



KAPITAŁ LUDZKI  
KARDO-KAPITAŁOWY I INNOWACYJNY

fundacja  
imago

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

### MODEL KONTRAKTOWANIA USŁUG RYNKU PRACY NA RZECZ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Nr ewidencyjny projektu: WND-POKL.06.02.00-02-114/11

Tytuł projektu: „Model kontraktowania usług rynku pracy na rzecz os.niepełnosprawnych”

Numer konkursu: I/VI/INN/11

Priorytet: VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

**Działanie:** 6.2. Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia

WROCLAW  
Grudzień 2012

1

Projekt "Model kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych" jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## SPIS TREŚCI

<b>I. Uzasadnienie</b> .....	3
<b>Wstęp</b> .....	3
1.2 Analiza problemów .....	7
<b>II. Cel wprowadzenia innowacji</b> .....	13
<b>III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego</b> .....	17
1. ISTOTA PROPONOWANEGO ROZWIĄZANIA I WYMIARY INNOWACJI .....	17
2. GRUPY DOCELOWE .....	19
3. EFEKTYWNOŚĆ ROZWIĄZANIA (W TYM SZACUNEK KOSZTÓW) .....	19
4. WARUNKI (WŁAŚCIWEGO WDROŻENIA) I SZANSE WDROŻENIA. ASPEKTY MAJĄCE WPŁYW NA POWODZENIE WDROŻENIA PRODUKTU FINALNEGO .....	20
5. PRODUKT I JEGO ELEMENTY .....	21
6. WARTOŚĆ DODANA .....	22
<b>IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego</b> .....	22
1. CEL TESTOWANIA PRODUKTU .....	22
2. GRUPY DOCELOWE .....	23
3. PRZEBIEG TESTOWANIA .....	23
FAZA PRZYGOTOWAWCZA (Grudzień 2012 – marzec 2013) .....	25
FAZA WŁAŚCIWA (STYCZEŃ 2013 – STYCZEŃ 2014) .....	26
4. MONITOROWANIE .....	28
<b>V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa</b> .....	30
<b>VI. Strategia upowszechniania</b> .....	32
1. Cel .....	32
2. Grupy (odbiorcy i użytkownicy) .....	34
3. Działania upowszechniające.....	36
<b>VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki</b> .....	41
1. Cel .....	41
2. Grupy (odbiorcy i użytkownicy). .....	42
3. Działania włączające. ....	45
<b>VIII. Kamienie milowe</b> .....	49
<b>IX Analiza ryzyka</b> .....	50



KAPITAŁ LUDZKI  
INICJATYWA WSPÓŁCZESNOŚCI

fundacja  
imago

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## I. Uzasadnienie

### Wstęp

Proponowana w projekcie innowacja odnosi się do systemowych rozwiązań w zakresie kontraktowania usług rynku pracy przez powiatowe urzędy pracy (PUP) na zewnętrzne podmioty w odniesieniu do osób niepełnosprawnych.

Kontraktowanie usług rynku pracy jest ściśle powiązane z „uwolnieniem” usług rynku pracy – zlecaniem przez publiczne służby zatrudnienia zewnętrznym podmiotom swoich zadań z zakresu aktywizacji zawodowej. Niemniej taki model działania nie jest systemem obowiązującym w Polsce. Niepubliczne instytucje rynku pracy działają na marginesie rynku usług aktywizacji zawodowej, realizując je dla konkretnego klienta komercyjnego w obrębie usług HRowych lub finansując takie projekty z funduszy unijnych i innego rodzaju dotacji.

Niestety w obecnym systemie administracyjnym nie ma żadnych narzędzi, które wiązałyby w sposób bezpośredni świadczenie usług aktywizacyjnych z efektem doprowadzania do zatrudnienia, jako warunkiem koniecznym *sine qua non*. Oba rodzaje instytucji rynku pracy (publiczne i niepubliczne) zobligowane są do prowadzenia bieżących statystyk oraz opracowywania raportów, które umożliwiają stwierdzenie, kto i w jakim zakresie korzysta z określonych usług rynku pracy – został zaktywizowany, czyli został objęty usługami aktywizacyjnymi. Zebrane w ten sposób informacje umożliwiają poznanie sytuacji na lokalnym i/lub krajowym rynku pracy, nie dają one jednak możliwości pełnego poznania przyczyn i konsekwencji występujących zjawisk. Niemniej o niskiej skuteczności systemowych działań publicznych służb zatrudnienia świadczyć może wskaźnik aktywności zawodowej, szczególnie w grupie osób niepełnosprawnych: w Narodowym Spisie Powszechnym 4 697,5 tys. osób zadeklarowało, że są niepełnosprawne, co stanowiło 12,2% ludności kraju (14,3% w 2002 r.)<sup>1</sup>. Współczynnik aktywności zawodowej w 2011 roku wyniósł 17,3% dla całej populacji, przy średniej dla Unii Europejskiej wynoszącej 49,6%<sup>2</sup>, podczas kiedy wśród osób sprawnych w Polsce współczynnik ten wyniósł prawie 61% (BAEL 2011, średnia roczna). Udział pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w roku 2011 osiągnął wartość 14,6%, a stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w 2011 r. wzrosła do 15,5%<sup>3</sup>.

Według danych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego na terenie województwa jest 354 050 osób z niepełnosprawnością (12,65% ludności), współczynnik ich aktywności zawodowej wynosi: 12,3% (BAEL 2011, ostatni kwartał). Na podstawie analizy danych wieloletnich można zauważyć stały wzrost liczby osób o ograniczonej sprawności w rejestrach PUP. Publiczne służby zatrudnienia niedostatecznie są przygotowane do aktywnego wspierania osób pozostających bez pracy, zwłaszcza tych, które wymagają usług wyspecjalizowanych i dopasowanych do osobistych potrzeb i

<sup>1</sup> Wg Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku:

[http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/LUD\\_raport\\_z\\_wynikow\\_NSP2011.pdf](http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbr/gus/LUD_raport_z_wynikow_NSP2011.pdf) [Data dostępu: 26 września 2012 r.]. Zmiany w przepisach prawnych i zaostrzenie przepisów dotyczących przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy i podobnych świadczeń spowodowały znaczne zmniejszenie się zbiorowości osób niepełnosprawnych prawnie.

<sup>2</sup> Dla krajów UE25, dane za Eurostat, *Employment of disable persons*, 2010.

<sup>3</sup> Ibidem.



możliwości klienta niepełnosprawnego<sup>4</sup>. Wiedza pracowników urzędów pracy na temat specyficznych potrzeb i możliwości klientów z różnego rodzaju dysfunkcjami jest ograniczona; przeciążenie doradców zawodowych liczbą klientów o zróżnicowanym profilu uniemożliwia poświęcenie wymaganego czasu, by udzielić wsparcia indywidualnego i adekwatnego do potrzeb. Czasem brak nawet oddzielnych pokoi, w których doradca zawodowy byłby w stanie porozmawiać z daną osobą przy zachowaniu prywatności<sup>5</sup>.

Przytoczone powyżej wnioski, a także zebrane w trakcie etapu badań opracowania, wskazują na konieczność szeregu zmian, w których kluczową rolę dla niniejszego projektu będzie odgrywać powiązanie usług doprowadzenia do zatrudnienia z efektem wprost jako kluczowym elementem, aranżując w ten sposób nowego rodzaju relacje pomiędzy głównymi publicznymi i niepublicznymi aktorami rynku pracy. Usługa ta powinna być zlecana wyspecjalizowanym w aktywizacji osób niepełnosprawnych, zewnętrznym instytucjom rynku pracy na drodze kontraktowania będącego częścią systemu. Wpisuje się to w założenia Długookresowej Strategii Rozwoju Kraju, która określa główny nurt działań jako zorientowanych na liberalizację usług rynku pracy. Zakłada także konieczność zbudowania do roku 2020 powszechnego dostępu do usług publicznych pozwalających na utrzymanie lub podjęcie zatrudnienia opartego na współpracy różnych podmiotów: publicznych, pozarządowych i prywatnych. Wymaga to również wprowadzenia zasady, iż głównym celem transferów społecznych jest doprowadzenie beneficjentów do podjęcia zatrudnienia dobrej jakości<sup>6</sup>. W rozdziale IV.2 w/w strategii jednym z działań jest zwiększenie kontraktacji usług rynku pracy. Docelowo doprowadzenie do konkurencji pomiędzy instytucjami publicznymi i niepublicznymi o pozyskiwanie środków na prowadzenie polityki rynku pracy jest jednym z kluczowych założeń w w/w strategii<sup>7</sup>.

Stąd przekonanie, tożsame z opinią takich instytucji jak FISE czy Polska Konfederacja Pracodawców Polskich Lewiatan, że kluczowe dla wzrostu zatrudnienia i poprawy efektywności działania publicznych służb zatrudnienia jest wdrożenie nowego instrumentu polityki rynku pracy opartego na kontraktowaniu usług rynku pracy. Natomiast rozliczenia z podmiotami niepublicznymi powinny mieć charakter nagradzania za efekty, czyli uwzględniać nie tylko podejmowane działania, ale również fakt podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez danego bezrobotnego.<sup>8</sup> Rekomendację dla takich zmian proponowano już w 2008 roku za kadencji Pani Minister A. Chłóń-Domińczak, a temat kontraktowania usług zatrudnienia podejmowała także w 2009 roku Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w opracowaniu: *Projekt zmian w systemie świadczenia usług rynku pracy*<sup>9</sup>.

<sup>4</sup> Maria Rogaczewska, Joanna Tyrowicz, *Organizacje pozarządowe na rynku pracy: unikatowe grupy czy uniwersalne kompetencje? Podsumowanie badania jakościowego (studiów przypadku)*, FISE, Warszawa 2006, s. 35.

<sup>5</sup> Ibidem, s. 35; Urbanik Agata, *Urzędy pracy w kontekście współpracy z organizacjami rynku pracy*, FISE, Warszawa 2008, s. 7;

[http://www.bezrobocie.org.pl/files/1/bezrobocie.org.pl/public/publikacje\\_fise/081120\\_Raport\\_wspolpraca\\_pupngo\\_Urbanik.pdf](http://www.bezrobocie.org.pl/files/1/bezrobocie.org.pl/public/publikacje_fise/081120_Raport_wspolpraca_pupngo_Urbanik.pdf) [Data dostępu: 28 sierpnia 2012 r.];

*Analiza funkcjonowania urzędów pracy po ich włączeniu do administracji samorządowej*, Warszawa 2008, s. 39.

<sup>6</sup> <http://zds.kprm.gov.pl/dlugookresowa-strategia-rozwoju-kraju> [Data dostępu: 26 września 2012 r.];

<sup>7</sup> Ibidem.

<sup>8</sup> Uwagi PKPPP Lewiatan do Krajowego Planu Działań na Rzecz Zatrudnienia na lata 2012-2014:

[http://www.mojapraca.org.pl/FILES/files/news/newspokl\\_20/midterm\\_1\\_0\\_tpg.pdf](http://www.mojapraca.org.pl/FILES/files/news/newspokl_20/midterm_1_0_tpg.pdf) [Data dostępu: 26 września 2012 r.];

<sup>9</sup> <http://bezrobocie.org.pl/x/457074> [Data dostępu: 26 września 2012 r.];



Wpisując się w ogólnokrajowy nurt reform publicznych służb zatrudnienia kilka powiatowych urzędów pracy podjęło próbę zlecenia usługi doprowadzenia do zatrudnienia bezrobotnych agencjom zatrudnienia w oparciu o możliwość, którą daje art. 61.b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>10</sup>. Mowa tu o projekcie pilotażowym „Nowe Horyzonty” realizowanym przez Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku<sup>11</sup> czy inicjatywach urzędów pracy w Poznaniu<sup>12</sup>, Zabrzu<sup>13</sup> i Bydgoszczy<sup>14</sup>. Jedynie w przypadku PUP w Bydgoszczy i PUP w Gdańsku udało się zawrzeć kontrakt, a dodatkowo w Bydgoszczy doprowadzić do zatrudnienia 7 osób. W pozostałych dwóch przypadkach nie doszło do nawiązania współpracy. Analizując powyższe przypadki, można wskazać na co najmniej dwie słabości. Pierwsza odnosi się do braku standardów we współpracy z podmiotami zewnętrznymi (w tym niewłaściwych form komunikacji), druga wynika z zasad zlecenia takich usług określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 61b), które zniechęcają potencjalnych oferentów i wykluczają podmioty inne niż posiadające status agencji zatrudnienia.

Należy przy tym zauważyć, iż ograniczeniem na obecnym etapie są nie tylko ramy prawne (zapewne kluczowe), ale też profil działania niepublicznych instytucji rynku pracy, które nie są w stanie *en bloc* stanowić pełnoprawnego partnera dla publicznych służb zatrudnienia w aktywizacji m.in. osób niepełnosprawnych. Agencje zatrudnienia są skoncentrowane na działaniach komercyjnych i zachowaniu najkorzystniejszej relacji koszt - zysk, stąd aktywizacją obejmują najczęściej osoby bez specjalnych potrzeb (np. osoby niepełnosprawne), niewymagające dodatkowych nakładów kosztów i czasu które wiążą się ze złożonymi barierami tych osób. Pomimo dużej liczby tych podmiotów (zgodnie z Krajowym Rejestrem Agencji Zatrudnienia wg stanu na 12.09.2012 r., w Polsce działa 3822 agencji zatrudnienia, z czego w województwie dolnośląskim 362<sup>15</sup>), tylko część z nich prowadzi działania na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych. Stowarzyszenia i fundacje w całej Polsce prowadziły zaledwie 195 tego typu działalności, ich działania mają często charakter nietrwały (uzależnienie do dotacyjnych źródeł finansowania), a doświadczenia tego sektora są skoncentrowane głównie na aktywizacji społecznej i rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Posiadają przy tym specjalistyczną wiedzę w zakresie udzielania wsparcia oraz diagnozowania potrzeb tej grupy, choć ich działania nie są skoncentrowane na wprowadzaniu ich bezpośrednio na otwarty rynek pracy. Do wyjątków, o charakterze dobrych praktyk w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, należą działania takich organizacji jak Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym, Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Fundacji Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo, Fundacja Fuga Mundi, Fundacja Echo, Fundacja Dom pod Fontanną, Fundacja „Hej, Koniku”, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Fundacja TUS.

Jak wynika z powyższych rozważań niezbędne są działania w kierunku uwolnienia usług rynku pracy, a także rozwoju instytucji specjalizujących się w doprowadzeniu do

<sup>10</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415.

<sup>11</sup> <http://www.pup.gda.pl/artykuly/576.html> [Data dostępu: 26 września 2012 r.] w formie projektu pilotażowego z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej.

<sup>12</sup> [http://www.pup.poznan.pl/art/5199/zaproszenie\\_do\\_wspolpracy](http://www.pup.poznan.pl/art/5199/zaproszenie_do_wspolpracy) [Data dostępu: 26 września 2012 r.] z budżetu Funduszu Pracy.

<sup>13</sup> [http://www.pupzabrze.pl/dla\\_bezrobotnych/akt\\_projektu.html](http://www.pupzabrze.pl/dla_bezrobotnych/akt_projektu.html) [Data dostępu: 26 września 2012 r.] w ramach projektu finansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego.

<sup>14</sup> <http://pup.bydgoszcz.pl/?cid=886> [Data dostępu: 26 września 2012 r.] w ramach programu specjalnego.

<sup>15</sup> *Statystyki i zestawienia. Czynne agencje zatrudnienia wg stanu na 12.09.2012 r.*, <http://www.kraj.praca.gov.pl/Wydruk.aspx> [Data dostępu: 26 września 2012 r.].



zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W związku z tym partnerstwo podjęło się zadania polegającego na stworzeniu modelu kontraktowania usług rynku pracy odnoszącego się do jednej z najbardziej defaworyzowanych na rynku pracy grup, rekomendując tym samym zmianę dla systemu kontraktowania, tworząc standard działania potencjalnych kontraktobiorców oraz rekomendacje systemu certyfikacji.

Kontraktowanie usług rynku pracy dotyka wielu problemów i środowisk oraz identyfikuje ogromną liczbę aktorów tej sytuacji. Odnosi się do wielu poziomów i zagadnień, których nie można pomijać, stąd tak szeroko zarysowane Uzasadnienie w niniejszej Strategii.

#### 1.1. Działania diagnostyczno-badawcze

Analiza dokumentów, raportów i opracowań wskazała jednoznacznie, że rozwiązaniem problemu niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych – w ujęciu systemowym – z pewnością powinna być liberalizacja usług rynku pracy.

W przeprowadzonych badaniach skupiliśmy się więc poza wymienionymi w pkt 1.2 problemami także na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie: jak kontraktować w odniesieniu do celu projektu zdefiniowanego jako: „Wzrost skuteczności w aktywizacji społecznej i zawodowej niepracujących osób niepełnosprawnych poprzez wypracowanie modelu kontraktowania usług rynku pracy przez powiatowe urzędy pracy do 30.06.2014 r. na Dolnym Śląsku”. Rezultatem pracy ekspertów wspartej wnioskami z badań jest model kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych.

Badania składały się z następujących etapów:

- 1) etap konceptualizacji i operacjonalizacji – analiza istniejących raportów i opracowań dotyczących sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, aktywizacji zawodowej, obowiązujących dokumentów prawnych i międzynarodowych oraz publikacji nt kontraktowania;
- 2) badania ilościowe (kwestionariusze ankiety) przeprowadzone wśród przedstawicieli wszystkich potencjalnych aktorów kontraktowania: osób niepełnosprawnych (29 osób z różnymi niepełnosprawnościami), przedstawicieli powiatowych urzędów pracy (w sumie 48 osób) i przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy (agencje zatrudnienia – 24 pracowników), a także wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych (36 osób);
- 3) badanie jakościowe – fokusy z przedstawicielami wszystkich objętych badaniem ilościowym instytucji i z osobami niepełnosprawnymi. Badanie miało na celu pogłębienie wątków badawczych wynikających z analizy ilościowej i postawienie rekomendacji dla modelu;
- 4) dodatkowym narzędziem badawczym była wizyta studyjna w instytucjach związanych z rynkiem pracy w Holandii, której głównym celem było zapoznanie się z funkcjonowaniem całego systemu i doświadczeń w kontraktowaniu usług rynku pracy na podmioty zewnętrzne;

Równoległym procesem w ramach procesu badawczego były prace grup eksperckich reprezentujących kluczowe środowiska (agencje personalne, urzędy pracy, organizacje pozarządowe, BPON, eksperci niezależni), konsultacje społeczne, a także indywidualne spotkania.

Badania przeprowadzone zostały z uwzględnieniem zasady *empowermentu* (dostosowanie narzędzi badawczych) i reprezentatywności. Badania potwierdziły wstępne założenia



dotyczące potrzeby kontraktowania usług rynku pracy przez podmioty zewnętrzne (w tym organizacje pozarządowe), jednocześnie pokazując, że brakuje wiedzy na temat standardu działania po stronie kontraktobiorców i kontraktodawców, a także odpowiednich procedur prawnych. **Zarówno badania ilościowe i jakościowe pozwoliły sformułować poniższe wnioski w odniesieniu do poszczególnych aktorów kontraktowania:**

- 1) pracownicy urzędów pracy eksplikowali potrzebę wsparcia ich działań w zakresie aktywizacji długotrwale bezrobotnych osób niepełnosprawnych,
- 2) osoby niepełnosprawne zarejestrowane w urzędzie pracy deklarowały brak zaufania do praktyk realizowanych przez komercyjne agencje zatrudnienia, przy jednoczesnym braku motywacji do podejmowania jakichkolwiek działań aktywizacyjnych,
- 3) istniejące, silne stołeczne organizacje pozarządowe funkcjonujące jako agencje zatrudnienia deklarują zainteresowanie udziałem w procesie kontraktowania, natomiast regionalne NGO nie są *en bloc* przygotowane do pełnienia takiej roli,
- 4) komercyjne agencje zatrudnienia są gotowe zająć się grupą osób niepełnosprawnych, ale o wysokim poziomie motywacji do podjęcia zatrudnienia,
- 5) niemal wszyscy respondenci z każdej ww grup rekomendowali zmiany w obecnym systemie prawnym definiującym kontraktowanie usługi doprowadzenia do zatrudnienia,
- 6) wszyscy uznali także, że osoby niepełnosprawne potrzebują kompleksowego wsparcia w ramach aktywizacji zawodowej, której elementem jest także aktywizacja społeczna.

Punkt ciężkości wniosków i doświadczeń z wizyty studyjnej leży w obszarze rozliczania za efekt w postaci zatrudnienia i utrzymania zatrudnienia przez beneficjenta, a także konieczność stworzenia systemu certyfikacji kontraktobiorców. Rezultatem uwolnienia usług rynku pracy w Holandii był intensywny rozwój sektora podmiotów chcących uczestniczyć w kontraktach, przy jednoczesnym braku standardów jakości realizacji usługi. Doprowadziło to do nadużyć i nierzetelności, które najbardziej dotyczyły beneficjentów, dlatego opracowano i wprowadzono system certyfikacji podmiotów, który z jednej strony weryfikował poziom jakości usług, z drugiej zaś wspierał podmioty w profesjonalizacji. Ostatecznie kształt produktu zaproponowany we wniosku o dofinansowanie uległ modyfikacji pod wpływem wniosków płynących z badań ilościowych, jakościowych, deskresearch i wizyty studyjnej.

### 1.2 Analiza problemów

We wniosku o dofinansowanie zostały przedstawione trzy główne problemy, które następnie zostały pogłębione w ramach procesu badawczego:

1. niski poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych,
2. niska efektywność publicznych inst. rynku pracy w aktywizacji osób niepełnosprawnych,
3. brak systemowych rozwiązań wyspecjalizowanego wsparcia – aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych,

#### **Problem 1 : Niski poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych**

W Polsce aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych jest 17,3% dla całej populacji, przy średniej dla UE wynoszącej 49,6%. Natomiast dla woj. dolnośląskiego wskaźnik ten wynosi 12,3% (BAEL 2011), z czego jedynie 4,31% osób niepełnosprawnych korzysta ze wsparcia urzędów pracy (dane DWUP, 2011). Odnotowuje się stały wzrost liczby osób o ograniczonej sprawności w rejestrach urzędów pracy.



## **Problem 2: Niska efektywność publicznych inst. rynku pracy w aktywizacji osób niepełnosprawnych**

W rejestrach urzędów pracy stale rośnie liczba niepełnosprawnych długotrwale bezrobotnych i poszukujących pracy, czyli grupy szczególnie trudnej do zawodowej rehabilitacji (wg danych BAEL na koniec grudnia 2011 r. liczba ta wyniosła 54 873 osób)<sup>16</sup>. Niekorzystne zmiany na rynku pracy tylko potwierdzają tezę o konieczności poszukiwania nowych rozwiązań w obrębie polityki rynku pracy i świadczonych na nim usług. O tym, że jest to konieczne, świadczą przykłady niektórych państw tzw. „starej Europy”, w których poziom aktywności zawodowej osób o ograniczonej sprawności oscyluje w granicach 50-60%.

## **Problem 3: Brak systemowych rozwiązań wyspecjalizowanego wsparcia – aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych**

Katalog usług określony w aktach prawnych, regulujący ich świadczenie przez PSZ, ma charakter uniwersalny, co wraz z bardzo szerokim zróżnicowaniem klientów PSZ, uniemożliwia indywidualizację i profesjonalizację w obrębie poszczególnych grup osób bezrobotnych. Genezą pierwszych dwóch wymienionych problemów jest brak systemowych rozwiązań wyspecjalizowanego wsparcia – zdefiniowany także jako trzeci problem. Kierując się zasadą wynikowości i przenikania prezentujemy poniżej wspólny opis przyczyn występowania tych problemów.

**PRZYCZYNY PROBLEMÓW:** Procentowy udział osób z ograniczonymi sprawnościami w ogólnej liczbie bezrobotnych ciągle rośnie i pod koniec ubiegłego roku wyniósł 7,2%. W opinii DWUP wpływ na to miały mniejsze niż rok wcześniej środki na aktywizację zawodową, prace subsydiowane, szkolenia i staże<sup>17</sup>. Dodatkową przeszkodą w realizacji wsparcia jest podział na dwie kategorie: osób bezrobotnych i osób poszukujących pracy. Podział taki powoduje ograniczenie w dostępie tej drugiej grupy do szerokiego wachlarza instrumentów rynku pracy pomimo takich samych potrzeb z zakresu wsparcia w obu grupach. Należy jednak zauważyć, że zmniejszenie środków dotyczyło wszystkich bezrobotnych i w żaden sposób nie tłumaczy pogłębiających się dysproporcji między bezrobotnymi sprawnymi i niepełnosprawnymi.

Wydaje się jednak, że pracownicy urzędu pracy nie uwzględnili w swojej analizie faktu niedostatecznego, jak pokazują badania, dostosowania świadczonych przez siebie usług rynku pracy do rzeczywistych potrzeb i realnych możliwości osób z różnego rodzaju dysfunkcjami, u których często występuje kumulacja różnych innych barier. Aktywizacja zawodowa jest bowiem elementem szerszego procesu rehabilitacji i integracji społecznej, a czynniki warunkujące ten proces mogą mieć charakter wewnętrzny (jednostkowy), zewnętrzny (środowiskowy) oraz być efektem interakcji między nimi oboma tymi wymiarami. Splot wymienionych wyżej uwarunkowań decyduje o statusie osoby o ograniczonej sprawności na rynku pracy. Znaczna część osób niepełnosprawnych przez długie lata pozostaje na marginesie lub poza rynkiem pracy. Przyczyn takiego stanu rzeczy upatruje się najczęściej w barierach infrastrukturalnych, psychologicznych, edukacyjnych, systemowych (uzależnienie osób z dysfunkcjami od świadczeń socjalnych; utrwalanie biernej postawy i życiowej bezradności, brak systematycznej współpracy między instytucjami rynku pracy; brak wystandaryzowanego systemu wsparcia, niedostateczne przygotowania urzędników do pracy z osobami o szczególnych potrzebach na rynku pracy).

<sup>16</sup> <http://www.niepełnosprawni.gov.pl/tablice/bezrobocie-rejestrowane/> [Data dostępu: 20 września 2012 r.].

<sup>17</sup> Ibidem, s. 6.



Listę tę należy uzupełnić o elementy *stricte* związane z ubogim rynkiem pracy dla tej kategorii pracowników, które pomniejszają i tak niewysokie aspiracje osób niepełnosprawnych<sup>18</sup>. Tym, co zdaniem pracodawców mogłoby się przyczynić do poprawy sytuacji, jest m.in. powołanie specjalistycznych agencji pracy (61%) oraz zmiana sposobu funkcjonowania PUP (54%)<sup>19</sup>.

Mając na uwadze wyjątkową kumulację barier, w procesie aktywizacji zawodowej tej kategorii osób należałoby uwzględnić kilka równoległych i współzależnych kierunków oddziaływania. W pełni uzasadniony jest zatem postulat konieczności działań kompleksowych. **Ważne przy tym jest, aby samym najbardziej zainteresowanym dać możliwość wyrażania własnych potrzeb i współdecydowania w procesie przygotowania, wchodzenia i funkcjonowania na rynku pracy. Wielokierunkowość działań i ich indywidualizacja pozwalają jednocześnie przezwyciężyć trudności nie tylko związane bezpośrednio z kwalifikacjami zawodowymi, ale również problemy natury bytowej i psychologicznej.**<sup>20</sup> Istotą kompleksowego wsparcia jest łączenie różnych instrumentów doradztwa personalnego: szkoleń i pośrednictwa pracy z „miękkimi” działaniami zmierzającymi do wzmacniania poczucia społecznej integracji, przy zachowaniu zasady indywidualnego doboru stosowanych metod i narzędzi. Efektem tego powinno być nabycie niezbędnych kompetencji społecznych i możliwie pełne usamodzielnienie się osoby niepełnosprawnej<sup>21</sup> oraz **podjęcie i utrzymanie przez nią zatrudnienia.**

O tym, że kompleksowość wsparcia jest skutecznym środkiem podnoszenia poziomu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, świadczą pozytywne doświadczenia organizacji pozarządowych<sup>22</sup>. Umiejętność pracy z określoną grupą społeczną jest jednym z ich najważniejszych atutów. NGO działające na rynku pracy wychodziły od działań ogólnych mających pomóc konkretnym osobom w trudnej sytuacji: ludziom niepełnosprawnym, byłym pracownikom PGR, młodzieży. Organizacje zaczęły zatem prowadzić działania, które miały na celu poprawę sytuacji ich beneficjentów na rynku pracy. Dzięki temu mają z jednej strony doświadczenie w świadczeniu usług rynku pracy wobec tych wąskich grup, z drugiej strony dość kompleksową wiedzę o skutecznych metodach pracy z osobami o specjalnych potrzebach. Takiej wiedzy najczęściej brakuje publicznym służbom zatrudnienia, ale także prywatnym agencjom zatrudnienia. Całkowita liczba odbiorców działań organizacji pozarządowych zajmujących się usługami rynku pracy wynosiła w 2005 roku około 200 000 – 300 000 osób<sup>23</sup>.

<sup>18</sup> W. Otrębski, B. Rożnowski, *Sytuacja psychologiczna osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Badania percepcji pracodawców, pracowników i poszukujących pracy*, Lublin 2008, s. 27.

<sup>19</sup> J. Bartkowski, *Pracodawcy o zatrudnianiu...*, s. 8

<sup>20</sup> <http://bezrobocie.org.pl/x/450528> [Data dostępu: 28 sierpnia 2012 r.].

<sup>21</sup> *Bezrobocie – co robić? Rola organizacji pozarządowych na rynku usług pracy*, FISE, Warszawa 2006, s. 23; B. Gąciarz, A. Ostrowska, W. Pańków, *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń. Raport z badań*, Warszawa 2008,

<sup>22</sup> M. Klaus, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy*, FISE, Warszawa 2008, *passim*; *Dziesięć najlepszych przedsięwzięć z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych zrealizowanych przez organizacje pozarządowe*, PFRON, [http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania\\_i\\_analizy\\_PFRON.html](http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania_i_analizy_PFRON.html) [Data dostępu: 28 sierpnia 2012 r.]; *Pomóż wystartować niepełnosprawnym*, Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo, b.m., <http://projekt.wystartuj.org.pl/publikacja> [Data dostępu: 28 sierpnia 2012 r.].

<sup>23</sup> Jan Herbst, *Organizacje pozarządowe w systemie usług rynku pracy 2005. Raport z badania ilościowego*: [http://www.fise.org.pl/files/1/bezrobocie.org.pl/public/badania/Herbst\\_Badaniellosciowe.pdf](http://www.fise.org.pl/files/1/bezrobocie.org.pl/public/badania/Herbst_Badaniellosciowe.pdf) [Data dostępu: 26 września 2012 r.].



Organizacje pozarządowe zajmujące się kwestiami zatrudnienia i aktywizacji są, w porównaniu z resztą sektora, zamożne, dobrze zorganizowane, zatrudniają więcej personelu, umieją dobrze korzystać ze środków publicznych i same potrafią zarabiać na swoich działaniach. Jednocześnie wyraźnie widać polaryzację na NGO silne i bogate oraz te o wątych perspektywach. W 2009 roku 36% organizacji zajmujących się rynkiem pracy miało przychody w wysokości pół miliona złotych lub większe. Na tle sektora dużo jest tu organizacji bardzo bogatych, ale również niemało takich, które niemal nie mają środków na sprawne funkcjonowanie<sup>24</sup>. To, co jest również jego słabą stroną, to centralizacja – pięć na siedem prowadzących agencję zatrudnienia organizacji pozarządowych znajduje się w Warszawie, pozostałe dwie w Lublinie, a dobre praktyki i stosowanie innowacyjnych narzędzi, tj. trener pracy czy zatrudnienie wspomagane w trakcie projektów, są incydentalne, nietrwałe i uzależnione od środków tymczasowych.

Raport z badań Instytutu Spraw Publicznych<sup>25</sup> z 2011 r. sugeruje, iż samorząd czuje się względnie dobrze w relacjach z organizacjami i jest raczej pewny swojej pozycji jako partnera i zleceniodawcy. Organizacje są niepewne tej pozycji lub są przekonane o tym, że są wobec administracji słabe. Wskazują m.in. zlecenie organizacjom zadań z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej skierowanych do konkretnych grup (37,7%), co wiąże się z upatrywaniem w takiej współpracy stabilizacji działań niezależnionej od ograniczeń czasowych projektów. W oparciu o dane dot. zamówień publicznych, zapytań ofertowych, konkursów, sprawozdań z realizacji działań, regulaminów PUP zawartych na stronach internetowych i BIPach urzędów, w 20 Urzędach Pracy na 26 działających w woj. dolnośląskim jedynymi lub dominującymi zadaniami zleceniami do realizacji poza urzędem są szkolenia zawodowe. Trzy urzędy zlecały przeprowadzenie szkoleń z zakresu aktywizacji zawodowej, jeden urząd szkolenie z zakresu przedsiębiorczości, jeden wsparcie psychologiczne indywidualne. **W związku z powyższym w postępowaniach biorą głównie udział firmy doskonalenia zawodowego i firmy szkoleniowe. W jednym przypadku PUP ogłosił konkurs ofert na zlecenie realizacji zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych w 2010 roku (PUP Głogów).** Przy zlecaniu zadań podwykonawcom PUP-y stosują głównie procedury zamówień publicznych, które zakładają publikowanie ogólnodostępnych ogłoszeń na realizację konkretnych zadań i w oparciu o wystosowane przez PUP kryteria. **Słabością zamówień publicznych jest brak możliwości wpływania przez podwykonawców na zakres i treść zadań, negocjacji zakresu usługi wynikających z chęci podwyższenia jakości świadczonych usług czy w pełni spełnienia oczekiwań. Ograniczeniem jest również niemożność wyboru przez PUP sprawdzonego partnera do działań i nawiązania trwałej i przynoszącej obu stronom korzyści, współpracy.**

Generalnie rzecz biorąc, poza zasadniczymi segmentami polityki rządu wobec osób niepełnosprawnych oraz zaawansowanymi strategiami rozwiązywania ich problemów w niektórych ośrodkach wielkomiejskich, nie możemy mówić o istnieniu kompleksowej, zintegrowanej i wielowymiarowej polityki władz publicznych w Polsce w tym zakresie. Powoduje to dramatyczne zróżnicowanie szans życiowych osób niepełnosprawnych w zależności od tego, gdzie mieszkają, w jakiej społeczności terytorialnej żyją i z jakich usług

<sup>24</sup> *Kondycja sektora organizacji pozarządowych w Polsce 2010* raport z badań PBS DGA na reprezentatywnej próbie 4224 fundacji, stowarzyszeń i innych organizacji członkowskich w tym 3766 fundacji i stowarzyszeń poza Ochotniczą Strażą Pożarną

<sup>25</sup> *Jakość współpracy między organizacjami pozarządowymi a administracją publiczną*: <http://www.isp.org.pl/uploads/filemanager/Program%20Społecznostwa%20Obywatelskiego/ISPjakowsppracyraportkocowy.pdf> [Data dostępu: 26 września 2012 r.].



publicznych korzystają. Zasadne jest określanie tej sytuacji jako podwójnej dyskryminacji: ze względu na upośledzenie fizyczne w stosunku do ogółu zdrowych i sprawnych obywateli oraz upośledzenie cywilizacyjne w stosunku do mieszkańców terenów o zasobniejszej i lepiej funkcjonującej administracji publicznej. **Podstawowym obowiązkiem państwa jest zagwarantowanie każdemu niepełnosprawnemu obywatelowi możliwości pełnego i rzeczywistego korzystania z uprawnień przewidzianych w prawie na równi z innymi obywatelami, co wynika bezpośrednio z ratyfikowanej 6 września 2012 r. przez Polskę Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych i choćby z tego względu należy przeprowadzić reformę, która w odniesieniu do istniejącego systemu z jego obciążeniami i potencjałem uwolniłaby usługi rynku pracy do sektora prywatnego.**

**Skala problemów:** wyżej wymienione problemy dotyczą osób niepełnosprawnych oraz urzędów pracy w całym kraju, przy czym ze względu na niższy niż średnia krajowa wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na Dolnym Śląsku problem ten jest tu szczególnie widoczny. Generalnie problem dotyczy osób ze wszystkimi rodzajami niepełnosprawności, w szczególności zaś osób, co do których standardowe działania instytucji rynku pracy zawodzą. Z drugiej strony systemowy charakter działalności publicznych służb zatrudnienia implikuje ich ograniczenia w zakresie oferowania indywidualnego i kompleksowego wsparcia. Gotowość organizacji pozarządowych do przyjmowania usługi doprowadzania do zatrudnienia jest bardzo niska w przeciwieństwie do wyspecjalizowanych organizacji-agencji działających m.in. w Warszawie.

**Konsekwencje problemu:** Stosowane wobec osób niepełnosprawnych metody i instrumenty polityki państwa nie zapewniają trwałej i stabilnej poprawy ich sytuacji. Osiągnięte sukcesy okazują się wielokrotnie nietrwałe, uzależnione od jednostkowych, incydentalnych czynników, które nie powodują strukturalnej zmiany sytuacji społecznej ani w skali makro-, ani w skali mikrospołecznej<sup>26</sup>. Instytucje państwowe, a właściwie administracja publiczna, stają się w świadomości osób niepełnosprawnych i ich najbliższego otoczenia jedynymi podmiotami odpowiedzialnymi za rozwiązanie ich problemów. Rodzi się charakterystyczna dla tego środowiska postawa roszczeniowa wobec państwa, która w istocie rzeczy jest wyrazem braku jakichkolwiek rozsądnych alternatyw dostępnych i wiarygodnych w udzielaniu wsparcia. Instytucje państwowe (urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej itp.) w tej sytuacji stają się jedynym zidentyfikowanym źródłem zasobów, a przede wszystkim jedynym adresatem potrzeb finansowych. Polityka społeczna nakierowana na aktywizację zawodową i społeczną tych osób musi tym samym uwzględniać specyfikę ich potrzeb i nastawień, tak aby były one zdolne w pełni korzystać z rozwiązań systemowych i współpracować z instytucjami powołanymi do ich wspomaganie<sup>27</sup>. Bierność, brak samodzielności i zależność od rodzin i opiekunów, a w dalszej kolejności także od państwa, generuje następujące koszty wypłacanych świadczeń<sup>28</sup>:

- renty z tytułu niezdolności do pracy dla 57,6% bezrobotnych osób niepełnosprawnych,
- zasiłki i inne świadczenia (13,7%)<sup>29</sup>,
- koszty utracone rozumiane jako PKB nie wypracowywane przez osoby niepełnosprawne nieaktywne zawodowo.

<sup>26</sup> *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, IFiS PAN Raport z badań 2008 r.

<sup>27</sup> *Ibidem*.

<sup>28</sup> Dane na podstawie raportu Wiceministra Pracy i Polityki Społecznej, Jarosława Dudy, dostępne na portalu: [www.bezrobotcie.org.pl](http://www.bezrobotcie.org.pl) [Data dostępu: 26 września 2012 r.].

<sup>29</sup> *Ibidem*.

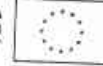


W Białej Księdze, w odniesieniu do Strategii Lizbońskiej, problem niepełnosprawności uznany został za istotny czynnik ubóstwa w Polsce. Zarówno analiza dokumentów zastanych, jak i empiryczny sondaż diagnostyczny, pozwalają sformułować wniosek, że aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych w kontekście uwarunkowań legislacyjno-instytucjonalnych w Polsce wymaga skutecznych rozwiązań systemowych. Dały one również jednoznaczną odpowiedź na pytanie o zasadność kontraktowania usług rynku pracy, wskazując taką formę za najskuteczniejszą w kontekście działań aktywizacyjnych rozumianych jako podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną.

**W oparciu o powyższe wyniki badań stworzony został model kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych, który można traktować jak wzór dobrych praktyk do wykorzystania.** Wiedza ta została potwierdzona analizą doświadczeń holenderskich, przeprowadzoną podczas wizyty studyjnej tamże. Wyniki badań pozwalają sformułować główne wnioski, które stanowią potwierdzenie konieczności stworzenia takiego modelu oraz poddają sugestie co do kierunku i zakresu zmian systemowych. Na ich podstawie można sformułować następujące wnioski:

- 1) istnieje zapotrzebowanie instytucjonalne i społeczne na stworzenie kompleksowej usługi doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, realizowanej przez wyspecjalizowane podmioty, ponieważ tylko one dysponują pełnym wachlarzem wsparcia. Usługa ta byłaby realizowana na podstawie kontraktu pomiędzy urzędem pracy a podmiotem/ podmiotami deklarującymi jej realizację;
- 2) stworzenie kompleksowego modelu kontraktowania wymaga „dopasowań” legislacyjnych, implikujących zmiany w ustawodawstwie;
- 3) finansowanie świadczenia usług rynku pracy nie jest obecnie związane wprost z efektem doprowadzania do zatrudnienia;
- 4) wysokim stopniem zaufania deklarowanym zarówno przez osoby niepełnosprawne, jak i pracowników urzędów pracy, w kontekście kontraktowania usług, cieszą się organizacje pozarządowe. Natomiast obecny kontekst legislacyjny zlecania usług rynku pracy podmiotom zewnętrznym (art. 61b Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) nie pozwala, aby były one aktorami kontraktowania, wskazując jako jedyne podmioty upoważnione agencje zatrudnienia;
- 5) pracownicy organizacji pozarządowych deklarują chęć wzięcia udziału w takim procesie, motywując to swoimi doświadczeniami popartymi realizacją projektów oraz zasobami ludzkimi rozumianymi jako doświadczeni pracownicy w zakresie różnych form wsparcia osób niepełnosprawnych.

W odniesieniu do powyższego projektu, którego dotyczy niniejsza strategia, model rekomenduje liberalizację usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych, wskazuje możliwości w obecnym systemie prawnym, rekomenduje zmiany, wytycza standardy współpracy i realizacji usługi, a także określa istotę instrumentu wspierającego - systemu certyfikacji. Przeprowadzone badania pozwoliły na stworzenie modelu kontaktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych, który odpowiada na formułowane zapotrzebowania i stanowi wzór dobrych praktyk.



## II. Cel wprowadzenia innowacji

Cele przedstawione w niniejszym opracowaniu odnoszą się zasadniczo do następujących etapów realizacji projektu: testowania/ ewaluacji i upowszechniania/ włączania. Ma to odzwierciedlenie w zaproponowanych wskaźnikach, które odnoszą się do działań realizowanych w tych parach. **Innowacja, która jest przedmiotem projektu (model kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych), ma docelowo doprowadzić do tzw. liberalizacji usług rynku pracy, która wpłynie na wzrost skuteczności w aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych.** Na chwilę obecną trudno określić stan wyjściowy tej skuteczności, o czym wspominaemy we wstępie do rozdziału I. Można próbować zakreślić pożądany stan po jej wprowadzeniu jako podniesienie wskaźnika udziału procentowego osób pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w perspektywie kilku lat. Należy jednak pamiętać, że wskaźnik ten nie odnosi się do skuteczności działań instytucji rynku pracy, a jest raczej kumulacją wielu zmiennych tj. poziomu edukacji, systemu rent i wsparcia socjalnego, czy sytuacji ekonomicznej rodzin osób niepełnosprawnych.

Reforma systemu, o której wspomniano powyżej, której niewątpliwym i wymagającym najwięcej uwagi i analizy elementem jest kontraktowanie usług rynku pracy, doprowadziłaby do podniesienia jakości świadczonych usług przez instytucje rynku pracy, a także dopuściłaby automatycznie stosowanie innowacyjnych instrumentów. **Zatem stanem pożądanym po zakończeniu realizacji projektu (czyli po zakończeniu fazy włączania produktu finalnego) jest doprowadzenie do takiej sytuacji, w której instrumenty te lub dowolne inne metody aktywizacyjne realizowane przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy przełożą się na efekt w postaci podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne. A poziom wskaźnika efektywności zatrudnieniowej (poza skutecznością mierzoną w trakcie fazy testowania projektu) określić można będzie wyłącznie w momencie wprowadzenia proponowanego przez nas narzędzia pomocniczego w postaci systemu certyfikacji instytucji rynku pracy, choć dziś już spodziewamy się, że będzie oscylował w granicach 40% - 80%. Pamiętać jednak należy, że proponowana reforma wymaga szerszej, politycznej zgody.** Szczegóły odnoszące się do zakładanego w projekcie sukcesu włączania do polityki/ praktyki zawarte zostały w rozdziale VII: „Strategia włączania do głównego nurtu” oraz zostały przedstawione w zakresie minimalnym - o charakterze lokalnym i maksymalnym - odnoszącym się do włączenia do głównego nurtu polityki.

Komentarz [MS1]: Warunek 2

Poniższa tabela prezentuje zakładane w projekcie cele wraz z przyjętymi wskaźnikami realizacji i metodami ich pomiaru:



CELE	Wskaźniki realizacji	Wartość bazowa /Wartość docelowa	Źródła weryfikacji/ pozyskania danych do pomiaru wskaźnika
<p><b>CEL GŁÓWNY:</b> Wzrost skuteczności w aktywizacji społecznej i zawodowej niepracujących osób niepełnosprawnych poprzez wypracowanie modelu kontraktowania usług rynku pracy przez PUP do 30.06.2014 r. na Dolnym Śląsku</p>	Liczba innowacyjnych narzędzi	0/2	Zwalidowana wersja produktu finalnego: Pomiar II.2014
	Liczba narzędzi uzupełniających model - system certyfikacji/standaryzacji na etapie upowszechniania	0/1	Przyjęcie rekomendacji przez UMWD i/lub model systemu certyfikowania wypracowany w komponencie ponadnarodowym
	Liczba rekomendacji zmian prawnych na etapie upowszechniania	0/2	1) Lista poparcia dolnośląskich instytucji rynku pracy (10 IRP) 2) Wdrożenie 1 Ścieżki Zmiany Legislacyjnej* Pomiar: VI.2014
	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie w wyniku zastosowania modelu kontraktowania usług rynku pracy (w ramach fazy testowej)	0/18 (12K, 6M)	liczba podpisanych umów dotyczących zatrudnienia. Pomiar: co kwartał w okresie I.2013-XII.2013
	Liczba osób, które ukończyły udział w projekcie (faza testowa)	0/90 (60K, 30M)	Raport z fazy testowania/ opracowane wyniki ewaluacji procesu testowania (listy obecności) Pomiar I.2013-XII.2013 co 2 miesiące
	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie w wyniku zastosowania modelu kontraktowania usług rynku pracy (w ramach fazy testowej)	0/18 (12K, 6M)	liczba podpisanych umów dotyczących zatrudnienia. Pomiar: co kwartał w okresie I.2013-XII.2013
<p><b>CELE SZCZEGÓŁOWE:</b> Zwiększenie dostępu do zatrudnienia biernych zawodowo osób niepełnosprawnych poprzez opracowanie modelu działania SIRP w okresie 02.2012 - 12.2013 r. na Dolnym Śląsku</p>	Liczba podmiotów wdrożonych w model SIRP	0/6	Liczba podmiotów uczestniczących w fazie testowania (1), liczba podmiotów objętych wdrożeniem w fazie upowszechniania (5) - listy spotkań włączających
<p>Wzrost potencjału instytucji rynku pracy w zakresie aktywizacji biernych zawodowo ON z Dolnego Śląska poprzez opracowanie</p>	Liczba innowacyjnych narzędzi	0/2	Zwalidowana wersja produktu finalnego

Komentarz [MS2]: Warunek 3

Komentarz [MS3]: Warunek 3

Komentarz [MS4]: Warunek 10

rozwiązań zakładających współpracę tych instytucji (model kontraktowania usług rynku pracy) w okresie 02.2012 - 30.06.2014 r.	Liczba narzędzi uzupełniających model - system certyfikacji/standaryzacji na etapie upowszechniania	0/1	Przyjęcie rekomendacji przez UMWD i/lub model systemu certyfikowania wypracowany w komponencie ponadnarodowym	Komentarz [MS5]: Warunek 3
	Liczba narzędzi uzupełniających - rekomendacje stosowania modelu w aktywności innych grup odbiorców	0/1	Zwalidowana wersja produktu finalnego	Komentarz [MS6]: Warunek 3
	Liczba instytucji rynku pracy, które przyjmują do praktyki model w trakcie upowszechniania	0/10	Deklaracje PUP (rekomendacja dyrektora PUP dla starosty o stosowaniu procedur kontraktowania (5) i deklaracje niepublicznych instytucji rynku pracy (5) - listy spotkań włączających	Komentarz [B7]:

\*po fazie testowania sformułowane zostaną szczegółowe zapisy odnoszące się do zmian legislacyjnych i zaplanowana i opisana zostanie Ścieżka Zmian Legislacyjnych składająca się z sekwencji działań mainstreamingowych (pozyskanie poparcia, seminaria w Komisjach i Podkomisjach sejmowych etc.)



**W odniesieniu do celu głównego przewiduje się następujące wskaźniki realizacji:**

- dwa innowacyjne narzędzia: Procedura ogłaszania i przeprowadzania konkursów przez Powiatowe Urzędy Pracy (1) oraz Model działania Społecznej Instytucji Rynku Pracy (SIRP) (2);
- dwie rekomendacje zmian: Rekomendacje zmian zasad kontraktowania w art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Rekomendacje włączenia kontraktowania do katalogu zadań wynikających z rozporządzenia MPiPS określającego zakres zadań z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, zleczanych organizacjom pozarządowym;
- dwie rekomendacje narzędzi uzupełniających: Zakres dostosowania wypracowanego modelu do potrzeb innych grup aktywizowanych przez urzędy pracy oraz Rekomendacje dla powstania regionalnego systemu certyfikacji usług doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Wskaźniki te będzie można uznać za osiągnięte w momencie walidacji produktu finalnego przez Regionalną Sieć Tematyczną oraz Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy. W odniesieniu do celu szczegółowego (Zwiększenie dostępu do zatrudnienia biernych zawodowo osób niepełnosprawnych poprzez opracowanie modelu działania SIRP w okresie 02.2012 – 12.2013 r. na Dolnym Śląsku) przypisano następujące wskaźniki:

- liczba osób, które ukończyły udział w projekcie: 90 osób niepełnosprawnych, w tym 60 kobiet i 30 mężczyzn z terenu powiatów: ząbkowickiego, kłodzkiego, strzebińskiego i dzierzoniowskiego. Osiągnięcie tego wskaźnika będzie weryfikowane na poziomie raportu z fazy testowania,
- liczba innowacyjnych narzędzi – Model działania Społecznej Instytucji Rynku Pracy (SIRP); osiągnięcie w momencie walidacji produktu finalnego.

W odniesieniu do celu szczegółowego [Wzrost potencjału instytucji rynku pracy w zakresie aktywizacji biernych zawodowo ON z Dolnego Śląska poprzez opracowanie rozwiązań zakładających współpracę tych instytucji (model kontraktowania usług rynku pracy) w okresie 02.2012 – 30.06.2014 r.], przypisano te same wskaźniki jak w celu głównym, a także wskaźniki dodatkowe:

- liczba instytucji rynku pracy, które przyjmą model -5 powiatowych urzędów pracy i 5 niepublicznych instytucji rynku pracy, które przyjmą proponowane narzędzia i włączą je do praktyki. Osiągnięcie wskaźnika monitorowane będzie na poziomie deklaracji ww. instytucji w trakcie przebiegu działań włączających.

**Zmiany we wniosku:**

Zmiana odnośnie do wskaźników dotyczących liczby innowacyjnych narzędzi. Pierwotna wersja produktu uwzględniała 6 elementów, z których 4 odnosiły się bezpośrednio do modelu kontraktowania usług rynku pracy, a 2 do rekomendacji zmian. Natomiast w trakcie prac nad produktem uzgodniono połączenie tych elementów, które dotyczyły zlecania/kontraktowania przez PUP w jedno narzędzie i elementów związanych z działaniem SIRP również w jedno kompleksowe narzędzie. Stąd zmiana w zapisie – z 6 innowacyjnych narzędzi: 2 odnoszą się bezpośrednio do modelu kontraktowania, 2 są rekomendacjami zmian, a 2 propozycjami narzędzi uzupełniających (systemu certyfikacji i uniwersalizacja modelu do innych grup w szczególnej sytuacji na rynku pracy). Więcej o produkcie w następnym rozdziale „Opis innowacji”. Zgodnie z przyjętym powyżej postępowaniem przewidziano także włączenie do praktyki działania poszczególnych narzędzi w odniesieniu do potencjalnych Kontraktobiorców – niepublicznych instytucji rynku pracy i potencjalnych Kontraktodawców – powiatowych urzędów pracy. Założono, że pięć podmiotów z każdej



grupy przyjmie proponowane narzędzia innowacyjne. Stąd rozszerzono zapis celów szczegółowych o ten wskaźnik, gdyż dobitnie świadczy on o osiągnięciu celów szczegółowych. Zwiększono także liczbę beneficjentów - osób niepełnosprawnych, którzy ukończą udział w projekcie z początkowej liczby 30 do 90 osób.

### III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

#### 1. ISTOTA PROPONOWANEGO ROZWIĄZANIA I WYMIARY INNOWACJI

Na mocy *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wiodącą rolę w realizacji zadań publicznych związanych z aktywizacją zawodową osób niepracujących odgrywają publiczne służby zatrudnienia, w szczególności urzędy pracy. Jak wskazujemy w Uzasadnieniu, ograniczone fundusze, przepisy związane z rejestracją i szerokie obowiązki sprawodawczo-finansowe powodują, że zespół prowadzący Aktywne Polityki Rynku Pracy (APRP) nie jest w stanie zagwarantować dostępu do wszystkich usług rynku pracy, wynikających ze zdiagnozowanych potrzeb. Dodatkowym ograniczeniem jest liczba klientów przypadająca na danego pracownika urzędu pracy (śr. 500 os. na pośrednika; wg danych IBS), w praktyce uniemożliwiająca indywidualizację wsparcia oraz odpowiednie dostosowanie nakładów aktywizacyjnych do zdiagnozowanych specjalnych potrzeb klientów. Ponadto działania urzędów pracy ze względu na obowiązki wynikające z ustawy są skierowane do szerokiego grona osób bezrobotnych i nie mają charakteru działań uwzględniających specyfikę grup docelowych - brak możliwości specjalizacji. Relatywnie niska efektywność publicznych służb zatrudnienia wynika również z instytucjonalnego charakteru działań, jak i finansowania usług rynku pracy bez uwzględnienia efektywności ich świadczenia, tj. wiązania ich bezpośrednio z doprowadzaniem do zatrudnienia.

Dotychczasowa rola niepublicznych instytucji rynku pracy (organizacji pozarządowych, agencji pośrednictwa personalnego) ze względu na specyfikę podejmowanych przez nich działań również nie przynosi spodziewanych efektów. Z jednej strony komercyjne agencje personalne samodzielnie nie wspierają efektywnego zatrudnienia osób niepełnosprawnych, ponieważ nieopłacalna jest dla nich długotrwała aktywizacja, a z drugiej organizacje pozarządowe koncentrują się na aktywizacji, a nie bezpośrednim wprowadzaniu osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy. Dodatkowo należy zauważyć, iż współpraca pomiędzy wskazanymi podmiotami ma charakter selektywny. **W efekcie widoczny jest systemowy brak mechanizmu skoordynowanego i wyspecjalizowanego świadczenia usług rynku pracy - usług doprowadzania do zatrudnienia, skoncentrowanego na działaniach na rzecz osób niepełnosprawnych, w których kluczową rolę odgrywa efekt doprowadzenia do zatrudnienia, a nie same podejmowane działania.**

O istocie proponowanego rozwiązania stanowi zatem:

**1. Wdrożenie nowych procedur kontraktowania usługi doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w których rolę Kontraktodawcy pełni urząd pracy, a rolę Kontraktobiorcy może przyjąć na siebie każda instytucja, o ile będzie w stanie osiągnąć efekt, tj. skutecznie doprowadzić do zatrudnienia daną grupę osób.** Sens proponowanego rozwiązania, na wzór rozwiązań holenderskich, opiera się na uwolnieniu usług rynku pracy, dopuszczając inne poza publicznymi podmioty rynku pracy do świadczenia usług doprowadzania do zatrudnienia na równych prawach z urzędami pracy oraz stosowanie dowolnych metod aktywizacji, przy założeniu, iż kluczowe jest osiągnięcie efektu doprowadzenia do zatrudnienia, formy wsparcia są dobierane pod



indywidualne, zdiagnozowane potrzeby osób niepełnosprawnych, finansowanie usługi/ wynagrodzenie jest określane na drodze negocjacji pomiędzy stronami kontraktu. Na gruncie obecnie obowiązujących przepisów ustawy o promocji zatrudnienia kontraktować usługi rynku pracy można, jednakże w oparciu o istniejący katalog usług rynku pracy i w zgodzie ze standardem usług rynku pracy zawartym w rozporządzeniu MPiPS. Uniemożliwia to w praktyce elastyczne dobieranie form aktywizacji pod zdiagnozowane potrzeby danej grupy osób, a co więcej uniemożliwia udzielanie wsparcia niewymienionego w katalogu i w sposób niezgodny ze standardem, co jest szczególnie nieefektywne w przypadku klientów o specjalnych potrzebach. Dodatkowo przepisy nie wiążą świadczenia wsparcia z doprowadzaniem do zatrudnienia. Procedury kontraktowania zawarte w art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia wskazują górny pułap kwotowy (150% średniej krajowej prowizji za efekt), eliminują możliwość obejmowania części osób kontraktowaniem (wykluczają osoby o statusie poszukującego pracy), ograniczają środki do środków Funduszu Pracy (wyłączają stosowanie środków PFRON), wskazują tylko jeden rodzaj podmiotów uprawnionych do pełnienia roli Kontraktobiorcy (Agencje Zatrudnienia), a także wskazują zasady w praktyce niemożliwe do spełnienia (zwrot środków przez Kontraktobiorcę w każdym przypadku, poza wymienionym w art. 52 Kodeksu Pracy); (innowacyjność na poziomie formy wsparcia i problemu).

2. Wykreowanie nowego standardu działania profesjonalizującego niepubliczne instytucje rynku pracy, w celu uczynienia z nich pełnoprawnych partnerów publicznych służb zatrudnienia w realizacji publicznych zadań związanych z wprowadzaniem na otwarty rynek pracy osób niepełnosprawnych. Pojęcie stworzone na potrzeby projektu - Spółeczna Instytucja Rynku Pracy (SIRP) odnosi się do sposobu działania, nie wysuwając propozycji powołania nowego podmiotu w sensie osobowości prawnej. SIRP jako standard/ sposób działania odnosi się do pozytywnych cech i doświadczeń reprezentowanych przez agencje zatrudnienia (nastawienie na efektywność finansową działań i potrzeby pracodawców) oraz organizacje pozarządowe (nastawienie na diagnozowanie potrzeb i udzielanie aktywizującego wsparcia), a także do postulatu *dostępności* jako gwarancji podmiotowości osób niepełnosprawnych w procesie udzielania wsparcia oraz realnego dostępu do usług społecznych. Innymi słowy, bez profesjonalnych podmiotów zdolnych do przyjęcia na siebie zobowiązań wynikających z kontraktowania, urząd pracy nie ma partnera do współpracy. Stąd model SIRP łączy w sobie kompetencje agencji zatrudnienia w budowaniu relacji z pracodawcami i docieraniu do osób niepełnosprawnych, z umiejętnościami trafnego diagnozowania i podejmowania działań na rzecz przełamywania barier osób niepełnosprawnych, co będzie gwarantować zdolność niepublicznych instytucji rynku pracy do wypełnienia zobowiązań wynikających z kontraktowania usług doprowadzania do zatrudnienia. Obecnie w skali kraju organizacje pozarządowe działające jako agencje zatrudnienia stanowią nikły procent, a agencje pośrednictwa personalnego są w stanie doprowadzać do zatrudnienia w praktyce tylko tych, którzy nie wymagają relatywnie dużych nakładów czasu/ wsparcia, pomijając osoby ze specyficznymi barierami utrudniającymi wejście na rynek pracy. Popularyzacja standardu działania SIRP przyczyni się także do stopniowej specjalizacji podmiotów świadczących usługi doprowadzania do zatrudnienia, stanowiąc dla publicznych służb zatrudnienia wyspecjalizowanych, pełnoprawnych partnerów, współodpowiedzialnych za efektywną realizację zadań publicznych (innowacyjność na poziomie formy wsparcia).



## 2. GRUPY DOCELOWE

### I. Użytkownicy produktu:

- a) Urzędy pracy – 27 na terenie Dolnego Śląska. Zakładany model ma pozwolić PUP na zwiększenie skuteczności świadczonych usług doprowadzania do zatrudnienia oraz budowanie modelu realizacji zadań publicznych poprzez zlecenie usług rynku pracy wyspecjalizowanym instytucjom,
- b) NGO działające na rzecz doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych – 135 na terenie woj. dolnośląskiego, wg wskazań z portalu ngo.pl; cechy i zasady określone dla modelu SIRP pozwolą NGO na wypełnienia zadań określonych procedurą kontraktowania, zwiększając przy tym dostępność świadczonych usług dla osób niepełnosprawnych,
- c) Agencje zatrudnienia/ pośrednictwa personalnego – 343 na terenie Dolnego Śląska wg bazy MPiPS. Wprowadzenie sprawdzonych procedur postępowania w procesie aktywizacji osób niepełnosprawnych pozwoli na ich pełniejszą profesjonalizację w odpowiadaniu na potrzeby pracodawców. Wraz z przyjęciem modelu działania SIRP możliwe będzie także zwiększenie współpracy między publicznymi i niepublicznymi instytucjami.

**II. Odbiorcy produktu** – osoby niepełnosprawne pozostające bez zatrudnienia; ok. 400 tysięcy na terenie woj. dolnośląskiego (dane GUS). Model funkcjonowania SIRP ma przede wszystkim powiększyć obecną ofertę wsparcia wprowadzającą tą grupę na otwarty rynek pracy. Model jest komplementarny z innymi działaniami podejmowanymi na rzecz tej grupy, ponieważ w ramach kontraktowania Kontraktobiorca będzie miał dowolność w doborze metod pracy, przy założeniu ich efektywności i zgodności z indywidualnymi potrzebami osób niepełnosprawnych. Z punktu widzenia zasady *dostępności* narzędzie skierowane jest do tych osób niepełnosprawnych, które mają problem z wejściem na rynek pracy, w szczególności jednak do tych, którzy są długotrwale bezrobotni. Stąd odnosi się do obszarów, w których obecne standardowe działania instytucji nie dają rezultatów, czego konsekwencją jest długotrwałe bezrobocie osób niepełnosprawnych.

## 3. EFEKTYWNOŚĆ ROZWIĄZANIA (W TYM SZACUNEK KOSZTÓW)

Obecnie świadczone przez urzędy pracy usługi podlegają ograniczeniom ustawowym w zakresie ich rodzaju, liczba osób bezrobotnych i ich zróżnicowanie uniemożliwiają indywidualizację i kompleksowość wsparcia, a standardy realizacji usług zawężają elastyczność w dopasowywaniu metod do potrzeb odbiorców. Stąd w obrębie proponowanego rozwiązania trudno odnosić się do szacunku kosztów finansowych, ponieważ brak skuteczności obecnego systemu nie jest związany bezpośrednio z poziomem dostępnych środków z Funduszu Pracy, PFRON czy liczbą pracowników realizujących zadania w urzędach pracy. Innymi słowy, świadczenie danych usług nie jest obecnie bezpośrednio powiązane z efektem doprowadzenia do zatrudnienia, więc nie jest możliwe mierzenie efektywności kosztowej podejmowanych działań. **Co więcej, istotnym elementem skuteczności kontraktowania jest pozostawienie możliwości elastycznego określania kosztów w stosunku do nakładów na aktywizację danej osoby, w zgodzie z jej indywidualnymi potrzebami.** Takie podejście zmniejsza ryzyko wystąpienia sytuacji, w której koszt doprowadzenia do zatrudnienia będzie wykluczał relatywnie dużą liczbę osób z dostępu do kontraktowania – dzieje się tak obecnie ze względu na wysokość kwoty wskazanej w art. 61b jako maksymalnej (w przybliżeniu maks. 5400zł). Z jednej strony pułap kwotowy (maks. 150% średniej krajowej) określony obecnie w ust. o promocji



zatrudnienia (art. 61b) jest zdecydowanie niewystarczający dla osób ze specjalnymi potrzebami, a z drugiej strony w praktyce kontraktowania kwoty będą mogły się w istotny sposób od siebie różnić, w zależności od zdiagnozowanych barier w dostępie do zatrudnienia (np. od 500 zł do 20 000). **Podsumowując, dopiero proponowane rozwiązanie daje możliwość powiązania wprost kosztów ze skutecznością, stwarzając w przyszłości przestrzeń dla mierzenia efektywności finansowej.** Dla wstępnej wersji produktu finalnego można przyjąć, iż kwoty przeznaczane na kontraktowanie usług doprowadzenia zatrudnienia będą mieścić się w obecnych maksymalnych kosztach usług rynku pracy w przeliczeniu na jedną osobę (do 20 000 zł), lecz w porównaniu do obecnej sytuacji będą wydawane w sposób racjonalny (wydatkowanie w odniesieniu do efektu zatrudnienia). Efektywność rozwiązania rozumiana jako podjęcie i utrzymanie zatrudnienia w wyniku uczestniczenia w zakontraktowanej usłudze może być analogiczna w swej intencji do wskaźnika efektywności zatrudnieniowej w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki.

Można zatem wskaźnik efektywności zatrudnieniowej, rozumiany jako efektywność proponowanego rozwiązania, określić na poziomie „uniwersalnym”, czyli takim, jaki przyjęty został dla Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w odniesieniu do osób niepełnosprawnych i wynosi co najmniej 20%<sup>30</sup>, co z całą pewnością nie określa wyczerpująco skuteczności proponowanego rozwiązania. Odnosząc się zaś do kosztów zaniechania, można szacować więc, że straty Państwa wynikające z braku skutecznych, systemowych form aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami (tylko z województwa dolnośląskiego) to około 173 924 343 zł<sup>31</sup>.

#### **4. WARUNKI (WŁAŚCIWEGO WDROŻENIA) I SZANSE WDROŻENIA. ASPEKTY MAJĄCE WPLYW NA POWODZENIE WDROŻENIA PRODUKTU FINALNEGO**

Charakter produktu, a w szczególności wynikające z niego zmiany w prawodawstwie ogólnokrajowym, określają szereg aspektów mających wpływ na jego wdrożenie. Do kluczowych można zaliczyć:

- a) przekonanie osób decyzyjnych mających wpływ na formułowanie zmian w prawodawstwie krajowym o korzyściach wynikających z kontraktowania, w tym członków sejmowej komisji polityki społecznej oraz przedstawicieli MPiPS (w tym BON),
- b) przekonanie regionalnych przedstawicieli instytucji kształtujących rynek pracy o potrzebie standaryzacji świadczenia usług doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- c) skuteczne przeprowadzenie procedur kontraktowania w ramach fazy testowania,
- d) osiągnięcie zakładanej efektywności działania Społecznej Instytucji Rynku Pracy,
- e) dotarcie z informacją o dostępnych formach kontraktowania do publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy.

<sup>30</sup> Plan działania na rok 2013 dla Województwa Dolnośląskiego PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI.

<sup>31</sup> M. Lyskawa, *Koszty zaniechania realizacji zatrudnienia wspomaganego na Dolnym Śląsku – ekspertyza wykonana na zlecenie Fundacji Eudajmonia*. Szacowany koszt zaniechania implementacji modelu obejmuje straty państwa wynikające z nieodprowadzania przez osoby niepełnosprawne (ON), niepracujące oraz osoby opiekujące się osobami niepełnosprawnymi podatków, jakie by odprowadzali od swoich wynagrodzeń oraz kosztów wsparcia ON przez finansowanie opiekunów ON, jak również strat wynikających z niewydawania przez tę grupę swoich potencjalnych dochodów. Obliczenia mają charakter szacunkowy, zakładający najniższe wartości poszczególnych kategorii.



Prawdopodobieństwo zmian w zakresie prawodawstwa krajowego, związane z proponowanymi rozwiązaniami, jest trudne do określenia. Wysoka jakość ostatecznych rekomendacji, wysoka skuteczność proponowanych rozwiązań w ramach testowania, wzbudzenie zainteresowania gremiów decyzyjnych dzięki działaniom włączającym i upowszechniającym czy nawet projekty zmian w ustawie o promocji zatrudnienia przygotowywane obecnie przez MPIPS (realizowane pilotaże, założenia KPD nr Z), mają bardzo ograniczony wpływ na procesy polityczne prowadzące do zbudowania woli parlamentarnej, koniecznej dla zmian w ustawodawstwie. Stąd partnerstwo projektowe określiło dwa poziomy włączenia, które uwarunkowane są mniejszymi bądź większymi szansami włączenia produktu i jego elementów:

Wymiar maksymalny (małe prawdopodobieństwo): włączenie całego produktu do systemu prawno - instytucjonalnego.

Wymiar minimalny (bardzo duże prawdopodobieństwo): włączenie następujących elementów produktu finalnego:

- a) procedura ogłaszania i przeprowadzania kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych przez urząd pracy (na gruncie obecnych przepisów, w tym prawa zamówień publicznych) – deklaracja przeprowadzenia kontraktowania doprowadzanie do zatrudnienia przez 5 urzędów pracy (element 1 produktu);
- b) model działania społecznej instytucji rynku pracy – deklaracja przyjęcia standardu działania przez 5 niepublicznych instytucji rynku pracy (element 2 produktu);
- c) rekomendacje dla powstania regionalnego systemu certyfikacji usług doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych – deklaracja uwzględnienia kontraktowania jako formy realizacji działań w ramach EFS dla okresu programowania 2014-2020/ deklaracja powstania regionalnego systemu certyfikacji usług doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie UMWD (element 6 produktu).

## 5. PRODUKT I JEGO ELEMENTY

Produkt finalny: Model kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych:

### 1. Procedura ogłaszania i przeprowadzania konkursów przez Urzędy Pracy:

- a) etapy przygotowywania konkursu,
- b) wybór instrumentów prawnych. Trzy warianty: na podstawie art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia, na podstawie ustawy o prawie zamówień publicznych, na podstawie adaptacji rozwiązań typowych dla systemu holenderskiego i intencji art. 61b,
- c) model szacowania kosztów aktywizacji danej osoby w podziale na grupy niepełnosprawnych.

### 2. Model działania Społecznej Instytucji Rynku Pracy (SIRP):

- a) pakiet narzędzi budowania relacji z pracodawcami,
- b) schemat bazy ofert pracodawców i pracowników,
- c) profil kompetencyjny kluczowych pracowników SIRP,
- d) pakiet narzędzi z zakresu pośrednictwa zatrudnienia,
- e) standard świadczenia wsparcia grupowego i indywidualnego,
- f) pakiet narzędzi ewaluacyjnych i monitoringowych.

### 3. Rekomendacje zmian zasad kontraktowania w art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

### 4. Zakres dostosowania wypracowanego modelu do potrzeb innych grup aktywizowanych przez urzędy pracy.



5. Rekomendacje dla powstania regionalnego systemu certyfikacji usług doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

6. Rekomendacje włączenia kontraktowania do katalogu zadań wynikających z rozporządzenia MPiPS określającego zakres zadań z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, zleczanych organizacjom pozarządowym.

#### **ZMIANY WE WNIOSKU**

Zakres i brzmienie produktu finalnego, w tym rozszerzenie pakietu rekomendacji, uległy zmianie w wyniku przeprowadzonego etapu diagnozy i opracowania produktu. Zakres ten był szeroko i długo kształtowany, a następnie poddany konsultacjom wśród wszystkich aktorów procesu, o którym mowa. Zmiana ta, w stosunku do założeń pierwotnych na etapie wniosku o dofinansowanie, jest spowodowana wieloaspektowym podejściem do przedstawionych problemów i ścieżki analizy. Jesteśmy przekonani o dojrzałości i kompleksowości proponowanego rozwiązania względem dość ogólnych, pierwotnych założeń, którym brakowało szerszej perspektywy i diagnozy, jaka miała miejsce podczas realizacji projektu. W tym kształcie produkt finalny odpowiada na potrzeby wszystkich aktorów procesu kontraktowania usług rynku pracy, a także jego interesariuszy – instytucji nadrzędnych wobec powiatowych urzędów pracy.

#### **6. WARTOŚĆ DODANA**

Wartość dodana projektu będzie polegała na takiej konstrukcji produktu, by docelowo kontraktowaniem mogły być objęte inne grupy osób aktywizowanych obecnie przez Urząd Pracy. Kontraktowanie jako mechanizm prawny nie jest zarezerwowane bowiem dla grup osób niepełnosprawnych jako osób o szczególnych potrzebach, ale może także być zastosowane jak instrument służący innym osobom bezrobotnym w przyszłości.

### **IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego**

#### **1. CEL TESTOWANIA PRODUKTU**

##### **Cele procesu testowania to:**

- a) weryfikacja klarowności i użyteczności wstępnej wersji produktu finalnego (ograniczeń, możliwości zastosowań),
- b) uzyskanie przestrzeni doświadczeń umożliwiającej modyfikację przyjętych założeń,
- c) uzyskanie zakresu danych umożliwiających sformułowanie rekomendacji włączenia produktu do obowiązującej praktyki.

##### **Przedmiotem testowania będą:**

- a) procedury kontraktowania usługi doprowadzenia do zatrudnienia w trzech wariantach, w oparciu o: art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia (wariant 1), ustawę prawo zamówień publicznych (wariant 2) oraz modelowe rozwiązanie na wzór doświadczeń holenderskich (wariant 3),
- b) model działania Społecznej Instytucji Rynku Pracy jako profesjonalnego i skutecznego partnera sposobu doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

**Komentarz [B8]:** Uzasadnienie: Model SIRP zakłada określony sposób wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Model nie jest literalnie przypisany do konkretnego partnera społecznego. Elementy modelu mogą być skutecznie wykorzystywane przez różne podmioty, zarówno przez publiczne instytucje rynku pracy, jak też przez prywatne agencje zatrudnienia i organizacje pozarządowe. W związku z tym stanowi zestaw cech i funkcjonalności, a nie wzorzec instytucjonalny o trwałej i jednoznacznie określonej formie.



## 2. GRUPY DOCELOWE

Fazą testowania zostanie objętych 90 osób z niepełnosprawnością z woj. dolnośląskiego, które posiadają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub równoważne, bezrobotnych, poszukujących pracy, bądź nieaktywnych zawodowo. Co najmniej 30 osób zostanie objętych procedurami kontraktowania na terenie powiatu ząbkowickiego (os. bezrobotne i/lub poszukujące pracy zatrudnienia), a pozostałe wsparciem w ramach działań realizowanych zgodnie ze standardem Społecznej Instytucji Rynku Pracy (os. nieaktywne zawodowo, pozostające poza rejestrem urzędów pracy lub bezrobotne lub poszukujące zatrudnienia).

Powyższe Dwutorowe zdefiniowanie grupy odbiorców testowania wynika z faktu, iż produkt z jednej strony odnosi się do procedur kontraktowania (skierowanych wyłącznie do klientów urzędów pracy, stosunkowo nielicznych wobec innych osób niepełnosprawnych nieaktywnych zawodowo), a z drugiej do modelu SIRP jako skutecznego sposobu działania w doprowadzaniu do zatrudnienia (dedykowanego osobom niepełnosprawnym w ogóle, a zatem również tym pozostającym poza rejestrem os. bezrobotnych, bądź poszukujących pracy).

Różnorodność grupy odbiorców. W celu weryfikacji uniwersalności podejścia odbiorcy powinni reprezentować osoby niepełnosprawne o zróżnicowanych barierach i potrzebach, stąd założono, iż w fazie testowania weźmie udział:

- 45% osób z niepełnosprawnością sensoryczną,
- 35% osób z niepełnosprawnością motoryczną,
- 20% osób z niepełnosprawnością nieokreśloną co do stopnia i dysfunkcji.

Zróżnicowana grupa kontrolna pozwoli na uwiarygodnienie proponowanych rozwiązań w odniesieniu do różnych barier i specjalnych potrzeb osób z niepełnosprawnością. Istotne znaczenie ma zdefiniowanie grupy odbiorców ze względu na miejsce zamieszkania - o szansach na rynku pracy, zwłaszcza poza głównymi miastami województwa, decyduje bardzo często podaż miejsc pracy oraz profil branżowy przedsiębiorstw zlokalizowanych na terenie danego powiatu. Szanse na podjęcie zatrudnienia, pomijając samą kwestię barier wynikających z niepełnosprawności, będą mogły być porównywane jedynie w przypadku osób zamieszkujących na terenach o zbliżonym potencjale społeczno-gospodarczym. Stąd grupa kontrolna nie będzie uwzględniać mieszkańców dużych miast powyżej 60 tysięcy mieszkańców. Z dużym prawdopodobieństwem można stwierdzić, iż jeśli model okaże się skuteczny dla małych społeczności, będzie również skuteczną w przypadku miast/powiatów o większej podaży miejsc pracy.

## 3. PRZEBIEG TESTOWANIA

### Narracja zasadnicza testowania

Dla zweryfikowania wstępnej wersji produktu konieczne jest przeprowadzenia procedur kontraktowania w oparciu o obecnie istniejące przepisy, jak również w wersji adaptującej system holenderski, który ze względu na brak odpowiednich przepisów nie jest możliwy jeszcze do stosowania przez polskie urzędy pracy. Pozwoli to na uzyskanie wiedzy empirycznej odnoszącej się do ograniczeń obecnych przepisów/ procedur oraz możliwości wynikających z wdrożenia rozwiązań opartych o dorobek wypracowany w ramach projektu. W ten sposób nastąpi swego rodzaju konfrontacja „starego” z „nowym” w odniesieniu do tych samych aktorów kontraktowania (osoby niepełnosprawne, urzędy pracy, agencje

**Komentarz [B9]:** zgodnie z przepisami PUP, dotyczącymi uzyskania statusu klienta urzędu pracy zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia.

**Komentarz [B10]:** Od wszystkich kontraktobiorców, w ramach wszystkich testowanych trybów kontraktowania, będą wymagane działania aktywizujące w oparciu o Model SIRP, dzięki czemu wszystkie 90 osób będą objęte wsparciem zgodnym ze standardem SIRP. W związku z tym nie ma sensu rozgraniczanie beneficjentów pod względem liczbowym.

**Komentarz [B11]:** Wykreślono z względu na fakt, iż wszyscy kontraktobiorcy będą zobowiązani do stosowania modelu SIRP, a ze względu na wymogi ustawowe wszystkie osoby niepełnosprawne - uczestnicy, będą musieli posiadać status klienta PUP, bez względu na fakt pozostawania wcześniej poza rejestrem w trakcie swojego doświadczenia życiowego.

**Komentarz [B12]:** Wykreślono ponieważ zdefiniowaną grupą odbiorców, dzięki multiplikacji modelu SIRP, będzie posiadała cechy daleko bardziej skomplikowane, niż „dwutorowe”: tzn. będą to mogły być i osoby już zarejestrowane jako bezrobotne, os. nieaktywne zawodowo aktywizujące się, osoby poszukujące pracy, czy osoby zatrudnione na chronionym rynku pracy.



pośrednictwa/organizacje pozarządowe), łamiąc tym samym stereotypy i schematy postępowania, ale przy zachowaniu uczciwości dowodowej (obserwacji zostaną poddane zarówno obecne rozwiązania jak i nowo-wypracowane, bez zakładania z góry, które są skuteczniejsze). Dzięki tak szerokiemu podejściu nawet w przypadku niewłączenia rekomendacji zmian prawnych do kluczowych z punktu widzenia projektu ustaw, partnerstwo będzie w stanie zaproponować sposób kontraktowania spełniający wymogi elastyczności, kompleksowości, indywidualizacji wsparcia i powiązania efektu z wydatkami na gruncie obecnych przepisów – prawa zamówień publicznych, możliwy do stosowania przez wszystkie urzędy pracy.

Jednocześnie testowaniu będą podlegać na poziomie operacyjnym cechy, którymi w opinii partnerstwa powinna charakteryzować się społeczna instytucja rynku pracy rozumiana jako profesjonalny i skuteczny podmiot stanowiący partnera urzędów pracy w doprowadzaniu do zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Pomimo tego, że ~~Ponieważ~~ podmiotów, które w swoim standardzie realizują działania typowe jednocześnie dla organizacji pozarządowych i agencji zatrudnienia, jest relatywnie mało na terenie kraju, a przestrzeń doświadczalna stanowi wyzwanie o trudnym do przewidzenia potencjale ryzyka, lider projektu postanowił ~~wziąć na siebie obowiązek zweryfikować weryfikacji~~ racjonalność testowanego standardu SIRP poprzez dotarcie do podmiotów zainteresowanych udziałem w testowaniu. Model SIRP będący standardem działania w warunkach wolnej konkurencji różnych podmiotów zakłada, że każdy z nich może go przyjąć bez względu na dotychczasowe doświadczenia, profil działalności, czy status potwierdzony wpisami do rejestrów. Najważniejsze jest przyjęcie proponowanego modelu działania w odniesieniu do podejmowania kontraktów na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i zagwarantowanie skuteczności w doprowadzeniu do zatrudnienia. W warunkach ograniczonych zasobów tego typu podmiotów w województwie dolnośląskim (o których mowa w raporcie z badań) i w kontekście przyjętych wskaźników realizacji (90 odbiorców) na etapie testowania dużym ryzykiem byłoby przekazanie zadania przetestowania SIRP innej organizacji, która dosłownie w przeciągu miesiąca musiałaby dostosować swoje standardy działania i rozpocząć na szeroką skalę działania zmierzające do uzyskania zatrudnienia przez odbiorców. Na podstawie powyższego optymalną sytuację do testowania jest przyjęcie przez Lidera projektu SIRP rozumianej jako inicjatora procesu przyjmowania, stosowania i modyfikowania modelu działania SIRP przez podmioty tym zainteresowane (kontraktobiorców). ~~Innymi słowy lider będzie prowadził bezpośrednie działania aktywizujące (rekrutacja, udzielanie wsparcia, doprowadzanie do zatrudnienia).~~ Dzięki temu projekt obejmie wsparciem także osoby nieaktywne zawodowo, przeważające liczebowo w stosunku do osób niepełnosprawnych zarejestrowanych jako bezrobotne i poszukujące pracy.

Ponieważ mechanizmy kontraktowania nie są w Polsce opracowane i rozpowszechnione, a na gruncie obecnych przepisów rola publicznych i niepublicznych podmiotów w aktywizacji jest nierówno prawna (tzn. PSZ są głównymi realizatorami działań państwa w tym zakresie), nie jest możliwe dobranie do testowania jednego, czy dwóch podmiotów, które byłyby w stanie w 100% realizować działania określone jako typowe dla SIRP. Organizacje pozarządowe nie mają wystarczającego przełożenia działań aktywizujących na otwarty rynek pracy, a agencje zatrudnienia nie są przygotowane kadrowo do prowadzenia długotrwałej i złożonej aktywizacji osób niepełnosprawnych. W efekcie rozwój w pełni profesjonalnych niepublicznych podmiotów odp. za zatrudnianie jest możliwy w skali całego systemu dopiero po „uwolnieniu” świadczenia usług rynku pracy i zrównaniu roli publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Założenia określone dla SIRP będą podlegały testowaniu poprzez stawianie kontraktobiorcom określonych warunków w

**Komentarz [B13]:** Wykreślono –  
zmiana stylistyczna

**Komentarz [B14]:** Weryfikacja  
racjonalności testowanego Modelu SIRP  
odbędzie się poprzez wprowadzeniu do  
wszystkich konkursów na kontrakty  
realizowanych w projekcie wymogów  
wobec kontraktobiorców do stosowania  
wybranych działań aktywizacyjnych  
zgodnych ze standardem modelu SIRP

**Komentarz [B15]:** Usunięte

**Komentarz [B16]:** Wstawiono,  
uzasadnienie

**Komentarz [B17]:** Wykreślono,  
uzasadnienie

**Komentarz [MS18]:** Warunek 5





KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA ROZWOJU

fundacja  
imago

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



ramach ogłoszeń konkursowych w odniesieniu do standardu SIRP, a następnie ewaluacji działań kontraktobiorców w odniesieniu do tego standardu.

Podsumowując, przestrzeń empiryczna będzie oddziaływać na kluczowe z punktu widzenia projektu obszary - przepisy i procedury prawne kontraktowania, podmioty realizujące kontrakt (Kontraktodawcy i Kontraktobiorcy) oraz standardy umożliwiające ewaluację efektów kontraktów. Ważnym uzupełnieniem spektrum działań testujących będzie zebranie wiedzy dot. holenderskiego systemu certyfikacji kontraktobiorców, stanowiącego naturalne uzupełnienie systemu kontraktowania w Holandii, gdzie obok aktorów zlecających i realizujących kontrakty występuje rola instytucji ewaluującej jakość wykonania kontraktów, realizująca w imieniu kontraktodawców obowiązek bezstronnej oceny jakości i uwiarygodniająca kontraktobiorców jako rzetelnych partnerów. Jednakże jest to uzależnione od wdrożenia komponentu ponadnarodowego, bądź projektu ponadnarodowego, realizowanego wraz z partnerem holenderskim zarządzającym takim systemem certyfikacji i powołanym z inicjatywy instytucji publicznych.

FAZA PRZYGOTOWAWCZA (grudzień 2012 - marzec 2013) (LISTOPAD 2012 - STYCZEŃ 2013)

### 1. Przeprowadzenie procedur kontraktowania (grudzień 2012 - marzec 2013) (listopad 2012 - styczeń 2013)

W pierwszej kolejności zostanie określony zespół po stronie urzędu pracy oraz lidera odpowiedzialny za organizację i przeprowadzenie procedur kontraktowania w oparciu o art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia. Następnie zostanie przeprowadzone szkolenie wewnętrzne ze stosowania odpowiedniej części produktu finalnego. Zespół urzędu pracy w Zabkowicach Śl. (partner) wprowadzi do budżetu jednostki kwotę (w ramach budżetu projektu) przeznaczoną na kontraktowanie usługi doprowadzenia do zatrudnienia, wyodrębni maks. 30 os., które zostaną objęte kontraktowaniem, a następnie sporządzi zestawienie kluczowych informacji dot. ich potencjału zawodowego. W dalszej kolejności zostanie przeprowadzone szacowanie kosztów kontraktowania oraz sformułowanie ogłoszenia, wraz z zaproszeniem do składania ofert. Jednocześnie zespół partnerstwa będzie prowadził działania informacyjne umożliwiające potencjalnym kontraktobiorcom wzięcie udziału w kontraktowaniu.

### 2. Wyłonienie podmiotów będących w stanie przyjąć na siebie rolę społecznej instytucji rynku pracy (grudzień 2012 - marzec 2013)

Projektodawca spośród instytucji rynku pracy działających w obszarze województwa dolnośląskiego wyłoni podmioty, które będą w stanie przyjąć na siebie w okresie testowania rolę społecznych instytucji rynku pracy (SIRP-ów). Zostaną one poinformowane o założeniach produktów, stawianych w fazie testowania celach oraz specyfice grupy docelowej. W tym celu lider projektu podejmie stosowne działania informacyjno-promocyjne. Z wybranymi podmiotami podpisane zostaną kontrakty określające zasady współpracy. Wyłanianie kontraktobiorców jest możliwe do końca roku 2013 co wynika z procesowego charakteru kontraktowania.

### 2. Powołanie zespołu społecznej instytucji rynku pracy (listopad - grudzień 2012)

Zostanie ~~przeprowadzona rekrutacja~~ zespołu odpowiedzialnego za realizację standardu Społecznej Instytucji Rynku Pracy w oparciu o wymogi kompetencyjne zawarte w opisie produktu finalnego. Dla wybranych osób zostanie przeprowadzone szkolenie wewnętrzne w zakresie założeń produktu oraz dostępnych narzędzi udzielania wsparcia osobom

**Komentarz [B19]:** Wstawiono, w celu weryfikacji skuteczności modelu, wszystkie działania kontraktobiorców będą ewaluowane pod kontem stosowanych elementów aktywizacyjnych SIRP

**Komentarz [B20]:** Usunięto - wydłużenie fazy przygotowawczej pozwoli przygotować konkursy obejmującą większą od pierwotnej liczbę kontraktów

**Komentarz [B21]:** usunięto



~~niepełnosprawnym. Opracowane zostaną założenia działań rekrutacyjnych oraz rozwijania współpracy z pracodawcami dla I kwartału 2013r., a także materiały marketingowe (ulotki, plakaty, broszury) wspierające działania SIRP.~~

## FAZA WŁAŚCIWA (STYCZEŃ 2013 - STYCZEŃ 2014)

### 1. Przeprowadzenie procedur kontraktowania (styczeń 2013 - styczeń 2014)

Prowadzone w tym okresie działania będą związane z uruchamianiem procedur kontraktowania usług doprowadzania do zatrudnienia w oparciu o art. 61b, zaadaptowane rozwiązania holenderskie oraz w oparciu o procedury prawa zamówień publicznych. ~~Istotne będą także zapoczątkowane w poprzednim okresie konsekwencje kontraktowania w oparciu o art. 61b:~~

**a) Kontraktowanie dla art. 61b (styczeń - marzec 2013) - faktyczny wybór** kontraktobiorcy, negocjacje i ewentualne rozpoczęcie przez niego działań nastąpi w ~~styczniu 2013 r~~ najpóźniej w marcu 2013 r.. W przypadku podjęcia kontraktu w kolejnych miesiącach testowania zadaniem zespołu projektowego będzie weryfikacja wypełniania kontraktu. 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 kontraktowania;

**b) Kontraktowanie adaptujące system holenderski (luty 2013 - wrzesień 2013) -** zespół projektowy w oparciu o reguły określone we wstępnej wersji produktu przeprowadzi kontraktowanie maksymalnie dla ~~co najmniej~~ 30 os. W zależności od efektów wcześniejszego etapu będą to mogły być również te same osoby niepełnosprawne. Następnie wg schematu *preselekcja - zaproszenie do składania ofert - negocjacje - wybór kontraktobiorcy*, będą systematycznie zawierane kontrakty oraz uruchamiane w trybie ciągłym kolejne, aż do wyczerpania środków. Ten element testowania będzie kluczowy z punktu widzenia dorobku projektu, ze względu na największy potencjał empiryczny, który w przypadku sukcesu da podstawy do określenia rekomendacji skutecznych rozwiązań dla art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia. Jednocześnie wyniki kontraktowania dla tego wariantu umożliwią 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,

**c) Kontraktowania na gruncie prawa zamówień publicznych (wrzesień 2013 - styczeń 2014) -** zgromadzone doświadczenia z poprzednich etapów pozwolą na określenie trybów zlecenia usługi doprowadzenia do zatrudnienia, które na gruncie prawa zamówień publicznych będą łączyć w sobie, w stopniu możliwym dla obowiązujących urzędy pracy przepisów, kształtowanie warunków zamówienia w trybie negocjacyjnym z elastycznością określania reguł kontraktu w trybach konkurencyjnych pzp. W przypadku, gdy ograniczenia czasowe nie pozwolą na wyłonienie i zawarcie kontraktu (ograniczenia wynikające z trwania procedur w ramach pzp), określony zostanie podręcznik stosowania pzp dla kontraktowania usług doprowadzania do zatrudnienia. Należy zauważyć, iż kontraktowanie na gruncie pzp cechuje się swobodą określania przedmiotu zamówienia, co przemawia na

**Komentarz [B22]:** Biorąc pod uwagę umożliwienie testowania modelu SIRP przez wiele podmiotów - kontraktobiorców, opisane działania będą realizowane przez wszystkich kontraktobiorców w odniesieniu do postawionych wymagań konkursowych. Każdy kontraktobiorca będzie je jednak przeprowadzał w sposób przez siebie wybrany, ponieważ istotą kontraktowania jest pozostawienie swobody doboru technik, metod i form działania kontraktobiorcy, gwarantującemu w zamian efekt w postaci doprowadzenia do zatrudnienia. Stąd taki zapis w stosunku do wymogów RST będzie utrudniał kontraktobiorcom swobodę działania, która stanowi o istocie produktu.

**Komentarz [B23]:** wstawiono

**Komentarz [B24]:** usunięto

**Komentarz [B25]:** zmiana daty z lutego na marzec - czas niezbędny do zweryfikowania wątpliwości zgłaszanych podczas obrad Grupy Sterującej przez Partnera PUP Zabłkowie dotyczące potencjalnego obowiązku stosowania przepisów PZP w ramach procedury kontraktowej w oparciu o art. 61b

**Komentarz [B26]:** usunięto

**Komentarz [B27]:** wstawiono

**Komentarz [B28]:** wykreślono, uzasadnienie - zmiana korygująca błąd logiczny. Projektodawca będzie dążył do przetestowania poszczególnych trybów kontraktowania na podobnej liczbie ON.



korzystać w stosunku do obecnych zapisów art. 61b, które narzucają m.in. sposób rozliczeń. Jednocześnie pzp jest procedurą dłuższą i narzucającą bardzo określony standard przeprowadzania i tworzenia ofert przez kontraktodawców.

#### d) Działania aktywizacyjne podmiotów pełniących rolę Społecznych Instytucji Rynku Pracy (SIRP-ów) (luty 2013 – styczeń 2014)

Najważniejszym celem działania SIRP-ów (kontraktobiorców) będzie skuteczne zaktywizowanie zawodowo osób niepełnosprawnych objętych ich wsparciem wyrażające się w podjęciu przez nie zatrudnienia. Lider projektu przedstawi na wstępie proponowane standardy działania SIRP-ów (produkt 2). Każdy z SIRP-ów (kontraktobiorców) będzie miał możliwość elastycznego dostosowywania standardów działania do swoich potrzeb i pomysłów związanych z aktywizowaniem niepełnosprawnych. Działania SIRP-ów oparte na podpisanych kontraktach, będą na bieżąco poddawane obserwacji, analizie i konsultacjom przez lidera projektu.

#### d) Działania aktywizacyjne Społecznej Instytucji Rynku Pracy (styczeń 2013 – styczeń 2014)

Kluczowym elementem będą ~~działania związane z pośrednictwem zatrudnienia (prowadzenie bazy ofert osób niepełnosprawnych oraz pracodawców), organizowanie spotkań z osobami niepełnosprawnymi w terenie zgodnie z zasadą mobilności działań, organizowanie spotkań z pracodawcami (w tym udzielanie informacji na temat korzyści wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych), udzielanie wsparcia aktywizującego dla osób niepełnosprawnych (szkolenia/kursy, coaching, zatrudnienie wspomagane)~~. Wsparciem SIRP zostanie objętych maks. 60 os. niepełnosprawnych nieaktywnych zawodowo. Zespół SIRP powołany w ramach struktury organizacyjnej lidera, będzie składał się z dwóch komórek:

- 1) stałej kadry 3-osobowej odpowiedzialnej za rekrutację, budowanie relacji z pracodawcami oraz współpracę z lokalnymi instytucjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych (rozliczany premiowo – system motywacyjny),
- 2) kadry zatrudnianej na zasadach umów cywilnoprawnych, odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia osobom niepełnosprawnym, z odpowiednim doświadczeniem. Należać do niej będą coach/ psychologowie, doradcy zawodowi oraz trenerzy pracy. Do narzędzi aktywizujących należeć będą także szkolenia zawodowe. W przypadku osób, którym zespół SIRP nie będzie w stanie udzielić wsparcia ze względu na ograniczenia budżetowe bądź czasowe, lider zespołu SIRP będzie odpowiedzialny za nawiązanie współpracy z organizacjami udzielającymi tego typu wsparcia.

#### ZMIANY WE WNIOSKU:

- a) rozszerzenie partnerstwa o organizację z doświadczeniem w zakresie aktywizacji grup zagrożonych wykluczeniem. Widzimy zasadność wsparcia obszaru testowania SIRP doświadczeniem organizacji w zakresie udzielania wsparcia m.in. osobom niepełnosprawnym. Projektodawca rozpoczął już wstępne działania mające na celu określenie zainteresowania potencjalnych partnerów
- b) W założeniu pierwotnym, na etapie testowania miał zostać dołączony partner, który przyjmie na siebie rolę SIRP. Postanowiono przetestować model działania SIRP na większej liczbie podmiotów poprzez wybranie ich spośród instytucji zainteresowanych działaniem w sposób określony przez model SIRP (kontraktobiorcy)

~~Zmiana zapisów we wniosku przenosząca zadania związane z SIRP na lidera. W związku z założeniem pierwotnym, na etapie testowania miał zostać dołączony partner, który przyjmie na siebie rolę SIRP. Poszukiwano odpowiedniego podmiotu.~~

**Komentarz [B29]:** Usunięto, Weryfikacja racjonalności testowanego Modelu SIRP odbędzie się poprzez wprowadzeniu do wszystkich konkursów na kontrakty realizowanych w projekcie wymogów wobec kontraktobiorców do stosowania wybranych działań aktywizacyjnych zgodnych ze standardem modelu SIRP. Uruchomienie SIRP w strukturach projektodawcy jest niezgodne z opinią eksperta dotyczącej bezstronnej weryfikacji skuteczności modelu, byłaby również nieekonomiczna.

**Komentarz [B30]:** wstawiono



Niestety poza wspomnianymi wcześniej organizacjami funkcjonującymi w Warszawie, nie znaleziono odpowiedniego kandydata, który spełniałby kryteria merytoryczne, ale także zdecydowałby się na udział w projekcie w formie współrealizatora usługi.

- c) wprowadzenie kontraktowania usług doprowadzenia do zatrudnienia do wniosku, w rozbiu na pozycję przyporządkowaną dla lidera (związaną z kontraktowaniem adaptującym rozwiązania holenderskie) i partnera - urząd pracy (związaną z kontraktowaniem na gruncie art. 61b i pzp). Wynika to ze specyfiki działania urzędów pracy, które nie mogą zlecać na dzień dzisiejszy usługi na gruncie adaptacji rozwiązań typowych dla systemu holenderskiego, a także chęci przetestowania narzędzia „na żywym organizmie” urzędu pracy i uzyskania empirycznych wyników;
- d) rozszerzenie grupy odbiorców do 90 osób - w celu przetestowania rozwiązania w sposób reprezentatywny;
- e) rozszerzenie obszaru testowania do województwa dolnośląskiego o powiaty kłodzki, strzebiński i dzierzoniowski - rozszerzenie obszaru testowania na powiaty ościenne jest związane z rozszerzeniem liczby odbiorców oraz wprowadzeniem ich zróżnicowania w odniesieniu do niepełnosprawności. 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 osiągniętych wskaźników;
- e) zwiększenie wymiaru czasu pracy dla specjalisty ds. zatrudniania osób niepełnosprawnych i zmiana zakresu jego obowiązków (współpraca i budowanie relacji z pracodawcami);
- f) zakup 3 laptopów (6000zł - 3 x 2000) dla kadry SIRP. Realizacja projektu wiąże się ze ścisłą pracą w terenie powiatu ząbkowickiego oraz rozszerzeniem kadry. Brak sprzętu do obsługi technicznej dla kadry SIRP, która z założenia ma być mobilna, uniemożliwi poprawną realizację wsparcia (i projektu);
- h) zwiększenie kosztów przejazdu na etapie testowania - ze względu na mobilny charakter świadczonego wsparcia uwzględniający większe zaangażowanie logistyczne po stronie realizatora usługi z osobą niepełnosprawną;
- i) połączenie zadania ewaluacji i testowania w jedno zadanie. Ponieważ zakres działań został zwiększony, a planowanie kolejnych procedur kontraktowania i zadań dla SIRP będzie wynikało z bieżącej weryfikacji i aktualizacji założeń, należy potraktować działania operacyjne i ewaluacyjne jako równoległe i współzależne od siebie procesy.

Projektodawca rozpoczął już wstępne działania mające na celu określenie zainteresowania potencjalnych partnerów (podpunkt a), pozostałe zmiany nie zostały jeszcze wprowadzone.

#### 4. MONITOROWANIE

Monitoring procesu testowania innowacji prowadzony będzie zgodnie z podejściem, którego istota polega na systematycznym gromadzeniu, analizowaniu i raportowaniu zobiektywizowanych informacji o charakterze ilościowym i jakościowym. Przebiegać on będzie wielotorowo, przy wykorzystaniu różnorodnych metod i technik badawczych (triangulacja).

Zarówno proces monitorowania jak i testowania innowacji będą realizowane przy zaangażowaniu wszystkich podmiotów uczestniczących w projekcie, z wykorzystaniem

**Komentarz [B31]:** Usunieto, uzasadnienie

**Komentarz [B32]:** Usunieto, Kontrakty będą mogły być zawierane na terenie całego województwa z zastrzeżeniem, że będą to miejscowości nie większe niż 60 tys. mieszkańców

**Komentarz [B33]:** Usunieto - ze względu na weryfikację skuteczności modelu SIRP w ramach zawieranych kontraktów.

**Komentarz [B34]:** usunieto

**Komentarz [B35]:** Usunieto pk i, zgodnie z warunkiem 6 w celu rozdzielenia zadań testowania i ewaluacji

**Komentarz [MS36]:** Warunek 8

**Komentarz [B37]:** Warunek 7



zasobów będących w ich dyspozycji. Zapewni to ciągłość oraz partycypacyjny charakter tego procesu. Zasadnicze elementy procesu monitorowania zostaną zapisane w raporcie ex-ante testowania. Określone w nim zostaną: tryb i częstotliwość gromadzenia danych, szczegółowy podział zadań i zakres odpowiedzialności, sposoby weryfikacji prawidłowości testowanych działań, sposoby angażowania w proces monitoringu użytkowników i odbiorców produktu.

~~Przebieg z całości procesu monitoringu będzie ujęty w raporcie ex-post, przygotowanym przez osobę odpowiedzialną za prawidłowość przebiegu procesu monitorowania, tj. specjalistę ds. rozliczeń i monitorowania.~~

Monitoring zostanie podzielony na dwa obszary ze względu na rodzaj monitorowania:

- Monitoring rzeczowy testowania, skupiający się na informacjach ilościowych i jakościowych dotyczących fazy testowania produktu ~~oraz badań ilościowych~~

W jego ramach prowadzony będzie:

1. monitoring postępów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych badany m.in. ankietami na wejście i wyjście z zadania, indywidualnymi wywiadami z wybranymi osobami kluczowymi dla procesu testowania modelu, formularzami opinii o otrzymanej usłudze.
2. monitoring nawiązywania współpracy podmiotów zaangażowanych w proces testowania modelu z pracodawcami, mierzony ilością zapytań do pracodawców, ilością spotkań indywidualnych/grupowych z pracodawcami mierzony za pomocą list obecności, indywidualnymi wywiadami z wybranymi pracodawcami.
3. monitoring działalności kontraktobiorców związanej z aktywizacją osób niepełnosprawnych dostosowany do wariantu kontraktowania oraz warunków określonych w kontrakcie.

Monitoring prowadzony będzie przez cały okres testowania modelu, w czasie adekwatnym do podejmowanych i realizowanych działań, zapisanych w harmonogramie projektu.

- ~~Monitoringu projektu skupiający się na się na działaniach organizacyjnych i operacyjnych, realizowany poprzez comiesięczne zestawienia sporządzane przez specjalistę ds. rozliczeń i monitorowania~~ cyklicznie (raz na 2m-c). W jego ramach będą zbierane informacji o postępie wypełniania zadań wynikających z harmonogramu, wypracowywania produktów, a także udzielania wsparcia. W ramach monitoringu projektu prowadzony będzie także monitoring finansowy, gdzie analizowane będzie ponoszenie wydatków w założonym czasie i zakresie merytorycznym (narzędzie do analizy finansów).

Osobą odpowiedzialna za monitoring będzie specjalista ds. monitoringu i rozliczeń. W ramach sprawozdawczości z realizacji działań monitoringowych będzie on zobowiązany do regularnego- comiesięcznego przekazywania raportów z monitoringu Koordynatorowi Projektu, w celu informowania o jakości i terminowości podejmowanych działań, w tym w szczególności informacje o sytuacjach problemowych i ewentualnych odstępstwach (m.in. oszczędności, wydłużanie realizacji danego etapu) od założeń zgodnych z wnioskiem o dofinansowanie informacje będą przekazywane Kierownikowi, a w przypadku rażących odchyleń Grupie Sterującej w celu podjęcia kroków naprawczych. Jednocześnie dane z monitoringu będą przekazywane koordynatorowi ds. badań, testowania i ewaluacji, który zinterpretuje je pod kontem przyjętych kryteriów ewaluacyjnych.

Komentarz [B38]: usunięto

Komentarz [B39]: wykreślono

Komentarz [B40]: Dodano

Komentarz [B41]: wstawiono

Komentarz [B42]: usunięto

Komentarz [B43]: Nowy zapis

Komentarz [B44]: wstawiono



## V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

W odniesieniu do planowanych działań najbardziej skutecznym i użytecznym sposobem sprawdzenia czy innowacja działa będzie przeprowadzenie badania ewaluacyjnego. W przypadku projektów w obszarze polityk publicznych ewaluacja rozumiana jest jako „systematyczna, obiektywna ocena projektu trwającego lub zakończonego projektu, programu lub polityki”<sup>32</sup>. W odniesieniu do niej podnosi się znaczenie takich elementów jak: kompleksowość działań i ich systematyczność, współdziałanie interesariuszy i podmiotów zaangażowanych w działania, nastawienie na rozwiązywanie problemów czy zakłóceń pojawiających się w trakcie realizacji działań i podejście prospektywne zorientowane na powodzenie projektowanego rozwiązania w przyszłości. Ewaluacja dotyczyć będzie fazy testowania i wdrażania obejmując obserwowane rezultaty prowadzonych w ramach projektu działań. Jej nadrzędnym celem będzie zbadanie wartości i efektywności wypracowanych w projekcie produktów, ich zgodności z założeniami przedstawionymi w strategii wdrażania w kontekście:

- osiągnięcia zakładanych celów testowania i wypracowanych rezultatów dla grup docelowych projektu
- skuteczności wypracowywanego modelu w generowaniu korzyści dla użytkowników i odbiorców oraz użyteczności poszczególnych elementów modelu
- potencjału wdrożeniowego modelu- ocena wdrożenia modelu do głównego nurtu polityki, na który składa się ocena stopnia skomplikowania produktu finalnego oraz możliwi zastosowania przez użytkowników, efektywność i unikatowość modelu
- identyfikacji ewentualnych usprawnień i wskazanie ewentualnych kierunków zmian testowanego modelu oraz jego produktów pośrednich

Badanie (zarówno ewaluacja wewnętrzna-projektu oraz ewaluacja zewnętrzna-produktu) prowadzone będzie pod kątem następujących kryteriów ewaluacyjnych:

- adekwatności, pozwalającej ocenić do jakiego stopnia oddziaływanie produktu odpowiada potrzebom grup docelowych; czy zmiany wywołane wdrożeniem produktu są korzystne z punktu widzenia użytkowników i odbiorców produktu. Przy analizie w ramach tego obszaru należy uwzględnić różnicę interesów zaangażowanych podmiotów
- efektywności, pozwalającej ocenić stosunek poniesionych nakładów do uzyskanych efektów oraz oddziaływania
- skuteczności pozwalającej ocenić, do jakiego stopnia cele przyjęte w strategii wdrażania zostały osiągnięte
- użyteczności pozwalającej ocenić do jakiego stopnia oddziaływanie produktu odpowiada na potrzeby i problemy grupy docelowej, czy zmiany wywołane wdrożeniem produktu są istotne z punktu widzenia użytkowników produktu
- trwałości, pozwalającej ocenić zdolności funkcjonowania produktu po zakończeniu projektu

Komentarz [B46]: wstawiono

<sup>32</sup> B.Turowski, M.Zawicki, Funkcje, etapy, metody i narzędzia ewaluacji [w:]S.Mazur (red.), Ewaluacja funduszy strukturalnych- perspektywa regionalna, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej, Kraków 2007



Dodatkowym kryterium zastosowanym w ramach prowadzonej ewaluacji zewnętrznej będzie kryterium implementacji: rozumiane jako ocena stopnia skomplikowania produktu, pozwalające ocenić łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi, skalę zmian niezbędnych do wdrożenia produktu do głównego nurtu polityki oraz ocena stopnia innowacyjności proponowanego rozwiązania.

Ewaluacja prowadzona będzie dwiema niezależnymi od siebie drogami, w formie ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej.

Ewaluacja wewnętrzna będzie prowadzona przez zespół ewaluujący (niezależny od bezpośredniego kierownictwa projektu), wyłoniony spośród specjalistów stanowiących personel partnerstwa. Zespół ten będzie odpowiedzialny za ewaluację udzielanego wsparcia oraz przeprowadzenie konsultacji wdrażanego modelu wśród grup odbiorców i użytkowników. Zespół za pomocą opracowanych narzędzi ewaluacyjnych będzie zbierał i analizował informacje podsumowywane miesięcznymi raportami z prac, przesyłanymi do Kierownika projektu. Osobą nadzorującą pracę zespołu będzie specjalista ds. Badań, Testowania i Ewaluacji.

Ewaluacja wewnętrzna odpowiadać będzie na kluczowe dla funkcjonowania projektu pytania, które dotyczyć będą:

- oceny skuteczności procedury kontraktowania usługi doprowadzenia do zatrudnienia w trzech wariantach, w oparciu o: art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia (wariant 1), ustawę prawo zamówień publicznych (wariant 2) oraz modelowe rozwiązanie na wzór doświadczeń holenderskich (wariant 3) - termin realizacji styczeń 2013 – styczeń 2014
- określenia warunków działania modeli Społecznej Instytucji Rynku Pracy - termin realizacji styczeń 2013 – styczeń 2014
- określenia warunków współpracy pomiędzy urzędem pracy a niepub. inst. rynku pracy w ramach procedury kontraktowania- termin realizacji styczeń 2013 – styczeń 2014
- określenie warunków skutecznego funkcjonowania modelu dla osiągnięcia celu jakim jest wprowadzenie na otwarty rynek pracy osób niepełnosprawnych- termin realizacji styczeń 2013 – styczeń 2014

Produktami ewaluacji wewnętrznej będą:

- raporty cząstkowe zawierające sprawozdania z prowadzonych w ewaluacji wewnętrznej działań
- raporty z badań urzędów pracy
- raporty z badań organizacji działających na rzecz osób z niepełnosprawnościami
- raporty z badań pracodawców
- raport z badań ankietowych (badanych będzie 7 pracowników PUP, 7 pracowników NGO, 7 pracowników agencji personalnych, 10 osób z niepełnosprawnościami)
- raport końcowy z ewaluacji wewnętrznej

Ewaluacja zewnętrzna zostanie zlecona podmiotowi zewnętrznemu zgodnie z procedurą zapytania ofertowego. Przy wyborze ewaluatora zewnętrznego zostanie zachowana zasada konkurencyjności oraz następujące kryteria: doświadczenie w przeprowadzaniu badan/ewaluacji w obszarze rynku pracy, w szczególności zatrudniania osób niepełnosprawnych, doświadczenia w przeprowadzaniu ewaluacji projektów

Komentarz [B47]: wstawiono

Komentarz [B48]: wstawiono

Komentarz [B49]: wstawiono

Komentarz [B50]: wstawiono



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA AGENCJA WSPARCIA

fundacja  
imago

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



finansowanych z EFS, doświadczenie w przygotowywaniu narzędzi badawczych dostosowanych do osób z niepełnosprawnościami.

Ewaluacja zewnętrzna odpowiadać będzie na kluczowe dla wypracowania ostatecznego wariantu produktu pytania dotyczące:

- adekwatności założeń i realizacji proces testowania produktu
- prawidłowości wypełniania przez uczestników procesu testowania przypisanych im ról
- oceny efektów projektu dla różnych grup interesariuszy
- identyfikacji ewentualnych niezaplanowanych (pozytywnych lub negatywnych) ubocznych efektów testowania innowacji
- oceny trwałości efektów innowacji
- zakresu weryfikacji produktu potwierdzonej wynikami prowadzonych badań
- identyfikacji wewnętrznych i zewnętrznych czynników wpływających na proces testowania
- określenia ewentualnych usprawnień czy zmian jakich wymaga produkt by móc się stać maksymalnie użytecznym dla użytkowników (przy optymalnym zastosowaniu środków)

Komentarz [B51]: wstawiono

Ewaluacja zewnętrzna obejmować będzie:

- Ocenę przeprowadzonego procesu testowania
- Ocenę wyników z procesu testowania
- Ocenę efektów wdrożenia innowacji
- Rekomendacje zmian lub modyfikacji wstępnej wersji produktu

Komentarz [B52]: zmiana formy z pytań na twierdzenia

Ewaluacja zewnętrzna realizowane będzie w terminie styczeń-luty 2014, po zakończeniu procesu testowania

Ze względu na rozbudowany system monitoringu i ewaluacji przygotowane zostaną strategie monitoringu i ewaluacji wewnętrznej oraz strategia ewaluacji zewnętrznej. Dokumenty te jasną określą założenia badawcze dla każdego z tych procesów oraz wskażą zadania i narzędzia ich realizacji. Ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna wskażą obszary, w których trzeba wprowadzić modyfikacje, aby produkt był skuteczny i efektywny. Analiza raportów ewaluacyjnych pozwoli na obiektywną ocenę jakości i efektywności produktu oraz opracowanie ostatecznych, optymalnych rozwiązań w celu usprawnienia działania produktu przez przekazaniem go do walidacji.

Komentarz [B53]: usunięto

## VI. Strategia upowszechniania

### 1. Cel

Celem działań upowszechniających będzie popularyzacja i rozwijanie wiedzy nt 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.

O sukcesie działań upowszechniających zdecyduje pozyskanie zaufania grup odbiorców i użytkowników w stosunku do wypracowanych rozwiązań, a także zaangażowanie ich w proponowane przez partnerstwo działania na wszystkich etapach projektu (*empowerment*). Jest to szczególnie istotne, ponieważ obecne rozwiązania systemowe i prawne przypisują





kluczową rolę w świadczeniu usług rynku pracy publicznym instytucjom rynku pracy. Natomiast z punktu widzenia proponowanego modelu wtórne znaczenie ma, „kto?“, a kluczowym jest nastawienie na efekt zatrudnienia, co wskazuje na dowolność w przyjmowaniu przez różnych aktorów rynku pracy roli „Kontraktobiorcy” oraz dowolność podejmowanych sposobów wprowadzania osób niepełnosprawnych na rynek pracy, przy czym najbardziej istotna jest sama skuteczność działań zatrudniających. Zatem Kontraktobiorcą w myśl proponowanych rozwiązań może być zarówno sam urząd pracy, organizacja pozarządowa czy agencja zatrudnienia. Jednocześnie w obrębie modelu Kontraktodawcy jest przypisana wyłącznie jednostkom samorządu terytorialnego jako najważniejszym instytucjom do diagnozowania lokalnych problemów osób na rynku pracy oraz zlecającym zadania/ usługi publiczne związane z doprowadzaniem do zatrudnienia. Podsumowując, założenia leżące u podstaw modelu mogą być odbierane jako zagrażające obecnemu *status quo*, stąd konieczne jest jak najszersze zapoznanie grupy użytkowników z dorobkiem projektu i włączenie ich w jego współtworzenie, a także oddziaływanie na gremia decyzyjne. Elementy produktu finalnego podlegające upowszechnianiu to:

1. Procedura ogłaszania i przeprowadzania kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych przez urzędu pracy.
2. Model działania społecznej instytucji rynku pracy.
3. Rekomendacje zmian w art. 61 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.
4. Zakres dostosowania wypracowanego modelu do potrzeb innych grup aktywizowanych przez urzędy pracy.
5. Rekomendacje dla powstania regionalnego systemu certyfikacji usług doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
6. Rekomendacje włączenia kontraktowania do katalogu zadań wynikających z rozporządzenia MPiPS określającego zakres zadań z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, zleczanych organizacjom pozarządowym.

Dla skutecznego wdrożenia proponowanego modelu konieczne jest podjęcie czynności upowszechniających w trzech kluczowych obszarach: wynikających z obecnego stanu prawnego, sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz przyjętego przez instytucje aktywizujące (publiczne i prywatne) sposobu działania:

1. Obszar 1 – wiedza dotycząca kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych, odnosząca się do aktualnych uwarunkowań prawnych, zasad, procedur oraz głównych aktorów procesu kontraktowania, a także rekomendacji zmian w obecnym systemie funkcjonowania usług i instytucji rynku pracy. Teza: Zagadnienia związane z kontraktowaniem usług zatrudnienia są relatywnie mało znane i stosowane w Polsce zarówno w odniesieniu do obecnie dostępnych rozwiązań krajowych jak i praktyk zagranicznych;
2. Obszar 2 – wiedza dotycząca standardów skutecznego doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych, również w odniesieniu do zasady dostępności. Teza 1: podmioty pozarządowe oraz komercyjne aktywizujące osoby niepełnosprawne nie są w wystarczającym stopniu gotowe do odgrywania roli pełnoprawnego partnera dla publicznych służb zatrudnienia we wprowadzaniu osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy. Teza 2: Skuteczne wprowadzanie osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy wymaga znajomości przez wszystkich aktorów rynku pracy istoty założeń Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych oraz zasady dostępności;
3. Obszar 3 – wiedza dotycząca współpracy na gruncie formalno-prawnym publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Teza: Bezpośrednia współpraca lokalnych



aktorów rynku pracy oparta o zaufanie jest niezbędna dla skutecznego doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

## 2. Grupy (odbiorcy i użytkownicy)

**1. Osoby niepełnosprawne (odbiorcy)** - min. 300, w tym min 90 osób na etapie testowania. Udzielane będą informacje dot. charakteru prowadzonych działań i ich skuteczności. Należy przy tym zauważyć, iż z punktu widzenia proponowanego podejścia dla osoby niepełnosprawnej będzie istotna jakość wsparcia, a nie osobowość prawna podmiotu udzielającego wsparcia.

**2. Urzędy pracy i ich przedstawiciele** - min. 27, w tym co najmniej 54 przedstawiciele PUP (30% na etapie testowania). Działania polegające na pozyskiwaniu opinii przedstawicieli urzędów pracy oraz gromadzeniu wiedzy nt kontraktowania będą także skierowane do reprezentantów PSZ spoza woj., ponieważ doświadczenia dolnośląskie są w tym obszarze niewystarczające. Do tej pory żaden PUP nie realizował procedur kontraktowania w oparciu o art. 61b, nieliczne pilotaże MPiPS w zakresie kontraktowania były i będą realizowane w innych województwach, samodzielne procedury kontraktowania były realizowane przez PUP-y m.in. z Gdańska, Poznania, Zabrza, czy Torunia. W szczególności model będzie włączany do prawodawstwa krajowego, stąd konieczne jest uzyskanie odpowiedniej skali odniesienia.

**3. Powiatowe rady zatrudnienia i członkowie powiatowych rad zatrudnienia** - min. 27 rad, w tym co najmniej 270 przedstawicieli (30% na etapie testowania). Ze względu na propagowanie wiedzy oraz budowanie zaufania gremiów decyzyjnych, konieczne jest prowadzenie działań upowszechniających w środowiskach, w gestii których znajduje się podejmowanie decyzji finansowych w zakresie uruchamiania procedur kontraktowania.

**4. Organizacje pozarządowe działające na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych** - min. 135, w tym co najmniej 270 przedstawicieli (30% na etapie testowania). Wg danych Stow. Klon-Jawor, tylko ok. 5% NGO w Polsce prowadzi działania jako agencje zatrudnienia (145 na 3000 organizacji, których misja jest związana z rynkiem pracy), więc podobnie jak w przypadku urzędów pracy, konieczne jest docieranie także do organizacji o zbliżonych doświadczeniach spoza terenu województwa. Istotne będzie nawiązanie kontaktu z tymi organizacjami, które realizują projekty innowacyjne, bądź standardowe w ramach PO KL, w celu agregowania wiedzy wynikającej z potencjału EFS.

**5. Agencje zatrudnienia/pośrednictwa personalnego** - 343, w tym co najmniej 343 przedstawicieli (30% na etapie testowania). Te podmioty, podobnie jak organizacje pozarządowe, stanowią potencjalnych kontraktoborców - użytkowników elementu produktu głównego modelu SIRP.

**6. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy** - 1, w tym co najmniej 3 przedstawiciele (30% na etapie testowania). Działania skierowane do tej instytucji mają przede wszystkim za zadanie propagowanie wiedzy nt kontraktowania usług rynku pracy oraz stwarzanie gruntu pod działania włączające.

**7. Wojewódzka Rada ds. Zatrudnienia** - 1, w tym 16 przedstawicieli (30% na etapie testowania). Działania skierowane do tej instytucji mają przede wszystkim za zadanie propagowanie wiedzy nt kontraktowania usług rynku pracy oraz stwarzanie gruntu pod działania włączające.

**8. Urząd Marszałkowski Woj. Dolnośląskiego** - 1, w tym co najmniej 10 osób decyzyjnych związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i współpracą z organizacjami pozarządowymi (30% na etapie testowania). Działania skierowane do tej instytucji mają



przede wszystkim za zadanie propagowanie wiedzy nt kontraktowania usług rynku pracy oraz stwarzanie gruntu pod działania włączające.

**9. Regionalny podkomitet sterujący PO KL** - 1, w tym 23 osoby (30% na etapie testowania). Działania skierowane do tej instytucji mają przede wszystkim za zadanie propagowanie wiedzy nt kontraktowania usług rynku pracy oraz stwarzanie gruntu pod działania włączające.

**10. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych** - 1, w tym co najmniej 3 osoby decyzyjne (w tym 66,6% na etapie testowania). Działania skierowane do tej instytucji mają przede wszystkim za zadanie zbieranie opinii w zakresie proponowanych rozwiązań (rekomendacji) oraz stwarzanie gruntu pod działania włączające.

**11. Sejmowa komisja ds. polityki społecznej i rodziny**, w szczególności przewodniczący, jego zastępcy oraz członkowie podkomisji ds. rynku pracy, organizacji pozarządowych i osób niepełnosprawnych - 29 osób (w tym 20% na etapie testowania).

**12. Media regionalne i ogólnokrajowe** - min. 150 redakcji (m.in. radio, prasa, portale; w tym 20% na etapie testowania). Stanowią potencjał o dużym zasięgu, dający możliwość w dotarciu z informacją do opinii publicznej w tym do odbiorców i użytkowników modelu.

### 3. Działania upowszechniające.

Działania upowszechniające zostały podzielone na trzy główne etapy w odniesieniu do standardu realizacji projektów innowacyjnych: Badanie, Testowanie, Upowszechnianie, różnią się one przedmiotem upowszechniania w zależności od etapu rozwoju produktu głównego:

- a) Etap Badań – zbieranie opinii i rozwijanie wiedzy umożliwiającej powstanie wersji produktu finalnego,
- b) Etap Testowania – zbieranie opinii, rozwijanie i popularyzacja wiedzy nt wstępnej wersji produktu finalnego,
- a) Etap Upowszechniania i Włączenia – rozwijanie i popularyzacja wiedzy nt ostatecznej wersji produktu finalnego.

Należy przy tym zauważyć, iż w miarę trwania projektu stopniowemu nasilaniu będą ulegać działania popularyzujące wiedzę, zaś działania rozwijające wiedzę i zbierające opinie osłabną dopiero na etapie upowszechniania, przy czym pozostaną kluczowe dla powstania wstępnej i ostatecznej wersji produktu finalnego.

Etap I: Pogłębiona diagnoza oraz opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego (w tym strategii wdrażania) – termin: luty – wrzesień 2012.

Narzędzia/kanały	Typ Działania	Skala	Termin	Adresaci



Spotkania bezpośrednie regionalne	Rozwijanie wiedzy Zbieranie opinii	22	02-09.12	Liczba osób: PUP i ich przedstawiciele: 7 NGO i ich przedstawiciele: 9 Członkowie Sejmowej KPSiR: 2 APP i ich przedstawiciele: 1+ UMWD i jego przedstawiciele: (3os.)
Spotkanie bezpośrednie ogólnokrajowe	Rozwijanie wiedzy Zbieranie opinii	11	02-09.12	Liczba osób: BON i jego przedstawiciele: 2 NGO i ich przedstawiciele: 6 PUP i ich przedstawiciele: 3
Konsultacje społeczne	Rozwijanie wiedzy Zbieranie opinii	15	08-09.12	Liczba osób: PUP i ich przedstawiciele: 7 NGO i ich przedstawiciele: 6 APP i ich przedstawiciele: 2
Strona WWW Lidera i partnerów	Rozwijania wiedzy	3	02-09.12	Wszyscy adresaci projektu
Spotkania grupy roboczej	Rozwijanie wiedzy Zbieranie opinii	14	02-09.12	Liczba osób: PUP i ich przedstawiciele: 3 NGO i ich przedstawiciele: 10 APP i ich przedstawiciele: 1
Materiały promocyjne (ulotki i plakaty)	Rozwijanie wiedzy	600	02-09.12	Wszyscy adresaci projektu
Grupy fokusowe	Rozwijanie wiedzy Zbieranie opinii	36	06-09.12	Liczba osób: PUP i ich przedstawiciele: 12 NGO i ich przedstawiciele: 14 APP i ich przedstawiciele: 3 Osoby niepełnosprawne: 7
Ankiety	Zbieranie opinii	137	08-09.12	Liczba osób: PUP i ich przedstawiciele: 48 NGO i ich przedstawiciele: 36 APP i ich przedstawiciele: 24 Osoby niepełnosprawne: 29
Wystąpienia/prelekcje na Seminariach i konferencjach	Zbieranie opinii	16	03-08.12	Liczba ogólna wydarzeń: 16, z przedstawicielami NGO, PUP, APP, osoby niepełnosprawne

Etap II: Testowanie i ewaluacja – termin: październik 2012 – styczeń 2014; w tym 4 m-c przerwy na walidację wstępnej i finalnej wersji produktu;

Komentarz [B54]: usunięto

Opis przedsięwzięcia	Typ Działania	Skala	Termin	Adresaci
Dotknięcia bezpośrednie regionalne	Rozwijanie wiedzy Zbieranie opinii Popularyzacja wiedzy	24	12.12-01.14	PUP i ich przedstawiciele: 10 os. NGO i ich przedstawiciele: 10 os. Członkowie Sejmowej KPSiR: 3 os. APP i ich przedstawiciele: 10 os. UMWD i jego przedstawiciele: 3 os. DWUP i jego przedstawiciele: 2 os. Pow. Rady ds. Zatrudnienia i ich przedstawiciele: 30 os.
Dotknięcia bezpośrednie ogólnokrajowe	Rozwijanie wiedzy Zbieranie opinii Popularyzacja wiedzy	15	12.12-01.14	Woj. Rada ds. Zatrudnienia i jej przedstawiciele: 6 os. Regionalny Podkomitet PO KL: 6 os. BON i jego przedstawiciele: 2 os. NGO i ich przedstawiciele: 4 os. PUP i ich przedstawiciele: 4 os. APP i ich przedstawiciele: 4 os. Członkowie Sejmowej KPSiR: 3 os.
Warsztaty ewaluacyjne	Rozwijanie wiedzy Zbieranie opinii	3	01.13-01.14	Reprezentanci NGO, APP, PUP, ON, os. decyzyjne (21os.)
Grupa WWV Lidera i partnerów	Popularyzacja wiedzy	4	12.12-01.14	Wszyscy adresaci projektu
Konferencja inauguracyjna projekt	Zbieranie opinii Popularyzacja wiedzy	1	01.2013	Reprezentanci grup odbiorców i użytkowników oraz adresatów upowszechniania (80 os.)
Warsztaty ewaluacyjne	Rozwijanie wiedzy Zbieranie opinii	4	09.13-01.14	Reprezentacja grup odbiorców i użytkowników testowania (min. 8 os.)
Dotknięcia indywidualne rekrutacyjno-promocyjne	Zbieranie opinii Popularyzacja wiedzy	12	01.13-01.14	Osoby niepełnosprawne: 90
Dotknięcia grupowe rekrutacyjno-promocyjne	Zbieranie opinii Popularyzacja wiedzy	24	01.13-01.14	NGO i jego przedstawiciele: 12 os. PUP i jego przedstawiciele: 12 os.
Materiały promocyjne (ulotki i plakaty)	Popularyzacja wiedzy	3600	01.13-01.14	Wszyscy adresaci projektu
Wizualizacja	Popularyzacja wiedzy	900	01.13-01.14	Osoby niepełnosprawne: 300

38

Projekt "Model kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych" jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Wystąpienia/ prelekcje na seminariach i konferencjach	12	12.12-01.14	Liczba ogólna wydarzeń: 12, których uczestnikami będą przedstawiciele NGO, PUP, APP, osoby niepełnosprawne, związane z tematyką aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i rynkiem pracy.
oszenia w prasie	14	01.13-01.14	Osoby niepełnosprawne: 300

**Etap III: Upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki - termin: luty 2014 - czerwiec 2014:**

Narzędzia/kanały	Typ Działania	Skala	Termin	Adresaci
Spotkania bezpośrednie regionalne	Popularyzacja wiedzy	36	02.14-06.14	PUP i ich przedstawiciele: 12 os. NGO i ich przedstawiciele: 12 os. Członkowie Sejmowej KPSIR: 5 os. APP i ich przedstawiciele: 12 os. UMWD i jego przedstawiciele: 8 os. DWUP i jego przedstawiciele: 2 os. Pow. Rady ds. Zatrudnienia i ich przedstawiciele: 30 os. Woj. Rada ds. Zatrudnienia i jej przedstawiciele: 10 os. Regionalny Podkomitet PO KL: 16 os.
Spotkanie bezpośrednie ogólnokrajowe	Popularyzacja wiedzy	20	02.14-06.14	BON i jego przedstawiciele: 3 os. NGO i ich przedstawiciele: 12 os. PUP i ich przedstawiciele: 12 os. APP i ich przedstawiciele: 12 os. Członkowie Sejmowej KPSIR: 10 os.
Seminarium upowszechniające	Popularyzacja wiedzy	1	02.14-05.14	Reprezentanci grup odbiorców i użytkowników oraz adresatów upowszechniania (20 os.)
Wystąpienia/ prelekcje na seminariach i konferencjach	Popularyzacja wiedzy Zbieranie opinii	10	12.12-01.14	Liczba ogólna wydarzeń: 24, których uczestnikami będą przedstawiciele NGO, PUP, APP, osoby niepełnosprawne, związane z tematyką aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i rynkiem pracy.

**Komentarz [MS55]:** Wzrost 10 - tabela zawiera skwantyfikowane wskaźniki dotyczące procesu włączania produktu finalnego do głównego nurtu polityki

Strona WWW Lidera i partnerów	Popularyzacja wiedzy	3	02.14-06.14	Wszyscy adresaci projektu
Konferencja zamykająca projekt	Popularyzacja wiedzy	1	06.14	Reprezentanci grup odbiorców i użytkowników oraz adresatów upowszechniania (100os.)
Katalog upowszechniający	Popularyzacja wiedzy	250	05.14-06.14	Wszyscy adresaci projektu
Cyfrowa wersja produktu finalnego	Popularyzacja wiedzy	250	05.14-06.14	Wszyscy adresaci projektu
Newsletter/ korespondencja klasyczna	Popularyzacja wiedzy	Raz na miesiąc/1000 szt.	02.14-06.14	Wszyscy adresaci projektu

**ZMIANY WE WNIOSKU:**

- rozszerzenie partnerstwa o organizację posiadającą doświadczenie w *mainstreamingu* – ze względu na bardzo wysoki poziom działań orzeczniczych odnoszących się do rekomendacji zmian prawnych planujemy dołączenie do partnerstwa podmiotu, który w sposób profesjonalny wesprze nas w tym działaniu;
- uzupełnienie zespołu projektowego o osobę odpowiedzialną za *mainstreaming*;
- zwiększenie poziomu zakładanych wskaźników/ produktów odnoszących się do upowszechniania i *mainstreamingu* – tak aby zakres gwarantował zaplanowane w strategii cele i rezultaty;
- zwiększenie zakresu działań włączających i upowszechniających w odniesieniu do pakietu rekomendacji – na etapie wniosku nie uwzględniono takich działań, choć uwzględniono same rekomendacje;
- przesunięcie organizacji konferencji upowszechniającej na luty 2013 r. – w celu zapoznania odbiorców ze wstępną wersją produktu finalnego poddawane testowaniu, a przez to zwiększenie ich uczestnictwa w ocenie i upowszechnianiu, włączaniu.



## VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

### 1. Cel

Celem działań włączających będzie zapewnienie trwałości produktu po zakończeniu realizacji projektu i stosowanie produktu w przyszłości w ramach otoczenia instytucjonalnego i prawnego. Włączaniu będą podlegały następujące elementy modelu kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych, wynikające ze wstępnej i ostatecznej wersji produktu finalnego:

1. procedura ogłaszania i przeprowadzania kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych przez urząd pracy,
2. model działania społecznej instytucji rynku pracy,
3. rekomendacje zmian w art. 61 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
4. zakres dostosowania wypracowanego modelu do potrzeb innych grup aktywizowanych przez urzędy pracy,
5. rekomendacje dla powstania regionalnego systemu certyfikacji usług doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
6. rekomendacje włączenia kontraktowania do katalogu zadań wynikających z rozporządzenia MPiPS określającego zakres zadań z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, zleczanych organizacjom pozarządowym.

Proponowane rekomendacje wpisują się w obecny nurt zmian planowanych przez MPiPS i dają podstawy, by z optymizmem patrzeć na możliwość włączenia dorobku projektu do obowiązującej praktyki. Od ponad roku ministerstwo podejmuje nowe działania o charakterze pilotażowym związane z kontraktowaniem na terenie powiatu gdańskiego (pilotaż „Nowe horyzonty” zakończony w sierpniu; raport podsumowujący w przygotowaniu), trwają prace w ramach programu „Młodzi na rynku pracy”, którego celem jest m.in. rozwijanie współpracy partnerów (instytucje publiczne i niepubliczne, organizacje branżowe, pracodawcy, przedsiębiorcy) na rzecz promowania poradnictwa zawodowego i planowania kariery zawodowej, a także planowany jest kolejny pilotaż testujący kontraktowanie doprowadzania do zatrudnienia z poziomu województwa (w przygotowaniu). Dodatkowo trwają prace nad zmianami w ustawie o organizacjach pożytku publicznego w zakresie tworzenia i rozliczania ofert w oparciu o efekty podejmowanych działań, a nie zgodności ich zakresu z przedstawioną ofertą w odpowiedzi na konkurs. Poza tym projekt wpisuje się w rekomendacje szeregu raportów i opracowań wymienionych w Uzasadnieniu Strategii, w związku z czym należy przyjąć, że obecnie istnieje bardzo dobra podstawa dla niego w dokumentach, jak nastawienie kluczowych instytucji.

**O sukcesie działań włączających zdecyduje przekonanie decydentów, że wybrane rekomendacje i elementy produktu finalnego warto włączyć do codziennej praktyki.**

Pełne wykorzystanie możliwości kontraktowania w przyszłości wymaga w ramach polskiego systemu zmian na trzech głównych poziomach (wymiar maksymalny działań włączających): brzmienie art. 61b ustawy o promocji zatrudnienia uwalniające kontraktowanie usług rynku pracy, profesjonalizacja działań niepublicznych instytucji rynku pracy, tak by mogły stać się pełnoprawnym partnerem (kontraktobiorcą) dla urzędów pracy oraz rozwój systemu certyfikacji podmiotów świadczących usługi doprowadzania do zatrudnienia. Ponieważ włączenie części elementów produktu do



głównego nurtu, zwłaszcza zmian w brzmieniu art. 61b, będzie zależne od woli politycznej na poziomie parlamentu, na którą partnerstwo projektowe ma bardzo ograniczony wpływ, koncepcja kontraktowania została tak zaplanowana, by zagwarantować trwałość również w przypadku fiaska działań na rzecz zmian art. 61b. Obecnie funkcjonujące ramy prawne dają szansę na rozwinięcie dobrych praktyk w zakresie kontraktowania, a wysoki standard działania niektórych organizacji na polu doprowadzania do zatrudnienia stanowi wzór do naśladowania, podlegający uniwersalizacji. **Stąd za minimalny wymiar sukcesu działań włączających projektodawca określa włączenie:**

1. procedury ogłaszania i przeprowadzania kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych przez urząd pracy (na gruncie obecnych przepisów) - deklaracja przeprowadzenia kontraktowania doprowadzania do zatrudnienia jako usługi rynku pracy przez 5 urzędów pracy;
2. modelu działania SIRP - deklaracja przyjęcia standardu działania przez 5 niepublicznych instytucji rynku pracy;
3. rekomendacje dla powstania regionalnego systemu certyfikacji usług doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych - deklaracja uwzględnienia kontraktowania jako formy realizacji działań w ramach EFS dla okresu programowania 2014-2020/ deklaracja powstania regionalnego systemu certyfikacji usług doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych na poziomie UMWD.

**Mainstreaming horyzontalny.** Działania będą skoncentrowane na włączaniu tych elementów produktu (pkt. 1, 2, 5), które w obrębie obecnego systemu prawnego już obecnie będą mogły być stosowane, w ten sposób wpływając na wzrost skuteczności publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy.

**Mainstreaming wertykalny.** Działania będą skoncentrowane na włączaniu tych elementów produktu (3,4,5,6), które wymagają bądź inicjowania zmian prawnych na szczeblu ogólnokrajowym, bądź woli politycznej decydentów odpowiadających za regionalną politykę kształtującą rynek pracy i zatrudnienie osób niepełnosprawnych. W ramach działań o wymiarze wertykalnym partnerstwo projektowe będzie oddziaływać na gremia decyzyjne na poziomie lokalnym, regionalnym oraz ogólnokrajowym.

**Komentarz:** Określenie Rekomendacji dla powstania regionalnego systemu certyfikacji usług doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest uzależnione od rozwoju współpracy ponadnarodowej nakierowanej na transfer wiedzy związanej z funkcjonowaniem analogicznego systemu w Holandii stanowiącego uzupełnienie holenderskiego systemu kontraktowania.

## 2. Grupy (odbiorcy i użytkownicy).

**1. Urzędy Pracy i ich przedstawiciele** - min. 27, w tym co najmniej 54 przedstawiciele PUP (30% na etapie testowania). Działania włączające będą polegały na zaprezentowaniu zasad, korzyści oraz konsekwencji związanych z wdrożeniem proponowanego modelu kontraktowania zarówno w odniesieniu do wariantu możliwego na gruncie obecnych uwarunkowań prawnych, jak i w obrębie zasad po zmianie brzmienia art. 61b.

**2. Powiatowe rady zatrudnienia i członkowie powiatowych rad zatrudnienia** - min. 27 rad, w tym co najmniej 270 przedstawiciele (30% na etapie testowania). Działania włączające będą polegały na zaprezentowaniu zasad, korzyści oraz konsekwencji związanych z wdrożeniem proponowanego modelu kontraktowania zarówno w odniesieniu do wariantu możliwego na gruncie obecnych uwarunkowań prawnych, jak i w obrębie zasad po zmianie brzmienia art. 61b.



**3. Organizacje pozarządowe działające na rzecz zatrudniania osób niepełnosprawnych** – min. 135, w tym co najmniej 270 przedstawicieli (30% na etapie testowania). Działania będą skoncentrowane na zaprezentowaniu korzyści, konsekwencji wynikających z uczestnictwa w procesie kontraktowania oraz warunków koniecznych do spełnienia, a niezbędnych dla pełnienia roli pełnosprawnego partnera urzędów pracy (standard SIRP).

**4. Agencje zatrudnienia/ pośrednictwa personalnego** – 343, w tym co najmniej 343 przedstawicieli (30% na etapie testowania). Działania będą skoncentrowane na zaprezentowaniu korzyści, konsekwencji wynikających z uczestniczenia w procesie kontraktowania oraz warunków koniecznych do spełnienia, a niezbędnych dla pełnienia roli pełnosprawnego partnera urzędów pracy (standard SIRP).

**5. Dolnośląski Wojewódzki Urząd Pracy** – 1, w tym co najmniej 3 przedstawicieli (30% na etapie testowania). Regionalne instytucje kreujące rozwiązania na rzecz rynku pracy oraz poprawy sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych zostaną zapoznane z efektami projektu oraz możliwościami wynikającymi z kontraktowania usług rynku pracy. Decyzja kluczowych gremiów regionalnej polityki zdecyduje o popularyzacji kontraktowania oraz rozpoczęciu działań na rzecz certyfikacji podmiotów świadczących usługi doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

**6. Wojewódzka Rada ds. Zatrudnienia** – 1, w tym 16 przedstawicieli (30% na etapie testowania). Regionalne instytucje kreujące rozwiązania na rzecz rynku pracy oraz poprawy sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych zostaną zapoznane z efektami projektu oraz możliwościami wynikającymi z kontraktowania usług rynku pracy. Decyzja kluczowych gremiów regionalnej polityki zdecyduje o popularyzacji kontraktowania oraz rozpoczęciu działań na rzecz certyfikacji podmiotów świadczących usługi doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

**7. Urząd Marszałkowski Woj. Dolnośląskiego** – 1, w tym co najmniej 10 osób decyzyjnych związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i współpracą z organizacjami pozarządowymi (30% na etapie testowania). Regionalne instytucje kreujące rozwiązania na rzecz rynku pracy oraz poprawy sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych zostaną zapoznane z efektami projektu oraz możliwościami wynikającymi z kontraktowania usług rynku pracy. Decyzja kluczowych gremiów regionalnej polityki zdecyduje o popularyzacji kontraktowania oraz rozpoczęciu działań na rzecz certyfikacji podmiotów świadczących usługi doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

**8. Regionalny podkomitet sterujący PO KL** – 1, w tym 23 osoby (30% na etapie testowania). Regionalne instytucje kreujące rozwiązania na rzecz rynku pracy oraz poprawy sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych zostaną zapoznane z efektami projektu oraz możliwościami wynikającymi z kontraktowania usług rynku pracy. Decyzja kluczowych gremiów regionalnej polityki zdecyduje o popularyzacji kontraktowania oraz rozpoczęciu działań na rzecz certyfikacji podmiotów świadczących usługi doprowadzania do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

**9. Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych** – 1, w tym co najmniej 3 osoby decyzyjne (w tym 66,6% na etapie testowania). Inicjowanie zmian legislacyjnych będzie częścią produktu o szczególnym znaczeniu dla działań włączających, zwłaszcza w obrębie rekomendacji zmian w art. 61 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Konieczne będzie dostosowanie działań projektowych do planowanych rządowych zmian w ramach ustawy o rehabilitacji społecznej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz planowanych przez MPiPS zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

**10. Sejmowa komisja ds. polityki społecznej i rodziny**, w szczególności przewodniczący, jego zastępcy oraz członkowie podkomisji ds. rynku pracy, organizacji pozarządowych i osób niepełnosprawnych – 29 osób (w tym 20% na etapie testowania). Inicjowanie zmian



KAPITAŁ LUDZKI  
NARODOWA STRATEGIA ROZWOJU



fundacja  
imago

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



legislacyjnych będzie częścią produktu o szczególnym znaczeniu dla działań włączających, zwłaszcza w obrębie rekomendacji zmian w art. 61 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Konieczne będzie dostosowanie działań projektowych do planowanych rządowych zmian w ramach ustawy o rehabilitacji społecznej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz planowanych przez MPiPS zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



### 3. Działania włączające.

Działania włączające zostały podzielone na trzy główne etapy w odniesieniu do standardu realizacji projektów innowacyjnych: Badanie, Testowanie, Upowszechnianie i Włączanie, różniąc się one intensywnością w zależności od etapu projektu. Intensyfikacja działań będzie wzrastać stopniowo od początku realizacji, by największe zaangażowanie osiągnąć na etapie Upowszechniania i Włączania.

Etap I: Poglębiona diagnoza oraz opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego (w tym strategii wdrażania) – termin: luty – wrzesień 2012:

Narzędzia/kanaly	Skala	Termin	Adresaci
Spotkania bezpośrednie regionalne	22	02-09.12	Liczba osób: PUP i ich przedstawiciele: 7 NGO i ich przedstawiciele: 9 Członkowie Sejmowej KPSiR: 2 APP i ich przedstawiciele: 1 UMWD i jego przedstawiciele: (3 os.)
Spotkanie bezpośrednie ogólnokrajowe	11	02-09.12	Liczba osób: BON i jego przedstawiciele: 2 NGO i ich przedstawiciele: 8 PUP i ich przedstawiciele: 3
Konsultacje społeczne	15	08-09.12	Liczba osób: PUP i ich przedstawiciele: 7 NGO i ich przedstawiciele: 6 APP i ich przedstawiciele: 2
Spotkania grupy roboczej	14	02-09.12	Liczba osób: PUP i ich przedstawiciele: 3 NGO i ich przedstawiciele: 10 APP i ich przedstawiciele: 1
Wystąpienia/ prelekcje na seminariach i konferencjach	16	03-08.12	Liczba ogólna wydarzeń: 16, których uczestnikami byli przedstawiciele NGO, PUP, APP, osoby niepełnosprawne

45



KAPITAŁ LUDZKI

Współpraca i rozwój społeczny

fundacja  
imago



UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY

Etap II: Testowanie i ewaluacja – termin: październik 2012 – styczeń 2014; w tym 4 m-c przerwy na walidację wstępnej i finalnej wersji produktu:

Narzędzia/ kanały	Skala	Termin	Adresaci
Spotkania bezpośrednie regionalne, w tym uczestnictwo w sesjach rad powiatowych i wojewódzkich, posiedzeniach sejmowych komisji	24	12.12-01.14	PUP i ich przedstawiciele: 10 os. NGO i ich przedstawiciele: 10 os. Członkowie Sejmowej KPSiR: 3 os. APP i ich przedstawiciele: 10 os. UMWD i jego przedstawiciele: 3 os. DWUP i jego przedstawiciele: 2 os. Pow. Rady ds. Zatrudnienia i ich przedstawiciele: 30 os. Woj. Rada ds. Zatrudnienia i jej przedstawiciele: 6 os. Regionalny Podkomitet PO KL: 6 os.
Spotkania bezpośrednie ogólnokrajowe, uczestnictwo w posiedzeniach sejmowych komisji	15	12.12-01.14	BON i jego przedstawiciele: 2 os. NGO i ich przedstawiciele: 4 os. PUP i ich przedstawiciele: 4 os. APP i ich przedstawiciele: 4 os. Członkowie Sejmowej KPSiR: 3 os.
Konsultacje społeczne	3	01.13-01.14	Liczba osób: PUP i ich przedstawiciele: 10 os. NGO i ich przedstawiciele: 10 os. APP i ich przedstawiciele: 10 os.
Konferencje inauguracyjne projekt	1	01.2013	Reprezentanci grup odbiorców i użytkowników oraz adresatów działań włączających (80 os.)
Wystąpienia/ prelekcje na seminariach i konferencjach	12	12.12-01.14	Liczba ogólna wydarzeń: 12, których uczestnikami będą przedstawiciele NGO, PUP, APP, osoby niepełnosprawne, związane z tematyką aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i rynkiem pracy.
Ogłoszenia w prasie	14	01.13-01.14	Osoby niepełnosprawne: 300

46

Projekt "Model kontraktowania usług rynku pracy na rzecz osób niepełnosprawnych" jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



**Etap III: Upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki – termin: luty 2014 – czerwiec 2014:**

**Komentarz [MS57]:** Wzrost 10 – tabela zawiera skwantyfikowane wskaźniki dotyczące skuteczności procesu włączania

Narzędzia/ kanały	Skala	Termin	Adresaci
Spotkania bezpośrednie regionalne, w tym uczestnictwo w sesjach rad powiatowych i wojewódzkich, posiedzeniach sejmowych komisji	36	02.14-06.14	PUP i ich przedstawiciele: 12 os. NGO i ich przedstawiciele: 12 os. Członkowie Sejmowej KPSiR: 5 os. APP i ich przedstawiciele: 12 os. UMWD i jego przedstawiciele: 8 os. DWUP i jego przedstawiciele: 2 os. Pow. Rady ds. Zatrudnienia i ich przedstawiciele: 30 os. Woj. Rada ds. Zatrudnienia i jej przedstawiciele: 10 os. Regionalny Podkomitet PO KL: 16 os.
Spotkania bezpośrednie ogólnokrajowe, uczestnictwo w posiedzeniach sejmowych komisji	20	02.14-06.14	BON i jego przedstawiciele: 3 os. NGO i ich przedstawiciele: 12 os. PUP i ich przedstawiciele: 12 os. APP i ich przedstawiciele: 12 os. Członkowie Sejmowej KPSiR: 10 os.
Seminarium upowszechniające	1	02.14-05.14	Reprezentanci grup odbiorców i użytkowników oraz adresatów działań włączających (20 os.)
Wystąpienia/ prelekcje na seminariach i konferencjach	10	12.12-01.14	Liczba ogólna wydarzeń: 24, których uczestnikami będą przedstawiciele NGO, PUP, APP, osoby niepełnosprawne, związane z tematyką aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i rynkiem pracy.
Konferencja zamykająca projekt	1	06.14	Reprezentanci gr. odbiorców i użytkowników oraz adresatów upowszechniania (100 os.)
Newsletter/ korespondencja klasyczna	Raz na miesiąc/ 1000 szt.	02.14-06.14	Wszyscy adresaci projektu



#### ZMIANY WE WNIOSKU:

- a) rozszerzenie partnerstwa o organizację posiadającą doświadczenie w *mainstreamingu* – ze względu na bardzo wysoki poziom działań rzeczniczych odnoszących się do rekomendacji zmian prawnych planujemy dołączenie do partnerstwa podmiotu, który w sposób profesjonalny wesprze nas w tym działaniu,
- b) uzupełnienie zespołu projektowego o osobę odpowiedzialną za *mainstreaming* – ze względu na trudność tych działań niezbędna jest rola specjalisty w tym zakresie, który w sposób zorganizowany i zaplanowany realizować będzie chociażby Ścieżkę Legislacyjną,
- c) zwiększenie poziomu zakładanych wskaźników/ produktów odnoszących się do upowszechniania i *mainstreamingu* – w celu zapewnienia efektu włączenia produktu finalnego,
- d) zwiększenie zakresu działań włączających i upowszechniających w odniesieniu do pakietu rekomendacji – na etapie wniosku nie uwzględniono takich działań, choć uwzględniono same rekomendacje stąd potrzeba dołączenia działań, aby działania projektu nie ograniczyły się wyłącznie do opracowania rekomendacji,
- e) przesunięcie organizacji konferencji upowszechniającej na marzec 2013 r. – w celu zapoznania odbiorców ze wstępną wersją produktu finalnego poddanego testowaniu, a przez to zwiększenie ich uczestnictwa w ocenie i upowszechnianiu, włączeniu,
- f) zmniejszenie liczby seminariów upowszechniających do 1, zastąpienie ich spotkaniami bezpośrednimi, indywidualnymi – w odniesieniu do Sejmowej komisji ds. polityki społecznej i rodziny.

Komentarz [B58]: Wstawiono

Komentarz [B59]: wstawiono

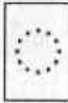
Komentarz [B60]: wstawiono

Komentarz [B61]: wstawiono

Komentarz [B62]: wstawiono

Komentarz [M563]: Wzrostek 9





### VIII. Kamienie milowe

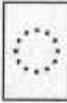
L.p.	Umiejscowienie w czasie	Kamienie milowe
KM 1	XII 2012 r.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rozpoczęcie wylaniania podmiotów będących w stanie przyjąć na siebie rolę społecznej instytucji rynku pracy</li><li>• Skompletowanie zespołu społecznej instytucji rynku pracy (SIRP) i dołączenie partnerów</li></ul>
KM 2	III 2013 r.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Konferencja inaugurująca projekt</li></ul>
KM 3	I 2013 r.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rozpoczęcie procedur kontraktowania i realizacji usługi</li></ul>
KM 4	I 2014 r.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zakończenie procedur kontraktowania i kompleksowych działań aktywizacyjnych SIRP i innych realizatorów skierowanych do osób z niepełnosprawnością</li></ul>
KM 5	V 2013 r.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Przeprowadzenie wizyty studyjnej</li></ul>
KM 6	XI 2013 r.	<b>Zakończenie kompleksowych działań aktywizacyjnych skierowanych do osób z niepełnosprawności</b>
KM 7	I 2014 r.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opracowanie raportu ewaluacyjnego</li></ul>
KM 8	I 2014 r.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opracowanie finalnej wersji produktu i złożenie strategii wdrażania</li></ul>
KM 9	II 2014 r.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Walidacja ostatecznej wersji produktu finalnego</li></ul>
KM 10	VI 2014 r.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zakończenie działań upowszechniających i włączających wraz z konferencją zamknięcia projektu</li></ul>

Komentarz [B64]: wstawiono

Komentarz [B65]: usunięto

Komentarz [B66]: zmiana daty

Komentarz [B67]: usunięto



IX Analiza ryzyka

A	B	C	D	E
Zidentyfikowane ryzyko	Prawdopodobieństwo wystąpienia (1 - małe; 2 - średnie; 3 - wysokie)	Stopień zagrożenia - skutki (1 - małe; 2 - średnie; 3 - wysokie)	Wpływ na projekt - wynik B x C (9-6 - wysokie; 5-3 - średnie; 2-1 - niskie)	Zarządzanie ryzykiem - opis działania
<b>Ryzyko związane z testowaniem produktu</b>				
Niewystarczająca współpraca ze strony urzędników PUP, niewystarczająca motywacja do wdrażania nowych rozwiązań, obawy o zgodność proponowanego rozwiązania z obowiązującym prawodawstwem	2	3	6	<p><b>Minimalizowanie:</b> Włączenie do pracy grupy ekspertów przedstawicieli urzędów biorących udział w projekcie</p> <p><b>Ograniczanie:</b> Szczegółowe opracowanie innowacyjnego narzędzia będącego źródłem wiedzy o proponowanym rozwiązaniu</p> <p><b>Monitoring:</b> Regularne spotkania na różnych szczeblach decyzyjnych, utrzymywanie stałego kontaktu z instytucjami, które przystąpią do projektu i zadeklarują przyjęcie modeli, wsparcie doradcze</p>



<p>właściwe stosowanie proponowanego narzędzia</p>	1	3	3	<p>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</p> <p>Ograniczanie: Umożliwienie dostępu do konsultacji z zespołem projektowym, opracowanie instrukcji obsługi narzędzia w wersji papierowej i elektronicznej</p> <p>Ograniczanie: Położenie nacisku w produkcji na analizę kosztów i standard współpracy między stronami kontraktu. Wzmacnianie oddziaływania poprzez spotkania i doradztwo postaw partnerskich, określenie norm i zasad współpracy.</p> <p>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</p> <p>Minimalizowanie: Kreowanie rozwiązań ułatwiających współpracę na potrzeby użytkowników modelu</p> <p>Monitorowanie aktualnego stanu realizacji projektu i dostosowanie prac do możliwości budżetowych oraz harmonogramowych projektu, tak aby w miarę możliwości uwzględnić niezbędne zmiany i dostosować produkty do nowych wymagań</p>
<p>Nietrafna analiza kosztów aktywizacji osób niepełnosprawnych skierowanych do kontraktu, zrzucanie odpowiedzialności na Kontraktobiorcę, zła relacja we współpracy stron kontraktu</p>	2	2	4	
<p>Zmiany zakresu projektu wynikające z innowacyjnego charakteru przedsięwzięcia i z konieczności wprowadzania zmian zadań, których nie przewidziano w początkowym budżecie</p>	2	3	6	



**i harmonogramie**

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
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
<b>Ryzyko związane z upowszechnieniem produktu</b>				
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  Ograniczanie: Włączenie użytkowników produktu w realizację projektu i prace nad modelem



<p>Ograniczenie/minimalizowanie: Intensyfikacja działań w mediach (ogólnych, branżowych i środowiskowych)</p> <p>Ograniczenie/minimalizowanie: Marketing bezpośredni – spotkania z przedstawicielami publicznych służb zatrudnienia i agencji zatrudnienia i innych organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych</p> <p>Minimalizacja: Pozyskanie pozytywnych opinii/rekomendacji do realizacji modelu ze strony przedstawicieli użytkowników (budowanie bazy kontaktów)</p>			
<p><b>Ryzyko związane z wdrażaniem produktu</b></p>			
<p><b>Brak reform na poziomie ogólnopolskim dopuszczających innowację w zaproponowanym zakresie</b></p>	3	3	9
<p><b>Minimalizowanie: Opracowanie innowacji na dwóch poziomach: minimalnym (możliwym do realizacji na gruncie obecnych przepisów) i optymalnym (wymagającym zmiany tych przepisów)</b></p>			
<p><b>Ograniczanie: Rekomendacje zmian i działania rzecznicze na szczeblu centralnym</b></p>			
<p><b>Ograniczanie: Działania upowszechniające, spotkania indywidualne i seminaria w środowisku decydentów i parlamentarzystów odpowiedzialnych za te zmiany</b></p>			



<p><b>Brak środków z Funduszu Pracy na wdrożenie przedsięwzięcia w wymiarze optymalnym innowacji</b></p>	2	3	6	<p>Ograniczanie: Profilowanie prac Grupy Roboczej opracowującej wstępną i ostateczną wersję produktu na rozwiązanie efektywne ekonomicznie</p>	<p>Działania rzecznicze w obszarze włączenia produktu, upowszechnianie modelu w już możliwym z punktu widzenia przepisów zakresie</p>
--	---	---	---	--	---

Piotr Kuzniak  
  
 Vice-prezes Zarządu

Lukasz Reszka  
  
 Prezes Zarządu

**FUNDACJA IMAGO**  
 53-624 Wrocław, ul. Lubiąska 2/82  
 NIP 897-17-51-529  
 KRS 0000321082