Barometr Regionalny
Tom 14 nr 1

Formy i skuteczność działań projektów aktywizujących osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy województwa śląskiego

Katarzyna Ficek-Wojciuch
Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, Polska

Streszczenie

Projekty dla osiągnięcia pożądanej różnorodności i skali efektów wynikowych wymagają równocześnie wykorzystania dużego nakładu wiedzy, kapitału ludzkiego, czy też zasobów finansowych. W zakresie identyfikacji projektów często pomijane są kwestie: odniesienia pomysłu na projekt do istniejących warunków wewnętrznych i zewnętrznych, wstępnych analiz zapotrzebowania na dane produkty projektu, czy też potencjalnej dostępności zasobów możliwych do wykorzystania jako nakłady w projekcie. Brakuje też wiedzy i doświadczenia w zakresie stosowania technik generowania pomysłów na projekty i ich oceny, czego bardzo częstym przejawem są niezbyt oryginalne propozycje projektów, a także naśladowanie rozwiązań wynikających z doświadczenia innych organizacji, bez uwzględnienia specyfiki istniejących warunków wewnętrznych i zewnętrznych. Celem artykułu jest zaprezentowanie wyników badań dotyczących oceny skuteczności różnego rodzaju form projektów aktywizujących osoby w trudnej sytuacji na śląskim rynku pracy przez uczestników projektów.

Słowa kluczowe: bezrobocie, projekt europejski

Wprowadzenie

Na etapie generowania pomysłów i definiowania projektów nadal dominuje ocena ukierunkowana na badanie aspektów technicznych, środowiskowych, organizacyjno-prawnych i finansowych. Natomiast mniejszą wagę w ocenie ex ante przypisuje się zagadnieniom ewaluacyjnym odnoszącym się do sfery społecznej i skuteczności realizacji projektów, a które to właśnie w znacznym stopniu determinują sukces lub też porażkę danego przedsięwzięcia w dłuższym czasie. Celem opracowania jest przedstawienie różnych form projektów rynku pracy organizowanych dla osób pozostających bez zatrudnienia powyżej 12 miesięcy oraz przedstawienie częściowych wyników badań własnych. Osoby w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy województwa śląskiego, to często wyjątkowo trudne grupy, a ich aktywizacja jest procesem długotrwałym, wymagającym wielu form wsparcia, przez to staje się procesem bardzo kosztownym. Sytuacja taka dotyczy głównie osób korzystających z pomocy społecznej, czyli osób o niskiej motywacji, naznaczonych zazwyczaj wieloma problemami społecznymi. Wyniki badań mogą posłużyć jako rekomendacje dla właściwego wydatkowania środków europejskich w nowej perspektywie finansowej 2014–2020.

1. Definicja projektu

Początkowo pojęcie projektu nie przyjęło się w polskich firmach, jednak w ostatnich latach można zauważyć coraz częstsze jego używanie. Encyklopedia Zarządzania definiuje pojęcie projektu w następujący sposób: projekt jest złożonym działaniem o charakterze jednorazowym, które podejmowane jest dla osiągnięcia z góry określonych celów. Złożoność projektu wynika z szeregu działań, jakie należy wykonać w określonej kolejności, aby można było osiągnąć cele. Jednorazowość projektu jest jednym z jego kluczowych atrybutów, nie można bowiem nazwać projektem — działania

© 2016 by Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu
All Rights Reserved

powtarzalnego. W przypadku działań o charakterze powtarzalnym mówimy raczej o operacjach lub procesach.[1] Ujęcie systemowe natomiast zakłada, że projekt stanowi formę konwersji nakładów w wyniki (Maylor 1996, s. 3). W literaturze przedmiotu spotykamy wiele ujęć definicyjnych oraz częste stosowanie kategorii projektu w odmiennych podejściach, w ujęciu ekonomicznym, ujęciu związanym z planowaniem strategicznym i dorobkiem koncepcyjnym w zakresie zarządzania projektem(Brandenburg 2002; Wysocki i McGary 2005). Często również w literaturze jak i praktyce spotyka się podejście polegające na definiowaniu projektów za pomocą zestawu opisujących go cech specyficznych dla tego rodzaju działalności. Przykładowo Rosenau definiuje projekt, podając cztery charakterystyki, które odróżniają go od innych planowanych i zarządzanych rodzajów działalności. Do charakterystyk tych zalicza:

- trójwymiarowe zdefiniowanie celów,
- wykorzystywanie zasobów,
- unikalność,
- realizację w ramach organizacji (Rosenau 1992, s. 1–2).

Natomiast Francuski Komitet Normalizacyjny podaje w normie X50–103 definicję, według której projekt to „specyficzne, nowe działanie, które w sposób metodologiczny i progresywny tworzy strukturę przyszłej rzeczywistości, dla której nie ma jeszcze dokładnego odpowiednika" (Brandenburg 2002, s. 21). Norma ta dzieli projekty na małe i duże zależnie od stopnia złożoności, zaangażowanych środków i czasu realizacji. Kryterium podziału według tej normy jest następujące:

- złożoność (liczba osób uczestniczących w realizacji),
- czas realizacji.

Projekt mały charakteryzuje się przewidywalnymi, małymi kosztami, realizowany jest przez kilka osób i czas realizacji mierzony jest w tygodniach. Projekt duży to projekt, którego realizacja stanowi znaczącą inwestycję, jego realizacja wymaga dużej liczby specjalistów z różnych dziedzin i czas jego realizacji mierzony jest w latach (Brandenburg 2002, s. 21–22).

Jak wspomniano wyżej każdy projekt musi mieć szczegółowo określone terminy. Muszą one dotyczyć nie tylko projektu jako całości, ale każdego zadania w nim wykonanego. Temu służy plan projektu. Projektem nie można nazwać pojedynczego zadania lub też zestawu niepowiązanych zadań. Wszystkie zadania wykonywane w projekcie muszą przyczyniać się do realizacji celów. Nie wolno w projekcie realizować zadań nie przyczyniających się do osiągnięcia celów, ponieważ zmniejsza to efektywność projektu. Warto podkreślić, że na osiągnięcie celów projektu ma wpływ wiele czynników, przy czym jako krytyczne czynniki sukcesu w zarządzaniu projektami należy rozumieć zasadnicze cechy projektu, bądź zdarzenia, które mogą wystąpić i wpłynąć na osiągnięcie zamierzonych celów projektu (Spałek 2004, s. 12).

2. Definicje projektu europejskiego

Zarządzanie projektami jako odrębna dziedzina zarządzania ma własne specyficzne słownictwo. Dodatkowo zarządzanie projektami europejskimi wprowadza nowe pojęcia. Projekty europejskie definiowane są jako zbiory czynności podejmowanych do osiągnięcia jasno określonych celów, w wyznaczonym czasie i za pomocą przeznaczonego na to budżetu.[2] Zgodnie z tą definicją projekty mają cechować się również:

- jednoznacznie określonymi grupami docelowymi i beneficjentami ostatecznymi,
- sprecyzowanymi rozwiązaniami w zakresie koordynacji, zarządzania i finansowania projektu,
- systemem monitorowania i ewaluacji projektu,
- właściwym uzasadnieniem ekonomicznym i finansowym, jednoznacznie wskazującym, że korzyści płynące z projektu przewyższają koszty jego realizacji.

Bardziej dokładne definicje traktują projekt jako przedsięwzięcie, czyli zorganizowane ciągi działań ludzkich, zmierzające do osiągnięcia założonego wyniku:

1. Zob. https://mfiles.pl/pl/index.php/Projekt.
2. Zob. Aid Delivery Methods. Volume 1. Project Cycle Management Guidelines, March 2004, s. 8, [@:] https://ec.europa.eu/europeaid/sites/devco/files/methodology-aid-delivery-methods-project-cycle-management-200403_en_2.pdf.

- są wysoce złożone,
- są niepowtarzalne,
- są określone co do terminu ich realizacji, rozciągnięte znacznie w czasie, z wyróżnionym początkiem i końcem,
- wymagają zaangażowania znacznych, lecz limitowanych środków rzeczowych, finansowych i ludzkich, są realizowane przez zespół wysoko wykwalifikowanych wykonawców z różnych dziedzin,
- wiążą się z wysokim ryzykiem technicznym, organizacyjnym i ekonomicznym,
- wymagają zastosowania specjalnej wiedzy do ich przygotowania i realizacji (Trocki i Grucza 2007, s. 14).

Projekty tworzą bardzo zróżnicowany zbiór, ponieważ występują we wszystkich dziedzinach działalności ludzkiej i są one zawsze podejmowane w celu osiągnięcia zamierzonych rezultatów, zaspokajających potrzeby ich użytkowników. Szczegółowe cele projektów są bardzo zróżnicowane, tak jak różne są same projekty. Mimo tego możemy wyróżnić trzy elementy stanowiące podstawę wszystkich szczegółowych celów projektów:

- doskonałość rezultatów projektu (ang. *performance*),
- koszty realizacji projektu (ang. *cost*),
- czas realizacji projektu (ang. *time*) (Meredith i Mantel 2000, s. 4).

Istotą jest również umiejętne zarządzanie projektami poprzez zastosowanie odpowiedniej wiedzy, umiejętności, narzędzi i metod do osiągnięcia celów projektu. Proces zarządzania projektami składa się z następujących elementów:

- określenia celów i zadań projektu,
- planowania przebiegu projektu,
- organizowania realizacji projektu,
- motywowania uczestników projektu do jego skutecznej i efektywnej realizacji,
- kontrolowania przebiegu projektu,
- koordynowania, reagowanie na zakłócenia realizacji projektu (Trocki i Grucza 2007, s. 21).

3. Cel i metoda badania

Artykuł ma na celu wskazanie problemu oceny różnego rodzaju form projektów w ramach środków unijnych w perspektywie 2007–2013; stanowi próbę oceny efektów wsparcia wybranych grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy a także wskazanie najbardziej skutecznych mechanizmów pobudzających aktywność zawodową. Przedmiotem badania byli uczestnicy projektów realizowanych w ramach Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL). W badaniach posłużono się następującymi metodami i narzędziami badawczymi: analiza dokumentacji projektowej, analiza danych zastanych: głównie dostępnych danych statystycznych zawierających charakterystykę osób w trudnej sytuacji na śląskim rynku pracy. Uzupełnieniem tej metody badawczej są badania ankietowe skierowane do uczestników projektów realizowanych w ramach POKL 2007–2013, na terenie województwa śląskiego. Badanie objęło 150 uczestników różnych projektów, którym oferowano różne formy wsparcia. Dzięki tak przyjętej konstrukcji badania było możliwe podjęcie próby wskazania skutecznych form aktywizacji osób w trudnej sytuacji na rynku pracy województwa śląskiego.

4. Charakterystyka projektów skierowanych do osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy

Działania pobudzające aktywność zawodową wybranych grup bezrobotnych w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy podejmują bardzo różne instytucje i podmioty. Przede wszystkim, zgodnie z zapisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w Polsce do tych podmiotów zalicza się: publiczne służby zatrudnienia, których zadaniem jest prowadzenie kompleksowych projektów służących walce z bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Bardzo często instytucje te

poddawane są krytyce. Jednak warto podkreślić, że projekty, które są przez te organizacje realizowane mają bardzo rozległy charakter i dotyczyły:

- szkoleń z aktywnego poszukiwania pracy,
- zajęć aktywizacyjnych,
- poradnictwa zawodowego,
- przygotowania zawodowe,
- pomocy w uzyskaniu dotacji na uruchomienie działalności gospodarczej,
- refundowania kosztów zatrudnienia,
- prac interwencyjnych,
- robót publicznych,
- prac społecznie użytecznych.

Organizacje te prowadzą także projekty przygotowania zawodowego, które obejmują:

- praktyczną naukę zawodu,
- staże.

Do najważniejszych instrumentów służących realizacji zapisów Narodowej Strategii Spójności w ramach którego skupiono całość środków finansowych pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego przyznanego na lata 2007–2013 należy Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Jego głównym celem było zwiększenie zatrudniania, a także spójności społecznej. W POKL podkreślono szczególne działanie na rzecz zwalczania bezrobocia i aktywizacji zawodowej z priorytetowym uwzględnieniem wybranych grup docelowych, tj. osób pozostających w szczególnie niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Do grona tych grup zaliczono ludzi młodych do 25 roku życia, kobiety (zwłaszcza matki samotnie wychowujące dzieci), osoby nieposiadające doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, osoby starsze powyżej 50 roku życia, długotrwale bezrobotne, a także niepełnosprawne. Działania w ramach realizowanych projektów były skupione w ramach komponentu Regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, szczególnie obejmujących priorytety: VI rynek pracy otwarty dla wszystkich, VII promocja i integracja społeczna, VIII regionalna kadra gospodarki.

Dokumentacja konkursowa różnorodnych działań potwierdza, że większość kryteriów strategicznych uwzględniało potrzebę beneficjentów znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

- Projekty w ramach priorytetu VI — Rynek pracy otwarty dla wszystkich kierowane były do:
  - kobiet,
  - osób bezrobotnych do 25 roku życia,
  - osób w wieku 45+.

W ramach tego priorytetu najczęściej przez beneficjentów wybierane były projekty oferujące różnego rodzaju kursy, podnoszące kwalifikacje a także szkolenia podnoszące motywację, samoocenę i pewność siebie.

- Projekty w ramach priorytetu VII — Promocja integracji społecznej dedykowane były grupie beneficjentów:
  - kobiet,
  - osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy: nieaktywnych zawodowo, osób niepełnosprawnych, bezrobotnych bez kwalifikacji zawodowych lub bez doświadczenia zawodowego.

Najczęstszym realizowanym projektem było podobnie jak w priorytecie VI prowadzenie kursów. Natomiast najlepiej ocenianym rezultatem twardym przez uczestników projektu było zdobycie nowych kwalifikacji. Do rezultatów miękkich przeprowadzonych kursów należało głównie; zdobycie większej pewności siebie w kontaktach interpersonalnych, nabycie umiejętności komunikacyjnych, przełamanie bierności i zmiana postawy z biernej na aktywną. Biorąc pod uwagę wyniki badań, można stwierdzić, że wsparcie rzadko dotyczyło grup niepełnosprawnych. Do głównych przyczyn tego stanu rzeczy możemy zaliczyć fakt, że niepełnosprawni mają różne ograniczenia i potrzeby. Z przeprowadzonych badań można wyciągnąć wnioski, iż niepełnosprawni powinni być dzieleni na pod grupy m.in. niepełnosprawni ruchowo, umysłowo czy np. niewidomi. Aby w przyszłości odnieść większą skuteczność projektów należy zawęzić grupy docelowe, oraz dysponować specjalistami mającymi doświadczenia w pracy z grupą wymagającą określonego wsparcia.

5. Analiza grup znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy województwa śląskiego

Według stanu na koniec marca 2015 r., na obszarze województwa śląskiego zarejestrowanych było 180 607 bezrobotnych w tym 94 529 kobiet, które stanowiły 52% ogólnej liczby osób pozostających bez zatrudnienia. Stopa bezrobocia rejestrowego w regionie wynosiła 9,8%, kształtując się na poziomie poniżej średniej dla Polski (11,7%). Ponadto należy odnotować, że pod względem analizowanej cechy, województwo śląskie wypada korzystnie na tle pozostałych regionów kraju. W tym samym czasie najwyższą stopę bezrobocia zaobserwowano w województwach: warmińsko-mazurskim 18,8% i kujawsko-pomorskim 15,8%. Niemniej jednak należy zwrócić uwagę na wyraźne zróżnicowanie przestrzenne województwa śląskiego pod względem skali bezrobocia. Według stanu na koniec marca 2015 r. stopa bezrobocia w regionie wahała się od 4,7% w Katowicach do 19% w Bytomiu. Relatywnie niską stopę bezrobocia odnotowano także w powiecie bieruńsko-lędzińskim (4,7%) oraz mieście Tychy (5,3%). Z kolei stosunkowo wysokim rozmiarem badanego zjawiska odznaczały się powiaty: częstochowski (18,2%), myszkowski (17,2%) i zawierciański (15,5%).[3]

Bezrobocie jest poważnym problemem społeczno-ekonomicznym. Warto zwrócić uwagę, iż wśród ogółu pozostających bez zatrudnienia, pewne grupy bezrobotnych znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Zgodnie z art. 49 ustawy z dn.14.03.2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która weszła w życie dn. 27.05.2014 r. do osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy należą:

- bezrobotni do 30 roku życia,
- bezrobotni długotrwali- pozostający bez pracy powyżej 12 miesięcy,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni korzystający ze świadczeń,
- bezrobotni korzystający z pomocy społecznej, posiadający najwyżej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najwyżej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Wyszczególnione ustawowo kategorie osób w trudnej sytuacji na rynku pracy obejmują bardzo szerokie spektrum osób, które z różnych przyczyn są grupami problemowymi na rynku pracy. Warto zauważyć, że jedna osoba może należeć do kilku kategorii i w każdej być liczona osobno, nie jest możliwe więc dokładne określenie jaka część osób bezrobotnych w województwie śląskim, to osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy. Pewien obraz daje porównanie liczebności tych grup do ogółu bezrobotnych, co pozwala pokazać z jak dużymi grupami mamy do czynienia (ponad 96 tys. osób w 2014 r.). Widać, że osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy, długotrwale bezrobotne stanowią prawie połowę osób bezrobotnych. Porównując rok 2007 i 2014 można zauważyć, że liczba osób bezrobotnych w poszczególnych kategoriach się zmienia. Rok 2007 był rokiem przełomowym, gdyż wtedy grupa długotrwale bezrobotnych była najwyższa 102 700 osób, natomiast rok 2011 był rokiem, gdzie zanotowano znaczny spadek, a w roku 2014 znów odnotowano wzrost o prawie 11 000 osób.

Tab. 1. Zmiana liczebności osób w trudnej sytuacji na rynku pracy woj. śląskiego w latach 2007, 2011 i 2014

Kategoria	2007	2011	2014
Długotrwale bezrobotni	102 700	84 291	96 228
Bezrobotni do 25 roku życia	27 122	34 457	24 959
Bezrobotni powyżej 50 roku życia	40 516	44 154	48 460
Bezrobotni niepełnosprawni	7 222	11 511	11 855
Bezrobotni samotnie wychowujący dziecko	8 717	18 510	10 954

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych WUP Katowice

3. Dane opublikowane przez GUS, z maja 2015 r., Bank Danych Lokalnych [@:] https://bdl.stat.gov.pl/BDL/.

Do bezpośrednich przyczyn bezrobocia w odniesieniu do wybranych grup bezrobotnych znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy należą czynniki o charakterze strukturalnym i instytucjonalnym, do których zaliczamy:

- niski stopień adaptacji zasobów pracy,
- niezadowalający poziom wykształcenia,
- niedopasowanie kwalifikacji i umiejętności do potrzeb pracodawców,
- niewystarczająca mobilność zawodowa i przestrzenna ludności,
- niewystarczająca dostępność różnorodnych alternatywnych źródeł dochodu (m.in. pieniężnych świadczeń socjalnych).[4]

Osoby należące do grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy charakteryzują się pewnymi cechami, które sprawiają, że trudniej jest im odnaleźć się na rynku pracy. W głównej mierze do cech tych należy:

- zewnętrzne uwarunkowanie niezależne od osoby bezrobotnej np. fakt bycia niepełnosprawnym,
- osoby w trudnej sytuacji na rynku pracy muszą konkurować z dużo lepiej przygotowanymi do funkcjonowania na rynku pracy osobami,
- osoby pozostające bez pracy przez dłuższy okres tracą kontakt z rynkiem pracy i ich aktywizacja jest znacznie trudniejsza i musi zakładać kompleksowe wsparcie,
- niektóre osoby (szczególnie te będące klientami pomocy społecznej) oprócz braku pracy borykają się z innymi problemami (m.in. uzależnieniem).

Ciągłe porównywanie osób w trudnej sytuacji na rynku pracy z osobami lepiej radzącymi sobie na rynku pracy, może również powodować problemy psychologiczne, a także problemy z motywacją do pracy w ogóle i zaniżeniem własnej samooceny.

6. Formy współpracy pomiędzy podmiotami zajmującymi się aktywizacją osób na rynku pracy

Działania pobudzające aktywność zawodową wybranych grup bezrobotnych w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy podejmują bardzo różne instytucje i podmioty. Przede wszystkim, zgodnie z zapisami Ustawy zalicza się:

- publiczne służby zatrudnienia — organy zatrudnienia oraz wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy,
- ochotnicze hufce pracy,
- agencje zatrudnienia,
- instytucje szkoleniowe,
- instytucje partnerstwa lokalnego,
- instytucje dialogu społecznego — związki zawodowe, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe, które pośród statutowych zadań uwzględniają działania z zakresu promocji zatrudnienia, aktywizacji zawodowej oraz łagodzenia skutków bezrobocia.

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia powiatowe urzędy pracy realizują zadania z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Do ich zadań należy również opracowywanie i realizacja programów promocji zatrudnienia oraz lokalnego rynku pracy, inicjowanie, organizowanie oraz finansowanie projektów lokalnych i innych na rzecz aktywizacji bezrobotnych, czy też opracowanie analiz i sprawozdań dotyczących lokalnego rynku pracy. Dlatego urzędy pracy odgrywają kluczową rolę we współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy. Wszystkie te instytucje rynku pracy współpracują ze sobą. Najczęstszą formą, która podejmowana jest przez te instytucje, to wymiana doświadczeń i wiedzy. Warto podkreślić, że w przypadku instytucji dialogu społecznego jest to najważniejsza forma współpracy. Należy jednak podkreślić, że wiele dobrych praktyk, pomysłów, które mogłyby być wykorzystane na szerszą skalę w projektach kierowanych do osób w trudnej sytuacji na rynku pracy miałaby zastosowanie, gdyby ta wiedza była jeszcze bardziej skutecznie wymieniana pomiędzy tymi instytucjami.

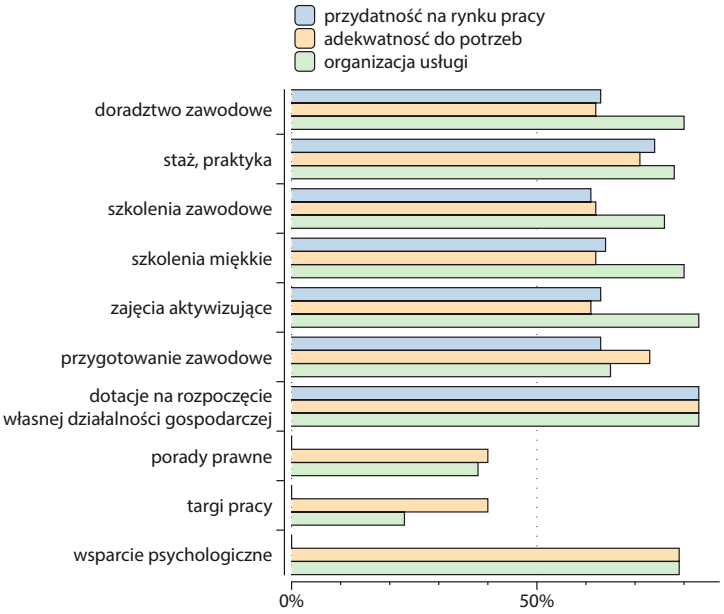
4. Zob. Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013, MRR, Warszawa, 2007, [@:] http://pg.edu.pl/documents/10778/240439/pokl_zatwierdzony_7092007.pdf.

Do najbardziej powszechnych form współpracy należy:
- wspólne aplikowanie o projekty,
- wspólna realizacja projektów,
- wymiana wiedzy i doświadczeń,
- pozyskiwanie/udostępnienie ofert pracy, staży i praktyk,
- monitorowanie lokalnego rynku pracy,
- pomoc w poszukiwaniu miejsc pracy,
- udzielenie informacji o działalności innych instytucji.

Dla skutecznych działań skierowanych do osób w trudnej sytuacji na rynku pracy istotne jest aby nastąpiła trafna diagnoza identyfikacji potrzeb i zaproponowanie adekwatnego wsparcia, co ma odbicie w skuteczności realizacji projektu. W praktyce często bywa tak, że instytucje te bardzo często konkurują ze sobą o uczestników projektów, co skutkuje tym, że występuje niedostateczny przepływ informacji pomiędzy podmiotami i beneficjenci korzystają wielokrotnie z tego samego projektu, co niekorzystnie wpływa na samych zainteresowanych.

7. Skuteczność projektów — oczekiwania i efekty — wnioski z badań

W badaniu ankietowym przeprowadzonym anonimowo wzięli udział uczestnicy projektów miast województwa śląskiego. Ewaluacji poddano 150 uczestników zrealizowanych projektów POKL w latach 2007–2013. Najlepiej zostały ocenione przez ankietowanych projekty, które umożliwiały pobieranie dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej (83% badanych), z uwagi na to, że ankietowani chociaż na rok wracali na rynek pracy. Natomiast ankietowani negatywnie udzielili odpowiedź co do przydatności projektów w zakresie porad prawnych, jak i targów pracy. Również wysoko zostały ocenione projekty, które związane były z odbyciem stażu, czy też praktyk. Najniżej ankietowani ocenili projekty związane ze wsparciem psychologicznym i targi pracy.



Rys. 1. Odsetek osób przyznający danej formie wsparcia ocenę wysoką lub raczej wysoką

Jednym z elementów warunkujących sukces projektu jest analiza potrzeb grupy docelowej i dopasowanie odpowiednich form wsparcia. W ramach analizy dokumentacji projektowych wyszczególniono następujące problemy w realizacji projektów:[5]
- bariery mentalnościowe, psychologiczne — bezrobotni nie mają potrzeby pójścia do pracy;
- rezygnacja z projektu (różne przyczyny), trudności ze znalezieniem nowych uczestników i wprowadzenie ich w projekt;

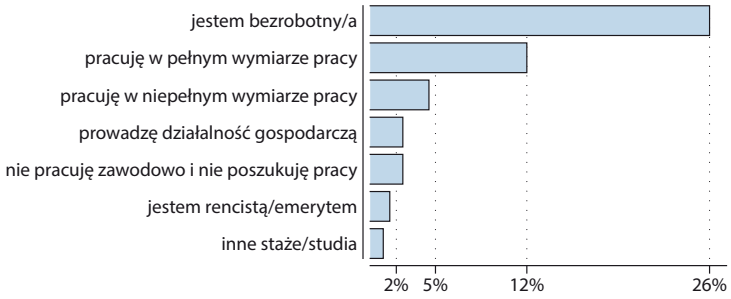
5. Wyniki oparto o analizę dokumentacji wniosków o płatność, które zwierały liczne braki formalne uniemożliwiające uogólnienie wniosków.

- potrzebna zmiana sposobu myślenia — należy nastawić się na rozwiązanie deficytów kadrowych pracodawców;
- nierealistyczne potrzeby uczestników;
- należy rozszerzać wachlarz usług, traktować osoby bardziej indywidualnie;
- mało skuteczne formy wsparcia — prace interwencyjne, roboty publiczne;
- nie należy planować za ludzi — specjaliści twierdzą, że wiedzą czego potrzeba osobie-beneficjentowi projektu; w niektórych przypadkach raczej potrzebny jest prawnik, psycholog, a nie było go w projekcie;
- potrzebna pomoc różnych instytucji;
- ograniczone środki finansowe;
- brakuje rozwiązań systemowych zwiększających możliwości zatrudnienia (elastyczne godziny pracy);
- forma szkolenia pozostawia wiele do życzenia — trudno w okresie trwania szkolenia dwumiesięcznego zaspokoić potrzeby pracodawcy.

Skuteczność wsparcia kierowana do osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy jest trudna do zwymiarowania. Nie ma jednoznacznej odpowiedzi na pytanie co uznać za sukces. Najbardziej odpowiednim wskaźnikiem jest mierzenie skuteczności wsparcia poprzez odsetek osób, które znalazły zatrudnienie w wyniku uczestnictwa w projekcie. Należy jednak pamiętać, że z uwagi na specyfikę grupy osób w trudnej sytuacji na rynku pracy, w niektórych przypadkach sukcesem jest aktywizacja społeczna polegająca na tym, że osoby te w ogóle wyszły z domu, podjęły jakąś regularną aktywność. Dodatkowo sprawę komplikuje fakt, że skuteczność form wsparcia może być inaczej oceniana przez uczestników, a inaczej przez realizatorów projektu.

Uczestnicy projektów napotykają na różne problemy. Poniższy wykres przedstawia najczęstsze odpowiedzi pojawiające się w ankiecie. Uczestnicy projektów wskazali na szereg problemów z jakimi napotykają się po zakończeniu projektu, a które uniemożliwiają im podjęcie pracy i są to:

- nieodpowiedni wiek,
- brak ofert pracy w okolicy,
- brak doświadczenia zawodowego,
- zła sytuacja osobista,
- kłopoty zdrowotne,
- brak ofert pracy w zawodzie,
- oferty, które są nieatrakcyjne.



Rys. 2. Problemy uczestników projektu po jego realizacji

Wnioski

Badania wykazały szereg problemów, które ograniczają lub uniemożliwiają skuteczną aktywizację osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Najważniejszy z nich to mała elastyczność Europejskiego Funduszu Społecznego. Brak elastyczności generuje problem niedostatecznego dopasowania projektów do potrzeb osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Dokumenty konkursowe nie pozwalają na realizację niestandardowych pomysłów przez beneficjentów. Projekty dotychczas realizowane miały w dużej mierze za zadanie szkolić masowo bezrobotnych poprzez zapewnienie im określonego miejsca w projekcie. Takie formy wsparcia nie uwzględniają

specyficznych potrzeb uczestników projektów. Stosowanie projektów systemowych, pokazało, że pomoc beneficjentom była stosowana głównie przez ośrodki pomocy społecznej, które indywidualnie podchodziły do potrzeb osób potrzebujących wsparcia. Oferowana pomoc przez te instytucje uwzględniała bliskie otoczenie osoby wymagającej wsparcia, które często jest podstawowym źródłem problemów tych osób. Zaleca się odejście od projektów sztampowych nie uwzględniających indywidulanego podejścia do problemów osób wymagających wsparcia. Projekty przyczyniają się do wypracowania wartości dodanej dla społeczeństwa ze względu na charakter realizowanych prac i do aktywizacji bezrobotnych, dając im szanse na kontakt ze środowiskiem oraz ponowne włączenie się w życie społeczeństwa. Mimo małej elastyczności projektów i nieuwzględnieniu indywidualnych potrzeb osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy, finansowe wsparcie Europejskiego Funduszu Społecznego należy uznać za potrzebne. Jednak rekomenduje się w nowej perspektywie finansowej, w latach 2014–2020, zwiększyć elastyczność i bardziej zindywidualizować projekty, aby skuteczniej pomóc ludziom przejść z biernej do czynnej grupy zawodowej, eliminując wykluczenie społeczne i ubóstwo.

Literatura

Brandenburg H. (2002): *Zarządzanie projektami*. Katowice, Wydawnictwo Uczelniane Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego.

Maylor H. (1996): *Project Management*. London, Pitman.

Meredith J.R., Mantel S.J. (2000): *Project Management. A Managerial Approach*. New York, Wiley.

Rosenau M.D. (1992): *Successful Project Management. A Step by Step Approach with Practical Examples*. New York, Van Nostrand Reinhold.

Spałek S. (2004): *Krytyczne czynniki sukcesu w zarządzaniu projektami*. Monografia/Politechnika Śląska, t. 76, Gliwice, Wydawnictwo PŚ.

Trocki M., Grucza B. (red.) (2007): *Zarządzanie projektem europejskim*. Warszawa, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne.

Wysocki R.K., McGary R. (2005): *Efektywne zarządzanie projektem*. Gliwice, Helion.