

PRZYCZYNY WYKLUCZANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH RUCHOWO Z RYNKU PRACY

Штилер Яцек. Проблема участі інвалідів на ринку праці. Автор звертає увагу на особливості участі в виробничому процесі людей з фізичними вадами. Підкреслюється ряд важливих моментів морального, психологічного та світоглядного характеру, супутніх налагодженню відносин роботодавців та інвалідів. Відзначає стабільність зайнятості людей, що мають середню і вищу освіту і жінок. У той же час є значна частина людей з фізичними вадами, які в силу ряду причин не готові або не хочуть шукати роботу, що представляє певну соціальну і економічну проблему для суспільства. Для вирішення цих проблем необхідна належна державна програма.

Ключові слова: родина, робота, суспільство, відповідальність, мораль, психологія.

Przez niepełnosprawność rozumie się trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. W zależności od stopnia zaawansowania niepełnosprawności wyróżnia się trzy jej stopnie:

- 1) znaczny,
- 2) umiarkowany i
- 3) lekki¹.

W Polsce około 5,5 miliona osób to osoby niepełnosprawne². Osoby niepełnosprawne stanowią 14,3% mieszkańców Polski. Zdecydowana większość niepełnosprawnych ma prawnie potwierdzone ograniczenie sprawności. Największą grupę wśród niepełnosprawnych stanowią osoby legitymujące się orzeczeniem o lekkim (28,8%) i umiarkowanym (26,1%) stopniu niepełnosprawności.

Więcej niż milion osób (19,5%) posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, natomiast prawie 14,5% niepełnosprawnych odczuwa całkowite ograniczenie sprawności. Warto zwrócić uwagę na fakt, że aż 53% osób niepełnosprawnych stanowią osoby w wieku produkcyjnym³. Jednak zdecydowana część tej grupy pozostaje poza rynkiem pracy. Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL, GUS) w II kwartale 2009 roku aż 85% wszystkich niepełnosprawnych osób było biernych zawodowo. W analizowanej frakcji społeczeństwa tj. wśród osób niepełnosprawnych występuje niewielka aktywność zawodową w stosunku do pełnosprawnych pracowników.

Celem niniejszy rozważań jest próba znalezienia odpowiedzi na pytanie: Czy można zmniejszyć obszar wykluczenia na rynku pracy obejmujący osoby niepełnosprawne ruchowo? Poczynione refleksje nad wykluczeniem społecznym omawianej części społeczeństwa jest tym samym przyczynkiem w tej dyskusji.

© Sztylek Jacek, 2016

¹ Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

² Stanowią one 14,3% mieszkańców Polski.

³ Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2 z 6, Pentor Research International, s. 7.

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Jeżeli chodzi o miejsce pracy to wśród osób niepełnosprawnych 24,6% stanowią pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy chronionej¹. Liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych wynosiła blisko 72% ogółu osób zatrudnionych w zakładach pracy chronionej².

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych najczęściej przebiega w oparciu o umowę o pracę (zarówno na czas określony jak i nieokreślony). Część niepełnosprawnych zajmuje się prowadzeniem jednoosobowej firmy bądź służy pomocą bezpłatnie innym członkom rodziny³. Rzadziej osoby niepełnosprawne wykonują pracę na podstawie umowy cywilno-prawnej i umowy ustnej, rzadziej też wykonują prace dorywcze. Jedynie nieliczne jednostki prowadzą firmy zatrudniające innych pracowników bądź pracują na podstawie innych nietypowych form zatrudnienia. Zauważa się stabilność zatrudnienia osób z przynajmniej średnim wykształceniem oraz kobiet. Z kolei najmniej stabilną sytuację na rynku mają osoby poniżej 24 życia, które tym samym w największym stopniu narażone są na problemy ze znalezieniem pracy⁴. Ponad połowa osób niepełnosprawnych wykonuje swoją pracę w pełnym wymiarze czasu. Podkreślić należy, że ponad 14% osób niepełnosprawnych (przede wszystkim osoby młode) z chęcią zwiększyłoby swój czas pracy, ale nie mogło znaleźć pracy pełnoetatowej⁵. Jest to potwierdzeniem relatywnie najtrudniejszej sytuacji najmłodszych roczników osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Mimo trudnej sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, znaczna część tej grupy nie angażuje się w poszukiwanie zatrudnienia. Zdecydowana większość ponad 4/5 osób niepełnosprawnych pozostaje bierna wobec tego faktu i nie poszukiwała pracy w okresie o miesiąc poprzedzającym prowadzone badania. Widać wyraźnie zatem, że około 2/3 osób niepełnosprawnych w wieku mobilnym zawodowo znajduje się poza rynkiem pracy. Daje się tutaj zauważyć pewnego rodzaju paradoks, gdyż powszechnie osoby niepełnosprawne uznają pracę za ważny i potrzebny element życia społecznego. Powodów braku efektywnego zainteresowania pracą szukać należy w kilku obszarach.

Jednym z głównych powodów nieciekawej sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest niewłaściwe przygotowanie merytoryczne przyszłych pracowników. Osoby niepełnosprawne bowiem nie posiadają wystarczających umiejętności i kwalifikacji, a przede wszystkim wykształcenia potrzebnego na obecnym rynku pracy. Jak się okazuje głównymi barierami w wejściu na rynek pracy tej grupy osób są⁶:

- niskie wykształcenie i brak kwalifikacji do wykonywania pracy (wśród osób niepełnosprawnych jedynie 6% posiada wykształcenie wyższe) – jest to znacznym utrudnieniem w znalezieniu dobrej pracy,
- niedostatki w zakresie „twardych” kompetencji i kształcenia fachowego,
- brak przygotowania, kompetencji i motywacji do podejmowania pracy – a więc brak umiejętności „miękkich” związanych z funkcjonowaniem na rynku pracy, a także brak inicjatywy, motywacji, przedsiębiorczości.

Przedstawiciele różnych firm bardzo nisko oceniają posiadane przez osoby niepełnosprawne kompetencje i umiejętności – dotyczy to przede wszystkim „twardych umiejętności zawodowych” doświadczenia w pracy, ale także „miękkich umiejętności” (nisko ocenia się takie posiadane kwalifikacje jak: znajomość języków obcych, obsługa komputera i programów oraz posiadanie prawa jazdy).

Generalnie występuje niechęć do zatrudniania osób niepełnosprawnych – jeśli pracodawca ma do wyboru osobę pełnosprawną lub niepełnosprawną raczej wybierze tą pierwszą.

Braki w umiejętnościach i kwalifikacjach osób niepełnosprawnych, jak wspomniano, są tylko jednym z powodów małego udziału tych osób w rynku pracy.

Drugim obszarem, który znacznie wpływa na mniejszą gotowość podjęcia pracy przez niepełnosprawnych są następujące kwestie: zły stan zdrowia oraz nabycie uprawnień emerytalnych lub rentowych, a następnie wiek, który nie odpowiada potencjalnym pracodawcom oraz konieczność nauki i zdobywania potrzebnych kwalifikacji⁷. Zwraca się jednak uwagę na to, że kwestia złego stanu zdrowia może być w wielu wypadkach tak naprawdę wygodnym usprawiedliwieniem bierności zawodowej i braku pracy, a nie głównym powodem takiego stanu rzeczy. Nakładają się tutaj na siebie dwojakiemu rodzaju stereotypy. Z jednej

¹ W I półroczu 2011 roku liczba zakładów pracy chronionej wynosiła 1821.

² „Źródła danych o osobach niepełnosprawnych w Polsce”, <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach/infostat/>, dostęp: 10.11.2011 r.

³ Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2009, s. 141.

⁴ Ibidem, s. 142.

⁵ Ibidem, s. 143.

⁶ Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2 z 6, Pentor Research International, s. 18-25.

⁷ Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków, red. J. Czapiński, T. Panek, Warszawa 2009, s. 148.

strony niechęć pracodawców, zaś z drugiej w wielu przypadkach niechęć samych zainteresowanych do wyjścia z zakłętego kręgu braku pracy.

Założenia badań. Podstawą analizy stanowią badania przeprowadzone nad projektem *Wsparcie osób niepełnosprawnych na rynku pracy II*. Wybrane do badań subpopulacje respondentów były zgodne z założoną w metodologii próbą badawczą. W efekcie badanie CATI zrealizowano zatem z 450 osobami niepełnosprawnymi ruchowo w całym kraju według próby wyznaczonej przez projekt.

Próba przelamania stereotypów. Podjęcie decyzji o rozpoczęciu poszukiwań pracy na rynku przez osobę niepełnosprawną ruchowo wymaga nielada odwagi i przelamania wewnętrznych oporów. Nic dziwnego, że prowadzone badania do gotowości wstąpienia na rynek pracy wskazują, iż większość osób niepełnosprawnych (aż 96,3%) nie jest gotowych do podjęcia pracy „od zaraz”. Zastanawiającym jest fakt, że tylko 2,3 % biernych zawodowo niepełnosprawnych stwierdziło, że aktywnie poszukuje pracy, przy czym największą gotowość do jej podjęcia wykazywali mężczyźni (4,6 %), osoby będące w średnim wieku, niepełnosprawni mieszkający w małych miastach poniżej 20 tys. i średnich 100-200 tys. mieszkańców. Były to osoby, niepełnosprawne z wykształceniem zawodowym/gimnazjalnym i średnim.

Znaczne braki w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wynikają także z małego zainteresowania tej grupy pracowników szkoleniami i warsztatami podnoszącymi kompetencje i umiejętności. Występuje zróżnicowany poziom kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych, który ponadto nie ulega zmianie. Znikoma część respondentów zadeklarowała, że w ciągu ostatnich dwóch lat uczestniczyła w jakiegokolwiek aktywności związanej z podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych bądź innych umiejętności. Aktywność w tym zakresie maleje bardzo wyraźnie wraz z wiekiem i wykształceniem osób badanych.

W przypadku osób niepełnosprawnych, które – choć obecnie nie mają zatrudnienia, kiedyś pracowały – osoby te najczęściej posiadają kwalifikacje zawodowe związane z pracą fizyczną (ostatnio pracowali przy pracach prostych, jako rzemieślnicy, robotnicy przemysłowi, rolnicy). Rzadziej pracowali wykonując pracę biurową i związaną z usługami.

Znaczne braki w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wynikają także z małego zainteresowania tej grupy pracowników szkoleniami i warsztatami podnoszącymi kompetencje i umiejętności. Występuje zróżnicowany poziom kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych, który ponadto nie ulega zmianie. Badania dotyczące aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych przeprowadzone w 2009 roku pokazują, iż tylko 4,2 % respondentów zadeklarowało, że w ciągu ostatnich dwóch lat uczestniczyło w jakiegokolwiek aktywności związanej z podnoszeniem swoich kwalifikacji zawodowych bądź innych umiejętności. Aktywność w tym zakresie maleje bardzo wyraźnie wraz z wiekiem i wykształceniem osób badanych.

W przypadku osób niepełnosprawnych, które – choć obecnie nie mają zatrudnienia, kiedyś pracowały – osoby te najczęściej posiadają kwalifikacje zawodowe związane z pracą fizyczną (ostatnio pracowali przy pracach prostych, jako rzemieślnicy, robotnicy przemysłowi, rolnicy). Rzadziej pracowali wykonując pracę biurową i związaną z usługami¹.

Jak już wcześniej wspomniano, mimo deklarowania przez osoby niepełnosprawne ważności i znaczenia pracy nie są one chętne do podjęcia tejże. Część niepełnosprawnych wprost zaprzecza możliwości podjęcia zatrudnienia a część uzależnia swoją decyzję od wielu czynników. Wśród nich znajdują się przede wszystkim czynniki związane z samą pracą, a więc²: zbyt daleka lokalizacja miejsca pracy w stosunku do miejsca zamieszkania (powyżej 10 km), konieczność pracy w systemie zmianowym, duża odpowiedzialność, wykonywanie rutynowych, powtarzalnych czynności, stres towarzyszący pracy oraz brak formalnej umowy.

Znaczenie projektu w zahamowaniu wykluczenia osób niepełnosprawnych. W chwili przystąpienia do projektu wszyscy jego beneficjenci – osoby niepełnosprawne ruchowo – byli bezrobotni bądź nieaktywni zawodowo. Główną przyczyną braku zatrudnienia tych osób przed przystąpieniem do projektu był problem z samodzielnym znalezieniem pracy (34,8% wskazań) bądź fakt kontynuowania nauki (23,1% odpowiedzi). Ponad ¼ respondentów wskazała na „Inne” przyczyny takiej sytuacji – przede wszystkim względy zdrowotne oraz pobieranie renty socjalnej. W przypadku niespełna 6% badanych powodem było zwolnienie z pracy. Należy podkreślić, iż większość osób z subpopulacji zwolnionych nie знаło przyczyn takiego postępowania pracodawcy. W pozostałych przypadkach wskazywano przede wszystkim na fakt zakończenia umowy bądź „Inne” powody (np. zły stan zdrowia). Respondenci, którzy sami się zwolnili jako przyczynę tej decyzji podawali niskie zarobki, za duży nakład pracy/obowiązków oraz zły stan zdrowia.

¹ Tamże, s. 144.

² Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, cz. 2 z 6, Pentor Research International, s. 4.

Wśród ankietowanych osób pracujących przeważały osoby z wykształceniem średnim (35,3% wskazań) oraz z wykształceniem wyższym (28,6% wskazań). Największa liczba osób niepełnosprawnych obecnie posiada zatrudnienie bądź odbywa staż/praktyki w przedsiębiorstwach prywatnych (41,18% wskazań). Znaczną część stanowili również osoby zatrudnione w instytucjach publicznych (18,49% wskazań). W zakładach pracy chronionej znalazła zatrudnienie co piąta przebadana osoba z subpopulacji osób niepełnosprawnych ruchowo. Odsetek respondentów, którzy posiadają własną działalność gospodarczą wynosił 6,72%. Ponad 13% osób niepełnosprawnych pracę bądź staż/praktyki odbywała w miejscu innym niż wskazany w kwestionariuszu. Osoby te pracowały głównie w fundacjach i stowarzyszeniach, w tym m.in. w „Caritasie”.

Większość badanych osób niepełnosprawnych deklaruje, że znalazła zatrudnienie samodzielnie (36,13%). Co piąty ankietowany znalazł pracę bezpośrednio poprzez udział w projekcie *Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II*. Wśród osób, które znalazły zatrudnienie dzięki udziałowi w projekcie większość pracuje w przedsiębiorstwach prywatnych (50% wskazań), następnie w instytucjach publicznych (33,3% wskazań), a najmniej 16,6% w zakładach pracy chronionej.

Udział niepełnosprawnych fizycznie w analizowanym Projekcie przyczynił się do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych przede wszystkim na otwartym rynku pracy.

Należy jednak mieć na uwadze również fakt, iż celem projektu nie było jedynie znalezienie miejsca pracy dla jego beneficjentów, lecz również zwiększanie umiejętności „miękkich” osób niepełnosprawnych, w tym między innymi w poruszaniu się po rynku pracy. Odsetek osób, które zwiększyły swoje szanse na zatrudnienie dzięki uczestnictwu w projekcie (pośrednio i bezpośrednio) jest zatem wyższy.

Niezmiernie istotne w procesie poszukiwania pracy okazało się wsparcie instytucji zajmujących się aktywizacją osób niepełnosprawnych. Ponad 13% beneficjentów przyznało, iż znalazło pracę w wyniku pomocy ze strony tych instytucji. Wśród instytucji należy podkreślić rolę, jaką w wyszukiwaniu ofert podjęli partnerzy projektu. W wywiadach IDI byli oni bardzo pozytywnie oceniani przez beneficjentów.

Podczas wywiadów pogłębionych respondenci najczęściej zwracali uwagę na fakt, iż samodzielne poszukiwanie pracy wymaga wiele wytrwałości oraz pozytywnego nastawienia. Osoby niepełnosprawne odpowiadały na wiele ofert pracy. Zapraszane były na rozmowy kwalifikacyjne, jednak gdy potencjalny pracodawca dowiedział się o ich niepełnosprawności, zostali oni pomijani w dalszym procesie rekrutacyjnym.

Efektom samodzielnego poszukiwania pracy jest zatem częsty udział w rozmowach rekrutacyjnych, ale również częste spotkanie się z odmową. Sytuacja taka może zniechęcać osoby niepełnosprawne do dalszego poszukiwania pracy na otwartym rynku. Zdaniem niemal 60% opiekunów osób niepełnosprawnych ich podopieczni było zadowolonych, a według kolejnych 23,1% badanych było niezadowolonych z efektów poszukiwania pracy. Jedynie nieco ponad 0,5% opiekunów zadeklarowało, że ich podopieczni byli zadowolonych z efektów poszukiwania pracy.

Jednym z istotnych działań projektu była współpraca z pracodawcami w celu pozyskania ofert pracy oraz staży dla beneficjentów projektu. Działania w tym zakresie obejmowały:

- spotkania indywidualne z pracodawcami w celu uzyskania ofert pracy i staży,
- z zainteresowanymi pracodawcami prowadzone były konsultacje dotyczące dostosowania i wyposażenia stanowisk pracy,
- w przypadku współpracy następowało przygotowanie pracodawcy i jego zespołu do przyjęcia osoby niepełnosprawnej jako pracownika/stażysty

Udział w projekcie osób niepełnosprawnych przyczynił się do zorganizowania staży dla ponad 13% beneficjentów projektu¹. Staże stanowiły formę wsparcia wysoko ocenianą przez osoby niepełnosprawne. Dawały one możliwość zdobycia niezwykle ważnego doświadczenia zawodowego. Dla wielu beneficjentów udział w stażu stanowił pierwsze samodzielne przebywanie poza domem powiązane z obowiązkiem wykonywania różnorodnych czynności. Udział w stażach bezpośrednio przyczynił się do wzrostu samodzielności osób niepełnosprawnych. Trudniejsza jest ocena skuteczności projektu pod względem liczby pozyskanych ofert pracy, gdyż projekt przyczynił się do zatrudnienia osób uczestniczących w projekcie pośrednio oraz bezpośrednio. Według danych zebranych przez partnerów projektu, zatrudnionych było prawie 14,5% wszystkich osób niepełnosprawnych ruchowo uczestniczących w projekcie.

Ponad 30% respondentów badania było zdania, iż proponowane w ramach projektu oferty pracy oraz staży były adekwatne do zdobytych umiejętności, 26,2%, iż były atrakcyjne z punktu widzenia stanowiska do objęcia, 22,8%, iż były różnorodne, a co piąty badany wyraził zdanie, iż oferty były liczne.

Beneficjentów ze zdaniem przeciwnym było jednak więcej – ponad 60% ankietowanych uważało, iż oferty pracy i staży nie były liczne, 53,7%, iż nie były różnorodne, a ponad połowa nie zgodziła się ze stwierdzeniem, iż były atrakcyjne finansowo. Osób, które uważały, iż oferty pracy i staży są nieadekwatne do

¹ Na podstawie punktu 7. *Osiągnięte wartości wskaźników* w: Załącznik nr 2 do wniosku beneficjenta o płatność w ramach PO KL *Szczegółowa charakterystyka udzielonego wsparcia*, dane z października 2011 roku.

Rozділ перший. Філософія доби глобалізму, постмодерну й інформатизації

zdobytých podczas projektu umiejętności oraz są nieatrakcyjne z punktu widzenia stanowisk do objęcia było w badaniach ponad 40%. Ocena ofert pracy proponowanych w ramach projektu nie była negatywna, natomiast zauważyć należy, iż beneficjenci oczekiwali większej liczby proponowanych im ofert pracy, a także oczekiwali, iż oferty będą bardziej zróżnicowane.

W ramach projektu instytucje zaangażowane w jego realizację nie były jednak zobligowane do wyszukiwania licznych i różnorodnych ofert pracy dla beneficjentów, jak tylko do przedstawiania ofert pracy odpowiadających indywidualnym potrzebom każdego uczestnika projektu. Osoby niepełnosprawne ruchowo mogły jednak mieć znacznie większe oczekiwania wobec projektu, wierząc, iż dzięki nim będą mogły wybierać wśród licznych i zróżnicowanych ofert pracy.

Posumowanie. Zdaniem osób niepełnosprawnych oferty pracy, proponowane osobom niepełnosprawnym ruchowo były na ogół przewidywalne. Na podstawie wyników badań rysuje się obraz osoby niepełnosprawnej jako pracownika, który zatrudniony jest na ogół na stanowiskach nie wymagających wysokich kwalifikacji. Przykładem może być praca na recepcji, w ochronie obiektów, czy w biurze. Oczekiwania osób niepełnosprawnych nie zawsze mogą zostać zaspokojone ze względu na relatywnie małą liczbę ofert pracy (w tym ofert skierowanych bezpośrednio do osób niepełnosprawnych ruchowo), a także niski poziom wykształcenia tych osób.

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy nie jest prosta. Po pierwsze muszą oni zmierzyć się z licznymi stereotypami, jakie ich dotyczą, a także z wysokimi wymaganiami, jakie posiadają pracodawcy. Przeprowadzona analiza wyników badań określających sytuację osób niepełnosprawnych, wskazuje na silną potrzebę ich aktywizacji społeczno – zawodowej.

Niewątpliwie „zamknięcie się” osób niepełnosprawnych na rynek pracy jest główną przyczyną pozostawania tej grupy osób wśród bezrobotnych. Do przełamania tej bariery nie wystarczą szkolenia, ani nawet znalezienie pracy, gdyż wnioskować można, iż poza sprawami związanymi ze zdrowiem główną przeszkodą w znalezieniu pracy są uwarunkowania mentalne

Największe szanse na zatrudnienie mają osoby niepełnosprawne z wyższym wykształceniem. „Wykształcenie ma znaczący wpływ na pozycję i możliwości osoby niepełnosprawnej na rynku pracy”¹. Posiadane wykształcenie różnicuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych – istnieje powiązanie: im wyższy poziom wykształcenia posiadanego przez osoby niepełnosprawne, tym wyższy współczynnik aktywności zawodowej tych osób, jak też wskaźnik zatrudnienia. Najwyższą aktywnością zawodową cechują się osoby z wyższym i średnim poziomem wykształcenia.

Podsumowując, poprzez udział w projekcie 14,4% beneficjentów uzyskało zatrudnienie, a 12,1% odbyło staż². Osoby niepełnosprawne uzyskały również wsparcie w poruszaniu się po rynku pracy. Na podstawie wywiadów IDI wiadomo, iż samodzielnie poszukiwanie pracy powodowało u respondentów frustrację oraz zniechęcenie w wyniku częstej dyskryminacji osób niepełnosprawnych ruchowo, natomiast pomoc udzielona poprzez pracowników instytucji realizującej projekt przejawiająca się bezpośrednimi propozycjami pracy oraz stażu okazała się bardzo skuteczna. Zwiększyła się również pewność siebie beneficjentów oraz umiejętność poruszania się po rynku pracy). Projekt zatem przyczynił się do zwiększenia samodzielności osób niepełnosprawnych ruchowo w poszukiwaniu pracy.

Przekroczenie założonych wskaźników dotyczących liczby osób, które rozpoczęły staż oraz które zdobyły zatrudnienie świadczy o skuteczności partnerów projektu w pozyskiwaniu ofert staży dla beneficjentów. Użyteczność tych działań oraz zaangażowanie pracowników projektu przyczyniło się do pozytywnego odbioru projektu przez ich uczestników.