

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Raport końcowy

w ramach zamówienia na wykonanie opracowania dotyczącego wdrażania rezultatów projektu w praktyce, jego druku i dystrybucji, na potrzeby projektu „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”.

(wersja 3)

WYG PSDB Sp. z o.o.

ul. Sienna 64

00-825 Warszawa

Tel: + 48 22 492 71 04

Fax: + 48 22 492 71 39

www.wygpsdb.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

październik 2014

SPIS TREŚCI

| | |
|---|----|
| 1. Cele i metodologia badania | 4 |
| 2. Wyniki badania | 10 |
| 2.1. Zadanie I. Przeprowadzenie badań i analiz, opracowanie 6 edycji raportu Zatrudnienie w Polsce 2008–2013 | 10 |
| 2.2. Zadanie II. Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia | 17 |
| 2.3. Zadanie III. Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy – opracowanie metodologii badania efektywności podstawowych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu..... | 29 |
| 3. Wnioski i rekomendacje..... | 46 |
| 4. Zagadnienia do IDI | 48 |
| 4.1. Zagadnienia do IDI z uczestnikami konferencji prezentujących Raporty Zatrudnienie w Polsce..... | 48 |
| 4.2. Zagadnienia do IDI z uczestnikami konferencji prezentujących prognozy zatrudnienia | 49 |
| 4.3. Zagadnienia do IDI z uczestnikami konferencji prezentujących podręcznik „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy” | 49 |
| 5. Kwestionariusze | 51 |
| 5.1. Kwestionariusz do badania pracowników PSZ przeszkolonych z obsługi portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę..... | 51 |
| 5.2. Kwestionariusz do badania pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy” | 54 |

1. Cele i metodologia badania

Projekt „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej” przygotowano 2008 roku. Jego celem było wsparcie instytucji rynku pracy poprzez dostarczenie i rozwój systemu analizowania, monitorowania i prognozowania sytuacji na rynku pracy w kontekście prowadzonej polityki społeczno-gospodarczej oraz badania efektywności usług świadczonych przez instytucje rynku pracy. Celem operacyjnym projektu było wypracowanie założeń i rekomendacji oraz modelowych rozwiązań o charakterze systemowym w tym zakresie.

Cele te są osiąmane w wyniku realizacji celów szczegółowych:

- gromadzenie usystematyzowanej wiedzy o dynamice przemian gospodarczych w powiązaniu z rynkiem pracy;
- opracowanie diagnozy (aktualizowanej) dominujących trendów na rynku pracy w układzie regionalnym i w całym kraju;
- diagnozowanie wpływu otoczenia społeczno-gospodarczego na rynek pracy i uzależnień polskiego rynku pracy od sytuacji w krajach UE, formułowanie na tej podstawie wieloletnich prognoz;
- prognozowanie zatrudnienia;
- gromadzenie najnowszego dorobku naukowego z zakresu rynku pracy i systemu zabezpieczenia społecznego;
- zwiększenie wiedzy na temat obecnie stosowanych metod i narzędzi do badania efektywności aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, a następnie stworzenie metodologii tego badania;
- umożliwienie MPiPS systematycznego monitorowania efektywności polityk rynku pracy;
- wypracowanie konkretnych zaleceń i rekomendacji dla polityki społeczno-gospodarczej, w tym wzmacniających działania polityki rynku pracy, politykę społeczną i politykę fiskalną państwa,
- wzmocnienie potencjału analitycznego DAE MPiPS oraz współpracy instytucji kreujących politykę społeczno-gospodarczą w kontekście wpływu na rynek pracy i system zabezpieczenia społecznego;
- upowszechnienie wypracowanych zaleceń i rekomendacji.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Celem przeprowadzonego badania jest **poznanie stopnia praktycznego wykorzystania przez beneficjentów głównych rezultatów projektu, wypracowanych od początku jego trwania do połowy 2014 roku, ocena przydatności tych rezultatów w kontekście polityki rynku pracy i integracji społecznej, w codziennej pracy i w wykonywaniu obowiązków służbowych**. Ponadto celem badania jest **sformułowanie propozycji bardziej efektywnego wykorzystywania rezultatów projektu**.

Rezultaty projektu podlegające badaniu zostały wypracowane w ramach trzech zadań są następujące:

Zadanie I. Przeprowadzenie badań i analiz, opracowanie 6 edycji raportu *Zatrudnienie w Polsce 2008–2013*

*I.1. Raporty *Zatrudnienie w Polsce 2008, 2009, 2010, 2011 i 2012 w polskiej wersji językowej**

- ▶ *Zatrudnienie w Polsce 2008 Praca w cyklu życia, 2009*
- ▶ *Zatrudnienie w Polsce 2009 Przedsiębiorczość dla pracy, 2010*
- ▶ *Zatrudnienie w Polsce 2010 Integracja i globalizacja, 2011*
- ▶ *Zatrudnienie w Polsce 2011 Ubóstwo a praca, 2012*
- ▶ *Zatrudnienie w Polsce 2012 Rynek pracy w okresie wyjścia z kryzysu, 2013.*

I.2. 5 konferencji dla instytucji rynku pracy promujących ww. Raporty

- ▶ *Zatrudnienie w Polsce 2008 Praca w cyklu życia, 19 października 2010, Warszawa*
- ▶ *Zatrudnienie w Polsce 2009 Przedsiębiorczość dla pracy, 17 maja 2011, Warszawa*
- ▶ *Zatrudnienie w Polsce 2010 Integracja i globalizacja, 19 września 2011, Warszawa*
- ▶ *Zatrudnienie w Polsce 2011 Ubóstwo a praca, 22 maja 2013, Warszawa*
- ▶ *Zatrudnienie w Polsce 2012 Rynek pracy w okresie wyjścia z kryzysu, 28 stycznia 2014, Warszawa*

Zadanie II. Opracowanie zintegrowanego systemu progностyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia

II.1. 3 prognozy popytu na pracę w ujęciu globalnym

- ▶ *Prognozy dla grup zawodów o największej i najmniejszej liczbie pracujących w 2020 roku dla Polski*

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ▶ Prognozy dla 10 grup zawodów o największej liczbie pracujących w 2020 roku w przekroju województw
- ▶ Prognozy zatrudnienia do 2020 roku według sektorów ekonomicznych
- ▶ Prognozy zatrudnienia do 2020 roku dla województw

II.2. Portal internetowy z globalnymi prognozami popytu na pracę i narzędziem prognostycznym

- ▶ <http://www.prognozowaniezatrudnienia.pl/>

II.3. 2 ogólnopolskie konferencje prezentujące prognozy zatrudnienia

- ▶ Pierwsza: System Prognostyczno-Informacyjny Zatrudnienia w Polsce, 13 grudnia 2011, Warszawa, służąca prezentacji głównych założeń, celów i zakładanych do osiągnięcia produktów;
- ▶ Druga: System Prognostyczno-Informacyjny Zatrudnienia w Polsce, 29 listopada 2012 roku, Warszawa, poświęcona przedstawieniu postępów w zakresie *opracowania zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia.*

II.4. Szkolenia pracowników PSZ z obsługi portalu internetowego i narzędzia prognostycznego

- ▶ Cykl szkoleń pt. „Szkolenie z obsługi narzędzia prognozowania zatrudnienia dla 300 pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia z terenu Polski”

Zadanie III. Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy – opracowanie metodologii badania efektywności podstawowych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu

III.1. Podręcznik „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy”

- ▶ M. Maksim, Z. Wiśniewski (red.), *Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy*, CRZL, Warszawa 2012

III.2. konferencja prezentująca podręcznik „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy”

- ▶ Seminarium nt. „Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy” - 6 listopada 2012r. w Warszawie, odbyło się seminarium, dotyczące monitorowania efektywności polityki rynku pracy, zorganizowane przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich w ramach Projektu 1.13 - „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej”

III.3. Szkolenia pracowników PSZ na podstawie podręcznika „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy”

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ▶ Szkolenie pt. „Metodologia badania efektywności programów aktywnej polityki rynku pracy” 24-25 września 2012 r., Toruń
- ▶ Szkolenie pt. „Metodologia badania efektywności programów aktywnej polityki rynku pracy” 5-6 listopada 2013 r., Bydgoszcz
- ▶ Szkolenie pt. „Metodologia badania efektywności programów aktywnej polityki rynku pracy” 18-19 listopada 2013 r., Kielce

Zgodnie z założeniami, badanie miało charakter głównie jakościowy i obejmowało przeprowadzenie 41 indywidualnych wywiadów pogłębionych z uczestnikami konferencji prezentujących poszczególne kluczowe produkty, przy czym:

- I. W odniesieniu do konferencji prezentujących Raporty Zatrudnienie w Polsce 2008, 2009, 2010, 2011 i 2012 było to 17 wywiadów z 9 typów instytucji:
 - MPiPS (2 IDI),
 - inne ministerstwa (2 IDI),
 - WUP (2 IDI),
 - PUP (2 IDI),
 - organizacje pracodawców (1 IDI),
 - związki zawodowe (1 IDI),
 - uczelnie wyższe (2 IDI),
 - instytuty badawcze (2 IDI),
 - inne instytucje (3 IDI);
- II. W przypadku konferencji prezentujących prognozy zatrudnienia - 13 wywiadów z 7 typów instytucji:
 - MPiPS (2 IDI),
 - WUP (2 IDI),
 - PUP (2 IDI),
 - organizacje pracodawców (1 IDI),
 - uczelnie wyższe (2 IDI),
 - instytuty badawcze (2 IDI),

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- inne instytucje (2 IDI);
- III. W przypadku konferencji prezentującej podręcznik „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy” było to 11 wywiadów w 8 typach instytucji:
- MPiPS (1 IDI),
 - WUP (2 IDI),
 - PUPy (2 IDI),
 - organizacje pracodawców (1 IDI),
 - związki zawodowe (1 IDI),
 - uczelnie wyższe (1 IDI),
 - instytuty badawcze (1 IDI),
 - inne instytucje (2 IDI).

W każdym przypadku dobór uczestników uwzględniał zróżnicowanie ze względu na typ instytucji i lokalizację.

Doboru respondentów dokonywano – zgodnie z założeniami – na podstawie list instytucji – uczestników konferencji, o których mowa wyżej oraz instytucji, które delegowały na szkolenia pracowników PSZ. Zgodnie z wymaganiem Zamawiającego wywiady indywidualne prowadzone były przez zespoły dwuosobowe (zasada dwóch par oczu).

Czytając wyniki badania należy mieć na uwadze, że zostało ono (zgodnie z założeniami) przeprowadzone na bardzo małych próbach, dodatkowo silnie zróżnicowanych wewnętrznie. Liczby uczestników konferencji promocyjnych z niektórych kategorii respondentów były tak małe, że niekiedy uzyskanie nawet jednego wymaganego wywiadu było niezwykle trudne. Można przypuszczać, że zainteresowanie konferencjami kategorii innych niż pracownicy urzędów pracy było niewielkie. Mogło tak być m.in. dlatego, że raporty, będące przedmiotem promocji, są dostępne w Internecie i część osób żywo interesujących się prezentowanymi tam zagadnieniami miała i ma możliwość zapoznania się z opracowaniami nie uczestnicząc w konferencji. To zastrzeżenie jest konieczne, by uświadomić sobie, że skala wykorzystania w praktyce rezultatów projektu niewątpliwie jest znacząco wyższa niż wynika to z przeprowadzonego badania, przynajmniej w odniesieniu do części rezultatów.

Zrealizowano także badania ilościowe – w odniesieniu do osób, które uczestniczyły w szkoleniach:



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ▶ pracownicy PSZ przeszkoleni z obsługi portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na. Dobór próby do badania miał charakter losowo-warstwowy, gdzie warstwami był typ instytucji oraz lokalizacja;
- ▶ pracownicy PSZ przeszkoleni na podstawie podręcznika „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy”. Dobór próby do badania miał charakter losowo-warstwowy, gdzie warstwami były typ instytucji oraz lokalizacja.

2. Wyniki badania

2.1. Zadanie I. Przeprowadzenie badań i analiz, opracowanie 6 edycji raportu Zatrudnienie w Polsce 2008–2013

W ramach Zadania I projektu „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej” przeprowadzono badania i analizy, w wyniku których do momentu realizacji badania powstało 5 edycji Raportu Zatrudnienie w Polsce (2 raporty są jeszcze przygotowywane). Każdy raport był promowany na poświęconej mu konferencji.

Badanie dotyczące tej części projektu prowadzone było wyłącznie przy użyciu metod jakościowych – indywidualnych wywiadów pogłębionych, z 17 rozmówcami, reprezentującymi różne instytucje.

Zgodnie z informacjami uzyskanymi od przedstawiciela MPiPS, raporty skierowane są przede wszystkim do decydentów:

Są trzy grupy odbiorców. Pierwsza to są przedstawiciele przede wszystkim resortów, głównie naszego resortu, w zakresie pogłębienia wiedzy na temat różnych zjawisk, co jest niezbędne do tego, żeby odpowiednio kształtować politykę, mieć świadomość tego, że pewne działania mogą mieć określony skutek. Druga grupa odbiorców to są osoby, które prowadzą prace naukowe. Raporty mają o tyle przełożenie na kształtowanie polityki, że stanowią podstawę do formułowania nowych celów badawczych, opracowywania różnego rodzaju analiz, które z kolei będą przyczyniać się do zwiększania pracowników resortów. Trzecią grupą odbiorców są instytucje międzynarodowe. Bo wielkim plusem raportów jest to, że są one tłumaczone na język angielski. Te raporty są jednym z elementów kształtowania wiedzy przedstawicieli tych instytucji o Polsce, inspiracją do zadawania pytań, dowiedzenia się czegoś więcej, ewentualnie potwierdzeniem ich analiz. [MPiPS1]

Wyniki badania to potwierdzają, inne bowiem są opinie formułowane przez przedstawicieli nauki czy administracji centralnej, inne nieco – ze strony pracowników urzędów pracy. Stopień przydatności prezentowanych informacji wiąże się z charakterem pracy wykonywanej przez rozmówców. Dotyczy to także pracowników urzędów pracy, zwłaszcza szczebla powiatowego, choć w każdym przypadku można mówić o korelacji pozytywnej oceny użyteczności wiedzy prezentowanej na konferencjach i zawartej w raportach z zakresem zadań wykonywanych przez pracowników – wyższy poziom ma miejsce w przypadku pracowników komórek

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

analitycznych, niższy – w przypadku pracowników innych zespołów. O racjonalnych powodach relatywnie niższych ocen ze strony urzędów pracy mówił rozmówca z MPiPS

Przedstawiciele WUP przede wszystkim są bardziej zainteresowani wtedy, kiedy mogą zobaczyć jakieś analizy na poziomie województwa. Jeżeli analiza jest na poziomie ogólnokrajowym czy międzynarodowym, to ona dla polityki na poziomie wojewódzkim może mieć dużo mniejsze znaczenie. Trudno wtedy przełożyć te wnioski na to, co można zrobić na tym poziomie, ponieważ często te wnioski mają raczej charakter sugestii zmian ustawowych albo zmian w ogólnej polityce. [MPiPS1]

Rozmówcy zgłaszali się na konferencje z przekonania, że mowa będzie o ważnych dla nich sprawach i generalnie to przekonanie zyskało potwierdzenie. Większość uczestników chciała dowiedzieć się o kwestiach, którymi zajmuje się na co dzień, zorientować w zakresie danego raportu przed jego szczegółową lekturą.

Od wielu lat zajmuję się problematyką rynku pracy, a raporty, które są wydawane przez CRZL i przygotowywane przez Instytut Badań Strukturalnych są stosunkowo najbardziej kompleksowymi opracowaniami z zakresu rynku pracy. Co ważne to fakt, że co roku mają inny zakres analizy tematycznej, np. ubóstwo czy migracje. Czynnikiem, który mnie motywował do tego, żeby uczestniczyć w konferencji była możliwość szybkiego zapoznania się z najważniejszymi тезami z raportu. Same raporty są dość obszerne, więc czasami warto posłuchać, co można w środku znaleźć, zanim się podejmie lekturę. (...) Szłam po informacje o tym, co się pojawiło w nowych raportach i tę informację w syntetyczny sposób przedstawioną dostawałam. [inna instytucja]

Jest to przede wszystkim związane z naszą tematyką działalności, co prawda nasz zakres działalności jest mniej obszerny niż urzędów pracy, ale zajmujemy się młodzieżą, rynkiem pracy, funkcjonowaniem młodzieży na rynku pracy, problemami z tym związanymi i oczywiście kwestią jak największej możliwości zatrudnienia. To, co się dzieje na rynku pracy jest w obszarze naszych zainteresowań. [inna instytucja]

Generalnie związki zawodowe są żywo zainteresowane szeroko rozumianym zatrudnieniem. Interesuje nas przede wszystkim to, żeby jak najszersza liczba osób czasowo pozostających bez pracy jak najszybciej znalazła zatrudnienie. W związku z tym szukamy odpowiedzi, jaka jest rzeczywistość kondycja polskiego rynku pracy, jakie są potrzeby naszego rynku pracy. Ale także z tych wszystkich informacji wyciągamy wnioski, co możemy zaproponować, czy czego możemy się domagać w zakresie nowych instrumentów przywracających bezrobotnych rynku pracy lub

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

utrzymujących obecnie zatrudnionych na ich stanowiskach pracy[związek zawodowy]

Aczkolwiek pojawił się też komentarz, że raporty powinny być udostępnione przed konferencją, co ułatwiłoby odbiór treści i pozwoliłoby przygotować się do dyskusji

z raportem się zapoznawałem na bieżąco konferencji, co trochę utrudnia z jednej strony być na bieżąco z prezentacją i osobą prezentującą, a z drugiej strony coś uzupełnić sobie, czy móc w jakiś sposób szerzej spojrzeć. To taki mankament może tej konferencji[inna instytucja]

dobrze by było, żeby raporty były sporo przed konferencją tak, żeby uczestnicy mogli się zapoznać z nimi zanim przyjdą[instytut naukowy]

Konferencje mają dobrą opinię wśród uczestników, jako fachowe, merytoryczne, a także dobrze zorganizowane. Ta opinia utrzymuje się od początku. Są jednakże pewne głosy krytyczne, mówiące o zbyt długim czasie trwania konferencji, zbyt naukowym języku wystąpień, tak jak i samych raportów. Nie podważają one jednak ogólnej dobrej opinii.

dla czytelnika, który nie jest obeznany z różnymi wzorami ekonometrycznymi, czy specjalistycznymi metodami badawczymi, to jest trochę za dużo metodologii badań, a za mało tego, co z nich wynika; zanim się przejdzie do tego momentu, co z badania wynika, to się człowiek musi porządnie napracować. Dla mnie ważne są efekty, natomiast niekoniecznie jak do tego dochodzono [MPiPS2]

Raport jest w ogóle trudny w pewnym sensie, tematyka konferencji nie jest dla przeciętnego odbiorcy, było dużo informacji takich typowo ekonomicznych, więc siłą rzeczy nie była ona dla każdego. Wartością konferencji, tak jak każdej tego typu jest, że nie trzeba było czytać raportu, żeby mieć pojęcie, czego on dotyczy. [inne ministerstwo]

konferencje były czasami za długie. To były konferencje organizowane też dla przedstawicieli powiatowych urzędów pracy. Prezentowane były raporty trochę nadmiernie naukowo. I czasami widać było, że nie wszyscy uczestnicy rozumieją, o czym się mówi. (...)Za dużo czasu zajmowały same prezentacje. Zbyt dużo wykresów i to było po prostu nieczytelne, przekaz powinien być bardziej przystosowany do nie ekonomistów [instytut naukowy]

Potwierdzają to wypowiedzi przedstawicieli WUP.

nie wiem dokładnie, do kogo skierowana była ta konferencja. Być może do naukowców, do doktorów, czy profesorów. Ja, jako osoba zajmująca się rynkiem pracy niekoniecznie czułam się z tymi tabelkami dobrze. Nie wiedziałam, co one

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tak do końca oznaczają. A można to przetłumaczyć, można językiem bardziej dostępnym. [WUP]

Większość rozmówców podkreślała, że problemem jest dla nich duża objętość raportów, co przy ich dość hermetycznym języku zniechęca do dokładnej lektury

Skupiłam się tylko na podsumowaniach. Ale jest dużo rzeczy graficznych, które do mnie przemawiają. Szczerze mówiąc wertowałam tylko pod kątem podsumowania różnych działów [WUP]

należałoby mieć czas, by się „wgrzyźć” w te raporty i myślę, że można by się bardzo dużo z nich dowiedzieć, natomiast podstawowy problem to brak czasu, żeby się tym zajmować, studiować, tak że to się czyta wrywkowo w momencie, kiedy trzeba coś zrobić i kiedy poszukuje się konkretnych informacji. [MPiPS2]

[Objętość] jest duża, by to przeczytać; ja tego nie przeczytam w 100%, czytam rozdziały i te elementy, które mnie interesują. Niektóre rzeczy tylko przelecę wzrokiem i wybieram te, które mnie interesują. [inna instytucja]

Są jednak także tacy uczestnicy, dla których konstrukcja raportu jest właściwa. Doceniają to, że każda część kończy się klarownym podsumowaniem, co daje możliwość skupiania się na treściach najbardziej w danym momencie niezbędnych.

ja chciałam raport pochwalić, on jest nie dla każdego odbiorcy, bo jest specjalistyczne słownictwo, jest metodologia, są wykresy. Raport jest bardzo dobry, jeśli chodzi o strukturę, jest bardzo przejrzysty, są bardzo dobre podsumowania. Z własnego doświadczenia wiemy, że decydenci nie czytają długich opracowań. Bardzo ważne są podsumowania, ważne jest przedstawienie informacji po to, żeby decydent mógł znaleźć te informacje, które są mu potrzebne w danej chwili i naprawdę nie jest to 100-150 stron [inne ministerstwo]

Trudno o jednoznaczną ocenę przydatności raportów w codziennej pracy części rozmówców, ponieważ ich makroekonomiczny charakter temu nie sprzyja. Inaczej mówiąc, rolą tych raportów jest dostarczanie szerokiej wiedzy o sytuacji na rynku pracy w ogóle i w specyficznym obszarze wybranym w danym roku w szczególności, formułowanie rekomendacji pod adresem rządu. Nie jest ich rolą dostarczanie rozwiązań aplikowalnych do bieżącej działalności wielu instytucji. Tak o tym mówił cytowany na początku tego rozdziału przedstawiciel MPiPS i tak to postrzega większość pozostałych rozmówców.

w moim przypadku nie ma prostej zależności między przeczytaniem raportu a lepszym wykonaniem zadań [w codziennej pracy]. Generalnie zrozumienie mechanizmów, które są na rynku pracy, tendencji czy procesów, które na tym

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rynku pracy się pojawiają, pozwala z większym dystansem ocenić to, co do nas wpływa i jednocześnie lepiej proponować przebieg dyskusji, którą [nasza instytucja] inicjuje [inna instytucja]

na pewno wnioski płynące z raportów powinny być przedmiotem zainteresowania kilku resortów: pracy, gospodarki, edukacji. To zależy od obszaru tematycznego. Jest to też lektura dla samorządów, w szczególności szczebla wojewódzkiego i agend, które w województwie działają, takich jak ROPS-y czy wojewódzkie urzędy pracy. Ale też samych urzędów marszałkowskich, bo wiadomo, że sytuacja na rynku pracy zależy od usług rynku pracy, ale dużo bardziej od pracy, od możliwości, jakie regiony stwarzają dla ludzi. Więc na pewno jest to materiał do przemyślenia prowadzonych polityk gospodarczych i społecznych w regionach. [inna instytucja]

Raporty są przydatne dla oglądu sytuacji w danym obszarze, ale nie bezpośrednio do wykorzystania w pracy bieżącej [WUP]

pewne obszary czy zagadnienia pozwoliły mi spojrzeć na tematy, które były prezentowane nieco z innej strony. I dosyć szeroko naświetlały te tematy. Nie jednostronnie, jak tylko od strony statystyki, gdzie ograniczamy się w większości przypadków do surowych danych ilościowych. Natomiast tutaj każdorazowo pozwalali na szersze spojrzenie na zagadnienia, które były prezentowane. [inna instytucja]

sam raport poza możliwością szerszego całościowego spojrzenia na temat z pewnością jest pewnym impulsem i w sposób zorganizowany przekazuje wiedzę. Może ona być przydatna i może być skutecznym narzędziem do uświadamiania tego jak jest i co należałoby zrobić. [inna instytucja]

Można także spotkać przykłady zastosowania wiedzy zawartej w raportach na poziomie operacyjnym:

te raporty wykorzystujemy i rekomendacje nam służą często do różnych diagnoz, analiz przy projektach, czy kierunkach wytyczanych naszej działalności, musimy znać te tendencje. [inna instytucja]

Rozmówcy w większości nie dostrzegają przykładów wdrożenia rekomendacji płynących z badania do bieżącej polityki:

Nie zawsze jest wykorzystywana, ponieważ bardzo często o polityce rynku pracy decyduje bieżąca polityka. Wnioski nie są w pełni wdrażane. Bieżące potrzeby budżetowe powodują, że nie można części realizować. [związek zawodowy]

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Raczej nie jest to włączane do głównego nurtu polityki. [instytut naukowy]

Z drugiej strony przedstawiciel MPiPS zwrócił uwagę, że wnioski z badań i rekomendacje, zawarte w raportach, są pewną autorską propozycją badaczy, z którą decydenci nie muszą się zgadzać i w praktyce nie zawsze się zgadzają. Nie umniejsza to wagi raportów z punktu widzenia szczebla decyzyjnego, wręcz przeciwnie – nakazują one przemyśleć własne poglądy i pomysły. W raportach zawarte są interesujące koncepcje, solidnie opisane i oszacowane co do potencjalnych kosztów i korzyści, do ułatwia decydującym dokonywanie wyborów.

Drugi spośród rozmówców z MPiPS podaje konkretne przykłady zastosowania analiz zawartych w raportach w bieżącej działalności

w jednym z raportów była zaprezentowana prognoza liczby osób pracujących z uwzględnieniem różnych wariantów reform emerytalnych. Te prognozy były dla nas bardzo przydatne w momencie, kiedy były opracowywane zmiany w ustawie o emeryturach i były rozważane konsekwencje podniesienia wieku emerytalnego. Niektóre elementy są przydatne wprost, inne służą bardziej jako inspiracja, czy też zwrócenie uwagi na pewne aspekty, których na co dzień nie widzimy[MPiPS1]

Za bardzo cenne rozmówcy uważają tematyczne podejście, zastosowane w całym cyklu, a wyrażające się w pogłębianiu w każdym z raportów innego specyficznego wątku:

Dużą zaletą jest dla mnie wszechstronność tych raportów i to, że każdy jest poświęcony jakiemuś konkretnemu zagadnieniu [MPiPS2]

Badani wypowiedzieli się na temat zagadnień, którymi ich zdaniem powinny zająć się kolejne raporty. Padły następujące propozycje:

► młodzież 15-25 lat

Bardzo by nas interesowało, żeby wyróżniono odrębną kategorię młodzieży, którą my się zajmujemy, czyli 15-25 lat. Jesteśmy ogromną instytucją, około 800 000 młodzieży rocznie przechodzi przez nasze jednostki i to jest taka grupa, którą warto kategoryzować. Ostatnio taką wydzieloną w kontekście młodzieży jest grupa NEET, czyli młodzież, która jest nieaktywna zawodowo i społecznie - też przydałoby się uwzględnienie tego w raporcie. [inna instytucja]

► pracownicy 50+

Jest to ogólny problem rynków pracy, nie tylko w Polsce, ale w całej Europie, ponieważ stale rośnie liczba osób w wieku powyżej 50 lat aktywnych na rynku pracy [instytut naukowy]

► migracje z Polski i do Polski [MPiPS2]

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ▶ rzeczywisty stan polskiego rynku pracy w zakresie zatrudnienia obcokrajowców [związek zawodowy]
- ▶ mniejszości narodowe i etniczne [MPiPS2]
- ▶ szara strefa; odchodzenie od rolnictwa [WUP]
- ▶ dysproporcje w rozwoju regionalnym [WUP; inna instytucja]
- ▶ *kwestie relacji pracowniczych, dotyczących między innymi godzenia życia zawodowego i prywatnego, praca na część etatu, różne formy elastycznego zatrudnienia. To jest być może przedwczesne, ale bardzo jestem ciekawa, jak wydłużony urlop macierzyński wpłynie na przykład na stabilność zatrudnienia kobiet.* [inna instytucja]

Pytani o to, w jaki sposób możnaby ulepszyć konferencje promocyjne, by jeszcze lepiej spełniały swój cel rozmówcy wskazywali na następujące elementy:

- ▶ w większym stopniu korzystanie z form interaktywnych – paneli, debat z udziałem publiczności,
- ▶ przekazywanie uczestnikom raportów przed konferencją.

Ponadto stwierdzono, że organizatorzy powinni bardziej krytyczni podchodzić do prezentacji przygotowanych przez prelegentów – tak, by były one bardziej czytelne i przejrzyste, by nie zawierały cytatów z publikacji. To będzie sprzyjać również jakości wystąpień podczas konferencji.

Podsumowując można stwierdzić, że wykorzystanie raportów jest zasadniczo zgodne z założeniami i adekwatne do charakteru działania instytucji, jaką reprezentowali rozmówcy. Większy stopień wykorzystania zapewnić może wydawanie wraz z raportem wersji skróconych, zawierających główne wnioski i rekomendacje, przygotowanych z myślą o konkretnych odbiorcach, co oznacza zwłaszcza dostosowanie języka przekazu do możliwości mniej przygotowanych czytelników.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2.2. Zadanie II. Opracowanie zintegrowanego systemu prognostyczno-informacyjnego umożliwiającego prognozowanie zatrudnienia

Zgodnie z założeniami, system prognozowania zatrudnienia przeznaczony jest przede wszystkim dla instytucji rynku pracy. Jego użytkownikami mogą jednak być także instytucje pomocy społecznej, edukacyjne, władzy i administracji rządowej oraz samorządowej. Założono też, że w przyszłości jego odbiorcą będą też osoby pozostające bez pracy, osoby planujące swoją karierę zawodową i wybierające kierunek kształcenia.

Przyjęto założenie, że dostęp do narzędzia prognostycznego zostanie zdefiniowany na trzech poziomach. Na poziomie pierwszym, dostępnym powszechnie, zamieszczone są informacje nie wymagające umiejętności interpretacyjnych. Na drugim poziomie, dostępnym dla osób zajmujących się analizami i prognozami np. w WUP, możliwy jest dostęp do danych szczegółowych. Na tym poziomie niezbędne są już umiejętności analityczne i wiedza o ograniczeniach systemu, nakazująca ostrożność we wnioskowaniu. Trzeci poziom dostępu zastrzeżony został dla ekspertów ministerstwa i naukowców, a to z tego względu, że umożliwia on modyfikację scenariusza lub założeń modelu. Jak twierdzi przedstawiciel MPiPS, system nadawanie prawa dostępu przez administratora (możliwe na uzasadniony wniosek zainteresowanych) chroni przed manipulacyjnym wykorzystaniem narzędzia poprzez tendencyjnie wykonane prognozy.

Badanie jakościowe

Jak już wspomniano, wywiady w tym obszarze przeprowadzono z 13 rozmówcami.

Podobnie jak w przypadku konferencji promujących Raporty o zatrudnieniu, głównym motywem wzięcia udziału w kolejnych konferencjach dotyczących portalu prognostycznego była chęć dowiedzenia się czegoś „z pierwszej ręki” o kwestiach ważnych z punktu widzenia działania instytucji zatrudniającej uczestnika i z punktu widzenia jego osobistych zainteresowań zawodowych. Ważnym aspektem była szansa uzyskania takich informacji, które pozwolą na korzystanie z narzędzia bez potrzeby studiowania obszernych raportów.

Urząd pracy zajmuje się aktywizacją osób bezrobotny, zawsze więc w naszym kręgu zainteresowań są inicjatywy, które mogą nas wesprzeć w realizacji tych zadań. Prognozowanie zatrudnienia jest dla nas o tyle cenne, ponieważ na wynikach takich badań możemy oprzeć nasze działania, które mają na celu ukierunkowanie osób bezrobotnych, którzy często wymagają przekwalifikowania.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jeżeli dysponujemy wiedzą o tym, jakie będzie zapotrzebowanie na określone zawody na przestrzeni kilku lat, to możemy podjąć działania, które wskażą bezrobotnym, jak ukierunkować swoje kształcenie. [PUP]

Niestety w przypadku urzędów motywacja bywa niekiedy pozamerytoryczna:

Dostałam polecenie służbowe, aby wyjechać na konferencję. [WUP]

Ogólna ocena kolejnych konferencji jest dobra

To były bardzo dobre przykłady organizowania konferencji, więc ja nie modyfikowałabym zbyt wielu elementów. Były ciekawe zaprogramowane, dobrze rozpropagowane, dobrze strona internetowa zorganizowana, dobrze zorganizowany sam przebieg rejestracji na konferencji, dobrze dostarczone materiały konferencyjne towarzyszące dostępne dla uczestników. Wykonawca, czyli IPISS ma bardzo duże doświadczenie w prowadzeniu takich projektów, badań, konferencji. To zostało zorganizowane profesjonalnie. [uczelnia]

Ogólnie oceniam dobrze, jeśli chodzi o zakres tematyczny, jak i sposób prezentacji, przy czym wydaje mi się, że najciekawsza była ta ostatnia, ona miała charakter międzynarodowy. [instytut naukowy]

Na aspekt międzynarodowy i jego zalety zwrócili uwagę też inni respondenci

Zaproszeni byli goście z zagranicy, z podobnych instytucji, z państw, gdzie taki system prognostyczny już od jakiegoś czasu działa. Mówili, co im ten system dał. Jak daleko są posunięte prace. Można było porównać, na jakim etapie jesteśmy my w Polsce, a jak to wygląda w Wielkiej Brytanii, czy Stanach Zjednoczonych. Był pan z Rumunii, który pokazał, że oni dopiero zaczynają i że będą się wzorować na Polsce. [WUP]

Zwrócono jedynie uwagę, że pierwsza z konferencji dotyczyła wyłącznie założeń projektu i planowanych działań, co było rozczarowujące dla osób zainteresowanych prognoząmi.

Prezentacje dokonywane na konferencji są oceniane jako wartościowe, choć niektóre z nich były zbyt naukowe, formalne, przypominały bardziej akademicki wykład ze statystyki czy ekonometrii niż prelekcję dla środowiska praktyków np. ze służb zatrudnienia, którzy dominowali wśród uczestników.

Pamiętam jedno z wystąpień profesora, nie pamiętam nazwiska. Wystąpienie zrobiło na mnie wrażenie, ponieważ czułam się, jak na wykładzie ze statystyki. Oparte było na tym, w jaki sposób to narzędzie będzie tworzone, na modelach, wzorach i podejściu do statystyki, obrazowania danych. Jeżeli były osoby na

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

konferencji, które nie miały styczności ze statystyką jako przedmiotem na studiach, to mogły nie rozumieć, o czym jest mowa. [WUP]

Podobne komentarze pojawiały się także ze środowisk naukowych.

Powiem szczerze, że dla mnie prezentacje dokonane podczas konferencji były bardzo teoretyczne. Wiem, że wtedy było dużo teoretycznych informacji i mówiło się dużo o tym, że będzie narzędzie, jednak ja konkretnie nie widziałam. [uczelnia]

Inni przedstawiciele WUP uważają jednak, że taki charakter prezentacji tematu był jak najbardziej uzasadniony, bo nawet jeśli dotyczył nowych zagadnień, to zmuszał do myślenia i dawał szansę rozwoju.

Stosowany język był jak najbardziej spójny ze środowiskiem. Owszem, było wiele nowych zagadnień, z którymi nie miałam do czynienia, ale człowiek się uczy, zawsze można poszerzać swoje kompetencje. Być może przedstawiciele powiatowych urzędów pracy uznawali język za zbyt abstrakcyjny, ale wojewódzkie urzędy pracy pracują na trochę innym poziomie. Ja, jako osoba, która pracuje w obserwatorium muszę patrzeć z innego pułapu i na pewno same dane dotyczące statystyki bezrobocia to jest za mało. Więc na pewno trzeba poszerzać horyzonty i na pewno tego typu konferencje sprzyjają temu. Mnie na pewno pomogły. [WUP]

Konferencje zostały dobrze ocenione również dlatego, że dawały uczestnikom możliwość udziału w dyskusji

Były panele eksperckie, czy możliwość zabrania głosu. Można było zabrać głos, zadawać pytania... [WUP]

Podobnie jak w odniesieniu do języka używanego podczas konferencji, również część rozmówców ma zastrzeżenia do języka i ogólnie charakteru raportów przygotowywanych w ramach projektu.

Jeżeli chodzi o raporty, to problem polega na tym, że one prezentują dość skomplikowaną materię, ponieważ prognoza oparta jest o modelowanie ekonometryczne. Tam są modele wielorównaniowe, przestrzenne, w związku z tym opisanie tego w sposób dostępny dla przeciętnego czytelnika nie jest takie proste. Po drugie te raporty prezentują dość dużo danych statystycznych, więc jest kwestia, żeby jeszcze je bardziej przejrzysto prezentować. [uczelnia]

Jednak inni rozmówcy doceniają wyczerpujący charakter raportów oraz jego formę:

One z natury rzeczy były bardzo szczegółowe i też z tego powodu bardzo obszerne. I pytanie, kto jest odbiorcą i co to znaczy przystępność. Przystępna będzie jedna

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

strona tekstu, ale wtedy to nie wyczerpuje tematu. Natomiast były napisane dobrym językiem, zawierały wszystkie informacje, czyli były wyczerpujące, przystępne, to nie były raporty bardzo skomplikowanie pisane. Natomiast pewnie były długie, taka jest natura rzeczy i zakres tematyczny.[uczelnia]

Forma jest bardzo przejrzysta, bardzo mi się podobały też ujęcia tabelaryczne, są jasne i precyzyjne, człowiek może się odnieść do tabeli i już jest skala porównawcza. Przynajmniej dla mnie taki przekaz informacji jest bardzo jasny.
[PUP]

Ze względu na znaczną objętość materiału zawartego w raportach, stosunkowo mniej istotnego z punktu widzenia praktyków, za cenne uznano wydanie specjalnego numeru Polityki Społecznej, poświęcone rezultatom tego zadania.

Czytać, to znaczy zapoznać się z nimi w pełni, nie miałam czasu. Chociaż ostatnio na konferencji dostaliśmy materiały i wśród nich było specjalne wydanie Polityki Społecznej, a tam były artykuły napisane przez osoby z zespołu, który pracował w ramach projektu tworząc narzędzie prognostyczne. (...) Niestety w związku z licznymi obowiązkami, które mamy w pracy, nie mamy czasu czytać całych raportów, które są dość obszerne i muszę powiedzieć, że artykuły, które były umieszczone właśnie w ramach wydania Polityki Społecznej są naprawdę dużo łatwiejsze do przyswojenia, mniej czasu trzeba poświęcić na to, żeby to przeczytać i zapoznać się z tematem.[WUP]

Portal oceniany jest jako narzędzie użyteczne, wręcz dawno oczekiwane ze względu na świadomość potrzeby planowania działań w pewnym horyzoncie czasowym przy jednoczesnym braku możliwości prowadzenia złożonych badań na szczeblu regionu czy powiatu.

Na pewno wiedza związana z prognozowaniem zatrudnienia będzie nam potrzebna do strategii województwa. Jak już mówiłam wcześniej, nie prowadzimy badań i padł pomysł, żeby zastosować tego typu prognozy do opiniowania kierunków kształcenia, przynajmniej mamy się na czym wesprzeć. Ten produkt na pewno bardzo nam się przyda.(...) ja już w tej chwili siedzę na tym portalu i sobie wyciągam pewne dane dotyczące zawodów i będę opracowywała wstępną analizę dla naszego województwa. [WUP]

Możliwość korzystania z prognoz sytuacji na rynku pracy ma szansę przełożyć się na zwiększenie racjonalności, a więc efektywności wydatkowania środków Funduszu Pracy.

zajmuję się głównie obszarem wydatkowania środków, więc dla mnie cenne są te informacje, które wskazują, jakie są prognozy zatrudnienia w danych obszarach. Ja

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

to bezwzględnie łączę z polityką racjonalnego wydatkowania środków publicznych. Czyli, jeżeli ja wiem, że w określonych zawodach będzie zapotrzebowanie na takich, a nie na innych pracowników, to ja środki skieruję na określone szkolenia, żeby młodzi ludzie czy ludzie z doświadczeniem odbyli staże u pracodawców działających w branżach, które będą się rozwijały. [PUP]

Inaczej patrzy na te możliwości naukowiec, również jednak podkreślając silnie użytkowe korzyści z istnienia systemu:

jako ekonomista mam wiedzę czy przybliżenie, jak może wyglądać polska gospodarka za kilka lat, tak jak był ten horyzont prognozy 2020. I to jest bardzo cenna informacja, bo przewidywanie czy prognozowanie przyszłości jest trudne, a tu zostało to bardzo solidnie zrealizowane, oparte na dobrych danych. Z drugiej strony jestem prodziekanem do spraw studenckich i dla mnie też jest ważne, jak kształcić i kogo kształcić tak, żeby wypuszczać osoby, które będą przydatne na rynku pracy. Z tej perspektywy korzystam z tego dorobku. [uczelnia]

W toku realizacji projektu natrafiono na problem ograniczonych możliwości prezentowania wyników na poziomie powiatu, podczas gdy jednocześnie PUP bardzo silnie domagają się takiej opcji (*Z radością bym oczekiwała, że takie prognozy będą przeprowadzone dla Miasta Stołecznego Warszawy.*) Ograniczenie możliwości wynika z niedostępności pewnych danych i małymi liczbami obserwacji w niektórych obszarach, co sprawia, że na tym poziomie wyniki obciążone są (a w każdym razie mogą być) błędem. Nie uprawniają więc do wnioskowania i podejmowania na tej podstawie działań.

Ten system pozwala generować informacje na temat prognozy liczby pracujących w Polsce według województw, sektorów i średnich grup zawodów. Było by cudownie gdyby tego typu dane można było wygenerować też na poziomie powiatów. Mam świadomość, że tego się nie da zrobić, biorąc pod uwagę dostępne dane statystyczne, dlatego, że cała prognoza bazuje na danych GUS, danych BAELowskich, które na poziomie powiatu są niereprezentatywne. Na tyle, na ile można było to zrobić, to w takim zakresie ten system jest funkcjonalny. Natomiast z oczywistych powodów byłoby dobrze, gdyby się go udało rozwinąć, ale to jest kwestia zasilenia danych. [instytut naukowy]

Wiem z wniosków, które płynęły m.in. po szkoleniach, przeprowadzonych dla przedstawicieli PUP i WUP, że podstawowym mankamentem tego narzędzia jest brak zejścia na bardzo szczegółowy poziom. Ale to jest ograniczenie danych statystycznych, które posiadamy, bazując na danych BAELowskich, nie mając

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

danych administracyjnych, szczególnie od strony przedsiębiorców. Z punktu widzenia jakości danych nie jesteśmy w stanie zejść na poziom powiatowy. [MPiPS1]

Sądząc po przytoczonej poniżej wypowiedzi, PUP nie otrzymały informacji o sposobie dotarcia do narzędzia prognostycznego (lub nie zapoznały się z nią) i sam portal www.prognozowaniezatrudnienia.pl utożsamiają z narzędziem. Nie mają też świadomości ograniczeń, o których mowa wyżej.

Sam portal funkcjonuje dobrze, chciałabym tylko, żeby dostęp do narzędzia był prostszy. Teraz najpierw widoczne są informacje o konferencjach itp. Szukam samego prognozowania, widzę, że jest prognoza pilotażowa dla województwa, ale to jest to, co było na konferencji, czyli wyłącznie dla województwa łódzkiego. Mam nadzieję, że jak będą inne badania i inne prognozy, to tu się będzie wszystko zawierać. Bo dobrze by było, żeby były prognozy dla województw, żeby można było wybrać, od razu wejść w prognozę Mazowska lub innego województwa. Tego mi brakuje. [PUP]

Portal jest niewątpliwie bardzo użytecznym narzędziem dla wielu gremiów i osób.

ta wiedza istotna jest z punktu widzenia polityki rynku pracy do planowania działań wyprzedzających, które pozwoliłyby lepiej dostosowywać stronę podażową rynku pracy do strony popytowej o te instrumenty, które są dostępne w ramach aktywnej polityki rynku pracy. Z punktu widzenia instytucji edukacyjnych to jest odpowiedź, na jakie kierunki kształcenia należałoby położyć większy nacisk, dlatego, że będzie potrzebnych więcej specjalistów, a żeby wygaszać te kierunki gdzie zapotrzebowanie będzie mniejsze. Główni odbiorcy to są osoby prowadzące politykę rynku pracy, a z drugiej strony osoby, które prowadzą politykę edukacyjną na poziomie wyższym. Z jednej strony szkoły wyższe, z drugiej strony MNiSW, to są te grupy, które mogą i powinny korzystać z tych prognoz i kształtować przyszłą politykę.[instytut naukowy]

Dlatego też, również w świetle obaw wyrażanych przez niektórych rozmówców, za bardzo cenną należy uznać deklarację przedstawiciela MPiPS, dotyczącą kontynuacji prac nad portalem w nowej perspektywie finansowej funduszy europejskich. Planowane jest podjęcie prac na możliwością tworzenia prognoz dla powiatów, ale także silnie postulowane przez urzędy pracy – zejście na niższy poziom analiz, jeśli chodzi o zawody. I co równie ważne – planowane jest wydłużenie horyzontu czasowego systemu prognostycznego.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ocenie przydatności szkole zrealizowanych w ramach Zadania II służyło badanie ilościowe z zastosowaniem techniki CATI.

Opis realizacji próby

W badaniu CATI wśród pracowników publicznych służb zatrudnienia przeszkolonych z obsługi portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę wzięło udział łącznie 70 respondentów, z czego 59 stanowili pracownicy powiatowych urzędów pracy, 3 to przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, 4 to przedstawiciele urzędów marszałkowskich oraz 4 to pracownicy wojewódzkich urzędów pracy. W przypadku przedstawicieli urzędów marszałkowskich oraz wojewódzkich urzędów pracy dobór próby dokonany został na poziomie województw, w przypadku przedstawicieli PUP – na poziomie powiatów.

Przed realizacją właściwej części badania przeprowadzony został pilotaż ankiety.

Ocena szkolenia

Zdaniem zdecydowanej większości badanych (56 z 70) długość trwania szkolenia była odpowiednia. Jeśli jednak badani nie byli usatysfakcjonowani długością szkolenia (14 osób), to zazwyczaj preferowaliby szkolenia krótsze (10 z 14). Niemalże wszyscy (69 z 70) ocenili sposób przekazywania treści szkoleniowych jako odpowiedni.

Ocena narzędzia

Niespełna połowa badanych (31 z 70) wykorzystuje w pracy poznany podczas szkolenia portal internetowy z globalnymi prognozami popytu na pracę (z czego 6 na 11 przedstawicieli instytucji centralnych bądź regionalnych – MPiPS, UM, WUP). Wśród osób, które wykorzystują portal około połowa (14 osób z 31) uznała, że dzięki portalowi udało się im stworzyć jakościowo lepszą prognozę popytu na pracę w porównaniu do prognoz tworzonych do tej pory.

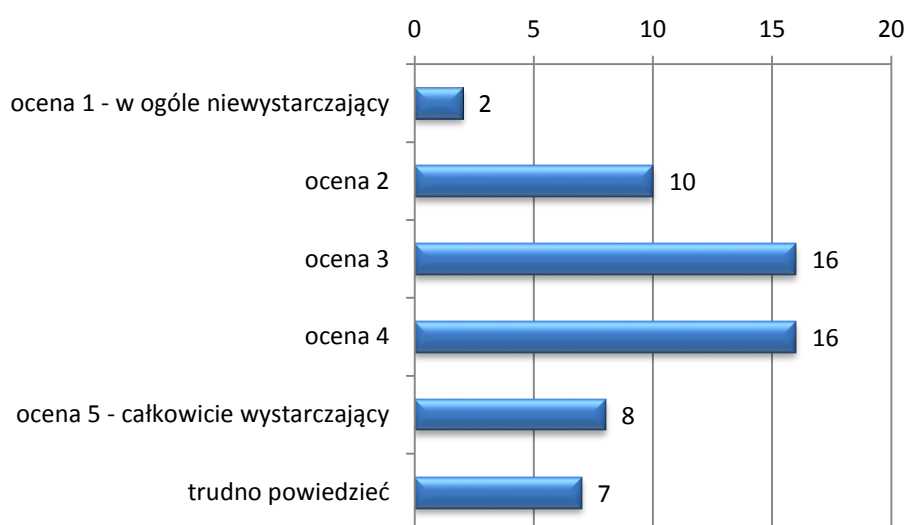
Wśród badanych z instytucji centralnych bądź regionalnych, którzy wykorzystują w pracy portal poznany podczas szkolenia, połowa uznała (3 osoby z 6), że wykorzystanie portalu było przydatne w procesie przygotowywania polityki rynku pracy. Aby usprawnić narzędzie w celu przygotowywania polityki rynku pracy badani rekomendują takie działania jak: aktualizacja danych oraz poszerzenie pakietu opcji do tzw. „obróbki danych”, czy rozszerzenie modułu prognoz o kolejne obszary tematyczne, (np. bezrobocie). Badani, dla których portal okazał się przydatnym narzędziem uznali, że narzędzie to jest szczególnie przydatne do interwencji związanych z: prognozowaniem ze względu na grupy zawodów do monitoringu zawodów, ogólnej diagnozy rynku pracy i prognoz regionalnych, czy w problematyce zatrudnienia osób młodych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W przypadku grupy przedstawicieli PUP zdecydowana większość (53 z 59) deklarowała, że nie zna innych funkcji portalu z globalnymi prognozami popytu na pracę, oprócz tych, które były prezentowane na szkoleniu. Jednocześnie badani byli raczej skłonni twierdzić, że dotychczasowy dostęp do funkcji portalu jest dla nich wystarczający:

Wykres 1 Na ile dotychczasowy dostęp do funkcji portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę jest dla Pana/i wystarczający? Proszę ocenić to na skali, na której wartość 1 oznacza „w ogóle niewystarczający”, natomiast wartość 5 oznacza „całkowicie wystarczający”.



Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych z obsługi portalu z globalnymi prognozami popytu na pracę; n=59

Badani z PUP, dla których dostęp do funkcji portalu jest niewystarczający wskazywali, że chcieliby rozszerzenia danych do poziomu powiatu, aby umożliwić analizy na tym poziomie.

Wśród przedstawicieli PUP, którzy wykorzystują w pracy poznany podczas szkolenia portal internetowy (25 z 59) znaczna część (11 z 25) uznała, że wykorzystanie portalu internetowego było przydatne w procesie projektowania działań interwencyjnych na rynku pracy. 7 badanych wyraziło opinię negatywną w tej kwestii i taka sama liczba nie miała zdania na dany temat. Badani, którzy uznali, że portal nie był przydatny w projektowaniu działań na rynku pracy wskazywali przede wszystkim na potrzebę: zwiększenia dostępu do portalu dla większej liczby osób w urzędach, aktualizacji danych, umożliwienia analiz na poziomie co najmniej powiatów.

Jeśli portal okazał się przydatnym narzędziem do projektowania działań interwencyjnych na rynku pracy, to przede wszystkim jego przydatność uwidacznia się w takich działaniach jak: opracowywanie analiz rynku pracy, analiz związanych z programami aktywizacji zawodowej,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

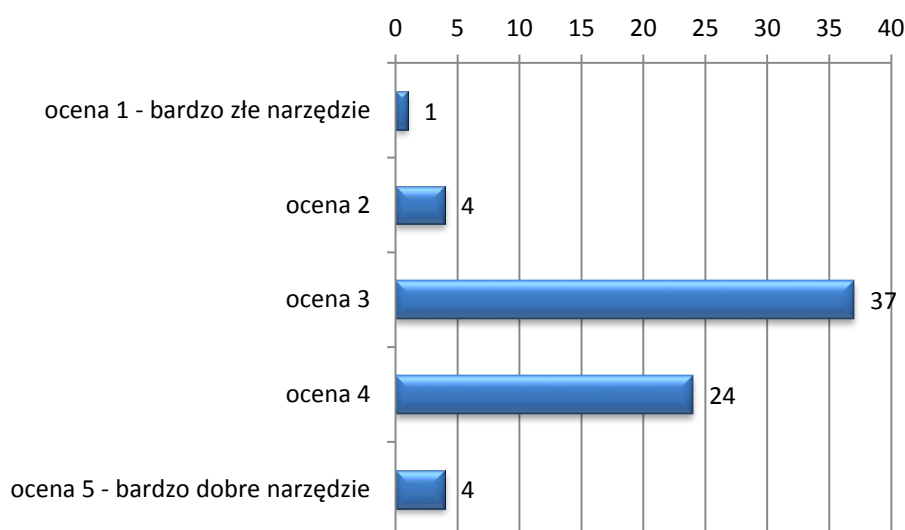
ocena potrzeb tematyki i zakresu szkoleń, pisanie wniosków o dofinansowanie projektów dla osób bezrobotnych, tworzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych.

Pozytywnie przez zdecydowaną większość badanych oceniona została łatwość obsługi portalu (57 z 70 badanych, z czego 34 wskazało, że portal jest bardzo łatwy w obsłudze, 23 natomiast, że jest łatwy w obsłudze).

Zdecydowana większość badanych (58 z 70) wskazała również, że narzędzie to stanie się dla nich pomocnym sposobem prognozowania popytu na pracę. 11 badanych wskazało, że nie zamierza wykorzystywać tego narzędzia. Wśród powodów, dla których portal nie będzie wykorzystywany, badani wskazywali na ocenę narzędzia jako niepozwalającego na dokładne oszacowanie popytu na pracę (4 wskazania), umożliwiającego zbyt mały zakres czynności analitycznych (4 wskazania), a także inne kwestie, które wiązały się z zakresem danych (zbyt mała skala danych do analizy lub zbyt szeroki zakres danych – np. brak danych na niższych poziomach niż województwo), czy ich aktualnością. Można przypuszczać, że część uczestników szkoleń nie zarejestrowała informacji na temat zasad dostępu do portalu (opisanych na wstępie tego rozdziału) i ograniczeń wnioskowania na niskich poziomach analizy.

Ogólna ocena portalu jako narzędzia do prognozowania popytu na pracę, dokonywana na skali od 1 do 5, pokazuje, że tylko nieliczni badani wskazywali na oceny 1 i 2, najwięcej zaś wskazywało na ocenę 3.

Wykres 2 Jak ogólnie ocenia Pan/i portal internetowy w kontekście prognozowania popytu na pracę na pięciopunktowej skali, na której wartość 1 oznacza „bardzo złe narzędzie do prognozowania popytu na pracę”, natomiast wartość 5 – „bardzo dobre narzędzie”.



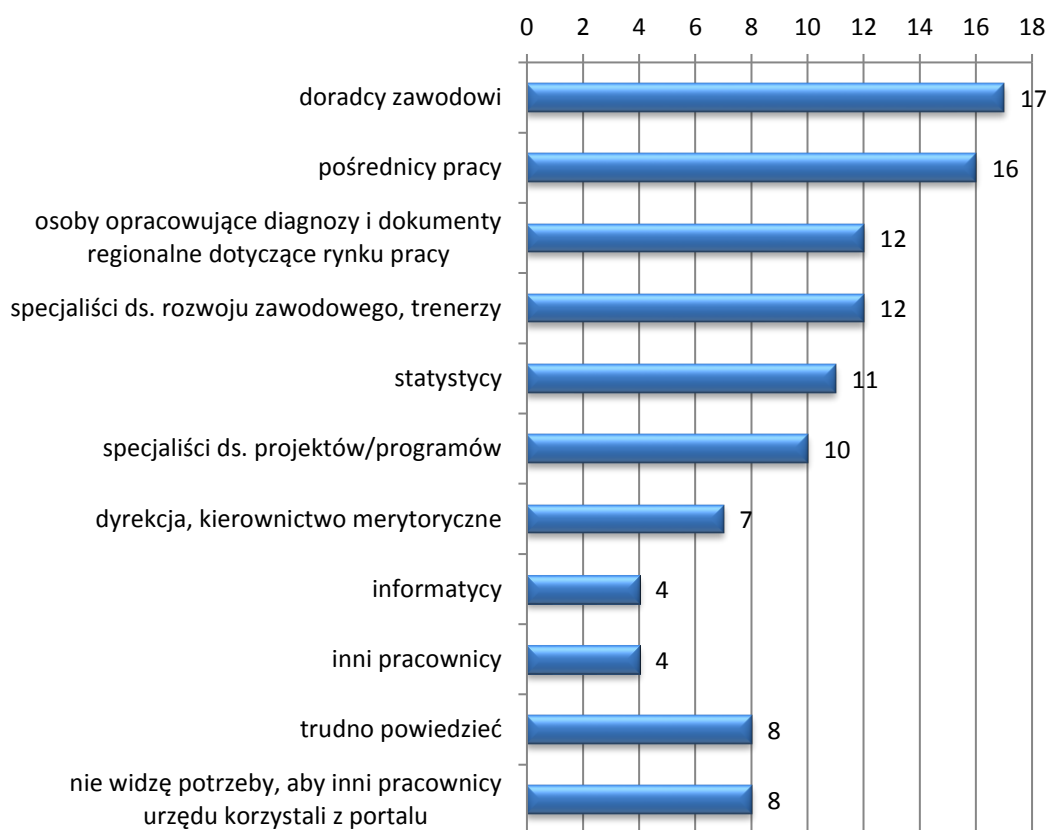
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych z obsługi portalu z globalnymi prognozami popytu na pracę; n=70

Dla większości badanych (44 z 70) poznanie portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę stało się pobudzające do szukania i używania nowych, innowacyjnych narzędzi do prognozowania. Również zdecydowana większość badanych (50 z 70) poleciłaby portal innym pracownikom swojej instytucji.

Wskazując na osoby, które również powinny korzystać z portalu, a nie były w tym kierunku przeszkolone, badani podawali najczęściej:

Wykres 3 Osoby, na jakich stanowiskach również Pana/i zdaniem szczególnie korzystać z portalu, a nie były w tym kierunku przeszkolone?



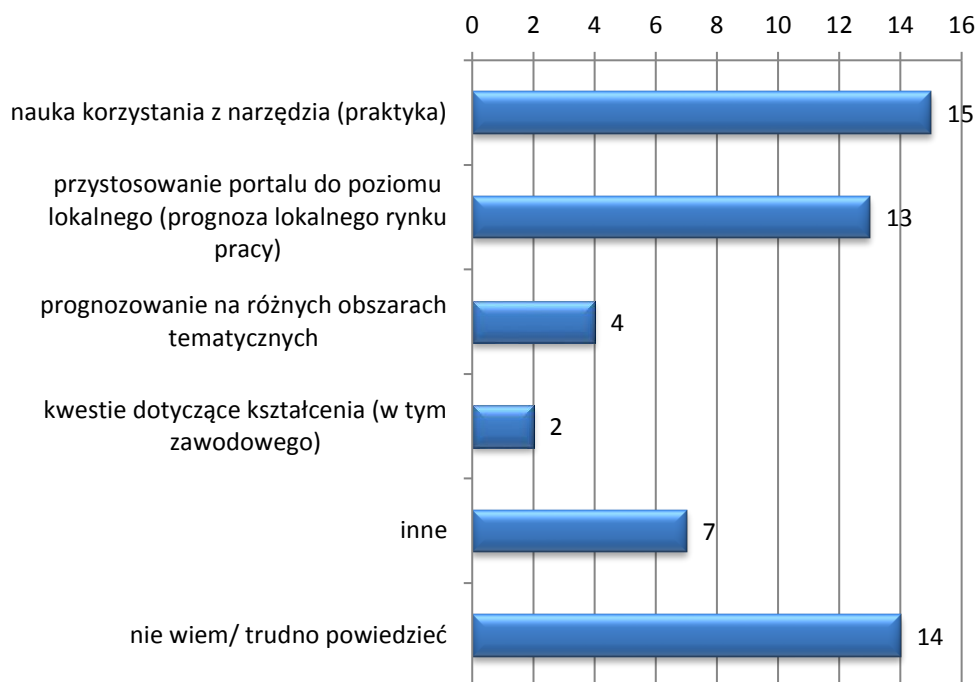
Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych z obsługi portalu z globalnymi prognozami popytu na pracę; n=70; respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Większość badanych (54 z 70) deklarowała, że chciałaby uczestniczyć w kolejnych szkoleniach dotyczących narzędzi prognozowania popytu na pracę. Zagadnienia, na jakie powinien zostać położony szczególny nacisk podczas tego typu szkoleń dotyczą zdaniem znacznej części

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

badanych takich kwestii, jak praktyczna nauka narzędzia, czy też przystosowanie możliwości analizy na portalu do poziomu lokalnego.

Wykres 4 Na jakie zagadnienia powinien zostać położony szczególny nacisk podczas tego typu szkoleń?



Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych z obsługi portalu z globalnymi prognozami popytu na pracę; n=54; respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Powody, dla których badani nie chcieliby uczestniczyć w kolejnych szkoleniach o tematyce narzędzi do prognozowania popytu na pracę wiązały się głównie z brakiem przydatności znajomości tematyki szkolenia w stosunku do zakresu wykonywanych obowiązków służbowych, co wskazuje na niedoskonałości polityki szkoleniowej w niektórych urzędach pracy.

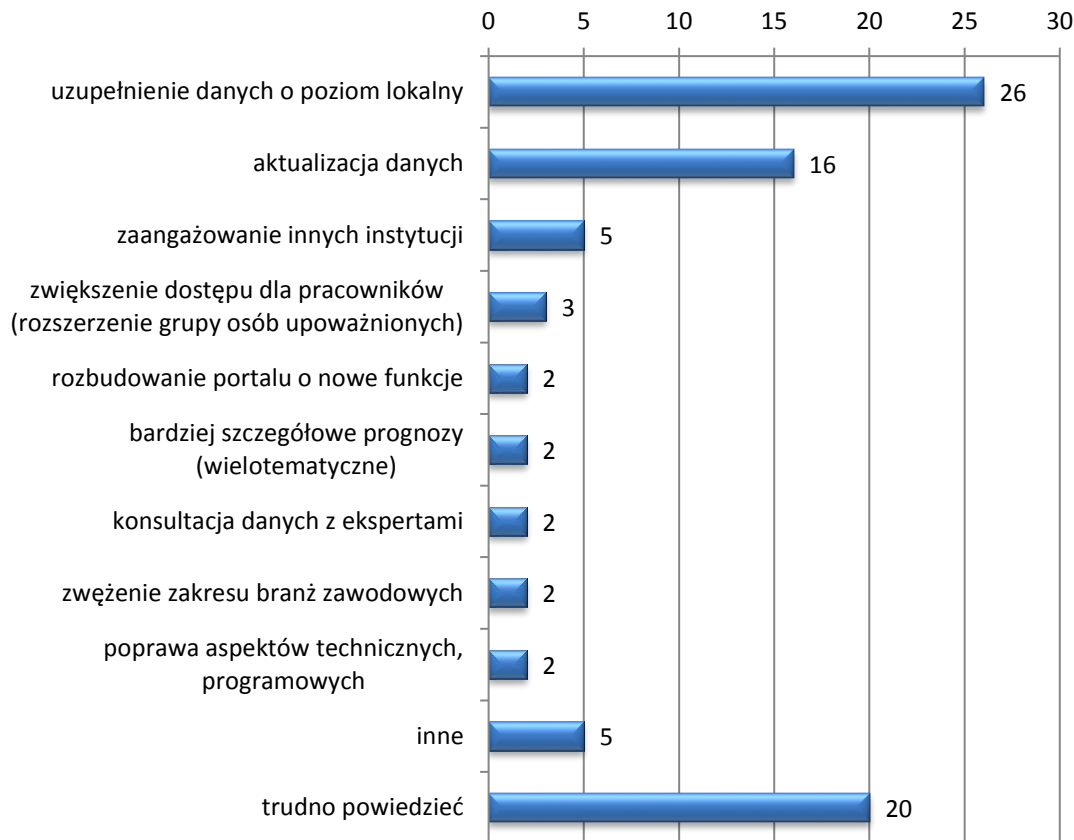
Jeśli chodzi o stosunek badanych do opracowywania prognoz popytu na pracę, należy wskazać, że większość badanych preferuje pewną niezależność na tym polu (45 badanych, którzy zgadzają się ze stwierdzeniem, że „do wykonywania swojej pracy wolę narzędzie do samodzielnego wygenerowania diagnozy popytu na pracę, w tym. np. portal internetowy z globalnymi prognozami popytu na pracę” w stosunku do 25 badanych, którzy wybrali stwierdzenie „do wykonywania swojej pracy wolę gotowy produkt w postaci opracowania diagnozy popytu na pracę”).

Pomysły na usprawnienie prognozowania popytu na pracę wiążą się zazwyczaj z uzupełnieniem danych do analiz na poziomie lokalnym oraz samej aktualizacji danych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wykres 5 Co Pana/i zdaniem można zrobić, aby usprawnić prognozowanie popytu na pracę?



Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych z obsługi portalu z globalnymi prognozami popytu na pracę; n=70; respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Podsumowując kwestię wykorzystania w praktyce rezultatów zadania II można stwierdzić, że są one w pełni wykorzystane, z zastrzeżeniem krótkiego okresu działania narzędzia prognostycznego. Przydatność narzędzia jest uznawana powszechnie. Powszechnie też widoczne jest zainteresowanie utrzymaniem i rozwojem narzędzia.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2.3. Zadanie III. Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy – opracowanie metodologii badania efektywności podstawowych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu

Jedno z zadań projektu Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej obejmowało zrealizowanie badania pt. *Monitorowanie efektywności polityki rynku pracy – opracowanie metodologii badania efektywności podstawowych aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu*. Jak piszą autorzy we wstępie do opracowanego w wyniku badania podręcznika, było to efektem stwierdzonego braku funkcjonowania „spójnego i kompleksowego systemu systematycznej ewaluacji polityki rynku pracy.” Badanie zrealizował zespół badawczy Katedry Gospodarowania Zasobami Pracy Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. W wyniku przeprowadzonych prac badawczych zaproponowano metodologię oceny efektywności aktywnej polityki rynku pracy przy zastosowaniu dwóch narzędzi. Pierwsze z nich służy ocenie efektywności pomocy w poszukiwaniu pracy i zawiera zestaw odrębnych mierników dla pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego i wsparcia w zakresie aktywnego poszukiwania pracy. Stworzono też aplikację komputerową, mającą na celu ułatwienie wykonywanie obliczeń. Drugie służące do oszacowania efektywności ex post i ex ante pozostałych aktywnych programów rynku pracy. Opiera się ono na podejściu ekonometrycznym, bazującym na metodzie *propensity score matching*. Również na potrzeby tego narzędzia stworzono aplikację komputerową, wykorzystującą dane z systemu SyriuszSTD. Zdaniem autorów „Zastosowanie tego narzędzia w praktyce pozwoli powiatowym urzędом pracy w sposób cykliczny badać efektywność brutto i netto zrealizowanych aktywnych programów rynku pracy. Dodatkowo możliwe będzie oszacowanie prognozowanych efektów brutto i netto poszczególnych instrumentów w stosunku do wybranej grupy bezrobotnych, co powinno wpłynąć na poprawę adresowania polityki rynku pracy.”

W pierwszej części podręcznika zaprezentowano podstawy teoretyczne aktywnych polityk rynku pracy, stosowane instrumenty, a także omówiono metody i techniki ich ewaluacji. W części drugiej zaprezentowano stworzone w ramach projektu narzędzia badania efektywności programów rynku pracy, a także pokazano przykłady wyliczeń tej efektywności i wskazówki do interpretacji wyników. W aneksie zamieszczono opis metody *propensity score matching*, stosowanej w ramach drugiego z opisanych narzędzi.

Publikacja została przez autorów zadedykowana „przede wszystkim osobom zatrudnionym w publicznych służbach zatrudnienia, jak i w innych podmiotach zajmujących się statutowo

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

realizacją polityki rynku pracy”, co określa głównego odbiorcę (czytelnika i użytkownika) podręcznika.

Badanie jakościowe

Jak już wspomniano, w tej części badania przeprowadzono **11 wywiadów** wymaganych oraz jeden dodatkowy w MPiPS.

Rozmówcy z WUP i PUP twierdzili, że metodę będą stosować, jeśli zostanie nakazana do stosowania przez MPiPS oraz pod warunkiem zintegrowania narzędzia informatycznego do jej stosowania z systemem Syriusz. Fakt, że aplikacja komputerowa stworzona w ramach projektu nie została zintegrowana odgórnie z systemem Syriusz został potwierdzony w MPiPS. Obecnie można ją włączyć do systemu wyłącznie na poziomie lokalnym, wymaga ona jednak dodatkowego zasilania innymi danymi. Kwestia braku narzędzi do wyliczania efektywności była podnoszona także przez innych rozmówców. Wydaje się, że uczestnicy konferencji nie zostali poinformowani o utworzeniu takich narzędzi i wiedzą o nich wyłącznie uczestnicy szkoleń.

Motywacje rozmówców do udziału w konferencji prezentującej Podręcznik *Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy* były różne w zależności od charakteru instytucji, którą reprezentują. Pracownicy PUP i WUP (ci, którzy pamiętali konferencję) byli zainteresowani otrzymaniem informacji, które wiążą się z ich zadaniami. Chcieli wiedzieć, jak mogą działać lepiej, czego można spodziewać się w najbliższym czasie jeśli chodzi o nowe działania w strukturach publicznych służb zatrudnienia.

nadzoruję zadania związane z realizacją aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu, usług i instrumentów rynku pracy. Udział w konferencji był podyktowany oczywiście zakresem zadań, który realizuję, nadzoruję i monitoruję, ponieważ były tam przedstawione metody i narzędzia związane z badaniem efektywności instrumentów rynku pracy [PUP]

W tym czasie to był dosyć ciekawy temat i była dosyć dobrze robiona promocja projektu. Wcześniej byłam na warsztatach w Toruniu w grupie przedstawicieli wojewódzkich urzędów pracy. Tam zapoznawaliśmy się z metodyką, były warsztaty dotyczące obsługi programu, pokazujące jak była wyliczana efektywność. Była dyskusja, byłam więc zaciekawiona tą tematyką [WUP]

Daje się zauważyć różnice w podejściu z poziomu powiatowego i wojewódzkiego urzędu pracy: PUP akcentuje swoją koncentrację na klientach, również jeśli chodzi o strukturę zatrudnienia:

One [narzędzia] są bardzo rozbudowane, są bardzo pracochłonne, a my skupiamy się na pracy z klientem. (...) My się skupiamy na pracownikach, którzy

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

bezpośrednio pracują z klientem. Dlatego te wszystkie inne służby dodatkowe są okrojone. [PUP]

i z tego względu widzi potrzebę dysponowania prostymi narzędziami lub wręcz tylko wynikami analiz. WUP natomiast skłonny jest prowadzić bardziej złożone analizy, dysponując odpowiednio przygotowaną kadrą, której nie ma na szczeblu powiatowym:

to było skonstruowane do PUP, a myślę, że powinno być raczej do WUP - dla urzędu, który ma wyspecjalizowane komórki badawcze, statystyczne. WUP ma robić analizy i udostępniać je na poziom PUP, żeby każdy zobaczył siebie na tle innych [WUP]

Można zauważyć pewną komplementarność obu spojrzeń – WUP jest skłonny wziąć na siebie rolę analityka w odniesieniu do obszaru województwa, PUP zaś chętnie skorzysta z przygotowanych analiz pod warunkiem, że będą one ujmować poziom powiatu. Co należy w tym momencie podkreślić – nasi rozmówcy z PUP i WUP pochodzili z różnych województw.

Ta różnica oczekiwań i podejść do tematu rzutowała na ocenę samej konferencji. Zdaniem przedstawiciela PUP prezentacje były prowadzone zbyt skomplikowanym językiem, w opinii przedstawiciela WUP ten problem nie wystąpił. Wręcz przeciwnie, wydaje się, że rozmówca z WUP, na co dzień zajmujący się analizami statystycznymi, chętnie bierze udział w dyskusjach również o charakterze metodologicznym, podczas gdy przedstawiciel PUP oczekuje raczej konkretnych informacji o zadaniu do wykonania lub o uzyskanych wynikach.

Podobną jak przedstawiciele WUP i PUP motywację do udziału w konferencji miał rozmówca z innej instytucji rynku pracy:

efektywność jest obszarem, który nas interesuje. Myślałam, że będzie dużo do wykorzystania dla nas [inna instytucja]

jednak w tym przypadku konferencja stała się okazją do uświadomienia sobie, że ocena efektywności działań tej instytucji musi być prowadzona innymi metodami, że narzędzia wypracowane dla PUP są w jej przypadku nieużyteczne.

Przedstawiciele innych instytucji, w tym zwłaszcza uczelni wyższych i instytutów badawczych (a więc osoby spoza głównej grupy docelowej) zaspokajali potrzeby poznawcze w obszarze, któremu poświęcają uwagę w toku swojej działalności naukowej.

Jestem nauczycielem akademickim, w pracy badawczej zajmuję się rynkiem pracy, bezrobociem, polityką rynku pracy. [do udziału w konferencji skłoniły mnie] zainteresowania naukowe, czyli fakt, że zajmuję się tą problematyką, problematyką publicznych służb zatrudnienia, różnymi formami aktywizacji bezrobotnych, w związku z czym analiza efektywności usług i instrumentów rynku pracy leży w gestii

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

moich zainteresowań. [instytut badawczy]

interesuję się problematyką rynku pracy. Wiem, że punktem wyjścia tych analiz były badania empiryczne, czyli to nie była konferencja o charakterze czysto teoretycznym, tylko podstawą referatów były badania empiryczne w urzędach pracy, obserwacje bezpośrednio pewnych zjawisk. A analizowano różne programy rynku pracy, efektywność tych programów, różne wskaźniki były wykorzystywane, mówiono o efektywności brutto, netto. Dla osób, które się interesują rynkiem pracy, a zwłaszcza polityką państwa, to są sprawy ciekawe. [uczelnia wyższa]

konferencja wypadła w czasie, kiedy toczyły się bardzo intensywne dyskusje na temat reformy usług zatrudnienia. I jedną z osi tej dyskusji była kwestia rozliczania urzędów pracy za efektywność i sposób mierzenia tej efektywności, w szczególności czy to ma być efektywność brutto czy netto, jakie instrumenty do tego przyłożyć, w jaki sposób monitorować. Dlatego też, kiedy się dowiedziałam, że CRZL ma narzędzie, które umożliwi badanie efektywności, to poszłam z zainteresowaniem, mając nadzieję, że będzie to zapowiedź zmiany podejścia do mierzenia efektywności i oceny funkcjonowania systemu służb zatrudnienia [inna instytucja]

Jeśli chodzi o ocenę podręcznika, to jest ona pochodną motywacji udziału w konferencji. Pracownicy WUP i PUP, choć problematyką mierzenia efektywności swoich działań są żywo, to lekturę podręcznika uzależniają przede wszystkim od decyzji na szczeblu MPIPS o obowiązku stosowania prezentowanej metodologii. Ważne jest także dla nich, by podręcznik skupiał się na syntetycznej i przystępnej prezentacji metodologii, pomijając złożone wywody o jej podstawach naukowych. Jeden z przedstawicieli PUP zwracał uwagę, podobnie jak w odniesieniu do prelekcji na konferencji, na zbyt naukowy charakter opracowania i jego nadmierną objętość.

Takich zastrzeżeń nie mieli siłą rzeczy naukowcy, tak jak nie mieli zastrzeżeń do formy i charakteru prezentacji wygłaszanych na konferencji. Podkreślali wręcz, że taki właśnie charakter opracowań jest dla nich naturalny. Uważają więc, że podręcznik napisany jest przystępnym językiem, czytelnym dla przeciętnego odbiorcy.

napisane przystępnym językiem, czyli skierowany do dosyć szerokiego kręgu odbiorców. Czyli nie tylko do specjalistów, którzy zajmują się rynkiem pracy od strony analizy naukowej, ale również do praktyków gospodarczych, przede wszystkim pracowników urzędów pracy. Na pewno jest to język przyjazny, zrozumiały, poparty przykładami, także dosyć szeroki krąg odbiorców może korzystać z tego podręcznika [uczelnia]

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Aczkolwiek jeden z badanych przedstawicieli nauki stwierdził, że ta część podręcznika, która prezentuje metodę i zastosowane w niej modele ekonometryczne może nie być zrozumiała dla osoby bez przeszkolenia w zakresie modelowania ekonometrycznego.

Opracowanie kierowane jest do osób, które miałyby korzystać z tego narzędzia. Jeśli chodzi o tę część, gdzie opisany jest sposób, jak korzystać z narzędzia informatycznego, jak zasilać dane i jak te dane pobierać, to uwag nie mam. Bo jest to napisane takim językiem, który przynajmniej ja jestem w stanie zrozumieć, więc gdybym musiał to narzędzie użyć, to prawdopodobnie na podstawie tego podręcznika byłby w stanie to zrobić. Natomiast są takie części w tym podręczniku, które dotyczą już stricte metody i modeli ekonometrycznych, czy różnych metod, które były zaimplementowane do tego, żeby uzyskać wynik. I tutaj język siłą rzeczy musi być fachowy, on się odnosi do pojęć, których używa się w ekonometrii. W związku z tym dla osoby, która jest niezorientowana w temacie może być to dość trudne do przebrnięcia i zrozumienia, skąd bierze się wynik, który pokazywany jest na ekranie komputera. (..) W związku z tym należy się zastanowić, na ile na poziomie powiatowego urzędu pracy narzędzie mogło być dobrze zrozumiane przez pracowników. Z naszych doświadczeń wynika, że na poziomie wojewódzkiego urzędu pracy kompetencje związane z analizami statystycznymi i wiedza na temat prognozowania czy modelowania ekonometrycznego jest wyższa niż na poziomie PUP. Z mojego punktu widzenia podręcznik jest fajny, ale miejscami używa języka specyficznego, który może być kierowany do osób, które dysponują przynajmniej podstawową wiedzą w zakresie ekonometrii [instytut badawczy]

Ten sam rozmówca zwrócił uwagę, że opracowanie nie ma formy typowego podręcznika, jego tytuł jest w tym zakresie mylący.

Przedstawiciel innej instytucji, który wziął udział w konferencji chcąc uzyskać ogólną orientację w tematyce, uznał konferencję za mało zrozumiałą, zbyt skoncentrowaną na kwestiach technicznych niż na potencjalnych korzyściach wynikających ze stosowania danej metodologii. Jak stwierdzono

prezentacje koncentrowały się na kwestiach bardziej technicznych niż użyteczności. A wydaje mi się, że jeżeli prezentujemy jakiś nowy instrument, jakieś nowe narzędzie, to najpierw musimy przekonać, że jest sens je używać, a dopiero potem wejść w kwestie tego, w jaki sposób je używać. [inna instytucja]

Ten sam rozmówca przejrzał jedynie podręcznik, uznał go bowiem za zbyt szczegółowy, wymagający specyficznego przygotowania w obszarze statystyki czy ekonometrii. Dodatkowo

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

to, że metodologia nie została zalecona urzędom pracy w ramach wprowadzonej w marcu nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy, wręcz przeciwnie – nowelizacja ta usankcjonowała dotychczasowy sposób obliczania efektywności, stanowiło dodatkowy czynnik zniechęcający do lektury.

Badanie jakościowe pokazało, że wypracowana metodologia badania efektywności programów rynku pracy została przez poszczególne środowiska przyjęta z zainteresowaniem, ale nie jest stosowana. Rozmówcy podkreślają, że stosowanie metodologii wymaga odgórnej decyzji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, ew. też Sejmu (zapisy w ustawie) oraz implementacji w systemie Syriusz.

Musi być kompatybilne rzeczywiście z systemem, w którym my pracujemy (...) MPiPS oczekuje od nas takich wskaźników, które są obecnie wykonywane i które całkowicie zadawalają nas i Ministerstwo. [PUP]

wojewódzkie urzędy pracy będą musiały razem z powiatowymi badać efektywność. To będą badania jednolite, według jednolitej metodologii w całym kraju w związku z ostatnimi zmianami ustawy i generalnie reformą urzędów pracy. Więc myślę, że ta tematyka wypali za pół roku albo za rok. Nie wiadomo jeszcze, czy to będzie ta metoda. (...) Jeżeli nie będzie narzędzia, to szeregowy pracownik urzędu pracy wątpię, żeby to wykorzystał.

Żeby osoby mogły się bardziej zaangażować w naukę, to muszą mieć pewność, że to będzie wykorzystywane, że to nie jest kolejne teoretyczne ćwiczenie, (...) powinna być najpierw decyzja, a później szkolenie. I pracownik musi być przekonany, że on będzie tym się zajmował, wówczas on inaczej do tego podchodzi. [WUP]

Zaprojektowana metodologia budzi także wątpliwości co do jej wdrażalności i istotności statystycznej

[jest problemy z efektywnością netto] podejrzewam, że w tym zakresie metodologia nie wejdzie, ponieważ każdy bezrobotny „dotknął” jakieś metody aktywizacji. Nie ma więc takiej czystej grupy do porównania, na ile dana metoda wpłynęła na poprawę sytuacji, bo metody się na siebie nakładają, jak nie poradnictwo, to jakieś szkolenie, roboty publiczne. Nie ma takiej „czystej” osoby, żeby porównać, czy ona sama znalazła tą pracę, czy jednak w wyniku wsparcia. [WUP]

problem dostępu do danych powoduje, że na poziomie powiatowego urzędu pracy to, co generuje system może być nie do końca wiarygodne. W związku z



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tym sami autorzy zalecali, żeby mocno rozważyć, czy nie pozostać na poziomie województwa jako na poziomie w miarę bezpiecznym z punktu widzenia statystycznego. Natomiast pamiętam, że ówczesny dyrektor departamentu stwierdził, że mimo wszystko będą próbować wdrażać to na poziomie powiatu. Decyzja nie leży w naszej gestii, ale ja bym był bardzo ostrożny w schodzeniu przy tego typu narzędziach na poziom powiatu, bo to jest problem jakości danych i to generalnie nie dotyczy tylko tego narzędzia, ale większości narzędzi czy modeli, które są teraz budowane w ramach projektów systemowych, które nie są w stanie generować danych na poziomie powiatu. Dlatego, że statystyka i publiczna i częściowo te statystyki, które zbierane są w ramach urzędów pracy one są niewystarczające, żeby móc generalizować wyniki na poziom powiatu.
[instytut naukowy]

Przedstawiciel MPiPS przyznaje, że projekt przyniósł wynik nieprzewidywalny:

podstawowym wnioskiem z tego badania jest to, że bardzo trudno jest badać efektywność (netto) na poziomie powiatowego urzędu pracy. Bo wynika to z tego, że mamy za mało osób, szczególnie w małych powiatach, które w skali roku mają np. 30-40 osób które uczestniczyły w stażach i 100 osób, które uczestniczyły w szkoleniach. A z drugiej strony jest bardzo mało osób, które nigdzie nie były skierowane. To sprawia, że dobranie „bliźniaka” jest w tym momencie prawie niemożliwe. Stąd też to był pierwszy wynik badania, czego nie przewidzieliśmy.
[MPiPS1]

Nie oznacza to jednak, że wyniki badania są nieużyteczne. Wiedza uzyskana w toku badania pokazała, jakie konieczne są dalsze prace i takie prace zostały przez MPiPS podjęte. Na bazie wypracowanego w projekcie modelu projektowane są rozwiązania odporne na wady stwierdzone w ramach badania.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Badanie ilościowe

Ocenie przydatności szkoleń zrealizowanych w ramach Zadania III służyło badanie ilościowe z zastosowaniem techniki CATI.

Opis realizacji próby

W badaniu CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy” wzięło udział łącznie 100 respondentów, z czego 83 to pracownicy powiatowych urzędów pracy, 13 to przedstawiciele wojewódzkich urzędów pracy, 3 to pracownicy urzędów wojewódzkich oraz 1 przedstawiciel Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W przypadku przedstawicieli wojewódzkich urzędów pracy oraz urzędów wojewódzkich dobór próby dokonany został na poziomie województw, w przypadku przedstawicieli PUP – na poziomie powiatów.

Przed realizacją właściwej części badania przeprowadzony został pilotaż ankiety.

Ocena szkolenia

Ocena szkoleń przez badanych była pozytywna, na co wskazują opinie na temat poszczególnych części. Zdaniem zdecydowanej większości badanych (88 ze 100) długość trwania szkolenia była odpowiednia. Wśród tych, dla których długość szkolenia nie była satysfakcjonująca, większość (8 z 11) stwierdziła, że szkolenie powinno być dłuższe. Podobnie oceniony został aspekt sposobu przekazywania treści związanych z tematem szkolenia – aż 93 badanych stwierdziło, że odbyło się to w odpowiedni sposób.

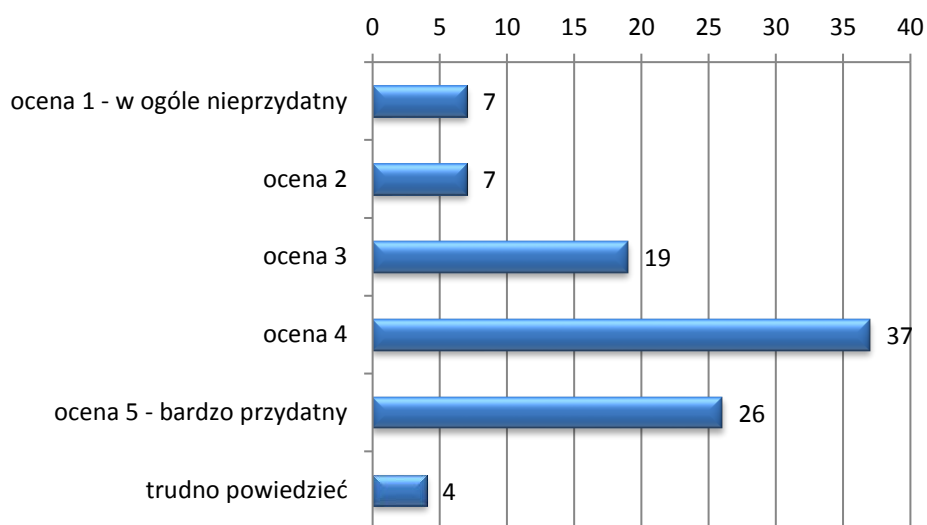
Zdaniem badanych podczas szkolenia przydatny byłby dostęp do aplikacji komputerowych z możliwością wykonywania praktycznych ćwiczeń dotyczących poznawanych podczas szkolenia zagadnień. Ocena badanych wskazuje na pewien niedostatek pod tym względem, zwłaszcza, że szkolenia odbywały się bez praktycznego wykorzystania aplikacji komputerowej:

Wykres 3 W jakim stopniu Pana/i zdaniem podczas szkolenia przydatny byłby dostęp do aplikacji komputerowych z możliwością wykonywania praktycznych ćwiczeń dotyczących poznawanych podczas szkolenia zagadnień? Proszę ocenić to na skali, na której wartość 1 oznacza „w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ogóle nieprzydatny”, natomiast wartość 5 oznacza „bardzo przydatny”.



Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika do badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy; n=100

Ocena narzędzi

Niespełna połowa badanych (45) przed udziałem w szkoleniu stosowała w pracy metody analizy statystycznej. Informacja ta jest istotna dla zrozumienia podejścia badanych do wykorzystywania ilościowych metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy, co należy wiązać z posiadanymi przez nich kompetencjami analitycznymi.

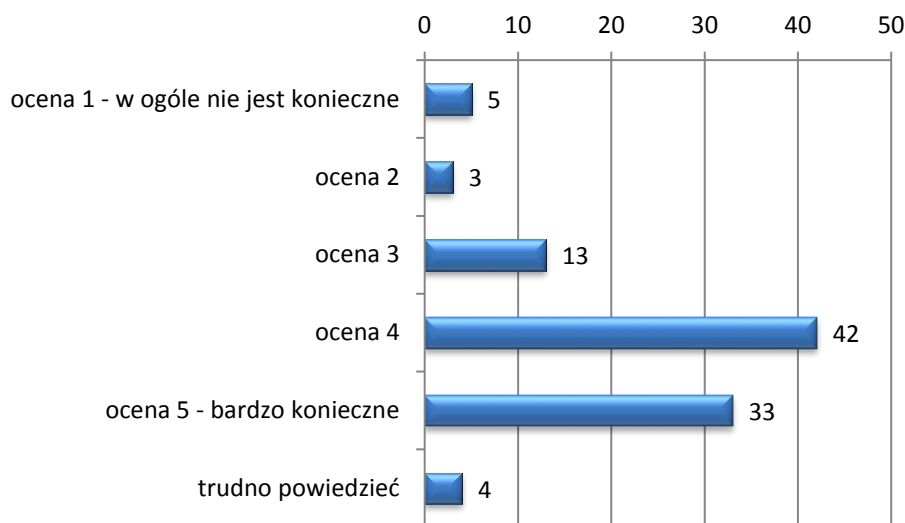
Wobec nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy badani skłonni byli do uznawania konieczności uzupełnienia poznanego podczas szkolenia systemu badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy o nowe instrumenty rynku pracy:

Wykres 4 Na ile Pana/i zdaniem konieczne jest uzupełnienie poznanego podczas szkolenia systemu badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy o nowe instrumenty rynku pracy – wprowadzone nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy? Proszę



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

ocenić to na skali, na której wartość 1 oznacza „w ogóle nie jest konieczne”, natomiast wartość 5 oznacza „bardzo konieczne”.



Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika do badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy; n=100

42 badanych stwierdziło, że wykorzystuje w pracy poznane podczas szkolenia metody badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy. Jednocześnie niemalże połowa z nich (19) uznała, że poznane podczas szkolenia metody wpłynęły na zmianę dotychczas stosowanej przez nich metodologii w dziedzinie badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy. Połowa z badanych, którzy wykorzystywali w pracy poznane podczas szkolenia metody (21 z 42) stwierdziła, że ich wykorzystanie przyczyniło się do zrobienia przez nich jakościowo lepszych analiz efektywności w porównaniu do analiz robionych do tej pory, natomiast 7 nie mogło porównać, ponieważ dzięki poznanim podczas szkolenia metodom analizowali efektywność po raz pierwszy.

Spośród 42 badanych, którzy wykorzystywali w pracy poznane podczas szkolenia metody badania efektywności, 4 stanowiło grupę przedstawicieli instytucji centralnych i regionalnych (MPiPS i WUP). Badani z tej grupy nie mogli jednak stwierdzić, czy wykorzystanie poznanych podczas szkolenia metod było przydatne w procesie przygotowywania polityki rynku pracy, ponieważ poznanych metod nie wykorzystywali do tego celu.

W przypadku przedstawicieli PUP, którzy wykorzystywali w pracy poznane podczas szkolenia metody sytuacja wyglądała nieco inaczej - w przypadku tej grupy ponad połowa badanych (23 z 38) stwierdziła, że wykorzystanie poznanych metod pracy było przydatne w procesie projektowania działań interwencyjnych na rynku pracy. 14 badanych nie potrafiło ocenić przydatności poznanych metod w tym zakresie, ponieważ nie wykorzystywali ich do tego celu.



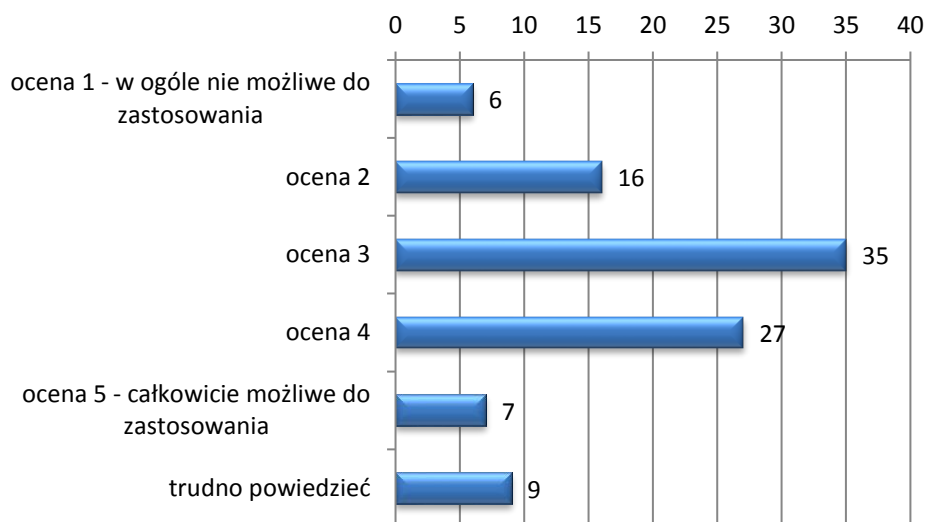
Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę zastosowanie poznanych metod, badani wskazywali na dość szerokie spektrum, w tym m.in. :

- „do badania efektywności i narzędzi pracy przy zmianie przepisów”,
- „do opracowywania planów zatrudnieniowych”,
- „do opracowywania diagnozy rynku pracy w zakresie zapotrzebowania na zawody”,
- „do badania kosztów ponownego zatrudnienia”,
- „przy pisaniu wniosków o rezerwę i ogólnie przy pisaniu wniosków projektowych”,
- „do badania efektywności zatrudnieniowej”.

Poznane metody badania efektywności uznawane były przez badanych jako raczej możliwe do zastosowania w ich instytucjach, biorąc pod uwagę czasochłonność ich zastosowania:

Wykres 5 Biorąc pod uwagę czasochłonność użycia metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy, proszę określić, w jakim stopniu poznane podczas szkolenia metody są Pana/i zdaniem możliwe do zastosowania w Pana/i instytucji? Proszę ocenić to na skali, na której wartość 1 oznacza „w ogóle niemożliwe do zastosowania ze względu na czas”, natomiast wartość 5 – „całkowicie możliwe do zastosowania”.



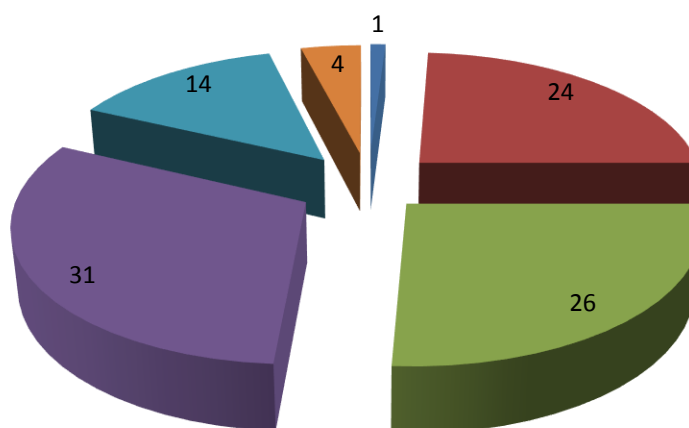
Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika do badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy; n=100



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Biorąc pod uwagę zamiary dotyczące wykorzystania poznanych metod należy wskazać na swego rodzaju postawę zachowawczą przy jednoczesnym dość wysokim odsetku deklaracji wykorzystania wspomnianych metod:

Wykres 6 Proszę określić Pana/i zamiary dotyczące poznanych podczas szkolenia metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy:



- zamierzam wykorzystywać wszystkie metody badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy
- zamierzam wykorzystywać większość metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy
- zamierzam wykorzystywać mniej więcej połowę metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy
- zamierzam wykorzystywać mniejszą część metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy
- nie zamierzam wykorzystywać metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy
- trudno powiedzieć

Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika do badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy; n=100

Badani, którzy zadeklarowali zamiar wykorzystywania co najwyżej części poznanych metod jako uzasadnienie do swojego wyboru wskazywali głównie na argument, że są to metody, których użycie zabiera zbyt dużo czasu w stosunku do uzyskiwanych rezultatów:

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tabela 3 Dlaczego zamierza Pan/i wykorzystywać tylko część metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy?

| Uzasadnienie | Liczba wskazań |
|--|----------------|
| są to metody, których użycie zabiera zbyt dużo czasu w stosunku do uzyskiwanych rezultatów | 25 |
| są to metody, które są zbyt skomplikowane w zastosowaniu | 13 |
| trudno powiedzieć | 5 |
| inne powody, w tym: - brak potrzeby, - czasochłonność zastosowania metod, - zmiana sytuacji prawnej, - zakres zadań w pracy wynikający ze stanowiska, nieobejmujący konieczności badania efektywności, - zbyt niska wiedza o metodach po szkoleniu, - stosowanie innej metodologii narzuconej odgórnie | 27 |

Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika do badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy; n=57; respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Pracownicy PSZ, którzy nie zamierzają wykorzystywać poznanych na szkoleniu metod jako przyczynę podawali zazwyczaj brak w swoim zakresie obowiązków służbowych działań mających na celu badanie efektywności aktywnej polityki rynku pracy.

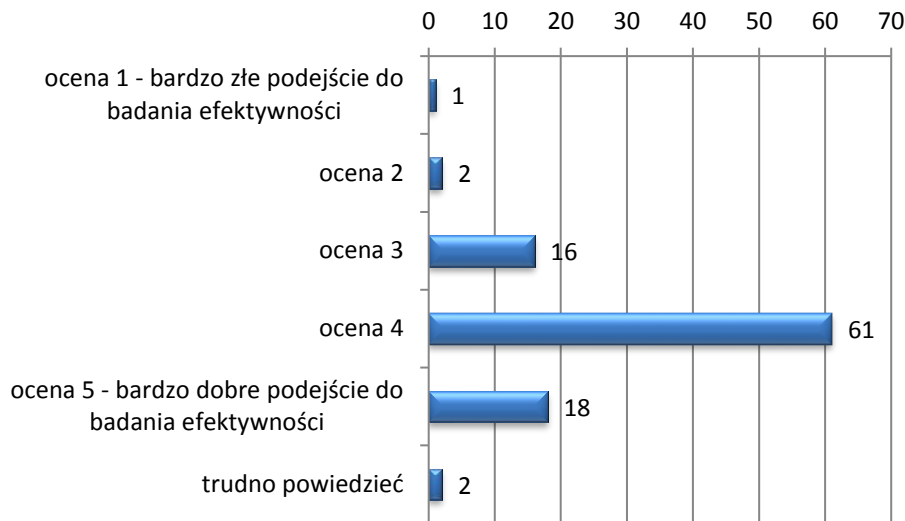
Ogólna ocena poznanych na szkoleniu metod wskazuje natomiast, że są one uznawane za dobre podejście do badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy:

Wykres 7 Jak ogólnie ocenia Pan/i poznane podczas szkolenia metody badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy na pięciopunktowej skali, na której wartość 1 oznacza bardzo złe podejście do badania



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

efektywności aktywnej polityki rynku pracy, natomiast wartość 5 – bardzo dobre podejście.



Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika do badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy; n=100

Biorąc pod uwagę aspekt inspiracyjny poznanych treści pod kątem pobudzania do szukania i stosowania nowych, innowacyjnych metod prowadzenia analiz w tej dziedzinie połowa badanych wskazuje, że nie wystąpiła u nich taka zależność.

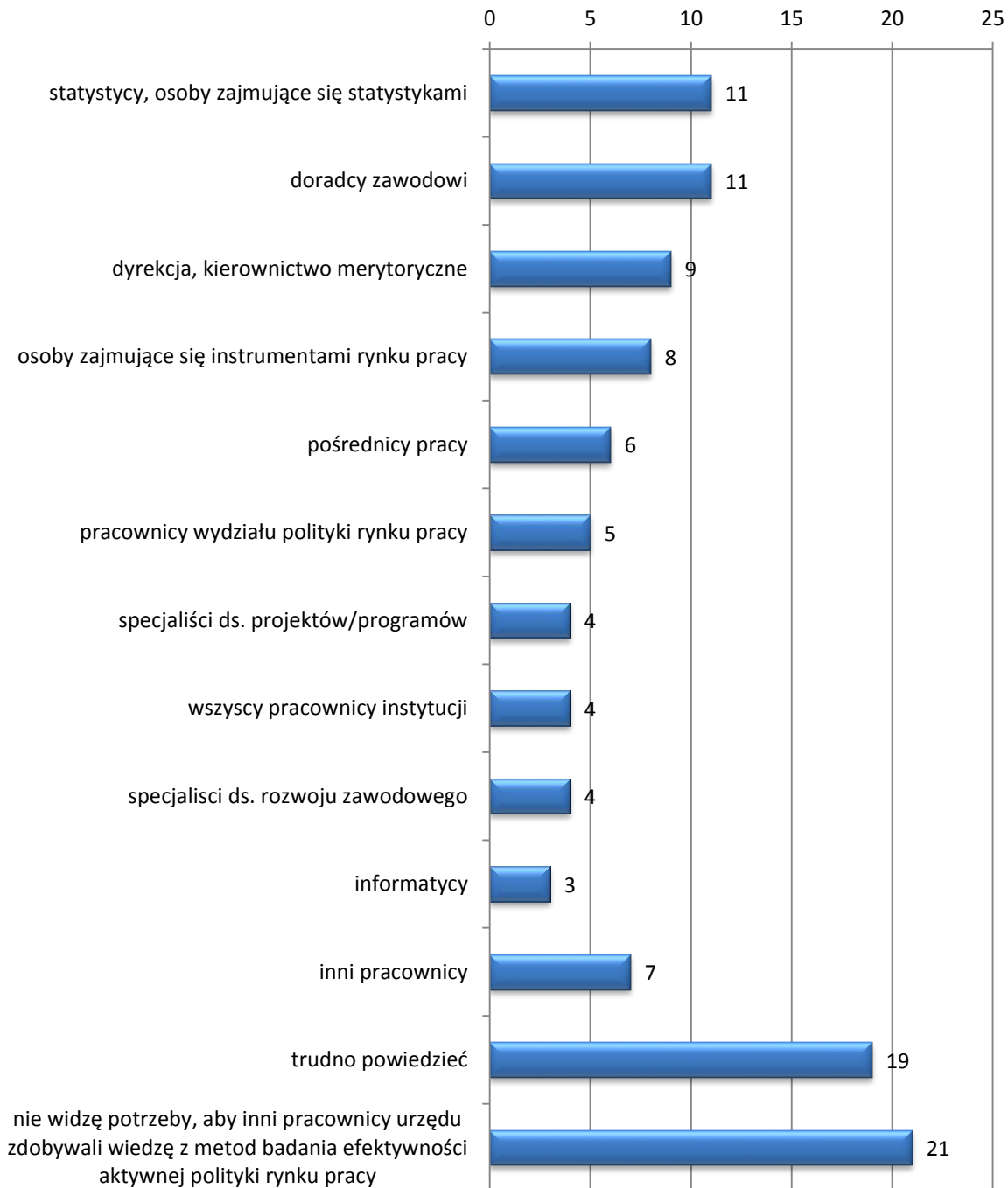
Badani wskazywali zazwyczaj, że do grupy innych pracowników ich instytucji, którzy powinni zdobyć wiedzę z metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy, a nie byli w tym kierunku przeszkoleni, należą osoby zajmujące się w instytucji statystykami lub analizą statystyczną, doradcy zawodowi, czy osoby na stanowiskach kierowniczych, choć znaczna część badanych nie potrafiła wskazać konkretnych stanowisk lub nie widziała potrzeby szerszego upowszechniania wiedzy nt. metod badania efektywności.

Wykres 8 Osoby, na jakich stanowiskach w Pana/i instytucji również powinny Pana/i zdaniem zdobyć wiedzę z metod badania efektywności



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

aktywnej polityki rynku pracy, a nie były w tym kierunku przeszkolone?



Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika do badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy; n=100; respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Jednocześnie badani w większości wykazują chęć udziału w kolejnych szkoleniach dotyczących metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy (71), choć znaczna część z nich

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

(16) nie potrafiła określić na jakie zagadnienia powinien zostać położony szczególny nacisk podczas tego typu szkoleń. Pozostali wskazywali na takie kwestie jak możliwość praktyczne zastosowania i przećwiczenia poznanych zagadnień, czy dostosowanie metodologii do nowych warunków prawnych w związku z nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Tabela 4 Na jakie zagadnienia powinien zostać położony szczególny nacisk podczas szkoleń z badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy?

| Zagadnienie | Liczba wskazań |
|--|----------------|
| wskazanie praktycznego zastosowania (w tym ćwiczenia praktyczne na poznanym materiale teoretycznym) | 17 |
| dostosowanie do nowych warunków prawnych (w tym do znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) | 10 |
| trudno powiedzieć | 16 |
| inne, w tym m.in.: - ogólne poznanie metodologii badania efektywności, - poznanie konstrukcji i metod obliczania wskaźników, - poznanie technik tworzenia narzędzi do badania efektywności (np. kwestionariuszy ankiet) | 28 |

Źródło: badanie CATI wśród pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika do badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy; n=71; respondenci mogli wskazać więcej niż jedną odpowiedź

Ci, którzy nie mają potrzeby uczestniczenia w kolejnych szkoleniach ze wskazanej tematyki, jako przyczyny podają głównie brak potrzeby posiadania takiej wiedzy na stanowisku, które zajmują, czy też wystarczający poziom wiedzy, który uzyskali po odbyciu wcześniejszych szkoleń.

Jeśli chodzi o stosunek do poziomu samodzielności w analizach efektywności aktywnej polityki rynku pracy, należy wskazać, że badani w podobnej liczbie wskazywali na zgodę z obu stwierdzeniami:

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- do wykonywania swojej pracy wolę gotowy produkt w postaci opracowania z analiz efektywności aktywnej polityki rynku pracy (47 wskazań),
- do wykonywania swojej pracy wolę narzędzie do samodzielnego wykonania analiz efektywności aktywnej polityki rynku pracy (53 wskazania).

Znaczna część badanych (46) nie potrafiła wskazać żadnych sugestii co do usprawnienia badań efektywności aktywnej polityki rynku pracy. Pozostali wskazywali przede wszystkim na kwestie przedstawione przez następujące wypowiedzi:

„ujednoczenie i stworzenie jednego sposobu dla wszystkich”,

„wprowadzić gotowy produkt, z którego mogliby korzystać wszyscy po dokładnym przeszkoleniu”,

„wprowadzić więcej instrumentów do Syriusza”,

„zastosować proste w obsłudze narzędzia informatyczne, żeby można było wprowadzić dane i wygenerować informacje”,

„większa współpraca pomiędzy jednostkami w celu wymiany doświadczeń w tym obszarze”,

„dyskusja merytoryczna podczas testowania narzędzi”,

„szkolić osoby pod bardziej praktycznym kątem”,

„dopasować mierniki do indywidualnych sytuacji powiatowego urzędu pracy”,

„zbieranie na etapie realizacji badań danych w postaci rejestrów, list uczestników, na które nanoszono by udział danych osób w instrumentach wsparcia”.

Podsumowując tę część należy stwierdzić, że opracowane zgodnie z wcześniejszymi założeniami narzędzie okazało się niemożliwe do wdrożenia, co z jednej strony jest wynikiem dopuszczalnym w badaniach społecznych, z drugiej zaś również taki wynik dostarcza istotnej wiedzy o przedmiocie badania. Wiedza ta jest czynnie wykorzystywana przez zlecających zadanie. Niezależnie od powyższego działania widoczne jest, że zrealizowane w ramach tego zadania przyczyniły się do zwrócenia uwagi na kwestie związane z mierzaniem efektywności oraz poszerzyły wiedzę odbiorców co do możliwych podejść do tego zagadnienia.

3. Wnioski i rekomendacje

Rezultaty projektu „Analiza procesów zachodzących na polskim rynku pracy i w obszarze integracji społecznej w kontekście prowadzonej polityki gospodarczej” mają różny charakter z punktu widzenia aplikowalności do bieżącej praktyki różnych podmiotów.

Rezultaty zadania I skierowane są z założenia do decydentów, zaś w przypadku pozostałych odbiorców służą jedynie pogłębieniu wiedzy zainteresowanych środowisk o określonych kwestiach. Grupa decydentów w badaniu stanowiła na tyle małą reprezentację, że nie można z całą pewnością stwierdzić, iż rekomendacje zawarte w raportach są przez całe środowisko tej kategorii odbiorców analizowane i brane od uwagi. Niemniej uzyskany wynik pokazuje, że zainteresowanie raportami jest duże, cieszą się one bardzo dobrą opinią, są używane w tym sensie, że sięgają do nich w razie potrzeby. Podobnie wygląda to wśród innych odbiorców (nie-decydentów), aczkolwiek użycie wprost rekomendacji nie jest w tych środowiskach możliwe - i nie było to zakładane.

Rezultat zadania II ma charakter zdecydowanie aplikowalny i jest aktualnie coraz szerzej wdrażany. Zainteresowanie portalem do prognozowania popytu na pracę i samymi prognozami jest bardzo duże we wszystkich środowiskach odbiorców. We wszystkich też środowiskach widoczne są już obecnie – w kilka miesięcy od udostępnienia narzędzia prognostycznego – próby wykorzystania wyników analiz (w tym samodzielnych) do praktyki. Jest to szczególnie widoczne w urzędach pracy, które są głównym odbiorcą tej części projektu.

Rezultat zadania III okazał się niewdrażalny z przyczyn, które leżą poza wykonawcą tego zadania. Z tego względu jego główni odbiorcy nie stosują go wprost w swojej praktyce, ale można zauważyć, że wywołany został cenny efekt zwrócenia uwagi na kwestie związane z efektywnością programów rynku pracy, co przekłada się na podejście do bieżącej pracy. Na poziomie decydentów wyniki projektu.

Na podstawie przeprowadzonego badania można sformułować kilka wniosków pod adresem przyszłych tego typu działań.

Przed wszystkim zmiany koncepcji wymagają działania upowszechniające. Powinno się odejść od masowych konferencji, skierowanych „do wszystkich” na rzecz mniejszych grup seminaryjno-warsztatowych, w toku których językiem dostosowanym do poziomu odbiorców można będzie prezentować treści najbardziej interesujące daną grupę odbiorców. Należy w zaproszeniu na konferencje precyzyjnie formułować jej cel i odbiorców, minimalizując tym samym ryzyko nietrafionych udziałów. Nie wydaje się celowe organizowanie masowych konferencji służących promocji tego, co ma się wydarzyć w przyszłości, np. konferencji



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

otwierających projekt, zapowiadających wyłącznie planowane działania. Konferencje dotyczące promocji nowych narzędzi powinny skupiać się na celu danego narzędzia i korzyściach płynących z jego użytkowania, w mniejszym zaś na technicznych aspektach jego obsługi.

Jeśli chodzi o raporty, warto zdecydowanie myśleć o opracowywaniu wersji skróconych, popularyzatorskich. Powinny być one oparte o dotychczas sporządzane podsumowania, ale wydawane osobno. Zachęci to do lektury te osoby, które z braku fachowego przygotowania szybko rezygnują nawet z przeglądania raportu nasyconego skomplikowanymi wykresami i schematami.

Badanie pozwala na sformułowanie wniosku, że urzędy pracy – główny odbiorca znacznej części działań projektu – nie mają pełnej informacji o prowadzonych w MPiPS pracach ich dotyczących. Powstaje pewien chaos pojęciowy, pracownicy biorą udział w szkoleniach z systemu, który następnie nie jest kierowany do wdrażania – co może spowodować, że nie skorzystają z zaproszenie na kolejne szkolenie. Warto więc zinwentaryzować prowadzone prace i przekazać jasny komunikat dotyczący ich przyszłości. Jest także szansa, że pozwoli to na zwiększenie stopnia trafności decyzji o kierowaniu pracowników na dane wydarzenia (konferencje, seminaria, szkolenia).

4. Zagadnienia do IDI

4.1. Zagadnienia do IDI z uczestnikami konferencji prezentujących Raporty Zatrudnienie w Polsce

Pytanie wstępne: czym Pan/i zajmuje się na co dzień? Jakie są główne Pana/Pani zadania?

1. Był/a Pani/ uczestnikiem konferencji prezentującej kolejne raporty z cyklu Zatrudnienie w Polsce. Co Pana/Panią skłoniło do wzięcia udziału w tych konferencjach? Czy czytał/a Pan/i wcześniejsze raporty z tego cyklu (pierwszy raport prezentowany na konferencjach był już czwartym z cyklu)?
2. Jak ocenia Pan/i prezentacje dokonane podczas konferencji? Czy były wyczerpujące? Czy zachęcały do lektury całego raportu? Czy przedstawiane było zrozumiałym językiem, niewymagającym fachowego przygotowania? Czy przedstawiane rekomendacje były użyteczne z Pana/Pani punktu widzenia/z punktu widzenia reprezentowanej przez Pana/Panią instytucji? (moderator dopyta osobno o każdą konferencję, w której rozmówca uczestniczył)
3. Czy obserwuje Pan/i jakieś zmiany w prezentowaniu raportów (pomijając te, które wynikają z ich zawartości merytorycznej) na kolejnych konferencjach?
4. Jak ocenia Pan/i prelegentów, którzy występowali na kolejnych konferencjach? Czy są to w Pana/Pani ocenie osoby dobrze przygotowane do tego zadania: pod względem wiedzy o przedmiocie i pod względem umiejętności wystąpień publicznych?
5. Jak ogólnie ocenia Pan/i konferencje prezentujące Raporty Zatrudnienie w Polsce? Czy spełniały one Pana/Pani oczekiwania?
6. Czy czytał/a Pan/i Raporty o zatrudnieniu? Jeśli tak – to które? [moderator będzie dysponował wykazem raportów] Czy ich język jest zrozumiały? Czy forma jest przystępna? Czy objętość raportów jest odpowiednia? Jeśli nie – dlaczego? Czy uznał/a Pan/i, że informacje przedstawione na konferencji są wystarczające z punktu widzenia Pan/i potrzeb?
7. Czy wiedza zawarta w raportach i prezentowana podczas konferencji jest użyteczna w Pana/Pani pracy? Jeśli tak - w jaki sposób; na czym polega jej użyteczność? Do jakich zadań wykorzystuje Pan/i tę wiedzę? Jeśli nie – dlaczego tak się dzieje?
8. Czy wiedza zawarta w raportach i prezentowana podczas konferencji jest dla Pana/Pani istotna i przydatna z punktu widzenia własnych planów zawodowych? Jeśli tak – w jaki sposób?
9. Czy Pana/Pani zdaniem wiedza zawarta w raportach i prezentowana podczas konferencji jest istotna dla decydentów z dziedziny polityki społecznej i gospodarczej? Dlaczego Pan/i tak uważa? Jakie grupy decydentów powinny zapoznać się w tymi wynikami (*decydenci to np. ministrowie, posłowie, osoby kierujące instytucjami dialogu społecznego*)? Czy Pana/Pani zdaniem decydenci studiują tego typu opracowania? Co o tym świadczy?
10. Jeśli dostanie Pan/i zaproszenie na kolejną konferencję prezentującą kolejny raport Zatrudnienie w Polsce – czy weźmie Pan/i udział? Dlaczego?
11. Jakim specyficznym zagadnieniem powinien zająć się kolejny raport? Dlaczego tak Pan/i uważa?
12. Co należałoby zrobić, aby kolejne raporty i kolejne konferencje jeszcze bardziej spełniały Pana/Pani oczekiwania?

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4.2. Zagadnienia do IDI z uczestnikami konferencji prezentujących prognozy zatrudnienia

Pytanie wstępne: czym Pan/i zajmuje się na co dzień? Jakie są główne Pana/Pani zadania?

1. Był/a Pani/ uczestnikiem konferencji prezentujących efekty prac nad systemem prognozowania popytu na pracę. Co Pana/Panią skłoniło do wzięcia udziału w tych konferencjach?
2. Jak ocenia Pan/i prezentacje dokonane podczas konferencji? Czy były wyczerpujące? Czy przedstawiane było zrozumiałym językiem, niewymagającym fachowego przygotowania? Czy jasno przedstawiały zalety systemu prognozowania i założenia tego systemu?
(moderator dopyta osobno o każdą konferencję, w której rozmówca uczestniczył)
3. Jak ocenia Pan/i prelegentów, którzy występowali na kolejnych konferencjach? Czy są to w Pana/Pani ocenie osoby dobrze przygotowane do tego zadania: pod względem wiedzy o przedmiocie i pod względem umiejętności wystąpień publicznych?
4. Jak ogólnie ocenia Pan/i konferencje prezentujące efekty prac nad systemem prognozowania popytu na pracę? Czy spełniały one Pana/Pani oczekiwania?
5. Czy czytał/a Pan/i raporty wypracowane w ramach prac nad systemem prognozowania popytu na pracę? Jeśli tak – to które? [moderator będzie dysponował wykazem raportów] Czy ich język jest zrozumiały? Czy forma jest przystępna? Czy objętość raportów jest odpowiednia? Jeśli nie – dlaczego? Czy uznał/a Pan/i, że informacje przedstawione na konferencji są wystarczające z punktu widzenia Pan/i potrzeb?
6. Czy wiedza zawarta w raportach i prezentowana podczas konferencji jest użyteczna w Pana/Pani pracy? Jeśli tak - w jaki sposób; na czym polega jej użyteczność? Do jakich zadań wykorzystuje Pan/i tę wiedzę? Jeśli nie – dlaczego tak się dzieje?
7. Czy wiedza zawarta w raportach i prezentowana podczas konferencji jest dla Pana/Pani istotna i przydatna z punktu widzenia własnych planów zawodowych? Jeśli tak – w jaki sposób?
8. Czy Pana/Pani zdaniem wiedza zawarta w raportach i prezentowana podczas konferencji jest istotna dla decydentów z dziedziny polityki społecznej i gospodarczej? Dlaczego Pan/i tak uważa? Jakie grupy decydentów powinny zapoznać się w tymi wynikami (*decydenci to np. ministrowie, posłowie, osoby kierujące instytucjami dialogu społecznego*)? Czy Pana/Pani zdaniem decydenci studiują tego typu opracowania? Co o tym świadczy?
9. Jeśli dostanie Pan/i zaproszenie na kolejną konferencję prezentującą dalsze efekty prac nad systemem prognozowania popytu na pracę – czy weźmie Pan/i udział? Dlaczego?
10. Co należałoby zrobić, aby kolejne raporty i kolejne konferencje jeszcze bardziej spełniały Pana/Pani oczekiwania?

4.3. Zagadnienia do IDI z uczestnikami konferencji prezentujących podręcznik „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy”

Pytanie wstępne: czym Pan/i zajmuje się na co dzień? Jakie są główne Pana/Pani zadania?

1. Był/a Pani/ uczestnikiem konferencji prezentującej podręcznik „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy”. Co Pana/Panią skłoniło do wzięcia udziału w tej konferencji?
2. Jak ocenia Pan/i prezentacje dokonane podczas konferencji? Czy były wyczerpujące? Czy zachęcały do lektury całego podręcznika? Czy przedstawiane było zrozumiałym językiem, niewymagającym fachowego przygotowania? Czy przedstawiane wyniki oraz sposób pomiaru

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

efektywności były użyteczne z Pana/Pani punktu widzenia/z punktu widzenia reprezentowanej przez Pana/Panią instytucji?

3. Jak ocenia Pan/i prelegentów, którzy występowali na kolejnych konferencjach? Czy są to w Pana/Pani ocenie osoby dobrze przygotowane do tego zadania: pod względem wiedzy o przedmiocie i pod względem umiejętności wystąpień publicznych?
4. Jak ogólnie ocenia Pan/i konferencję prezentującą podręcznik „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy”? Czy spełniła one Pana/Pani oczekiwania?
5. Czy czytał/a Pan/i podręcznik „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy”? Jeśli tak – to czy ich język jest zrozumiały? Czy forma jest przystępna? Jeśli nie – dlaczego? Czy uznał/a Pan/i, że informacje przedstawione na konferencji są wystarczające z punktu widzenia Pan/i potrzeb?
6. Czy wiedza zawarta w podręczniku i prezentowana podczas konferencji jest użyteczna w Pana/Pani pracy? Jeśli tak - w jaki sposób; na czym polega jej użyteczność? Do jakich zadań wykorzystuje Pan/i tę wiedzę? Jeśli nie – dlaczego tak się dzieje?
7. Czy wiedza zawarta w podręczniku i prezentowana podczas konferencji jest dla Pana/Pani istotna i przydatna z punktu widzenia własnych planów zawodowych? Jeśli tak – w jaki sposób?
8. Czy Pana/Pani zdaniem wiedza zawarta w podręczniku i prezentowana podczas konferencji jest istotna dla decydentów z dziedziny polityki rynku pracy? Dlaczego Pan/i tak uważa? Jakie grupy decydentów powinny zapoznać się w tymi wynikami (*decydenci to np. ministrowie, posłowie, osoby kierujące instytucjami dialogu społecznego*)? Czy Pana/Pani zdaniem decydenci studiują tego typu opracowania? Co o tym świadczy? Dlaczego tak się dzieje?
9. Czy znane są Panu/Pani inne podejścia do pomiaru efektywności aktywnej polityki rynku pracy? Czy dokonywał/a Pan/i w swojej praktyce takiego pomiaru wg innych podejść? Czy obecnie zamierza Pan/i stosować (już stosuje) podejście prezentowane w podręczniku, czy dotychczasowe?
10. Czy dysponuje Pan/i narzędziem do dokonywania pomiaru efektywności, wypracowanym w ramach projektu? Czy jest ono przyjazne użytkownikowi, intuicyjne? Czy jest ono w pełni użyteczne? Jeśli nie - jakie są jego wady?
11. Pytanie do przedstawicieli PUP: Jeśli obecnie nie wykorzystuje Pan/i metody oceny efektywności zaprezentowanej w podręczniku – co musiałoby się stać, aby zaczął/ęła ją Pan/i stosować?

5. Kwestionariusze

5.1. Kwestionariusz do badania pracowników PSZ przeszkolonych z obsługi portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę

I ocena szkolenia

A1. Czy Pana/i zdaniem długość trwania szkolenia była odpowiednia?

- a) TAK
- b) NIE
- c) Trudno powiedzieć

A1a. (jeśli A1 = b:) Czy Pana/i zdaniem szkolenie powinno być:

- a) dłuższe
- b) krótsze

A2. Czy treści związane z tematem szkolenia przekazywane były Pana/i zdaniem w odpowiedni sposób?

- a) TAK
- b) NIE
- c) Trudno powiedzieć

A2a. (jeśli A2 = b:) Co Pana/i zdaniem stanowiło problem w przekazie treści szkoleniowych? (proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a) język używany przez trenera nie był zrozumiały
- b) język użyty w materiałach szkoleniowych nie był zrozumiały
- c) wątki tematu szkoleniowego poruszane były w chaotyczny sposób
- d) inne problemy (jakie?.....)

II ocena narzędzia

B1. Czy wykorzystuje Pan/i w pracy poznany podczas szkolenia portal internetowy z globalnymi prognozami popytu na pracę?

- a) TAK
- b) NIE

B2. (jeśli B1 = a:) Czy wykorzystanie portalu internetowego przyczyniło się do stworzenia przez Pana/ią jakościowo lepszej prognozy popytu na pracę w porównaniu do prognoz tworzonych do tej pory?

- a) TAK
- b) NIE
- c) Trudno porównać, ponieważ dzięki użyciu portalu internetowego stworzyłem/am prognozę popytu na pracę po raz pierwszy

(pyt. B3-B3b skierowane do przedstawicieli MPiPS, WUP, UM)

B3. (jeśli B1 = a:) Czy wykorzystanie portalu internetowego było przydatne w procesie przygotowywania polityki rynku pracy?

- a) TAK

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

b) NIE

c) Trudno powiedzieć, ponieważ nie wykorzystywałem/am poznanego podczas szkolenia portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę do przygotowywania polityki rynku pracy

B3a. (jeśli B3 = b:) Co Pana/i zdaniem można zrobić, aby portal internetowy stał się lepszym narzędziem do przygotowywania polityki rynku pracy?

.....

trudno powiedzieć

B3b. (jeśli B3 = a:) Do jakiego typu interwencji portal internetowy z globalnymi prognozami popytu na pracę jest szczególnie przydatny?

.....

(pyt. B4-B7b skierowane do przedstawicieli PUP)

B4. Czy zna Pan/i inne funkcje portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę, oprócz tych, które były prezentowane na szkoleniu?

a) TAK

b) NIE

B5. Na ile dotychczasowy dostęp do funkcji portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę jest dla Pana/i wystarczający?

Proszę ocenić to na skali, na której wartość 1 oznacza „w ogóle niewystarczający”, natomiast wartość 5 oznacza „całkowicie wystarczający”.

1-2-3-4-5

trudno powiedzieć

B6. (jeśli B5 = 1-2) Do których funkcji chciał(a)by Pan/i mieć dostęp?

.....

B7. (jeśli B1 = a:) Czy wykorzystanie portalu internetowego było przydatne w procesie projektowania działań interwencyjnych na rynku pracy?

a) TAK

b) NIE

c) Trudno powiedzieć, ponieważ nie wykorzystywałem/am poznanego podczas szkolenia portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę do projektowania działań interwencyjnych na rynku pracy

B7a. (jeśli B7 = b:) Co Pana/i zdaniem można zrobić, aby portal internetowy stał się lepszym narzędziem do projektowania działań interwencyjnych na rynku pracy?

.....

trudno powiedzieć

B7b. (jeśli B7 = a:) Do jakiego typu interwencji portal internetowy z globalnymi prognozami popytu na pracę jest szczególnie przydatny?

.....

B8. Jak ocenia Pan/i stopień trudności w obsłudze poznanego portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę na pięciopunktowej skali, na której wartość 1 oznacza „bardzo łatwe w obsłudze”, natomiast wartość 5 – „bardzo trudne w obsłudze”.

1-2-3-4-5

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

B9. Proszę określić Pana/i stosunek do **wykorzystywania** poznanego podczas szkolenia portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę:

- a) narzędzie stanie się dla mnie głównym sposobem prognozowania popytu na pracę
- b) narzędzie stanie się dla mnie pomocniczym sposobem prognozowania popytu na pracę
- c) nie zamierzam wykorzystywać tego narzędzia
- d) trudno powiedzieć

B9a. (jeśli B9 = c:) Dlaczego nie zamierza Pan/i wykorzystywać portalu internetowego do prognozowania popytu na pracę? (proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a) jest to narzędzie, którego użycie zabiera zbyt dużo czasu w stosunku do uzyskiwanych rezultatów
- b) jest to narzędzie, które nie pozwala na dokładne oszacowanie popytu na pracę
- c) jest to narzędzie, które jest zbyt skomplikowane w użyciu
- d) jest to narzędzie, które umożliwia zbyt mały zakres czynności analitycznych
- e) trudno powiedzieć
- f) inne powody (jakie?.....)

B10. Jak ogólnie ocenia Pan/i portal internetowy w kontekście prognozowania popytu na pracę na pięciopunktowej skali, na której wartość 1 oznacza „bardzo złe narzędzie do prognozowania popytu na pracę”, natomiast wartość 5 – „bardzo dobre narzędzie”.

1-2-3-4-5

B11. Czy poznanie portalu internetowego z globalnymi prognozami popytu na pracę stało się dla Pana/i pobudzające do szukania i używania nowych, innowacyjnych narzędzi do prognozowania?

- a) TAK
- b) NIE
- c) Trudno powiedzieć

B12. Czy polecił(a)by Pan/i portal internetowy z globalnymi prognozami popytu na pracę innym pracownikom Pana/i instytucji?

- a) TAK
- b) NIE
- c) Trudno powiedzieć

B13. Osoby, na jakich stanowiskach również powinny Pana/i zdaniem szczególnie korzystać z portalu, a nie były w tym kierunku przeszkolone?

.....

- trudno powiedzieć
- nie widzę potrzeby, aby inni pracownicy urzędu korzystali z portalu

B14. Czy chciał(a)by Pan/i uczestniczyć w kolejnych szkoleniach dotyczących narzędzi prognozowania popytu na pracę?

- a) TAK
- b) NIE

B14a. (jeśli B14 = a:) Na jakie zagadnienia powinien zostać położony szczególny nacisk podczas tego typu szkoleń?

.....

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

B14b. (jeśli B14 = b:) Dlaczego nie chce Pan/i uczestniczyć w kolejnych szkoleniach dotyczących narzędzi prognozowania popytu na pracę?

.....

B15. Proszę określić, z którym stwierdzeniem bardziej się Pan/i zgadza:

- a) do wykonywania swojej pracy wolę gotowy produkt w postaci opracowania diagnozy popytu na pracę
- b) do wykonywania swojej pracy wolę narzędzie do samodzielnego wygenerowania diagnozy popytu na pracę, w tym. np. portal internetowy z globalnymi prognozami popytu na pracę

B16. Co Pana/i zdaniem można zrobić, aby usprawnić prognozowanie popytu na pracę?

.....

- trudno powiedzieć

5.2. Kwestionariusz do badania pracowników PSZ przeszkolonych na podstawie podręcznika „Metody i narzędzia badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy”

I ocena szkolenia

A1. Czy Pana/i zdaniem długość trwania szkolenia była odpowiednia?

- a) TAK
- b) NIE
- c) Trudno powiedzieć

A1a. (jeśli A1 = b:) Czy Pana/i zdaniem szkolenie powinno być:

- a) dłuższe
- b) krótsze

A2. Czy treści związane z tematem szkolenia przekazywane były Pana/i zdaniem w odpowiedni sposób?

- a) TAK
- b) NIE
- c) Trudno powiedzieć

A2a. (jeśli A2 = b:) Co Pana/i zdaniem stanowiło problem w przekazie treści szkoleniowych? (proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi)

- a) język używany przez trenera nie był zrozumiały
- b) język użyty w materiałach szkoleniowych nie był zrozumiały
- c) wątki tematu szkoleniowego poruszane były w chaotyczny sposób
- d) inne problemy (jakie?.....)

A3. W jakim stopniu Pana/i zdaniem podczas szkolenia przydatny byłby dostęp do aplikacji komputerowych z możliwością wykonywania praktycznych ćwiczeń dotyczących poznawanych podczas szkolenia zagadnień?

Proszę ocenić to na skali, na której wartość 1 oznacza „w ogóle nieprzydatny”, natomiast wartość 5 oznacza „bardzo przydatny”.

1-2-3-4-5



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- trudno powiedzieć

II ocena narzędzi

B1. Czy przed udziałem w szkoleniu stosował/a Pan/i w pracy metody analizy statystycznej?

- a) TAK
b) NIE

B2. Czy wykorzystuje Pan/i w pracy poznane podczas szkolenia metody badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy?

- a) TAK
b) NIE

B3. Na ile Pana/i zdaniem konieczne jest uzupełnienie poznanego podczas szkolenia systemu badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy o nowe instrumenty rynku pracy – wprowadzone nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy?

Proszę ocenić to na skali, na której wartość 1 oznacza „w ogóle nie jest konieczne”, natomiast wartość 5 oznacza „bardzo konieczne”.

1-2-3-4-5

- trudno powiedzieć

B4. (jeśli B2 = a:) Czy poznane podczas szkolenia metody wpłynęły na zmianę dotychczas stosowanej przez Pana/ią metodologii w dziedzinie badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy?

- a) TAK
b) NIE
c) Trudno powiedzieć

B5. (jeśli B2 = a:) Czy wykorzystanie poznanych podczas szkolenia metod przyczyniło się do zrobienia przez Pana/ią jakościowo lepszych analiz efektywności aktywnej polityki rynku pracy w porównaniu do analiz zrobionych do tej pory?

- a) TAK
b) NIE
c) Trudno porównać, ponieważ dzięki poznanyom podczas szkolenia metodom analizowałam efektywność aktywnej polityki rynku pracy po raz pierwszy

(pyt. B6-B6a skierowane do przedstawicieli MPIPS, WUP, UW)

B6. (jeśli B2 = a:) Czy wykorzystanie poznanych podczas szkolenia metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy było przydatne w procesie przygotowywania polityki rynku pracy?

- a) TAK
b) NIE
c) Trudno powiedzieć, ponieważ nie wykorzystywałam/am poznanych podczas szkolenia metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy do przygotowywania polityki rynku pracy

B6a. (jeśli B6 = a:) Do jakiego typu interwencji poznane podczas szkolenia metody badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy są szczególnie przydatne?

.....

(pyt. B7-B7a skierowane do przedstawicieli PUP)

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

B7. (jeśli B2 = a:) Czy wykorzystanie poznanych podczas szkolenia metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy było przydatne w procesie projektowania działań interwencyjnych na rynku pracy?

a) TAK

b) NIE

c) Trudno powiedzieć, ponieważ nie wykorzystywałem/am poznanych podczas szkolenia metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy do projektowania działań interwencyjnych na rynku pracy

B7a. (jeśli B7 = a:) Do jakiego typu interwencji poznane podczas szkolenia metody badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy są szczególnie przydatne?

.....

B8. Biorąc pod uwagę czasochłonność użycia metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy, proszę określić w jakim stopniu poznane podczas szkolenia metody są Pana/i zdaniem możliwe do zastosowania w Pana/i instytucji?

Proszę ocenić to na skali, na której wartość 1 oznacza „w ogóle niemożliwe do zastosowania ze względu na czas”, natomiast wartość 5 – „całkowicie możliwe do zastosowania”.

1-2-3-4-5

trudno powiedzieć

B9. Proszę określić Pana/i zamiary dotyczące poznanych podczas szkolenia metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy:

a) zamierzam wykorzystywać wszystkie metody badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy

b) zamierzam wykorzystywać większość metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy

c) zamierzam wykorzystywać mniej więcej połowę metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy

d) zamierzam wykorzystywać mniejszą część metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy

e) nie zamierzam wykorzystywać metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy

f) trudno powiedzieć

B9a. (jeśli B9 = c-d:) Dlaczego zamierza Pan/i wykorzystywać tylko część metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy? (proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi)

a) są to metody, których użycie zabiera zbyt dużo czasu w stosunku do uzyskiwanych rezultatów

b) są to metody, które są zbyt skomplikowane w zastosowaniu

c) trudno powiedzieć

d) inne powody (jakie?.....)

B9b. (jeśli B9 = e:) Dlaczego nie zamierza Pan/i wykorzystywać metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy? (proszę wskazać wszystkie właściwe odpowiedzi)

a) są to metody, których użycie zabiera zbyt dużo czasu w stosunku do uzyskiwanych rezultatów

b) są to metody, które są zbyt skomplikowane w zastosowaniu

c) trudno powiedzieć

d) inne powody (jakie?.....)

B10. Jak ogólnie ocenia Pan/i poznane podczas szkolenia metody badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy na pięciopunktowej skali, na której wartość 1 oznacza bardzo złe podejście do badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy, natomiast wartość 5 – bardzo dobre podejście.

1-2-3-4-5

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- trudno powiedzieć

B11. Czy poznanie podczas szkolenia metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracystało się dla Pana/i pobudzające do szukania i stosowania nowych, innowacyjnych metod prowadzenia analiz w tej dziedzinie?

a) TAK

b) NIE

c) Trudno powiedzieć

B12. Osoby, na jakich stanowiskach w Pana/i instytucji również powinny Pana/i zdaniem zdobyć wiedzę z metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy, a nie były w tym kierunku przeszkolone?

.....

- trudno powiedzieć
 nie widzę potrzeby, aby inni pracownicy urzędu zdobywali wiedzę z metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy

B13. Czy chciał(a)by Pan/i uczestniczyć w kolejnych szkoleniach dotyczących metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy?

a) TAK

b) NIE

B13a. (jeśli B13 = a:) Na jakie zagadnienia powinien zostać położony szczególny nacisk podczas tego typu szkoleń?

.....

B13b. (jeśli B13 = b:) Dlaczego nie chce Pan/i uczestniczyć w kolejnych szkoleniach dotyczących metod badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy?

.....

B14. Proszę określić, z którym stwierdzeniem bardziej się Pan/i zgadza:

a) do wykonywania swojej pracy wolę gotowy produkt w postaci opracowania z analiz efektywności aktywnej polityki rynku pracy

b) do wykonywania swojej pracy wolę narzędzie do samodzielnego wykonania analiz efektywności aktywnej polityki rynku pracy

B15. Co Pana/i zdaniem można zrobić, aby usprawnić badania efektywności aktywnej polityki rynku pracy?

.....

- trudno powiedzieć