



Raport końcowy z ewaluacji wewnętrznej projektu pt. "Model kontraktowania usług ryнку pracy na rzecz osób niepełnosprawnych"

WND-POKL.06.02.00-02-114/11

Przemysław Szamburski

Wrocław 2014



SPIS TREŚCI

1. CEL PROJEKTU.....	3
2. PRZEBIEG TESTOWANIA –ZGODNIE Z ZAŁOŻENIAMI OKREŚLONYMI W STRATEGII WDRAŻANIA WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO.....	3
3. EWALUACJA WEWNĘTRZNA PROJEKTU – CELE, OBSZARY, NARZĘDZIA.....	3
4. ANALIZA SYTUACJI WYJŚCIOWEJ. STRUKTURA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROJEKCIE W KONTEKŚCIE ANALIZY UWARUNKOWAŃ BEZROBOCIA.	6
4.1. Przegląd badań.....	6
4.2. Struktura osób niepełnosprawnych biorących udział w projekcie w kontekście analizy uwarunkowań bezrobocia.	8
4.3. Wnioski	17
5. EWALUACJA PROCESU TESTOWANIA – PROCEDURY KONTRAKTOWANIA.....	18
5.1. Kontraktowanie usług rynku pracy w oparciu o art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucja rynku pracy.	18
5.2. Kontraktowanie usług rynku pracy w oparciu o model holenderski.	29
5.3 Kontraktowanie usług rynku pracy w oparciu o Prawo Zamówień Publicznych.	39
5.4. Porównanie procedur kontraktowania – główne wnioski i rekomendacje.	48
6. EWALUACJA PROCESU TESTOWANIA – SKUTECZNOŚĆ I ADEKWATNOŚĆ DZIAŁAŃ KONTRAKTOBIORCÓW.....	51
6.1. Charakterystyka kontraktobiorców.	51
6.2.Przebieg współpracy z kontraktobiorcami – analiza skuteczności i adekwatności działań.	54
6.3. Analiza porównawcza. Przyczyny sukcesu/niepowodzenia kontraktu. Przesłanki do modelu Społecznej Instytucji Rynku Pracy.	63



7. ANALIZA SKUTECZNOŚCI ZATRUDNIENIOWEJ.	65
8. EWALUACJA PROCESU UPOWSZECHNIANIA ORAZ WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU. STOSOWANIE ZASADY EMPOWERMENTU.....	73
8.1. Upowszechnianie i mainstreaming.	73
8.2. Empowerment.....	75
9. EWALUACJA PROCESU ZARZĄDZANIA I ANALIZA RYZYKA.	77
10. WARSZTATY EWALUACYJNE.	84
10.1. Warsztaty ewaluacyjne dla uczestników projektu.	84
10.2. Warsztaty ewaluacyjne dla odbiorców.	85
11. POSUMOWANIE.	87
SPIS WYKRESÓW I TABEL.....	88



1. CEL PROJEKTU.

Głównym celem projektu „Model kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych” jest wzrost skuteczności w aktywizacji społecznej i zawodowej niepracujących osób niepełnosprawnych poprzez wypracowanie modelu kontraktowania usług rynku pracy przez powiatowe urzędy pracy.

2. PRZEBIEG TESTOWANIA ZGODNIE Z ZAŁOŻENIAMI OKREŚLONYMI W STRATEGII WDRAŻANIA WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO.

Faza testowania właściwego zgodnie z założeniami strategii miała obejmować okres od stycznia 2013 do stycznia 2014r. W związku ze zmianami w harmonogramie projektu proces testowania został wydłużony do lipca 2014r. Prowadzone w tym okresie działania obejmowały następujące elementy:

- Przeprowadzenie procedury kontraktowania w oparciu o art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- Przeprowadzenie procedury kontraktowania adaptującej system holenderski,
- Przeprowadzenie procedury kontraktowania na gruncie prawa zamówień publicznych,
- Działania aktywizacyjne podmiotów wyłonionych w ramach poszczególnych procedur, których najważniejszym celem było skuteczne zaktywizowanie zawodowe osób niepełnosprawnych objętych wsparciem, wyrażające się w podjęciu przez te osoby zatrudnienia.

3. EWALUACJA WEWNĘTRZNA PROJEKTU – CELE, OBSZARY, NARZĘDZIA.

Zrealizowana ewaluacja wewnętrzna miała charakter ewaluacji bieżącej (on – going), która polega na opisywaniu i ocenie realizowanych działań oraz bieżącym reagowaniu na pojawiające się zagrożenia. Skupiała się na diagnozie i analizie problemów pojawiających się w trakcie trwania projektu. W ramach ewaluacji wewnętrznej powstało 17 cząstkowych



raportów ewaluacyjnych opisujących kluczowe wydarzenia w projekcie. Niniejszy raport ma na celu z jednej strony podsumowanie w ujęciu całościowym informacji zebranych w raportach cząstkowych i umieszczenie ich w szerszym kontekście procesów zachodzących w ramach projektu. Podstawowym celem niniejszego raportu jest jednak ocena testowanych procedur kontraktowania oraz analiza skuteczności działań kontraktobiorców, gdyż te elementy stanowią o meritum projektu.

Zgodnie z zapisami planu ewaluacji projektu przedmiotami ewaluacji wewnętrznej, uwzględnionymi w niniejszym raporcie są:

Proces tworzenia rozwiązań merytorycznych

- Prace zespołu PUP-IMAGO przy wdrażaniu wariantu art. 61b
- Współpraca Powiatowych Urzędów Pracy z IMAGO we wdrażaniu modelu holenderskiego
- Prace zespołu wdrażającego wariant PZP kontraktowania
- Przebieg prac nad rekomendacjami

Proces testowania

- preselekcja bezrobotnych osób niepełnosprawnych oraz charakterystyki indywidualne osób wybranych do kontraktowania
- sposób ogłaszanie art. 61b przez PUP Ząbkowice
- proces wyboru agencji zatrudnienia w ramach art. 61b
- wybór PUP zainteresowanych udziałem w kontraktowaniu w wariantcie holenderskim
- ogłoszenie konkursu w wariantcie holenderskim
- informowanie o konkursie – zapraszanie do składania ofert
- praca Komisji oceny ofert oraz przebieg negocjacji
- oferty nadesłane przez SIRP-y (kontraktobiorców)
- umowa kontraktu
- ankiety/wywiady z osobami niepełnosprawnymi,
- działalność aktywizacyjna SIRP-ów
- rozliczanie transz dofinansowania
- wybór trybu przeprowadzania PZP
- sformułowanie warunków i specyfikacji przetargu



- przeprowadzenie postępowania przetargowego

Proces zarządzania projektem

- sposoby komunikacji i podejmowania kluczowych decyzji,
- reagowanie na zmieniające się warunki zewnętrzne
- analiza wystąpienia ryzyka.

Proces upowszechniania, wdrażania do głównego nurtu polityki, empowerment

- konferencja inauguracyjna projekt
- spotkania upowszechniające produkt
- empowerment
- warsztaty ewaluacyjne

W ramach ewaluacji wewnętrznej przewidziane zostały następujące narzędzia badawcze:

Działanie	Narzędzie badawcze
W każdym z wariantów	Notatki ze spotkań zespołu projektowego i zespołu roboczego PUP-IMAGO Analiza dokumentów przygotowywanych w ramach procedury W przypadku, gdy kontrakty zostaną uruchomione: Ankiety wstępne/końcowe dla uczestników kontraktowania
Kontraktowania na podstawie art. 61b:	Gdy kontrakt nie zostanie uruchomiony: Badanie agencji pod kątem dostępności informacji o konkursie (mail, telefon, ewentualnie ankieta) i przyczynach braku odpowiedzi na konkurs
Kontraktowanie w wariantcie „holenderskim”	Analiza protokołów komisji konkursowej Analiza dokumentacji konkursowej
Kontraktowanie w oparciu o PZP	Analiza procedur przeprowadzania zamówienia Analiza dokumentacji konkursowej

Tabela 1. Narzędzia badawcze w procesie ewaluacji.



4. ANALIZA SYTUACJI WYJŚCIOWEJ. STRUKTURA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH BIORĄCYCH UDZIAŁ W PROJEKCIE W KONTEKŚCIE ANALIZY UWARUNKOWAŃ BEZROBOCIA.

W niniejszym rozdziale zostanie przedstawiona charakterystyka uczestników projektu pod kontem istotnych cech społeczno-demograficznych. Zostanie dokonana też próba analizy uwarunkowań bezrobocia osób niepełnosprawnych biorących udział w kontraktowaniu. Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, że wynik tej analizy można odnieść do szerszego kontekstu społecznego, gdyż mimo że badan grupa ogranicza się do uczestników projektu, to problemy z jakimi borykają się osoby niepełnosprawne są w dużej mierze podobne niezależnie od miejsca zamieszkania (choć niewątpliwie poszczególne województwa czy powiaty generują specyficzne dla siebie uwarunkowania). Zaprezentowana w niniejszym rozdziale charakterystyka uczestników projektu będzie następnie punktem wyjścia dla zawartej w kolejnych rozdziałach ewaluacji skuteczności działań kontraktobiorców pod kontem znalezienia i utrzymania zatrudnienia przez uczestników kontraktów. Wstępem do analizy sytuacji wyjściowej będzie krótki przegląd badań zrealizowanych w trakcie trwania projektu.

4.1. Przegląd badań.

W ramach projektu zostały przeprowadzone badania z pracodawcami oraz osobami niepełnosprawnymi¹. Analiza odpowiedzi tych dwóch grup pozwala na wyciągnięcie interesujących wniosków, zwłaszcza w zestawieniu z odpowiedziami pracowników urzędów pracy, agencji zatrudnienia oraz organizacji pozarządowych (czyli potencjalni użytkownicy produktu), które zawarte są w raporcie z badań przeprowadzonych w początkowej fazie projektu.

Zarówno pracownicy badanych podmiotów jak i same osoby niepełnosprawne² zgadzają się, że niepełnosprawni są w gorszej sytuacji na rynku pracy niż osoby pełnosprawne (uważa tak - 83,9% ogółu badanych). Uzasadniając ten wybór, ankietowani

¹ Wyniki badań pracodawców oraz osób niepełnosprawnych zostały zawarte w osobnych raportach, dlatego w tym miejscu uwzględnione zostaną odpowiedzi istotne z punktu widzenia celów niniejszej ewaluacji.

² Badanie ankietowe opisane w raporcie z badań obok pracowników urzędów pracy, agencji zatrudnienia oraz organizacji pozarządowych, badało również opinie osób niepełnosprawnych.



najczęściej wskazywali, że przyczyną takiego stanu rzeczy są przede wszystkim: brak lub mniejsza ilość ofert pracy dedykowanych osobom niepełnosprawnym oraz uprzedzenia ze strony pracodawców związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Co ciekawe na pytanie o czynniki uniemożliwiające znalezienie i utrzymanie pracy na jakie najczęściej natrafiają osoby niepełnosprawne potencjalni użytkownicy projektu w odpowiedziach dużą wagę przywiązywali do barier zewnętrznych zwłaszcza ze strony pracodawców (liczne odpowiedzi badanych typu: niechęć, niewiedza, stereotypy pracodawców na temat osób niepełnosprawnych, nieznajomość prawa przez pracodawców, wysokie wymagania pracodawców). Na pytanie o to co zwiększyłoby szanse na znalezienie i utrzymanie pracy przez osoby niepełnosprawne respondenci odpowiadają, że po pierwsze najbardziej potrzebne osobom niepełnosprawnym jest indywidualne wsparcie i pomoc przy szukaniu pracy (41,6%), ale na drugim miejscu wymieniają już zmianę postawy pracodawców na bardziej świadomą i otwartą (35,0%) oraz zachęty finansowe przekazywane pracodawcom (32,1%). Z powyższego wynika, że zdaniem pracowników urzędów pracy, agencji zatrudnienia oraz organizacji pozarządowych to w znacznym stopniu pracodawcy są odpowiedzialni za obecną sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Tymczasem badani pracodawcy pytani o problemy z jakimi można zetknąć się zatrudniając osoby niepełnosprawne wymieniają przede wszystkim bariery architektoniczne, konieczność przystosowania miejsca pracy oraz funkcjonujące ulgi dla osób niepełnosprawnych (np. wydłużony urlop, skrócony czas pracy). Argumenty te mają naturę merytoryczną i dotyczą trudności z organizacją pracy osoby niepełnosprawnej. Odpowiedzi pracodawców na to pytanie wskazują też na ich wysoką świadomość regulacji prawnych dotyczących osób niepełnosprawnych.

Natomiast badane osoby niepełnosprawne wskazują na jeszcze inny aspekt – w ich opinii głównymi problemami z jakimi można zetknąć się zatrudniając osoby niepełnosprawne są: stan zdrowia i efektywność pracy. Wskazują też (podobnie jak pracodawcy) na konieczność przygotowania miejsca pracy i pewne szczególne wymagania, które mogą się pojawić w przypadku zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz (podobnie jak potencjalni użytkownicy produktu) na obawy i uprzedzenia pracodawców w stosunku do osób niepełnosprawnych.



Część badanych osób niepełnosprawnych żywi też obawę o ewentualne nie wywiązywanie się pracodawców z zawieranych umów.

Odpowiedzi pracodawców i osób niepełnosprawnych na pytanie o korzyści wiążące się zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej są bardzo zbliżone i oscylują wokół gratyfikacji finansowych dla pracodawcy. Odpowiedzi pracodawców wskazują, że większość z nich zorientowana jest w kwestii dopłat z PFRON oraz dopłat do stanowiska pracy. Tylko jeden pracodawca wskazywał na korzyści wynikające z postawy osoby niepełnosprawnej, której zazwyczaj zależy bardziej na pracy, a więc posiada większą motywację. Większość korzyści jest definiowana w kategoriach finansowych i zewnętrznych wobec osób niepełnosprawnych co wskazuje na pewną deformację postrzegania wartości pracownika niepełnosprawnego – jego wartość wydaje się być postrzegana w kategorii dopłat przypisanych do niepełnosprawności, a nie jakości pracy. Jak wspomniano również niepełnosprawni koncentrowali się na korzyściach finansowych, jednak część z nich wskazywała na takie cechy jak pracowitość, lojalność wobec pracodawcy czy większa motywacja.

Ciekawych wniosków dostarcza również analiza odpowiedzi na ostatnie omawiane w tej części pytanie dotyczące obowiązków jakie ciążą na pracodawcach zatrudniających osoby niepełnosprawne. Większość odpowiedzi pracodawców na to pytanie dotyczyła wypełniania zobowiązań prawnych, czyli zapewnienia stanowiska pracy, przystosowaniem go i zapewnienie przewidzianych prawem ulg i przywilejów dla pracowników niepełnosprawnych. Natomiast odpowiedzi osób niepełnosprawnych koncentrowały się na kwestiach opieki i wywiązywania się uczciwego pracodawcy ze swoich zobowiązań wobec pracownika. Odpowiedzi te wskazują z jednej strony na brak poczucia bezpieczeństwa i stabilności zatrudnienia, a z drugiej na ograniczoną wiedzę z zakresu praw osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

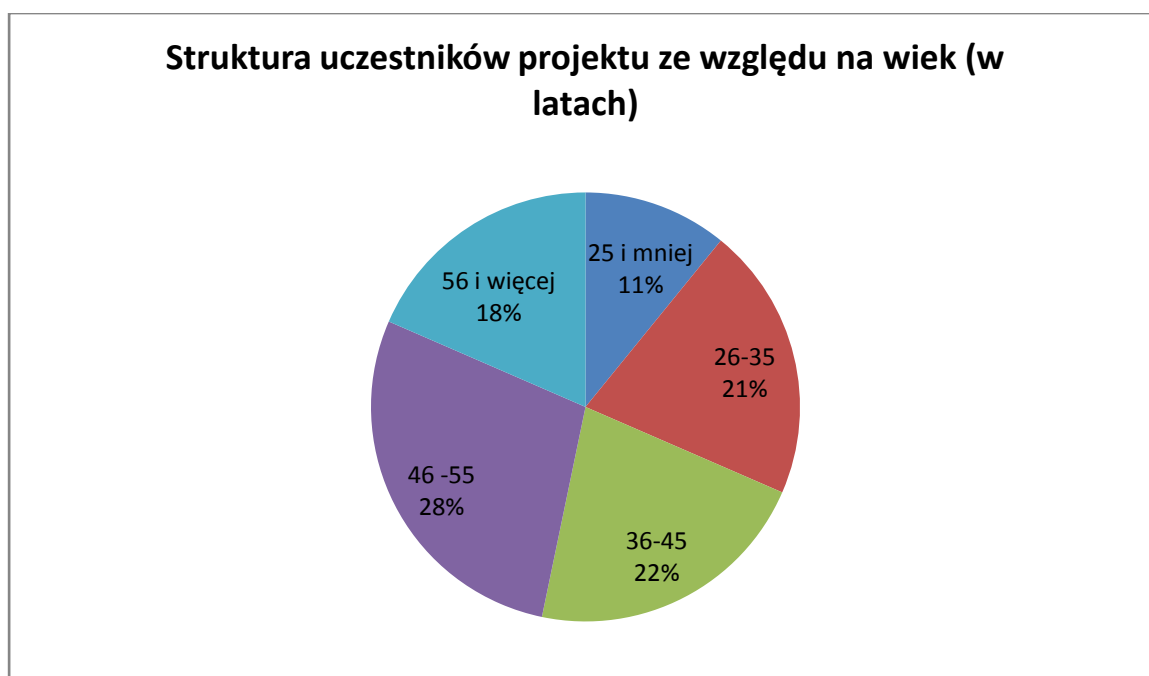
4.2. Struktura osób niepełnosprawnych biorących udział w projekcie w kontekście analizy uwarunkowań bezrobocia.

Ze względu na wykorzystywanie w niniejszym rozdziale różnorodnych źródeł danych o uczestnikach projektu (m.in. ankiety na rozpoczęcie, charakterystyki indywidualne

uczestników, analiza PEWS, deklaracje uczestnictwa w projekcie, IPD oraz inne dokumenty od kontraktobiorców, etc.), a także w związku z jakościowym charakterem niektórych danych nie wszystkie przedstawione poniżej informacje będą miały charakter ilościowy. Część analizowanych dokumentów, różni się od siebie w zależności od trybu kontraktowania czy konkretnego kontraktobiorcy, jednak w celu zachowania przejrzystości niniejszego raportu, poniższe dane prezentowane są już w wersji ujednoliconej. Aby przedstawić jak najpełniejszy obraz sytuacji zasadnym było przedstawienie zbiorczych informacji o wszystkich uczestnikach projektu. Tam jednak gdzie będą występować istotne statystycznie różnice ze względu na tryb kontraktowania (model holenderski i PZP) czy powiat, w którym kontraktowanie było przeprowadzane zostanie to oczywiście zaznaczone.

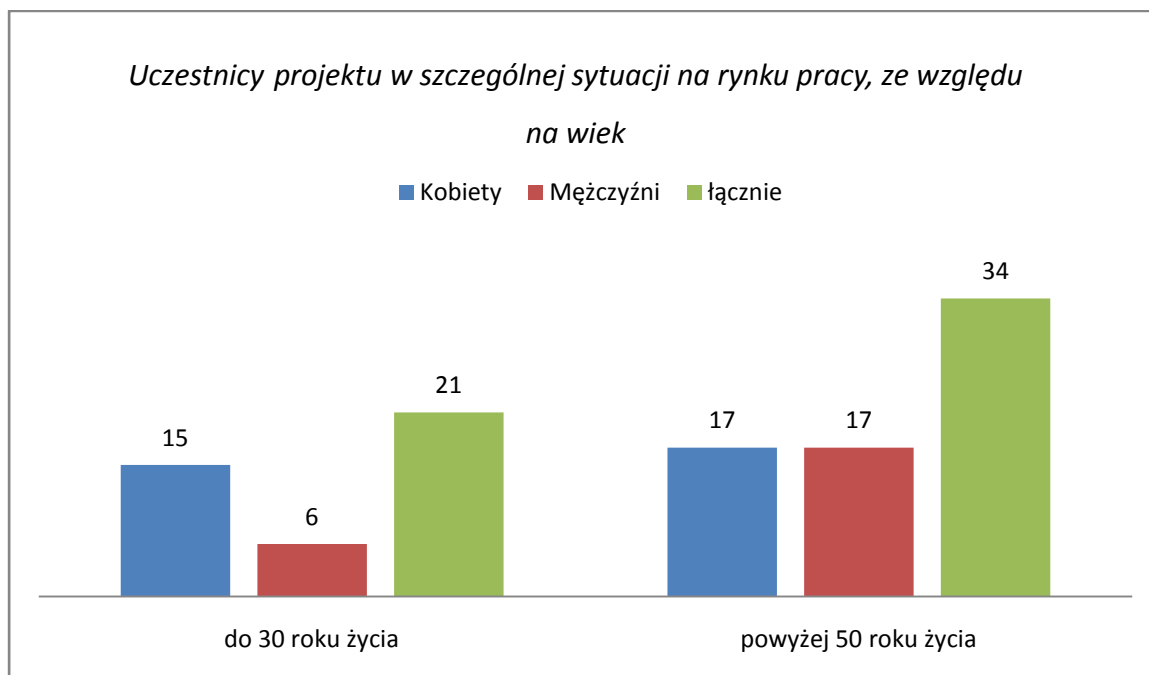
Charakterystyka cech społeczno demograficzny uczestników projektu.

W projekcie wzięło udział 48 mężczyzn (52%) i 44 kobiety (48%). Większość uczestników (65%) zamieszkuje tereny miejskie. Przy czym należy tu zaznaczyć, że średnia w tym wypadku zawyżają uczestnicy kontraktowania z terenu powiatu kłodzkiego (poza 1 osobą zamieszkująca tereny wiejskie, pozostali uczestnicy pochodzą z miasta). Strukturę wieku badanej populacji przedstawia wykres poniżej.



Wykres 1. Struktura wieku uczestników projektu

Ze względu na zapisy w znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy³, która stwierdza, że osobami znajdującymi się w szczególnej sytuacji na rynku pracy są m.in. bezrobotni do 30 roku życia oraz bezrobotni powyżej 50 roku życia, warto przeanalizowano strukturę wieku uczestników również pod tym kontem. Wyniki prezentuje Wykres nr 2, który znajduje się poniżej.

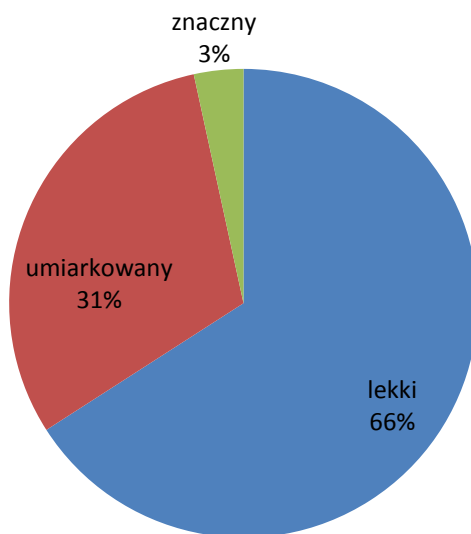


Wykres 2. Uczestnicy w szczególnej sytuacji, ze względu na wiek.

Następny wykres pokazuje strukturę uczestników projektu ze względu na stopień niepełnosprawności.

³ Opis przedmiotowej ustawy znajduje się pomniejszej części niniejszego raportu.

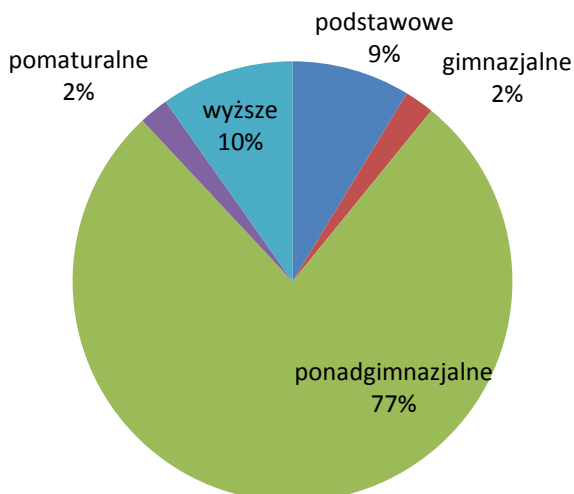
Stopień niepełnosprawności uczestników



Wykres 3. Stopień niepełnosprawności uczestników

Kolejne dwa wykresy prezentują wykształcenie uczestników. Zgodnie z wymogami zakresu danych przekazywanych po PEFS wykształcenie uczestników mierzone jest na podstawie następujących kategorii: *podstawowe*, *gimnazjalne*, *ponadgimnazjalne*, *pomaturalne* oraz *wyższe*. Wykształcenie w takim ujęciu przedstawia poniższy wykres.

Struktura wykształcenia uczestników projektu na podstawie danych z PEFS



Wykres 4. Wykształcenie uczestników wg PEFS

Jak widzimy na wykresie znaczny odsetek uczestników (77%) projektu posiada wykształcenie ponadgimnazjalne, które obejmuje swoim zakresem zarówno wykształcenie średnie jak i zasadnicze zawodowe. W kontekście przedmiotowej analizy zasadne wydało się jednak wprowadzenie rozróżnienia na dwie powyższe kategorie. Było to możliwe dzięki ankietą na rozpoczęcie projektu, w metryczce których pytano uczestników m.in. o wykształcenie. Różnice procentowe jeśli chodzi o wykształcenie wyższe i podstawowe widoczne na dwóch wykresach wynikają z tego, że w kilku ankietach pojawiły się braki danych w tym zakresie. Tym nie mniej dane z ankiet spełniły swoją rolę i pokazują, że uczestnicy projektu posiadający wykształcenie ponadgimnazjalne dzielą się mniej więcej po równa na tych z wykształceniem średnim i zawodowym. Dla ścisłości należy dodać, że wykształcenie wyższe posiadało 9 uczestników projektu, a podstawowe-8.



Wykres 5. Wykształcenie uczestników wg ankiet

Uwarunkowanie bezrobocia osób niepełnosprawnych – bariery wewnętrzne

W literaturze fachowej na temat barier w integracji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych są one zazwyczaj dzielone na dwie kategorie: bariery wewnętrzne oraz



bariery zewnętrzne. Do barier wewnętrznych (po stronie jednostki) zalicza się ograniczenia, które wynikają ze stanu zdrowia lub z niepełnosprawności w biologicznym znaczeniu, oraz braki w potencjale jednostki jeżeli chodzi o kompetencje społeczne i zawodowe, a także postawy wobec aktywności zawodowej (bariery psychologiczne). W niniejszym raporcie pominięte zostaną zdrowotne aspekty niepełnosprawności, natomiast zajmiemy się przede wszystkim kompetencjami społecznymi, zawodowymi oraz barierami psychologicznymi.

Jedną z głównych barier wewnętrznych, przywoływanych w literaturze w kontekście aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest brak odpowiedniej motywacji do pracy. Analizując dostępne dane należy stwierdzić, że u większości uczestników projektu bariera ta nie wystąpiła. Po pierwsze analiza odpowiedzi na pytanie o oczekiwania odnośnie udziału w kontrakcie (ankiety na rozpoczęcie) wskazują, że większość osób oczekuje po prostu znalezienia pracy. Takie odpowiedzi mogą wynikać z silnej potrzeby stabilizacji sytuacji finansowej czy życiowej i wskazują na gotowość podjęcia zatrudnienia (w ankiecie pojawiały się np. takie sformułowania jak: „każda praca”, „jakakolwiek praca” „praca na jak najdłuższy okres”, „bardzo chciałabym pracować”). Część ankietowanych po kontrakcie oczekiwała również wsparcia szkoleniowego, a jednostkowe odpowiedzi dotyczyły konkretnie zdefiniowanych potrzeb, takich jak własna działalność gospodarcza czy zestaw umiejętności do zdobycia. Z drugiej strony znaczna część uczestników projektu nie miała żadnych oczekiwań, co może wynikać z tego, że po prostu nie wiedzieli czego się spodziewać po udziale w projekcie, ale może też wskazywać, na brak wiary że tego typu działania aktywizacyjne przyniosą jakikolwiek pozytywny skutek.

Również z analizy dokumentów przesłanych przez kontraktodawców wynika, że uczestnicy są w większości zmotywowani do znalezienia pracy. Brak motywacji dotyczył tylko pojedynczych osób, co zazwyczaj skutkowało utrudnionym kontaktem z uczestnikiem. Natomiast główne bariery wewnętrzne, zdiagnozowane na podstawie raportów ze spotkań doradców zawodowych i psychologów z uczestnikami projektu są następujące:

- niskie zdolności interpersonalne, trudności w nawiązywaniu kontaktów, problemy komunikacyjne, często nawet lęk przed relacjami z innymi obcymi ludźmi (w tym z pracodawcami)



- brak wiary we własne możliwości (zwłaszcza w kontekście znalezienia zatrudnienia),
- brak konsekwencji w działaniu, skłonność do rezygnacji, brak determinacji
- introwertyczny, wycofany charakter.

Bariery te sprawiają, że mimo iż osoby niepełnosprawne bardzo chcą znaleźć pracę to nie udaje im się tego dokonać na własną rękę, a działania jakie podejmują w tym kierunku (przy czym część osób w ogóle nie podejmuje żadnych działań) są nieskuteczne. W ankietach na rozpoczęcie pytano również czy ankietowani korzystali ze wsparcia oferowanego przez inne instytucje poza Powiatowym Urzędem Pracy i zdecydowana większość odpowiedziała na to pytanie przecząco. Jedynie niecałe 11% uczestników korzystało ze wsparcia innych instytucji (głównie udział w projektach POKL) jednak odpowiedzi badanych na to pytania wskazują na ich niską świadomość w tym zakresie.

Jeśli chodzi o kompetencje zawodowe, to należy zaznaczyć że uczestnicy projektu stanowili pod tym względem zróżnicowaną grupę. Jednak ze względu na stosowaną procedurę preselekcji⁴ ich doświadczenie, kwalifikacje i umiejętności zawodowe oraz wykształcenie były gorsze w porównaniu z ogółem niepełnosprawnych bezrobotnych. Należy zaznaczyć też tutaj, że uczestnikami projektu były osoby w dużej mierze długotrwale bezrobotne, co dodatkowo utrudnia im znalezienie zatrudnienia, gdyż pracodawcy niechętnie patrzą na kandydata do pracy, który miał dłuższe przerwy w swojej karierze zawodowej.

Jak wynika z powyższej analizy uczestnicy projektu przystępując do kontraktu byli zmotywowani do podjęcia pracy, jednak nie przekłada się to na efektywne działanie. Wynika to z jednej strony z zidentyfikowanych barier wewnętrznych, a z drugiej z niskiej świadomości w zakresie działań jakie należy podejmować w celu znalezienia zatrudnienia.

Na koniec należy dodać, że stosunkowo wysoki poziom motywacji uczestników projektu wiązał się po części z tym, że osoby te dobrowolnie wyrażały zgodę na udział w kontrakcie. Prawdopodobnie w szerszym kontekście motywacja ogółu bezrobotnych osób niepełnosprawnych do znalezienia pracy jest niższa. Przypuszczenie to znajduje potwierdzenie m.in. w znaczących problemach w rekrutacji osób niepełnosprawnych na

⁴ Procedura ta opisana jest szerzej w następnym rozdziale.



teren powiatu kłodzkiego: w zaplanowanym terminie żadna osoba, której zaproponowano udział w procesie kontraktowania nie wyraziła zainteresowania udziałem w projekcie, w związku z tym termin ten musiał zostać wydłużony.

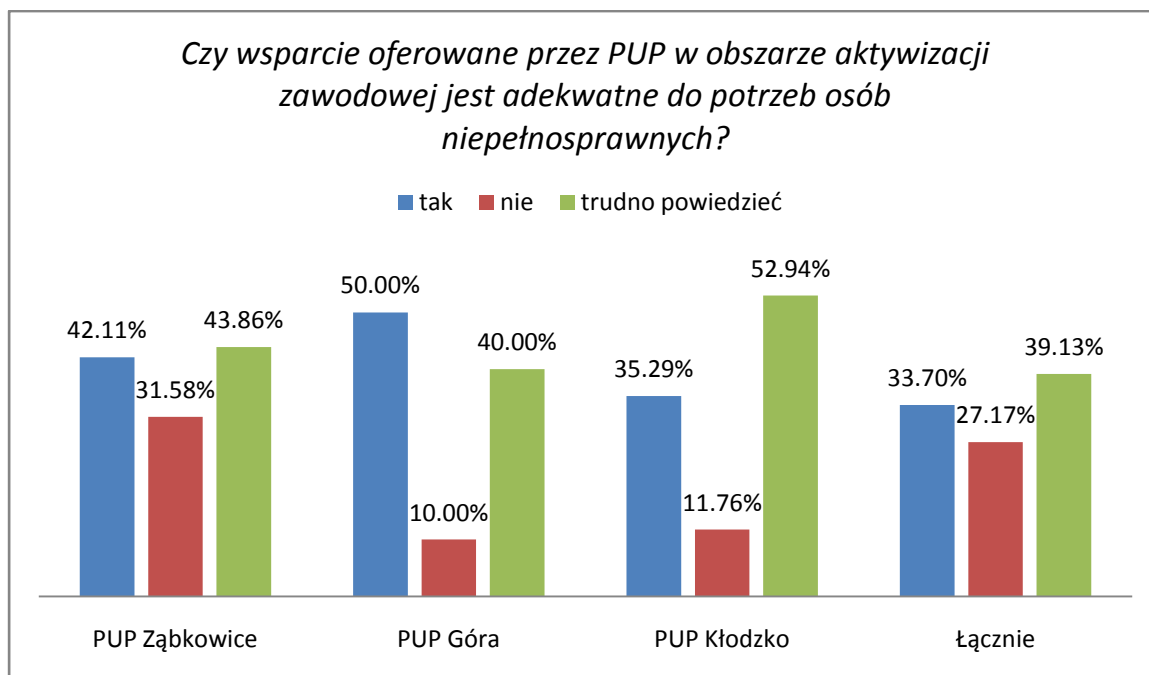
Uwarunkowanie bezrobocia osób niepełnosprawnych – bariery zewnętrzne

Do barier zewnętrznych zalicza się bariery wynikające ze świata materialnego (np. architektoniczne) i świata społecznego, a także bariery strukturalne. Bariery architektoniczne – przestrzenne są to zazwyczaj bariery pierwotne. Stanowią one także źródło i przyczynę barier wtórnych – w otoczeniu, w edukacji, na rynku pracy, w komunikacji i w innych obszarach służących integracji społecznej. Bariery architektoniczne dotyczyły jednak nielicznych uczestników projektu, dlatego nie będą tu brane pod uwagę. Szczególnymi kategoriami barier zewnętrznych są: postawy otoczenia osób niepełnosprawnych (rodziny, współpracowników, pracodawców i innych osób). W kontekście pracodawców można przywołać opisane wcześniej wyniki badań, świadczące o niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Również część uczestników projektu sygnalizowała, że spotkał się z uprzedzeniami pracodawców na temat osób niepełnosprawnych. Ciężko zanalizować postawy otoczenia uczestników projektu, jednak należy zaznaczyć, że mimo iż większość uczestników, utworzyła relacje społeczne, które zostały sklasyfikowane jako źródła wsparcia, to jednak zazwyczaj sieć kontaktów nie była mocno rozbudowana i w dużej mierze ograniczała się do członków najbliższej rodziny.

Do kategorii barier zewnętrznych zaliczamy również bariery strukturalne (lub systemowe), które obejmują dysfunkcje systemów związanych z orzecznictwem, rehabilitacją i integracją zawodową osób niepełnosprawnych. Należy tu wrzucić uwagę na dwie podstawowe kwestie.

Po pierwsze istotną barierą jest brak instrumentów rynku pracy pozwalających zindywidualizowaną i skuteczną aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. W przytoczonym wcześniej raporcie z badań zdecydowana większość respondentów (w tym również pracownicy PUP) stwierdzili, że wsparcie oferowane przez powiatowe urzędy pracy nie jest adekwatne do potrzeb osób niepełnosprawnych. To samo pytanie zadano uczestnika

projektu w ankiecie na start. Odpowiedzi badanych podzielone ze względu na powiat⁵, w którym były realizowane kontrakt pokazuje wykres poniżej.



Wykres 6. Ocena adekwatności wsparcia udzielanego przez PUP

Jak widzimy uczestnicy kontraktowania nie są tak krytyczni wobec PUP, jak ankietowani w badaniu przeprowadzonym w fazie pogłębionej analizy, tym nie mniej również znaczny odsetek uczestników (21,7%), uważa wsparcie oferowane przez powiatowe urzędy pracy za nieadekwatne do potrzeb osób niepełnosprawnych. Co ciekawe największy odsetek badanych (prawie 40%) nie ma wyrobionego na ten temat zdania. Ponownie może to wskazywać, że osoby te charakteryzuje niski poziom świadomości w zakresie działań aktywizujących i nie potrafią określić jak takie odpowiednie wsparcie powinno wyglądać.

Niezależnie od odpowiedzi badanych należy stwierdzić, że funkcjonowanie barier strukturalnych w zakresie niedostosowania instrumentów rynku pracy do potrzeb tej szczególnej grupy, jakimi są osoby niepełnosprawne jest faktem. A ewaluowany projekt ma na celu między innymi wypracowanie narzędzi, które te bariery zniwelują lub złagodzą.

⁵ W powiecie ząbkowickim zostały uwzględnione łączne odpowiedzi uczestników w ramach kontraktowania w oparciu o model holenderski oraz PZP.



Drugą istotną bariera strukturalną, która dotyczy uczestników projektu są rozwiązania prawne, które zniechęcają pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jak już wspomniano badani pracodawcy przedstawiają szereg problemów wynikających z regulacji prawnych, a które pojawiają się w momencie zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Wydaje się, że to właśnie przyjęte rozwiązania legislacyjne stanowią w większej mierze o niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, niż omawiane wcześniej uprzedzenia. Choć te ostatnie nie pozostają jednak bez znaczenia.

Oczywiście opisane powyżej bariery nie wyczerpują katalogu barier strukturalnych. Bariery te mają charakter systemowy i obejmują całą sieć powiązanych ze sobą elementów, których analiza nie wchodzi jednak w zakres niniejszego raportu.

4.3. Wnioski

Uczestnicy projektu są osobami znajdującymi się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i to nie tylko ze względu na niepełnosprawność. Duża część z nich to także osoby długotrwale bezrobotne, osoby w wieku do 30 lat (23%) oraz powyżej 50 lat (37%). Sześciu uczestników zalicza się do grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy również z powodu wychowywania niepełnoletniego dziecka. Charakteryzują się też niższym stopniem wykształcenia oraz mniejszym doświadczeniem zawodowym niż bezrobotni pełnosprawni. Mimo stosunkowo wysokiej motywacji do pracy, na swojej drodze do podjęcia zatrudnienia napotykają liczne bariery, tak wewnętrzne, wynikające z ich postaw i przekonań jak zewnętrzne, na które w wymiarze jednostkowym nie mają wpływu. Jednocześnie uczestnicy kontraktowania nie są grupą jednorodną – posiadają zróżnicowane predyspozycje i umiejętności, a także odmienne bariery. Z wszystkich powyższych przyczyn uczestnicy projektu są grupą szczególnie trudną do zaktywizowania, a osiągnięcie tego rezultatu wymaga zastosowania zindywidualizowanych narzędzi adekwatnych do potrzeb danej jednostki. Skuteczność zatrudnieniowa osiągnięta w ramach projektu zostanie omówiona w późniejszych rozdziałach.



5. EWALUACJA PROCESU TESTOWANIA – PROCEDURY KONTRAKTOWANIA.

5.1. Kontraktowanie usług rynku pracy w oparciu o art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucja rynku pracy.

Na wstępie należy zaznaczyć, że dnia 14 marca 2014 została ogłoszona nowelizacja ustawy (Dz.U. z 2014 r., poz. 598) o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadzająca zmiany między innymi w brzmieniu omawianego tu artykułu 61b. W związku, że ogłoszenie konkursu w ramach testowanego wariantu odbyło się jeszcze na zasadach obowiązujących w niezmienionej ustawie podrozdział ten zostanie podzielony na trzy zasadnicze części. W pierwszej części zostaną przedstawione normatywne warunki nawiązania i realizacji współpracy pomiędzy powiatowymi urzędami pracy, a agencjami zatrudnienia wynikające z art. 61b sprzed nowelizacji. Druga część będzie poświęcona, opisowi przebiegu testowania procedury kontraktowania w oparciu o art., 61.b, która została przeprowadzana przez partnera – PUP w Ząbkowicach Śląskich. W związku z tym, iż w konsekwencji przeprowadzenia omawianej procedury nie wyłoniono podmiotu zewnętrznego, któremu miałyby zostać zlecona aktywizacją skierowanych osób bezrobotnych, część ta będzie w dużej mierze poświęcona analizie przyczyn niezrealizowania tego wariantu kontraktowania, która ma kluczowe znaczenie przynajmniej z dwóch powodów. Po pierwsze była punktem wyjścia dla opracowania szczegółów dokumentacji konkursowej w ramach procedury kontraktowania na bazie wzorca holenderskiego. Po drugie analiza ta odegrała doniosłą rolę w pracach nad produktem finalnym zarówno w zakresie tworzenia modelu kontraktowania, jak i opracowywania rekomendacji. W ostatniej części niniejszego podrozdziału pokrótce omówione zostaną istotne z punktu widzenia projektu zmiany jakie zostały wprowadzone do ustawy oraz ich wpływ na kształt produktu finalnego w zakresie rekomendacji.

Procedura kontraktowania na podstawie art. 61.b w brzmieniu sprzed nowelizacji z dnia 14 marca 2014r.

Szczegółowe uzasadnienie do projektu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazuje, iż ustawodawcą, wprowadzającym przepis art. 61b, kierował zamiar



„stworzenia dodatkowej możliwości aktywizacji bezrobotnych będących w trudnej sytuacji na rynku pracy – przede wszystkim osób długotrwale bezrobotnych”. Według ustawy w szczególnej sytuacji na rynku pracy są:

- bezrobotni do 25. roku życia, tj. bezrobotni, którzy do dnia zastosowania wobec nich instrumentów rynku pracy nie ukończyli 25. roku życia;
- bezrobotni długotrwale albo po zakończeniu realizacji kontraktu socjalnego, albo kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka;
- bezrobotni powyżej 50. roku życia, tj. bezrobotni, którzy w dniu zastosowania wobec nich instrumentów rynku pracy ukończyli co najmniej 50. rok życia;
- bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych, bez doświadczenia zawodowego lub bez wykształcenia średniego;
- bezrobotni samotnie wychowujący co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia;
- bezrobotni, którzy po odbyciu kary pozbawienia wolności nie podjęli zatrudnienia;
- bezrobotni niepełnosprawni.

Zgodnie z przepisem art. 61b ust. 1 ustawy, statuującym warunki nawiązania współpracy pomiędzy starostą i agencją zatrudnienia: *„Starosta może zawrzeć z agencją zatrudnienia umowę na doprowadzenie skierowanego bezrobotnego będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy do zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej roku”*. Przepis ten jasno, ale zarazem ściśle, bez żadnych formuł alternatywnych, wskazuje zasady, na jakich dochodzić ma do skutecznej (w założeniu ustawodawcy) współpracy pomiędzy starostą (lub działającym z jego ramienia Powiatowym Urzędzie Pracy) a agencją zatrudnienia. Celem tej umowy jest „doprowadzenie bezrobotnego do zatrudnienia”, czyli – zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 43 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – do wykonywania pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. Natomiast w ustępie 2 przepisu art. 61b ustawodawca ogranicza jednak zatrudnienie wyłącznie do stosunku pracy (z wyłączeniem umowy o pracę nakładczą i stosunków służbowych). Powiatowy Urząd Pracy decydując się na zastosowanie procedury wyboru zleceniobiorcy na podstawie art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ogłasza informację o możliwości podpisania umowy na doprowadzenie



skierowanych bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy do zatrudnienia. Informacja ta może być skierowana do agencji zatrudnienia⁶, które uzyskały wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia. W celu nawiązania współpracy agencja zatrudnienia może złożyć w powiatowym urzędzie pracy wniosek o zawarcie umowy na doprowadzenie do zatrudnienia. We wniosku, poza danymi wnioskodawcy, powinny zostać podane dane dotyczące ilości bezrobotnych, których agencja będzie w stanie doprowadzić do zatrudnienia. Z agencjami, które gotowe są do podjęcia zlecenia, podpisywana jest umowa, w której szczegółowo powinny być określone:

- termin zawarcia umowy o pracę ze skierowanym bezrobotnym;
- warunki i tryb przekazania środków Funduszu Pracy przysługujących agencji zatrudnienia z tytułu doprowadzenia skierowanego bezrobotnego do zatrudnienia;
- kwotę przekazywanych środków w wysokości nie wyższej niż 150% przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy za jednego skierowanego bezrobotnego.
- zasady dokumentowania zatrudnienia bezrobotnego (czyli spełnienia warunku).

Za doprowadzenie bezrobotnego do zatrudnienia agencja otrzymuje środki finansowe.

Wysokość środków przekazywanych agencji zatrudnienia:

- w dniu zawarcia umowy z PUP nie może być wyższa niż 30% łącznej kwoty środków przysługujących agencji zatrudnienia,
- po zawarciu umowy o pracę przez bezrobotnego nie może być niższa niż 50% łącznej kwoty środków przysługujących agencji zatrudnienia.

Skutkiem niedochowania warunków zatrudnienia skierowanego przez starostę bezrobotnego, zgodnie z przepisem art. 61 b) ust. 4 ustawy, będzie obowiązek zwrotu przez agencję zatrudnienia środków przekazanych przez starostę na realizację umowy zawartej ze starostą. Taki sam skutek nastąpi w każdej sytuacji nieutrzymania stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą, z przyczyn innych niż rozwiązanie przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

⁶ Agencje zatrudnienia w rozumieniu art. 18 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



Jak pokazuje doświadczenie poszczególne elementy zawarte w omawianym przepisie sprawiają, że jego praktyczna użyteczność jest niewielka i nie prowadzi do celu założonego przez ustawodawcę, jakim jest podjęcie zatrudnienia przez osoby w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Analiza skuteczności rozwiązań przyjętych w opisywanej powyżej ustawie znajduje się w dalszej części niniejszego opracowania.

Przebieg kontraktowania w oparciu o art. 61b realizowanego przez PUP w Ząbkowicach Śląskich.

Zgodnie z założeniami projektu pierwotnie planowano objąć procedurą kontraktowania w ramach art. 61b 30 bezrobotnych osób niepełnosprawnych z terenu powiatu ząbkowickiego. Jednak w związku z odpowiedzią na interpelację poselską Pani Katarzyny Izabeli Mrzygłockiej w sprawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczących zawierania umów z agencjami zatrudnienia, na spotkaniu grupy sterującej postanowiono zmniejszyć liczbę osób do 10, a pozostałe 20 osób skierować do kontraktowania w ramach metody holenderskiej. Przesunięcie to wynikało z interpretacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, według której zlecenie usług rynku pracy agencjom zatrudnienia musi nastąpić na podstawie przepisów ustawy Prawo zamówień publicznych. Przepisów tych nie stosuje się w przypadku, w którym do konkursu dopuszczone są tylko instytucje pożytku publicznego lub gdy wartość konkursu nie przekracza równowartości 14.000 euro. W przypadku kontraktowania 30 osób wartość łączna usługi przekraczałaby 14.000 euro i skutkowałoby to koniecznością zastosowania PZP. Ponieważ w projekcie przewidziano osobny wariant z zastosowaniem procedury PZP jako jednej z form kontraktowania, włączenie tego trybu również w wariantcie art. 61b było bezzasadne. Stąd też podjęto decyzję o zmniejszeniu ilości osób obejmowanych kontraktowaniem w ramach art. 61b do 10, co nie obligowało partnera projektu - PUP Ząbkowice do zastosowania przepisów Prawa zamówień publicznych i pozwoliło ogłosić konkurs w uproszczonej formie, tym samym stwarzając szanse na przetestowanie wszystkich planowanych wariantów kontraktowania rynku pracy, co jest niezwykle istotne z punktu widzenia innowacyjności projektu.



W kwietniu 2013 roku został utworzony po stronie Powiatowego Urzędu Pracy w Ząbkowicach zespół ds. wdrożenia art. 61b. Również po stronie Fundacji Imago wyróżniono osoby odpowiedzialne za monitorowanie i wdrażania tej procedury. 10 kwietnia 2013 roku odbyło się spotkanie członków wskazanych wyżej zespołów, w trakcie którego odbyło się wewnętrzne szkolenie oraz konsultacja procedur przewidzianych do przeprowadzenia w celu wdrożenia art. 61b.

Dokumenty konkursowe przygotowano zgodnie z opisaną wcześniej wymaganiami wynikającymi z art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia oraz z założeniami zawartymi w produkcie i strategii. Na stronie internetowej Powiatowego Urzędu Pracy w Ząbkowicach Śląskich oraz w samym urzędzie w dniu 17.04.2013 roku ogłoszono informacje o możliwości podpisania umowy na doprowadzenie do zatrudnienia 10 skierowanych niepełnosprawnych osób bezrobotnych. Termin składania ofert mijał 26 kwietnia. Informacja o konkursie pojawiła się również na stronie internetowej Fundacji IMAGO. Załącznikiem do ogłoszenia był były m.in. charakterystyki indywidualne skierowanych osób⁷ oraz projekt umowy jaka miała być zawierana przez potencjalnie wybraną agencję zatrudnienia. Dokumentacja konkursu zawierała następujące kryteria oceny ofert:

- cena (maksymalnie 40 pkt.)
- oferowany wskaźnik zatrudnienia (max. 35 pkt.)
- wskaźnik utrzymania zatrudnienia (max 25 pkt.)

W odpowiedzi na ogłoszenie w przewidzianym terminie nie wpłynęła żadna oferta.

Brak odzewu ze strony potencjalnych kontraktobiorców, nie był dużym zaskoczeniem. Taką możliwość zakładano już na etapie tworzenia strategii, gdzie czytamy: „*W przypadku gdy do wyboru kontraktodawcy nie dojdzie, co należy uznać za wysoce prawdopodobne ze względu na dotychczasowe doświadczenia innych urzędów pracy i ograniczenia wynikające z obecnego brzmienia artykułu art. 61b, zespół zarządzający zbierze informacje określające przyczyny niepowodzenia. Posłużą one opracowaniu docelowych rekomendacji, a także wpłyną na szczegółowe rozwiązania, które zostaną przyjęte dla innych wariantów*

⁷ Więcej informacji o preselekcji osób bezrobotnych oraz charakterystykach osób skierowanych do kontraktowania znajduje się w części poświęconej wariantowi holenderskiemu.



kontraktowania⁸". Doświadczenia w stosowaniu przepisu art. 61b w zakresie kontraktowania usług rynku pracy, poczynwszy od daty obowiązywania przepisu, tj. roku 2008 pokazały, że instrument ten nie był w zasadzie stosowany w praktyce. Znikomą użyteczność przepisu potwierdziły również wyniki badań przeprowadzonych w fazie przygotowawczej. Źródeł niepowodzenia przeprowadzenia tego wariantu kontraktowania należy przede wszystkim szukać w sztywnych zapisach samego przepisu. Brak podstaw prawnych do elastycznego określania zasad współpracy starosty z agencją zatrudnienia, które są zbyt rygorystyczne określenie, zarówno w aspekcie warunków zatrudnienia bezrobotnego skierowanego do agencji zatrudnienia, jak również odpowiedzialności agencji zatrudnienia na wypadek niezrealizowania pomiędzy pracownikiem i pracodawcą warunków określonych w art. 61b) ust. 1 ustawy jest przyczyną niechęci agencji do współpracy z powiatowymi urzędami pracy na podstawie tego artykułu. Z zamówionej na potrzeby projektu opinii prawnej na ten temat wyłaniają się trzy podstawowe czynniki znikomej efektywności omawianego instrumentu:

1. **Określony w ustawie minimalny czas trwania umowy (1 rok) i wymiar czasu pracy (cały etat).** Sztywne określenie czasowych ram umowy o pracę w przedmiocie zarówno czasu jej trwania przez okres co najmniej jednego roku oraz pełnego wymiaru czasu pracy, bez możliwości modyfikacji tych warunków wobec szczególnie zagrożonej grupy bezrobotnych, uznać należy za pozbawione podstaw i nieuzasadnione. Szczególny krąg bezrobotnych do których odnosi się omawiany artykuł, predestynowany w szczególności do pozostawania bez zatrudnienia, uzasadniałby zindywidualizowanie czasowych aspektów zatrudnienia. W wielu wypadkach również same osoby bezrobotne (np. osoby samotnie wychowujące dziecko lub osoby niepełnosprawne) byłyby bardziej skłonne podjąć zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Dla tej grupy „szczególnych” bezrobotnych właśnie stworzenie możliwości zatrudnienia w wymiarze częściowym czasu pracy może stanowić realną i skuteczną pomoc w „wychodzeniu” z kręgu bezrobotnych. Jeśli chodzi o wymagany minimalny czas trwania umowy (1 rok), jest on zdecydowanie

⁸ *Strategia Wdrażania Projektu Innowacyjnego Testującego Model kontraktowania usług rynku pracy na Rzecz osób niepełnosprawnych*; Wrocław 2012; s.25-26.

zbyt długi zwłaszcza w kontekście dyrektywy zawartej w treści uzasadnienia do projektu nowelizacji ustawy z 2008 roku stanowiącej, iż przepis art. 61b ustawy wprowadza instrument, który jest *„skierowany do osób, które przez długotrwałe bezrobocie odwykły od środowiska pracy, którym w wielu przypadkach potrzebne jest ponowne przystosowanie do warunków pracy i związanych z tym czynności także w sferze mentalnej”*. W wypadku takich osób również kilkomiesięczny okres zatrudnienia należy uznać za skuteczną aktywizację danej osoby, co potwierdzają również badania przeprowadzone w ramach projektu.

2. **Szttywno określona forma zatrudnienia– umowa o pracę.** Niedopuszczenie przez ustawodawcę innych form zatrudnienia (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło) nie jest zgodne z trendami obserwowalnymi obecnie na rynku pracy. Ponadto należy dodać, że osoby bezrobotne będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy posiadają różnorodne kwalifikacje zawodowe, a w niektórych zawodach ze względu na specyfikę wykonywanej pracy zdecydowanie korzystniejszym rozwiązaniem (również dla pracownika) jest podpisanie umowy cywilnoprawnej.
3. **Zbyt niska kwota przewidziana na aktywizację zawodową jednego bezrobotnego** (przy czym należy w tym miejscu stwierdzić, że nie chodzi o stawkę samej kwoty, ale przede wszystkim o jej wysokość w kontekście omówionych powyżej wymagań odnośnie formy zatrudnienia oraz jego ram czasowych), **sposób rozliczania oraz zasady zwrotu w razie nieutrzymania zatrudnienia przez okres 1 roku.** Czynniki są ze sobą ściśle powiązane, dlatego też zostały zestawione w tym punkcie razem. Stawka za sukces w maksymalnej wysokości przewidzianej w art. 61b Ustawy, tj. w wysokości 150% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia jest zbyt niska w stosunku do ryzyka jakie zgodnie z umową przyjmuje na siebie kontraktobiorca. zasady wynagradzania przewidujące wypłatę jedynie 2 transz wraz z określonymi zasadami zwrotu całości wynagrodzenia przysługującego agencji zatrudnienia w razie nieutrzymania przez skierowanego bezrobotnego pracy przez okres jednego roku były kolejnym elementem ograniczającym stosowanie kontraktowania usług na podstawie omawianego przepisu.



Wnioski płynące z powyższej analizy zostały również potwierdzone w badaniu krótkim typu CATI potencjalnych kontraktobiorców, jakie postanowiono przeprowadzić w momencie, gdy okazało się że w odpowiedzi na ogłoszenie nie wpłynęła żadna oferta. Wytypowano 30 podmiotów terenu województwa dolnośląskiego, a które potencjalnie mogłyby być zainteresowane udziałem w kontraktowaniu, następnie ankietę pytał się o przyczyny nie złożenia oferty. Większość badanych nie była zainteresowana tym modelem kontraktowania ze względu na restrykcyjne przepisy art. 61b.; 8 podmiotów w ogóle nie było zainteresowanych kontraktowaniem w takiej czy innej formie.

Podsumowując udział w kontraktowaniu w oparciu o art.61b w jego kształcie sprzed nowelizacji jest dla podmiotów zewnętrznych nie tylko nieopłacalny, ale wręcz wysoce ryzykowny, gdyż osiągnięcie zamierzonych rezultatów zgodnie z warunkami zawartymi w przepisach jest mało prawdopodobne.

Na podstawie dokonanej powyżej analizy oraz przy uwzględnieniu wyników badań przeprowadzonych na etapie badawczym, biorąc pod uwagę stanowisko powiatowych urzędów pracy, organizacji pozarządowych oraz agencji zatrudnienia główne postulaty dotyczące pożądaných zmian w przepisach prawnych przedstawiają się następująco:

- 1) Sformułowanie podstaw prawnych do elastycznego określania zasad współpracy starosty z agencją zatrudnienia poprzez wprowadzenie alternatywnych, opcjonalnych warunków zatrudniania, bezrobotnych będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w zakresie:
 - podstawy i formy nawiązania zatrudnienia, poprzez dopuszczenie innych poza umowę o pracę, tj. na podstawie umów cywilnoprawnych, prowadzenia działalności gospodarczej.
 - czasu trwania umowy poprzez zmniejszenie wskaźnika efektywności i skrócenie obligatoryjnego czasu trwania umowy o pracę do okresu trzech miesięcy,
 - wymiaru czasu pracy poprzez dopuszczenie możliwości zatrudniania bezrobotnych w niepełnym wymiarze czasu pracy,



- pozostawienia pewnej swobody w zakresie czasu trwania umowy pomiędzy starostą a agencją zatrudnienia, pozwalającej na dostosowanie i zindywidualizowanie środków mających służyć zaktywizowaniu konkretnego bezrobotnego i doprowadzenia go w określonym czasie do zatrudnienia.
- 2) Zracjonalizowanie zasad finansowania działalności agencji zatrudnienia podejmowanej na podstawie Ustawy poprzez:
- wprowadzenie harmonogramu wynagradzania na zasadzie transz, tj.: za sporządzenie diagnozy i dobór narzędzi aktywizacyjnych dla konkretnego bezrobotnego; doprowadzenia do zawarcia umowy, utrzymania przez określony czas w zatrudnieniu,
 - wprowadzenia jasnych i przejrzystych zasad finansowania działalności agencji z określeniem źródła pochodzenia środków i czasu ich wypłaty,
- 3) Wprowadzenie i poszerzenie katalogu sytuacji szczególnych, które uniezależnią całkowitą odpowiedzialność finansową kontraktobiorcy, pomimo zakończenia zatrudnienia przed upływem zakontraktowanego okresu zatrudnienia,
- 4) Wprowadzenie możliwości indywidualizowania pomocy w zakresie wyboru środków w ramowo określonych w umowie granicach.

Kwestii na ile powyższe postulaty zostały uwzględnione przez ustawodawcę przy tworzeniu nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy poświęcona jest następna część niniejszego rozdziału.

Zmiany w brzmieniu art.61b, wprowadzone Ustawą z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw

Zanim przejdziemy do opisu zmian jakie zostały wprowadzone odnośnie artykułu 61b Ustawą z dnia 14 marca 2014 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw warto wspomnieć, że znowelizowana ustawa wprowadza zmodyfikowany katalog osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz dodatkowo przyznaje im pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w programach specjalnych. Zgodnie z znowelizowaną ustawą osobami znajdującymi się w szczególnej sytuacji na rynku pracy są:



- bezrobotni do 30 roku życia,
- bezrobotni długotrwale,
- bezrobotni powyżej 50 roku życia,
- bezrobotni korzystający ze świadczeń z pomocy społecznej,
- bezrobotni posiadający dzieci do 6 roku życia lub dzieci niepełnosprawne do 18 roku życia,
- bezrobotni niepełnosprawni.

Zgodnie ze zmianami ustanowionymi nowelizacją art. 61 b ustawy o promocji zatrudnienia stanowi, że *„starosta może zawrzeć z agencją zatrudnienia umowę na doprowadzenie skierowanego bezrobotnego będącego w szczególnej sytuacji na rynku pracy do podjęcia zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej na podstawie umów cywilnoprawnych, stanowiących odpowiednią pracę, przez okres co najmniej 6 miesięcy”.*

Jak widzimy postulaty wymienione we wcześniejszej części niniejszego opracowania zostały w pewnej mierze uwzględnione przez ustawodawcę. Najważniejsze zmiany w stosunku do poprzedniego brzmienia przepisu art. 61 b są następujące:

- dopuszczono obok umowy o pracę, możliwość podjęcia przez bezrobotnego „innej pracy zarobkowej” stanowiącej odpowiednią pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, tj. przede wszystkim na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło;
- skrócono minimalny wymagany czas trwania zatrudnienia z okresu 12 miesięcy 6 miesięcy;
- zrezygnowano z warunku wymiaru czasu pracy, co oznacza, że w aktualnym stanie prawnym możliwe jest zatrudnienie bezrobotnego w niepełnym wymiarze czasu pracy i będzie to jednoznaczne ze spełnieniem warunku z art. 61 b ust. 1

Kolejną bardzo ważną zmianą ustanowioną przez nowelizację ustawy jest wprowadzenie zasady proporcjonalnego zwrotu środków w razie nieutrzymania rezultatu w postaci zatrudnienia bezrobotnego przez okres 6 miesięcy. Oznacza to, że agencja zatrudnienia w wypadku utraty pracy przez bezrobotnego przed upływem wymaganych 6 miesięcy będzie



musiała zwrócić jedynie część (proporcjonalną do okresu, w którym wskazany warunek nie został spełniony), a nie jak wcześniej całość środków.

Wszystkie powyższe zmiany niewątpliwie należy uznać za korzystnie z punktu widzenia użyteczności i możliwości stosowania przepisu w praktyce. Niemniej dopiero owa praktyka pokaże czy zmiany te są wystarczające dla osiągnięcia zakładanych celów regulacji, tj. zindywidualizowania form pomocy bezrobotnym znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym osobom niepełnosprawnym oraz czy zmiana w przepisach zachęci agencje pracy do współpracy z powiatowymi urzędami pracy w oparciu o omawiany artykuł.

Należy również dodać, że postulat wprowadzenia z jednej strony bardziej elastycznych, a drugiej zindywidualizowanych (odnośnie potrzeb osób bezrobotnych) zasad i form kontraktowania usług rynku pracy został również w pewnej mierze uwzględniony przez ustawodawcę w dodanym nowelizacją rozdziale 13c – „Zlecanie usług aktywizacyjnych”. Rozdział ten określa zasady kontraktowania usług rynku pracy (różne od tych zawartych w art. 61b, których podmiotem są pewne szczególne, określone w ustawie typy osób długotrwale bezrobotnych. Analiza implikacji wprowadzenia rozdziału 13c w życie nie leży jednak w zakresie merytoryczny niniejszej pracy. Wszystkie podstawowe kwestie z tym związane zostaną wyczerpująco przedstawione w opisie produktu w jego części poświęconej rekomendacji zmian w przepisach prawa.

W tym miejscu warto jedynie dodać, że ogólny kierunek zmian w ustawodawstwie, potwierdza słuszność założeń leżących u podstaw ewaluowanego projektu.

Na koniec należy zaznaczyć, że ogłoszenie omawianej nowelizacji ustawy o znacząco wpłynęło na kształt produktu finalnego w jego części poświęconej rekomendacją zmian w prawie. Planowane pierwotnie rekomendacje odnośnie zmian w art. 61b. musiały zostać zweryfikowane- z jednej strony należało uwzględnić zmiany w brzmieniu samego artykułu, a z drugiej dodany nowy rozdział, którego rzeczywisty wpływ na skuteczność kontraktowania usług rynku pracy, pokaże dopiero zastosowanie przepisów w praktyce.



5.2. Kontraktowanie usług rynku pracy w oparciu o model holenderski.

Pierwszym elementem koniecznym do rozpoczęcia testowania modelu kontraktowania opartego na wzorcu holenderskim było wyłonienie dwóch powiatowych urzędów pracy z województwa dolnośląskiego, które obok partnera projektu - PUP Ząbkowice Śląskie będą realizowały ten model. Zgodnie z zapisami w strategii *„rozszerzenie obszaru testowania do województwa dolnośląskiego jest związane z rozszerzeniem liczby odbiorców (...) Ponadto w opinii partnerstwa cechą SIRP powinna być uniwersalność i wszechstronność, wymagające weryfikacji w zróżnicowanym środowisku. Powiat ząbkowicki stanowi pod tym względem jednolitą mikrostrukturę, a fakt, iż partnerem projektu jest PUP Ząbkowice mógłby zaburzać wiarygodność osiąganych wskaźników”*. W związku z powyższym po przeprowadzonej analizie danych odnośnie poszczególnych powiatów województwa dolnośląskiego (stopa bezrobocia, wskaźnik aktywności zarodowej, sytuacja osób niepełnosprawnych, etc.) do współpracy zaproszono powiatowe urzędy pracy z Kłodzka oraz Góry.

Kolejnym etapem była preselekcja bezrobotnych osób niepełnosprawnych skierowanych do kontraktowania. Ustalono, że preselekcja uczestników odbywać się będzie w oparciu o następujące kryteria wyboru:

- długość okresu pozostawania w rejestrze urzędu pracy;
- brak kwalifikacji i/ lub umiejętności zawodowych;
- niedostateczne wykształcenie (np. zbyt ogólne, brak wyuczonego zawodu itp.);
- potrzeba aktywizacji społecznej na równi z aktywizacją zawodową.

W kontekście preselekcji należy jeszcze dodać, że pojawiły się problemy w rekrutacji osób niepełnosprawnych na terenie powiatu kłodzkiego. W zaplanowanym terminie żadna osoba, której zaproponowano udział w procesie kontraktowania nie wyraziła zainteresowania udziałem w projekcie, w związku z tym termin ten musiał zostać wydłużony. Po wydłużeniu terminu udało się zrekrutować zakładaną liczbę uczestników.

Przygotowania do procedury kontraktowania w ramach wzorca holenderskiego w dużej mierze opierały się na wnioskach płynących z analizy implikacji wynikających z zapisów



artykułu 61b, szeroko omówionych we wcześniejszej części. Niniejszy rozdział opisuje procedury jakie wskutek tego przyjęto.

W trakcie przygotowywania konkursu ofert, mającego wyłonić kontraktobiorców w ramach wariantu holenderskiego pojawiły się wątpliwości odnośnie kryteriów wyboru ofert oraz oszacowania wartości usługi zawartych w opisie produktu (Produkt nr 1). W związku z powyższym konieczne stało się wprowadzenie pewnych zmian produktu już na etapie bezpośredniego testowani. Zmiany te dotyczyły:

1. Kryteria wyboru ofert.

Opis procedury kontraktowania zakładał złożenie pisemnej oferty wstępnej zawierającej informacje określone przez kryteria wyboru zawarte w konkursie. Produkt nie określał jednak konkretnych kryteriów dotyczących konkursu, a jedynie zawierał przykładowe kryteria, jakie mogą zostać użyte: *np. odnoszące się do formy realizacji usługi i opisu potencjału oraz doświadczenia oferenta* (s. 23 Produktu nr 1). Co ważniejsze zgodnie z opisem produktu na etapie oceny ofert wstępnych cena nie powinna być brana pod uwagę, a koszt całkowity usługi byłby ujawniany dopiero na etapie negocjacji, przy czym stawałby się wtedy kluczowym i w zasadzie jedynym elementem oceny.

Realizując procedurę kontraktowania w wariantcie holenderskim w oparciu o opis produktu należałoby stworzyć zestaw kryteriów do sformułowania oferty wstępnej oraz ewentualnie wyznaczyć kryteria obligatoryjne (których niespełnienie dyskredytowałoby potencjalnych oferentów do przejścia do etapu negocjacji), wśród których nie powinna znaleźć się cena. Zakładając, że wszyscy oferenci spełnili by owe obligatoryjne kryteria, wszyscy musieliby zostać dopuszczeni do ustnych negocjacji. Dopiero na tym etapie, zgodnie z produktem, następowałoby ujawnienie przez oferentów ceny, jaką proponują za przeprowadzenie usługi i w zasadzie jedynie to kryterium byłoby przedmiotem negocjacji.

Po dogłębnej analizie powyższej kwestii stwierdzono, że przyjęcie takiej formy postępowania jest bezzasadne, gdyż po pierwsze stoi w sprzeczności z założeniami zasady konkurencyjności, do której przestrzegania zobligowany jest realizator projektu, a po drugie czyni fazę wstępną – bez określenie jasnych kryteriów konkursu jedynie wprowadzeniem do



kluczowych negocjacji cenowych. Należy dodać też, że w wypadku dużej liczby oferentów, którzy spełnialiby kryteria obligatoryjne proces wyboru kontraktobiorcy znacznie by się wydłużył, co byłoby niekorzystne, tak z punktu widzenia zachowania harmonogramu realizacji projektu, jak i w związku z efektywnością samej adaptowanej metody.

W związku z powyższym cenę przyjęto jako jedno z kryteriów wyboru oferenta (kryteria po uwzględnieniu zmian zaprezentowane będą w dalszej części niniejszego opracowania). Ponadto ustalono, że negocjacje będą miały miejsce w następujących przypadkach:

- gdy oferent z największą ilością punktów nie założył aktywizacji wszystkich osób – negocjacje dotyczyć będą ewentualnego objęcia przez niego pozostałych osób lub podjęte będą negocjacje z kolejnymi na liście rankingowej oferentami co do zaktywizowania osób nie wskazanych przez pierwszego na liście oferenta.
- gdy średnia cena aktywizacji oferowana przez pierwszego oferenta na liście rankingowej będzie przekraczała budżet założony w konkursie. Negocjacje będą miały na celu obniżenie średniej ceny do poziomu akceptowalnego przez kontraktodawcę. Gdy oferent z pierwszego miejsca nie będzie w stanie obniżyć proponowanej średniej ceny, zostaną podjęte negocjacje z następnymi oferentami na liście rankingowej.

2. Oszacowania wartości usługi.

Kolejną zmianą w stosunku do zapisów zawartych w opisie produktu była rezygnacja z oszacowania wartości usługi. Uznano, że żaden ze sposobów oszacowania wartości usługi zawartych w opisie produktu nie może zostać zastosowany w fazie testowania z racji ograniczonego z góry budżetu projektu przeznaczonego na kontraktowanie wynikającego z ram finansowych przedsięwzięcia. Informacje o potencjalnych kosztach zbierano na podstawie nadesłanych ofert, a w wypadku gdy oferty przewyższałyby cenowo założony budżet, a faza negocjacji nie przyniosłaby obniżenia ceny do akceptowalnego poziomu, konkurs nie zostałby przeprowadzony.



Po uwzględnieniu wyżej omówionych zmian, w dniu 26 kwietnia 2013 roku na stronie internetowej fundacji IMAGO(<http://fundacjaimago.pl>) zostało zamieszczone zapytanie ofertowe dotyczące wykonania usługi aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych z terenu powiatu górowskiego. Zapytania ofertowe wysłane zostały również pocztą elektroniczną w dniach 26.04.2013r. oraz 29.04.2013r do 170 podmiotów potencjalnie zainteresowanych świadczeniem przedmiotowej usługi. Termin składania ofert wyznaczono na okres 26 kwietnia – 17 maja 2013 roku (termin ten został celowo wydłużony w stosunku do pierwotnych założeń w związku z przypadającymi na początek maja dniami wolnymi od pracy). Załączniki do zapytania ofertowego stanowiły:

- Specyfikacja Konkursu Ofert;
- Indywidualne Charakterystyki Potencjalnych Kandydatów (20 sztuk) – charakterystyki zawierały następujące informacje o kandydatach:
 - płeć,
 - wiek,
 - miejsce zamieszkania,
 - wykształcenie,
 - doświadczenie zawodowe,
 - dodatkowe kwalifikacje,
 - stopień i rodzaj niepełnosprawności oraz wskazania do zatrudnienia,
 - status osoby na rynku pracy.
- wzór Formularza Oferty Konkursowej,
- Ramowy Wzór Kontraktu,
- Wzór Umowy Trójstronnej.

Zgodnie ze Specyfikacją Konkursu Ofert kontraktobiorca będzie miał maksymalnie 4 miesiące na zaktywizowanie uczestników kontraktu i po tym okresie osoby te powinny podjąć zatrudnienie. Warunkiem pełnego sukcesu kontraktu będzie ciągłe utrzymanie zatrudnienia uczestników kontraktu przez kolejne 4 miesiące. Jeśli chodzi o rozliczenia finansowe, to po podpisaniu kontraktu wypłacana jest pierwsza transza dla kontraktobiorcy w wysokości 30% całego kosztu wykonania usługi. Kontraktobiorca ma obowiązek zwrócić zaliczkę w wypadku



zaniechania przez niego wykonania usługi (proporcjonalnie do liczby uczestników, w stosunku do których wystąpiło zaniechanie), chyba że wykonanie usługi było niemożliwe z winy uczestnika. W tym ostatnim wypadku istnieje możliwość renegotjacji kontraktu i podpisanie umowy z osobą z listy rezerwowej kontraktodawcę. Druga transza w wysokości kolejnych 30% całego kosztu wykonania usługi jest wpłacana kontraktobiorcy, po podpisaniu przez uczestnika kontraktu umowy świadczącej o podjęciu pracy, przy czym rodzaj umowy nie jest w tym wypadku brany pod uwagę. Ostatnia transza w wysokości 40% całego kosztu wykonania usługi przekazywana jest kontraktobiorcy po przepracowaniu przez pracownika nieprzerwanego okresu czterech miesięcy.

Maksymalna liczba punktów możliwa do zdobycia w konkursie wynosi 65 punktów. Na ocenę składały się następujące kryteria :

1. Liczba osób – za każdą osobę wybraną do kontraktowania przyznawany był 1 punkt. Przy wybraniu całej grupy oferent oprócz maksymalnej ilości 20 punktów, otrzymywał dodatkowe 5 punktów.
2. Cena – oferta z najniższą średnią ceną za osobę otrzymała maksymalną liczbę 20 punktów. Pozostałe oferty w części dotyczącej średniej ceny będą oceniane w odniesieniu do ich różnicy od zaoferowanej ceny minimalnej, według poniższego schematu:

cena	Ilość punktów
Najniższa średnia cena	20
do 105% ceny najniższej	19
do 110%	18
do 115%	17
do 120%	16
do 125%	15
do 130%	14
do 135%	13
do 140%	12
do 145%	11
do 150%	10
do 155%	9
do 160%	8
do 165%	7
do 170%	6

do 175%	5
do 180%	4
do 185%	3
do 190%	2
do 195%	1
powyżej 195%	0

3. Koncepcja realizacji usługi – do zdobycia było maksymalnie 10 punktów (w tym 5 punktów za koncepcję realizacji usługi i 5 punktów za koncepcję współpracy z pracodawcami).
4. Doświadczenie i potencjał - do zdobycia było maksymalnie 10 punktów (w tym 5 punktów za doświadczenie z obszaru kontraktu i 5 punktów za kompetencje personelu oferenta).

Dwa ostatnie punkty oceniane były niezależnie przez dwóch członków komisji, a uzyskany wynik stanowił średnia z obu ocen.

W odpowiedzi na ogłoszony konkurs wpłynęło 5 ofert. Jedna z nich została złożona wyłącznie drogą mailową, przez co nie była brana pod uwagę przy ocenie. Poniższa tabela pokazuje punkty otrzymane przez pozostałe 4 podmioty z uwzględnieniem poszczególnych kryteriów oceny.

Instytucja	Typ instytucji	Cena	Ilość osób	Koncepcja realizacji usługi	Koncepcja współpracy z pracodawcą	Doświadczenie	Potencjał	Suma
Fundacja Aktywizacja ⁹	Fundacja	0	25	5	2	5	5	42
REHA-Expert	Działalność gospodarcza	3	25	2,5	3,5	2,5	3	39,5
Work Service	Spółka akcyjna	0	5	5	4,5	4,5	4	23
Firma Kalich	Działalność gospodarcza	20	25	0	2	3	2	-

⁹ Fundacja Aktywizacja w momencie składania oferty nazywała się Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo. Dopiero we wrześniu 2013 zmieniła nazwę na obecną: Fundacja Aktywizacja. Mając pod uwagę przejrzystość niniejszego raportu postanowiono jednak ujednolicić nazewnictwo i całym raporcie posługiwać się jedną nazwą.



W związku z tym, że Firma Kalich nie otrzymała żadnych punktów w zakresie koncepcji realizacji usługi (przedstawiony w ofercie opis nie stanowił odpowiedzi na warunki określone w opisie zamówienia) nie mogła zostać rekomendowana do podpisania kontraktu.

Najniższa średnia cena za osobę zawarta w ocenianych ofertach wynosiła: 1998 zł. Kwota ta została zaoferowana przez Firmę Kalich.

W wyniku konkursu dnia 24 maja 2013 roku wyłoniono wykonawcę usługi aktywizacyjnej w powiecie górowskim. Została nim Fundacja Aktywizacja, z którą w dniu 13 czerwca 2013 roku podpisano Kontrakt na świadczenie usług aktywizacyjnych. W czasie spotkania z kontraktobiorcą doprecyzowano zapisy w dokumentach, a strony ustaliły wspólne rozumienie trzech punktów umowy.

Powiat ząbkowicki i kłodzki

W dniu 21 maja 2013 roku na stronie internetowej Fundacji IMAGO ogłoszono kolejne dwa konkursy w ramach kontraktowania metodą holenderską dla powiatu ząbkowickiego i kłodzkiego. W powiecie ząbkowickim do zaktywizowania przez kontraktobiorców było 15 osób niepełnosprawnych, a w powiecie kłodzkim 16. Podobnie jak w powiecie górowskim zapytania ofertowe wysłane zostały również pocztą do około 170 podmiotów potencjalnie zainteresowanych świadczeniem przedmiotowej usługi. Termin składania ofert wyznaczono na okres 21 maja – 5 czerwca 2013 roku (termin składania ofert był krótszy niż w wypadku w powiatu górowskiego, gdyż jak wspomniano wcześniej pierwszy termin został celowo wydłużony w związku z pojawiającymi się w tamtym okresie dniami wolnymi od pracy).

Biorąc pod uwagę doświadczenia z pierwszego konkursu według wzorca holenderskiego w dokumentacji konkursowej postanowiono dokonać następujących modyfikacji:

1. Zrezygnowano z przyznawania dodatkowych punktów za objęcie wsparciem maksymalnej liczby osób – zmiana ta daje większe szanse na wyłonienie podmiotów wyspecjalizowanych w specyficznych grupach niepełnosprawności.



2. Utrzymano przyznawanie jednego punktu za każdą wybraną osobę do kontraktu – stąd maksymalna liczba punktów do zdobycia za liczbę objętych wsparciem osób bezrobotnych wynosi odpowiednio w Kłodzku - 16, a w Ząbkowicach Śląskich - 15.
3. Zwiększono interwał różnicy cenowej przy przyznawaniu punktów za zaproponowaną przez kontraktodawcę cenę za jednego uczestnika. W pierwszym konkursie przyznawano 20 punktów za najniższą cenę minimalną, następnie o punkt mniej co każde 5% różnicy w cenie. Postanowiono zwiększyć tę różnicę do 10%, co nie będzie w takim stopniu faworyzowało oferentów o najniższych cenach. Obecnie schemat przyznawania punktów za koszt usługi prezentuje się następująco:

cena	Ilość punktów
Najniższa średnia cena	20
do 110% ceny najniższej	19
do 120%	18
do 130%	17
do 140%	16
do 150%	15
do 160%	14
do 170%	13
do 180%	12
do 190%	11
do 200%	10
do 210%	9
do 220%	8
do 230%	7
do 240%	6
do 250%	5
do 260%	4
do 270%	3
do 280%	2
do 290%	1
powyżej 290%	0

Pozostałe elementy konkursów były takie same jak, konkursu w powiecie górowskim, dlatego bezzasadne jest opisywanie ich ponownie w tym miejscu.



W odpowiedzi na konkurs w powiecie **ząbkowskim** wpłynęło w terminie 5 ofert od potencjalnych kontraktobiorców. . Poniższa tabela pokazuje punkty otrzymane przez te podmioty z uwzględnieniem poszczególnych kryteriów oceny.

Instytucja	Typ instytucji	Cena	Ilość osób	Koncepcja realizacji usługi	Koncepcja współpracy z	Doświadczenie	Potencjał	Suma
Fundacja Aktywizacja	Fundacja	0	15	5	5	5	5	35
REHA-Expert	Działalność gospodarcza	4	15	2,5	3,5	2,5	3	30,5
Mr Job	Działalność gospodarcza	0	15	4	2,5	3	4	28,5
Work Service	Spółka akcyjna	0	2	5	4,5	4,5	4	20
CUK Zielona Góra	Działalność gospodarcza	20	15	0	1	1,5	3	-

Oferta firmy CUK Zielona Góra nie otrzymała żadnych punktów za koncepcję realizacji usługi ze względu na brak założenia stworzenia indywidualnych planów działania dla poszczególnych uczestników kontraktowania oraz z powodu rażąco niskiej ceny w stosunku do skali potencjalnych działań. W związku z powyższym nie mogła zostać rekomendowana do podpisania kontraktu.

Najniższa średnia cena za osobę zawarta w ocenianych ofertach wynosiła: 1000 zł. Kwota ta została zaoferowana przez firmę CUK Zielona Góra.

W wyniku postępowania konkursowego największą liczbę punktów uzyskała Fundacja Aktywizacja. W związku z tym, że średnia cena przypadająca na uczestnika kontraktowania przekraczała stawkę założoną w budżecie konkursu, z oferentem podjęte zostały negocjacje co do kwoty kontraktu. W dniu 13 czerwca 2013 wyniku negocjacji ustalono kwotę mieszczącą się w założonym budżecie konkursu, w skutek czego w dniu 28 czerwca 2013 roku został podpisany Kontrakt na świadczenie usług aktywizacyjnych w powiecie



ząbkowickim z Fundacją Aktywizacja. Umowa została zmodyfikowana o stosowne kwestie przeanalizowane w czasie podpisywania kontraktu na powiat górowski w dniu 14 czerwca 2013 roku.

W odpowiedzi na konkurs w powiecie **kłodzkim** wpłynęło w terminie 4 oferty od potencjalnych kontraktobiorców. . Poniższa tabela pokazuje punkty otrzymane przez te podmioty z uwzględnieniem poszczególnych kryteriów oceny.

Instytucja	Typ instytucji	Cena	Ilość osób	Koncepcja realizacji usługi	Koncepcja współpracy z	Doświadczenie	Potencjał	Suma
REHA-Expert	Działalność gospodarcza	20	16	2,5	3,5	2,5	3	47,5
Fundacja Aktywizacja	Fundacja	10	16	5	5	5	5	46
Work Service	Spółka akcyjna	10	4	5	4,5	4,5	4	32
Mr Job	Działalność gospodarcza	0	16	4	2,5	3	4	29,5

Najniższa średnia cena za osobę zawarta w ocenianych ofertach wynosiła: 2600zł. Kwota ta została zaoferowana przez firmę REHA-Expert.

W wyniku postępowania konkursowego największą liczbę punktów uzyskała firma REHA-Expert. W dniu 26 czerwca 2013 roku został podpisano Kontrakt na świadczenie usług aktywizacyjnych w powiecie kłodzkim z firmą REHA-EXPERT Grzegorz Żymła. Umowa została zmodyfikowana o stosowne kwestie przeanalizowane w czasie podpisywania kontraktu na powiat górowski w dniu 14 czerwca 2013 roku.

Ocena procedury przez oferentów –analiza ankiet.

W ramach ewaluacji projektu przygotowana została ankietą dotycząca przeprowadzonych konkursów w ramach kontraktowania usług rynku pracy na podstawie modelu



holenderskiego. Ankiety zostały przygotowane dla podmiotów, które przysłały swoje oferty w odpowiedzi na konkurs w kontraktowania w oparciu o wariant holenderski. Składała się z 12 pytań odnoszących się do procedury ogłaszania oraz przeprowadzania konkursu. Łącznie otrzymano odpowiedzi od 4 instytucji. Poniżej najważniejsze wnioski:

1. Wszystkie podmioty dowiedziały się o konkursie za pośrednictwem Internetu (strona Fundacji Imago oraz portal NGO).
2. Dla 75% ankietowanych informacje o założeniach konkursu były przejrzyste i zrozumiałe, a połowa stwierdzała, że dokumentacja zawierała wszelkie niezbędne informacje.
3. Jedna odpowiedź sugerowała uzupełnienie konkursu o nowy wymóg – potwierdzenie doświadczenia np. poprzez przedstawienie rekomendacji. Również jedna osoba zasugerowała, aby pytania dokładniej precyzowały oczekiwania realizatorów konkursu.
4. Jedna ankieta wskazywała na potrzebę lepszej weryfikacji załączonych wzorów umów przez prawnika.
5. Jedna osoba zasugerowała dodanie do informacji o osobach bezrobotnych kierowanych do kontraktowania wyników badań motywacyjnych do podjęcia pracy.
6. Na pytanie o realną średnią cenę aktywizacji zawodowej jednej osoby niepełnosprawnej 50% badanych wybrało przedział 2500-5000zł, a pozostałe 50% - 5000-7500.
7. Wszyscy ankietowani są zainteresowani udziałem w podobnych konkursach w przyszłości.

5.3 Kontraktowanie usług rynku pracy w oparciu o Prawo Zamówień Publicznych.

W początkowej fazie projektu planowane było przeprowadzenie procedury kontraktowania w oparciu o ustawę Prawo zamówień publicznych przez partnera projektu PUP w Żąbkowicach Śląskich. Miało to pozwolić na większą swobodę określania przedmiotu zamówienia przez PUP, w stosunku do obecnych zapisów art. 61b, które narzucają m.in.



sposób rozliczeń, długość i formę zatrudnienia odbiorców projektu, etc. Chociaż kontraktowanie w oparciu o Prawo zamówień publicznych jest procedurą długą, stosunkowo skomplikowaną i narzucającą określony standard przeprowadzania i tworzenia ofert przez kontraktodawców to w wielu aspektach daje większe możliwości swobody działań, dając możliwość wyboru bardziej elastycznych i bardziej dostosowanych do konkretnej grupy uczestników form wsparcia. Ponadto planowano, że doświadczenie zdobyte w trakcie przeprowadzonego wcześniej kontraktowania w oparciu o model holenderski umożliwi określenie warunków zamówienia możliwych do stosowania na gruncie Prawa zamówień publicznych, a tym samym przeniesienie tych rozwiązań na grunt obowiązującego prawa, bez konieczności zmian w ustawie o promocji zatrudnienia. W trakcie przygotowywania tej procedury Partner projektu – PUP w Ząbkowicach zgłosił jednak wątpliwości co do możliwości zastosowania przez nich procedury kontraktowania w oparciu o Prawo zamówień publicznych, nie uwzględniając przy tym zapisów zawartych w Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W związku z niejasną sytuacją na rynku pracy postanowiono skonsultować się ze specjalistami z zakresu zamówień publicznych oraz zwrócono się do Pani poseł Izabeli Mrzygłockiej z prośbą o wystosowanie zapytania poselskiego do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w sprawie stosowania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym zasad zawierania umów z agencjami zatrudnienia. W drugiej połowie czerwca zorganizowano spotkania z trzema prawnikami, ale wnioski z tych spotkań również nie były jednoznaczne, w związku z czym postanowiono wstrzymać się z ogłoszeniem konkursu w oparciu o Prawo zamówień publicznych, do momentu otrzymania odpowiedzi z Ministerstwa. Zapytanie zawierało dwa podstawowe pytania:

- 1. Czy chcąc dokonać wyboru instytucji (agencji zatrudnienia) świadczącej usługi aktywizacji osób bezrobotnych powiatowy urząd pracy, przestrzegając przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych, tryb negocjacji z ogłoszeniem, musi stosować zapisy art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przy opisie przedmiotu zamówienia?*



2. Czy możliwe jest np. w przedmiocie zamówienia określenie wymaganego okresu zatrudnienia na 4 miesiące, a nie tak jak w art. 61b na 12 miesięcy?

W odpowiedzi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (otrzymanej w lipcu 2013 roku) kluczowe stwierdzenie mówiło, że jeśli starosta zdecyduje się przy wyborze agencji zatrudnienia zastosować przepisy ustawy Prawo zamówień publicznych, koniecznym jest aby w dokumentacji przetargowej wskazać na warunki ustawowe jakie dla tego rozwiązania są przyjęte i obecnie obowiązujące, w związku z czym brak jest możliwości skrócenia okresu zatrudnienia poniżej progu założonego w art. 61b. Art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest wiążący dla Powiatowego Urzędu Pracy i nie może ogłosić przetargu z uwarunkowaniami innymi niż założonymi w art. 61b.

Z perspektywy realizacji projektu oznaczało niemożliwość zrealizowania wariantu przetargowego kontraktowania przez powiatowe urzędy pracy, ponieważ warunki określone dla tego wariantu w strategii są odmienne niż założone w art. 61b. A ponadto byłoby to powielenie w większej skali (i przy bardziej skomplikowanej procedurze) testowanego już wariantu związanego z ogłoszeniem konkursu w oparciu o art. 61b.

Interpretacja Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej implikowała konieczność dokonania zmian zarówno w harmonogramie jak i sposobie realizacji tego wariantu kontraktowania założonego w strategii. Ponieważ partner projektu – Powiatowy Urząd Pracy w Ząbkowicach Śląskich nie był w stanie przeprowadzić tej procedury, odpowiedzialność za jej realizację przejęła Fundacja Imago. Wiązało się to z następującymi konsekwencjami:

- 1) Koniecznością zatrudnienia zewnętrznego eksperta – specjalisty ds. prawa zamówień publicznych, który byłby w stanie opracować i przeprowadzić w imieniu Fundacji procedurę przetargową.
- 2) Przesunięciem w harmonogramie w związku z koniecznymi zmianami we wniosku i czasem oczekiwania na zatwierdzenie zmian.
- 3) Analizą trybów przetargowych założonych w strategii dla tego wariantu kontraktowania pod kątem możliwości ich zastosowania przez Fundację.



Ponieważ przetargu nie może przeprowadzić PUP, przeprowadzenie tego wariantu było swoistym testem, a próba jego zaadaptowania do polskich uwarunkowań, tak by przetargi mogły być ogłaszane przez urzędy pracy, bez uwzględnienia zapisów artykułu 61 b. wymaga zmian w prawie. Podstawowa kwestia jaką należało rozstrzygnąć w konsultacji z ekspertem do spraw zamówień publicznych dotyczyła wyboru tryb przetargowego. Produkt nr 1 określa dwa możliwe warianty do zastosowania. Pierwszym z nich jest dialog konkurencyjny, a drugim negocjacje z ogłoszeniem.

W przypadku dialogu konkurencyjnego zamawiający może go zastosować przy łącznym zachodzeniu następujących przesłanek:

- 1) nie jest możliwe udzielenie zamówienia w trybie przetargu nieograniczonego lub przetargu ograniczonego, ponieważ ze względu na szczególnie złożony charakter zamówienia nie można opisać przedmiotu zamówienia zgodnie z art. 30 i 31 lub obiektywnie określić uwarunkowań prawnych lub finansowych wykonania zamówienia;
- 2) cena nie jest jedynym kryterium wyboru najkorzystniejszej oferty.

W analizie trybów przetargowych wzięto pod uwagę uruchomiony na przełomie 2012/2013 przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej projekt pilotażowy „Partnerstwo dla pracy” zakładał, że w jego efekcie:

- przetestowany zostanie polski model kontraktowania (zlecania) usługi aktywizacyjnej (rozumianej jako kompleks działań lokujących bezrobotnych na rynku pracy), który inspirowany jest rozwiązaniami w zakresie współpracy służb zatrudnienia z podmiotami niepublicznymi w innych krajach oraz wypracowanymi rozwiązaniami krajowymi,
- dokonana będzie ocena funkcjonalności i efektywności zaproponowanych nowych rozwiązań w zakresie kontraktowania usługi aktywizacyjnej, w szczególności wypracowane zostaną zasady szczegółowe i rozwiązania konieczne dla systemowego wdrożenia tego rozwiązania na polskim rynku pracy.



W pilotażu udział biorąc 3 wojewódzkie urzędy pracy z obszaru: Dolnego Śląska, Mazowsza, Podkarpacia. Uczestnikami kontraktów są osoby bezrobotne o szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym również osoby niepełnosprawne. Co szczególnie w tym miejscu istotne wszystkie zamówienia ogłaszane przez wojewódzkie urzędy pracy w ramach tego projektu udzielane były w trybie przetargu nieograniczonego. Fakt ten stawiał pod znakiem zapytania możliwość zastosowania dialogu konkurencyjnego w realizacji strategii projektu, ponieważ działania o podobnym charakterze są realizowane w trybie przetargu nieograniczonego. W związku z tym, w celu uniknięcia wątpliwości prawnych ostatecznie zdecydowano się na zastosowanie negocjacji z ogłoszeniem.

Zgodnie z opisem produktu (*Produkt nr 1*) w negocjacjach z ogłoszeniem, po publicznym ogłoszeniu, zamawiający w pierwszej kolejności zaprasza wykonawców, których zakwalifikował, do złożenia ofert wstępnych. Następnie prowadzone są negocjacje z wykonawcami, których oferty wstępne nie podlegały odrzuceniu. Negocjacje prowadzone są w celu doprecyzowania lub uzupełnienia opisu przedmiotu zamówienia lub warunków umowy, Po zakończeniu etapu negocjacji zamawiający zaprasza wykonawców do składania ofert. Tryb ten, z uwagi na rozpoczęcie postępowania przez publikację ogłoszenia o zamówieniu i dopuszczenie negocjacji z wykonawcami, ma charakter przetargu dwustopniowego. Przy zachowaniu konkurencji pozwala bowiem zamawiającemu na prowadzenie negocjacji w celu doprecyzowania opisu przedmiotu zamówienia.

W negocjacjach z ogłoszeniem wyróżnione zostały 4 etapy:

- pierwszy ma na celu wyłonienie wykonawców zdolnych do realizacji zamówienia, tj. spełniających warunki udziału w postępowaniu (kwalifikacja podmiotów),
- w drugim zamawiający ocenia oferty wstępne złożone na zaproszenie zamawiającego przez zakwalifikowanych wykonawców,
- w trzecim zamawiający negocjuje z wykonawcami, którzy złożyli oferty niepodlegające odrzuceniu w zakresie opisu przedmiotu zamówienia oraz warunków umowy; w oparciu o przeprowadzone negocjacje zamawiający jest uprawniony do zmiany postanowień SIWZ w



zakresie doprecyzowania i uszczegółowienia przedmiotu zamówienia, przy czym nie mogą one mieć charakteru istotnego,

- czwarty ma na celu wybór najkorzystniejszej oferty spośród złożonych przez wykonawców uczestniczących uprzednio w negocjacjach, zgodnie z kryteriami oceny ofert określonymi w SIWZ.

Fundacja Imago wystąpiła do Biura Zamówień Publicznych o nadanie loginu i hasła do portalu umożliwiającego umieszczanie ogłoszeń o przetargu, a ekspert przystąpił do przygotowywania stosownych procedur. Zgodnie z postanowieniami Grupy Sterującej z dnia 14 sierpnia 2013 Powiatowy Urząd Pracy w Ząbkowicach Śląskich rozpoczął proces rekrutacji 40 osób bezrobotnych niepełnosprawnych, które zostaną skierowane do udziału w kontraktowaniu w oparciu o PZP. Kryteria preselekcji pozostały takie same jak w wypadku wariantu holenderskiego. Jednocześnie w cały czas oczekiwano na zatwierdzenie zmian przez Instytucję Pośredniczącą II stopnia.

W rezultacie powyższych działań i z uwagi na przeciągającą się w czasie akceptację zmian w projekcie ogłoszenie o zamówieniu usługi został opublikowane w Biuletynie Zamówień Publicznych na stronie Urzędu Zamówień Publicznych w dniu 16 października 2013 roku. Termin składania wniosków o dopuszczenie do udziału w postępowaniu mijał w dniu 31 października 2013 roku. Informacja o ogłoszeniu została również zamieszczona na stronie internetowej Fundacji IMAGO. Przedmiotem zamówienia były usługi aktywizacyjne dla 40 niepełnosprawnych osób: bezrobotnych/poszukujących pracy, skierowanych przez Powiatowy Urzędy Pracy w Ząbkowicach Śląskich oraz doprowadzenie skierowanych niepełnosprawnych bezrobotnych/poszukujących pracy do zatrudnienia i utrzymanie ich w zatrudnieniu przez okres minimum 3 miesięcy, przy czym wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu nie może być niższy niż 20%. Ponadto warunkiem udziału w postępowaniu było wykazanie przez wykonawcę, że w okresie ostatnich 3 lat przed upływem terminu składania ofert, a jeżeli okres prowadzenia działalności jest krótszy - w tym okresie, w wyniku świadczenia usług pośrednictwa pracy przez Wykonawcę co najmniej 30 osób podjęło zatrudnienie i potwierdzi, że usługi te zostały wykonane należycie. Przy czym przez zatrudnienie zawarte w omawianym warunku należy rozumieć- zatrudnienie, które podlega



ubezpieczeniom społecznym. Ponadto w SPECYFIKACJI ISTOTNYCH WARÓNKÓW ZAMÓWIENIA ustalono, że maksymalne wynagrodzenie Wykonawcy stanowi iloczyn liczby osób bezrobotnych aktywizowanych przez dostawcę usług oraz zaoferowanej ceny jednostkowej na aktywizację jednego uczestnika konkursu. Podobnie jak w wypadku kontraktowania metodą holenderską dostawcą usług została udostępniona charakterystyka indywidualna 40 niepełnosprawnych osób bezrobotnych wyłonionych w procesie preselekcji przez PUP w Ząbkowicach Śląskich, co miało na celu umożliwienie oferentom racjonalne oszacowanie ceny usługi. Przy czym należy stwierdzić, że ekspert przygotowujący dokumentację powołując się na ustawę o ochronie danych osobowych znacząco zmniejszył zakres danych zawartych w charakterystykach, co nieco obniżyło ich wartość w oczach oferentów. Termin wykonania zamówienia określono na 6 miesięcy od dnia udzielenia zamówienia publicznego, przy czym świadczenie usług aktywizujących może trwać maksymalnie 3 miesiące. Wpłata wynagrodzenia wykonawcy będzie odbywać się w trzech transzach. Zgodnie z treścią ogłoszenia zakłada się, że Wykonawca: wraz z wnioskiem o wypłatę transzy I - dostarcza odpowiednio bilans otwarcia, wraz z wnioskiem o wypłatę Transzy II dostarcza listę imienną uczestników kontraktu, którzy podjęli zatrudnienie z informacją o formie zatrudnienia wraz oświadczeniem kontraktobiorcy (Wykonawcy) o zgodności przedstawionych informacji ze stanem faktycznym oraz dołącza dokumenty uwiarygodniające zatrudnienie. Wraz z wnioskiem o wypłatę Transzy III dostarcza listę imienną uczestników kontraktu, którzy utrzymali zatrudnienie przez wymagane nieprzerwane 3 miesiące z informacją o formie zatrudnienia wraz z oświadczeniem kontraktobiorcy (Wykonawcy) o zgodności przedstawionych informacji ze stanem faktycznym oraz dołącza dokumenty uwiarygodniające utrzymanie zatrudnienia.

W wyznaczonym terminie chęć udziału w postępowaniu zgłosiły łącznie 3 podmioty:

- Reha-Expert Grzegorz Żymła (forma prawna: osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą),
- Firma Kalich Justyna Kalich(forma prawna: osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą),
- Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A. (forma prawna: spółka akcyjna).



Dwa spośród nich (Reha-Expert oraz Firma Kalich) zostały wezwane do uzupełnienia stosownych dokumentów (potwierdzających doświadczenie i osiągnięcia w przeprowadzaniu usługi będącej przedmiotem przetargu), które potwierdzałyby ich zdolność przystąpienia do dalszego etapu postępowania.

15 listopada 2013 r. do wszystkich zakwalifikowanych oferentów wysłane zostało zaproszenie do złożenia ofert wstępnych z terminem do 27 listopada 2013 roku (godzina 15.30). Składane oferty stanowiły odpowiedź na przygotowaną na potrzeby postępowania Specyfikację Istotnych Warunków Zamówienia. W wyznaczonym terminie wpłynęły 3 oferty, które poddały zostały następnie weryfikacji formalnej. Dnia 3 grudnia 2013 roku drogą mailową do oferentów wysłane zostały zaproszenia do udziału w negocjacjach. Dnia 4 grudnia Firma Kalich mailowo poinformowała o rezygnacji z udziału w negocjacjach. Ostatecznie negocjacje zostały przeprowadzone w dniu 6 grudnia z dwoma pozostałymi oferentami. W trakcie negocjacji doprecyzowano poszczególne elementy zapisów SIWZ oraz umowy. Ostateczny kształt dokumentów przetargowych do fazy składania ofert ostatecznych został przygotowany 8 grudnia 2013 roku. 9 grudnia Reha-Expert oraz DARR otrzymały mailowo zaproszenie do składania ofert ostatecznych z terminem ich nadsyłania do 20.12.2013 roku. Obie firmy złożyły w wymaganym terminie swoje oferty.

Przy wyborze najkorzystniejszej oferty kierowano się następującymi kryteriami:

1. Cena (maksymalnie 50 punktów) – oferta o najniższej cenie jednostkowej brutto otrzymuje 50 punktów. Pozostałe oferty uzyskują wartość punktową równą ilorazowi ceny najniższej wśród złożonych ofert i ceny z zawartej we własnej ofercie pomnożonemu przez 50 punktów
2. Oferowany wskaźnik zatrudnienia (maksymalnie 15 punktów) – za minimalne 20% oferent otrzymuje 0 punktów, za każdy kolejny punkt procentowy w przedziale 21-49% wykonawca otrzyma 0,5 punktu, a za wskaźnik w wysokości 50% i więcej przyznane będzie maksymalne 15 punktów.
3. Wskaźnik utrzymania zatrudnienia (maksymalnie 25 punktów) - za minimalne 20% oferent otrzymuje 0 punktów, za każdy kolejny punkt procentowy w przedziale 21-



60% wykonawca otrzyma 0,5 punktu, a za wskaźnik w wysokości 61% i więcej przyznane będzie maksymalne 15 punktów.

4. Proponowane metody i narzędzia pracy z uczestnikami (maksymalnie 5 punktów, oceniane przez dwóch oceniających) – na ocenę tego kryterium składać będą się następujące elementy:

- opis metod form i narzędzi wykorzystywanych do diagnozy sytuacji uczestników,
- uzasadnienie wyboru proponowanych działań w zakresie diagnozy,
- opis metod form i narzędzi wykorzystywanych do aktywizacji uczestników,
- uzasadnienie wyboru proponowanych działań w zakresie aktywizacji.

5. Proponowane formy i metody współpracy z pracodawcami (maksymalnie 5 punktów, oceniane przez dwóch oceniających) – na ocenę tego kryterium składać będą się następujące elementy:

- koncepcja współpracy z pracodawcami, zawierająca wykaz i opis sposobów pozyskiwania ofert pracy,
- uzasadnienie wyboru proponowanych działań w zakresie współpracy z pracodawcami,
- koncepcja doboru uczestników do ofert pracy zawierająca wykaz i opis metod i narzędzi,
- uzasadnienie wyboru proponowanych działań w zakresie dopasowania zdiagnozowanych kompetencji do wymagań pracodawców.

Poniższa tabela pokazuje punkty otrzymane przez oba podmioty, które złożyły ostateczne oferty z uwzględnieniem poszczególnych kryteriów oceny.

Nazwa wykonawcy	Numer kryterium ¹⁰					Suma
	1	2	3	4	5	
Reha-Expert Grzegorz Żymła	50	2,5	5	2,5	2,03	62,03

¹⁰ Kryteria oceny są ponumerowane zgodnie z zastosowaną powyżej numeracją.

Dolnośląskiej Agencji Rozwoju Regionalnego S.A.	43,26	5	25	5	5	83,26
---	-------	---	----	---	---	-------

Najniższa średnia cena za osobę zawarta w ocenianych ofertach wynosiła: 4500 zł. Kwota ta została zaoferowana przez firmę Reha-Expert Grzegorz Żymła.

Zwycięzcą przetargu została Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A., z którą podpisano stosowną umowę w sprawie realizacji kontraktu w dniu 30 grudnia 2013 roku. Zgodnie z zapisami umowy wysokość poszczególnych transzy ustalono na:

- I transza – maksymalnie do 35% wartości brutto umowy,
- II transza - maksymalnie do 30% wartości brutto umowy,
- III transza – maksymalnie do 35% wartości brutto umowy¹¹.
- W lutym 2014r. w dalszym ciągu realizowano działania aktywizacyjne w ramach procedury PZP.

Dnia 7 lutego 2014r. odbyło się spotkanie z kontraktobiorcą, podczas którego ustalono m.in. wydłużenie okresu prowadzonych działań aktywizacyjnych (spowodowane ciągłą rotacją uczestników kontraktu) oraz wprowadzenie zapisu do umowy, wg którego kontraktobiorca ma 30 dni, od momentu podpisania umowy z uczestnikiem, na przygotowanie dla niego Indywidualnego Planu Działania (IPD).

5.4. Porównanie procedur kontraktowania – główne wnioski i rekomendacje.

W związku z tym, że przyczyny nieskuteczności wariantu kontraktowania w oparciu o art. 61.b w formie jaka była testowana w ramach projektu zostały szeroko omówione i zanalizowane we wcześniejszej części tekstu porównaniu zostaną poddane wyłącznie pozostałe dwie procedury. Poniższa tabela poglądowa prezentuje zestawienie najważniejszych informacji o porównywanych procedurach.

¹¹ Warunki wypłacenia poszczególnych transz omówiono już wcześniej w niniejszym opracowaniu.

Tabela 2. Porównanie procedur kontraktowania

	WARIANT HOLENDERSKI			PZP
	Powiat Górowski	Powiat Ząbkowicki	Powiat Kłodzki	
Liczba podmiotów, które złożyły ofertę	4 (+1 oferta odrzucona ze względów formalnych)	5	4	2 ¹² z 3 ¹³
Długość procedury ¹⁴	49 dni	39 dni	37 dni	76 dni
Wysokość procentowa poszczególnych transz	I- 30%, II - 30% III – 40%			I-do 35%, II –do 30% III – do 35%
Wymagania dla oferentów	BRAK			Doświadczenie: doprowadzenie do zatrudnienia min. 30 osób niepełnosprawnych
Liczba osób do zaktywizowania	20	15	16	40
Najniższa cena jednostkowa zgłoszona w konkursie ¹⁵	1998 zł	1000zł	2600	4500 zł ¹⁶
Najwyższa cena jednostkowa zgłoszona w konkursie	6000 zł.	8600 zł	8600 zł	5200 zł ¹⁷
Maksymalna długość działań aktywizacyjnych	4 m-ce			3 m-ce
Wymagana długość utrzymania zatrudnienia	4 m-ce			3 m-ce
Wymagany min. wskaźnik efektywności zatrudnieniowej	BRAK			30%

Powyższa tabela oraz analiza zawarta we wcześniejszych częściach niniejszego rozdziału pokazuje że kontraktowanie w oparciu o model PZP jest zdecydowanie bardziej skomplikowane, co z jednej strony wydłuża czas trwania całej procedury (efektywność), a z

¹² Liczba podmiotów, które złożyły oferty ostateczne.

¹³ Liczba podmiotów, które zgłosiły chęć udziału w postępowaniu i złożyły oferty wstępne.

¹⁴ Okres czasu od momentu ogłoszenia konkursu do momentu podpisania umowy.

¹⁵ Średnia cena brutto, za aktywizację 1 osoby niepełnosprawnej.

¹⁶ Dotyczy cen zawartych w ostatecznych ofertach.

¹⁷ J.w.



drugiej zniechęca część potencjalnych kontraktobiorców (mniejsza możliwość wyboru), którzy nie mają odpowiedniego zaplecza merytorycznego, do przygotowania odpowiedniej oferty, pod kontem prawnym. Wyłonienie zleceniobiorcy w ramach procedury kontraktowania opartej o Prawo zamówień publicznych zajęło średnio dwa razy więcej czasu niż w wypadku kontraktowania według modelu holenderskiego. Główną zaletą kontraktowania w oparciu o prawo zamówień publicznych miała być możliwość stosowania tej procedury przez powiatowe urzędy pracy bez konieczności uwzględniania niekorzystnych zapisów zawartych w artykule 61.b ustawy o promocji zatrudnienia – a więc jej potencjalna stosowalność przy zachowaniu *status quo* w obowiązujących przepisach prawa. Jak się jednak okazało, zgodnie z interpretacją przepisów Ministerstwa Polityki Społecznej - co zostało opisane wcześniej – było to niemożliwe. W związku z powyższym należy stwierdzić, - i jest to główny wniosek z całej zawartej w niniejszym rozdziale analizy- że kontraktowanie w oparciu o model holenderski jest procedurą zdecydowanie lepszą pod kontem zarówno efektywności, jak i skuteczności niż pozostałe testowane warianty. Należy dążyć do wprowadzenia zmian prawnych pozwalających na szersze jej zastosowanie, gdyż stwarza to realną szansę na zwiększenie skuteczności wsparcia aktywizacyjnego dla osób niepełnosprawnych, a także dla innych grup pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy i w związku z tym wymagających szczególnych, zindywidualizowanych działań.

Pozostałe wnioski i rekomendacje w zakresie stosowania procedur przedstawiają się następująco:

- Zmianę wprowadzoną w stosunku do wstępnej wersji produktu (produkt 1) w zakresie uwzględnienia ceny już na etapie składania ofert, a nie na etapie negocjacji należy uznać za korzystną. W wypadku dużej liczby oferentów, którzy spełnialiby kryteria obligatoryjne proces wyboru kontraktobiorcy znacznie by się wydłużył, co byłoby niekorzystne, z punktu widzenia efektywności samej adaptowanej metody. Zaznaczyć należy jednak, że zabieg ten zmarginalizował znaczenie negocjacji w procesie wyboru ofert, które w opisie produktu odgrywały istotną rolę. Wobec powyższego zasadne wydaje się wprowadzenie rozwiązania, w którym do negocjacji zapraszanych byłoby np. 3 oferentów z najwyższym wynikiem.

- Kolejna zmiana dotycząca z rezygnacji z wstępnego oszacowania wartości usługi, była uzasadniona w kontekście organicznego z góry budżetu projektu. Rekomenduje się jednak, aby w praktyce stosowania modelu nie rezygnować z tego narzędzi, gdyż zwłaszcza w niektórych przypadkach może być bardzo użyteczne (*vide* podpunkt następny).
- W wypadku rażąco niskiej ceny w stosunku do planowanych działań (co miało miejsce w konkursie w trybie holenderskim w Ząbkowicach Śląskich) rekomenduje się w ogóle nie brać pod jej pod uwagę, a za podstawę przyznawanych punktów za koszt oferowanej usługi obrać następną w kolejności najniższą oferowaną cenę.
- W opinii ewaluatora charakterystyki indywidualne przygotowane w ramach kontraktowania w oparciu PZP zawierały zbyt mało informacji. Rekomenduje się stosowanie charakterystyk w wersji z kontraktowania w oparciu o model holenderski.
- Dodatkowo należy ocenić rezygnację z przyznawania dodatkowych punktów za objęcie wsparciem maksymalnej liczby osób, gdyż daje to większe szanse na wyłonienie podmiotów wyspecjalizowanych w specyficznych grupach niepełnosprawności. Rekomenduje się obniżenie wagi punktacji za kryterium – planowa liczba osób objętych wsparciem – zwłaszcza gdy liczba osób wytypowanych do udziału w kontrakcie będzie duża, a grupa ta będzie silnie zróżnicowana.

6. EWALUACJA PROCESU TESTOWANIA – SKUTECZNOŚĆ I ADEKWATNOŚĆ DZIAŁAŃ KONTRAKTOBIORCÓW.

Analiza skuteczności działań kontraktobiorców jest bardzo ważnym elementem niniejszego raportu i niesie za sobą istotne wnioski, (zwłaszcza związku z tym, wszystkie trzy instytucje z którymi podpisano umowy zasadniczo się od siebie różnią), które odpowiadają na część pytań o warunki skutecznego działania Społecznej Instytucji Rynku Pracy.

6.1. Charakterystyka kontraktobiorców.

Kontraktobiorca nr 1 – Fundacja Aktywizacja.

Fundacja Aktywizacja jest dużą stołeczną fundacją zajmującą się aktywizacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych. Fundacja powstała w 1990 roku z inicjatywy środowiska



matematyków i informatyków związanych z Polską Akademią Nauk oraz Polskim Towarzystwem Informatycznym i pierwotnie nosiła nazwę Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo. Obecna nazwę przyjęto dopiero we wrześniu 2013 roku. Fundacja prowadzi Centra Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych działające w Białymstoku, Bydgoszczy, Łodzi, Opolu, Poznaniu, Rzeszowie, Warszawie i Wrocławiu, w których zatrudnionych jest ponad 200 specjalistów takich jak doradcy zawodowi, doradcy prawni, psychologowie, pośrednicy pracy, specjaliści ds. szkoleń i rekrutacji, koordynatorzy projektów i trenerzy. Fundacja posiada doświadczenie w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Fundacja samodzielnie lub w partnerstwie realizowała liczne projekty aktywizujące osoby niepełnosprawne, jest też laureatem wielu nagród i wyróżnień. Fundacja działa na terenie całej polski, a jej działania często mają charakter ogólnokrajowy. Fundacja Aktywizacja jest wpisana do Krajowego Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia od 2004r pod numerem 947.

Kontraktobiorca nr 2 –REHA - EXPERT Grzegorz Żymła

REHA-EXPERT Grzegorz Żymła. Jest to nieduża, niedawno założona (początek kwietnia 2013 roku) komercyjna firma¹⁸ wyspecjalizowana w pośrednictwie pracy osób niepełnosprawnych, a głównym założeniem tej działalności jest wsparcie pracodawców chcących wypełniać Ustawowy obowiązek zatrudnienia osób niepełnosprawnych o którym mowa w art. 21.ust 1 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 nr 127, poz. 721). Choć jak wspomniano firma działa na rynku od niedawna, to jej założyciel jest osobą o bogatym doświadczeniu i szerokiej wiedzy w dziedzinie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Był m.in. Dyrektorem Śląskiego i Opolskiego Oddziału Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, założycielem i Dyrektorem Zakładów Aktywności Zawodowej w Mikołowie i Samorządowego Zakładu Budżetowego (ZAZ) w Rudzie Śląskiej. Jest też autorem licznych publikacji oraz wykładowcą wielu szkoleń z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, a także działa w Wojewódzkiej Społecznej Radzie ds. Osób Niepełnosprawnych przy Marszałku Województwa Śląskiego – dawniej jako

¹⁸ Startując w konkursie firma ta nie posiadała jeszcze wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (data wpisu do rejestru: 14-02-2014).



przewodniczący, a obecnie sekretarz. Firma na stałe współpracuje z psychologiem, doradcą zawodowym oraz trenerem. Firma działa głównie na terenie województwa śląskiego i opolskiego, choć w razie potrzeby świadczy usługi również w innych częściach kraju. Działania firmy skupiają się raczej na wymiarze lokalnym. Firma cechuje się typową dla małych przedsiębiorstw nie posiadających rozbudowanych struktur dynamiką i elastycznością, co pozwala na szybka reakcje i dostosowanie się zmieniających się okoliczności.

Kontraktobiorca nr 3 – Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. (DARR S.A.) z siedzibą w Szczawnie Zdroju została powołana w 1991 roku, w celu wspierania społecznej i ekonomicznej transformacji regionu wałbrzyskiego, restrukturyzacji jego gospodarki oraz rozwoju przedsiębiorczości. Misją agencji jest wspieranie rozwoju prywatnej przedsiębiorczości opartej na wiedzy i przystosowanie struktur otoczenia biznesowego do współpracy z instytucjami Unii Europejskiej. Strategicznym celem aktywności agencji jest budowa na Dolnym Śląsku gospodarki silnej, o wysokiej konkurencyjności, opartej na różnorodności branż przemysłowych i aktywności biznesowej małych i średnich przedsiębiorstw. DARR S.A. To stosunkowo duży podmiot o rozbudowanej strukturze wewnętrznej. Agencja prowadzi i prowadzi liczne projekty finansowane ze środków zewnętrznych dotyczące różnych obszarów tematycznych, w tym również projekty aktywizacyjne dla osób bezrobotnych (w tym niepełnosprawnych). Spółka wpisana jest też do Krajowego Rejestru Podmiotów Prowadzących Agencje Zatrudnienia od 2005r pod numerem 1161. Agencja zatrudnia oraz współpracuje na stałe z licznymi specjalistami w dziedzinie realizacji projektów, doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy. DARR S.A. funkcjonuje w oparciu o System Zarządzania Jakością wdrożony w 2004 r. i certyfikowany aktualnie na zgodność z normą PN-EN ISO 9001:2009. Obszar działalności przedsiębiorstwa praktycznie ogranicza się do województwa dolnośląskiego, ze szczególnym uwzględnieniem podregionu wałbrzyskiego (w skład którego wchodzi m.in. powiat ząbkowicki). Cechą charakterystyczną agencji jest silne zakorzenienie w regionie oraz rozbudowana sieć kontaktów z dolnośląskimi pracodawcami.



6.2.Przebieg współpracy z kontraktobiorcami – analiza skuteczności i adekwatności działań.

Zadanie jakie wzięli na siebie kontraktobiorcy nie było łatwe. Jak stwierdzono w rozdziale czwartym uczestnicy projektu są grupą szczególnie trudną do zaktywizowania. Na poziomie analizy statystycznej nie stwierdzono natomiast istotnych różnic w strukturze społeczno-demograficznej badanych, ze względu na powiat, z którego pochodzą (ani na model kontraktowania w jakim biorą udział), które mogłoby wskazywać, że przed któryś z kontraktobiorców stoi zadanie trudniejsze.

Przebieg i ocena współpracy – Fundacja Aktywizacja

Należy stwierdzić, że w globalnej ocenie działania przedmiotowego kontraktobiorcy w ramach projektu wypadają bardzo słabo. Podstawowym wskaźnikiem stanowiącym o skuteczności działań kontraktobiorcy, jest ilość osób, które w ich wyniku znalazły zatrudnienie. Tymczasem wśród 35 osób które zostały objęte kontraktowaniem przez Fundację Aktywizacja (20 osób z powiatu górowskiego i 15 z powiatu ząbkowickiego) jedynie trzy osoby z powiatu górowskiego podjęły pracę.

Według raportów nadesłanych przez fundacje (zarówno odnośnie powiatu ząbkowickiego i górowskiego) wyłania się następujący obraz działań fundacji

1. Główne metody, formy i narzędzia wykorzystywane przez fundacje to:
 - Indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym i psychologiem,
 - Testy-doradczo psychologiczne,
 - job coaching,
2. Pozyskiwanie ofert pracy odbywa się za pośrednictwem:
 - wykorzystywania własnych kontaktów
 - własnej bazy ofert pracy www.aktywizacja.org.pl
 - portali internetowych z ofertami pracy
 - portali społecznościowych
 - tworzenia listy pracodawców na podstawie Internetu tj. panorama firm, itp.,

- informacji o pracodawcach i lokalnym rynku pracy pozyskanych przez doradcę zawodowego od beneficjentów
 - kontaktu z pracodawcami: telefonicznego, mailowego, przeglądania stron internetowych potencjalnych pracodawców, umawiania osobistych spotkań, poznawania rynku.
3. Głównymi problemami wskazywanymi przez fundację jest brak kontaktu z niektórymi uczestnikami (zwłaszcza z powiatu ząbkowickiego), które wynikają zdaniem kontraktobiorcy z niskiej motywacji uczestników oraz trudna sytuacja na rynku pracy w powiecie górowskim.
4. Zadania zaplanowane do realizacji, przez fundację zawarte w raportach przez kilka miesięcy są takie same:
- Kontynuacja spotkań z job coachem w celu wsparcia, w poszukiwaniu zatrudnienia oraz przedstawiania ofert pracy.
 - Organizacja warsztatów umiejętności społecznej (WUS zostaje zrealizowane dopiero na 31 października)
 - Nawiązywanie kontaktów z potencjalnymi pracodawcami, pozyskiwanie ofert pracy.
 - Przygotowanie artykułu dla pracodawców (publikacja w lokalnych mediach) dot. aspektu zatrudniania ON.

W międzyczasie uczestnicy kontraktu z powiatu ząbkowickiego zgłaszali w lokalnym PUP-ie swoje zastrzeżenia co do realizacji kontraktu, w związku z tym w październiku 2013 odbyło w PUP Ząbkowice zorganizowano spotkanie uczestników z przedstawicielami Fundacji IMAGO. Mimo deklarowanego przez kontraktobiorcę utrudnionego kontaktu z uczestnikami na spotkanie stawili się wszyscy zainteresowani (14 osób). Forma spotkania miała charakter zorganizowanej dyskusji, w czasie której omawiano kwestii zgłaszane przez uczestników. Celem spotkania było zapoznanie się z opiniami uczestników projektu, dot. ich aktywizacji zawodowej, realizowanej przez podmiot zewnętrzny. Omówiono wszystkie aspekty współpracy na linii BO - Kontraktobiorca oraz przed wszystkim sytuacje problemowe.



W czasie rozmowy okazało się, że istnieje duży problem komunikacyjny, leżący głównie po stronie realizatora kontraktu. Uczestnicy projektu zgłaszali swoje liczne uwagi, dotyczące pracy m.in. doradcy zawodowego. W większości są to negatywne opinie, które rzutują na obraz całego projektu.

Poniżej problemy zasygnalizowane przez uczestników projektu:

- brak jakiegokolwiek kontaktu z kontraktobiorcą (nikt ze strony realizatora nie kontaktował się z BO ani telefonicznie ani mailowo lub bardzo rzadkie kontakty telefoniczne)
- tylko 3 osoby otrzymały ofertę pracy od kontraktobiorcy
- uczestnicy byli informowani przez doradcę zawodowego, że powinni przejąć inicjatywę i sami szukać pracy dla siebie
- realizator ograniczał się wyłącznie do podania nazwy firmy (pracodawcy), gdzie ewentualnie można by było uzyskać zatrudnienia, natomiast wszelkie formalności typu: adres kontaktowy firmy, telefon i umówienie się na spotkanie uczestnik sam musiał sobie zapewnić
- spotkania indywidualne z doradcą zawodowym nie odbywały się zgodnie z zaplanowaną ścieżką (mniejsza liczba spotkań w stosunku do założonego planu aktywizacyjnego) i trwały jedynie ok. 10 – 15 min.
- źle dobrane oferty/stanowiska pracy w stosunku do niepełnosprawności uczestników (problem z indywidualnym podejściem do uczestnika – ze stopniem lekkim niepełnosprawności zostawieni ‘samym sobie’)
- proponowane oferty pracy pochodziły głównie ze strony www. urzędu pracy w Ząbkowicach Śląskich
- realizator odmawia zrealizowania kursu zawodowego dla uczestnika, tłumacząc się brakiem środków finansowych (podczas gdy otrzymał pierwszą transzę na aktywizację w wysokości 30%)
- uczestnicy, z którymi według kontraktobiorcy nie było żadnego kontaktu lub nie stawiali się na spotkania z doradcą zawodowym (informacje z raportów okresowych kontraktobiorcy) – uczestniczyły w spotkaniu 2 października 2013r.



Po wystawieniu tak negatywnego świadectwa przez uczestników kontraktu, przeprowadzono szereg rozmów z przedstawicielami Fundacji Aktywizacji oraz zbadano kwestie realizacji kontraktu w powiecie górowskim. W czasie spotkań, tłumaczono zaistniałą sytuację przejściowymi problemami kadrowymi. Od około połowy października na stanowisku doradcy zawodowego miała zostać zatrudniona nowa osoba (do czego faktycznie doszło), która miała na większą skalę zająć się aktywizacją uczestników. Jednak zmiana ta nie wpłynęła znacząco na zwiększenie jakości usług świadczonych przez fundację. De facto analiza zestawień pracy dla poszczególnych osób przedstawia następujący obraz: Praca doradcy w powiecie górowskim ograniczyła się do przeprowadzenia kilkunastu rozmów telefonicznych w dniach 24, 25 oraz 28.10 oraz przeprowadzenia warsztatu w dniach 30-31.10. Przez cały październik przestawiono łącznie 10 ofert pracy dla kilku z uczestników. Z informacji jakie otrzymano w rozmowach osobistych i telefonicznych z pracownikami Fundacji Aktywizacja wynikało, że przez większą część października nikt nie zajmował się realizacją umowy z kontraktodawcą.. W powiecie ząbkowickim sytuacja przedstawia się jeszcze gorzej niż w Górze. Wsparcie ograniczyło się do kilkunastu rozmów telefonicznych w dniu 28.10.2013 oraz do wysłania łącznie 16 ofert pracy. W związku z wszystkimi powyższymi problemami podjęto decyzję o rozwiązaniu kontraktu z Fundacja Aktywizacja na podstawie zapisów z § 4 umowy kontraktu.

Niską jakość usługi potwierdzają również wywiady przeprowadzone przez ankietera z uczestnikami kontraktu (przede wszystkim w Ząbkowicach Śląskich) . Poniżej podsumowanie wywiadów:

Powiat ząbkowicki:

Na pytanie o wyobrażenie kontraktu i spodziewanych działań wszystkie odpowiedzi oscylowały wokół zatrudnienia, znalezienia pracy, otrzymania odpowiednich ofert pracy. Nikt nie opisywał jakie działania miałyby być według niego podjęte. Ocena dotychczasowej współpracy z realizatorem kontraktu wypadła zdecydowanie na niekorzyść: 9 osób mówiło o braku pomocy, negatywnych odczuciach, pozostawieniu samemu sobie przy szukania pracy; 3 osoby pozytywnie wypowiedziały się o warsztatach i o pewnym „wsparciu duchowym, rozmowie”. 8 na 12 osób wskazała, że nie przedstawiono jej żadnej oferty pracy; 7 osób nie



brało udziału w żadnej rozmowie rekrutacyjnej zorganizowanej przy pośrednictwie kontraktobiorcy; Pozytywne zaskoczenie wskazała tylko jedna osoba – samą inicjatywą; pozostałe osoby nie wskazały żadnych pozytywnych inspiracji. Wyrażane rozczarowanie dotyczyło braku pracy, braku kontaktu z pracodawcami, braku zainteresowania ze strony kontraktobiorcy, braku wsparcia, motywacji i zaangażowania.

Poszczególne aspekty wsparcia zostały ocenione w skali 1-10 (10 maksimum) na następującym poziomie:

- kontakt z kontraktobiorcą: 3,83
- częstotliwość kontaktu: 4
- wsparcie warsztatowe/doradcze: 3,5
- wsparcie z zakresu pośrednictwa pracy: 1

Na pytanie o różnicę w pomocy udzielonej przez PUP i przez realizatora kontraktu wszyscy wskazali że nie ma różnicy, a wręcz mówili o przewadze PUP-u, który jest bardziej aktywny i przedstawia więcej ofert pracy. Gdyby mieli wybierać czy chcą pracować z PUP-em czy z realizatorem – 9 osób wskazało na PUP, dla 2 nie robiło to różnicy, 1 osoba wskazało realizatora.

Nikt z ankietowanych nie wzięłby w przyszłości udziału w podobnym przedsięwzięciu. Największą korzyścią jaką wskazało kilka osób było spotkanie nowych osób.

Powiat górowski:

Prawie wszyscy po projekcie oczekiwali po prostu znalezienia pracy; pojedyncze osoby nie oczekiwały niczego. Co do oceny współpracy z kontraktobiorcą – część osób była zadowolona z samego faktu możliwości spotkania nowych ludzi i dowiedzenia się czegoś nowego. Część wskazywała, że spotkania były niepotrzebne i mało efektywne. Raczej większość miała przedstawioną choć jedną ofertę pracy, ale niewiele osób brało udział w rozmowach kwalifikacyjnych, uważając że przedstawione propozycje nie spełniają ich wymagań – w związku ze stopniem niepełnosprawności czy możliwością dojazdu. Niemal wszyscy równocześnie szukali pracy na własną rękę, część z nich zwracała się przy tym o wsparcie do realizatora. W kwestii różnicy pomiędzy wsparciem PUP a Fundacji – większość osób mówiła, że nie ma różnicy, częste zarzuty wobec PUP-u że nic nie robi, ale za to jest blisko i zawsze



można dojechać, stąd też gdyby można było wybrać większość wybrałaby PUP. Zdecydowana większość popiera ideę projektu i w przyszłości wzięła by udział w podobnym przedsięwzięciu.

Średnia ocena poszczególnych elementów w skali 1-10:

- ocena kontaktu z realizatorem: 7,08
- częstotliwość kontaktu: 6,53
- wsparcie warsztatowe/doradcze: 6,92
- wsparcie w zakresie pośrednictwa pracy: 5,92

Przebieg i ocena współpracy – Reha –Expert. Grzegorz Żymła.

Na 16 osób z powiatu kłodzkiego skierowanych do udziału w kontrakcie, 5 osób podjęło zatrudnienie w efekcie działań kontraktobiorcy. Ocena współpracy zarówno z uczestnikami jak i kontraktobiorcą wypada tu zdecydowanie lepiej. Obok wsparcia indywidualnego i grupowego w postaci doradztwa zawodowego kontraktobiorca skoncentrował swoje działania na aktywnym poszukiwaniu pracodawców z terenu powiatu kłodzkiego, gotowych zatrudnić uczestników projektu. Zorganizowano również konferencję dla pracodawców. Kontraktobiorca współpracował również intensywnie z Powiatowym Urzędem Pracy w Kłodzku. Celem podsumowania I etapu kontraktu 23 październik 2013 odbyło się spotkanie kontraktobiorcy z przedstawicielami Fundacji Imago. Wnioski ze spotkania:

- problem z podjęciem zatrudnienia na niecały etat – niechęć osób bezrobotnych
- ZPCH nie chcą zatrudniać osób z lekkim stopniem niepełnosprawności
- sugestia do większego zróżnicowania osób rekrutowanych do kontraktu (więcej osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności)
- niektóre osoby uczestniczą bardziej z przypadku niż z faktycznej chęci podjęcia pracy
- dobra współpraca z PUP-em w Kłodzku
- kwestia definiowania zatrudnienia.

Działania kontraktobiorcy cechowało indywidualne podejście do uczestników kontraktu, zarówno przed jak i po podjęciu zatrudnienia. Jedna z zatrudnionych uczestniczek została objęta szczególnym wsparciem celem pomocy w utrzymaniu zatrudnienia. Na uwagę zasługuje również fakt, że przedsiębiorstwa, które zatrudniły uczestników kontraktu są przez



kontraktobiorcę w obszarze prawnych obowiązków i przywilejów pracodawcy zatrudniającego osoby niepełnosprawne.

Z wywiadów na zakończenie kontraktu przeprowadzonych z uczestnikami płyną następujące wnioski:

Wnioski z przeprowadzonych z uczestnikami kontraktu (13 wywiadów) ankiet:

- wszyscy spodziewali się po kontrakcie przedstawienia propozycji pracy – nowych ofert, w efekcie znalezienia pracy,
- dotychczasową współpracę z realizatorem oceniono pozytywnie (12 z 13 osób)
- 9 z 13 osób przedstawiono konkretne propozycje pracy
- 10 z 13 osób brało udział w rozmowach rekrutacyjnych (z tego 5 osób w czterech)
- 11 z 13 osób szukało pracy na własną rękę w trakcie kontraktu z czego 4 wspierane były przy tym przez realizatora
- jako elementy, które pozytywnie ich zaskoczyły uczestnicy wskazywali: sam udział w projekcie, kontaktem z realizatorem, szukaniem pracy na miejscu, normalnie odbywającymi się spotkaniami
- nie było elementów budzących rozczarowanie
- ocena kontaktu z realizatorem: 8,69/10 możliwych
- częstotliwość kontaktu: 7,08
- wsparcie warsztatowe/doradcze: 7,92
- wsparcie w zakresie pośrednictwa pracy: 7,31
- pomoc realizatora została wyraźnie lepiej oceniona niż wsparcie PUP-u: częstszy kontakt, przeprowadzanie spotkań, lepsze oferty pracy, większe zaangażowanie w poszukiwanie pracy, niekonwencjonalne metody, aktywna pomoc w poszukiwaniu pracy
- 12 z 13 osoby pytanych czy wybrałyby współpracę z PUP-em czy z realizatorem – wskazało na realizatora, 1 osoba stwierdziła że nie ma dla niej różnicy; podobnie 12 z 13 osób zadeklarowało, że w przyszłości wzięłoby udział w podobnym przedsięwzięciu
- u 11-12 osób motywacja wzrosła lub jest podobna
- 6 osób wskazało, że ich umiejętności poszukiwania pracy wzrosły

Przebieg i ocena współpracy – Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A.

W porównaniu kontraktobiorców Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego wypadła zdecydowanie najlepiej i to pod wieloma względami. Po pierwsze na 40 uczestników biorących udział w kontrakcie z terenu powiatu ząbkowickiego, aż 22 osoby



pojęły zatrudnienie i jest to wynik bardzo dobry. Po drugie przewidziano najszerszy zestaw narzędzi do diagnozy oraz aktywizacji uczestników, do którego należały m.in.:

- sesje indywidualne z doradcą zawodowym,
- wsparcie lekarza medycyny pracy
- wsparcie psycholog
- warsztaty grupowe,
- wsparcie indywidualne: trening pracy/próbki pracy, moderator
- wsparcie towarzyszące: ubrania robocze, dojazdy, dokumenty o niekaralności

W ocenie ewaluatora dokumenty powstałe na etapie diagnozy (m.in. BADANIE POTENCJAŁU I DEFICYTÓW ZAWODOWYCH UCZESTNIKA, IPD) są przygotowane w sposób najbardziej profesjonalny. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na bardzo dobry kontakt z uczestnikami kontraktowania ora na wysoce zindywidualizowane podejście do wsparcia. Pomoc w postaci wsparcia towarzyszącego również jest elementem świadczącym o wysokiej jakości usług oraz o wysokim zaangażowaniu w działania przedstawicieli kontraktobiorcy (np. ofiarowanie pomocy w zakresie dojazdów na rozmowę kwalifikacyjną). Warto dodać, że na 40 uczestników przypadało 11 specjalistów, co w dużej mierze przesądziło o sukcesie kontraktu.

Również metody nawiązywania kontaktu z pracodawcami oraz pozyskiwania ofert pracy charakteryzują się wysokim stopniem profesjonalizmu. Przygotowano **matryce zawierające obszary zgodności oczekiwań i wymogów kandydatów do pracy oraz pracodawców** tj. kwalifikacje i oczekiwania uczestnika. **Specjaliści z zespołu DARR S.A. mieli powierzone następujące zadania:**

- rozpoznanie lokalnego rynku pracy poprzez m.in. nawiązywanie kontaktów z pracodawcami i pozyskiwanie otwartych ofert pracy „wakatów”,
- identyfikacja potrzeb i planów zatrudnieniowych pracodawców,
- utrzymywanie stałego kontaktu z pracodawcami,
- negocjowanie warunków pracy i płacy dla przyszłych pracowników,
- przegląd prasowych i internetowych ofert pracy,
- utrzymywanie kontaktów z agencjami zatrudnienia.



Wskazano również różnorodne źródła pozyskiwania ofert pracy:

- oferty zastane (strony internetowe, ogłoszenia)
- bezpośrednie spotkania z pracodawcami
- kontakty uczestników (networking)
- targi/ giełdy pracy (własne, organizowane przez publiczne i niepubliczne IRP)
- spotkania biznesowe (konferencje, seminaria; konkursy dla firm)
- telemarketing /mailing
- współpraca z innymi agencjami zatrudnienia

Wszystkie powyższe czynniki sprawiają, że w wywiadach na zakończenie przeprowadzonych z uczestnikami projektu Kontraktobiorca wypada bardzo korzystnie.

Podsumowanie wyników wywiadów z uczestnikami.

Podobnie jak we wcześniejszych wywiadach uczestnicy po kontrakcie spodziewali się przede wszystkim znalezienia pracy. Swoją współpracę z realizatorem kontraktu oceniają jako bardzo dobrą. W większości są pozytywnie zaskoczeni właśnie kontaktem z realizatorem. Pojedyncze osoby wskazują, że są rozczarowane tym, że nie znalazły pracy –reszta nie jest rozczarowana niczym. Wszystkim badanym uczestnika przedstawiono konkretne oferty pracy, a zdecydowana większość uczestniczyła przynajmniej w kilku rozmowach rekrutacyjnych. Wszyscy mając do wyboru współpracę z PUP i z kontraktobiorcą wybrali by realizatora. Zdaniem badanych realizator kontraktu zyskuje przewagę nad PUP tym, że m.in. jest z nim dużo lepszy kontakt, podejmuje konkretne działania, rzeczywiście pomaga. Wszyscy również zgadzają się co do tego, że podobne przedsięwzięcia należy w przyszłości podejmować i że chętnie wzięli by w nich udział.

Średnia ocena poszczególnych elementów w skali 1-10:

- ocena kontaktu z realizatorem: 9,85
- częstotliwość kontaktu: 9,25
- wsparcie warsztatowe/doradcze: 8,95
- wsparcie w zakresie pośrednictwa pracy: 9,15

6.3. Analiza porównawcza. Przyczyny sukcesu/niepowodzenia kontraktu. Przesłanki do modelu Społecznej Instytucji Rynku Pracy.

Poniższa tabela przedstawia zestawienie wybranych cech kontraktobiorców oraz ocenę udzielanego przez nich wsparcia w skali od 1-5 (gdzie 5- oznacza bardzo dobrze, a 1- bardzo źle).

Tabela 3. Porównanie kontraktobiorców -dane liczbowe

Porównanie sumaryczne – dane liczbowe				
	Fundacja Aktywizacja Góra	Fundacja Aktywizacja Ząbkowice	Reha - expert	DARR S.A.
Ilość osób objętych kontraktem	20	15	16	40
Skuteczność zatrudnieniowa	3	0	5	22
Utrzymanie zatrudnienia przez wymagany czas	2	0	2	14
Ocena wsparcia w skali (1-5)				
Budowanie relacji z pracodawcami	2	2	5	5
Kontakt z uczestnikami	2	1	3	5
Kontakt z PUP	3	3	5	4
Kontakt ze zlecniodawcą –Fundacją imago	1	1	4	5
Stopień indywidualizacji i wsparcia	1	1	4	5
Wybór odpowiednich narzędzi	2	2	4	5
Ocena uczestników	3	1	4	5



Jak wynika z powyższej tabeli oraz z wcześniejszych rozważań zdecydowanie najlepiej wywiązała się z kontraktu Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego S.A. Zidentyfikowano następujące czynniki, które z jednej strony wyróżniają DARR na tle pozostałych kontraktobiorców, a z drugiej stanowią o sukcesie przedsięwzięcia. Są to również przesłanki do modelu działania Społecznej Instytucji Rynku Pracy. Wspomniane czynniki są następujące:

- zakorzenianie na lokalnym rynku ,
- szeroka sieć kontaktów z lokalnymi pracodawcami,
- znajomość lokalnych uwarunkowań,
- doświadczenie w realizowaniu projektów w odniesieniu do grupy docelowej i lokalnej specyfiki,
- profesjonalizm,
- duży, doświadczony i zaangażowany zespół pracowników i współpracowników
- wysoce zindywidualizowane podejście do uczestników kontraktu,
- podmiotowe traktowanie uczestników kontraktu.

Jeśli chodzi o analizę niepowodzenia działań Fundacji Aktywizacja, to należy zwrócić uwagę przede wszystkim na następujące kwestie:

- doświadczenie i ukierunkowanie na działaniach na szerszą skalę, ogólnopolską i wojewódzką, które nie wymaga tak zindywidualizowanego podejścia jak działania na poziomie powiatu,
- brak indywidualizacji form wsparcia,
- nieznaną lokalnej specyfiki,
- doświadczenie w aktywizacji innych grup osób niepełnosprawnych -(na co zresztą wskazuje jej dawna nazwa- Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo) – osób z wyższym wykształceniem, posiadających konkretne, wyspecjalizowane kwalifikacje zawodowe. Aktywizacja takich osób wymaga innego podejścia i innych form działania, niż aktywizacja uczestników kontraktu, którzy jak stwierdzono są grupą trudną.
- Brak sieci kontaktów z lokalnymi pracodawcami.



7. ANALIZA SKUTECZNOŚCI ZATRUDNIENIOWEJ.

Zgodnie z zapisami wniosku o dofinansowanie projektu przewidywano, że w konsekwencji działań aktywizacyjnych kontraktobiorców zatrudnienie zdobędzie 18 osób. Wskaźnik ten został osiągnięty i w ramach projektu 30 uczestników kontraktu podjęło zatrudnienie. Poniżej znajduje się tabela zawierająca najważniejsze informacje na temat zatrudnienia w zakresie: rodzaju umowy, wymiaru czasu pracy, wysokości wynagrodzenia, stanowiska pracy, branży pracodawcy. Tabela zawiera również dane z zakresu wykształcenia i stopnia niepełnosprawności uczestników, oraz informacje o tym czy podjęte stanowisko pracy jest zgodne z wykształceniem, doświadczeniem lub kompetencjami danej osoby. Analizując poniższą tabelę można sformułować następujące wnioski:

- Większość uczestników, którzy podjęli zatrudnienie posiadało wykształcenie ponadgimnazjalne, co jednak wynika przede wszystkim ze struktury wykształcenia uczestników projektu (osoby z takim wykształceniem stanowiły zdecydowaną większość).
- Podobne wnioski jak we wcześniejszym punkcie można wysnuć w kontekście stopnia niepełnosprawności, choć tu należy zwrócić uwagę na niewielką nadreprezentację (w stosunku do pierwotnej struktury uczestników ze względu na tą cechę) osób z umiarkowany i znacznym stopniem niepełnosprawności. Wynika to zapewne z wysokości dopłat z PFRON-u uzależnionych od stopnia niepełnosprawności pracownika.
- Większość z firm, które zatrudniły uczestników kontraktu działało w branży usługowej lub było przedsiębiorstwami wielobranżowymi. Uczestnicy najczęściej byli zatrudniani na stanowisku pracownika gospodarczego, a najczęstszym rodzajem umowy zawieranej z pracodawcą była umowa o prace na okres próbny lub określony, co jest zresztą powszechnie stosowaną praktyką jeśli chodzi o zatrudnienie nowych pracowników. Jeśli chodzi o wymiar czasu pracy, to najczęściej zatrudniano pracowników na cały etat.



- Pozytywnie należy ocenić fakt, że większość uczestników otrzymało zatrudnienie zgodne lub częściowo zgodne ze swoimi kompetencjami zawodowymi, wykształceniem lub doświadczeniem zawodowym. Natomiast zastanawiający jest fakt, że prawie wszyscy niezależnie od zajmowanego stanowiska czy wykształcenia (również osoby z wykształceniem wyższym) otrzymały najniższe krajowe wynagrodzenie brutto (lub w wypadku niepełnego etatu – jego odpowiednią część). Po części wynika to zapewne z obecnej sytuacji na rynku pracy, który jest tzw. rynkiem pracodawcy, nie jest jednak wykluczone, że gdy dane osoby sprawdzą się na pełnionych przez nie stanowiskach, otrzymają wyższe wynagrodzenie.

Powyższą analizę należy uzupełnić informacją o trwałości zatrudnienia: pracę utrzymało przez wymagany w umowie okres¹⁹ w sumie 18 osób czyli równe 60% uczestników kontraktu, którzy podjęli zatrudnienie. Nie jest to może wynik szczególnie wysoki, ale i tak wyższy niż pierwotnie zakładano i należy stwierdzić, że jest on zdecydowanie zadowalający. Warto również dodać, że część osób biorących udział w kontrakcie bazującym na Prawie zamówień publicznych podjęła zatrudnienie w ostatnich miesiącach trwania umowy z kontraktobiorcą i nie można było w tym wypadku ocenić efektywności zatrudnieniowej, gdyż od podjęcia zatrudnienia nie upłynęły jeszcze trzy miesiące. Wiele wskazuje jednak na to, że osoby te nadal będą zatrudnione po zakończeniu udziału w projekcie, a więc rzeczywisty wskaźnik utrzymania zatrudnienia mógłby okazać się wyższy.

Na koniec należy stwierdzić, że dla wszystkich (również dla osób, które nie utrzymały zatrudnienia) zdobycie nowych doświadczeń zawodowych przyniesie niewątpliwie wiele korzyści. W obecnych realiach społeczno-gospodarczych nawet krótka praca, i nawet praca za najniższą stawkę stanowi wartość samą w sobie szczególnie dla osób, które przez dłuższy czas pozostawały bezrobotne.

¹⁹ Dla przypomnienia w wariantcie PZP były to 3 m-ce, a w wariantcie holenderskim 4.

Tabela 4. Analiza zatrudnieniowa

Model holenderski – Powiat górowski										
Lp.	Nr umowy	Data zatrudnienia	Rodzaj umowy	Wymiar czasu pracy	Wysokość wynagrodzenia	Branża pracodawcy	Stanowisko pracy	Wykształcenie uczestnika	Zgodność z doświadczeniem wykształceniem i kompetencjami	Stopień niepełnosprawności
1/Zł	um. trójstronna z dn.14.06.2013r.	13.11.2013	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	Zasadnicze wynagrodzenie godzinowe brutto – 5,52PLN Godzinowy dodatek obiektowy brutto- 2,75 PLN	Usługowa	Pracownik ochrony	Ponadgimnazjalne	Częściowo zgodne	Znaczny
2/SP	um. trójstronna z dn.14.06.2013r.	07.10.2013	Umowa o pracę	1 etat	1600 PLN brutto	Usługowa	Portier - Dozorca	Gimnazjalne	Zgodne	Umiarkowany
3/RJ	um. trójstronna z dn.14.06.2013r.	01.11.2103	Umowa o pracę	1 etat	1600 PLN brutto	Usługowa	Pomocniczy pracownik leśny	Ponadgimnazjalne	Częściowo zgodne	Znaczny



Model holenderski – Powiat kłodzki										
Lp.	Nr umowy	Data zatrudnienia	Rodzaj umowy	Wymiar czasu pracy	Wysokość wynagrodzenia	Branża pracodawcy	Stanowisko pracy	Wykształcenie uczestnika	Zgodność z doświadczeniem i wykształceniem i kompetencjami	Stopień niepełności
1/IA	um. trójstronna z dn.08.07.2013r.	04.11.2013	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1600 PLN brutto	Usługowa	Pracownik zabezpieczenia produkcji	Podstawowe	Niezgodne	Lekki
2/AP	um. trójstronna z dn.26.06.2013r.	22.10.2013	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1600 PLN brutto	Usługowa	Pracownik działu administracji	Wyższe	Zgodne	Lekki
3/AU	um. trójstronna z dn.24.10.2013r.	29.10.2013	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1600 PLN brutto	Usługowa	Pracownik działu administracji	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Znaczny
4/WK	um. trójstronna z dn.26.06.2013r.	17.10.2013	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1600 PLN brutto	Usługowa	Pracownik działu marketingu	Wyższe	Zgodne	Umiarkowany
5/IB	um. trójstronna z dn.08.07.2013r.	02.01.2014	Umowa o pracę na czas określony	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowa	Pomoc kuchenna	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki
5/IB	um. trójstronna z dn.08.07.2013r.	02.01.2014	Umowa o pracę na czas określony	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowa	Pomoc kuchenna	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki



Prawo zamówień publicznych – Powiat ząbkowski										
Lp.	Nr umowy	Data zatrudnienia	Rodzaj umowy	Wymiar czasu pracy	Wysokość wynagrodzenia	Branża pracodawcy	Stanowisk o pracy	Wykształcenie uczestnika	Zgodność z doświadczeniem wykształceniem i kompetencjami	Stopień niepełnosprawności
1/BD	Umowa Wykonawcy z UP nr 3	07.03.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	¼ etatu	1260 PLN brutto	Usługowo-handlowa	Pracownik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki
2/JT	Umowa Wykonawcy z UP nr 7	17.03.2014r	Umowa o pracę na czas określony	1 etat	1704 PLN brutto	JST	Robotnik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki
3/KL	Umowa Wykonawcy z UP nr 14	10.06.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowo-handlowa	Sprzedawca - kasjer	Podstawowe	Zgodne	Lekki
4/KC	Umowa Wykonawcy z UP nr 15	28.03.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	¼ etatu	1260 PLN brutto	Usługowo-handlowa	Pracownik gospodarczy	Podstawowe	Zgodne	Lekki
5/ŁO	Umowa Wykonawcy z UP nr 20	05.05.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowa	Pracownik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Umiarkowany



6/ŁG	Umowa Wykonawcy z UP nr 21	07.05.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Produkcyjno-handlowo-usługowa	Operator linii produkcyjnej	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki
7/MD	Umowa Wykonawcy z UP nr 22	09.05.2014r	Umowa o pracę na czas określony	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowa	Pracownik leśny	Ponadgimnazjalne	Częściowo zgodne	Umiarkowany
8/PR	Umowa Wykonawcy z UP nr 25	31.03.2014r	Umowa zlecenia	Nie dotyczy	1680 PLN brutto	Usługowa	Obsługa ruchu turystycznego	Ponadgimnazjalne	Częściowo zgodne	Lekki
9/JP	Umowa Wykonawcy z UP nr 26	15.04.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowa	Pracownik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki
10/LB	Umowa Wykonawcy z UP nr 29	01.05.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowa	Pracownik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki
11/AB	Umowa Wykonawcy z UP nr 31	25.03.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowa	Pracownik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki
12/ZW	Umowa Wykonawcy z UP nr 32	30.04.2014r	Umowa o pracę na czas określony	1 etat	1680 PLN brutto	Produkcyjno-handlowo-usługowa	Robotnik drogowy	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki



13/NK	Umowa Wykonawcy z UP nr 33	30.04.2014r	Umowa zlecenia	84 h	840 PLN brutto	Usługowa	Opracowanie bazy danych	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki
14/ML	Umowa Wykonawcy z UP nr 34	17.02.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowo-handlowa	Pracownik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Częściowo zgodne	Umiarkow any
15/KD	Umowa Wykonawcy z UP nr 36	27.03.2014r	Umowa zlecenia	Nie dotyczy	1680 PLN brutto	Urząd Skarbowy	Prace administracyjn o-biurowe	Wyższe	Zgodne	Umiarkow any
16/DW	Umowa Wykonawcy z UP nr 40	01.05.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowo-handlowa	Pracownik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Częściowo zgodne	Lekki
17/SS	Umowa Wykonawcy z UP nr 42	09.04.2014r	Umowa o pracę na czas określony	1 etat	1680 PLN brutto	JST	Robotnik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Lekki
18/JP	Umowa Wykonawcy z UP nr 47	01.05.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowo-handlowa	Pracownik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Częściowo zgodne	Umiarkow any
19/TB	Umowa Wykonawcy z UP nr 48	05.05.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Usługowo-handlowa	Pracownik gospodarczy	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Umiarkow any



20/MM	Umowa Wykonawcy z UP nr 49	01.05.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	¾ etatu	1260 PLN brutto	Usługowo-handlowa	Pracownik gospodarczy	Podstawowe	Zgodne	Znaczny
21/JD	Umowa Wykonawcy z UP nr 50	16.05.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	¾ etatu	1260 PLN brutto	Usługowo-handlowa	Pracownik gospodarczy	Pomaturalne	Niezgodne	Umiarkowany
22/ŁB	Umowa Wykonawcy z UP nr 51	01.06.2014r	Umowa o pracę na okres próbny	1 etat	1680 PLN brutto	Produkcyjno-handlowo-usługowa	Pracownik fizyczny	Ponadgimnazjalne	Zgodne	Umiarkowany

8. EWALUACJA PROCESU UPOWSZECHNIANIA ORAZ WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU. STOSOWANIE ZASADY EMPOWERMENTU.

8.1. Upowszechnianie i mainstreaming.

Celem działań upowszechniających była popularyzacja i rozwijanie wiedzy na temat modelu kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych, informowanie o prowadzonych pracach i dobrych praktykach, a w ten sposób stworzenie odpowiedniego gruntu pod działania włączające. Proces upowszechniania obejmuje prawie cały okres realizacji projektu, natomiast działania mające na celu włącznie do głównego rynku były podejmowane stopniowo w miarę wypracowywania kolejnych wersji produktu, a okres ich największego zintensyfikowania przypada na ostatnie miesiące projektu.

Jednym z pierwszych, a zarazem istotnych etapów upowszechniania było zorganizowanie konferencji upowszechniającej „Innowacje społeczno-ekonomiczne na rynku pracy”, która odbyła się 12 marca 2013 roku. Wśród prelegentów występujących w części poświęconej kontraktowania usług rynku pracy byli Alicja Wasilewska, Naczelnik Wydziału Aktywizacji Zawodowej z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Tadeusz Zieliński z Dolnośląskiego Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Ewa Przybylska z oddziału poznańskiego firmy INGEUS.

W konferencji udział wzięło 100 osób.

21 uczestników wypełniło ankiety oceniające konferencję (7 w wersji drukowanej, 14 w wersji cyfrowej). Do ewaluacji wykorzystano ankietę stworzoną w serwisie ankieta.pl – do uczestników wysłany został mailowo link do ankiety z prośbą o wypełnienie.

Zestawienie ankiet przedstawia się następująco

Zagadnienia	
W jakim stopniu konferencja spełniła Pani/Pana oczekiwania? (ocena od 1 do 6)	5,19
Jaka jest Pani/Pana ogólna ocena konferencji (w skali 1-6)	5,23
Jak ocenia Pan/Pani jakość merytoryczną konferencji? (od 1 do 6)	5,23
Najbardziej według ankietowanych przydatne wystąpienia:	



Zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy	61,90%
INGEUS – doświadczenia w przywracaniu osób długotrwale bezrobotnych do zatrudnienia	57,14%
Sugerowane tematy, o które można na przyszłość poszerzyć konferencję:	
współpraca publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy	
Aktywizację kobiet długotrwale pozostających bez pracy, zwłaszcza w wieku 50+.	
kontraktobiorcy - formy prawne kontraktobiorców a możliwość świadczenia usług doprowadzenia do zatrudnienia	
Ocena organizacja konferencji (w skali 1-6):	
Obiekt	5,86
Catering	5,19
materiały konferencyjne	5
Czas trwania konferencji:	
odpowiednio długo	80,95%
Program konferencji:	
Odpowiedni	71,43%

Celem działań włączających było zapewnienie trwałości produktu po zakończeniu realizacji projektu i stosowanie produktu w przyszłości w ramach otoczenia instytucjonalnego i prawnego. W ramach upowszechniania i włączania do głównego rynku koordynator ds. upowszechniania i mainstreamingu odbył liczne wizyty, spotkania, a także uczestniczył w różnych wydarzeniach o zasięgu tak lokalnym, wojewódzkim, jak krajowym. Brał udział w posiedzeniach Regionalnej Sieci Tematycznej i Krajowej Sieci Tematycznej. Działania upowszechniające i włączające, realizowane przez Koordynatora ds. upowszechniania i mainstreamingu dotyczyły również zmian zaproponowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w kontekście rynku pracy i kontraktowania (posiedzenie Podkomisji Sejmowej Ds. Rynku Pracy w Warszawie w dniach 04.02 – 05.02.2014r., w której brał czynny udział Koordynator ds. Upowszechniania i Mainstreamingu, jako przedstawiciel Fundacji Imago a zarazem przedstawiciel NGO). Wraz z 3 innymi organizacjami pozarządowymi wystosował on list otwarty organizacji pozarządowych w sprawie projektu ustawy o zmianie



ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a następnie, jako przedstawiciel Fundacji imago, wniósł swoje uwagi do projektu w/w ustawy rządowej. Brał również udział w ogólnopolskim konwencie dyrektorów PUP w Warszawie, przy okazji odbył też szereg spotkań indywidualnych z reprezentantami NGO (FISE, Fundacja Aktywizacja), agencji zatrudnienia (INGEUS) i związku pracodawców (LEWIATAN).

Odbiorcami działań upowszechniających i włączających do głównego nurtu byli:

- Osoby niepełnosprawne (odbiorcy)
- Urzędy pracy i ich przedstawiciele
- Powiatowe rady zatrudnienia i członkowie powiatowych rad zatrudnienia
- Organizacje pozarządowe działające na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych –
- Agencje zatrudnienia/pośrednictwa personalnego
- Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy
- Wojewódzka Rada ds. Zatrudnienia
- Urząd Marszałkowski Woj. Dolnośląskiego
- Regionalny podkomitet sterujący PO KL
- Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
- Sejmowa komisja ds. polityki społecznej i rodziny,
- Media regionalne i ogólnokrajowe

Wszystkie wskaźniki ilościowe zakładane w strategii odnośnie upowszechniania i mainstermingu zostały osiągnięte.

8.2. Empowerment.

Zgodnie z wytycznymi POKL empowerment w praktyce projektowej oznacza zaangażowanie grup napotykających problemy społeczne oraz ich przedstawicieli w prace projektowe. W odniesieniu do projektów innowacyjnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki empowerment to zaangażowanie w proces wypracowywania innowacyjnych rozwiązań przedstawicieli grup docelowych. Grupami docelowymi, które powinny być zaangażowane w realizację projektu innowacyjnego, są zarówno użytkownicy, jak i odbiorcy innowacyjnych



rozwiązań. Grupy docelowe powinny uczestniczyć w realizacji projektu na każdym etapie, być „współtwórcami” wypracowanego narzędzia.

W ewaluowanym projekcie opisana powyżej zasada empowermentu była uwzględniana na każdym etapie jego realizacji. Szczegóły empowermentu pokazuje poniższa tabela.

Tabela 5. Empowerment w poszczególnych fazach realizacji

Stosowanie zasad empowermentu na poszczególnych etapach		
Fazy realizacji	Rodzaj uczestnictwa	Grupy docelowe
Pogłębiona diagnoza	Udział w badaniach, dostosowanie narzędzi badawczych, udział w pogłębieniu diagnozy	Użytkownicy/odbiorcy
Partnerstwo / zarządzanie	Włączenie użytkowników w partnerstwo projektu	Użytkownicy
Opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego	Konsultacje → udział w ponownym opisanu produktu finalnego → weryfikacja słuszności kierunku prac nad produktem finalnym → doprecyzowanie elementów produktu finalnego	Użytkownicy/odbiorcy
Opracowanie strategii wdrażania projektu	zaplanowanie aktywnego udziału w części dotyczącej upowszechniania i mainstreamingu, współpraca przy przygotowaniu projektu strategii,	Użytkownicy/odbiorcy
Testowanie produktu	Udział w testowaniu produktu	Użytkownicy/odbiorcy
Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu	Przedstawienie opinii z testowania, wstępna ocena produktu → organizowanie warsztatów dla użytkowników/odbiorców na temat wyników testowania, prośba o zgłaszanie propozycji korekt	Użytkownicy/odbiorcy
Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego	Konsultacje, uwzględnienie zebranych wczesnej opinii użytkowników i odbiorców	Użytkownicy/odbiorcy
Upowszechnianie produktu oraz włączanie go do głównego nurtu polityki	Zaproszenie do udziału w konferencjach, warsztatach, upowszechnianie na forum publicznym informacji o produkcie i doświadczeniach testowani, dotarcie z informacją o produkcie do zainteresowanych grup, zaangażowanie w promowanie produktu wśród decydentów	Użytkownicy/odbiorcy/decydenci



9. EWALUACJA PROCESU ZARZĄDZANIA I ANALIZA RYZYKA.

W skład grupy sterującej projektu wchodził kierownik projektu oraz po jednej osobie zarządzającej reprezentującej Lidera i Partnerów. Do zadań grupy sterującej należało podejmowanie kluczowych decyzji związanych z płynnością finansową, informowanie otoczenia społecznego o rezultatach projektu, rozwiązywanie potencjalnych konfliktów/sytuacji kryzysowych, wsparcie procesu upowszechniania i włączenia rekomendacji do głównego nurtu polityki. Decyzje zapadały większością głosów. Decyzje dotyczące zatrudniania były wyłącznie w gestii zarządu Lidera i Partnerów, a merytoryczne i finansowe w gestii Kierownika projektu.

Projekt realizowany był przez Zespół Projektowy. Poniżej zakres obowiązków kluczowych członków zespołu projektowego:

1. Kierownik projektu. Zakres zadań:
 - kontrola,
 - nadzór i zarządzanie projektem,
 - organizacja pracy zespołu,
 - rozwiązywanie bieżących problemów,
 - analiza ryzyk
2. Koordynator Badań, Testowania, Ewaluacji. Zakres zadań:
 - realizacja badań,
 - opracowanie wstępnej i końcowej wersji produktu finalnego,
 - ewaluacja procesu testowania,
 - współpraca z UP
3. Koordynator Upowszechniania i Mainstreamingu. Zakres zadań:
 - promocja projektu wśród grup użytkowników i odbiorców,
 - spotkania z decydentami,
 - budowanie wizerunku projektu,
 - organizacja konsultacji społecznych.



Z spotkań grupy sterującej oraz zespołu projektowego oraz innych kluczowych spotkań w ramach projektu przygotowywane były notatki służbowe. Zrezygnowano z ankiet comiesięcznych ankiet z członkami zespołu projektowego, z racji na ich nieefektywność oraz nieadekwatność w kontekście liczby i struktury tego zespołu oraz przebiegu spotkań. W zamian prowadzono rozmowy/wywiady monitorujące procesy komunikacyjne w projekcie. W ramach zarządzania projektem przygotowana została szczegółowa *Instrukcja obiegu dokumentów* zawierająca opis procedur obiegu korespondencji związanej z realizacją projektu oraz dokumentów księgowych, a także *Instrukcja archiwacji dokumentów związanych z realizacją projektu*. W trakcie trwania projektu doszło do kilku zmian personalnych, co nie dziwi biorąc pod uwagę długi okres realizacji projektu. Zmiany personalne nie wpłynęły negatywnie na realizację zadań.

W ramach ewaluacji projektu przeprowadzono warsztaty ewaluacyjne dla zespołu projektowego. Na warsztatach omówiono m.in. problemy jakie napotymano na wszystkich etapach realizacji projektu oraz rozwiązania jakie w związku z tym przyjęto. Proces zarządzania projektem oceniono pozytywnie, podobnie oceniono procesy komunikacyjne. Zgłaszano pojedyncze zastrzeżenia co do częstotliwości spotkań w kontekście konkretnych okresów realizacji.

Na etapie realizacji projektu konieczna była modyfikacja niektórych pierwotnych założeń zwłaszcza w związku z interpretacją przepisów przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oraz zmianami w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W z związku z powyższym kluczowym z punktu widzenia ewaluacji jest pytanie o to jak reagowano na zmieniające się warunki. Zostało to szczegółowo opisane we wcześniejszej części mniejszego raportu, a tu taj należy stwierdzić, że zespół projektu charakteryzowało elastyczne podejście, które pozwoliło odpowiednio zareagować na pojawiające się zagrożenia, które w rezultacie podejmowanych działań nie wpłynęły negatywnie na realizację projektu.

Poniżej znajduje się tabela zawierająca analizę wystąpienia ryzyka zidentyfikowanego w Strategii wdrażania produktu



<i>Ryzyka zidentyfikowane w Strategii wdrażania</i>					<i>Rzeczywiste wystąpienie ryzyka</i>
<i>Rodzaj ryzyka</i>	<i>Prawdopodobieństwo wystąpienia²⁰</i>	<i>Stopień zagrożenia – skutki²¹</i>	<i>Wpływ na projekt²²</i>	<i>Planowane metody zaradcze</i>	<i>Ocena wystąpienia</i>
Ryzyko związane z testowaniem produktu					
Niewystarczająca współpraca ze strony urzędników PUP, niewystarczająca motywacja do wdrażania nowych rozwiązań, obawy o zgodność proponowanego rozwiązania z obowiązującym prawodawstwem	2	3	6	Minimalizowanie: Włączenie do pracy grupy ekspertów przedstawicieli urzędów biorących udział w projekcie Ograniczanie: Szczegółowe opracowanie innowacyjnego narzędzia będącego źródłem wiedzy o proponowanym rozwiązaniu Monitoring: Regularne spotkania na różnych szczeblach decyzyjnych, utrzymywanie stałego kontaktu z instytucjami, które przystąpią do projektu i zadeklarują przyjęcie modeli, wsparcie doradcze	Ryzyko nie wystąpiło – urzędnicy PUP, ze wszystkich urzędów z którymi nawiązano relacje byli bardzo chętni do współpracy. Wykazywali też wysoką motywację do wdrażania nowych rozwiązań. Kontakty Fundacji IMAGO z pracownikami i dyrektorami PUP należy ocenić jako bardzo dobre.

²⁰ Oceniane według następującej skali: 1 – małe; 2 – średnie; 3 – wysokie.

²¹ Oceniany według następującej skali: 1 – małe; 2 – średnie; 3 – wysokie.

²² Wynik stanowi iloczyn wartości przypisanych prawdopodobieństwu wystąpienia ryzyka oraz stopnia zagrożenia, oceniany według następującej skali: 9-6 – wysokie; 5-3 – średnie; 2-1 – niskie.



Niewłaściwe stosowanie proponowanego narzędzia	1	3	3	Monitoring i minimalizowanie: Aktywne wykorzystanie w procesie opracowywania wstępnej i ostatecznej wersji produktu doświadczeń partnera we współpracy z urzędami i włączanie tych metod do działań monitorujących i naprawczych Ograniczanie: Umożliwienie dostępu do konsultacji z zespołem projektowym, opracowanie instrukcji obsługi narzędzia w wersji papierowej i elektronicznej	Ryzyko nie wystąpiło.
Nietrafna analiza kosztów aktywizacji osób niepełnosprawnych skierowanych do kontraktu, zrzucanie odpowiedzialności na Kontraktobiorcę, zła relacja we współpracy stron kontraktu	2	2	4	Ograniczanie: Położenie nacisku w produkcie na analizę kosztów i standard współpracy między stronami kontraktu. Wzmacnianie oddziaływania poprzez spotkania i doradztwo postaw partnerskich, określenie norm i zasad współpracy. Monitoring: Stała współpraca Grupy Sterującej, która reprezentuje potencjalne strony kontraktu, formułowanie komunikatów w sposób odpowiedni do każdej z grup, zbieranie wniosków od użytkowników w trakcie spotkań bezpośrednich Minimalizowanie: Kreowanie rozwiązań ułatwiających współpracę na potrzeby użytkowników modelu	Ryzyko ciężkie do zidentyfikowania. Analiza kosztów aktywizacji osób niepełnosprawnych nie mogła być nietrafna, ponieważ w związku z ograniczeniami budżetowymi nie została dokonana (co opisano w rozdziałach wcześniejszych). Złe relacje we współpracy stron kontraktu nastąpiły natomiast tylko w jednym wypadku, a w pozostałych, były zazwyczaj bez zarzutu.
Zmiany zakresu projektu wynikające z innowacyjnego charakteru przedsięwzięcia	2	3	6	Monitorowanie aktualnego stanu realizacji projektu i dostosowanie prac do możliwości	Ryzyko wystąpiło, zarówno w budżecie jak i w harmonogramie wprowadzono zmiany. Na przestrzeni realizacji projektu

i z konieczności wprowadzania zmian zadań, których nie przewidziano w początkowym budżecie i harmonogramie				budżetowych oraz harmonogramowych projektu, tak aby w miarę możliwości uwzględnić niezbędne zmiany i dostosować produkty do nowych wymagań	wprowadzane były również modyfikacje w zakresie produktów. W dużej mierze do wystąpienia przedmiotowego ryzyka przyczyniła się interpretacja przepisów prawa przez Ministerstwo Pracy i Polityki społecznej, która była odmienna od interpretacji dokonanej na etapie przygotowawczym.
Opóźnienia w realizacji projektu wynikające m.in. z innowacyjnego charakteru projektu, płynności finansowej oraz zależności od dostępności beneficjentów	3	3	9	Konsekwencja we wdrażaniu opracowanych procedur zarządzania	j.w.
Brak chętnych podmiotów do przyjęcia standardu działania SIRP i/lub wzięcia udziału w kontraktowaniu usługi dla osób niepełnosprawnych	3	3	9	Ograniczanie: Szeroka kampania informacyjna, także w mediach i bezpośrednio do adresatów wskazanego ryzyka – potencjalnych kontraktobiorców Minimalizowanie: Wsparcie na etapie decyzji, doradztwo i przejrzystość procedur	Produkt w zakresie SIRP został zmieniony na wypracowanie modelu działania Społecznej Instytucji Rynku Pracy. Nie wystąpiło ryzyko związane z brakiem chętnych podmiotów do wzięcia udziału w kontraktowaniu usługi dla osób niepełnosprawnych
Ryzyko związane z upowszechnianiem produktu					

Brak zainteresowania użytkowników produktu – publicznych służb zatrudnienia i innych organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych	2	3	6	Ograniczanie: Profilowanie zakresu wstępnej i ostatecznej wersji produktu na działalność publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia Włączenie użytkowników produktu w realizację projektu i prace nad modelem Ograniczanie/minimalizowanie: Intensyfikacja działań w mediach (ogólnych, branżowych i środowiskowych) Marketing bezpośredni – spotkania z przedstawicielami publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia i innych organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych Minimalizacja: Pozyskanie pozytywnych opinii/ rekomendacji do realizacji modelu ze strony przedstawicieli użytkowników (budowanie bazy kontaktów)	Ryzyko nie wystąpiło. Działanie ograniczające i minimalizujące odniosły skutek. Projekt cieszył się dużym zainteresowaniem ze strony użytkowników produktu.
Ryzyko związane z wdrażaniem produktu					



Brak reform na poziomie ogólnopolskim dopuszczających innowację w zaproponowanym zakresie	3	3	9	Minimalizowanie: Opracowanie innowacji na dwóch poziomach: minimalnym (możliwym do realizacji na gruncie obecnych przepisów) i optymalnym (wymagającym zmiany tych przepisów) Ograniczanie: Rekomendacje zmian i działania rzecznicze na szczeblu centralnym Działania upowszechniające, spotkania indywidualne i seminaria w środowisku decydentów i parlamentarzystów odpowiedzialnych za te zmiany	Ryzyko wystąpiło. Planowana innowacja na poziomie minimalnym (kontraktowanie w oparciu o PZP), wbrew wcześniejszym założeniu nie mogła zostać na gruncie obecnych przepisów. Podjęto działania ograniczające – rekomendacja zmian przepisów, spotkania z decydentami, działania rzecznicze na szczeblu centralnym, udział w procesie legislacyjnym znowelizowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, udział w posiedzeniu Podkomisji Sejmowej Ds. Rynku Pracy
Brak środków z Funduszu Pracy na wdrożenie narzędzia w wymiarze optymalnym innowacji	2	3	6	Ograniczanie: Profilowanie prac Grupy Roboczej opracowującej wstępną i ostateczną wersję produktu na rozwiązania efektywne ekonomicznie Działania rzecznicze w obszarze włączenia produktu, upowszechnianie modelu w już możliwym z punktu widzenia przepisów zakresie	Ryzyko ciężkie do zidentyfikowania na obecnym etapie.



10. WARSZTATY EWALUACYJNE.

W ramach ewaluacji zorganizowane zostały warsztaty ewaluacyjne dla uczestników oraz użytkowników projektu. Warsztaty zrealizowane były w formie tzw. „lunch –y merytorycznych”. Niewielka liczba osób w ramach poszczególnych warsztatów pozwalała na pogłębioną analizę przekonań, a półformalna atmosfera na nich panująca miała zachęcić uczestników warsztatu do wyrażania szczerych opinii. Poniżej znajduje się plan poszczególnych warsztatów oraz najważniejsze wnioski. Warsztaty ewaluacyjne dla personelu projektu omówiono w rozdziale wcześniejszym.

10.1. Warsztaty ewaluacyjne dla uczestników projektu.

Zorganizowano dwie tury warsztatów dla uczestników, które odbyły się 26.07.2014 w Ząbkowicach Śląskich. W pierwszej turze wzięło udział pięciu odbiorców projektu, a w drugiej sześciu. W obu turach wzięło udział również trzech przedstawicieli agencji zatrudnienia.

Plan warsztatów:

- Przedstawienie celów projektu,
- Przedstawienie osiągniętych rezultatów projektu,
- Analiza problemów na jakie natrafiono w trakcie realizacji projektu w kontekście wsparcia aktywizacyjnego dla osób niepełnosprawnych,
- Zbieranie opinii uczestników o udzielonym wsparciu,
- Sugestie uczestników związane z realizacją wsparcia (co można ulepszyć, jakie elementy należy dodać),
- Dyskusja na temat: „Jak powinna działać idealna Społeczna Instytucja Rynku Pracy”
- Porównanie poglądów przedstawicieli agencji zatrudnienia oraz uczestników projektu – osiągnięcie efektu synergii.

Podsumowując wyniki obu spotkań należy stwierdzić, że uczestnicy kontraktów byli w większości zadowoleni z tego, że wzięli udział w projekcie. O rozczarowaniu mówiły osoby,



które nie znalazły zatrudnienia, ale i tak zauważały plusy w postaci nawiązania nowych kontaktów, czy wsparcia psychologicznego. Najciekawszych wniosków dostarczyła dyskusja dotycząca tego jak powinna działać Społeczna Instytucja Rynku Pracy. Otóż w ocenie uczestników warsztatów obu tur najważniejszą podstawą działania takiej instytucji jest, cytując uczestników „ludzkie podejście”, „nastawienie na człowieka”, „bliskie relacje”. Wskazuje to na przykładanie dużej wagi przez odbiorców do podmiotowego, indywidualnego traktowania ich w ramach wsparcia –postrzegania ich jako indywidualnej jednostki ludzkiej z określonymi cechami, a nie jako przedstawiciela danej kategorii czy grupy społecznej.

10.2. Warsztaty ewaluacyjne dla odbiorców.

Warsztaty ewaluacyjne dla odbiorców zostały podzielone na dwie kategorie, ze względu na omawianą tematykę.

Warsztaty w sprawie procedur kontraktowania usług rynku pracy:

Warsztaty odbywały się w trzech turach:

- 18.07.2014 Ząbkowice Śląskie
- 23.07.2014 Kłodzko
- 29.07.2014 Kłodzko

Kluczowymi osobami uczestniczącymi w powyższych warsztatach byli dyrektorzy oraz pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy w Kłodzku oraz w Ząbkowicach Śląskich.

Plan warsztatów:

- Przedstawienie celów projektu,
- Przedstawienie osiągniętych rezultatów projektu,
- Analiza problemów na jakie natrafiono w trakcie realizacji projektu w kontekście przeprowadzani poszczególnych procedur kontraktowania,
- Prezentacja zarysu produktu finalnego, w zakresie modelu kontraktowanie usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych,



- Dyskusja na temat zmian w przepisach artykułu 61b, wprowadzonych nowelizacją do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- Dyskusja na temat wypracowanego modelu kontraktowania
- Ocena całości projektu przez odbiorców, sugestie i rekomendacje.

Uczestnicy warsztatów bardzo dobrze oceniają wypracowane rozwiązania. W ich ocenie wprowadzenie na szerszą skalę stworzonego modelu kontraktowaniu usług rynku pracy znacząco poprawiłoby skuteczność działań aktywizacyjnych odnośnie grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Odbiorcy pozytywnie oceniają kierunek zmian jakie wyznacza nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Warsztaty w sprawie warunków działania Społecznych Instytucji Rynku Pracy:

Warsztaty odbyły się 25.07.2014r we Wrocławiu. Udział w warsztatach wzięli przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz agencji zatrudnienia.

Plan warsztatów:

- Przedstawienie celów projektu,
- Przedstawienie osiągniętych rezultatów projektu,
- Analiza problemów na jakie natrafiono w trakcie realizacji projektu w kontekście metod działania Społecznych Instytucji Rynku Pracy,
- Prezentacja zarysu produktu finalnego, w zakresie modelu działania Społecznych Instytucji Rynku Pracy,
- Dyskusja na temat wypracowanego modelu działania Społecznych Instytucji Rynku Pracy,
- Analiza cech jakie zdaniem uczestników warsztatów powinna posiadać SIRP
- Dyskusja na temat perspektyw jakie stwarza dla odbiorców nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Uczestnicy warsztatów pozytywnie ocenili wypracowane w trakcie trwania projektu rozwiązania. Wśród cech jakie powinna posiadać ich zdaniem społeczna instytucja rynku pracy, aby skutecznie działać w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych



wymieniano, przede wszystkim takie cechy jak: doświadczenie, profesjonalna kadra oraz szeroka sieć kontaktów. Znaczna część dyskusji poświęcona została rozwiązaniom przyjętym w nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia. Uczestnicy warsztatów zgodzili się, że zmiany legislacyjne zmierzają w dobrym kierunku, jednak z oceną ich rzeczywistych skutków można będzie wystawić dopiero gdy zostaną przetestowane w praktyce.

11. POSUMOWANIE.

Wszystkie wnioski i ewentualnie rekomendacje wynikające z procesu ewaluacji wewnętrznej były formułowane na bieżąco oraz prezentowane w podsumowaniach poszczególnych rozdziałów i podrozdziałów. W tym miejscu należy stwierdzić, iż mimo zmieniających się warunków zewnętrznych oraz wynikających z tego zmian w harmonogramie- realizacja projektu przebiegała prawidłowo. Wypracowane narzędzia okazały się skuteczne i efektywne. Ze wszystkich testowanych procedur kontraktowania usług rynku pracy najlepszą pod tym względem okazała się procedura realizowana w ramach wariantu holenderskiego. Warto podkreślić również, że działania podejmowane przez realizatorów kontraktów przyniosły skutek w postaci zatrudnienia 30-stu osób, co jest wynikiem znacznie lepszym niż zakładano pierwotnie we wniosku o dofinansowanie. Na podstawie analizy działań kontraktobiorców określono natomiast warunki funkcjonowania Społecznych Instytucji Rynku Pracy. Rozwiązania wypracowane w ramach projektu oraz sam projekt zostały też pozytywnie ocenione zarówno przez odbiorców jak i użytkowników projektu.



Spis wykresów i tabel.

Wykres 1. Struktura wieku uczestników projektu.....	9
Wykres 2. Uczestnicy w szczególnej sytuacji, ze względu na wiek.....	10
Wykres 3. Stopień niepełnosprawności uczestników	11
Wykres 4. Wykształcenie uczestników wg PEFS.....	11
Wykres 5. Wykształcenie uczestników wg ankiet	12
Wykres 6. Ocena adekwatności wsparcia udzielanego przez PUP.....	16
Tabela 1. Narzędzia badawcze w procesie ewaluacji.....	5
Tabela 2. Porównanie procedur kontraktowania.....	49
Tabela 3. Porównanie kontraktobiorców -dane liczbowe.....	63
Tabela 4. Analiza zatrudnieniowa	67
Tabela 5. Empowerment w poszczególnych fazach realizacji	76