak	23,3%	34,5%	31,0%	58,6%	8,6%	18,1%	2,6%	6,0%	10,3%	0,0%	6,9%	116
	nie	14,7%	29,6%	2,6%	71,6%	8,3%	10,5%	6,8%	5,4%	4,0%	1,2%	5,6%	503
stan cywilny ¹¹	żonaty/mężatka	15,3%	29,6%	6,4%	70,4%	8,2%	11,2%	7,1%	5,0%	3,9%	1,1%	5,9%	439
	stan wolny	19,8%	34,1%	12,6%	65,3%	9,0%	15,0%	3,6%	7,2%	9,0%	0,6%	6,6%	167
opieka nad członkiem rodziny ¹²	nie opiekowałem się żadnym członkiem rodziny	17,6%	33,5%	10,9%	67,0%	11,3%	11,8%	9,5%	8,6%	6,8%	0,5%	5,9%	221
	sporadycznie opiekowałem się członkiem rodziny	14,4%	31,1%	8,9%	78,9%	5,6%	12,2%	4,4%	2,2%	4,4%	0,0%	6,7%	90
	systematycznie opiekowałem się członkiem rodziny którzy ze mną nie mieszkali	12,7%	26,5%	3,9%	71,6%	8,8%	6,9%	3,9%	3,9%	2,0%	2,0%	6,9%	102
	systematycznie opiekowałem się członkiem rodziny, z którymi mieszkam	17,1%	29,0%	6,2%	67,6%	5,2%	15,2%	3,8%	4,3%	5,2%	1,9%	5,2%	210

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami

¹⁰ Chi-kwadrat=135,828 p=0,000 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)

¹¹ Chi-kwadrat=22,786 p=0,019 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)

¹² brak spełnienia założeń testu Chi-kwadrat

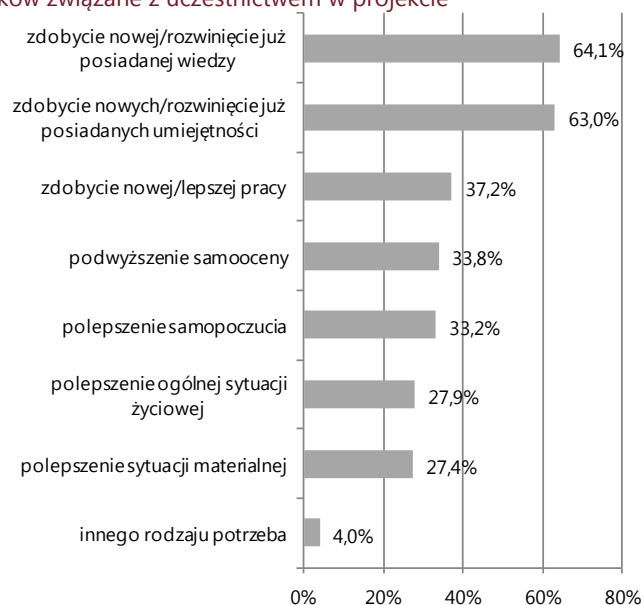
Nie we wszystkich spośród analizowanych wymiarów możliwe było przeprowadzenie testów statystycznych pozwalających zidentyfikować ewentualne różnicowania pomiędzy uczestnikami projektów w kwestii motywów uczestnictwa w projekcie, które miałyby charakter istotny statystycznie. Jednakże spośród wszystkich tych wymiarów, w odniesieniu do których taka analiza była możliwa (płeć, typ obszaru zamieszkiwania, orzeczenie o niepełnosprawności, stan cywilny) zidentyfikowane różnicowania okazały się być istotne statystycznie. W przypadku płci zauważyć należy, że – jeśli chodzi o te motywy, które wskazywano najczęściej – wśród mężczyzn większe znaczenie ujawniło się w przypadku „twardych” motywów, takich jak: trudna sytuacja materialna, czy pozostawanie bez pracy. Z kolei wśród kobiet częściej motywem uczestnictwa w projekcie były: trudności ze zdrowiem / sprawnością oraz chęć zdobycia nowej wiedzy / umiejętności.

Co się tyczy typu obszaru zamieszkiwania, to zauważyć należy, że w odniesieniu do większości motywacji mamy do czynienia z ich większym znaczeniem dla osób zamieszkujących obszary wiejskie, co może oznaczać, że dla tej kategorii uczestników projekty miały ogólnie większe znaczenie, gdyż wiązały się z oczekiwaniem na rozwiązanie większej puli problemów. W szczególności dotyczyło to takich motywów jak: trudna sytuacja materialna, pozostawanie bez pracy, trudności ze zdrowiem / sprawnością, problemy osobiste. Relatywnie duże – i ponad dwukrotnie większe niż w przypadku mieszkańców miast – okazało się znaczenie propozycji pracownika pomocy społecznej lub urzędu pracy, co może oznaczać, że wśród mieszkańców w większym stopniu partycypacja w projekcie była rezultatem samodzielnych działań, jeśli chodzi o pozyskanie informacji na temat projektu. Generalnie, jedynym typem motywacji, który okazał się mieć większe znaczenie dla osób zamieszkujących obszary miejskie, była chęć zdobycia nowej wiedzy / kwalifikacji, czyli motyw bardziej autoteliczny, który może, ale nie musi, prowadzić do poprawy sytuacji zawodowej lub materialnej.

Pomimo braku możliwości przeprowadzenia testów statystycznych dla wymiaru różnicowania ze względu na wiek, warto zauważyć, że istnieją tam jednak różnice w odsetku osób wskazujących na dany rodzaj motywacji w poszczególnych grupach wiekowych. Jeśli chodzi o grupy 45+ i 50+, to ujawnia się relatywnie mała skala różnicowań – praktycznie w odniesieniu do wszystkich omawianych wymiarów występuje bardzo duże podobieństwo motywacji odnoszących się do uczestnictwa w projekcie. Natomiast, podobnie jak miało to miejsce wcześniej w odniesieniu do charakterystyki struktury uczestników projektów, ujawnia się określona specyfika grupy 65+. Przy czym i ona nie jest bardzo duża i dotyczy tak naprawdę faktu mniejszego w tej grupie znaczenia takich motywów jak trudna sytuacja materialna, czy pozostawanie bez pracy. Jednocześnie jednak, bardzo zbliżony (choć minimalnie niższy) jest w tej grupie odsetek osób, dla których powodem wzięcia udziału w projekcie była chęć zdobycia nowej wiedzy / umiejętności. Innymi słowy, chęć i gotowość do uczenia się kształtują się w najstarszej grupie na zbliżonym poziomie.

Poniższe dane odnoszą się z kolei do ewentualnych różnicowań związanych z potrzebami odbiorców wsparcia, które były związane z uczestnictwem w projekcie. W pierwszej kolejności przedstawiono dane odnoszące się do odsetka wskazań dotyczących poszczególnych kategorii potrzeb, a następnie – ewentualnych różnicowań tych potrzeb w zależności od różnych cech charakteryzujących uczestników projektów.

Wykres 18. Potrzeby uczestników związane z uczestnictwem w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=621; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Zdecydowanie dominujący charakter mają motywacje związane z rozwijaniem swojego potencjału w zakresie wiedzy i/lub umiejętności. Jeśli chodzi o aspekt wiedzy, to na zdobycie nowej lub rozwinięcie już posiadanej wiedzy wskazało blisko dwie trzecie respondentów (64,1%), bardzo zbliżony udział cechuje także potrzebę zdobycia nowych lub rozwinięcia już posiadanych umiejętności (63%). Kolejne potrzeby miały już wyraźnie mniejsze znaczenie – dla nieco ponad jednej trzeciej uczestników (37,2%) potrzebą realizowaną poprzez uczestnictwo w projekcie było zdobycie nowej / lepszej pracy, co jednak ze względu na specyfikę tej potrzeby siłą rzeczy nie mogło dotyczyć wszystkich osób, a jedynie tych poszukujących nowej lub lepszej pracy. Motywacje o charakterze wewnętrznym (poprawa samooceny, polepszenie samopoczucia) cechowały niemal ten sam odsetek badanych (odpowiednio, 33,8% oraz 33,2%). Poprawa obecnej sytuacji respondenta, na poziomie ogólnym lub w odniesieniu do aspektu materialnego, cechuje, odpowiednio: 27,9% oraz 4%.

Dane w poniższej tabeli (wraz z zawartymi w przypisach, wynikami testów statystycznych) dotyczą zróżnicowań, jakie cechują poszczególne grupy uczestników w zakresie potrzeb powiązanych z uczestnictwem w projekcie.

Tabela 2. Zróżnicowanie potrzeb uczestników projektów

		zdobycie nowej/lepszej pracy	zdobycie nowych/rozwi- ęć już posiadanych umiejętności	zdobycie nowej/rozwi- nięcie już posiadanej wiedzy	podwyższenie samooceny	popieszenie samopoczucia	popieszenie sytuacji materialnej	popieszenie ogólnej sytuacji życiowej	innego rodzaju potrzeba	Liczeb- ność kategorii
wiek¹³	45+	37,2%	63,0%	64,1%	33,8%	33,2%	27,4%	27,9%	4,0%	621
	50+	35,4%	59,9%	61,6%	32,3%	32,5%	27,1%	27,4%	4,2%	424
	65+	20,0%	80,0%	60,0%	13,3%	33,3%	13,3%	13,3%	0,0%	15
płeć¹⁴	kobiety	35,2%	66,1%	67,8%	39,4%	39,9%	27,2%	27,9%	3,2%	401
	mężczyźni	40,9%	57,3%	57,3%	23,6%	20,9%	27,7%	27,7%	5,5%	220
poziom wykształcenia¹⁵	podstawowe lub niepełne podstawowe	54,2%	45,8%	70,8%	45,8%	45,8%	45,8%	50,0%	0,0%	24
	zasadnicze zawodowe	52,7%	50,5%	57,1%	31,9%	25,3%	38,5%	36,3%	5,5%	91
	średnie ogólnokształcące	45,0%	60,0%	60,0%	45,0%	51,7%	35,0%	23,3%	0,0%	60
	średnie zawodowe	39,0%	65,0%	54,8%	31,6%	32,2%	27,1%	30,5%	4,5%	177
	policealne	41,7%	68,8%	77,1%	37,5%	43,8%	29,2%	37,5%	2,1%	48
	wyższe	24,4%	67,9%	71,9%	31,2%	28,5%	18,6%	19,0%	5,0%	221
typ obszaru zamieszkania¹⁶	miejski	33,8%	63,7%	66,4%	33,4%	33,4%	23,9%	25,7%	3,8%	452
	wiejski	46,2%	60,9%	58,0%	34,9%	32,5%	36,7%	33,7%	4,7%	169
status na rynku pracy¹⁷	Bezrobotny	65,8%	52,4%	48,5%	33,3%	33,8%	45,0%	39,8%	4,8%	231
	Nieaktywny zawodowo	26,3%	50,0%	59,2%	34,2%	47,4%	26,3%	32,9%	10,5%	76
	Zatrudniony	18,8%	73,9%	76,8%	34,1%	29,3%	14,6%	17,8%	1,9%	314
sytuacja zdrowotna¹⁸	brak przewlekłych/sporadyczne dolegliwości	36,8%	68,5%	65,7%	32,9%	29,8%	24,7%	25,6%	3,7%	356
	brak przewlekłych/ częste dolegliwości okresowe	20,7%	55,2%	55,2%	31,0%	20,7%	20,7%	27,6%	3,4%	29
	przewlekłe dolegliwości, ale nieutrudniające funkcjonowania	38,5%	58,1%	62,2%	35,1%	39,2%	30,4%	26,4%	2,0%	148
	przewlekłe dolegliwości, utrudniające funkcjonowanie	44,7%	52,6%	61,8%	38,2%	42,1%	38,2%	43,4%	7,9%	76

¹³ brak spełnienia założeń testu Chi-kwadrat¹⁴ Chi-kwadrat=54,332 p=0,000 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)¹⁵ brak spełnienia założeń testu Chi-kwadrat¹⁶ Chi-kwadrat=26,705 p=0,001 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)¹⁷ Chi-kwadrat=326,335 p=0,000 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)¹⁸ Chi-kwadrat=49,668 p=0,002 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)

		zdobycie nowej/lepszej pracy	zdobycie nowych/rozwi- ęcie już posiadanych umiejętności	zdobycie nowej/rozwi- cie już posiadanej wiedzy	podwyższenie samooceny	polepszenie samopoczucia	polepszenie sytuacji materialnej	polepszenie ogólnej sytuacji życiowej	innego rodzaju potrzeba	Liczeb- ność kategorii
orzeczenie o niepełno- sprawności¹⁹	tak	32,8%	56,9%	64,7%	38,8%	42,2%	30,2%	32,8%	6,9%	116
	nie	38,2%	64,4%	64,0%	32,8%	31,0%	26,4%	26,6%	3,4%	503
stan cywilny²⁰	żonaty/mężatka	35,8%	64,7%	65,6%	33,3%	31,0%	26,0%	27,6%	4,1%	439
	stan wolny	41,9%	58,1%	60,5%	35,3%	38,3%	30,5%	29,9%	4,2%	167
opieka nad członkiem rodziny²¹	nie opiekowałem się żadnym członkiem rodziny	39,4%	62,9%	67,0%	36,7%	31,2%	28,1%	30,8%	3,2%	221
	sporadycznie opiekowałem się członkiem rodziny	38,9%	72,2%	71,1%	37,8%	41,1%	25,6%	26,7%	4,4%	90
	systematycznie opiekowałem się członkiem rodziny którzy ze mną nie mieszkali	32,4%	52,9%	66,7%	30,4%	34,3%	26,5%	28,4%	5,9%	102
	systematycznie opiekowałem się członkiem rodziny, z którymi mieszkam	37,6%	61,9%	57,1%	30,0%	29,5%	27,6%	25,2%	4,3%	210

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami

¹⁹ Chi-kwadrat=15,788 p=0,046 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)

²⁰ Chi-kwadrat=10,399 p=0,238 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)

²¹ Chi-kwadrat=36,868 p=0,254 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)

W ramach analizy dotyczącej potrzeb związanych z uczestnictwem w projekcie, tylko w dwóch przypadkach nie było możliwości przeprowadzenia testów statystycznych (wiek oraz poziom wykształcenia). W odniesieniu do pozostałych kategorii potrzeb przeprowadzono tego rodzaju analizę i w większości przypadków ujawniło się istotne statystycznie zróżnicowanie pomiędzy przedstawicielami poszczególnych kategorii osób ze względu na deklarowane potrzeby związane z uczestnictwem w projekcie. Taka sytuacja dotyczyła następujących cech: płeć, typ obszaru zamieszkania, status na rynku pracy, sytuacja zdrowotna, posiadanie orzeczenie o niepełnosprawności. Jeśli chodzi o zróżnicowania ze względu na płeć, to kobiety w większym stopniu wskazywały na znaczenie motywacji dotyczących rozwoju (poszerzenie zakresu wiedzy i/lub umiejętności) oraz poprawy samopoczucia, czy podwyższenia samooceny. Natomiast z punktu widzenia mężczyzn istotniejsze niż dla kobiet było zrealizowanie swoich potrzeb związanych ze znalezieniem nowej / lepszej pracy, przy czym podkreślić należy, że różnice są tu mniejsze niż w przypadku tych potrzeb, na które częściej wskazywały kobiety.

W odniesieniu do typu obszaru zamieszkania zauważyć należy generalną różnicę polegającą na tym, iż wśród mieszkańców obszarów wiejskich większe znaczenie miały potrzeby dotyczące uzyskania bardziej konkretnych, wymiernych efektów swojego uczestnictwa w projekcie (znalezienie pracy, poprawa sytuacji życiowej, poprawa sytuacji materialnej), natomiast dla osób zamieszkujących obszary miejskie relatywnie istotniejsze (w porównaniu z osobami reprezentującymi obszary wiejskie) było zrealizowanie potrzeb o bardziej ogólnym, czy też wewnętrznym charakterze, takich jak: zdobycie nowych lub rozwinięcie już posiadanych umiejętności, zdobycie nowej lub rozwinięcie już posiadanej wiedzy, poprawa samopoczucia. Przy czym minimalnie większy odsetek osób zamieszkujących obszary wiejskie wiązał swoje uczestnictwo w projekcie z podwyższeniem samooceny. Należy zauważyć, że taka struktura potrzeb może oznaczać, że w sytuacji, gdy uczestnictwo w projekcie nie przełożyło się na realną poprawę sytuacji uczestnika (w zakresie aktywności zawodowej, czy sytuacji życiowej lub materialnej), to w przypadku osób z obszarów wiejskich występować może wśród odbiorców wsparcia przekonanie o jego nieskuteczności.

Co się tyczy zróżnicowań powiązanych ze statusem na rynku pracy, to osoby bezrobotne wskazują na większe znaczenie takich kategorii potrzeb, które odnoszą się do wymiernych efektów w postaci znalezienia pracy, czy – szerzej – poprawy swojej sytuacji życiowej lub materialnej. Z kolei osoby zatrudnione, w większym stopniu niż dwie pozostałe kategorie uczestników projektów wyróżnione ze względu na status na rynku pracy wiązały swój udział w projekcie z realizacją potrzeb dotyczących poszerzenia zakresu wiedzy i kompetencji. Jednocześnie, tylko jedna kategoria potrzeb okazała się specyficzna dla osób nieaktywnych zawodowo (co oznacza, iż udział osób wskazujących na ten rodzaj potrzeby w tej grupie okazał się najwyższy właśnie w ramach tej kategorii wyróżnionej ze względu na status na rynku pracy) i jest to polepszenie samopoczucia. Innymi słowy, dla osób z tej grupy relatywnie ważniejsze było uzyskanie ogólnej poprawy swojego samopoczucia niż miało to miejsce w przypadku pozostałych grup, co może wynikać z faktu, iż osoby zarówno funkcjonują już poza rynkiem pracy, jak i mają na tyle ustabilizowaną sytuację życiową i materialną, że nie oczekują ich znaczącej zmiany i dlatego potrzeby dotyczące tych kwestii mają dla nich mniejsze znaczenie niż dla zatrudnionych lub bezrobotnych uczestników projektów.

Istotne statystycznie zróżnicowania dotyczą także wymiaru odnoszącego się do stanu zdrowia, jednak ze względu na wielość wariantów samooceny sytuacji zdrowotnej (przy jednocześnie rozbudowanej liście analizowanych potrzeb) trudno tutaj wskazać na jednoznaczne różnice w hierarchii potrzeb związanych z uczestnictwem w projekcie. Jednocześnie jednak, z istotnymi statystycznie zróżnicowaniami mamy także do czynienia w przypadku stopnia niepełnosprawności, który również jest parametrem charakteryzującym stan zdrowia. W odniesieniu do tej kwestii zauważyć należy, iż osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności, w większym stopniu niż reszta uczestników identyfikowały swój udział w projekcie jako odpowiedź na potrzebę poprawy samopoczucia i podwyższenia samooceny, ale także poprawy swojej sytuacji życiowej i materialnej. Co ciekawe jednak, niekoniecznie było to powiązane z ewentualną chęcią znalezienia nowej / lepszej pracy, co było potrzebą częściej deklarowaną przez osoby nieposiadające orzeczenia o niepełnosprawności.

W przypadku stanu cywilnego oraz kwestii opieki nad członkiem rodziny nie stwierdzono istotnych statystycznie zróżnicowań w zakresie motywacji do uczestnictwa w projekcie. Nie zostały natomiast

spełnione warunki do przeprowadzenia testów statystycznych, które identyfikowałyby ewentualne różnice potrzeb związanych z uczestnictwem w projekcie. Z samych różnic w danych odsetkowych w poszczególnych podgrupach wiekowych wyłania się jednak prawidłowość zbliżona do tej, którą zidentyfikowano również w kontekście motywacji – grupy 45+ oraz 50+ są do siebie bardzo zbliżone, przy jednoczesnej odrębności podgrupy najstarszej (65+). W przypadku osób w wieku 65 i więcej lat szczególnie duże znaczenie okazało się mieć zdobycie nowych/rozwińnięcie już posiadanych umiejętności, podczas gdy w mniejszym stopniu osoby z tej grupy wskazywały na powiązanie swojego uczestnictwa w projekcie z potrzebami odnoszącymi się do sytuacji zawodowej, czy poprawy sytuacji życiowej i/lub materialnej.

IDENTYFIKACJA PRZYCZYN PROBLEMÓW ZWIĄZANYCH ZE ZNALEZIENIEM ZATRUDNIENIA, Z PODJĘCIEM PRACY LUB UTRZYMANIEM ZATRUDNIENIA W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM PRZEZ OSOBY Z GRUPY WIEKOWEJ 45+

Rola i znaczenie osób z grupy wiekowej 45 + dla rynku pracy

W ramach poniższego podrozdziału omówiono rolę i znaczenie osób z grupy wiekowej 45 + dla rynku pracy w kontekście przemian demograficzno-społecznych w regionie.

Jak wynika z zapisów *Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego do roku 2020 (aktualizacja)*²² oraz *Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego do roku 2030 roku. Innowacyjne Mazowsze*²³ województwo mazowieckie jako region najbardziej rozwiniętym gospodarczo w Polsce charakteryzuje się wysokim tempem wzrostu gospodarczego oraz najwyższym w kraju udziałem w generowaniu PKB kraju. Rozwój gospodarczy jest jednak przestrzennie zróżnicowany pomiędzy metropolitalnym centrum regionu i rolniczymi peryferiami. Znaczącą rolę w budowaniu konkurencyjności regionu odgrywa Warszawa, której obszar metropolitalny stanowi miejsce pracy dla ponad miliona osób. Jest to obszar cechujący się największą w kraju aktywnością inwestycji zagranicznych oraz dużym udziałem podmiotów działających w branżach najczęściej generujących innowacje. Do zdecydowanie mocnych stron województwa należą także: atrakcyjność Warszawy jako miejsca prowadzenia biznesu, rozwinięte instytucje badawczo-rozwojowe oraz rozwinięty sektor usługowy. O ile rozwój wyspecjalizowanych obszarów produkcyjnych, wzrost poziomu przedsiębiorczości mieszkańców województwa oraz wzrost zatrudnienia na obszarach wiejskich zostały zdiagnozowane jako szanse gospodarcze woj. mazowieckiego, należy zauważyć, iż istnieją także zagrożenia, tj. spadek konkurencyjności mazowieckich firm oraz zmniejszenie się liczby miejsc pracy w regionie, których skutki mogą być szczególnie dotkliwe dla osób, które ukończyły 45 lat.

Województwo mazowieckie jako region o największym w kraju potencjale demograficznym nie ustrzeże się jednak przed zachodzącymi w społeczeństwie zmianami, związanymi z malejącą liczbą osób w wieku przedprodukcyjnym oraz wzrastającą liczbą osób w wieku poprodukcyjnym. Zjawisko to jest szczególnie widoczne na obszarach wiejskich, co jest wynikiem odpływu migracyjnego osób w wieku produkcyjnym – szczególnie kobiet, co skutkuje brakiem naturalnej bazy młodszych roczników. Mimo iż wskaźnik zagrożenia ubóstwem relatywnym jest w województwie mazowieckim niższy niż w kraju, a w latach 2009-11 zmniejszyła się także liczba osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej, liczba ośrodków świadczących usługi socjalne dla osób zależnych i wykluczonych jest niewystarczająca. Stopa bezrobocia w końcu czerwca 2015 r. wyniosła w woj. mazowieckim 9%²⁴, klasyfikując je na trzecim miejscu woj. o najniższej stopie bezrobocia w kraju. Z analiz zawartych w *Strategii Rozwoju* wynika, iż na bezrobocie szczególnie narażone są osoby w wieku 18-24 lata wkraczające na rynek pracy i nieposiadające wystarczającego przygotowania zawodowego oraz osoby powyżej 55 roku życia, nienadążające za

²² Warszawa, maj 2006

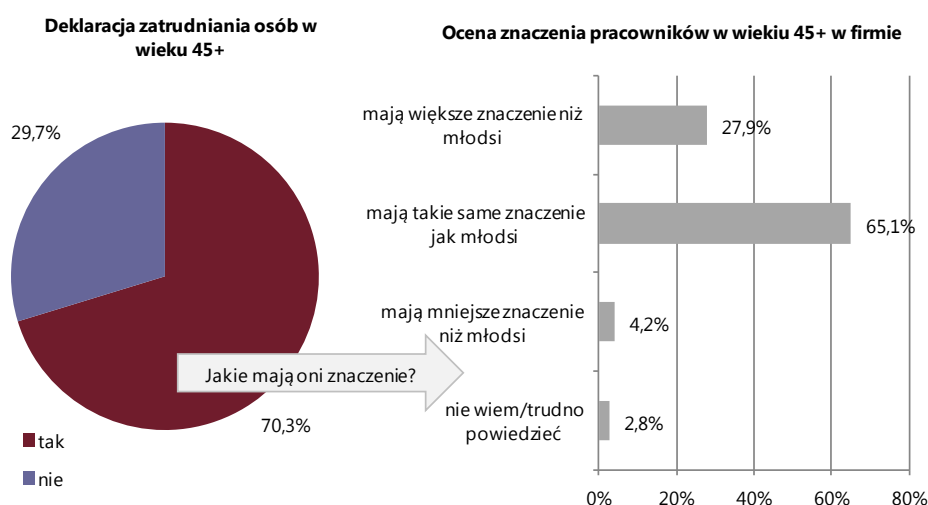
²³ Załącznik do Uchwały nr 158/13 Sejmiku Województwa Mazowieckiego z dnia 28 października 2013 r

²⁴ Bezrobocie rejestrowane I-II kwartał, GUS, 2015

zmianami technologicznymi oraz charakteryzujące się najniższą mobilnością przestrzenną. Pod względem społecznym woj. mazowieckie charakteryzuje się zdecydowanie większą ilością słabych niż mocnych stron. Poza wskazanymi wyżej, należą do nich m.in.: depopulacja obszarów peryferyjnych na rzecz OMW, niewystarczająca liczba placówek świadczących opiekę nad dziećmi do lat trzech, niedopasowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy, głównie w zakresie kształcenia zawodowego, niska mobilność zawodowa ludności wiejskiej, oraz niska dostępność usług socjalnych dla osób zależnych, w tym starszych i niepełnosprawnych oraz ich rodzin – które mogą być szczególnie dotkliwe dla osób po 45 roku życia.

W badaniu mazowieckich przedsiębiorstw kwestia znaczenia pracowników z grupy wiekowej 45+ była podejmowana zarówno w aspekcie ilościowym (odsetek firm zatrudniających osoby w tym wieku) oraz jakościowym (znaczenie pracowników w wieku 45+ dla firmy w porównaniu z pracownikami młodszymi).

Wykres 19. Zatrudnianie pracowników w wieku 45+ oraz ich znaczenie w przedsiębiorstwach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; deklaracja zatrudniania – n=306; ocena znaczenia – n=211, pytanie zadawane osobom, które wskazały na zatrudnienie pracowników w wieku 45+

W wymiarze czysto ilościowym mówić możemy o relatywnie dużym znaczeniu grupy osób w wieku 45+ dla mazowieckich przedsiębiorstw – blisko trzy czwarte badanych firm (70,3%) deklaruje, że wśród osób przez nie zatrudnianych są pracownicy z tej grupy wiekowej. I to właśnie przedstawiciele tych podmiotów dodatkowo zapytano o znaczenie tej podgrupy pracowników. Okazuje się, że dla większości respondentów wiek pracownika ma niewielkie znaczenie jako czynnik określający znaczenie danej osoby dla firmy – aż 65,1% przedsiębiorców wskazało, iż osoby starsze mają takie samo znaczenie w firmie jak osoby poniżej 45 roku życia. Natomiast jeśli już ewentualne różnice pomiędzy obiema omawianymi podgrupami pracowników były dostrzegane, to w większym stopniu na korzyść pracowników starszych. Potwierdzeniem tego jest fakt, iż 27,9% badanych uznało, że w ich firmie osoby starsze mają większe znaczenie niż osoby młodsze. Przeciwny pogląd wyraziło tylko 4,2%.

Powyższe wyniki mogą sugerować, że z punktu widzenia pracodawcy wiek nie jest czynnikiem w sposób bezpośredni determinującym przydatność i znaczenie pracownika. Większą rolę odgrywają tu inne uwarunkowania, które – nie będąc zawsze powiązane z wiekiem – zakłócają powstanie jednoznacznej prawidłowości wiążącej wiek i znaczenie pracownika dla firmy.

W badaniu jakościowym zwrócono uwagę na kwestię, którą należy traktować jako kluczową w kontekście oceny znaczenia osób z grupy wiekowej 45+ dla rynku pracy, a mianowicie wzrostu jej udziału w całej populacji. W rezultacie coraz istotniejsze będą działania zorientowane na wydłużenie i utrzymanie aktywności zawodowej w tej grupie, co traktować należy jako duże wyzwanie:

Myślę, że ta nowa sytuacja demograficzna wywoła konieczność wprowadzenia wielu zmian na rynku pracy. A może i kolejnych zmian w systemie emerytalnym. (IDI_6)

Perspektywicznie jakbyśmy mieli spojrzeć to rola osób starszych zdecydowanie rośnie i będzie wzrastała. Ale to wynika generalnie ze zmiany struktury demograficznej społeczeństwa i z tego że pracodawcy będą, chcąc nie chcąc, zmuszeni do tego, żeby korzystać z zasobów siły roboczej w wieku starszym. Jest to duże wyzwanie. (IDI_1)

Skala i charakter problemu, który wynika z przebiegu i konsekwencji tendencji demograficznych wykracza poza możliwości oddziaływania tylko w zakresie interwencji publicznej współfinansowanej ze środków wspólnotowych w najbliższych latach. Niezbędne jest także, a może przede wszystkim, odpowiednie „skalibrowanie” prawodawstwa i reguł określających funkcjonowanie rynku pracy i systemu zabezpieczenia społecznego. Tylko wtedy bowiem istniała będzie realna możliwość wykorzystania rosnących zasobów pracy reprezentowanych przez osoby z grupy wiekowej 45+. A to, że zasoby te są, już teraz, cenne dla regionalnej gospodarki i rynku pracy potwierdzają także inne wypowiedzi uczestników badania jakościowego:

Generalnie, jest to bardzo przydatna grupa, zważywszy na to, że teraz niż demograficzny wchodzi na rynek pracy. Jak najbardziej jest to przydatna grupa i myślę, że jeszcze bardzo niedoceniana. Ona z czasem, za kilka lat, będzie naprawdę grupą bardzo cenioną. (IDI_3)

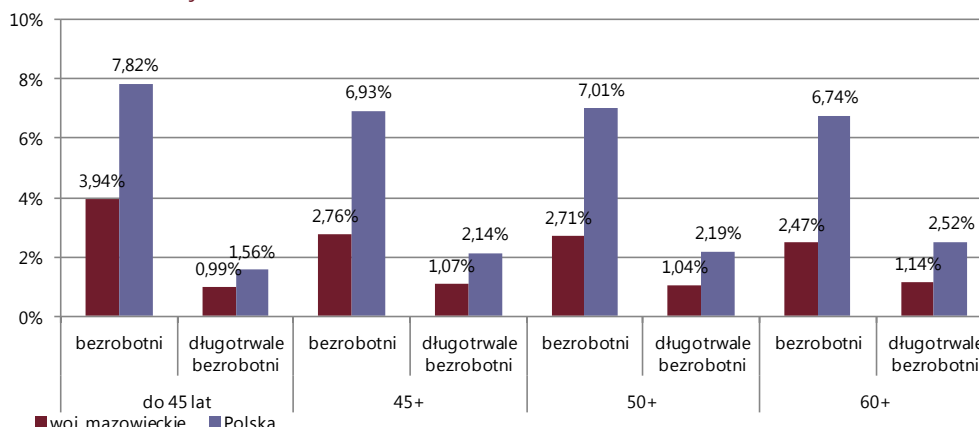
Moim zdaniem ich znaczenie jest ogromne, szczególnie w mentoringu. (...) Uważam, że doświadczenie tych osób jest nieocenione i niemożliwe jest zbudowanie pewnych zespołów tylko na osobach młodych, które dopiero zdobywają doświadczenie. (IT1_6)

Jak wynika z powyższych wypowiedzi znaczenie osób z grupy wiekowej 45+ ujawnia się zarówno na poziomie makro-, jak i mikroekonomicznym. W tym pierwszym przypadku, chodzi o uzupełnienie deficytów zasobów pracy w woj. mazowieckim – bez utrzymania aktywności zawodowej tej grupy osób (oraz przy malejącym napływie nowych pracowników) utrudnione będzie funkcjonowanie całego regionalnego systemu gospodarczego. W drugim przypadku, chodzi o dostrzeżenie znaczenia i wartości jaką osoby starsze mogą mieć dla konkretnego przedsiębiorstwa. Poza takimi atutami, które mogłyby być także domeną pozostałych kategorii wiekowych, w przypadku osób z grupy 45+ dodatkowo ujawnia się ich wartość dla danej firmy polegająca na realizowaniu zadań mentoringowych i transferze doświadczenia w sposób, który wzbogaca młodszych pracowników, a tym samym cały potencjał firmy. W tym drugim aspekcie, pracownicy w starszym wieku i z dłuższym stażem pracy są w praktyce niezastępowani, co stanowi ich bardzo duży, choć nie zawsze należycie dyskontowany atut.

Sytuacja zawodowa i społeczna osób w wieku 45+ w województwie mazowieckim

W ramach dalszej części omówiono aktualną sytuację zawodową i społeczną osób w podziale na grupy wiekowe 45+, 50+, 65+ w województwie mazowieckim w porównaniu z danymi dotyczącymi całej Polski.

Wykres 20. Udział osób bezrobotnych oraz długotrwale wśród osób w wieku produkcyjnych należących do kategorii do 45 lat, 45+, 50+, 60+ w woj. mazowieckim oraz Polsce w 2014 roku

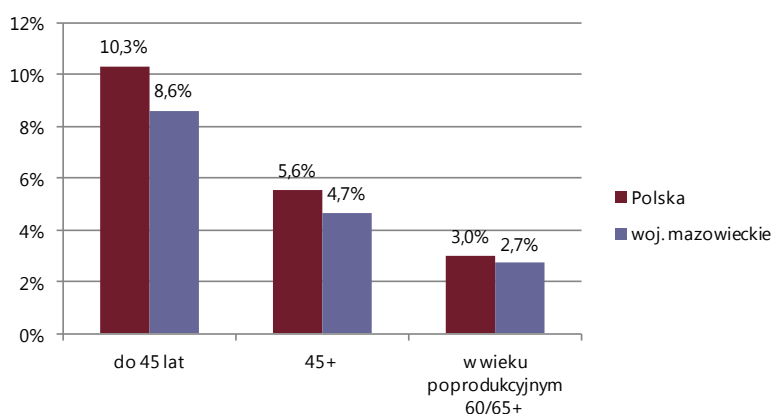


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Warszawie, MIPiS, oraz GUS – BDL; grupa wiekowa 65+ została wyłączona, ze względu na osiągnięcie wieku emerytalnego

We wszystkich analizowanych grupach wiekowych w woj. mazowieckim występuje korzystniejsza sytuacja zawodowa niż w Polsce ogółem. Wśród osób w wieku do 45+ lat będących w wieku produkcyjnym w województwie mazowieckim udział osób bezrobotnych wynosi 3,94%, a w Polsce ogółem jest on prawie dwukrotnie wyższy – wynosi 7,82%, podobnie w przypadku osób długotrwale bezrobotnych – udział w woj. mazowieckim wynosi 0,99%, a w Polsce ogółem 1,56%. Przynajmniej dwukrotnie mniejsze udziały osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych w woj. mazowieckim występują także w grupach wiekowych 45+, 50+ oraz 60+. Taki stan rzeczy wskazuje, iż zarówno osobom młodszym, jak i osobom starszym w woj. mazowieckim łatwiej jest znaleźć pracę niż na terenie Polski ogółem, na co z pewnością ma wpływ szczególnie wysoki potencjał gospodarczy woj. mazowieckiego.

Oprócz sytuacji zawodowej woj. mazowieckim z danymi dotyczącymi całej Polski warto porównać również sytuację społeczną, której wyznacznikiem jest udział osób korzystających z pomocy społecznej. Dane dotyczące tego zagadnienia przedstawiono na kolejnym wykresie.

Wykres 21. Udział osób korzystających z pomocy społecznej w grupach wiekowych do 45lat, 45+ oraz w grupie osób w wieku poprodukcyjnym 60/65+ w woj. mazowieckim oraz Polsce w 2013 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych WUP w Warszawie, MIPiS, oraz GUS – BDL; nie było możliwe zaprezentowanie danych dla grupy wiekowej 50+ ze względu na sposób prezentacji danych w BDL, który nie przewiduje tej kategorii wiekowej

Ze świadczeń pomocy społecznej na terenie Polski korzysta 10,3% osób w wieku do 45 lat, 5,6% osób w wieku 45+ oraz 3,0% osób w wieku poprodukcyjnym – czyli kobiet w wieku 60+ oraz mężczyzn w wieku 65+. W woj. mazowieckim w każdej analizowanej grupie wiekowej udział osób korzystających z pomocy społecznej jest niższy, spośród osób w wieku do 45 lat z pomocy społecznej korzysta 8,6% osób, wśród osób w wieku 45+ - 4,7% ludności, a spośród osób w wieku poprodukcyjnym ze świadczeń pomocy

społecznej korzysta 2,7% osób. Taki stan rzeczy świadczy o występowaniu w woj. mazowieckim korzystniejszej sytuacji pod względem społecznym, aniżeli występująca na terenie Polski ogółem.

Uzupełnieniem powyższych danych obrazujących sytuację zawodową i społeczną osób w wieku 45+ w woj. mazowieckim są także wyniki badania jakościowego. Nim przejdziemy do przedstawienia opinii uczestników tego komponentu badania, warto jednak zwrócić uwagę na podstawowy problem sygnalizowany przez respondentów, który dotyczy trudności w jednoznacznym określeniu pułapu wieku, który identyfikuje osoby starsze. Wynika to z faktu silnego zróżnicowania wewnętrznego populacji osób w wieku 45+:

Obecnie pracownicy 45+ są stosunkowo młodym pokoleniem i oni też się różnią. Na to trzeba bardzo zwracać uwagę, że pracownicy 45+ w latach 90-tych, a pracownicy 45+ dzisiaj to jest inna kategoria. Inne doświadczenia z przeszłości i zupełnie inne doświadczenie z rynkiem pracy. Wobec tego też z innym kapitałem te osoby wchodzą na rynek, jeżeli chodzi nawet o twarde umiejętności, o skłonność do samorozwoju, do doksztalcania się. (...) Trzeba tu uważać z używaniem określenia: „starsi”. My się przyzwyczailiśmy do używania takiego sformułowania i to po prostu wychodzi mimowolnie. Natomiast to jest strasznie zróżnicowana grupa. (IDI_1)

Ja myślę, że osoby w wieku 45-50 lat to jest taka jeszcze dosyć zbliżona do siebie grupa. Natomiast już grupa 55+ to są już osoby, które są w tzw. wieku przedemerytalnym. Pracodawcy są ciągle niechętni wobec tej grupy, bo boją się, że to jest właśnie ten okres przedemerytalny – to po pierwsze. Po drugie też jest strach dotyczący chorób tych osób. Po trzecie – ciągle gdzieś w głowach pracodawców jest ta świadomość, że to są osoby, które gorzej posługują się Internetem. I to jest nieprawda, bo przecież tak naprawdę Internet w pracy obowiązuje od 15-20 lat. Czyli komputery dla tych osób nie są niczym nowym. (IDI_3)

Z powyższych wypowiedzi wynika, iż traktowanie w sposób jednolity całej populacji osób w wieku 45+ jest błędne, gdyż pomija fakt zmienności cech tej grupy na przestrzeni czasu. Chodzi tu zarówno o to, że wraz ze wzrostem wieku zmieniają się czynniki wzmacniające i ograniczające aktywność zawodową i społeczną, ale także o zmieniającą się – wraz z przebiegiem procesów demograficznych oraz przemian kulturowych – percepcję osób w wieku 45 lat i więcej. Dostrzeganie takiego zróżnicowania jest ważne nie tylko na etapie analizy sytuacji osób z grupy 45+, ale przede wszystkim w polityce i działaniach instytucjonalnych adresowanych do tej kategorii. Skoro bowiem jest tak, że poszczególne podgrupy wiekowe w ramach całej populacji osób w wieku powyżej 45 lat mają zróżnicowane problemy, potrzeby i ograniczenia, to każda z nich wymagać będzie odrębnych instrumentów wsparcia (zarówno jeśli chodzi o ich formę, jak i cele). Tym bardziej, że uwzględniając zmiany systemu emerytalnego w Polsce, w jego docelowym kształcie osoba w wieku 45 i więcej lat, która rozpoczęła pracę po zakończeniu studiów wyższych 2-go stopnia, we wskazanym wieku będzie znajdować się mniej więcej na półmetku swojej aktywności zawodowej.

Z powyższego wniosku wynika także konkluzja, iż zapotrzebowanie na wsparcie w zakresie wspomaganie aktywności zawodowej i społecznej wzrasta wraz z wiekiem. Osoby w wieku 45+, których dotyka wyraźnie mniejsza skala problemów w funkcjonowaniu w życiu społecznym i na rynku pracy, będą w zdecydowanie mniejszym stopniu potrzebować ewentualnych działań pomocowych, niż osoby w wieku 50+ oraz – w szczególności – 65+:

Myślę, że w przedziale 45+ jeszcze nie jest źle, (...) Z moich obserwacji wynika, że te osoby najszybciej powracają na rynek pracy. Są bardziej elastyczne. Potrafią szybko zrobić jakieś szkolenie, przekwalifikować się. Gorzej już jest z osobami 50+. A najgorzej jest z 60+. Przy 50+ dochodzą jeszcze różne sytuacje zdrowotne, pogarsza się sytuacja zdrowotna, pogarsza się ich chęć w ogóle do podjęcia pracy. Już czasami tak długo te osoby są bezrobotne, że one nie widzą światła w tunelu. Ale nie dość, że nie widzą – one nie chcą widzieć tego światła w tunelu. (IDI_2)

Uwzględniając powyższe, stwierdzić należy, że planując wsparcie dla osób starszych należy – z jednej strony – różnicować je w odpowiedzi na różnice występujące pomiędzy poszczególnymi kategoriami wiekowymi powyżej 45 roku życia. Z drugiej zaś strony, w ramach rzeczonych zróżnicowania szczególny

nacisk winien być położony na wyższe kategorie wiekowe. Jednak samo różnicowanie wiekowe w projektowaniu instrumentów pomocowych może się okazać niewystarczające, biorąc pod uwagę, że różnice metrykalne są – w opinii ekspertów – powiązane także z innymi, w tym: ze zróżnicowaniem poziomu i profilu wykształcenia, co w kontekście aktywności zawodowej ma znaczenie kluczowe (przede wszystkim jeśli chodzi o znalezienie i utrzymanie zatrudnienia). Dodatkowo, odmienności w zakresie poziomu i kierunku wykształcenia różnicują poszczególne kategorie wiekowe w ich obrębie, co w największym stopniu dotyczy osób najstarszych:

Jeszcze jest różnica w ramach tej starszej grupy wiekowej pomiędzy osobami z różnym wykształceniem. To też jest bardzo duża różnica, jeżeli chodzi o skłonność do przekwalifikowania się, otwartość na jakiegokolwiek zmiany. Siłą rzeczy ta otwartość będzie większa wśród osób z wyższym wykształceniem, które jednak w innych środowiskach się obracały i inne wymagania były wobec nich stawiane. (IDI_1)

Nakreślony w powyższej wypowiedzi stan rzeczy wskazuje, iż odrębność sytuacji najstarszych osób reprezentujących grupę 50+ w zakresie wykształcenia przekłada się na ogólny poziom aktywności, gotowości na zmiany, otwartości do podejmowania działań rozwojowych itd. Oznacza to, że jednym z aspektów rekomendowanego różnicowania wsparcia powinno być zwiększenie w grupie osób najstarszych, a jednocześnie legitymujących się najniższym poziomem wykształcenia, znaczenia takich instrumentów pomocowych, które zorientowane będą na podwyższenie poziomu motywacji wewnętrznej, przełamanie ewentualnych barier wewnętrznych związanych z podejmowaniem działań rozwojowych, zwiększenie wiary w siebie oraz swoje możliwości i szanse na rynku pracy. Tego rodzaju działania powinny poprzedzać pomoc zorientowaną bezpośrednio na podwyższenie poziomu kwalifikacji i wiedzy (w szczególności w wariacie pełnego przekwalifikowania). W przeciwnym razie te ostatnie wspomniane formy pomocy mogą się okazać nieskuteczne, czy wręcz może występować brak chęci korzystania z nich.

W ocenie sytuacji zawodowej i społecznej osób starszych eksperci biorący udział w badaniu jakościowym zwrócili także uwagę kwestię dyspozycyjności osób reprezentujących tę kategorię. Zwraca się bowiem niekiedy uwagę, że sytuację grupy 45+ w dużym stopniu warunkują ich rodzinne obowiązki, które skutkują ograniczonymi możliwościami pracy w pełnym wymiarze. W opinii ekspertów jest wręcz odwrotnie, a dyspozycyjność osób starszych winna być traktowana jako ich atut na rynku pracy, co w szczególności dotyczy kobiet, które są postrzegane jako w większym stopniu zagrożone absencją zawodową wynikającą z konieczności sprawowania opieki nad innymi osobami:

Często dzieci chorują, więc najczęściej kobiety chodzą na zwolnienia lekarskie, co też się nie podoba pracodawcy. Często zostają zwolnione, szukają innej pracy. Przy osobach 45+ praktycznie już nie ma tych ograniczeń. Są to kobiety, które są dyspozycyjne czasowo, które nie mają takich zobowiązań w stosunku do dzieci i coś tam chcą jeszcze ze sobą zrobić. (IDI_2)

W toku badania jakościowego podkreślano, że przekonanie o większym obciążeniu osób starszych zobowiązaniami rodzinnymi, a tym samym ich mniejsza dyspozycyjność w wymiarze zawodowym, jest stereotypem wynikającym z sytuacji, która miała miejsce w przeszłości. Obecnie jednak, w rezultacie przemian kulturowych i procesów demograficznych, nastąpiły w tej sferze istotne zmiany polegające zarówno na opóźnianiu się momentu, w którym osoby starsze mogą zostać obciążone opieką nad wnukami, jak i na rosnącym w grupie osób starszych przekonaniu, że przejście pełnej opieki nad wnukami nie jest zobowiązaniem oczywistym i bezdyskusyjnym i że nie musi zastępować całkowicie różnych form aktywności społecznej i zawodowej. Jak dodatkowo podkreślano, jest to o tyle istotne, że w sytuacji trudności występujących na rynku pracy i problemów z zatrudnieniem w grupie 45+ ta – nie tylko nie zmniejszająca się, ale wręcz rosnąca – dyspozycyjność – może sprzyjać m.in. uruchamianiu własnej działalności gospodarczej, co jest nadal obszarem aktywności w niewielkim stopniu rozważanym przez osoby starsze, które jednak w większości zainteresowane są znalezieniem zatrudnienia niż tworzeniem własnej firmy.

Kompetencje i wykształcenie osób z grupy wiekowej 45+

W ramach poniższego podrozdziału przedstawiono wyniki diagnozy adekwatności kompetencji i poziomu wykształcenia osób z grupy wiekowej 45+ do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców i profilu gospodarczego regionu.

Jak wynika z zapisów *Strategii Rozwoju Województwa Mazowieckiego do roku 2030 roku. Innowacyjne Mazowsze*²⁵ w województwie mazowieckim w roku 2011 najczęściej podmiotów prowadziło działalność w zakresie handlu i transportu (większość w handlu detalicznym aniżeli handlu hurtowym), w transporcie i gospodarce magazynowej, handlu hurtowym i detalicznym pojazdami samochodowymi oraz naprawie pojazdów. Region charakteryzowała także duża liczba przedsiębiorstw w branży budowlanej oraz podmiotów o profilu działalności finansowej, podmiotów zajmujących się usługami technicznymi oraz podmiotów związanych z kulturą. W dalszej kolejności znajdują się podmioty działające w branży turystycznej, w przemyśle drzewnym, papierniczym, meblarskim i poligraficznym, w przemyśle metalowym i mechanicznym, tekstylnym, chemicznym i farmaceutycznym oraz rolno-spożywczym. Najmniej podmiotów charakteryzował zaś profil wydobywczy.

W toku analizy – w oparciu o opracowaną przez Departament Rynku Pracy Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej analizę²⁶ – zidentyfikowano zawody nadwyżkowe i deficytowe w woj. mazowieckim. **Zawody nadwyżkowe** to zawody, na które występuje na rynku pracy niższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Należą do nich – w kolejności ze wskaźnikiem intensywności nadwyżki:

1. Technik żywienia i gospodarstwa domowego
2. Filolog – filologia obcojęzyczna
3. Technik ekonomista
4. Mechanik - operator pojazdów i maszyn rolniczych
5. Ekonomista
6. Obuwnik przemysłowy
7. Technik ogrodnik
8. Technik hotelarstwa
9. Technik ochrony środowiska
10. Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelarskich i turystycznych
11. Naczelnik / kierownik wydziału
12. Technik technologii chemicznej
13. Operator obrabiarek zespołowych
14. Elektromechanik sprzętu gospodarstwa domowego
15. Kulturoznawca

Przez **zawody deficytowe** należy natomiast rozumieć te, na które występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie. Do zawodów tych zaliczono – w kolejności ze wskaźnikiem intensywności deficytu:

1. Operator edytorów tekstu
2. Archiwista dokumentów elektronicznych
3. Pomocnik biblioteczny
4. Pomocniczy robotnik w gospodarstwie sadowniczym
5. Spawacz metodą TIG
6. Szpachlarz
7. Operator maszyn i urządzeń metalurgicznych
8. Pomocniczy robotnik przy uprawie roślin i hodowli zwierząt
9. Aparatowy produkcji wyrobów maczanych

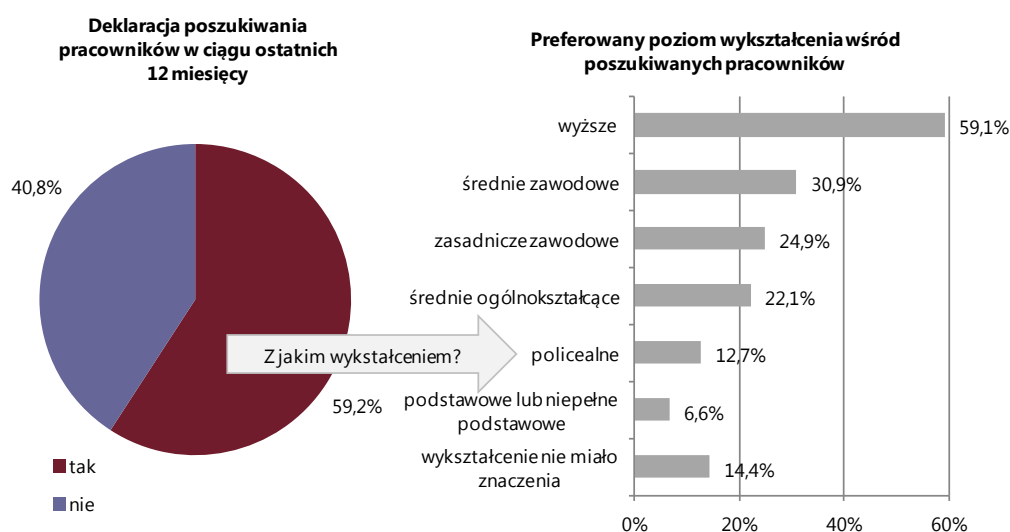
²⁵ Załącznik do Uchwały nr 158/13 Sejmiku Województwa Mazowieckiego z dnia 28 października 2013 r

²⁶ Zawody deficytowe i nadwyżkowe w 2014 roku, Warszawa, kwiecień 2015

10. Robotnik oczyszczania miasta
11. Ogrodnik – uprawa grzybów jadalnych
12. Operator maszyn tapicerskich
13. Kierownik działu w lokalu gastronomicznym
14. Kierowca ciągnika siodłowego
15. Operator aplikacji komputerowych

W kontekście analizy stopnia adekwatności kompetencji i poziomu wykształcenia osób z grupy wiekowej 45+ do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców przeprowadzono również identyfikację rzeczonych potrzeb w sektorze przedsiębiorstw w ramach badania CATI mazowieckich firm.

Wykres 22. Preferencje w poszukiwaniu pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy

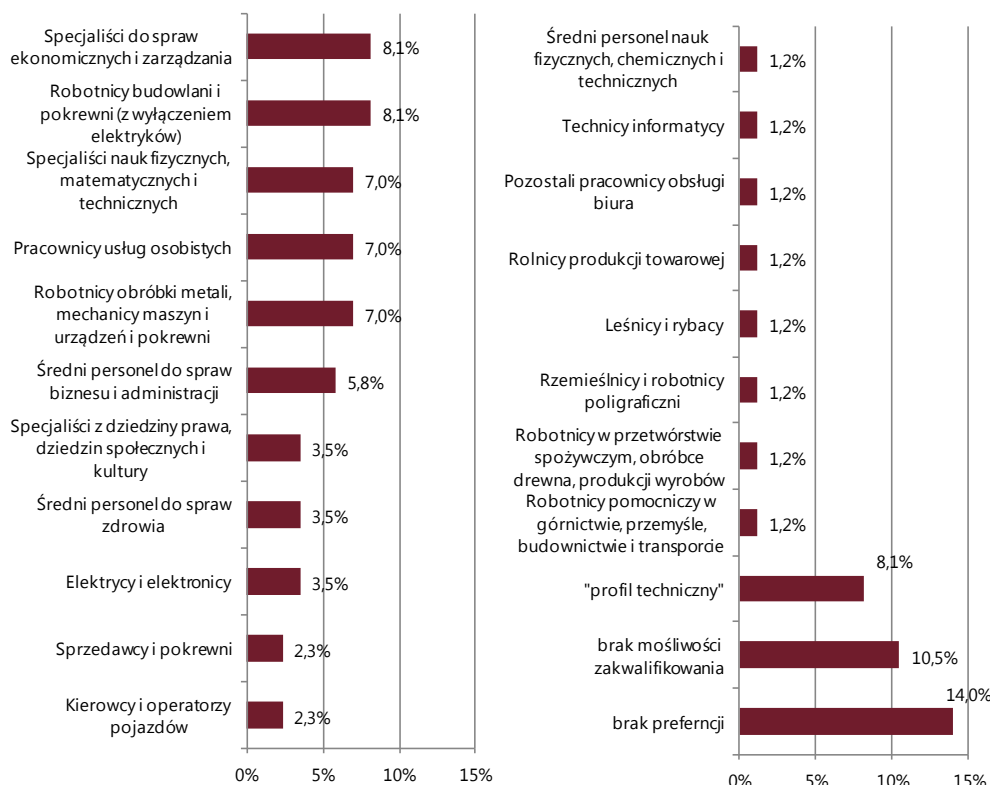


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; deklaracja poszukiwania – n=306; preferowany poziom wykształcenia – n=181, pytanie zadawane osobom, które wskazały na poszukiwanie pracowników, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

W ciągu ostatnich 12 miesięcy aż 59% mazowieckich przedsiębiorstw poszukiwało pracowników. Preferowany poziom wykształcenia wśród poszukiwanych pracowników, który deklarowali pracodawcy to przede wszystkim wykształcenie wyższe – osób, które zakończyły edukację na tym poziomie kształcenia poszukiwało 59,1% badanych firm deklarujących potrzeby zatrudnieniowe w ostatnim roku. Dla blisko jednej trzeciej firm (30,9%) preferowanym poziomem wykształcenia poszukiwanych pracowników było wykształcenie średnie zawodowe. Pozostałe kategorie wykształcenia były preferowane przez pracodawców w mniejszym stopniu i w żadnym przypadku ich udział nie przekroczył jednej czwartej wskazań. Należy przy tym zauważyć, że dla 14,4% pracodawców wykształcenie potencjalnych pracowników nie miało znaczenia.

Tych przedsiębiorców, którzy w ciągu ostatnich 12 miesięcy planowali zatrudnić pracowników posiadających wykształcenie zawodowe poproszono dodatkowo o sprecyzowanie jaki był preferowany profil tego wykształcenia. Dane dotyczące tej kwestii przedstawiono poniżej.

Wykres 23. Profil wykształcenia zawodowego preferowany przez pracodawców wg dużych grup zawodów Klasyfikacji Zawodów i Specjalności

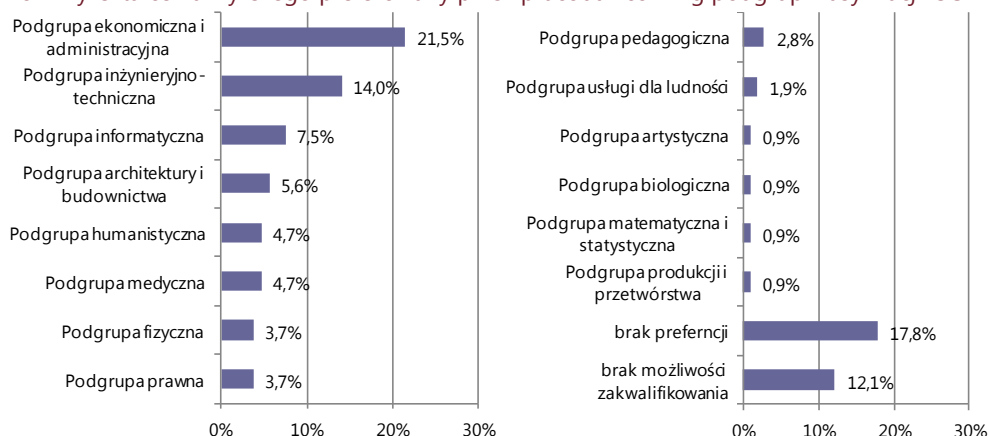


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; n=86, pytanie zadawane osobom, które preferowały zatrudnienie pracowników z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub średnim zawodowym

Analiza powyższych danych skłania do postawienia tezy, iż nie mamy do czynienia z bardzo wyraźnym sprofilowaniem oczekiwań potencjalnych pracodawców wobec pracowników o zawodowym profilu kształcenia. Po pierwsze, wśród najczęściej występujących wśród preferencji badanych grup zawodów znalazło się kilka wskazań o zbliżonym znaczeniu mierzonym odsetkiem firm, które poszukiwały pracownika reprezentującego daną grupę zawodową i były to: „Specjaliści do spraw ekonomicznych i zarządzania” i „Robotnicy budowlani i pokrewni (z wyłączeniem elektryków)” (po 8,1%) oraz „Specjaliści nauk fizycznych, matematycznych i technicznych”, „Pracownicy usług osobistych” i „Robotnicy obróbki metali, mechanicy maszyn i pokrewni” (po 7,0%). Po drugie, część odpowiedzi (blisko jedna piąta wskazań) świadczy o braku wyraźnie sprecyzowanych oczekiwań wobec kandydata (wskazywanie w odpowiedzi ogólnej informacji pozwalającej jedynie określić preferowany profil kształcenia jako „techniczny”) lub wręcz ich całkowitym braku (brak preferencji).

Takie samo doprecyzowanie przeprowadzono w badaniu CATI wśród tych przedsiębiorców, którzy wskazali na poszukiwanie w ostatnich 12 miesiącach pracowników z wykształceniem na poziomie wyższym.

Wykres 24. Profil wykształcenia wyższego preferowany przez pracodawców wg podgrup klasyfikacji ISCED



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; n=107, pytanie zadawane osobom, które preferowały zatrudnienie pracowników z wykształceniem wyższym; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

W przeciwieństwie do poszukiwania pracowników z wykształceniem zawodowym, w odniesieniu do wykształcenia wyższego zarysowała się dominacja dwóch profili wykształcenia identyfikowanych poprzez wskazanie podgrup kierunków studiów, tj.: podgrupy ekonomicznej i administracyjnej (21,5% osób deklarujących poszukiwanie w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracowników z wykształceniem wyższym) oraz podgrupy inżynieryjno-technicznym (14,0%).

Niemniej jednak, także i w przypadku wykształcenia wyższego relatywnie duży (17,8%) okazał się odsetek przedsiębiorców niemających sprecyzowanych oczekiwań co do profilu studiów ukończonych przez kandydatów do pracy lub też posiadających oczekiwania o charakterze niepozwalającym na ich zaklasyfikowanie do wyróżnionych podgrup kierunków studiów.

Należy mieć jednak świadomość, że preferencje przedsiębiorców na etapie rekrutacji pracowników mogą również – a niekiedy nawet wyłącznie lub przede wszystkim – dotyczyć określonych kompetencji. Dane dotyczące tej kwestii przedstawiono na poniższym wykresie.

Wykres 25. Kompetencje preferowane wśród poszukiwanych pracowników



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; n=181, pytanie zadawane osobom, które wskazały na poszukiwanie pracowników, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Z punktu widzenia pracodawców największe znaczenie na etapie poszukiwania pracowników miało posiadanie przez nich kompetencji dotyczących: umiejętności komunikacji z innymi ludźmi (68,5% respondentów wskazało na tę kategorię umiejętności) oraz samoorganizacji pracy i kreatywności (66,3%). Oznacza to, że firmom zależy przede wszystkim na posiadaniu przez pracowników kompetencji uniwersalnych, niezwiązanych z konkretnym rodzajem pracy, czy też sposobem jej wykonywania. Jest to zresztą korzystne także z punktu widzenia pracowników, gdyż posiadanie tego rodzaju umiejętności okazuje się być przydatne w zróżnicowanych miejscach i rodzajach pracy.

W dalszej kolejności wskazywano na znaczenie takich kompetencji jak: obsługa komputera i korzystanie z Internetu (58,6%), biegłość w posługiwaniu się językiem (42,5%), czy sprawność fizyczna lub manualna (39,8%). Pozostałe rodzaje kompetencji preferowano rzadziej, tj. na poziomie maksymalnie ok. jednej trzeciej wszystkich wskazań. Przy czym warto zauważyć, że tylko dla 4,4% pracodawców żadna z przywołanych umiejętności nie miała żadnego znaczenia na etapie przeprowadzania procesów rekrutacyjnych.

Powyższe oczekiwania i preferencje przedsiębiorców dotyczące umiejętności pracowników zestawiono z wynikami samooceny osób z grupy wiekowej 45+ odnoszącej się do tych samych kompetencji (samooceny dokonywali uczestnicy ewaluowanych projektów biorący udział w badaniu).

Wykres 26. Samoocena poziomu umiejętności uczestników projektów w poszczególnych obszarach



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; umiejętności komunikacji z innymi ludźmi - n=617, biegłość w posługiwaniu się językiem - n=610, samoorganizacja pracy i kreatywność - n=612, wyszukiwanie i analiza informacji/wyciąganie wniosków - n=612, wykonywanie obliczeń - n=599, organizowanie i prowadzenie prac biurowych - n=586, obsługa komputera i korzystanie z internetu - n=618, sprawność fizyczna lub manualna - n=611, zdolności kierownicze i organizacja pracy innych - n=591, obsługa / naprawa maszyn / urządzeń / wykorzystywanie narzędzi - n=585, zdolności artystyczne i twórcze - n=604; z analiz wyłączono odpowiedź „trudno powiedzieć”

Uczestnicy projektów raczej pozytywnie postrzegają swoje umiejętności w ramach wyróżnionych kategorii. Świadczy o tym fakt, iż w 9 na 10 przypadków dokonana samoocena kształtowała na poziomie przekraczającym „2”, na 3-stopniowej skali. Najwyżej respondenci ocenili swoje kompetencje w zakresie umiejętności komunikacji z innymi ludźmi (2,66), a więc tego typu umiejętności, który w największym stopniu preferują przedsiębiorcy. Mając oczywiście świadomość, iż mamy tu do czynienia tylko z samooceną, a nie obiektywną weryfikacją rzeczywistego poziomu umiejętności, stwierdzić jednak należy, że zidentyfikowany stan rzeczy jest jedną z przesłanek świadczących, iż w obszarze kompetencji występuje względne dopasowanie oczekiwań pracodawców i faktycznego potencjału pracowników, w tym przypadku – reprezentujących grupę 45+. Tym bardziej, że dwie kolejne najwyżej notowane w samoocenie respondentów umiejętności (biegłość w posługiwaniu się językiem – 2,48 oraz samoorganizacja pracy i

kreatywność – 2,44) to jednocześnie kompetencje z czołowych pozycji rankingu umiejętności najczęściej poszukiwanych przez pracodawców.

Rozminięcie się preferencji przedsiębiorstw oraz samooceny osób w wieku 45+ w zakresie pożądanych kompetencji ujawnia się w największym stopniu w przypadku takich umiejętności jak: obsługa komputera i korzystanie z Internetu oraz sprawność fizyczna lub manualna. Z punktu widzenia pracodawców te kompetencje należą do jednych z najważniejszych, natomiast samoocena uczestników projektów z grupy wiekowej 45+ jest w odniesieniu do nich relatywnie niska.

W badaniu jakościowym potwierdzono jedną z wcześniejszych konkluzji dotyczących silnego zróżnicowania wewnętrznego grupy 45+, w tym przypadku owo zróżnicowanie dotyczy zakresu i poziomu kompetencji oraz wykształcenia, w tym: jego do potrzeb zgłaszanych przez pracodawców i profilu gospodarczego regionu. Okazuje się bowiem, że pomiędzy grupami wiekowymi: 45+, 50+ i 60+ występują znaczące różnice w sferze posiadanych kwalifikacji i wykształcenia:

Wydaje mi się, że jeżeli chodzi o kompetencje to im niewiele brakuje – mówimy o tej grupie najmłodszej 45+. Oni mają gotowość do przekwalifikowania się, mają gotowość do zmiany. Ta grupa jest najbardziej elastyczna, najbardziej otwarta, otwarta na świat i na zmiany. (...) Natomiast jeżeli chodzi o grupy osób starszych, powiedzmy 10 lat starszych, czyli te 55+, 60+ to tutaj jest ciężko. Widzimy tę różnicę. (IDI_3)

Zidentyfikowany stan rzeczy oznaczałoby, że w przypadku osób najstarszych następuje największe rozminięcie się posiadanego przez te osoby przygotowania merytorycznego oraz potrzeb przedsiębiorców i specyfiki regionalnej gospodarki. Tym samym, to właśnie te osoby mogą w największym stopniu potrzebować wsparcia zorientowanego na przekwalifikowanie, którego celem byłoby dostosowanie posiadanych kwalifikacji do obecnych wymagań. Tym bardziej, że są takie obszary w których kompetencje te cechuje najwyższy poziom dysproporcji wobec istniejących w regionalnej gospodarce wymagań. Jest to np. obszar technologii informacyjnych, które wskazywano jako wymagające w największym stopniu nadrobienia deficytów cechujących grupę 45+.

Jednocześnie jednak zwrócono także uwagę na ewentualne źródła przewag grupy osób starszych w kontekście posiadanego poziomu i zakresu wykształcenia. Z jednej bowiem strony, posiadane przez osoby z grupy 45+ wykształcenie może być faktycznie mniej adekwatne do współczesnych wymagań danej branży czy zawodu, ale ogólna jakość posiadanego przez osoby starsze w większym stopniu gwarantuje ich faktyczne kwalifikacje niż ma to miejsce w przypadku osób kształcących się w ostatnich latach, także na szczeblu wyższym:

Formalnie jest tak, że osoby młode są lepiej wykształcone. Natomiast jakość tego wykształcenia, które odebrało starsze pokolenie wyrównuje tę różnicę formalną w dyplomach. (IDI_4)

Z drugiej strony, i tutaj dostrzec należy najważniejszy atut grupy osób starszych w aspekcie merytorycznego przygotowania i potencjału zawodowego, osoby starsze mogą niwelować dystans dzielący je pod względem wykształcenia od młodszych pracowników dzięki swojemu doświadczeniu:

Myślę, że generalnie w tej grupie przeważa udział procentowy doświadczenia zawodowego niż kompetencji rozumianych w sensie formalnego wykształcenia. (...) Te osoby na pewno mają bardzo dużą wiedzę praktyczną. Z tym, że tutaj pojawia się pytanie – na ile ta praktyka nie dewaluuje się poprzez postępowanie i wykorzystywanie w każdej dziedzinie zawodowej nowych technologii? (IT_1)

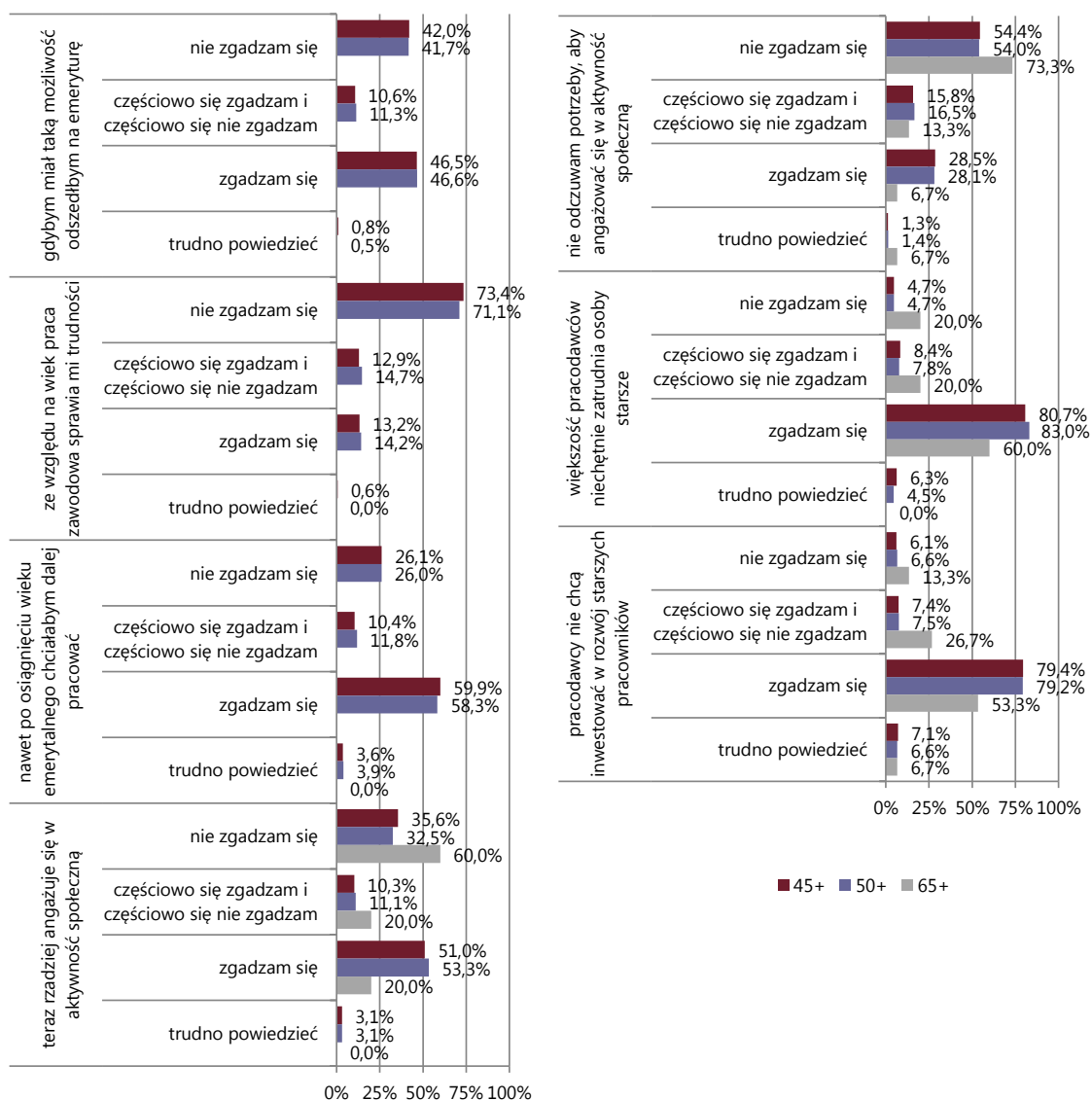
Doświadczenie i wiedza praktyczna winny więc być traktowane jako atut istotniejszy niż wykształcenie osób starszych. Jednocześnie, jak wynika z powyższej wypowiedzi, nabywane przez lata aktywności zawodowej doświadczenie może się dezaktualizować. Wydaje się jednak, że problem postępującej dewaluacji w mniejszym stopniu dotyka kwestii praktycznego doświadczenia niż formalnego

wykształcenia. Wykształcenie osoby starsze zdobywały kilka dekad temu i faktycznie w niektórych, najszybciej rozwijających się, branżach może ono być aktualnie nieadekwatne do istniejących na rynku i w gospodarce wymagań. Natomiast doświadczenie praktyczne zdobywane było w sposób ciągły przez cały okres aktywności zawodowej, a tym samym ryzyko jego dezaktualizacji jest mniejsze. Niemniej jednak ujawniony powyżej problem polegający na ewentualnej dezaktualizacji posiadanego doświadczenia praktycznego należy traktować jako istotny, w szczególności w odniesieniu do tych osób, które przez dłuższy okres czasu pozostawały poza rynkiem pracy (osoby długotrwale bezrobotne). W związku z powyższym, by zredukować negatywne oddziaływanie tego aspektu za celowe uznać należy stosowanie działań zaradczych o charakterze prozatrudnieniowym, które będą ograniczać czas pozostawania bez zatrudnienia, a tym samym – utraty kontaktu z bieżącą sytuacją w ramach danej branży czy zawodu (pośrednictwo pracy, zatrudnienie subsydiowane).

Postawy osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej i społecznej

W poniższej części została przedstawiona ocena postaw osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej i społecznej w podziale na grupy 45+, 50+, 65+. Na poniższym wykresie zaprezentowano – w podziale na trzy odrębne kategorie wiekowe – dane obrazujące stosunek uczestników projektów do różnych aspektów aktywności zawodowej i społecznej.

Wykres 27. Postawy uczestników projektów wobec aktywności zawodowej i społecznej



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; gdybym miał taką możliwość odszedłbym na emeryturę: 45+ - n=357, 50+ - n=204; ze względu na wiek praca zawodowa sprawia mi trudności: 45+ - n=357, 50+ - n=204; nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego chciałbym dalej pracować: 45+ - n=357, 50+ - n=204; teraz rzadziej angażuje się w aktywność społeczną: 45+ - n=621, 50+ - n=424, 65+ - n=15; nie odczuwam potrzeby, aby angażować się w aktywność społeczną: 45+ - n=621, 50+ - n=424, 65+ - n=15; większość pracodawców niechętnie zatrudnia osoby starsze: 45+ - n=621, 50+ - n=424, 65+ - n=15; pracodawcy nie chcą inwestować w rozwój starszych pracowników: 45+ - n=621, 50+ - n=424, 65+ - n=15

Tylko w przypadku jednej z opinii mamy do czynienia z istotnym statystycznie zróżnicowaniem pomiędzy poszczególnymi kategoriami wiekowymi²⁷ (przy czym podkreślić należy, że analizowane kategorie zawierają się w sobie (czyli grupa 45+ obejmuje także osoby w wieku 50+ i 65+)). Chodzi o stwierdzenie: „Większość pracodawców niechętnie zatrudnia osoby starsze”, z którym zgadza się ok. 80% osób reprezentujących kategorie wiekowe: 45+ i 50+, wobec 60% respondentów z grupy najstarszej, a odrzuca je jedna piąta osób z najwyższej kategorii wiekowej podczas gdy wśród osób z grup: 45+ i 50+ mniej więcej co dwudziesty respondent stwierdził, iż nie zgadza się z tak sformułowanym stwierdzeniem. Taka dysproporcja może wynikać z faktu, iż osoby w wieku 65 i więcej lat w większości opuściły już rynek pracy lub są blisko takiego momentu, co pozwala im w mniejszym stopniu dostrzegać ewentualne trudności na jakie natrafiają osoby cały czas aktywnie funkcjonujące w sferze zawodowej.

²⁷ Chi-kwadrat=20,357 p=0,016 α=0,05 (wariant testu dla zmiennych wielokrotnych odpowiedzi oparty na rozkładzie odpowiedzi)

Jeśli chodzi o pozostałe oceniane stwierdzenia, to ujawnia się bardzo duży stopień podobieństwa kategorii wiekowych 45+ i 50+, przy jednoczesnym zachowaniu odrębności najstarszej podgrupy (65+). Analizując poszczególne wymiary postaw wobec własnej aktywności zawodowej i społecznej stwierdzić należy, że – po pierwsze – respondenci są podzieleni (przy czym nie jest to podział przebiegający wg kryterium wiekowego, gdyż odsetki wskazań w ramach dostępnych wariantów odpowiedzi są niemalże tożsame wśród przedstawicieli obu grup: 45+ i 50+²⁸) jeśli chodzi o chęć przejścia na emeryturę w przypadku istnienia takiej możliwości. 42% osób z grupy 45+ oraz 41,7% reprezentantów grupy 50+ nie jest zainteresowanych takim rozwiązaniem, a tylko nieco wyższy odsetek (odpowiednio: 46,5% i 46,6%) chciałoby z takiej możliwości skorzystać. Co więcej, ok. 60% badanych (59,9% w przypadku grupy 45+ oraz 58,3% w przypadku 50+) chciałoby dalej pracować nawet po osiągnięciu wieku emerytalnego. Wynikająca z powyższych deklaracji gotowość do utrzymania swojej dotychczasowej aktywności zawodowej i niewycofywania się z aktywnego funkcjonowania na rynku pracy może mieć swoje źródło w deklaracjach respondentów odnoszących się do wpływu wieku na pracę zawodową – tylko 13,2% osób w wieku 45+ oraz 14,2% osób w wieku 50+ zgodziło się ze stwierdzeniem: „Ze względu na wiek praca zawodowa sprawia mi trudności”. W sytuacji braku tego rodzaju problemów nie powinno więc dziwić, że respondenci w większości nie widzą zdrowotnych czy metrykalnych ograniczeń odnoszących się do kontynuowania swojej aktywności zawodowej.

Nieco gorzej kształtuje się sytuacja jeśli chodzi o aktywność społeczną. Wprawdzie jeśli chodzi o stwierdzenie: „Nie odczuwam potrzeby, aby angażować się w aktywność społeczną”, to większość respondentów nie zgadza się z nim – wśród osób w wieku 45+ i 50+ jest to nieco ponad połowa badanych (odpowiednio: 54,4% i 54%), a wśród osób najstarszych (65+) aż 73,3%. Jednocześnie jednak, pomimo – widocznej w powyższych danych – raczej pozytywnej postawy wobec aktywności społecznej, ponad połowa badanych z grup: 45+ i 50+ (51% i 53,3%) przyznaje, że obecnie rzadziej angażuje się w aktywność społeczną. Co ciekawe, problem spadku tego rodzaju aktywności dotyczy w najmniejszym stopniu osób najstarszych (65+), gdzie z przywołanym stwierdzeniem zgodziła się tylko jedna piąta respondentów (20%). Bez wątplenia, przynajmniej częściowo, można zidentyfikowany stan rzeczy wiązać z faktem zakończenia aktywności zawodowej, co umożliwia podejmowanie innego rodzaju aktywności.

Jeśli chodzi o stosunek pracodawców do inwestowania w rozwój starszych pracowników, to zdecydowana większość osób z grup: 45+ i 50+ (odpowiednio: 79,4% i 79,2%) dostrzega, iż pracodawcy nie chcą podejmować tego rodzaju działań. I podobnie jak miało to miejsce w ocenie postaw pracodawców wobec zatrudniania osób starszych, również i tutaj to najstarsze osoby przejawiają największym optymizmem (53,3% osób w tej grupie dostrzega problem braku chęci firm w inwestowanie w rozwój osób starszych). Dane prezentowane w kolejnej części, które dotyczą postaw pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 45+ i inwestowania w ich rozwój zawodowy, pozwolą zweryfikować opinie uczestników projektów dotyczące postaw pracodawców w powyższych aspektach.

Uzupełnieniem powyższych danych są również wyniki badania jakościowego, w ramach którego także podejmowana była kwestia postaw osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej i społecznej. Eksperci oraz przedstawiciele głównych instytucji zaangażowanych we wdrażanie wsparcia dla osób z grupy wiekowej 45+ w swoich wypowiedziach najsilniej zaakcentowali kwestię potrzeby stabilności, która to potrzeba kształtuje w praktyce całość postaw osób starszych wobec własnej aktywności na polu zawodowym i społecznym:

Większość osób 45+ to były osoby, które pracowały w firmie budżetowej. Czyli w takich systemach, które zapewniały im stałą pracę. Dzisiaj wiemy, że powinni być elastyczni. Jest to klucz do zrozumienia tego pokolenia i zarówno potrzeb rynku dzisiaj w województwie mazowieckim. (IDI_6)

Inne są oczekiwania i inne właściwości takiego starszego pracownika niż pracownika młodszego. Pracownik starszy będzie zdecydowanie mniej mobilny, mniej skłonny do przenoszenia się za pracą czemu trudno się dziwić zresztą. Jeżeli to życie jest ustabilizowane, jest rodzina i jest stabilne życie w określonym miejscu, w określonej społeczności, to ta osoba będzie raczej dążyła do utrzymania tego stanu rzeczy. Wobec tego istotne dla niej będzie znalezienie pracy

²⁸ Ze względu na specyfikę tego wymiaru oceny, nie był on podejmowany w wywiadzie z osobami z grupy 65+.

w swojej najbliższej okolicy. Do tego niezwykle istotna dla nich kwestia to jest właśnie stabilność zatrudnienia – rodzaj umowy na jakiej pracują. (IDI_1)

Ale z tej grupy osób jest też pewna grupa, która jest bardzo sceptyczna wobec zmian. Natomiast jak wiemy, otoczenie jest bardzo turbulentne i wszystko się praktycznie zmienia. Młodym ludziom łatwiej jest dostosowywać się do zmian. Natomiast często właśnie osoby w pewnym wieku, czyli 45-50+, do tych zmian się nie mogą lub nie chcą dostosować i wydaje mi się, że to też jest przeszkoda, o której wiedzą pracodawcy. (ITL_4)

Potrzeba stabilności oraz powiązana z nią niechęć zmian mogą znajdować w postawach osób starszych dwojakiego rodzaju odzwierciedlenie. Po pierwsze, może to mieć wpływ na ograniczoną mobilność, we wszelkich jej aspektach, od przestrzennej poprzez dotyczącą podmiotu będącego pracodawcą, a skończywszy na zawodowej. Dodatkowo, ograniczona otwartość na zmiany może skutkować niechęcią wobec podejmowania działań dotyczących rozwijania, a przede wszystkim – poszerzania zakresu, kwalifikacji zawodowych. Po drugie, potrzeba stabilności może kreować także określoną postawę wobec różnych form i warunków zatrudnienia. Jak wynika z powyższych wypowiedzi, oznacza to przede wszystkim przywiązanie do stałego, pełnoetatowego zatrudnienia w oparciu o umowę o pracę. I oczywiście nie sposób traktować takiej postawy jako nadmiernie roszczeniowej i nieuzasadnionej, jednak biorąc pod uwagę sytuację na rynku pracy i podejście pracodawców do różnych wariantów regulowania relacji z pracownikami (w szczególności zastępowanie stosunku pracy umowami cywilno-prawnymi) nakreślona powyżej postawa może skutkować zmniejszoną skutecznością w znalezieniu zatrudnienia. A z kolei z perspektywy pracodawców tego rodzaju podejście osób z grupy 45+ może być postrzegane jako czynnik, który ogranicza ich atrakcyjność zatrudnieniową w porównaniu z osobami młodszymi, które cechuje większa elastyczność. Dlatego też, jednym z istotniejszych aspektów zmiany postaw wśród osób starszych powinno być także zbudowanie w nich gotowości do reagowania na zmienność własnej sytuacji zawodowej oraz sytuacji społeczno-gospodarczej, ze szczególnym uwzględnieniem rynku pracy.

Jest to tym istotniejsze, ale i jednocześnie trudniejsze, że innym aspektem postawy osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej i społecznej jest także poczucie braku celowości podejmowania jakichkolwiek działań zorientowanych na poprawę swojej sytuacji w przyszłości i postrzeganie siebie jako osoby, która zakończyła już swoją dotychczasową aktywność zawodową i/lub społeczną:

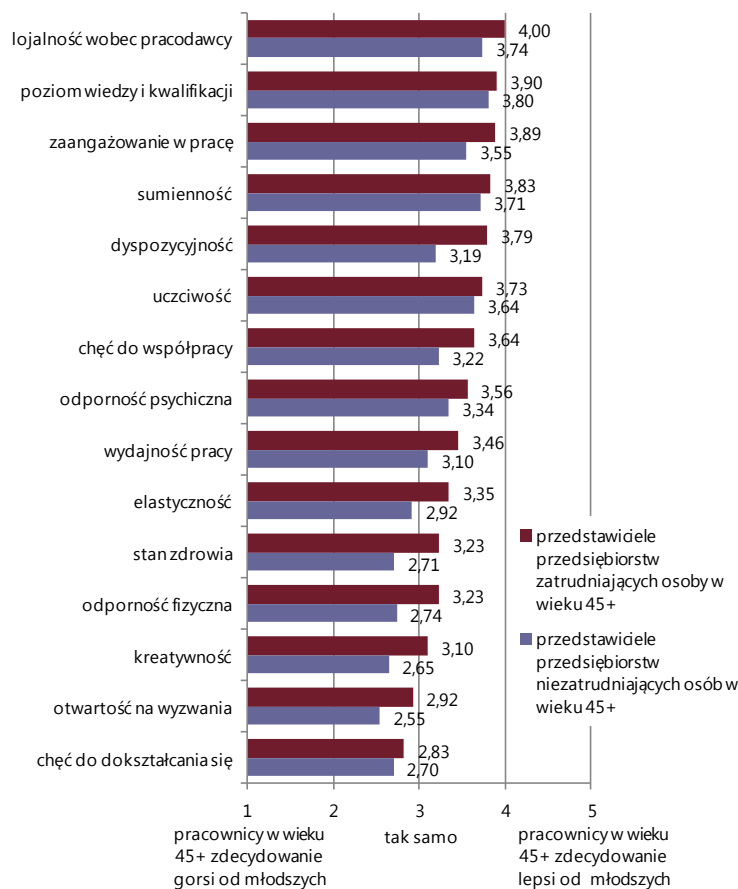
Część z tych osób przychodzi z takim przeświadczeniem, że ich już nic nie jest w stanie zmobilizować, że kończy się już ich praca zawodowa, że oni właściwie z tej pomocy, popularnie zwanej „opieką”, to powinni już korzystać do emerytury. (IDI_5)

Uwzględniając fakt zmian, jakim podlega system emerytalny, które wymuszają dłuższą aktywność zawodową, zaistniały problem może ulegać pogłębieniu poprzez odsunięcie w czasie momentu, w którym dana osoba faktycznie przechodzi na emeryturę i nabywa prawa do świadczenia emerytalnego. Tym większego znaczenia nabierają więc działania, których celem jest nie tylko obiektywna poprawa sytuacji osób starszych, ale także zmiana wewnętrznego nastawienia wobec aktywności zawodowej i społecznej. Taka zmiana może być niejednokrotnie kluczem lub wręcz niezbędnym warunkiem do podejmowania działań, które w rezultacie skutkować będą utrzymaniem aktywności zawodowej w grupie 45+.

Postawy pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 45+ i inwestowania w ich rozwój zawodowy

Poniżej omówiono postawy mazowieckich pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 45+ i inwestowania w ich rozwój zawodowy. Wskazano także działania, jakie są w tym obszarze podejmowane przez mazowieckie firmy.

Wykres 28. Ocena pracowników w wieku 45+ w stosunku do pracowników młodszych



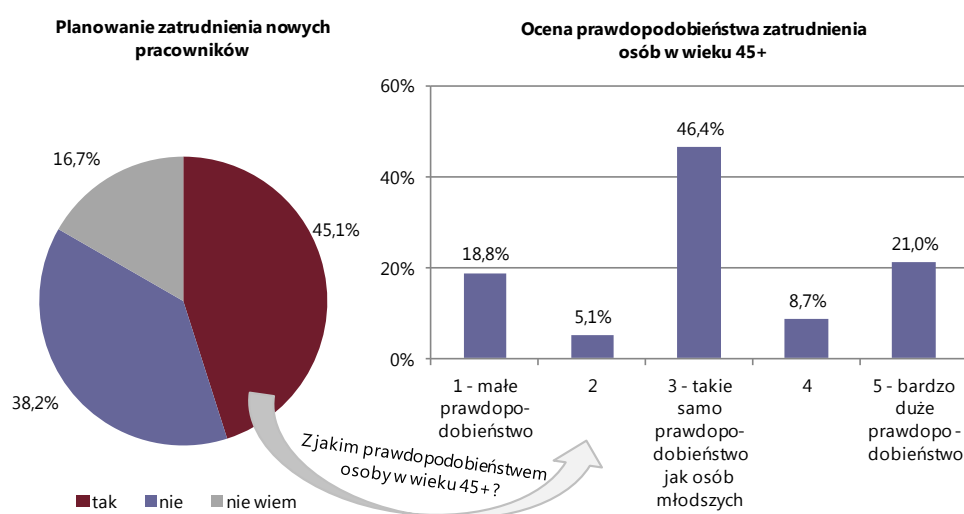
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; przedstawiciele przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 45+: lojalność wobec pracodawcy - n=212, poziom wiedzy i kwalifikacji - n=211, zaangażowanie w pracę - n=209, sumienność - n=211, dyspozycyjność - n=213, uczciwość - n=206, chęć do współpracy - n=211, odporność psychiczna - n=205, wydajność pracy - n=208, elastyczność - n=209, stan zdrowia - n=202, odporność fizyczna - n=203, kreatywność - n=211, otwartość na wyzwania - n=208, chęć do dokształcania się - n=207; przedstawiciele przedsiębiorstw niezatrudniających osób w wieku 45+: lojalność wobec pracodawcy - n=87, poziom wiedzy i kwalifikacji - n=86, zaangażowanie w pracę - n=89, sumienność - n=89, dyspozycyjność - n=89, uczciwość - n=85, chęć do współpracy - n=89, odporność psychiczna - n=85, wydajność pracy - n=88, elastyczność - n=88, stan zdrowia - n=83, odporność fizyczna - n=87, kreatywność - n=88, otwartość na wyzwania - n=88, chęć do dokształcania się - n=86

Pierwszy wniosek wyłaniający się z analizy powyższych danych odnosi się do faktu, iż przedstawiciele przedsiębiorstw zatrudniających osoby w wieku 45+ bardziej pozytywnie postrzegają tę grupę pracowników niż przedstawiciele firm, w których nie zatrudnia się tej kategorii osób. Prawidłowość ta dotyczy każdego z wymiarów dokonywanej oceny. Innymi słowy, ci przedsiębiorcy, którzy mają bezpośredni kontakt ze starszymi pracownikami w większym stopniu dostrzegają nie tylko atuty osób starszych, ale wręcz ich przewagę wobec pracowników młodszych.

Biorąc pod uwagę, że ocena „3” wskazywała na takie samo postrzeganie osób w wieku 45+ i młodszych, to fakt dominacji (zarówno wśród przedsiębiorców zatrudniających, jak i niezatrudniających osób starszych) oceny powyżej tej noty świadczy o tym, że wśród przedsiębiorców panuje generalnie przekonanie, iż osoby w wieku 45 i więcej lat są pod wieloma względami lepszymi pracownikami niż osoby młodsze. W kontekście tych danych należałoby stwierdzić, że z większymi trudnościami wynikającymi z negatywnej postawy pracodawców powinny się liczyć osoby młodsze, a nie starsze, wobec których przedsiębiorcy wyrażają raczej pozytywną opinię. Jednocześnie, większym problemem jest stosunek do starszych pracowników wyrażany przez te firmy, w których takie osoby nie są zatrudnione – w tym przypadku postawy wobec starszych pracowników są bardziej negatywne, prawdopodobnie dlatego, że – jak się okazuje – bazują na stereotypach (skoro osoby zatrudniające osoby starsze nie podzielają wyższego poziomu krytycyzmu i większych obaw cechujących podmioty, które osób z grupy 45+ nie zatrudniają).

W porównaniu z pracownikami młodszymi najlepiej oceniono osoby starsze w odniesieniu do takich atrybutów jak: lojalność wobec pracodawcy, poziom wiedzy i kwalifikacji, uczciwość, zaangażowanie w pracę, sumienność i dyspozycyjność. Z kolei gorzej niż osoby młodsze oceniono starszych pracowników w takich aspektach jak: chęć do dokształcania się i otwartość na wyzwania, gdzie ta niekorzystna ocena była wyrażana zarówno przez pracodawców zatrudniających, jak i niezatrudniających osób starszych. W tej drugiej grupie dodatkowo z wyższą oceną młodszych pracowników mamy także do czynienia w odniesieniu do takich cech jak: kreatywność, odporność fizyczna, stan zdrowia i elastyczność. Niemniej jednak, pracodawcy, którzy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej mają faktyczny kontakt z pracownikami z grupy 45+ nie potwierdzili takiej opinii, bo choć faktycznie także ocenili w tych aspektach nieco niżej pracowników starszych, to jednak nadal była to ocena wyższa niż ta dotycząca osób w wieku poniżej 45 roku życia.

Wykres 29. Planowanie zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy

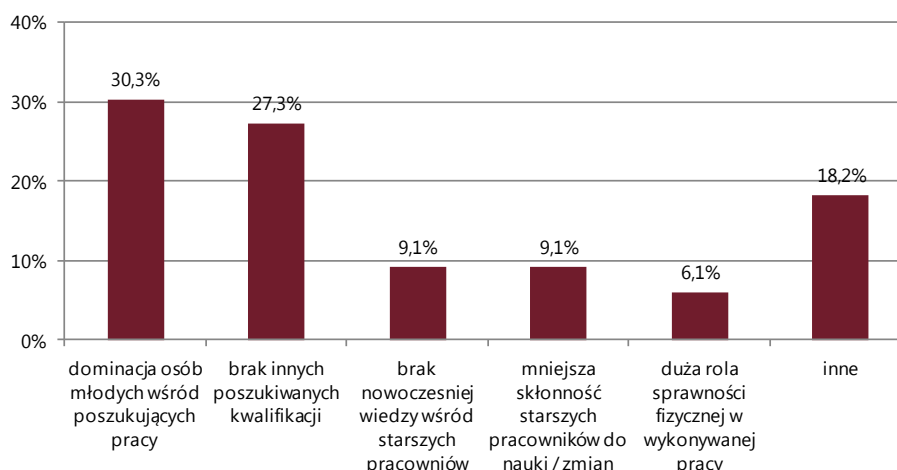


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; planowanie zatrudnienia – n=306; ocena prawdopodobieństwa – n=138, pytanie zadawane osobom, które wskazały, iż planowane jest zatrudnienie nowych pracowników

Spośród badanych przedsiębiorstw nieco mniej niż połowa (45,1%) planuje w ciągu najbliższych 12 miesięcy zatrudnić nowych pracowników. Nieco więcej niż jedna trzecia firm (38,2%) nie ma takich planów, natomiast w przypadku 16,7% przedsiębiorcy nie wiedzą czy będą podejmować działania zatrudnieniowe.

W grupie firm deklarujących zwiększenie zatrudnienia w najbliższym roku ujawnia się postawa niepreferowania żadnej z grup wiekowych – 46,4% badanych uznało, że prawdopodobieństwo zatrudnienia osób starszych jest w przypadku ich firmy takie samo jak prawdopodobieństwo zatrudnienia osób młodszych. Nieco ponad jedna piąta badanych (21,0%) zadeklarowała bardzo duże prawdopodobieństwo zatrudnienia osób w wieku 45+, z kolei małe prawdopodobieństwo – 18,8%. Tych respondentów, którzy ocenili jako zdecydowanie lub raczej małe prawdopodobieństwo zatrudnienia osób starszych dodatkowo zapytano o powody takiej sytuacji.

Wykres 30. Powody występowania niskiego prawdopodobieństwa zatrudnienia osób w wieku 45+



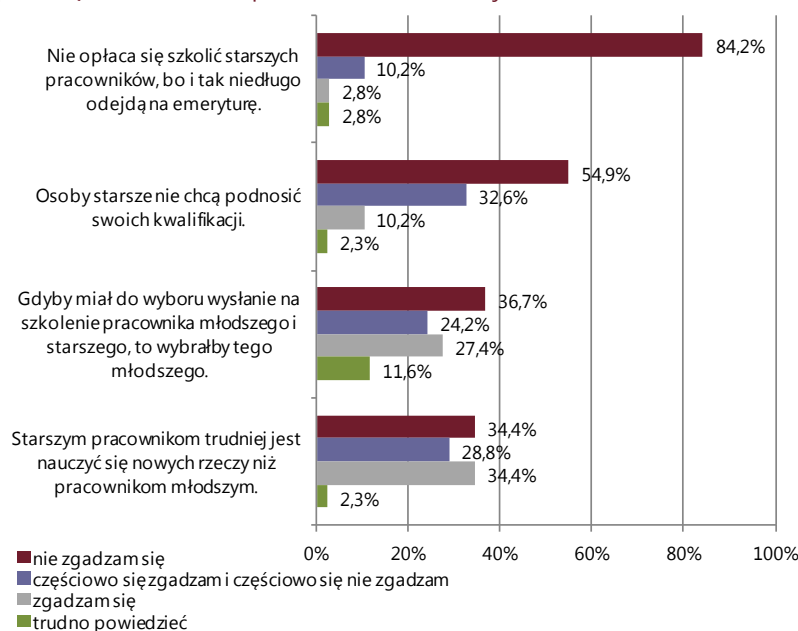
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; n=33, pytanie zadawane osobom, które oceniły prawdopodobieństwo zatrudnienia pracowników w wieku 45+ na „1” lub „2”

Największe znaczenie okazuje się mieć powód, który nie odnosi się do charakterystyki wiedzy lub kwalifikacji osób starszych, a jedynie odnotowuje ilościową dominację osób młodych wśród poszukujących pracy – na taki powód wskazało 30,3% respondentów. Jednak jeśli chodzi o drugi pod względem znaczenia powód (dotyczący 27,3% respondentów), to identyfikuje on już określony problem dotyczący starszych pracowników, który polega na braku poszukiwanych kwalifikacji w tej grupie. Pośrednio, na nieadekwatne przygotowanie merytoryczne osób starszych zwróciło także uwagę 9,1% badanych, którzy zasygnalizowali brak nowoczesnej wiedzy wśród starszych pracowników. Jeśli więc dokonamy agregacji obu wariantów odpowiedzi, to problem braku adekwatnej wiedzy i kwalifikacji (z wynikiem 36,4%) okaże się najpoważniejszym powodem niezatrudniania osób starszych.

Również 9,1% badanych zwróciło uwagę na mniejszą skłonność starszych pracowników do nauki / zmian, a 6,1% respondentów na dużą rolę sprawności fizycznej w wykonywaniu pracy. Pamiętać tutaj należy, że te opinie wyrażane były zarówno przez pracodawców zatrudniających osoby starsze, jak i ich niezatrudniających, dlatego w pewnym stopniu na powyższe deklaracje oddziałują także, zidentyfikowane wcześniej, stereotypy dotyczące osób starszych w roli pracowników, jakie cechują te firmy, które nie zatrudniają osób starszych.

Skoro w całej populacji pracodawców relatywnie duże znaczenie okazała się mieć nieadekwatność wiedzy i kwalifikacji osób starszych, za istotne zagadnienie do analizy uznać należy kwestię postaw przedsiębiorców wobec podnoszenia kwalifikacji osób w wieku 45+.

Wykres 31. Postawy przedsiębiorców wobec podnoszenia kwalifikacji osób w wieku 45+



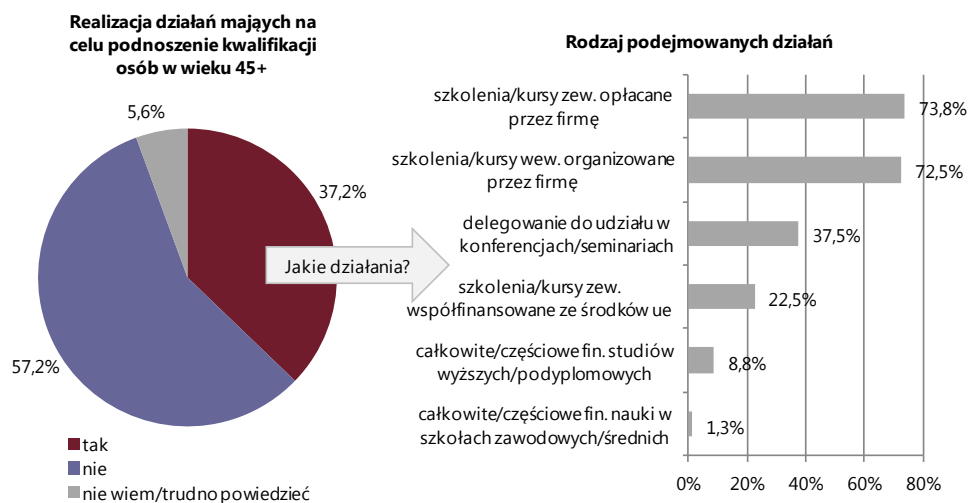
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; n=215, pytanie zadawane osobom, które wskazały na zatrudnienie pracowników w wieku 45+

Z perspektywy pracodawców, w kontekście inwestowania w rozwój pracowników w wieku 45+ problemem nie stanowi kwestia opłacalności – aż 84,2% badanych firm nie zgadza się ze stwierdzeniem, iż nie opłaca się szkolić starszych pracowników, bo i tak niedługo odejdą na emeryturę, a tylko 2,8% utożsamia się z takim poglądem. Większe problemy przedsiębiorcy dostrzegają w samych osobach starszych. Po pierwsze, choć ponad połowa (54,9%) respondentów nie uważa, by osoby starsze nie chciały podnosić swoich kwalifikacji, to jednak co dziesiąty przedsiębiorca (10,2%) taki problem dostrzega. Po drugie, ponad jedna trzecia badanych dostrzega problem w postaci większych trudności osób starszych w uczeniu się nowych rzeczy (34,4% firm nie zgadza się z tym).

Przy takim zróżnicowaniu opinii nie powinno dziwić, że badanych przedsiębiorców różnicuje także opinia w sprawie wyboru pomiędzy starszymi i młodszymi pracownikami w kontekście ich wysłania na szkolenie. Ponad jedna trzecia badanych (36,7%) nie zgodziła się ze stwierdzeniem wskazującym na preferencje wobec osób młodszych w kontekście ich wysłania na szkolenie. Ale jednocześnie, ponad jedna czwarta respondentów (27,4%) preferowałaby w takiej sytuacji młodszych pracowników.

Tak jak w przypadku zatrudniania osób w wieku 45+ ostatecznym weryfikatorem postawy wobec takiego działania jest rzeczywiste włączenie do personelu osób starszych, tak w odniesieniu do kwestii podnoszenia kwalifikacji pracowników istotniejsze od deklaracji są rzeczywiste działania w tym zakresie. Dlatego też przedsiębiorców, którzy zatrudniają osoby starsze zapytano o ich aktywność na polu podnoszenia kwalifikacji pracowników z tej grupy.

Wykres 32. Działania pracodawców w obszarze podnoszenia kwalifikacji pracowników w wieku 45+ w ciągu ostatnich 12 miesięcy



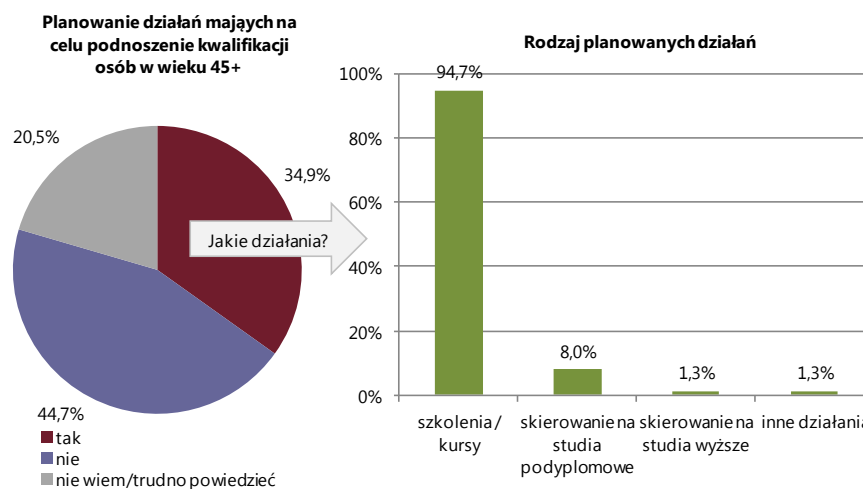
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; realizacja działań – n=215, pytanie zadawane osobom, które wskazały na zatrudnienie pracowników w wieku 45+; rodzaj działań – n=80, pytanie zadawane osobom, które wskazały, iż podejmowane były działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Okazuje się, że tylko nieco ponad jedna trzecia przedsiębiorców (37,2%) podejmowała w ciągu ostatnich 12 miesięcy działania zorientowane na podniesienie poziomu kwalifikacji osób w wieku 45+, a aż 57,2% firm takich działań nie podejmowało. Oczywiście trudno stwierdzić, w jakim stopniu taka sytuacja wynika ze specyficznego podejścia pracodawców do podnoszenia kwalifikacji osób starszych, a na ile po prostu odzwierciedla generalną pasywność polskich firm w podnoszeniu jakości zasobów ludzkich. Na pewno jednak, jeśli uwzględnimy wcześniejszy problem w braku wśród osób starszych wiedzy poszukiwanej przez pracodawców, to właśnie dla tej grupy brak działań w obszarze podnoszenia kwalifikacji i poziomu wiedzy może być najbardziej dotkliwy.

Jeśli już omawiane działania były podejmowane, to najczęściej w formie szkoleń / kursów zewnętrznych opłacanych przez firmę (73,8%) lub szkoleń / kursów wewnętrznych organizowanych przez firmę (72,5%), co oznacza zdecydowanie wiodącą rolę tej formuły rozwijania kwalifikacji. Trzecim pod względem częstości stosowania instrumentem było delegowanie do udziału w konferencjach / seminariach, ale ta forma podnoszenia kwalifikacji dotyczy już wyraźnie mniejszego odsetka firm (37,5%). W stosunkowo ograniczonym stopniu przedsiębiorcy korzystali ze szkoleń i kursów zewnętrznych współfinansowanych ze środków UE (22,5% wskazań), ale ten stan rzeczy może częściowo wynikać z faktu, iż pytanie dotyczyło ostatnich 12 miesięcy, kiedy możliwości skorzystania ze wsparcia opartego o finansowanie wspólnotowe były już mocno ograniczone.

Uzupełnieniem danych o realizowanych działaniach w obszarze podnoszenia kwalifikacji pracowników w wieku 45+ są poniższe informacje odnoszące się do planów w tym zakresie, obejmujących horyzont najbliższych 12 miesięcy.

Wykres 33. Plany pracodawców odnośnie podnoszenia kwalifikacji pracowników w wieku 45+ w ciągu najbliższych 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; planowanie działań – n=215, pytanie zadawane osobom, które wskazały na zatrudnienie pracowników w wieku 45+; rodzaj działań – n=75, pytanie zadawane osobom, które wskazały, iż planowane są działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Nieco ponad jedna trzecia firm zatrudniających osoby starsze (34,9%) deklaruje podjęcie w okresie najbliższego roku działań mających na celu podniesienie poziomu kwalifikacji osób w wieku 45+. Biorąc pod uwagę, że udział ten jest zbliżony do wcześniejszego odsetka przedsiębiorców, którzy podejmowali w ostatnim roku działania w zakresie rozwoju kwalifikacji osób starszych, można ów wynik potraktować jako stosunkowo wiarygodną prognozę, gdyż odzwierciedlającą rzeczywistość dotychczasową aktywność firm.

Co się tyczy formy planowanych działań, to zdecydowanie dominują szkolenia / kursy (94,7%). Zdecydowanie rzadziej pracodawcy planują podejmować działania zorientowane na podniesienie kwalifikacji osób w wieku 45+ przybierające inną formę.

Podobnie jak miało to miejsce w poprzedniej części raportu, gdzie przedmiotem analizy były postawy osób w wieku 45+ wobec własnej aktywności zawodowej i społecznej, tak i w przypadku postaw pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 45+ i inwestowania w ich rozwój zawodowy, uwzględniona została także perspektywa ekspertów oraz przedstawicieli instytucji odpowiedzialnych za realizację wsparcia dla osób starszych współfinansowanego ze środków wspólnotowych. W tym jednak przypadku uwzględnienie perspektywy i opinii zewnętrznych jest o tyle istotne, że pozwala częściowo zweryfikować wcześniejsze deklaracje pracodawców:

Wiemy, że pracodawca nie mówi oficjalnie, że nie przyjmie pracownika ze względu na to, że ma te 45 czy 48 lat. Ale jak gdyby „poza protokołem” dowiadujemy się, że wolałby młodszego (...). Nawet go przyuczy trochę. Młodszym z mniejszym doświadczeniem zawodowym można mniej zapłacić, ale za to można od nich więcej wymagać, nie są obciążeni rodziną. Poza tym wiadomo, że młodzi będą się starali, żeby zapracować na to zaufanie. (IDI_5)

Z doświadczeń instytucji zajmujących się wspieraniem osób starszych wynika więc, że jednak – pomimo deklaracji na temat pozytywnej oceny starszych pracowników oraz niepreferowania pracowników młodszych – mogą wśród pracodawców występować negatywne postawy wobec zatrudniania osób z grupy 45+. Oczywiście, nieprzyznawanie się do takiego podejścia jest na pewno w jakimś stopniu motywowane obawami, które mają swoją podstawę w obowiązującym porządku prawnym, w którym zabroniona jest na rynku pracy dyskryminacja m.in. ze względu na wiek.

Gdy jednak poproszono uczestników badania jakościowego o zdefiniowanie i scharakteryzowanie postaw pracodawców wobec zatrudniania osób w wieku 45+ i inwestowania w ich rozwój zawodowy, to respondenci wskazali określone pozytywne aspekty związane z tą grupą pracowników. Najczęściej

wskazywano na takie aspekty pozytywnego postrzegania osób z grupy wiekowej 45+ w relacji do pracowników młodszych :

- wyższy poziom wiedzy zawodowej,
- lojalność wobec firmy,
- zdyscyplinowanie,
- większa odporność psychiczna.

Wskazywano oczywiście także na negatywne aspekty postrzegania pracowników w wieku 45 i więcej lat przez pracodawców w porównaniu z osobami młodszymi i w tym przypadku najczęściej pojawiały się takie kwestie jak:

- mniejsza skłonność i gotowość do doskonalenia i uczenia się,
- słabsza odporność na zmiany – mniejsza elastyczność,
- mniejsza i pogarszająca się odporność fizyczna,
- mniejszy i pogarszający się potencjał intelektualny,
- mniejsza efektywność pracy,
- krótszy okres pozostający danej osobie do momentu zakończenia aktywności zawodowej.

Choć w powyższym zestawieniu przeważają negatywne aspekty postrzegania osób starszych, to jednak trudno tu mówić postawie jednoznacznie negatywnej. Wydaje się w związku z tym, że najlepiej postawę pracodawców odzwierciedla poniższa wypowiedź jednego z uczestników badania jakościowego:

Osoby 45+ są to osoby z bardzo dużym doświadczeniem zawodowym, jak również często z wiedzą zarówno wyniesioną z uczelni, jak i z wiedzą typowo praktyczną. W mojej prywatnej ocenie są to bardzo cenni i potrzebni pracownicy. Jednakże wielu pracodawców boi się zatrudniać takich pracowników z tego względu, że na przykład obawiają się tego, że te osoby mogą częściej być podatne na różnego rodzaju choroby. (ITL_4)

W powyższym fragmencie przywołana została jedna z obaw wyrażanych przez pracodawców (dot. pogarszającego się stanu zdrowia osób starszych), ale wydaje się, że podobny mechanizm działa także w przypadku innych obaw pracodawców. Mamy tu bowiem do czynienia ze swoistym napięciem do czynienia ze swoistym napięciem zbudowanym, z jednej strony, na przekonaniu, że osoby z grupy 45+ są wartościowymi pracownikami, a z drugiej – na przeświadczeniu, iż zatrudnienie pracowników reprezentujących tę kategorię wiąże się ze specyficznymi dla niej rodzajami ryzyka. W wielu przypadkach obawy pracodawców zostają przewyżnione i decydują się oni zatrudnić osoby starsze lub też nie dążą do zaprzestania współpracy z już zatrudnionymi osobami, ale jednocześnie zdarzają się także niejednokrotnie sytuacje, w których lęk pracodawcy przed zatrudnieniem osoby starszej skutecznie przyćmiewa jej mocne strony, czy wręcz przewagę w stosunku do młodszych pracowników:

Jest granica wieku przedemerytalnego, która sprawia, że pracodawca musi utrzymać pracownika przez jakiś okres czasu i nie może go zwolnić i to powoduje ten lęk. Największy strach widać w tym, że: „ja muszę go utrzymać” – „ja muszę”. Pracodawca nie widzi korzyści z tego, że ten pracownik będzie naprawdę dobrym pracownikiem, ma już odchowane dzieci, ma kredyty w większości spłacone, ustabilizowaną sytuację rodzinną. To jest ciągle strach przed tym, że: „ja nie będę mógł go zwolnić” albo „co będzie, jak on mi się rozchoruje?”. A przecież młodzi też mogą uciec. (IDL_3)

Tego rodzaju obawy wśród pracodawców mogą być uzasadnione, bo faktycznie stoi za nimi lęk przed właściwym funkcjonowaniem przedsiębiorstwa i chęć zapewnienia takiej kadry, która to właściwe funkcjonowanie zagwarantuje. Należy jednak zauważyć (co zresztą zostało także wyrażone w wypowiedzi respondenta), że – po pierwsze – rezygnacja z zatrudniania osób starszych na rzecz przyjmowania wyłącznie pracowników w wieku poniżej 45 lat nie daje takiej gwarancji. Po drugie, obawy pracodawców

wobec osób starszych nie zawsze są uzasadnione i niekiedy bazują wyłącznie na negatywnej stereotypizacji starszych pracowników:

Jak wynika to i z badań, i z naszych doświadczeń, które mamy od projektodawców – pracodawcy często kierują się stereotypami o osobach starszych. Boją się je przyjmować ze względu na to, że częściej chodzą na zwolnienie lekarskie, że też mają charakter roszczeniowy. Ale to wszystko, to jest cecha charakteru danej osoby. Nie można tego uzależniać od wieku. Myślę, że to by było duże uogólnienie. (ITL_6)

To, że negatywne przekonanie o wartości i przydatności starszych pracowników, które bazuje na stereotypach może utrudniać osobom z grupy 45+ funkcjonowanie na rynku pracy ma swoje częściowe potwierdzenie we wcześniejszych danych. Z jednej bowiem strony pracodawcy, na poziomie deklaracyjnym, pozytywnie oceniali tę kategorię pracowników. Z drugiej jednak, nie znajdowało to wyraźnego odzwierciedlenia w aktywności przedsiębiorców wobec zatrudniania tych osób i inwestowania w ich rozwój zawodowy. Oznacza to, że nadal istnieje potrzeba kształtowania świadomości pracodawców w zakresie ich stosunku do osób w wieku 45 i więcej lat, tak by deklarowane postawy miały swoje potwierdzenie w faktycznej ofercie zatrudnieniowej i rozwojowej pracodawców adresowanej do pracowników z wyższych grup wiekowych.

Wsparcie aktywizacji zawodowej osób z grupy wiekowej 45+

W ramach poniższego podrozdziału ocenie poddano zakres wsparcia aktywizacji zawodowej osób z grupy wiekowej 45+ przez instytucje rynku pracy (IRP), a także jednostki organizacyjne pomocy społecznej i organizacje pozarządowe.

W przypadku instytucji rynku pracy scharakteryzowane zostały publiczne służby zatrudnienia, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego ze szczególnym uwzględnieniem organizacji pozarządowych (NGO) działających w obszarze zatrudnienia, a także poszczególne podmioty tworzące zbiór instytucji otoczenia biznesu (IOB)²⁹. Instytucje rynku pracy realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do: pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, osiągnięcia wysokiej jakości pracy, wzmocnienia integracji oraz solidarności społecznej, zwiększenia mobilności na rynku pracy. Zgodnie z definicją stosowaną przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej instytucje rynku pracy to: publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe oraz instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego³⁰.

Jeśli natomiast chodzi o jednostki organizacyjne pomocy społecznej, to uwzględniono w tym przypadku aktywność następujących podmiotów: Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, powiatowe centra pomocy rodzinie, ośrodki pomocy społecznej, domy pomocy społecznej. Jednocześnie jednak podkreślić, że dla niniejszej analizy kluczowe znaczenie ma analiza dotycząca instytucji rynku pracy, które w całości prowadzą działalność w obszarze aktywizacji zawodowej.

Na potrzeby poniższej analizy korzystano z materiałów dostępnych na portalu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Wojewódzkiego i Powiatowych Urzędów Pracy w województwie mazowieckim, z bazy danych organizacji pozarządowych www.ngo.pl, z Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia oraz z Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS), a także danych Mazowieckiego Centrum Polityki Społecznej oraz innych jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.

²⁹ Z analizy wyłączono Ochotnicze Hufce Pracy ze względu na fakt adresowania swoich działań do osób w wieku do 25 roku życia.

³⁰ Instytucje rynku pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryunku-pracy/>, data wejścia: 13.10.2015

Publiczne służby zatrudnienia (PSZ)

Publiczne służby zatrudnienia tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą³¹.

W województwie mazowieckim funkcjonuje:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, wraz z filiami w Ciechanowie, Ostrołęce, Płocku, Radomiu i Siedlcach;
- 37 Powiatowych Urzędów Pracy, wraz z 11 jednostkami filialnymi.

Działania podejmowane przez PSZ w obszarze rynku pracy:³²

1. Podstawowe usługi rynku pracy:

- pośrednictwo pracy i usługi EURES,
- poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa,
- planowanie rozwoju zawodowego i organizowanie szkoleń,
- pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy i prowadzenie klubów pracy.

2. Instrumenty wspierające podstawowe usługi rynku pracy:

- finansowanie kosztów przejazdu do miejsca pracy, odbywania stażu, szkolenia i odbywania zajęć w zakresie poradnictwa zawodowego poza miejscem stałego zamieszkania, w związku ze skierowaniem przez urząd pracy,
- finansowanie kosztów zakwaterowania w miejscu pracy, osobie która podjęła zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, staż, szkolenie lub zajęcia w zakresie poradnictwa zawodowego poza miejscem stałego zamieszkania, w przypadku skierowania przez urząd pracy,
- dofinansowanie na wyposażenie miejsca pracy, podjęcie działalności gospodarczej lub koszty pomocy prawnej, konsultacji i doradztwa,
- refundowanie poniesionych kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenie społeczne w związku z zatrudnieniem skierowanego bezrobotnego,
- finansowanie dodatków aktywizacyjnych przy podjęciu zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

W ramach prowadzonych działań aktywizacyjnych zarówno WUP, jak i Powiatowe Urzędy Pracy adresują swoją działalność także do osób starszych, przy czym w niektórych przypadkach osoby z grupy 45+ po prostu obejmowane są wsparciem adresowanym do wszystkich klientów publicznych instytucji rynku pracy. Jednocześnie jednak, w niektórych obszarach prowadzonej działalności osoby starsze traktowane są priorytetowo. Przykładowo, w roku 2015 w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2015 dla Województwa Mazowieckiego, jako priorytetowe grupy bezrobotnych i innych osób wymagających wsparcia uznano:

- a) osoby bezrobotne w szczególnej sytuacji na rynku pracy, określone w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (a więc także: bezrobotni powyżej 50 roku życia),
- b) pracownicy i pracodawcy w wieku co najmniej 45 lat (wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego).

W części powiatów szczególne znaczenie wsparcia dla osób w wieku powyżej 50 roku życia przejawia się także w fakcie przeznaczania środków z rezerwy Funduszu Pracy właśnie na programy dla osób bezrobotnych skierowane do tej kategorii bezrobotnych (grójecki, kozienicki, makowski, miński, mławski, płocki, płoński, radomski, m. st. Warszawa, żyrardowski).

Dodatkowo, szczególna aktywność publicznych służb zatrudnienia przewidziana jest w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego Woj. Mazowieckiego na lata 2014-2020, w ramach którego WUP pełni rolę Instytucji Pośredniczącej realizującej Działania 8.1 i 8.2 w ramach Osi Priorytetowej VIII Rozwój Rynku Pracy. W ramach tych Działań zorientowanych na aktywizację zawodową, również priorytetowo traktowane są m.in. osoby w wieku powyżej 50 roku życia. Jeśli chodzi o Powiatowe Urzędy Pracy, to ich aktywność w realizacji zadań aktywizacyjnych, w tym: adresowanych do osób starszych, zawierać się

³¹ Ibidem

³² Usługi rynku pracy, Ministerstwo Pracy i polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/praca/uslugi-ryнку-pracy/>, data wejścia: 13.10.2015

będzie przede wszystkim w ramach Działania 8.1, w ramach którego zarezerwowano środki właśnie na działania aktywizacyjne publicznych służb zatrudnienia na poziomie powiatowym.

Agencje zatrudnienia

Agencjami zatrudnienia są podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej.

Aktualnie (tj. na dzień 13.10.2015 roku) w Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia wpisanych jest 1 920 podmiotów z woj. mazowieckiego, natomiast 1 207 podmiotów deklaruje prowadzenie działalności na terenie woj. mazowieckiego.

Instytucje szkoleniowe

Instytucjami szkoleniowymi są publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną. Każda instytucja szkoleniowa zainteresowana prowadzeniem szkoleń dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy z wykorzystaniem środków publicznych jest zobowiązana posiadać wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych (RIS). RIS prowadzony jest w formie elektronicznej. Jest on jawny i dostępny na stronach internetowych wojewódzkich urzędów pracy.

Aktualnie (tj. na dzień 13.10.2015 roku) w Rejestrze Instytucji Szkoleniowych wpisanych jest 1 710 podmiotów z woj. mazowieckiego.

Instytucje dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego

Instytucjami dialogu społecznego są organizacje i instytucje zajmujące się problematyką rynku pracy: organizacje związków zawodowych, pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe współpracujące z publicznymi służbami zatrudnienia i Ochotniczymi Hufcami Pracy w zakresie realizacji zadań określonych ustawą³³.

Instytucje partnerstwa lokalnego są instytucjami realizującymi inicjatywy partnerów rynku pracy, tworzonymi na rzecz realizacji zadań określonych ustawą i wspieranymi przez organy samorządu terytorialnego³⁴.

Związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych

Ustawa o związkach zawodowych z dnia 23 maja 1991 r. określa definicję związków zawodowych działających w Polsce. Art. 1. *„Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji. Organy państwowe, samorządu terytorialnego i pracodawcy obowiązani są traktować jednakowo wszystkie związki zawodowe”*³⁵.

W województwie mazowieckim ma siedzibę 12% wszystkich związków zawodowych w Polsce³⁶, przy czym ponad połowa spośród nich zlokalizowana jest w Warszawie. Mazowsze jest drugim po woj. śląskim regionem pod względem liczby związków zawodowych. Relatywizując jednak liczbę związków zawodowych z uwzględnieniem liczby mieszkańców okaże się, że woj. mazowieckie jest regionem o jednej z najmniejszych wartości wskaźnika liczbie związków zawodowych na 10 tys. dorosłych mieszkańców (wyższa wartość wskaźnika dotyczy tylko województw: kujawsko-pomorskiego i małopolskiego). Jeśli chodzi o strukturę członkostwa, to członkowie związków zawodowych z woj. mazowieckiego stanowią aż 15% wszystkich członków związków zawodowych w Polsce (wyższy udział, na poziomie 20%, ma tylko woj.

³³ Instytucje Rynku Pracy, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.mpips.gov.pl/praca/instytucje-ryнку-pracy/>, data wejścia: 13.10.2015

³⁴ Ibidem

³⁵ Dz. U. z 2001 nr 79 poz. 854. Art.1

³⁶ Główny Urząd Statystyczny, Związki zawodowe w Polsce w 2014 r., Warszawa 2015

śląskie), przy czym udział osób zrzeszonych w związkach zawodowych w całej populacji mieszkańców w wieku 18 i więcej lat wynosi na Mazowszu 6% (wyższy jest tylko w woj. śląskim, gdzie wynosi 8%).

Organizacje pracodawców

Organizacje pracodawców są to podmioty samorządne i niezależne w swej działalności statutowej od administracji państwowej i samorządowej, których celem jest obrona interesów i praw pracodawców wobec związków zawodowych, organów władzy i administracji. W Polsce działalność organizacji pracodawców reguluje ustawa z dnia 23 maja 1991r. o organizacjach pracodawców. Związek pracodawców podlega obowiązkowi rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym.

W Polsce działają cztery główne organizacje pracodawców i wszystkie one mają swoją siedzibę w woj. mazowieckim (Warszawa):

- Pracodawcy RP,
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan”,
- Związek Rzemiosła Polskiego,
- Business Center Club – Związek Pracodawców³⁷.

Organizacje pozarządowe (NGO)

Zgodnie z definicją zawartą w „Ustawie o działalności pożytku publicznym i o wolontariacie” (2003) organizacjami pozarządowymi są niebędące jednostkami sektora finansów publicznych i nie działające w celu osiągnięcia zysku, osoby prawne lub jednostki nieposiadające osobowości prawnej utworzone na podstawie przepisów ustaw, w tym fundacje i stowarzyszenia. Określenia równoznaczne: organizacja non-profit, organizacja społeczna (obywatelska), organizacja charytatywna, organizacja wolontarystyczna (ochotnicza) oraz NGO od angielskiego określenia organizacji pozarządowej (*non-governmental organization*)³⁸.

W województwie mazowieckim zarejestrowanych jest 1841 czynnych organizacji pozarządowych działających na rzecz osób bezrobotnych i świadczących usługi rynku pracy³⁹. Spośród nich szczególne znaczenie w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych mają te podmioty, które działają w dwóch obszarach: „Działalność na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym” oraz „Promocja zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy”. Takich podmiotów jest w woj. mazowieckim 962. Jednocześnie obszarem działalności istotnym z punktu widzenia wspomagania szeroko rozumianej aktywności osób starszych jest obszar: „Działalność na rzecz osób w wieku emerytalnym”, podmiotów prowadzących działalność w ramach tego obszaru jest w woj. mazowieckim 468.

Jednostki organizacyjne pomocy społecznej

Powyżej analizie poddano instytucje rynku pracy w woj. mazowieckim, te bowiem mają szczególnie duże znaczenie w kontekście realizacji zadań związanych z aktywizacją zawodową. Jednak osoby starsze niejednokrotnie korzystają także z różnych form wsparcia w zakresie aktywizacji społecznej, które w dużej mierze oferowane jest przez jednostki organizacyjne pomocy społecznej. Poniżej przedstawiono krótką charakterystykę tych podmiotów w woj. mazowieckim.

Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej

Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej jest wojewódzką samorządową jednostką organizacyjną, powołaną w celu realizacji zadań Samorządu Województwa Mazowieckiego w zakresie polityki społecznej. MCPS koordynuje działania związane z polityką społeczną na terenie woj. mazowieckiego, która realizowana jest zgodnie z założeniami „Strategii Polityki Społecznej Województwa Mazowieckiego na

³⁷ Organizacje Pracodawców, Dialog Społeczny, <http://www.dialog.gov.pl/czym-jest-dialog-spoeczny/strony-i-instytucje-dialogu-spoecznego/organizacje-pracodawcow/>, data wejścia: 13.10.2015

³⁸ Dz.U. z 2010 r., Nr 234, poz.1536 z późn. zm.

³⁹ Organizacje pozarządowe działające w obszarze „Przeciwdziałanie bezrobociu, rozwój gospodarczy”, <http://bazy.ngo.pl/search/wyniki.asp?wyniki=1&szukanie=bezrob>, data wejścia: 13.10.2015

lata 2014-2020". Z punktu widzenia wsparcia dla osób starszych za kluczowe uznać należy zadania MCPS związane przede wszystkim z:

- opracowywaniem, wdrażaniem i realizacją programów pomocy społecznej i ich finansowaniem;
- analizą sytuacji zdrowotnej i społecznej ludności obszaru województwa mazowieckiego;
- identyfikowaniem przyczyn i poziomu ubóstwa, bezrobocia i bezdomności, również z punktu widzenia demograficznego;
- identyfikowaniem przyczyn występowania problemów społecznych oraz opracowywanie programów ich ograniczania;
- inspirowaniem i promowaniem nowych rozwiązań w zakresie polityki społecznej, w tym pomocy społecznej;
- sporządzaniem bilansu potrzeb i środków w obszarze pomocy społecznej oraz opracowywaniem strategii działań we współpracy z gminami i powiatami.

Powiatowe centra pomocy rodzinie

W woj. mazowieckim funkcjonuje 37 powiatowych centrów pomocy rodzinie, 2 miejskie ośrodki pomocy rodzinie w Siedlcach i Ostrołęce, 2 miejskie ośrodki pomocy społecznej w Płocku i Radomiu oraz Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie⁴⁰.

Powiatowe centra pomocy rodzinie realizują zadania z zakresu pomocy społecznej na szczeblu powiatowym do których zaliczyć można m.in. takie zadania, które w sposób bezpośredni lub pośredni dotyczą osób starszych, jak: organizowanie i zapewnienie usług o określonym standardzie w domach pomocy społecznej oraz umieszczanie w nich skierowanych osób, czy opracowywania i realizacji powiatowych strategii rozwiązywania problemów społecznych. Jednocześnie, powiatowe centra pomocy rodzinie realizują szereg zadań adresowanych do osób niepełnosprawnych, co w istotny sposób również dotyczy osób starszych.

Ośrodki pomocy społecznej

W woj. mazowieckim funkcjonuje 327 ośrodków pomocy społecznej, do zadań których należy organizacja pomocy społecznej na szczeblu gminy (w tym 18 ośrodków pomocy społecznej w dzielnicach m. st. Warszawy)⁴¹. Ośrodki pomocy społecznej to jednostki organizacyjne wykonujące zadania z zakresu pomocy społecznej w gminie. Do zadań tych należy w szczególności: przyznawanie i wypłacanie świadczeń, praca socjalna, prowadzenie i rozwój niezbędnej infrastruktury socjalnej, analiza i ocena zjawisk rodzących zapotrzebowanie na świadczenia z pomocy społecznej, realizacja zadań wynikających z rozeznaczonych potrzeb społecznych, rozwijanie nowych form pomocy społecznej i samopomocy w ramach zidentyfikowanych potrzeb. W każdym z wymienionych powyżej obszarów zadaniowych mamy do czynienia z zadaniami, które odnoszą się, w sposób bezpośredni lub pośredni, także do osób starszych.

Domy pomocy społecznej

Domy pomocy społecznej świadczą, na poziomie obowiązującego standardu, osobom wymagającym całodobowej opieki z powodu wieku, choroby lub niepełnosprawności usługi: bytowe, opiekuńcze, wspomagające, edukacyjne w formach i zakresie wynikających z indywidualnych potrzeb⁴².

Domy, w zależności od tego, dla kogo są przeznaczone dzielą się na domy dla:

- osób w podeszłym wieku,
- osób przewlekle somatycznie chorych,
- osób przewlekle psychicznie chorych,
- dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie,
- dzieci i młodzieży niepełnosprawnych intelektualnie,

⁴⁰ Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Ocena zasobów pomocy społecznej w oparciu o sytuację społeczną i demograficzną Województwa Mazowieckiego za 2014 rok, Warszawa 2015

⁴¹ Ibidem

⁴² <http://www.mpips.gov.pl/pomoc-spoleczna/instytucje-pomocy-spolecznej/jednostki-organizacyjne/>

- osób niepełnosprawnych fizycznie.

W przypadku osób w wieku 45+ szczególne znaczenie mają oczywiście domy pomocy społecznej dla osób w podeszłym wieku, ale oczywiście osoby z tej grupy wiekowej, w przypadku zaklasyfikowania ich do którejś z pozostałych grup otrzymują także wsparcie w ramach odpowiednich typów placówek.

W wywiadach jakościowych z ekspertami, którzy m.in. reprezentowali instytucje realizujące działania dla osób starszych zwrócono przede wszystkim uwagę, że działania, które wspierały grupę 45+ stanowiły element bardziej całościowych i uniwersalnych aktywności danej instytucji skierowanych do szerszej grupy docelowej. Oznacza to, że nie była prowadzona odrębna rekrutacja, której celem byłoby przyciągnięcie osób starszych, ale osoby te znajdowały się ostatecznie w grupie uczestników projektu w rezultacie normalnego naboru. Respondenci reprezentujący badane instytucje akcentowali jednak, że to właśnie osoby starsze były tą kategorią uczestników, która cechowała się większą determinacją i zdyscyplinowaniem, podczas gdy osoby młodsze częściej rezygnowały przed zakończeniem projektu z uczestnictwa w nim.

To, że realizowane przedsięwzięcia nie były dedykowane grupie 45+ oznaczało, że udzielane tej kategorii wsparcie obejmowało instrumenty skierowane do innych grup. Jednakże w przypadku osób starszych podkreślano m.in. znaczenie wsparcia motywacyjnego oraz zwiększania kompetencji w poruszaniu się na rynku pracy. Zwracano uwagę na potrzebę równoległego kierowania do osób starszych indywidualnego wsparcia doradczego o charakterze zawodowym i psychologicznym:

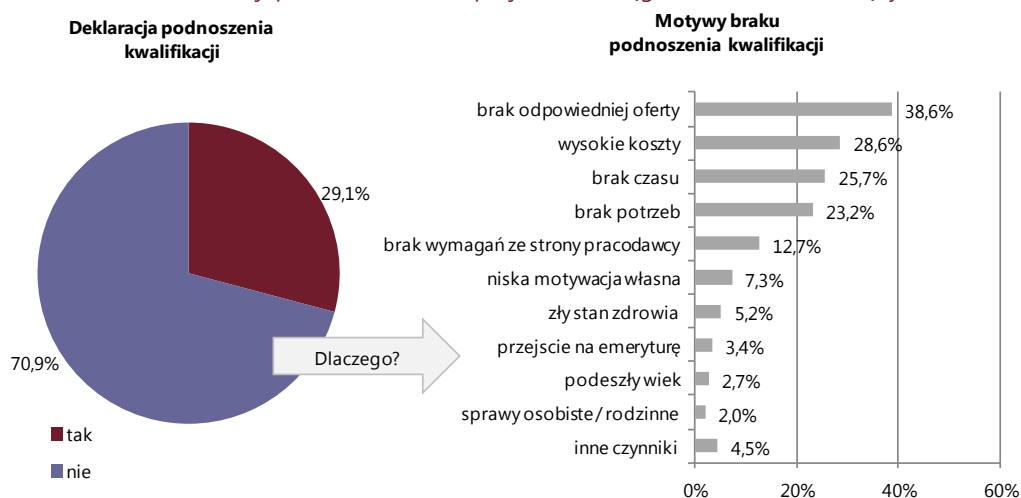
Było na pewno indywidualne doradztwo zawodowe i psychologiczne. Opieka psychologa w projekcie jest zawsze i to jest ważne, bo ludzie przychodzą z różnymi problemami. Czasami, żeby posunąć się o ten krok naprzód, to właśnie wychodzi na to, że niekoniecznie brak pracy jest największym problemem, żeby człowiek poszedł do przodu. No i spotkania z doradcą zawodowym pozwalające zweryfikować to, co dana osoba potrafi, co może, co by chciała. (IDI_2)

Większość z tego typu działań realizowana była w ramach komponentu regionalnego PO KL w woj. mazowieckim. Dzięki temu możliwe było sfinansowanie szeregu działań, z których mogły skorzystać wszystkie osoby bez względu na ich wiek.

Destymulatory aktywności osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego

W dalszej części rozdziału zidentyfikowano destymulatory w zakresie aktywności osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego. Bazując na wynikach badań ilościowych określono katalog destymulatorów dostrzeganych przez trzy kategorie interesariuszy: osoby w wieku 45+, pracodawców oraz realizatorów projektów adresowanych do osób starszych.

Wykres 34. Podnoszenie kwalifikacji przez uczestników projektów w ciągu ostatnich 12 miesięcy



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; deklaracja podnoszenia kwalifikacji – n=300; motywy braku podnoszenia kwalifikacji – n=211, pytanie zadawane tylko osobom, które wskazały na brak podnoszenia kompetencji

Spośród badanych osób z grupy wiekowej 45+, tylko 29,1% podejmowało w ciągu ostatnich 12 miesięcy działania zorientowane na podniesienie poziomu kwalifikacji, a aż 70,9% przejawiało bierność w tej kwestii⁴³. Jeśli chodzi o powody niepodejmowania działań rozwojowych, to w szczególności był to brak odpowiedniej oferty – na ten dominujący problem wskazało 38,6% respondentów. Stosunkowo duże znaczenie miały też wysokie koszty ewentualnych działań zorientowanych na podniesienie kwalifikacji (28,6% wskazań), brak czasu (25,7%) oraz brak potrzeb (23,2%). Pozostałe czynniki miały już wyraźnie mniejsze znaczenie dla populacji osób w wieku 45 i więcej lat.

Wykres 35. Czynniki ograniczające podnoszenie kwalifikacji przez osoby w wieku 45+ w opinii przedsiębiorców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z przedsiębiorcami; n=306, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Przedsiębiorcy największą barierę podnoszenia kwalifikacji przez osoby w wieku 45+ dostrzegają w braku wiary w to, że doksztalcanie się poprawi ich sytuację – na ten aspekt wskazało aż 51,6% badanych. Dwa kolejne czynniki to: brak wiedzy na temat możliwości kształcenia (39,2% wskazań) oraz wysokie koszty kształcenia (35,6%). Mamy tu więc do czynienia z problemami zbliżonymi do tych, które wcześniej zasygnalizowały same osoby z grupy wiekowej 45+. Z jednej strony bowiem wskazywały one na barierę

⁴³ Choć mamy w tym przypadku do czynienia z uczestnikami ewaluowanych projektów, to jednak pamiętać należy, iż w większości było to uczestnictwo sprzed okresu ostatnich 12 miesięcy, dlatego nie było ono uwzględniane w niniejszym pytaniu.

finansową, z drugiej zaś – na brak adekwatnej oferty, co w pewnym stopniu może wiązać się z problemem braku wiedzy na temat możliwości kształcenia (tzn. że przekonanie o braku oferty jest częściowo skutkiem braku wiedzy na temat realnie istniejących możliwości kształcenia się). Zresztą problem braku odpowiedniej oferty edukacyjnej wskazywali bezpośrednio także pracodawcy, a dokładniej nieco ponad jedna czwarta spośród nich (26,5%). Podobny odsetek badanych (25,8%) wskazał na występowanie problemu przekonania osób starszych o wysokim poziomie posiadanych kwalifikacji, co ma unieważniać potrzebę podejmowania działań rozwojowych.

Wykres 36. Czynniki ograniczające aktywność osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia wg realizatorów projektów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z beneficjentami; n=279, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Realizatorzy projektów adresowanych do osób starszych w podobny do przedsiębiorców sposób diagnozują główny problem ograniczający aktywność osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia, wskazując na brak wiary w to, że doksztalcenie się poprawi ich sytuację – na ten aspekt wskazało aż 73,5% beneficjentów. Ponad połowa badanych dostrzega również, iż ograniczeniem jest brak wiedzy na temat możliwości kształcenia (54,8%) oraz wysokie koszty kształcenia (51,6%), co oznacza pełną spójność opinii realizatorów projektów i przedsiębiorców, jeśli chodzi o trzy najważniejsze czynniki ograniczające aktywność osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia. Na brak odpowiedniej oferty edukacyjnej (tj. dostosowanej do specyfiki osób z grupy 45+) wskazało 38,7% respondentów, a nieco ponad jedna czwarta (26,2%) na przekonanie osób starszych o tym, iż posiadają na tyle wysoki poziom kwalifikacji, iż doksztalcenie się nie jest konieczne.

Poniżej przedstawiono wyniki identyfikacji społeczno-demograficznych determinant aktywności w zakresie kształcenia ustawicznego. Tabelę zawierającą szczegółowe liczebności w poszczególnych całkach przedstawiono aneksie do niniejszego raportu.

Tabela 3. Społeczno-demograficzne determinanty aktywności osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego (% / średnia)

		aktywność	brak aktywności
obszar zamieszkania ⁴⁴	miejski	31,9%	68,1%
	wiejski	21,9%	78,1%
płeć ⁴⁵	kobiety	29,7%	70,3%
	mężczyźni	28,2%	71,8%
status na rynku pracy ⁴⁶	Bezrobotny	18,6%	81,4%
	Nieaktywny zawodowo	21,1%	78,9%
	Zatrudniony	38,9%	61,1%
wiek ⁴⁷		52,1	52,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów PO KL w wieku 45+, n =621

Kobiety są nieco bardziej aktywne w obszarze kształcenia ustawicznego niż mężczyźni, ale różnice są na tyle niewielkie, że nie mają charakteru prawidłowości statystycznej (tj. mieszczą się w granicach błędu statystycznego).

Za determinantę aktywności w obszarze kształcenia ustawicznego można uznać typ obszaru zamieszkania – osoby w wieku 45+ zamieszkujące obszary miejskie istotnie częściej podejmują aktywność w tym zakresie niż osoby zamieszkujące obszary wiejskie.

Jeśli chodzi o trzeci z weryfikowanych czynników – status na rynku pracy, on również okazał się istotną determinantą aktywności osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego, przy czym brak aktywności zawodowej jest destymulatorem aktywności w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji. Osoby bezrobotne ponad dwa razy rzadziej podejmują tego typu aktywność niż osoby zatrudnione.

Jednocześnie wiek nie ma istotnego znaczenia w kontekście podejmowania aktywności w obszarze kształcenia ustawicznego przez osoby w wieku 45+.

Również w badaniu jakościowym podejmowane było zagadnienie czynników, które ograniczają aktywność osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego. Wskazywane przez respondentów problemy pozostają zbliżone do tych, które wcześniej sygnalizowano jako charakterystyczne dla tej grupy wiekowej. Po pierwsze, jest to brak przekonania co do celowości podejmowania jakichkolwiek działań rozwojowych na obecnym etapie swojego życia i aktywności zawodowej:

Natomiast ciężko, czy może już w tym wieku niechętnie, ludzie podejmują jakiejkolwiek aktywności związane z doksztalcaniem się. Są oczywiście jednostki, które robią to chętnie i wręcz są zadowolone, jak coś się dzieje w ich życiu i one zmieniają branżę, wykształcenie. Ale myślę, że jednak te osoby są w zdecydowanej mniejszości. IITI_3)

Wydaje mi się, że z całą pewnością zależy to od wieku. Im człowiek starszy tym uważa, że on już w swoim życiu nic nie zmieni, że to nie ma sensu, że jest tylu młodych, że i tak nawet jak skończy nie wiadomo co, to i tak jego sytuacja się nie zmieni. Moim zdaniem zależy to od wieku – zdecydowanie. (IDI_2)

Jak wskazywali respondenci, powyższy problem, choć w określonym stopniu dotyczy całej populacji osób w wieku 45 i więcej lat, to jednak ulega znacznemu pogłębieniu w przypadku osób najstarszych (tj. powyżej 65 roku życia) oraz mających najniższy poziom wykształcenia. Uwzględniając wcześniejsze konkluzje o tego rodzaju prawidłowości w kontekście wewnętrznego zróżnicowania populacji grupy 45+

⁴⁴ Chi2=5,915; p=0,015; α= 0,05

⁴⁵ Chi2=0,154; p=0,695; α= 0,05

⁴⁶ Chi2=0,154; p=0,695; α= 0,05

⁴⁷ U Manna-Whitneya= 38060,500; p=0,386; α= 0,05

stwierdzić należy, iż mamy tu do czynienia z kolejnym potwierdzeniem faktu, iż wśród osób reprezentujących kategorię 45+ najtrudniejsza sytuacja, a więc i największe zapotrzebowanie na wsparcie, cechuje osoby w wieku powyżej 65 roku życia oraz mające relatywnie niski poziom wykształcenia.

Zasygnalizowany powyżej problem oporów przed podejmowaniem jakichkolwiek działań w obszarze kształcenia ustawicznego nasila się w szczególności, gdy chodzi nie tylko o uzupełnianie, czy poszerzanie wiedzy i kwalifikacji, ale całościowe przekwalifikowanie się danej osoby:

Problemem jest to, że jeżeli przez całe życie robię mniej więcej to samo i moje życie wygląda podobnie i nic w nim nie zmieniam, to nagle kiedy w wieku 50 lat albo więcej ktoś mi mówi: „musisz się przekwalifikować, musisz się nauczyć czegoś nowego”, to jest lekki szok, lekkie zdezorientowanie, jest strach któremu trudno się dziwić, jest pewien opór. Takiej osobie jest też trudniej czegoś nowego się nauczyć, bo ona nie jest przyzwyczajona do tego, żeby tę wiedzę uzupełniać, żeby podnosić swoje kompetencje. (IDI_1)

Oczywiście istnieją sytuacje (w szczególności dotyczące osób długotrwale bezrobotnych lub mających bardzo niski poziom kwalifikacji), w których całkowita reorientacja zawodowa jest nie tylko rozwiązaniem optymalnym, ale wręcz jedynym dającym szansę na poprawę sytuacji danej osoby na rynku pracy. Jednocześnie jednak, powyżej wskazany destymulator powinien być traktowany jako rzeczywiste i istotne ograniczenie aktywności osób starszych w obszarze kształcenia ustawicznego – w przypadku osób z grupy 45+, a w szczególności najwyższych kategorii wiekowych osób aktywnych zawodowo, oczekiwanie, że pełna reorientacja zawodowa nie będzie problemem dla odbiorców wsparcia świadczyłoby o niedostrzeganiu specyfiki tej grupy. M.in. z tego powodu w planowanych i podejmowanych działaniach wspierających adresowanych do tej kategorii priorytet powinny mieć raczej instrumenty zorientowane na znalezienie zatrudnienia w ramach posiadanej wiedzy lub kompetencji, ew. poszerzenie / pogłębienie kwalifikacji w ramach dotychczasowego zawodu. Dopiero po wyczerpaniu tego rodzaju narzędzi pomocowych i bez osiągnięcia oczekiwanego efektu, należy oferować osobom starszym pomoc w pełnym przekwalifikowaniu się. Biorąc jednak pod uwagę jak dużą trudność dla osób starszych może stanowić zmiana charakteru wykonywanej pracy, wszelkie działania przekwalifikujące muszą być wzbogacone o wsparcie poprzedzające etap kształcenia oraz następujące po nim. W tym pierwszym przypadku byłoby to przede wszystkim doradztwo, które pozwoli trafnie dobrać kierunek reorientacji zawodowej. Jeśli natomiast chodzi o drugi element, to powinno to być w szczególności wsparcie prozatrudnieniowe (pośrednictwo pracy, staż, zatrudnienie subsydiowane), pamiętajmy bowiem, że osoby, które się przekwalifikowały nie mają w ramach swojego nowego profilu zawodowego żadnego doświadczenia. Bez dodatkowej pomocy znalezienie przez nie pracy może być bardzo utrudnione. Zastosowanie powyższego podejścia pozwoli niewątpliwie ograniczyć takie sytuacje, jak ta przywołana w jednym z wywiadów jakościowych:

Ja wysłałam naprawdę dużo osób do różnych projektów w całej Warszawie. One oczywiście były bardzo zadowolone z tych projektów. Było fajnie dopóki był staż. Ale po stażu koniec i one znowu tutaj wracają z trochę większym doświadczeniem. Z tym, że mogą sobie ten staż wpisać w CV. To na plusie. (IDI_2)

Rekapitulując oraz integrując wyniki powyższej analizy można stwierdzić, iż dla ograniczenia negatywnego oddziaływania czynników postrzeganych jako destymulatory aktywności osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego kluczowe jest zapewnienie finansowania (a przynajmniej – dofinansowania) działań rozwojowych adresowanych do osób starszych oraz adekwatnej oferty kształcenia ustawicznego, która uwzględnia potrzeby, ograniczenia i możliwości tej grupy docelowej (w powiązaniu z odpowiednim – tj. dostosowanym do specyfiki odbiorców – systemem upowszechniania informacji na temat dostępnego wsparcia). Uwzględniając dodatkowo sugestie przedsiębiorców oraz realizatorów projektów, działania informacyjno-promocyjne dotyczące wsparcia dla osób starszych musiałyby również zawierać w sobie element przekonania odbiorców o celowości podejmowania działań rozwojowych (np. poprzez identyfikację i wskazywanie przykładów pozytywnej zmiany i sukcesu osób z grupy 45+, które wcześniej

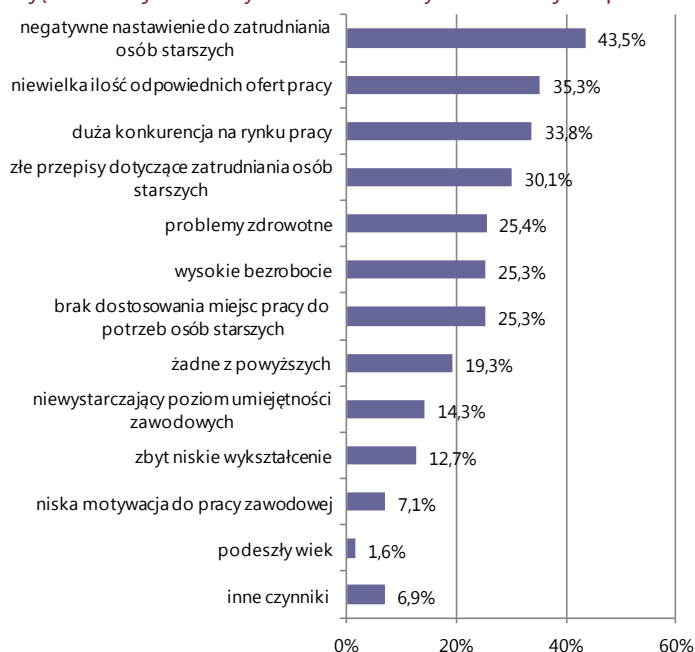
skorzystały z pomocy w tym zakresie). Jednocześnie, w kontekście planowania działań w obszarze kształcenia ustawicznego adresowanych do osób starszych istotne jest, by tak dobierać wsparcie, by w pierwszej kolejności wiązało się ono z pogłębieniem lub poszerzeniem posiadanych kwalifikacji, a dopiero w przypadku braku zasadności takich działań lub ich nieskuteczności – pełną reorientacją zawodową.

Bariery i problemy w podjęciu i utrzymaniu aktywności zawodowej osób w wieku 45+

Przedmiotem kolejnego podrozdziału niniejszego raportu jest identyfikacja barier i problemów w podjęciu i utrzymaniu aktywności zawodowej osób w wieku 45+ w województwie mazowieckim.

Na poniższym wykresie przedstawiono ranking czynników, które w odczuciu osób z grupy 45+ utrudniają rozwój lub kontynuację kariery zawodowej.

Wykres 37. Czynniki utrudniające rozwój lub kontynuowanie kariery zawodowej w opinii uczestników projektów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=621; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

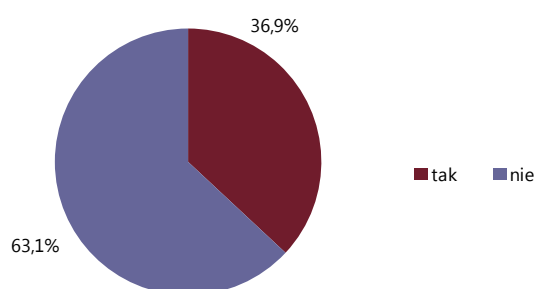
Z punktu widzenia osób z grupy 45+ najpoważniejszym problemem niekorzystnie oddziałującym na rozwój lub kontynuację kariery zawodowej jest negatywnie nastawienie do zatrudniania osób starszych – taki pogląd wyraziło 43,5% respondentów. Biorąc jednak pod uwagę wcześniejsze wyniki badania pracodawców dotyczące postaw wobec zatrudniania osób starszych, w rzeczywistości tego rodzaju czynnik nie powinien mieć znaczenia decydującego. Około jedna trzecia uczestników projektów wskazała na dwa czynniki, które – będąc ze sobą powiązane i wzajemnie się wzmacniając – obiektywnie pogarszają sytuację na rynku pracy, także w odniesieniu do osób starszych. Są to: niewielka ilość odpowiednich ofert pracy (35,3% wskazań) oraz duża konkurencja na rynku pracy (33,8%). Wzajemne powiązanie obu czynników polega na tym, iż o relatywnie niewielką liczbą ofert pracy stara się stosunkowo duża grupa kandydatów, co oczywiście musi ograniczać szansę w skutecznym znalezieniu zatrudnienia. Nieco mniej niż jedna trzecia badanych (30,1%) wskazała jeszcze na prawodawstwo, które nie sprzyja zatrudnianiu osób starszych.

Uwzględniając fakt, iż pierwszy problem dostrzegany przez respondentów stanowi w rzeczywistości mniejsze zagrożenie dla ich aktywności zawodowej, kluczowego znaczenia nabiera przewyciężenie ograniczeń związanych z małą liczbą ofert pracy, przy jednocześnie dużej liczbie osób starających się o pracę. Poprawa w tym zakresie raczej nie będzie mogła zostać osiągnięta tylko poprzez działania adresowane do osób starszych, gdyż częściowo przywołany problem jest wypadkową ogólnej sytuacji w gospodarce i na rynku pracy. Niemniej jednak za istotne uznać należy, by w przypadku tak dużej

konkurencyjności rynku pracy dużą wagę przykładając do odpowiedniego sposobu prowadzenia ewentualnego pośrednictwa pracy, tak by proponować osobom starszym te oferty, w przypadku których mają one realną szansę na otrzymanie pracy, czy wręcz dysponują określonymi atutami w stosunku do młodszych kandydatów.

Pamiętać jednak należy, potencjalnie istotnym czynnikiem ograniczającym skuteczne podejmowanie i utrzymanie aktywności zawodowej jest brak aktywności osób starszych zorientowanej na podjęcie pracy. Na poniższym wykresie przedstawiono dane obrazujące skalę podejmowania w okresie ostatnich 30 dni działań mających na celu znalezienie pracy przez bezrobotnych / nieaktywnych zawodowo uczestników projektów.

Wykres 38. Podejmowanie w okresie ostatnich 30 dni działań mających na celu znalezienie pracy przez bezrobotnych / nieaktywnych zawodowo uczestników projektów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=203; pytanie zadawane osobom bezrobotnym lub nieaktywnym zawodowo

Jak się okazuje, tylko nieco ponad jedna trzecia bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo uczestników projektów (36,9%) w ostatnim miesiącu podejmowała w ciągu ostatnich 30 dni jakiegokolwiek działania mające na celu znalezienie pracy. Aż 63,1% respondentów nie podejmowało natomiast we wskazanym okresie żadnych działań tego typu. Choć oczywiście tego typu sytuacja może być skutkiem przekonania osób z grupy 45+, że ewentualne działania i tak nie byłyby skuteczne wobec aktualnej sytuacji na rynku pracy, niemniej jednak zidentyfikowana pasywność winna być postrzegana jako, nie tyle dodatkowo, co jeden z kluczowych czynników hamujących skuteczne znalezienie pracy. W tym kontekście działania zorientowane na utrzymanie i wydłużenie aktywności zawodowej osób starszych musiałyby także obejmować zagadnienie pobudzenia aktywności tej kategorii osób w poszukiwaniu zatrudnienia i zmianie swojej sytuacji zawodowej. By jednak takie działania były skuteczne, osoby te muszą mieć świadomość możliwości skorzystania z określonych instrumentów, które będą wspomagać proces poszukiwania przez nich zatrudnienia i/lub które będą zwiększać atrakcyjność zatrudnienia przez przedsiębiorstwo osoby starszej.

W badaniu jakościowym również identyfikowane były bariery i problemy w podjęciu i utrzymaniu aktywności zawodowej osób w wieku 45+. Respondenci potwierdzili występowanie, sygnalizowanych już wcześniej, ograniczeń specyficznych dla omawianej kategorii wiekowej. Pierwszym z nich jest nieaktualność posiadanej wiedzy i kwalifikacji w kontekście aktualnych wymagań rynku pracy i regionalnej gospodarki:

Na pewno barierą jest wykształcenie i posiadane kwalifikacje. Te kwalifikacje były dobre dwadzieścia parę lat temu, teraz są niewystarczające albo ktoś np. zrobił kursy elektryczne, ale nie ma wszystkich uprawnień, które są teraz standardowo wymagane. (IDI_5)

Jak zwrócono uwagę w poprzedniej części, poświęconej destymulatorom aktywności osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego, w tego rodzaju przypadkach nie należy od razu dążyć do pełnego przekwalifikowania danej osoby. W pierwszej kolejności należy zweryfikować możliwości uzupełnienia lub

poszerzenia posiadanych kompetencji i/lub uprawnień, tak by osoba starsza zachowała szanse na pozostanie w swoim zawodzie. Dodatkowym argumentem na rzecz takiego rozwiązania jest fakt, że przy utrzymaniu dotychczasowego profilu zawodowego dana osoba będzie też mogła budować swoją przewagę wobec innych osób poszukujących pracy w oparciu o posiadane doświadczenie. Ta przewaga jest istotna w szczególności w relacji do osób młodszych, które z kolei mają inne atuty, trudne do osiągnięcia przez osoby starsze. Nieprzypadkowo bowiem, to właśnie lęk przed konkurencyjnością na rynku pracy z młodszymi pracownikami jest jedną z kolejnych barier sprawiających, że osoby starsze wygaszają swoją aktywność zawodową lub mają trudność w jej utrzymaniu:

Lęk przed rywalizacją z młodymi. Ciągle w głowach jest to, że jednak młody jest zdolniejszy, szybciej się uczy itd. Myślę, że takie przeświadczenie, że za późno na naukę, za późno na zmianę. Wydaje mi się, że takie myślenie jest obecne jednak w mentalności naszego kraju. Bo jak się słyszy, czy też czyta to na świecie tak naprawdę zmiany wśród osób starszych są. (IDI_3)

Wskazany powyżej mechanizm psychologiczny może rzeczywiście blokować aktywność osób starszych i wzmacniać poczucie bezcelowości działań związanych z podejmowaniem aktywności zawodowej, czy rozwijaniem kwalifikacji. W przypadku jego głębokiego zakorzenienia może on prowadzić do całkowitego opuszczenia rynku pracy i wycofania się z wszelkiej aktywności zawodowej. Ale w kontekście osób młodszych stanowiących grupę silnie konkurującą z osobami 45+ na rynku pracy należy także zauważyć mechanizm odwrotny, a mianowicie obawy po stronie osób młodszych konkurowaniem ze pracownikami starszymi, co z kolei może skutkować podejmowaniem działań ograniczających możliwości pracy i rozwoju zawodowego wśród osób w wieku 45 i więcej lat. Obawy te wynikają z przekonania osób młodszych o tym, iż starsi pracownicy mają, z jednej strony, większe doświadczenie i kwalifikacje, a z drugiej – wyższy poziom aspiracji:

Osoby starsze mogą trafić na takie bariery, że jeżeli przyjmujemy taką osobę do pracy to też jest już to osoba już raczej wykształcona, doświadczona, z większymi aspiracjami, bo już jakąś ścieżkę kariery przeszła. Może nawet nie z aspiracjami, tylko już z jakąś pozycją. I wtedy przyjmując taką osobę do zespołu czy do działu, czy do firmy takie osoby mogą powodować lęki wśród kadry zarządzającej bezpośrednio tym zespołem, bo te osoby mogą czuć się zagrożone, mówiąc krótko, „wygryzieniem”, przez tego typu osoby. (IDI_4)

Kolejny problem mogący stanowić barierę w podjęciu i utrzymaniu aktywności zawodowej osób w wieku 45+ dotyczy uwarunkowań zdrowotnych:

Chyba tylko zdrowie jest taką barierą. Bo jednak możliwości funkcjonowania „na dużych obrotach” maleją po 30 roku życia. To chyba zauważy każdy, kto tę barierę przeszedł. (IDI_4)

Na pewno barierą dla osoby w tym wieku mogą być problemy zdrowotne. Zetknęliśmy się z tym, że niektóre osoby nie mogły być zakwalifikowane do udziału w projekcie z uwagi na deficyty zdrowotne, przebyte choroby, czy jakies leczenie w trakcie, którego nie wiadomo było, czy się nie zakończy grupą inwalidzką. (IDI_5)

Problemy zdrowotne w grupie 45+ na pewno będą zawsze występować w określonej części populacji, szczególnie gdy mowa jest o wyższych kategoriach wiekowych. Z tego względu nie należy bagatelizować obaw pracodawców w związku z zatrudnianiem osób starszych (gł. w przypadku prac wymagających określonego potencjału fizycznego i zdrowotnego). Jak jednak pamiętamy z wcześniejszych analiz, skala występowania problemów zdrowotnych w tej grupie nie jest tak duża, by należało ją traktować jako czynnik dyskwalifikujący całą grupę i uzasadniający postrzeganie jej w kategoriach grupy obciążonej znaczącym ryzykiem. Jednocześnie, rozwiązaniem ograniczającym częściowo ten problem jest wprowadzanie w przedsiębiorstwach elementów zarządzania różnorodnością, dzięki którym możliwe będzie zidentyfikowanie określonych atutów starszych pracowników i takie ich zdyskontowanie w

przedsiębiorstwie, by dostosować wykonywaną przez nich pracę do możliwości, ale także ograniczeń fizycznych:

Na pewno możemy powiedzieć, że występuje brak wystarczającej wiedzy na temat zarządzania firmą z udziałem pracowników zróżnicowanych pod względem cech społeczno-demograficznych. Tu mówimy o zarządzaniu różnorodnością – zwłaszcza braku wiedzy w dziedzinie zarządzania wiekiem. Dzisiaj nie mamy na rynku specjalistów, którzy mogą wesprzeć pracodawców, którzy mogą wesprzeć rynek..(IDI_6)

Jeżeli jest ogólnie tendencja do tworzenia młodych, kreatywnych i rzutkich zespołów to też podejścia mogą być dwa. Albo można wrzucić osobę starszą do tego zespołu, żeby ona wniosła zupełnie inny punkt widzenia. Ale może być też podejście takie, że nie wkładamy takiej osoby, bo ona nie będzie sprawnym elementem całości. I takie podejście jest zagrożeniem. (IDI_4)

Można więc powiedzieć, że w takim samym stopniu, w jakim rozwiązania z zakresu zarządzania wiekiem mogą stanowić szansę dla przedsiębiorstw zatrudniających osoby starsze, są one jednocześnie słabo rozpowszechnione wśród przedsiębiorców, którzy zamiast dostrzegania atutów starszych pracowników i możliwości ich zdyskontowania, skupiają się w większym stopniu na problemach związanych z tą grupą. Mamy tu więc do czynienia z silnym zapotrzebowaniem na wsparcie dla firm, którego celem byłoby nie tylko upowszechnienie wiedzy na temat zarządzania różnorodnością (ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania wiekiem), ale przede wszystkim – w pierwszej fazie – przekonanie pracodawców, że stosowanie tego rodzaju rozwiązań nie leży tylko w interesie pracowników z wyższych grup wiekowych, ale także opłaca się firmie. Przesunięcie pracowników z grupy 45+ do wykonywania zadań adekwatnych do ich wieku, ale także pozwalających wykorzystać posiadane doświadczenie oraz włączanie osób starszych do zespołów z młodszymi pracownikami, by ci pierwsi mogli pełnić np. rolę mentorów to rozwiązania, na których przedsiębiorstwo może skorzystać, a nie tylko forma ochrony starszych pracowników.

Powyższe zalecenie jest tym istotniejsze, że jego wdrożenie pozwoliłoby także częściowo, ostatecznie z omawianych, problem w podjęciu i utrzymaniu aktywności zawodowej osób w wieku 45+, a mianowicie fakt, iż osoby te znajdują się w przedemerytalnym okresie ochronnym:

Jeżeli osoba jest już zaawansowana wiekowo to barierą przed jej zatrudnieniem jest okres ochronny przed emeryturami. (IDI_4)

W sytuacji, gdy pracodawca postrzega zatrudnienie osoby starszej w kategoriach problemu i obciążenia, a nie wartości jaką do firmy taki pracownik może wnieść, dodatkowy czynnik w postaci okresu ochronnego uniemożliwiającego zwolnienie pracownika będzie dodatkowym czynnikiem osłabiającym pozycję takiej osoby w stosunku do młodszych pracowników. Jeśli jednak, m.in. dzięki wdrożeniu rozwiązań w zakresie zarządzania wiekiem, w przedsiębiorstwie zostaną w sposób optymalny wykorzystane atuty pracownika, a dodatkowo zostaną stworzone możliwości zdyskontowania jego doświadczenia poprzez wprowadzenie mechanizmu mentoringu, wtedy wspomniany okres ochronny nie będzie elementem zniechęcającym pracodawców do nawiązywania współpracy z osobami z grupy 45+.

Przedstawiona poniżej tabela zawiera wykaz zidentyfikowanych w oparciu o analizę desk research problemów i barier, które osoby starsze napotykają na rynku pracy. Z racji tego, iż część z nich wynika z nastawienia i cech osób 45+, część z postaw pracodawców, a część jest zewnętrzną obu grupom – w tabeli wprowadzono kolumnę „źródło problemu”. Dodatkowo, przy każdej barierze, zaproponowano możliwe do podjęcia działania zaradcze.

Tabela 3. Problemy i bariery osób 45+ na rynku pracy

źródło problemu	Problem	Działania zaradcze
osoba 45+	lęk przed zmianą – problem związany jest z obawą przed podjęciem pracy, bądź przekwalifikowaniem swojej dotychczasowej działalności zawodowej; wynika z wyuczonej bezradności lub przyzwyczajenia osób do swojej sytuacji życiowej i braku wiary we własne możliwości.	Wsparcie psychologiczne (oraz doradztwo zawodowe) udzielane w pakiecie z innymi formami wsparcia jest bardzo dobrym rozwiązaniem. Uczestnicy projektów należy utwierdzać są w konieczności podnoszenia kwalifikacji oraz analizować z nimi ich mocne i słabe strony, dzięki czemu będą mogli poczuć się pewniej w nowej sytuacji.
osoba 45+	brak umiejętności poszukiwanych na rynku pracy – jest to bariera kompetencyjna dotycząca poziomu wykształcenia, niedostatecznego doświadczenia, zdezaktualizowanej wiedzy oraz braku certyfikatów i zaświadczeń ⁴⁸ . W wymiarze psychologicznym jest to także brak umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy, tworzeniem dokumentów aplikacyjnych oraz brak umiejętności autoprezentacji.	Kursy, szkolenia, warsztaty, staże, praktyki zawodowe, studia.
osoba 45+	brak cech poszukiwanych na rynku pracy – jest to bariera osobowościowa dotycząca części osób starszych, w szczególności osób długotrwale bezrobotnych, które nie cechują się wysoką motywacją do pracy, nie są mobilne (nie szukają pracy oddalonej od miejsca zamieszkania – rezygnują, jeśli jest możliwość jej podjęcia), brak im elastyczności i kreatywności.	Promowanie idei uczenia się przez całe życie; wsparcie psychologiczne.
osoba 45+/ pracodawcy	niska wydajność pracy – w opinii pracodawców istotną barierą w zatrudnianiu osób starszych jest niski stosunek produktywności ich pracy do zarobków. Pracodawcom korzystniej jest zatrudnić osobę młodszą, która będzie zarówno tańsza, jak i potencjalnie, bardziej produktywna.	W miejscu pracy należy zadbać o czynniki, które mogą wpływać na produktywność pracowników, tj. wyposażenie stanowiska pracy i dopasowanie go do potrzeb pracownika, dostosowanie charakteru wykonywanej pracy do predyspozycji pracownika, prowadzenie działań edukacyjnych.
zewnętrzny	stan zdrowia – ograniczenia wynikające z sytuacji zdrowotnej dostrzegają zarówno pracownicy, jak i pracodawcy. Pierwsi, bardzo często nie mogą podjąć pełnowymiarowej pracy lub decydują się przejść na wcześniejszą emeryturę. Drudzy z obawy przed potencjalnie częstszymi zwolnieniami lekarskimi decydują się zatrudnić osoby młodsze.	Badania profilaktyczne, promowanie zdrowego stylu życia i aktywnego starzenia się, eliminowanie z miejsca pracy niekorzystnych dla zdrowia czynników oraz wprowadzenie przez pracodawców elastycznego czasu pracy.

⁴⁸ W toku wyboru projektów, stanowiąc przykład dobrej praktyki, kierowano się także kwestią weryfikowania wiedzy uczestników projektu oraz możliwością otrzymania przez nich dokumentów potwierdzających zdobyte umiejętności. Dwa spośród omówionych projektów charakteryzowały się certyfikacją, dzięki czemu uczestnicy poszukując pracy w przyszłości, będą mogli poświadczyć o posiadanych umiejętnościach.

źródło problemu	Problem	Działania zaradcze
osoba 45+/ pracodawcy	<p>emerytura – problem dotyczy z jednej strony decydowania się osób starszych na przejście na wcześniejszą emeryturę. Z przeanalizowanych danych wynika, że do powodów wskazywanych jako przyczyna przejścia na emeryturę – zaraz po złym stanie zdrowia, znajduje się korzystanie z takiej możliwości. Sytuacja ta jest dla osób starszych zapewnieniem stabilnych dochodów.</p> <p>Z drugiej strony, problem dotyczy także pracodawców, którzy nie wprowadzają w firmach zarządzania wiekiem, nie dbają o potrzeby pracowników oraz boją się zatrudniać osoby w wieku przedemerytalnym z racji objęcia ich okresem ochronnym – skutkującym brakiem możliwości ich zwolnienia.</p>	Wprowadzenie polityki zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach: planowanie kariery pracowników, weryfikowanie ich potrzeb, prowadzenie działań zapobiegających wypaleniu zawodowemu oraz dezaktualizacji ich kompetencji.
pracodawcy	mała ilość ofert pracy - większość ofert pracy skierowana jest do osób młodych i mobilnych. Praca oferowana jest często w formie stażu, za wynagrodzenie, które nie odpowiada osobom starszym.	Dofinansowanie zakładania działalności gospodarczej, pośrednictwo pracy.
zewnątrzne/ pracodawcy	stereotypy – należy pamiętać, iż wymienione wyżej bariery nie dotyczą wszystkich osób starszych. Często pracodawcy obawiają się o gorszy stan zdrowia starszych pracowników, brak kreatywności czy niską wydajność pracy, co powoduje niechęć i odrzucenie aplikacji na samym początku.	Kampania informacyjna o korzyściach wynikających z zatrudniania starszych pracowników.
zewnątrzne	oczekiwania społeczne – dotyczące opieki nad osobą zależną, co w szczególności dotyczy kobiet, od których oczekuje się opieki nad wnukami bądź schorowanymi członkami rodziny, co uniemożliwia im kontynuowanie bądź podjęcie pracy zawodowej ⁴⁹ .	Większa ilość przedszkoli, ośrodków opieki, umożliwienie pracy niepełnowymiarowej, oferowanie opieki nad osobami zależnymi podczas udziału w szkoleniach/studiach.

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy desk research

⁴⁹ Jako przykład dobrej praktyki, wskazano projekt, w którym organizatorzy zapewnili – na czas uczestnictwa w działaniach projektowych - opiekę nad osobami zależnymi, dzięki czemu osoby dotknięte barierą oczekiwań społecznych również mogły wziąć udział w projekcie.

Czynniki sprzyjające oraz hamujące korzystanie przez osoby z grupy wiekowej 45+, z oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL wsparcia, w tym adekwatność projektów do potrzeb ich uczestników i pracodawców

Poniżej podjęto próbę identyfikacji czynników sprzyjających oraz hamujących korzystanie przez osoby z grupy wiekowej 45+, z oferowanego w województwie mazowieckim w ramach komponentu regionalnego PO KL wsparcia, w tym przedstawiono wyniki oceny adekwatności projektów do potrzeb ich uczestników i pracodawców szczególnie w zakresie ich organizacji, ale także w obszarze zakresu merytorycznego prowadzonych działań.

Osoby w wieku 45+ stanowią nieco ponad ¼ - 25,4% uczestników projektów realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim. W poniższej tabeli przedstawiono różnice między priorytetami oraz działaniami, jeżeli chodzi o częstość objęcia wsparciem uczestników w wieku 45+.

Tabela 4. Udział uczestników w wieku 45+ w poszczególnych Priorytetach, Działaniach i Poddziałaniach PO KL

Priorytet / Działanie / Poddziałanie	Udział uczestników 45+
VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich	18,7%
6.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie	18,0%
6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy	27,9%
6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych	16,1%
6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia	22,5%
6.3. Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich	21,9%
VII. Promocja integracji społecznej	27,1%
7.1 Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji	23,7%
7.1.1. Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej	16,6%
7.1.2. Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie	28,6%
7.1.3 Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej	37,8%
7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej	33,6%
7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	36,5%
7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej	28,2%
7.3 Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji	27,6%
7.4 Niepełnosprawni na rynku pracy	45,5%
VIII. Regionalne kadry gospodarki	33,3%
8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie	33,3%
8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw	34,7%
8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie	21,7%
8.1.3 Wzmocnienie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności	55,7%
IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach	20,0%
9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego	1,0%
9.3 Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego	14,8%
9.6 Upowszechnienie uczenia się dorosłych	36,8%
9.6.1 Upowszechnienie kształcenia osób dorosłych w formach szkolnych	24,6%
9.6.2 Podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych	37,6%
9.6.3 Doradztwo dla osób dorosłych w zakresie diagnozy potrzeb oraz wyboru kierunków i formy podnoszenia swoich kompetencji i podwyższania kwalifikacji	9,1%
ogółem	25,6%

Źródło: opracowanie własne na podstawie na podstawie danych PEFS

Analizując udział osób w wieku 45+ całkowitej liczbie uczestników na poziomie Priorytetów warto wskazać, iż najwyższy udział występuje w Priorytecie VIII Regionalne kadry gospodarki, gdzie osoby w wieku stanowią 1/3 wszystkich uczestników, a w następnej kolejności w Priorytecie VII Promocja integracji

społecznej, w którym udział ten wynosi 27,1%. Najniższy udział osób w wieku 45+ występuje wśród uczestników projektów z Priorytetu VI, gdzie wynosi on 18,7%. Schodząc na poziom Poddziałań oraz Działań nie dzielących się na Poddziałań, stwierdzić należy, iż największe nasycenie osobami wieku 45+ występuje w Poddziałaniu 8.1.3 Wzmocnienie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności (55,7% uczestników), a następnie w Działaniu 7.4 Niepełnosprawni na rynku pracy (45,5% uczestników), Poddziałaniu 7.1.3 Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej (37,8% uczestników) oraz Poddziałaniu 9.6.2 Podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych (37,6% uczestników). Charakter wsparcia oferowanego w tych Działaniach / Poddziałaniach należy uznać za czynnik sprzyjający szerokiemu uczestnictwu osób z grupy 45+ w projektach.

Relatywnie niski udział osób w wieku 45+ występuje w Działaniu 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego (1,0% uczestników), w Działaniu 9.3 Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego (14,8% uczestników) oraz Poddziałaniu 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych (16,1% uczestników).

W toku prac nad raportem metodologicznym przyjęto założenie, iż projekty skierowane do osób w wieku 45+ to takie, w których co najmniej 34% uczestników projektu należy do tej grupy wiekowej. W poniższej tabeli przedstawiono ich udział w poszczególnych Priorytetach, Działaniach i Poddziałaniach PO KL.

Tabela 5. Udział projektów skierowanych do osób w wieku 45+ wśród projektów zakończonych w poszczególnych Priorytetach, Działaniach i Poddziałaniach PO KL

Priorytet / Działanie / Poddziałanie	Udział projektów skierowanych do osób w wieku 45+
VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich	27,8%
6.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie	39,5%
6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy	39,5%
6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia	13,6%
6.3. Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich	20,2%
VII. Promocja integracji społecznej	31,3%
7.1 Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji	6,2%
7.1.1. Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej	5,7%
7.1.2. Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji przez powiatowe centra pomocy rodzinie	12,5%
7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej	50,0%
7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	57,4%
7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej	30,0%
7.4 Niepełnosprawni na rynku pracy	100,0%
VIII. Regionalne kadry gospodarki	40,7%
8.1 Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie	40,7%
8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw	45,2%
8.1.2 Wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie	15,0%
8.1.3 Wzmocnienie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności	75,0%
IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach	7,7%
9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego	0,0%
9.3 Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego	5,7%
9.6 Upowszechnienie uczenia się dorosłych	33,3%
9.6.2 Podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych	33,3%
Ogółem	33,5%

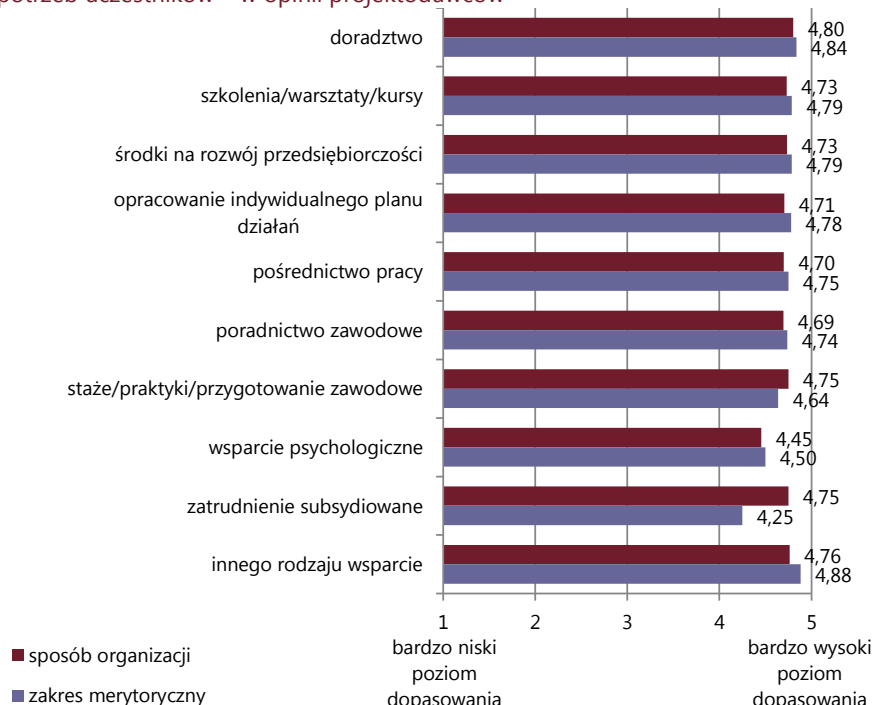
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KSI SIMIK

Wśród wszystkich projektów zakończonych do osób w wieku 45+ skierowane zostało nieco ponad 1/3 – 33,5% projektów. Największy udział projektów skierowanych do osób z przedmiotowej grupy wiekowej występuje w Priorytecie VIII Regionalne kadry gospodarki, gdzie wynosił on 40,7%. Z kolei najmniejszy udział projektów skierowanych do grupy 45+ występuje w Priorytecie IX Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach – 7,7%. Schodząc na poziom Poddziałania oraz Działań nie dzielących się na Poddziałania stwierdzić należy, iż największy udział projektów skierowanych do osób w wieku 45+ występuje w przypadku Działania 7.4 Niepełnosprawni na rynku pracy, w który wszystkie projekty były skierowane do tej grupy wiekowej, a w następnej kolejności w Poddziałaniu 8.1.3 Wzmocnienie lokalnego partnerstwa na rzecz adaptacyjności (75,0% projektów) oraz w Poddziałaniu 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (57,4% projektów). Z kolei najmniejsze udziały wyróżnionej grupy projektów występują w Działaniu 9.2 Podniesienie atrakcyjności i jakości szkolnictwa zawodowego, w którym tego typu projekt nie występują a w następnej kolejności w Poddziałaniu 7.1.1. Rozwój i upowszechnienie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej (5,7% projektów) oraz Działaniu 9.3 Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego (5,7% projektów).

Jednym z czynników ograniczających zainteresowanie wsparciem wśród osób w wieku 45+ może być przekonanie o niskiej adekwatności oferowanego wsparcia do specyficznych potrzeb tej grupy.

Na poniższych wykresach przedstawiono wyniki analizy dotyczącej adekwatności poszczególnych form oferowanego w projektach wsparcia do potrzeb uczestników z grupy 45+, przy czym ocena adekwatności obejmowała zarówno zakres merytoryczny pomocy, jak i sposób organizacji. Dane obejmują zarówno opinie realizatorów projektów, jak i odbiorców wsparcia.

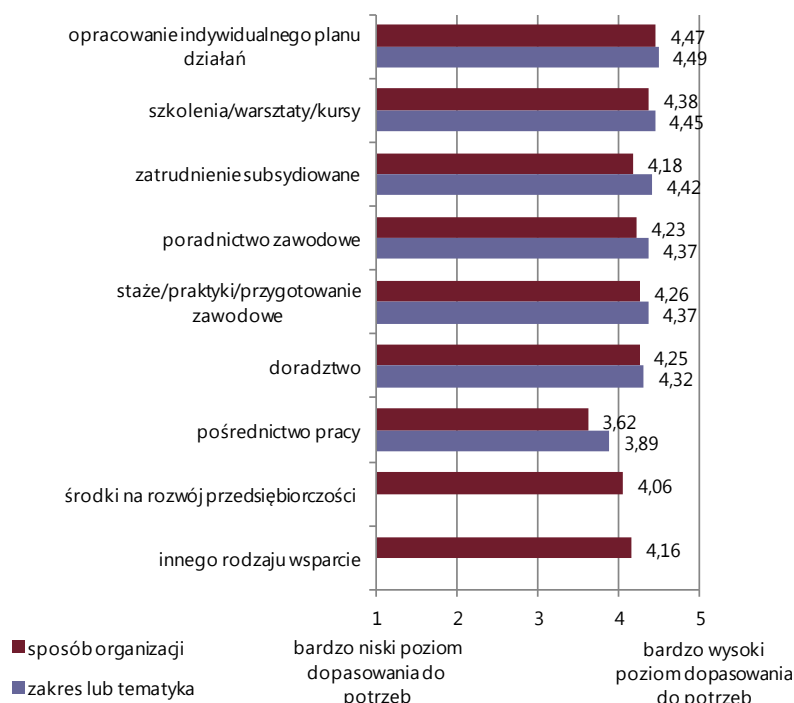
Wykres 39. Ocena sposobu organizacji oraz zakresu merytorycznego świadczonego wsparcia pod względem poziomu dopasowania do potrzeb uczestników – w opinii projektodawców



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z beneficjentami; doradztwo: sposób organizacji - n=127, zakres merytoryczny - n=128; szkolenia/warsztaty/kursy: sposób organizacji - n=269, zakres merytoryczny - n=268; środki na rozwój przedsiębiorczości: sposób organizacji - n=15, zakres merytoryczny - n=14; opracowanie indywidualnego planu działań: sposób organizacji - n=95, zakres merytoryczny - n=95; pośrednictwo pracy: sposób organizacji - n=40, zakres merytoryczny - n=40; poradnictwo zawodowe: sposób organizacji - n=95, zakres merytoryczny - n=95; staże/praktyki/przygotowanie zawodowe: sposób organizacji - n=36, zakres merytoryczny - n=36; wsparcie psychologiczne: sposób organizacji - n=11, zakres merytoryczny - n=10; zatrudnienie subsydiowane: sposób organizacji - n=4, zakres merytoryczny - n=4; innego rodzaju wsparcie: sposób organizacji - n=17, zakres merytoryczny - n=17; z analiz wyłączone odpowiedzi „trudno powiedzieć”

Bez względu na formę udzielonego wsparcia mamy do czynienia z przekonaniem projektodawców o wysokim poziomie dopasowania instrumentów pomocowych do potrzeb uczestników. We wszystkich przypadkach ocena – zarówno zakresu merytorycznego, jak i sposobu organizacji – okazała się być zdecydowanie pozytywna. Biorąc pod uwagę, że ocena była dokonywana na skali 5-stopniowej, w żadnym z ocenianych przypadków nie spadła ona poniżej noty „4”. Zresztą w większości przypadków kształtowała się ona nawet na poziomie powyżej „4,5”. Wyjątek stanowią tylko: wsparcie psychologiczne (z oceną sposobu organizacji na poziomie 4,45 oraz zakresu merytorycznego na poziomie 4,5) oraz zatrudnienie subsydiowane (gdzie wprawdzie sposób organizacji oceniono na 4,75, ale zakres merytoryczny na 4,25). Pamiętajć jednak należy, że powyższa ocena dokonywana była przez projektodawców, co oznacza, iż w pewnym sensie dokonywali oni samooceny, gdyż to od nich zależało dokładne określenie zakresu merytorycznego, jak i zaplanowanie sposobu organizacji. Dlatego też za istotniejszą uznać należy ocenę adekwatności dokonaną przez samych uczestników, której wyniki przedstawiono poniżej.

Wykres 40. Ocena sposobu organizacji oraz zakresu / tematyki otrzymanego wsparcia – w opinii uczestników projektów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; sposób organizacji: opracowanie indywidualnego planu działań - n=43; szkolenia/warsztaty/kursy - n=525; zatrudnienie subsydiowane - n=11; poradnictwo zawodowe - n=62; staże/praktyki/przygotowanie zawodowe - n=65; doradztwo - n=114; pośrednictwo pracy - n=26; środki na rozwój przedsiębiorczości - n=51; innego rodzaju wsparcie - n=25; zakres lub tematyka: opracowanie indywidualnego planu działań - n=43; szkolenia/warsztaty/kursy - n=518; zatrudnienie subsydiowane - n=12; poradnictwo zawodowe - n=62; staże/praktyki/przygotowanie zawodowe - n=63; doradztwo - n=114; pośrednictwo pracy - n=27; pytanie zadawane osobom, które zadeklarowały udział w danej formie wsparcia; z analiz wyłączone odpowiedzi „trudno powiedzieć”

Choć ocena dokonana przez uczestników jest minimalnie niższa od oceny ze strony projektodawców (w żadnym z przypadków nie przekroczyła ona poziomu 4,5), to jednak nadal pozostaje ona bardzo wysoka, co świadczy o tym, iż także sami odbiorcy wsparcia są przekonani o wysokim stopniu adekwatności tych instrumentów pomocowych, z których skorzystali. Stosunkowo najwyższą ocenę, zarówno jeśli chodzi o sposób organizacji, jak i zakres lub tematykę, przyznano opracowaniu indywidualnego planu działań, przy czym pamiętać należy, iż ta forma wsparcia nie występuje jako forma autonomiczna, lecz jedynie jako instrument, który pozwala w sposób bardziej skuteczny zaprojektować całościową pomoc dla danego uczestnika. Pozytywnie ocenić należy jednak to, że uczestnicy projektów dostrzegają zasadność tej formy pomocy i nie oceniają jej jako zbędnej.

Stosunkowo najniżej oceniona została adekwatność wsparcia w postaci pośrednictwa pracy (w obu ocenianych wymiarach), co jest o tyle niekorzystne, że ten instrument ma kluczowe znaczenie w znalezieniu zatrudnienia w przypadku wsparcia dla osób bezrobotnych, a jednocześnie ma on charakter niezastępowalny, tzn. trudno byłoby zrealizować cele tej formy pomocy za pomocą innych rodzajów wsparcia (tak jak np. szkolenia można w określonych sytuacjach zastąpić np. doradztwem). Relatywnie nisko oceniono także wsparcie w postaci środków na rozwój przedsiębiorczości (4,06), co pozwala podejrzewać, iż może chodzić tutaj po prostu o niewystarczającą pulę środków finansowych, jaką można było pozyskać w ramach projektu PO KL.

Powyższa analiza czynników wpływających na korzystanie przez osoby starsze z oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL wsparcia, skupiona była na identyfikacji czynników powiązanych bezpośrednio z samą realizacją wsparcia (w zakresie merytorycznym oraz organizacyjnym). Bez wątplenia jednak charakter czynników sprzyjających lub hamujących aktywność rozwojową w ramach PO KL może być o wiele bardziej różnorodny. Dlatego też w badaniu jakościowym również podjęta została ta kwestia. Poniżej przedstawiono katalog czynników wskazywanych przez respondentów. Jeśli chodzi o te faktory, które zwiększały aktywność osób starszych w korzystaniu z dostępnego wsparcia, to wskazywano przede wszystkim na:

- **możliwość podniesienia kwalifikacji zawodowych:**

Drugi cel to podniesienie kwalifikacji. To jest też ważne. Oni szukają kompetencji, coraz wyższych kompetencji. Myślę, że to jest zaleta tego programu. (IDI_6)

- **możliwość pełnej reorientacji zawodowej uwzględniającej obecną sytuację odbiorców wsparcia w ramach PO KL:**

Myślę, że osoby na rynku pracy coraz częściej poszukują możliwości przekształcenia swojego dawnego życia i dostosowania go do obecnych potrzeb związanych z postępującym wiekiem biologicznym i kalendarzowym. (IDI_6)

- **możliwość indywidualnego sprofilowania wsparcia:**

To zależy od tego, co proponuje się w ramach projektu. Moim zdaniem najfajniejsze są projekty, które są „szyte na miarę”, gdzie kursy są dostosowane do potrzeb osób, które uczestniczą w tym projekcie. (IDI_2)

- **bezpłatny charakter wsparcia:**

Przede wszystkim to, że udział jest bezpłatny. Wydaje mi się, że to jest główny czynnik. (IDI_2)

Przede wszystkim to są szkolenia darmowe bezzwrotne. Na rynku komercyjnym te szkolenia kosztują bardzo dużo i bardzo często jest tak, że tych osób nie stać na to, żeby zakupić sobie i zapłacić z własnych środków za szkolenie podnoszące kwalifikacje. Ja myślę, że przede wszystkim to jest główny element. Jeśli ktoś sam z tej grupy poszukuje czegoś i chce uczestniczyć w szkoleniach. (ITI_2)

Jeśli osoba starsza może za darmo z własnej inicjatywy podnieść swoje kompetencje to jak najbardziej, jest to jeden z elementów, który moim zdaniem pcha tych ludzi do tego, żeby te kompetencje zdobywać i zmieniać swoją sytuację na rynku pracy. (ITI_5)

- **dostępność terytorialna wsparcia:**

Kwestia dostępności. Nie w sensie finansowania, a dostępności pod kątem obszaru realizacji takiego wsparcia. (ITI_5)

- **motywowanie i zachęty ze strony otoczenia społecznego odbiorcy wsparcia:**

Myślę, że w przypadku grupy 45+ media bardzo dużo robią. Reklamy, nawet seriale mi przychodzą do głowy, że jak ktoś powie, że można, to ludzie z tego skorzystają. Myślę, że reklama, informacja w internecie, w gazetach. Także znajomi, że skoro im się udało to może nam się uda. To myślę, że to wpływa. Natomiast gorzej jest z osobami 50+. Nie mam jakiegoś pomysłu, co może na nich wpływać. Myślę, że może rodzina. (...) Może wnuki, dzieci motywują do tego, że: „Mamo, tato, jesteś jeszcze młody, jeszcze spróbuj, zacznij coś robić”. Myślę, że to może mieć spore znaczenie. (IDI_3)

Co się natomiast tyczy czynników hamujących korzystanie przez osoby korzystanie przez osoby z grupy wiekowej 45+, z oferowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL wsparcia, to w badaniu jakościowym zwracano uwagę przede wszystkim na:

▪ **brak wymiernych efektów otrzymanego wsparcia:**

A jeżeli za danym szkoleniem nie szło miejsce pracy, zatrudnienie, staż, cokolwiek takiego – taka perspektywa na pracę, żeby ktoś się czuł dowartościowany, to te osoby długotrwale bezrobotne dalej pozostały długotrwale bezrobotne. (IT1_1)

▪ **nieadekwatność oferowanego wsparcia:**

Troszeczkę myślę, że zniechęca ta sama oferta na rynku. Myślę, że trzeba by było rzeczywiście popatrzeć na tzw. różnorodność tej oferty, doradztwo, na różne szkolenia. Może dostosowane właśnie do indywidualnych potrzeb, a niekoniecznie potrzeb grupowych. Ja nie chcę oczywiście tutaj nikomu zarzucać, że większość nastawiona jest na takie szkolenia, czy na takie szkolenia. Ale myślę, że jest nam potrzebna na rynku jednak elastyczność. (...) Może rzeczywiście powinniśmy zwrócić większą uwagę na to, żeby zindywidualizować te szkolenia, bo nie każdy na rynku jest kreatywny. (ID1_6)

Jeśli projekt jest skierowany do osoby bezrobotnej, to zazwyczaj powtarza się aktywizacja zawodowa, czyli spotkania z doradcą zawodowym, spotkania z psychologiem i warsztaty pod tytułem: „rozmowa kwalifikacyjna, jak napiszemy CV, jak zaprezentować się pracodawcy”. Mam wrażenie, że co niektóre osoby bezrobotne potrafią to robić... Wiedzą na ten temat więcej niż niejedna osoba, która się nimi zajmuje. (ID1_2)

▪ **brak wewnętrznej motywacji odbiorców wsparcia:**

Na szkolenie człowiek musi chcieć pójść. Jeśli udział w takim szkoleniu jest na przykład zależny od udzielenia pomocy, czyli klient musi się wykazać aktywizacją zawodową, że robi coś sam w celu polepszenia swojej sytuacji bytowej, żeby mógł jednocześnie skorzystać z pomocy, to on owszem, robi to. Ale ja mam wrażenie, że on nie robi tego tak naprawdę do końca... (ID1_2)

▪ **obawa przed skorzystaniem ze wsparcia, brak dostępu do informacji:**

Myślę, że będzie to lęk. Lęk przed zgłoszeniem się, zadzwonieniem, pojechaniem, umówieniem się. Być może też lęk przed niezrozumieniem ogłoszenia. (ID1_3)

Znaczna część tych osób nie umie korzystać z Internetu. Ale jak robiliśmy ankietę wśród kandydatów to oni na wszelki wypadek pisali, że znają świetnie wszystko. Dopiero jak przyszło do takiego zbadania: „Proszę, tu jest pismo, proszę mi je przerobić, dołączyć tabelkę”. to się okazywało, że oni nie potrafią tego zrobić, nie potrafią korzystać z Internetu. Znaczna ich część nie umie znaleźć stron z ogłoszeniami, zobaczyć jakie są projekty, w których mogą uczestniczyć. (ID1_5)

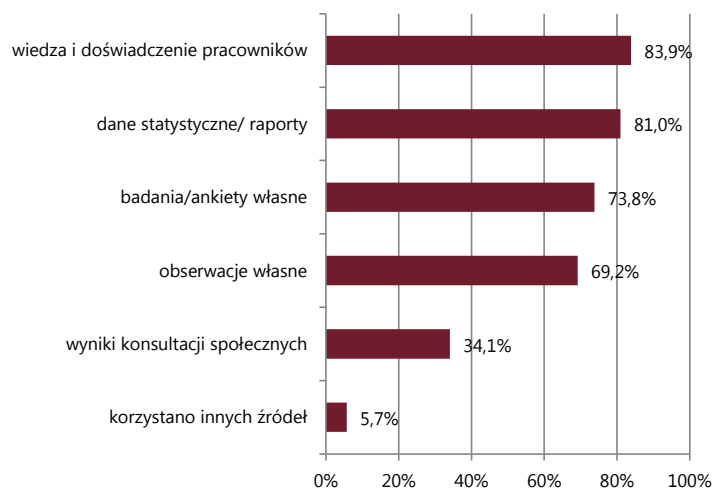
W kontekście powyższego zestawienia należałoby stwierdzić, że w celu zwiększenia pozytywnego oddziaływania czynników sprzyjających korzystaniu ze wsparcia oraz ograniczenia negatywnego wpływu czynników hamujących, należałoby skupić się przede wszystkim na: zapewnieniu adekwatności wsparcia poprzez jego indywidualne profilowanie i kompleksowość; powiązaniu – w przypadku osób poszukujących pracy – wsparcia rozwojowego ze wsparciem prozatrudnieniowym; zapewnieniu bezpłatnego charakteru wsparcia; zapewnieniu dostępności terytorialnej wsparcia; prowadzeniu odpowiednich działań informacyjno-promocyjnych, dostosowanych do specyfiki grupy 45+ oraz uwzględniających najbliższe otoczenie społeczne odbiorców wsparcia.

Sposób rekrutacji do udziału w projekcie osób z grupy wiekowej 45+ oraz opracowywanie założeń projektowych przedsięwzięć adresowanych do osób z grupy wiekowej 45+

W ramach poniższej części zidentyfikowano stosowane przez projektodawców komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim sposoby opracowywania założeń projektowych przedsięwzięć adresowanych do osób z grupy wiekowej 45+ oraz źródła informacji wykorzystywane przez projektodawców do określenia potrzeb grupy docelowej. Oceniono także stosowane sposoby rekrutacji do udziału w projekcie osób z grupy wiekowej 45+.

Na poniższym wykresie przedstawiono wyniki badania CATI realizowanego wśród projektodawców, odnoszące się do źródeł danych, które beneficjenci wykorzystywali w diagnozie potrzeb grupy docelowej przygotowywanej na potrzeby projektów skierowanych do osób w wieku 45+.

Wykres 41. Źródła danych wykorzystywane w diagnozie potrzeb grupy docelowej w projektach skierowanych do osób w wieku 45+



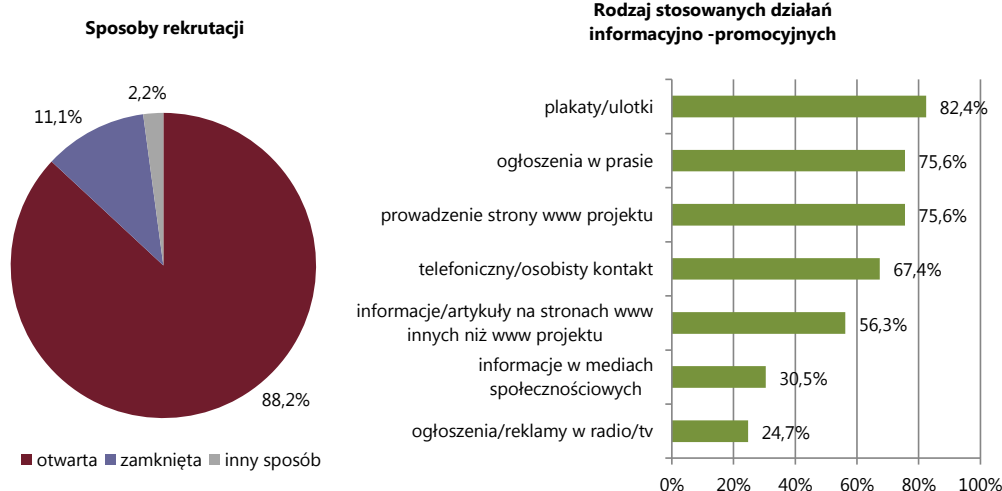
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z beneficjentami; n=279, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Uwzględniając powyższe wskazania stwierdzić należy, iż opracowane diagnozy potrzeb grupy docelowej bazowały przede wszystkim na dwojakiego rodzaju źródłach: wiedzy i doświadczeniu pracowników (83,9% wskazań) oraz danych statystycznych / raportach (81%). W pierwszym przypadku rzeczona źródło informacji może cechować się bardzo dużą użytecznością, decydujące jest jednak to, w jakim stopniu wspomniana wiedza i doświadczenie odzwierciedlają charakter projektu (w przypadku braku wyraźnych powiązań wiedza i doświadczenie pracowników mogą się nie tylko okazać mało przydatne, ale wręcz zniekształcać pożądany profil planowanego przedsięwzięcia). Jeśli natomiast chodzi o drugie źródło informacji (dane statystyczne / raporty), to również należy pamiętać, iż rzadko kiedy jest to źródło wystarczające i bazowanie tylko na nim może prowadzić do opracowania koncepcji zbyt ogólnej i rezultacie – w ograniczonym stopniu dostosowanej do potrzeb odbiorców. Natomiast dane statystyczne i raporty mogą się w sposób synergiczny uzupełniać z badaniami i ankietami własnymi, których wykorzystanie na potrzeby diagnozy potrzeb zadeklarowało 73,8% projektodawców. Biorąc pod uwagę, że obserwacja jest również jedną z technik badawczych w naukach społecznych, to również obserwacje własne, jako kolejne źródło informacji, może być traktowane jako forma badań prowadzonych na potrzeby planowanego projektu. W nieco ponad jednej trzeciej projektów (34,1%) bazowano także na wynikach konsultacji społecznych, choć podkreślić trzeba, że to źródło danych nie może być traktowane jako możliwe do uniwersalnego zastosowania, gdyż ma ono uzasadnienie w przypadku znaczących przedsięwzięć, które obejmują – jako uczestników lub interesariuszy – relatywnie dużą liczbę osób i dotyczą istotnego dla danej społeczności przedsięwzięcia.

W kontekście powyżej zaprezentowanych danych za kluczowe uznać należy przede wszystkim dostosowanie wykorzystywanych źródeł informacji do specyfiki projektu, czyli w praktyce – do potrzeb uczestników. Innymi słowy, choć znane są słabości i ograniczenia różnych źródeł danych, to jednak każde z nich może się okazać przydatne w ramach pracy nad koncepcją projektu

Poniżej analizowana kwestia dotyczy z kolei rekrutacji uczestników projektów oraz stosowanych przez projektodawcę działań informacyjno-promocyjnych w projektach skierowanych do osób w wieku 45+..

Wykres 42. Rekrutacja oraz działania informacyjno-promocyjne w projektach skierowanych do osób w wieku 45+



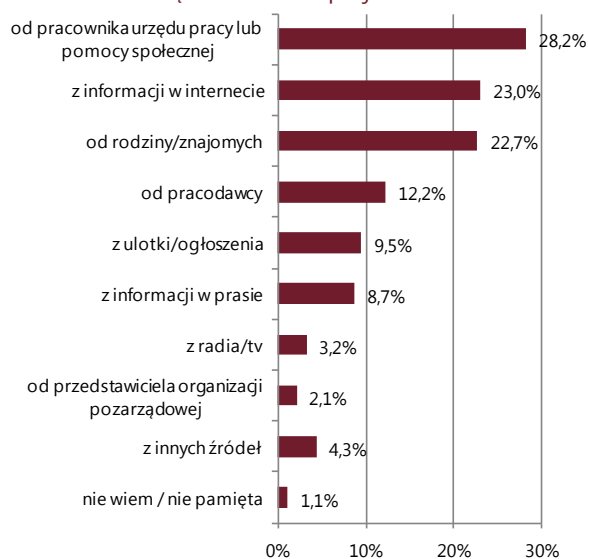
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z beneficjentami; n=279, rodzaj stosowanych działań informacyjno-promocyjnych – pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

W ewaluowanych projektach zdecydowanie dominował wariant rekrutacji otwartej, który dotyczył aż 88,2% projektów. Nieco częściej niż w co dziesiątym projekcie (11,1%) rekrutacja do projektu miała charakter zamknięty.

W powyższej sytuacji (tj. tak wyraźnym sprofilowaniu ewaluowanych projektów na formułę otwartą) szczególnego znaczenia nabierają działania informacyjno-promocyjne. Najczęściej stosowanym ich wariantem były plakaty / ulotki, których wykorzystywanie potwierdziło 82,4% realizatorów projektów. Relatywnie często korzystano także z ogłoszeń w prasie oraz prowadzenia strony WWW projektu (po 75,6% wskazań). W ponad dwóch trzecich projektów (67,4%) promocja odbywała się poprzez nawiązywanie kontaktu osobistego lub telefonicznego z potencjalnymi uczestnikami, a w nieco więcej niż połowie (56,3%) wykorzystywano także informacje / artykuły na stronach WWW innych niż strona internetowa projektu. Biorąc pod uwagę niską kosztocłonność, może dziwić relatywnie rzadkie korzystanie z informacji w mediach społecznościowych, które okazało się tylko nieco częstsze niż, wymagające znacznie większych nakładów, ogłoszenia / reklamy w radio / TV (30,5% wobec 24,7%), ale może to wynikać ze specyfiki grupy docelowej, czyli osób starszych, którzy stanowili większość uczestników ewaluowanych projektów, a dla których ten kanał informacji mógłby nie być odpowiedni i skuteczny.

Powyższe dane warto zestawiać z wynikami badania uczestników, którzy wskazywali źródła informacji o możliwości wzięcia udziału w projekcie.

Wykres 43. Źródła informacji o możliwości wzięcia udziału w projekcie



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=621; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Najczęściej (w 28,2% przypadków) informację o możliwości wzięcia udziału w projekcie uzyskiwano od pracownika urzędu pracy lub pomocy społecznej. Z informacji w Internecie skorzystało 23% odbiorców wsparcia, zbliżony odsetek respondentów (22,7%) wskazał na rodzinę / znajomych jako źródło informacji o projekcie, a nieco więcej niż co dziesiąta osoba (12,2%) o projekcie, w którym może wziąć udział dowiedziała się od swojego pracodawcy.

Warto jeszcze zauważyć, że z ulotek / ogłoszeń oraz informacji w prasie, a więc tych środków komunikacji, które beneficjenci wskazywali najczęściej jako stosowane w projekcie, dowiedziało się o projekcie tylko, odpowiednio: 9,5% oraz 8,7%. Oznacza to, że te narzędzia informacji i promocji okazały się relatywnie nieskuteczne, tzn. nie trafiły do znacznego odsetka uczestników, choć były stosowane w większości projektów. Może to wynikać z masowego charakteru tych form komunikacji, co potencjalnie zapewnia szeroki zasięg dotarcia, ale jednocześnie znacząco utrudnia precyzyjne adresowanie upowszechnianych komunikatów. Większa skuteczność cechowała te sposoby popularyzacji projektu, które wiązały się z bezpośrednim dotarciem do potencjalnych zainteresowanych i to nawet niekoniecznie przez samego projektodawcę. Wydaje się, że właśnie taka formuła działań informacyjno-promocyjnych, gdzie beneficjent nie skupia się na dotarciu do samych potencjalnych uczestników, ale raczej do osób lub podmiotów, które w sposób bardziej skuteczny mogą dotrzeć bezpośrednio do reprezentantów grupy docelowej może być traktowana jako optymalna w przedsięwzięciach o zbliżonym charakterze.

ANALIZA I OCENA SKUTECZNOŚCI UDZIELONEGO W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM OSOBOM Z GRUPY WIEKOWEJ 45+ KOBIECIOM I MĘŻCZYZKOM WSPARCIA NA RZECZ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ W RAMACH KOMPONENTU REGIONALNEGO PO KL

Zapisy dokumentów programowych dotyczących oceny wsparcia kierowanego do osób 45+

W ramach poniższego podrozdziału analizie poddano zapisy dokumentów programowych dotyczących oceny wsparcia kierowanego do osób 45+ w ramach Działań: 6.1, 6.2, 6.3, 7.1, 7.2, 8.1, 9.3, 9.6 PO KL.

Analizie poddano 13 dokumentów – *Szczegółowych Opisów Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013* - z lat 2008-2015. Żadne z analizowanych Działań (6.1, 6.2, 6.3, 7.1, 7.2, 8.1, 9.3, 9.6 PO KL,) nie jest specyficznie dedykowane osobom wieku 45+, 50+, 65+, jednakże każde z nich w mniejszym

lub większym stopniu uwzględnić w grupie odbiorców osoby starsze. Poniżej przedstawiono szczegółową charakterystykę wsparcia oferowanego w poszczególnych Działaniach i Poddziałaniach.

Działanie 6.1 nakierowane jest na podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób pozostających bez zatrudnienia oraz stworzenie warunków dla rozwoju aktywności zawodowej w regionie. Wsparcie oferowane jest między innymi osobom w wieku tzw. niemobilnym, tj. po 45 roku (wg dokumentu z 13.03.2008), przy czym zgodnie z dokumentem z 20.12.2011 roku za osoby w wieku niemobilnym uznaje się bezrobotnych, którzy ukończyli 50 rok życia. Ponadto jednym ze wskaźników mierzących postęp rzeczowy Działania jest "Liczba osób w wieku 50-64 lata, które zakończyły udział w projektach realizowanych w ramach Działania".

W ramach Działania wdrażane są trzy Poddziałania, z których pierwsze, Poddziałanie 6.1.1 skierowane jest przede wszystkim do osób pozostających bez zatrudnienia, a więc także osób po 45 roku życia. Przy czym podkreślić należy, że w początkowym okresie wdrażania Programu w charakterystyce grupy docelowej Działania podkreślono, że w szczególności wsparciem należy objąć wyróżnione grupy, w tym: osoby po 45 roku życia. Następnie zrezygnowano z takiego uszczegółowienia, co jednak oczywiście nie wykluczyło możliwości korzystania ze wsparcia przez osoby starsze. Oferowane wsparcie obejmuje m.in. diagnozę potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia, szkolenia, doradztwo, wsparcie psychologiczne, staże, zatrudnienie subsydiowane, praktyki, a także inne formy pośrednio upowszechniające i wspierające podejmowanie zatrudnienia. Szczególną uwagę zwrócić należy na typ projektu: „Organizacja kampanii promocyjnych i akcji informacyjnych mających na celu zachęcenie pracodawców do zatrudnienia osób z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy”. Jest to o tyle istotne, że w kontekście grupy 45+ istnieje uzasadnienie dla podejmowania działań zorientowanych na zmianę stereotypów dotyczących osób starszych.

Z kolei Poddziałanie 6.1.2 przeznaczone jest na projekty mające na celu wsparcie urzędów pracy w realizacji bardziej skutecznych programów tworzonych dla osób bezrobotnych poprzez m.in. lepszą diagnozę sytuacji na rynku pracy. Można zatem powiedzieć, iż pośrednio także i ten instrument wsparcia może przyczynić się do bardziej efektywnego zaspokojenia potrzeb osób 45+.

Co się tyczy Poddziałania 6.1.3, to w ramach tego Poddziałania realizowane mogą być projekty powiatowych urzędów pracy, które zakładają stosowanie instrumentów i usług wymienionych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy finansowanych ze środków Funduszu Pracy, w tym: szkoleń, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, prac interwencyjnych, wyposażenia i doposażenia stanowiska pracy, przyznania jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej. Warto podkreślić, że wsparciem w ramach tego Poddziałania mogą być objęte osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotne, w tym w szczególności osoby znajdujące się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co oznacza również, że wchodzi w skład tej grupy także osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia.

Działanie 6.2, którego celem jest promocja oraz wspieranie inicjatyw i rozwiązań zmierzających do tworzenia nowych miejsc pracy oraz budowy postaw kreatywnych, służących rozwojowi przedsiębiorczości i samozatrudnienia, nastawione jest na wsparcie osób pragnących rozpocząć własną działalność gospodarczą obejmujące doradztwo, dotacje oraz wsparcie pomostowe. Adresowane było szczególnie do osób po 45 roku życia. Natomiast zgodnie z dokumentem z 20.12.2011 finansowe wsparcie bezzwrotne objęło w pierwszej kolejności osoby po 50 roku życia, które nie mają możliwości zaciągania kredytów w bankach komercyjnych na powszechnie dostępnych warunkach rynkowych. Od 2012 roku możliwe jest także przyznanie pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (w tym w formie innowacyjnej przedsiębiorczości akademickiej, polegającej na komercjalizacji wiedzy naukowej i technologii).

Działanie 6.3 obejmowało inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich i jako takie adresowane było do mieszkańców gmin wiejskich, miejsko – wiejskich oraz miast do 25 tys. mieszkańców. Wsparcie dotyczyło projektów aktywizacji zawodowej, inicjatyw informacyjnych oraz rozwoju dialogu i partnerstwa publiczno-społecznego. Wspomniany instrument wsparcia nie jest już kontynuowany po 1.01.2012 roku.

Działanie 7.1 dotyczy rozwoju i upowszechnienia aktywnej integracji. Jego celem jest rozwijanie aktywnych form integracji społecznej i umożliwianie dostępu do nich osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, oraz poprawa skuteczności funkcjonowania instytucji pomocy społecznej w regionie. Choć w opisie i uzasadnieniu Działania nie została wskazana bezpośrednio grupa 45+, to jednak sam fakt objęcia wsparciem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym sprawia, iż osoby z rzeczonyj grupy wiekowej są objęte wsparciem w ramach tego Działania.

W ramach Działania 7.1 realizowane są trzy Poddziałania. W przypadku Poddziałań: 7.1.1 i 7.1.2 mamy do czynienia ze wsparciem o tożsamym charakterze, różnica dotyczy jednak trybu realizacji projektów. W przypadku Poddziałania 7.1.1 realizowane są projekty konkursowe, a w przypadku Poddziałania 7.1.2 – systemowe. W obu przypadkach realizowane są przedsięwzięcia w zakresie rozwoju form aktywnej integracji oraz upowszechniania aktywnej integracji i pracy socjalnej. I choć w kolejnych latach mieliśmy do czynienia z modyfikacjami zapisów dot. grup docelowych obu Poddziałań, to jednak co do zasady w całym okresie wdrażania PO KL wsparciem objęto osoby zagrożone wykluczeniem społecznym oraz ich otoczenie. Nie obejmuje to w sposób bezpośredni osób starszych ale jednocześnie w ramach szczegółowych podgrup objętych wsparciem osoby te mogły być reprezentowane w projektach.

Jeśli chodzi o Poddziałanie 7.1.3, to dotyczy ono podnoszenia kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej i adresowane jest do różnych kategorii interesariuszy realizujących zadania w zakresie polityki społecznej. Z tego względu tylko w pośredni sposób występuje tutaj oddziaływanie na sytuację osób starszych.

Kolejne Działanie, 7.2, którego zadaniem jest poprawa dostępu do zatrudnienia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i rozwijanie sektora ekonomii społecznej obejmuje dwa Poddziałania: 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz 7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej. W ramach pierwszego z nich, wśród katalogu finansowanych operacji znaleźć można przede wszystkim: wsparcie (m.in. prawne, organizacyjne, szkoleniowe i finansowe) dla tworzenia i działalności podmiotów integracji społecznej; kursy i szkolenia; staże, subsydiowane zatrudnienie i zajęcia reintegracji zawodowej; poradnictwo psychologiczne; rozwój nowych form i metod wsparcia indywidualnego i środowiskowego; rozwijanie umiejętności i kompetencji społecznych, niezbędnych na rynku pracy; wsparcie tworzenia i działalności środowiskowych instytucji aktywizujących osoby niepełnosprawne; a od 2012 roku także działania prowadzące do poszukiwania i testowania długookresowych źródeł finansowania podmiotów integracji społecznej; promocję wolontariatu na rzecz integracji osób wykluczonych; wsparcie na rzecz tworzenia pozaszkolnych form integracji dla młodzieży, poradnictwo zawodowe oraz pośrednictwo pracy; wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy (w powiązaniu z subsydiowanym zatrudnieniem). W pierwszych latach wdrażania Programu jedną z grup docelowych tego Poddziałania określonych w SzOP były osoby po 50 roku życia, jednak od roku 2009 grupy docelowe zaczęto definiować w sposób zbliżony do występującego w przypadku Poddziałania 7.1, a więc obejmujący osoby zagrożone wykluczeniem społecznym wraz z ich otoczeniem.

Z kolei jeśli chodzi o Poddziałanie 7.2.2 to nie jest ono dedykowane dla określonej grupy odbiorców, poza tym, iż mogą z niego skorzystać, poza podmiotami instytucjonalnymi, osoby fizyczne zainteresowane zakładaniem bądź prowadzeniem podmiotów ekonomii społecznej.

Działanie 8.1 nakierowane jest na podniesienie i dostosowanie kwalifikacji i umiejętności osób pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki. W ramach czterech Poddziałań przewidziane typy operacji obejmują:

- specjalistyczne doradztwo oraz szkolenia dla przedsiębiorstw – w różnych momentach wdrażania Programu w zróżnicowany sposób definiowano ich zakres (Poddziałanie 8.1.1),
- wsparcie procesów adaptacyjnych i modernizacyjnych w regionie, w tym: wsparcie dla pracodawców przechodzących procesy adaptacyjne i modernizacyjne, realizowane w formie tworzenia i wdrażania programów zwolnień monitorowanych (*outplacement*), od 2012 roku możliwość także otrzymania dotacji i doradztwa przez osoby zwolnione lub zagrożone zwolnieniem z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Poddziałanie 8.1.2),

- podnoszenie świadomości pracowników i kadr zarządzających modernizowanych firm w zakresie możliwości i potrzeby realizacji projektów wspierających procesy zmian poprzez szkolenia i doradztwo (Poddziałanie 8.1.2),
- szkolenia przekwalifikowujące i usługi doradcze w zakresie wyboru nowego zawodu i zdobycia nowych umiejętności zawodowych (w tym indywidualne plany działań i pomoc w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia) (Poddziałanie 8.1.2),
- szkolenia i doradztwo dla przedsiębiorców wspomagające proces zmiany profilu działalności przedsiębiorstwa (Poddziałanie 8.1.2),
- badania i analizy dotyczące trendów rozwojowych i prognozowania zmian gospodarczych zachodzących w regionie (Poddziałanie 8.1.2),
- tworzenie sieci współpracy (w tym partnerstw) w zakresie wzmocnienia dialogu społecznego i inicjatyw podejmowanych wspólnie na poziomie lokalnym oraz promowanie społecznej odpowiedzialności biznesu (Poddziałanie 8.1.3),
- inicjatywy podejmowane na poziomie lokalnym i regionalnym przez związki pracodawców i związki zawodowe, mające na celu zwiększanie zdolności adaptacyjnych pracowników i przedsiębiorców (Poddziałanie 8.1.3),
- promowanie społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw, w szczególności w odniesieniu do lokalnego rynku pracy, warunków pracy pracowników i środowiska naturalnego (Poddziałanie 8.1.3),
- badania i analizy dotyczące aktualnej sytuacji, trendów rozwojowych i prognozowania zmian społeczno-gospodarczych zachodzących w regionie (Poddziałanie 8.1.4) – realizacja tego Poddziałania nie jest kontynuowana po 1 stycznia 2012 roku.

Postęp rzeczowy Działania wyznacza między innymi wskaźnik: "Liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projektach szkoleniowych, w tym: liczba osób w wieku powyżej 50. roku życia". Jednakże w ramach żadnego z Poddziałania Działania 7.2 grupa osób starszych nie została bezpośrednio wskazana jako grupa docelowa lub jedna z podgrup grupy docelowej.

W ramach Działania 9.3 oferowane jest wsparcie skierowane na zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w kształceniu ustawicznym w formach szkolnych poprzez podniesienie jego jakości i dostępności oraz zwiększenie znaczenia kształcenia ustawicznego jako czynnika oddziałującego na sytuację na rynku pracy. W projektach realizowanych w Działaniu mogą uczestniczyć osoby dorosłe w wieku 25-64 lat (również nieuczące się w wieku 18-24 lata). Wsparcie oferowane w ramach Działania było dostępne do 2011 roku, w którym to zainicjowano nowy instrument wsparcia – Działanie 9.6 Upowszechnianie uczenia się dorosłych, którego celem – osiąganym w ramach trzech Poddziałania – jest zwiększenie uczestnictwa osób dorosłych w edukacji formalnej i pozaformalnej. W ramach Działania finansowane mogą być operacje związane z kształceniem w formach szkolnych, wsparciem szkół i placówek, doradztwem odnośnie wyboru kierunku kształcenia oraz dostosowaniem oferty kształcenia, głównie w zakresie języków obcych i technologii ICT. Podobnie Działanie przeznaczone jest dla osób w wieku 18-64 lata, bez wyodrębniania kategorii 45+.

Wspomniane powyżej formy wsparcia nie są skierowane bezpośrednio do osób w wieku 45+, 50+ lub 65+, ich zakres jest znacznie szerszy, dlatego też nie zawsze w pełni mogą odpowiadać na potrzeby grupy docelowej niniejszego badania. Jednocześnie niektóre instrumenty wsparcia (szczególnie 6.1.1, 6.2, 8.1.2, 9.3 czy 9.6) poprzez zakres oferowanej pomocy wydają się być bardziej predestynowane do wypełniania zadań związanych z wymaganiami osób z tej grupy wiekowej. Niezależnie jednak od tego istotnym narzędziem umożliwiającym odpowiednie sprofilowanie pomocy są kryteria wyboru projektów. To zagadnienie stanowi przedmiot analizy w części poświęconej zachętom derealizacji projektów skierowanych do osób z grupy wiekowej 45+.

Zapisy dokumentów programowych zostały także poddane ocenie przez uczestników badania jakościowego reprezentujących instytucje koordynujące udzielanie wsparcia dla tej kategorii osób w oparciu o finansowanie ze środków wspólnotowych. W swoich opiniach respondenci przede wszystkim

akcentowali fakt, iż dokumenty programowe głównie przewidywały uczestnictwo osób z grupy 45+, ale nie były kierowane wyłącznie do tej grupy.

Oczywiście te osoby mogły korzystać ze wsparcia, mogły być uczestnikami projektów. Natomiast nie były te działania stricte dedykowane tym osobom, więc wiadomo było, że w projektach tak naprawdę była to poniekąd loteria. Jeżeli nie było ściśle określonego wsparcia do osób 45+ to wtedy zgłaszały się osoby w wieku 25, 30 lat, które też otrzymywały wsparcie. (ITL_3)

Musimy pamiętać, że te działania nie były stricte skierowane tylko do grupy 45+. One były skierowane do grupy osób dorosłych, które z własnej inicjatywy chcą podnosić, potwierdzać swoje kwalifikacje lub się przekwalifikować. One nie były stricte skierowane do grupy 45+, z różnych względów. (ITL_5)

Takie podejście jest o tyle uzasadnione, że faktycznie zapotrzebowanie na wsparcie rozwojowe, czy przotrudnieniowe nie ogranicza się wyłącznie do przedstawicieli wskazanej grupy. W swoich wypowiedziach zwracano na tę kwestię uwagę sugerując, że zawężanie wsparcia do osób starszych mogłoby mieć charakter dyskryminacyjny, a jednocześnie wskazując np. na absolwentów, którzy również znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy i potrzebują różnego rodzaju instrumentów pomocowych. Jednocześnie jednak skutkowało to tym, iż w gronie uczestników poszczególnych projektów pojawiały się osoby z różnych grup wiekowych, co niekiedy utrudniało właściwe profilowanie wsparcia. I to właśnie uczestnikom z grupy 45+ sytuacja ta sprawiała największy problem, bo np. powodowała, że trudno im było nadążyć za tempem prowadzonych zajęć, czy też aktywnie w nich uczestniczyć wobec obecności także osób młodszych. W związku z tym, kwestię adresowania wsparcia wyłącznie do grupy osób w wieku 45+ uznano za jeden z wyznaczników uznania projektu za dobrą praktykę. Trzy spośród sześciu opisanych projektów to działania adresowane wyłącznie do tej grupy osób.

W badaniu jakościowym zwracano uwagę, że grupa 45+ pojawiała się niekiedy w ramach konkretnych konkursów jako grupa, której udział w projekcie był premiowany za pomocą kryteriów strategicznych i było to rozwiązanie zapewniające zarówno uczestnictwo tej kategorii na określonym poziomie, jak i skutkowało podejmowaniem przez realizatorów projektów działań związanych z dostosowaniem oferowanego wsparcia do uczestników z wyższych kategorii wiekowych.

Generalnie, respondenci nie wskazywali, by brak jednoznacznego wskazania w dokumentach programowych form i zakresu wsparcia adresowanego do osób z grupy 45+ stanowił problem w zapewnieniu uczestnictwa tej kategorii w realizowanych projektach oraz objęciu jej pomocą aktywizacyjną. Pojawiały się jednak incydentalnie także propozycje, by wsparcie dla osób starszych (wymagających niekiedy specyficznej interwencji) kierunkować w sposób zbliżony do tego, które w ramach PO KL było oferowane osobom niepełnosprawnym, gdzie w dokumentach programowych przewidziano dla tej grupy odrębne instrumenty wsparcia:

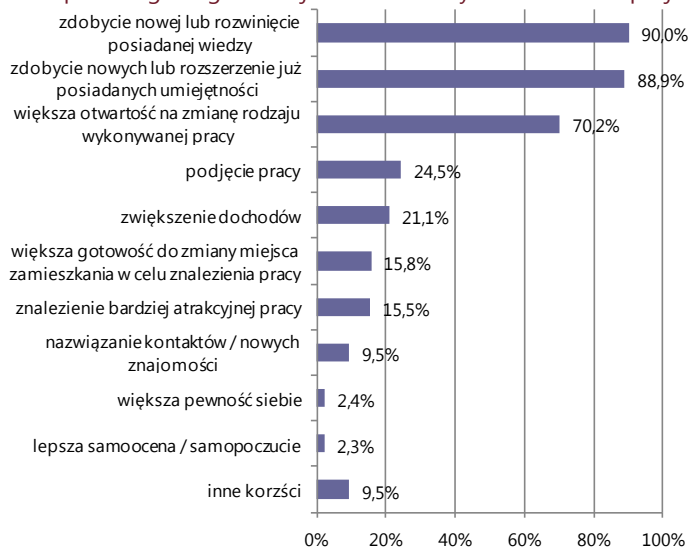
Z jednego koszyka środki szły niedyskryminująco na każdy przedział wiekowy. Mieliśmy jednak także Działanie 7.4, które było dedykowane tylko dla osób niepełnosprawnych. To był dobry ruch w kierunku uszczegółowienia i objęcia wsparciem konkretnej grupy. Fajnie by było też widzieć takie rozwiązania skierowane stricte do osób w pewnej określonej grupie wiekowej. (ITL_3)

Efekty wsparcia i wartość dodana realizacji projektów

Poniżej przedstawiono wyniki oceny uzyskanych efektów wsparcia – twardych i miękkich – oraz sprawności jakie nabyli uczestnicy projektu. Zidentyfikowano również wartość dodaną realizacji projektów.

Dane przedstawione na poniższym wykresie obrazują, wobec jakiego odsetka uczestników możemy mówić o uzyskaniu poszczególnych efektów w wyniku udziału w projekcie.

Wykres 44. Deklaracja uzyskania poszczególnego rodzaju efektów w wyniku udziału w projekcie

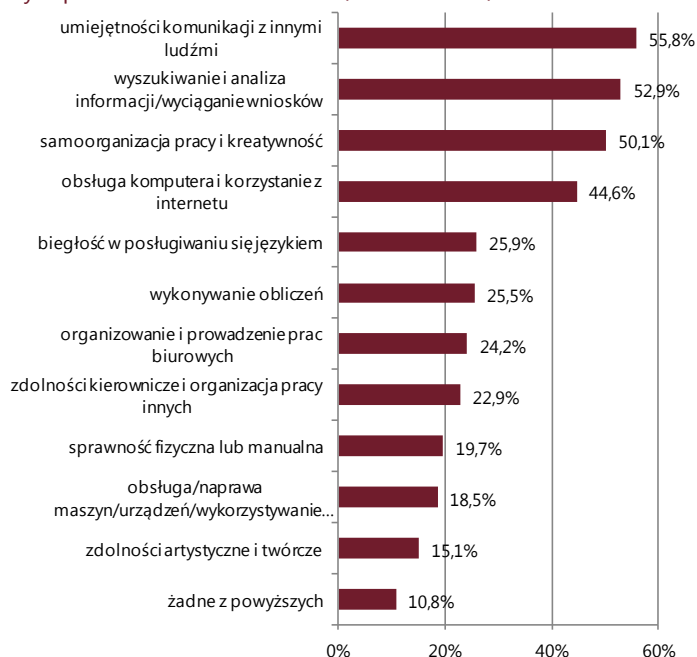


Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=621; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Zdecydowanie dominują dwa efekty wsparcia odnoszące się do ogólnego rozwoju uczestników projektów w zakresie zdobycia nowej lub rozwinięcia posiadanej wiedzy (taki efekt dotyczy aż 90% respondentów) oraz zdobycia nowych lub rozszerzenia już posiadanych umiejętności (88,9%). Relatywnie często wskazywano także na wystąpienie efektu w postaci zwiększenia otwartości na zmianę rodzaju wykonywanej pracy (70,2%). Kolejne efekty były już wskazywane rzadziej, choć należy zauważyć, że wśród nich najczęściej zwracano uwagę na takie twarde efekty jak: podjęcie pracy (efekt dotyczący 24,5% uczestników projektów) oraz zwiększenie dochodów (21,1%). Większość pozostałych rezultatów miała już charakter zdecydowanie miękkiej dotycząc m.in.: większej gotowości do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia pracy (15,8%), nawiązania kontaktów / nowych znajomości (9,5%), większej pewności siebie (2,4%) oraz lepszej samooceny / samopoczucia (2,3%). Z kolei dla 15,5% uczestnictwo w projekcie zaowocowało znalezieniem bardziej atrakcyjnej pracy.

Biorąc pod uwagę, że najpowszechniej występującym efektem wsparcia było zdobycie nowej lub rozwinięcie posiadanej wiedzy oraz zdobycie nowych lub rozszerzenie już posiadanych umiejętności, na poniższym wykresie przedstawiono ranking częstości nabywania w projekcie określonych kompetencji przez uczestników szkoleń / warsztatów / kursów. Dane te obrazują subiektywne przekonanie odbiorców wsparcia o nabyciu danego rodzaju kompetencji w rezultacie uczestnictwa w projekcie.

Wykres 45. Kompetencje nabyte przez uczestników szkoleń / warsztatów / kursów



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=529; pytanie zadawane osobom, które wskazały, iż uczestniczyły w szkoleniach / warsztatach / kursach; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

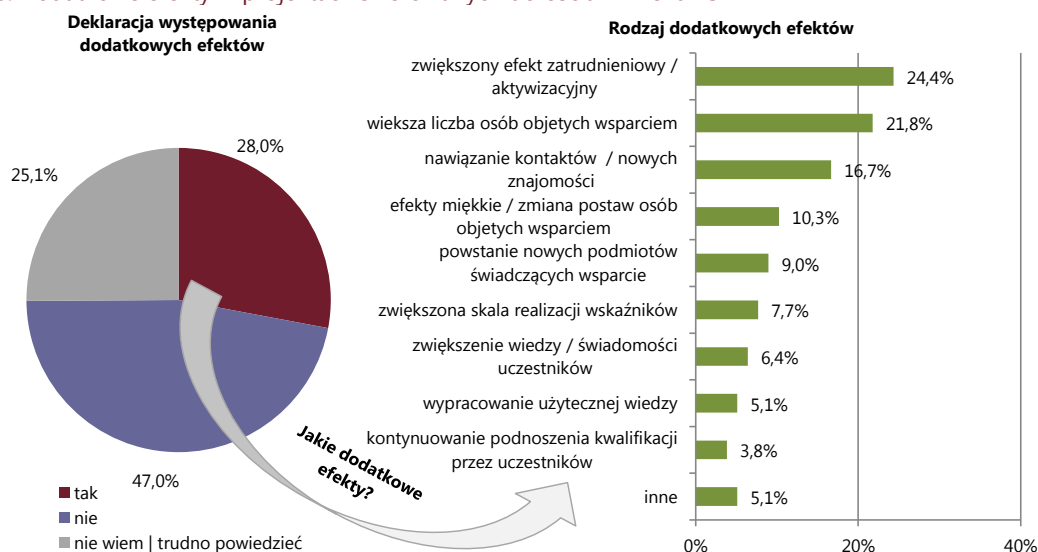
Ponad połowa respondentów wskazała na nabycie dzięki uczestnictwu w projekcie takich kompetencji jak: umiejętności komunikacji z innymi ludźmi, wyszukiwanie i analiza informacji / wyciąganie wniosków, samoorganizacja pracy i kreatywność. Na zdobycie ww. kompetencji wskazało, odpowiednio: 55,8%, 52,9% i 50,1% badanych. Szczególnie pozytywnie ocenić należy pierwszą pod względem częstości nabywania umiejętność, gdyż – jak pamiętamy – to właśnie tę kompetencję wskazywali najczęściej pracodawcy jako poszukiwaną wśród potencjalnych pracowników. Oznacza to, że ewaluowane przedsięwzięcia zwiększyły w największym stopniu potencjał uczestników w tym aspekcie, który z punktu widzenia pracodawców jest kluczowy.

Warto także zauważyć, że w przypadku blisko połowy uczestników (44,6%) uczestnictwo w projekcie przyniosło efekt w postaci nabycia kompetencji w zakresie obsługi komputera i korzystania z Internetu, co jest o tyle istotne, że jest to obszar, w którym grupa 45+ cechuje się największymi deficytami kompetencyjnymi.

Pozostałe kompetencje zostały nabyte przez wyraźnie mniejszy odsetek uczestników, przy czym należy zauważyć, że tylko co dziesiąty odbiorca wsparcia (10,8%) wskazał, iż nie nabył w rezultacie uczestnictwa w projekcie żadnej z wymienionych kompetencji. Sytuacja ta oznacza, że mieliśmy z interwencją o relatywnie dużej skuteczności w zakresie nabywania i/lub rozwoju kompetencji ogólnych lub zawodowych.

Realizatorów projektów zapytano natomiast o ewentualne osiągnięcie dodatkowych, tj. pierwotnie nieplanowanych, efektów ewaluowanych projektów. Na poniższych wykresach przedstawiono dane dotyczące tej kwestii.

Wykres 46. Dodatkowe efekty w projektach skierowanych do osób w wieku 45+



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z beneficjentami; deklaracja występowania dodatkowych efektów - n=279, rodzaj dodatkowych efektów - n=79, pytanie zadawane osobom, które wskazały na występowanie dodatkowych efektów; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Efekty o charakterze dodatkowym pojawiły się w nieco więcej niż jednej czwartej projektów (28%), co jest jednak wynikiem wyraźnie odbiegającym od odsetka przedsięwzięć, w których żaden efekt dodatkowy nie został zauważony, a który wyniósł 47%. Jedna czwarta badanych (25,1%) miała z kolei trudność z określeniem ewentualnych efektów dodatkowych rezultatów realizowanego projektu.

Spośród najczęściej identyfikowanych efektów dodatkowych wskazywano na dodatkowy efekt zatrudnieniowy / aktywizacyjny, którego nie planowano – taka sytuacja dotyczy jednej czwartej badanych projektów (24,4%). W przypadku nieco mniejszego odsetka przedsięwzięć (21,8%) dodatkowy efekt odnosił się do zwiększenia liczby osób objętych wsparciem, a realizatorzy 16,7% projektów stwierdzili, iż dodatkowym efektem projektu było nawiązanie przez uczestników kontaktów i nowych znajomości. Pozostałe zauważone przez beneficjentów efekty dodatkowe realizowanych projektów były już wskazywane rzadziej, przy czym warto wspomnieć, że w przypadku 10,3% dostrzeżono także efekty miękkie / zmianę postaw osób objętych wsparciem. Ten rodzaj projektowego rezultatu jest stosunkowo trudno uchwytne i mierzalne, ale jednocześnie ma bardzo duże znaczenie w tych przedsięwzięciach, w których obok lub zamiast efektu zatrudnieniowego istotny były także aspekt aktywizacji społecznej, a ten element może mieć znaczenie w przypadku grupy docelowej, jaką są osoby w wieku 45+ (ze szczególnym uwzględnieniem kategorii 50+, a przede wszystkim: 65+). Jeśli więc wystąpił jako nieplanowany efekt w części – choć przynajmniej, że niewielkiej – projektów, to należy to ocenić jako sytuację korzystną i przykład użytecznej wartości dodanej ewaluowanych przedsięwzięć odzwierciedlającej specyfikę grupy docelowej.

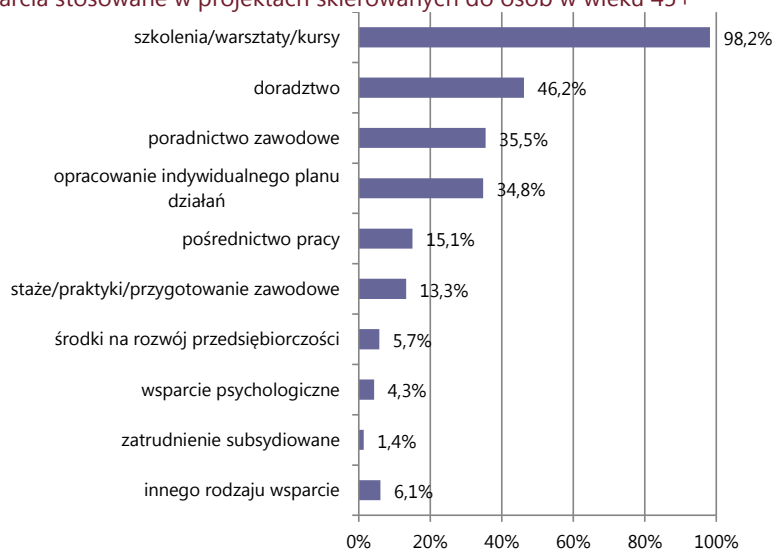
Jednocześnie w ramach opisu uzyskanych efektów zrezygnowano z analizy wskaźników na podstawie wniosków o płatność (w zakresie ich rodzajów oraz wartości zakładanych i osiągniętych), gdyż te wskaźniki, które mają charakter porównywalny (występują powszechnie w poszczególnych Działaniach i/lub Priorytetach komponentu regionalnego POKL nie pozwalają na scharakteryzowanie efektów projektów, gdyż dotyczą ilości uczestników tzn. prezentują ile osób wzięło udział w projektach czy poszczególnych formach wsparcia (z uwzględnieniem płci czy sytuacji na runku pracy oraz wieku), są więc tożsame z danymi których źródłem jest PEFS, które to dane zostały już przedstawione w niniejszym raporcie.

Skuteczność wsparcia w aktywizacji zawodowej i społecznej osób z grupy wiekowej 45+

Poniżej przedstawiono wyniki oceny skuteczności poszczególnych form wsparcia aktywizacji zawodowej i społecznej osób z grupy wiekowej 45+ w perspektywie zidentyfikowanych potrzeb pracodawców, a także potrzeb społecznych i zawodowych uczestników projektów z grupy 45+⁵⁰.

Elementem poprzedzającym ocenę skuteczności poszczególnych form wsparcia oferowanego w ramach ewaluowanych przedsięwzięć winna być identyfikacja struktury udzielonej pomocy ze względu na jej stosowane formy. Identyfikację tę przeprowadzono w oparciu zarówno deklaracji beneficjentów, jak i uczestników, dzięki temu częstość stosowania poszczególnych form wsparcia została określona na poziomie projektowym i jednostkowym.

Wykres 47. Formy wsparcia stosowane w projektach skierowanych do osób w wieku 45+



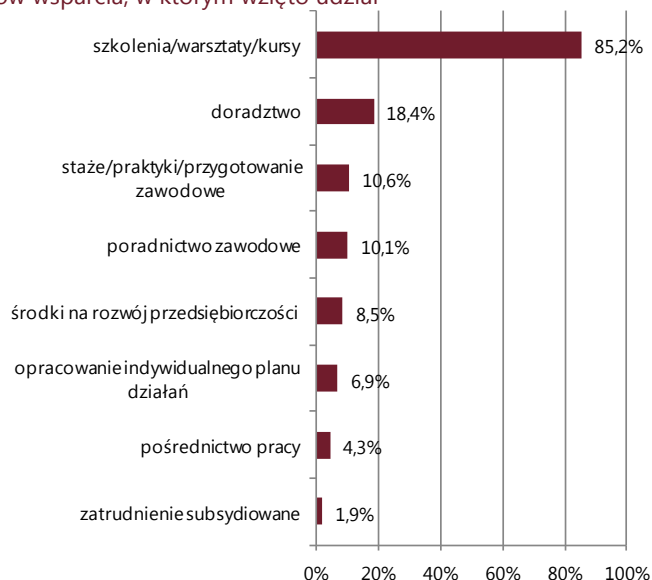
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z beneficjentami; n=279, pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

W ramach projektów uwzględnionych w badaniu, w niemalże każdym przedsięwzięciu (98,2%) oferowano uczestnikom możliwość skorzystania ze szkoleń/ warsztatów / kursów, co czyni je niejako domyślną formą pomocy w ramach przedsięwzięć adresowanych do osób starszych, które realizowano na Mazowszu w ramach komponentu regionalnego PO KL. Pozostałe formy wsparcia były już stosowane wyraźnie rzadziej, przy czym należy tu jeszcze wspomnieć o: doradztwie (oferowanym w blisko połowie – 46,2% – projektów), poradnictwie zawodowym (35,5%) oraz opracowaniu indywidualnego planu działań (34,8%).

Jeśli chodzi o te rodzaje pomocy, które związane były z określonym wsparciem finansowym, to pojawiały się one bardzo rzadko. Środki na rozwój przedsiębiorczości przewidziano w 5,7%, a wsparcie prozatrudnieniowe w postaci zatrudnienia subsydiowanego jedynie w 1,4%.

⁵⁰ Zgodnie z założeniami metodologicznymi badania niniejsza kwestia była także podejmowana w badaniu jakościowym, jednak wyniki tego komponentu wywiadów jakościowych uwzględniono w dalszej części raportu, która poświęcona jest optymalnej liczbie i rodzajom form wsparcia dla osób starszych. Wynika to z faktu, że uczestnicy badania jakościowego rekomendując liczbę i formy wsparcia odwoływali się w praktyce do tych form wsparcia, które w odniesieniu do wdrażania PO KL postrzegają jako najskuteczniejsze.

Wykres 48. Struktura rodzajów wsparcia, w którym wzięto udział



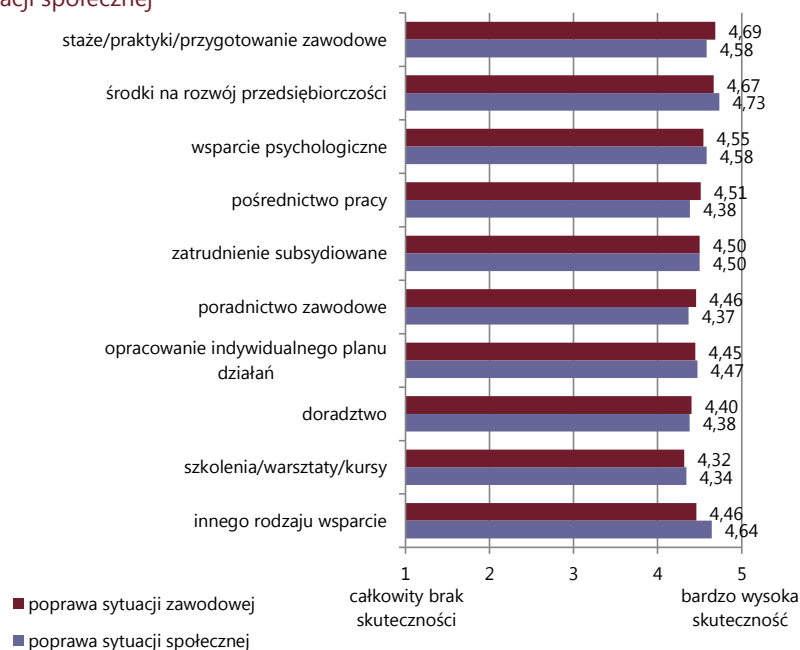
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=621; pytanie wielokrotnego wyboru, odsetki odpowiedzi nie sumują się do 100%

Na poziomie jednostkowym również zarysowała się wyraźna dominacja szkoleń / warsztatów / kursów, z których skorzystało 85,2% respondentów. I choć odsetek ten nie jest aż tak bardzo wysoki jak miało to miejsce na poziomie projektowym, to jednak z drugiej strony, o zdecydowanej dominacji tego instrumentu pomocowego świadczy fakt, iż wszystkie pozostałe formy pomocy reprezentowane są w prezentowanym zestawieniu w o wiele mniejszym stopniu. W rezultacie, z żadnej z pozostałych form pomocy nie skorzystała więcej niż jedna piąta uczestników projektów.

Wsparcie o charakterze finansowym zostało uruchomione wobec 8,5% uczestników, jeśli chodzi o środki na rozwój przedsiębiorczości oraz tylko 1,9% w odniesieniu do zatrudnienia subsydiowanego.

Na poniższym wykresie zestawiono poszczególne formy wsparcia z opiniami projektodawców dotyczącymi skuteczności tych pierwszych w poprawie sytuacji uczestników projektów w wymiarze sytuacji zawodowej oraz aktywizacji społecznej.

Wykres 49. Ocena świadczonego wsparcia pod względem pod względem skuteczności w poprawie sytuacji zawodowej i aktywizacji społecznej



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z beneficjentami; staże/praktyki/przygotowanie zawodowe: poprawa sytuacji zawodowej - n=35, poprawa sytuacji społecznej - n=36; środki na rozwój przedsiębiorczości: poprawa sytuacji zawodowej - n=15, poprawa sytuacji społecznej - n=15; wsparcie psychologiczne: poprawa sytuacji zawodowej - n=11, poprawa sytuacji społecznej - n=12; pośrednictwo pracy: poprawa sytuacji zawodowej - n=39, poprawa sytuacji społecznej - n=39; zatrudnienie subsydiowane: poprawa sytuacji zawodowej - n=4, poprawa sytuacji społecznej - n=4; poradnictwo zawodowe: poprawa sytuacji zawodowej - n=94, poprawa sytuacji społecznej - n=95; opracowanie indywidualnego planu działań: poprawa sytuacji zawodowej - n=89, poprawa sytuacji społecznej - n=91; doradztwo: poprawa sytuacji zawodowej - n=119, poprawa sytuacji społecznej - n=121; szkolenia/warsztaty/kursy: poprawa sytuacji zawodowej - n=255, poprawa sytuacji społecznej - n=255; innego rodzaju wsparcie: poprawa sytuacji zawodowej - n=13, poprawa sytuacji społecznej - n=14 z analiz wyłączone odpowiedzi „trudno powiedzieć”

Na poziomie ogólnym mówić możemy o bardzo wysokiej ocenie skuteczności całości udzielonego wsparcia – w odniesieniu do wszystkich analizowanych instrumentów pomocowych mamy do czynienia z oceną powyżej „4” na 5-stopniowej skali oceny skuteczności. Co ważne, przekonanie projektodawców o skuteczności poszczególnych form wsparcia odnosi się zarówno do wymiaru poprawy sytuacji zawodowej, jak i poprawy sytuacji społecznej, co traktować należy jako potwierdzenie uniwersalnego i całościowego charakteru oddziaływania poszczególnych rodzajów pomocy. Dominującą formą wsparcia były szkolenia i kursy. Zostały one jednocześnie ocenione jako najmniej skuteczne w poprawie sytuacji zawodowej i aktywizacji społecznej. Najbardziej skuteczną formą są, zdaniem projektodawców formą, staże i praktyki. Niewielkie różnice w ocenie skuteczności wyróżnionych instrumentów wsparcia w aspekcie zawodowym i społecznym nie powinny być traktowane jako, odpowiednio: słabość lub przewaga danego instrumentu, ale raczej odzwierciedlenie jego specyfiki (np. poradnictwo zawodowe w sposób naturalny silniej oddziaływać będzie na sferę zawodowej aktywności, a we wsparciu psychologicznym będzie istniał większy potencjał do poprawy sytuacji społecznej uczestnika).

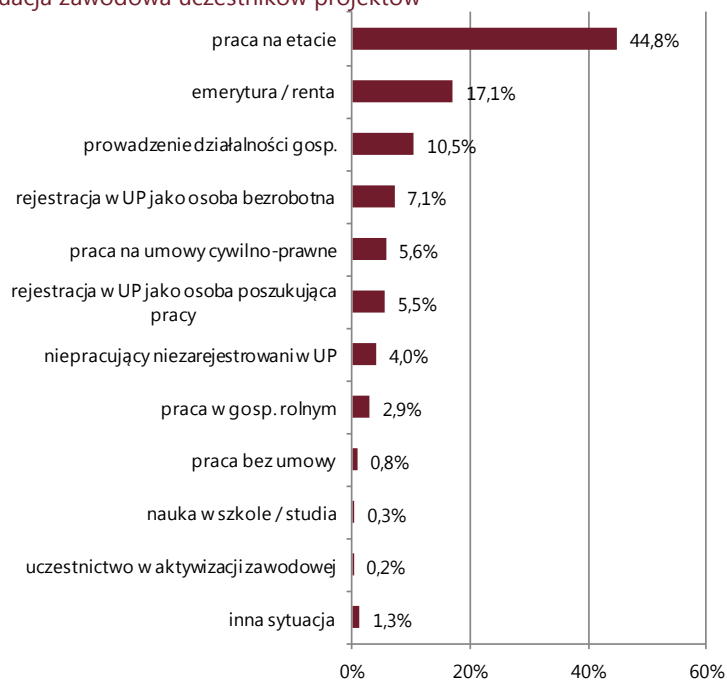
Wyniki dotyczące skuteczności wsparcia w podziale na poszczególne jego formy uprawniają do postawienia tezy, iż nie jest uzasadnione rezygnowanie z któregośkolwiek z instrumentów, które były dostępne w ramach ewaluowanych projektów. Czynnikiem, czy wręcz – warunkiem, skuteczności jest natomiast przede wszystkim nie charakter konkretnego instrumentu pomocowego, właściwy dobór pakietu rozwiązań pomocowych, które są optymalne dla konkretnego uczestnika.

Skala zatrudnieniowego efektu netto interwencji adresowanej do osób z grupy 45+

W ramach poniższego podrozdziału ocenie poddano skalę zatrudnieniowego efektu netto interwencji adresowanej w ramach PO KL do osób z grupy 45+.

Na poniższym wykresie przedstawiono dane dotyczące aktualnej sytuacji zawodowej uczestników projektów.

Wykres 50. Aktualna sytuacja zawodowa uczestników projektów



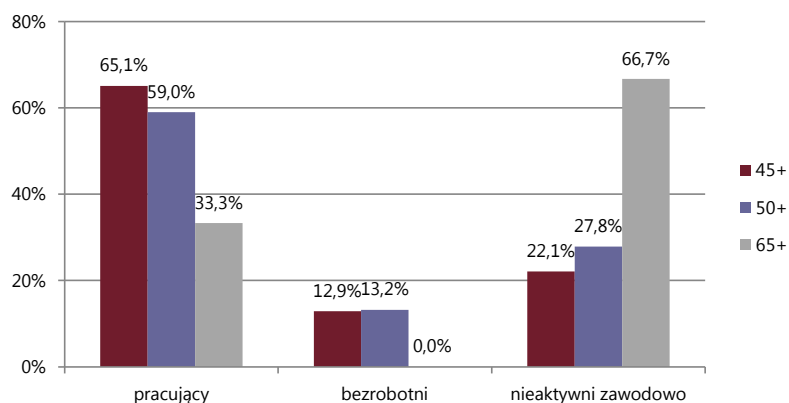
Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=621

Wśród uczestników projektów dominuje – dotycząc blisko połowy odbiorców wsparcia (44,8%) – sytuacja pracy w oparciu o umowę o pracę, czyli optymalnej formuły zatrudnieniowej z punktu widzenia stabilności oraz zapewnienia ochrony socjalnej i możliwości korzystania ze wszystkich praw gwarantowanych przez Kodeks Pracy. Kolejne warianty sytuacji zawodowej reprezentowane są już przez wyraźnie mniejsze odsetki badanych. W przypadku 17,1% mamy do czynienia z osobami nieaktywnymi zawodowo, które pobierają emeryturę lub rentę. Mniej więcej co dziesiąty odbiorca wsparcia (10,5%) w chwili obecnej prowadzi własną działalność gospodarczą.

Sytuacja zarejestrowania w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna dotyczy 7,1% respondentów, zarejestrowania w urzędzie pracy jako osoba poszukująca pracy – 5,5%, a zarejestrowania w urzędzie pracy jako osoba niepracująca – 4%.

Uzupełnieniem ogólnych danych na temat bieżącej sytuacji zawodowej uczestników ewaluowanych projektów są informacje zawarte na poniższym wykresie, które obrazują zróżnicowania w tej kwestii pomiędzy przedstawicielami poszczególnych grup wiekowych.

Wykres 51. Aktualna sytuacja zawodowa uczestników projektów z poszczególnych grup wiekowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; 45+ - n=621, 50+ - n=424, 65+ - n=15

Wśród osób z grupy 45+ zdecydowanie dominuje wariant zatrudnieniowy – aż 65,1% osób w wieku 45 i więcej lat obecnie pracuje. Osoby nieaktywne zawodowo stanowią 22,1% przedstawicieli kategorii 45+, a bezrobotnych jest w tej grupie 12,9%. Bardzo zbliżona jest sytuacja osób w wieku 50 i więcej lat. Tutaj również zarysowała się wyraźna dominacja osób pracujących (59%), przy nieco większym niż w przypadku grupy 45+ udziale osób nieaktywnych zawodowo (co bez wątpienia należy wiązać z rosnącym wiekiem osób z grupy 50+). Wyraźnie odmienna okazała się natomiast struktura uczestników w wieku 65 i więcej lat. W populacji tych odbiorców wsparcia pracujący stanowią tylko jedną trzecią (33,3%), natomiast wyraźnie dominują osoby nieaktywne zawodowo (66,7%), przy jednoczesnym braku osób bezrobotnych – taka sytuacja odzwierciedla odmienną sytuację prawną osób w wieku 65+, które metrykalnie wchodzą w okres bierności zawodowej.

Prezentowane dane, choć obrazują obecną sytuację respondentów, to jednak nie mogą być traktowane jako wyłączna przesłanka do wnioskowania o osiągnięciu w ramach projektów efektu zatrudnieniowego. By taka ocena była możliwa przeprowadzono analizy z zastosowaniem metody podwójnej różnicy, które pozwoliły na oszacowanie skali występowania zatrudnieniowego efektu netto, czyli rzeczywistego rezultatu interwencji w obszarze aktywizacji zawodowej osób w wieku 45+.

Jej nadrzędnym celem było oszacowanie skali efektu netto interwencji PO KL – efektu za który odpowiada wyłącznie interwencja, a nie inne czynniki takie jak np. zmiany w otoczeniu ekonomicznym. Jest to możliwe poprzez porównanie sytuacji uczestników projektów w wieku 45+ z sytuacją kontrfaktyczną – taką, która hipotetycznie miałaby miejsce, gdyby wsparcie PO KL nie wystąpiło, co przy zachowaniu założeń metodologicznych odpowiada sytuacji w specjalnie dobranej grupie kontrolnej. Grupę tę stanowią bezrobotne osoby w wieku 45+ niepoddawane interwencji.

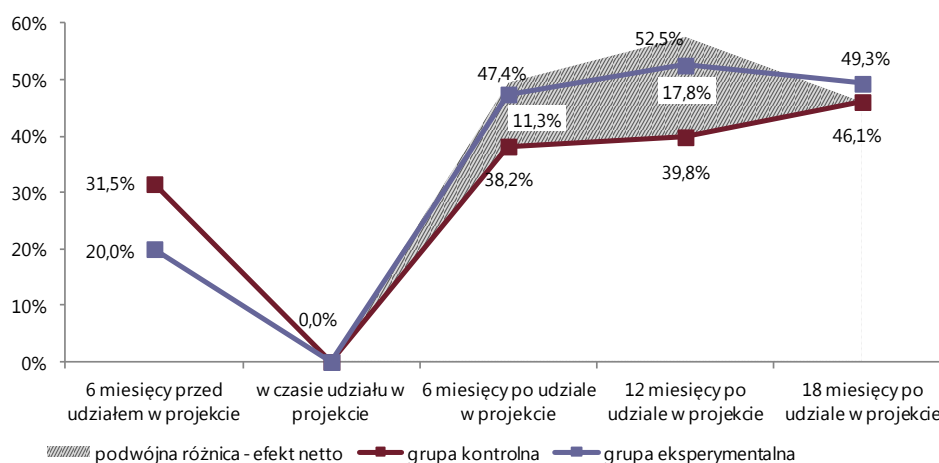
Ograniczenia wynikające z *Ustawy o ochronie danych osobowych* stały się powodem przeprowadzenia analizy opartej o zdepersonalizowane dane rejestrowe urzędów pracy. Możliwe do wykorzystania dane rejestrowe mają postać historii rejestracji konkretnych osób, przez co konieczne jest ujęcie efektu aktywizacyjnego jako spadek skali bezrobocia rejestrowanego. Takie podejście do analizy efektów nie jest idealne – zmniejszenie bezrobocia nie oznacza zawsze zwiększenia skali osób pracujących, a to znalezienie pracy ujmowane jest jako pożądany rezultat wsparcia aktywizacyjnego. Przyjętą koncepcję analizy uznać należy za kompromis pomiędzy możliwościami realizacyjnymi a dążeniem do rzetelnego pomiaru efektów, uwzględniającego szacowanie efektu netto. Niżej omówiono pokrótce przebieg realizacji założonego wariantu Metody Podwójnej Różnicy.

1. W ramach badania CATI z uczestników projektów, wśród osób bezrobotnych w chwili udziału w projekcie zidentyfikowano fakt zarejestrowania w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna w okresie 6 miesięcy przed udziałem w projekcie, 6 miesięcy po udziale w projekcie, a jeżeli od zakończenia udziału w projekcie do chwili realizacji badania upłynęła odpowiednio dużo czasu, to również w okresie 12 i 18 miesięcy po udziale w projekcie.

2. Z powiatowych urzędów pracy z terenu woj. mazowieckiego pozyskano zdepersonalizowane dane osób bezrobotnych obejmujące dane społeczno-demograficzne, informacje o wsparciu oraz historię okresów rejestracji.
3. Każdej osobie z grupy eksperymentalnej – uczestników projektów, którzy w chwili udziału w projekcie byli zarejestrowani jako osoby bezrobotne - za pomocą techniki Propensity Score Matching przyporządkowano dokładnie jedną osobę, która była zarejestrowana jako osoba bezrobotna w chwili gdy przebiegał udział w projekcie danego przedstawiciela grupy eksperymentalnej, nie była poddawana wsparciu aktywizacyjnemu i jest najbardziej podobna do danego przedstawiciela grupy eksperymentalnej pod względem wieku, płci, wykształcenia oraz stopy bezrobocia w powiecie, w którym była zarejestrowana.
4. Na podstawie otrzymanej z urzędów pracy historii rejestracji osób należących do grupy kontrolnej dla każdej osoby zweryfikowany został status rejestracji w dniu stanowiącym 6 miesięcy przed udziałem w projekcie członka grupy eksperymentalnej, do którego pod względem podobieństwa dobrany został danych członek grupy kontrolnej, w dniu 6 miesięcy po udziale w projekcie przyporządkowanego członka grupy eksperymentalnej, a także w dniach 12 i 18 miesięcy po udziale w projekcie przyporządkowanego członka grupy eksperymentalnej, o ile terminy te mieściły się w zakresie czasowym. Dla uporządkowania w dalszej części dokumentu terminy te dla grupy kontrolnej nazywać będziemy 6, 12, 18 miesięcy po kontrfaktycznym udziale w projekcie, ponieważ sytuacja grupy kontrolnej w tych momentach czasowych stanowi sytuację kontrfaktyczną dla stanu w grupie eksperymentalnej.

Następnie przeprowadzono analizę statystyczną min. z zastosowaniem regresji logistycznej, której wyniki przedstawiono poniżej.

Wykres 52. Udział osób niezarejestrowanych w urzędach pracy jako osoby bezrobotne wraz z wyróżnieniem skali efektu netto



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami oraz danych rejestrowych PUP; grupa kontrolna: 6 miesięcy przed udziałem w projekcie - n=165, 6 miesięcy po udziale w projekcie - n=165, 12 miesięcy po udziale w projekcie - n=108, 18 miesięcy po udziale w projekcie - n=76; grupa eksperymentalna: 6 miesięcy przed udziałem w projekcie - n=165, 6 miesięcy po udziale w projekcie - n=154, 12 miesięcy po udziale w projekcie - n=99, 18 miesięcy po udziale w projekcie - n=71

6 miesięcy przed udziałem w projekcie 20,0% osób z objętej wsparciem grupy eksperymentalnej było wyrejestrowanych z urzędów pracy, w tym samym okresie wyrejestrowanych było 31,5% reprezentantów grupy kontrolnej. Wskazuje to, iż grupa eksperymentalna była w mniej korzystnej sytuacji na rynku pracy niż grupa kontrolna w okresie 6 miesięcy przed kontrfaktycznym udziałem w projekcie. W czasie udziału / kontrfaktycznego udziału w projekcie zgodnie z przyjętą koncepcją wszyscy reprezentanci grup eksperymentalnej i kontrolnej byli zarejestrowani w urzędach pracy jako osoby bezrobotne.

Po okresie udziału / kontrfaktycznego udziału w projekcie zarówno w grupie eksperymentalnej, jak i w grupie kontrolnej rośnie odsetek osób wyrejestrowanych z urzędów pracy, wobec tego w grupie nie objętej wsparciem mamy do czynienia z występowaniem stanu świadczącego o obecności efektu aktywizacyjnego – wyrejestrowania z urzędu – bez oddziaływania interwencji. Sytuacja ta nosi miano efektu zdarzenia niezależnego i nie należy jej interpretować jako zjawisko nadzwyczajne. Niejednokrotnie mają miejsce sytuacje wyrejestrowywania osób z urzędów pracy ze względu na własną aktywność w znalezieniu zatrudnienia czy innych sytuacji nie mających z związku z interwencją publiczną.

W okresie 6 miesięcy po udziale / kontrfaktycznym udziale w projekcie w grupie eksperymentalnej wyrejestrowanych z urzędów pracy była prawie połowa 47,4% uczestników, a w grupie kontrolnej udział ten mniejszy i wynosił 38,2%. Źródła przewagi grupy eksperymentalnej nad kontrolną należy upatrywać w interwencji EFS, a jej występowanie może świadczyć o występowaniu efektu netto, lecz jednak do precyzyjnego oszacowania skali tego efektu konieczna jest analiza regresji logistycznej, której wyniki przedstawiono w dalszej części niniejszego dokumentu.

W perspektywie 12 miesięcy zarówno w grupie eksperymentalnej jak i kontrolnej mamy do czynienia ze wzrostem udziału osób wyrejestrowanych, przy czym w grupie eksperymentalnej wzrost ten miał większą dynamikę. W okresie tym w grupie eksperymentalnej udział osób niezarejestrowanych w urzędach pracy wzrósł do 52,5%, a w grupie kontrolnej do 39,8%. Tym samym przewaga grupy eksperymentalnej nad kontrolną ulega pogłębieniu. Większa dynamika wzrostu wyrejestrowań w okresie 12 miesięcy świadczy o braku zagrożeń dla trwałości interwencji EFS w okresie 12 miesięcy po udziale w projekcie.

W okresie 18 miesięcy po udziale / kontrfaktycznym udziale w projekcie dynamika w grupie eksperymentalnej zmienia się ze wzrostowej na spadkową - mamy do czynienia ze obniżeniem udziału osób wyrejestrowanych z urzędów pracy w grupie eksperymentalnej do 49,3%, z kolei w grupie kontrolnej nastąpił wzrost do 46,1%. Zidentyfikowany spadek udziału osób wyrejestrowanych w grupie objętej wsparciem przy jednoczesnym wzroście tego odsetka w grupie kontrolnej, świadczy o obniżonej trwałości efektów w perspektywie 18 miesięcy. Powodem występowania takiej sytuacji może być okresowość bezpośredniego oddziaływania niektórych form wsparcia, gdzie częstym terminem granicznym jest okres 12 miesięcy w przypadku np. staży, zatrudnienia subsydiowanego czy „dotacji” na rozpoczęcie działalności gospodarczej, w przypadku której konieczne jest utrzymanie zakładanych firm również przez okres 12 miesięcy.

Podstawowym celem zastosowanej Metody Podwójnej Różnicy jest oszacowanie skali efektu netto, w tym celu przeprowadzona została analiza regresji logistycznej. Została ona zastosowana rozłącznie dla każdej z trzech rozpatrywanych perspektyw czasowych. Wyniki przeprowadzonych analiz zaprezentowano poniżej.

W przypadku perspektywy czasowej 6 miesięcy po udziale w projekcie wprowadzenie do modelu zmiennej *udział we wsparciu* pozwoliło na uzyskanie modelu⁵¹, który jest dobrze dopasowany do danych⁵², co umożliwia rzetelnie wnioskowanie na jego podstawie. Zgodnie z wynikami uzyskanymi na jego podstawie udział we wsparciu istotnie⁵³ pod względem statystycznym wpływa na prawdopodobieństwo wyrejestrowania z urzędu pracy, co oznacza, iż efekt netto w zakresie wyrejestrowywania rzeczywiście występuje. W toku podstawienia współczynników regresji⁵⁴ do funkcji regresji oszacowano, iż udział we wsparciu zwiększa prawdopodobieństwo o 11,3% i tyle wynosi efekt netto interwencji – wyłącznie w wyniku udziału we wsparciu w okresie 6 miesięcy po udziale w projekcie wyrejestrowało się 11,3% uczestników. Osoba, która wzięła udział we wsparciu ma ponad półtorę krotnie⁵⁵ większą szansę na wyrejestrowanie z urzędu pracy, aniżeli osoba, która nie była objęta żadnym wsparciem.

51 -2log wiarygodności= 364,674 R2 Coxa i Snella= 0,016 R2 Nagelkerkego= 0,023

52 (Test Hosmera i Lemeshowa) X2=0,320 p=0,852 df=1 α=0,05

53 wsp. Walda= 5,103 df=1 p=0,024 α=0,05

54 βinterwencja=0,580, stała=(-1,31)

55 OR=1,77

Podobna sytuacja występuje również w przypadku perspektywy 12 miesięcznej, tu również w otrzymanym modelu⁵⁶ czynnik *udział we wsparciu* istotnie⁵⁷ pod względem statystycznym wpływa na prawdopodobieństwo wyrejestrowania z urzędu pracy. Na podstawie wartości współczynników regresji⁵⁸ oszacowano, iż 17,3% bezrobotnych uczestników projektów wyrejestrowało się z urzędów pracy wyłącznie w wyniku udziału w projekcie PO KL, więc taka jest skala efektu netto w okresie 12 miesięcy od zakończenia udziału w projekcie. Przeprowadzona analiza wykazała także, iż uczestnik wsparcia w okresie tym ma ponad dwu i pół krotnie⁵⁹ większą szansę na wyrejestrowanie z urzędu pracy, aniżeli osoba nie objęta żadną interwencją.

W modelu⁶⁰ dotyczącym perspektywy 18 miesięcy po udziale w projekcie wprowadzenie czynnik *udział we wsparciu* nie wpływa istotnie pod względem statystycznym⁶¹ na prawdopodobieństwo wyrejestrowania z urzędu pracy, z tego względu należy wyciągnąć wniosek, iż efekt netto w okresie 18 miesięcy nie występuje. Taki stan rzeczy potwierdza obniżoną trwałość efektów ewaluowanej interwencji w perspektywie 18 miesięcy.

Znając skalę efektu netto – wyliczoną dzięki analizie regresji oraz efektu brutto reprezentowanego przez całkowity udział wyrejestrowanych z urzędów pracy uczestników projektów możemy poprzez proste odejmowanie oszacować skalę efektu zdarzenia niezależnego. Dane w tym zakresie przedstawiono w poniższej tabeli

Tabela 6. Kalkulacja skali efektu zdarzenia niezależnego

Okres po interwencji	Efekt brutto	Efekt netto	Efekt zdarzenia niezależnego
6 miesięcy po udziale w projekcie	47,4%	11,3%	36,1%
12 miesięcy po udziale w projekcie	52,5%	17,8%	34,7%
18 miesięcy po udziale w projekcie	49,3%	-	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI oraz danych urzędów pracy

W okresie 6 miesięcy od udziału w projekcie 36,1% uczestników wyrejestrowała się z urzędów pracy ze względu na czynniki niezależne od utrzymanego wsparcia, a w perspektywie 12 miesięcy udział wyrejestrowanych niezależnie od otrzymania wsparcia wyniósł 34,7%. Dla okresu 18 miesięcy po udziale w projekcie nie jest możliwe oszacowanie skali efektu zdarzenia niezależnego, ponieważ nie było możliwe oszacowanie efektu netto.

Reasumując powyższe analizy stwierdzić należy, iż interwencja PO KL skierowana osób w wieku 45+ generuje efekt netto w zakresie obniżania skali bezrobocia rejestrowanego w perspektywie 6 i 12 miesięcy, z kolei w perspektywie 18 miesięcy efekt ten nie występuje, co świadczy o obniżonej trwałości efektów ewaluowanej interwencji. Skala efektu netto w perspektywie 6 miesięcy wynosi 11,3%, a w perspektywie 1 roku – 17,8%. We wskazanych perspektywach czasowych mamy do czynienia ze względnie stałym efektem zdarzenia niezależnego, którego skala oscyluje wokół 35%.

Występowanie efektu netto należy ocenić pozytywnie, lecz jego skalę należy ocenić jako relatywnie niewielką. Nawet jeżeli weźmiemy pod uwagę, iż osoby w wieku 45+ są kategorią będącą w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, to większy udział wyrejestrowań ze względu na czynniki poza projektowe (efekt zdarzenia niezależnego), aniżeli w wyniku udziału w projekcie (efekt netto) niekorzystnie świadczy o skuteczności wsparcia PO KL.

56 -2log wiarygodności= 233,285 R2 Coxa i Snella= 0,039 R2 Nagelkerkego= 0,057

57 wsp. Walda= 8,094 df=1 p=0,004 α =0,05

58 β interwencja=0,921, stała=(-1,481)

59 OR=2,51

60 -2log wiarygodności= 245,563 R2 Coxa i Snella= 0,006 R2 Nagelkerkego= 0,008

61 wsp. Walda= 1,169 df=1 p=0,279 α =0,05

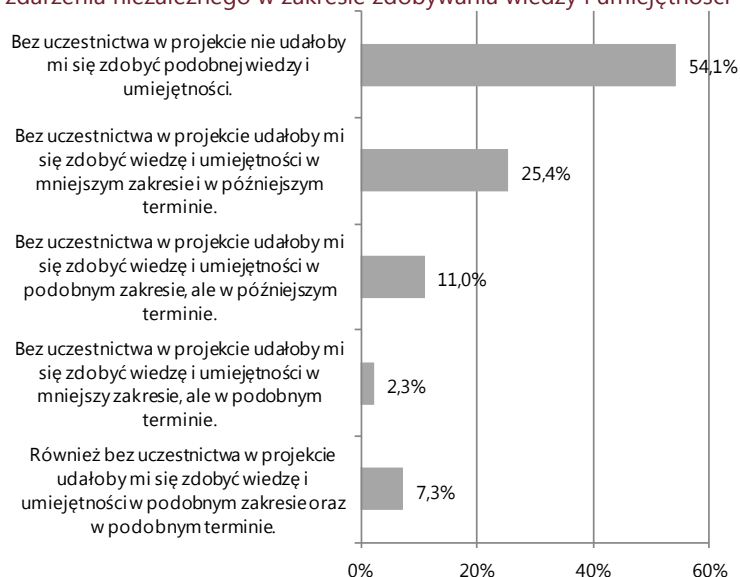
Skala efektu zdarzenia niezależnego interwencji adresowanej do osób z grupy 45+

Poniżej zidentyfikowano skalę efektu zdarzenia niezależnego interwencji adresowanej w ramach PO KL do osób z grupy 45+.

W celu określenia zasadności promowania kryterium wieku w projektach finansowanych ze środków EFS podjęto także próbę określenia wielkości efektów w zakresie nabywania wiedzy i umiejętności, jakie zostałyby osiągnięte w sytuacji nieuzyskania wsparcia przez uczestników poprzez pomiar efektu zdarzenia niezależnego (deadweight). Efekt ten pozwala na ocenę trafności wsparcia. Rzadkie występowanie efektu deadweight wskazywać może na to, że wsparcie osób w wieku 45+ warunkuje podnoszenie przez te osoby wiedzy i kwalifikacji. Natomiast przypadki, gdy mamy z nim do czynienia często mogą wskazywać, że wsparcie EFS nie było warunkiem koniecznym dla uzyskania ww. efektów rozwojowych.

Na poniższym wykresie przedstawiono dane obrazujące subiektywne przekonanie uczestników projektów o niezbędności otrzymanego wsparcia w kontekście zdobywania wiedzy i umiejętności.

Wykres 53. Skala efektu zdarzenia niezależnego w zakresie zdobywania wiedzy i umiejętności



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; n=575; pytanie zadawane osobom, które wskazały na zdobycie wiedzy lub umiejętności w wyniku udziału w projekcie

Zdecydowana dominacja występowania (54,1%) cechuje wariant, w którym uczestnikom nie udało by się zdobyć podobnej wiedzy i umiejętności bez uczestnictwa w projekcie. Drugi, najczęściej występujący wariant (25,4%) cechuje opóźnienie terminu zdobycia nowej wiedzy i umiejętności oraz zmniejszenie ich zakresu, a w 11% przypadków mamy do czynienia tylko z opóźnieniem terminu. Taka sytuacja – przy jednocześnie relatywnie niewielkim odsetku wskazań (7,3%) sugerujących, iż także bez uczestnictwa w projekcie udało by się uczestnikom zdobyć wiedzę i umiejętności w podobnym zakresie oraz podobnym terminie – oznacza, że w odniesieniu do ewaluowanego wsparcia mówić możemy o występowaniu efektu zdarzenia niezależnego na relatywnie niewielką skalę. Innymi słowy, zaoferowane osobom z grupy 45+ wsparcie w ramach komponentu regionalnego PO KL w woj. mazowieckim cechowało się wysokim poziomem niezbędności z punktu widzenia uczestników projektów, co z kolei świadczy o jego właściwym zaadresowaniu, czyli trafności.

Zachęty do realizacji projektów skierowanych do osób z grupy wiekowej 45+

W ramach poniższego podrozdziału przedstawiono wyniki identyfikacji zachęt do realizacji projektów skierowanych do osób z grupy wiekowej 45+ stosowanych w innych komponentach regionalnych PO KL

Tabela 7. Kryteria premiujące objęcie wsparciem osób 45+ występujące w Priorytecie VI PO KL

KRYTERIUM	WOJEWÓDZTWO															Rodzaj kryterium	Działanie/Poddziałanie	
	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie			zachodniopomorskie
Projekty systemowe																		
Procentowe określenie ilości uczestników po 45 roku życia	x				x		x		x		x		x		x	x	D	6.1.3 6.2
Procentowe określenie ilości bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo uczestników po 45 roku życia							x								x		D	6.2
Projekty konkursowe																		
Wsparcie adresowane wyłącznie do grupy osób po 45 roku życia	x			x	x	x		x	x		x		x	x	x	x	D/S	6.1.1 6.2
Procentowe określenie ilości uczestników po 45 roku życia		x	x	x	x		x		x	x	x	x	x	x	x	x	D/S	6.1.1 6.2
Grupę docelową projektu stanowią osoby bezrobotne po 45 r.ż.						x		x									D/S	6.1.1
Projekty innowacyjne																		
Odbiorcami projektu są osoby należące do jednej lub kilku z wymienionych grup: kobiety powracające do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym; kobiety w wieku 45+ ; kobiety posiadające niskie kwalifikacje i/lub brak doświadczenia zawodowego oraz osoby bezrobotne w wieku 45+						x											S	-
Grupę docelową stanowią wyłącznie osoby po 45 roku życia									x								S	-
Projekty współpracy ponadnarodowej																		
Procentowe określenie ilości uczestników po 45 roku życia							x										D	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy desk research Planów Działań wszystkich województw na lata 2007 - 2015

Jak wynika z powyżej analizy, w Planach Działań na lata 2007-2015 określono stosunkowo niewielką ilość kryteriów premiujących wybór projektów adresowanych do osób po 45 r.ż. w ramach Priorytetu VI.

W wyborze projektów konkursowych dominowały dwa kryteria. Pierwsze z nich, zorientowane było na *procentowe określenie ilości uczestników projektu w wieku 45+* (w zależności od województwa udział ten wynosił od 30% do 80%), drugie premiowało *projekty skierowane wyłącznie do omawianej grupy wiekowej*. Pierwsze z nich stosowane było przez trzynaście województw – również woj. mazowieckie. Drugi zapis znalazł się w Planach Działań jedenastu województw. Należy zauważyć, iż w woj. mazowieckim nie stosowano niniejszego kryterium. Kryterium dodatkowym, które stosowane było w województwach małopolskim i opolskim było zaznaczenie, iż *grupę docelową stanowią osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo po 45 r.ż.* Wszystkie z omawianych kryteriów – w zależności od województwa – miały charakter strategiczny oraz dostępu i występowały w Poddziałaniu 6.1.1 oraz Działaniu 6.2 (poza kryterium dot. osób bezrobotnych).

Kryterium wieku dotyczące wyboru projektów systemowych stosowane było wyłącznie w połowie województw w ramach Poddziałania 6.1.3 oraz Działania 6.2. Dotyczyło ono – podobnie jak w przypadku wyboru projektów konkursowych – *procentowego określenia ilości uczestników w wieku 45+*. Dodatkowym kryterium, stosowanym wyłącznie przez dwa województwa było *procentowe określenie ilości bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo uczestników po 45 roku życia* (Działanie 6.2). Należy zauważyć, iż województwami wyróżniającymi się na tle pozostałych są woj. mazowieckie i woj. wielkopolskie – stosujące w wyborze projektów oba kryteria dostępu.

W toku analizy zidentyfikowano dwa kryteria strategiczne uwzględniające aspekt w wieku w wyborze projektów innowacyjnych w ramach Priorytetu VI. Należą do nich bardzo ogólne kryterium, określające, iż *odbiorcami projektu są osoby należące do jednej lub kilku z wymienionych grup: kobiety powracające do pracy po urlopie macierzyńskim lub wychowawczym; kobiety w wieku 45+; kobiety posiadające niskie kwalifikacje i/lub brak doświadczenia zawodowego oraz osoby bezrobotne w wieku 45+* - stosowane wyłącznie w woj. małopolskim oraz *wskazanie grupy docelowej jako osób 45+* - stosowane wyłącznie w woj. podkarpackim.

Woj. mazowieckie wyróżnia się pod analizowanym względem na tle kraju pod względem wyboru projektów współpracy ponadnarodowej. Jest jedynym województwem, w którym wyodrębniono kryterium dostępu w ich realizacji. Kryterium określało procentowo ilość uczestników projektu po 45 roku życia.

Tabela 8. Kryteria premiujące objęcie wsparciem osób 45+ występujące w Priorytecie VII PO KL

KRYTERIUM	WOJEWÓDZTWO															Rodzaj kryterium	Działanie/ Poddziałanie	
	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie			zachodniopomorskie
Projekty konkursowe																		
Procentowe określenie ilości uczestników po 45 roku życia	x	x	x	x	x		x	x		x	x	x	x	x		x	S	7.2.1
Procentowe określenie ilości długotrwale bezrobotnych uczestników po 45 roku życia			x														S	7.2.1
Wsparcie adresowane wyłącznie do grupy osób po 45 roku życia					x			x	x			x			x	x	S	7.2.1
Projekty innowacyjne																		
Odbiorców w projekcie stanowią osoby w wieku 45 + lub wypracowane instrumenty pozwolą na stosowanie rozwiązań skutkujących zwiększeniem odsetka aktywności zawodowej osób po 45 r.ż.																x	S	-
Projekty współpracy ponadnarodowej																		
Wsparcie adresowane wyłącznie do grupy osób po 45 roku życia				x													D	-
Projekt skierowany jest do co najmniej dwóch z następujących grup docelowych, przy założeniu, że jeden uczestnik może przynależeć jednocześnie do kilku z wymienionych grup: kobiety, osoby niepełnosprawne, osoby w wieku 45+ , osoby w wieku 15-24												x					S	-
Procentowe określenie ilości uczestników po 45 roku życia														x			S	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy desk research Planów Działań wszystkich województw na lata 2007 - 2015

Jak wynika z danych przedstawionych w powyżej Tabeli, w Planach Działań na lata 2007-2015 określono również stosunkowo niewielką ilość kryteriów premiujących wybór projektów adresowanych do osób po 45 r.ż. w ramach Priorytetu VII.

W wyborze projektów konkursowych dominowały dwa kryteria – tożsame z kryteriami występującymi w Priorytecie VI. Pierwsze z nich, zorientowane było na *procentowe określenie ilości uczestników projektu w wieku 45+*, drugie premiowało *projekty skierowane wyłącznie do omawianej grupy wiekowej*. Pierwsze z nich stosowane było również przez trzynaście województw – w tym woj. mazowieckie. Drugi zapis znalazł się w Planach Działań jedynie sześciu województw – w woj. mazowieckim nie stosowano niniejszego kryterium. Kryterium dodatkowym, które stosowane było wyłącznie w woj. lubelskim było zaznaczenie, iż grupę docelową stanowią *osoby długotrwale bezrobotne po 45 r.ż.* Wszystkie z omawianych kryteriów miały charakter strategiczny i występowały w Poddziałaniu 7.2.1.

Należy zauważyć, iż woj. mazowieckie nie wyróżnia się na tle kraju pod względem kryteriów wyboru projektów innowacyjnych oraz współpracy ponadnarodowej. Jeśli chodzi o pierwsze z nich, jedynie w woj. zachodniopomorskim wyszczególniono kryterium strategiczne, określające, iż *odbiorców w projekcie stanowią osoby w wieku 45 + lub wypracowane instrumenty pozwolą na stosowanie rozwiązań skutkujących zwiększeniem odsetka aktywności zawodowej osób po 45 r.ż.* W przypadku projektów współpracy ponadnarodowej zdiagnozowano trzy kryteria, stosowane indywidualnie, w pojedynczych województwach. Należą do nich: *wsparcie adresowane wyłącznie do grupy osób po 45 roku życia* (wystąpiło w woj. lubelskim), *procentowe określenie ilości uczestników po 45 roku życia* (woj. warmińsko-mazurskie) oraz *skierowanie projektu do co najmniej dwóch z następujących grup docelowych: kobiety, osoby niepełnosprawne, osoby w wieku 45+, osoby w wieku 15-24* (woj. śląskie). Dwa ostatnie stanowiły kryteria strategiczne, pierwsze kryterium dostępu.

Tabela 9. Kryteria premiujące objęcie wsparciem osób 45+ występujące w Priorytecie VIII PO KL

KRYTERIUM	WOJEWÓDZTWO															Rodzaj kryterium	Działanie/ Poddziałanie	
	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie			zachodniopomorskie
Projekty konkursowe																		
Grupę docelową w projekcie stanowią osoby pracujące , powyżej 45. roku życia, , którzy posiadają co najwyżej wykształcenie średnie i z własnej inicjatywy są zainteresowane nabyciem nowych, uzupełnieniem lub podwyższeniem kwalifikacji i umiejętności	x	x		x		x		x	x	x	x			x		x	S	8.1.1
Procentowe określenie ilości uczestników po 45 roku życia		x	x		x		x	x			x	x	x	x		x	S	8.1.1
Wsparcie adresowane wyłącznie do grupy osób po 45 roku życia				x		x	x		x		x				x		S	8.1.1 8.1.2
Projekt zapewnia promowanie i upowszechnianie aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 45 roku życia , zgodnie z Programem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” w zakresie Działania dotyczącego Polityki Rynku Pracy.														x			S	8.1.3
Projekty innowacyjne																		
Odbiorców w projekcie stanowią osoby w wieku 45+ lub wypracowane instrumenty pozwolą na stosowanie rozwiązań skutkujących zwiększeniem odsetka aktywności zawodowej osób po 45 r.ż.																x	S	-
Projekty współpracy ponadnarodowej																		
Wsparcie adresowane wyłącznie do grupy osób po 45 roku życia									x								S	-

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy desk research Planów Działań wszystkich województw na lata 2007 - 2015

Jak wynika z powyżej Tabeli, w Planach Działań na lata 2007-2015 określono również stosunkowo niewielką ilość kryteriów premiujących wybór projektów adresowanych do osób po 45 r.ż. w ramach Priorytetu VIII.

W wyborze projektów konkursowych dominowały trzy kryteria. Kryterium nowe – charakterystyczne dla Priorytetu VIII dotyczyło *wskazania grupy docelowej w projekcie stanowiącej osoby pracujące, powyżej 45. roku życia, posiadające co najwyżej wykształcenie średnie*. Kryterium występowało w Planach Działań dziesięciu województw i dotyczyło Poddziałania 8.1.1. W dokumentach woj. mazowieckiego niniejszy zapis nie wystąpił. Dwa kolejne kryteria tożsame są z występującymi w Priorytecie VI oraz Priorytecie VII. Pierwsze z nich, zorientowane było na *procentowe określenie ilości uczestników projektu w wieku 45+*, drugie premiowało *projekty skierowane wyłącznie do omawianej grupy wiekowej*. Pierwsze z nich stosowane było przez dziesięć województw – w tym woj. mazowieckie. Drugi zapis znalazł się w Planach Działań jedynie sześciu województw. Należy zauważyć, iż w woj. mazowieckim stosowano oba ww. kryteria. Nietypowym zapisem, występującym wyłącznie w woj. warmińsko-mazurskim było *promowanie i upowszechnianie aktywizacji zawodowej osób w wieku powyżej 45 roku życia, zgodnie z Programem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+” w zakresie Działania dotyczącego Polityki Rynku Pracy*. Wszystkie kryteria miały charakter strategiczny i poza Poddziałaniem 8.1.1, dotyczyły również Poddziałania 8.1.2 oraz Poddziałania 8.1.3.

W przypadku wyboru projektów innowacyjnych kryterium wieku stosowane było wyłącznie w woj. zachodniopomorskim, zaś w przypadku wyboru projektów współpracy ponadnarodowej wystąpiło ono wyłącznie w woj. podkarpackim.

Tabela 10. Kryteria premiujące objęcie wsparciem osób 45+ występujące w Priorytecie IX PO KL

KRYTERIUM	WOJEWÓDZTWO															Rodzaj kryterium	Działanie/ Poddziałanie	
	dolnośląskie	kujawsko-pomorskie	lubelskie	lubuskie	łódzkie	małopolskie	mazowieckie	opolskie	podkarpackie	podlaskie	pomorskie	śląskie	świętokrzyskie	warmińsko-mazurskie	wielkopolskie			zachodniopomorskie
Projekty systemowe																		
Projekt zakłada doskonalenie nauczycieli w zakresie wykorzystywania ICT w procesie nauczania w szczególności dla co najmniej 200 nauczycieli z grupy wiekowej 45+	x																D	
Projekty konkursowe																		
Procentowe określenie ilości uczestników po 45 roku życia	x	x	x	x	x	x		x		x	x	x	x		x	x	S	9,3, 9,4, 9,5
Wsparcie adresowane wyłącznie do grupy osób po 45 roku życia							x	x	x				x	x	x	x	S	9,3, 9,4, 9,5

Źródło: opracowanie własne na podstawie analizy desk research Planów Działań wszystkich województw na lata 2007 - 2015

Jak wynika z informacji przedstawionych w powyższej Tabeli, w Planach Działań na lata 2007-2015 najmniejszą ilość kryteriów premiujących wybór projektów adresowanych do osób po 45 r.ż. określono w ramach Priorytetu IX.

W wyborze projektów konkursowych zidentyfikowano dwa kryteria, charakterystyczne również dla poprzednio omówionych priorytetów. Dominującym zapisem było *procentowe określenie ilości uczestników projektu w wieku 45+*, stosowane przez trzynaście województw – jednakże nie woj. mazowieckie. Drugie kryterium premiowało *projekty skierowane wyłącznie do omawianej grupy wiekowej* i było stosowane w sześciu województwach – również woj. mazowieckim. Kryteria występowały w ramach Działania 9.3, Działania 9.4 oraz Działania 9.5. i miały charakter strategiczny.

W przypadku wyboru projektów systemowych na grupę wiekową wskazywało wyłącznie jedno kryterium zastosowane w woj. dolnośląskim.

W toku analizy nie zidentyfikowano kryterium premiujących udział osób starszych w projektach innowacyjnych oraz projektach współpracy ponadnarodowej.

Użyteczne rozwiązania wypracowane w projektach innowacyjnych

W ramach dalszej części opisano użyteczne rozwiązania wypracowane w projektach innowacyjnych, które były realizowane w innych komponentach regionalnych PO KL oraz były zorientowane na udzielenie wsparcia osobom starszym.

W bazie projektów KIW zidentyfikowano 62 projekty zorientowane na udzielenie wsparcia osobom starszym. Projekty opisane poniżej uznano za szczególnie użyteczne w kontekście projektowania wsparcie dla osób 45+ w perspektywie finansowej 2014-2020 i inspirowania potencjalnych projektodawców. Zaprezentowano osiem rozwiązań.

Projekt 1: ACTIV 50+ - instrumenty wspierające aktywność zawodową pracowników (woj. mazowieckie)

Rozwiązanie: w efekcie finalnym projektu powstał: (1) poradnik zarządzania wiekiem w MSP wraz z filmem promującym zarządzanie wiekiem i równość szans ze względu na wiek. Publikacja podchodzi kompleksowo, od strony praktycznej do zarządzania wiekiem w szczególności w odniesieniu do pracowników po 50 roku życia; (2) narzędzie diagnozujące kompetencje zawodowe osób pracujących 50+, które służy diagnozowaniu luk kompetencyjnych pracowników pod względem wymogów stawianych na zajmowanych przez nich stanowiskach pracy oraz kompetencji w zakresie przedsiębiorczości; (3) nawigatora przedsiębiorczości, który w prosty i przystępny sposób informuje o możliwości uzyskania wsparcia na temat prowadzenia działalności gospodarczej (w szczególności wstępnej weryfikacji przygotowania biznesplanu oraz możliwości samorozwoju). Krok po kroku wskazuje jakie czynności musi podjąć osoba 50+, aby rozpocząć swoją działalność.

Projekt 2: Kobiety 50+ talenty wiedzy – wykorzystanie potencjału pracowników powyżej 50 roku życia w zarządzaniu zasobami ludzkimi w sektorze MSP (woj. mazowieckie)

Rozwiązanie: w ramach projektu wypracowane zostało rozwiązanie, stanowiące zagregowane podejście do zarządzania pracownikami 50+. Rozwiązanie wypracowano w oparciu o analizę i selekcję nowoczesnych metod i narzędzi ZZL oraz adaptację rozwiązań włoskich, tj. zarządzanie: talentami, różnorodnością, wiedzą, wiekiem i rozwojem kapitału ludzkiego. Sednem innowacyjności jest dostosowanie strategii ZZL do konkretnej grupy pracowniczej: niskowyzkwalifikowanych kobiet 50+ zatrudnionych w sektorze handlu/ usług MSP.

Projekt 3: Silver Team czyli potęga doświadczenia (woj. dolnośląskie)

Rozwiązanie: produktem finalnym projektu jest pakiet „Doświadczony pracownik”, w skład którego wchodzi: programy szkoleń przygotowujących do wykonywania zawodów zidentyfikowanych jako niszowe, analiza niszy rynkowych w zakresie usług szansą aktywizacji zawodowej osób 50+, kompendium innowacyjnych metod uczenia się bez bariery wieku, poradnik trenera osób starszych, poradnik Doświadczony Pracownik jako mentor, tutor, coach oraz strategię efektywnego zarządzania zasobami ludzkimi z elementami zarządzania wiedzą.

Projekt 4: Wypracowanie rozwiązań pozwalających na zwiększenie oferty istniejących instytucji działających na rzecz integracji społecznej bezrobotnych kobiet 50+ (woj. dolnośląskie)

Rozwiązanie: w ramach projektu opracowano rozwiązania pozwalające na skuteczne zwiększenie oferty istniejących instytucji działających na rzecz integracji społecznej. Zaproponowane podejście polega na oferowaniu wsparcia mobilności dla długotrwale bezrobotnych przez PUP czy M/GOPS oraz kompleksowości i zindywidualizowaniu wsparcia dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez działania tj. wsparcie psychologa, zmiana wizerunku, szkolenia zawodowe zgodnie z zapotrzebowaniem rynku, doradztwo zawodowe, job coaching, staże u pracodawcy, pośrednictwo pracy. W ramach projektu opracowano podręcznik dla potencjalnych realizatorów takiego innowacyjnego

rozwiązania, składający się z propozycji działań aktywizujących – narzędzi oraz modelu teoretycznego wyjaśniającego przyczyny nieefektywnych postaw na rynku pracy wśród kobiet 50+.

Projekt5: Wirtualny System Nauczania 50+ (woj. wielkopolskie)

Rozwiązanie: w trakcie realizacji projektu powstała platforma e-learningowa WSN50+ dla pracowników 50+ i instytucji szkoleniowych; podręczniki obsługi platformy dla uczestników kursów oraz podręczniki metodyczne dla trenerów. W ramach modelu WSN50+ wypracowano także dostosowane do potrzeb pracowników 50+ e-learningowe kursy: językowe, ścieżka rozwoju kompetencji, planowanie kariery w wieku przedemerytalnym.

Projekt 6: 50+ Doświadczenie (woj. pomorskie)

Rozwiązanie: w ramach projektu zostały opracowane dwa produkty finalne: podręcznik na temat wdrażania strategii zarządzania wiekiem, przeznaczony dla pracodawców, w którym poruszono kwestie: tworzenia efektywnych, zróżnicowanych wiekowo zespołów, motywowania, budowania autorytetu, tworzenie relacji i dzielenia się wiedzą czy zlecania zadań. Podręcznik przedstawia praktyczne modele gotowe do zastosowania w każdej firmie. Drugim produktem przygotowanym w projekcie był „Model tworzenia partnerstwa lokalnego na rzecz wsparcia osób 50+ na rynku pracy”, składający się z podręcznika zawierającego opis sposobu tworzenia i prowadzenia partnerstw lokalnych. Przedstawiono możliwe obszary partnerstw nakierowane na wsparcie osób 50+ na rynku pracy.

Projekt 7: Pracownik 50+. Przełamywanie barier na rynku pracy (woj. dolnośląskie)

Rozwiązanie: produktem finalnym projektu jest „Model współpracy grup docelowych na rzecz aktywizacji osób po 50. roku życia na rynku pracy”, zakładający „współpracę instytucji rynku pracy, zajmujących się procesem aktywizacji zawodowej osób po 50. roku życia. W ramach modelu zostały opracowane następujące elementy: model tworzenia partnerstwa (przewodnik zawierający wskazówki na temat nawiązywania współpracy między podmiotami lokalnymi), scenariusz wydarzenia „Dzień Aktywizacji 50+” (instrukcje i wytyczne), scenariusz panelu dyskusyjnego (podręcznik informujący, jak zorganizować i przeprowadzić panel dyskusyjny), scenariusz kampanii PR, projekt i opis funkcjonowania strony internetowej partnerstwa, scenariusz konkursu „50+ na plus” oraz katalog dobrych praktyk. Model można dostosować do warunków lokalnej społeczności, bez względu na jej liczebność, obszar terytorialny czy posiadane zasoby.

Projekt 8: Pracuję – rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+ (woj. pomorskie)

Rozwiązanie: w efekcie realizacji projektu powstał „Model wspierania aktywności i rozwoju zawodowego pracowników 50+ poprzez instytucję Centrum Kariery 50+”, którego zadaniem jest zapobieżenie przedwczesnemu opuszczaniu rynku pracy przez starszych pracowników. Model oparty jest na innowacyjnej metodologii tworzenia bilansu kompetencji, na podstawie której powstaje profil zawodowy uczestnika oraz określone są rekomendacje doradcy zawodowego - w ramach projektu opracowano narzędzie służące do diagnozy kompetencji – Test Kompetencji Ogólnych (TKO). Na podstawie uzyskanych wyników oraz po podsumowaniu potencjału i doświadczeń zawodowych pracownika formułowane są jego cele i rekomendacje rozwojowe oraz dalsze plany aktywności zawodowej. Osoby z grupy 50+ będą miały dzięki temu możliwość sterowania rozwojem swojej kariery, zwiększenie kompetencji zawodowych, poczucia własnej wartości i samooceny, umiejętności społecznych oraz postaw prozdrowotnych osób z grupy 50+. W efekcie będzie to sprzyjało utrzymaniu zatrudnienia oraz podniesieniu ich atrakcyjności na rynku pracy.

ANALIZA EFEKTYWNOŚCI WSPARCIA UDZIELONEGO W WOJEWÓDZTWIE MAZOWIECKIM OSOBOM Z GRUPY WIEKOWEJ 45+, W RAMACH KOMPONENTU REGIONALNEGO PO KL, NA RZECZ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ

Czynniki determinujące efektywność projektów i poszczególnych form wsparcia

Poniżej zidentyfikowano czynniki determinujące efektywność projektów i poszczególnych form wsparcia.

Za wskaźniki efektywności w poniższych analizach przyjęto uzyskanie 4 rodzajów efektów przez uczestników projektów (wg własnej samooceny w badaniu CATI):

- podjęcie lub zmiana pracy (podjęcie nowej pracy - U7a i/lub znalezienia bardziej atrakcyjnej pracy - U7d)⁶²,
- nabycie lub rozwinięcie wiedzy/umiejętności (zdobycie nowych lub rozwinięcie już posiadanych umiejętności - U7b i/lub zdobycie nowej lub rozwinięcie już posiadanej wiedzy - U7c)⁶³,
- mobilność zawodowa /terytorialna (zwiększenie gotowości do zmiany miejsca zamieszkania w celu znalezienia pracy – U7 i/lub zwiększenie gotowości do zmiany rodzaju wykonywanej pracy - U7g)⁶⁴,
- zwiększenie dochodów (U7e)⁶⁵.

W pierwszej kolejności zweryfikowano czy cechy społeczno-demograficzne osób w wieku 45+ przystępujących do projektów mogą przyczyniać się do uzyskania przez te osoby zwiększonych efektów wsparcia.

Wykres 54. Społeczno-demograficzne cechy uczestników determinujące efektywność wsparcia w ramach PO KL (% / średnia)

		podjęcie lub zmiana pracy		nabycie lub rozwinięcie wiedzy/umiejętności		mobilność zawodowa /terytorialna		zwiększenie dochodów		średnia ilość rodzajów uzyskanych efektów
		nie	tak	nie	tak	nie	tak	nie	tak	
obszar zamieszkania ⁶⁶	miejski	75,0%	25,0%	6,2%	93,8%	29,9%	70,1%	81,4%	18,6%	2,08
	wiejski	70,4%	29,6%	10,1%	89,9%	25,4%	74,6%	72,2%	27,8%	2,22
płeć ⁶⁷	kobiety	80,3%	19,7%	6,5%	93,5%	28,7%	71,3%	82,5%	17,5%	2,02
	mężczyźni	61,8%	38,2%	8,6%	91,4%	28,6%	71,4%	72,3%	27,7%	2,29
status na rynku pracy ⁶⁸	bezrobotny	52,4%	47,6%	12,1%	87,9%	22,1%	77,9%	64,5%	35,5%	2,49
	nieaktywny zawodowo	84,2%	15,8%	13,2%	86,8%	39,5%	60,5%	92,1%	7,9%	1,71
	zatrudniony	86,9%	13,1%	2,2%	97,8%	30,9%	69,1%	86,3%	13,7%	1,94
wiek ⁶⁹		52,5	52,5	52,9	52,5	53,7	52,0	52,7	51,9	(patrz niżej)

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów PO KL w wieku 45+, n =621

⁶² efekt ten zidentyfikowano w przypadku 26,2% uczestników projektów w wieku 45+ biorących udział w badaniu CATI

⁶³ efekt ten zidentyfikowano w przypadku 92,8% uczestników projektów w wieku 45+ biorących udział w badaniu CATI

⁶⁴ efekt ten zidentyfikowano w przypadku 71,3% uczestników projektów w wieku 45+ biorących udział w badaniu CATI

⁶⁵ efekt ten zidentyfikowano w przypadku 21,1% uczestników projektów w wieku 45+ biorących udział w badaniu CATI

⁶⁶ podjęcie lub zmiana pracy: Chi2= 1,336; p=0,248; α= 0,05; nabycie lub rozwinięcie wiedzy/umiejętności: Chi2= 2,733; p=0,098; α= 0,05; mobilność zawodowa /terytorialna: Chi2= 1,177; p=0,278; α= 0,05; zwiększenie dochodów: Chi2= 6,291; p=0,012; α= 0,05

⁶⁷ podjęcie lub zmiana pracy: Chi2= 25,065; p=0,000; α= 0,05; nabycie lub rozwinięcie wiedzy/umiejętności: Chi2=0,979; p=0,322; α= 0,05; mobilność zawodowa /terytorialna: Chi2=0,000; p=0,991; α= 0,05; zwiększenie dochodów: Chi2=9,003; p=0,003; α= 0,05

⁶⁸ podjęcie lub zmiana pracy: Chi2= 87,016; p=0,000; α= 0,05; nabycie lub rozwinięcie wiedzy/umiejętności: Chi2=23,878; p=0,000; α= 0,05; mobilność zawodowa /terytorialna: Chi2=10,006; p=0,007; α= 0,05; zwiększenie dochodów: Chi2=47,077; p=0,000; α= 0,05

⁶⁹ U Manna-Whitneya= 38060,500; p=0,386; α= 0,05

Istnieje istotne pod względem statystycznym zróżnicowanie między mężczyznami w wieku 45+ a kobietami w wieku 45+ biorącymi udział w projektach PO KL w województwie mazowieckim jeśli chodzi o uzyskane efekty wsparcia w odniesieniu do dwóch rodzajów efektów: podjęcia lub zmiany pracy oraz zwiększenie dochodów. Ten drugi wpływ ma raczej charakter cząstkowy (pośredni), gdyż dochody są powiązane są z pracą zawodową. Mężczyźni ponad dwa razy częściej niż kobiety znajdują zatrudnienie w wyniku udziału w projektach POKL, ich dochody też częściej rosną. Ogółem oferta wsparcia osób w wieku 45+ skierowana do mężczyzn okazała się istotnie bardziej efektywna niż w przypadku kobiet⁷⁰. Uzyskali oni średnio po 2,29 różnych rodzajów efektów, natomiast kobiety – po 2,02 efektów.

Jeśli chodzi o związek między miejscem zamieszkania osób w wieku 45+ uczestniczących w projektach a uzyskanymi przez nie efektami, to tylko w przypadku efektu dotyczącego wzrostu dochodów zidentyfikowano jego znaczenie statystyczne. Osoby zamieszkujące obszary wiejskie istotnie częściej odnotowywały uzyskanie w wyniku uczestnictwa w projektach PO KL efekty w postaci zwiększenia swoich dochodów (w 27,8%) niż osoby mieszkające w miastach (w 18,6%). Mimo, że osoby zamieszkujące obszary wiejskie w wyniku w projektach PO KL uzyskały łącznie więcej efektów (średnio po 2,22) niż uczestnicy mieszkający w miastach (średnio po 2,08), wsparcie skierowane do osób w wieku 45+ zamieszkujących obszary wiejskie nie okazało się być istotnie bardziej efektywne⁷¹.

Za najważniejszą determinantę efektywności projektów należy także uznać wyjściową (tj. w momencie przystępowania do projektu) sytuację na rynku pracy uczestników projektów w wieku 45+. Sytuacja na rynku pracy osób w wieku 45+ ma bowiem wpływ na efektywność wsparcia w odniesieniu do wszystkich czterech analizowanych rodzajów efektów: podjęcia lub zmiany pracy, nabycia lub rozwinięcia wiedzy/umiejętności, mobilności zawodowej /terytorialnej oraz zwiększenia dochodów.

Oznacza to, że wsparcie dla osób wieku 45+ winno być przede wszystkim ukierunkowane na poprawę ich sytuacji na rynku pracy i utrzymanie aktywności zawodowej. Największe efekty – biorąc pod uwagę sumaryczną liczbę uzyskanych rodzajów efektów - zidentyfikowano w przypadku osób bezrobotnych (średnio 2,49). Różnicowania pomiędzy osobami w wieku 45+ znajdujących się w różnej sytuacji na rynku pracy, jeśli chodzi o efektywność wsparcia PO KL okazały się być istotne statystycznie⁷².

Wiek ostatecznych odbiorców wsparcia ma istotnego znaczenia w kontekście uzyskanych przez nich efektów w dzięki uczestnictwu w projektach PO KL, z wyjątkiem efektu związanego z mobilnością⁷³.

W analizie uwzględniono także kwestię kompleksowości wsparcia mierzoną ilością różnych form wsparcia, które otrzymał uczestnik w wieku 45+ w ramach danego projektu PO KL. Przeciętnie każda z osób biorących udział w badaniu CATI skorzystała z 1,5 różnych form wsparcia, maksymalnie łączna liczba różnych form wsparcia, z których korzystał uczestników projektów wynosiła 8, minimalnie – 1.

Osoby, które uzyskały efekty o charakterze zatrudnieniowym (dotyczące podjęcia lub zmiany pracy) uzyskały bardziej kompleksowe wsparcie (tj. korzystały w projekcie z większej ilości różnych form wsparcia, średnio z 1,63) niż osoby, u których tego typu efektów nie zidentyfikowano (średnio z 1,45 form). Ww. różnice są istotne pod względem statystycznym⁷⁴.

W przypadku najpopularniejszego efektu uzyskanego przez osoby w wieku 45+ w projektach PO KL - nabycia lub rozwinięcia wiedzy/umiejętności – zapewnienie przez projektodawców kompleksowości

⁷⁰ U Manna-Whitneya= 37882,500; p=0,002; α = 0,05

⁷¹ U Manna-Whitneya= 35630,500; p=0,171; α = 0,05

⁷² Chi-2=52,640; p= 0,000; α = 0,05 (test Kruskala-Wallis)

⁷³ podjęcie lub zmiana pracy: U Manna-Whitneya= 37130,000; p=0,920; α = 0,05; nabycie lub rozwinięcie wiedzy/umiejętności: U Manna-Whitneya= 11904,000; p=0,361; α = 0,05; mobilność zawodowa /terytorialna: U Manna-Whitneya= 32695,500; p=0,001; α = 0,05; zwiększenie dochodów: U Manna-Whitneya= 29435,500; p=0,144; α = 0,05

⁷⁴ U Manna-Whitneya= 34187,500; p=0,038; α = 0,05

wsparcia nie miało determinującego znaczenia⁷⁵, natomiast w przypadku efektu związanego ze zwiększeniem mobilności zawodowej i terytorialnej – tak. Kompleksowość wsparcia istotnie sprzyja zwiększeniu tego efektu⁷⁶. Osoby w wieku 45+, które zadeklarowały uzyskanie tego typu efektu w wyniku uczestnictwa w projektach korzystały średnio z 1,58 różnych form wsparcia, natomiast osoby, które efektu nie uzyskały – z 1,27 form. Istotne pod względem statycznym różnice zidentyfikowano także w przypadku efektu polegającego na zwiększeniu dochodów⁷⁷. Osoby, którym zaoferowano bardziej kompleksowe wsparcie uzyskiwały większe efekty tego typu. Średnia ilość form wsparcia, z których korzystano w ramach projektów PO KL w grupie, która uzyskała efekt związany ze zwiększeniem dochodów wynosi 1,72, natomiast w grupie, która nie uzyskała tego efektu – 1,43.

Generalnie, w badaniu zidentyfikowano następującą prawidłowość: im większa kompleksowość wsparcia (oferowanych uczestnikowi form wsparcia), tym większa jego efektywność (uzyskiwana ilość efektów). W przypadku osób, którym zaoferowano w ramach projektu jedną formę wsparcia – średnia ilość uzyskanych efektów wynosi 2,04 (liczebnie dominują one wśród uczestników badania, n=466), dwie do trzech form – 2,29 (n=111), cztery i więcej form – 2,45 (44). Związek między efektywnością projektów a kompleksowością oferowanego wsparcia jest słaby, ale istotny statystycznie.⁷⁸ W związku z występującą zależnością, projekty wskazane jako dobre praktyki charakteryzują się kompleksowością. W ramach ich realizacji prowadzono zarówno wsparcie indywidualne, związane z doradztwem i analizą potrzeb, następnie realizowano szkolenia, staże czy pośrednictwo pracy.

Efektywność poszczególnych form wsparcia, w tym efektywność kosztowa

W poniższym podrozdziale przedstawiono wyniki oceny efektywności poszczególnych form wsparcia oferowanych uczestnikom projektów, w tym ich efektywności kosztowej.

Tabela 11. Występowanie efektów interwencji a forma wsparcia

Formy wsparcia		Kategorie efektów				liczebność
		podjęcie lub zmiana pracy	nabycie lub rozwinięcie wiedzy/umiejętności	mobilność zawodowa /terytorialna	zwiększenie dochodów	
szkolenia/warsztaty/kursy	nieuczestniczący	53,3%	84,8%	71,7%	40,2%	92
	uczestniczący	21,6%	94,1%	71,3%	17,8%	529
doradztwo	nieuczestniczący	26,8%	93,3%	69,2%	21,3%	507
	uczestniczący	23,7%	90,4%	80,7%	20,2%	114
opracowanie indywidualnego planu działań	nieuczestniczący	25,8%	92,9%	70,4%	20,2%	578
	uczestniczący	32,6%	90,7%	83,7%	32,6%	43
poradnictwo zawodowe	nieuczestniczący	26,3%	93,0%	70,4%	20,8%	558
	uczestniczący	25,4%	90,5%	79,4%	23,8%	63
pośrednictwo pracy	nieuczestniczący	25,9%	92,9%	70,4%	20,4%	594
	uczestniczący	33,3%	88,9%	92,6%	37,0%	27
staże/praktyki/przygotowanie zawodowe	nieuczestniczący	23,6%	92,8%	69,9%	18,6%	555
	uczestniczący	48,5%	92,4%	83,3%	42,4%	66
zatrudnienie subsydiowane	nieuczestniczący	25,6%	92,8%	70,8%	20,4%	609
	uczestniczący	58,3%	91,7%	100,0%	58,3%	12

⁷⁵ U Manna-Whitneya= 12858,000; p=0,909; α = 0,05

⁷⁶ U Manna-Whitneya= 34327,000; p=0,001; α = 0,05

⁷⁷ U Manna-Whitneya= 28418,500; p=0,009; α = 0,05

⁷⁸ rho Spearmana=0,131; p=0,001; α = 0,05

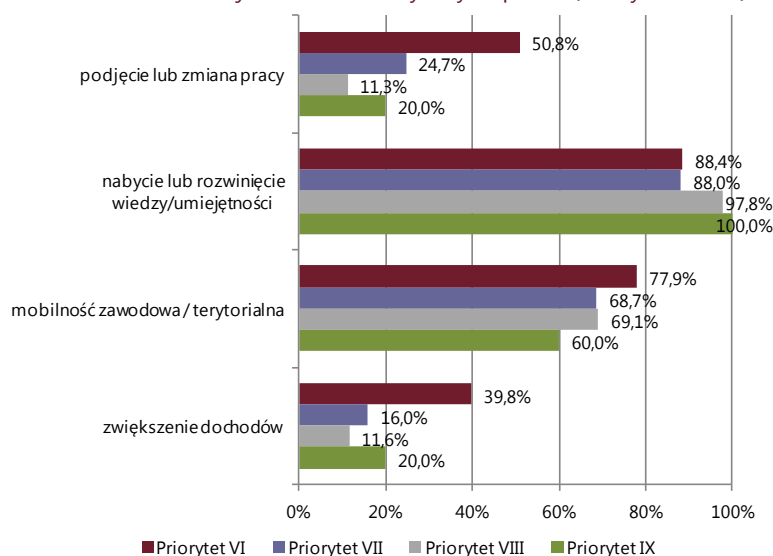
środki na rozwój przedsiębiorczości	nieuczestniczący	21,1%	93,1%	70,8%	17,8%	568
	uczestniczący	81,1%	88,7%	77,4%	56,6%	53

Źródło: opracowanie własne na podstawie na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami

W toku analizy statystycznej zidentyfikowano, iż do występowania efektu w postaci podjęcia lub zmiany pracy istotnie częściej od pozostałych form wsparcia przyczynia się uczestnictwo w stażach / praktykach / przygotowaniu zawodowym⁷⁹, zatrudnieniu subsydiowanym⁸⁰ oraz otrzymanie środków na rozwój przedsiębiorczości⁸¹. Wśród osób uczestniczących w tych formach znalezienie lub zmiana pracy jest przynajmniej dwukrotnie częstsza niż wśród osób, nieuczestniczących w tych formach. Z kolei efekt w postaci nabycia lub rozwinięcia wiedzy lub umiejętności istotnie częściej występuje wśród uczestników szkoleń/warsztatów/kursów⁸², aniżeli wśród osób nieuczestniczących w tej formie wsparcia. Z kolei do uzyskania efektu w postaci wzrostu mobilności zawodowej i terytorialnej istotnie częściej (porównując z osobami nieuczestniczącymi w tych formach) przyczynia się pośrednictwo pracy⁸³, staże / praktyki / przygotowanie zawodowe⁸⁴ oraz zatrudnienie subsydiowane⁸⁵. Z kolei wśród uczestników staży / praktyk / przygotowania zawodowego⁸⁶, zatrudnienia subsydiowanego⁸⁷ oraz osób, które otrzymały środki na rozwój przedsiębiorczości⁸⁸ istotnie częściej niż wśród osób nieuczestniczących w tych formach wsparcia występuje efekt w postaci wzrostu dochodów.

Mając na uwadze powyższe, w trakcie weryfikacji projektów pod kątem doboru jako przykłady dobrych praktyk, zważano na występowanie w nich wsparcia w postaci staży bądź pośrednictwa pracy.

Wykres 55. Występowanie efektów interwencji a zakres tematyczny wsparcia (Priorytet PO KL)



Źródło: opracowanie własne na podstawie na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami; Priorytet VI - n=181, Priorytet VII - n=150, Priorytet VIII - n=275, Priorytet IX - n=15; odsetki nie sumują się do 100%, możliwe było wskazanie więcej niż jednego efektu

⁷⁹ Chi-kwadrat=18,863 $\alpha=0,000$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁸⁰ Chi-kwadrat=6,507 $\alpha=0,018$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁸¹ Chi-kwadrat=90,166 $\alpha=0,000$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁸² Chi-kwadrat=10,209 $\alpha=0,003$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁸³ Chi-kwadrat=6,237 $\alpha=0,015$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁸⁴ Chi-kwadrat=5,198 $\alpha=0,030$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁸⁵ Chi-kwadrat=4,917 $\alpha=0,046$ $p=0,05$ (test dokładny)

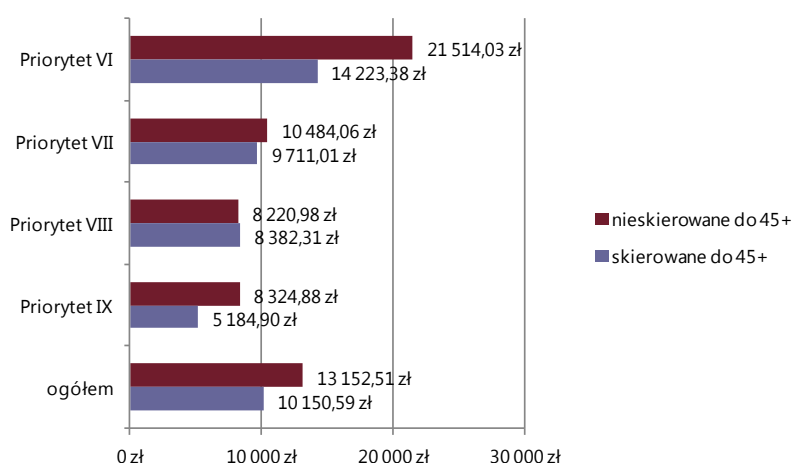
⁸⁶ Chi-kwadrat=20,184 $\alpha=0,000$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁸⁷ Chi-kwadrat=10,194 $\alpha=0,005$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁸⁸ Chi-kwadrat=43,894 $\alpha=0,000$ $p=0,05$ (test dokładny)

Częstość występowania efektów w zakresie podjęcia lub zmiany⁸⁹ pracy jest istotnie pod względem statystycznym zróżnicowana pod względem Priorytetu, wymieniony efekt szczególnie często generowany jest przez projekty Priorytetu VI, w którym uzyskało go ponad połowa – 50,8% uczestników, z kolei relatywnie rzadko efekt ten występuje wśród uczestników projektów z Priorytetu VIII, osiągnęło go 11,3% osób uczestniczących. Istotne zróżnicowanie pod względem Priorytetu występuje także w częstości występowania efektu w zakresie nabycia lub rozwinięcia wiedzy lub umiejętności⁹⁰. Efekt ten relatywnie często występuje wśród uczestników biorących udział w projektach z Priorytetów IX i VIII (odpowiednio 100,0% oraz 97,8% uczestników), a rzadziej w przypadku uczestników z Priorytetów VI i VII (odpowiednio 88,4% oraz 88,0% uczestników). Występowanie efektu w zakresie wzrostu mobilności zawodowej i terytorialnej nie jest istotnie pod względem statystycznym zróżnicowane⁹¹ pod względem Priorytetu, stąd należy uznać, iż efekt ten występuje we wszystkich Priorytetach w zbliżonym stopniu. Priorytet, w ramach którego realizowany jest projekt istotnie pod względem statystycznym⁹² różnicuje skalę występowania efektu w zakresie wzrostu dochodów. Efekt ten relatywnie często występuje w przypadku uczestników projektów z Priorytetu VI – u 39,8% uczestników, z kolei relatywnie rzadko jest generowany wśród uczestników z Priorytetów VII i VIII – u odpowiednio 16,0% oraz 11,6% uczestników.

Wykres 56. Kwota przypadająca na 1 uczestnika w projektach skierowanych i nieskierowanych do osób w wieku 45+



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych KSI SIMIK; nieskierowane do 45+: Priorytet VI - n=246, Priorytet VII - n=179, Priorytet VIII - n=285, Priorytet IX - n=36, ogółem - n=746, skierowane do 45+: Priorytet VI - n=95, Priorytet VII - n=82, Priorytet VIII - n=190, Priorytet IX - n=3, ogółem - n=370; z analizy wyłączono obserwacje odstające - po 10 projektów z najwyższą i najniższą kwotą przypadającą na uczestnika

Generalnie rzecz ujmując projekty skierowane do osób w wieku 45+ charakteryzują się wyższą efektywnością aniżeli te nieskierowane do tej grupy. W projektach skierowanych do osób w wieku 45+ na 1 uczestnika przypada 10 150,59 zł kosztów projektów, a w przypadku projektów nieskierowanych do tej grupy kwota ta jest wyraźnie wyższa – wynosi 13 152,51 zł. Ten stan rzeczy należy ocenić pozytywnie, ponieważ wskazuje on na brak występowania zjawiska soringu – osiągnięcia mniejszych efektów wyniku obejmowania wsparciem trudnej grupy docelowej, jaką stanowią osoby w wieku 45+.

Przewaga, jeśli chodzi o efektywność kosztową, projektów skierowanych do osób w wieku 45+ występuje również w przypadku większości Priorytetów – w Priorytecie VI w projektach skierowanych do osób w wieku 45+ na 1 uczestnika przypada 14 223,38 zł kosztów projektu a w pozostałych projektach kwota ta jest znacznie wyższa – wynosi 21 514,03 zł. W projektach skierowanych do osób w wieku 45+ z Priorytetu

⁸⁹ Chi-kwadrat=88,847 $\alpha=0,000$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁹⁰ Chi-kwadrat=21,819 $\alpha=0,000$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁹¹ Chi-kwadrat=5,958 $\alpha=0,112$ $p=0,05$ (test dokładny)

⁹² Chi-kwadrat=55,092 $\alpha=0,000$ $p=0,05$ (test dokładny)

VII na 1 uczestnika przypada 9 711,01 zł kosztów projektu, a w projektach nieskierowanych do tej grupy docelowej 10 484,06 zł. Podobnie w Priorytecie IX w projektach skierowanych do osób w wieku 45+ na 1 uczestnika przypada 5 184,90 zł, a w przedsięwzięciach nieskierowanych do tej grupy docelowej na 1 uczestnika przypada więcej – 8 324,88 zł. Projekty nieskierowane do osób w wieku 45+ mają nieznaczną przewagę nad projektami skierowanymi do tej grupy docelowej tylko w Priorytecie VIII, jednak różnica pomiędzy analizowanymi grupami wynosi zaledwie 161,33 zł.

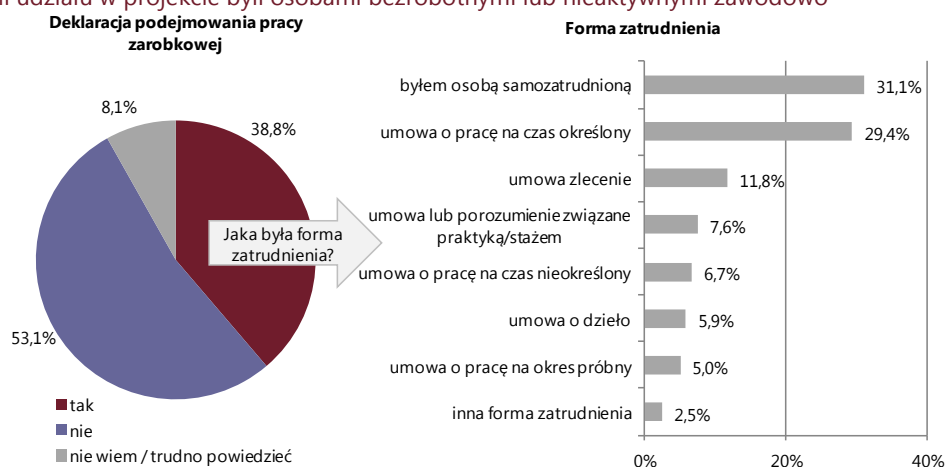
W projektach skierowanych do osób w wieku 45+ najwyższa efektywność występuje w Priorytecie IX, w którym jak wspomiano na 1 uczestnika przypada 5 184,90 zł kosztów projektów, a najniższa w Priorytecie VI, gdzie kwota przypadająca na 1 uczestnika wynosi 14 223,38 zł.

Efektywność zatrudnieniowa wsparcia

Poniżej przedstawiono ocenę wsparcia z punktu widzenia jego efektywności zatrudnieniowej z uwzględnieniem rodzajów umów o pracę.

Dane na poniższym wykresie dotyczą faktu podjęcia pracy zarobkowej w ciągu 90 dni od zakończenia udziału w projekcie przez uczestników, którzy w chwili udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo. W praktyce więc mamy tu do czynienia z pomiarem efektywności zatrudnieniowej brutto, tj. zidentyfikowaniem ewentualnej zmiany w sytuacji zawodowej, ale bez wyodrębnienia wpływu interwencji na tę zmianę (co miało wcześniej miejsce przy identyfikacji zatrudnieniowego efektu netto).

Wykres 57. Podejmowanie pracy zarobkowej w ciągu 90 dni od zakończenia udziału w projekcie przez uczestników, którzy w chwili udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów; deklaracja podejmowania pracy zarobkowej – n=307, pytanie zadawane osobom, które w chwili udziału w projekcie były bezrobotne lub nieaktywne zawodowo; forma zatrudnienia – n=119, pytanie zadawane osobom, które wskazały na podejmowanie pracy zarobkowej

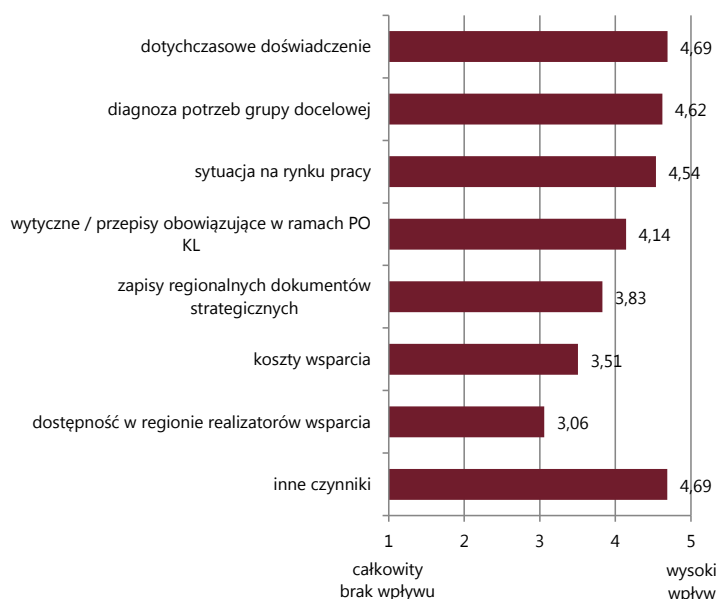
Z podjęciem pracy zarobkowej w ciągu 90 dni mamy do czynienia w przypadku 38,8% uczestników projektów, którzy w chwili udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo. Oznacza to, że ponad połowa (53,1%) nie podjęła we wskazanym okresie (90 dni) zatrudnienia w żadnej formie. Jeśli natomiast chodzi o tych uczestników, którzy podjęli pracę zarobkową, to dominuje tutaj wariant samozatrudnienia (31,1%), co sprawia, że nie mówimy tutaj o znalezieniu pracy, lecz uruchomieniu własnej działalności gospodarczej. Druga najczęściej występująca forma zatrudnienia to umowa o pracę na czas określony (29,4%) wskazań. Pozostałe formy reprezentowane są w o wiele mniejszym stopniu, zwróćmy jeszcze tylko uwagę, że umowa o pracę na czas nieokreślony (a więc najbardziej stabilna i gwarantująca pracownikowi najwięcej praw i przywilejów forma umowy) dotyczyła jedynie 6,7% odbiorców wsparcia.

Optymalna liczba i rodzaje form wsparcia

W ramach poniższego podrozdziału zidentyfikowano optymalną liczbę i rodzaje form wsparcia oferowanych uczestnikom projektów na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej.

Nim przejdziemy do identyfikacji optymalnej liczby i rodzajów form wsparcia dla osób z grupy 45+, omówione zostaną – przedstawione na poniższym wykresie – dane na temat opinii projektodawców dotyczących wpływu zróżnicowanych czynników na wybór form i tematyki wsparcia w ewaluowanych przedsięwzięciach.

Wykres 58. Ocena wpływu poszczególnych czynników na wybór form i tematyki wsparcia w projektach skierowanych do osób w wieku 45+



Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z beneficjentami; dotychczasowe doświadczenie - n=13; diagnoza potrzeb grupy docelowej - n=251; sytuacja na rynku pracy - n=13; wytyczne / przepisy obowiązujące w ramach PO KL - n=244; zapisy regionalnych dokumentów strategicznych - n=238; koszty wsparcia - n=233; dostępność w regionie realizatorów wsparcia - n=218; inne czynniki - n=16; z analiz wyłączono odpowiedź „trudno powiedzieć”

Ocena była dokonywana przez respondentów na 5-stopniowej skali i – jak widać na wykresie – w czterech przypadkach mamy do czynienia z oceną powyżej „4”. I to właśnie te czynniki, które w taki sposób oceniono, należy traktować jako mające największe znaczenie w doborze określonej konfiguracji wsparcia. Są to: dotychczasowe doświadczenia (4,69), diagnoza potrzeb grupy docelowej (4,62), sytuacja na rynku pracy (4,54) oraz wytyczne / przepisy obowiązujące w ramach PO KL (4,14). Mniejsze znaczenie miały takie czynniki jak zapisy regionalnych dokumentów strategicznych (3,83), koszty wsparcia (3,51), dostępność w regionie realizatorów wsparcia (3,06).

Wydaje się, że dominującą kombinacją czynników wpływających na dobór wsparcia ocenić jak najbardziej pozytywnie i charakteryzując ją w sposób następujący – dobór wsparcia na podstawie analizy potrzeb uczestnika, która przeprowadzana jest w oparciu o wiedzę i doświadczenie konsultanta, przy jednoczesnym uwzględnieniu aktualnej sytuacji na rynku pracy. Jest to podejście równoważące wszystkie istotne aspekty „kalibrowania” systemu wsparcia, a tym samym zwiększające szansę na zaoferowanie uczestnikom najbardziej adekwatnego, a w rezultacie także – najbardziej skutecznego zestawu instrumentów pomocowych.

Kwestia optymalizacji wsparcia pod względem jego charakteru (rodzaje form wsparcia) oraz zakresu (liczba form wsparcia) podejmowana była także w badaniu jakościowym. Jego uczestnicy zwracali przede wszystkim uwagę na zagadnienie indywidualizacji i – powiązanej z nią – kompleksowości pomocy:

Przed wszystkim indywidualizacja szkoleń, przede wszystkim patrzeć na to, że mamy taką grupę zawodową, która chciałaby mieć swojego pracodawcę, nie chce koniecznie mieć swojej własnej firmy. (IDI_6)

Wsparcie dostosowane do potrzeb. Takie indywidualne wsparcie. Mi się wydaje, że to jest najlepsze słowo. Ale też takie wsparcie psychologiczne. (IDI_3)

Jeżeli już kierujemy pomoc, to ona powinna być kompleksowa. Czyli tak naprawdę powinno się zdiagnozować daną sytuację osoby i kompleksowo objąć ją wsparciem – nie tylko oferować jedną formę, ale doprowadzić poprzez własne poradnictwo zawodowe, poprzez szkolenia, do efektu konkretnego, czyli zatrudnienia. Wtedy ma to sens i jest to efektywne. (ITL_3)

W związku z podkreśleniem przez badanych istotności indywidualizacji, czynnik ten uznano za ważny w kontekście wyboru dobrych praktyk. Dobrano zatem projekty, w ramach których w celu zapewnienia kompleksowości wsparcia, zastosowano również doradztwo indywidualne.

W tym kontekście mniejsze znaczenie ma zarówno kwestia preferowanych form wsparcia, czy też ich optymalnej liczby. Co więcej, można wręcz powiedzieć, że przy takim podejściu trudno mówić o optymalizacji liczby i rodzajów form wsparcia. W przypadku osób zainteresowanych rozpoczęciem działalności gospodarczej i mających sprecyzowany pomysł biznesowy oraz potencjał merytoryczny do jego realizacji, wystarczające może się okazać wsparcie finansowe na uruchomienie firmy. Ale w odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych poszukujących zatrudnienia niezbędne może być zaoferowanie całego katalogu instrumentów wsparcia. Dlatego też większe znaczenie ma w takiej sytuacji prawidłowa diagnoza, która pozwoli precyzyjnie i trafnie „skalibrować” planowane wsparcie, pod kątem zidentyfikowanych potrzeb. Po pierwsze, diagnoza ta powinna obejmować samych odbiorców wsparcia:

Dlatego trzeba położyć nacisk na skłonność do samorozwoju wśród pracowników w każdym wieku i badanie stref rozwoju u konkretnych osób, tzn. „W jakim zakresie ja powinienem się rozwijać, w jakich punktach jestem mocny, w jakich punktach jest u mnie pole jeszcze do rozwoju, a gdzie nie jest to akurat moja działka i niekoniecznie ma sens to, żebym się rozwijał w tym określonym kierunku”. A to jest kwestia doradztwa zawodowego. Nie tylko na poziomie szkolnym – o tym teraz bardzo dużo się mówi, ale też względem osób czy w wieku 30 lat, czy 50 lat. (IDI_1)

Generalnie wszystko musi być po prostu przeanalizowane pod kątem konkretnej sytuacji, konkretnej płci, wieku, grupy zawodowej, miejsca zamieszkania (ITL_1)

Po drugie jednak, diagnoza ta nie może abstrahować od rozpoznania specyfiki potrzeb lokalnych pracodawców, gdyż docelowo to właśnie na te potrzeby powinno odpowiadać wsparcie rozwojowe adresowane do osób starszych i dotyczące aktywizacji zawodowej:

W przypadku pracowników wieku 45+ szczególnie istotne są wyniki badań lokalnych rynków pracy. Właśnie ze względu na tę ograniczoną mobilność, ograniczoną skłonność do mobilności tych osób. Dopiero na podstawie takich badań lokalnego zapotrzebowania pracodawców na określone kompetencje, określenia tego, gdzie są wolne miejsca pracy możliwe jest dopasowanie szkoleń do zapotrzebowania. (IDI_1)

I to właśnie pracodawcy są postrzegani jako bardzo istotny interesariusz wsparcia adresowanego do osób starszych, co m.in. przekładać się powinno na stworzenie takich mechanizmów i rozwiązań, które będą zwiększać aktywność przedsiębiorców w zatrudnianiu osób w wieku 45+:

Najtrudniejsze problemy nie leżą bezpośrednio po stronie pracownika, tylko pracodawcy. Te są najtrudniejsze. Jeżeli nasze projekty są kierowane głównie właśnie do pracowników to myślę, że zmiana świadomości i podejścia pracodawców jest takim elementem, który będzie dość trudnym do zniwelowania. Myślę, że jeszcze w ślad za tymi zmianami świadomości pracodawców powinny iść także zmiany przepisów, które powinny nieść ulgi, jeśli chodzi o zatrudnianie tych osób. To też zmusiłoby pracodawców do innego spojrzenia. (IT1_2)

A więc też z drugiej strony popatrzenie na to, że musimy pomóc tym pracodawcom, żeby rzeczywiście to zarządzanie wiekiem było odpowiednie. No i też, żeby wykazywali większą, może nie empatię, ale większe zainteresowanie przyjmowaniem osób 45+ do swojej firmy. (ID1_6)

Nie wiem, jakie są możliwości prawne – podpisywanie może jakichś umów z pracodawcami na dłuższe zatrudnienie postawowe. Trudno narzucić na pracodawcę, żeby przyjął pracownika bez względu na to, jak on będzie pracował. Ale właśnie może mu dać taką szansę. Albo żeby to było, że idzie do pracodawcy 10 osób na staż i wiadomo, że z tych 10 osób osoba, która najlepiej się sprawdzi ma zapewnioną pracę na stałe. Jedna czy dwie osoby. Jest o co zawalczyć. (ID1_2)

Oprócz szkoleń i kursów myślę, że powinno się położyć nacisk faktycznie na staże. Staże czy jakieś zatrudnienie subsydiowane – coś, co by ewidentnie pomogło osobom w tych określonych kategoriach wiekowych na zdobycie doświadczenia, na pokazanie pracodawcy swoich umiejętności, na zaprezentowanie się. A wiadomo, że tak naprawdę to można zrobić przy wykonywaniu już obowiązków. Więc myślę, że tutaj trzeba by było już faktycznie położyć nacisk na takie instrumenty typowo aktywne, czyli staże, zatrudnienie subsydiowane. (IT1_3)

Wsparcie dla pracodawców obejmować więc powinno przede wszystkim dwie kwestie. Po pierwsze – i jest to element zdecydowanie najważniejszy – należałoby zapewnić dostępność takich rozwiązań, które ograniczą obawy pracodawców dotyczące zatrudniania osób starszych i zwiększą atrakcyjność tej kategorii na rynku pracy. Chodzi tutaj przede wszystkim o mechanizm zatrudnienia subsydiowanego, czy staże, przy czym w przypadku oferowania tego rodzaju instrumentów pomocowych niezbędne jest zwiększenie zobowiązań pracodawców dotyczących zatrudniania osób objętych tymi formami pomocy, po zakończeniu wsparcia. W przypadku kategorii 45+ preferowane powinno być wsparcie w zakresie zatrudnienia subsydiowanego, gł. ze względu na ryzyko oporu osób starszych przed uczestnictwem w stażach w sytuacji, gdy ma się kilkudziesięcioletnie doświadczenie zawodowe.

Po drugie, i jest to forma pomocy kierowana do tych firm, które zatrudniają już osoby starsze, zasadne jest wspieranie przedsiębiorstw we wdrażaniu w ramach swojej organizacji elementów zarządzania wiekiem, tak by optymalnie wykorzystywać potencjał osób starszych i wkomponować pracę tych osób także w proces nabywania doświadczenia przez młodych pracowników.

Co się tyczy zasadności oferowania tego instrumentu, który w ramach PO KL był stosowany najczęściej, to jest on postrzegany jako potencjalnie efektywny i użyteczny, ale tylko po spełnieniu istotnego warunku:

Szkolenia są różne. Różni beneficjenci chcieli robić różne szkolenia. Jeżeli to było szkolenie z czegoś bardzo oczywistego i niewnoszącego dla danej osoby nowych kompetencji, umiejętności to ja oczywiście nie jestem zwolennikiem takich szkoleń. Natomiast jeżeli to były szkolenia, nazwijmy to: „szyte na miarę”, czyli były bardzo dobrze zbadane potrzeby uczestników projektu i dobrze dobrana grupa docelowa, a nie taka grupa dobierana, dopychana, żeby tylko była, to uważam, że takie szkolenia jak najbardziej są potrzebne i powinny być realizowane. (IT1_4)

Powraca więc tutaj, sygnalizowany na początku aspekt dostosowania oferowanego wsparcia, w tym przypadku – szkoleniowego, do potrzeb odbiorców. Wydaje się, że wprowadzenie w bieżącym okresie finansowania popytowego mechanizmu wsparcia pozwoli w dużej mierze rozwiązać problem nieadekwatności wsparcia i wyeliminuje przedsięwzięcia, które nie przynosiły realnej korzyści uczestnikom. Poza szkoleniami o profilu zawodowym zwrócono także uwagę, że z punktu widzenia specyfiki grupy 45+ istotne jest także oferowanie wsparcia o charakterze miękkim, które zorientowane jest na wzmocnienie motywacji wewnętrznej osób starszych:

Dużą barierą jest motywacja. Szczególnie motywacja wewnętrzna. (...) Myślę, że takie najbardziej potrzebne wsparcie to mimo wszystko nie kursy językowe, nie komputerowe, tylko wsparcie psychologiczne. (...) Czasami to, że ktoś nie ma pracy to nie jest tylko to, że nie ma pracy, tylko on ma ze sobą jakichś bagaż różnych jeszcze innych doświadczeń, które nie pozwalają na to, żeby poszedł do pracy. Ja myślę, że kluczowa naprawdę jest taka indywidualna praca. Nie mówię tu o terapii, ale indywidualna praca, kilka spotkań, trening motywacji, coaching. (ID1_3)

Te osoby mogą czuć się trochę już wypalone zawodowo, czyli potrzebują takiego wsparcia czy szkoleń motywacyjnych. (...) W pewnym momencie przychodzi wypalenie i te osoby mogą czuć brak motywacji. Po prostu wewnętrznej motywacji. Mogą czuć się wypalone i zniechęcone zarówno do podnoszenia kwalifikacji, jak i do zmian zawodu, co jest koniecznością. (ID1_4)

Ja myślę, że przede wszystkim wsparcie psychologiczne. Dla osób z tej grupy to jest podstawa. Niska samoocena tej grupy wiekowej jest zjawiskiem bardzo częstym. (IT1_2)

Jak wynika z powyższych wypowiedzi, instrumenty pomocy mogą być w przypadku wsparcia motywacyjnego i wzmacniającego poczucie własnej wartości bardzo zróżnicowane i obejmować m.in.: wsparcie psychologiczne, coaching, szkolenia z zakresu motywacji. To, co jest istotne to uwzględnienie w zakresie merytorycznym szkolenia przywołanego zagadnienia. W przeciwnym razie, nawet trafnie dobrane wsparcie szkoleniowe o profilu zawodowym, czy wsparcie prozatrudnieniowe, mogą się okazać nieskuteczne i nie zaowocują pełną aktywizacją zawodową lub społeczną.

Uwzględniając powyższe wypowiedzi stwierdzić należy, że planując charakter i zakres wsparcia dla osób z grupy 45+ należy przede wszystkim położyć nacisk na właściwą diagnozę potrzeb – tak samych odbiorców wsparcia, jak i pracodawców – przy jednoczesnym założeniu o kompleksowości pomocy, tj. zaoferowaniu takiej konfiguracji instrumentów pomocowych, które pozwolą w sposób całościowy wspomóc osobę starszą (na co wskazują także wyniki analiz w zakresie efektywności przedstawione we wcześniejszej części raportu). W kontekście pracodawców bardzo ważne jest uwzględnienie konkretnych instrumentów prozatrudnieniowych, przy czym w przypadku osób starszych powinno to być w większym stopniu zatrudnienie subsydiowane, a nie staże (które są bardziej adekwatną formą pomocy w przypadku osób młodszych, bez doświadczenia zawodowego). Z kolei jeśli chodzi o wsparcie dla samych osób starszych, to oferując pomoc o charakterze *stricte* zawodowym nie należy także zapominać o miękkich instrumentach zorientowanych przede wszystkim na zwiększenie motywacji i poprawę własnej samooceny, co jest istotnym uwarunkowaniem procesu aktywizacji zawodowej i społecznej w tej grupie wiekowej.

Wnioski i rekomendacje

W poniższej tabeli przedstawiono kluczowe rekomendacje z przeprowadzonego badania opierające się o najważniejsze wnioski stanowiące wynik analizy zebranego materiału empirycznego. Rekomendacje zostały przedstawione w oparciu o wzór tabeli wniosków i rekomendacji. Każdorazowo rekomendacja w formie ogólnego zalecenia prezentowana jest w kolumnie „Rekomendacja”, zaś jej uszczegółowienie i operacjonalizacja w kolejnej kolumnie.

Należy w tym miejscu podkreślić odmienne określenie pułapu wiekowego w części dotyczącej wniosków oraz rekomendacji. W pierwszym przypadku uwzględniona została kategoria wiekowa 45+, ze względu na fakt, iż zakres badania obejmował osoby z tej grupy wiekowej. Z kolei uwzględnienie w części rekomendacyjnej osób w wieku co najmniej 50 lat wynika z faktu, iż to: (1) ta grupa jest traktowana jako priorytetowa w ramach wsparcia w okresie 2014-2020, (2) specyfika potrzeb i ograniczeń dotyczących osób starszych rośnie – jak potwierdziły przeprowadzone analizy – wraz z wiekiem, co uzasadnia formułowanie zaleceń w odniesieniu do osób przynajmniej z grupy 50+, z pominięciem osób w wieku 45-50 lat.

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
(1)	W przypadku najstarszych mieszkańców regionu mamy do czynienia z największymi ograniczeniami w zakresie dostępności wsparcia finansowanego ze środków EFS lub największą pasywnością w korzystaniu z niego – w porównaniu z osobami w wieku do 45 lat udział osób z grupy wiekowej 65+ jest prawie trzykrotnie mniejszy. (s. 22)	Podejmowanie działań zapewniających dostępność wsparcia dla grupy 65+, które wykraczają poza uwzględnienie kategorii 65+ w grupie docelowej, co jest rozwiązaniem niewystarczająco skutecznym w adresowaniu wsparcia do tej kategorii osób. (s. 22)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wprowadzenie dodatkowych kryteriów merytorycznych – szczegółowych premiujących przedsięwzięcia o określonym udziale osób z grupy 65+ w ramach Działań: 8.2, 8.3, 9.1, 9.3, 10.2 (przy jednoczesnym założeniu, że określenie owego udziału nie powinno przekraczać poziomu 15% - dominujący udział w grupie uczestników reprezentujących kategorię wiekową 50+ powinny mieć jednak osoby z grupy 50-65 lat). ▪ Podejmowanie w ramach Działania 11.1 działań informacyjno-promocyjnych dedykowanych grupie 65+, tj. uwzględniających specyfikę przekazywanego rodzaju informacji (uproszczenie treści, wykorzystywanie wizerunku osób starszych) oraz stosowanych kanałów komunikacji (przede wszystkim oparcie się o tradycyjne media). ▪ Premiowanie na etapie oceny merytorycznej projektów w ramach Działań: 8.2, 8.3, 9.1, 9.3, 10.2 takich sposobów ich popularyzacji, które angażują osoby i podmioty mogące w sposób bezpośredni dotrzeć do potencjalnych zainteresowanych z grupy 65+ w stopniu większym niż sam projektodawca (najbliższe otoczenie społeczne, samorząd lokalny, parafie itp.). ▪ Położenie szczególnego nacisku na powiązanie aktywizacji zawodowej i społecznej w przypadku osób z grupy 65+ (w przypadku Działania 8.2 – wprowadzenie do elementu diagnozy sytuacji osoby nieaktywnej zawodowo także aspektu jej aktywności społecznej i wprowadzenie np. do tematyki szkoleń lub doradztwa elementu znaczenia aktywności społecznej; w przypadku Działań: 9.1 i 9.3 – premiowanie za pomocą kryteriów merytorycznych – szczegółowych przedsięwzięć, w których wsparciem obejmowane są osoby wykluczone społecznie z grupy wiekowej 65+). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IZ RPO WM 2014-2020 ▪ WUP ▪ MJWPU ▪ IP ZIT 	Po uzgodnieniu z adresatami rekomendacji
(2)	W odniesieniu do populacji 45+ mamy do czynienia ze znaczącym wewnętrznym zróżnicowaniem jeśli chodzi o większość analizowanych zagadnień. W ramach tego zróżnicowania wyróżnić należy grupę 45-65 oraz 65+. (s. 20-39)	Uwzględnienie we wszystkich działaniach wspierających grupę 50+ jej wewnętrznego zróżnicowania polegającego na znaczącej odrębności podgrupy 50-65 oraz 65+. (s. 20-39)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uwzględnianie na etapie oceny składanych wniosków w ramach Działań: 8.1, 8.2, 10.2 i 10.3.4 kwestii rozróżniania grupy 50+ na dwie odrębne podgrupy wiekowe i stosowania takiego rozróżnienia w różnych aspektach projektu: formy wsparcia, tematyka wsparcia, sposób promocji, sposób rekrutacji etc., co pozwoli uwzględnić wewnętrzne różnice w grupie 50+ na poziomie całego projektu (niewystarczającym rozwiązaniem jest tutaj wymóg tworzenia indywidualnej ścieżki aktywizacyjnej dla każdego uczestnika, gdyż rekomendowane rozwiązanie wykracza poza kwestię oferowanych form wsparcia). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IZ RPO WM 2014-2020 ▪ WUP ▪ MJWPU 	Po uzgodnieniu z adresatami rekomendacji
(3)	Dodatkowy element różnicujący populację osób w wieku 45+ to sytuacja	Uwzględnienie we wszystkich działaniach wspierających grupę 50+ jej wewnętrznego	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zdywersyfikowanie działań wspierających adresowanych do każdej z wyodrębnionych grup 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IZ RPO WM 2014-2020 	Po uzgodnieniu

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
	na rynku pracy, z uwzględnieniem dwóch głównych kategorii: osób pracujących oraz osób bezrobotnych (w tym: długotrwale bezrobotnych). (s. 40-43)	zróżnicowania ze względu na sytuację na rynku pracy. (s. 40-43)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Osoby bezrobotne – Położenie w działaniach projektowych w ramach osi VIII adresowanych do osób z grupy 50+ nacisku na proces poszukiwania zatrudnienia (poradnictwo zawodowe lub/i pośrednictwo pracy) oraz poradnictwo psychologiczne – w odniesieniu do osób z grupy 50+ będących zarówno długotrwale bezrobotnymi, jak i tracącymi pracę po długim okresie zatrudnienia, tego rodzaju pomoc, realizowana w formule zindywidualizowanej i asystenckiej winna stanowić obligatoryjny element działań projektowych, którego planowane zastosowanie do tej kategorii osób winno być weryfikowane na etapie oceny składanego wniosku o dofinansowanie. ▪ Osoby bezrobotne – Wprowadzenie elementu oceny wsparcia dla osób bezrobotnych z grupy 50+ przez pryzmat efektywności zatrudnieniowej, zarówno w ramach Działania 8.1, jak i 8.2, z jednoczesnym określeniem minimalnego progu efektywności zatrudnieniowej na poziomie nie niższym niż ma to miejsce w przypadku osób długotrwale bezrobotnych lub mających niskie kwalifikacje. Z kolei w przypadku Działań: 9.1 i 9.3 – wprowadzenie wskaźnika dotyczącego liczby osób w wieku 50+ zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) i premiowanie za pomocą kryteriów merytorycznych – szczegółowych projektów w największym stopniu przyczyniających się do realizacji wskaźnika. ▪ Osoby bezrobotne – Stosowanie w ramach instrumentu wsparcia w postaci zatrudnienia subsydiowanego preferencji polegających na możliwości uzyskania większego poziomu dofinansowania w sytuacji zatrudnienia osoby z grupy 50+ (w ramach projektów realizowanych w Działaniach: 8.1 i 8.2). ▪ Osoby bezrobotne – Stosowanie (w ramach Działań: 8.1 i 8.2) niestandardowych rozwiązań z zakresu subsydiowanego zatrudnienia jak np. intermentoring, czyli objęcie subsydiowanym zatrudnieniem w ramach danego zakładu pracy pracownika starszego (50+) i pracownika młodszego, który znajdowałby się pod opieką pracownika starszego odpowiedzialnego za jego przeszkolenie i wdrożenie do pracy w danym miejscu. ▪ Osoby pracujące – Wprowadzenie w Działaniach: 10.2 i 10.3.4 dodatkowego kryterium merytorycznego – szczegółowego premiującego te przedsięwzięcia, w których zapewniony został określony udział osób z grupy 50+. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ WUP ▪ MJWPU 	z adresatami rekomendacji
(4)	Wśród osób najstarszych,	Zapewnienie w przypadku osób z grupy	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Premiowanie (za pomocą kryteriów merytorycznych – szczegółowych) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IZ RPO WM 	Po

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
	legitymujących się najniższym poziomem wykształcenia oraz pozostających najdłużej bez pracy występują dodatkowe bariery związane podejmowaniem wszelkich działań rozwojowych. (s. 43)	50+ znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy wsparcia określonych form pomocy poprzedzających aktywizację zawodową. (s. 43)	lub wyłączenie dopuszczanie (za pomocą kryteriów dostępu) przedsięwzięć w Działaniach: 8.1, 8.2, 9.1 i 9.3 adresowanych do najtrudniejszych kategorii z grupy 50+ (osoby najstarsze, najslabiej wykształcone, o najdłuższym okresie pozostawania bez zatrudnienia), w których projektodawca przewiduje możliwość poprzedzenia aktywizacji zawodowej działaniami z obszaru aktywizacji społecznej, które zorientowane będą na: podwyższenie poziomu motywacji wewnętrznej, przełamanie ewentualnych barier wewnętrznych związanych z podejmowaniem dalszych działań rozwojowych, zwiększenie wiary w siebie oraz swoje możliwości i szanse na rynku pracy (w przeciwnym razie formy pomocy z obszaru aktywizacji zawodowej mogą się okazać nieskuteczne, czy wręcz może występować brak chęci korzystania z nich). <ul style="list-style-type: none"> Położenie szczególnego nacisku na niniejsze zalecenie w przypadkach, gdy aktywizacja zawodowa ma mieć charakter bardzo zaawansowany i obejmować proces pełnego przekwalifikowania zawodowego. 	2014-2020 <ul style="list-style-type: none"> WUP MJWPU 	uzgodnieniu z adresatami rekomendacji
(5)	W przypadku osób z grupy 45+ może występować problem dezaktualizacji i ograniczonej przydatności nabytego kilka dekad temu wykształcenia. Główny atut osób starszych stanowi doświadczenie o charakterze praktycznym. (s. 49-50)	Podejmowanie działań zorientowanych na utrzymanie głównego atutu osób starszych, jakim jest doświadczenie praktyczne. (s. 49-50)	<ul style="list-style-type: none"> Położenie w projektach w osi VIII nacisku w przypadku osób z grupy 50+ na stosowanie działań zaradczych o charakterze prozatrudnieniowym, które będą ograniczać czas pozostawania bez zatrudnienia, a tym samym – utraty kontaktu z bieżącą sytuacją w ramach danej branży czy zawodu (pośrednictwo pracy, zatrudnienie subsydiowane), z jednoczesnym premiowaniem (za pomocą kryteriów merytorycznych – szczegółowych) w ramach Działań: 9.1 i 9.3 takich przedsięwzięć, w których tworzone są miejsca pracy dla osób z grupy 50+. Promowanie wśród realizatorów projektów w ramach Działań: 8.1, 8.2, 9.1 i 9.3 wyników badań i analiz potwierdzających, iż głównym atutem osób z grupy 50+ jest ich doświadczenie praktyczne, tak by projektodawcy mogli w taki sposób planować działania projektowe, by w ramach wsparcia dotyczącego pośrednictwa pracy dla osób z grupy 50+ nacisk był położony na poszukiwanie dla osób starszych zatrudnienia zgodnego przede wszystkim z doświadczeniem zawodowym z ostatniego okresu ich aktywności zawodowej. 	<ul style="list-style-type: none"> IZ RPO WM 2014-2020 WUP MJWPU 	Po uzgodnieniu z adresatami rekomendacji
(6)	W przypadku osób z grupy 45+ mamy do czynienia z relatywnie niskim poziomem wykształcenia (w porównaniu do kategorii młodszych). (s. 20-21)	Dostosowanie działań wspierających osoby z grupy 50+ do poziomu i profilu ich wykształcenia. (s. 20-21)	<ul style="list-style-type: none"> Położenie nacisku na działania adresowane do osób raczej o niższym poziomie kwalifikacji i niewykonujących zawodów o charakterze specjalistycznym. Promowanie wśród realizatorów projektów w ramach Działań: 8.1, 8.2, 9.1 i 9.3 wyników badań i analiz potwierdzających, iż głównym atutem 	<ul style="list-style-type: none"> IZ RPO WM 2014-2020 WUP MJWPU 	Po uzgodnieniu z adresatami rekomendacji

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
			<p>osób z grupy 50+ jest ich doświadczenie praktyczne, a istotnym ograniczeniem – niewielka skłonność do pełnej reorientacji zawodowej, tak by projektodawcy mogli w taki sposób planować działania projektowe, by dostosować kierunki ewentualnej reorientacji zawodowej do charakteru dotychczasowej aktywności zawodowej osób z grupy 50+.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Premiowanie w ramach Działań: 8.1, 8.2, 9.1, 9.3, 10.2 i 10.3.4 za pomocą kryteriów merytorycznych – szczegółowych tych projektów, w których osiągnięty byłby określony udział odbiorców wsparcia spełniających jednocześnie dwa warunki: wiek powyżej 50 lat oraz zakwalifikowanie do grupy o niskim poziomie kwalifikacji. W przypadku gdy sam fakt premiowania tego rodzaju działań okaże się nieskuteczny, należy wprowadzić w ww. Działaniach (za pomocą kryterium dostępu) wymóg adresowania projektów do określonej powyżej kategorii osób (przy czym w przypadku kryterium dostępu wymagany pułap uczestnictwa osób spełniających jednocześnie oba wskazane warunki powinien być niższy niż w przypadku określania owego pułapu w odniesieniu do kryteriów merytorycznych – szczegółowych). 		
(7)	<p>Wśród przedsiębiorców występują opinie na temat starszych pracowników, które bazują na negatywnych stereotypach dotyczących tej grupy. Jednocześnie, nawet pozytywne opinie nie przekładają się w stopniu znaczącym na aktywność w zatrudnieniu osób starszych. (s. 53-61)</p>	<p>Podjęcie działań zorientowanych na przełamywanie negatywnych stereotypów dotyczących zatrudniania osób starszych oraz właściwe kształtowanie świadomości mazowieckich pracodawców w tym zakresie. (s. 53-61)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promowanie kategorii 50+ jako grupy, która stanowi wartościowy zasób z punktu widzenia przedsiębiorstw. ▪ Odwoływanie się w podejmowanych działaniach informacyjno-promocyjnych do negatywnych stereotypów dotyczących grupy 50+ i wskazywanie ich nieprawdziwego lub nie w pełni prawdziwego charakteru. ▪ Podjęcie w prowadzonych działaniach informacyjno-promocyjnych kwestii stanowiących faktyczną trudność lub ograniczenie w odniesieniu do grupy 50+, przy jednoczesnym wskazywaniu możliwości ich przezwyciężenia, w tym: także w oparciu o wsparcie możliwe do uzyskania w ramach RPO WM 2014-2020. ▪ Uwzględnienie rekomendowanych działań informacyjno-promocyjnych w katalogu działań podejmowanych w ramach Pomocy Technicznej RPO WM 2014-2020 – oś XI (ze względu na fakt, iż podejmowane działania dotyczyłyby jednej z priorytetowych grup objętych wsparciem w ramach Programu). ▪ Podjęcie wspólnych inicjatyw promocyjnych dotyczących ww. kwestii we współpracy z IZ PO WER (w ramach PO WER również podejmowane są działania zorientowane na wsparcie grupy 50+ w kontekście ich aktywizacji zawodowej i społecznej). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IZ RPO WM 2014-2020 ▪ WUP ▪ MJWPU ▪ IZ PO WER 	<p>Po uzgodnieniu z adresatami rekomendacji</p>

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
(8)	<p>Charakter czynników stanowiących destymulatory aktywności osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia ustawicznego przede wszystkim wskazuje na problem brak wiary w celowość takich działań i przekonania o braku odpowiedniej oferty szkoleniowej, która uwzględniałaby specyfikę grupy 45+. Jednocześnie, większą aktywność w kwestii kształcenia ustawicznego podejmują mieszkańców obszarów miejskich. (s. 68-69)</p>	<p>Skoncentrowanie się w działaniach wspierających kształcenie ustawiczne osób starszych na limitowaniu głównych jej destymulatorów. (s. 68-69)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zapewnienie finansowania (a przynajmniej – dofinansowania) działań rozwojowych adresowanych do osób starszych oraz adekwatnej oferty kształcenia ustawicznego, która uwzględni potrzeby, ograniczenia i możliwości tej grupy docelowej (w powiązaniu z odpowiednim – tj. dostosowanym do specyfiki odbiorców – systemem upowszechniania informacji na temat dostępnego wsparcia, gł. poprzez wprowadzenie w ramach Działań: 10.2 i 10.3.4 wskaźnika dotyczącego liczby osób wieku 50+ objętych wsparciem i premiowanie za pomocą kryteriów merytorycznych – szczegółowych tych przedsięwzięć, które w największym stopniu będą przyczyniać się do realizacji założonej wartości docelowej tego wskaźnika (ew. premiowanie za pomocą kryteriów merytorycznych – szczegółowych dotyczących ww. Działań takich projektów, w których zapewniony jest określony udział osób w wieku 50+). ▪ Weryfikacja i ocena w ramach przedsięwzięć planowanych do realizacji w ramach Działań 10.2 i 10.3.4 RPO WM 2014-2020 kwestii zapewnienia adekwatności tematyki i formy wsparcia rozwojowego oferowanego w projektach osobom starszym do specyfiki tej grupy. ▪ Uwzględnienie w prowadzonych przez IZ RPO WM 2014-2020 działań informacyjno-promocyjnych w ramach osi XI dotyczących wsparcia dla osób starszych elementu przekonania odbiorców o celowości podejmowania działań rozwojowych (np. poprzez identyfikację i wskazywanie przykładów pozytywnej zmiany i sukcesu osób z grupy 50+, które wcześniej skorzystały z pomocy w tym zakresie). ▪ Podejmowanie działań zapewniających wyższy poziom partycypacji mieszkańców obszarów wiejskich w kształceniu ustawicznym w ramach Działań: 10.2 i 10.3.4 zarówno poprzez dodatkową promocję w tej grupie, zapewnienie odpowiedniego poziomu uczestnictwa w projektach poprzez kierunkowanie wsparcia za pomocą kryteriów wyboru projektów (promowane pomocą kryteriów merytorycznych – szczegółowych tych projektów, w których osiągnięty byłby określony udział odbiorców wsparcia spełniających jednocześnie dwa warunki: wiek powyżej 50 lat oraz zamieszkiwanie na terenach wiejskich; w przypadku gdy sam fakt premiowania tego rodzaju działań okaże się nieskuteczny, należy wprowadzić w ww. Działaniach – za pomocą kryterium dostępu – wymóg adresowania projektów do określonej powyżej kategorii osób; przy czym w przypadku kryterium dostępu wymagany pułap uczestnictwa osób spełniających jednocześnie oba wskazane warunki powinien być niższy niż w przypadku określania 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IZ RPO WM 2014-2020 ▪ MJWPU 	<p>Po uzgodnieniu z adresatami rekomendacji</p>

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
			owego pułapu w odniesieniu do kryteriów merytorycznych – szczegółowych).		
(9)	Specyfika grupy 45+ sprawia, że w jej przypadku istnieje ograniczona możliwość realizowania aktywizacji zawodowej poprzez pełną reorientację zawodową. (s. 71)	Uwzględnienie w prowadzonych działaniach aktywizacyjnych problemu w powszechnym stosowaniu reorientacji zawodowej jako instrumentu wsparcia dla osób starszych. (s. 71)	<ul style="list-style-type: none"> Promowanie wśród realizatorów projektów w ramach Działań: 8.1 i 8.2 wyników badań wskazujących na ograniczoną możliwość skutecznego stosowania w przypadku grupy 50+ instrumentów zorientowanych na pełną reorientację zawodową. 	<ul style="list-style-type: none"> IZ RPO WM 2014-2020 WUP 	Po uzgodnieniu z adresatami rekomendacji
(10)	Istnieje silne zapotrzebowanie na wsparcie dla firm w obszarze zarządzania różnorodnością, w tym: zarządzania wiekiem. (s. 121)	Podjęcie działań zorientowanych na zwiększenie stopnia upowszechnienia rozwiązań w zakresie zarządzania różnorodnością i zarządzania wiekiem. (s. 121)	<ul style="list-style-type: none"> Upowszechnianie wiedzy na temat zarządzania różnorodnością (ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania wiekiem). Poprzedzenie powyższego etapu działaniami zorientowanymi na przekonanie pracodawców, że stosowanie tego rodzaju rozwiązań nie leży tylko w interesie pracowników z wyższych grup wiekowych, ale także opłaca się firmie. Promowanie przykładów dobrych praktyk w zakresie zarządzania różnorodnością oraz intermentoringu. Uwzględnienie rekomendowanych działań informacyjno-promocyjnych w katalogu działań podejmowanych w ramach Pomocy Technicznej RPO WM 2014-2020 – oś XI (ze względu na fakt, iż podejmowane działania dotyczyłyby jednej z priorytetowych grup objętych wsparciem w ramach Programu). Podjęcie wspólnych inicjatyw promocyjnych dotyczących ww. kwestii we współpracy z IZ PO WER (w ramach PO WER również podejmowane są działania zorientowane na wsparcie grupy 50+ w kontekście ich aktywizacji zawodowej i społecznej). 	<ul style="list-style-type: none"> IZ RPO WM 2014-2020 WUP MJWPU IZ PO WER 	Po uzgodnieniu z adresatami rekomendacji
(11)	W kontekście wsparcia w ramach PO KL mieliśmy do czynienia ze splotem czynników zwiększających aktywność w korzystaniu ze wsparcia i hamujących tę aktywność. (s. 78-82)	Zwiększenie pozytywnego oddziaływania czynników sprzyjających korzystaniu ze wsparcia oraz ograniczenie negatywnego wpływu czynników hamujących korzystanie ze wsparcia. (s. 78-82)	<ul style="list-style-type: none"> Utrzymanie przez cały okres wdrażania Działań 8.1, 8.2, 9.1, 9.3, 10.2, 10.3.4 kluczowych elementów sprzyjających korzystaniu ze wsparcia przez osoby z grupy 45+, tj.: zapewnienie adekwatności wsparcia poprzez jego indywidualne profilowanie i kompleksowość; powiązanie – w przypadku osób poszukujących pracy – wsparcia rozwojowego ze wsparciem prozatrudnieniowym; zapewnienie bezpłatnego charakteru wsparcia; zapewnienie dostępności terytorialnej wsparcia. Premiowanie na etapie oceny merytorycznej projektów w ramach Działań: 8.1, 8.2, 8.3, 9.1, 9.3, 10.2, 10.3.4 takich sposobów ich popularyzacji, które są dostosowane do osób z grupy 50+ oraz uwzględniają najbliższe otoczenia społeczne odbiorców wsparcia z tej grupy wiekowej. 	<ul style="list-style-type: none"> IZ RPO WM 2014-2020 WUP MJWPU IP ZIT 	Po uzgodnieniu z adresatami rekomendacji
(12)	Mężczyźni ponad dwa razy częściej niż kobiety znajdują zatrudnienie w wyniku udziału w projektach PO KL, ich	Podjęcie działań zapewniających większą skuteczność wsparcia aktywizacyjnego wśród kobiet. (s. 113-114)	<ul style="list-style-type: none"> Wprowadzenie w ramach Działań: 8.1 i 8.2 kryterium merytorycznego – szczegółowego, które premiować będzie projekty, w których deklarowany jest odpowiednio wysoki poziom efektywności 	<ul style="list-style-type: none"> IZ RPO WM 2014-2020 WUP 	Po uzgodnieniu z adresatami

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja (strona w raporcie)	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji	Termin realizacji
	dochody też częściej rosną. (s. 113-114)		<p>zatrudnieniowej wśród kobiet z grupy wiekowej 50+ (łącznie spełnienie obu warunków: płciowego i wiekowego).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Wprowadzenie w ramach Działania 8.3 kryterium merytorycznego – szczegółowego premiującego te przedsięwzięcia, w których tworzone są miejsca pracy dla osób z grupy 50+ (uwzględniając specyfikę obszaru tematycznego projektów w Działaniu 8.3 należy przypuszczać, iż powinno to w szczególności wspomóc aktywizację zawodową kobiet). ▪ Promowanie dobrych praktyk realizowanych w projektach cechujących się wysokim poziomem efektywności zatrudnieniowej wśród kobiet. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IP ZIT 	rekomendacji
(13)	Najważniejszą determinantą efektywności projektów sytuacja wyjściowa na rynku pracy uczestników projektów w wieku 45+. Dodatkowo podkreślić należy, iż w przypadku utraty pracy osobom starszym jest szczególnie trudno znaleźć inne zatrudnienie (co stanowi wypadkową wskazanych barier w znalezieniu pracy wśród osób z tej grupy). (s. 114)	Podejmowanie działań ukierunkowanych przede wszystkim na utrzymanie aktywności zawodowej. (s. 114)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wprowadzenie elementu oceny wsparcia dla osób bezrobotnych z grupy 50+ przez pryzmat efektywności zatrudnieniowej, zarówno w ramach Działania 8.1, jak i 8.2, z jednoczesnym określeniem minimalnego progu efektywności zatrudnieniowej na poziomie nie niższym niż ma to miejsce w przypadku osób długotrwale bezrobotnych lub mających niskie kwalifikacje. Z kolei w przypadku Działań: 9.1 i 9.3 – wprowadzenie wskaźnika dotyczącego liczby osób w wieku 50+ zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) i premiowanie za pomocą kryteriów merytorycznych – szczegółowych projektów w największym stopniu przyczyniających się do realizacji wskaźnika. ▪ Ograniczone stosowanie (ale bez całkowitej rezygnacji z niego) instrumentu pomocowego dotyczącego wspierania uruchamiania własnej działalności gospodarczej przez osoby 50+ (skoncentrowanie się na wsparciu prozatrudnieniowym). ▪ Promowanie wśród realizatorów projektów w ramach Działań: 8.1 i 8.2 wyników badań wskazujących na szczególne znaczenie utrzymania ciągłości aktywności zawodowej w grupie 50+. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ IZ RPO WM 2014-2020 ▪ WUP ▪ MJWPU 	Po uzgodnieniu z adresatami rekomendacji

Spisy ilustracji

SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Struktura płci w grupach wiekowych do 45 lat, 45+, 50+, 65+ w woj. mazowieckim w 2014 roku	19
Wykres 2. Struktura typu obszaru miejsca zamieszkania w grupach wiekowych do 45 lat, 45+, 50+, 65+ w woj. mazowieckim w 2014 roku	20
Wykres 3. Struktura wykształcenia w grupach wiekowych do 45 lat, 45+, 50+, 65+ w woj. mazowieckim w 2011 roku	20
Wykres 4. Struktura pod względem statusu na rynku pracy w grupach wiekowych do 50 lat oraz 50+ w woj. mazowieckim w 2014 roku	21
Wykres 5. Płeć uczestników projektów	22
Wykres 6. Typ obszaru zamieszkania uczestników projektów	22
Wykres 7. Sytuacja na rynku pracy uczestników w chwili udziału w projekcie	23
Wykres 8. Wykształcenie uczestników projektów	23
Wykres 9. Profil wykształcenia zawodowego uczestników projektów	24
Wykres 10. Profil wykształcenia wyższego uczestników projektów	25
Wykres 11. Stan cywilny uczestników projektów w chwili udziału w projekcie	26
Wykres 12. Sprawowanie opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną w czasie uczestnictwa w projekcie	26
Wykres 13. Wspólne zamieszkiwanie oraz opieka nad członkami rodziny w okresie udziału w projekcie	27
Wykres 14. Sytuacja zdrowotna uczestników projektów w chwili udziału w projekcie	28
Wykres 15. Pobieranie świadczeń emerytalnych i rentowych przez osoby nieaktywne zawodowo w chwili udziału w projekcie	28
Wykres 16. Niepełnosprawność uczestników w chwili udziału w projekcie	29
Wykres 17. Motywy uczestnictwa w projekcie	30
Wykres 18. Potrzeby uczestników związane z uczestnictwem w projekcie	34
Wykres 19. Zatrudnianie pracowników w wieku 45+ oraz ich znaczenie w przedsiębiorstwach	39
Wykres 20. Udział osób bezrobotnych oraz długotrwale wśród osób w wieku produkcyjnych należących do kategorii do 45 lat, 45+, 50+, 60+ w woj. mazowieckim oraz Polsce w 2014 roku	41
Wykres 21. Udział osób korzystających z pomocy społecznej w grupach wiekowych do 45lat, 45+ oraz w grupie osób w wieku poprodukcyjnym 60/65+ w woj. mazowieckim oraz Polsce w 2013 roku	41
Wykres 22. Preferencje w poszukiwaniu pracowników w ciągu ostatnich 12 miesięcy	45
Wykres 23. Profil wykształcenia zawodowego preferowany przez pracodawców wg dużych grup zawodów Klasyfikacji Zawodów i Specjalności	46
Wykres 24. Profil wykształcenia wyższego preferowany przez pracodawców wg podgrup klasyfikacji ISCED	47
Wykres 25. Kompetencje preferowane wśród poszukiwanych pracowników	47
Wykres 26. Samoocena poziomu umiejętności uczestników projektów w poszczególnych obszarach	48
Wykres 27. Postawy uczestników projektów wobec aktywności zawodowej i społecznej	51
Wykres 28. Ocena pracowników w wieku 45+ w stosunku do pracowników młodszych	54
Wykres 29. Planowanie zatrudnienia nowych pracowników w ciągu najbliższych 12 miesięcy	55
Wykres 30. Powody występowania niskiego prawdopodobieństwa zatrudnienia osób w wieku 45+	56
Wykres 31. Postawy przedsiębiorców wobec podnoszenia kwalifikacji osób w wieku 45+	57
Wykres 32. Działania pracodawców w obszarze podnoszenia kwalifikacji pracowników w wieku 45+ w ciągu ostatnich 12 miesięcy	58

Wykres 33. Plany pracodawców odnośnie podnoszenia kwalifikacji pracowników w wieku 45+ w ciągu najbliższych 12 miesięcy.....	59
Wykres 34. Podnoszenie kwalifikacji przez uczestników projektów w ciągu ostatnich 12 miesięcy	67
Wykres 35. Czynniki ograniczające podnoszenie kwalifikacji przez osoby w wieku 45+ w opinii przedsiębiorców	67
Wykres 36. Czynniki ograniczające aktywność osób w wieku 45+ w obszarze kształcenia wg realizatorów projektów	68
Wykres 37. Czynniki utrudniające rozwój lub kontynuowanie kariery zawodowej w opinii uczestników projektów	71
Wykres 38. Podejmowanie w okresie ostatnich 30 dni działań mających na celu znalezienie pracy przez bezrobotnych / nieaktywnych zawodowo uczestników projektów	72
Wykres 39. Ocena sposobu organizacji oraz zakresu merytorycznego świadczonego wsparcia pod względem poziomu dopasowania do potrzeb uczestników – w opinii projektodawców	79
Wykres 40. Ocena sposobu organizacji oraz zakresu / tematyki otrzymanego wsparcia – w opinii uczestników projektów	80
Wykres 41. Źródła danych wykorzystywane w diagnozie potrzeb grupy docelowej w projektach skierowanych do osób w wieku 45+	83
Wykres 42. Rekrutacja oraz działania informacyjno-promocyjne w projektach skierowanych do osób w wieku 45+	84
Wykres 43. Źródła informacji o możliwości wzięcia udziału w projekcie.....	85
Wykres 44. Deklaracja uzyskania poszczególnego rodzaju efektów w wyniku udziału w projekcie	90
Wykres 45. Kompetencje nabyte przez uczestników szkoleń / warsztatów / kursów	91
Wykres 46. Dodatkowe efekty w projektach skierowanych do osób w wieku 45+	92
Wykres 47. Formy wsparcia stosowane w projektach skierowanych do osób w wieku 45+	93
Wykres 48. Struktura rodzajów wsparcia, w którym wzięto udział	94
Wykres 49. Ocena świadczonego wsparcia pod względem pod względem skuteczności w poprawie sytuacji zawodowej i aktywizacji społecznej.....	95
Wykres 50. Aktualna sytuacja zawodowa uczestników projektów	96
Wykres 51. Aktualna sytuacja zawodowa uczestników projektów z poszczególnych grup wiekowych	97
Wykres 52. Udział osób niezarejestrowanych w urzędach pracy jako osoby bezrobotne wraz z wyróżnieniem skali efektu netto	98
Wykres 53. Skala efektu zdarzenia niezależnego w zakresie zdobywania wiedzy i umiejętności.....	101
Wykres 54. Społeczno-demograficzne cechy uczestników determinujące efektywność wsparcia w ramach PO KL (% / średnia)	112
Wykres 55. Występowanie efektów interwencji a zakres tematyczny wsparcia (Priorytet PO KL).....	115
Wykres 56. Kwota przypadająca na 1 uczestnika w projektach skierowanych i nieskierowanych do osób w wieku 45+	116
Wykres 57. Podejmowanie pracy zarobkowej w ciągu 90 dni od zakończenia udziału w projekcie przez uczestników, którzy w chwili udziału w projekcie byli osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo	117
Wykres 58. Ocena wpływu poszczególnych czynników na wybór form i tematyki wsparcia w projektach skierowanych do osób w wieku 45+	118

SPIS TABEL

Tabela 1. Zróżnicowanie motywów uczestnictwa w projekcie.....	31
Tabela 2. Zróżnicowanie potrzeb uczestników projektów.....	35
Tabela 3. Problemy i bariery osób 45+ na rynku pracy.....	75
Tabela 4. Udział uczestników w wieku 45+ w poszczególnych Priorytetach, Działaniach i Poddziałaniach PO KL.....	77
Tabela 5. Udział projektów skierowanych do osób w wieku 45+ wśród projektów zakończonych w poszczególnych Priorytetach, Działaniach i Poddziałaniach PO KL.....	78
Tabela 6. Kalkulacja skali efektu zdarzenia niezależnego.....	100
Tabela 7. Kryteria premiujące objęcie wsparciem osób 45+ występujące w Priorytecie VI PO KL.....	102
Tabela 8. Kryteria premiujące objęcie wsparciem osób 45+ występujące w Priorytecie VII PO KL.....	104
Tabela 9. Kryteria premiujące objęcie wsparciem osób 45+ występujące w Priorytecie VIII PO KL.....	106
Tabela 10. Kryteria premiujące objęcie wsparciem osób 45+ występujące w Priorytecie IX PO KL.....	108
Tabela 11. Występowanie efektów interwencji a forma wsparcia.....	114
Tabela 12. Społeczno-demograficzne determinanty aktywności w zakresie kształcenia ustawicznego.....	144
Tabela 13. Hipotezy badawcze oraz wskazanie miejsca w raporcie, w którym sformułowano wnioski stanowiące podstawę ich weryfikacji.....	145

Załączniki

OPIS DOBRYCH PRAKTYK

Projekt 1 – Aktywni po czterdziestce – program aktywizacji dla osób 45+

Priorytet	VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich
Działanie	6.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie
Poddziałanie	6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy
Beneficjent/Lider	Mazowiecka Grupa Szkoleniowo-Doradcza Kajetan Kisielewski Marcin Czyż Spółka Cywilna
Okres realizacji	01.05.2011 – 30.11.2012

CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU

Celem głównym projektu było umożliwienie uczestnikom programu zdobycia kompetencji, kwalifikacji i doświadczenia niezbędnego w środowisku pracy, pozwalającego na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia.

Do celów szczegółowych zaliczono:

- podniesienie kwalifikacji zawodowych w zakresie technik wizażu, opieki nad osobami starszymi oraz zakładania własnej działalności gospodarczej,
- przygotowanie uczestników do samodzielnego poruszania się po rynku pracy,
- stworzenie indywidualnych ścieżek aktywizacji zawodowej,
- zwiększenie zaangażowania w procesie dochodzenia do zatrudnienia,
- zwiększenie poczucia ich samodzielności i pewności siebie,
- wyrównanie szans edukacyjnych osób dorosłych powyżej 45-tego roku życia,
- promowanie idei kształcenia przez całe życie.

Grupę docelową stanowiły osoby bezrobotne oraz osoby nieaktywne zawodowo. Łącznie wsparciem objęto 150 osób – mieszkańców Mazowsza, którzy ukończyli 45 lat. W projekcie założono większą ilość kobiet niż mężczyzn, z racji na sfeminizowanie zawodów, w zakresie których prowadzono szkolenia. Preferowano udział osób długotrwale bezrobotnych, osób bez wykształcenia średniego oraz osób nieposiadających kwalifikacji zawodowych.

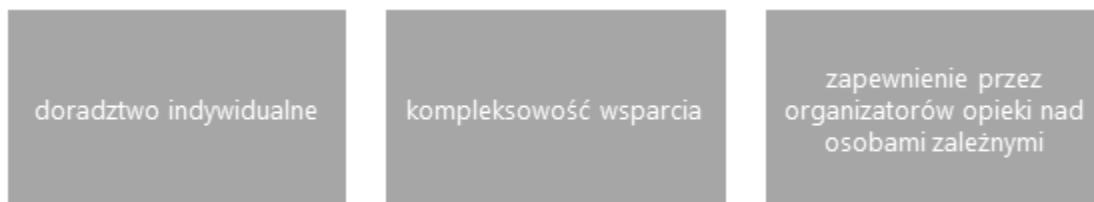
Rekrutacja prowadzona była wieloma kanałami: poprzez stronę internetową projektu, ogłoszenia w Urzędzie Pracy, dzielnicowych Ośrodkach Pomocy Społecznej (posiadających Sale Aktywizacji Zawodowej – miejsca ogłoszeń ofert pracy i pomocy osobom wykluczonym), prasę, plakaty oraz ulotki. Aby wziąć udział w projekcie, należało uzyskać także pozytywną opinię w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej.

DZIAŁANIA

Projekt składał się z dwóch komponentów. Pierwszym z nich były obowiązkowe dla wszystkich uczestników warsztaty aktywizacyjno-kompetencyjne, na których podnoszono kwestie aktywnego poszukiwania pracy oraz zapewniano wsparcie psychologiczne – doradcze w rozwiązaniu indywidualnych problemów, stanowiących barierę w podjęciu zatrudnienia. Drugi z nich, to szkolenia zorientowane na podniesienie kwalifikacji zawodowych w zakresie technik wizażu (dla 20 osób), opieki nad osobami

starszymi (dla 100 osób) oraz zakładania własnej działalności gospodarczej (dla 30 osób). Uczestnicy mogli uczestniczyć w jednym z proponowanych szkoleń.

MOCNE STRONY PROJEKTU



Projekt stanowi przykład dobrej praktyki ze względu na kompleksowość wsparcia, zakładającą udzielenie wsparcia szkoleniowego po przeprowadzonej analizie barier, deficytów, możliwości i preferencji każdego z uczestników. Program szkoleniowy dostosowano do potrzeb osób 45+, związanych z większą ilością czasu na naukę i utrwalenie nowych umiejętności. Uczestnikom zapewniono materiały szkoleniowe, wyżywienie, zwrot kosztów dojazdu, stypendia szkoleniowe oraz opiekę nad osobami zależnymi. Kursy zakończone zostały testami sprawdzającymi zdobytą przez uczestników wiedzę. Po weryfikacji nowo zdobytych umiejętności, kursanci otrzymali zaświadczenie o udziale w szkoleniu.

Projekt 2 – Azymut praca

Priorytet	VI. Rynek pracy otwarty dla wszystkich
Działanie	6.1. Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie
Poddziałanie	6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy
Beneficjent/Lider	Fundacja na rzecz integracji zawodowej, społecznej oraz rozwoju przedsiębiorczości VIA
Okres realizacji	01.03.2013 – 30.06.2014

CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU

Celem głównym projektu był wzrost zdolności uczestników projektu do podjęcia zatrudnienia. Do celów szczegółowych zaliczono natomiast podniesienie kwalifikacji zawodowych, nabycie doświadczenia zawodowego zgodnie z ukończonym szkoleniem zawodowym, nabycie umiejętności zarządzania karierą zawodową i aktywnego poszukiwania pracy oraz wzrost aktywności zawodowej uczestników projektu.

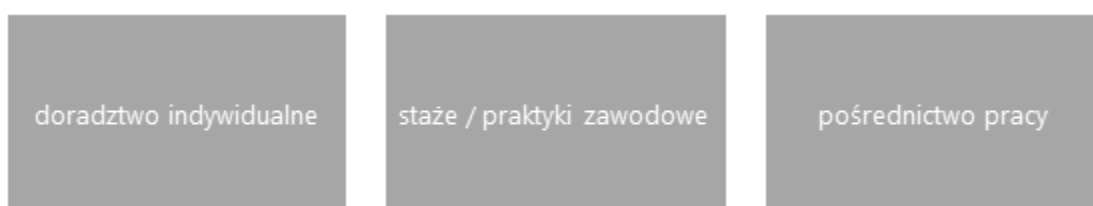
Grupę docelową stanowiły osoby bezrobotne zamieszkałe w Ostrołęce p. ostrołęckim, przasnyskim, makowskim, wyszkowskim, węgrowskim, sokołowskim i ostrowskim. Łącznie wsparciem objęto 150 osób, z czego połowę stanowiły osoby po 50 roku życia o braku bądź niskich kwalifikacjach zawodowych, umiejętnościach komputerowych, umiejętnościach społecznych oraz poszukiwania pracy.

Rekrutacja prowadzona była m.in. poprzez spotkania informacyjne. Uczestnicy zgłaszali się osobiście, a także za pośrednictwem telefonu i poczty. Pierwszeństwo udziału posiadały osoby niepełnosprawne, osoby zamieszkujące tereny wiejskie oraz osoby po 50 roku życia.

DZIAŁANIA

Uczestnicy projektu objęci zostali wsparciem w postaci pięciu indywidualnych sesji, mających na celu zidentyfikowanie ich potrzeb. Tematyka spotkań dotyczyła: określenia trudności, rozpoznania celów zawodowych, ocena własnych kwalifikacji zawodowych w kontekście wymagań pracodawców, analiza mocnych i słabych stron w kontekście zawodowym oraz ocena dotychczasowego doświadczenia. Po określeniu poziomu zaawansowania zajęć szkoleniowych uczestnicy brali udział w warsztatach nabywania kompetencji kluczowych i technik aktywnego poszukiwania pracy oraz szkoleniach zawodowych dotyczących organizacji pracy biurowej, programów komputerowych, pracy w ochronie, obsługi kasy fiskalnej oraz grafiki komputerowej. Po zakończeniu udziału w szkoleniu uczestnicy kierowani byli na czteromiesięczne staże do pracodawców w województwie mazowieckim. Ostatnim z realizowanych w ramach projektu działań było pośrednictwo pracy, polegające na pozyskiwaniu ofert i udostępnianiu ich uczestnikom, inicjowaniu spotkań pracodawców z uczestnikami kursu oraz przekazywanie pracodawcom informacji o kwalifikacjach uczestników projektu.

MOCNE STRONY PROJEKTU



Projekt stanowi przykład dobrej praktyki ze względu na kompleksowość wsparcia, zakładającą dogłębną analizę sytuacji, umiejętności oraz potrzeb uczestników, zaoferowanie im szkolenia zawodowego oraz umożliwienie odbycia stażu, zapewniającego zdobycie zawodowego doświadczenia. Na kompleksowość

wpływa także fakt występowania w projekcie pośrednictwa pracy, dzięki któremu uczestnicy nadal objęci są wsparciem, mimo iż ukończyli szkolenie. Z wywiadów pogłębionych, przeprowadzonych z przedstawicielami ośrodków pomocy społecznej wynika, iż to właśnie różnorodność form wsparcia świadczona w ramach jednego projektu jest działaniem przynoszącym najwięcej efektów w aktywizacji osób bezrobotnych.

Projekt 3 – Wygraj przyszłość

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
Beneficjent/Lider	Polska Giełda Pracy Sp. z o.o.
Okres realizacji	01.11.2009 – 30.11.2010

CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU

Celem głównym projektu była realizacja działań przyczyniających się do aktywizacji zawodowej i społecznej osób po 50 roku życia oraz podniesienie ich zdolności do zatrudnienia. Wśród celów szczegółowych wyodrębniono:

- podniesienie lub zmianę kwalifikacji i kompetencji zawodowych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- umożliwienie uczestnikom odkrycia posiadanych zasobów i deficytów w obszarze funkcjonowania zawodowego,
- wskazanie strategii uzupełnienia braków i przełamywania trudności, prowadzących do integracji społecznej i zawodowej,
- wyposażenie uczestników w umiejętności planowania własnego rozwoju zawodowego oraz aktywnego poruszania się po rynku pracy,
- umożliwienie zdobycia kwalifikacji zawodowych zgodnych z wymaganiami pracodawców oraz ze strategiami rozwojowymi danego regionu.

Grupę docelową stanowiły osoby pozostające bez zatrudniania, które ukończyły 50 rok życia, zamieszkujące powiaty: radomski grodzki i ziemski, lipski, przysuski, szydłowiecki oraz zwoleński. Założono, iż ponad połowę (60%) uczestników stanowić będą osoby długotrwale bezrobotne, 30% – osoby pozostające bez zatrudnienia, korzystające ze świadczeń pomocy społecznej, a 10% osoby nieaktywne zawodowo z racji opieki nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi.

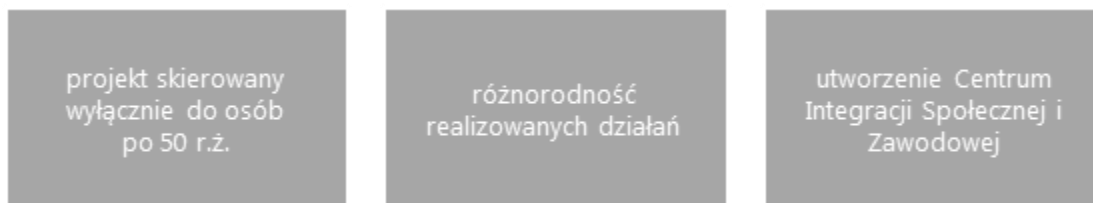
Rekrutacja miała charakter otwarty. Działania skierowane były do osób zamieszkujących obszar radomski. W związku z tym, nawiązano współpracę z urzędami pracy, ośrodkami pomocy społecznej, fundacjami i stowarzyszeniami oraz parafiami, znajdującymi się w tymże regionie. Istotnym działaniem było także przeprowadzenie indywidualnych rozmów kwalifikacyjnych.

DZIAŁANIA

Uczestnicy projektu objęci zostali wsparciem w postaci czterech działań. Pierwszym z nich było poradnictwo zawodowe, w ramach którego przeprowadzono diagnozę potrzeb i deficytów uczestników projektu oraz ich sytuacji życiowej. Zidentyfikowano ich mocne i słabe strony oraz określono kierunki rozwoju zawodowego. Drugim rodzajem wsparcia były warsztaty psychologiczno-edukacyjne, dotyczące: rozwijania inteligencji emocjonalnej, komunikacji społecznej, asertywności, wzmacniania samooceny i poczucia własnej wartości, kształtowania postawy pro-aktywnej oraz umiejętności autoprezentacji. Trzecim rodzajem zastosowanych w ramach projektu działań była realizacja kursów i szkoleń z zakresu: programów komputerowych, administracji biurowej, księgowości, kadr i płac, grafiki, kas fiskalnych oraz robót wykończeniowych. Ostatnim działaniem było utworzenie Centrum Integracji Społecznej i Zawodowej, w ramach którego uczestnikom udostępniono stanowiska komputerowe z dostępem do

Internetu oraz stworzono bibliotekę z fachową literaturą i prasą. Uczestnicy wsparcia poszukiwali ofert pracy i przygotowywali nań aplikacje pod okiem zatrudnionego w tym celu specjalisty.

MOCNE STRONY PROJEKTU



Projekt stanowi przykład dobrej praktyki ze względu na wybór grupy docelowej stanowiącej wyłącznie osoby po 50 roku życia. Poprzez takie rozwiązanie osoby starsze nie czują się skępowane obecnością osób młodszych, a uwaga prowadzących skoncentrowana jest na rozwiązywaniu problemów specyficznych dla tej grupy wiekowej. Projekt był kompleksowy, zapewniał uczestnikom możliwość analizy sytuacji oraz świadomy wybór wsparcia. Ważnym działaniem było utworzenie Centrum Integracji Społecznej i Zawodowej, dzięki któremu uczestnicy po otrzymaniu wsparcia szkoleniowego nie zostali pozostawieni sami, lecz mieli możliwość praktycznego odnajdywania się na rynku pracy pod okiem specjalisty.

Projekt 4 – TY się już nie boisz myszy?!

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
Beneficjent/Lider	Instytut Energetyki, Oddział Techniki Grzewczej i Sanitarnej w Radomiu
Okres realizacji	01.01.2010 – 30.06.2011

CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU

Celem głównym projektu była aktywizacja zawodowa kobiet zagrożonych wykluczeniem społecznym w woj. mazowieckim, poprzez kompleksowe działania prowadzące do podniesienia kwalifikacji zawodowych i zmniejszające zagrożenie wykluczeniem społecznym. Cele szczegółowe projektu objęły: wzrost integracji społecznej kobiet, które znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji, wzrost kwalifikacji zawodowych, wzrost motywacji i samooceny oraz przełamanie barier osobistych (tj. rezygnacja czy niechęć do podejmowania działań na rynku pracy).

Grupę docelową stanowiły kobiety długotrwale bezrobotne, niezatrudnione, korzystające z pomocy społecznej i nieaktywne zawodowo, zamieszkujące powiaty: M. Radom, radomski, biało-brzeski, grójecki, kozienicki, lipski, zwoleniński, przysuski oraz szydłowiecki. Osoby, które ukończyły 45 lat, stanowiły 50% uczestników projektu.

Rekrutacja prowadzona była w sposób otwarty, o przyjęciu decydowała kolejność zgłoszeń oraz spełnianie przez kandydatki wymogów formalnych. Proces przebiegał trój etapowo. Informacje o projekcie rozpowszechniano w lokalnej prasie i telewizji, na tablicach ogłoszeń w formie plakatów oraz na stronie internetowej beneficjenta. O działaniach poinformowano lokalne władze samorządowe, powiatowe urzędy pracy oraz ośrodki pomocy społecznej. Drugim etapem było przeprowadzenie z kandydatkami rozmów kwalifikacyjnych oraz w efekcie przyjęcia ich do projektu – podpisanie karty uczestnictwa.

DZIAŁANIA

Do działań realizowanych w projekcie należał udział w szkoleniach zawodowych, realizowanych w trzech blokach tematycznych – od poziomu podstawowego po kolejne poziomy zaawansowania. W związku z tym, iż projekt był wieloetapowy, po każdym z etapów szkoleń następował wybór uczestników do kolejnego etapu, którego dokonywano na podstawie deklaracji uczestnika, wyników testów kwalifikacyjnych oraz liczby miejsc na kolejnym etapie szkolenia/staży zawodowego. Blok pierwszy objął naukę podstaw obsługi komputera podstawy prowadzenia działalności handlowej, programy komputerowe w handlu oraz obsługę kas fiskalnych. Blok drugi dotyczył zagadnień przedsiębiorczości oraz prowadzenia księgi przychodów i rozchodów. Blok trzeci pogłębiał zagadnienia związane z księgowością i obsługą programów komputerowych. Poza realizowanymi szkoleniami, uczestniczki projektu korzystały z poradnictwa psychologicznego i zawodowego oraz po każdym z ww. bloków szkoleniowych odbywały trzymiesięczne staże zawodowe. Rezultatem ukończenia projektu było otrzymanie przez uczestniczki certyfikatów europejskich E-CITIZEN i ECDL (80%) oraz świadectw ukończenia kursu z obsługi kas fiskalnych.

MOCNE STRONY PROJEKTU

sprawdzanie poziomu
wiedzy uczestniczek po
każdym etapie szkolenia

staże w zakładach pracy

możliwość otrzymania
certyfikatów europejskich
E-CITIZEN i ECDL

Projekt stanowi przykład dobrej praktyki ze względu na dobrze zaplanowany harmonogram działań projektu. Dzięki sprawdzaniu stanu wiedzy uczestniczek po każdym z bloków szkoleniowych, organizatorzy mieli pewność, że panie zakwalifikowane do uczestnictwa w następnym etapie działań projektu zostały do tego dobrze przygotowane. Staże odbywające się w zakładach pracy były dopełnieniem działań szkoleniowych i umożliwiały sprawdzenie zdobytej wiedzy w praktyce.

Projekt 5 – 45 lat doświadczenia - wsparcie pracowników z grupy wiekowej 45+ poprzez doradztwo i szkolenia

Priorytet	VIII. Regionalne kadry gospodarki
Działanie	8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie
Poddziałanie	8.1.1 Wspieranie rozwoju kwalifikacji zawodowych i doradztwo dla przedsiębiorstw
Beneficjent/Lider	Świętokrzyski Zarząd Wojewódzki Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej w Kielcach
Okres realizacji	01.01.2010 – 30.06.2011

CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU

Celem głównym projektu było zwiększenie możliwości rozwoju zawodowego i utrzymania zatrudnienia przez 85 kobiet i 65 mężczyzn w wieku co najmniej 45 lat o wykształceniu co najwyżej średnim, zatrudnionych w sektorze MŚP z powiatów przysuskiego, szydłowieckiego i radomskiego. Do celów szczegółowych zaliczono natomiast:

- aktywizację uczestników poprzez kształcenie ustawiczne dzięki seminariom przedstawiającym korzyści takich działań i dostępną ofertę,
- sformułowanie indywidualnych planów kariery, zawierających rekomendacje zawodowe i edukacyjne,
- spotkania indywidualne z doradcami zawodowymi,
- podniesienie kwalifikacji zawodowych uczestników poprzez kursy obsługi komputera, Internetu i aplikacji biurowych oraz kursy języka angielskiego i niemieckiego.

Grupę docelową projektu stanowiły osoby z wykształceniem co najwyżej średnim, w wieku co najmniej 45 lat z powiatów przysuskiego, szydłowieckiego i radomskiego, wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę, zlecenie lub dzieło w sektorze MŚP. Łącznie wsparciem objęto 150 osób – w tym 85 kobiet i 65 mężczyzn.

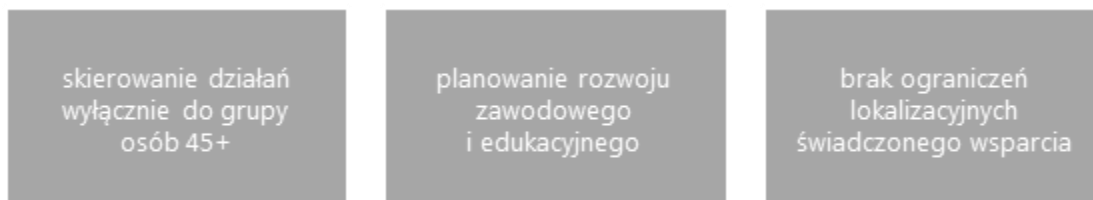
Rekrutację i działania informacyjne prowadzono za pośrednictwem plakatów, ulotek i publikacji ogłoszeń w prasie lokalnej, przy współpracy z wójtami gmin, lokalnymi parafiami i zrzeszeniami przedsiębiorców. Informacje udostępniano także drogą telefoniczną oraz na specjalnie utworzonej stronie internetowej. Rekrutacja odbywała się poprzez spotkania organizowane w każdym powiecie oraz poprzez wypełnienie ankiety rekrutacyjnej dostępnej do pobrania na stronie internetowej projektu. Kryteria rekrutacyjne uwzględniały: poziom wykształcenia, miejsce zamieszkania, wiek oraz braki w umiejętnościach ICT i w znajomości języków obcych.

DZIAŁANIA

W projekcie zaplanowano trzy rodzaje działań: seminaria grupowe, indywidualne sesje z uczestnikami oraz szkolenia dotyczące ICT oraz języków obcych. Seminaria odbywały się pn. *Zalety kształcenia ustawicznego* i miały na celu uświadomienie uczestnikom możliwości płynących z poszerzania swoich kwalifikacji oraz ukształtowanie postawy przychylniej zdobywaniu wiedzy mimo starszego wieku. Prelekcje prowadzili eksperci z dziedziny doradztwa, posiadający wiedzę na temat kształcenia ustawicznego i problemów dotyczących grupy zawodowej 45+. Sesje indywidualne odbywały się pn. *Plan Kariery*. Były to dwugodzinne spotkania z doradcą zawodowym, których rezultatem było wypracowanie – na podstawie analizy zawodowych predyspozycji i dostępność oferty edukacyjnej – indywidualnych planów kariery. Szkolenia dotyczyły natomiast zagadnień tj. podstawy obsługi komputera, wykorzystanie Internetu w pracy zawodowej, obsługa aplikacji biurowych, język angielski oraz język niemiecki. Szkolenia prowadzono

w każdym powiecie, tak, aby umożliwić osobom pracującym skorzystanie z nich. Uczestnicy otrzymali certyfikaty, poświadczające nabyte umiejętności.

MOCNE STRONY PROJEKTU



Projekt stanowi przykład dobrej praktyki z uwagi na uwzględnienie w grupie docelowej wyłącznie osób, które ukończyły 45 lat. W wywiadach jakościowych wskazano, iż uczestnicy szkoleń lepiej odnajdują się w grupie osób w swoim przedziale wiekowym. Istotnym elementem omawianego projektu jest zwrócenie uwagi na kształcenie ustawiczne i promowanie idei uczenia się przez całe życie. Mocną stroną jest fakt, iż indywidualny plan kariery zawierał zarówno ścieżkę rozwoju zawodowego, jak i edukacyjnego. Wsparcie dostosowano także do powiatów zamieszkania uczestników, tak, aby zniwelować potencjalną barierę dojazdu na szkolenie do innej miejscowości.

Projekt 6 – Po 50 roku życia klikanie? Z nami to nie jest duże wyzwanie!

Priorytet	IX. Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionach
Działanie	9.6. Upowszechnienie uczenia się dorosłych
Poddziałanie	9.6.2. Podwyższanie kompetencji osób dorosłych w zakresie ICT i znajomości języków obcych
Beneficjent/Lider	ATJ S.A.
Okres realizacji	01.09.2013 – 28.02.2014

CHARAKTERYSTYKA PROJEKTU

Celem głównym projektu było nabycie umiejętności komputerowych potwierdzone certyfikatem ECDL przez osoby po 50 roku życia, zamieszkujące w powiatach warszawskim zachodnim, pruszkowskim i grodziskim. Do celów szczegółowych zaliczono certyfikację umiejętności komputerowych na dwóch poziomach: ECDL Start oraz ECDL Core.

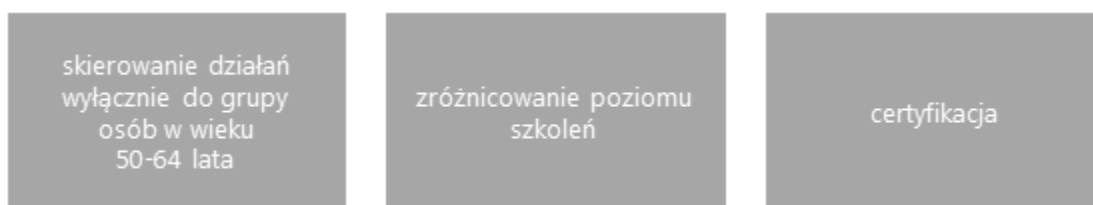
Grupę docelową projektu stanowiły osoby w wieku 50-64 lata, zainteresowane nabyciem, uzupełnieniem bądź podwyższeniem umiejętności ICT, nie będące w stanie samodzielnie sfinansować szkolenia. Projekt skierowany był zarówno do osób pracujących, jak i bezrobotnych, które nie posiadały umiejętności komputerowych. Połowa odbiorców wsparcia pochodziła z terenów wiejskich. Łącznie wsparciem objęto 90 osób.

Rekrutacja prowadzona była w sposób ciągły. Formularz zgłoszeniowy udostępniono na stronie internetowej projektu i w biurze projektowym. Aby udostępnić wszystkim chętnym równy dostęp do składania zgłoszeń biuro projektowe czynne było w różnych dniach tygodnia, w zróżnicowanych godzinach.

DZIAŁANIA

Projekt zorientowany był wyłącznie na jednym działaniu, jakim były szkolenia komputerowe. Pierwsze z nich pn. *Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych ECDL Start* obejmowało przetwarzanie tekstów (25h); arkusze kalkulacyjne (25h); grafikę menedżerską i prezentacyjną (20h); przeglądanie stron internetowych oraz komunikację (10h). Drugie ze szkoleń, pn. *Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych ECDL Core* obejmowało podstawy technik informatycznych i komunikacyjnych (10h); użytkowanie komputera (10h); przetwarzanie tekstów (25h); arkusze kalkulacyjne (25h); bazy danych (20h); grafikę menedżerską i prezentacyjną (20h) oraz przeglądanie stron internetowych i komunikację (10h).

MOCNE STRONY PROJEKTU



Projekt stanowi przykład dobrej praktyki z uwagi na wyodrębnioną grupę docelową w przedziale wiekowym 50-64 lata. Szkolenia realizowano na różnym poziomie – w zależności od poziomu umiejętności uczestników projektu. Ważnym elementem jest także otrzymanie certyfikatu, potwierdzającego zdobyte, w trakcie udziału w projekcie, umiejętności.

TABELE WYNIKOWE

Tabela 12. Społeczno-demograficzne determinanty aktywności w zakresie kształcenia ustawicznego

		U10. W OST 12 MC. PODNOŚIŁ SWOJE KWALIFIKACJE POPRZEZ UDZIAŁ W KURSACH, SZKOLENIACH ITP..			
		tak		nie	
		Liczebność / N ważnych	% z N w wierszu / średnia	Liczebność / N ważnych	% z N w wierszu / średnia
obszar zamieszkania	miejski	144	31,9%	308	68,1%
	wiejski	37	21,9%	132	78,1%
	Ogółem	181	29,1%	440	70,9%
płeć	kobiety	119	29,7%	282	70,3%
	mężczyźni	62	28,2%	158	71,8%
	Ogółem	181	29,1%	440	70,9%
status na rynku pracy	Bezrobotny	43	18,6%	188	81,4%
	Nieaktywny zawodowo	16	21,1%	60	78,9%
	Zatrudniony	122	38,9%	192	61,1%
	Ogółem	181	29,1%	440	70,9%
wiek		181	52,1	440	52,6

Źródło: opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów PO KL w wieku 45+

WERYFIKACJA HIPOTEZ BADAWCZYCH

Tabela 13. Hipotezy badawcze oraz wskazanie miejsca w raporcie, w którym sformułowano wnioski stanowiące podstawę ich weryfikacji

<p><i>Hipoteza 1. Osoby z analizowanej kategorii wiekowej oceniają subiektywnie swoją sytuację na rynku pracy jako gorszą od osób z niższych kategorii wiekowych.</i></p> <p><i>Weryfikacja pozytywna (strona 51 oraz 71).</i></p>
<p><i>Hipoteza 2. Osoby z analizowanej kategorii wiekowej spotykają się na rynku pracy z przejawami dyskryminacji na rynku pracy.</i></p> <p><i>Weryfikacja pozytywna (strona 59-61).</i></p>
<p><i>Hipoteza 3. Występujące wśród pracodawców postawy wobec zatrudniania osób starszych są czynnikiem hamującym ich aktywność w zatrudnianiu osób z kategorii wiekowej 45+.</i></p> <p><i>Weryfikacja negatywna (strona 54).</i></p>
<p><i>Hipoteza 4. Wśród osób z grupy wiekowej 45+ występuje ograniczona skłonność do korzystania z form wsparcia związanych z podnoszeniem kwalifikacji lub reorientacją zawodową, co może być czynnikiem ograniczającym skuteczność i efektywność oferowanej pomocy.</i></p> <p><i>Weryfikacja pozytywna (strona 67-70).</i></p>
<p><i>Hipoteza 5. Skuteczne wsparcie w obszarze aktywizacji zawodowej i społecznej osób z grupy wiekowej 45+ wymaga podejmowania działań o zróżnicowanym i wielowymiarowym charakterze.</i></p> <p><i>Weryfikacja pozytywna (strona 113-114).</i></p>
<p><i>Hipoteza 6. Skuteczność i efektywność poszczególnych form wsparcia oferowanych w ramach PO KL osobom z grupy wiekowej 45+ jest zróżnicowana, przy czym stopień owego zróżnicowania jest powiązany ze stopniem adekwatności danej formy wsparcia do potrzeb grupy docelowej .</i></p> <p><i>Weryfikacja pozytywna (strona 118-121).</i></p>

Aneks

W formie odrębnych pliku do raportu dołączono aneks zawierający następujące elementy:

1. Wzory zastosowanych narzędzi badawczych:
 - a) Scenariusz wywiadu eksperckiego,
 - b) Scenariusz wywiadu ITI z przedstawicielami kluczowych instytucji,
 - c) Kwestionariusz wywiadu CATI z beneficjentami projektów skierowanych do osób 45+,
 - d) Kwestionariusz wywiadu CATI z przedsiębiorstwami,
 - e) Kwestionariusz wywiadu CATI z uczestnikami projektów w wieku 45+;
2. Bazy wynikowe badań CATI z beneficjentami, uczestnikami i przedsiębiorcami;
3. Pliki dźwiękowe stanowiące zapis zrealizowanych wywiadów eksperckich oraz ITI;
4. Transkrypcje wywiadów eksperckich oraz ITI;
5. Prezentacja multimedialna.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie ewaluacyjne współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013