



Ewaluacja mid-term projektu pn.:
„Staż w administracji publicznej wsparciem
aktywizacji społecznej i zawodowej osób
niepełnosprawnych oraz budowaniem
pozytywnego wizerunku osób
niepełnosprawnych na rynku pracy II”

Raport z badania

Okres realizacji ewaluacji: sierpień-październik 2014

Kierownik badania: Maciej Maj

Autorzy raportu:

Joanna Jaworska

Jolanta Maj



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



ZAKON MALTAŃSKI
POLSKA
FUNDACJA POLSKICH
KAWALERÓW MALTAŃSKICH



www.integracja.org



FUNDACJA INSTYTUT
REGIONALNY



Państwowy Fundusz
Rehabilitacji Osób
Niepełnosprawnych

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Spis treści

Słowniczek:.....	4
Streszczenie raportu i kluczowe wnioski.....	5
Rekomendacje dotyczące kształtu i procesu realizacji/wdrażania projektu.....	8
1. CZĘŚĆ METODOLOGICZNA.....	9
1.1. Cel i zakres badania ewaluacyjnego.....	9
1.2. Kryteria i pytania ewaluacyjne	11
1.3. Metodologia badania i analizy oraz opis sposobu przeprowadzenia badania	16
1.4. Ograniczenia procesu ewaluacyjnego	18
2. CZĘŚĆ ANALITYCZNA.....	19
2.1. Poziom osiągniętych celów Projektu.....	19
2.2. Adekwatność założeń projektu względem oczekiwań Beneficjenta	28
2.3. Zarządzanie projektem, wdrażanie projektu	51
2.4. Trafność i skuteczność zrealizowanych spotkań informacyjno-świadomościowych z przedstawicielami administracji publicznej w kontekście zmian postrzegania osób niepełnosprawnych.....	56
2.5. Analiza SWOT	60
3. Wnioski z badania i rekomendacje	62
ANEKS.....	64
Spis rysunków	64
Spis tabel.....	64
Lista dokumentów wykorzystanych w analizie desk research.....	65
Bibliografia.....	65

Słowniczek:

BO – Beneficjent Ostateczny

CATI – Computer Assisted Telephone Interview – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny

CAWI – Computer-Assisted Web Interview – wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW

CRZL – Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich

FIRR – Fundacja Instytutu Rozwoju Regionalnego

IDI – Individual In-Depth Interviews – indywidualny wywiad pogłębiony

ITI – In-depth Telephone Interview – telefoniczny wywiad pogłębiony

ON – Osoba niepełnosprawna

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PM – Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA

PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki

SPI – Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

SWOT – Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats – mocne strony, słabe strony, szanse, zagrożenia

Streszczenie raportu i kluczowe wnioski

Niniejszy raport dotyczy badania ewaluacyjnego mid-term projektu pt. „Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II”. Projekt realizowany jest przez PFRON w partnerstwie z Fundacją Instytut Rozwoju Regionalnego, Fundacją Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA, Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji w ramach PO KL 2007-2013, Priorytetu I. Zatrudnienie i integracja społeczna, Działanie 1.3 Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej, Poddziałanie 1.3.6 PFRON – projekty systemowe.

Ewaluacja mid-term projektu "Staż w administracji publicznej (...) II" przeprowadzona w trakcie trwania projektu i miała na celu dokonanie oceny dotychczasowych rezultatów, przebiegu i sposobu realizacji tego przedsięwzięcia. Wyniki badania stanowią ocenę wstępnych wyników projektu, takich jak: osiągnięte na tym etapie wdrażania produkty, rezultaty, stopień osiągnięcia celów, wykorzystanie środków finansowych. Na realizację ewaluacji składało się również dokonanie analizy w zakresie zrealizowania rekomendacji wynikających z ewaluacji poprzedniej edycji projektu. Istotnym aspektem była również ocena trafności określenia celów w stosunku do aktualnie istniejących potrzeb beneficjentów, stopnia osiągnięcia zakładanych rezultatów, zgodności realizowanych zadań z harmonogramem realizacji, ocena zarządzania projektem, funkcjonowania systemu monitorowania, struktury komunikacyjnej w projekcie. Badanie pozwoliło także na dokonanie diagnozy zaistniałych czynników, które mają wpływ na realizację projektu i skuteczność osiągania założonych celów. Ważnym aspektem było również zidentyfikowanie działań, które powinny zostać podjęte w celu realizacji wskaźników pozostałych do zrealizowania.

Na ewaluację mid-term składało się wykorzystanie następujących metod i technik badawczych: analiza desk research, indywidualne wywiady pogłębione z kadrą merytoryczną, indywidualne wywiady pogłębione z uczestnikami/uczestniczkami projektu, wywiady kwestionariuszowe (CAWI) z uczestnikami/uczestniczkami projektu, telefoniczne wywiady pogłębione z kadrą zarządzającą projektem, wywiady telefoniczne (CATI) z uczestnikami spotkań informacyjno-świadomościowych/seminariów, a także wewnętrzny panel badawczy z kadrą obsługującą projekt.

Najważniejsze wnioski z ewaluacji mid-term projektu systemowego pn.: „Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II” należy sformułować następująco:

- ➔ Aktualny poziom osiągnięcia twardych rezultatów określonych we wniosku o dofinansowanie pozwala prognozować pełne osiągnięcie założonych celów związanych z rekrutacją uczestników/uczestniczek do projektu formami wsparcia oraz szkoleniami informacyjno-świadomościowych/seminariów zgodnie z harmonogramem. Wskaźniki produktów i rezultatów osiągane są według założeń, co rokuje pełne osiągnięcie wskaźników w ww. zakresie. Część wskaźników została już osiągnięta lub osiągnięta wartość wyższą niż zakładano.

- ➔ Zagrożenie nieosiągnięcia założonej wartości dotyczy jedynie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej. Wskaźnik ten identyfikowany jest jako najtrudniejszy do osiągnięcia. Konieczne jest zatem podjęcie dodatkowych działań, które zmaksymalizują szanse na osiągnięcie tego wskaźnika - intensyfikację wsparcia uczestników projektu po zakończeniu stażu rehabilitacyjnego poprzez zwiększenie zakresu pomocy w poszukiwaniu pracy, napisaniu listu motywacyjnego, czy przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej na konkretne stanowisko.
- ➔ Dotychczas podejmowane działania w ramach projektu mieszczą się w założonym dla projektu budżecie. Realizacja projektu jest efektywna kosztowo.
- ➔ Cele ogólne i szczegółowe założone w projekcie odpowiadają bezpośrednio na potrzeby beneficjentów wsparcia, a także uwzględniają społeczne wymogi i realia dotyczące aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych (dalej: ON) poprzez podjęcie działań na rzecz zwiększenia szans ON na rynku pracy i ułatwienie zdobycie zatrudnienia, ale także poprzez objęcie działaniami przedstawicieli administracji publicznej ukierunkowanych na zmianę społecznego postrzegania ON. Mimo, że projekt odpowiada na potrzeby osób niepełnosprawnych, nie zaspokaja ich jednak w pełni w kontekście podjęcia stałego zatrudnienia. W projekcie oferowana jest pomoc w poszukiwaniu pracy i wyszukiwaniu ofert, przygotowaniu do rozmowy kwalifikacyjnej, potrzebna jest również zaangażowanie i inicjatywa samych BO. Wiąże się to z jednej strony ze specyfiką projektu (nie ma charakteru ciągłego) i brakiem rozwiązań systemowych, w oparciu o które można by kontynuować prowadzone w projekcie wsparcie długookresowo.
- ➔ Główną motywacją do zgłoszenia się do projektu była chęć zmiany swojej sytuacji zawodowej. Istotne dla uczestników było przede wszystkim odbycie 3-miesięcznego stażu z powodów ekonomicznych. Znacznie rzadziej osoby niepełnosprawne zgłaszają się do projektu w celu uzyskania wsparcia w postaci spotkań ze specjalistami, czy szkolenia podnoszącego kwalifikacje.
- ➔ Działania ukierunkowane na promocję projektu okazały się być skuteczne i efektywne. Najbardziej efektywnym źródłem przekazywania informacji na temat przedsięwzięcia jest Internet - strony internetowe dotyczące wsparcia osób niepełnosprawnych, portale zawierające ogłoszenia o pracę, a także strony internetowe Lidera i Partnerów.
- ➔ Projekt umożliwia rozpoznanie indywidualnych potrzeb ON i dostosowanie odpowiednich form wsparcia do nich. Pełne rozpoznanie oczekiwań i potrzeb umożliwia efektywne działania w ramach projektu, a także osiągnięcie oczekiwanych rezultatów. Działania podejmowane w ramach pracy z uczestnikami pozwalają na zidentyfikowanie ich oczekiwań związanych z odbyciem stażu rehabilitacyjnego w administracji publicznej w zakresie rodzaju podmiotu i stanowiska pracy.
- ➔ Poziom satysfakcji z udziału w projekcie uczestników jest wysoki. Najmocniejszą stroną projektu w odczuciu beneficjentów stanowi możliwość odbycia 3-miesięcznego stażu rehabilitacyjnego oraz perspektywiczne postrzeganie efektów tego stażu - zwiększenie szans na zatrudnienie, zmiany osobowościowe, szansa na zmianę sytuacji życiowej. Jako najsłabszą stroną projektu zidentyfikowano brak zapewnienia zatrudnienia w wyniku odbycia stażu. Obecnie ubiegając się o pracę w jednostkach administracji publicznej jednym z podstawowych wymogów jest posiadanie minimum 6-miesięcznego doświadczenia zawodowego, którego uczestnictwo w projekcie nie jest w stanie zapewnić ze względu na swoje założenia. Należy jednak mieć na uwadze, że nie wynika to ze słabej realizacji założeń projektowych - celem projektu jest przygotowanie

uczestników do podejmowania aktywności na rynku pracy wymagającej ich inicjatywy, również w obszarze zdobywania doświadczenia zawodowego.

- ➔ Beneficjenci oczekują holistycznego podejścia obejmującego wszelkie aspekty dotyczące aktywizacji zawodowej. Główną motywacją do udziału w projekcie było jednak uzyskanie zatrudnienia jako efektu uczestnictwa, co sprawia, że główne oczekiwania Beneficjentów Ostatecznych (dalej: BO) oscylują wokół zdobycia i utrzymania zatrudnienia. Jednocześnie dotychczas udzielone wsparcie w odczuciu osób objętych badaniem nie oddziałuje odpowiednio mocno na ich sytuację zawodową, a BO oczekują dalszego wsparcia miękkiego (tj. wsparcia psychologa, doradcy zawodowego, trenera pracy).
- ➔ Wsparcie w ramach projektu najlepiej dostosowane jest do osób niepełnosprawnych, które posiadają kwalifikacje oczekiwane na rynku pracy, mają wykształcenie co najmniej średnie, jednak brakuje im doświadczenia - udział w projekcie w takim przypadku stanowi uzupełnienie posiadanego potencjału o doświadczenie, umożliwiające efektywne poszukiwanie pracy, uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia.
- ➔ Pozytywnie oceniany jest sposób zarządzania projektem i jego wdrażania. Struktura komunikacyjna w projekcie stanowi mocną stronę projektu. Utrzymana jest stała komunikacja między Liderem a Partnerami oraz Partnerami i zespołem merytorycznym. Z perspektywy Lidera przyjęty model zarządzania wydaje się zasadny, ze względu na przejrzystość zasad i odpowiedzialności, a także uzasadnienie praktyczne – uważa się go za preferowany w zarządzaniu tego rodzaju działaniami. Zastrzeżenia odnoszące się do tego aspektu realizacji projektu dotyczą zbyt małych zasobów ludzkich w zakresie kadry merytorycznej, niezbędnych do udzielenia rzetelnego i odpowiadającego na wszystkie potrzeby beneficjentów wsparcia.
- ➔ Przedstawiciele kadry merytorycznej zwracali uwagę na obciążenia dużą biurokracją, która z perspektywy Lidera jest konieczna ze względu na określone wymogi formalne i obowiązkiem Lidera jest dopilnowanie, by zostały spełnione wszelkie konieczne wymagania.
- ➔ Spotkania informacyjno-świadomościowe/seminaria z przedstawicielami administracji publicznej okazały się skuteczną metodą kształtowania postaw w I sektorze. Realizowane działania w tym zakresie odnoszą oczekiwane rezultaty. Intensywne działania w tym zakresie ze strony Partnerów w postaci rozsyłania materiałów informacyjnych i podejmowania inicjatywy w zakresie organizacji spotkań spotkała się z dużym zainteresowaniem ze strony przedstawicieli urzędów.

Rekomendacje dotyczące kształtu i procesu realizacji/wdrażania projektu

W dalszym przebiegu realizacji projektu systemowego pn.: „Staż w administracji publicznej wspieraniem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II” wdrażanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 należy wziąć pod uwagę sformułowane rekomendacje dotyczące kształtu i procesu realizacji i wdrażania projektu.

- Zaleca się koncentrację działań ukierunkowanych na wsparcie BO w zakresie wsparcia aktywności zawodowej oraz uzyskania zatrudnienia. Badani BO kończący 3-miesięczny staż, mają poczucie, iż wsparcie ze strony specjalistów jest mniejsze niż w początkowej fazie projektu, co zmniejsza ich szanse na znalezienie zatrudnienia. Nie wynika to jednak z ograniczonego dostępu do specjalistów, lecz zmiany charakteru wsparcia: staż odbywał się w każdy dzień roboczy, natomiast wsparcie w formie doradztwa psychologicznego jest świadczone w wymiarze kilku godzin w miesiącu, w zależności od indywidualnych potrzeb Uczestnika. Niemniej jednak zauważa się potrzebę intensyfikacji wsparcia po zakończonym stażu rehabilitacyjnym w celu pomocy w poszukiwaniu pracy przez BO i utrwalenia wypracowanych postaw oraz wsparcia w obszarach miękkich. Z uwagi na specyfikę grupy docelowej zaleca się zwiększenie zakresu wsparcia psychologa i doradcy zawodowego w radzeniu sobie z niepowodzeniami i problemami napotykanymi na rynku pracy, w celu zapobieżenia ich rezygnacji. Rekomendacja ma na celu zapewnienie osiągnięcia minimalnej wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej.
- Prowadząc działania promocyjne projektu w celu maksymalizacji efektów, należy wykorzystywać najbardziej efektywny kanał informacyjny zidentyfikowany podczas ewaluacji - Internet. Wdrożenie rekomendacji pozwoli na skuteczne rozpowszechnianie informacji o projekcie. Internet wraz z nowoczesnymi metodami komunikacji są znane i wykorzystywane w znaczącym stopniu przez BO. Ponadto, taka metoda pozyskiwania informacji jest przez nich preferowana, ponieważ umożliwia ona zachowanie anonimowości i jest wygodnym kanałem pozyskiwania informacji ograniczającym konieczność bezpośredniego kontaktu.
- Zalecane jest zwiększenie godzinowego wymiaru wsparcia ze strony specjalistów - odpowiednio do potrzeb uczestników projektu. W tym celu uzasadnione jest zaangażowanie większej liczby osób lub zwiększenie wymiaru czasu pracy kadry merytorycznej w dziedzinach, na które jest największe zapotrzebowanie ze strony beneficjentów (np. w zakresie indywidualnego wsparcia psychologicznego) w poszczególnych etapach realizacji projektu.
- Istotne jest uwzględnienie potrzeb ON wynikających z posiadanej niepełnosprawności. Badani beneficjenci/cki zwrócili uwagę na słabe dostosowanie miejsc odbywania stażu w administracji, udzielenia wsparcia do potrzeb ON, a także słaby dostęp do specjalistycznego sprzętu, co jest źródłem poczucia dyskryminacji. Zaleca się bardziej intensywne informowanie BO o dostępności specjalistycznego sprzętu w ramach wsparcia. Zasadne jest również, w miarę możliwości, zadbanie o dopasowanie wsparcia do specyfiki grupy objętej projektem poprzez wybór miejsc umożliwiających jak najbardziej swobodne funkcjonowanie.

- Zaleca się zwiększenie działań informacyjnych w zakresie rozpowszechniania informacji na temat korzyści płynących z zatrudnienia ON w jeszcze większym zakresie. W ramach działań ukierunkowanych na zmianę społecznego postrzegania osób z niepełnosprawnościami zasadne jest uwzględnienie korzyści z jakimi wiąże się współpraca z takimi osobami.
- Zasadne jest wygospodarowanie większej ilości środków na dojazdy pracowników merytorycznych do osób niepełnosprawnych zgodnie z potrzebami zidentyfikowanymi w trakcie trwania projektu tak by BO z mniejszych miejscowości mogli skorzystać ze wsparcia bez konieczności pokonywania dużych odległości. W uzasadnionych przypadkach (np. ograniczona motoryka ruchowa) jest to istotne z punktu widzenia efektywności wsparcia.
- Właściwe jest, z punktu widzenia sprawnej realizacji projektu, dokonanie usprawnień w zakresie obiegu dokumentów na wszystkich szczeblach wdrażania projektu, celem uniknięcia przedłużania się czasu podejmowanych w ramach projektu czynności. Zasadne jest stosowanie, w sytuacjach to umożliwiających, elektronicznego obiegu dokumentów (np. wstępne wersje dokumentów/wniosków/umów/formularzy zmian przysyłać drogą elektroniczną, a dopiero ostateczną formę dokumentu składać w formie papierowej).

1. CZĘŚĆ METODOLOGICZNA

1.1. Cel i zakres badania ewaluacyjnego

Celem badania była ocena rezultatów, przebiegu i sposobu realizacji projektu systemowego pn. „Staż w administracji publicznej wsparciem aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz budowaniem pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych na rynku pracy II” w trakcie trwania projektu. Ewaluacja mid-term stanowi ocenę wstępnych wyników projektu, takich jak: osiągnięte na danym etapie wdrażania produkty, rezultaty, stopień osiągnięcia celów, wykorzystanie środków finansowych na podstawie przeprowadzonego badania jakościowo-ilościowego.

Zakres przedmiotowy:

Na ewaluację mid-term składały się następujące elementy:

- analiza zrealizowania rekomendacji wynikających z ewaluacji poprzedniej edycji projektu,
- ocena trafności określenia celów w stosunku do aktualnie istniejących potrzeb beneficjentów,
- ocena stopnia osiągnięcia zakładanych rezultatów,
- ocena zgodności realizowanych zadań z harmonogramem realizacji projektu,
- ocena zarządzania projektem,
- ocena funkcjonowania systemu monitorowania,
- ocena funkcjonowania struktury komunikacyjnej/komunikacji w projekcie,
- diagnoza zaistniałych czynników, które mają wpływ na realizację projektu i skuteczność osiągania założonych celów,
- ocena trafności wskaźników oraz rekomendacje dotyczące ich ewentualnych modyfikacji,
- ocena dotychczasowej efektywności w stosunku do osiągniętych rezultatów oraz postępu w realizacji celów,

- informacje na temat działań, które powinny zostać podjęte w celu realizacji wskaźników pozostałych do zrealizowania.

Zakres podmiotowy:

Ewaluacją mid-term zostały objęte następujące grupy badanych:

Tabela 1. Grupy objęte badaniem.

Grupa objęta badaniem	Charakterystyka grupy
Kadra merytoryczna	<p>Kadrę merytoryczną stanowią osoby, które zajmują się udzielaniem bezpośredniego wsparcia osobom niepełnosprawnym (ON), które uczestniczą w projekcie. Mają bezpośredni kontakt z Beneficjentami Ostatecznymi projektu poprzez świadczenie usług na ich rzecz - służąc poradnictwem i doradztwem zawodowym, wsparciem coacha, trenera pracy, udzielając wsparcia psychologicznego czy szkoleniowego.</p> <p>Do kadry merytorycznej w projekcie zalicza się specjalistów ds. aktywizacji zawodowej, specjalistów ds. rekrutacji, coacha, trenerów pracy, psychologów, konsultantów, asystentów ds. osób niepełnosprawnych.</p>
Uczestnicy projektu	<p>Uczestnikami/uczestniczkami projektu są osoby niepełnosprawne. Grupę docelową niniejszego projektu stanowi 200 osób niepełnosprawnych (100K/100M) z terenu całego kraju, z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi, posiadające aktualne orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym. W przypadku niepełnosprawności umiarkowanej, jeżeli dysfunkcja sprzężona nie wynika z orzeczenia o niepełnosprawności, osoby posiadają zaświadczenie od lekarza potwierdzające współwystępowanie dodatkowego schorzenia. Ponadto uczestnicy/uczestniczki projektu to osoby niepełnosprawne w wieku powyżej 15 r. ż. do 59 r. ż. w przypadku kobiet (K) i do 64 r. ż. w przypadku mężczyzn (M), nieaktywne zawodowo, bezrobotne poszukujące pracy, z gotowością do podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w formie i trybie odpowiadającym stanowi zdrowia.</p>
Kadra zarządzająca Lidera i Partnerów Projektu	<p>Liderem projektu jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. PFRON odpowiada za zarządzanie projektem; reprezentuje Partnerstwo w sprawach dotyczących projektu przed Instytucją Pośredniczącą lub Instytucją Pośredniczącą II stopnia; koordynuje (w tym monitoruje i nadzoruje) prawidłowość działań Partnerów przy realizacji zadań zawartych w projekcie; wspiera Partnerów w realizacji powierzonych zadań, odpowiada za rozliczenie i kwalifikowalność wydatków, koordynuje działania</p>

	<p>Partnerów w zakresie upowszechniania informacji o projekcie i jego celach, informuje Instytucję Pośredniczącą II stopnia o problemach w realizacji projektu.</p> <p>Partnerzy Projektu - Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji - prowadzą i odpowiadają za wszystkie działania merytoryczne oraz operacyjne – wynikające z celów projektu i zmierzające do osiągnięcia jego rezultatów, rekrutację i aktywizację zawodową ON, za realizację wsparcia dla ON oraz za współpracę z organami administracji publicznej m.in. będącymi organizatorami stażu rehabilitacyjnego w ramach projektu.</p>
<p>Uczestnicy spotkań informacyjno-świadomościowych/seminarium</p>	<p>Przedstawiciele jednostek administracji publicznej, którzy brali udział w spotkaniach informacyjno-świadomościowych i seminariach, których zadaniem była zmiana społecznego postrzegania ON i popularyzacja wiedzy na ich temat wśród pracowników jednostek administracji publicznej.</p>

Źródło: Opracowanie własne Wykonawcy

1.2. Kryteria i pytania ewaluacyjne

Ewaluacja mid-term objętego badaniem przedsięwzięcia projektowego została dokonana w oparciu o następujące kryteria oceny:

Tabela 2. Kryteria ewaluacyjne.

Nazwa kryterium	Opis kryterium
Trafność	w jakim stopniu przyjęte w projekcie cele odpowiadają regulacjom prawnym i dokumentom programowym oraz stosownym wymogom i potrzebom? czy projekt odpowiada na zdiagnozowane potrzeby beneficjentów?
Skuteczność	w jakim stopniu projekt osiąga założone cele ogólne i szczegółowe? czy zakładane rezultaty projektu są realizowane w sposób adekwatny do czasu trwania projektu? w jakim stopniu zrealizowane zostały rezultaty projektu określone we wniosku o dofinansowanie?

Źródło: Dokumentacja przetargowa

Pytania badawcze dla ewaluacji mid-term:

- Czy cele ogólne i cele szczegółowe założone w projekcie odpowiadają potrzebom BO, a także czy uwzględniały społeczne wymogi i realia dotyczące aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych?
- Czy i w jakim stopniu działania promocyjne i rekrutacja dotarły do odbiorców i miały wpływ na ich decyzje o uczestnictwie?

- Jakie czynniki wpływały na podjęcie uczestnictwa w projekcie?
- Czy działania podjęte w ramach projektu są wystarczające dla identyfikacji potrzeb beneficjentów ostatecznych?
- W jakim stopniu rezultaty twarde określone we wniosku o dofinansowanie projektu zostały zrealizowane do czasu zakończenia prowadzonych badań ewaluacyjnych mid-term?
- Czy zakładane wskaźniki produktów i rezultatów (ilościowych i jakościowych) są/były osiąmane zgodnie z założeniami harmonogramu? Czy rokuje to pełnemu osiągnięciu wskaźników końcowych?
- Jakie czynniki wpływały na kształtowanie poziomu satysfakcji i zadowolenia BO? (z uwzględnieniem czynników merytorycznych, organizacyjnych i innych)
- Jaka jest wiedza uczestników/uczestniczek w zakresie funkcjonowania rynku pracy i nawiązywania relacji zawodowych?
- Czy i jakie postulaty i oczekiwania dotyczące form wsparcia formułowane są przez beneficjentów?
- Jakie są oczekiwania beneficjentów/beneficjentek związane z uczestnictwem w projekcie?
- Jak uczestnicy projektu oceniają poszczególne formy wsparcia projektowego pod kątem skuteczności w zwiększaniu szans na zatrudnienie?
- Do jakich grup odbiorców ostatecznych wsparcie projektowe jest najlepiej dostosowane, a do jakich najmniej? Czy istnieją grupy odbiorców dla których poszczególne formy wsparcia są wyjątkowo adekwatne?
- Na jakie obszary życia zawodowego i społecznego uczestników oddziałuje wsparcie projektowe? Jak uczestnicy oceniają możliwości praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy i umiejętności?
- Które z założonych celów i wskaźników projektu są najtrudniejsze do osiągnięcia? Co może pomóc, a co zagrozić ich realizacji?
- Jakie problemy (formalne, wdrożeniowe, realizacyjne) ograniczają skuteczność działań podejmowanych w ramach projektu? Co można zrobić, by je wyeliminować bądź zminimalizować?
- Jak oceniany jest sposób zarządzania projektem i wdrażania projektu oraz funkcjonowanie struktury komunikacyjnej w projekcie? Co i jak warto ulepszyć podczas dalszej realizacji projektu?
- Czy zrealizowano rekomendacje wynikające z ewaluacji poprzedniej edycji projektu w celu zwiększenia trafności i skuteczności projektu? Czy istnieją rekomendacje, których nie udało się zrealizować i dlaczego?
- Jaka wiedza i umiejętności są szczególnie potrzebne uczestnikom projektu w zakresie funkcjonowania na rynku pracy, nawiązywania relacji zawodowych i uzyskania zatrudnienia?
- Jaka jest trafność i skuteczność zrealizowanych spotkań informacyjno-świadomościowych z przedstawicielami administracji publicznej w kontekście zmian postrzegania osób niepełnosprawnych?
- Jaki jest ogólny poziom satysfakcji i zadowolenia uczestników projektu? Co jest najmocniejszą i najsłabszą stroną projektu w ocenie uczestników?
- Jaka część środków finansowych została wykorzystana? Jaki jest poziom efektywności finansowej w stosunku do już osiągniętych rezultatów?

Wskazane pytania badawcze stanowią ukierunkowanie realizacji procesu badawczego na realizację celu ewaluacji mid-term - oceny dotychczasowych rezultatów, przebiegu i sposobu realizacji projektu w trakcie jego trwania. Uzyskanie odpowiedzi na pytania pozwoliło na ocenę projektu zgodnie ze zdefiniowanymi kryteriami ewaluacyjnymi: trafności i skuteczności. Materiał badawczy zgromadzony przy wykorzystaniu metod ilościowych i jakościowych pozwolił sformułować wnioski zawarte w niniejszym raporcie.

W celu realizacji celów badania gromadzone dane były ukierunkowane na pozyskanie materiału empirycznego, który pozwolił na udzielenie wyczerpujących odpowiedzi na pytania badawcze. W celu przejrzystej prezentacji wyników, poszczególnym pytaniom badawczym przypisano zestaw metod i technik badawczych przy pomocy których została udzielona odpowiedź na pytania uszczegółowiające kryteria ewaluacyjne i odnoszące się do celów badania.

Tabela 3. Przypisanie metod i technik gromadzenia danych do pytań badawczych.

Pytanie badawcze:	Metody/techniki
Czy cele ogólne i cele szczegółowe założone w projekcie odpowiadają potrzebom beneficjentów ostatecznych, a także czy uwzględniały społeczne wymogi i realia dotyczące aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych?	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy
Czy i w jakim stopniu działania promocyjne i rekrutacja dotarły do odbiorców i miały wpływ na ich decyzje o uczestnictwie?	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy • ITI kadra zarządzająca
Jakie czynniki wpływały na podjęcie uczestnictwa w projekcie?	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy
Czy działania podjęte w ramach projektu są wystarczające dla identyfikacji ich potrzeb?	<ul style="list-style-type: none"> • IDI kadra merytoryczna • ITI kadra zarządzająca • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy
W jakim stopniu rezultaty twarde określone we wniosku o dofinansowanie projektu zostały zrealizowane do czasu zakończenia prowadzonych badań ewaluacyjnych mid-term?	<ul style="list-style-type: none"> • desk research
Czy zakładane wskaźniki produktów i rezultatów (ilościowych i jakościowych) są/były osiągane zgodnie z założeniami harmonogramu? Czy rokuje to pełnemu osiągnięciu wskaźników końcowych?	<ul style="list-style-type: none"> • desk research • ITI kadra zarządzająca
Jakie czynniki wpływały na kształtowanie poziomu satysfakcji i zadowolenia BO? (z uwzględnieniem czynników merytorycznych, organizacyjnych i innych)	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy
Jaka jest wiedza uczestników/uczestniczek w zakresie funkcjonowania rynku pracy i nawiązywania relacji zawodowych?	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy
Czy i jakie postulaty i oczekiwania dotyczące form wsparcia formułowane są przez beneficjentów?	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy • IDI kadra merytoryczna

Jakie są oczekiwania beneficjentów/beneficjentek związane z uczestnictwem w projekcie?	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy
Jak uczestnicy projektu oceniają poszczególne formy wsparcia projektowego pod kątem skuteczności w zwiększaniu szans na zatrudnienie?	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy
Do jakich grup odbiorców ostatecznych wsparcie projektowe jest najlepiej dostosowane, a do jakich najmniej? Czy istnieją grupy odbiorców, dla których poszczególne formy wsparcia są wyjątkowo adekwatne?	<ul style="list-style-type: none"> • IDI kadra merytoryczna
Na jakie obszary życia zawodowego i społecznego uczestników oddziałuje wsparcie projektowe? Jak uczestnicy oceniają możliwości praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy i umiejętności?	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy
Które z założonych celów i wskaźników projektu są najtrudniejsze do osiągnięcia? Co może pomóc, a co zagrozić ich realizacji?	<ul style="list-style-type: none"> • desk research • ITI kadra zarządzająca
Jakie problemy (formalne, wdrożeniowe, realizacyjne) ograniczają skuteczność działań podejmowanych w ramach projektu? Co można zrobić, by je wyeliminować bądź zminimalizować?	<ul style="list-style-type: none"> • IDI kadra merytoryczna • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy • ITI kadra zarządzająca
Jak oceniany jest sposób zarządzania projektem i wdrażania projektu oraz funkcjonowanie struktury komunikacyjnej w projekcie? Co i jak warto ulepszyć podczas dalszej realizacji projektu?	<ul style="list-style-type: none"> • ITI kadra zarządzająca
Czy zrealizowano rekomendacje wynikające z ewaluacji poprzedniej edycji projektu w celu zwiększenia trafności i skuteczności projektu? Czy istnieją rekomendacje, których nie udało się zrealizować i dlaczego?	<ul style="list-style-type: none"> • desk research • ITI kadra zarządzająca
Jaka wiedza i umiejętności są szczególnie potrzebne uczestnikom projektu w zakresie funkcjonowania na rynku pracy, nawiązywania relacji zawodowych i uzyskania zatrudnienia?	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy • IDI kadra merytoryczna
Jaka jest trafność i skuteczność zrealizowanych spotkań informacyjno-świadomościowych z przedstawicielami administracji publicznej w kontekście zmian postrzegania osób niepełnosprawnych?	<ul style="list-style-type: none"> • CATI uczestnicy spotkań
Jaki jest ogólny poziom satysfakcji i zadowolenia uczestników projektu? Co jest najmocniejszą i najsłabszą stroną projektu w ocenie uczestników?	<ul style="list-style-type: none"> • CAWI uczestnicy • IDI uczestnicy
Jaka część środków finansowych została wykorzystana? Jaki jest poziom efektywności finansowej w stosunku do już osiągniętych rezultatów?	<ul style="list-style-type: none"> • desk research

Źródło: Opracowanie własne Wykonawcy

1.3 Metodologia badania i analizy oraz opis sposobu przeprowadzenia badania

Metodologia badania

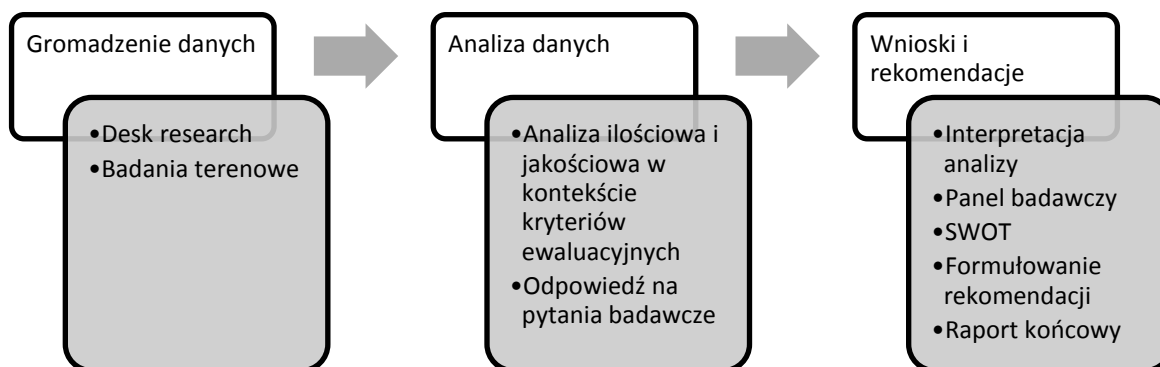
W ramach ewaluacji mid-term wykorzystane zostały następujące metody i techniki umożliwiające realizację celu badania:

1. Badanie typu desk research – wykaz dokumentów objętych analizą stanowi aneks do raportu.
2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z kadrami merytoryczną – na terenie całego kraju zrealizowano 15 wywiadów IDI z przedstawicielami kadry merytorycznej (ze specjalistami ds. aktywizacji zawodowej, specjalistami ds. rekrutacji, coachami, trenerami pracy, psychologami) według listy ustalonej z Zamawiającym.
3. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) z uczestnikami/uczestniczkami projektu z terenu całego kraju - zrealizowano 10 wywiadów typu IDI z uczestnikami/uczestniczkami projektu z największych miast w Polsce.
4. Wywiady kwestionariuszowe (CAWI) z uczestnikami/uczestniczkami projektu z terenu całego kraju – zrealizowano 40 wywiadów z uczestnikami / uczestniczkami projektu z terenu całego kraju.
5. Telefoniczne wywiady pogłębione (ITI) z kadrami zarządzającą projektem – technika dodatkowa – zrealizowano 5 wywiadów typu ITI.
6. Wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI) z uczestnikami spotkań informacyjno-świadomościowych/seminariów – przeprowadzono 20 wywiadów telefonicznych wspomaganych komputerowo (CATI).
7. Panel badawczy z kadrami zarządzającą i merytoryczną projektu – przeprowadzono panel badawczy liczący 8 członków (przedstawiciel Lidera projektu, trzech przedstawicieli Partnerów projektu, 4 przedstawicieli kadry merytorycznej projektu).

Opis sposobu realizacji badania

Organizacja pracy nad realizacją badania ewaluacyjnego mid-term projektu pn. „Staż w administracji publicznej (...) II” obejmowała 3 zasadnicze etapy procesu badawczego, tj. fazę gromadzenia danych, fazę analizy danych oraz fazę formułowania wniosków i rekomendacji.

Rysunek 1. Fazy etapu badawczego.



Źródło: Opracowanie własne Wykonawcy

Faza gromadzenia danych

Faza gromadzenia danych nastąpiła po akceptacji raportu metodologicznego, który strukturalizuje przebieg całego procesu badawczego. Ten etap obejmował analizę desk research dokumentów dotyczących ocenianego projektu i programu, w ramach którego jest on realizowany oraz organizację i przeprowadzenie badań jakościowych i ilościowych z grupami objętymi badaniem.

Na tym etapie z dostępnych dokumentów zostały wyodrębnione informacje odnoszące się do sformułowanych pytań badawczych, umożliwiając uzyskanie odpowiedzi na te pytania. W oparciu o przygotowane wcześniej narzędzia przeszkoleni ankieterzy i moderatorzy zbierali materiał badawczy poprzez realizację badań terenowych. Zgodnie z procedurami dotarcia do respondentów nawiązany został kontakt z badanymi, a następnie przeprowadzone zostało właściwe badanie.

Dzięki wykorzystaniu nowych technologii odpowiedzi respondentów udzielone w ramach badań ilościowych (CAWI, CATI) były automatycznie kodowane i zliczane. Następnie zostały poddane obróbce merytorycznej zakładającej szczegółowe obliczenia i stworzenie graficznych prezentacji wyników, które stanowią jedną z form prezentacji wyników badania.

W przypadku badań jakościowych (IDI, ITI) wywiady były nagrywane na nośniku cyfrowym, a następnie na bieżąco poddawane transkrypcjom, tak aby ich szczegółowa analiza możliwa była od razu po zakończeniu prac terenowych.

Faza analizy danych

Ten etap obejmował pracę zespołu badawczego nad zgromadzonym materiałem empirycznym. Zgodnie z założonymi procedurami analizy danych zgromadzonych z wykorzystaniem poszczególnych metod i technik przeprowadzono ich analizę. Etap analityczny polegał na poszukiwaniu odpowiedzi na pytania badawcze w uzyskanych wynikach badań. Na tym etapie szczególnie ważne było zwrócenie uwagi na holistyczne spojrzenie, ujmowanie kilku perspektyw i udzielanie odpowiedzi na pytania badawcze na podstawie analizy zaobserwowanych prawidłowości, a nie jedynie poprzez przytaczanie odpowiedzi respondentów.

Faza formułowania wniosków i rekomendacji

W wyniku przeprowadzonej analizy sformułowane zostały wstępne wnioski, na podstawie których zostały opracowane materiały do panelu badawczego. Zrealizowany został panel badawczy, a następnie jego wyniki poddano analizie i interpretacji. Zgodnie ze szczegółową procedurą zastosowania tej metody, wyniki zostały poddane analizie jakościowej, a także analizie SWOT. Przeprowadzenie panelu badawczego pozwoliło na zweryfikowanie sformułowanych wniosków oraz uzupełnienie materiału empirycznego o nowe, istotne z punktu widzenia celów badania opinie na temat realizowanego projektu.

Na podstawie analizy i interpretacji wszystkich wyników badania w ramach ewaluacji mid-term zostały sformułowane rekomendacje, pozwalające na wprowadzenie ewentualnych modyfikacji w projekcie. Była to końcowa faza badania, polegająca na zebraniu i podsumowaniu wszystkich zgromadzonych informacji w formie raportu końcowego z ewaluacji mid-term.

1.4. Ograniczenia procesu ewaluacyjnego

Na etapie realizacji badania nie natknięto się na problemy, które mogłyby zagrozić realizacji rzetelnej ewaluacji. Jednakowoż należy zauważyć, że badanie rozpoczęło się z opóźnieniem w stosunku do terminu założonego we wniosku o dofinansowanie, co wynika z czynności Zamawiającego związanych z postępowaniem przetargowym i wyłonieniem Wykonawcy.

Co do zasady respondenci chętnie brali udział w badaniu. W przypadku uczestników projektu okazało się jednak, że część adresów mailowych w bazie uczestników jest już nieaktualna. Zgłoszono potrzebę ponownej weryfikacji i aktualizacji danych kontaktowych.

Ponadto, w przypadku uczestników seminariów/spotkań informacyjno-świadomościowych, operatem próby były tylko te osoby, które podczas spotkań podały swój numer telefonu i udzieliły zgody na przetwarzanie ich danych osobowych.

2. CZĘŚĆ ANALITYCZNA

Analiza wyników badań zrealizowanych przy wykorzystaniu metodologii przedstawionej w części metodologicznej niniejszego raportu, a także w Raporcie metodologicznym dla ewaluacji mid-term, stanowi szczegółową odpowiedź na sformułowane pytania ewaluacyjne. W części tej zawarto:

- analizę i ocenę dokumentów programowych i projektowych,
- analizę i ocenę procesu realizacji projektu,
- opis wyników badania ewaluacyjnego.

2.1. Poziom osiągniętych celów Projektu

Stopień osiągnięcia twardych rezultatów określonych we wniosku o dofinansowanie projektu według stanu na 30.09.2014 r. został przedstawiony w tabeli. Z osiągniętych wartości wynika, że już na tym etapie realizacji projektu zostały osiągnięte w całości niektóre ze wskaźników. Pozostałe wskaźniki rokuje natomiast osiągnięciem ich, co wynika z liczby osób, które przystąpiły do projektu. Odnotowana liczba osób, które zrezygnowały z udziału w projekcie nie stanowi ryzyka osiągnięcia założonych rezultatów, dzięki działaniom podjętym na etapie rekrutacji – do udziału w projekcie zaproszono większą liczbę ON, niż założono we wniosku. Dotychczas uzyskany poziom twardych wskaźników jest adekwatny do fazy wdrażania przedsięwzięcia.

Pytanie badawcze:
W jakim stopniu rezultaty twarde określone we wniosku o dofinansowanie projektu zostały zrealizowane do czasu zakończenia prowadzonych badań ewaluacyjnych mid-term?

Tabela 4. Stopień realizacji założonych wskaźników twardych. Dane na dzień 30.09.2014.

Nazwa wskaźnika	Liczba Kobiet	Liczba mężczyzn	Ogółem	Wskaźnik założony we wniosku o dofinansowanie			Stopień realizacji
				K	M	Ogółem	
Liczba osób, które zakończyły udział w projekcie	1	2	3	100	100	200	1,5%
(- w tym osób niepełnosprawnych)	0	0	0	100	100	200	0,0%
<i>*Liczba osób, które przystąpiły do projektu (dane na dzień 31.07.2014)</i>	<i>144</i>	<i>70</i>	<i>214</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>200</i>	<i>107,0%</i>
Liczba osób niepełnosprawnych, dla których przygotowano IPS	152	74	226	100	100	200	113%
Liczba osób niepełnosprawnych, które skorzystały ze wsparcia psychologa, indywidualnie i	133	70	203	100	100	200	101,5%

grupowo, w zależności od potrzeb oraz ze wsparcia w zakresie poradnictwa i doradztwa zawodowego							
Liczba osób niepełnosprawnych, które zakończyły udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje	34	8	42	50	50	100	42%
Liczba osób niepełnosprawnych, które odbyły staże rehabilitacyjne	35	16	51	100	100	200	25,5%
<i>*liczba osób, które rozpoczęły staż rehabilitacyjny (dane na dzień 31.07.2014)</i>			76			200	38,0%
Liczba osób niepełnosprawnych, które skorzystały z usług trenera pracy	128	67	195	63	62	125	156%
Liczba osób niepełnosprawnych, które zdobyły zatrudnienie w wyniku realizacji projektu	9	3	12	20	20	40	30%
Liczba przedstawicieli sektora publicznego biorącego udział w spotkaniach informacyjno-świadomościowych	286	87	372	60	60	120	310%
Liczba przedstawicieli sektora publicznego biorących udział w konkursie w obszarze zatrudnienia osób niepełnosprawnych	15	12	27	10	10	20	135%

Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdania okresowego.

Celem głównym projektu jest podniesienie szans na zatrudnienie 200 osób niepełnosprawnych z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi, poprzez udzielenie zindywidualizowanego i kompleksowego wsparcia dla ON oraz promocja idei zatrudnienia ON w administracji publicznej na terenie całego kraju.

Pytanie badawcze:

Czy cele ogólne i cele szczegółowe założone w projekcie odpowiadają potrzebom beneficjentów ostatecznych, a także czy uwzględniały społeczne wymogi i realia dotyczące aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych?

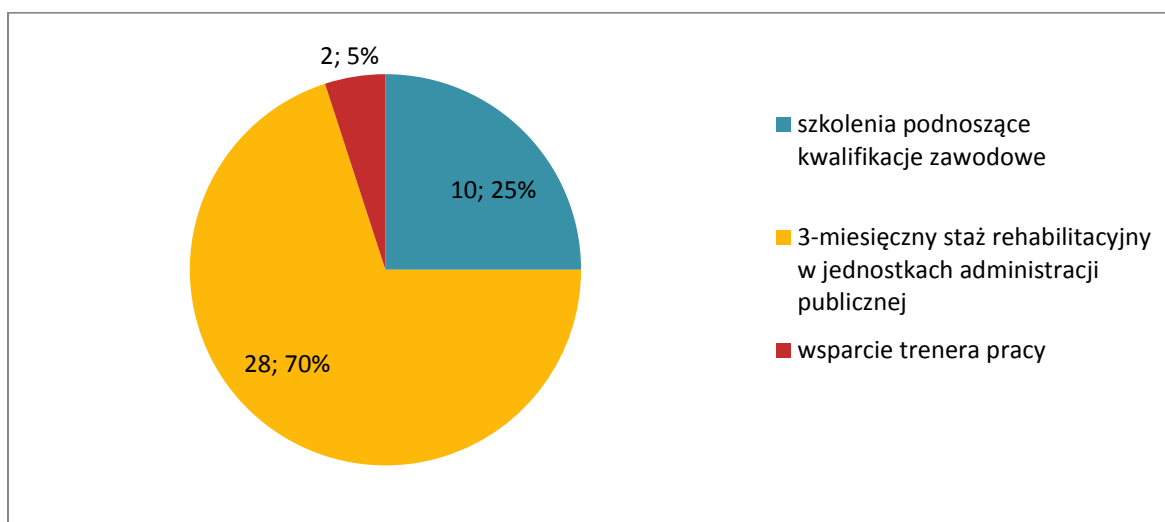
Sformułowano również następujące cele szczegółowe:

- 1) Określenie preferencji i predyspozycji zawodowych uczestników/uczestniczek i zwiększenie umiejętności aktywnego poruszania się po rynku pracy dzięki profesjonalnemu i holistycznemu poradnictwu psychologicznemu i doradztwu zawodowemu 200 ON.
- 2) Podniesienie, zmiana, uzupełnienie lub nabycie nowych umiejętności zawodowych i społecznych przez 100 ON.

- 3) Nabycie doświadczenia zawodowego na dobranym stanowisku pracy oraz wsparcie w środowisku pracy 200 ON.
- 4) Zdobyć zatrudnienia przez 40 ON.
- 5) Zmiana społecznego postrzegania ON i popularyzacja wiedzy na ich temat poprzez udział przedstawicieli sektora publicznego w działaniach informacyjno-świadomościowych.

Uczestnicy objęci badaniem techniką CAWI, przeprowadzonym na losowej próbie 40 BO wskazują, iż główną motywacją do udziału w projekcie była chęć odbycia 3-miesięcznego stażu rehabilitacyjnego w jednostkach administracji publicznej - wskazane przez 28 osób badanych (co stanowi 70% badanych). Realizacja stażu pozwala na nabycie doświadczenia zawodowego na dobranym stanowisku pracy oraz wsparcie w środowisku pracy (realizacja celu szczegółowego 3). Co czwarty badany kierował się głównie możliwością udziału w szkoleniu podnoszącym kwalifikacje zawodowe, co jest bezpośrednią odpowiedzią na dopasowanie wsparcia do celu szczegółowego 2. Najmniej osób przyznało, że główną motywacją była potrzeba wsparcia ze strony trenera pracy, które umożliwiłoby określenie preferencji i predyspozycji zawodowych uczestników/uczestniczek i zwiększenie umiejętności aktywnego poruszania się po rynku pracy dzięki profesjonalnemu i holistycznemu poradnictwu psychologicznemu i doradztwu zawodowemu. Podsumowując w przypadku takiej grupy beneficjentów, wsparcie miękkie odgrywa równie istotny jak nie jeden z kluczowych elementów powodzenia projektu.

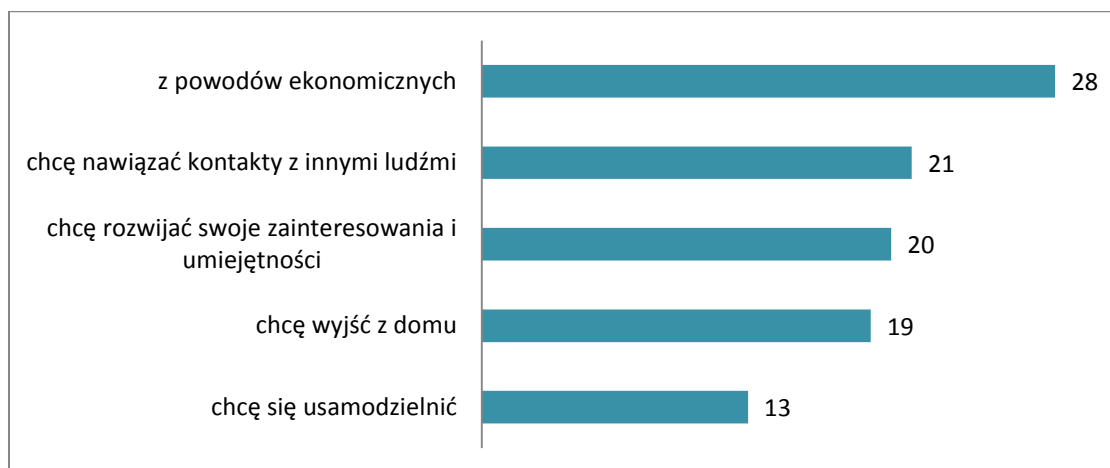
Rysunek 2. Potrzeby leżące u podstaw chęci udziału w projekcie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

W kontekście oceny adekwatności celów leżących u podstaw realizowanego projektu, istotne jest zwrócenie uwagi na motywacje uczestników do pracy, której zdobycie jest głównym celem. Jak wynika z badania ilościowego główny dla osób niepełnosprawnych czynnik ekonomiczny pozostaje kluczowym w zakresie motywacji do pracy - wskazało go 70% badanych. Co ważne, nie jest to jedyna motywacja do pracy - około połowa badanych wskazywała również, że chęć do pracy wynika z czynników związanych z integracją społeczną – potrzeby kontaktu z innymi ludźmi, wyjścia z domu, a także z samorozwojem - chęcią rozwijania swoich zainteresowań i umiejętności. Badani najrzadziej wskazywali, że chcą podjąć zatrudnienie w celu usamodzielnienia się.

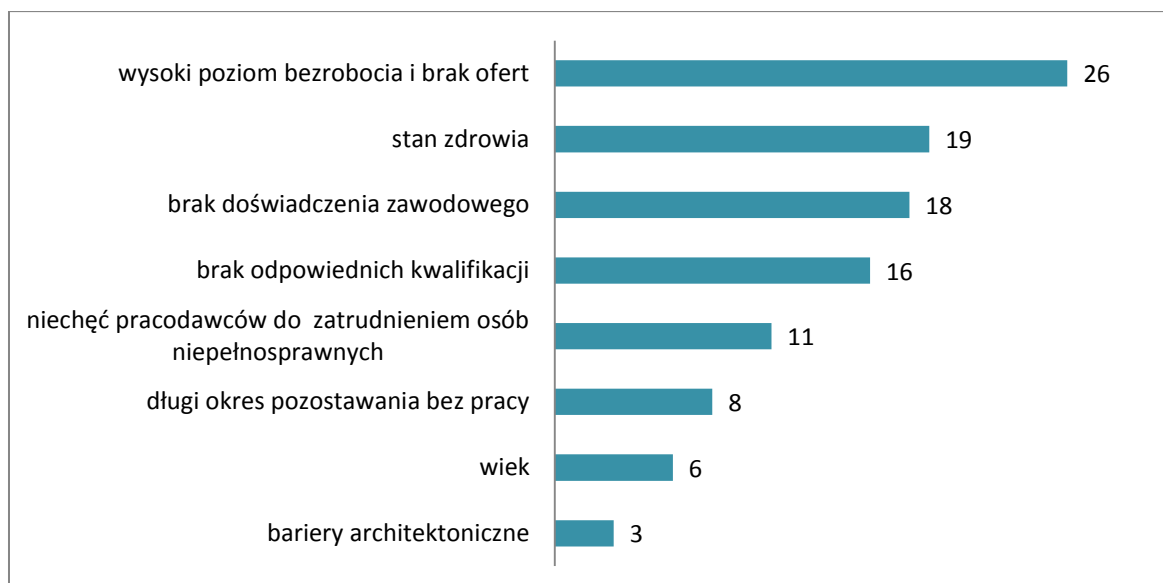
Rysunek 3. Motywacja do pracy uczestników projektu.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

O realiach, w jakich funkcjonują na rynku pracy ON, świadczą identyfikowane przez nich czynniki utrudniające zdobycie i utrzymanie pracy. Główna przyczyna trudności upatrywana jest w ogólnej sytuacji na rynku pracy - w wysokim bezrobociu i braku ofert pracy w ogóle. Badani jednak równie często wskazywali na problemy wynikające ze stanu zdrowia, braku doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji. Co istotne, z punktu widzenia uczestników projektu, bariery architektoniczne rzadko stanowią trudność, która miałaby kluczowe znaczenie w kontekście problemów w poszukiwaniu pracy. Dostrzeżenie takich trudności pozwala stwierdzić, że proponowane formy wsparcia odpowiadają na potrzeby ON.

Rysunek 4. Czynniki utrudniające znalezienie pracy w opinii uczestników projektu.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Zdarzają się jednak sytuacje, w których badani uczestnicy projektu wskazują obszary, w których proponowane formy wsparcia nie odpowiadają na potrzeby beneficjentów. Część osób biorących

udział w badaniu przy wykorzystaniu ankiety internetowej przyznało, że proponowane formy wsparcia nie odpowiadają ich możliwościom i kompetencjom. Zarzuty te dotyczą przede wszystkim proponowania stażu na stanowisku niezgodnym z wykształceniem ON - np. w przypadku osób z wykształceniem wyższym. Odnotowano incydentalną sytuację, gdzie BO miał poczucie, że podejście kadry merytorycznej jest nieodpowiednie. Badany zwraca uwagę, że ON chciałyby być traktowane jako pełnowartościowi potencjalni pracownicy, podczas gdy metody realizacji założonych celów zakładają (w odczuciu ON) relację ofiara-bohater, gdzie rzezoną ofiarą jest uczestnik, bez względu na rodzaj posiadanej niepełnosprawności. Uwagę na ten problem zwrócił uwagę tylko jeden badany, jednakże należy zwrócić uwagę na szczególną wrażliwość i indywidualne podejście do BO. Zauważa się potrzebę większego uwzględnienia indywidualnych możliwości uczestników, tak aby umożliwić im jak najdalej idącą integrację społeczną. Jest to zasadne z punktu widzenia społecznych wymogów i realiów dotyczących aktywizacji zawodowej ON. Niemniej jednak, należy mieć na uwadze ograniczenia organizacyjne - liczba instytucji, które zgodziły się dołączyć do projektu, a także liczba miejsc stażowych na poszczególnych stanowiskach jest ograniczona, a zbyt długie poszukiwanie idealnego, najlepiej dopasowanego do oczekiwań BO stanowiska mogłoby stanowić zagrożenie dla osiągnięcia założonych rezultatów.

Ważną kwestię w zakresie dostosowania wsparcia do realiów rynku pracy stanowi założona w ramach projektu 3 miesięczna długość stażu. O ile, długość stażu zdefiniowana w celach projektu uwzględnia możliwości finansowe i dostosowana jest do długości trwania projektu, o tyle zauważa się, że jest ona niedostosowana do realiów rynku pracy. Zauważają to zarówno uczestnicy tych staży, jak również przedstawiciele kadry zarządzającej projektem. W odczuciu jednych i drugich - jak zauważyła większość respondentów biorących udział w badaniach jakościowych - 3-miesięczny staż sprawia, że nie stanowi on wartościowego wpisu w CV tych, którzy go odbyli, szczególnie w przypadku gdy staż jest pierwszym doświadczeniem BO na rynku pracy, ze względu na to, że w procesach rekrutacyjnych na stanowiska analogiczne do zajmowanych podczas stażu, wymaga się co najmniej 6-miesięcznego stażu pracy w administracji publicznej. Oznacza to, że o ile staż rehabilitacyjny przewidziany w ewaluowanym projekcie umożliwi zaktywizowanie ON poprzez określenie ich preferencji zawodowych, stanowi wsparcie oraz podjęcie pierwszych działań na rzecz aktywizacji zawodowej, o tyle osiągnięcie założonego wskaźnika efektywności kosztowej jest zagrożone przez ograniczone oddziaływanie odbywanego stażu.

Cel szczegółowy określający liczbę osób, które zdobędą zatrudnienie podczas trwania projektu bez wątplenia odpowiada na potrzeby osób niepełnosprawnych decydujących się na udział w projekcie. Uczestnicy, którzy pozytywnie przeszli etap rekrutacji, z założenia są osobami wysoce zmotywowanymi do działania i podjęcia aktywności na rynku pracy. Praca stanowi ważną potrzebę osób niepełnosprawnych, dlatego zasadne było założenie takiego celu w ramach projektu. Ponadto społeczne realia wskazujące na niski poziom aktywności zawodowej ON wskazują na wysoce uzasadnione podejmowanie działań na rzecz ułatwiania zdobycia zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami.

Jak zauważono w zapisach wniosku o dofinansowanie projektu, osoby niepełnosprawne stanowią jedną z podstawowych grup defaworyzowanych na rynku pracy. Identyfikuje się poważne problemy z ich wejściem i utrzymaniem się na rynku pracy. Statystyki dotyczące bezrobocia osób niepełnosprawnych wskazują na zdecydowanie gorszą sytuację tych osób,

co stanowi bezpośrednie społeczne uzasadnienie realizacji celów ukierunkowanych na aktywizację ON i zdobycie przez nich zatrudnienia.

Uczestnicy projektu dostrzegają również zasadność podejmowania działań na rzecz zmiany społecznego postrzegania ON i popularyzacji wiedzy na ich temat w instytucjach państwowych i samorządowych, firmach, potencjalnych miejscach pracy. Jeden z ankietowanych zapytany o potrzeby szkoleniowe spontanicznie odniósł się nie tylko do swoich indywidualnych potrzeb, ale zwrócił uwagę na potrzebę włączenia w proces szkoleniowo-edukacyjny przedstawicieli sektora publicznego jak i państwowego. Jak zauważa:

Istotne jest zorganizowanie szkoleń skierowanych nie tylko do uczestników projektu, lecz także do kadry zarządzającej firm/instytucji, tak aby pokazać im, że niepełnosprawny potrafi pracować (czasem nawet lepiej niż pełnosprawny), a także wyjaśnienie jakie zyskują korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych.

(Uczestnik projektu)

Do tak zdefiniowanej potrzeby odnosi się 5 cel szczegółowy w niniejszym projekcie, który zakłada zmianę społecznego postrzegania ON i popularyzację wiedzy na ich temat poprzez udział przedstawicieli sektora publicznego w działaniach informacyjno – świadomościowych. Jak zauważa przedstawiciel jednego z Partnerów wdrażających projekt, podczas realizacji założeń projektu obserwowane jest bardzo duże zainteresowanie treściami przekazywanymi podczas spotkań informacyjno - świadomościowych/seminariów, które stanowią często zupełną nowość dla uczestników organizowanych wydarzeń.

W projekcie nie osiągnięto jeszcze założonych wartości dla wszystkich założonych wskaźników. Nie wynika to jednak z opóźnień, czy niewykonania założeń harmonogramu. Nieosiągnięte wskaźniki dotyczą działań, które zgodnie z harmonogramem projektu są w trakcie realizacji. Oznacza to, że nie zidentyfikowano w procesie ewaluacji wskaźników, które nie zostały osiągnięte zgodnie z założeniami harmonogramu. Ponadto liczba osób, które rozpoczęły udział w projekcie rokuje pełne osiągnięcie wskaźników końcowych.

Pytanie badawcze:
Czy zakładane wskaźniki produktów i rezultatów (ilościowych i jakościowych) są/były osiągnięte zgodnie z założeniami harmonogramu?
Czy rokuje to pełnemu osiągnięciu wskaźników końcowych?

Myślę, że jesteśmy na dobrej drodze jeżeli chodzi o stopień realizacji. Jesteśmy w zaawansowanej fazie. Część wskaźników została już osiągnięta nawet na wyższym poziomie niż założono we wniosku.

(Przedstawiciel Kadry Zarządzającej)

Przedstawiciele Kadry Zarządzającej dostrzegają zagrożenie związane z osiągnięciem wskaźnika efektywności zatrudnieniowej. Docelowo zakłada się uzyskanie zatrudnienia przez 40 osób, co stanowi 20% wszystkich beneficjentów, którzy zakończą swój udział w projekcie zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa. Do dnia 30.09 w wyniku realizacji projektu

zatrudnienie uzyskało 12 osób. Do tego czasu udział w projekcie zakończyły 3 BO - wszyscy uzyskali zatrudnienie (bieżący wskaźnik zatrudnieniowy dla osób, które zakończyły udział w projekcie wynosi 100%). Wartość osiągniętego dotychczas poziomu wskaźnika jest adekwatna do fazy wdrażania projektu i prognozuje osiągnięcie wartości założonej we wniosku o dofinansowanie. Uzyskanie zatrudnienia przez beneficjenta zaliczane jest do twardych rezultatów projektu, jednakże obarczone jest dużym stopniem ryzyka i nie zależy ono bezpośrednio od projektodawców. Oznacza to, że o ile poszczególne formy wsparcia (w tym 3-miesięczny staż rehabilitacyjny) wynikają bezpośrednio z założeń zdefiniowanych we wniosku, o tyle zdobycie pracy przez uczestnika wynika z wielu czynników, stanowi niejako holistyczny efekt udziału w projekcie, jednak przede wszystkim zależy od motywacji samych osób niepełnosprawnych. Zadaniem projektu jest przygotowanie ON do podejmowania aktywności na rynku pracy, jednakże nie stanowi gwarancji osiągnięcia tego efektu. Osiągnięcie wysokiego wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, a przede wszystkim trwałość tego zatrudnienia, obserwowana w dłuższej perspektywie czasowej świadczyć będzie o osiągnięciu założonych we wniosku rezultatów.

Ponadto podjęte zostały starania mające na celu wydłużenie czasu trwania projektu o 2 miesiące. Akceptacja wydłużenia okresu realizacji projektu przez IP2, stanowić będzie dodatkowy czynnik stanowiący zabezpieczenie realizacji wszystkich założonych efektów i podniesie prawdopodobieństwo uzyskania trwałości wypracowanych przez BO aktywnych postaw na rynku pracy. Dzięki wydłużeniu projektu możliwe będzie objęcie wsparciem miękkim BO w dłuższym okresie.

W zakresie celów i wskaźników zdefiniowanych dla oceny osiągnięcia rezultatów działań na rzecz podniesienia szans na zatrudnienie poprzez udzielenie zindywidualizowanego i kompleksowego wsparcia osobom niepełnosprawnym zauważa się, że większość wskaźników ma szansę zostać zrealizowanych zgodnie z założeniami projektu. W pierwszej połowie realizacji projektu, przystąpiło do niego więcej osób niż zakładano to na początku. Nie należy niepokoić się faktem, iż wskaźnik dotyczący liczby osób, które zakończyły udział w projekcie wynosi (według danych na 30.09.2014 r.) 1,5%, ponieważ oznacza to tyle, że większość BO wciąż jest objętych wsparciem w ramach projektu. Ponieważ wskaźnik liczby osób, z którymi podpisano deklaracje uczestnictwa przekroczył 100%, prognozuje się, iż osiągnięcie założonej liczby osób, które ukończą udział w projekcie zostanie osiągnięty bez problemów. Obszarem ryzyka w tym zakresie jest jedynie rezygnacja uczestników z udziału w projekcie. Do dnia 30.09.2014 r. 16 osób przerwały udział w projekcie, co potwierdza obszar zdefiniowanego ryzyka i zagrożenie dla osiągnięcia założonych rezultatów. Dodatkowym zabezpieczeniem osiągnięcia rezultatów projektu jest zaplanowanie II etapu rekrutacji - fakultatywnej, która zapewnia uzupełnienie wakatów w przypadku przerw, co stanowi skuteczne działanie zaradcze.

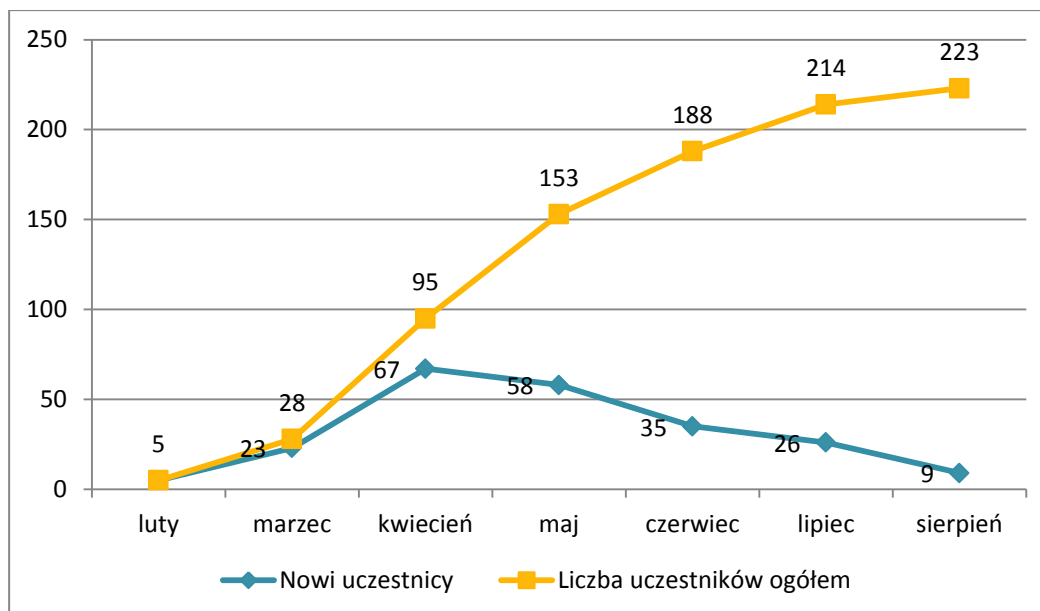
Pytanie badawcze:
Które z założonych celów i wskaźników projektu są najtrudniejsze do osiągnięcia?
Co może pomóc, a co zagrozić ich realizacji?

W analizowanym okresie realizacji projektu osiągnięto wartość wskaźnika "liczba osób niepełnosprawnych, które zakończyły udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje" na poziomie 42%. Obecnie trwa organizacja szkoleń zawodowych i podnoszących kwalifikacje (Partnerzy przeprowadzają rozeznanie rynku oraz trwa kompletowanie ofert szkoleniowych dla

beneficjentów). W ramach szkoleń prowadzono działania związane z rozeznaniem rynku szkoleń zawodowych pod kątem potrzeb beneficjentów/beneficjentek projektu określonych w IPS, przygotowaniem zapytań ofertowych na poszczególne szkolenia, publikacją zapytań, kontakt z potencjalnymi wykonawcami, przygotowaniem harmonogramu szkoleń. Oznacza to, że prace w tym zakresie toczą się według harmonogramu zaplanowanych działań. Jeżeli nie pojawią się zewnętrzne bariery utrudniające osiągnięcie założonej wartości wskaźnika, zostanie on osiągnięty.

Dotychczas niewielki odsetek uczestników/uczestniczek projektu zakończyło 3-miesięczny staż rehabilitacyjny, co zgodne jest z harmonogramem projektu i nie powinno budzić niepokoju. Obecnie trwa organizacja 3-miesięcznych staży rehabilitacyjnych dla ON. Staże organizowane są w organach sektora publicznego i jednostkach im podległych. Została przygotowana dokumentacja związana z realizacją staży rehabilitacyjnych, a także trwa uzgadnianie dostępności miejsc stażowych dla BO. Wartość wskaźnika dotyczącego liczby osób, które odbyły staż wynosi 25,5%, jednakże liczba osób, które rozpoczęły już realizację staży pozwala prognozować, iż oczekiwana wartość wskaźnika zostanie osiągnięta. Należy mieć na uwadze, iż korzystanie z różnych form wsparcia w ramach projektu zależy przede wszystkim od długości uczestnictwa w tym projekcie. Jak widać na załączonym wykresie, proces rekrutacji uczestników do projektu toczył się z różną intensywnością przez kolejne miesiące realizacji projektu. Ponieważ wsparcie w postaci szkoleń podnoszących kwalifikacje oraz 3-miesięczne staże rehabilitacyjne stanowią kolejny etapu udziału w projekcie, należy wnioskować, iż niski poziom osiągnięcia tych wskaźników wynika z różnej długości udziału w projekcie. Ponownie należy przyjąć, iż liczba osób, które rozpoczęły udział w projekcie, stanowi zapewnienie co do realizacji wskaźników właściwych dla oceny osiągnięcia założonych celów.

Rysunek 5. Liczba nowych uczestników i liczba uczestników ogółem w kolejnych miesiącach realizacji projektu.



Źródło: Opracowanie własnych na podstawie sprawozdań okresowych

Przedstawiciele Kadry Zarządzającej projektem dostrzegają zagrożenie nieosiągnięcia zakładanych rezultatów tylko w przypadku jednego ze wskaźników - efektywności zatrudnieniowej. Badani zgodnie wskazują, że osiągnięcie założonej liczby osób niepełnosprawnych, które zdobyły zatrudnienie w wyniku realizacji projektu jest najtrudniejsze do osiągnięcia. Niemniej jednak zakłada się, że jeżeli realizacja pozostałych wskaźników (zarówno tych twardych, jak i tych miękkich) przebiegać będzie zgodnie z założeniami - a z takim przebiegiem w ramach projektu mamy do czynienia - to zagrożenie to będzie minimalizowane.

Zagrożenie to wynika również z tego, jakie są motywacje i oczekiwania beneficjentów. Jeżeli ON nastawione są na zmianę swojej sytuacji zawodowej i podjęcie aktywności w tym zakresie, to projekt umożliwia to i okazuje się być efektywnym narzędziem. W przypadku jednak, kiedy uczestnik jest ukierunkowany jedynie na realizację stażu, a także oczekuje uzyskania zatrudnienia jako bezpośredniego efektu jego odbycia, wówczas stwarza to ryzyko rozczarowania i rezygnacji z udziału w projekcie. Działania zaradcze, minimalizujące wskazany problem obejmują zatem ścisłą współpracę kadry merytorycznej z ON, nastawiania beneficjentów na elastyczność i samodzielność na rynku pracy, uświadamiając, że staż jest okazją do zdobycia doświadczenia zawodowego, a nie gwarancją uzyskania zatrudnienia w jednostce, w której odbywany był staż rehabilitacyjny w ramach projektu.

Sposobem minimalizacji wystąpienia wskazanego problemu jest również podjęcie odpowiednich działań na etapie rekrutacji - do udziału w projekcie przyjęto odpowiednio większą liczbę osób, tak aby rezygnacja (która w przypadku osób niepełnosprawnych, nierzadko borykających się z różnymi rodzajami chorób współwystępujących, zazwyczaj wynika z przypadków losowych, niezdolności do pracy) uczestnika nie zagroziła osiągnięciu wskaźników.

Na dzień 30.09. 2014 wykorzystano 18,8% całego budżetu. Biorąc pod uwagę stopień osiągnięcia wskaźników w projekcie, poziom wykorzystanych środków jest adekwatny. Badanie wśród kadry zarządzającej projektem potwierdziło, iż na tym etapie wdrażania nie zidentyfikowano problemów w zakresie finansowania i rozliczenia projektu. Efektywność finansowa projektu jest oceniana pozytywnie, nie ma również zagrożenia przekroczenia budżetu. Ponadto odnotowano również oszczędności spowodowane przedłużaniem się rozpoczęcia wdrażania projektu. Oszczędności te stały się podstawą do planowanego przedłużenia realizacji projektu, o które wnioskowała kadra zarządzająca.

Pytanie badawcze:
Jaka część środków finansowych została wykorzystana? Jaki jest poziom efektywności finansowej w stosunku do już osiągniętych rezultatów?

Tabela 5. Poziom wykorzystania budżetu.

Zadanie/cele	Wydatki określone we wniosku o dofinansowanie projektu (PLN)	% realizacji
Rekrutacja i aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi i rzadko występującymi	3 248 035,00	18,64%

Upowszechnianie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w administracji publicznej	393 250,00	25,92%
Ewaluacja i monitoring projektu	197 400,00	6,08%
Zarządzanie projektem	941 380,00	17,51%
Wydatki pośrednie	205 890,00	25,72%
Wydatki ogółem	4 985 955,00	18,80%

Źródło: Opracowanie na podstawie sprawozdania okresowego na dzień 30.09.2014.

2.2. Adekwatność założeń projektu względem oczekiwań Beneficjenta

Działania promocyjne podjęte w ramach projektu "Staż w administracji (...) II" ze strony Lidera obejmują:

- opracowanie i wydanie podręcznika dobrych praktyk,
- zorganizowanie i przeprowadzenie konferencji upowszechniającej rezultaty projektu,
- przygotowanie i uaktualnianie informacji o działaniach merytorycznych w projekcie na stronach internetowych Lidera i Partnerów oraz na blogu projektu.

Pytanie badawcze:
Czy i w jakim stopniu działania promocyjne i rekrutacja dotarły do odbiorców i miały wpływ na ich decyzję o uczestnictwie?

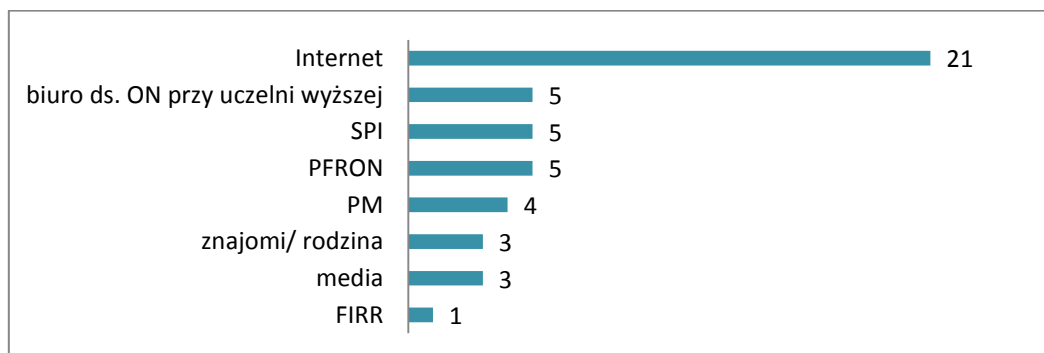
W praktyce ze strony Lidera promocja projektu odbywa się poprzez stronę internetową Lidera, strony internetowe Partnerów, stronę internetową (blog) projektu. Bezpośrednim kanałem dostępu do ON są informacje rozpowszechniane na stronach internetowych. Stosowane metody promocji obejmowały również rozpowszechnianie informacji i rekrutacji za pośrednictwem plakatów, ulotek w miejscach, w których przebywają potencjalni beneficjenci - organizacjach pomagającym osobom niepełnosprawnym, w biurach ds. osób niepełnosprawnych przy uczelniach wyższych.

Działania promocyjne okazały się wystarczające z perspektywy kadry zarządzającej projektem. Zarówno Lider, jak również Partnerzy nie zauważają problemów wynikających ze zbyt słabej promocji projektu. Efektem tego jest przekroczenie wskaźnika rekrutacji - do projektu zgłosiło się więcej osób niż założono we wniosku, ponadto liczba chętnych do udziału w projekcie pozwoliła na stworzenie listy rezerwowej, która umożliwia uzupełnienia w sytuacji rezygnacji uczestników.

Najbardziej efektywnym źródłem informacji o prowadzonej rekrutacji okazał się Internet. Osoby niepełnosprawne najczęściej o projekcie dowiadywały się ze stron internetowych innych, niż witryny internetowe Lidera i Partnerów (21 na 40 badanych), chociaż zauważa się, że również i te stanowiły efektywne źródło - łącznie 14 z 40 osób czerpało z nich wiedzę

o projekcie. Ponadto należy zauważyć, że dobrym sposobem promocji projektu wśród potencjalnych uczestników są biura ds. osób niepełnosprawnych działające przy uczelniach wyższych.

Rysunek 6. Źródła wiedzy o projekcie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Badanie jakościowe wśród BO wykazało ponadto, że proces rekrutacyjny przebiegał sprawnie i odpowiadał na potrzeby zgłaszających się do projektu osób niepełnosprawnych. Uczestnicy zostali zapoznani z regulaminem, a w toku realizacji ewaluacji potwierdzono, że badani znają swoje prawa i obowiązki wynikające z udziału w projekcie, co świadczy o efektywnej realizacji tego etapu, a także o przejrzystości dokumentów – regulaminów, wniosków. Co do zasady badani oceniają przebieg rekrutacji jako sprawny, nawet jeżeli był on czasochłonny i trwał stosunkowo długo. Jedna z badanych stwierdziła, że w ramach czynności rekrutacyjnych musiała przyjechać do fundacji kilkakrotnie, gdyż musiała podpisać bardzo wiele dokumentów.

Jak zobaczyłam ogłoszenie to zadzwoniłam do fundacji i Pani się ze mną umówiła na spotkanie już w fundacji i opowiedziała mi na miejscu jak to wszystko będzie wyglądało. Przedstawiła mi cały projekt tego stażu.

(uczestnik projektu)

Kilkakrotny dojazd badanej do fundacji nie był problemem. Proces rekrutacji badana ocenia jako sprawny:

Miesiąc na pewno to trwało, ale wiadomo wszystko musiało zostać dopięte na ostatni guzik.

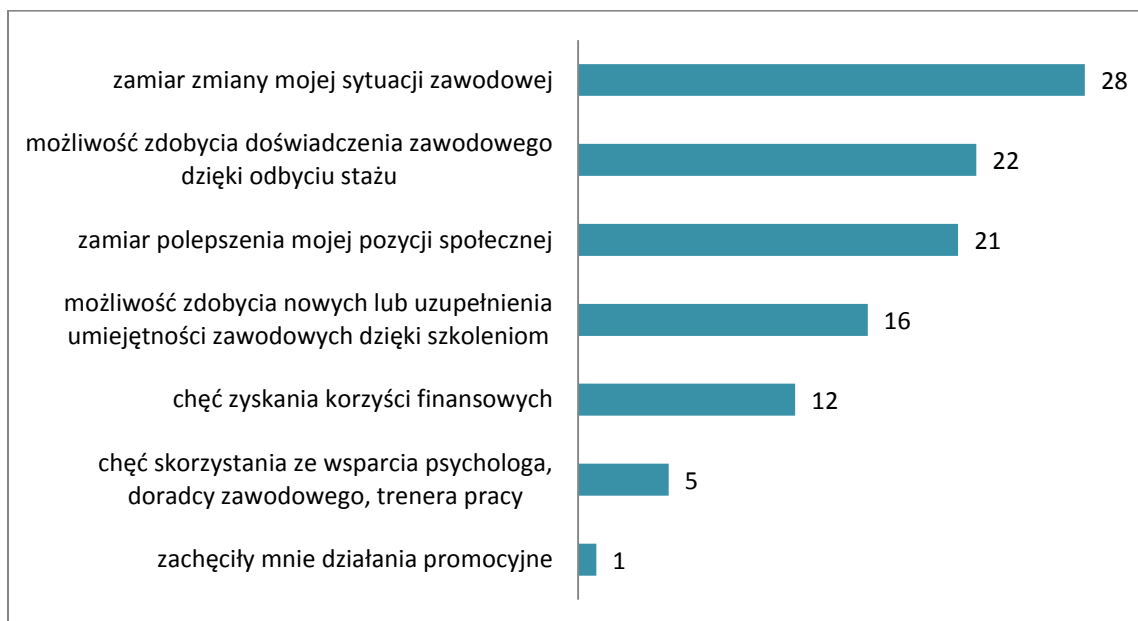
(uczestnik projektu)

Uczestnicy projektu nie mają żadnych zastrzeżeń względem przebiegu procedury rekrutacyjnej, co niewątpliwie stanowi jeden z czynników wpływających na poziom satysfakcji z udziału w projekcie, ale przede wszystkim świadczy o adekwatności zastosowanych procedur do odbiorców wsparcia.

Udział w projekcie wynika przede wszystkim z wewnętrznych motywacji uczestników. 28 na 40 badanych wskazało, że poprzez udział w projekcie zamierzają zmienić swoją sytuację zawodową. Z tą motywacją wiąże się również możliwość zdobycia doświadczenia zawodowego poprzez odbycie stażu rehabilitacyjnego, które jako ważną motywację wskazało 22 badanych. Warto zauważyć, że korzyści finansowe znacznie rzadziej stanowiły jeden z najważniejszych powodów, dla których ON decydowały się na udział w projekcie. Świadczy to o tym, że wsparcie zostało dopasowane adekwatnie do potrzeb beneficjentów, ponieważ pozwala na osiągnięcie celów, które leżały u podstaw zgłoszenia się do uczestnictwa w projekcie. Ważnym spostrzeżeniem jest również to, że spośród proponowanych form wsparcia najważniejsze jest jednak odbycie stażu - rzadko kiedy uczestnicy byli motywowani chęcią skorzystania ze wsparcia psychologa, doradcy zawodowego czy trenera pracy. Należy również zauważyć, że działania promocyjne przewidziane w celu rozpowszechnienia informacji o projekcie zdecydowanie nie stanowiły kluczowej przyczyny zdecydowania się na udział w projekcie. Oznacza to, że promocja projektu nie była natarczywa, pozwalała pozyskać informacje o realizowanym przedsięwzięciu, jednakże zgłoszenie do projektu wymagało innych, wewnętrznych motywacji osób niepełnosprawnych uczestniczących w projekcie.

Pytanie badawcze:
Jakie czynniki wpływały na podjęcie uczestnictwa w projekcie?

Rysunek 7. Motywacje uczestników do udziału w projekcie.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Badanie jakościowe zrealizowane wśród uczestników projektu potwierdziło, iż główną motywacją do udziału w projekcie była chęć zyskania pracy, zmiany swojej sytuacji zawodowej. Z perspektywy uczestników decydujące okazywały się perspektywy jakie daje udział w takim przedsięwzięciu. Jak przyznaje jeden z badanych, od udziału w projekcie spodziewał się obserwowalnych efektów w postaci poprawy sytuacji finansowej oraz edukacyjnej, tj. nabycia nowych umiejętności.

Istnieje grupa uczestników, która względem projektu wyraża postawy roszczeniowe, oczekując zapewnienia zatrudnienia w wyniku udziału w projekcie. Jak przyznają przedstawiciele kadry merytorycznej takie postawy są przekształcane od początku zgłoszenia się uczestnika do projektu – osobom niepełnosprawnym tłumaczy się, że projekt stanowi dla nich szansę na zmianę swojej sytuacji zawodowej, ale nie stanowi gwarancji, a staż ma za zadanie ich zaktywizować, a nie zagwarantować pracę w miejscu jego odbywania. Starania kadry merytorycznej w tym zakresie odnoszą jednak ograniczony efekt, jak wynika z wywiadów indywidualnych z BO, wyraźne są tendencje do wiary, że po realizacji stażu możliwe będzie pozostanie w miejscu jego odbywania jako pracownik.

Wśród czynników, które wpływają na podjęcie uczestnictwa w projekcie należy również wskazać atrakcyjną formułę projektu – jeden z uczestników wskazał na ważny aspekt:

Poszukiwałem staży dla osób niepełnosprawnych. Od dłuższego czasu poszukiwałem pracy, głównie korzyści finansowe mnie do tego skłoniły. Wybrałem ten projekt, ponieważ chciałem pracować w administracji publicznej.

(Uczestnik projektu)

Wśród czynników decydujących o udziale w ewaluowanym projekcie należy wskazać zatem możliwość odbycia 3-miesięcznego stażu w administracji publicznej, w instytucjach o określonym prestiżu, który stanowi wartość zachęcającą do podjęcia aktywności przez ON. Co istotne, udział w projekcie jest również okazją do zweryfikowania swoich oczekiwań, planów i umiejętności. W tym przypadku, uczestnik miał okazję na upewnienie się co do swoich planów zawodowych. Efektem zgłoszenia się do programu było, jak mówi sam uczestnik:

Teraz wiem, że to jest dobry kierunek, w którym chciałbym podążać, upewniłem się, że chciałbym pracować w administracji publicznej.

(Uczestnik projektu)

Najczęściej zgłoszenie się do projektu wynika z wcześniejszych chęci podjęcia pracy zarobkowej, przy czym wcześniejsze próby kończyły się niepowodzeniem, rezygnacją, spadkiem samooceny. Jako główną motywację wskazuje się tutaj aspekty finansowe, status poszukującego pracy, napotykanego na problemy w tym zakresie. Realizacja wywiadów jakościowych z BO pozwoliła jednak zidentyfikować również taki typ uczestnika, który dopiero poprzez zgłoszenie się do projektu (za namową krewnych) podjął pierwszy krok w kierunku aktywizacji zawodowej. Udział tych osób w projekcie daje szansę prawidłowego ich wyedukowania w zakresie poszukiwania pracy, autoprezentacji, tym samym zwiększa ich szanse odniesienia sukcesu i podjęcia zatrudnienia.

Chciałem sprawdzić się w tym, jak będę funkcjonował w danym zawodzie, dotychczas było ciężko mi się przebić, myślę że staż pomoże mi zaistnieć – to taki mój pierwszy krok w życiu zawodowym.

(uczestnik projektu)

Przedstawiciele kadry merytorycznej projektu zauważyli różnice w oczekiwaniach BO w zależności od tego, czy niepełnosprawność jest nabyta, czy wrodzona. W przypadku, gdy mamy do czynienia z niepełnosprawnością nabytą, udział w projekcie stanowi sposób na powrót do normalności, poprzez znalezienie sposobu i motywacji do aktywności zawodowej po długiej przerwie. W przypadku osób, które mają niepełnosprawności od urodzenia, uczestnictwo pozwala na poznanie realiów rynku pracy. Jak zauważa jeden z pracowników merytorycznych:

Osoby oczekują, aby wrócić na rynek pracy, gdyż część z nich nabyła niepełnosprawność i musi odnaleźć się w nowej sytuacji życiowej. Osoby z wadami wrodzonymi natomiast czują się lepiej kiedy otrzymują wsparcie i staż rehabilitacyjny - „daje im to namiastkę prawdziwej pracy”, obniża ich obawy związane z poszukiwaniem pracy.

(Kadra merytoryczna)

Z doświadczenia pracowników merytorycznych wynika, że założenia projektu pozwalają w pełni rozpoznać potrzeby ON. Jest to możliwe dzięki sformułowanemu we wniosku o dofinansowanie indywidualnemu podejściu do osób z niepełnosprawnościami. Kontakt BO z ekspertami - psychologiem, doradcą zawodowym, pozwala na identyfikację umiejętności społecznych i predyspozycji zawodowych BO, co umożliwi dopasowanie intensywności i rodzaju formy wsparcia indywidualnie, w zależności od potrzeb.

Pytanie badawcze:
Czy działania podjęte w ramach projektu są wystarczające dla identyfikacji potrzeb ON?

Specjaliści którzy pracują przy projekcie (ich wiedza i kompetencje), oraz dokumentacja pozwala dobrze zdiagnozować potencjał kompetencji społeczno-zawodowych.

(Kadra merytoryczna)

Potrzeby uczestników rozpoznawane są już na początkowym etapie ich udziału w projekcie poprzez indywidualne spotkania uczestników/uczestniczek projektu z coachem, psychologiem, doradcą zawodowym. Projekt zakłada, że w trakcie uczestnictwa wsparcie oraz jego intensywność na bieżąco są dostosowywane do aktualnych potrzeb BO. Zatrudnienie doświadczonej i specjalistycznej kadry merytorycznej gwarantuje zapewnienie profesjonalnego wsparcia.

Dokumentem pomagającym w podjęciu decyzji jest arkusz diagnozy – badanie poziomu kompetencji miękkich i twardych, wykształcenia itp. Identyfikacja potrzeb odbywa się za pomocą indywidualnych spotkań z osobą zainteresowaną. Działania podejmowane w ramach pracy z uczestnikami pozwalają na zidentyfikowanie najbardziej odpowiedniego miejsca na staż rehabilitacyjny, potrzeb w zakresie kontaktu z poszczególnymi specjalistami, doradcami zawodowymi, trenerami pracy, a także potrzeby szkoleniowe.

O tym, że wsparcie jest dobrze dopasowane świadczy fakt, iż brane są pod uwagę wszystkie oczekiwania i możliwości oraz poziom motywacji osób. Dostępne są różne formy wsparcia "miękkiego": psychologa, asystenta ds. ON, trenera pracy, doradcy zawodowego, konsultanta dziedzinowego. Przydzielenie formy wsparcia zależy od zgłoszonego zapotrzebowania oraz opinii kadry merytorycznej. Brane są pod uwagę możliwości, a także takie czynniki jak długość pozostawania nieaktywnym zawodowo, wykształcenie, kompetencje, kwalifikacje.

Kadra zarządzająca projektem, a także przedstawiciele kadry merytorycznej wskazywali na działania ukierunkowane na rozpoznanie potrzeb osób niepełnosprawnych, które zakwalifikowały się do udziału w projekcie. Na tej podstawie tworzony był dla każdego Uczestnika tzw. Indywidualny Plan Stażu (IPS) szczegółowo określający kompetencje, potrzeby oraz ścieżkę wsparcia. Na etapie rekrutacji podejmowano starania, aby do projektu przystąpiły osoby najbardziej zmotywowane, takie które mają największe szanse na efektywne skorzystanie ze wsparcia i aktywizację zawodową. Zasadne było zaproszenie do projektu osób, które mają problem z wkroczeniem na rynek pracy, bądź z powrotem na rynek pracy po długotrwałej przerwie spowodowanej wypadkami losowymi bądź schorzeniami. Zasadne było branie pod uwagę dotychczasowych doświadczeń ON, tak aby wsparcie zaadresować do najbardziej potrzebujących. Ponieważ w ramach projektu zaplanowano nie tylko realizację 3-miesięcznego stażu zawodowego, ale również holistyczne podejście obejmujące identyfikację preferencji zawodowych, wsparcie trenera pracy, psychologów i innych specjalistów, zasadne było zakwalifikowanie do projektu osób, które tego wsparcia faktycznie potrzebują. Badanie jakościowe wśród BO wykazało natomiast, że na wstępnym etapie realizacji projektu osoby niepełnosprawne, nie są zainteresowane innymi formami wsparcia niż staż rehabilitacyjny, myśląc, że zdobycie doświadczenia jest jedyną gwarancją pracy. Wynika to zapewne z silnej motywacji uczestników projektu, która jednak może spaść po pierwszych niepowodzeniach, długotrwałym braku ofert pracy. Pierwsze spotkania z doradcami zawodowymi bądź psychologami może nie dać na początku długotrwałych efektów jednak jak pokazuje doświadczenie Partnerów jest niezwykle istotne i przydatne osobom niepełnosprawnym poszukującym pracy. Ponadto, na wstępnym etapie udziału w projekcie beneficjenci/beneficjentki nie są świadome swoich braków i potrzeb wsparcia, które są dostrzegane przy pierwszych niepowodzeniach.

Badanie ankietowe CAWI zrealizowane wśród uczestników wskazuje, że niemal wszyscy badani są zadowoleni z udziału w projekcie. Ogólne niezadowolenie biorące pod uwagę całokształt wyraził tylko jeden z 40 badanych - uzasadnia to tym, że projekt zupełnie nie spełnił jego oczekiwań. W anonimowym badaniu CAWI zwrócił on uwagę na "trudną do zniesienia atmosferę" w instytucji, w której realizował staż, a także fakt, iż staż ten został dobrany nieadekwatnie do jego kompetencji jak przyznaje:

Pytanie badawcze:

Jaki jest ogólny poziom satysfakcji i zadowolenia uczestników projektu? Co jest najmocniejszą i najsłabszą stroną projektu w ocenie uczestników?

Posiadam wykształcenie wyższe, a traktowano mnie jak jakiegoś chłopca po szkole średniej - w ramach stażu praca była żmudna i nierozwijająca. Ten staż to była porażka!

(Uczestnik projektu)

Podkreślić należy jednak, że w ramach stażu w administracji publicznej nie można wymagać przydzielenia zadań takich samych jak dla etatowego pracownika. Wskazany przypadek ma charakter incydentalny, nie rzutuje na ocenę całościową projektu, zwłaszcza, że miało to miejsce tylko w jednym z badanych przypadków. Chociaż należy zauważyć, iż kwestie dotyczące aspektów organizacyjnych stażu rehabilitacyjnego w ramach projektu stanowiły źródło niezadowolenia również innych uczestników - zdarzały się przypadki, że narzekano na nieadekwatne dopasowanie stażu do możliwości ON (zaniżając ocenę tych możliwości i powierzanie im zbyt mało odpowiedzialnych w odczuciu stażysty obowiązków). Należy jednak zwrócić uwagę, że wynikać to może z obaw współpracowników przed obciążaniem osoby niepełnosprawnej obowiązkami bądź z charakteru pracy na danym stanowisku. Zasadne jest zatem, aby podczas wsparcia udzielanego BO zwrócić większą uwagę na jego kompetencje komunikacyjne, dotyczące skutecznej komunikacji i sygnalizowania własnych potrzeb, oczekiwań, także w miejscu pracy. Silnie zmotywowani BO, wykazywali się dużą niecierpliwością i jako problemem zgłaszali aspekty organizacyjne obejmujące przedłużający się okres oczekiwania na miejsce stażowe, jak również nieodpowiednie dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb (np. osoby niedowidzącej/niewidomej). Należy zaznaczyć, że przystąpienie do odbywania stażu w niektórych jednostkach administracji publicznej, jak najwyższe urzędy państwowe wiąże się z koniecznością zachowania odpowiednich procedur obowiązujących w danych jednostkach (ze szczególnym uwzględnieniem biurokratyzacji).

Badani podczas badania ilościowego wskazali, że najmocniejszą stroną projektu jest możliwość odbycia 3-miesięcznego stażu rehabilitacyjnego w jednostce administracji publicznej, który stanowi podstawową (i obowiązkową) formę wsparcia w ramach projektu. Najwięcej wskazań dotyczących właśnie tego aspektu realizacji projektu świadczy o tym, że podejmowane działania ukierunkowane na realizację założeń przedsięwzięcia są odpowiednie, a uczestnicy, mimo incydentalnych obserwacji dotyczących uwag co do tej formy wsparcia, generalnie wykazują postawę zadowolenia z tej formy wsparcia. Świadczy to również o tym, że uczestnicy/uczestniczki projektu zauważają, jak ważne w zakresie funkcjonowania na rynku pracy jest posiadanie doświadczenia.

Badanie jakościowe wśród BO pozwoliło na zidentyfikowanie mocnej strony dotyczącej współpracy uczestników i kadry merytorycznej projektu:

Największym atutem projektu było wsparcie i dostępność konsultantów oraz doradców. Ważne było również indywidualne podejście do uczestnika stażu. Konsultanci zaproponowali rozwiązanie ułożone pod moją osobę, z którego skorzystałem.

(Uczestnik projektu)

Uczestnicy badania jakościowego (IDI) poproszeni zostali także o zdefiniowanie słabych stron projektu. Troje badanych negatywnie oceniło aspekty organizacyjne związane z uczestnictwem. Niska ocena w tym zakresie wynika przede wszystkim z działań podejmowanych w celu zaplanowania stażu, pozyskania miejsca stażowego, jego rozpoczęcia. Zauważyć należy jednak, że w ramach projektu dopuszczano samodzielne poszukiwanie miejsca stażowego przez BO, było to działanie celowe ukierunkowane na zmobilizowanie BO do działania i wykazania się. Ważnym aspektem w obszarze organizacji jest również dostosowanie stanowiska pracy/miejsc stażu do specyficznych potrzeb ON. Partnerzy posiadają oprogramowanie i sprzęt ułatwiający

pracę osobom niedowidzącym, konieczne jest jednak zgłoszenie takiej potrzeby przez uczestnika projektu. Badanie CAWI wykazało natomiast, że dostosowanie miejsca do realizacji stażu nie było dostosowane w 6 z 40 badanych przypadkach. Z drugiej strony zdarzały się również pojedyncze odpowiedzi beneficjentów wskazujące zbyt dużą intensywność udzielanego wsparcia - koncentrację zbyt wielu działań w krótkim okresie czasowym, powodującą przytłoczenie i zagubienie, a także uniemożliwiającą efektywne skorzystanie ze wszystkich oczekiwanych form. Taki problem ma jednak charakter incydentalny - w badaniu wzięła udział tylko jedna osoba, która dokonała takiego stwierdzenia. Potwierdza to stosowaną w projekcie, potrzebę wyznaczenia zindywidualizowanej ścieżki uczestnictwa w projekcie i dostosowania do każdego beneficjenta/ki projektu.

Dwóch uczestników badania jakościowego (IDI) wskazało na zbyt ograniczony zakres indywidualnej pomocy psychologicznej, przy jednoczesnym zbyt obszernym materiale teoretycznym, podczas gdy oczekiwano ćwiczeń praktycznych z zakresu podejmowanych zagadnień. Oczekiwano większego zakresu wsparcia psychologicznego, a otrzymano wsparcie dające wiedzę teoretyczną, która była zbyt skondensowana, co skutkowało ograniczonymi możliwościami w zakresie skorzystania z nabytych umiejętności wśród uczestników objętych badaniem. Zauważyć należy jednak, że wskazany wyraz niskiego poziomu satysfakcji stanowi incydentalny przypadek.

Zabrakło formy wsparcia w postaci indywidualnej pomocy psychologicznej – dostępna jest tylko w ograniczonej formie czasowej. Potrzeba także rozszerzenia tej formy wsparcia w postaci treningu praktycznego, a nie przekazywania samej wiedzy teoretycznej.

(Uczestnik projektu)

Generalnie uczestnicy badania pozytywnie oceniali zakres wsparcia otrzymywanego w ramach projektu, wskazując na odpowiednie proporcje pomiędzy poszczególnymi formami wsparcia. Na podstawie analizy oczekiwań badanych należy jednak wysnuć postulat dodatkowych zajęć praktycznych, które ułatwią zrozumienie i pokażą jak wykorzystywać nabyte umiejętności (także w obszarach miękkich, np. w zakresie umiejętności komunikacyjnych).

Oczekiwania BO dotychczas objętych badaniem, związane są z pozyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia w miejscu odbywania stażu rehabilitacyjnego, jednak obecna koniunktura zmierza w kierunku ograniczenia zatrudnienia szczególnie w administracji publicznej. Jako słabą stronę projektu badani wskazali również brak gwarancji uzyskania zatrudnienia w instytucji, w której uczestnik odbywał staż rehabilitacyjny pomimo że Partnerzy podejmują działania zmierzające do tego, aby ON mogła podjąć zatrudnienie jeśli sprawdzi się na stażu. Należy jednak mieć na uwadze, że projekt nie zakłada zagwarantowania uczestnikom zdobycia zatrudnienia, jego zadaniem jest przygotowanie beneficjentów do samodzielnego poruszania się po rynku pracy - zdobycia i utrzymania satysfakcjonującej pracy.

Rysunek 8. Najmocniejsze i najłabsze strony projektu.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Badanie ilościowe wykazało, że wśród czynników organizacyjnych wpływających na poziom satysfakcji badanych duże znaczenie miało dostosowanie miejsc stażowych do potrzeb i oczekiwań osób niepełnosprawnych. Przykładem tego może być niedostosowanie stanowiska pracy do osób niewidomych/niedowidzących, które wymaga wykorzystania specjalistycznego sprzętu ułatwiającego korzystanie z komputera. Zasadnym jest tutaj zaprezentowanie przykładu dotyczącego jednego z uczestników, który wyraził postulat dotyczący dostosowania wsparcia. Jak wskazał jeden z respondentów:

Pytanie badawcze:
 Jakie czynniki wpływały na kształtowanie poziomu satysfakcji i zadowolenia BO? (z uwzględnieniem czynników merytorycznych, organizacyjnych i innych)

Konieczne jest, aby uwzględnić indywidualne potrzeby osób niepełnosprawnych z tytułu wzroku i w ramach projektu wyposażyć chociaż 1 lub 2 stanowiska pracy w sprzęt specjalistyczny (taki jak komputer z programem udźwiękowiającym, linijkę i drukarkę brajlowską), co umożliwiłoby osobom niewidomym wziąć udział w tym projekcie. W obecnej chwili są oni dyskryminowani.

(Uczestnik projektu)

Z przytoczonej wypowiedzi wynika, że warto zintensyfikować informowanie o dostępności i konieczności zgłaszania potrzeb, ponieważ w opinii kadry zarządzającej sprzęt jest dostępny, natomiast ON nie zawsze zgłaszają potrzebę skorzystania z niego. Oznacza to, że potrzebny specjalistyczny sprzęt jest dostępny, jednak badani nie wiedzą, że mogą z niego skorzystać.

Beneficjenci biorący udział w badaniu ewaluacyjnym poproszeni zostali o ocenę poszczególnych obszarów realizacji projektu. Obszar dotyczący dostępu do specjalistycznego sprzętu stanowił czynnik generujący największy poziom niezadowolenia u uczestników projektu. Co trzeci badany był niezadowolony lub raczej niezadowolony z tego dostępu. Istotny problem stanowi również czynnik, który poniekąd wiąże się z dostępnością sprzętu, choć rozszerza zakres dostosowania miejsca udzielania wsparcia (miejsca spotkań, miejsce realizacji stażu) do specyficznych potrzeb ON. Niezadowolony z tego aspektu jest co czwarty uczestnik projektu. Co ciekawe, mimo że aspekty organizacyjne wskazywane były jako najsłabsza strona projektu, to jednocześnie nie generują one niezadowolenia wśród beneficjentów. Oznacza to, że fakt, iż aspekty organizacyjne wskazywane były jako najsłabsza strona projektu, to mimo to nie zaburzały one poziomu satysfakcji z udziału w projekcie. Ponadto, wartym zauważenia jest poziom satysfakcji z rozwiązań formalnych związanych z rekrutacją do projektu. Większość uczestników pozytywnie ocenia zakres formalności koniecznych do spełnienia w celu stania się uczestnikiem projektu (takiej oceny dokonało 25 respondentów, czyli 62% wszystkich badanych). Co trzeci badany ma neutralny stosunek, natomiast tylko jedna osoba negatywnie ocenia procedurę rekrutacyjną.

Należy zauważyć, że ogólny poziom satysfakcji z udziału w projekcie jest bardzo wysoki. Wskazane elementy nie wpływają znacząco na sposób postrzegania swojego udziału w projekcie przez BO, jednakże pozwoliły zidentyfikować obszary, które wymagają udoskonalenia. Zaleca się, aby zintensyfikować informowanie beneficjentów/beneficjentek o możliwości korzystania ze specjalistycznego sprzętu w ramach projektu po uprzednim zgłoszeniu takiej potrzeby. Zasadne jest również, aby wybierając miejsca odbywania stażu zwracać uwagę na rozwiązania stosowane w poszczególnych jednostkach administracji publicznej, które pozwalają na minimalizację barier w dostępie do nich i funkcjonowania w nich ON. Warto podjąć działania angażujące BO w proces poszukiwania miejsca stażowego, poprzez intensywniejsze mobilizowanie go do działania w tym zakresie.

Rysunek 9. Czynniki kształtujące poziom zadowolenia z realizacji projektu.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Badanie jakościowe pozwoliło na sformułowanie wniosku, że mocną stroną kształtującą poziom satysfakcji beneficjentów jest sam początek wsparcia – etap rekrutacji. Jak zauważa jeden z badanych:

Proces rekrutacji przebiegał sprawnie, jednak dużo było informacji na samym początku. Nie sposób było nie odnieść wrażenia, że organizatorzy podeszli do stażystów z sercem. Bardzo nam pomagali we wszystkim co było potrzebne. Decyzje po rekrutacji były bardzo szybko.

(Uczestnik projektu)

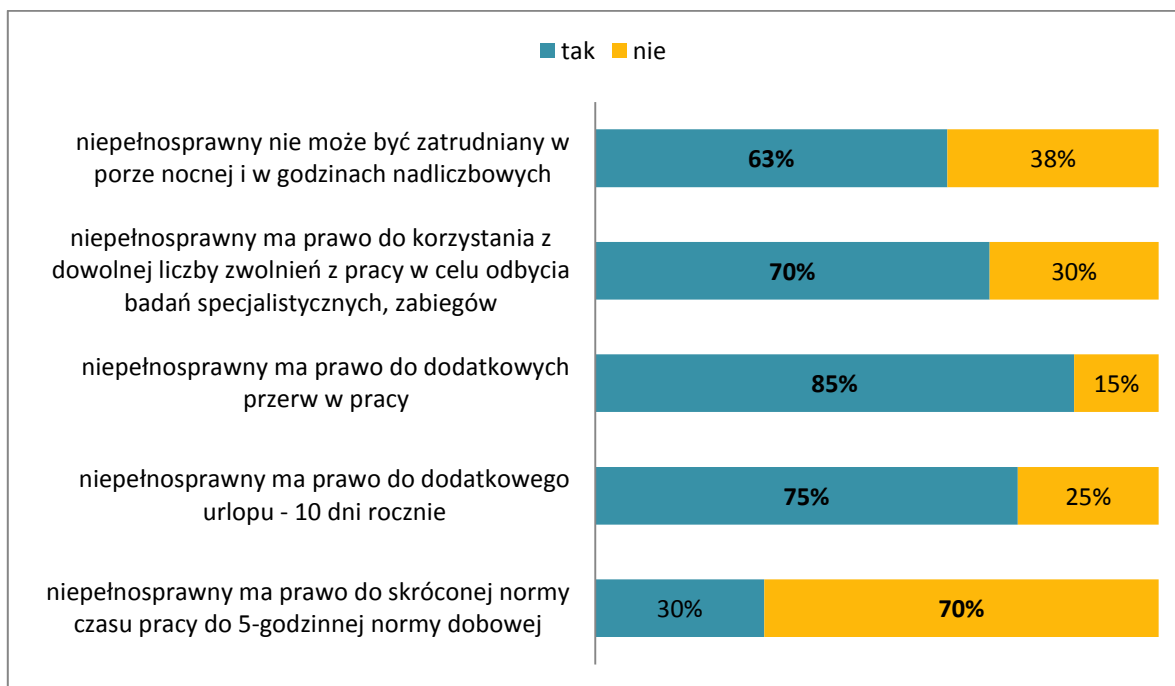
Podjęcie kadry merytorycznej do uczestników projektu, profesjonalna obsługa od początku współpracy z BO stanowi bardzo ważny czynnik wpływających na ogólne poczucie zadowolenia i dalszy udział BO w realizacji projektu. Dlatego też oprócz merytorycznych czynników, dotyczących oferowanego wsparcia, istotne jest wskazanie na czynnik ludzki. Uczestnicy projektu objęci badaniem jakościowym zgodnie stwierdzają, że współpraca z osobami udzielającymi tego wsparcia przebiega bardzo dobrze, a komunikacja pomiędzy nimi jest efektywna i skuteczna. Ponadto zauważa się, że kadra merytoryczna projektu uwzględnia indywidualne potrzeby i możliwości ON poprzez dostosowanie form komunikacji z poszczególnymi uczestnikami i korzystanie z tych preferowanych przez uczestników.

Badanie ilościowe wykazało, że większość badanych posiada wiedzę w zakresie funkcjonowania ON na rynku pracy. Narzędzie badawcze pozwoliło na sprawną weryfikację zakresu wiedzy, jakim dysponują ON na ten temat. W narzędziu badawczym dla uczestników zawarte zostało pytanie o wiedzę, w celu weryfikacji jaką wiedzą dysponują BO w zakresie funkcjonowania osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Większość z nich poprawnie zidentyfikowała sformułowania prawdziwe i fałszywe w zakresie uprawnień jakie im przysługują w miejscu pracy. Najbardziej problematyczne okazało się rozstrzygnięcie tego, czy ON może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Błędnej odpowiedzi w tym zakresie udzieliło 38% badanych. Poziom wiedzy uczestników projektu na temat przysługujących im praw w kodeksie pracy wynikających ze statusu osoby niepełnosprawnej należy ocenić dość wysoko. Jednocześnie należy zauważyć, że nie wszyscy BO wiedzą, jakie prawa wynikające z niepełnosprawności przysługują im w miejscu pracy.

Pytanie badawcze:

Jaka jest wiedza uczestników/uczestniczek w zakresie funkcjonowania rynku pracy i nawiązywania relacji zawodowych?

Rysunek 10. Wiedza ON na temat przepisów związanych z zatrudnianiem ON (w odpowiedziach zawarto sformułowania prawdziwe i nieprawdziwe).

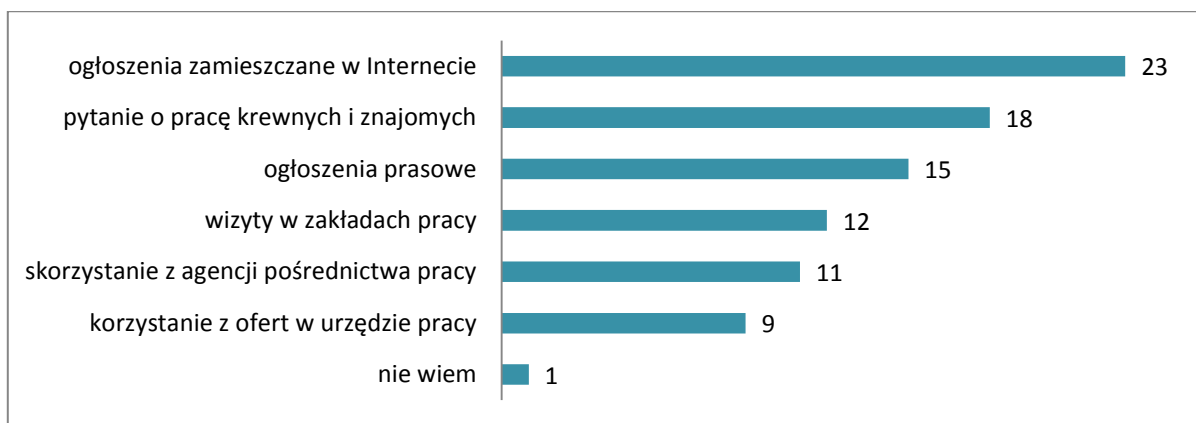


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Uczestnicy badania jako najbardziej efektywne metody szukania pracy postrzegają korzystanie z ogłoszeń zamieszczanych w Internecie, a także wykorzystanie swojego kapitału społecznego - poszukiwanie pracy za pośrednictwem znajomych i krewnych. Fakt, że niemal wszyscy badani potrafią wskazać źródła, za pośrednictwem których poszukiwanie pracy powinno być najbardziej skuteczne wskazuje na ich orientację w sytuacji na rynku pracy. Popularność tych dwóch kanałów poszukiwania pracy może świadczyć również o wyizolowaniu i problemach w funkcjonowaniu w społeczeństwie ON, co daje duże pole do działania w ramach wsparcia m.in. w obszarze miękkim. Korzystanie ze sposobów wymagających interakcji z obcymi ludźmi jest znacznie mniej popularne, co stanowi potwierdzenie barier w komunikacji, jakie posiadają ON.

Podczas realizacji badania jakościowego respondenci wskazywali również na korzystanie z portali dedykowanych osobom niepełnosprawnym. Ponadto wskazano na problem braku ofert pracy dla osób niepełnosprawnych w instytucjach takich jak urzędy pracy.

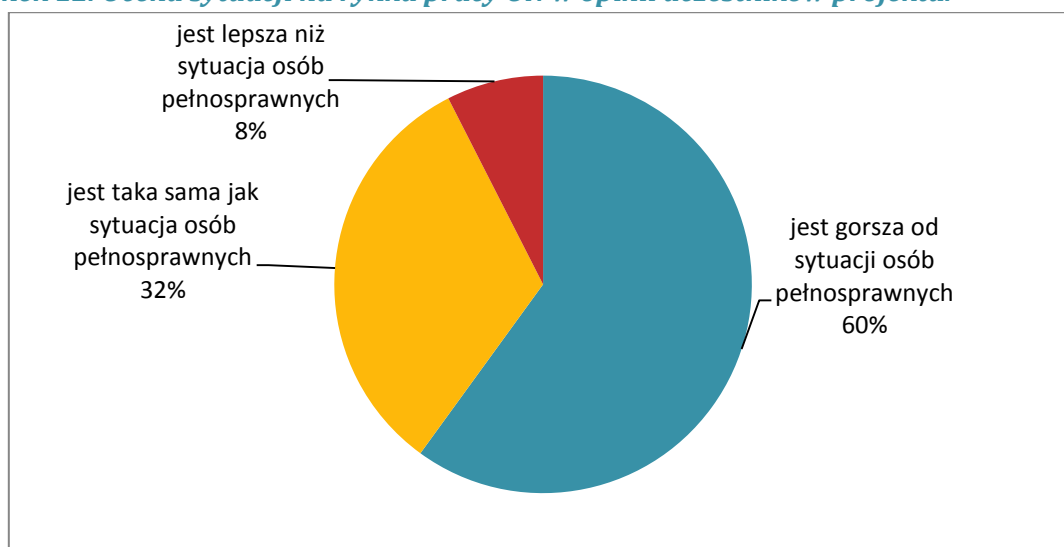
Rysunek 11. Najbardziej efektywne sposoby szukania pracy w opinii uczestników projektu.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Ponadto osoby niepełnosprawne mają swoje wyobrażenie na temat ich pozycji na rynku pracy. Spośród 60% osób objętych badaniem ocenia swoją sytuację na rynku pracy jako gorszą od sytuacji osób pełnosprawnych. Co ciekawe, co trzeci uczestnik projektu postrzega się jako konkurencyjnego potencjalnego pracownika na rynku pracy w takim samym stopniu, jak osoby pełnosprawne. W próbie znalazły się również tylko 3 osoby (co stanowi 8% badanych), które oceniły swoją sytuację na rynku pracy jako lepszą od osób pełnosprawnych. Biorąc pod uwagę społeczne realia dotyczące rynku pracy i sytuacji ON na rynku pracy, należy wnioskować, że odczucia są adekwatne do generalnych trendów na otwartym rynku pracy, gdzie osoby niepełnosprawne postrzegane są jako gorsi pracownicy. Ponadto, deklarowane oceny swojej sytuacji na rynku pracy świadczą również o niskim poczuciu własnej wartości - w przypadku gdy badani postrzegają się jako kogoś należącego do grupy defaworyzowanej na rynku pracy. Wskazuje to istotną potrzebę wsparcia ON będących uczestnikami/czkami projektu w obszarze podniesienia samooceny i wyeksponowania swoich atutów zawodowych.

Rysunek 12. Ocena sytuacji na rynku pracy ON w opinii uczestników projektu.

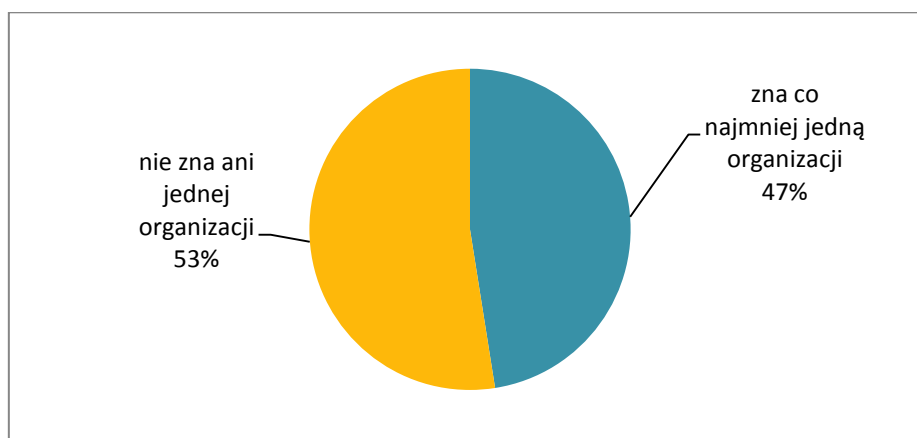


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Respondenci objęci badaniem ilościowym wskazują również na korzyści, jakie wynikają z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Rzeczowy charakter wskazywanych benefitów wskazuje na orientację ON w zakresie funkcjonowania na rynku pracy. Identyfikowane przez nich korzyści dotyczą przede wszystkim kwestii ekonomicznych - zwłaszcza dofinansowania stanowiska, zwolnienia ze składki na PFRON. Ekonomiczne zalety zatrudniania osób z niepełnosprawnościami wskazało 31 z 40 badanych. Badani dostrzegają jednak również korzyści wynikające z jakości ich pracy (wskazane przez 8 osób), które dotyczą rzetelności, kompetencji i lojalności pracownika. Jeden z badanych zauważył również korzyść dotyczącą polepszenia wizerunku firmy, jako społecznie odpowiedzialnej.

To jak ON radzą sobie na rynku pracy wynika również z tego, czy wiedzą do jakich instytucji mogą się zwrócić chcąc podjąć aktywność na rynku pracy. Prawie co drugi badany zna co najmniej jeden taki podmiot. Najczęściej w badaniu wskazują PFRON oraz Partnerów Projektu – Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Fundację Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji. Biorąc pod uwagę fakt, iż w badaniu brali udział tylko i wyłącznie uczestnicy projektu, należy zauważyć że poziom identyfikacji organizacji działających na rzecz aktywizacji zawodowej jest niewielki, zwłaszcza że każdy badany zgłaszając zamiar udziału w projekcie miał styczność przynajmniej z jedną z tych organizacji.

Rysunek 13. Znajomość organizacji działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnej.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Realizacja badania jakościowego wśród BO wskazała na dobrą orientację ON w zakresie sytuacji na rynku pracy. Respondenci wskazywali na trudności, ale również na ich źródła. Bazując na wcześniejszych doświadczeniach związanych z szukaniem pracy, uczestnicy wskazują na niski poziom świadomości na temat niepełnosprawności wśród potencjalnych pracodawców.

W momencie kiedy pracodawca słyszy o moim schorzeniu zazwyczaj kończy rozmowę, lub mówi, że oddzwoni, lecz tego nie robi.

(Uczestnik projektu)

Zauważa się również, że pracodawcy nie tylko są uprzedzeni względem ON, ale również nie mają wiedzy na temat korzyści (głównie ekonomicznych) płynących z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

Uczestnicy projektu mają pewne doświadczenie w zakresie poszukiwania pracy. Wynika z niego, że zatrudnienie osoby niepełnosprawnej przez pracodawcę jest zbyt skomplikowane i jest źródłem zbyt wielu problemów dla pracodawcy.

Na otwartym rynku jest ciężko, ponieważ pracodawcy boją się zatrudnić osobę niepełnosprawną. Boją się także formalności związanych z zatrudnieniem takiej osoby, ponieważ nie ukrywam, że biurokracja jest nieco zawiła pod tym względem. Czasowo, takie zatrudnienie także się wydłuża, tzn. załatwienie takiej osobie warunków pracy takich samych jak osobie pełnosprawnej. Jedna z firm nie przyjęła mnie do pracy, ponieważ psułym wizerunek tej firmy, takich rzeczy się nie przeskoczy.

(Uczestnik projektu)

Przedstawiciele kadry merytorycznej zauważają z kolei, że większość uczestników projektu znajduje się w bardzo trudnym położeniu na rynku pracy.

Najczęściej są to osoby długotrwale bezrobotne, bez prawa do zasiłku, które nie podejmowały pracy przez np. 20 lat, i mają trudność z przyswojeniem tego, jak rynek pracy wygląda naprawdę. Mają czasem zbyt niskie wykształcenie, nieadekwatne do potrzeb rynku pracy. Często mają liczne trudności zdrowotne, co też było przyczyną wykluczenia z rynku pracy. Czują się też bezradne, czują potrzebę wsparcia specjalistycznego w zakresie doradztwa zawodowego (wsparcie psychologiczne, trener pracy, doradca zawodowy, prawnik). Kilka osób jest z wykształceniem wyższym, ale np. są niesłyszące, i mają trudność, żeby się skontaktować z ewentualnym pracodawcą.

(Kadra merytoryczna)

Udzielane wsparcie wymaga ponownej adaptacji BO na rynku pracy. Oznacza to, że zasadne jest objęcie wsparciem szkoleniowym również te osoby, które mają już pewne doświadczenie w pracy, ale na skutek zdarzeń losowych, musiały przerwać pracę, a teraz mają problem z ponowną adaptacją na rynku pracy.

Wiedza uczestników na ogół nie jest za wysoka. Osoby starsze mają np. pewne doświadczenie, ale bardzo długo nie pracowały i nie mają pojęcia jak funkcjonuje rynek pracy.

(Kadra merytoryczna)

Badanie ilościowe wykazało, że oczekiwania beneficjentów ostatecznych projektu obejmują przede wszystkim zdobycie wiedzy i umiejętności w zakresie umożliwiającym staranie się o pracę w administracji publicznej. Istotne znaczenie mają tutaj umiejętności związane z pracą biurową. Są to szkolenia udoskonalające z zakresu obsługi komputera

Pytanie badawcze:

Jaka wiedza i umiejętności są szczególnie potrzebne uczestnikom projektu w zakresie funkcjonowania na rynku pracy, nawiązywania relacji zawodowych i uzyskania zatrudnienia?

i programów (zarówno tych podstawowych obejmujących pakiet biurowy, jak i specjalistycznych, których znajomość byłaby atutem na rynku pracy). Część badanych miała bardzo sprecyzowane potrzeby w zakresie nowej wiedzy i umiejętności (wśród wskazań były m.in. specjalistyczne szkolenie z zakresu obsługi dofinansowań wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, szkolenie z zakresu edukacji medialnej i menedżerskiej, szkolenie na temat self-adwokatury). Tak ściśle określone oczekiwania świadczą o tym, że biorąc udział w projekcie, badani mają okazję rozpoznać swoje potrzeby, a następnie dążyć do ich zaspokojenia poprzez nabycie wiedzy i umiejętności w planowanym obszarze i poprawić swoją pozycję na rynku pracy. Niepokojące może być natomiast to, że co czwarty badany nie był w stanie sprecyzować swoich potrzeb w tym zakresie, co wynika jednak z krótszego okresu udziału w projekcie.

Beneficjenci objęci badaniem jakościowym wskazywali kompetencje, które w ich odczuciu są szczególnie potrzebne w zakresie funkcjonowania na rynku pracy i nawiązywania relacji zawodowych. Pracodawcy oczekują od potencjalnego pracownika dużej pewności siebie, natomiast w obszarze umiejętności twardych – znajomości języków obcych i biegłej obsługi pakietów biurowych. Ważnym czynnikiem ułatwiającym zdobycie zatrudnienia i oczekiwanym przez pracodawcę jest również doświadczenie zawodowe potencjalnego pracownika.

Przedstawiciele kadry merytorycznej zauważają, że kompetencje, które odgrywają kluczową rolę w aktywności na rynku pracy, można podzielić na dwie kategorie – do pierwszych zalicza się kompetencje społeczne, do drugiej natomiast kompetencje twarde, ściśle związane ze stanowiskiem pracy.

Pracownicy merytoryczni zauważają również, że wsparcie oferowane w ramach 3-miesięcznego stażu rehabilitacyjnego pozwala na podniesienie konkurencyjności ON na rynku pracy. Jak zauważa jeden z doradców zawodowych współpracujących z uczestnikami:

Oferta przygotowana w ramach projektu i osoby które są tym projektem objęte są dosyć konkurencyjne, w sensie, że mogą konkurować, jeśli chodzi o oferty pracy z osobami pełnosprawnymi. Szanse zatrudnienia zależą od wolnych miejsc w administracji publicznej. Umiejętności które nabędą w trakcie stażu, mogą okazać się pomocne w późniejszej pracy, która niekoniecznie będzie musiała być związana z administracją publiczną.

(Kadra merytoryczna)

Oznacza to, że wsparcie postrzegane jest jako skuteczne w zakresie aktywizacji zawodowej ON.

Z doświadczenia pracowników merytorycznych wynika, że poza standardowymi wymaganiami pracodawców względem potencjalnych pracowników, bez względu na to czy są one niepełnosprawne, czy nie, istotne znaczenie jest pewność siebie i postawa osoby niepełnosprawnej. Aktywność na rynku pracy ON wymaga od osoby z niepełnosprawnością poczucia własnej wartości. Dlatego też, podejmowanie w ramach projektu działań, które pozwalają na poznanie swoich mocnych stron, określenie predyspozycji, czy wskazywanie przykładowych możliwości wykorzystania potencjału beneficjentów stanowi odpowiedź nie tylko na wewnętrzne potrzeby ON, ale jest również narzędziem służącym do aktywizacji zawodowej.

Badanie wśród przedstawicieli kadry merytorycznej wykazało również, że oczekiwania pracodawców względem ON można podzielić na dwie kategorie: do pierwszej zaliczyć można zapotrzebowanie na pracowników o niewielkich kwalifikacjach w celu wykonywania prostych zadań, o niskim poziomie skomplikowania, choć, jak zauważają pracownicy merytoryczni jest to praca mało ambitna i nie rozwijająca (BO uczestniczący w badaniu przyznali, że praca oferowana osobom z niepełnosprawnościami zazwyczaj ma właśnie taki charakter). Do drugiej kategorii zalicza się natomiast zapotrzebowanie na osoby z wyższym wykształceniem, o wysokich kwalifikacjach. Problemem jest fakt, iż w przypadku takiego rodzaju prac, częściej preferowane są osoby pełnosprawne, co wynika z obaw pracodawców względem ograniczonych możliwości ON, czyli stereotypów w świadomości potencjalnych pracodawców.

Beneficjenci uczestniczący w badaniu ilościowym wskazali na potrzebę wydłużenia czasu trwania projektu, a także samych staży rehabilitacyjnych. Wskazywano, także na konieczność podjęcia większych starań obejmujących poszukiwania miejsc stażowych w podmiotach administracji publicznej, które umożliwiłyby wykorzystanie całego potencjału stażysty wynikającego z posiadanych przez niego kwalifikacji i kompetencji. Wśród uczestników biorących udział w badaniu trzech wskazało również potrzebę intensyfikacji wsparcia w zakresie oferowanych form pomocy.

Pytanie badawcze:
Czy i jakie postulaty i oczekiwania dotyczące form wsparcia formułowane są przez beneficjentów?

Najważniejszy postulat kierowany zarówno przez BO uczestniczących w badaniu ilościowym, jak i jakościowym wskazuje na potrzebę wydłużenia stażu do co najmniej 6-ciu miesięcy, tak aby zmaksymalizować jego oddziaływanie. Badani oczekują również większego wsparcia w zakresie uzyskania zatrudnienia. Ich oczekiwania związane są z chęcią kontynuowania pracy na stanowisku zajmowanym podczas stażu. Ponieważ w zdecydowanej większości jest to niemożliwe, zasadne jest tutaj wskazanie postulatu jednego z uczestników wywiadu indywidualnego, który wskazał potrzebę objęcia większym wsparciem osoby kończącej staż, pomagając jej zdobyć zatrudnienie. Świadczy to z jednej strony o obawach beneficjentów/beneficjentek przed pozostawieniem samemu sobie i niską wiarą we własne siły. Założenia projektu są tożsame z postulatami BO. Wśród postulatów wskazano również na potrzebę zwiększenia zakresu indywidualnego wsparcia psychologicznego, którego w odczuciu 4 BO na 40 badanych, jest niewystarczająca ilość. Przedstawiciele kadry merytorycznej dostrzegają potrzebę we wsparciu beneficjenta podczas poszukiwania zatrudnienia, tak aby zmaksymalizować szansę zdobycia przez ON pracy. Oznacza to, że podejmowane są działania ukierunkowane na sukces w tym zakresie.

Myślę, że docelowo każdy z nich myśli o wejściu na rynek pracy, więc to pośrednictwo pracy, wyszukiwanie ofert pracy, pomoc w wejściu na rynek i utrzymaniu tej pracy to jest ta forma, która docelowo jest bardzo ważna dla beneficjentów.

(Kadra merytoryczna)

Przedstawiciele kadry merytorycznej, którzy mają bezpośredni kontakt z uczestnikami projektu wskazują również na oczekiwania ON w zakresie miejsca realizacji stażu pod kątem fizycznego dostosowania oferty do możliwości osób niepełnosprawnych. Zauważa się tu postulaty dotyczące tego, m.in. aby budynek dostosowany był architektonicznie do potrzeb osób niepełnosprawnych, czy dogodnej lokalizacji miejsca stażu umożliwiającej dojazd stażyście. Zasadne jest to, że ograniczenia osób niepełnosprawnych były brane pod uwagę na etapie wyboru miejsca stażowego, co niejednokrotnie wydłużało czas rozpoczęcia tej formy wsparcia w ramach projektu.

W przypadku osób niepełnosprawnych z ograniczoną motoryką ruchową dostrzeżono potrzebę dofinansowywania dojazdów do beneficjenta przedstawiciele kadry merytorycznej, tak aby umożliwić sprawną komunikację, mając na uwadze większą skuteczność bezpośredniego kontaktu w kontakcie z niektórymi ON.

Z obserwacji pracownika merytorycznego, który ma bieżący kontakt z beneficjentami i beneficjentkami, wynika że uczestnicy projektu rzadko kiedy mają roszczeniowe postawy, nie wyrażają żadnych dodatkowych postulatów. Co może świadczyć o tym, że beneficjenci nie do końca szczerze zgłaszają swoje potrzeby kadrze merytorycznej wsparcia. W ramach badania BO zwracali uwagę na obszary, w których wsparcie nie odpowiada im potrzebom i oczekiwaniom, natomiast w kontakcie z kadrą projektową nie informują o swoich potrzebach.

Raczej dostosowują się do tego, co my, jako instytucja, im oferujemy. Są to ludzie bardzo mało roszczeniowi. Nie słyszałem, aby mieli jakieś szczególne postulaty. Wymagają od nas jedynie pomocy w ramach tego, co oferuje projekt.

(Kadra merytoryczna)

W opinii pojedynczych przedstawicieli kadry merytorycznej, która bezpośrednio pracuje z BO, osoby decydujące się na udział w projekcie, wymagają kompleksowego wsparcia obejmującego różne obszary związane

z aktywizacją zawodową, jest to w przypadku osób niepełnosprawnych bardzo złożony i trudny proces. Jak wynika z ogólnopolskich statystyk, osoby niepełnosprawne bardzo często w ograniczonym stopniu lub w ogóle nie podejmują aktywności zawodowej. Oznacza to, że grupę docelową projektu stanowią osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy, co przekłada się na ich oczekiwania względem uczestnictwa w projekcie. Badani przedstawiciele kadry

<p>Pytanie badawcze: Jakie są oczekiwania beneficjentów/beneficjentek związane z uczestnictwem w projekcie?</p>
--

merytorycznej dostrzegają specyficzne potrzeby BO, dzięki swojemu niekiedy wieloletniemu doświadczeniu we współpracy z ON. Beneficjenci w ramach projektu oczekują

Oczekują poprowadzenia, wskazania ścieżki, mocnych stron danej osoby, wskazania predyspozycji zawodowych, staży, wskazania pracodawców, umówienia na rozmowy kwalifikacyjne.

(Kadra merytoryczna)

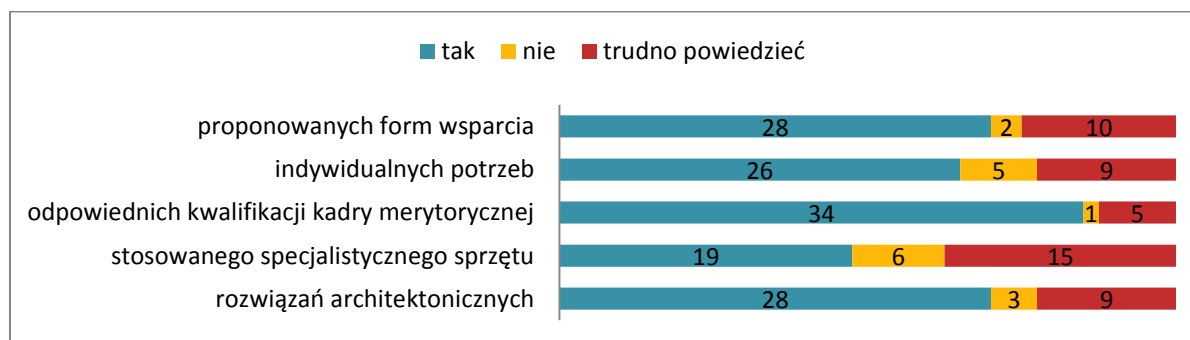
Pracownicy merytoryczni zauważają również bardzo wysoki poziom motywacji do podjęcia aktywności zawodowej wśród obecnych beneficjentów projektu. Stanowi to czynnik pozytywnie wyróżniający ten projekt od innych. Przedstawiciel kadry merytorycznej zauważył, że przyjęcie nieco innego systemu rekrutacji niż w innych projektach aktywizujących zawodowo polegający na dużym nacisku i badaniu poziomu motywacji do podjęcia aktywności zawodowej, świadczy o specyfice tego projektu. Wysoki poziom motywacji beneficjentów stanowi podstawowy warunek skutecznej realizacji projektu, zapewnia oferowanie wsparcia tym osobom niepełnosprawnym, które faktycznie chcą podjąć aktywność zawodową.

Osoby, które biorą w nim udział są bardzo zdecydowane i wiedzą czego oczekują i jakie mają plany związane z tym stażem. Każdy z nich jest zmotywowany, by podjąć pracę.

(Kadra merytoryczna)

Realizacja badania ilościowego wśród uczestników projektu wykazała, iż przebieg projektu co do zasady spełnia oczekiwania BO. W większości obszarów, zdecydowana większość badanych wskazała na odpowiednie dostosowanie do potrzeb. Największa adekwatność wyraża się w zakresie odpowiednich kwalifikacji kadry merytorycznej projektu, najmniejsze w przypadku stosowania specjalistycznego sprzętu w miejscach odbywania stażu. W przypadku tego ostatniego możliwe jest zidentyfikowanie oczekiwań uczestników projektu, które obejmują postulat o większe wykorzystanie dostępnych narzędzi umożliwiających aktywność zawodową osobom niepełnosprawnym. Zasadnym wydaje się tu być bardziej skuteczne informowanie beneficjentów o możliwości skorzystania ze specjalistycznego sprzętu, który pozwoli ON z danym rodzajem niepełnosprawności sprawnie funkcjonować.

Rysunek 14. Dostosowanie przebiegu projektu do potrzeb i możliwości ON.



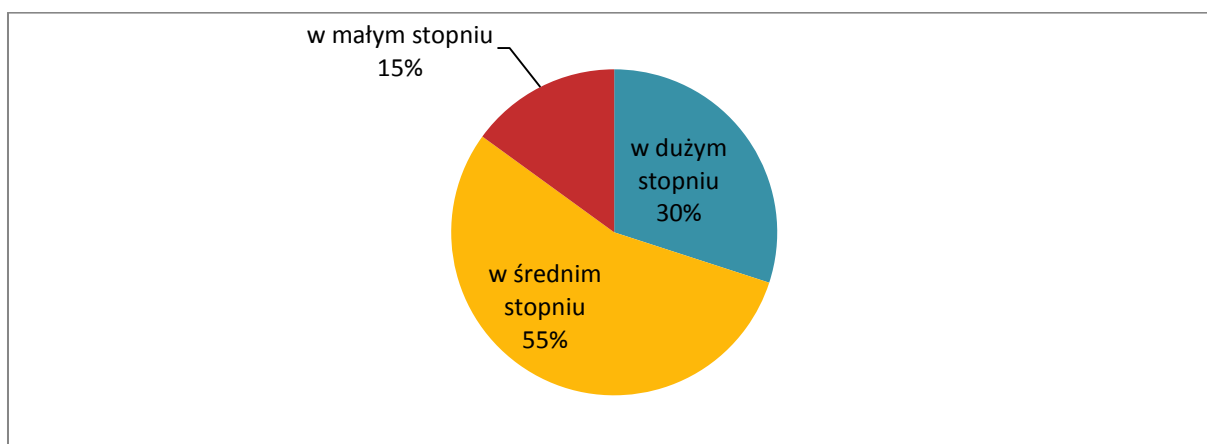
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Oczekiwania związane z uczestnictwem w projekcie wynikają przede wszystkim z motywacji do udziału w nim. Oznacza to, że BO przede wszystkim oczekują jako konsekwencji udziału w projekcie uzyskania i utrzymania zatrudnienia jako bezpośredniego efektu uczestnictwa. Należy jednak pamiętać, że założeniami projektu jest aktywizacja i wsparcie w znalezieniu pracy, ale poprzez mobilizację do samodzielnego działania. Uczestników projektu można podzielić pod tym względem na dwie kategorie: do pierwszej zaliczyć należy osoby, które oczekują uzyskania zatrudnienia w miejscu odbywania stażu, mimo że od początku projektu podejmowane są działania, które mają urealnić oczekiwania tych osób, wyposażyć w umiejętności i motywację do poszukiwania pracy i podejmowania aktywności zawodowej i społecznej. Druga kategoria obejmuje „świadomych uczestników”, którzy przychodząc do projektu mają świadomość, że staż rehabilitacyjny stanowi sposób na zdobycie doświadczenia i kompetencji, cenionych na rynku pracy, co ułatwi pozyskanie tej pracy. W tym przypadku oczekiwania względem oferowanego wsparcia dotyczą wydłużenia czasu trwania stażu ze względu na formalne wymogi stawiane przy rekrutacjach na podobne stanowiska w podmiotach administracji publicznej.

Badanie ilościowe przeprowadzone wśród uczestników projektu wskazuje, że na obecnym etapie realizacji projektu tylko co trzeci z nich ma poczucie, że udział w projekcie w dużym stopniu wpływa na kształtowanie sytuacji zawodowej. Większość z badanych stoi na stanowisku, że fakt, iż bierze udział w ewaluowanym projekcie, tylko w średnim stopniu wpływa na sytuację zawodową. Oznacza to, że na chwilę realizacji ewaluacji mid-term skuteczność udzielonego wsparcia jest ograniczona. Wpływa na to również fakt, że 15% badanych przyznało, że projekt ten odgrywa małą rolę w kształtowaniu ich pozycji na rynku pracy, ostateczny stopień oddziaływania będzie można ocenić dopiero po przejściu całej ścieżki uczestnictwa. Ogólne odczucia uczestników związane z uczestnictwem w projekcie zostały uszczegółowienie poprzez ocenę poszczególnych form wsparcia.

Pytanie badawcze:
 Jak uczestnicy projektu oceniają poszczególne formy wsparcia projektowego pod kątem skuteczności w zwiększaniu szans na zatrudnienie?

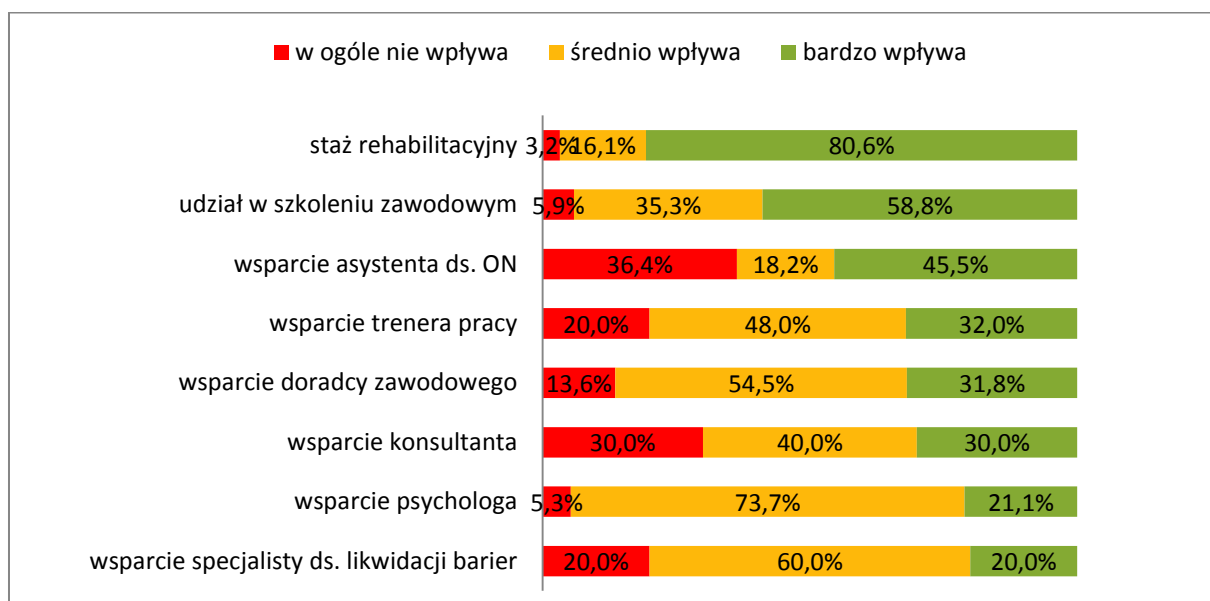
Rysunek 15. Wpływ udziału w projekcie na sytuację zawodową ON.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Badanie ilościowe wykazało, że największy wpływ na kształtowanie się sytuacji ON na rynku pracy ma odbycie stażu rehabilitacyjnego w ramach projektu. Jego bardzo duży wpływ dostrzega 80,6% osób, które w chwili realizacji badania rozpoczęły już jego realizację. Badani w ograniczonym stopniu dostrzegają wpływ skorzystania z pozostałych form wsparcia, szczególnie z tych które zakładają indywidualną pracę kadry merytorycznej z uczestnikiem. Oznacza to, że poza 3-miesięcznym stażem w ramach projektu, skuteczność podejmowanych działań w opinii BO jest znacząco ograniczona, co jednak wiązać się może z tym, że praca nad zmianą postaw i postrzegania rynku pracy nie została jeszcze zakończona. Organizacja wsparcia obejmuje w pierwszym etapie udziału w projekcie ocenę i identyfikację kluczowych obszarów jakie wymagają udzielenia wsparcia, organizację stażu, w niektórych przypadkach organizację szkoleń, które w konsekwencji ułatwią odbycie stażu, a w dalszym etapie organizacji projektu przewiduje się pozostałe formy wsparcia (tj. trenera pracy, doradcy zawodowego, czy psychologa). W miarę zgłaszanych potrzeb beneficjent ma również możliwość skorzystania z tzw. miękkich form wsparcia w trakcie odbywania stażu. Zaleca się jednak intensyfikację działań, które pozwolą na osiągnięcie przez badanych samodzielności w zakresie poruszania się na rynku pracy.

Rysunek 16. Ocena poszczególnych form wsparcia w kontekście wpływu na pozycję ON na rynku pracy.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Obserwowalne efekty skorzystania ze wsparcia obejmują podniesienie samooceny, pewność siebie zarówno prywatną jak i zawodową, łatwiejsze nawiązywanie kontaktów międzyludzkich, co niewątpliwie stanowi wyraz skuteczności wsparcia w analizowanym obszarze.

W projekcie, zgodnie z założeniami wniosku o dofinansowanie, biorą udział osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Najczęściej są to schorzenia ruchowe, laryngologiczne, kardiologiczne, neurologiczne, choroby psychiczne. W opinii kadry merytorycznej każda osoba, która spełnia kryteria dostępu do wsparcia w ramach projektu ma szansę na pełne skorzystanie z niego i otrzymanie pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej.

Pytanie badawcze:
Do jakich grup odbiorców ostatecznych wsparcie projektowe jest najlepiej dostosowane, a do jakich najmniej? Czy istnieją grupy odbiorców, dla których poszczególne formy wsparcia są wyjątkowo adekwatne?

Bazując na doświadczeniu osób współpracujących z ON należy zauważyć, że wśród uczestników są osoby, dla których proponowane formy wsparcia są szczególnie adekwatne. Wskazać należy tutaj przede wszystkim osoby niepełnosprawne, które mają już kwalifikacje przydatne na rynku pracy - posiadają wyższe wykształcenie w dziedzinie, w której chcą podjąć pracę (np. potrafią obsługiwać komputer). Osobom o takich cechach do efektywnej aktywizacji zawodowej brakuje doświadczenia, które mogą zdobyć dzięki realizacji 3-miesięcznego stażu rehabilitacyjnego. Dostrzega się również to, że pracodawcy chętniej przyjmują na staż osoby, które posiadają przynajmniej średnie wykształcenie i posiadają już podstawową wiedzę w obszarze stanowiska, na którym ma się odbyć staż. Ponadto, zauważa się, że największe szanse na znalezienie pracy po projekcie mają osoby, które wykazują duże zaangażowanie, są szczególnie aktywne i otwarte na udzielane wsparcia. W takiej sytuacji wsparcie jest najbardziej efektywne, pozwala osiągnąć najlepsze efekty.

Istotnym czynnikiem uzależniającym dopasowanie wsparcia jest również poziom motywacji uczestników projektu - najlepsze efekty wsparcia dostrzegane są w sytuacji, gdy osoba niepełnosprawna ma jakiś pomysł na siebie, ma sprecyzowane plany zawodowe, które poprzez poszczególne formy wsparcia są weryfikowane i doprecyzowane. Przedstawiciele kadry merytorycznej wskazują również na odpowiednie cechy ON, dużą siłę przebicia, pewność siebie. Jak zauważa jeden z pracowników:

Ze wsparcia najlepiej skorzystają takie osoby, u których pracodawca czy też opiekun stażu widzą, że ta osoba daje sobie radę. Szybko orientuje się w tym co ma robić.

(Kadra merytoryczna)

Zidentyfikowano również grupę beneficjentów wsparcia, dla których jest ono najmniej odpowiednie. Projekt zakłada m.in. określenie predyspozycji zawodowych, wsparcie trenera pracy, doradcy zawodowego służącego identyfikacji celów zawodowych uczestnika. Założeniem stażu rehabilitacyjnego realizowanego w ramach projektu jest aktywizacja zawodowa ON, a także umożliwienie zdobycia doświadczenia zawodowego potrzebnego na rynku pracy, tak aby umożliwić zdobycie zatrudnienia. W projekcie natomiast znalazły się również osoby, których sposobem na aktywność zawodową jest branie udziału w kolejnych projektach. Obecnie realizują 3-miesięczny staż, jednak aktywnie nie poszukują stałego zatrudnienia lub poszukiwania te są mało efektywne. Jeden z pracowników zauważa, że:

Projekt jest najmniej odpowiedni dla tych, dla których jedynym pomysłem na siebie, na swoją karierę zawodową, jest chodzenie z jednego stażu na drugi, bez poszukiwania stałego zatrudnienia.

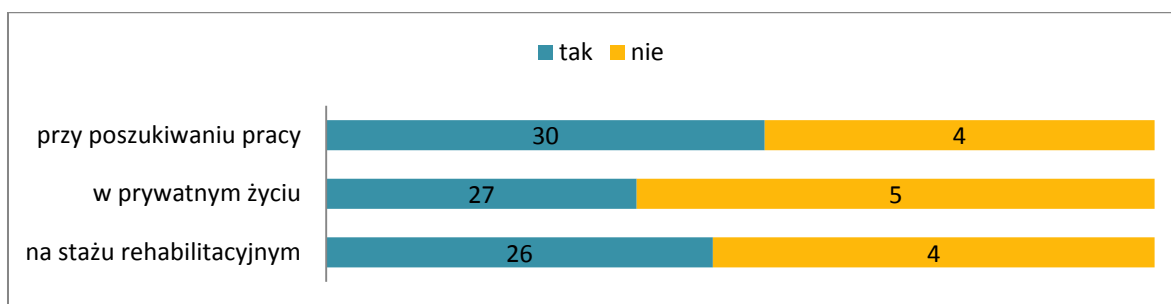
(Kadra merytoryczna)

W ramach pracy z takimi osobami zasadne jest, aby podejmować działania ukierunkowane na zmianę postaw tych osób, ponieważ takie podejście stanowi barierę przy powodzeniu projektu - zamierzone rezultaty nie zostaną osiągnięte.

Jak wynika z przeprowadzonego badania ilościowego dostrzega się znaczące oddziaływanie uczestnictwa w projekcie na różne obszary życia zawodowego i społecznego. Zdecydowana większość Beneficjentów i Beneficjentek deklaruje użyteczność nabytych od początku udziału w projekcie kompetencji i umiejętności. Największa użyteczność przejawia się podczas poszukiwania pracy przez BO - 75% wszystkich badanych przyznaje, że wykorzystuje nabyte w ramach projektu kompetencje i umiejętności. Badanie wykazało, że umiejętności te wykorzystywane są również na stażu rehabilitacyjnym, a także w życiu prywatnym.

Pytanie badawcze:
Na jakie obszary życia zawodowego i społecznego uczestników oddziałuje wsparcie projektowe? Jak uczestnicy oceniają możliwości praktycznego zastosowania zdobytej wiedzy i umiejętności?

Rysunek 17. Wykorzystywanie nabytych w ramach programu kompetencji i umiejętności przez ON.

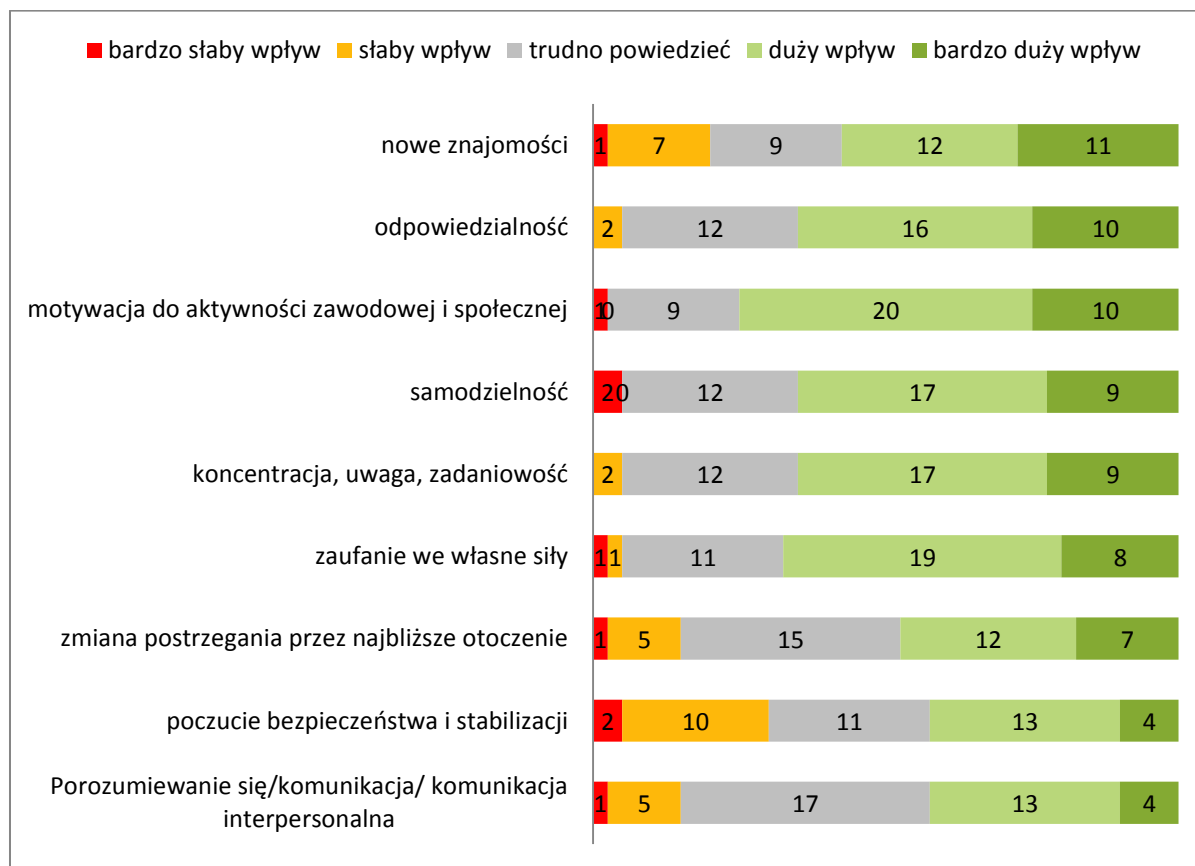


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40.

Udział w projekcie wywiera bardzo duży wpływ na różne obszary życia społecznego i zawodowego ON. Przede wszystkim bycie uczestnikiem projektu zwiększa motywację do aktywności zawodowej i społecznej - bardzo duży lub duży wpływ w tym zakresie dostrzega 75% badanych. Projekt wywiera również wpływ na nastawienie osób niepełnosprawnych do podejmowania aktywności zawodowej, wiary we własne siły, ich cechy i postawy. Beneficjenci obserwują zmiany w zakresie zwiększenia zaufania ON we własne siły, poprawy koncentracji, uwagi, zadaniowości, odpowiedzialności i samodzielności. Najsłabsze oddziaływanie projektu obserwuje się natomiast w obszarze kontaktów interpersonalnych - w zakresie porozumiewania się, komunikowania, a także w zwiększeniu poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji ON. Może to świadczyć, że grupa badanych przystępując do projektu charakteryzowała się wysokim

poczuciem bezpieczeństwa i dobrymi umiejętnościami w zakresie komunikacji, co jest dobrą podstawą do aktywnego poszukiwania pracy.

Rysunek 18. Oddziaływanie projektu na wybrane obszary życia zawodowego i społecznego ON.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CAWI wśród uczestników projektu na n=40. Wykres przedstawia liczbę udzielonych odpowiedzi, a nie wartości procentowe.

Uczestnicy projektu objęci techniką jakościową nie wskazują konkretnych obszarów zastosowania nowych kompetencji w życiu prywatnym, przede wszystkim odnoszą je do swojej sytuacji zawodowej i wszelkich aspektów związanych z poszukiwaniem i pozyskiwaniem pracy.

2.3. Zarządzanie projektem, wdrażanie projektu

Objęcie badaniem zarówno beneficjentów/beneficjentki projektu jak również kadrę zarządzającą i merytoryczną pozwoliło zidentyfikować obszary związane z zarządzaniem projektem, które wymagają ulepszenia.

Problem badawczy:
 Jakie problemy (formalne, wdrożeniowe, realizacyjne) ograniczają skuteczność działań podejmowanych w ramach projektu?
 Co można zrobić, by je wyeliminować bądź zminimalizować?

Wśród problemów zidentyfikowanych przez uczestników projektu należy wskazać przede wszystkim aspekty poprzedzające odbycie stażu, a wiążące się z jego organizacją. Prawdopodobnie, wynika to z niecierpliwości BO oraz konieczności przejścia przez niezbędne procedury obowiązujące w poszczególnych jednostkach administracji publicznej, w których jest organizowany staż w ramach projektu. Badanie jakościowe wśród uczestników wykazało, że zdarzają się pojedyncze przypadki, kiedy ON ma poczucie, że staż jest nieadekwatny do ich umiejętności, kwalifikacji, a ponadto procedury związane z jego rozpoczęciem przedłużają się, zmuszając beneficjenta do biernego czekania na kolejny krok w ramach projektu. Należy jednak zauważyć, że BO mają możliwość znalezienia miejsc stażowych na własną rękę lub przyjąć staż oferowany w ramach projektu. Istotny jest również fakt, że beneficjenci zwracają uwagę, że długość stażu przewidziana w projekcie - 3 miesiące, jest nieodpowiednia, oczekują dłuższej formy wsparcia.

Za kontakt z beneficjentami, wsparcie bezpośrednio odpowiedzialna jest kadra merytoryczna projektu. Doświadczenie we współpracy z osobami niepełnosprawnymi pozwala na dostrzeżenie aspektów organizacyjnych projektu, których identyfikacja byłaby niemożliwa ze strony innych podmiotów odpowiedzialnych za wdrażanie ewaluowanego projektu.

Realizacja indywidualnych wywiadów pogłębionych z pracownikami merytorycznymi, a także z kadrą zarządzającą, pozwoliła na zidentyfikowanie następujących problemów:

- Brak elastyczności przepisów, brak szczegółowych informacji i wytycznych na temat postępowania w przypadku przerwania stażu/udziału w projekcie z przyczyn niezależnych od beneficjenta (np. wypadki losowe, choroba lub śmierć beneficjenta). Procedura zaproszenia do udziału uczestnika z listy rezerwowej jest czynnikiem ryzyka grożącym nieosiągnięciu założonego wskaźnika (w celu minimalizacji ryzyka uwzględniono II etap rekrutacji).
- Zbyt duży poziom biurokratyzacji projektu, problematyczne jest stosowanie się do wszystkich procedur dotyczących np. list obecności, potwierdzeń otrzymania poczęstunku itp., które nastrocza osobom udzielającym wsparcia problemy organizacyjne. Problem w tym zakresie dostrzegany jest również na etapie uzupełniania dokumentacji. Jako przykład podaje się konieczność uzupełnienia dokumentacji o numer NIP, podczas gdy wystarczającym do ustalenia niezbędnych informacji jest PESEL - brak możliwości ograniczenia problemu, ponieważ wynika z założeń programowych.
- Poziom biurokratyzacji związany z wdrażaniem projektu w ramach PO KL sprawia, że czas który pracownicy merytorycznie powinni poświęcać na pracę merytoryczną z beneficjentem muszą poświęcać na uzupełnianie dokumentacji, dopełnianie formalności, co pogarsza efektywność wsparcia i ogranicza zakres wsparcia, jaki mógłby być udzielony BO gdyby biurokratyzacja była ograniczona - brak możliwości ograniczenia problemu, ponieważ wynika z założeń programowych.
- Ze względu na liczbę formalności, za jakie odpowiedzialni są pracownicy merytoryczni obserwuje się niewystarczające zasoby kadrowe - we wdrażanie projektu zaangażowanych jest zbyt mało osób, które nie nadążają z wypełnianiem wszystkich obowiązków, zapoznawaniem się z dokumentami, co wpływa na ograniczanie wsparcia realizowanego bezpośrednio na rzecz ON, co z kolei ma wpływ na efektywność projektu - możliwości rozwiązania problemu są ograniczone, w budżecie nie przewidziano dodatkowych środków na ten cel.

- Ograniczenia w zakresie udzielania wsparcia przez niektórych specjalistów. Wyższe niż zakładano zapotrzebowanie na indywidualne wsparcie psychologiczne w stosunku do założeń projektowych. Zbyt małe limity godzin przypadające na jednego uczestnika (na ten problem uwagę zwrócili również sami uczestnicy) założony w pierwotnej wersji wniosku o dofinansowanie - możliwości rozwiązania problemu są ograniczone, w budżecie nie przewidziano dodatkowych środków na ten cel.
- Postawy przedstawicieli administracji publicznej - zdaniem przedstawiciela kadry merytorycznej, administracja publiczna nie jest jeszcze gotowa na zatrudnienie osób niepełnosprawnych, co wynika z ich obaw, niskiego poziomu wiedzy na temat funkcjonowania i możliwości ON - problem jest minimalizowany poprzez organizacja spotkań świadomościowych z pracownikami administracji publicznej.

Dostrzegam problem związany z czynnikiem ludzkim w postaci niechęci kilku instytucji, do których zwróciliśmy się z prośbą o organizację miejsca pracy dla danego stażysty. Po prostu ktoś zdecydował, że nie chce niepełnosprawnych stażystów, bo mają już swoich. Nie chcę tego oceniać. Niektóre urzędy wymyślają powody, przez które nie mogą przyjąć stażystów.

(Kadra merytoryczna)

- Na etapie organizacji staży problemem okazały się być również różnice w dokumentacji (tj. we wzorcach umów poszczególnych jednostek na organizację stażu). Osoba obsługująca organizację staży wskazuje przykład, gdzie na jedną z umów w formie obowiązującej w ramach projektu, instytucja mająca przyjąć stażystę zgłosiła ponad 40 modyfikacji, a wypracowanie jednolitego dokumentu wymagało dodatkowego czasu - w organizacji stażu należy od razu uwzględniać procedury stosowane w poszczególnych jednostkach administracji publicznej.
- Skuteczność działań ogranicza również zbyt krótki czas trwania stażu, jednak zmiany w tym zakresie nie są możliwe do wdrożenia podczas trwania projektu.
- Kadra merytoryczna projektu dostrzega również problemy wynikające z dużego opóźnienia w rozpoczęciu wdrażania projektu wynikającego z opóźnień w podpisywaniu umów z poszczególnymi instytucjami. Efektem tego była konieczność innego rozplanowania działań, która okazała się skutecznym rozwiązaniem problemu
- Zidentyfikowano problem, który pojawił się w początkowej fazie wdrażania projektu i związany był z rekrutacją zespołu projektowego. Umowa o dofinansowanie, a także umowa partnerska zostały podpisane pod koniec pierwszego miesiąca realizacji projektu. Kolejne 2 miesiące były realizowane bez kosztowo, ponieważ trwały działania związane z rekrutacją zespołu projektowego. Oznacza to jednak, że w tym okresie prowadzono bardzo mało działań w ramach projektu, co mogło zagrozić terminowemu osiągnięciu założonych rezultatów. Intensyfikacja działań w kolejnej fazie projektu pozwoliła na nadrobienie powstałych w początkowym etapie opóźnień.

Istotne jest, aby realizując przedsięwzięcia będące kontynuacją wcześniej realizowanych projektów mieć na uwadze płynące z tego tytułu rekomendacje, które umożliwiają lepsze zaplanowanie wsparcia poprzez czerpanie z doświadczenia zgromadzonego przy okazji realizacji poprzedniej edycji.

Pytanie badawcze:

Czy zrealizowano rekomendacje wynikające z ewaluacji poprzedniej edycji projektu w celu zwiększenia trafności i skuteczności projektu? Czy istnieją rekomendacje, których nie udało się zrealizować i dlaczego?

W badaniu ewaluacyjnym dotyczącym poprzedniej edycji projektu sformułowano następujące rekomendacje:

- *Należy kontynuować podjęte działania, zarówno te ukierunkowane na osoby niepełnosprawne, jak i na jednostki administracji publicznej - rekomendacja wdrożona przez realizację drugiej edycji projektu.*
- *Zalecenie jest wydłużenie okresu realizacji podobnych projektów w przyszłości, aby beneficjenci mogli wziąć udział w większej liczbie szkoleń oraz odbyć dłuższe staże rehabilitacyjne. Zalecanie jest również nasilenie działań motywujących beneficjentów do poszukiwania pracy oraz przekonywanie ich do tego, że warto podjąć zatrudnienie, nawet jeżeli będą pracowali w branży niezgodnej z wykształceniem i zainteresowaniami – dzięki doświadczeniu zawodowego w przyszłości będą mogli dostać się na pożądane stanowisko - rekomendacja wdrożona częściowo: niemożliwe jest wydłużenie okresu realizacji projektu ze względu na założenia programowe, w ramach którego jest finansowany Projekt. W II edycji projektu podjęto działania ukierunkowane na nasilenie działań aktywizujących beneficjentów na rynku pracy, przystępując do projektu ON otrzymały wyraźny sygnał, iż zadaniem stażu jest zdobycie doświadczenia zawodowego potrzebnego do samodzielnego poszukiwania pracy i nie stanowi gwarancji otrzymania tego zatrudnienia.*
- *W przypadku realizowania podobnych projektów w przyszłości należy dostosować realizowane działania, miejsca realizacji wsparcia do potrzeb osób niepełnosprawnych także zamieszkujących mniejsze miejscowości - rekomendacja wdrożona częściowo. W II edycji projektu dzięki temu, że jest realizowana przez trzech Partnerów (a nie jednego, jak to miało miejsce w I edycji), możliwe jest objęcie wsparciem większego obszaru terytorialnego. Ograniczeniem dla udziału w projekcie osób z mniejszych miejscowości jest potencjał jednostek administracji publicznej znajdujących się na tych terenach, ma to przełożenie na mniejszą liczbę miejsc stażowych.*
- *W przypadku realizacji podobnych projektów w przyszłości należy umożliwić uczestnikom odbycie staży, gdyż poprawiają one sytuację nie tylko beneficjentów, lecz ON ogółem - rekomendacja wdrożona, wszyscy beneficjenci projektu realizują staże rehabilitacyjne.*
- *W przypadku realizacji podobnych projektów w przyszłości należy zadbać o to, aby bardziej zdywersyfikować grupę beneficjentów pod względem wieku i wykształcenia. Wskazane jest zwiększenie liczby osoby zaliczające się do grupy NEET (Not in Education, Employment, or Training), czyli niepracujących, ani niepodnoszących swoich kwalifikacji, gdyż to one są w największym stopniu zagrożone wykluczeniem społecznym - rekomendacja wdrożona - struktura uczestników projektu wskazuje na duże zróżnicowanie uczestników pod względem wieku, wykształcenia.*
- *W przypadku promowania podobnych projektów w przyszłości należy podkreślać:*
 - *Możliwość wyboru realizowanych szkoleń,*

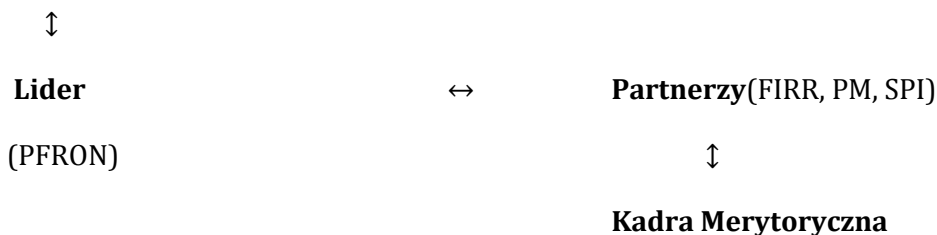
- *Dostosowanie miejsc odbywania stażu do specjalnych potrzeb ON*
- rekomendacja wdrożona - wsparcie w ramach projektu jest udzielane na podstawie indywidualnie zdiagnozowanych potrzeb uczestników.
- *W przypadku realizacji podobnych projektów w przyszłości należy zadbać o to, aby beneficjenci podczas staży przechodzili od prostych poleceń do bardziej skomplikowanych zadań. W związku z tym, że w wielu wypadkach jest to ich pierwsze doświadczenie zawodowego i proces wdrażania może zająć dość dużo czasu, zalecane jest wydłużenie staży do min. 6 miesięcy - rekomendacja nie została wdrożona ze względu na brak możliwości formalnych dla wydłużenia czasu trwania projektu, a także braku zasadności wydłużenia stażu do 6 miesięcy przy obecnym czasie trwania (15 miesięcy). Wydłużenie stażu do pół roku uniemożliwiłoby zapewnienie BO wsparcia w ramach zdiagnozowanych potrzeb.*

Co do zasady system zarządzania projektem jest oceniany pozytywnie zarówno przez przedstawicieli Lidera (PFRON), wszystkich Partnerów, jak również przez przedstawicieli kadry merytorycznej. Struktura zarządzania wdrażania projektu przedstawia się następująco:

Pytanie badawcze:

Jak oceniany jest sposób zarządzania projektem i wdrażania projektu oraz funkcjonowanie struktury komunikacyjnej w projekcie? Co i jak warto ulepszyć podczas dalszej realizacji projektu?

IP2 (Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich)



W ocenie obsługi merytorycznej projektu mocną stroną systemu zarządzania projektem stanowi komunikacja pomiędzy osobami odpowiedzialnymi za wdrażanie projektu. Badani zwracają uwagę na ciągłość i skuteczność komunikacji. Również przedstawiciele Lidera i Partnerów przyznają, że kontakt z osobami reprezentującymi poszczególne szczeble organizacyjne jest bardzo efektywny. Ponieważ zasięg projektu obejmuje obszar całego kraju, ważne jest wykorzystywanie nowych technologii w zakresie bieżącej komunikacji. Powszechne jest kontaktowanie się drogą telefoniczną, mailową, z wykorzystaniem telekonferencji co pozwala skrócić czas przepływu informacji między poszczególnymi szczeblami zarządzania. Badani przyznają, że są w ciągłym, nieustannym kontakcie z innymi instytucjami, co pozwala na bieżącą identyfikację problemów i ich sprawne rozwiązywanie. Struktura komunikacyjna w projekcie nie pozostawia żadnych zastrzeżeń - nikt nie wskazał na, choćby incydentalne zdarzenia, które świadczyłyby o problemach pojawiających się w tym zakresie.

Pozytywnie oceniany jest sposób zarządzania projektem przez PFRON i Partnerów. Przedstawiciele kadry zarządzającej, którzy wzięli udział w badaniu przyznają, że podział obowiązków wynika z kompetencji i doświadczenia wszystkich stron, co pozwala

na maksymalizowanie efektywności zarządzania. Nie dostrzega się również konieczności modyfikacji w zakresie podziału obowiązków, ten obowiązujący jest najbardziej optymalny i pozwala na osiągnięcie najlepszych efektów. Jednocześnie zauważa się, że stopień biurokratyzacji projektu stanowi obciążenie zarówno dla Lidera, jak również Partnerów i pracowników merytorycznych, jednakże nie ma możliwości ingerencji w tym zakresie, gdyż wynika to z założeń programowych i spełnienie tych wymagań jest warunkiem finansowania i kwalifikowalności wydatków w ramach projektu.

Z perspektywy kadry merytorycznej dostrzega się możliwość usprawnienia procesu zarządzania projektem poprzez usprawnienie obiegu dokumentów w ramach wdrażania projektu. Jak zauważa jeden z pracowników, wszystkie oryginały dokumentów muszą trafić do Warszawy, po czym ewentualne braki wpływają do ośrodków, po czym ponownie do Warszawy, co generuje obciążenie czasowe (obieg dokumentów trwa zbyt długo), a także kosztowe (związane z wysyłką).

W kontekście zarządzania projektem dostrzega się również zbyt małe zasoby ludzkie, które są potrzebne do realizacji wszystkich założeń projektu. Jak zauważa jeden z pracowników merytorycznych:

Większość pracowników w projekcie jest na pół etatu. Biorąc pod uwagę, że w projekcie jest 70 beneficjentów¹, to 4 godziny dziennie pracy to za mało, by móc dobrze i rzetelnie obsłużyć beneficjentów.

(Kadra merytoryczna)

2.4. Trafność i skuteczność zrealizowanych spotkań informacyjno-świadomościowych z przedstawicielami administracji publicznej w kontekście zmian postrzegania osób niepełnosprawnych

Do 30.09.2014 r. w spotkaniach informacyjno-świadomościowych/seminariach udział wzięło 228 przedstawicieli sektora publicznego, co stanowi osiągnięcie 190% założonego we wniosku wskaźnika. Częściej w spotkaniach uczestniczyły kobiety (75%) niż mężczyźni (25%). Świadczy to o podejmowaniu przedsięwzięć przekraczających założenia projektu, które ukierunkowane są na upowszechnienie aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w administracji publicznej.

Pytanie badawcze:

Jaka jest trafność i skuteczność zrealizowanych spotkań informacyjno-świadomościowych z przedstawicielami administracji publicznej w kontekście zmian postrzegania osób niepełnosprawnych?

Zasadność realizacji spotkań informacyjno-świadomościowych/seminariów wynika przede wszystkim z doświadczenia Partnerów. Organizacja tych wydarzeń wskazała na bardzo duże zainteresowanie ze strony instytucji, ale jednocześnie na trudności związane ze specyfiką tych

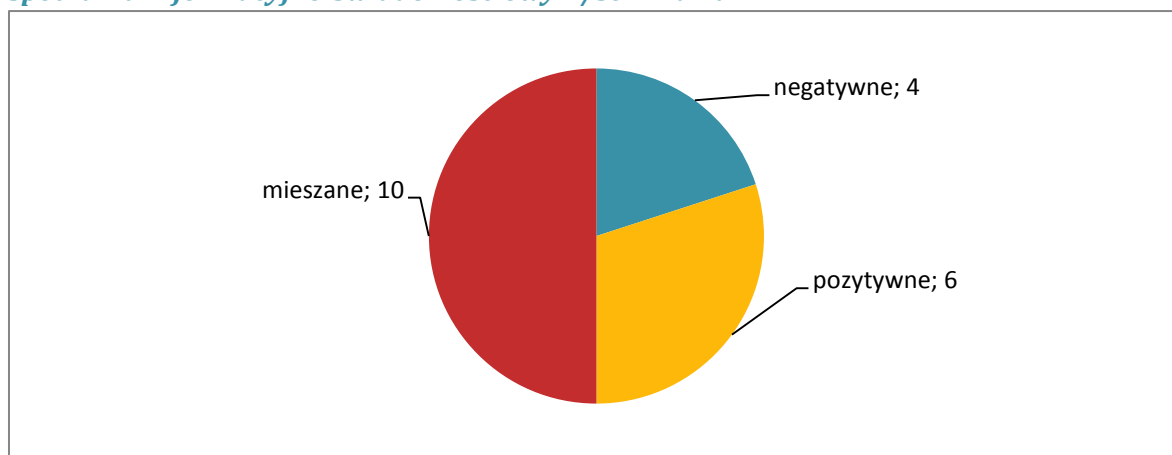
¹ Za wdrażanie projektu odpowiedzialnych jest 3 Partnerów – każdy z nich obsługuje 70 BO.

podmiotów. Podczas planowania takiego spotkania należy podjąć specjalne działania ukierunkowane na osiągnięcie adekwatnej liczby obecnych na spotkaniu - zaprosić odpowiednio większą liczbę osób, postarać się o pozwolenia ze strony przełożonych osób, które mają się na nim pojawić. Jednocześnie jednak zauważa się duże zainteresowanie poruszanymi kwestiami, które zazwyczaj są zupełną nowością dla uczestników takich spotkań.

Trafność i skuteczność zrealizowanych dotychczas spotkań została zweryfikowana poprzez zaproszenie do udziału w badaniu osób, które uczestniczyły w tych spotkaniach. W ramach ewaluacji mid-term zrealizowano badanie na losowej próbie 20 uczestników. Zdecydowana większość badanych przyznaje, że udział w spotkaniu pozwolił na zdobycie wiedzy na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych (tylko 2 badanych nie nauczyło się niczego w tym zakresie). Wiedza na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych zdobyta dzięki spotkaniu dotyczyła najczęściej tego, jakie są cechy charakterystyczne ON (wskazane przez 5 osób), jak właściwie zachować się względem ON (wskazane przez 5 osób), a także jakie są możliwości i potrzeby ON w zakresie ich aktywności zawodowej, co przekłada się na kolejny obszar, w którym przedstawiciele podmiotów administracji publicznej mogli pozyskać wiedzę podczas spotkania/seminarium. 15 uczestników deklaruje, iż pozyskało wiedzę na temat aktywności zawodowej ON. Uszczegóławiając, należy zauważyć, iż pozyskana wiedza dotyczy problemów ON na rynku pracy (6 osób wskazało taki obszar), ich cech w kontekście potrzeb i wymagań rynku pracy (6 osób), a także na temat sytuacji na rynku pracy osób niepełnosprawnych w Polsce.

Osoby reprezentujące podmioty administracji publicznej przed uczestnictwem deklarują, że emocje przed udziałem w spotkaniu informacyjno-świadomościowym jedynie o pozytywnym charakterze dotyczyły 6 badanych (są to takie emocje jak m.in.: serdeczność, życzliwość, podziw, troska). Spośród badanych 4 osoby wskazały odczucia o negatywnym nacechowaniu (m.in.: niepokój, stres, obawa, sceptycyzm). Natomiast połowa uczestników badania wskazywała zarówno emocje pozytywne jak i negatywne świadczące o ambiwalentnym stosunku do osób z niepełnosprawnościami. Zgodnie z deklaracjami przedstawicieli administracji publicznej zauważa się również, że pod wpływem uczestnictwa w spotkaniu organizowanym w ramach ewaluowanego projektu niemal wszyscy uczestnicy deklarują bardziej pozytywne postrzeganie osób niepełnosprawnych (tylko 1 osoba nie zauważa żadnych zmian w swoim postrzeganiu ON).

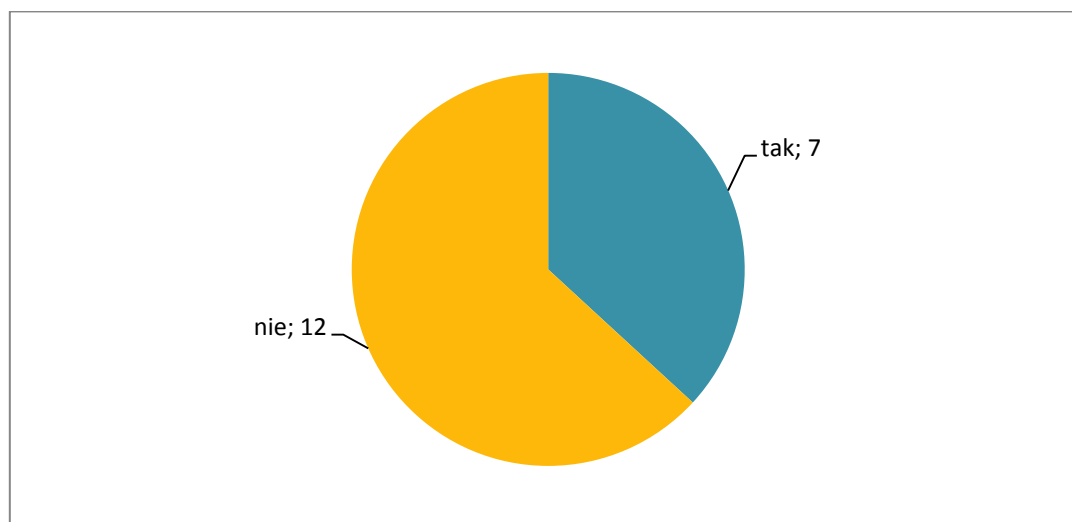
Rysunek 19. Deklarowane odczucia względem osób niepełnosprawnych przed udziałem w spotkaniu informacyjno-świadomościowym/seminarium.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CATI na n=20.

Niemal wszyscy badani są skłonni podjąć współpracę z osobą niepełnosprawną - tylko jedna osoba ma odmienne zdanie, uzasadniając że nie ma odpowiednich warunków w instytucji, w której pracuje. Wśród osób deklarujących chęć współpracy 7 z nich przyznaje, że chęć ta wynika z ich udziału w spotkaniu świadomościowo-informacyjnym/seminarium. Oznacza to, że można wskazać na efektywność działań w tym zakresie wyrażającą się w obserwowalnym wpływie ich realizacji na kształtowanie się postaw. Warto zauważyć, że spotkania wywarły wpływ na 7 z 20 uczestników, co świadczy o efektywności na poziomie 37%.

Rysunek 20. Chęć do współpracy z osobą niepełnosprawną jako wynik udziału w spotkaniu informacyjno-świadomościowym/seminarium.



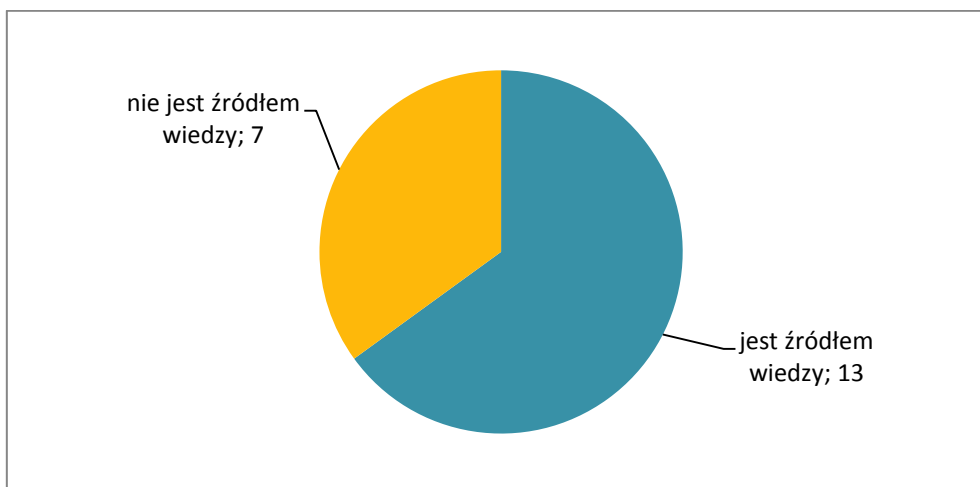
Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CATI na n=20.

Skuteczność zrealizowanego wsparcia obserwowalna jest poprzez liczbę osób, które podczas tych spotkań nabyły wiedzę w zakresie prawnych rozwiązań związanych ze współpracą zawodową z osobami z niepełnosprawnościami. Spośród badanych 13 osób deklaruje, że spotkanie pozwoliło na nabycie wiedzy na temat przepisów dotyczących zatrudniania ON, jednak 3 z nich nie potrafią wskazać czego dotyczą te specyficzne rozwiązania prawne. Wiedza, którą zdobyli uczestnicy w tym zakresie obejmuje:

- informacje na temat krótszego czasu pracy ON (6 osób wskazało),
- informacje na temat dłuższego urlopu, jaki przysługuje ON (wskazane przez 2 osoby),
- informacje na temat krótszego czasu pracy oraz dłuższego urlopu, jaki przysługuje ON (wskazane przez 2 osoby).

Oznacza to, że uczestnicy spotkań świadomościowo-informacyjnych posiadają ogólną wiedzę z zakresu prawa pracy dotyczącego ON. Co drugi badany był w stanie wskazać co najmniej jeden obszar, w którym obowiązują odrębne przepisy dotyczące osób z niepełnosprawnościami. Nieliczni natomiast są w stanie wskazać więcej niż jeden aspekt. Należy jednak zauważyć, że spośród osób, które dysponują wiedzą w tym zakresie zdecydowana większość (10 osób z 13) jest zdania, iż zasadne jest stosowanie dodatkowych rozwiązań prawnych w prawie pracy, dotyczących ON.

Rysunek 21. Spotkanie informacyjno-świadomościowe/seminarium jako źródło wiedzy na temat przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CATI na n=20.

Uczestnicy spotkań informacyjno-świadomościowych/seminariów potrafią również identyfikować czynniki, które najbardziej utrudniają osobom niepełnosprawnym zdobycie pracy. Badani wskazywali najczęściej:

- bariery architektoniczne (11 wskazań),
- niechęć/obawę pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych (9 wskazań),
- trudność w dotarciu do miejsca pracy (6 wskazań),
- niechęć klientów do bycia obsługiwanyymi przez osoby niepełnosprawne (5 wskazań),
- wysoki poziom bezrobocia i brak ofert ogółem (5 wskazań).

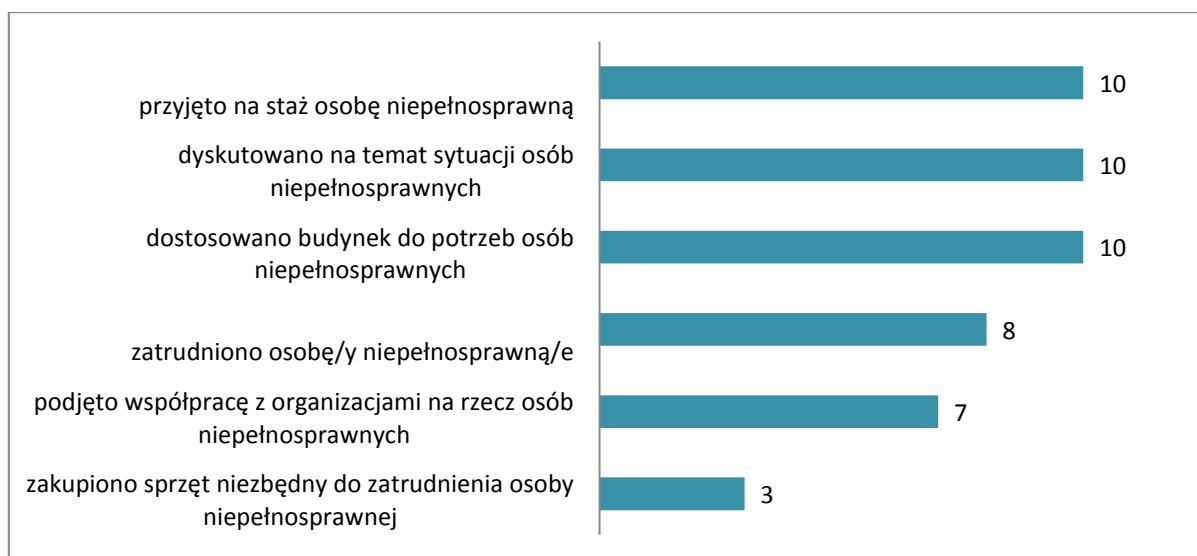
Oznacza to, że respondenci posiadają wiedzę w zakresie trudności osób niepełnosprawnych w dostępie do rynku pracy.

O skuteczności spotkań zrealizowanych w ramach projektu "Staż w administracji publicznej (...) II" świadczą efekty w postaci odsetka osób, które dostrzegają korzyści ze współpracy lub zatrudnienia ON. Korzyści te zauważyło 14 z 20 badanych, co świadczy o tym, że spotkania odnoszą pozytywne rezultaty. Zidentyfikowane przez badanych korzyści można podzielić na dwie kategorie: pierwsza dotyczy integracji społecznej ON (wskazało ją 4 badanych), druga natomiast wynika z wykorzystania potencjału osób z niepełnosprawnościami (wskazane przez 10 osób). Badani zauważyli, że ON charakteryzują się większą czułością i empatią, patrzą na świat z innej perspektywy, są odpowiedzialne i chętne do pracy. Ponadto zauważa się, że osoby te mogą być równie dobrymi pracownikami i pracują tak samo jako osoby pełnosprawne.

O trafności i skuteczności wsparcia świadczą również konkretne kroki podejmowane w instytucjach, przedstawiciele których brali udział w spotkaniach. Po udziale w spotkaniu informacyjno-świadomościowym/seminarium w co drugim podmiocie przyjęto na staż osobę niepełnosprawną, a także dyskutowano na temat sytuacji osób niepełnosprawnych i dostosowano budynek do potrzeb osób niepełnosprawnych. Ponadto w 8 instytucjach zatrudniono co najmniej jedną osobę niepełnosprawną. W 7 przypadkach podjęto współpracę z organizacjami na rzecz osób niepełnosprawnych, a w 3 zakupiono sprzęt niezbędny

do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Co warto zauważyć, w każdej z instytucji, której przedstawiciele wzięli udział w badaniu podjęto przynajmniej jedno ze wskazanych działań, co świadczy o skuteczności zrealizowanych spotkań.

Rysunek 22. Działania podjęte w instytucji, której przedstawiciel brał udział w spotkaniu informacyjno-świadomościowym/seminarium.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania techniką CATI na n=20.

Wartym zauważyć jest również fakt, iż wszyscy uczestnicy spotkań informacyjno-świadomościowych objęci badaniem dostrzegają zasadność podejmowania podobnych działań na rzecz aktywizacji zawodowej ON. Badani uzasadniają swoje stanowiska niskim poziomem wiedzy społeczeństwa na ten temat (4 wskazania), cechami charakteryzującymi ON, które sprawiają, że są one pełnowartościowymi uczestnikami życia społecznego (10 wskazań), a także korzyściami jakie wynikają z takich działań (4 wskazania). Oznacza to, że idea spotkań informacyjno-świadomościowych stanowi trafne narzędzie upowszechniania aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

2.5. Analiza SWOT

Realizacja ewaluacji mid-term projektu „Staż w administracji publicznej (...) II” pozwoliła na zidentyfikowanie mocnych, słabych stron projektu, a także na dostrzeżenie szans i zagrożeń. Świadomość tego, co stanowi pozytywne aspekty wdrażania projektu, umożliwi maksymalizację osiągniętych efektów. Dzięki ograniczeniu wpływu negatywnych aspektów (słabych stron, zagrożeń) możliwe będzie ograniczenie ich oddziaływania, co pozytywnie wpłynie na osiągnięte rezultaty.

	POZYTYWNE	NEGATYWNE
WEWNĘTRZNE	<p>Mocne strony:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Sposób zarządzania projektem, podział obowiązków pomiędzy poszczególnymi instytucjami adekwatny do kompetencji. → Efektywność rozpowszechniania informacji o projekcie w Internecie. → Skuteczność działań na rzecz zmiany społecznego postrzegania ON wśród przedstawicieli administracji publicznej. → Poziom osiągnięcia wskaźników produktów i rezultatów. → Poziom satysfakcji z udziału w projekcie BO. → Indywidualne podejście do BO i jego potrzeb, a w konsekwencji kompleksowe wsparcie. → Możliwość zdobycia doświadczenia dzięki 3-miesięcznemu stażowi rehabilitacyjnemu → Duże zainteresowaniem osób niepełnosprawnych projektem oraz jednostek administracji publicznej chętnych do nawiązania współpracy w ramach projektu. 	<p>Słabe strony:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Czasochłonny i złożony system obiegu dokumentów → Incydentalne zdarzenia dotyczące nieadekwatnych do oczekiwań propozycji stażowych dla BO, wynikające ze specyfiki miejsc w których BO odbywają staż → Ograniczenia budżetowe projektu.
	<p>Szanse:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Zmiana społecznego postrzegania ON przez przedstawicieli sektora publicznego → Możliwość przedłużenia okresu realizacji projektu o 2 miesiące umożliwiające udzielenie BO dłuższego, bardziej kompleksowego wsparcia → Dostosowywanie budynków administracji publicznej do potrzeb ON → Usprawnienie obiegu dokumentów → Podjęcie samodzielnej aktywności BO na rynku pracy 	<p>Zagrożenia:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Zmiana intensywności i rodzaju wsparcia oferowanego BO po zakończeniu stażu, odczuwana przez ON jako ograniczenie w dostępie do wsparcia w ramach projektu → Rezygnacje uczestników z udziału w projekcie → Bierność uczestników projektu w zakresie poszukiwania pracy → Problemy w komunikacji z BO - nie zgłaszanie przez nich swoich potrzeb i oczekiwań → Obawy przed przyjmowaniem na staż osób niepełnosprawnych, szczególnie w mniejszych miejscowościach
ZEWNĘTRZNE		

3. Wnioski z badania i rekomendacje

Lp.	Wniosek	Rekomendacja
1	Główne oczekiwania beneficjentów względem wsparcia w ramach projektu oscylują wokół zmiany sytuacji zawodowej. Osoba kończąca 3-miesięczny staż rehabilitacyjny ma ograniczony dostęp do wsparcia ze strony specjalistów, co zmniejsza jej szanse na znalezienie zatrudnienia.	Zaleca się koncentrację działań ukierunkowanych na wsparcie BO w zakresie uzyskania zatrudnienia. Zauważa się potrzebę intensyfikacji wsparcia po zakończonym stażu rehabilitacyjnym w celu pomocy w poszukiwaniu pracy przez BO. Rekomendacja ma na celu zapewnienie osiągnięcia założonej wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej.
2	Najbardziej efektywnym źródłem informacji o projekcie jest Internet. Beneficjenci najchętniej korzystają z Internetu poszukując pracy, co spowodowało, że źródło to okazało się również dobrym sposobem dotarcia do potencjalnych uczestników wsparcia.	Prowadząc działania promocyjne projektu w celu maksymalizacji efektów, należy wykorzystywać najbardziej efektywny kanał informacyjny zidentyfikowany podczas ewaluacji – Internet (strony dotyczące wsparcia dla ON, a także portale dla poszukujących pracy). Wdrożenie rekomendacji pozwoli na skuteczne rozpowszechnianie informacji o projekcie.
3	Zarówno kadra merytoryczna, jak i beneficjenci ostateczni projektu zgłaszają zapotrzebowanie na zwiększenie wymiaru godzinowego wsparcia, wynikające z nieadekwatnego do potrzeb wymiaru wsparcia ze strony poszczególnych specjalistów ujętych we wniosku o dofinansowanie.	Zalecane jest zwiększenie godzinowego wymiaru wsparcia ze strony specjalistów - odpowiednio do potrzeb uczestników projektu. W tym celu uzasadnione jest zaangażowanie większej liczby osób lub zwiększenie wymiaru czasu pracy kadry merytorycznej w dziedzinach, na które jest największe zapotrzebowanie ze strony beneficjentów (np. w zakresie indywidualnego wsparcia psychologicznego). Zalecenie złożenia do IP2 formularza zmian uwzględniającego proponowane zmiany w liczby godzin wsparcia.
4	Podjęte działania na rzecz zmiany społecznego wizerunku osób niepełnosprawnych okazały się skuteczne. BO i przedstawiciele kadry merytorycznej wciąż dostrzegają potrzebę podnoszenia świadomości	Zaleca się zwiększenie działań informacyjnych w zakresie rozpowszechniania informacji na temat korzyści płynących z zatrudnienia ON. W ramach działań ukierunkowanych na zmianę społecznego postrzegania osób

	<p>instytucji w zakresie funkcjonowania ON i korzyści płynących z zatrudniania ich.</p>	<p>z niepełnosprawnościami zasadne jest uwzględnienie benefitów, z jakimi wiąże się współpraca z takimi osobami.</p>
<p>5 Wśród postulatów dotyczących przebiegu projektu zgłasza się zapotrzebowanie na dojazdy do osób niepełnosprawnych w szczególnej sytuacji. W budżecie projektu brakuje odpowiedniej ilości środków na ten cel, co może negatywnie wpłynąć na efektywność realizacji projektu.</p>	<p>Zasadne jest wygospodarowanie większej puli środków na dojazdy pracowników merytorycznych do osób niepełnosprawnych zgodnie z potrzebami zidentyfikowanymi w trakcie trwania projektu. W uzasadnionych przypadkach (np. ograniczona motoryka ruchowa BO) jest to istotne z punktu widzenia efektywności wsparcia.</p>	
<p>6 Przedstawiciele kadry obsługującej wdrażanie projektu zwracają uwagę na mało efektywny, czasochłonny obieg dokumentów pomiędzy poszczególnymi instytucjami: Liderem, Partnerami, jednostkami odpowiedzialnymi za obsługę merytoryczną.</p>	<p>Właściwe jest, z punktu widzenia sprawnej realizacji projektu, dokonanie usprawnień w zakresie obiegu dokumentów na wszystkich szczeblach wdrażania projektu, celem uniknięcia przedłużania się czasu podejmowanych w ramach projektu czynności.</p>	

ANEKS

Spis rysunków

Rysunek 1. Fazy etapu badawczego.....	16
Rysunek 2. Potrzeby leżące u podstaw chęci udziału w projekcie.....	21
Rysunek 3. Motywacja do pracy uczestników projektu.....	22
Rysunek 4. Czynniki utrudniające znalezienie pracy w opinii uczestników projektu.	22
Rysunek 5. Liczba nowych uczestników i liczba uczestników ogółem w kolejnych miesiącach realizacji projektu.....	26
Rysunek 6. Źródła wiedzy o projekcie.....	29
Rysunek 7. Motywacje uczestników do udziału w projekcie.....	30
Rysunek 8. Najmocniejsze i najsłabsze strony projektu.....	36
Rysunek 9. Czynniki kształtujące poziom zadowolenia z realizacji projektu.....	37
Rysunek 10. Wiedza ON na temat przepisów związanych z zatrudnianiem ON (w odpowiedziach zawarto sformułowania prawdziwe i nieprawdziwe).	39
Rysunek 11. Najbardziej efektywne sposoby szukania pracy w opinii uczestników projektu.	40
Rysunek 12. Ocena sytuacji na rynku pracy ON w opinii uczestników projektu.	40
Rysunek 13. Znajomość organizacji działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnej.....	41
Rysunek 14. Dostosowanie przebiegu projektu do potrzeb i możliwości ON.....	46
Rysunek 15. Wpływ udziału w projekcie na sytuację zawodową ON.....	47
Rysunek 16. Ocena poszczególnych form wsparcia w kontekście wpływu na pozycję ON na rynku pracy.....	48
Rysunek 17. Wykorzystywanie nabytych w ramach programu kompetencji i umiejętności przez ON.....	50
Rysunek 18. Oddziaływanie projektu na wybrane obszary życia zawodowego i społecznego ON.....	51
Rysunek 19. Deklarowane odczucia względem osób niepełnosprawnych przed udziałem w spotkaniu informacyjno-świadomościowym/seminarium.....	57
Rysunek 20. Chęć do współpracy z osobą niepełnosprawną jako wynik udziału w spotkaniu informacyjno-świadomościowym/seminarium.....	58
Rysunek 21. Spotkanie informacyjno-świadomościowe/seminarium jako źródło wiedzy na temat przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych.....	59
Rysunek 22. Działania podjęte w instytucji, której przedstawiciel brał udział w spotkaniu informacyjno-świadomościowym/seminarium.....	60

Spis tabel

Tabela 1. Grupy objęte badaniem.....	10
Tabela 2. Kryteria ewaluacyjne.....	11
Tabela 3. Przypisanie metod i technik gromadzenia danych do pytań badawczych.....	13
Tabela 4. Stopień realizacji założonych wskaźników twardych. Dane na dzień 30.09.2014.	19
Tabela 5. Poziom wykorzystania budżetu.....	27

Lista dokumentów wykorzystanych w analizie desk research

- dokumenty projektowe:
 - wniosek do dofinansowanie projektu,
 - regulaminy (rekrutacji, uczestnictwa, odbywania i realizacji stażu, form udzielanego wsparcia),
 - wnioski beneficjenta o płatność za okres od 01.12.2013 r. do 30.09.2014 r.
- sprawozdania okresowe z realizowanych działań w projekcie:
 - Raport okresowy za 01.12.2013 r.- 30.04.2014 r.
 - Raport okresowy za 01.12.2013 r. - 31.05.2014 r.
 - Raport okresowy za 01.12.2013 r. - 30.06.2014 r.
 - Raport okresowy za 01.12.2013 r. - 31.07.2014 r.
- dane z bieżącego monitoringu projektu,
- lista uczestników projektu, listy uczestników spotkań informacyjno-świadomościowych i seminariów.

Bibliografia

- Cichański Radosław, *Wykluczenie osób niepełnosprawnych na rynku pracy*, Wyższa Szkoła Gospodarki w Bydgoszczy.
- Kalita Justyna, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów*, Polsko-Amerykańska Fundacja Wolności.