



**Realizacja badania ewaluacyjnego pn.**

**„Ocena wsparcia z PO WER skierowanego do więźniów oraz byłych więźniów”**

**RAPORT KOŃCOWY**

**Zamawiający:**

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej  
Ul. Nowogrodzka 1/3/5  
00-513 Warszawa



**Wykonawca:**

DANAE Sp. z o.o.  
ul. Bora Komorowskiego 19B  
80-377 Gdańsk

**DANAE**

Gdańsk, 2022

## SPIS TREŚCI

<b>WYKAZ SKRÓTÓW .....</b>	<b>3</b>
<b>STRESZCZENIE .....</b>	<b>4</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>6</b>
<b>I. ZAŁOŻENIA BADAWCZE .....</b>	<b>8</b>
1. <b>WPROWADZENIE .....</b>	<b>8</b>
2. <b>KONTEKST PROJEKTU .....</b>	<b>9</b>
3. <b>METODOLOGIA BADANIA.....</b>	<b>10</b>
<b>II. WYNIKI EWALUACJI.....</b>	<b>12</b>
1. <b>PRZEBIEG PROJEKTU .....</b>	<b>12</b>
PRZYGOTOWANIE PROJEKTU .....	14
PRZEBIEG I OCENA REALIZACJI PROJEKTU W JEDNOSTKACH PENITENCJARNYCH .....	19
PRACA W JEDNOSTCE I PO OPUSZCZENIU JEDNOSTKI .....	41
POZOSTAŁE KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z REALIZACJI PROJEKTU .....	56
2. <b>OCENA WSPÓŁPRACY MIĘDZY PARTNERAMI.....</b>	<b>58</b>
3. <b>BARIERY I PROBLEMY WYSTĘPUJĄCE W PROJEKCIE.....</b>	<b>61</b>
4. <b>MOCNE I SŁABE STRONY Z PERSPEKTYWY WNISKODAWCY I UCZESTNIKÓW PROJEKTU .</b>	<b>64</b>
PERSPEKTYWA WNISKODAWCY .....	64
PERSPEKTYWA UCZESTNIKÓW .....	65
5. <b>STUDIUM PRZYPADKU .....</b>	<b>68</b>
6. <b>EFEKTYWNOŚĆ KOSZTOWA.....</b>	<b>76</b>
<b>III. PODSUMOWANIE.....</b>	<b>78</b>
1. <b>ODPOWIEDZI NA PYTANIA BADAWCZE .....</b>	<b>78</b>
2. <b>REKOMENDACJE.....</b>	<b>89</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>93</b>
<b>SPIS TABEL .....</b>	<b>95</b>
<b>SPIS WYKRESÓW.....</b>	<b>95</b>
<b>SPIS SCHEMATÓW .....</b>	<b>96</b>

## WYKAZ SKRÓTÓW

Skrót	Rozwinięcie
<b>CAPI</b>	technika przeprowadzania wywiadów polegająca na przeprowadzaniu wywiadów z respondentami przy użyciu przenośnych komputerów (ang. <i>Computer Aided Personal Interview</i> )
<b>CATI</b>	wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (ang. <i>Computer-Assisted Telephone Interview</i> )
<b>CAWI</b>	wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW (ang. <i>Computer-Assisted Web Interview</i> )
<b>CZSW</b>	Centralny Zarząd Służby Więziennej
<b>Działania 2.7 PO WER</b>	Zwiększenie szans na zatrudnienie osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym (Priorytet inwestycyjny 9i), w Osi Priorytetowej II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji
<b>FGI</b>	Zogniskowany wywiad grupowy (ang. <i>Focus Group Interview</i> )
<b>IDI</b>	Indywidualny wywiad pogłębiony (ang. <i>Individual in-Depth Interview</i> )
<b>MFIPR</b>	Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej
<b>MRIPS</b>	Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej
<b>OFBOR</b>	Organizacja Firm Badania Opinii i Rynku
<b>OISW</b>	Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej
<b>OPZ</b>	Opis Przedmiotu Zamówienia
<b>PAPI</b>	Ankieta papierowa (ang. <i>Paper and Pencil Interview</i> )
<b>PKJPA</b>	Program Kontroli Jakości Pracy Ankieterów
<b>PO WER 2014-2020</b>	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020
<b>SOOP</b>	Szczegółowy Opis Osi Priorytetowej
<b>SOPZ</b>	Szczegółowy Opis Przedmiotu Zamówienia
<b>SWZ</b>	Specyfikacja warunków zamówienia
<b>TBE</b>	Teoria ewaluacji (ang. <i>Theory-based evaluation</i> )
<b>TDI</b>	Pogłębiony wywiad telefoniczny (ang. <i>Telephone in-Depth Interview</i> )
<b>UE</b>	Unia Europejska

## STRESZCZENIE

Więźniowie oraz byli więźniowie należą do grupy osób, które są szczególnie narażone na wykluczenie społeczne oraz dyskryminację. Niejednokrotnie po opuszczeniu jednostki penitencjarnej osoby te mają problem z readaptacją oraz znalezieniem pracy. Jak wynika z danych Służby Więziennej i raportu Najwyższej Izby Kontroli, to właśnie trudności w znalezieniu pracy oraz niechęć ze strony społeczeństwa są jednymi z najczęstszych powodów powrotu do przestępstw<sup>1</sup>.

Przyczyny problemów związanych z powrotem na rynek pracy związane są m.in. z zaniedbaniami w edukacji, długoletnim bezrobociem oraz brakiem kwalifikacji. Odpowiedzią na te problemy był projekt „Podniesienie kwalifikacji zawodowych więźniów w celu ich powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności”, realizowanym przez CZSW w ramach Działania 2.7 PO WER 2014-2020.

W ramach projektu więźniowie mieli możliwość udziału w szkoleniach składających się z trzech bloków: (1) zajęć teoretycznych i praktycznych przygotowujących do wykonywania zawodu, (2) zajęć aktywizujących do podjęcia pracy, (3) zajęć z zakresu udzielania pierwszej pomocy oraz BHP. W szkoleniach mogli wziąć udział zmotywowani więźniowie spełniający kryteria formalne (m.in. nieodległy termin zakończenia kary pozbawienia wolności, brak możliwości starania się o świadczenia rentowe i emerytalne po opuszczeniu jednostki penitencjarnej, czy brak przeciwwskazań medycznych do pracy w określonym zawodzie).

Lista zawodów, do których mogli przyuczyć się więźniowie, została opracowana w oparciu o analizę rynku pracy dokonaną względem jednostki penitencjarnej, potrzeb samych zakładów karnych, zainteresowania więźniów i przekonania, że w danych zawodach osadzeni otrzymają zatrudnienie niezależnie od ich miejsca zamieszkania. W związku z powyższym znaczna część prowadzonych szkoleń związana była z branżą budowlaną.

W ramach programu zrealizowano 4163 cykle szkoleniowe, w których wsparciem objęto 50 094 osadzonych. Wartości te przekraczają wskaźniki założone na etapie planowania programu. Nie przekroczono mimo to założonych kosztów realizacji.

Więźniowie i byli więźniowie objęci badaniem dobrze oceniają szkolenia, w których brali udział. Do ich mocnych stron najczęściej zaliczali możliwość poszerzenia wiedzy, zdobycia kwalifikacji, a przez to zwiększenie szans na pozyskanie zatrudnienia. Zdaniem przedstawicieli jednostek penitencjarnych oraz szkoleniowców, w uczestnikach szkoleń często obserwowana była zmiana nastawienia do pracy i innych osób. Rosła też ich pewność siebie. Również sami badani

---

<sup>1</sup> NIK, Pomoc społeczna świadczona osobom opuszczającym zakłady karne, Warszawa, 2019 r., <https://www.nik.gov.pl/plik/id,21532,vp,24180.pdf> (dostęp 20.11.2022 r.).

wskazywali, że dzięki szkoleniom nabyli kompetencje społeczne umożliwiające im pozyskanie i utrzymanie pracy. Zaliczali do nich odpowiedzialność, punktualność czy sumienność.

Do słabych stron projektu uczestnicy zaliczali zbyt krótki czas trwania szkoleń, w tym przede wszystkim części praktycznej oraz, w niektórych jednostkach, brak możliwości wyboru innego kursu zawodowego.

Zgodnie z danymi Formularza SL2014, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności 73% uczestników szkoleń podjęło zatrudnienie. Niemal taki sam odsetek badanych więźniów wskazał na posiadanie pracy obecnie, rzadziej wskazywali tak byli więźniowie (64,7%). Mimo to przewyższa on zakładany wskaźnik – 56%. Warto też wskazać, że byli więźniowie, którzy obecnie nie pracują wskazywali, że świadczą prace dorywcze. Spośród badanych uczestników szkoleń od czasu udziału w szkoleniach, pracę przynajmniej czasowo, miało niemal 90% badanych. Świadczy to o skuteczności projektu.

Mimo wielu zalet szkoleń, jakie wymieniali uczestnicy, w wyuczonym podczas nich zawodzie pracuje ok. 20% pracujących badanych. Głównymi tego powodami są: brak ofert pracy w zawodzie oraz wykonywanie zawodu, który więzień wykonywał przed wyrokiem. Warto jednak wskazać, że nabyte umiejętności, zwłaszcza uniwersalne, uważają za użyteczne. Także zdaniem pracodawcy, mimo że rzadko wykorzystują umiejętności zawodowe pracowników, to są zdania, że szkolenie było użyteczne – zwłaszcza ze względu na zmianę postaw widoczną u części osadzonych.

Badani, zwłaszcza byli więźniowie, wskazywali na wykorzystywanie pozyskiwanej wiedzy przygotowując się do rozmów kwalifikacyjnych, wykonując zadania zawodowe, organizując pracę, czy podczas pracy grupowej. Część badanych wskazała również na wykorzystywanie pozyskanych umiejętności w życiu prywatnych, np. poprzez wyremontowanie mieszkania. Wyniki przeprowadzonych badań wskazują na użyteczność i trwałość prowadzonych działań szkoleniowych.

O dużym zadowoleniu i wysokiej ocenie szkoleń świadczy również chęć do polecenia udziału w szkoleniu osobom znajdującym się w podobnej sytuacji oraz gotowość do udziału w szkoleniach o pogłębiających tematykę i przygotowujących również do wykonywania innych zawodów. Biorąc pod uwagę wysoką ocenę realizowanych kursów, ich wpływ na podjęcie pracy przez uczestników, efektywność kosztową oraz osiągnięte rezultaty, należy wskazać, że projekt cechuje się wysoką jakością i należy go kontynuować.

## SUMMARY

Prisoners and former prisoners belong to a group of people who are particularly vulnerable to social exclusion and discrimination. Often, after leaving the penitentiary unit, these people have problems with readaptation and finding a job. According to the Polish Correctional Service data and The Supreme Audit Office report, difficulties in finding a job and reluctance on the part of society are among the most common reasons for returning to crime.

The reasons for problems related to returning to the labor market are related to, among others, with neglect in education, long-term unemployment and lack of qualifications. The answer to these problems was the project "Improving the professional qualifications of prisoners in order to return them to the labor market after serving a prison sentence", implemented by CZSW under Measure 2.7 PO WER 2014-2020.

As part of the project, the prisoners had the opportunity to participate in training consisting of three blocks: (1) theoretical and practical classes preparing for the profession, (2) activating classes to take up work, (3) first aid and occupational health and safety classes. Motivated prisoners who met the formal criteria could take part in the training (e.g. imminent termination of the prison sentence, no possibility to apply for disability and retirement benefits after leaving the penitentiary institution, or no medical contraindications to work in a specific profession).

The list of occupations that prisoners could learn was based on an analysis of the labor market conducted in relation to the penitentiary unit, the needs of the prisons themselves, the interests of prisoners and the belief that inmates will find employment in given occupations regardless of their place of residence. Therefore, a significant part of the trainings conducted was related to the construction industry.

As part of the programme, 4,163 training cycles were carried out, in which support was provided to 50,094 inmates. These values exceed the indicators assumed at the program planning stage. Despite this, the assumed implementation costs were not exceeded.

Prisoners and ex-prisoners included in the study evaluate the training in which they participated well. Among their strengths, they most often included the possibility of expanding knowledge, gaining qualifications, and thus increasing the chances of finding employment. According to representatives of penitentiary units and trainers, a change in attitude towards work and other people was often observed among the training participants. Their confidence also grew. The respondents themselves also indicated that thanks to the training they acquired social competences enabling them to find and keep a job. They included responsibility, punctuality and conscientiousness.

The weaknesses of the project included too short duration of the training, including primarily the practical part, and, in some units, the inability to choose another vocational course.

According to the SL2014 Form data, 73% of the training participants took up employment while serving a prison sentence. Almost the same percentage of surveyed prisoners indicated that they had a job at present, former prisoners indicated this less often (64.7%). Nevertheless, it exceeds the assumed rate - 56%. It is also worth pointing out that former prisoners who currently do not work indicated that they provide odd jobs. Among the surveyed training participants, almost 90% of the surveyed had at least a temporary job since their participation in the training. This proves the effectiveness of the project.

Despite the many advantages of the trainings mentioned by the participants, about 20% of the working respondents work in the profession learned during them. The main reasons for this are: lack of job offers in the profession and practicing the profession that the prisoner was doing before the sentence. However, it is worth pointing out that they consider the acquired skills, especially universal ones, to be useful. Also according to the employer, although they rarely use the professional skills of employees, they are of the opinion that the training was useful - especially due to the change in attitudes visible among some inmates.

The respondents, especially former prisoners, pointed to the use of acquired knowledge when preparing for job interviews, performing professional tasks, organizing work, or during group work. Some of the respondents also pointed to the use of acquired skills in their private lives, e.g. by renovating a flat. The results of the conducted research indicate the usefulness and durability of the conducted training activities.

The willingness to recommend participation in the training to people who are in a similar situation and the readiness to participate in training that deepen the subject matter and prepare them for other professions also prove their great satisfaction and high evaluation of the training. Taking into account the high evaluation of the courses, their impact on the participants' starting work, cost effectiveness and achieved results, it should be pointed out that the project is of high quality and should be continued.

## I. ZAŁOŻENIA BADAWCZE

### 1. WPROWADZENIE

**Przedmiotem badania była ocena trafności, skuteczności, użyteczności, trwałości i efektywności** wsparcia w ramach Działania 2.7 PO WER 2014-2020, skierowanego do więźniów oraz byłych więźniów w całej Polsce.

**Celem głównym badania była** ocena stopnia realizacji celu szczegółowego 3 dla PI 9i PO WER *Zwiększenie możliwości zatrudnienia osób w szczególnym stopniu zagrożonych wykluczeniem społecznym* i postępu w realizacji projektu pod kątem trafności, skuteczności, problemów i barier oraz efektów wdrażania i wpływu interwencji z EFS na integrację społeczną oraz wzrost zatrudnienia wśród więźniów i byłych więźniów. Realizacja wskazanego celu nastąpiła poprzez osiągnięcie trzech celów szczegółowych:

1. Ocenę jakości projektu i jego efektów (rezultatów), osiągniętych w ramach Działania 2.7 PO WER wraz z podsumowaniem doświadczeń uczestników projektu oraz wnioskodawcy (CZSW, OISW), pod kątem ich wpływu na osiągnięcie celów oraz wskaźników określonych dla ww. Działania 2.7 PO WER.
2. Ocenę trafności i skuteczności działań podejmowanych w ramach przedmiotowego projektu realizowanego w Działaniu 2.7 PO WER realizowanych poprzez wsparcie szkoleniowe dla osób osadzonych oraz osób, które opuściły zakłady penitencjarne.
3. Ocenę użyteczności i trwałości wsparcia na sferę zawodową osób, które opuściły placówkę penitencjarną wspartych w ramach projektu.

Badanie uwzględnia:

**Zakres podmiotowy:** przedstawiciele CZSW - wnioskodawcy, przedstawiciele OISW, Członkowie Komisji Penitencjarnych, przedstawiciele Jednostek Penitencjarnych, szkoleniowcy/trenerzy, pracodawcy zatrudniający więźniów/byłych więźniów, uczestnicy projektów- skazani więźniowie/byli więźniowie, eksperci z zakresu wsparcia skierowanego do osób w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

**Zakres terytorialny:** zakłady karne i areszty śledcze z całej Polski, a także byli więźniowie i pracodawcy ich zatrudniający.

**Zakres czasowy:** okres od rozpoczęcia wdrażania PO WER (projekt rozpoczął się od 02.05.2016 r., pierwsze szkolenia organizowano 21.09.2016 r. i był realizowany do 31.12.2021 r.) do momentu podpisania umowy na realizację badania ewaluacyjnego (11.08.2022 r.).



W badaniu uwzględniono ponadto pięć kryteriów ewaluacyjnych:

- a. Trafność – rozumiana jako stopień adekwatności realizowanego wsparcia w stosunku do potrzeb osób osadzonych w zakładach penitencjarnych, obejmowanych wsparciem.
- b. Skuteczność – pozwalająca ocenić, czy cele interwencji założone i zdefiniowane na etapie programowania są osiągnięte.
- c. Użyteczność – pozwalająca ocenić na ile efekty projektu są zgodne z rzeczywistymi potrzebami jego odbiorców.
- d. Trwałość – pozwalająca ocenić na ile zmiany wywołane oddziaływaniem Działania 2.7 PO WER będą lub są trwałe.
- e. Efektywność – rozumiana jako stosunek poniesionych nakładów (rozumianych nie tylko jako zasoby finansowe, ale także kadrowe, czasowe) do uzyskanych rezultatów.

## 2. KONTEKST PROJEKTU

Osoby odbywające karę pozbawienia wolności w placówkach penitencjarnych należą do grupy osób, które **są szczególnie narażone na wykluczenie społeczne oraz dyskryminację.**

Niejednokrotnie po opuszczeniu placówki mają problemy z odnalezieniem się i przystosowaniem do życia. Zaniedbania w wykształceniu (blisko połowa skazanych posiada wykształcenie podstawowe lub gimnazjalne), długoletnie bezrobocie, często długoterminowe wyroki powodują, iż osadzeni **mają niewielkie możliwości odnalezienia się w realiach rynku pracy.**

**Osoby te miały możliwość otrzymania wsparcia w celu ponownego zintegrowania się z rynkiem pracy m.in. dzięki udziałowi w projekcie realizowanym przez CZSW w ramach Działania 2.7 PO WER.**

Z uwagi na fakt, iż przygotowanie osób opuszczających zakłady karne powinno się odbywać jeszcze przed opuszczeniem zakładu, **w projekcie były świadczone usługi związane z integracją społeczną poprzez prowadzenie działań edukacyjnych na rzecz osób przebywających w zakładach penitencjarnych.** Działania w ramach projektu skupiały się na poprawie motywacji i zdolności podjęcia zatrudnienia oraz ponownego funkcjonowania osadzonych w społeczeństwie. Były to także działania mające na celu promocję w zakresie zatrudniania grupy docelowej. Celem projektu był wzrost aktywności zawodowej i społecznej więźniów oraz zwiększenie ich zdolności do zatrudnienia poprzez przeprowadzenie kompleksowych działań szkoleniowych. **Nabywanie przez skazanych nowych umiejętności zawodowych, dających możliwości wyjścia z obszaru szczególnego zagrożenia wykluczeniem społecznym miało na celu spowodować płynne i dynamiczne odnalezienie się na rynku pracy po opuszczeniu jednostki penitencjarnej.**

**Odbiorcami wsparcia** mogli być skazani, którzy spełniali wszystkie poniższe warunki:

- a. dobrowolnie zgłosili się do udziału w projekcie, z wyjątkiem osób, które po opuszczeniu więzienia mogłyby pobierać emeryturę lub rentę;
- b. odbywali karę pozbawienia wolności, maksymalnie na dwa lata przed opuszczeniem jednostki penitencjarnej, określane na datę przystąpienia do projektu (również w związku z warunkowym przedterminowym zwolnieniem z odbycia reszty kary maksymalnie na 2 lata przed nabyciem uprawnień do warunkowego przedterminowego zwolnienia z odbycia reszty kary);
- c. byli zainteresowani nabyciem, podniesieniem bądź zmianą posiadanych kwalifikacji zawodowych;
- d. posiadali pozytywną opinię właściwej Komisji Penitencjarnej w zakresie możliwości udziału w projekcie - zgodnie z kodeksem karnym wykonawczym art. 67. § 3, wedle którego celem wykonania kary pozbawienia wolności, przy poszanowaniu praw i wymaganiu wypełniania obowiązków, uwzględnia się przede wszystkim pracę, zwłaszcza sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych. Zgodnie z art. 76. § 5, do zadań komisji penitencjarne należy kwalifikowanie skazanych do nauczania w szkołach i na kursach oraz podejmowanie decyzji o pozbawieniu możliwości nauczania w zakresie nieobjętym nauczaniem obowiązkowym.

Zgodnie z polityką skierowaną do osób opuszczających jednostki penitencjarne odpowiednie przygotowanie skazanych do powrotu na wolność powinno się odbywać jeszcze przed opuszczeniem zakładu. Jednym z elementów tej polityki jest podjęcie działań mających na celu ułatwienie byłym skazanym powrotu na rynek pracy<sup>2</sup>. Oznacza to, że projekt wpisuje się w politykę skierowaną do osób opuszczających jednostki penitencjarne.

### 3. METODOLOGIA BADANIA

**Podstawowym elementem planu badawczego była ewaluacja oparta na teorii (Theory-based evaluation TBE)**, która pozwala nie tylko na zmierzenie efektów działań, ale również na odpowiedzenie na pytanie dlaczego osiągnięto takie, a nie inne rezultaty TBE jest jednym z podejść rekomendowanych do ewaluacji polityki spójności UE, ponieważ jej stosowanie umożliwia wyjaśnienie zmian zachodzących w wyniku interwencji publicznej, czy też projektów o charakterze społecznym, ale także przyczynia się do poprawy jakości i użyteczności samej ewaluacji.

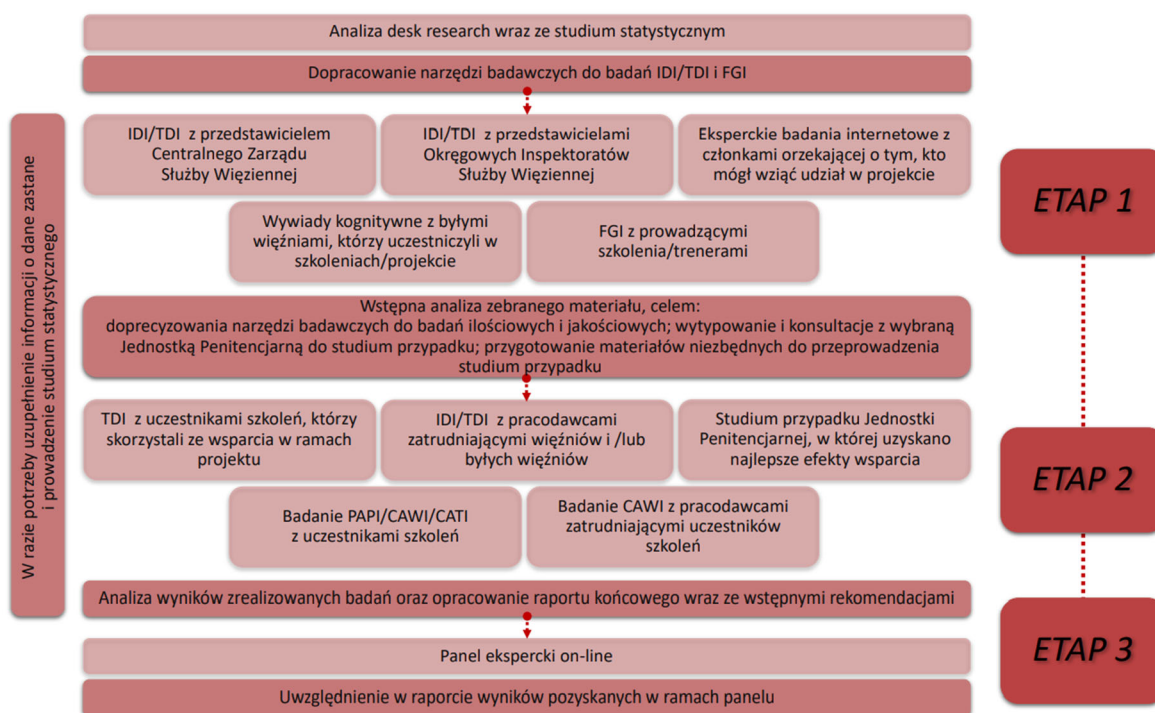
---

<sup>2</sup> Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Łodzi, Poradnik dla osób opuszczających zakład karny, <https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/870404/Poradnik%20dla%20os%C3%B3b%20opuszczaj%C4%85cyh%20zak%C5%82ady%20karne%202020.pdf/bf35a06b-c3fb-479b-abc9-bc13741dd439?t=1611178917192> (dostęp:2.12.2022).

Koncepcja TBE była wykorzystywana na każdym etapie ewaluacji – zarówno przy opracowywaniu raportu metodologicznego, jak i udzielaniu odpowiedzi na pytania badawcze oraz formułowaniu wniosków i rekomendacji. Na etapie prac nad raportem metodologicznym usystematyzowano wiedzę o interwencji oraz o czynnikach na nią wpływających. Pomogło to w opracowaniu narzędzi badawczych. Na etapie prac nad raportem końcowym Wykonawca udzielał odpowiedzi na poszczególne pytania badawcze, uwzględniając wpływ logiki interwencji oraz innych czynników na osiągnięte efekty. Ocena Działań była dokonywana przy uwzględnieniu kryteriów ewaluacji.

Schemat badawczy składał się z dwóch komponentów: konceptualnego, w ramach którego odtworzono logikę wsparcia oraz empirycznego, służącego testowaniu przyjętej teorii programu (Schemat 1).

Schemat 1. Schemat komponentu empirycznego



Źródło: Opracowanie własne.

Badaniem zostały objęte kluczowe grupy respondentów posiadające wiedzę użyteczną w kontekście celów ewaluacji. Rodzaj respondentów, zastosowane techniki, liczba wywiadów i dobór próby przedstawia Tabela 1.

Tabela 1. Podsumowanie ilości przeprowadzonych badań

LP.	RESPONDENT	TECHNIKA	LICZBA WYWIADÓW	DOBÓR
1.	Przedstawiciele Zamawiającego i CZSW	Warsztat metodologiczny	1 (8 osób)	Celowy
2.	Przedstawiciel CZSW	TDI- pogłębiony wywiad telefoniczny	1	Celowy
3.	Przedstawiciele OISW	TDI- pogłębiony wywiad telefoniczny	11	Celowy
4.	Członkowie Komisji Penitencjarnej	Ekspertyczne badanie internetowe realizowane poprzez mailing	28	Celowy
5.	Uczestnicy szkoleń, którzy wyszli już z więzienia	Wywiad kognitywny	5	Celowy
6.	Uczestnicy szkoleń, którzy wyszli już z więzienia	TDI- pogłębiony wywiad telefoniczny	10	Celowy
7.	Przedsiębiorcy zatrudniający więźniów/byłych więźniów	TDI- pogłębiony wywiad telefoniczny	15	Celowy
8.	Prowadzący szkolenia w różnych jednostkach penitencjarnych	FGI online- zogniskowany wywiad grupowy on-line	1 (8 osób)	Celowy
9.	Przedstawiciele jednostki penitencjarnej, którzy zaangażowani byli w projekt	Studium przypadku: - analiza danych zastanych -TDI- pogłębiony wywiad telefoniczny	2	Celowy
10.	Uczestnicy szkoleń, którzy przebywają jeszcze w jednostkach penitencjarnych	PAPI - ankieta papierowa	557	Celowy/zbiorowy
11.	Uczestnicy szkoleń, którzy wyszli już z więzienia	CATI- wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny	102	Do wyczerpania
12.	Przedsiębiorcy zatrudniający uczestników szkoleń	CAWI- wspomagany komputerowo wywiad przy pomocy strony WWW	43	Do wyczerpania
13.	Przedstawiciel Zamawiającego (MRiPS), przedstawiciele OISW i CZSW, psycholog/ ekspert ds. resocjalizacji więźniów, oraz przedstawiciel koordynatorów projektu	Panel ekspercki online	1 (9 osób)	Celowy

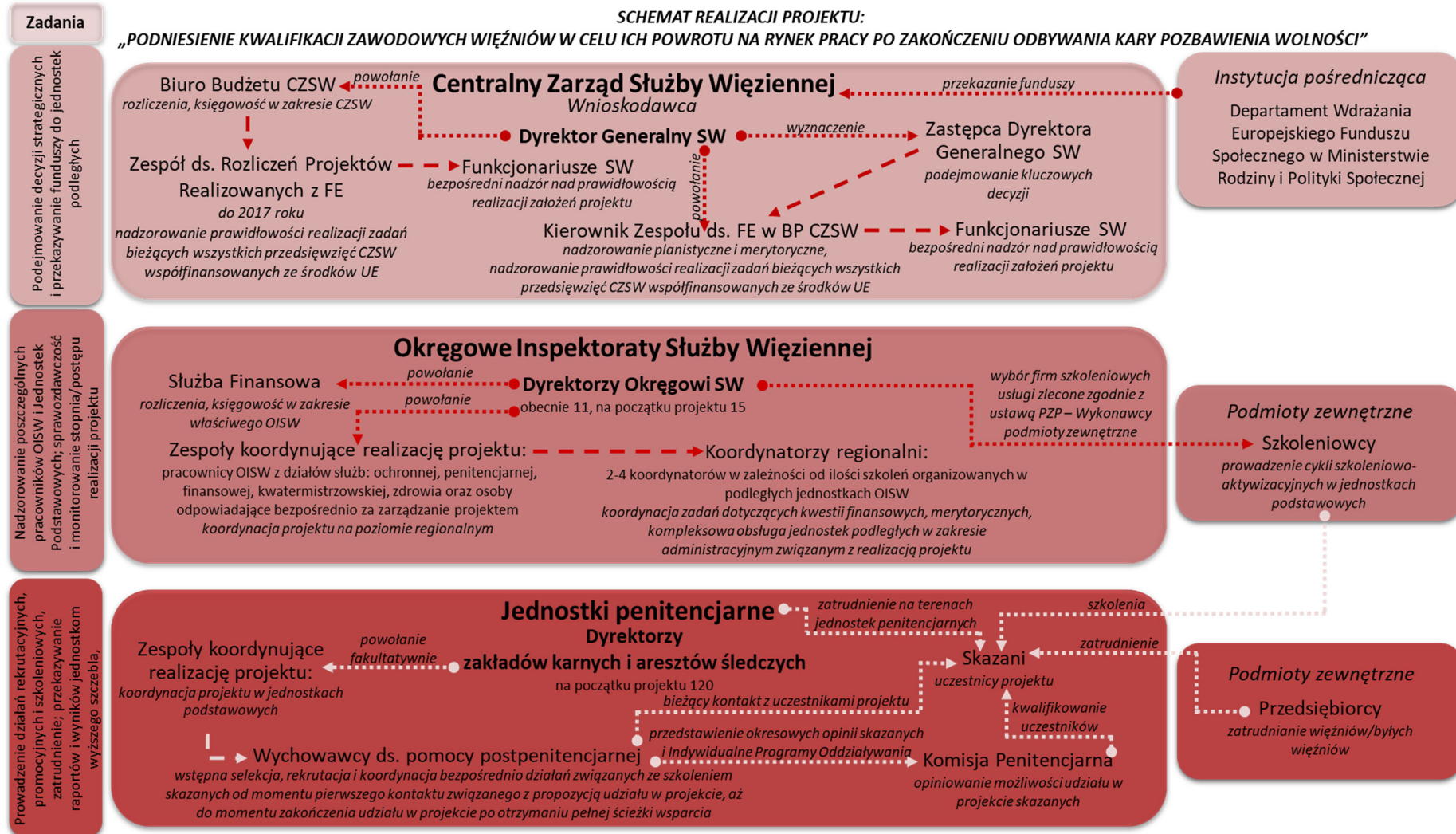
Źródło: Opracowanie własne.

## II. WYNIKI EWALUACJI

### 1. PRZEBIEG PROJEKTU

Odtworzenie logiki wsparcia Wykonawca rozpoczął od wstępnej analizy danych zastanych (desk research) oraz w oparciu o konsultacje z Zamawiającym oraz Wnioskodawcą. Logika wsparcia została przedstawiona w formie graficznej na Schemacie 2.

Schemat 2. Odtworzenie logiki wsparcia projektu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie Wniosku o dofinansowanie projektu PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ (projekt wdrożeniowy), str. 6.

## PRZYGOTOWANIE PROJEKTU

### *Analiza rynku pracy*

Istotną częścią projektu była analiza rynku pracy, która umożliwiła identyfikację zawodów deficytowych, w których osadzonym łatwiej byłoby otrzymać pracę po zakończeniu kary pozbawienia wolności. Była ona podstawą do wyboru tematyki szkoleń oferowanych osadzonym. Warto podkreślić, że analiza była realizowana cyklicznie. CZSW zlecił dyrektorom OISW jej dokonywania w okresach co najmniej półrocznych lub rocznych.



*Tak, analiza rynku pracy była robiona przed rozpoczęciem realizacji projektu, nawet dodatkowo podjęliśmy taką inicjatywę, aby co najmniej w okresach półrocznych lub rocznych dokonywać też bieżącej analizy w kooperacji z ośrodkami, z Urzędami Pracy i z innymi instytucjami w każdym z regionów, także było wszystko dostosowane do potrzeb lokalnych.*

Analizy były wykonywane w kooperacji z Urzędami Pracy, Urzędami Wojewódzkimi i innymi instytucjami, które posiadały dane statystyczne dotyczące zapotrzebowania na pracowników w różnych branżach. W niektórych OISW istotne znaczenie w analizie rynku pracy oraz przy wyborze szkoleń mieli także kontrahenci z zewnątrz, z którymi jednostki współpracowały, a także potrzeby samych zakładów penitencjarnych. Należy zaznaczyć, że nie w każdym przypadku taka analiza była prowadzona. Z przedsiębiorstwami, z którymi podejmowano współpracę nie zawsze konsultowano konkretny rodzaj szkoleń, kwalifikacji i profili zawodowych, jakie chcieliby, aby posiadali więźniowie przed skierowaniem do pracy do ich firmy, co niestety wiązało się z realizacją innych kursów niż wynikało to z zapotrzebowania.

Obszar wykonywanej analizy rynku pracy zorientowany był przeważnie względem jednostek i potrzeb lokalnego lub regionalnego rynku pracy.



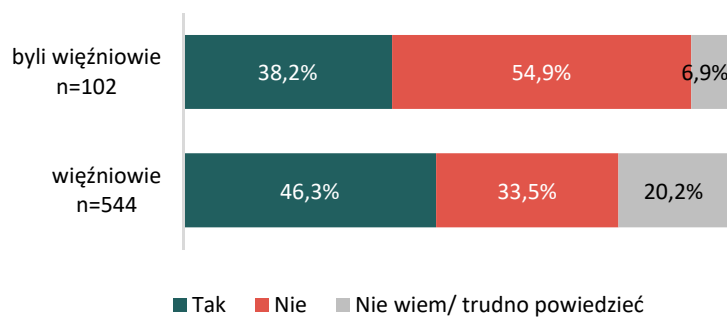
*B: A czy obszar analizy rynku pracy był zorientowany względem jednostki penitencjarnej czy względem miejsca zamieszkania uczestników?*

*O: Generalnie to jest prawie że tożsame w tej sytuacji. (...) najczęściej zdarza się tak, że osoby przebywające w danych jednostkach mieszkają w pobliżu tej jednostki.*

Mimo, że osadzeni często odbywają karę pozbawienia wolności w okolicach miejsca zamieszkania, w wielu przypadkach opuszczenie jednostki penitencjarnej było tożsame z zakończeniem stosunku pracy u kontrahenta, u którego więzień był zatrudniony. Najczęściej wynikało to z braku chęci byłego już więźnia do kontynuacji pracy, w związku z wyższymi oczekiwaniami finansowymi, chęcią powrotu do poprzednio wykonywanej pracy bądź niedogodnościami lokalizacyjnymi. Z racji przepisów, byli więźniowie nie mogli też kontynuować pracy w zakładach znajdujących się na terenach jednostek penitencjarnych.

W części jednostek penitencjarnych rozległa analiza obejmowała również konsultacje z więźniami, pozwalające określić zawody, do których byliby chętni się doszkolić. Pośród przebadanych respondentów 46,3% z grupy więźniów oraz 38,2% byłych więźniów przed rekrutacją do szkolenia zapytano, w jakim zawodzie chcieliby pracować (Wykres 1). Ze względu na istotną statystycznie różnicę w odpowiedziach badanych, można wskazać, że praktyka ta częściej prowadzona była w ostatnich latach realizacji Projektu.

Wykres 1. Czy przed otrzymaniem informacji o kursach/szkoleniach, ktoś Pana/Panią pytał, w jakim zawodzie chciał(a)by Pan/Pani pracować?

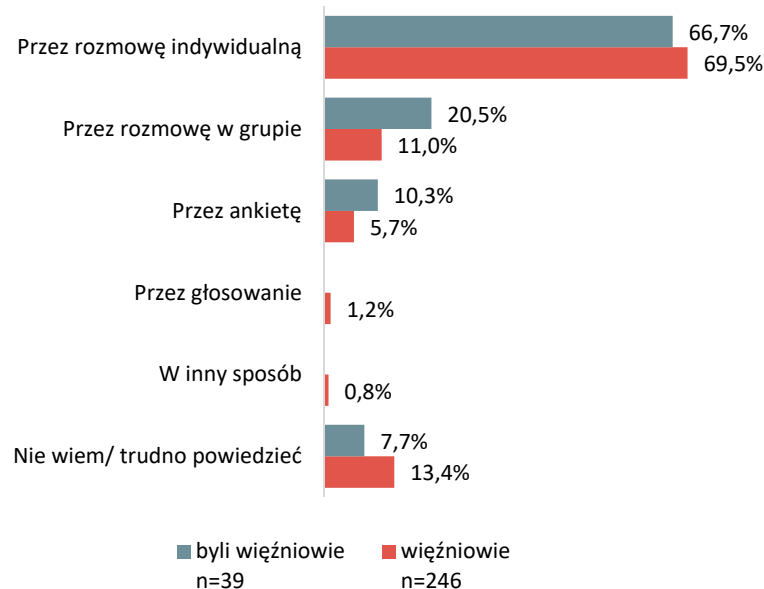


Źródło: Opracowanie własne.

Spośród zapytanych w jakim zawodzie chcieliby pracować, byli więźniowie i więźniowie najczęściej wskazywali, że odbyło się to poprzez rozmowę indywidualną (odpowiednio w 66,7% i 69,5%). Blisko co piąty był więzień i co dziewiąty obecny więzień wskazał, że weryfikacja preferencji więźniów miało charakter rozmowy podczas spotkania w większej grupie, m.in. podczas grupowych programów resocjalizacyjnych<sup>3</sup> (Wykres 2).

<sup>3</sup> Spotkania prowadzone przez personel więzienny (wychowawców, psychologów, terapeutów), finansowany ze środków własnych jednostki penitencjarnej w ramach funduszy pomocy penitencjarnej (R. Poklek, *Metodyka i organizacja resocjalizacji w zakładach karnych*, Kutno 2013, s. 48).

Wykres 2. W jaki sposób był(a) Pan/Pani pytany o zawód, w jakim chciałby się Pan(i) kształcić?



Źródło: Opracowanie własne.

Oferowane szkolenia zawodowe, których tematyka była oparta o analizy rynku pracy, powinny wpływać na ułatwienie znalezienia pracy zarówno osadzonym, jak i byłym więźniom w nich uczestniczącym. Należy jednak pamiętać, że osoby opuszczające jednostki penitencjarne napotykają szereg trudności związanych z poszukiwaniem i uzyskiwaniem pracy, wynikających często z niechęci i nieufności pracodawców spowodowanymi przeszłością kryminalną byłych więźniów<sup>4</sup>. Warto rozważyć dokonywanie analizy rynku pracy w oparciu o zapotrzebowanie na pracowników wśród przedsiębiorców otwartych na zatrudnianie osadzonych i byłych więźniów. W tym celu dobrym rozwiązaniem wydaje się być promocja projektu oraz aktywne zachęcanie lokalnych przedsiębiorców do współpracy, w tym konsultacji dotyczących zapotrzebowania na pracowników różnych profesji.

### **Wybór firm szkoleniowych**

Dobór podmiotów do organizacji i przeprowadzenia szkoleń, których celem było przygotowanie do pracy w zawodzie, odbył się na drodze przetargów nieograniczonych na podstawie art. 129 ust. 1 pkt 1 oraz art. 132-139 ustawy z dnia 11 września 2019 r. Prawo zamówień publicznych (Dz.U. 2019, poz. 2019 z późn. zm.; dalej: ustawa pzp), oraz aktów wykonawczych do niej. W analizowanej dokumentacji Zamawiający zastrzegął, że w przetargu mogą uczestniczyć

<sup>4</sup> Ryszard Gerlach, Praca byłych osadzonych – możliwości i ograniczenia, <https://repozytorium.ukw.edu.pl/bitstream/handle/item/7941/Praca%20by%C5%82ych%20osadzonych%20mo%95%bcliwo%20i%20ograniczenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (dostęp: 22.11.2022 r.).



wyłącznie podmioty, które posiadają status zakładu pracy chronionej, spółdzielnie socjalne oraz inni wykonawcy, których celem głównym jest zawodowa i społeczna integracja osób z grup społecznie marginalizowanych - pozbawionych wolności lub zwalnianych z zakładów karnych, którzy mają problemy w integracji ze środowiskiem<sup>5</sup>. Kryterium to mogło być główną barierą uniemożliwiającą wielu firmom szkoleniowym wzięcie udziału w postępowaniu.

Ogłoszenia o przetargach były zamieszczone m.in. na stronie zamówień publicznych Służby Więziennej<sup>6</sup>. Jednostkami organizacyjnymi realizującymi zamówienia były Okręgowe Inspektoraty Służby Więziennej.

Analizowane dokumenty zakładały cykle szkoleniowe w jednostkach penitencjarnych, należących do danego OISW. W zależności od potrzeb i liczby osadzonych w danych zakładach, zamówienia zawierały określoną ilość cykli szkoleniowo-aktywizacyjnych i liczbę więźniów, dla których miałyby być przeprowadzone oddziaływania, a także maksymalną dopuszczalną liczbę osób w grupach szkoleniowych. Określony czas trwania zajęć dydaktycznych wynosił od 110 do 170 godzin dydaktycznych (1 godzina szkolenia to 45 minut)<sup>7</sup>.

W ramach cyklu szkoleniowego, przewidziano zrealizowanie dwóch modułów. Pierwszy z nich – kurs zawodowy – obejmował:

- szkolenie BHP i ppoż. dla danego zawodu – ok. 4 godzin;
- zasady udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej (teoria, ćwiczenia praktyczne) – ok. 8 godzin;
- zawodowe zajęcia teoretyczne – ok. 24 godziny;
- blok praktyczny przygotowujący do pracy w danym zawodzie – ok. 94 godzin.

Analizowane dokumenty przetargowe zawierały różne kursy zawodowe. Dobór szkolenia, zależny był od potrzeb lokalnego rynku pracy oraz indywidualnych preferencji jednostek, a decyzję o wyborze zajęć dla danego zakładu penitencjarnego podejmował OISW. Niektóre dokumenty zawierały określone ramy programowe<sup>8</sup> ze szczegółowym określeniem, jakie tematy i w jakim zakresie powinny być poruszone podczas szkolenia, zaś inne zawierały tylko informacje o rodzaju kursu i miejscu, w którym miałby się odbyć<sup>10</sup>.

---

<sup>5</sup> Służba Więzienna, [https://zp.sw.gov.pl/layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP\\_Start.aspx/azp](https://zp.sw.gov.pl/layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP_Start.aspx/azp) (dostęp: 15.11.2022).

<sup>6</sup> Tamże.

<sup>7</sup> Służba Więzienna, [https://zp.sw.gov.pl/layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP\\_Start.aspx/details/%7BFCB9E895-CDC8-4359-B376-99B4C81BCA90%7D/Item/1176](https://zp.sw.gov.pl/layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP_Start.aspx/details/%7BFCB9E895-CDC8-4359-B376-99B4C81BCA90%7D/Item/1176) (dostęp: 15.11.2022).

<sup>8</sup> Służba Więzienna, [https://zp.sw.gov.pl/layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP\\_Start.aspx/details/%7BFCB9E895-CDC8-4359-B376-99B4C81BCA90%7D/Item/1176](https://zp.sw.gov.pl/layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP_Start.aspx/details/%7BFCB9E895-CDC8-4359-B376-99B4C81BCA90%7D/Item/1176) (dostęp: 15.11.2022).

<sup>9</sup> Służba Więzienna, [Zamówienia Publiczne Służby Więziennej \(sw.gov.pl\)](https://zp.sw.gov.pl/layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP_Start.aspx/azp) (dostęp: 15.11.2022).

<sup>10</sup> Służba Więzienna, [https://zp.sw.gov.pl/layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP\\_Start.aspx/details/%7BFCB9E895-CDC8-4359-B376-99B4C81BCA90%7D/Item/4438](https://zp.sw.gov.pl/layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP_Start.aspx/details/%7BFCB9E895-CDC8-4359-B376-99B4C81BCA90%7D/Item/4438) (dostęp: 15.11.2022).

Drugi moduł szkoleń, miał dotyczyć aktywizacji zawodowej (20 godzin dydaktycznych). Zakładanym celem tych działań było wsparcie w aktywnym poszukiwaniu i podejmowaniu pracy. W dokumentacji przetargowej zawarto treści programowe, które powinny być poruszane podczas zajęć, m.in. sposoby poszukiwania zatrudnienia, zasady tworzenia dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do rozmowy o pracę, rozwój komunikacji interpersonalnej, itp.

W ramach zamówienia Wykonawca miał dostarczyć niezbędne materiały, w tym dydaktyczne (np. podręczniki, zeszyty), odzież ochronną, fantom do nauki pierwszej pomocy przedmedycznej, środki higieniczne oraz środki ochrony prywatnej. Dodatkowo Wykonawca był zobligowany do wykupienia ubezpieczenia OC i NNW, badań z zakresu medycyny pracy jak również do zapewnienia wykwalifikowanej kadry, a także wody, kawy i herbaty dla uczestników szkoleń.

Zgodnie z dokumentacją przetargową, warunkiem ukończenia szkolenia miała być frekwencja osadzonych na poziomie min. 80% (w tym 80% z zakresu aktywizacji zawodowej). Po zakończeniu cyklu zajęć dydaktycznych, przeprowadzano egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Firmy szkoleniowe odpowiedzialne za realizację szkoleń były zobligowane do zapewnienia warunków do przystąpienia do dwóch egzaminów poprawkowych (teoretycznego i praktycznego).

Ocena kryteriów przez Zamawiającego, w analizowanej dokumentacji, oparta była na dwóch kryteriach - ceny (ranga 60%) oraz aspektów społecznych (ranga 40%), opartych na liczbowym wskaźniku osób zatrudnionych w przeliczeniu na pełen etat, będących członkami grup społecznie marginalizowanych, którzy mają problemy z integracją ze środowiskiem. Osoby te miały zostać przydzielone na cały okres realizacji umowy do zadań związanych z realizacją zamówienia, np. kopiowanie i segregowanie dokumentów projektowych (niezawierających danych osobowych), pakowanie i segregowanie materiałów dydaktycznych.

Kryteria udziału firm szkoleniowych w przetargach mogły w wielu przypadkach uniemożliwić udział w postępowaniach firmom szkoleniowym o wysokich umiejętnościach przekazywania wiedzy, co z kolei ma bardzo duży wpływ na jakość prowadzonych szkoleń. Warto rozważyć także dodanie innych kryteriów oceny, takich jak doświadczenie w szkoleniu osób defaworyzowanych, przykładowy plan realizacji szkolenia, stosowane techniki czy materiały dydaktyczne. Czynniki te zwiększyłyby prawdopodobieństwo wyboru firm prowadzących wysoką jakość szkoleń.

## PRZEBIEG I OCENA REALIZACJI PROJEKTU W JEDNOSTKACH PENITENCJARNYCH

### *Działania informacyjne i promocyjne*

Działania informacyjne dotyczące projektu zachęcały więźniów do zgłaszania do udziału w projekcie. Podawano w nich m.in. jakie konkretne rodzaje szkoleń miały zostać przeprowadzane, przybliżone terminy szkoleń, główne kryteria udziału w nich (m.in. dotyczące długości pozostałego okresu do końca kary pozbawienia wolności, które nie przekraczało 24 miesięcy) oraz źródła finansowania projektu.

„*(...) założenie projektu było takie, żeby osadzeni byli informowani o procesie rekrutacji, mieli możliwość zgłoszenia się. W trakcie realizacji [projektu] jednostki podejmowały we własnym zakresie działania promocyjne, informacyjne o tym jakiego rodzaju szkolenia będą prowadzone i w jakim terminie.*”

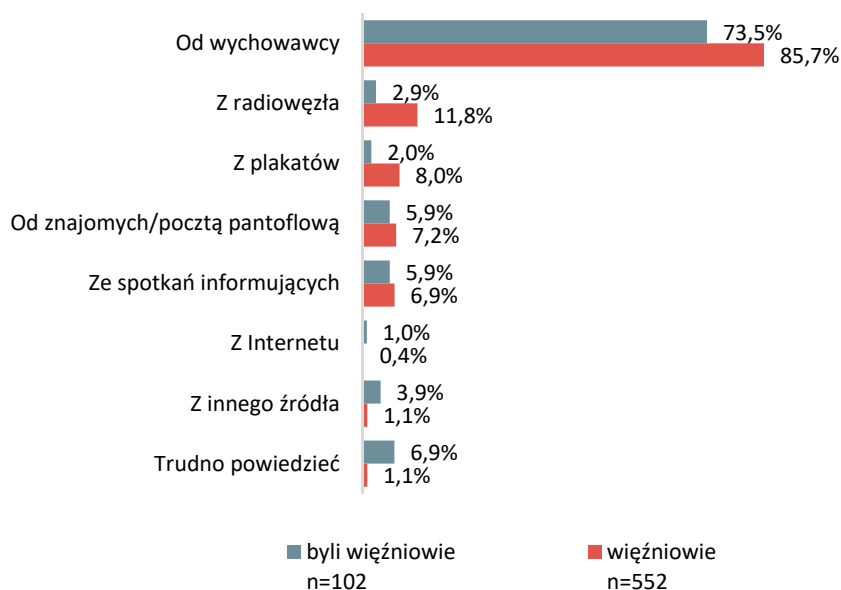
Dodatkowo działania rekrutacyjne wskazywały na korzyści, jakie uczestnicy mogą odczuć w związku z udziałem w projekcie. Miały one zarówno charakter zawodowy, tj. zwiększenie szans na pozyskanie zatrudnienia, otrzymanie certyfikatu, czy zwiększenie kompetencji, jak i charakter korzyści pozazawodowych, związanych z obecną sytuacją osadzonych. Do tej grupy należały dobra opinia, możliwość skrócenia kary pozbawienia wolności czy nagrody, tj. dodatkowe racje żywieniowe, prysznic, czy telefony.

Za najbardziej efektywną formę działań promocyjnych, przedstawiciele OISW, więźniowie i byli więźniowie wskazywali nieformalne rozmowy wychowawców z więźniami, w głównej mierze ze względu na indywidualny charakter tej formy przekazu oraz możliwość dokładnego wytłumaczenia idei i kryterium projektu.

„*O: Myślę, że (...) wychowawcy tutaj byli najskuteczniejszą formą [informowania o projekcie]. Oni mają bezpośredni kontakt z osadzonymi na co dzień i oni ich informowali o czymś takim i udzielali im informacji, jak takie szkolenie może wyglądać.*”

Działania informacyjne prowadzone były także poprzez radiowęzły, tablice ogłoszeniowe w oddziałach mieszkalnych, ulotki lub plakaty, prasę wewnętrzną, którą prowadzą więźniowie, a czasem nawet poprzez więzienną sieć telewizji. Działania te realizowane były zależnie od możliwości danej jednostki, dlatego zdarzały się zakłady czy areszty, w których jedynym źródłem informacji o projekcie byli wychowawcy lub poczta pantoflowa (Wykres 3).

Wykres 3. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o kursie/szkoleniu?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

Biorąc pod uwagę liczbę uczestników projektu, ich chęć do udziału również w innych szkoleniach, działania informacyjne należy określić jako trafne i skuteczne.

### **Zainteresowanie szkoleniami**

W oparciu o badanie przeprowadzone z członkami komisji penitencjarnej zaobserwowano różny stopień zainteresowania projektem wśród osadzonych. W niektórych jednostkach było ono bardzo duże, w innych umiarkowane, a w kolejnych zmienne – uzależnione od tematyki prowadzonych kursów oraz stosunku osadzonych do zajęć dodatkowych.



*Skazani prezentowali różny stopień zainteresowania możliwością podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Niektórzy byli kompletnie niezainteresowani inni wręcz przeciwnie - chcieli brać udział w kilku kursach pomimo braku takiej możliwości.*

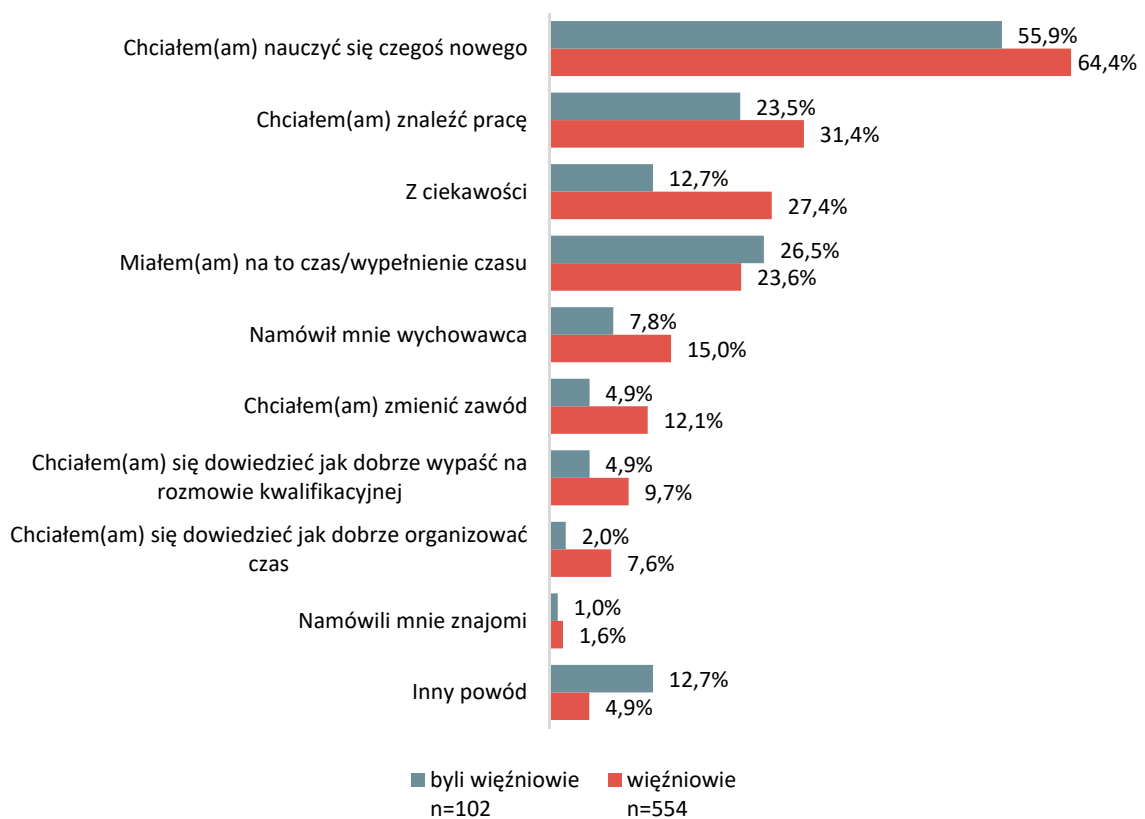
Z wypowiedzi przedstawicieli komisji penitencjarnych klarownie wybrzmiało, że najmniejsze zainteresowanie do udziału w projekcie, a czasami wręcz niechęć wobec niego, widoczne było wśród recydywistów penitencjarnych. Badani podkreślali jednak, że wynika to z cech wspólnych tej grupy a prowadzenie jakichkolwiek działań resocjalizacyjnych w tej grupie jest bardzo trudne. W przypadku tej grupy istotną rolę w zachęceniu do udziału w projekcie oraz ukończenia kursu odgrywali wychowawcy.

Biorąc pod uwagę wszystkie odpowiedzi przedstawicieli komisji penitencjarnej należy ocenić, że zainteresowanie udziałem w projekcie było umiarkowane.

## Motywacja do udziału w projekcie

Z przeprowadzonych badań zrealizowanych zarówno wśród więźniów i byłych więźniów, przedstawicieli CZSW i OISW oraz członków komisji penitencjarnych, wyraźnie wybrzmiewa, że uczestnicy szkoleń najczęściej zgłaszali się do projektu ze względu na chęć podniesienia kompetencji oraz kwalifikacji. Wynik ten świadczy o trafności i potrzebie realizacji tego typu szkoleń w jednostkach penitencjarnych. Drugim najczęściej wskazywanym przez więźniów powodem uczestniczenia w zajęciach była chęć znalezienia pracy, zaś przez byłych więźniów możliwość aktywnego spędzenia czasu (Wykres 4).

Wykres 4. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w kursie/szkoleniu?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

Wyniki badań ilościowych korespondują z wynikami pozyskanymi w czasie realizacji wywiadów jakościowych.



*B: A dlaczego zgłosił się Pan do udziału w szkoleniach?*

*O: Myślałem, że to mi coś pomoże, że po wyjściu z ośrodka dostanę jakiś papier, że zostałem przeszkolony i dalej mnie ten papier pokieruje, jakieś praktyki w zawodzie.*

Część więźniów uczęszczała na szkolenia, aby efektywnie zająć wolny czas i wyjść z celi, niejednokrotnie z ciekawości, a czasem było to założenie do zwolnienia warunkowego i posiadania pracy na terenie zakładu. Bywali więźniowie, którzy przystąpili do projektu za namową kolegów lub wychowawcy – szczególnie dotyczyło to recydywistów penitencjarnych.



*O: (...) ja tak szczerze pani powiem, że ja po prostu chciałem mieć zajęcia i skończyć dodatkowo jakiś kurs, mieć jakiś tam fach w rękę, więc dla mnie to było takie 2 w 1, że miałem jakieś zajęcia, że się tam nie musiałem kręcić bez celu, a dwa, że zdobyłem jakieś nowe doświadczenie, więc no dla mnie to było takie 2 w 1.*

Postawy i motywacje więźniów potwierdzają także opinie szkoleniowców, którzy jednogłośnie wskazali zauważalnie dużo wyższe zainteresowanie udziałem w szkoleniach wśród osadzonych niż wśród uczestników tradycyjnych szkoleń, odbywających się poza zakładem penitencjarnym. W opinii szkoleniowców więźniowie cechowali się dużą chęcią zdobycia wiedzy, zadawali pytania, dyskutowali. Rzadko kiedy odmawiali udziału w realizowanych zajęciach.



*(...) miałam na początku pewne obawy, bo myślałam, że te osoby będą tam trochę za karę, a tak naprawdę były to jednostki. Dla [więźniów] to była taka odskocznia i oni byli tak chłonni wiedzy i tak chętni do uczestnictwa. Dyskutowały, podejmowały w sumie każdy temat zadany, że ja byłam pod wrażeniem.*

Uczestnicy brali udział w projekcie ze względu na możliwość rozwoju oraz zmianę swojego życia. Motywatory do wzięcia udziału w projekcie oraz postawa większości osadzonych podczas zajęć wskazują, że ideę realizacji projektu oraz prowadzoną promocję należy uznać za zasadną.

## **Przebieg procesu rekrutacji**

### **Zgłaszanie chęci udziału w projekcie**

Rekrutacja do poszczególnych szkoleń zaczynała się od rozmowy z wychowawcą, do którego zgłaszał się zainteresowany więzień. Jeśli spełniał on podstawowe kryteria udziału w szkoleniach, wówczas składał właściwy wniosek, oświadczenie i deklarację o dobrowolnym zainteresowaniu szkoleniem. Złożenie tych dokumentów powodowało wpisanie kandydata na listę. Wychowawca opiniował zgłoszony wniosek oraz przekazywał zainteresowanemu, czy przeszedł ten etap kwalifikacji. Jeśli opinia wychowawcy była pozytywna, kandydatura więźnia weryfikowana była przez komisję penitencjarną, która potwierdzała możliwość wzięcia udziału w projekcie.

### *Kryteria udziału w projekcie*

Komisja penitencjarna decydowała o kwalifikacji osadzonego do projektu na podstawie kryteriów formalnych, do których należały:

- ⇒ nieodległy termin do końca kary tj. do 24 miesięcy od dnia przystąpienia do projektu (również w związku z warunkowym przedterminowym zwolnieniem z odbycia reszty kary maksymalnie na 2 lata przed nabyciem uprawnień do warunkowego przedterminowego zwolnienia z odbycia reszty kary),
- ⇒ brak przeciwwskazań zdrowotnych, a w przypadku niepełnosprawności musiał być to stopień nieprzeszkadzający w wykonywaniu danego zawodu,
- ⇒ brak możliwości ubiegania się o świadczenia rentowe lub emerytalne po zakończeniu kary pozbawienia wolności,
- ⇒ wykształcenie podstawowe lub niższe, bądź brak kwalifikacji zawodowych,
- ⇒ motywacja i predyspozycja do nauki.

Komisja penitencjarna decyzję o kwalifikacji do projektu podejmowała również na podstawie kryteriów pozaformalnych, do których należały w głównej mierze odpowiednie zachowanie więźnia, który nie stanowił zagrożenia dla innych podczas zajęć, w tym także stopień demoralizacji. Istotnym czynnikiem, który badała komisja był też fakt rezygnacji więźnia z udziału w uprzednio prowadzonych, podobnych projektach, tym samym starano się wykluczyć osoby, które mogłyby nie ukończyć projektu, zabierając przy tym możliwość udziału w nim innym osobom. Decyzje były podejmowane zarówno w oparciu o ocenę członków komisji, jak i o dostępną dokumentację: osobopoznawczą, oceny okresowej i akt ewidencyjnych.

Na podstawie powyższych kryteriów, w opinii badanych członków komisji penitencjarnej, najczęściej dyskwalifikowano kandydatów ze względu na zbyt odległy termin do końca odbywanej kary, stan zdrowia, aktualne czynności procesowe mogące wpłynąć na konieczność wytransportowania skazanego poza teren jednostki penitencjarnej (np. do sądu), uniemożliwiający mu tym samym uczestniczenie w zajęciach, złożony wniosek na odbycie kary poza zakładem karnym, a także wcześniejsze ukończenie innych kursów finansowanych w ramach PO WER.

Warto w tym miejscu wskazać, że zarówno przedstawiciele OISW, członkowie komisji penitencjarnej, jak i pracodawcy zatrudniający więźniów wielokrotnie sugerowali, aby zrezygnować z kryterium związanym z terminem zakończenia kary pozbawienia więzienia lub przynajmniej wydłużyć ten okres do 36 miesięcy. Pracodawcy wnioskowali ten motywowali zbyt dużą rotacją pracowników związaną z zakończeniem współpracy z osobami, które wychodzą z więzienia oraz wysokimi kosztami wdrożenia nowych pracowników. Pozostali interesariusze

wskazywali na obserwowane duże zainteresowanie udziałem w szkoleniach przez osoby, których termin zakończenia kary dyskwalifikował do udziału w projekcie.

### **Tworzenie grup szkoleniowych**

W założeniu (i przeważającej większości) grupy szkoleniowe budowane były z 12 osadzonych. Gdy liczba chętnych była większa niż liczba dostępnych miejsc na dane szkolenie, to kandydatów z pozytywną opinią wpisywano na listę rezerwową.

Jeśli podczas badania lekarskiego określono przeciwwskazania zdrowotne więźnia do udziału w szkoleniu o danej tematyce, to pytano o chęć wzięcia udziału w szkoleniach o innej tematyce realizowanych w jednostce penitencjarnej. Więźniowie wówczas mogli zdecydować, czy chcą skorzystać z innego rodzaju szkoleń czy też rezygnują z udziału w projekcie. Taki sam wybór miały osoby, które z przyczyn intelektualnych nie mogły wziąć udziału w szkoleniu, do którego pierwotnie się zgłosiły.



*O: Jeżeli mówimy o dowolności, to musimy pamiętać, że dowolność na etapie zgłoszenia. Natomiast jeśli się okazało, że z jakiś przyczyn czy zdrowotnych czy intelektualnych nie mógł wpisać się na dane szkolenie, jak nie mógł uczestniczyć, nie było wskazane to wówczas pozostawały pozostałe szkolenia, które w ocenie osób weryfikujących były właściwe no i wtedy zależało to od samej woli danego zainteresowanego, czy chciałby skorzystać z innego rodzaju szkoleń czy też rezygnował i nie uczestniczył w danym szkoleniu.*

Niestety występowały sytuacje, w których ogłoszona lista szkoleń różniła się od tych, które faktycznie były dostępne. Więźniowie zgłaszający się na konkretne szkolenie byli później informowani, że szkolenia o tej tematyce nie są prowadzone, ale mogą wziąć udział w innym. Z tego powodu tematyka szkoleń mogła w większym stopniu mijać się z faktycznymi zainteresowaniami więźniów, którzy de facto chcieli skorzystać z innych szkoleń, ale nie były one dostępne. W zależności od jednostki, w jednych więźniowie mogli wybierać spośród różnego typu szkoleń i wskazywać swoje preferencje/zainteresowania, a w innych nie mieli żadnego wyboru.

W doborze grup szkoleniowych brano pod uwagę także podkulturę przestępczą oraz wymagania szczególnej ochrony niektórych więźniów. Jak wynika z literatury, zjawisko podkultury wywiera silny wpływ na funkcjonowanie osób pozbawionych wolności. Więźniowie tworzą nieformalne struktury o zdeintegrowanym systemie wartości. Przynależność do takiej struktury oznacza podporządkowanie się podkulturze oraz daje osadzonym poczucie uznania i bezpieczeństwa. Niestety jednak kreuje także negatywne postawy i wzorce postępowania



pozostające w sprzeczności z powszechnie obowiązującym systemem norm<sup>11</sup>. W związku z powyższym komisja penitencyjna starała się przeprowadzać specjalną selekcję, aby zapobiec konfliktom w grupach szkoleniowych.

Zdaniem badanych przedstawiciele komisji penitencyjnej, do udziału w projekcie było kwalifikowanych średnio ok. 80% chętnych. Decyzję dotyczącą przyjęcia do programu przekazywali osadzonym wychowawcy lub komisja penitencyjna w okresie od około tygodnia do 3 tygodni od zgłoszenia wniosku.

Etap kwalifikacji do projektu jest jednym z kluczowych elementów jego powodzenia. Zdaniem jednego z członków komisji penitencyjnych, rekrutacja powinna w większym stopniu opierać się na motywacji więźniów. Respondent sugerował zmniejszenie liczby uczestników projektu i postawienie większej wagi na jakość kształcenia osadzonych.



*Jest to bardzo ważna forma oddziaływań względem osób pozbawionych wolności - mam jednak wrażenie, że osoby mocno zmotywowane powinny uczestniczyć w takich zajęciach i podnosić swoje kwalifikacje zawodowe. Szukanie na siłę kandydatów, którzy nie chcą tak naprawdę brać udziału w takich oddziaływaniach nie ma dla mnie sensu. Tak jak pisałem wcześniej "nie ilość, ale jakość" jest w tym przypadku najważniejsza. Mierniki nie są dobrym doradcą przy pracy z ludźmi.*

Niemniej wspomniane uprzednio kryteria pozaformalne pozwalały na uwzględnienie zainteresowania więźniów szkoleniami, poprzez co starano się wykluczyć osoby zakłócające przebieg szkoleń i rozpraszające pozostałych uczestników. Miały one pozytywny wpływ na odsetek uczestników, którzy z sukcesem zakończyli realizację projektu.

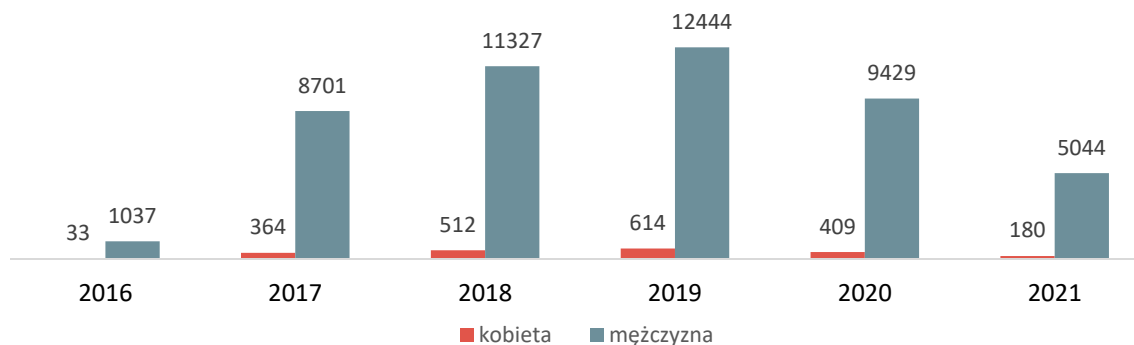
## **Uczestnicy szkoleń**

W programie wzięło udział 50 094 osadzonych, z czego zgodnie z zakładaną ścieżką ukończyło go 96,3% uczestników. Ze względu na strukturę płci więźniów, przeważającą grupę uczestników stanowili mężczyźni (95,8%). Zbliżona struktura płci obserwowana była w każdym roku realizacji projektu (Wykres 5).

---

<sup>11</sup> Kaczorowska K., *Podkultura więzienna*, [https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/96028/PDF/10\\_K\\_Kaczorowska\\_Podkultura\\_wiezienna.pdf](https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/96028/PDF/10_K_Kaczorowska_Podkultura_wiezienna.pdf) (dostęp: 2.12.2022).

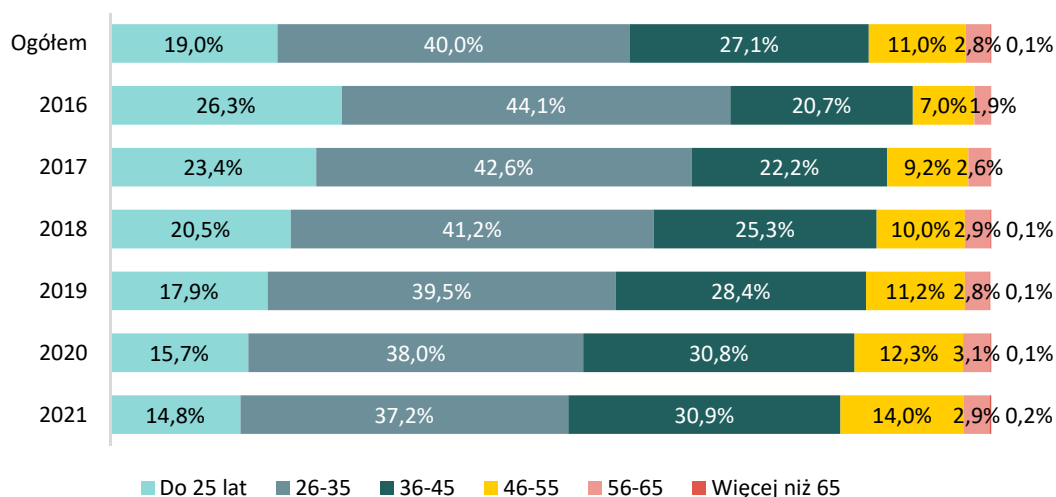
Wykres 5. Liczba osadzonych biorących udział w projekcie w podziale na płeć i lata realizacji projektu



Źródło: Opracowanie własne w oparciu o dane przekazane przez MRiPS.

Najliczniejszą grupę uczestników przystępujących do projektu stanowili osadzeni w wieku od 26 do 35 lat (40%), drugą zaś osadzeni w wieku od 36 do 45 lat. Warto zauważyć, że w szkoleniach od 2018 r. uczestniczyli również więźniowie w wieku emerytalnym. Zgodnie z założeniami projektu, osoby te nie mogły ubiegać się o świadczenie po ukończeniu odbywania kary pozbawienia wolności. Ich udział w strukturze uczestników jest jednak marginalny (Wykres 6).

Wykres 6. Wiek osadzonych w momencie przystąpienia do udziału w projekcie w podziale na lata realizacji projektu

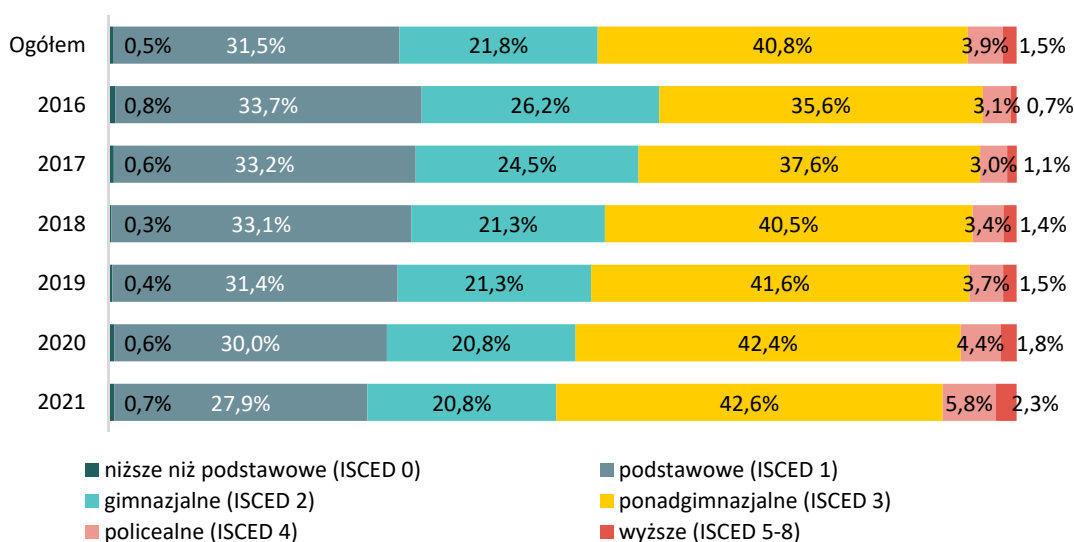


Źródło: Opracowanie własne w oparciu o dane przekazane przez MRiPS.

Brak wykształcenia, długoletnie bezrobocie, często długoterminowe wyroki powodują u osadzonych odrealnienie od rynku pracy, co wpływa na marginalizowanie w środowisku otwartym. Zgodnie z założeniami projektu, wsparciem w pierwszej kolejności mieli być objęci skazani nieposiadający żadnego wykształcenia lub mający przerwę w wykonywaniu wyuczonego zawodu, niemniej do projektu również kwalifikowani byli osadzeni z wykształceniem

zawodowym, średnim lub wyższym, którzy nie pracowali w wyuczonych zawodach. Uczestnicy szkoleń najczęściej posiadali wykształcenie ponadgimnazjalne (40,8%). Drugą najliczniejszą grupę stanowili osadzeni z wykształceniem podstawowym (31,5%), trzecią zaś z wykształceniem gimnazjalnym (21,8%).

Wykres 7. Wykształcenie osadzonych biorących udział w projekcie w podziale na lata realizacji projektu



Źródło: Opracowanie własne w oparciu o dane przekazane przez MRiPS.

Do udziału w szkoleniach były również kwalifikowane osoby z niepełnosprawnościami. Ich odsetek był jednak marginalny (poniżej 1%).

Zgodnie z opinią przedstawicieli komisji penitencjarnych, uczestnikami projektu były osoby o zróżnicowanej sytuacji życiowej. Cechą wspólną większości uczestników była chęć podniesienia kwalifikacji, uzupełnienia kompetencji, ale także zorganizowanie czasu w sposób umożliwiający wyjście z celi. W niektórych jednostkach penitencjarnych w projekcie brali udział także recydywiści penitencjarni, którzy w większości, zdaniem respondentów, posiadali cechy charakteru utrudniające prowadzenie innych oddziaływań resocjalizacyjnych, m.in. brak ambicji czy motywacji.

Duża część uczestników posiadała pracę przed skazaniem, jednak jak wskazywali przedstawiciele komisji, osoby te posiadały niskie wykształcenie i nie posiadały kwalifikacji zawodowych.

Uczestnikami szkoleń były osoby odbywające karę pozbawienia wolności za różne przestępstwa. Przedstawiciele komisji penitencjarnych wskazywali m.in. przestępstwa przeciwko mieniu (m.in. kradzieże, rozboje, włamania oszustwa), przeciwko zdrowiu (znęcanie się, pobicia), przestępstwa komunikacyjne (np. spowodowanie wypadku, prowadzenia pojazdu pod

wpływem alkoholu), narkotykowe, niealimentacyjne, naruszenia zakazu sądowego. Osadzeni przed udziałem w szkoleniach byli pozbawieni wolności od kilku do kilkunastu lat.

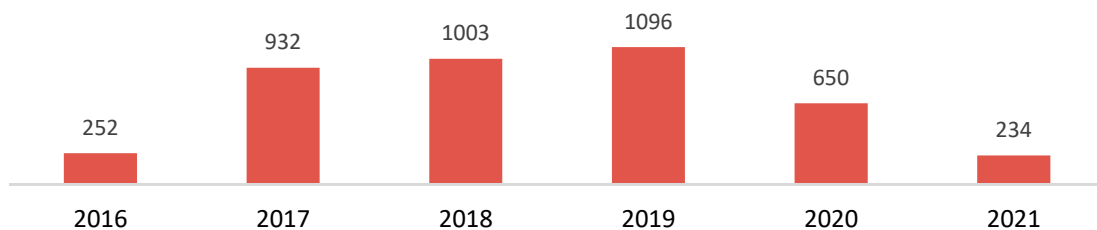
## Realizacja i ocena szkoleń

### Liczba i rodzaje realizowanych szkoleń

W czasie trwania projektu w 135 jednostkach penitencjarnych zrealizowano 4163 cykle szkoleniowe, czyli o 39 więcej niż zakładano docelowo. Wskaźnik produktu wyniósł 100,95%.

Liczba realizowanych kursów różniła się w poszczególnych latach realizacji projektu (Wykres 8). Najmniej przeprowadzono ich w 2021 r. (234), co wynikało z uzyskania zakładanych wskaźników (zarówno w kontekście liczby cykli szkoleniowych, jak i liczby osób objętych wsparciem), natomiast najwięcej w 2019 r. (1095).

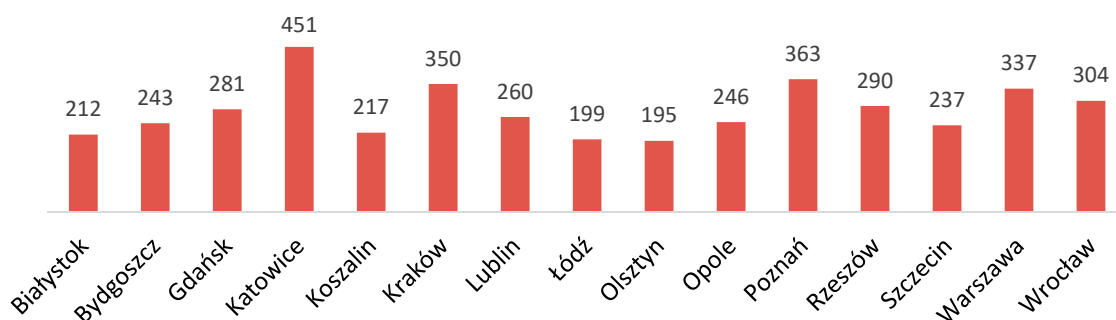
Wykres 8. Liczba szkoleń w latach



Źródło: Opracowanie własne w oparciu o dane udostępnione przez CZSW.

Najwięcej szkoleń przeprowadzono w OISW Katowice, zaś najmniej w OISW Olsztyn<sup>12</sup> (Wykres 9). Wpływ na liczbę zrealizowanych cykli w ramach OISW związany był z liczbą osadzonych w jednostkach penitencjarnych wchodzącym w skład poszczególnych Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej.

Wykres 9. Liczba szkoleń w podziale na OISW

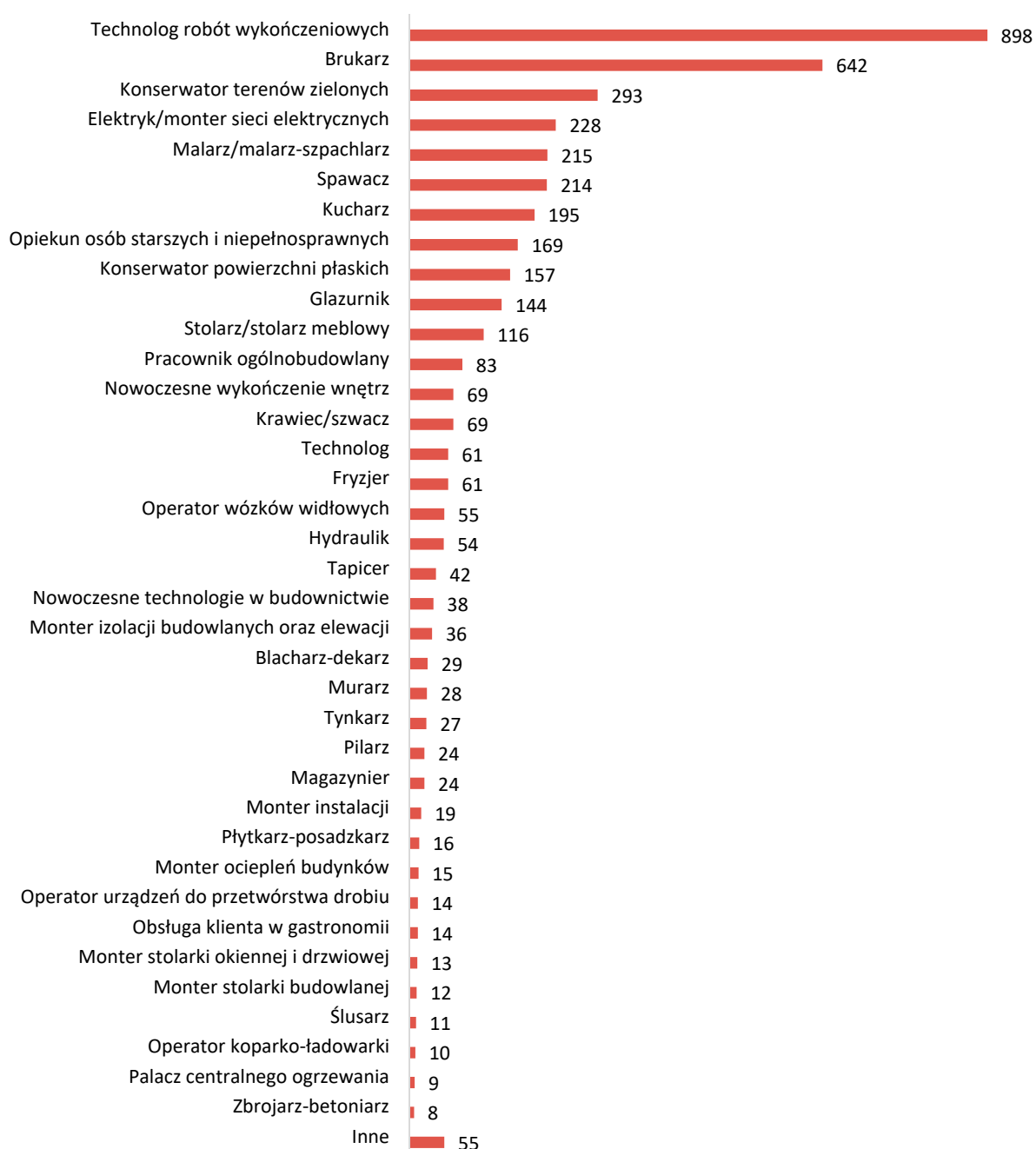


Źródło: Opracowanie własne o dane udostępnione przez CZSW.

<sup>12</sup> Według struktury OISW obowiązującej od stycznia 2022 r.

Z udostępnionych przez CZSW danych wynika, że osadzeni brali udział w kursach przygotowujących do wykonywania różnych zawodów. Najczęściej realizowanym cyklem był technolog robót wykończeniowych, który stanowił 22% cykli aktywizacyjno-zawodowych. Nieco mniej szkoleń – około 15% – zrealizowano w ramach instruktażu przygotowującego do pracy brukarza. Wśród szkoleń najrzadziej prowadzonych były: dietetyk, grafik komputerowy, konserwator budynku, manikiurzystka i pracownik obróbki metali (Wykres 10).

Wykres 10. Do wykonywania jakiego zawodu przygotowywały kursy/szkolenia?



Źródło: Opracowanie własne w oparciu o dane udostępnione przez CZSW.

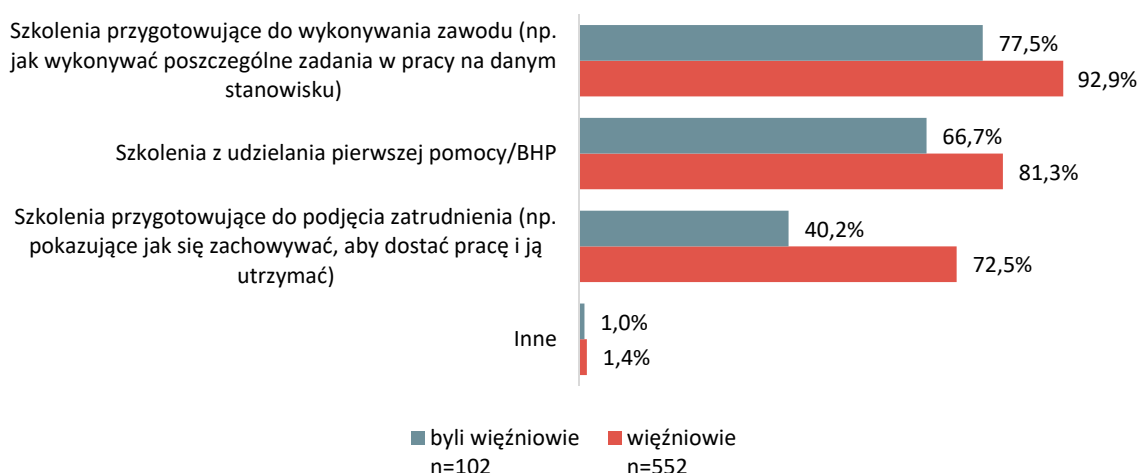
Warto w tym miejscu wskazać, że kursy znacznie różniły się zakresem tematycznym oraz poziomem szczegółowości. Z jednej strony realizowane były szkolenia o szerszym zakresie, jak technolog robót wykończeniowych, czy pracownik ogólnobudowlany, z drugiej zaś kursy o sprecyzowanej profesji, jak murarz, tynkarz, czy malarz. Kursy o szerokiej tematyce dawały większą możliwość indywidualnego podejścia do potrzeb jednostki penitencjarnej, jak i osadzonych.



*Na przykład był technolog od robot wykończeniowych, więc musieliśmy [plan szkoleń] dostosować do różnych rzeczy, które będą się działy na terenie jednostki. Na przykład jednostka chciała czasami wyremontować łazienkę, czasami chciała wyremontować jakąś zwykłą salę i tylko pomalować, więc my dostosowywaliśmy ten program też pod kątem jednostki bezpośrednio i uczestników szkolenia, żeby to też nie przerastało ich możliwości.*

Każdy kurs składał się z trzech elementów – szkoleń zawodowych (zarówno teoretycznych, jak i praktycznych), szkoleń aktywizujących do podjęcia pracy oraz szkoleń z zakresu pierwszej pomocy i BHP. Uczestnicy szkoleń zostali zapytani, o to, w których kursach z wyżej wymienionych, brali udział. Warto wskazać, że kursy z byłymi więźniami odbywały się nawet kilka lat przed realizacją badania, dlatego odpowiedzi na te pytanie warto postrzegać w kontekście szkoleń, które w największym stopniu zapamiętali uczestnicy. Badani najczęściej wskazywali, że brali udział w szkoleniach przygotowujących do wykonywania zawodu. Wskazało tak 92,9% więźniów oraz 77,5% byłych więźniów. Nieco więcej niż 4 na 5 więźniów (81,3%) oraz 2 na 3 byłych więźniów (66,7%) wzięło udział w szkoleniach z udzielania pierwszej pomocy oraz BHP, zaś blisko 3 na 4 więźniów (72,5%) oraz 2 na 5 byłych więźniów (40,2%) w szkoleniach przygotowujących do podjęcia pracy (Wykres 11).

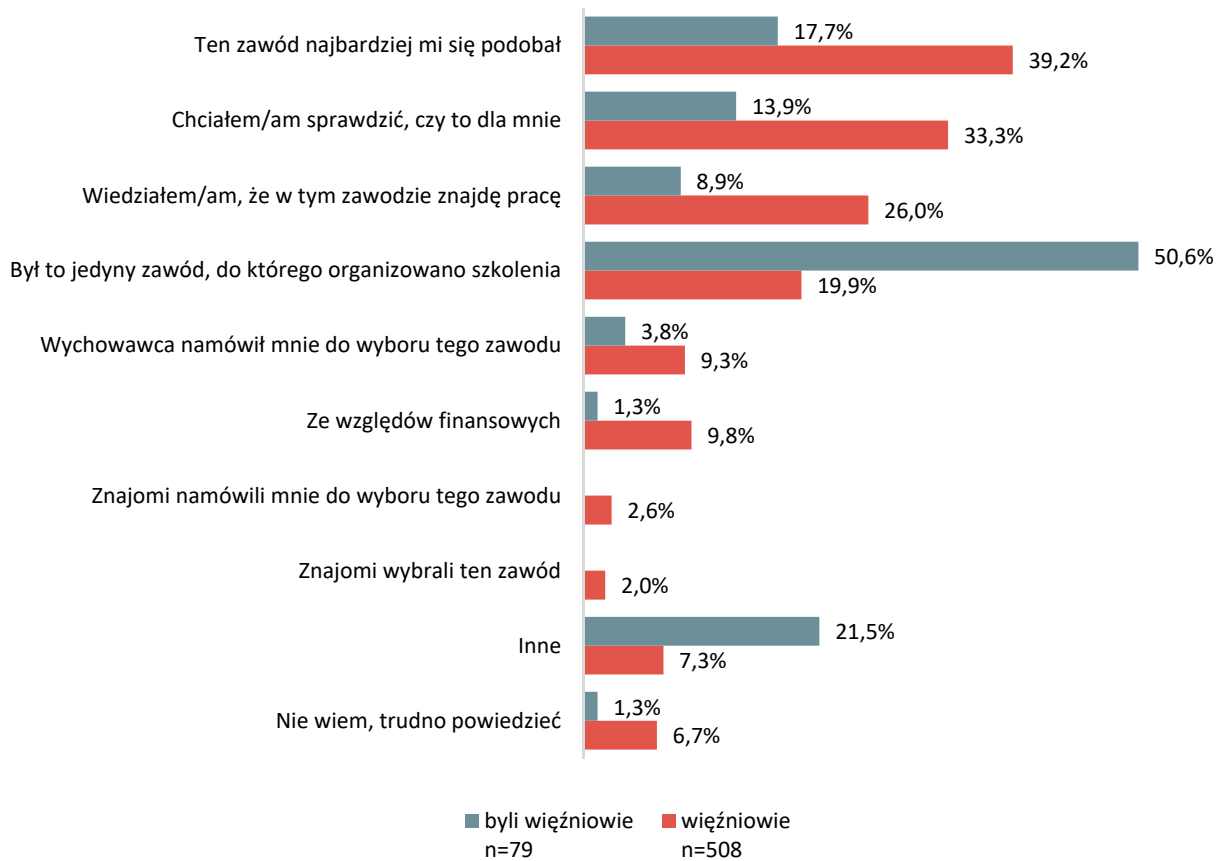
Wykres 11. W kursie/szkoleniu z jakiego zakresu brał(a) Pan/Pani udział?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

Powody wyboru przez osadzonych konkretnych zawodów różniły się w analizowanych grupach. Obecni więźniowie najczęściej wskazywali, że wybrany zawód najbardziej im się podobał (39,2%), chcieli sprawdzić, czy jest to zawód dla nich (33,3%) bądź też mieli przekonanie, że w tym zawodzie znajdą pracę. Byli więźniowie zdecydowanie najczęściej wskazywali na brak możliwości wyboru innego zawodu (50,6%) (Wykres 12). Wyniki te pokazują, że w kolejnych latach realizacji programu rozszerzono wachlarz dostępnych szkoleń. Związane to było z obserwowanym zapotrzebowaniem na pracowników, a także preferencjami osadzonych dotyczącymi zawodu, w którym chcieliby się dokształcać.

Wykres 12. Jaki był powód wyboru tego zawodu?



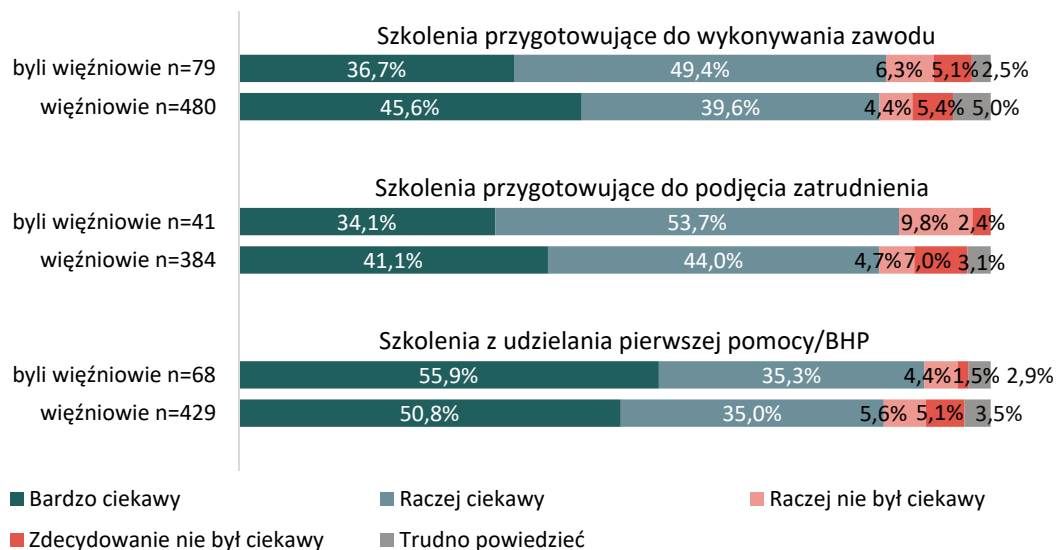
Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

### Ocena zakresu i użyteczności szkoleń

Podstawą zakresu szkoleń był program zamieszczony w dokumentacji przetargowej na realizację kursów. W przypadku kursów zawodowych miał być on dostosowany do kodów zawodów według klasyfikacji zawodów i specjalności<sup>13</sup>. Szczegółowy plan szkoleń opracowany przez firmy szkoleniowe uzależniony był też od poziomu motywacji więźniów, ich umiejętności, stosunku do pracy, terminu przeznaczanego na szkolenia zgodnie z dokumentacją przetargową, a także możliwości jakie miał szkoleniowiec w jednostce penitencjarnej. Przykładowo brak możliwości wykorzystania sprzętu w oddziale zakładu karnego typu zamkniętego determinował znalezienie innego sposobu zaprezentowania, w jaki sposób wykonać zadanie. Wówczas część szkoleniowców posiłkowała się filmami. Dostosowanie planu szkoleń do możliwości oraz potrzeb osadzonych i jednostek zwiększało użyteczność i trafność prowadzonych szkoleń.

Mimo iż spora część badanych wskazała, że wybrana tematyka szkoleń była spowodowana brakiem możliwości wyboru innego zawodu, przeważająca większość byłych i obecnych więźniów wskazała, że każdy z typów realizowanych szkoleń był ciekawy. Nieco częściej respondenci wskazywali na bardzo duże zainteresowanie tematyką pierwszej pomocy oraz BHP (Wykres 13).

Wykres 13. W jakim stopniu następujące tematy zajęć były dla Pana(i) ciekawe?



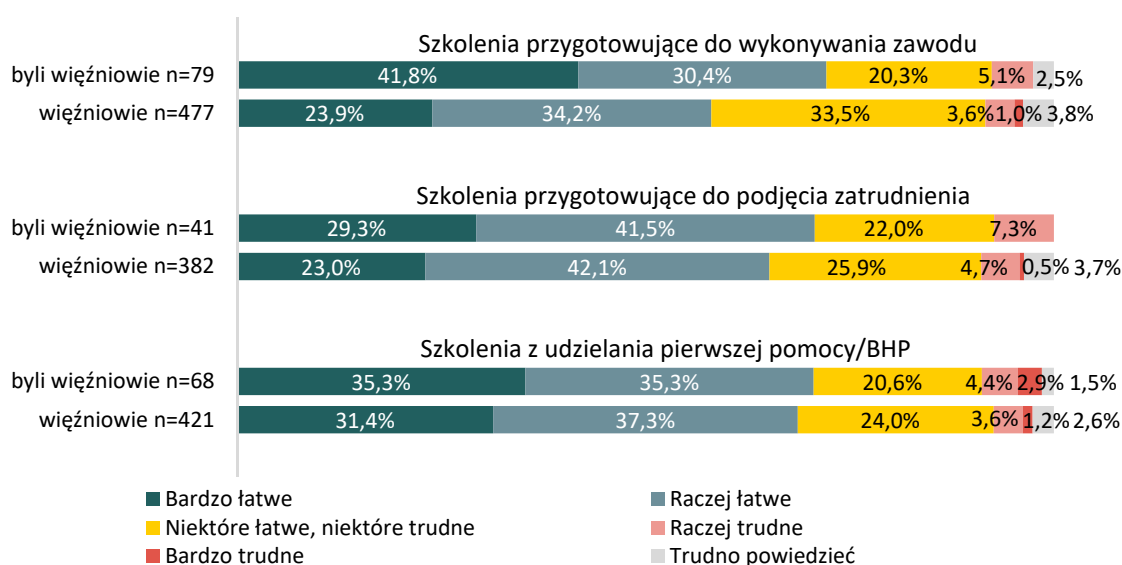
Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

<sup>13</sup> Klasyfikacja zawodów i specjalności, <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci> (dostęp: 22.11.2022).



Poziom trudności, rozumiany jako coś „niełatwego do zrozumienia”<sup>14</sup>, realizowanych szkoleń większość badanych uczestników uznała za łatwy. Należy podkreślić, że zbliżone oceny badani przyznawali każdej ocenianej tematyce szkoleń (Wykres 14), przy czym byli więźniowie częściej oceniali szkolenia jako bardzo łatwe. Może to świadczyć o podwyższeniu poziomu kursu w kolejnych latach realizacji projektu. Wynik taki wskazuje na dostosowanie poziomu szkoleń do możliwości poznawczych uczestników, a sama wiedza była przekazywana w sposób przystępny.

Wykres 14. Czy te tematy były dla Pana/i łatwe czy trudne?

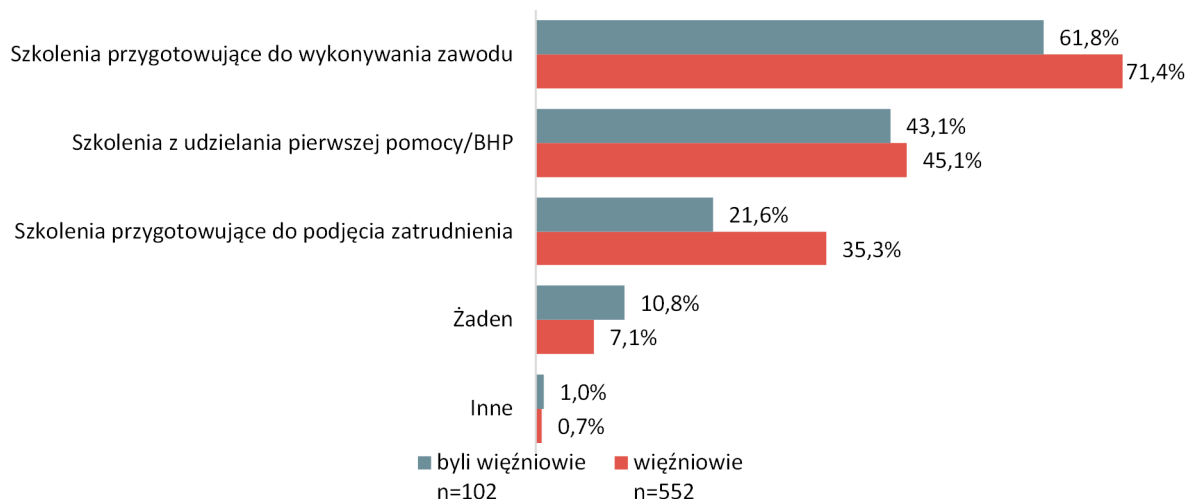


Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Mimo oceny, że szkolenia były łatwe, zdecydowana większość jego uczestników (89,2% byłych więźniów oraz 92,9% więźniów) wskazała, że poszerzyły one ich wiedzę. Najczęściej wskazywano tak w kontekście kursów przygotowujących do wykonywania zawodu. Na pozyskanie wiedzy dzięki nim wskazało 71,4% więźniów oraz 61,8% byłych więźniów (Wykres 15). W drugiej kolejności badani wskazywali, że nową wiedzę pozyskali dzięki udziałowi w szkoleniach z udzielania pierwszej pomocy i BHP. Na poszerzenie wiedzy dzięki udziałowi w szkoleniach aktywizujących do podjęcia pracy badani wskazywali najrzadziej, jednak jak podkreślali w badaniach jakościowych, szkolenia te przypominały o wielu kluczowych kwestiach m.in. jak rozmawiać z pracodawcami oraz jak zachować się na rozmowie kwalifikacyjnej.

<sup>14</sup> Słownik języka polskiego PWN pod red. W. Doroszewskiego.

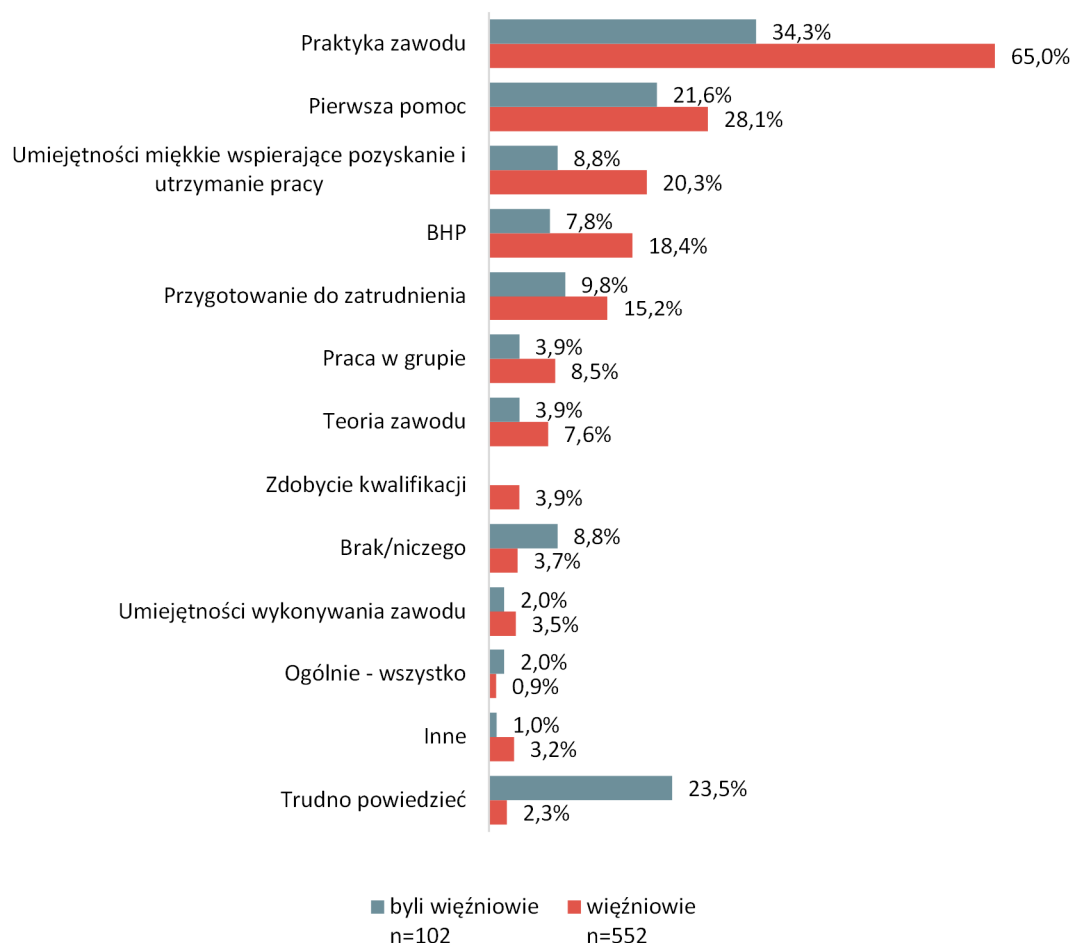
Wykres 15. Które szkolenia w największym stopniu wpłynęły na poszerzenie Pana/Pani wiedzy i umiejętności?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

Wskazując na umiejętności i wiedzę pozyskane w trakcie szkoleń, które z perspektywy uczestników były najważniejsze, badani najczęściej wskazywali na czynności związane z praktyczną nauką zawodu, przy czym obecni więźniowie wskazywali w ten sposób zdecydowanie częściej niż byli osadzeni, co również mogło być związane ze zmianą programów nauczania w kolejnych latach. Badani, którzy wskazywali na kompetencje związane z wykonywaniem zawodu podawali konkretne przykłady, tj. malowanie, szycie czy strzyżenie. Drugą najczęściej wskazywaną grupą rozwiniętych umiejętności były te z zakresu pierwszej pomocy, trzecią zaś umiejętności miękkie wspomagające pozyskanie i utrzymanie zawodu. Badani w tej grupie wskazywali m.in. na pozyskanie umiejętności ułatwiających nawiązanie kontaktu, sumienności, odpowiedzialności czy umiejętności lepszej prezentacji.

Wykres 16. Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze dla Pana/Pani rzeczy, jakich nauczył(a) się Pana/Pani podczas kursu/szkoleń.

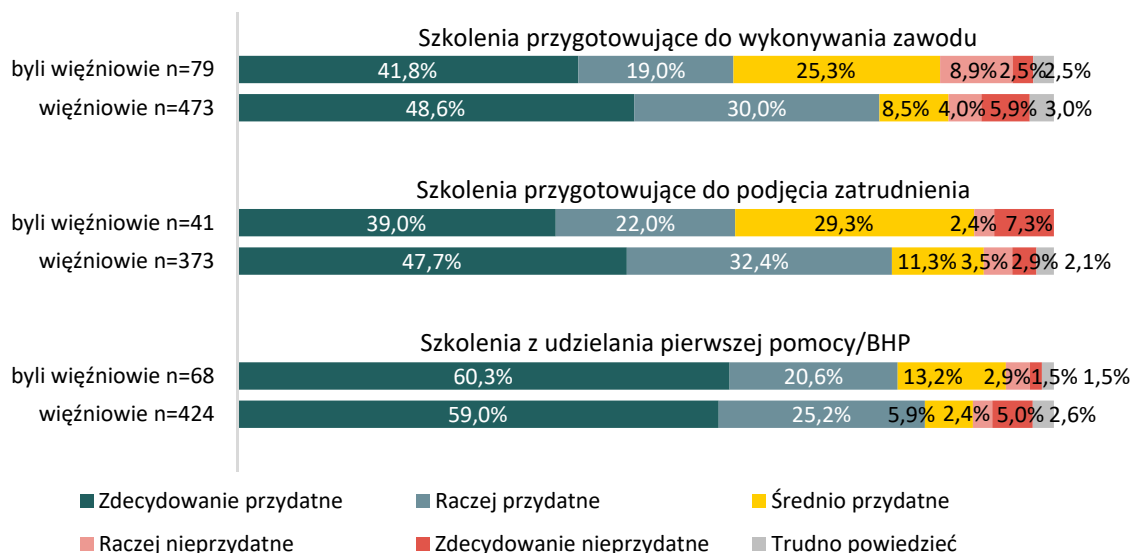


Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie otwarte.

Zarówno więźniowie, jak i byli więźniowie wysoko ocenili użyteczność szkoleń z zakresu pierwszej pomocy oraz BHP (odpowiednio 84,2% i 80,9% dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie przydatne” i „raczej przydatne”). Podczas badań jakościowych byli więźniowie wskazywali, że był to ważny element szkolenia, który jest przydatny nie tylko w związku z wykonywaną pracą, ale też w życiu codziennym. Użyteczność szkoleń z zakresu BHP i pierwszej pomocy, na których obecność była obligatoryjna, także zauważyli pracodawcy, podkreślając, że pracownicy po tych szkoleniach wykazywali większą ostrożność wykonując obowiązki zawodowe.

Użyteczność pozostałych dwóch typów szkoleń – przygotowujących do wykonania zawodu oraz przygotowujące do podjęcia zatrudnienia, istotnie statystycznie wyżej ocenili obecni więźniowie (Wykres 17). Warto jednak wskazać, że byli więźniowie nawet, gdy nie szkolili się w zawodzie, który najbardziej ich interesował ocenili zdobycie wiedzy z kursów jako „coś co nigdy nie zginie” i czym można się pochwalić, popierając to otrzymanym certyfikatem

Wykres 17. Jak ocenia Pan/i ogólną przydatność (użyteczność) kursu/tych szkoleń dla Pana/Pani?

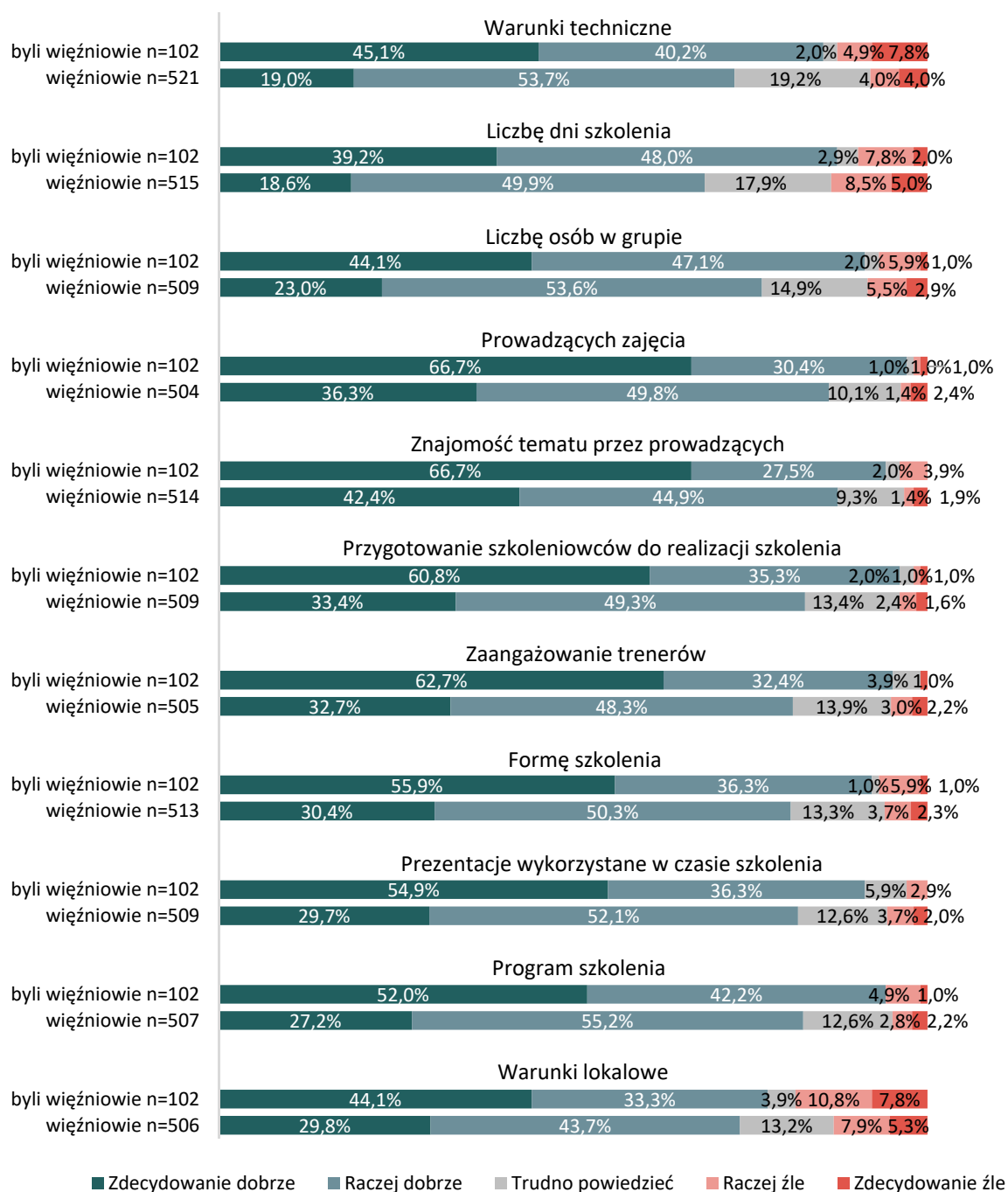


Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

### Ocena realizacji szkoleń

Opinie badanych dotyczące poszczególnych aspektów realizacji szkoleń wskazują na ogólne zadowolenie z każdego z nich, przy czym warto wskazać, że byli więźniowie przyznawali nieco wyższe oceny niż obecni więźniowie. Dotyczy to każdego analizowanego aspektu (Wykres 18). Zarówno byli, jak i obecni więźniowie najwyżej oceniali szkoleniowców oraz ich znajomość tematu prowadzonych zajęć (po 66,7% dla oceny „zdecydowanie dobrze” przyznanej przez byłych więźniów i odpowiednio 36,3% i 42,4% przyznanej przez obecnych więźniów).

Wykres 18. Jak Pan/Pani ocenia następujące elementy szkolenia?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Warto wskazać, że niemal 19% byłych więźniów przyznało negatywną ocenę warunkom lokalowym, a prawie 13% warunkom technicznym szkoleń. W opinii badanych, z którymi przeprowadzono badania jakościowe, zdarzały się szkolenia zawodowe - zarówno teoretyczne jak i praktyczne, które przedstawiały przestarzałą technikę, której obecnie się już nie stosuje przez co nie są użyteczne i mało praktyczne.

Niektórzy badani wskazali na bardzo wysoką ocenę szkoleniowców i ich przygotowanie, szczególnie dotyczyło to zajęć praktycznych oraz tych, w których szkoleniowcy opierali się o własne doświadczenia. Duże uznanie badani kierowali w kierunku zajęć z zakresu BHP i pierwszej pomocy.



*B: (...) czy coś jeszcze szczególnie się Panu podobało podczas odbytych szkoleń?  
O: Praca na tych fantomach z pierwszej pomocy, Pani opowiadała na własnych przeżyciach jak to w straży pożarnej, na jakie akcje jeździli, itp. jak ważna jest rozmowa z poszkodowanym i zachowywać zimną krew, starać się, ale bardzo fajnie przekazane.*

Część badanych wskazała jednak na branie udziału w źle przygotowanych zajęciach z teorii, podczas których szkoleniowiec czytał materiały, nie odwołując wiedzy do praktyki. Miało to negatywny wpływ na przyswajanie wiedzy oraz zniechęcało do udziału w kursie. Warto wskazać, że takie kwestie były weryfikowane w oparciu o ankiety ewaluacyjne oraz rozmowy z osadzonymi. Dzięki reakcji funkcjonariuszy służby więziennej sytuacje te były na bieżąco zgłaszane firmom szkoleniowym i korygowane.



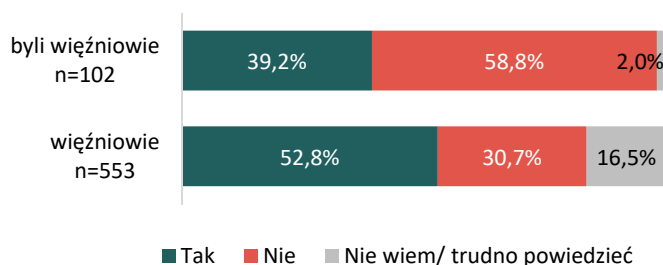
*O: Po prostu Pan sobie siedział, czytał pod nosem coś i tak wyglądała jego prezentacja. Tylko ten materiał, to czego nie usłyszeliśmy to on przeczytał, tylko czysta teoria, żadnych podpowiedzi jak to tam stosować, suche fakty.*

Podczas badań jakościowych uczestnicy dobrze ocenili także udostępnione materiały dydaktyczne. Wskazali na dobrą jakość filmów i przygotowanych opracowań. Niektórzy mieli jednak zastrzeżenia do zbyt małej liczby udostępnionych książek, co determinowało konieczność dzielenia się nimi ze współwięźniami.

Długość poszczególnych szkoleń była ustalana na poziomie OISW i określona była w dokumentacji przetargowej. Warto podkreślić, że czasami szkolenia przygotowujące do wykonywania konkretnego zawodu w różnych jednostkach rozpisane były na różną liczbę godzin. Zgodnie z danymi w formularzu średnia liczba dni szkoleniowych, w których brali udział osadzeni wynosiła niemal 20 dni roboczych. Zgodnie z informacjami przekazywanymi zarówno od więźniów, jak i przedstawicieli jednostek penitencjarnych, szkolenia prowadzone były przez 8 godzin dziennie. Szacować można, że przeciętnie uczestnik szkolenia brał w nim udział przez ok. 160 godzin.

Wyniki badań jakościowych i ilościowych są spójne i wskazują, że duża grupa respondentów uważa, że szkolenia powinny trwać dłużej, co oznacza, że uczestnicy mieli potrzebę pogłębienia lub rozszerzenia pozyskanej wiedzy. Około 4 na 10 badanych byłych więźniów zgadza się z potrzebą dłuższego trwania szkoleń (39,2%), a więźniowie przebywający nadal w jednostkach penitencjarnych zgodzili się z taką potrzebą aż w 52,8% (Wykres 19).

Wykres 19. Czy Pana/Pani zdaniem, któreś szkolenie powinno trwać dłużej?

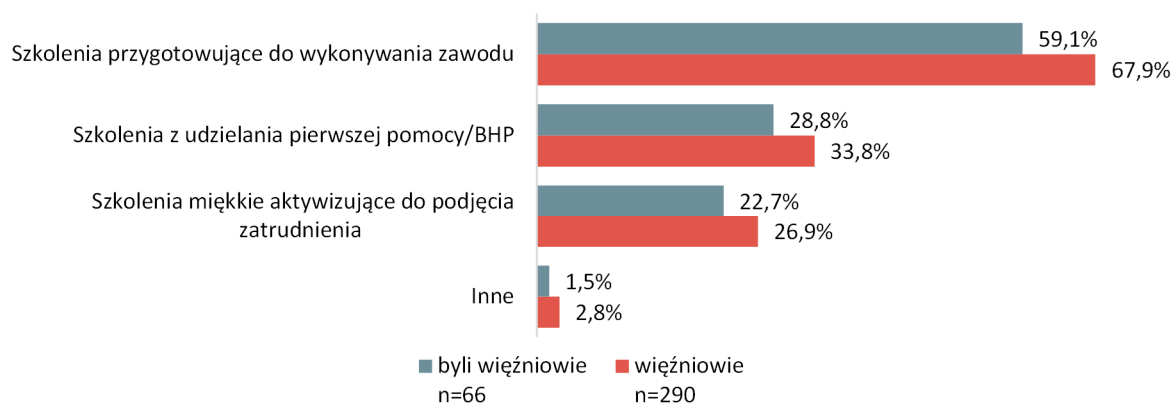


Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Warte podkreślenia jest rekomendacja wydłużenia liczby dni, przy jednoczesnym skróceniu liczby godzin w ciągu dnia. Zdaniem zarówno przedstawicieli OISW, komisji penitencjarnej, a także byłych więźniów, szkolenia w cyklu 8-godzinnym powodowały zmęczenie i obniżenie koncentracji pod koniec dnia, co negatywnie wpływało na możliwości przyswajania wiedzy. Czynniki te zniechęcały część więźniów do udziału w szkoleniach. Jednocześnie warto wskazać, że czas trwania szkoleń w ciągu dnia nie przekraczał długości standardowego dnia pracy, co mogło pozytywnie wpłynąć na budowanie systematyczności przez osadzonych.

Zdaniem osób, które wskazały, że w ich opinii szkolenia powinny być dłuższe, dodatkowy czas najlepiej byłoby wykorzystać na zajęcia przygotowujące do wykonywania zawodu, za czym odpowiedziało się 59,1% byłych więźniów oraz 67,9% więźniów (Wykres 20). Również w badaniach jakościowych wielokrotnie zwracano uwagę na stosunkowo niewielką liczbę zajęć praktycznych, które są niezbędne do właściwego poznania zawodu oraz technik jego wykonywania.

Wykres 20. Które szkolenie powinno trwać dłużej?

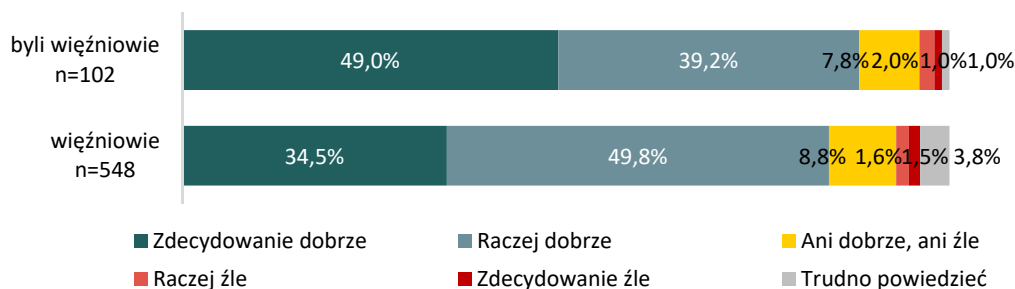


Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

## Ogólna ocena szkoleń

Zarówno byli jak i obecni więźniowie w momencie realizacji badania, pozytywnie oceniają szkolenia, w których wzięli udział (83,4% więźniów oraz 88,2% byłych więźniów dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie dobrze” i „raczej dobrze”) (Wykres 21).

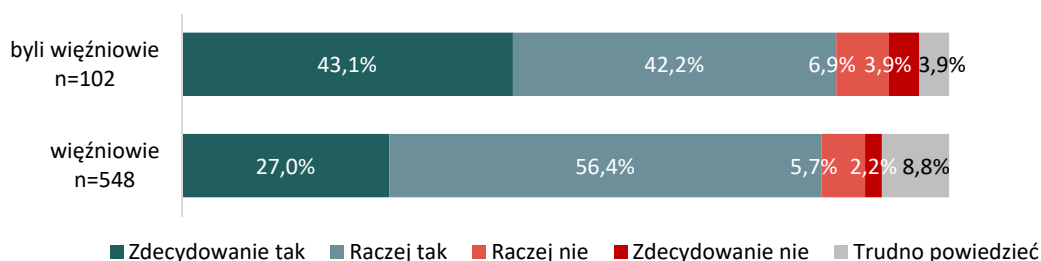
Wykres 21. Jak ogólnie ocenia Pan/i te szkolenia?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Zdecydowana większość badanych wskazała także, że szkolenia były zgodne z ich oczekiwaniami. Warto zaznaczyć, że odpowiedzi „zdecydowanie tak” częściej udzielali byli więźniowie (Wykres 22).

Wykres 22. Czy kurs/szkolenia były zgodne z Pana/Pani oczekiwaniami?

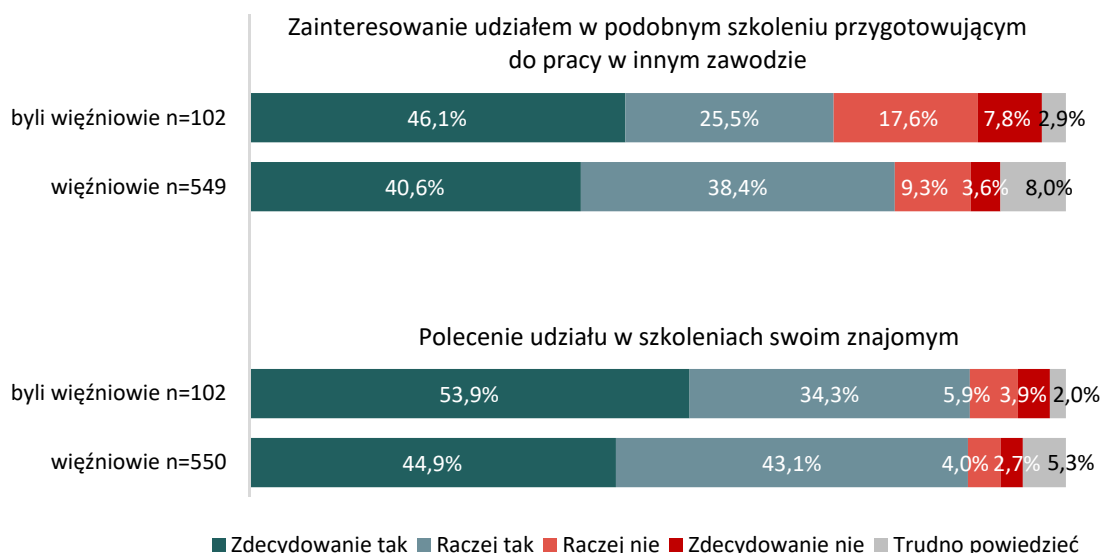


Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Zdecydowana większość respondentów chętnie wzięłaby udział w podobnym szkoleniu przygotowującym do podjęcia pracy w innym zawodzie oraz poleciliby je swoim znajomym. Dotyczy to zarówno obecnych jak i byłych osadzonych. Wyniki te również potwierdzają trafność realizowanych szkoleń z preferencjami respondentów.



Wykres 23. Czy był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) udziałem w podobnych szkoleniach przygotowujących do pracy w innym zawodzie? Czy polecił(a)by Pan(i) udział w kursach swoim znajomym?



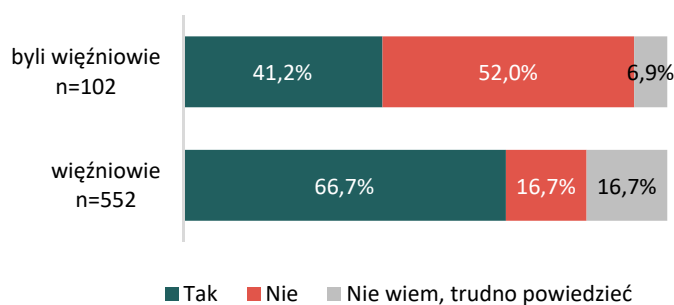
Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

## PRACA W JEDNOSTCE I PO OPUSZCZENIU JEDNOSTKI

### Wpływ szkoleń na chęć podjęcia pracy

Większość obecnych więźniów (66,7%) ocenia, że udział w szkoleniach zwiększył ich motywację do podjęcia zatrudnienia. Natomiast w przypadku byłych osadzonych, zdania tego było 41,2% pytanym (Wykres 24). Wyniki te świadczą o użyteczności i skuteczności szkoleń. Co więcej, wzrost wskaźnika w kolejnych latach realizacji projektu może świadczyć o poprawie jakości projektu, na co wpływ mogły mieć prowadzone ankiety ewaluacyjne.

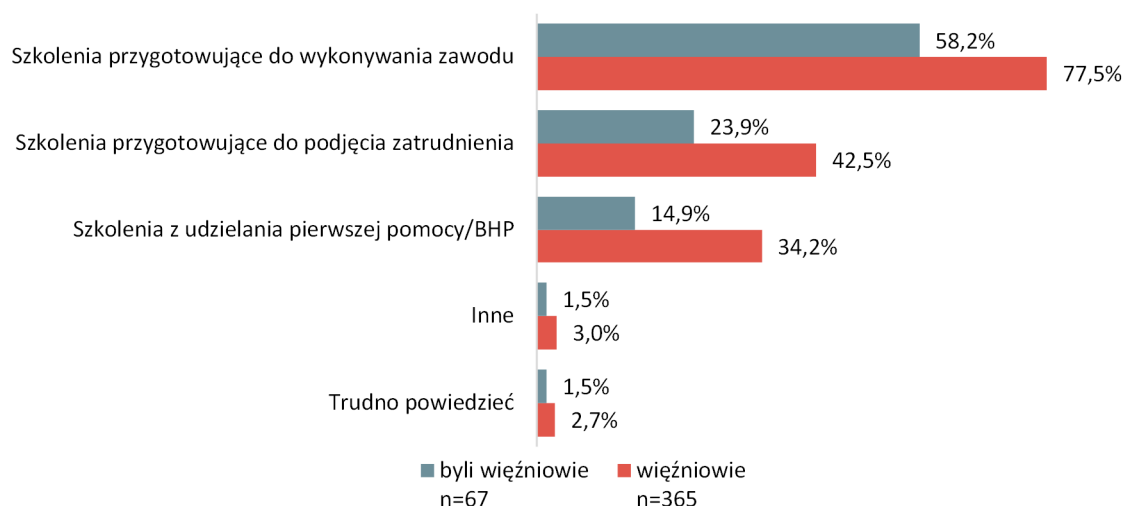
Wykres 24. Czy któreś ze szkoleń spowodowało, iż chciał/a Pan/Pani podjąć pracę?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Większość respondentów ocenia, że wpływ na motywację do podjęcia zatrudnienia miały przede wszystkim szkolenia aktywizujące do wykonywania zawodu, co wskazuje, że sposób prowadzenia zajęć praktycznych i teoretycznych prowadzony był w sposób zachęcający do podjęcia danego zawodu. To z kolei, ponownie, potwierdza trafność wyboru realizowanych kursów zawodowych. Warto podkreślić, że obecni więźniowie istotnie statystycznie częściej niż byli więźniowie wskazywali na motywację do podjęcia pracy po udziale w każdym typie realizowanych szkoleń (Wykres 255). Oznacza to, że poprawa jakości prowadzonych zajęć obserwowana była we wszystkich typach prowadzonych kursów.

Wykres 25. Które ze szkoleń w największym stopniu wpłynęło na chęć podjęcia przez Pana/Panią pracy?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

### Wskaźniki zatrudnienia

Zgodnie z danymi z systemu SL2014 w programie wzięło udział 50 094 osadzonych, spośród których ukończyło go 48 231 osób. Warto zaznaczyć, że 73% uczestników szkoleń pozyskało pracę jeszcze w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, co jest bardzo wysokim wskaźnikiem i pokazuje dużą skuteczność programu.

Najwyższy wskaźnik zatrudnienia<sup>15</sup> uzyskały jednostki wchodzące w skład OISW w Warszawie (82% z 4008 uczestników szkoleń), najmniejszy zaś w OISW w Bydgoszczy, Katowicach oraz OISW Szczecinie (po 67%). Wpływ na wskaźnik zatrudnienia miały nawiązane partnerstwa

<sup>15</sup> Stosunek liczby osób, które otrzymały pracę do liczby osób, które przystąpiły do programu. Ze względu na brak narzędzi umożliwiających śledzenie losów uczestników szkoleń po zakończeniu kary pozbawienia wolności, współczynnik zatrudnienia uwzględnia zatrudnienie otrzymane w czasie pobytu w jednostce penitencjarnej.

jednostek penitencjarnych z lokalnymi kontrahentami, a także możliwości zatrudniania osadzonych na terenie jednostki – zarówno w ramach prac wykonywanych dla jednostek penitencjarnych (np. prowadzone remonty sal, budowa chodnika), jak i przedsiębiorstw zewnętrznych (w warsztatach i halach zlokalizowanych na terenie zakładów).

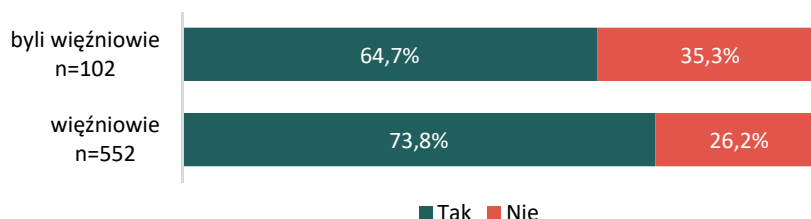
Tabela 2. Dane z Formularza SL2014

OISW	Liczba uczestników	Liczba osób, które ukończyły projekt	Liczba osób, które podjęły pracę	Odsetek uczestników, którzy pozyskali pracę w czasie odbywania kary pozbawienia wolności
Białystok	2594	2522	1975	76%
Bydgoszcz	2980	2802	1993	67%
Gdańsk	3392	3272	2507	74%
Katowice	5237	5096	3491	67%
Koszalin	2592	2514	1869	72%
Kraków	4184	4097	3030	72%
Łódź	2429	2381	1901	78%
Lublin	2943	2898	2116	72%
Olsztyn	2333	2244	1637	70%
Opole	2908	2751	2156	74%
Poznań	4294	4125	3305	77%
Rzeszów	3457	3397	2416	70%
Szczecin	2840	2685	1905	67%
Warszawa	4008	3816	3287	82%
Wrocław	3903	3631	2770	71%
<b>Ogółem</b>	<b>50094</b>	<b>48231</b>	<b>36358</b>	<b>73%</b>

Źródło: Opracowanie własne w oparciu o bazę z systemu SL2014.

Z przeprowadzonych badań wynika, że w momencie prowadzenia ewaluacji prawie 3/4 więźniów (73,8%) oraz blisko 2/3 byłych więźniów (64,7%) posiadało pracę (Wykres 26). Jest to wynik znacznie przekraczający wskaźniki ustalone na etapie składania i oceny wniosku.

Wykres 26. Czy obecnie ma Pan/Pani pracę?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

## Formy i rodzaje pracy

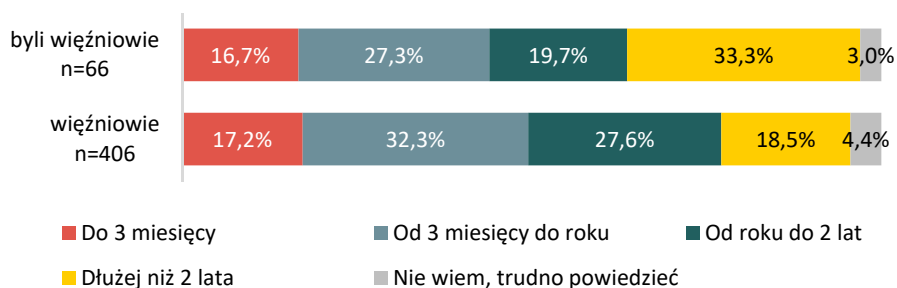
Praca podczas odbywania kary pozbawienia wolności miała charakter zarówno **wewnętrzny**, jak i zewnętrzny. Zatrudnienie w jednostce penitencjarnej prowadzone było w oparciu o potrzeby jednostki (np. potrzeba dokonania remontu czy położenia chodnika). Zakłady z jednej strony wykorzystywały nabyte podczas szkoleń umiejętności przez więźniów, z drugiej strony dawały im też szansę na zdobycie większego doświadczenia i nabierania wprawy w wykonywaniu obowiązków wynikających z zawodu. Zgodnie z Art. 123a. § 1. Kodeksu karnego wykonawczego, za prace porządkowe oraz pomocnicze wykonywane na rzecz jednostek organizacyjnych Służby Więziennej, a więc te wykonywane po zakończeniu szkolenia, prowadzone były nieodpłatnie. Za wykonywania prac w ramach jednostki penitencjarnej, osadzonym mogły przysługiwać nagrody. Zgodnie z Art. 138. § 1. ww. Kodeksu, do nagród zaliczane są m.in. zezwolenia na dodatkowe lub dłuższe widzenia, zatarcie kar dyscyplinarnych, nagroda rzeczowa lub pieniężna czy dodatkowa paczka żywnościowa.

Uczestnicy szkoleń odbywający karę pozbawienia wolności byli zatrudniani także w halach produkcyjnych znajdujących się na terenach jednostek penitencjarnych, jak i w siedzibach firm spoza terenu zakładu lub aresztu. Zatrudnienie to miało **charakter zewnętrzny**. Ze względu na różne zapotrzebowanie na pracowników zatrudnienie u kontrahentów zewnętrznych często nie było związane z tematyką kursów realizowanych podczas szkoleń. Z wywiadów przeprowadzonych z pracodawcami zatrudniającymi więźniów i byłych więźniów uwidacznia się brak wiedzy o uczestniczeniu przez zatrudnianych pracowników w programie. Pracodawcy decydując się na ową współpracę z zakładami karnymi i zatrudnianie więźniów kierowali się przede wszystkim względami ekonomicznymi oraz problemami w pozyskaniu pracowników wolnościowych. Praca osadzonych świadczona była w oparciu o umowę o zatrudnieniu odpłatnym skazanych na podstawie skierowania do pracy.

Bywały jednak bardziej świadome przedsiębiorstwa, które współpracowały z jednostkami penitencjarnymi na etapie przygotowania szkoleń i pomagały w określeniu potrzeb szkoleniowych. Są to jednak wyjątki w skali pracodawców.

Badani więźniowie pracę najczęściej posiadają od 3 miesięcy do roku (32,3%), a w drugiej kolejności od roku do 2 lat (27,6%). W przypadku byłych więźniów najwięcej z nich (33,3%) posiada obecną pracę dłużej niż 2 lata, co świadczy o stałości zatrudnienia (Wykres 27).

Wykres 27. Jak długo posiada Pan/Pani obecną pracę?

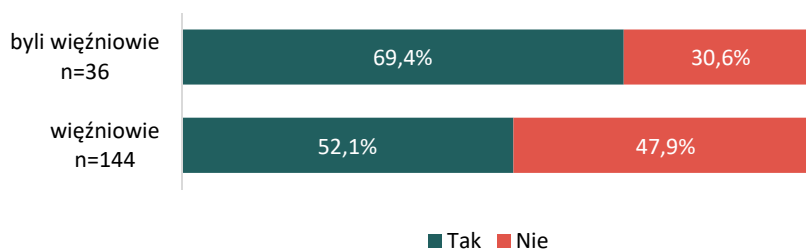


Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Warto zauważyć, że po opuszczeniu jednostki penitencjarnej byli więźniowie często podejmują prace dorywcze w różnych zawodach, które okazjonalnie się pojawiają. Zwykle są to zlecenia w sektorze budowlanym czy remontowym, co bardzo często jest zgodne z tematyką szkoleń, w których uczestniczyli badani.

Spośród badanych, którzy obecnie nie posiadają pracy, większość zadeklarowała, że miała ją bezpośrednio po ukończeniu szkoleń. Dotyczy to 52,1% więźniów oraz 69,4% byłych więźniów (Wykres 28).

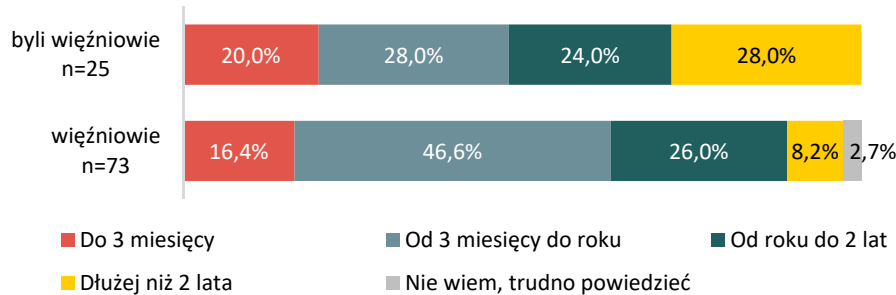
Wykres 28. Czy od czasu udziału w kursie/szkoleniu miał(a) Pan(i) pracę?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Spośród respondentów, którzy posiadali pracę po wzięciu udziału w szkoleniu, 46,6 % więźniów oraz 28,0% byłych więźniów posiadało ją przez okres od 3 miesięcy do roku. Tylko 8,2% spośród więźniów miało pracę dłużej niż 2 lata, a z kolei taki sam okres posiadania pracy miało 28,0% byłych więźniów (Wykres 29). Różnice te wynikają z możliwości podjęcia dłuższego zatrudnienia przez byłych już więźniów, m.in. w związku z zawieraniem umów samodzielnie, a nie za pośrednictwem jednostki penitencjarnej, a także z dłuższym czasem, jaki w ich przypadku minął, od czasu udziału w projekcie.

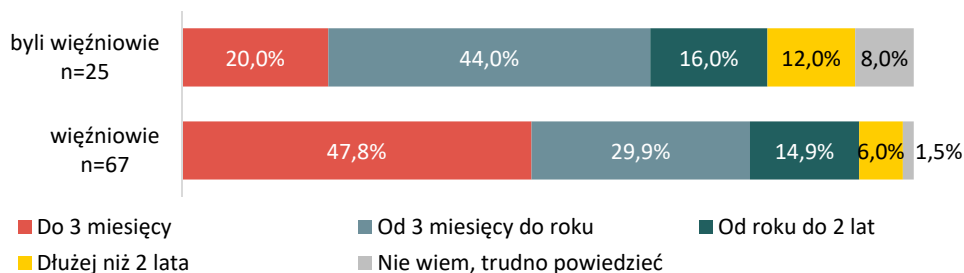
Wykres 29. Jak długo posiadał(a) Pan/Pani pracę?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Wśród respondentów, którzy zadeklarowali, że nie posiadali pracy od kiedy wzięli udział w szkoleniu, 47,8 % więźniów oraz 20,0% byłych więźniów nie posiada jej obecnie w okresie do 3 miesięcy, a 44,0% byłych więźniów nie posiada pracy od 3 miesięcy do roku (Wykres 30).

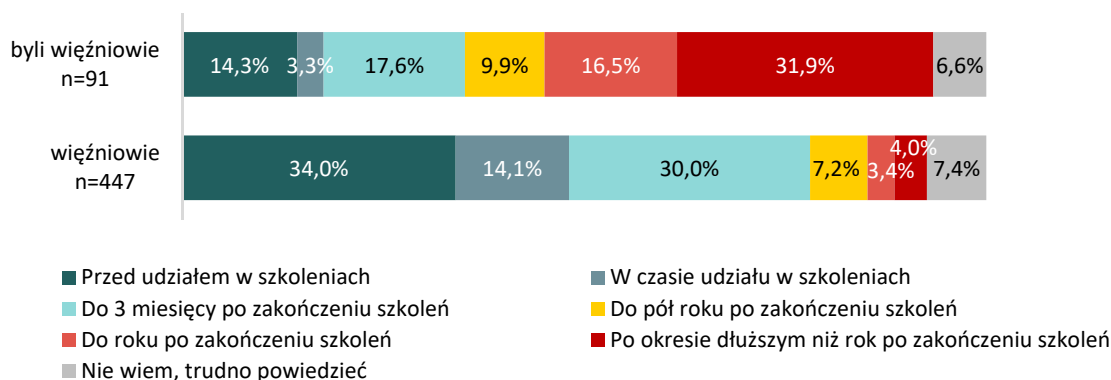
Wykres 30. Jak długo obecnie nie ma Pan/Pani pracy?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Respondenci, którzy mieli pracę po udziale w szkoleniu w grupie więźniów najczęściej wskazywali, że otrzymywali ją przed udziałem w szkoleniu (34,0%), natomiast byli więźniowie deklarowali tak tylko w 14,3%. Niemal co trzeci (31,9%) respondent, który opuścił już jednostkę penitencjarną wskazał na otrzymanie pracy po okresie dłuższym niż rok po zakończeniu szkolenia (Wykres 31).

Wykres 31. Kiedy dostał(a) Pan/Pani pracę?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

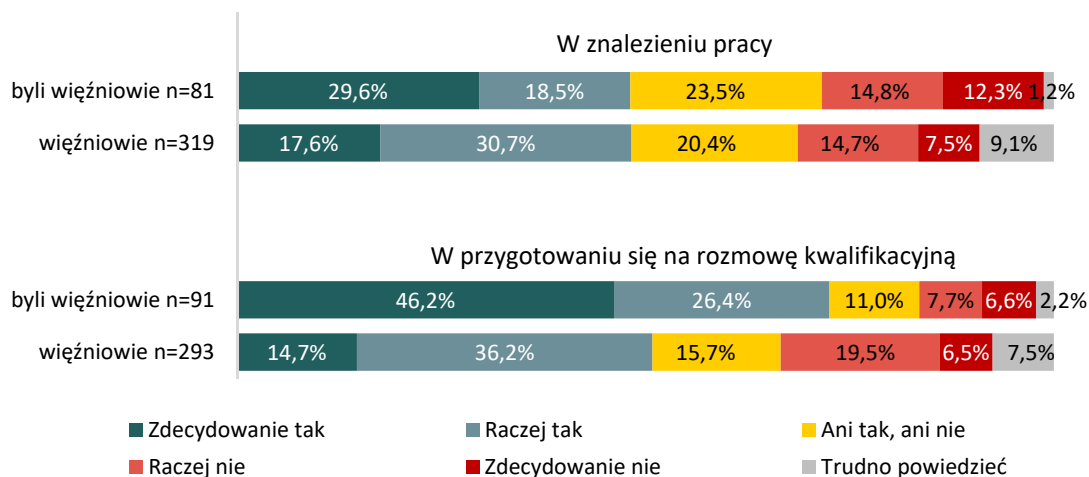
Byli więźniowie, którzy nie mają i nie mieli pracy po szkoleniu, w znacznej większości się o nią starała (90,9%). Wśród więźniów odsetek starających się o pracę wyniósł 53,7%.

### **Skuteczność i użyteczność szkoleń w procesie pozyskiwania pracy**

Opinie dotyczące użyteczności szkoleń w procesie znalezienia pracy podzieliły respondentów, przy czym można zauważyć, że istotnie statystycznie częściej na wysoką użyteczność szkoleń wskazywali byli więźniowie (29,6% wobec 17,6%). Różnice w odpowiedziach więźniów i byłych więźniów mogą być związane z tym, że ci pierwsi otrzymywali pracę w oparciu o porozumienie jednostki penitencjarnej z kontrahentem zewnętrznym. W oparciu o odpowiedzi respondentów można wskazać, że użyteczność w zakresie pozyskiwania pracy jest umiarkowana.

Znacznie częściej byli więźniowie pozytywnie oceniali użyteczność przygotowania się na rozmowę kwalifikacyjną dzięki udziałowi w projekcie (Wykres 32). Spośród pracodawców wiedzących o projekcie, 38,9% wskazało, że wsparcie udzielone w programie przyczyniło się do zatrudnienia obecnych i byłych więźniów.

Wykres 32. Czy szkolenia, w których wziął/wzięła Pan(i) udział pomogły Panu/Pani w znalezieniu pracy? Czy szkolenia, w których wziął/wzięła Pan(i) udział pomogły Panu/Pani w przygotowaniu się na rozmowę kwalifikacyjną?



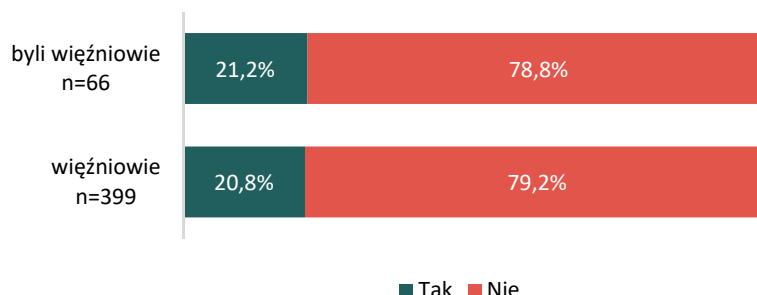
Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Badani przedsiębiorcy często wskazywali, że zatrudniając osadzonych nie mieli świadomości, że uczestniczyli oni w kursach finansowanych z PO WER. Dowiadywali się o tym najczęściej już po pewnym czasie od zatrudnionych więźniów, np. w trakcie rozmowy o tym, jak wykonać zadanie, więzień wskazywał, że uczył się tego na kursie. Badani pracodawcy często nie tylko nie wiedzieli, że zatrudniają osobę, która ukończyła kurs, ale też nie wiedzieli, że takie działania szkoleniowe są prowadzone w jednostce penitencjarnej, z którą zawarli umowę. Z uwagi na małą znajomość programu, większość pracodawców wskazała, że przy rekrutacji do pracy skupiali się głównie na tym co więzień umiał i czym się zajmował przed skazaniem.

Zarówno więźniowie, jak i byli więźniowie w znacznej większości nie pracują w zawodzie, w którym się szkolili (odpowiednio 79,2% oraz 78,8%) (Wykres 33). Jak wynika z przeprowadzonych badań jakościowych z byłymi więźniami, nie wykluczają takiej możliwości w przyszłości i twierdzą, że certyfikat może im w tym pomóc. Ich zdaniem sprawia on, że są lepiej postrzegani przez pracodawcę.



Wykres 33. Czy obecnie pracuje Pan/Pani w zawodzie, do którego przyuczał(a) się Pan/Pani w czasie szkoleń?



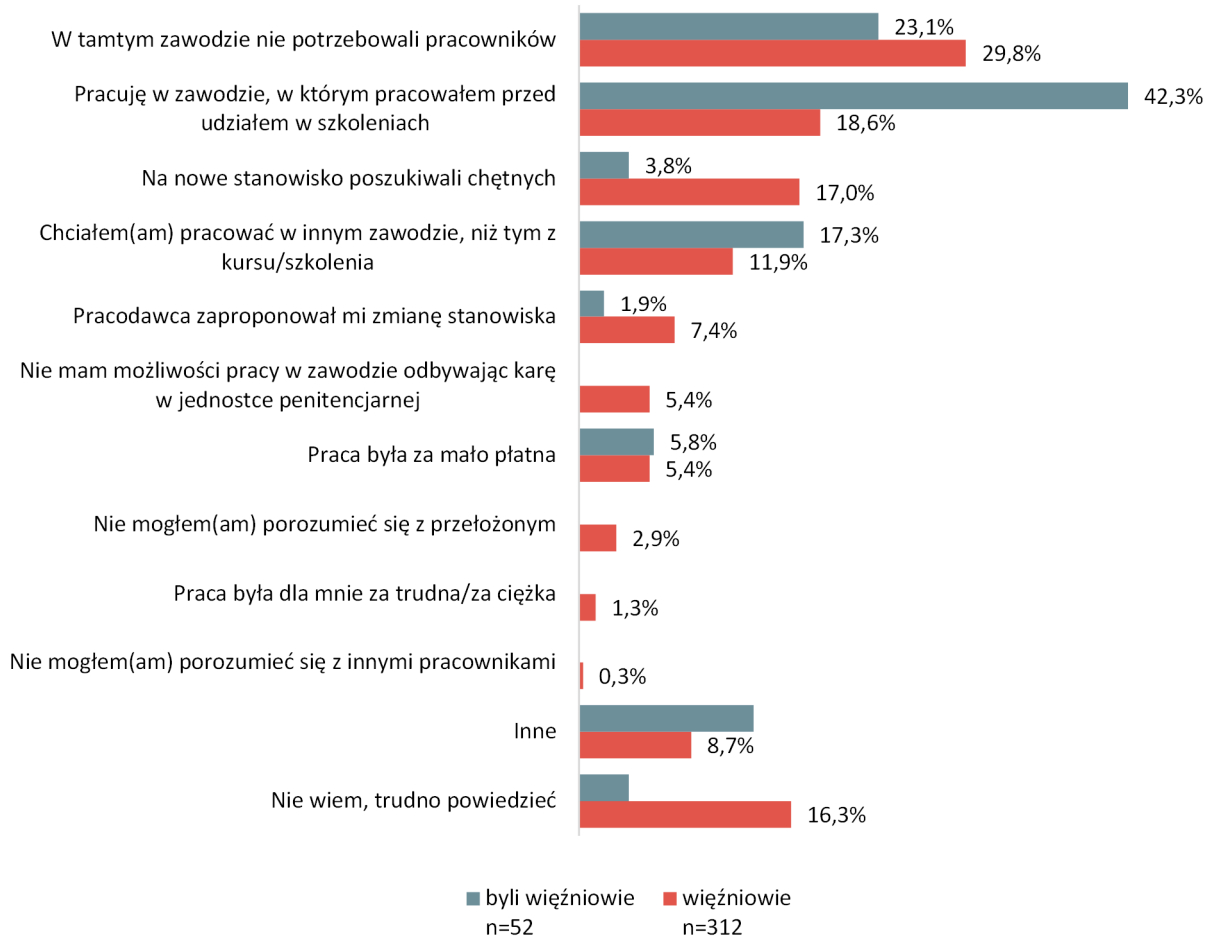
Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Do najczęstszych powodów zatrudnienia w innym zawodzie niż tym, do którego przyuczali się uczestnicy należy brak zapotrzebowania na pracowników w danym zawodzie. Odpowiedziało tak 3 na 10 osadzonych oraz 23,1% byłych więźniów. Może to wskazywać o rozbieżności wyników przeprowadzonej analizy rynku pracy z faktycznym zapotrzebowaniem na pracę, a także brakiem możliwości wykonywania jej podczas odbywania kary pozbawienia wolności. Należy mieć na uwadze, co wskazano we wcześniejszej części raportu, że analizy rynku pracy prowadzone w jednostkach penitencjarne obejmowały obszar, na którym funkcjonowały zakłady karne i areszty śledcze, natomiast byli więźniowie po ich opuszczeniu wracali do swojego miejsca zamieszkania położonego często w zupełnie innym regionie kraju.

Drugim w kolejności najczęściej wskazywanym powodem pracy w innym zawodzie jest powrót do zatrudnienia powiązanego z pracą wykonywaną przed udziałem w szkoleniach. Wskazało tak aż 42,3% byłych więźniów oraz 18,6% osadzonych.

Warto również zwrócić uwagę na odsetek osób wskazujących na brak chęci pracy w zawodzie, do którego przyuczali się uczestnicy szkoleń. Na ten powód wskazało 17,3% byłych więźniów oraz 11,9% obecnych. Znaczne obniżenie częstotliwości wskazywania tego czynnika między grupami może świadczyć o lepszym dopasowaniu szkoleń do preferencji osadzonych w kolejnych latach realizacji projektu (Wykres 34).

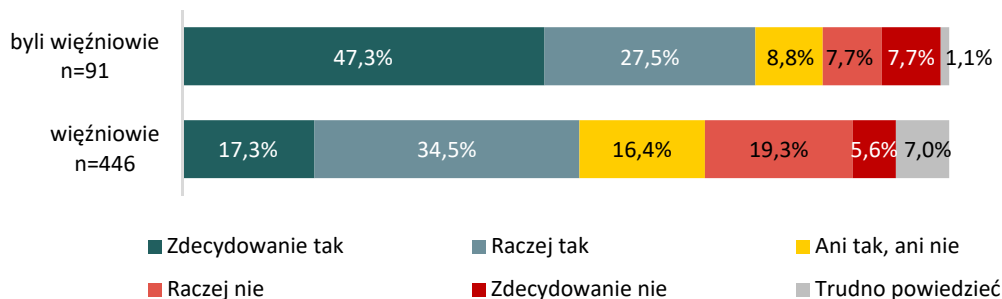
Wykres 34. Dlaczego obecnie pracuje Pan/Pani w innym zawodzie?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

Obserwowane są istotne różnice między odpowiedziami analizowanych grup na pytanie o wystarczalność pozyskanych podczas szkoleń wiedzy i umiejętności do pełnienia obowiązków w obecnej pracy. Więźniowie mieli w tym przypadku podzielone zdanie, podczas gdy byli więźniowie w znacznej większości wskazali, że podniesione kompetencje na wystarczającym poziomie umożliwiają im wykonywanie pełnionych obowiązków (74,8%) (Wykres 35).

Wykres 35. Czy wiedza i umiejętności, które zdobył(a) Pan/Pani podczas szkoleń są/były wystarczające do pełnienia przez Pana/Panią obowiązków w pracy?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Z kolei badani przedsiębiorcy zatrudniający obecnych lub byłych więźniów wykazały, że co piąty z nich uważa, iż rozwinięte za pośrednictwem szkoleń umiejętności okazały się przydatne w wykonywanej przez obecnych i byłych osadzonych pracy. Warto wskazać, że zdaniem pracodawców szkolenia, mimo że nie zawsze dopasowane do specyfiki zakładu pracy, to i tak dają wartość dodaną więźniom, zwiększając ich szansę na otrzymanie zatrudnienia.



*O: Ja uważam osobiście, że każde dodatkowe szkolenie oczywiście gdzieś tej osobie będzie łatwiej odnaleźć się w rzeczywistości po odbyciu kary. Ja jestem jak najbardziej za tym, żeby tych szkoleń było jak najwięcej. Wiadomo, grupka osób jest, która na pewno wróci do zakładu, ale duża część osób, którzy przebywają w zakładach na pewno jest to dla nich szkolenie, znajdą ciekawą pracę i myślę, że zmienią swój tok myślenia, swoje zachowanie.*

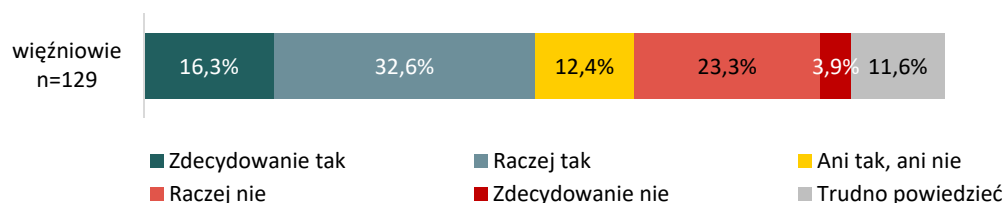
Przedsiębiorstwa zatrudniające badanych więźniów należą głównie do sektorów, które potrzebują znacznych zasobów pracowników fizycznych, a sama praca należy do ciężkich i uciążliwych (np. ze względu na zapach), dlatego nie każdy chce ją wykonywać. Z tego powodu rotacja wśród pracowników jest wysoka. Niemniej często są to prace proste, dlatego pracodawcy nie wymagają od więźniów żadnych szczególnych kwalifikacji. Postrzegają osadzonych głównie jako siłę roboczą, którą adaptują do pracy w trakcie zatrudnienia i starają się ich traktować jak pozostałych pracowników. Wśród badanych byli pracodawcy wskazujący, że więźniowie stanowią większość pracowników przedsiębiorstwa.



*O: Mając jakieś doświadczenie, to specjalnie jakiejś różnicy między pracownikami osadzonymi a wolnościowymi, którzy nie posiadają doświadczenia, to ja nie widzę. Gdyby czegoś ich nauczyć to może by było łatwiej tym pracownikom. Uważam, że dużo pracodawców wyobraża sobie pewne rzeczy na temat osadzonych pracowników, które nie koniecznie są prawdą.*

Badani więźniowie mieli także podzielone zdanie odpowiadając na pytanie, czy poszerzenie szkoleń o dodatkowe tematy mogłoby uzupełnić brakujące ich zdaniem kompetencje, związane z przyuczonym zawodem i przydatnymi w rozmowach kwalifikacyjnych. Niemal połowa badanych odpowiedziała twierdząco. Innego zdania było 27,2% badanych więźniów (Wykres 36<sup>16</sup>).

Wykres 36. Czy poszerzenie szkoleń o dodatkowe tematy mogłoby uzupełnić te brakujące kompetencje?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

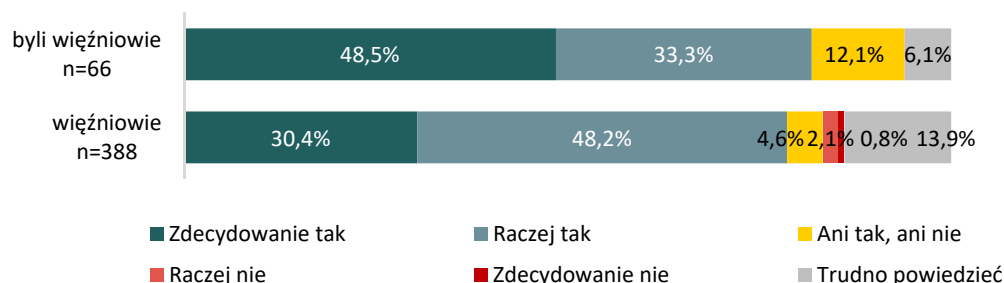
O tym, że dodatkowe szkolenia mogłyby zniwelować braki w przygotowaniu więźniów do podjęcia zatrudnienia opowiedział się co ósmy pracodawca. W wywiadach rozmówcy wskazywali na dłuższe szkolenia, które rzeczywiście przygotowałyby skazanych do danego stanowiska np. stolarza, tapicera, lakiernika czy spawacza. Dla części przedsiębiorstw dużą wartością dodaną byłyby uprawnienia na wózki widłowe, które także w ramach projektu były realizowane. Jak wskazał jeden z pracodawców, sam chętnie przeszkoliłby pod tym względem osadzonych, jednak w związku z brakiem możliwości wykonania badań medycznych na wniosek pracodawcy, ich pozyskanie nie zawsze było możliwe. Warto w tym miejscu przypomnieć, że pozytywne badania lekarskie były jednym z kluczowych elementów determinującym możliwość udziału osadzonego w projekcie.

Warto wskazać, że wśród przedsiębiorców oceniając projekt były osoby, które wskazały na potrzebę jego doprecyzowania, aby realizowane szkolenia cechowały się wyższą użytecznością i trafnością. Jeden pracodawca zasugerował zobowiązanie jakie powinno obejmować więźniów idących na konkretne szkolenie przygotowujące do konkretnego zawodu, aby później zostali kierowani do pracy z jednostek penitencjarnych właśnie do tego zawodu, do którego się uczyli, aby praktycznie wykorzystywać ogromny potencjał projektu.

Zarówno według badanych więźniów, jak i byłych więźniów ich obecny pracodawca jest zadowolony z wykonywanej przez nich pracy. Wskazało tak 78,6% więźniów oraz 91,8% byłych więźniów (Wykres 37).

<sup>16</sup> Ze względu na małą liczebność odpowiedzi byłych więźniów, na wykresie zaprezentowano jedynie odpowiedzi osadzonych.

Wykres 37. Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca jest zadowolony z Pana/Pani pracy?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Opinie uczestników szkoleń potwierdza większość badanych pracodawców. W ogólnym ujęciu są oni zadowoleni z pracy więźniów, którzy czasami stanowią większość pracowników zakładu. Konfliktowe sytuacje należą do rzadkości, a pracownicy starają się pracować w zgodzie. Czasami problemem staje się praca w grupie ze względu na różne przyczyny wyroków, nie każdy pracownik chce współpracować z każdym. Mimo to według większości przedsiębiorców atmosfera w pracy po zatrudnieniu uczestników projektu pozostała na takim samym poziomie.

Część przedsiębiorców wskazała na występowanie nielicznych niesubordynacji, ale są one przeważnie szybko wyjaśniane. Problemem są też absencje związane z wokandą lub brakiem motywacji do pracy. Wśród badanych byli pracodawcy, którzy stosują systemy motywacji, czyli system, którego zadaniem jest „skłaniać lub zachęcać do jakiegoś działania”<sup>17</sup>, w przypadku projektu był on skierowany do więźniów, aby zwiększyć ich chęci do pracy. Pracodawcy oferowali zatrudnionym m.in. dodatkowe posiłki, napoje, możliwość podniesienia kwalifikacji podczas dodatkowych szkoleń, czy umożliwienie wzięcia dodatkowych pryszniców. Dzięki zdobytemu doświadczeniu we współpracy z zakładami karnymi, pracodawcy nie mają obaw co do zatrudniania więźniów i wskazują ogólnie na pozytywne aspekty owej współpracy.



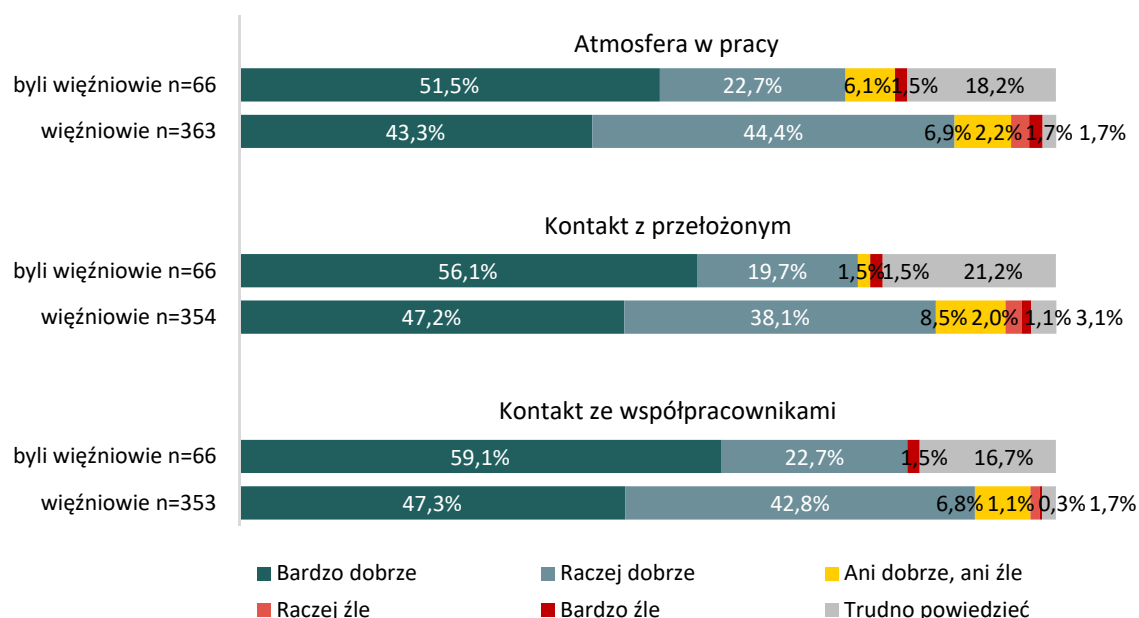
*O: (...) my i tak dodatkowo motywujemy, czyli jak zrobić wszystko w tej pracy, to mają takie dodatkowe bonusy od nas w formie premii czy nawet naprawdę ktoś się wykaże pomysłowością, żeby coś tam zmienić. Tak samo traktujemy ich jak normalnych pracowników.*

Także badani więźniowie i byli więźniowie wskazywali na zadowolenie zarówno z atmosfery w pracy, kontaktu z przełożonym, jak i kontaktu ze współpracownikami. Warto zaznaczyć, że w grupie byłych więźniów stosunkowo często w tych aspektach wskazywano odpowiedź „trudno powiedzieć”, co mogło być związane z uczuciem braku poczucia przynależności do

<sup>17</sup> Słownik języka polskiego PWN pod red. W. Doroszewskiego.

społeczności zawodowej przez część osób. To z kolei mogło być związane ze stosunkowo krótkim czasem posiadania pracy w danym miejscu (Wykres 38).

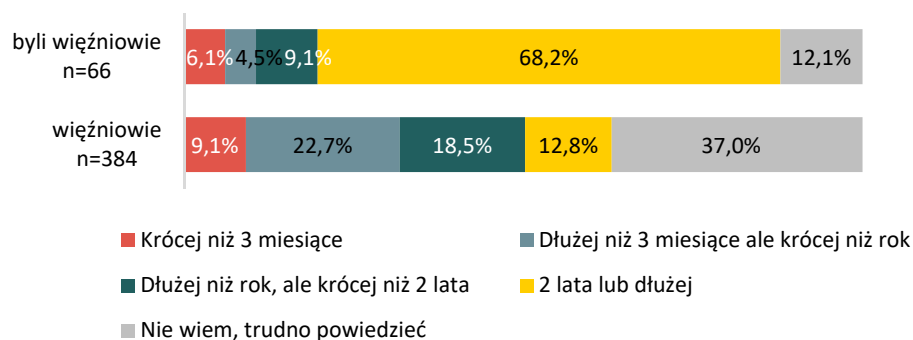
Wykres 38. Jak ocenia Pan/Pani poszczególne aspekty w obecnej pracy?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Obserwowane są znaczne różnice w odpowiedziach więźniów i byłych więźniów na pytanie o przewidywany okres zatrudnienia w obecnym miejscu pracy. Zdecydowana większość byłych więźniów wskazała, że w obecnym miejscu zatrudnienia będzie pracowała minimum 2 lata (68,2%). Wśród obecnych więźniów taki okres był wskazywany niemal najrzadziej (12,8%) (Wykres 39).

Wykres 39. Jak Pan/Pani uważa, jak długo będzie pracował(a) w obecnym miejscu pracy?



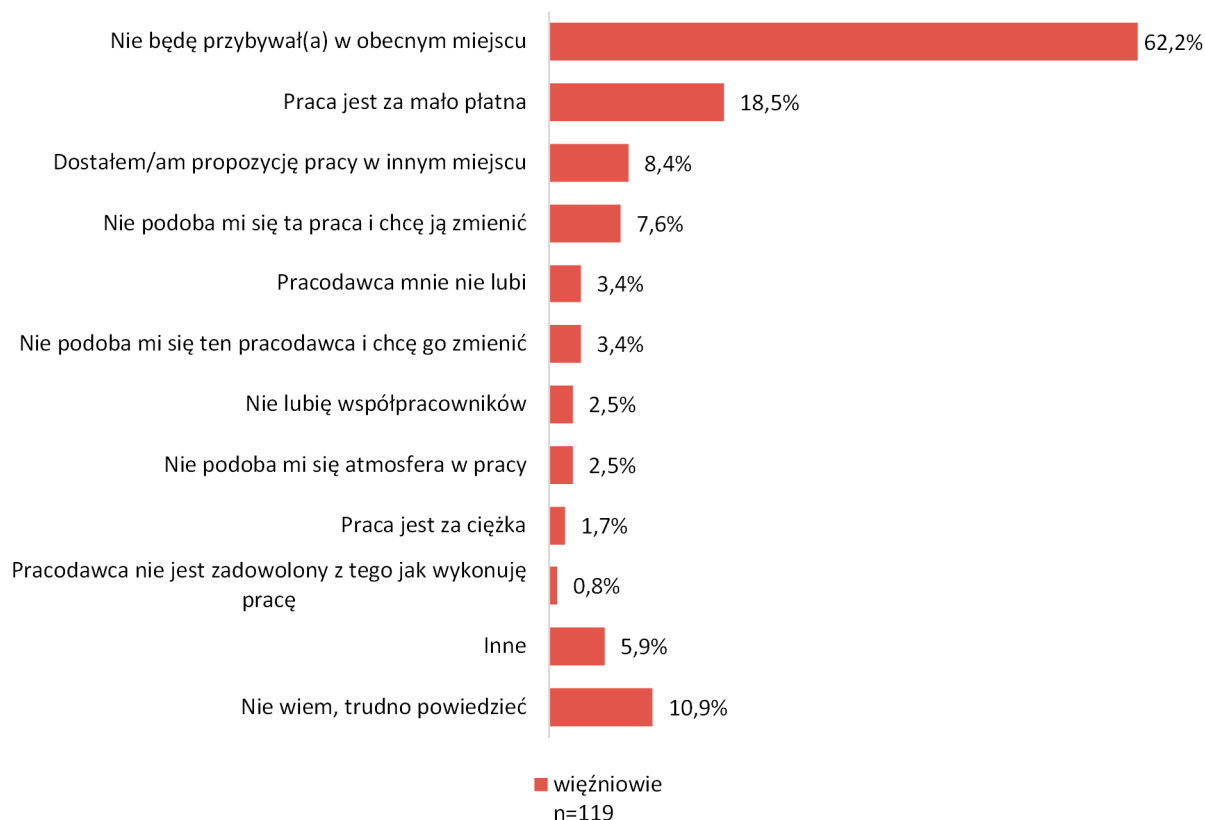
Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń.

Tak długi przewidywany okres dalszej pracy wśród byłych więźniów jest bardzo pozytywnym zjawiskiem. Pokazuje on na pewno zatrudnienia i chęć do dalszej kontynuacji pracy. Wśród

nielicznych głosów wskazujących na zakończenie stosunku pracy w ciągu roku, byli więźniowie wskazywali, że praca im się nie podoba, nie lubią współpracowników bądź planują wyjazd za granicę.

W przypadku obecnych więźniów zdecydowanie najczęstszą przyczyną przewidywań dotyczących zaprzestania stosunku pracy z obecnym pracodawcą w okresie najbliższego roku jest zakończenie kary pozbawienia wolności (62,2%). Więźniowie nie zakładają zatem kontynuowania zatrudnienia. Drugim najczęściej wskazywanym czynnikiem są kwestie finansowe (18,5%) (Wykres 40).

Wykres 40. Dlaczego uważa Pan/Pani, że w obecnym miejscu pracy będzie Pan/Pani pracował(a) krócej niż rok? <sup>18</sup>



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

Warto w tym miejscu wskazać, że dla pracodawców zatrudnianie więźniów z krótkimi wyrokami kary pozbawienia wolności jest problematyczne. Ponoszą oni stosunkowo wysokie koszty wdrożenia pracowników (szkolenia, odzież robocza), które nie zwracają się z powodu dużej rotacji. Pracodawcy często oferują zatrudnienie po zakończeniu kary pozbawienia wolności,

<sup>18</sup> Ze względu na małą liczbę odpowiadających (n=7), na wykresie nie zaprezentowano danych dla byłych więźniów.

jednak najczęściej pracownicy nie korzystają z tej propozycji i kończą stosunek pracy. Zdaniem niektórych pracodawców osoby z dłuższymi wyrokami wykazują się większą motywacją do pracy.

## POZOSTAŁE KORZYŚCI WYNIKAJĄCE Z REALIZACJI PROJEKTU

### *Dla uczestników*

Oprócz wpływu na umiejętności przydatne do wykonywania zawodów, bardzo ważną, jak nie najistotniejszą kwestią, były zmiany w psychice więźniów. Dotyczyło to przede wszystkim osób, które w bardzo młodym wieku, ze względu na brak dobrych wzorców, popełniły przestępstwo i zostały skazane. Zdaniem zarówno przedstawicieli OISW, członków komisji penitencjarnych, jak i szkoleniowców uczestnictwo w szkoleniach często wpływało na zmianę nastawienia do pracy i odpowiedzialnego życia.



*Czasami trzeba być takim ojcem, starszym bratem (...). Tutaj kompetencja, poza tym, że jestem instruktorem w jakiejś kwestii zawodowej, to jednak moje zdolności musiały wybiegać ponad to i starałem się wtedy po prostu odgrywać rolę starszego brata. I (...) to wpływało jakoś pozytywnie, co ten człowiek później wyciągał. Nie dość, że ze szkolenia, to również w życiu.*

Więźniowie wspominali również o pozytywnym wpływie szkoleń na kontakty z pozostałymi więźniami, m.in. dzięki pracy w grupie, wspólnych dyskusjach na lekcjach teorii, współpracy na zajęciach praktycznych oraz w pracy na terenie zakładu. Często jedni więźniowie uczyli się od drugich bardziej zaznajomionych z danym zawodem i pomagali sobie wzajemnie na zajęciach. Uczestnicy szkoleń zaczęli więcej ze sobą rozmawiać również poza szkoleniami, a nawet zaprzyjaźniać się. Dzięki temu zaczęli budować głębsze relacje, które mogą się przełożyć w przyszłości na łatwiejsze wejście w życie społeczne po opuszczeniu jednostek penitencjarnych. Wielu badanych wskazywało także na poprawę pewności siebie w rozmowach z pracodawcami, dzięki odbytym szkoleniom z autoprezentacji i nauki pisania CV.



*O: (...) inaczej podchodzę do rozmowy z pracodawcą niż przedtem. Przedtem byłem wystraszony.*

Na wzrost poczucia własnej wartości przez osadzonych wskazywali także przedstawiciele wnioskodawcy. Wskazywali, że wpływ na to miały otrzymane certyfikaty i samo ukończenie kursu. Dla części uczestników, w szczególności młodych, były to pierwsze uzyskiwane kwalifikacje. Zdaniem badanych znaczna większość osadzonych nie mogłaby sobie na nie pozwolić finansowo po opuszczeniu jednostki penitencjarnej.





*(...) [uczestnicy projektu] stali się bardziej (...) pewni siebie. Wpłynęło to jednak na pewno na ich samoocenę, właśnie, że zdobyli niekiedy swoje pierwsze kwalifikacje, że pierwszy kurs w życiu ukończyli, szczególnie w przypadku właśnie młodych osób. Na pewno dobrze na nich podziałało tak, szczerze, będąc właśnie w jednostce penitencjarnej, są w stanie coś osiągnąć, zdobyć, coś ukończyć. Na pewno to wartość kursów.*

Pojedyncze osoby uważają, że dzięki szkoleniu polepszyły się im kontakty z klientami i łatwiej jest im pozyskiwać nowych kontrahentów w swojej pracy. Szkolenia pomogły niektórym również w znalezieniu pomysłu na siebie, na swoją pracę i ogólne poczucie obowiązku, motywacji do pracy, a nawet zainteresowanie danym zawodem po opuszczeniu jednostki.



*O: Wiedzę na pewno przyswoiłem nową, psychicznie troszkę inaczej się tam czułem, nie byłem zamknięty w celi, w 4 ścianach, między innymi ludźmi, coś się działo.*

Inną istotną korzyścią wynikającą z udziału w szkoleniu jest wykorzystywanie nabytych umiejętności w życiu codziennym. Nawet gdy byli więźniowie nie pracują obecnie w zawodzie, do którego przyuczali się w projekcie, to zdobyte kompetencje wykorzystują prywatnie.



*O: (...) w domu trochę porobię, trochę naprawię. To mi pomogło trochę, bo coś zrobiłem w domu, wyremontowałem kuchnię.*

*B: Czyli na życie codzienne wpłynęło na pana to szkolenie, tutaj pan wykorzystał te umiejętności?*

*O: Tak, pozytywnie wszystko.*

Zdaniem przedstawicieli komisji penitencjarnych udział w szkoleniach dla części osadzonych był też szansą na poprawienie relacji z rodziną, a także dzięki pozyskaniu pracy, na zmniejszenie bądź spłacenie długów.

### **Dla jednostek penitencjarnych**

Użyteczność szkoleń można rozpatrywać również z perspektywy jednostek penitencjarnych. Dużą zaletą realizowanych szkoleń i odbywanych w ramach nich praktyk, była możliwość skorzystania z nabytych umiejętności osadzonych. Zakres tematyczny szkoleń często korespondował z potrzebami jednostek penitencjarnych. Odbywane praktyki polegały m.in. na kładzeniu chodnika, remoncie łazienki, odmalowaniu pomieszczeń, stryżeniu innych więźniów czy pomoc przygotowywaniu posiłków.

Użyteczności programu z perspektywy jednostek penitencjarnych należy również upatrywać w pozyskaniu dodatkowych środków oraz zwiększeniu możliwości na prowadzenie działań o charakterze resocjalizacyjnym, do których realizacji jednostki penitencjarne są zobowiązane. Zgodnie z art. 67 Kodeksu karnego wykonawczego „Wykonywanie kary pozbawienia wolności ma na celu wzbudzenie w skazanym woli współdziałania w kształtowaniu jego społecznie

*pożądanych postaw, w szczególności poczucia odpowiedzialności oraz potrzeby przestrzegania porządku prawnego i tym samym powstrzymania się od powrotu do przestępstwa”. Zgodnie z pkt. 3 w oddziaływaniu na skazanych uwzględnia się m.in. pracę, zwłaszcza sprzyjającą zdobywaniu odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz nauczanie<sup>19</sup>. Projekt zatem mocno wpisujący się w działania, do których zobowiązane są jednostki penitencjarne.*

Ponad to możliwość skorzystania z dodatkowych funduszy, jak i sam udział w projekcie unijnym, tworzy wartość dodaną w postaci doświadczenia w uzyskiwaniu i wykorzystywaniu pozyskanych środków. Dzięki nabytym umiejętnościom, w przyszłości jednostki penitencjarne z większą otwartością, świadomością i co ważniejsze łatwością będą brać udział w projektach unijnych.

## 2. OCENA WSPÓŁPRACY MIĘDZY PARTNERAMI

Współpraca jednostek penitencjarnych z przedsiębiorstwami zatrudniającymi więźniów i byłych więźniów, była oparta w głównej mierze o dotychczasowe, stałe umowy pomiędzy tymi organami, o zatrudnianiu więźniów. Zatrudnianie osób pozbawionych wolności odbywa się w trybie i na zasadach określonych w przepisach Kodeksu karnego wykonawczego. Zgodnie z Art. 121 tejże Ustawy skazanego zatrudnia się na podstawie skierowania do pracy albo umożliwia się jemu wykonywanie pracy zarobkowej w ramach umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło, umowy o pracę nakładczą lub na innej podstawie prawnej. Zatrudnienie skazanego następuje za zgodą i na warunkach określonych przez dyrektora zakładu karnego, których celem jest zapewnienie prawidłowego przebiegu odbywania kary pozbawienia wolności. Nieprzestrzeganie przez skazanego lub kontrahenta zewnętrznego warunków zatrudnienia, określonych przez dyrektora zakładu karnego, może skutkować cofnięciem zgody.

W umowach podpisanych między jednostkami penitencjarnymi a kontrahentami zewnętrznymi ustalano m.in. zasady i miejsce pracy osadzonych, informacje dotyczące transportu, żywienia czy obowiązków stron. Strony zobowiązują się współdziałać w procesie zatrudnienia skazanych tak, aby praca sprzyjała resocjalizacyjnemu oddziaływaniu na skazanych oraz umożliwiała osiągnięcie właściwych efektów ekonomicznych i korzyści społecznych<sup>20</sup>. Przedstawiciele OISW zgodnie wskazywali na kierowanie uczestników szkoleń do prac w firmach, z którymi już wcześniej nawiązano współpracę.

---

<sup>19</sup> Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny, <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970880553/U/D19970553Lj.pdf> (dostęp: 6.12.2022) r.

<sup>20</sup> Zatrudnienie osób pozbawionych wolności, <https://www.sw.gov.pl/strona/zaklad-karny-czarne-zatrudnienie-osob-pozbawionych-wolnosci> (dostęp: 6.12.2022 r.).



*O: Nic mi nie wiadomo, żeby nowe partnerstwa się rozwinęły. Nie, raczej były to wykorzystywanie tych które już istniały.*



*O: (...) my kierowaliśmy osadzonych po kursie do zatrudnienia do pracodawców, z którymi mamy podpisane umowy o współpracy, ale czy to było specjalnie, jakby w ramach projektu, to nie. To nie mogę tego powiedzieć, czy nowe kontakty nawiązaliśmy. No nie. To są po prostu kontrahenci z zewnątrz, z którymi mamy podpisane umowy i tyle.*

Jak wskazano wcześniej, przedsiębiorcy ze względu na stałą współpracę często nie wiedzieli, że dany więzień, który został skierowany do ich przedsiębiorstwa do pracy, brał udział w projekcie PO WER. Niektórzy dowiadawali się tego już od więźniów, a niektórzy podczas realizowanego badania (Wykres 41/41).

Wykres 41. Czy Pana/Pani firma zatrudnia więźniów lub byłych więźniów, którzy uczestniczyli w szkoleniach realizowanych w ramach projektu PO WER?



Źródło: Opracowanie własne, badanie CAWI z pracodawcami, n=43.

Stale partnerstwa, czyli umowy podpisane między jednostkami penitencjarnymi a kontrahentami, wpisywały się w założenia i realizację całego projektu, dzięki umożliwieniu osadzonym podjęcie pracy. Pomimo, że współpracy nie zostały poszerzone o nowe obszary (jak bieżące weryfikacje zapotrzebowania pracodawców na kompetencje, czy czynny udział w opracowywaniu planów szkoleń), to projekt pomógł je utrwalić, umożliwiając kontrahentom zatrudnianie osadzonych po przebytych kursach, które miały pozytywny wpływ na nastawienie więźniów do pracy.

Partnerstwo ze Służbą Więzienną została przez większość pracodawców pozytywnie oceniana. Wskazywali głównie na bieżącą i łatwą komunikację, w większości sprawne rozwiązywanie i zażegnanie konfliktów wśród więźniów oraz bieżące kontrole. Zazwyczaj zakład zgłaszał zapotrzebowanie na pracowników, a Służba Więzienna ich dostarczała.



*O: (...) Jeżeli chodzi o współpracę z zakładem karnym to mam bardzo pozytywne doświadczenia i jeżeli chodzi o taką ludzką wyrozumiałość, ale też zrozumienie jak funkcjonuje dane przedsiębiorstwo. Próbę dopasowanie ilości osób i jakie to są osoby do naszych potrzeb, tak, że bardzo pozytywnie to oceniam pracę zakładu karnego.*



*O: Na moim poziomie kontakt polega na tym, że pracownicy Służby Więziennej przyjeżdżają i kontrolują, sprawdzają czy stan osobowy jest, czy jest wszystko w porządku, czy pracownicy, że tak powiem - są grzeczni, czy nie są pod wpływem czegokolwiek, czy nie chowają czegokolwiek i na tyle wygląda mój kontakt ze Służbą Więzienną.*

Jednakże nie zawsze wszystko układało się łatwo i bezproblemowo, gdyż niektórzy przedsiębiorcy chcieliby mieć większy wpływ na dobór pracowników, którzy są kierowani do pracy w ich firmie. Wskazano na ten problem w związku z dużą rotacją więźniów, którzy po 2, 3 dniach nie chcą pracować w danym przedsiębiorstwie lub niedługo kończą wyrok. Co więcej, dla pracodawców istotna byłaby możliwość przeprowadzenia dodatkowych szkoleń pouczających do konkretnego stanowiska w ich firmach. Aby do tego doszło potrzebny jest wyższy stopień współpracy między pracodawcami a jednostkami penitencjarnymi.

Jeden z badanych pracodawców wskazał, że rozmowa rekrutacyjna mogłaby pozytywnie wpłynąć na bardziej dopasowany dobór skierowanych więźniów do pracy w jego zakładzie, zamiast „pracowników z przypadku”. Co więcej pracodawca ten wymienił problem z rozpoznaniem potrzeb kontrahentów przez Służby Więzienne, podając przykład, że chciałby mieć możliwość współpracy z więźniami, którzy mają dłuższe wyroki i mogliby pracować na bardziej stabilnych warunkach. Niektórzy respondenci wskazywali także na potrzebę lepszej komunikacji z funkcjonariuszami Służby Więziennej, w szczególności w zakresie informowania o braku możliwości skierowania do pracy w danym dniu liczby osadzonych, o których wnioskował kontrahent. Brak informacji o liczbie osób, które będą danego dnia pracowały wpływał negatywnie na organizację pracy zakładu.



*O: Wymiana tych informacji to jest moim zdaniem kluczowa sprawa. Komunikowanie się na każdym etapie nawet, jeżeli są sytuacje, które, - na przykład jest wycofanie osadzonego z powodu jakiś czynności, to powinna być informacja wcześniej przecież ta informacja jest wcześniej, dzień wcześniej wiadomo, że jakiś osadzony musi być doprowadzony przed sąd czy coś takiego. To powinno być na bieżąco przekazywane pracodawcy. Komunikacja w tą stronę,*

*jakie są oczekiwania, jakie są potrzeby tego pracodawcy, jakich pracowników potrzebujemy do pracy. Komunikacja, komunikacja i jeszcze raz komunikacja.*

Przebieg i ocena partnerstwa między jednostkami penitencyjnymi oraz kontrahentami zewnętrznymi zależy od wielu czynników. Należą do nich poziom komunikacji, w tym konkretne określenie oczekiwań i obowiązków obu stron, możliwości jednostki w zakresie skierowania do zatrudnienia (liczbę i charakter więźniów), czy też rodzaj zlecanej pracy. Współpraca ta miała zróżnicowany przebieg, jednak w oparciu o opinię większości badanych należy wskazać, że jest ona poprawna.

### 3. BARIERY I PROBLEMY WYSTĘPUJĄCE W PROJEKCIE

#### *Utrudnienia związane z oczekiwaniem na fundusze oraz biurokracją*

Barierą w prowadzeniu projektów jest zabezpieczenie środków na jego realizację. Środki unijne budżetowane są w perspektywie 7-letniego budżetu, natomiast środki pieniężne pochodzące z budżetu państwa są uchwalane co roku. Respondent wskazał na utrudnienie wynikające z niekompatybilności planowania finansowego Unii Europejskiej i kraju.



*O: (...) Barrierami były pewne utrudnienia czy ograniczenia w finansowaniu przedsięwzięć unijnych w zakresie podmiotów sfery finansów publicznych, czyli instytucji państwowych. To nie jest kompatybilny system planistyczny kraju w aspekcie schematów finansowych Unii Europejskiej, to jest może nie bariera, ta sytuacja powoduje dość duże utrudnienia.*

Pewne utrudnienia wiązały się też z koniecznością rozpisywania przetargów na realizację szkoleń. Badani wskazywali, że przedłużające się postępowania, wynikające np. z braku oferentów bądź niedostarczenia niezbędnych dokumentów. Wpływały one na opóźnienia w realizacji szkoleń, co niekiedy determinowało konieczność prowadzenia w tym samym czasie w jednostce nawet kilku kursów.



*O: Opóźnione mieliśmy szkolenia ze względu na przepisy. W związku z tym, że były to robione przetargi unijne (...) ktoś nie złożył jakichś dokumentów i trzeba było nowy przetarg ogłosić.*

Ze względu na wysokie zabezpieczenia, jakie panują w jednostkach penitencyjnych (np. w zakresie ewidencjonowania osób znajdujących się na jej terenach), stosunkowo dużą ilością formalności wynikającą z realizacji projektu, a także w związku z konkretnymi wymogami dotyczącymi kwalifikacji do projektu, realizacja kilku szkoleń jednocześnie była sporym wyzwaniem dla funkcjonariuszy Służby Więziennej.

#### *Zmiana osób odpowiedzialnych za koordynację projektu*

Dużą barierą organizacyjną związaną z realizacją projektu była zmiana osób odpowiedzialnych za jego koordynację w jednostkach penitencjarnych. W pierwszych latach realizacji projektu zatrudniano do tych zadań osoby z zewnątrz. Posiadały one bardzo dużą wiedzę na temat prowadzonych działań projektowych. Początkowo projekt miał trwać do końca 2020 r. Fundusze na koordynację projektu z kosztów pośrednich zostały zabezpieczone do maja 2021 r. Ze względu na pandemię COVID-19 w 2019 r. oraz związane z nią ograniczenia – także w zakresie możliwości realizacji szkoleń, wydłużono realizację szkoleń także w 2021 r. Zakończenie współpracy w czasie realizacji projektu, związane z wyczerpaniem funduszy na ten cel, skutkowało przejęciem obowiązków koordynacji przez funkcjonariuszy Służby Więziennej. Realizowali je oni jako zadania dodatkowe, jednak jak wynika z przeprowadzonych badań, często były one obciążające - zwłaszcza w okresie przejmowania projektu.

### ***Utrudnienia związane z prowadzeniem szkoleń na terenach jednostek penitencjarnych***

Pewną barierą w realizacji projektu było przeprowadzanie kursów na terenie jednostek penitencjarnych, co wiązało się z dodatkowymi utrudnieniami – z jednej strony dla wykładowców, których również obowiązywały przepisy związane z poruszaniem się po jednostce. Z drugiej strony realizacja szkoleń w jednostce wiązała się z trudnościami lokalowymi. Ze względu na brak niezbędnego sprzętu i miejsca, wielu praktycznych szkoleń na terenie jednostki nie można było przeprowadzić. Brak dostosowanych pomieszczeń uniemożliwiał np. realizację szkoleń dla spawaczy. Zgodnie z przepisami Państwowej Inspekcji Pracy pomieszczenie, w którym mogą być wykonywane prace spawalnicze musi spełniać sprecyzowane normy w zakresie materiałów znajdujących się w pomieszczeniu oraz wykonania wyposażenia<sup>21</sup> W przypadku szkolenia z zakresu wózków widłowych, przeszkodą w jego realizacji w niektórych jednostkach penitencjarnych był brak miejsca na plac manewrowy.



*O: (...) sytuacja każdej jednostki penitencjarnej jest inna i tutaj też nie ukrywam, że nie wszystkie szkolenia mogą na terenach jednostek być realizowane. Niektóre szkolenia wymagają specyficznego pomieszczenia. Na przykład szkolenie spawacza, które cieszy się (...) bardzo dużą popularnością, z uwagi braku pomieszczeń do przeprowadzania takiego szkolenia, nie mogły być realizowane we wszystkich jednostkach.*

Badani podkreślali, że ze względu na różne wyposażenie jednostek, szkolenia trzeba było dostosowywać do specyfiki zakładu. Ta bariera nie pozwalała na realizację wszystkich szkoleń, do których chcieliby przyuczać się więźniowie.

### ***Przerywanie kursów***

---

<sup>21</sup> Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/40177/021.pdf> (dostęp: 6.12.2022 r.).

W realizacji kursów przeszkadzały również transporty, które są wykonywane w jednostkach. Osadzeni czasami rozpoczynali kursy, a później zostali przeniesieni, co uniemożliwiło ukończenie kursu. Problemem były również nieobecności uczestników wynikające z rozpraw sądowych. Nieobecności przekraczające 20% czasu szkolenia powodowały, że uczestnik nie ukończył kursu i nie otrzymał potwierdzenia nabycia kwalifikacji.



*W areszcie jest oddział dla skazanych. Oni często przejeżdżają do innych jednostek, do zakładów, gdzie kończą odbywanie kary i już tam zostają jakby do końca. W areszcie ciężko jest znaleźć taką grupę, ponieważ nie wiadomo czy on za chwilę nie wyjedzie do innego zakładu, choć jest ustalane z działem ewidencji, żeby go zatrzymać na czas tego kursu, ale różnie bywa. [Więźniowie] czasami mają kilka spraw w całej Polsce, więc jeżdżą na rozprawy do innych miast i z automatu muszą być transportowani, przebywają wtedy w innym zakładzie i to jest taką trudnością.*

Mimo iż funkcjonariusze Służby Więziennej starali się umożliwić wszystkim rozpoczynającym projekt jego zakończenie oraz otrzymanie kwalifikacji (np. poprzez wnioski o możliwość zmiany daty przesłuchania w sądzie), nie wszystkim udało się to osiągnąć. Na 50 094 osoby objęte wsparciem, zgodnie z zaplanowaną ścieżką ukończyło go 48 231 osób, czyli 96,3% uczestników.

### **Pandemia COVID-19**

Wśród barier utrudniających realizację projektu badani wskazali również pandemię COVID-19, która wpłynęła na czasowe wstrzymanie realizacji kursów. Było to m.in. związane nałożoną kwarantanną oraz zawieszeniem możliwości prowadzenia szkoleń w trybie stacjonarnym. Przesunięcie szkoleń spowodowało, że wiele kursów organizowanych było jednocześnie, co było dużym wyzwaniem dla funkcjonariuszy Służby Więziennej zarówno w kontekście proceduralnym, jak i realizacyjnym.

Pandemia oraz związane z nią ograniczenia wpłynęły na umożliwienie wydłużenia realizacji projektu, dzięki czemu możliwe było osiągnięcie zakładanych rezultatów. Na etapie planowania projektu taka sytuacja nie mogła być przewidziana, w związku z czym nie zabezpieczono środków na przedłużoną obsługę projektu przez koordynatorów zewnętrznych, co z kolei determinowało powierzenie zadań związanych z obsługą projektu funkcjonariuszom służby więziennej. Mnogość formalności, w szczególności w momencie przejmowania obowiązków, wpłynęła na obciążenie pracowników SW.

## 4. MOCNE I SŁABE STRONY Z PERSPEKTYWY WNISKODAWCY I UCZESTNIKÓW PROJEKTU

### PERSPEKTYWA WNISKODAWCY

Zdecydowana większość przedstawicieli wnioskodawcy **mocne strony** projektu identyfikowała w obszarze korzyści, jakie otrzymywali osadzeni. Do tej grupy zalet wnioskodawcy zaliczali:

- ⇒ Możliwość zdobycia nowych kwalifikacji, umiejętności, kompetencji i zgłębienie nowej wiedzy;
- ⇒ Nabycie przez więźniów nawyków, dyscypliny, punktualności i umiejętności gospodarowania czasem;
- ⇒ Pracę w grupach ucząca więźniów współpracy i relacji społecznych;
- ⇒ Danie możliwości rozwoju zawodowego, przekazanie treści, które wzmacniają umiejętności personalne;
- ⇒ Przygotowanie osób do powrotu na rynek pracy i społeczeństwa poprzez pokazanie pewnych schematów funkcjonowania pracodawców;
- ⇒ Uzyskanie dokumentów potwierdzających odbyte szkolenie i pozwalających na powrót na rynek pracy;
- ⇒ Możliwość podjęcia zatrudnienia w trakcie odbywania kary;
- ⇒ Umożliwianie osadzonym niwelowania posiadanych przez nich deficytów, będących predykatorem przestępczego stylu życia, a w konsekwencji unikania powrotu do zakładu karnego;
- ⇒ Bezpłatność szkoleń, na które więźniowie nie mogliby finansowo sami sobie pozwolić.

Wnioskodawcy także chwalili samą realizację szkoleń, doceniając sprzęt czy wykładowców. Warto w tym miejscu wskazać, że zdania wnioskodawców w tym zakresie były podzielone. Niemniej, do mocnych stron część respondentów zaliczyła:

- ⇒ Nowoczesne sprzęty umożliwiające wykonywanie prac praktycznych i zapoznanie się więźniów z działaniem i pracą na wielu urządzeniach;
- ⇒ Zaangażowanie wykładowców;
- ⇒ Atrakcyjność szkoleń, tematyka zajęć.

Część badanych do mocnych stron projektu zaliczyła również dodatkowe możliwości pozyskiwania środków na kształcenie więźniów, pochodzące spoza finansowania budżetowego czy celowego jednostek penitencjarnych.



Do **słabych stron** projektu wnioskodawca zaliczył:

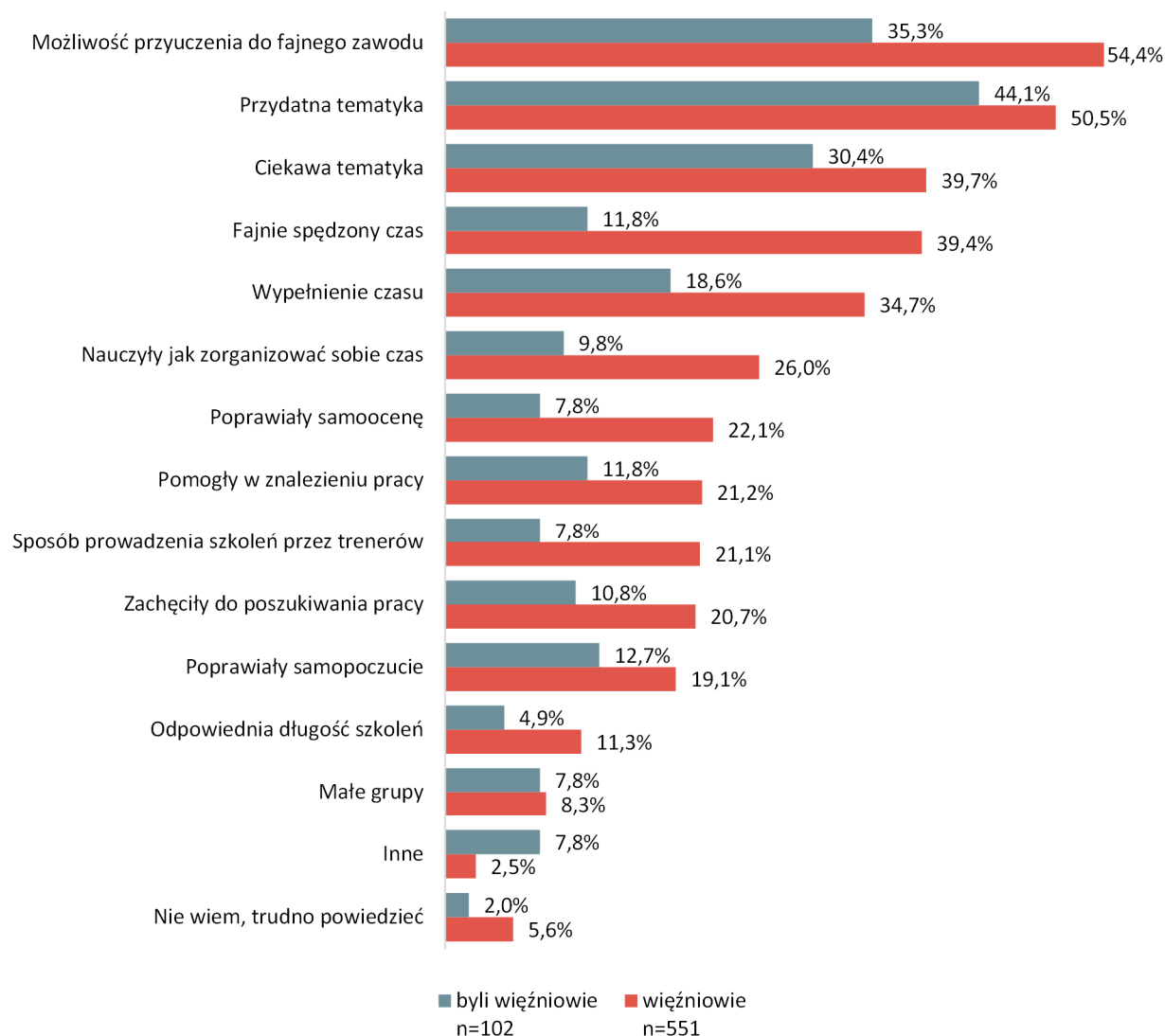
- ⇒ Częściowe niewykorzystanie przez więźniów otrzymanego potencjału;
- ⇒ Zbyt krótki okres trwania szkoleń;
- ⇒ Brak możliwości ponownego skierowania do projektu osób, które już w nim brały udział;
- ⇒ Nakładane ograniczenia do spełnienia przez potencjalnych kandydatów, m.in. warunek zakończenia kary pozbawienia wolności w okresie nie dłuższym niż 24 miesiące;
- ⇒ Biurokracja, przesuwanie terminów realizacji szkoleń co niejednokrotnie nakładało na siebie kilka edycji kursu w jednym czasie, które pierwotnie były zaplanowane w innych terminach;
- ⇒ W pewnych przypadkach osoby prowadzące szkolenia nie były w pełni kompetentne do prowadzenia szkoleń z danego zawodu.

## PERSPEKTYWA UCZESTNIKÓW

Wśród najczęściej wskazywanych zalet szkoleń aktywizacyjno-zawodowych respondenci wyróżnili:

- ⇒ możliwość nauki ciekawego zawodu oraz przydatne i interesujące treści- ocena ta wynika z jakości przeprowadzonych zajęć, które zostały sumiennie i merytorycznie przygotowane – zwłaszcza zajęcia z pierwszej pomocy;
- ⇒ przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe oraz możliwość zdobycia certyfikatu, który ułatwia znalezienie pracy;
- ⇒ wypełnienia czasu w atrakcyjny sposób- poprzez zaangażowanie w czynność osadzeni nie skupiają się na swoim położeniu;
- ⇒ poprawie samooceny i samopoczucia;
- ⇒ możliwość nawiązania kontaktów społecznych.

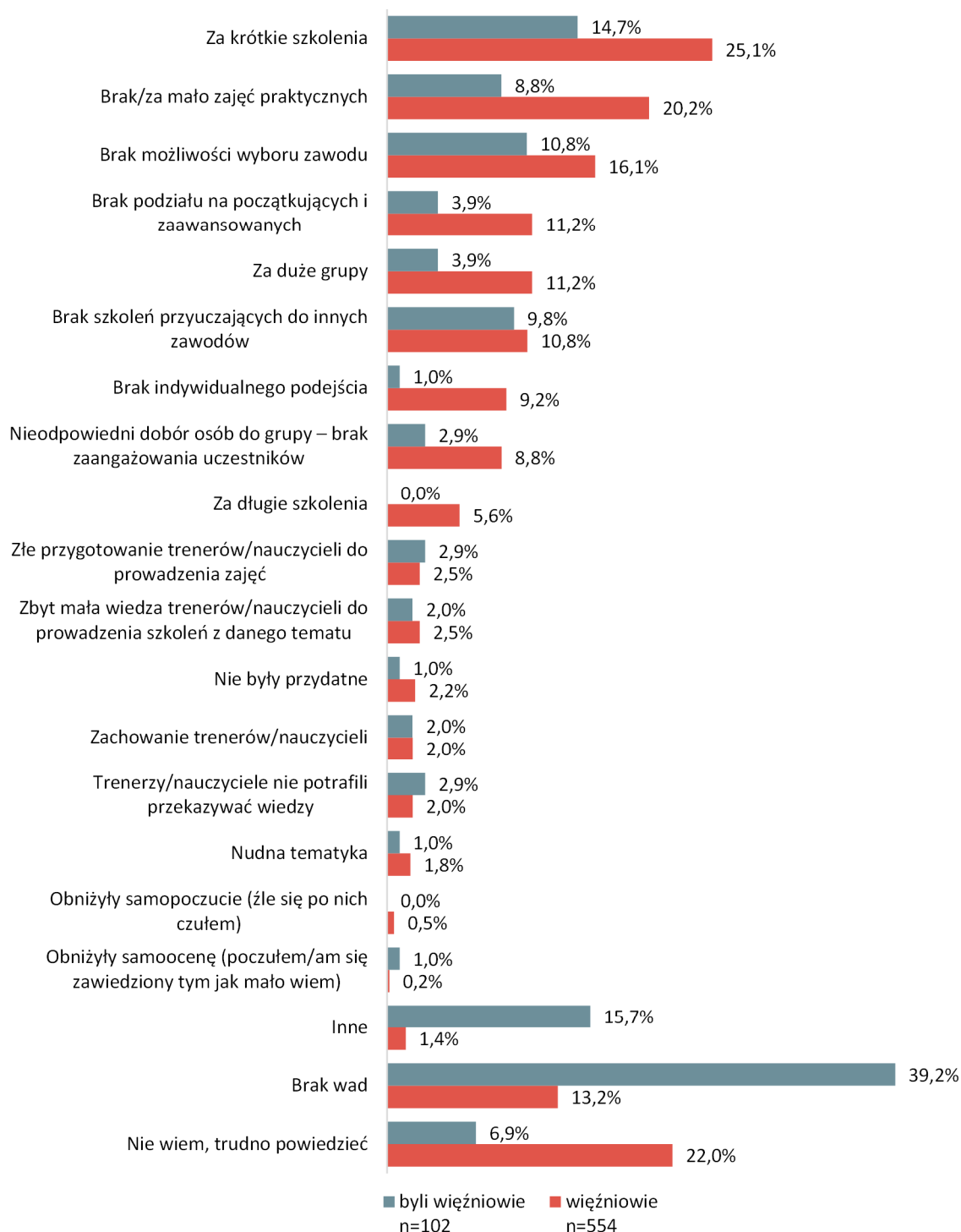
Wykres 42. Jakie są Pana(i) zdaniem największe zalety tych szkoleń?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

Do **słabych stron** projektu uczestnicy szkoleń najczęściej zaliczali czas trwania kursów, które ich zdaniem – zwłaszcza w części praktycznej – były za krótkie. Badani do wad zaliczali także brak możliwości wyboru zawodu. Warto wskazać, że aż 39,2% byłych więźniów wskazało, że w ich opinii projekt nie miał słabych stron, zaś 22% obecnych więźniów nie wiedziało, jaki element kursu wskazać odpowiadając na to pytanie (Wykres 43).

Wykres 43. Jakie są Pana(i) zdaniem największe wady tych szkoleń?



Źródło: Opracowanie własne, badania ilościowe z uczestnikami szkoleń, pytanie wielokrotnego wyboru.

Ponadto w czasie badań jakościowych do innych **słabych stron** projektu uczestnicy zaliczali:

- ⇒ Przystarzałe metody pracy w danej profesji przedstawiane przez szkoleniowców;
- ⇒ Czasami złe podejście szkoleniowców do więźniów – informacje na ten temat były zgłaszane funkcjonariuszom Służby Więziennej, która podejmowała kroki w celu zniwelowania takich sytuacji;
- ⇒ Często brak zaangażowania szkoleniowców;
- ⇒ Dużą liczbę godzin szkolenia w ciągu dnia (do 8 godzin lekcyjnych);
- ⇒ Nieodpowiednio przygotowane zajęcia praktyczne w jednostkach penitencjarnych, wynikające z braku odpowiedniego sprzętu, za małej ilości narzędzi czy braku specjalistycznych pomieszczeń i miejsc;
- ⇒ Brak odpowiedniego rozpoznania tematyki szkoleń, co do potrzeb i zainteresowań wśród więźniów.

## 5. STUDIUM PRZYPADKU

### WYBÓR JEDNOSTKI PENITENCJARNEJ

W Projekcie wzięło udział 135 jednostek penitencjarnych. W oparciu o przeprowadzone analizy uwzględniającej m.in. liczbę zrealizowanych cykli szkoleń, liczbę uczestników, a także odsetek osób, które po udziale w szkoleniu pozyskały pracę, do studium przypadków wytypowano **Zakład Karny w Nysie**. Jednostka ta cechuje się najwyższym wskaźnikiem zatrudnienia i stosunkowo wysoką liczbą osób biorących udział w szkoleniach.

Zakład Karny w Nysie jest jednostką typu zamkniętego, przeznaczoną dla skazanych mężczyzn odbywających karę po raz pierwszy z wydzielonymi celami dla skazanych młodocianych oraz typu półotwartego dla odbywających karę po raz pierwszy z wydzielonymi celami dla skazanych młodocianych. Więzienie dysponuje 474 miejscami w oddziałach zakładu karnego typu półotwartego oraz 277 w oddziałach zakładu karnego typu zamkniętego, co stanowi łącznie 751 miejsc<sup>22</sup>. Warte jest również podkreślenia, że Zakład Karny w Nysie przedstawiany jest jako nowoczesny, o wysokich standardach, który posiada do swojej dyspozycji całą gamę oddziaływań resocjalizacyjnych.

---

<sup>22</sup> Cały opis jednostki dostępny jest na stronie: <https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-w-nysie>.

<b>Realizator</b>	Zakład Karny w Nysie
<b>Lokalizacja</b>	Nysa, województwo opolskie
<b>Liczba więźniów objętych wsparciem w programie</b>	440
<b>Liczba więźniów oraz byłych więźniów pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek)</b>	422 (96% uczestników)
<b>Liczba zrealizowanych cykli szkoleniowo-aktywizacyjnych w projekcie</b>	37

## ANALIZA POTRZEB

W związku z tym, że to OISW w Opolu ogłaszał przetarg na cykl szkoleń aktywizująco-zawodowych, dyrekcja zakładu karnego nie dokonywała ich bezpośrednio wyboru. Realizacja projektu mogła się odbyć z uwzględnieniem zapotrzebowania więzienia dzięki możliwości zgłoszenia swoich propozycji kursów do OISW.

Badanie potrzeb polegało na sprawdzeniu populacji skazanych przebywających aktualnie w zakładzie karnym oraz na przeanalizowaniu możliwości stworzenia miejsc pracy po zakończeniu szkolenia. W tym celu, dyrekcja jednostki penitencjarnej przeprowadzała rozmowy z dyrekcjami dwóch firm działających na terenie więzienia, które zajmują się produkcją metali. Pierwsze z przedsiębiorstw zajmuje się wyrobem przedmiotów ze stali (np. kontenery, postropy), natomiast drugie wytwarza aluminiowe podesty dla branży muzycznej. W związku z tym, zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy jest głównie na spawacza.

Zweryfikowano również, które z elementów budynku i otoczenia wymagają remontu. Do OISW zgłoszono szczególną potrzebę realizacji kilku cykli szkoleniowych do zawodu brukarza ze względu na zły stan drogi prowadzącej do jednostki. Działania te były ukierunkowane głównie na spełnienie wymagań formalnych, obowiązujących do 2018 r., takich jak zatrudnienie kierunkowe. Skutkowało to koniecznością znalezienia pracy dla osadzonych w zawodzie, do którego byli przygotowani po odbyciu zajęć. Modyfikacja założeń PO WER przyczyniła się do możliwości realizacji większej liczby kursów, gdyż osadzeni mogli być zatrudniani w innych zawodach niż przyuczonych, np. przy pracach porządkowych.



*Nasze oczekiwania też były takie, wiadomo chcieliśmy przez kurs brukarza, mieliśmy troszkę do wybrukowania takiej prostej drogi w zakładzie, ta prosta była dosyć długa. Wiadomo, że tego nie mogliśmy zrobić jednym cyklem, bo chłopaki się uczyli i dlatego wyglądało to jak wyglądało, ale ogólny efekt był nawet pozytywny. Też poszczególne kursy to robiły i na odcinki to było podzielone, to tych kursów przez te lata, bo tych lat trwania tego szkolenia tych kursów było kilkanaście.*

Analiza potrzeb rynku pracy była utrudniona ze względu na duże rozproszenie miejsc zamieszkania skazanych. Decyzja o doborze kursów była oparta na przekonaniach realizatorów, co do ich przydatności w uzyskaniu zatrudnienia przez uczestników. Założono, że wybrane szkolenia dotyczą zawodów, które są powszechnie pożądane i dają szerokie możliwości zatrudnienia po odbyciu kary więzienia – zarówno lokalnie, na terenie całego kraju, czy też za granicą. Dzięki temu, osadzeni niezależnie od swojego miejsca zamieszkania mieliby wyższe szanse na zdobycie pracy. Ponadto, pracownicy zakładu karnego mieli stały kontakt z urzędami pracy ze względu na współpracę przy innych programach, np. Praca dla więźniów, przygotowujących osadzonych do powrotu na wolność.



*To są zawody, które są potrzebne - intratne można powiedzieć, w każdym miejscu i czasie, w każdym miejscu Polski. Wiadomo, że myślimy też patrzyli na jakieś możliwości, co ten skazany z tym zawodem jak wyjdzie na wolność, że będzie mógł go wykorzystać, jak będzie chciał i na pewno była to dla nich jakaś pomoc i ułatwienie.*



*[...] mieliśmy tę świadomość, że akurat ten zawód, kierunek cieszy się popularnością nie tylko na terenie kraju, ale też poza granicami Polski. Tym bardziej, że te nasze świadectwa są wydawane w dwóch językach. Myślę, że to ich też motywowało, żeby zdobyć dodatkowe kwalifikacje [...]*

Analiza potrzeb więźniów była oparta na doświadczeniu pracowników Służby Więziennej. Poprzez wielokrotne rozmowy na przestrzeni lat zauważono, że większość osadzonych, która trafiała do tej jednostki pracowała wcześniej w sektorze budowlanym. Skutkowało to możliwością przeprowadzenia szkoleń uzupełniających wiedzę osadzonych i uwzględniających ich zainteresowania.



*Ja, jak pracowałem w zakładzie to większość skazanych, jeżeli się go pytałem, co robiłeś przed zatrzymaniem to oni wszyscy mówili, że pracowali w budowlance. (...) nie wiem, czy ktoś prowadził takie badania, ale gdyby sprawdzić odbywających karę pozbawienia wolności to każdy jeden praktycznie, jeżeli gdzieś pracował - bo byli tacy, co nie pracowali - to zawsze był pomocnikiem lub pracował w budowlance.*

Wskazać zatem można, że w badanej jednostce realizowano kursy szkoleniowe umożliwiające uczestnikom podjęcie pracy zarówno w jednostce penitencjarnej, jak i po zakończenia kary pozbawienia wolności. Działania te wpłynęły na skuteczność oraz użyteczność programu.

## PROMOCJA PROJEKTU

Projekt był promowany na tablicach ogłoszeń na oddziałach mieszkalnych oraz podczas audycji prowadzonych w radiowęźle. Ponadto, pracownicy jednostki penitencjarnej rozmawiali z osadzonymi, kiedy projekt się zaczynał zachęcając do uczestnictwa. Skazani, którzy zostali przetransportowani do zakładu karnego byli informowani o przedsięwzięciu i jeśli byli nim zainteresowani, sporządzano specjalną notatkę.

Za najskuteczniejszą formę promocji, rozmówcy uznali bezpośrednią rozmowę. Za główną przyczynę uznali możliwość precyzyjnego wytłumaczenia skazanym zasad realizacji projektu, kryteriów udziału i korzyści, jakie osadzeni mogą otrzymać, biorąc udział w szkoleniach.



*Wiadomo, że to są ludzie, którzy mają różny poziom, że tak powiem, tej inteligencji i dla niego słowo pisane, czy gdzieś tam słyszy, to nie do końca do niego dociera. Czasami trzeba mu coś doprecyzować - słuchaj to ci się przyda do tego czy tamtego.*

Biorąc pod uwagę liczbę osób, która w jednostce wzięła udział w projekcie oraz udział osób, które otrzymały po szkoleniach pracę, należy wskazać, że promocja projektu była skuteczna.

## REKRUTACJA UCZESTNIKÓW

Wychowawcy i przedstawiciele komisji penitencjarnych kwalifikując uczestników do projektu zwracali uwagę na możliwość ukończenia kursu zgodnie z zakładanym planem. Rekrutacja uczestników była poprzedzona badaniem sytuacji prawnej osadzonego zgłaszającego chęć wzięcia udziału w przedsięwzięciu. Wychowawcy oraz przedstawiciele komisji penitencjarnej sprawdzali, czy wobec skazanego nie toczą się czynności procesowe - czy nie złożył wniosku o zwolnienie warunkowe lub nadzór elektroniczny, a także pozostały wymiar kary. Opuszczenie przez skazanego jednostki penitencjarnej przed rozpoczęciem udziału w projekcie lub w jego trakcie, wiązałoby się z brakiem możliwości ukończenia szkolenia i pozyskania certyfikatu.

Brano pod uwagę również obowiązujące przepisy prawa, które stawiają wymagania jednostce penitencjarnej. W celu ułatwienia pracy całego zakładu karnego, próbowano rekrutować skazanych, którzy i tak musieli być zatrudnieni, np. osoby z zadłużeniem alimentacyjnym. Konieczne było również określenie czy nabór osadzonego do programu nie zagraża bezpieczeństwu całego więzienia.



*Jeżeli był skazany, który miał świadczenia alimentacyjne do płacenia, zadłużenia alimentacyjne, to wiadomo, że on musiał być w pierwszej kolejności zgodnie z przepisami zatrudniony. Jeżeli taki skazany nie miał zawodu wyuczonego, to mogliśmy go skierować na nasze szkolenie kursowe, dać mu jakiś zawód, przyuczenie do zawodu, bo to raczej tak trzeba nazwać i oprócz tego mógł potem pójść do pracy i spłacać te zadłużenia alimentacyjne, to wtedy łączylismy można powiedzieć 3 w 1.*

W rekrutacji brano też pod uwagę poziom wykształcenia skazanych. Jeśli więzień nie miał wyuczonego zawodu sugerowano mu uczestnictwo w szkoleniu. Brano też po uwagę skazanych, których jednostka chciała zatrudnić – wykazujących duże zaangażowanie podczas innych oddziaływań resocjalizacyjnych. Dużą rolę odegrali w tym procesie wychowawcy, którzy doskonale znają swoją grupę i poszczególnych podopiecznych.



*Oni bardzo często podpowiadali, który ze skazanych by się nadawał, któremu to by się bardzo przydało, który ma motywację, bo go obserwują powiedzmy, jego zachowanie w życiu codziennym i na pewno taki skazany ten kurs wykorzysta właściwie.*

Wybór szkolenia dla więźnia następował w wyniku analizy jego doświadczenia zawodowego oraz jego indywidualnych preferencji. Jednakże ze względu na charakter przetargów, możliwości w tym zakresie nie były zbyt duże.



*Czy dowolność to może to słowo jest nie do końca... W pewnym momencie szły 2 kursy w danym czasie i myśmy też nie mieli możliwości, mogliśmy mu zaproponować, albo pójdziesz na ten wykończenia wewnątrz, budowlany i czasami był między brukarzem, a wykończenia wewnątrz i myśmy mu sugerowali, że ten albo ten. Wiadomo, że jeśli on kiedyś układał kostkę, to by mu się bardziej przydało i myśmy się do tego skłaniali, żeby takiego skazanego zakwalifikować do kursu tego czy owego.*

Informacje o możliwości udziału w projekcie, wraz z jego przybliżoną datą, były przekazywane więźniom z dużym wyprzedzeniem. Podczas spotkań rekrutacyjnych wychowawcy opowiadali o założeniach programu i wynikających z nich korzyściach. Zainteresowani uczestnictwem skazani podpisywali zgodę na uczestnictwo w szkoleniach.

Początkowo na jedno miejsce przypadało dwóch kandydatów. Dzięki mnogości realizowanych kursów, chętni którzy byli na liście rezerwowej i w dalszym ciągu spełniali kryteria, mogli wziąć udział w kolejnych cyklach. W późniejszych etapach realizacji, pojawiały się problemy z rekrutacją ze względu na stosunkowo niewielką liczbę osób, które nie uczestniczyły dotychczas w projekcie i jednocześnie były do tego zmotywowane. Funkcjonariusze musieli prowadzić rozmowy ze skazanymi, którzy nie byli do końca przekonani, co do udziału w programie. Było to konieczne, by spełnić wymagania formalne dotyczące liczby uczestników szkoleń.

## PROBLEMY WYSTĘPUJĄCE PODCZAS REALIZACJI PROJEKTU

Problemem istotnie wpływającym na realizację projektu były toczące się postępowania procesowe wobec skazanych, dotyczące wezwania w charakterze świadka, złożenie wniosku o warunkowe zwolnienie, czy też nadzór elektroniczny. Opuszczenie zakładu karnego wiązałoby się z niemożnością ukończenia kursu. W celu rozwiązania tych przeciwności było konieczne



prowadzenie rozmów z sądem lub zastąpienie osobą z listy rezerwowej, jeśli wciąż było możliwe utrzymanie obowiązującego poziomu frekwencji.



*Nawet jak były takie przypadki, że sąd wzywał skazanego na rozprawę i musiał opuścić zakład karny to myśmy nie zasypywali gruszek w popiele tylko dzwoniłmy po sądach, wysyłaliśmy pisma, czy jest w stanie tę sprawę odroczyć, bo oni przeważnie byli świadkami innej sprawy. Niejednokrotnie nam się to udawało, byliśmy w stanie dogadać się z sądem i skazany dopiero po zakończonym kursie mógł - wyjeżdżał wtedy do drugiego zakładu i tam już składał te wyjaśnienia przed sądem.*

Pojawiały się problemy związane z ramami czasowymi projektu. Zdarzało się, że projekty się nakładały, co było związane z natężoną pracą zarówno koordynatorów jak i innych pracowników jednostki. Ze względu na konieczność dotrzymywania terminów, konieczne było intensywne motywowanie osadzonych do uczestnictwa w projekcie.



*Chyba tylko ramy czasowe, zdarzało się, że nakładało się kilka szkoleń i mając ramy, zatwierdzony harmonogram, wiedzieliśmy że musimy intensywnie motywować osadzonych i sami podjąć obowiązkowi osadzonych, zarówno moim czy kolegów, żeby w tych ramach czasowych się zmieścić, bo nie mogliśmy tego przekraczać. Zależało nam, żeby wszystko w terminach zrealizować, choć one często skupiały się, kumulowały, a też dbaliśmy żeby nam nikt nie wyskoczył z projektu, kierowaliśmy się żeby każdy miał możliwość ukończenia i realizacji do końca.*

Istotnym problemem była obecność skazanych na zajęciach. Konieczne było zatem sprawdzanie jej codziennie zarówno przed rozpoczęciem zajęć, jak i w trakcie. Jeśli któryś z więźniów nie był na kursie lub go opuścił w ciągu dnia, określano stan takiej rzeczy poprzez dialog. Pracownicy Służby Więziennej zakładali czynniki losowe, które usprawiedliwiałyby absencję, np. chorobę, jednakże starano się stosować metody perswazji słownej, gdy nieobecność była niezasadna.



*Myśmy musieli konkretnie wiedzieć, dlaczego tego skazanego nie ma. Wiadomo czasami były jakieś przypadki losowe, jakiś ból, dolegliwości żołądkowe spowodowały, że skazany był nieobecny na zajęciach, ale to były wyjątkowe sytuacje. Takie nie wyjścia skazanego, bo mu się nie chce, bo jest zmęczony, to nie wchodziło w grę. Po prostu trzeba było na zasadzie perswazji słownej wymusić.*

Często się zdarzało, że więźniowie chcieli uczestniczyć tylko w jednej formie zajęć, np. warsztatach praktycznych. Przypominano wówczas, że skazany przed przystąpieniem do kursu został poinformowany o tym, jakie są wymagania uczestnictwa w programie i że zgodził się, by ich dotrzymać. Wychowawcy przypominali również o korzyściach wynikających z uczestnictwa w szkoleniach, w tym możliwości otrzymania certyfikatu.



*Żeby to było dobrze odebrane, bo to nie było tak, że ja go straszyłem, czy jak, tylko przypominałem mu, że zanim został skierowany na kurs myśmy dokładnie mówili na tych spotkaniach, jakie są nasze oczekiwania, że jest praktyczne 100% frekwencja, że chodzi na zajęcia praktyczne i teoretyczne i trzeba iść na wszystkie zajęcia, a nie tylko, że interesuje go tylko część praktyczna, a na przykład pierwsza pomoc go nie interesuje, bo to są dla niego rzeczy nudne, tak nie było.*

Kolejnym aspektem były kwestie logistyczne. Więźniowie przebywający w różnych miejscach jednostki penitencjarnej musieli zostać doprowadzeni przez jej pracowników na kurs i odprowadzeni z powrotem. Dlatego też, uczestnicy jednego szkolenia byli przydzieleni do jednego oddziału i starano się dobierać dla nich kilka cel w których byli wyłącznie uczestnicy programu, co ułatwiało pracę całego zakładu.

## WSPÓŁPRACA MIĘDZY PRACOWNIKAMI ZAKŁADU KARNEGO

Współpraca między pracownikami była oceniana dobrze przez rozmówców. Czuli oni bowiem, wsparcie i to, że ich praca ma sens.



*Tworzyliśmy zespół i każdy dział, każda grupa łącznie z dyrekcją czuła, że jest to ważne i dzięki temu, każdy kursant, każdy skazany był dla nas ważny.*

Do projektu była wyznaczona koordynatorka oraz przewodniczący do spraw PO WER, którzy nadzorowali każdy etap realizacji. Do ich obowiązków należało sprawdzanie dokumentacji projektowej, rozdysponowanie odzieży roboczej oraz codzienne sprawdzanie obecności skazanych na kursach. Ponadto, musieli oni rozwiązywać bieżące problemy i określać, czy konieczna jest interwencja innych służb. W ich działanie wpisana była również kontrola harmonogramów, wydawanie skierowań na badania lekarskie z zakresu medycyny pracy.



*Każdy dział czuł się odpowiedzialny. Wiadomo, że myśmy spinali, jako dział penitencjarny, moja osoba i osoba pani [imię koordynatorki] to myśmy byli spinającymi i jak były jakieś sprawy problematyczne to myśmy zgłaszali to dyrektorowi, jakieś rozwiązania proponowali. Ale wiadomo nie było jakiś problemów nie do przeskoczenia, czasami było tylko doprecyzowanie pewnych spraw i to szło.*

Współpraca między pracownikami przebiegała na wszystkich etapach programu. Podczas rekrutacji była ścisła kooperacja między koordynatorami a wychowawcami, czy też innymi funkcjonariuszami, którzy rozmawiali z osadzonymi. Również podczas realizacji projektu kolaboracja istotnie przyczyniła się do sukcesu.

## DOBRE PRAKTYKI

Do czynników sukcesu należy zaliczyć wykorzystanie założeń projektu do poprawy estetyki jednostki penitencjarnej. Remonty przyczyniły się nie tylko do zdobycia praktycznych umiejętności wynikających z charakteru zawodu, lecz również do zmian w wyglądzie zakładu karnego. Ponadto, kursy, które dają możliwości pracy w przedsiębiorstwach wewnątrz więzienia dały możliwość podjęcia pracy zarobkowej osadzonym - co jest szczególnie ważne w przypadku osób z zadłużeniem alimentacyjnym - jak i zwiększenia efektywności firm, które zyskały wyszkolonych pracowników.

Uwzględnienie doświadczenia zawodowego skazanych oraz wybór kursów, które dają realne zatrudnienie na terenie Polski, jak i poza jej granicami również należy zaliczyć do dobrych praktyk. Dzięki nim, osadzeni mają realne możliwości zatrudnienia, co przyczynia się do ich procesu resocjalizacyjnego. Określenie tych szkoleń było możliwe dzięki współpracy z urzędami pracy.

Na efektywność rekrutacyjną miały wpływać rozmowy pracowników Służby Więziennej z osadzonymi. W ten sposób, mogli oni dokładnie wytłumaczyć założenia projektu i rozwiązać wszelkie możliwości, co nie byłoby możliwe poprzez inne kanały promocji.

Pomyślność realizacji wynika ze staranności koordynatorów programu. Dokładna analiza sytuacji prawnej przyczyniła się do wysokiego poziomu ukończenia kursów przez skazanych. Ponadto, uwzględnienie historii zawodowej oraz poziomu wykształcenia więźniów przez wychowawcę podczas rozmów, dała predyspozycje zdobycia kwalifikacji osobom, które tego potrzebują najbardziej, a tym, którzy wcześniej wykonywali zawód – możliwość potwierdzenia swoich umiejętności i ich doskonalenie. Uwzględnienie obowiązujących przepisów prawa dotyczących zatrudniania osadzonych, usprawniło funkcjonowanie zakładu karnego.

Intensywna praca funkcjonariuszy i ich kooperacja są kluczowe w omawianym kontekście. Pojawiające się problemy, m.in. z niezasadną absencją i brakiem wymagającej liczby uczestników w kursie, były rozwiązywane na bieżąco. Nie byłoby to możliwe bez zaangażowania całego zespołu, komunikacji między pracownikami, a przede wszystkim pracy koordynatorów projektu.

## SŁABE STRONY

Słabą stroną projektu była niepewność, co do terminów szkoleń. Ich ruchomość utrudnia rekrutację uczestników, gdyż osadzeni, którzy zadeklarowali chęć udziału w kursie mogą zmienić zdanie, złożyć wniosek o zwolnienie warunkowe lub nadzór elektroniczny, czy też mogą zostać wezwani w roli świadka. Zwiększa to także prawdopodobieństwo nieuzyskania zakładanych wskaźników, ze względu na zbyt niską liczbę osób biorących udział w szkoleniu.

## 6. EFEKTYWNOŚĆ KOSZTOWA

Ważnym elementem badań ewaluacyjnych jest analiza efektywności kosztowej projektu. Jest to stosunek poniesionych nakładów do uzyskanych rezultatów, które należy rozumieć nie tylko w sensie *stricto* ekonomicznym, lecz również w wymiarze społecznym. W niniejszym badaniu jej miarodajność najlepiej przedstawia zestawienie szacowanych i rzeczywistych nakładów finansowych z zakładanymi i uzyskanymi wskaźnikami. Ukazują one bowiem, czy koszty włożone w dane przedsięwzięcie skutkują tym, co przewidywano podczas planowania inwestycji. W tym celu przeanalizowano wnioski o dofinansowanie w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz dane z sprawozdawczego wniosku końcowego.

Tabela 3. Wartości szacowane i rzeczywiste kategorii kosztów projektu.

LP.	Kategorie kosztów	Wartość szacowana	Wartość rzeczywista	Różnica
1.	Realizacja cykli szkoleniowo-aktywizacyjnych	110 576 063,59 zł	103 640 456,07 zł	6 935 607,52 zł
2.	Zakupy materiałów dydaktycznych i sprzętu	6 961 829,39 zł	6 961 826,91 zł	2,48 zł
3.	Koszty pośrednie (ryczałt)	11 753 789,30 zł	11 375 384,23 zł	378 405,07 zł
4.	Ogółem	129 291 682,28 zł	121 977 667,21 zł	7 314 015,07 zł

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wniosku o dofinansowanie projektu.

Pierwszym z analizowanych aspektów są wartości szacowane i rzeczywiste kosztów Projektu, z uwzględnieniem poszczególnych kategorii nakładów. Zaobserwowano, że Wnioskodawca precyzyjnie oszacował wydatki na zakup materiałów i sprzętów dydaktycznych, natomiast oszczędności dotyczyły głównie zamówień na realizację szkoleń, co przełożyło się na obniżkę ryczałtu. W rezultacie, realna koszt Projektu jest niższy o ponad 7 mln zł niż pierwotnie zakładano, czyli o około 6%.

Porównano również różnicę nakładu finansowego przeliczonego na jednego więźnia zakładanego we wniosku o dofinansowanie, a tym, który faktycznie poniesiono. Zgodnie z założeniami średni koszt na jednego uczestnika Projektu szacowany był na 2642,49 zł, podczas gdy wyniósł on 2434,98zł. Był zatem niższy o około 208 zł, co stanowi różnicę rzędu około 8%.

Kolejnym etapem było porównanie zakładanych i uzyskanych wskaźników projektu. Największy stopień realizacji dotyczy liczby zatrudnionych więźniów po ukończeniu przedsięwzięcia i jest on wyższy o około 33% od wartości szacowanej, co można uznać za największy sukces programu. Zaobserwowano również przekroczenie innych zakładanych wskaźników – liczby więźniów objętych wsparciem oraz liczby przeprowadzonych cykli szkoleniowo-aktywizacyjnych – lecz miary te, nie są tak wysokie, jak w poprzednim omawianym przypadku. Jedynie w przypadku

liczby wydanych certyfikatów potwierdzających kwalifikacje zawodowe nie odnotowano osiągnięcia prognozowanego wyniku. Jednakże, warto podkreślić, iż jest to różnica rzędu 1%.

Tabela 4. Wartości docelowe i osiągnięte wskaźników projektu.

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa	Wartość osiągnięta	Stopień realizacji (%)
1.	Liczba więźniów objętych wsparciem w programie	48 928	50 094	102,38
2.	Liczba więźniów oraz byłych więźniów pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek)	27 399	36 358	132,7
3.	Liczba wydanych certyfikatów potwierdzających otrzymane wsparcie w projekcie w ramach cykli szkoleniowo-aktywizacyjnych	97 856	96 462	98,58
4.	Liczba zrealizowanych cykli szkoleniowo-aktywizacyjnych w projekcie	4 124	4 163	100,95

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wniosku o dofinansowanie projektu.

Z przytoczonych danych można wywnioskować, iż projekt został zrealizowany efektywnie kosztowo. Wskazuje na to przekroczenie niemalże wszystkich zakładanych wskaźników, a ten który nie uzyskał szacowanej wartości, był bliski jego osiągnięcia. Udało się zrealizować cele inwestycji przy obniżonych nakładach na nią przeznaczonych.

### III. PODSUMOWANIE

#### 1. ODPOWIEDZI NA PYTANIA BADAWCZE

Podsumowanie wyników przeprowadzonych badań zestawiono w tabeli 5. Zestawia ona odpowiedzi na postawione pytania badawcze.

Tabela 5. Odpowiedzi na pytania badawcze

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
1.	W jakim stopniu projekt w ramach Działania 2.7 PO WER umożliwił realizację celów określonych dla przedmiotowego Działania?	<p>Zgodnie ze SOOP celem Działania 2.7 PO WER było zwiększenie szans na zatrudnienie osób szczególnie zagrożonych wykluczeniem społecznym. Cel szczegółowy określono jako zwiększenie możliwości zatrudnienia osób w szczególnym stopniu zagrożonych wykluczeniem społecznym.</p> <p>Zgodnie z danymi Formularza SL2014, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności 73% uczestników szkoleń podjęło zatrudnienie. Wskaźnik ten jest bardzo zbliżony do poziomu obecnego zatrudnienia więźniów uczestniczących w szkoleniach (73,8%). Ponadto z przeprowadzonych badań wynika, że spośród byłych więźniów 64,7% posiada obecnie pracę, a wśród tych, którzy obecnie jej nie posiada, 69,4% posiadało ją od czasu uczestniczenia w projekcie. Oznacza to, że po udziale w szkoleniach przynajmniej czasowo pracę posiadało 89% byłych więźniów.</p> <p>Mimo że stosunkowo niewielki odsetek uczestników pracuje w zawodzie, do którego się przyuczało (nieco ponad 20% respondentów), należy wskazać, że działania aktywizujące do podjęcia zatrudnienia, szkolenie BHP i z pierwszej pomocy, a także pozyskanie dokumentów potwierdzających nabyte kwalifikacje w dużym stopniu zwiększają szanse osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na pozyskanie pracy. Należy zatem wskazać, że projekt cechuje się wysoką skutecznością.</p>
2.	Czy i w jakim stopniu oferowane wsparcie w ramach projektu szkoleniowego Działania 2.7 PO WER odpowiada potrzebom grupy docelowej?	<p>Brak wykształcenia, długoletnie bezrobocie, często długoterminowe wyroki powodują u osadzonych odrealnienie od rynku pracy, co wpływa na marginalizowanie w środowisku otwartym. Projekt ukierunkowany na podniesienie kompetencji, kwalifikacji uczestników (zarówno zawodowych, jak i dotyczące BHP i pierwszej pomocy), a także na aktywizację do podjęcia pracy, w tym wskazanie sposobów poszukiwania pracy, w bardzo dużym stopniu odpowiada na potrzeby grupy docelowej.</p>

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
3.	W jaki sposób została przeprowadzona analiza lokalnego rynku pracy na potrzeby realizacji projektu? Czy analiza ta wpłynęła na rodzaje szkoleń realizowane w projekcie?	<p>Analiza opierała się o współpracę z urzędami pracy oraz często lokalnymi przedsiębiorcami zgłaszającymi zapotrzebowanie na pracowników. Głównym celem analizy było wyodrębnienie zawodów deficytowych, czyli takich w których widoczna była luka w zatrudnieniu. Jednocześnie weryfikowano możliwości podjęcia pracy przez byłych osadzonych w danych zawodach po zakończeniu kary pozbawienia wolności.</p> <p>Analiza zapotrzebowania na kursy była przeprowadzana także w ramach jednostek penitencjarnych. Weryfikowano stany budynków, pomieszczeń oraz zapotrzebowania na poszczególne zawody w ramach zakładu, aby umożliwić uczestnikom szkolenia praktykę oraz zatrudnienie po zakończeniu szkoleń.</p> <p>Analiza rynku pracy w dużej mierze wpłynęła na tematykę realizowanych szkoleń.</p>
4.	W jaki sposób zdefiniowano lokalny rynek pracy np. czy jest lokalny względem jednostki penitencjarnej czy miejsca zamieszkania uczestnika szkolenia?	Lokalny rynek pracy definiowano względem jednostki penitencjarnej. W przypadku części osadzonych, ze względu na bliskość miejsca zamieszkania, taka analiza umożliwiała kontynuowanie pracy po zakończeniu kary pozbawienia wolności. W większości jednak zakończenie odbywania kary pozbawienia wolności wiązało się z zakończeniem stosunku pracy.
5.	Czy wsparcie udzielone uczestnikom w projekcie zostało zaplanowane na potrzeby zatrudnienia w placówce penitencjarnej czy już po jej opuszczeniu?	Ze względu na szeroki wachlarz kompetencji i kwalifikacji (w tym uniwersalnych), jakie mogli zdobyć uczestnicy projektu, wskazać należy, że wsparcie zaplanowane było zarówno na potrzeby zatrudnienia w placówce penitencjarnej, jak i po jej opuszczeniu.
6.	Jakie są słabe i mocne strony udzielonego wsparcia szkoleniowego w ramach projektu z uwzględnieniem perspektywy wnioskodawcy i uczestników?	<p>Do mocnych stron projektu uczestnicy najczęściej zaliczali możliwość przyuczenia do fajnego zawodu, użyteczną i interesującą tematykę oraz dobrze spędzony czas. Warto w tym miejscu wskazać, że tę ostatnią zaletę wskazywali przede wszystkim obecni więźniowie. Warto wskazać, że niemal 40% badanych byłych więźniów wskazało, że szkolenie nie miało wad.</p> <p>Do słabych stron projektu uczestnicy zaliczyli zbyt krótkie szkolenia, zwracając przede wszystkim uwagę na potrzebę wydłużenia zajęć praktycznych.</p>
7.	W jaki sposób oferta szkoleniowa realizowana w ramach projektu z PO WER miała/ma wpływ na rozwiązywanie problemów z jakimi boryka się grupa docelowa?	Więźniowie i byli więźniowie często posiadają niskie wykształcenie oraz brak kwalifikacji, co w połączeniu z wyrokiem, przekłada się na niewielkie szanse pozyskania pracy. Możliwość uczestnictwa w projekcie pozwalającym na pozyskanie kwalifikacji, a także podniesienie samooceny oraz wzrost kompetencji

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
		społecznych zwiększają szansę byłych osadzonych na pozyskanie pracy oraz włączenie społeczne.
8.	W jaki sposób została przeprowadzona analiza sytuacji/potrzeb/oczekiwań uczestników szkoleń objętych wsparciem w celu doboru zakresu i form szkoleń? W jakim stopniu oferowane w projekcie wsparcie jest zindywidualizowane?	<p>Analiza sytuacji, potrzeb i oczekiwań uczestników szkoleń prowadzona była poprzez rozmowy osadzonych z wychowawcami oraz opinię komisji penitencjarnej. Przed rozpoczęciem rekrutacji do projektu część (około połowa) osadzonych była pytana o zawód w jakim chcieliby się doszkalać. Grupy szkoleniowe starano dobierać się w sposób umożliwiający osiągnięcie jak najlepszych efektów przez wszystkich uczestników. Nie we wszystkich przypadkach udało się je osiągnąć. Zdaniem przedstawicieli firm szkoleniowych również sam program szkoleń oraz zajęcia praktyczne były dostosowywane do umiejętności i możliwości grupy. Szkolenia miały zatem różny poziom trudności.</p>
9.	Jak uczestnicy szkoleń oceniają otrzymane wsparcie w szczególności w kontekście trafności jego zaplanowania, użyteczności w wykonywanej pracy, indywidualizacji i trwałości efektów?	<p>Oferowane wsparcie przez większość jego odbiorców jest pozytywnie oceniane, co wskazuje na wysoką trafność projektu. Zarówno byli więźniowie, jak i osadzeni w momencie realizacji badania pozytywnie oceniają szkolenia (83,4% więźniów oraz 88,2% byłych więźniów dla zagregowanych odpowiedzi „zdecydowanie dobrze” i „raczej dobrze”).</p> <p>Większość więźniów, niezależnie od zatrudnienia, pozytywnie oceniania użyteczność wszystkich rodzajów szkoleń. Byli więźniowie wysoko ocenili szkolenia z zakresu pierwszej pomocy i BHP. Użyteczność pozostałych szkoleń określili jako umiarkowaną.</p> <p>Osoby, które pracowały od momentu udziału w szkoleniach są podzielone w opinii dotyczącej wpływu szkoleń na znalezienie pracy. Warto jednak wskazać, że byli więźniowie wskazali na duży wpływ szkoleń na przygotowanie ich na rozmowy kwalifikacyjne.</p> <p>Mimo że znaczna większość pracujących badanych zatrudnionych jest na stanowisku niepowiązanym z zawodem, do którego się przyuczali, większość byłych więźniów wskazała, że pozyskana w czasie szkoleń wiedza była dla nich wystarczająca, by należycie wykonywać obecne obowiązki zawodowe.</p> <p>Uczestnicy szkoleń wykorzystują wiedzę pozyskaną na szkoleniach, w których brali udział nawet kilka lat temu. W związku z tym efekty projektu oceniono jako trwałe.</p>



LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
10.	Jakie są motywy uczestników projektu skłaniające ich do udziału w szkoleniach?	Głównymi motywami udziału w projekcie była chęć zdobycia nowej wiedzy i umiejętności. Blisko co czwarty badany chciał pozyskać nową pracę. Motywatorami były również chęć otrzymania kwalifikacji i wyjście poza celę.
11.	Jakie kwalifikacje/kompetencje zawodowe uzyskali/podnieśli uczestnicy, którzy wzięli udział w szkoleniach? Na ile zdobyte kwalifikacje/kompetencje zawodowe okazały się przydatne dla uczestników w ich pracy (podjętej w trakcie odbywania kary i po jego zakończeniu)?	Badani wskazywali na pozyskanie umiejętności niezbędnych do wykonania z zawodu, do którego się przyuczali, tj. malowanie ścian, kładzenie posadzek, strzyżenie, kładzenie kostki brukowej czy efektywne sprzątanie.  Warto jednak zwrócić uwagę, że użyteczność tych umiejętności często oceniali jako niskie. Zarówno obecni, jak i byli więźniowie stosunkowo rzadko pracują w zawodach, do których się przyuczają. Pracodawcy zatrudniający uczestników szkoleń wskazują na konieczność ich doszkalania. Wskazują jednak, że jeśli osoby po szkoleniach pracują zgodnie z przyuczonym zawodem, nabyte kompetencje zawodowe oceniają jako przydatne.
12.	Jakiego rodzaju umiejętności rozwinęli uczestnicy szkoleń dzięki udziałowi w projekcie? Na ile zdobyte umiejętności okazały się przydatne dla uczestników w ich pracy (podjętej w trakcie odbywania kary i po jego zakończeniu)?	Uczestnicy projektu pozyskali szereg kompetencji miękkich i twardych ułatwiających pozyskanie oraz utrzymanie pracy. Należą do nich m.in. umiejętność pracy w grupie, odpowiedzialność za wykonywaną pracę, punktualność, skrupulatność czy sposoby poszukiwania pracy i pisania CV. Niezależnie od wykonywanej pracy po udziale w szkoleniu, kompetencje te należy uznać za trafne i użyteczne.  Duża część uczestników projektu wskazała również na pozyskanie kompetencji z udzielania pierwszej pomocy oraz BHP. Analogicznie, jak kompetencje aktywizujące do podjęcia i utrzymania pracy, kompetencje te należy uznać za trafne. Również pracodawcy zauważają użyteczność tych szkoleń, wskazując na większą świadomość uczestników szkoleń podczas wykonywania zadań zawodowych.
13.	W jakich szkoleniach najczęściej brali udział uczestnicy (charakterystyka)?	Ze względu na dostępność szkoleń, uczestnicy najczęściej brali udział w szkoleniach przyuczających do zawodu technolog robót wykończeniowych, brukarz oraz konserwator terenów zielonych.  Badani najchętniej uczestniczyli w zajęciach praktycznych oraz wykorzystujących metody aktywizujące, jak ćwiczenia z fantomem. Doceniali również zajęcia, w których prowadzący odwoływali się do własnych doświadczeń.

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
14.	W jakim zakresie wsparcie uzyskane w projekcie przyczyniło się do podjęcia pracy przez osoby, które opuściły placówki penitencjarne?	Większość pracujących byłych więźniów wskazuje na brak wpływu uczestniczenia w projekcie na pozyskanie pracy. Należy jednak zauważać, że badani potwierdzają użyteczność udziału w projekcie na proces przygotowywania się do rozmowy kwalifikacyjnej.
15.	Czy występują bariery w realizacji wsparcia, a jeśli tak, to z czego one wynikają? Jakie działania/rozwiązania należałoby podjąć w celu ich ograniczenia?	Do barier realizacji projektu zaliczono: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) utrudnienia związane z niekompatybilnym systemem finansowym UE i kraju,</li> <li>2) opóźnienia w realizacji szkoleń wynikające z procedur przetargowych, a także brakiem zainteresowania firm składaniem ofert na realizację szkoleń, powodująca niekiedy konieczność realizacji kilku kursów w tym samym terminie w jednostce penitencjarnej,</li> <li>3) zakończenie współpracy z osobami odpowiedzialnymi za koordynację projektu w jednostkach penitencjarnych i przekazanie obowiązków funkcjonariuszom Służby Więziennej, dla których te dodatkowe zadania bywały bardzo obciążające (zwłaszcza w momencie przejmowania projektu),</li> <li>4) utrudnienia wynikające z prowadzenia szkoleń na terenach jednostek penitencjarnych, powodujące pewne niedogodności dla szkoleniowców oraz uniemożliwiające często korzystania z nowoczesnych urządzeń bądź specjalistycznych narzędzi wykorzystywanych w zawodzie, bariera ta wpływała także na brak możliwości realizacji szkoleń przygotowujących do niektórych zawodów,</li> <li>5) pandemia COVID-19, która wstrzymała realizację części szkoleń. Przyczyniło się to do realizacji większej liczby kursów w tym samym czasie,</li> <li>6) nieukończenie kursów wynikające z przeniesienia uczestników do innej jednostki, rozpraw sądowych, czy wpłacenia kaucji.</li> </ol>
16.	Czy zakładane wartości wskaźnika są realne do osiągnięcia? Ocena stopnia realizacji wskaźnika produktu oraz wskaźnika rezultatu.	Wskaźnika produktu określony został przez liczbę więźniów objętych programem oraz liczbą zrealizowanych cykli szkoleniowych. Założenia projektu zakładały objęcie wsparciem 48 928 osób oraz realizację 4 124 cykli szkoleniowych. Oba te wskaźniki zostały osiągnięte – liczba osób objęta wsparciem na poziomie 102,4% realizacji (50 094), zaś liczba zrealizowanych cykli na poziomie 101% (zrealizowano 4 163 cykle).  Na etapie planowania projektu zakładano, że wskaźnik rezultatu określony jako liczba więźniów i byłych

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
		<p>więźniów pracujących po opuszczeniu programu (łącznie z pracującymi na własny rachunek) zostanie zrealizowany na poziomie 56%. Zgodnie z danymi Formularza SL2014, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności 73% uczestników szkoleń podjęło zatrudnienie. Uzyskanie tego wskaźnika widoczne jest również w odpowiedziach badanych więźniów, wśród których 73,8% posiada pracę. Ponadto z przeprowadzonych badań wynika, że spośród byłych więźniów 64,7% posiada obecnie pracę, a wśród tych, którzy obecnie jej nie posiada, 69,4% posiadało ją od czasu uczestniczenia w projekcie. Oznacza to, że rzeczywisty wskaźnik rezultatu przekracza zakładany poziom.</p>
17.	<p>Analiza form zatrudnienia osób, które skorzystały ze wsparcia szkoleniowego oraz weryfikacja uzyskanych kwalifikacji z aktualnym miejscem wykonywania pracy i zajmowanym stanowiskiem.</p>	<p>Więźniowie uczestniczący w projekcie zatrudnieni są najczęściej w oparciu o umowę o zatrudnieniu odpłatnym skazanych na podstawie skierowania do pracy.</p> <p>Pracujący byli więźniowie pracują w oparciu o umowy o pracę na czas określony lub nieokreślony. Spora grupa badanych podejmuje także prace dorywcze w oparciu o umowę zlecenie bądź bez umowy cywilnoprawnej.</p>
18.	<p>W jakim stopniu oferowane wsparcie szkoleniowe w ramach projektu wpisuje się w politykę wobec osób opuszczających placówki penitencjarne?</p>	<p>Projekt był przygotowany w taki sposób, aby zabezpieczyć potrzeby zawodowe, osobowe związane z pobytem w więzieniu, jak również z powrotem do rynku pracy, powrotem do społeczeństwa oraz powrotem do rodziny. Projekt w dużym stopniu wpisuje się w politykę wobec osób opuszczających placówki penitencjarne.</p>
19.	<p>Jaki jest/był profil odbiorcy wsparcia (wiek, wykształcenie, staż pracy przed osadzeniem, czas trwania wyroku)?</p>	<p>Ze względu na strukturę osadzonych, ponad 95% uczestników szkoleń stanowili mężczyźni. Były to zazwyczaj osoby w wieku od 26 do 35 lat z wykształceniem ponadpodstawowym lub podstawowym. Większość uczestników posiadała pracę przed osadzeniem, lecz rzadko kiedy posiadali udokumentowane kwalifikacje.</p>
20.	<p>Czy realizacja projektu wymagała prowadzenia działań promocyjnych? Jeżeli tak to jakie formy zostały zastosowane przy rekrutacji?</p>	<p>Główne działania promocyjne, jak i najskuteczniejsze, oparte były o indywidualne rozmowy osadzonych z wychowawcą. W zależności od możliwości jednostek penitencjarnych informacje o projekcie przekazywane były na tablicach ogłoszeń, za pomocą ulotek oraz radiowęzła.</p>
21.	<p>Jak wyglądał sposób rekrutacji do projektu i czy wystąpiły kłopoty z rekrutacją grupy docelowej (weryfikacja katalogu kryteriów rekrutacji)?</p>	<p>Rekrutacja do poszczególnych szkoleń zaczynała się od rozmowy z wychowawcą, do którego zgłaszał się zainteresowany więzień. Jeśli spełniał on podstawowe kryteria udziału w szkoleniach, wówczas składał właściwy wniosek, oświadczenie i deklarację o dobrowolnym</p>

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
		<p>zainteresowaniu szkoleniem. Złożenie tych dokumentów powodowało wpisanie kandydata na listę. Wychowawca opiniował zgłoszony wniosek oraz przekazywał zainteresowanemu, czy przeszedł ten etap kwalifikacji. Jeśli opinia wychowawcy była pozytywna, kandydatura więźnia weryfikowana była przez komisję penitencjarną.</p> <p>Najczęstszymi przyczynami dyskwalifikacji kandydatów były: (1) zbyt odległy termin do końca odbywanej kary, (2) stan zdrowia, (3) aktualne czynności procesowe mogące wpłynąć na wytransportowanie skazanego lub złożony wniosek na odbycie kary poza zakładem karnym.</p> <p>Respondenci rekomendowali rezygnację z kryterium pozostałej długości kary pozbawienia wolności oraz umożliwienie udziału w kursach o różnej tematyce.</p>
22.	<p>W jaki sposób i na jakich zasadach następował wybór szkolenia przez uczestników? Co było wyznacznikiem uczestnictwa w szkoleniu? Czy uczestnik miał dowolność w doborze proponowanych szkoleń tematycznych po spełnieniu warunków wstępnych?</p>	<p>Więźniowie byli informowani o realizacji szkoleń i ich tematyki. Następnie byli pytani o chęć udziału w nich. Kandydaci składali odpowiednie wnioski umożliwiające wpisanie ich na listę.</p> <p>Wyznacznikiem uczestnictwa w szkoleniu była opinia wychowawcy i komisji penitencjarnej. Do kryteriów formalnych należało nieodległy koniec kary pozbawienia wolności (do 24 miesięcy), wiek nie emerytalny, stan zdrowia umożliwiający wykonywanie zawodu na stanowisku, do którego przyuczono do szkolenia, nieuczestniczenie w szkoleniach przygotowujących do innych zawodów.</p> <p>Do kryteriów nieformalnych zaliczano motywację, podejście do oddziaływań realizowanych w przeszłości, zachowanie w jednostce penitencjarnej oraz relacje z innymi osadzonymi.</p> <p>Więźniowie zgłaszali się na konkretne szkolenia. Zdarzały się sytuacje, że szkolenie, na które zgłosili się wcześniej więźniowie nie doszło do skutku. Wówczas pytano, czy chcą wziąć udział w szkoleniu o innej tematyce.</p> <p>Możliwość wyboru tematyki szkoleń częściej wskazywana była przez obecnych więźniów.</p>
23.	<p>Jaka jest średnia liczba dni szkoleń na jednego uczestnika?</p>	<p>Szkolenia, w zależności od tematyki, trwały od 110 do 170, średnio około 160 godzin lekcyjnych. Przeciętna długość trwania poszczególnych etapów była następująca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• szkolenie BHP i ppoż. dla danego zawodu – ok. 4 godziny dydaktyczne;</li> </ul>

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• zasady udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej (teoria, ćwiczenia praktyczne) – ok. 8 godzin dydaktycznych;</li> <li>• zawodowe zajęcia teoretyczne – ok. 24 godziny dydaktyczne;</li> <li>• blok praktyczny przygotowujący do pracy w danym zawodzie – ok. 94 godziny dydaktyczne;</li> <li>• aktywizacja zawodowa – ok. 20 godzin dydaktycznych.</li> </ul> <p>Przeciętnie uczestnicy brali udział w szkoleniach przez około 20 dni roboczych.</p>
24.	<p>Jak uczestnicy oceniają formę przeprowadzenia szkoleń (warunki techniczne, liczbę dni, liczebność grup)?</p>	<p>Uczestnicy szkoleń raczej pozytywnie oceniają techniczne aspekty realizacji szkoleń. Warto wskazać, że byli więźniowie gorzej niż obecni oceniali warunki techniczne i lokalowe. Niektórzy badani podczas wywiadów jakościowych wskazywali na brak możliwości realizacji praktyk zawodowych w warunkach penitencjarnych lub wykorzystywanie przestarzałych technologii.</p> <p>Obecni więźniowie częściej wskazywali na zbyt krótkie szkolenia, w szczególności w zakresie zajęć praktycznych. Badani rekomendowali skrócenie dziennej liczby godzin. Szkolenia trwały 8 godzin lekcyjnych, co u niektórych uczestników, zwłaszcza pod koniec zajęć, powodowało zmęczenie i obniżało możliwości przyswajania wiedzy.</p> <p>Badani oceniają, że 12 osób w grupie to odpowiednia liczba. Nieliczni byli więźniowie wskazywali jednak, że grupy były większe i liczyły do 20 osób.</p>
25.	<p>Jak uczestnicy oceniają kadre dydaktyczną realizującą szkolenia (znajomość tematu, przygotowanie do realizacji szkolenia, zaangażowanie, forma prowadzenia zajęć)?</p>	<p>Badani dobrze ocenili kadre prowadzącą szkolenia. Szczególnie chwalili osoby, które podczas szkoleń dzielili się swoimi doświadczeniami oraz przekazywali, jak w sposób praktyczny wykorzystać pozyskaną wiedzę.</p> <p>Podczas badań jakościowych spotkano się z kilkoma sytuacjami negatywnego postrzegania wykładowców. Niektórzy z nich, zdaniem badanych, przekazywali wiedzę w nieprzystępny sposób – czytając z kartki teorii dotyczącej zawodu, inni traktowali osadzonych z góry. Po szkoleniach jednak były prowadzone badania ewaluacyjne, w oparciu o które wdrażane były działania mające na celu wyeliminowanie takich sytuacji (np. zwrócenie uwagi przedstawicielom firm szkoleniowych, wnioskowanie o zmianę wykładowcy).</p>
26.	<p>Jak uczestnicy szkoleń oceniają materiały dydaktyczne (prezentacje wykorzystane w czasie szkolenia,</p>	<p>Uczestnicy dobrze ocenili przygotowane materiały dydaktyczne. Podczas badań jakościowych wskazywali</p>

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
	program szkolenia, przydatność/użyteczność w wykonywanej pracy)?	jednak, że musieli dzielić się książkami, co utrudniało naukę.  Z racji, że większość pracujących uczestników szkoleń nie pracuje w zawodzie, użyteczność kompetencji zawodowych podczas wykonywanej pracy należy ocenić nisko. Badani wykorzystują jednak pozyskane kompetencje miękkie oraz znajomość BHP i zasad udzielania pierwszej pomocy.
27.	Czy wystąpiły nieprzewidziane sytuacje podczas realizacji projektu i w jaki sposób sobie z nimi poradzono?	Podczas realizacji szkoleń dochodziło do sporadycznych niepożądanych zachowań więźniów. Szybka interwencja osób nadzorujących szkolenia pomagały przywrócić spokój podczas zajęć.  Zdarzały się sytuacje, w których uczestnicy szkoleń nie chcieli brać udziału w zajęciach. Wówczas podejmowano działania motywujące mające za zadanie przekonanie do udziału w kursie, np. prowadzono rozmowy wyjaśniające pozytywny wpływ udziału w szkoleniach na sytuację uczestnika, oferowano przywileje, takie jak dodatkowe przysznice.
28.	Jak przedsiębiorcy, którzy zatrudnili więźniów i byłych więźniów, którzy wzięli udział w projekcie w Działaniu 2.7, oceniają przygotowanie uczestników do podjęcia pracy w ich firmie?	Badani przedsiębiorcy zatrudniający więźniów i byłych więźniów stosunkowo rzadko mieli świadomość, że zatrudniane osoby uczestniczyły w projekcie, dlatego też nie zawsze mieli możliwość oceny nabytych kompetencji podczas kursów.  Uczestnicy projektu najczęściej byli zatrudniani w innych zawodach. W związku z tym przed podjęciem pracy odbywali oni szkolenie u pracodawcy. Przedsiębiorcy podkreślali jednak, że udział w projekcie mógł mieć korzystny wpływ na postawę względem pracy.  Niektórzy badani wskazywali również na większą świadomość więźniów dotyczącą bezpieczeństwa pracy. Ten kurs był ważny niezależnie od wykonywanego zawodu.
29.	W jaki sposób można wykorzystać dotychczasowe doświadczenia zarówno wnioskodawcy, jak i uczestników projektu oraz ich przełożonych nabyte w wyniku realizacji i udziału w ww. szkoleniach w planowaniu i optymalizacji dalszych działań współfinansowanych z EFS w latach 2021-2027 skierowanych do tej grupy docelowej?	Zdobyte doświadczenia są podstawą do opracowania rekomendacji zamieszczonych w tabeli 6.

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
30.	W jakim zakresie udało się rozwinąć współpracę i partnerstwa odnoszące się do zatrudnienia osób pozbawionych wolności? Czy współpraca dotyczyła tylko projektu, czy została rozwinięta również w zakresie wykraczającym poza projekt (jeśli tak, w jakim?)?	Współpraca jednostek penitencjarnych z przedsiębiorstwami zatrudniającymi więźniów i byłych więźniów, była oparta w głównej mierze o ich dotychczasowe umowy.  Część firm nie miała świadomości, że zatrudniają pracowników, którzy uczestniczyli w projekcie. Inne cechowały się dużą wiedzą na ten temat. To do tych firm niektóre jednostki kierowały zapytania dotyczące zapotrzebowania na pożądane kompetencje u pracowników.
31.	Jakie koszty poniesiono średnio (średnia arytmetyczna i mediana), maksymalnie i minimalnie na jednego uczestnika w projekcie? Czy projekt jest realizowany efektywnie kosztowo? Czy rzeczywisty koszt jednostkowy pozwala na osiągnięcie zakładanych dla tej interwencji celów?	Średni koszt na jednego uczestnika wyniósł 2434,98zł. Był zatem niższy o około 8% od założeń. Projekt został zrealizowany efektywnie kosztowo. Wskazuje na to przekroczenie zakładanych wskaźników produktu i rezultatu.
32.	Czy uczestnicy szkoleń byliby skłonni polecić innym więźniom lub byłym więźniom w podobnej sytuacji udział w szkoleniach w ramach Programu? Dlaczego tak/dlaczego nie?	Uczestnicy szkoleń najczęściej poleciliby udział w projekcie innym osobom w zbliżonej sytuacji. Motywowali to przede wszystkim możliwością nauczenia się czegoś nowego, efektywną formą spędzenia czasu oraz możliwością pozyskania dokumentu potwierdzającego zdobycie kwalifikacji.
33.	Jakich elementów w przygotowaniu do pracy więźniów lub byłych więźniów brakowało pracodawcom? Jakich brakuje im kompetencji i kwalifikacji? Czy dodatkowe szkolenia mogłyby zniwelować te braki? Jeśli tak, to jakiego typu to szkolenia? O jaką tematykę szkolenia powinny być rozszerzone, aby przygotowanie uczestników do pracy w większym stopniu odpowiadało pracodawcom?	Ze względu na zatrudnianie więźniów i byłych więźniów w innych zawodach niż brali udział w kursach, pracodawcy na własną rękę szkolili pracowników do podjęcia czynności zawodowych. Ze względu na to, że praca ta miała najczęściej charakter prac prostych, pracodawcy nie oczekiwali posiadania dodatkowych kompetencji przez uczestników. Podkreślali jednak dużą zaletę odbycia kursów BHP. Uczestnicy dzięki nim wykazywali się większą świadomością bezpieczeństwa pracy.  Kilku pracodawców podkreśliło, że chcieliby, aby osoby kierowane do pracy z jednostek penitencjarnych odbyły wcześniej szkolenia zawodowe na zatrudniane stanowisko. Badani wskazywali na potrzeby zatrudniania, m.in. spawaczy czy zbrojarzy. Warto zaznaczyć, że w ramach projektu takie kursy również były realizowane.
34.	Jakie inne korzyści, niezwiązane z zatrudnieniem, odczuli więźniowie i byli więźniowie biorący udział w szkoleniach?	Wśród korzyści najczęściej wskazywanych przez więźniów znalazło się podniesienie kwalifikacji i kompetencji, dobrze spędzony czas oraz nawiązanie lepszych relacji ze współwięźniami.

LP.	Nazwa wskaźnika	Wartość docelowa
		Byli więźniowie najczęściej wskazywali na możliwość zyskania nowej wiedzy i umiejętności, którą także wykorzystują w życiu prywatnym (np. remontując własne mieszkanie). Część z nich dzięki zmianie postawy poprawiła także relacje rodzinne i zyskała pewność siebie.
35.	Co należy zrobić, aby wzmocnić pozytywne efekty realizacji projektu? Czy uczestnikom wystarczy przygotowanie, jakie otrzymali, czy aby pozostać aktywnymi na rynku pracy, szkolenia powinny odbywać się cyklicznie?	Zdaniem przedstawicieli jednostek penitencjarnych elementem, który mógłby wzmocnić pozytywne efekty realizacji projektu byłby dalszy monitoring losów zawodowych uczestników szkoleń, a więc informacja, czy, gdzie i w jakich zawodach pracują byli więźniowie. Informacja ta pomogłaby weryfikować szkolenia, po których zakończeniu najczęściej uczestnicy otrzymują pracę i pozostają w wyuczonym zawodzie.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.



## 2. REKOMENDACJE

W tabeli 6. zestawiono wstępne rekomendacje wynikające z przeprowadzonej analizy. Zostaną one poddane konsultacjom.

Tabela 6. Rekomendacje

LP.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Termin wdrożenia rekomendacji
1.	Z przeprowadzonych badań wynika, że w ramach projektu zasadne byłoby ewentualne poszerzenia zakresu współpracy z kontrahentami zewnętrznymi, mogącymi zatrudniać więźniów.	Promocja projektu w nowym okresie programowania na zewnątrz jednostki, aby pozyskać zewnętrznych partnerów i zachęcić do współpracy.	CZSW, OISW	Weryfikacja aktualnych metod promocji projektu oraz rozwinięcie go np. o publikację informacji dotyczących projektu i wynikających z niego korzyści na stronach internetowych i fanpage'ach instytucji działających lokalnie o dużym zasięgu odbiorców – zwłaszcza przedsiębiorców (np. w urzędach pracy, urzędach gminy, miasta); Rozmowy z lokalnymi pracodawcami, chętnymi do zatrudnienia więźniów i byłych więźniów.	rekomendacja programowa	informacja i promocja, rynek pracy	do ustalenia
2.	Kryteria udziału firm szkoleniowych w przetargach mogły w wielu przypadkach uniemożliwić udział w postępowaniach firmom szkoleniowym o wysokich	Weryfikacja i ewentualna zmiana kryteriów przystępowania do przetargu na realizację szkoleń, a także ewentualna zmiana	CZSW, OISW	Weryfikacja dotychczasowej dokumentacji przetargowej pod kątem ewentualnej możliwości zmiany kryteriów przystąpienia do przetargów oraz oceny ofert. W razie uznania zasadności, zmiany uwzględnienie jej w SWZ	rekomendacja programowa	edukacja	do ustalenia

LP.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Termin wdrożenia rekomendacji
	umiejętnościach przekazywania wiedzy, co z kolei ma bardzo duży wpływ na jakość prowadzonych szkoleń.	kryteriów dotyczących oceny ofert na takie, które w większym zakresie opierać się będą o aspekty merytoryczne związane z prowadzeniem zajęć.		rozpisywanych w ramach kolejnych przetargów na realizację szkoleń.			
3.	<p>Program skierowany jest zarówno do więźniów, jak i byłych więźniów. Powszechną praktyką jest zatrudnianie więźniów zarówno w jednostkach penitencjarnych, jak u zewnętrznych kontrahentów. Niemal każda badana grupa wskazała, że kryterium czasu pozostałego w więzieniu uniemożliwia wielu chętnym, o wysokiej motywacji, udziału w projekcie i pozyskanie szansy na rozwój kompetencji.</p> <p>Propozycja tej zmiany była kierowana także ze strony</p>	Zmiana kryteriów rekrutacyjnych polegająca na wydłużeniu min. do 3 lat kryterium pozostałej długości kary pozbawienia wolności.	CZSW, OISW, IZ PO WER	Weryfikacja możliwości uwzględnienia rekomendacji oraz wprowadzenie jej w dokumentach projektowych w nowej perspektywie finansowej oraz poinformowanie zainteresowanych (wychowawców, członków komisji penitencjarnych, więźniów) o dokonanej zmianie.	rekomendacja programowa	edukacja, rynek pracy, włączenie społeczne	do ustalenia

LP.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Termin wdrożenia rekomendacji
	kontrahentów, którzy podkreślali zbyt dużą rotację pracowników wśród osadzonych, wynikającą z zakończenia kary pozbawienia wolności. Rotacja ta wiąże się z kosztami dla kontrahentów, przez co zatrudnianie osadzonych nie jest dla nich aż tak korzystne.						
4.	Proces rekrutacji do udziału w szkoleniach zawodowych powinien w miarę możliwości w większym stopniu uwzględniać potrzeby szkoleniowe kandydatów do uczestnictwa w kursach, co powinno mieć istotny wpływ na ich motywację do podjęcia zatrudnienia w danym zawodzie.	W uzasadnionych przypadkach umożliwienie uczestnikom szkoleń wzięcia udziału w większej liczbie szkoleń o zbliżonej tematyce (dwóch lub trzech), umożliwiając uzupełnienie wiedzy i umiejętności z danego zakresu (np. szkolenia realizowane na stanowisko	CZSW, OISW, IZ PO WER	Weryfikacja możliwości uwzględnienia rekomendacji oraz wprowadzenie jej w dokumentach projektowych oraz poinformowanie zainteresowanych (wychowawców, członków komisji penitencjarnych, więźniów) o dokonanej zmianie.	rekomendacja programowa	edukacja, rynek pracy, włączenie społeczne	do ustalenia

LP.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Termin wdrożenia rekomendacji
		glazurnika/posadzkarza, tynkarza/malarza itp.).					
5.	Zajęcia praktyczne są niezbędne do efektywnej nauki wykonywania zawodu. Zarówno podczas badań jakościowych, jak i ilościowych wielokrotnie pojawiały się głosy sugerujące wydłużenie czasu zajęć praktycznych.	W miarę możliwości wydłużenie dni realizacji szkoleń - zwłaszcza zajęć praktycznych w zakresie nauki zawodu, jak i sposobów pozyskiwania pracy (m.in. sposoby poszukiwania ofert pracy w Internecie czy odgrywanie scenek związanych z rozmową kwalifikacyjną).	CZSW, OISW	Rozważenie możliwości wprowadzenia minimalnej liczby godzin zajęć praktycznych dla poszczególnych kursów w oparciu o przepisy regulujące naukę konkretnych zawodów oraz specyfikę warunków, w jakich dany kurs będzie realizowany.	rekomendacja programowa	edukacja, rynek pracy, włączenie społeczne	do ustalenia

Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników przeprowadzonych badań.

## BIBLIOGRAFIA

1. Dane projektowe pozyskane od Centralnego Zarządu Służby Więziennej.
2. Dane z systemu SL 2014 (numer projektu, tytuł projektu, nazwa beneficjenta, bazy danych osobowych osób, które zakończyły udział w projekcie).
3. Gerlach R., *Praca byłych osadzonych – możliwości i ograniczenia*, „Resocjalizacja Polska” 2021 nr 21, dostępny on-line:  
<https://repozytorium.ukw.edu.pl/bitstream/handle/item/7941/Praca%20by%C5%82ych%20osadzonych%20mo%C5%BCliwo%C5%9Bci%20i%20ograniczenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
4. Kaczorowska K., *Podkultura więzienna*, Wrocław 2019, dostępny on-line:  
[https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/96028/PDF/10\\_K\\_Kaczorowska\\_Podkultura\\_wiezienna.pdf](https://repozytorium.uni.wroc.pl/Content/96028/PDF/10_K_Kaczorowska_Podkultura_wiezienna.pdf).
5. Klasyfikacja zawodów i specjalności, dostępny on-line: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci>.
6. NIK, *Pomoc społeczna świadczona osobom opuszczającym zakłady karne*, Warszawa 2019 r., dostępny on-line: <https://www.nik.gov.pl/plik/id,21532,vp,24180.pdf>.
7. NIK, *Zatrudnienie osób pozbawionych wolności. Informacja o wynikach kontroli*, LRZ.410.009.2016, Nr ewid. 187/2016/P/16/090/LRZ.
8. Nicgorski M., *Podniesienie kwalifikacji zawodowych więźniów w celu ich powrotu na rynek pracy po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności*, Program Operacyjny Wiedza-Edukacja-Rozwój 2014-2020, dostępny on-line:  
[https://efs.mrips.gov.pl/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0027/13977/3\\_M.Nicgorski.pdf](https://efs.mrips.gov.pl/__data/assets/pdf_file/0027/13977/3_M.Nicgorski.pdf).
9. Poklek R., *Metodyka i organizacja resocjalizacji w zakładach karnych*, Kutno 2013.
10. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020, dostępny on-line:  
[https://www.power.gov.pl/media/103396/Aktualny\\_Program\\_Wiedza\\_Edukacja\\_Rozwoj\\_2014\\_2020.pdf](https://www.power.gov.pl/media/103396/Aktualny_Program_Wiedza_Edukacja_Rozwoj_2014_2020.pdf).
11. Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 27 kwietnia 2000 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy pracach spawalniczych,  
<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/40177/021.pdf>
12. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych oraz Rozwoju Przywieźniennych Zakładów Pracy, dostępny on-line:  
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20170001069/O/D20171069.pdf>
13. Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie regulaminu organizacyjno-porządkowego wykonywania kary pozbawienia wolności, dostępny on-line:  
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20160002231/O/D20162231.pdf>  
(*Ustawa z dnia 11 września 2019 r. - Prawo zamówień publicznych* (Dz.U. 2019, poz. 2019 z późn. zm.).
14. Służba Więzienna, Zamówienia Publiczne, dostępny on-line:  
[https://zp.sw.gov.pl/\\_layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP\\_Start.aspx/azp](https://zp.sw.gov.pl/_layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP_Start.aspx/azp).
15. Służba Więzienna, Zamówienia Publiczne, OI.D.2230.4.2020.PK, Białystok, dnia 07.09.2020r., dostępny on-line:

- [https://zp.sw.gov.pl/\\_layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP\\_Start.aspx/details/%7BFCB9E895-CDC8-4359-B376-99B4C81BCA90%7D/Item/1176](https://zp.sw.gov.pl/_layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP_Start.aspx/details/%7BFCB9E895-CDC8-4359-B376-99B4C81BCA90%7D/Item/1176).
16. Służba Więzienna, Zamówienia Publiczne, OI.POWER.2230.1.2021, Koronowo, 7.06.2021 r., dostępny on-line:  
[https://zp.sw.gov.pl/\\_layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP\\_Start.aspx/details/%7BFCB9E895-CDC8-4359-B376-99B4C81BCA90%7D/Item/4438](https://zp.sw.gov.pl/_layouts/15/ZamowieniaPubliczne/ZP_Start.aspx/details/%7BFCB9E895-CDC8-4359-B376-99B4C81BCA90%7D/Item/4438).
  17. Służba Więzienna, Zakład Karny w Nysie, dostępny on-line:  
<https://www.sw.gov.pl/strona/opis-zaklad-karny-w-nysie>.
  18. Szczegółowy Opis Osi Priorytetowych Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020; dostępny on-line:  
[\https://www.power.gov.pl/media/66187/SZOOOP\\_POWER\\_wersja\\_13.pdf](https://www.power.gov.pl/media/66187/SZOOOP_POWER_wersja_13.pdf).
  19. *Ustawa z dnia 28 sierpnia 1997 r. o zatrudnianiu osób pozbawionych wolności* (Dz.U. 1997 nr 123 poz. 777 z późn. zm.).
  20. *Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny*,  
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19970880553/U/D19970553Lj.pdf>
  21. Wniosek o dofinansowanie projektu PROGRAM OPERACYJNY WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ (projekt wdrożeniowy).
  22. Wniosek o płatność.
  23. Wojewódzki Urząd Pracy w Łodzi Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w Łodzi, Poradnik dla osób opuszczających zakład karny,  
<https://wuplodz.praca.gov.pl/documents/58203/870404/Poradnik%20dla%20os%C3%B3b%20opuszczaj%C4%85cych%20zak%C5%82ady%20karne%202020.pdf/bf35a06b-c3fb-479b-abc9-bc13741dd439?t=1611178917192>.
  24. Załącznik nr 3 do umowy, *SZCZEGÓŁOWY OPIS PRZEDMIOTU ZAMÓWIENIA na wykonanie badania ewaluacyjnego realizowanego w ramach Planu Ewaluacji Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój na lata 2014-2020, 2022.*



## SPIS TABEL

Tabela 1. Podsumowanie ilości przeprowadzonych badań .....	12
Tabela 2. Dane z Formularza SL2014 .....	43
Tabela 3. Wartości szacowane i rzeczywiste kategorii kosztów projektu. ....	76
Tabela 4. Wartości docelowe i osiągnięte wskaźników projektu. ....	77
Tabela 5. Odpowiedzi na pytania badawcze .....	78
Tabela 6. Wstępne rekomendacje .....	89

## SPIS WYKRESÓW

Wykres 1. Czy przed otrzymaniem informacji o kursach/szkoleniach, ktoś Pana/Panią pytał, w jakim zawodzie chciał(a)by Pan/Pani pracować?.....	15
Wykres 2. W jaki sposób był(a) Pan/Pani pytany o zawód, w jakim chciałby się Pan(i) dokształcać? .....	16
Wykres 3. Skąd dowiedział(a) się Pan(i) o kursie/szkoleniu? .....	20
Wykres 4. Dlaczego zdecydował(a) się Pan(i) na udział w kursie/szkoleniu? .....	21
Wykres 5. Liczba osadzonych biorących udział w projekcie w podziale na płeć i lata realizacji projektu .....	26
Wykres 6. Wiek osadzonych w momencie przystąpienia do udziału w projekcie w podziale na lata realizacji Projektu .....	26
Wykres 7. Wykształcenie osadzonych biorących udział w projekcie w podziale na lata realizacji Projektu .....	27
Wykres 8. Liczba szkoleń w latach. ....	28
Wykres 9. Liczba szkoleń w Okręgowych Inspektoratach Służby Więziennej .....	28
Wykres 10. Do wykonywania jakiego zawodu przygotowywały kursy/szkolenia?.....	29
Wykres 11. W kursie/szkoleniu z jakiego zakresu brał(a) Pan/Pani udział? .....	30
Wykres 12. Jaki był powód wyboru tego zawodu? .....	31
Wykres 13. W jakim stopniu następujące tematy zajęć były dla Pana(i) ciekawe?.....	32
Wykres 14. Czy te tematy były dla Pana/i łatwe czy trudne? .....	33
Wykres 15. Które szkolenia w największym stopniu wpłynęły na poszerzenie Pana/Pani wiedzy i umiejętności? .....	34
Wykres 16. Proszę wskazać maksymalnie 3 najważniejsze dla Pana/Pani rzeczy, jakich nauczył(a) się Pana/Pani podczas kursu/szkoleń. ....	35
Wykres 17. Jak ocenia Pan/i ogólną przydatność (użyteczność) kursu/tych szkoleń dla Pana/Pani? .....	36
Wykres 18. Jak Pan/Pani ocenia następujące elementy szkolenia? .....	37
Wykres 19. Czy Pana/Pani zdaniem, któreś szkolenie powinno trwać dłużej? .....	39
Wykres 20. Które szkolenie powinno trwać dłużej? .....	39



Wykres 21. Jak ogólnie ocenia Pan/i te szkolenia? .....	40
Wykres 22. Czy kurs/szkolenia były zgodne z Pana/Pani oczekiwaniami? .....	40
Wykres 23. Czy był(a)by Pan(i) zainteresowany(a) udziałem w podobnych szkoleniach przygotowujących do pracy w innym zawodzie? Czy polecił(a)by Pan(i) udział w kursach swoim znajomym? .....	41
Wykres 24. Czy któreś ze szkoleń spowodowało, iż chciał/a Pan/Pani podjąć pracę? .....	41
Wykres 25. Które ze szkoleń w największym stopniu wpłynęło na chęć podjęcia przez Pana/Panią pracy? .....	42
Wykres 26. Czy obecnie ma Pan/Pani pracę? .....	43
Wykres 27. Jak długo posiada Pan/Pani obecną pracę? .....	45
Wykres 28. Czy od czasu udziału w kursie/szkoleniu miał(a) Pan(i) pracę? .....	45
Wykres 29. Jak długo posiadał(a) Pan/Pani pracę? .....	46
Wykres 30. Jak długo obecnie nie ma Pan/Pani pracy? .....	46
Wykres 31. Kiedy dostał(a) Pan/Pani pracę? .....	47
Wykres 32. Czy szkolenia, w których wziął/wzięła Pan(i) udział pomogły Panu/Pani w znalezieniu pracy? Czy szkolenia, w których wziął/wzięła Pan(i) udział pomogły Panu/Pani w przygotowaniu się na rozmowę kwalifikacyjną? .....	48
Wykres 33. Czy obecnie pracuje Pan/Pani w zawodzie, do którego przyuczał(a) się Pan/Pani w czasie szkoleń? .....	49
Wykres 34. Dlaczego obecnie pracuje Pan/Pani w innym zawodzie? .....	50
Wykres 35. Czy wiedza i umiejętności, które zdobył(a) Pan/Pani podczas szkoleń są/były wystarczające do pełnienia przez Pana/Panią obowiązków w pracy? .....	51
Wykres 36. Czy poszerzenie szkoleń o dodatkowe tematy mogłoby uzupełnić te brakujące kompetencje? .....	52
Wykres 37. Czy Pana/Pani zdaniem pracodawca jest zadowolony z Pana/Pani pracy? .....	53
Wykres 38. Jak ocenia Pan/Pani poszczególne aspekty w obecnej pracy? .....	54
Wykres 39. Jak Pan/Pani uważa, jak długo będzie pracował(a) w obecnym miejscu pracy? .....	54
Wykres 40. Dlaczego uważa Pan/Pani, że w obecnym miejscu pracy będzie Pan/Pani pracował(a) krócej niż rok? .....	55
Wykres 41. Czy Pana/Pani firma zatrudnia więźniów lub byłych więźniów, którzy uczestniczyli w szkoleniach realizowanych w ramach projektu PO WER? .....	59
Wykres 42. Jakie są Pana(i) zdaniem największe zalety tych szkoleń? .....	66
Wykres 43. Jakie są Pana(i) zdaniem największe wady tych szkoleń? .....	67

## SPIS SCHEMATÓW

Schemat 1. Schemat komponentu empirycznego .....	11
Schemat 2. Odtworzenie logiki wsparcia projektu .....	13