



ZAKŁAD
DOSKONALENIA
ZAWODOWEGO
WARSZAWA



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

**RAPORT PODSUMOWUJĄCY REALIZACJĘ USŁUGI
„ŚWIADCZENIE DZIAŁAŃ AKTYWIZACYJNYCH DLA OSÓB DŁUGOTRWALE
BEZROBOTNYCH” REALIZOWANEJ NA TERENIE WOJEWÓDZTWA MAZOWIECKIEGO**

Okres realizacji 13.10.2016 – 06.08.2018

Realizator Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie

Warszawa 2018

Spis treści

Rozdział 1. Opis i założenia usługi	4
1.1. Założenia dotyczące zlecenia działań aktywizacyjnych.....	4
1.2. Podstawowe założenia zlecenia działań aktywizacyjnych wynikające z uregulowań w ramach postępowania publicznego	5
1.3. Główne założenia Realizatora dotyczące.....	10
Rozdział 2. Opis realizacji usługi „Świadczenie działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych” na terenie województwa mazowieckiego	15
2.1. Charakterystyka uczestników programu	15
2.2. Opis działań realizowanych w ramach etapu I – przeprowadzenie diagnozy i opracowanie projektu działań aktywizacyjnych	26
2.3. Opis działań realizowanych w ramach etapu II – działania na rzecz zatrudnienia uczestników programu	30
2.4. Opis działań realizowanych w ramach etapu III i IV – działania na rzecz utrzymania w zatrudnieniu uczestników programu	38
2.5. Pośrednictwo pracy i współpraca z pracodawcami z uwzględnieniem kontekstu regionów województwa mazowieckiego	40
2.6. Realizacja zleconych działań aktywizacyjnych - trudności, słabe strony, zagrożenia	45
2.6.1. Uwarunkowania leżące po stronie uczestników programu.....	45
2.6.2. Uwarunkowania leżące po stronie Realizatora.....	51
2.6.3. Uwarunkowania leżące po stronie pracodawców	52
2.7. Uzyskane wskaźniki.....	53
2.7.1. Wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej.....	53
2.7.2. Wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu	54
2.8. Ocena finansowych parametrów programu.....	55
2.8.1. Kategorie kosztów poniesionych przez Realizatora	56
2.8.2. Ocena zastosowanego w programie sposobu wynagrodzenia Realizatora oraz transzowania środków finansowych.....	57
2.8.3. Ocena skuteczności przyjętych w programie kar za nieosiągnięcie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu oraz umownych	58
Rozdział 3. Ocena modelu zlecenia działań aktywizacyjnych z perspektywy Realizatora.....	59
ANEKS	63

Spis tabel

Tabela 1. Struktura rekrutacji uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych	15
Tabela 2. Struktura osób bezrobotnych ze względu na przyczynę zaprzestania udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych.....	16
Tabela 3. Struktura osób bezrobotnych ze względu na przyczynę zaprzestania udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych*	16
Tabela 4. Struktura osób bezrobotnych ze względu na kryteria zlecenia działań aktywizacyjnych	18
Tabela 5. Struktura osób bezrobotnych ze względu na płeć	19
Tabela 6. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wiek	19
Tabela 7. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wykształcenie.....	20
Tabela 8. Struktura osób bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy.....	21
Tabela 9. Uczestnicy zlecenia działań aktywizacyjnych korzystający z pomocy społecznej	22
Tabela 10. Struktura osób bezrobotnych ze względu na występowanie problemów warunkujących sytuację społeczną.....	23
Tabela 11. Dominujące bariery w grupie uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych	25
Tabela 12. Zestawienie tabelaryczne metod, form i narzędzi diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego	27
Tabela 13. Zestawienie tabelaryczne rodzajów, metod, form i narzędzi aktywizacji.....	29
Tabela 14. Zestawienie działań wykonanych w ramach pierwszego etapu pracy z bezrobotnym.....	30
Tabela 15. Zestawienie tabelaryczne rodzajów, metod, form i narzędzi aktywizacji.....	31
Tabela 16. Struktura form aktywizacji - ścieżka podstawowa	32
Tabela 17. Zestawienie zorganizowanych kursów zawodowych.....	33
Tabela 18. Stałe kontakty asystentów aktywizacji z osobami bezrobotnymi.....	33
Tabela 19. Struktura uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę i utrzymali ją przez okres co najmniej 14 dni.....	34
Tabela 20. Struktura uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę i utrzymali ją przez okres co najmniej 14 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia.....	34
Tabela 21. Struktura uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę i utrzymali ją przez okres co najmniej 14 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia*.....	35
Tabela 22. Struktura uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres co najmniej 90 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia.....	39
Tabela 23. Struktura uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres co najmniej 180 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia	39
Tabela 24. Struktura pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy.....	42
Tabela 25. Struktura pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy ze względu na branżę	42
Tabela 26. Wykorzystanie pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy	43
Tabela 27. Zestawienie liczby uczestników, podjęć pracy i uczestników, którzy zaniechali udziału w zleceniu	45
Tabela 28. Struktura podjęć odpowiedniej pracy.....	53
Tabela 29. Podjęcia zatrudnienia przez uczestników działań aktywizacyjnych.....	54
Tabela 30. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 90 dni.....	55
Tabela 31. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 180 dni.....	55

Rozdział 1. Opis i założenia usługi

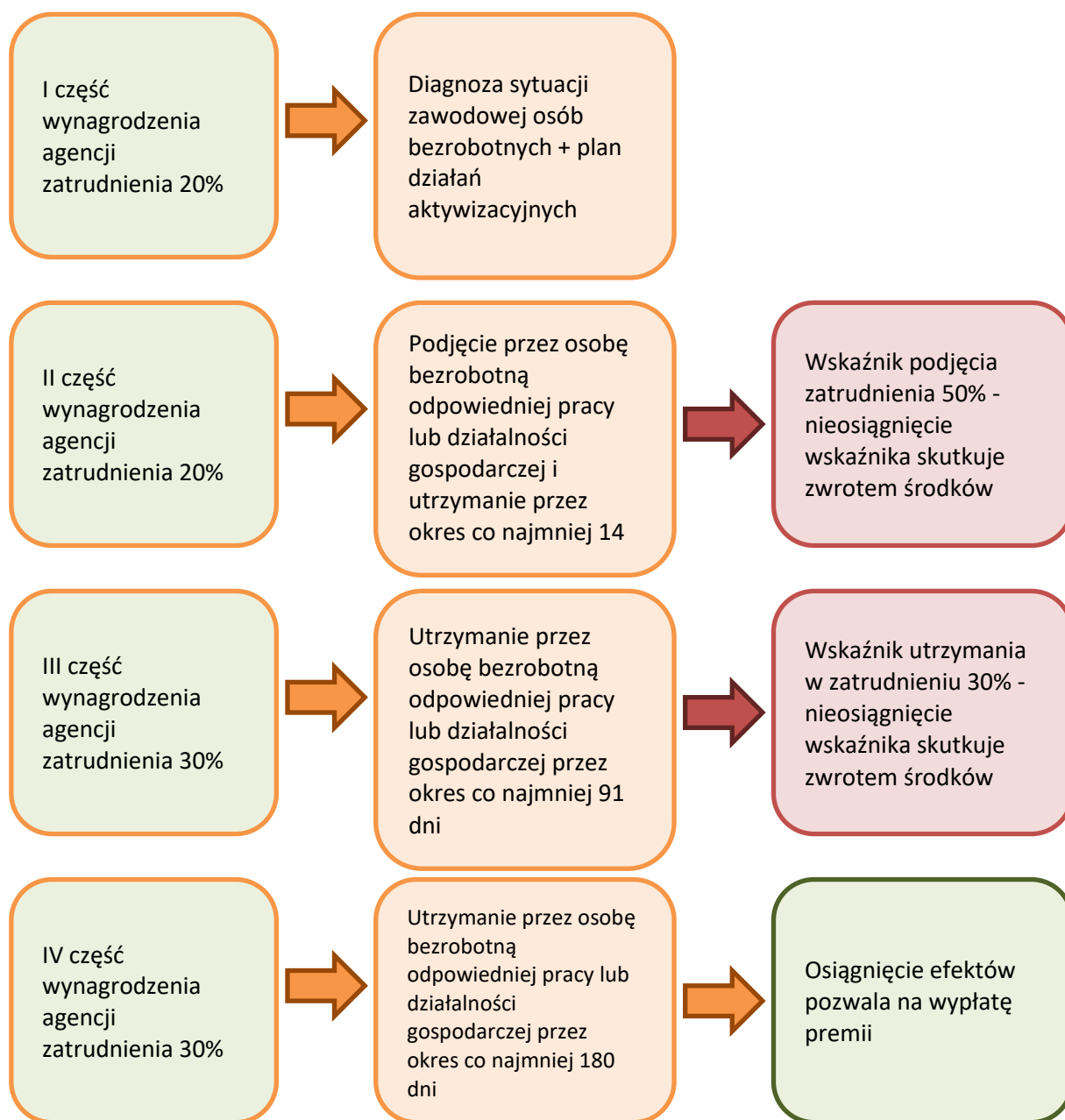
1.1. Założenia dotyczące zlecenia działań aktywizacyjnych

Podstawę prawną zlecenia działań aktywizacyjnych stanowią zapisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 poz. 1265 z późn. zm.) art. 66d – 66j, w tym m.in.:

- zlecenie działań aktywizacyjnych finansowane jest ze środków Funduszu Pracy,
- zlecenia dokonuje marszałek województwa, w imieniu którego działa dyrektor wojewódzkiego urzędu pracy, ogłaszając postępowanie na wybór realizatora zgodnie z ustawą z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych,
- wojewódzki urząd pracy dokonuje wyboru powiatów na terenie, których realizowane będzie zlecenie działań aktywizacyjnych oraz nadzoruje, koordynuje i kontroluje całość zlecenia działań aktywizacyjnych na przypisanym terenie,
- zakres i warunki zlecenia działań aktywizacyjnych wojewódzki urząd pracy uzgadnia z powiatowymi urzędami pracy,
- działania aktywizacyjne mają na celu podjęcie i utrzymanie przez osobę długotrwale bezrobotną odpowiedniej pracy lub działalności gospodarczej,
- minimalna liczba uczestników skierowanych przez dany powiatowy urząd pracy do zlecenia działań aktywizacyjnych to 200 osób,
- rekrutacji i kierowania uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych do realizatora dokonuje powiatowy urząd pracy,
- działaniami aktywizacyjnymi mogą zostać objęte osoby długotrwale bezrobotne, dla których ustalono II lub III profil pomocy zgodnie z rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego (Dz. U. poz. 631),
- agencja zatrudnienia, realizująca zlecenie działań aktywizacyjnych, zobowiązana jest do wykonania zestawu działań aktywizacyjnych oraz do osiągnięcia wskaźników na zadeklarowanym poziomie, w tym: skuteczności zatrudnieniowej i utrzymania w zatrudnieniu,
- model wynagradzania agencji zatrudnienia opiera się bezpośrednio na skuteczności działań związanych z podjęciem i utrzymaniem zatrudnienia przez osoby bezrobotne.

Istotą formuły zlecenia działań aktywizacyjnych jest:

- odpowiedź na potrzeby osób najbardziej oddalonych od rynku pracy,
- wykorzystanie efektu synergii wynikającego z połączenia potencjałów agencji zatrudnienia i powiatowych urzędów pracy,
- elastyczność i fakultatywność działań, pozwalająca na szybką reakcję na zmieniające się uwarunkowania na lokalnym i regionalnym rynku pracy,
- system wynagradzania oparty o efekty,
- wykorzystanie doświadczenia i zaplecza kadrowego oraz organizacyjnego agencji zatrudnienia do realizacji zadań publicznych.



1.2. Podstawowe założenia zlecenia działań aktywizacyjnych wynikające z uregulowań w ramach postępowania publicznego

Na terenie województwa mazowieckiego wyborem realizatora działań aktywizacyjnych zajmował się Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie. Postępowanie przeprowadzono w trybie przetargu nieograniczonego o wartości szacunkowej przekraczającej kwoty określone w przepisach wydanych na podstawie art. 11 ust. 8 ustawy Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2018 r., poz. 1986, z późn. zm.).

Lokalizacja i uczestnicy

W zlecaniu działań aktywizacyjnych uczestniczyło łącznie 1000 osób długotrwale bezrobotnych z ustalonym II profilem pomocy lub III profilem pomocy z czterech powiatów województwa mazowieckiego, w tym:

- powiat miński – 250 uczestników,
- powiat piaseczyński – 200 uczestników,
- powiat płoński – 350 uczestników
- powiat zwoleński – 200 uczestników.

Dodatkowe kryteria rekrutacji to:

- bezrobotni do 25 roku życia co najmniej 10% ogółu uczestników,
- bezrobotni mieszkający na wsi co najmniej 50% ogółu uczestników,
- bezrobotni, dla których określono III profil pomocy 40% ogółu uczestników.

Zakres działań aktywizacyjnych i wskaźniki

Zakres zlecania działań aktywizacyjnych obejmował:

- uruchomienie punktów aktywizacji,
- przeprowadzenie rekrutacji we współpracy z Urzędami Pracy w Mińsku Mazowiecki, Piasecznie, Płońsku i Zwoleniu, które kierowały osoby bezrobotne,
- dokonanie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnych,
- przygotowanie projektu działań aktywizacyjnych dla bezrobotnych,
- przeprowadzenie aktywizacji bezrobotnych zgodnie z zadeklarowaną w ofercie koncepcją,
- prowadzenie pośrednictwa pracy,
- doprowadzenie bezrobotnych do podjęcia odpowiedniej pracy trwającej przez okres co najmniej 14 dni,
- wspieranie bezrobotnych w utrzymywaniu odpowiedniej pracy, w szczególności poprzez monitorowanie ich losów po podjęciu odpowiedniej pracy lub utrzymywanie kontaktu z ich pracodawcą oraz w razie konieczności wspieranie w podjęciu kolejnej pracy,
- rozliczenie wykonanego zamówienia,
- udział w ocenie efektów działań aktywizacyjnych.

Minimalny oczekiwany poziom wskaźników to:

- skuteczność zatrudnieniowa – 50%.
- utrzymanie w zatrudnieniu – 40%.

Standardy realizacji, kadry i warunków organizacyjno-technicznych aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych

Standard realizacji obejmował wykonanie:

- diagnozy sytuacji zawodowej przy wykorzystaniu obligatoryjnie dwóch metod diagnostycznych dla każdej osoby bezrobotnej, przy czym istniała możliwość rozszerzenia katalogu zaproponowanych metod,
- aktywizacji przy wykorzystaniu obligatoryjnie dwóch rodzajów działań, mających na celu doprowadzenie do podjęcia odpowiedniej pracy, istniała możliwość rozszerzenia katalogu zaproponowanych rodzajów aktywizacji.

Sposób realizacji działań aktywizacyjnych przewidywał:

- przydzielenie każdemu bezrobotnemu indywidualnego opiekuna, który przez cały okres realizacji działań aktywizacyjnych powinien mieć stały kontakt z bezrobotnym, tj. co najmniej raz na dwa tygodnie, w tym raz na 60 dni kontakt osobisty,
- zapewnienie elastycznych form kontaktu w zależności od potrzeb osoby bezrobotnej, m.in.: telefon, mejl, poczta tradycyjna, wizyty osobiste, komunikatory, portale społecznościowe,
- udostępnianie i przekazywanie informacji bezrobotnemu o jego postępach w aktywizacji.

Standard kadry obejmował realizację zamówienia przy zaangażowaniu co najmniej:

- koordynatora zleconych działań aktywizacyjnych, posiadającego wykształcenie wyższe, co najmniej 2-letnie doświadczenie w świadczeniu usług w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych lub pozostających bez zatrudnienia lub w zakresie zasobów ludzkich, lub w zakresie zwolnień monitorowanych (tzw. outplacement) oraz posiadającego co najmniej 2-letnie doświadczenie w kierowaniu realizacją usług w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych lub pozostających bez zatrudnienia,
- kadrę opiekunów w każdym punkcie aktywizacji składającej się z osób, z których jedna będzie posiadać co najmniej 3 lata doświadczenia w świadczeniu usług w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych lub pozostających bez zatrudnienia jako doradca zawodowy, trener, coach, psycholog, a pozostali członkowie zespołu będą posiadać co najmniej 2 lata doświadczenia w świadczeniu usług w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych lub pozostających bez zatrudnienia jako doradca zawodowy, trener, coach, psycholog. Jeden opiekun mógł objąć wsparciem nie więcej niż 50 osób bezrobotnych.

Standard warunków organizacyjno-technicznych obejmował zapewnienie:

- punktów aktywizacji co najmniej w miastach, w których siedzibę mają urzędy pracy, tj. Mińsk Mazowiecki, Piaseczno, Płońsk, Zwolen,
- lokalizację punktów aktywizacji w miejscach zapewniających dogodny dojazd środkami transportu publicznego,
- warunków gwarantujących poufność rozmów przeprowadzanych z bezrobotnymi,
- warunków dostępności dla osób z niepełnosprawnością,

- dostępu do stanowisk komputerowych w punktach aktywizacji w celu poszukiwania ofert pracy, napisania CV lub listu motywacyjnego i ich wydruku oraz zapewnienie pomocy w obsłudze stanowiska przez opiekunów pracujących w punktach aktywizacji,
- funkcjonowania punktów aktywizacji co najmniej w dni powszednie (poniedziałek – piątek) w godzinach 8.00 – 16.00.

Harmonogram realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych

- Termin wykonania zamówienia – 630 dni od dnia podpisania umowy z realizatorem.
- Uruchomienie punktów aktywizacji – okres 60 dni od dnia podpisania umowy.
- Okres pracy z bezrobotnym – okres 540 dni obejmujący:
 - okres realizacji działań aktywizacyjnych – 360 dni następujących po okresie 60 dni przewidzianych na uruchomienie punktów aktywizacji; pierwsze 60 dni okresu realizacji działań aktywizacyjnych przeznaczono na przeprowadzenie rekrutacji,
 - okres utrzymania w zatrudnieniu – 180 dni od dnia zakończenia okresu realizacji działań aktywizacyjnych.
- Rozliczenie umowy – ostatnie 30 dni realizacji umowy.

Wynagrodzenie i zwrot środków

Maksymalna jednostkowa kwota wynagrodzenia za wykonanie działań aktywizacyjnych na rzecz jednego bezrobotnego nie mogła przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych, przy czym wypłatę wynagrodzenia podzielono na cztery części:

- 20% jednostkowej kwoty wynagrodzenia brutto – za dokonanie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego i zaprojektowanie działań aktywizacyjnych mających na celu podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia lub pracy zarobkowej,
- 20% jednostkowej kwoty wynagrodzenia brutto – za doprowadzenie bezrobotnego do podjęcia odpowiedniej pracy trwającej przez okres co najmniej 14 dni,
- 30% jednostkowej kwoty wynagrodzenia brutto – za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy podjętej w wyniku działań Wykonawcy przez okres co najmniej 90 dni,
- 30% jednostkowej kwoty wynagrodzenia brutto – za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy podjętej w wyniku działań Wykonawcy przez okres co najmniej 180 dni.

Zwrot środków przewidziano w przypadku, gdy realizator nie osiągnie:

- wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej co najmniej na poziomie 50%,
- wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu co najmniej na poziomie 40%.

Warunki udziału w postępowaniu

- Posiadanie uprawnień do wykonywania określonej działalności lub czynności, jeżeli przepisy prawa nakładają obowiązek ich posiadania, tj.:
- posiadanie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, zgodnie z art. 18 ust.

- 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- realizowanie usługi pośrednictwa pracy co najmniej przez poprzedni rok kalendarzowy poprzedzający termin złożenia oferty (złożenie marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia).
 - Posiadanie wiedzy i doświadczenia, tj. doprowadzenie w okresie ostatnich 3 lat przed upływem terminu składania ofert, a jeżeli okres prowadzenia działalności jest krótszy – w tym okresie, za pośrednictwem (tj. w wyniku świadczenia usług pośrednictwa pracy) co najmniej łącznie 200 osób do podjęcia zatrudnienia lub pracy zarobkowej.
 - Dysponowanie osobami zdolnymi do wykonania zamówienia oraz odpowiednim potencjałem technicznym, tj.:
 - kadrą, w tym koordynatorem zlecenia działań aktywizacyjnych i opiekunami zgodnie ze standardem,
 - potencjałem technicznym i organizacyjnym, w tym możliwością uruchomienia co najmniej czterech punktów aktywizacji w lokalizacjach zgodnie z zakresem usługi.
 - Zamawiający określił:
 - brak podstaw do wykluczenia z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego w okolicznościach, o których mowa w art. 24 ust. 1 i ust. 2 pkt. 5 uPzp,
 - wymóg znajdowania się w sytuacji ekonomicznej i finansowej zapewniającej wykonanie zamówienia.
 - Dopuszczono możliwość wskazania części zadań powierzonych podwykonawcy, przy czym konieczne było wykazanie, że podwykonawca jest wpisany do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia zgodnie z art. 18 ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Składanie ofert i ocena

W ramach postępowania zamawiający dopuścił możliwość złożenia wyłącznie jednej oferty przez jednego realizatora. Zadaniem realizatora było przedstawienie m.in.:

- koncepcji realizacji usługi, w tym koncepcji przeprowadzenia diagnozy i aktywizacji osób bezrobotnych,
- koncepcji pośrednictwa pracy,
- koncepcji organizacji realizacji usługi.

Każda oferta podlegała ocenie formalnej oraz merytorycznej, prowadzonej przez komisję przetargową składającą się z czterech ekspertów, zgodnie z poniższymi kryteriami:

- cena – 20 punktów
- koncepcja w zakresie wsparcia aktywizacyjnego – 60 punktów, przy czym koncepcja przeprowadzenia diagnozy – 30 punktów, koncepcja pośrednictwa pracy – 30 punktów,
- organizacja realizacji usługi – 20 punktów.

1.3. Główne założenia Realizatora dotyczące

W postępowaniu w trybie przetargu nieograniczonego jako najkorzystniejszą wybrano ofertę złożoną przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie. Umowa na realizację „Świadczenia działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych” została zawarta 13 października 2016 r.

Zakres i sposób organizacji usługi

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie utworzył punkty aktywizacji w 4 lokalizacjach województwa mazowieckiego, w tym:

05-300 Mińsk Mazowiecki, ul. 3 Maja 8



05-500 Piaseczno, ul. Tadeusza Gerbera 14



09-100 Płońsk, ul. Wolności 6



26-700 Zwoleń, ul. Tadeusza Kościuszki 23



Punkty aktywizacji funkcjonowały w dni robocze w godz. 8.00-16.00 z możliwością wydłużenia godzin pracy do 18.00 i/lub zgodnie z indywidualnym zapotrzebowaniem bezrobotnych. Kadre każdego z punktów aktywizacji stanowił:

- zespół indywidualnych opiekunów osób bezrobotnych, nazywanych na potrzeby realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych asystentami aktywizacji,
- zespół pośredników pracy.

Zgodnie z wymaganiami Zamawiającego:

- jeden asystent aktywizacji obejmował wsparciem maksymalnie 50 uczestników (przy przeliczeniu liczby uczestników na pełen etat),
- 60% asystentów aktywizacji zatrudnionych było w formie umowy o pracę.

Każdy z punktów aktywizacji spełniał standard zgodnie z oczekiwaniami Zamawiającego, m.in.:

- położenie w miejscu umożliwiającym dogodny dojazd środkami transportu publicznego,
- budynki spełniające wymogi bhp, p.poż. i wynikające z innych przepisów oraz pomieszczenia z dostępem do światła dziennego, wyposażone w odpowiednie meble oraz sprzęt komputerowy,

pozwalający osobom bezrobotnym na poszukiwanie ofert pracy i przygotowanie CV lub innych dokumentów aplikacyjnych,

- budynki zapewniające dostępność dla osób z niepełnoprawnością, w tym odpowiednio dostosowane toalety.

Dokumentowanie przebiegu działań aktywizacyjnych obejmowało:

- bieżące działania
 - lista bezrobotnych, którzy zostaną objęci działaniami aktywizacyjnymi – potwierdzenie zakończenia rekrutacji podstawowej,
 - wniosek o dokonanie rekrutacji uzupełniającej,
 - kwestionariusz diagnostyczny – potwierdzenie przeprowadzenia diagnozy,
 - projekt działań aktywizacyjnych – potwierdzenie zaplanowania i akceptacji przez osobę bezrobotną indywidualnej strategii aktywizacji,
 - formularz informacji o wsparciu aktywizacyjnym podejmowanym wobec bezrobotnych przez Wykonawcę – potwierdzenie wykonania działań aktywizacyjnych i utrzymywania stałego kontaktu z uczestnikiem,
 - dokumentacja pośrednictwa pracy, w tym oferty pracy,
- potwierdzenie wykonania usługi
 - bilans otwarcia, potwierdzający dokonanie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego i przygotowanie projektu działań aktywizacyjnych,
 - oświadczenie pracodawcy, potwierdzające podjęcie odpowiedniej pracy, a w przypadku działalności gospodarczej wydruk z CEIDG, dotyczące części II wynagrodzenia,
 - oświadczenie pracodawcy, potwierdzające utrzymanie odpowiedniej pracy, a w przypadku działalności gospodarczej wydruk z CEIDG, dotyczące III i IV części wynagrodzenia,
 - oświadczenie o zgodności informacji dołączonych do wniosku o wypłatę I, II, III i IV części wynagrodzenia ze stanem faktycznym,
- sprawozdawczość
 - raporty okresowe z realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych przekazywane z częstotliwością co dwa tygodnie,
 - raport końcowy realizatora,
- inna dokumentacja prowadzona na potrzeby realizacji zlecenia m.in. tabele, zestawienia.

W celu usprawnienia obsługi zlecenia działań aktywizacyjnych Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie przygotował system informatyczny w formie aplikacji internetowej, który zawierał funkcjonalności (komponenty) umożliwiające identyfikację osoby bezrobotnej oraz monitorowanie sytuacji bezrobotnego, na każdym etapie jego uczestnictwa w zleceniu działań aktywizacyjnych. Dostęp do systemu informatycznego posiadali w adekwatnym do potrzeb zakresie: kadra realizatora, kadra Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie, uczestnicy. System informatyczny obejmował:

- bazę uczestników,
- bazę pracodawców i ofert pracy.

Wynagrodzenie realizatora

Maksymalna kwota wynagrodzenia za wykonanie działań aktywizacyjnych na rzecz jednego bezrobotnego została ustalona na poziomie 11 300 zł brutto, w tym:

- I część wynagrodzenia za dokonanie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego i zaprojektowanie działań aktywizacyjnych – 2 270 zł,
- II część wynagrodzenia za doprowadzenie bezrobotnego do podjęcia odpowiedniej pracy trwającej przez okres co najmniej 14 dni – 2 270 zł,
- III część wynagrodzenia za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy podjętej w wyniku działań Wykonawcy przez okres co najmniej 90 dni – 3 405 zł,
- IV część wynagrodzenia za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy podjętej w wyniku działań Wykonawcy przez okres co najmniej 180 dni – 3 405 zł.

Realizacja działań aktywizacyjnych

Zasadniczym założeniem koncepcji świadczenia działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych przedstawionej przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie były indywidualizacja wsparcia i elastyczne podejście.

Uczestnikom zaoferowano dwa warianty wsparcia w zależności od ustalonego profilu pomocy, w tym:

- wariant wsparcia dla osób bezrobotnych z ustalonym II profilem pomocy
- wariant wsparcia dla osób bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy.

W ramach poszczególnych wariantów wsparcia zaoferowano zróżnicowane opcje działań, w tym:

- działania obligatoryjne (ścieżka podstawowa)
- działania alternatywne (ścieżka fakultatywna).

Diagnoza sytuacji zawodowej bezrobotnego i przygotowanie projektu działań aktywizacyjnych

Pierwszy etap pracy z bezrobotnym polegał na przygotowaniu przez asystenta aktywizacji (indywidualnego opiekuna osoby bezrobotnej) diagnozy sytuacji zawodowej, obejmującej określenie powodów, dla których bezrobotny nie jest w stanie znaleźć pracy oraz możliwych obszarów aktywności zawodowej.

Czas przeznaczony na wykonanie diagnozy uzależniony był od profilu pomocy i wynosił dla:

- osób bezrobotnych z ustalonym II profilem pomocy 6 godzin (3 spotkania x 2 godziny),
- osób bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy 8 godzin (4 spotkania x 2 godziny).

Po przeprowadzeniu diagnozy asystent aktywizacji we współpracy z uczestnikiem przygotowywał:

- kwestionariusz diagnostyczny – opis diagnozy sytuacji zawodowej uczestnika,
- projekt działań aktywizacyjnych – plan aktywizacji zawierający zaprojektowane działania w formach indywidualnych i grupowych, prowadzące do podjęcia odpowiedniej pracy.

Działania aktywizacyjne

ZDZ w Warszawie zaplanował zestaw działań aktywizacyjnych, obejmujących formy indywidualne i grupowe, których celem było doprowadzenie do podjęcia i utrzymania odpowiedniej pracy przez uczestników usługi. Okres realizacji działań aktywizacyjnych trwał od zakończenia diagnozy do podjęcia zatrudnienia przez osobę bezrobotną, maksymalnie do 6 stycznia 2018 r. Wymiar i zakres aktywizacji ustalany był indywidualnie, zgodnie z potrzebami uczestnika. Kluczowym narzędziem aktywizacji było utrzymywanie stałego kontaktu asystenta aktywizacji z osobą bezrobotną w formie wizyty osobistej, rozmowy telefonicznej, kontaktu za pośrednictwem poczty elektronicznej lub wiadomości SMS. Kontakty odnotowywano w specjalnie przeznaczonym do tego celu formularzu. Częstotliwość kontaktu uzależniona była od ustalonego profilu pomocy, w tym osoby, dla których ustalono:

- II profil pomocy – kontakt nie rzadziej niż raz na dwa tygodnie, w tym spotkanie osobiste nie rzadziej niż raz na 60 dni
- III profil pomocy – kontakt nie rzadziej niż raz w tygodniu, w tym spotkanie osobiste nie rzadziej niż raz na 30 dni.

W okresie realizacji działań aktywizacyjnych i w pierwszym miesiącu po podjęciu zatrudnienia zaplanowano dla uczestników wsparcie motywujące do udziału w aktywizacji i utrzymaniu pracy, w tym zapewnienie kosztów:

- dojazdu,
- opieki nad dzieckiem/dziećmi do lat 6 w przypadku samotnego jego/ich wychowywania lub nad osobą zależną, która zamieszkuje we wspólnym gospodarstwie domowym z bezrobotnym,
- badań do celów sanitarno-epidemiologicznych tzw. pracownicza książeczka zdrowia „SANEPID”,
- badań lekarza medycyny pracy w przypadku zatrudnienia w formie umowy cywilnej,
- zaświadczenia o niekaralności,
- ubrania roboczego w przypadku zatrudnienia w formie umowy cywilnej.

Organizowanie i prowadzenie pośrednictwa pracy

Cechy charakteryzujące pośrednictwo pracy w zleceniu działań aktywizacyjnych to:

- oferowanie osobom bezrobotnym zatrudnienia zgodnie z definicją odpowiedniej pracy sformułowanej przez Zamawiającego,
- wykorzystanie dwutorowego modelu pośrednictwa pracy.

W ramach pośrednictwa pracy ZDZ w Warszawie zaplanował następujące zadania:

- pozyskiwanie pracodawców do współpracy i utrzymywanie z nim kontaktów,
- pozyskiwanie i weryfikacja ofert pracy,
- udostępnianie ofert pracy osobom bezrobotnym,
- dobór kandydatów do ofert pracy i kierowanie ich do pracodawców.

Pośrednictwo pracy realizowane było w modelu dwutorowym przy zaangażowaniu:

- zespołu asystentów aktywizacji odpowiedzialnych za kontakty z osobami bezrobotnymi, w tym dobór kandydatów i kierowanie ich do pracodawców,
- zespołu pośredników pracy odpowiedzialnych za kontakty z pracodawcami, pozyskiwanie ofert pracy, ich weryfikację i udostępnianie.

Monitorowanie osoby bezrobotnej po podjęciu zatrudnienia i utrzymywanie kontaktu z pracodawcami

W ramach wspierania uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę uwzględniono:

- stały kontakt z uczestnikiem – spotkanie osobiste w punkcie aktywizacji i/lub miejscu pracy, rozmowy telefoniczne, kontakt za pośrednictwem poczty elektronicznej, SMS, portali społecznościowych,
- stały kontakt z upoważnionym przedstawicielem pracodawcy – spotkanie osobiste w miejscu pracy lub innym wskazanym przez pracodawcę, rozmowa telefoniczna, kontakt za pośrednictwem poczty elektronicznej lub inne.

Częstotliwość monitorowania uczestników i utrzymywania kontaktów z pracodawcami uzależniona była od ustalonego dla uczestnika profilu pomocy oraz czasu trwania zatrudnienia.

Monitorowanie uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę przez asystentów aktywizacji (opiekunów):

- uczestnicy z ustalonym II profilem pomocy kontakt:
 - od podjęcia pracy do 30 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz w tygodniu,
 - od 31 dnia do 180 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz na dwa tygodnie,
- uczestnicy z ustalonym III profilem pomocy kontakt:
 - od podjęcia pracy do 30 dnia po podjęciu pracy – co najmniej dwa razy w tygodniu
 - od 31 dnia do 90 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz w tygodniu
 - od 91 dnia do 180 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz na dwa tygodnie.

Utrzymywanie stałych kontaktów przez asystenta aktywizacji i/lub pośrednika pracy z pracodawcą w trakcie trwania odpowiedniej pracy

- pracodawcy uczestników z ustalonym II profilem pomocy kontakt:
 - w okresie od podjęcia pracy do 30 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz w tygodniu
 - od 31 dnia do 180 dnia po podjęciu pracy – w miarę potrzeb.
- pracodawcy uczestników z ustalonym III profilem pomocy kontakt:
 - w okresie od podjęcia pracy do 30 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz w tygodniu
 - od 31 dnia do 90 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz na dwa tygodnie,
 - od 91 dnia do 180 dnia po podjęciu pracy – w miarę potrzeb.

Rozdział 2. Opis realizacji usługi „Świadczenie działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych” na terenie województwa mazowieckiego

2.1. Charakterystyka uczestników programu

W zleceniu działań aktywizacyjnych udział wzięło łącznie 1097 uczestników, w tym 1000 osób skierowanych przez urzędy pracy w ramach rekrutacji podstawowej i 97 osób skierowanych w ramach rekrutacji uzupełniającej.

Rekrutacja uzupełniająca była prowadzona w przypadku:

- przerwania udziału, tj. zaprzestania udziału ze względu na przyczyny leżące po stronie uczestnika, np. brak zgłoszenia na spotkanie osobiste lub zajęcia grupowe w wyznaczonym terminie, zmiana miejsce zamieszkania,
- rezygnacji z udziału, tj. złożenia przez uczestnika w urzędzie pracy lub u realizatora odpowiedniego oświadczenia.

Siedem osób skierowanych do zlecenia działań aktywizacyjnych zmarło, w tym trzy osoby skierowane do punktu aktywizacji w Płońsku, dwie – w Mińsku Mazowieckim i po jednej w Piasecznie oraz Zwoleniu.

Uczestnicy skierowani w ramach rekrutacji uzupełniającej stanowili 10% wszystkich uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych. Największy udział w tej grupie stanowiły osoby bezrobotne skierowane do punktu aktywizacji w Zwoleniu.

Tabela 1. Struktura rekrutacji uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Rekrutacja podstawowa	Rekrutacja uzupełniająca		Ogółem
			Σ	%	
1.	Piaseczno	200	24	12%	224
2.	Mińsk Mazowiecki	250	14	6%	264
3.	Zwoleń	200	47	23%	247
4.	Płońsk	350	12	3%	362
Razem		1000	97	10%	1097

Najczęstszą przyczyną zaprzestania udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych było przerwanie

– 40%. Najwięcej uczestników zaprzestało udziału w punkcie aktywizacji w Piasecznie – 69%, a najmniej w punkcie aktywizacji w Mińsku Mazowieckim – 45%. Udział osób, które zaprzestały dalszego udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych przed jego zakończeniem stanowił znaczny odsetek ogólnej liczby uczestników. Może to świadczyć o niskiej motywacji uczestników zarówno do udziału w aktywizacji, jak i podjęcia pracy.

Najczęstszą przyczyną przerwania dalszego udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych było:

- niezrealizowanie w wyznaczonym terminie kontaktu indywidualnego,
- niezgłoszenie się na zajęcia grupowe,
- kolejna odmowa podjęcia odpowiedniej pracy,
- brak rejestracji w urzędzie pracy po zakończeniu odpowiedniej pracy,
- odmowa monitorowania po podjęciu zatrudnienia nie spełniającego kryteriów odpowiedniej pracy.

Najczęstszą przyczyną rezygnacji z dalszego udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych było:

- uzyskanie innego tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego, jednak nie wynikającego z podjęcia zatrudnienia, np.: zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego przez małżonka,
- brak chęci uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych ze względu na ich intensywność,
- odmowna reakcja na przyjęcie oferty odpowiedniej pracy.

Tabela 2. Struktura osób bezrobotnych ze względu na przyczynę zaprzestania udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Przerwanie		Rezygnacja		Ogółem	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	109	55%	29	15%	138	69%
2.	Mińsk Mazowiecki	77	31%	36	14%	113	45%
3.	Zwoleń	58	29%	63	32%	121	61%
4.	Płońsk	157	45%	19	5%	176	50%
	Razem	401	40%	147	15%	548	55%

Zaprzestanie udziału w aktywizacji jest istotnym czynnikiem obrazującym poziom motywacji i postawę osób bezrobotnych wobec podjęcia pracy. ZDZ w Warszawie jako realizator zlecania działań aktywizacyjnych w latach 2015-2016 dla 1200 uczestników na terenie m.st. Warszawy, powiatu wołomińskiego, powiatu ostrołęckiego i powiatu szydłowieckiego, posiada pełen wgląd do danych obrazujących przebieg usługi, przez co może dokonać porównania wyników.

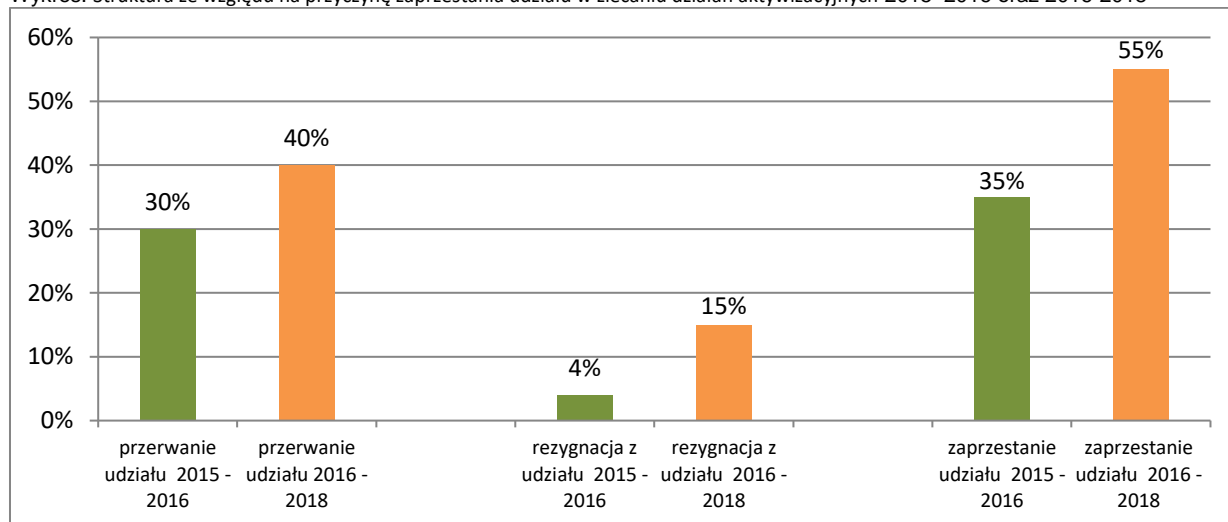
Tabela 3. Struktura osób bezrobotnych ze względu na przyczynę zaprzestania udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych*

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Przerwanie		Rezygnacja		Ogółem	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
5.	Warszawa	226	47%	26	5%	252	53%
6.	Wołomin	70	22%	20	6%	90	28%
7.	Ostrołęka	27	1%	5	2%	32	15%
8.	Szydłowiec	62	29%	4	2%	66	31%
9.	Radzymin	19	18%	3	3%	22	21%
	Razem	404	30%	58	4%	462	35%

*dane pochodzą z raportu podsumowującego realizację „Świadczenia działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych” w okresie 16.03.2015–05.12.2016 dla 1200 uczestników z terenu m.st. Warszawy (400 osób), powiatu wołomińskiego (400 osób), powiatu szydłowieckiego (200 osób), powiatu ostrołęckiego (200 osób) opracowanego przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie

Porównując udział procentowy osób, które zaprzestały uczestnictwa w zleceniu działań aktywizacyjnych w okresie 16.03.2015–05.12.2016 i w okresie 13.10.2016–06.08.2018, można odnotować wzrost o 20%, przy czym odsetek przerwanych wzrósł o 10%, a odsetek rezygnacji wzrósł o 11%.

Wykres. Struktura ze względu na przyczynę zaprzestania udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych 2015–2016 oraz 2016-2018



Przyczyn wzrostu liczby przerwanych i rezygnacji z dalszego udziału w działaniach aktywizacyjnych należy upatrywać przede wszystkim w zmianie struktury uczestników, tj. osób długotrwale bezrobotnych figurujących w ewidencji urzędów pracy, a także w zmianie postaw wobec swojego statusu na rynku pracy, w tym:

- ze względu na spadek stopy bezrobocia w ewidencjach urzędów pracy pozostały w dużej mierze osoby faktycznie niezainteresowane podjęciem pracy, dla których status bezrobotnego nie był związany z potrzebą aktywizacji, lecz pełnił inne funkcje, np.: dawał tytuł do ubezpieczenia zdrowotnego lub możliwość korzystania nie świadczeń pomocy społecznej – osoby te przerywały udział ze względu na absencję w zajęciach indywidualnych/grupowych lub odmowę podjęcia odpowiedniej pracy,
- zwiększenie możliwości zarobkowania w szarej strefie – osoby te przerywały lub rezygnowały z udziału ze względu na faktyczny brak czasu na systematyczne uczestnictwo w aktywizacji,
- poprawa sytuacji materialnej rodziny, w tym ze względu na środki pochodzące z innych źródeł niż praca zarobkowa – osoby te przerywały lub rezygnowały z udziału, gdyż zgodnie z indywidualną kalkulacją praca za wynagrodzenie oferowane przez pracodawców nie była dla nich atrakcyjna lub kolidowała z obowiązkami rodzinnymi,
- zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród członków rodzin (szczególnie młodsze pokolenia) osób długotrwale bezrobotnych, co powodowało konieczność przejęcia obowiązków związanych z opieką nad wnukami, czy innymi osobami zależnymi – osoby te przerywały lub rezygnowały z udziału, gdyż zapewnienie opieki wnukom było warunkiem podjęcia lub utrzymania pracy przez młodszych członków rodziny, a w środowisku lokalnym są ograniczone lub brak jest możliwości instytucjonalnego zapewnienia opieki nad małym dzieckiem.

Istotnym czynnikiem powodzenia działań aktywizacyjnych jest trafny dobór uczestników. W przypadku osób, dla których utrzymywanie statusu bezrobotnego realizuje inne funkcje, niż pomoc w powrocie na rynek pracy, skierowanie do działań aktywizacyjnych służy jedynie formalnej weryfikacji gotowości do podjęcia pracy, co może skutkować utratą statusu bezrobotnego. Osoby te nie są zainteresowane podjęciem próby aktywizowania się, a ich aktywność koncentrowała się wokół unikania kontaktu z kadrami realizatora.

Struktura grupy docelowej ze względu na kryteria rekrutacji określona została przez Zamawiającego:

- bezrobotni do 25 roku życia co najmniej 10% ogółu uczestników,
- bezrobotni mieszkający na wsi co najmniej 50% ogółu uczestników,
- bezrobotni, dla których określono III profil pomocy 40% ogółu uczestników.

Do uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych z założenia kierowane są osoby długotrwale bezrobotne najbardziej oddalone od rynku pracy. Sytuację tych osób charakteryzuje jednoczesne występowanie wielu niekorzystnych czynników takich, jak m.in.: brak kwalifikacji, długa przerwa w zatrudnieniu, wiek obniżający atrakcyjność na rynku pracy. Uczestnicy zlecenia działań aktywizacyjnych w większości (62%) to osoby z terenów wiejskich. Największy udział osób z terenów wiejskich odnotowano w powiecie zwoleńskim – 82%. **Miejsce zamieszkania, tj. tereny wiejskie, w zaczym stopniu determinowały i pogłębiały trudną sytuację uczestników.**

Tabela 4. Struktura osób bezrobotnych ze względu na kryteria zlecenia działań aktywizacyjnych

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	II profil pomocy		III profil pomocy		osoby poniżej 25 roku życia		osoby z terenów wiejskich	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	80	40%	120	60%	22	11%	131	65%
2.	Mińsk Mazowiecki	100	40%	150	60%	26	10%	132	53%
3.	Zwoleń	80	40%	120	60%	27	13%	165	82%
4.	Płońsk	140	40%	210	60%	34	10%	189	54%
Razem		400	40%	600	60%	109	11%	617	62%

Struktura uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych wskazuje na nieznaczną przewagę mężczyzn, którzy stanowili 51% ogółu uczestników. Tendencja ta dotyczyła trzech z czterech powiatów objętych zleceniem. Odmienna sytuacja była w powiecie zwoleńskim, gdzie kobiety stanowiły 65% ogółu uczestników. Płeć była czynnikiem różnicującym grupę uczestników.

Tabela 5. Struktura osób bezrobotnych ze względu na płeć

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	104	48%	112	52%	216	20%
2.	Mińsk Mazowiecki	120	47%	136	53%	256	24%
3.	Zwoleń	154	65%	83	35%	237	22%
4.	Płońsk	143	41%	210	59%	353	33%
Razem		521	49%	541	51%	1062	100%

Istotnym czynnikiem wpływającym na szanse zawodowe jest wiek. Pracodawcy preferują pracowników posiadających już pewne doświadczenie. Równocześnie do grupy pożądaných kandydatów należą osoby, które nie przekroczyły 40. roku życia. Osoby w wieku powyżej 40 lat stanowiły 55% uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych, przy czym największy udział w tej grupie – 25% – stanowiły osoby w przedziale wieku 51-60 lat. Z wiekiem maleją szanse na znalezienie zatrudnienia, ale jednocześnie osoby młode, tj. do 30 roku życia, również znajdują się w trudnej sytuacji, ze względu na brak lub niewystarczające doświadczenie. Tendencja ta znajduje potwierdzenie w aktywnej polityce rynku pracy, m.in. na gruncie działań współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jej przejawem jest m.in. program „Gwarancje dla młodzieży”, silnie wspierający wejście na rynek pracy osób do 30 roku życia. Osoby w przedziale wiekowym od 18-30 lat stanowiły 19% uczestników. Najtrudniejsza sytuacja ze względu na wiek dotyczy osób w schyłkowym okresie aktywności zawodowej, tj. po ukończeniu 60 roku życia. Osoby te stanowiły 7% uczestników.

Ze względu na wiek można zaobserwować pewne różnice pomiędzy powiatami, w których realizowano zlecenie działań aktywizacyjnych. Największy udział osób w schyłkowym okresie aktywności zawodowej, tj. powyżej 60 roku życia, odnotowano w powiecie mińskim – 11%. Jednocześnie kolejną co do wielkości grupę 27% stanowiły tam osoby w przedziale wieku 51-60 lat. Dużą liczebność osób w wieku obniżającym znacznie szanse na rynku pracy, tj. powyżej 51 roku życia, odnotowano również w powiecie płońskim – 37%. Najwięcej uczestników do 40 roku życia pochodziło z powiatu zwoleńskiego – 62%. W powiecie piaseczyńskim najliczniejszą grupę 31% stanowiły osoby w wieku 41-50 lat.

Tabela 6. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wiek

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	18-30 lat		31-40 lat		41-50 lat		51-60 lat		pow. 60 lat	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	34	16%	52	24%	66	31%	55	25%	9	4%
2.	Mińsk Mazowiecki	39	15%	61	24%	60	23%	69	27%	27	11%
3.	Zwoleń	70	30%	76	32%	43	18%	42	18%	6	3%
4.	Płońsk	54	15%	87	25%	79	22%	104	29%	29	8%
Razem		197	19%	276	26%	248	23%	270	25%	71	7%

Wiek to czynnik w znacznym stopniu determinujący szanse na rynku pracy. Praktyka aktywizacji wskazuje, iż z wiekiem maleją szanse na zatrudnienie, gdyż pracodawcy preferują osoby młode lub w wieku średnim. Najliczniejszą grupę uczestników 55% stanowiły osoby powyżej 40 roku życia, w tym 32% to osoby powyżej 51 roku życia. Najwięcej osób w wieku znacznie obniżającym szanse na rynku pracy było w powiatach mińskim i płońskim.

Ze względu na poziom wykształcenia najmniej liczną grupę stanowiły osoby z wykształceniem wyższym – 11%, co odzwierciedla statystyki regionalne i krajowe w grupie osób długotrwale bezrobotnych. Udział osób z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i poniżej – 29%, zasadniczym – 30%, średnim i policealnym – 31% był zrównoważony. W grupie uczestników nie stwierdzono wyraźnie dominującego poziomu wykształcenia.

W powiatach, w których odnotowano najwyższy udział uczestników z wykształceniem wyższym, tj. piaseczyńskim – 19% i mińskim – 16%, występuje najniższy udział uczestników z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i poniżej, tj. piaseczyńskim – 22%, mińskim – 16%. Jednocześnie w powiatach o najwyższym udziale uczestników z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i poniżej, tj. płońskim – 39% i zwoleńskim – 32%, występuje najniższy udział uczestników z wykształceniem wyższym, zwoleński – 6% i płoński – 5%. Tendencje te mogą być powiązane z charakterem społeczno-gospodarczym obszarów. Powiat piaseczyński i miński to obszary położone bliżej stolicy i lepiej z nią skomunikowane, o wyraźnej przewadze usługi i produkcji, co może wpływać na poziom wykształcenia mieszkańców. Powiaty zwoleński i płoński położone są w większej odległości od aglomeracji miejskich, a ich charakter jest raczej rolniczy, co może wpływać na zmniejszenie szans edukacyjnych.

Tabela 7. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wykształcenie

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Podstawowe gimnazjalne i poniżej		Zasadnicze		Średnie i policealne		Wyższe	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	47	22%	51	24%	78	36%	40	19%
2.	Mińsk Mazowiecki	42	16%	97	38%	77	30%	40	16%
3.	Zwoleń	76	32%	67	28%	79	33%	15	6%
4.	Płońsk	138	39%	104	29%	92	26%	19	5%
	Razem	303	29%	319	30%	326	31%	114	11%

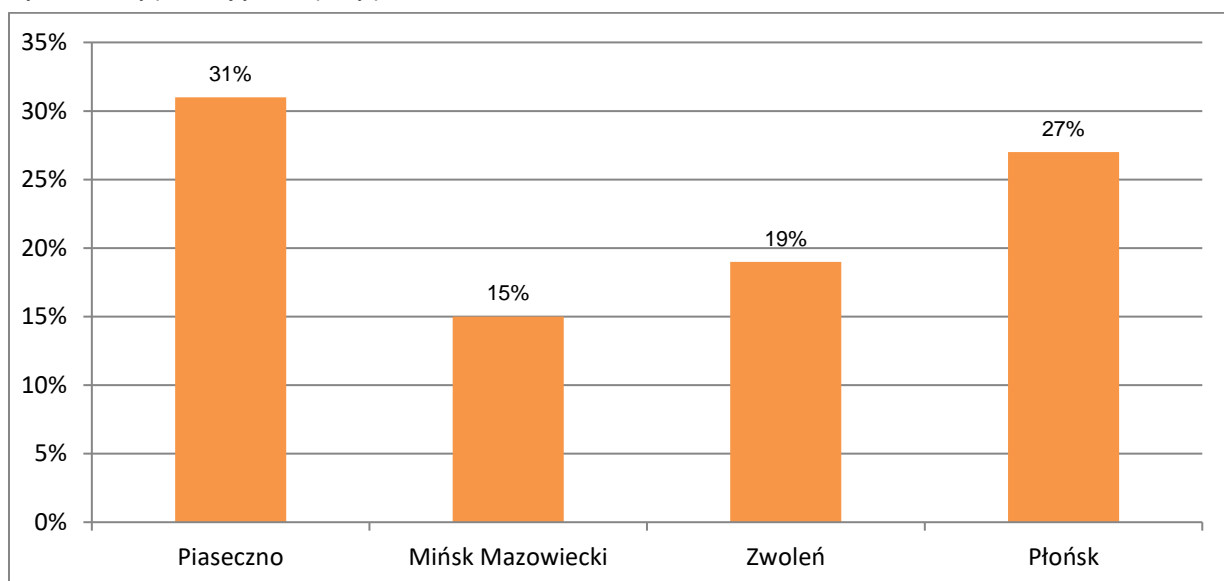
Uczestnicy zlecenia działań aktywizacyjnych to osoby długotrwale bezrobotne co oznacza, że pozostawali w rejestrze urzędu pracy przez ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat. Wśród uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych najliczniejszą grupę stanowiły osoby pozostające bez pracy 6-10 lat – 31%. Tendencja ta dotyczy wszystkich punktów aktywizacji. Jednocześnie osoby pozostające bez pracy ponad 5 lat, co można uznać za stan bezrobocia chronicznego, stanowiły 54% ogółu uczestników.

Tabela 8. Struktura osób bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy

Okres pozostawania bez pracy	powiat piaseczyński		powiat miński		powiat zwoleński		powiat płoński		Ogółem	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
do 3 lat	64	30%	38	15%	46	19%	97	27%	245	23%
4-5 lat	61	28%	74	29%	46	19%	58	16%	239	23%
6-10 lat	66	31%	79	31%	74	31%	108	31%	327	31%
11-15 lat	12	6%	26	10%	33	14%	49	14%	120	11%
pow.15 lat	13	6%	39	15%	38	16%	41	12%	131	12%
Razem	216	100%	256	100%	237	100%	353	100%	1062	100%

Jak wskazuje praktyka, okres pozostawania bez pracy w istotny sposób determinuje postawy osób bezrobotnych wobec zatrudnienia i wpływa na ich motywację. Dlatego dokonano dodatkowej analizy czasu pozostawania bez pracy i wyróżniono okres do 3 lat, kiedy postawy bierności i bezradności nie są jeszcze silnie utrwalone i proces aktywizacji może przebiegać skuteczniej. Najniższy udział osób pozostających bez pracy do 3 lat odnotowano na terenie powiatu mińskiego – 15%, najwyższy zaś w powiecie piaseczyńskim – 30%.

Wykres. Osoby pozostające bez pracy przez okres do 3 lat



Przedstawiona analiza odnosiła się do cech społeczno-demograficznych charakteryzujących grupę uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych w wymiarze ilościowym. Pomiar opisanych powyżej cech, takich jak m.in.: płeć, wiek, czas pozostawania bez pracy, ma charakter obiektywny. Ważnym obszarem charakteryzującym sytuację społeczną osób długotrwale bezrobotnych była także pogłębiona analiza danych uzyskanych w wyniku diagnozy sytuacji zawodowej. W ramach zlecenia działań aktywizacyjnych diagnoza była kluczowym czynnikiem rozpoczynającym i określającym przebieg aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Prezentowane poniżej wyniki mają charakter jakościowy i powstały w oparciu o analizę danych gromadzonych przez asystentów aktywizacji w toku pracy z uczestnikami zlecenia działań aktywizacyjnych.

Prezentowane dane mają charakter szacunkowy, jednak ich wartość merytoryczna jest istotna dla pełnego scharakteryzowania sytuacji uczestników. Udział procentowy odniesiono do liczby uczestników, którzy przeszli co najmniej pełen cykl diagnozy, tj. 1062 osoby.

Długotrwałe bezrobocie powoduje m.in. pogorszenie się sytuacji materialnej oraz występowanie ubóstwa. Jednocześnie zgodnie z ustawą o pomocy społecznej, bezrobocie stanowi podstawę ubiegania się o świadczenia. Pozostawanie w kręgu oddziaływania instytucji pomocy społecznej daje osobom długotrwałe bezrobotnym i ich rodzinom szanse pozyskania środków do życia, wpływa jednak na rozwój negatywnych postaw takich, jak m.in.: bierność, wyuczona bezradność, czy uzależnienie od pomocy instytucjonalnej, a także obniża aktywność i motywację do poszukiwania pracy.

Znaczna grupa uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych – 32% – stanowiła jednocześnie grupę odbiorców pomocy społecznej. W obszarze tym można zaobserwować niewielkie lokalne zróżnicowanie, jednak w każdym z czterech powiatów objętych zleceniem działań aktywizacyjnych ponad ¼ uczestników korzystała ze świadczeń pomocy społecznej. Najwięcej osób korzystających z pomocy społecznej odnotowano na terenie powiatu zwoleńskiego – 39%, a następnie na terenie powiatu mińskiego – 36%. Informacje dotyczące korzystania z pomocy społecznej pozyskano na podstawie dobrowolnej deklaracji uczestników. Nie podlegały one weryfikacji formalnej. Można wnioskować, że faktyczny udział osób korzystających z pomocy społecznej może być większy niż deklarowany. Dystans ekonomiczny i społeczny dzielący osoby długotrwałe bezrobotne i pracujące powoduje włączenie pierwszej grupy do grona odbiorców pomocy społecznej, co wpływa negatywnie na ich motywację do zatrudnienia.

Tabela 9. Uczestnicy zlecenia działań aktywizacyjnych korzystający z pomocy społecznej

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Liczba uczestników ogółem	Liczba uczestników korzystających z pomocy społecznej	
			Σ	%
1.	Piaseczno	216	58	27%
2.	Mińsk Mazowiecki	256	91	36%
3.	Zwoleń	237	93	39%
4.	Płońsk	353	103	29%
Razem		1062	345	32%

Uczestnicy zlecenia działań aktywizacyjnych to osoby najbardziej oddalone od rynku pracy, co potwierdza diagnoza ich sytuacji zawodowej. Diagnoza prowadzona była jako pierwszy etap procesu aktywizacji przez asystenta aktywizacji (indywidualnego opiekuna osoby bezrobotnej), a w przypadku osób bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy, uzupełniona opinią psychologa. Obejmowała takie obszary, jak: potencjał osobisty, możliwości i bariery na rynku pracy, oczekiwania wobec przyszłego

zatrudnienia, inne uwarunkowania osobiste. W wyniku analizy przeprowadzonych diagnoz stwierdzono, że w zdecydowanej większości przypadków – 90% – długotrwałe bezrobocie współwystępuje z innymi problemami, w tym zdrowotnymi, interpersonalnymi, czy uzależnieniem. Ze względu na zakres posiadanych danych trudno jest stwierdzić jednoznacznie, czy długotrwałe bezrobocie jest skutkiem, czy przyczyną ogólnej kryzysowej sytuacji, w jakiej znajduje się uczestnik. Zasadnym jest jednak stwierdzenie współwystępowania wraz z długotrwałym bezrobociem innych problemów warunkujących trudną sytuację uczestnika – wykluczenie społeczne.

Tabela 10. Struktura osób bezrobotnych ze względu na występowanie problemów warunkujących sytuację społeczną

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Brak diagnozowania dodatkowych problemów		Diagnozowanie występowania dodatkowych problemów	
		Σ	%	Σ	%
5.	Piaseczno	21	10%	195	90%
6.	Mińsk Mazowiecki	23	9%	233	91%
7.	Zwoleń	4	2%	233	98%
8.	Płońsk	54	15%	299	85%
Razem		102	10%	960	90%

Kluczowe bariery wpływające na ograniczenie możliwości skutecznego funkcjonowania zawodowego uczestników to: stan zdrowia, w tym zaburzenia somatyczne i w obszarze zdrowia psychicznego, trudności o charakterze interpersonalnym, samotne rodzicielstwo, uzależnienia, w tym przede wszystkim od alkoholu, niepełnosprawność, obciążenia komornicze, karalność. Nasilenie poszczególnych barier było różne w zależności od lokalizacji, przy czym barierą najczęściej ograniczającą aktywizację zawodową był nieodpowiedni stan zdrowia, w tym zaburzenia somatyczne – 25% i w obszarze zdrowia psychicznego – 8%. Łącznie bariery w obszarze stanu zdrowia dotyczyły 33% uczestników, przy czym największe nasilenie odnotowano w powiecie piaseczyńskim i mińskim.

Istotną barierą 27% były także trudności o charakterze interpersonalnym. Na potrzeby zlecenia działań aktywizacyjnych do grupy tej zaliczono trudności indywidualne na podłożu emocjonalnym, psychicznym, poznawczym i innym, niezdiagnozowane w sensie klinicznym, które utrudniają w znacznym stopniu możliwość poprawnego funkcjonowania. Zasadność wyspecyfikowania tego rodzaju bariery potwierdzają wnioski sformułowane w projekcie współfinansowanym z EFS w ramach PO KL „Centrum Integracji – by móc kochać i pracować”, realizowanym w Krakowie rzecz osób długotrwałe bezrobotnych przez Fundację Na Rzecz Rozwoju Psychoterapii Psychoanalitycznej wraz z parterami m.in. Szpitalem Specjalistycznym Oddział Leczenia Zaburzeń Osobowości i Nerwic. W raporcie opracowanym w ramach ww. projektu napisano: „Należy zwrócić uwagę, że liczba osób z zaburzeniami osobowości jest bardzo liczna. Szacuje się, że stanowią one około 50% wszystkich klientów urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej. Pracownicy instytucji pomocowych określają często tę kategorię osób jako „trudnych klientów”. Jak wskazują różne wyniki badań zaburzenia osobowości mogą dotyczyć

nawet 20% populacji”¹. Jednocześnie uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych, u których wśród barier funkcjonowania na rynku pracy zdiagnozowano trudności interpersonalne, charakteryzują m.in.: epizodyczne lub krótkie okresy zatrudnienia, częste zmiany pracy, brak lub mały staż w miejscach oferujących legalne zatrudnienie, przyczyny zaprzestania pracy leżące po stronie pracownika, np.: zwolnienie dyscyplinarne, niski poziom kwalifikacji, w tym nieukończony etap kształcenia formalnego. W kontakcie osoby te przejawiają m.in.: brak kontroli emocji, trudności w komunikacji, niechęć i wrogość, w niektórych sytuacjach agresję, lekceważenie innych, przesadną podejrzliwość, brak refleksji i konstruktywnego przyjęcia krytyki, niewłaściwą samoocenę, skłonność do manipulacji, unikanie podejmowania decyzji, bierność.

Kolejną poważną barierą ograniczającą zarówno podjęcie, jak i utrzymanie zatrudnienia są uzależnienia, w tym szczególnie od alkoholu – 22%. Osoby w ostrej fazie choroby alkoholowej nie są zdolne do podjęcia aktywności na rynku pracy, a jednocześnie są negatywnie oceniane przez pracodawców. Uzależnienie od alkoholu powoduje poważną degradację zdrowia w obszarze somatycznym i psychicznym oraz w widoczny sposób naznacza osoby uzależnione, tzw. wygląd alkoholika. Wśród siedmiu przypadków śmierci uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych, pięć przypadków powiązanych było z problemem uzależnienia.

Zmienną różnicującą bariery na rynku pracy jest płeć. Analizując bariery w dostępie do rynku pracy i strukturę uczestników ze względu na płeć można stwierdzić, że w powiecie o wyższym udziale kobiet (powiat zwoleński – 65%) wśród barier rzadziej pojawia się problem uzależnienia, w tym od alkoholu – 10% i problemy zdrowotne – 19% oraz interpersonalne – 20%, natomiast częściej pojawia się bariera związana z obowiązkami wynikającymi z samodzielnego rodzicielstwa – 24%.

Podsumowując charakterystykę grupy uczestników można stwierdzić, że:

- łączna liczba uczestników skierowanych do zlecenia działań aktywizacyjnych to 1097 osób, przy czym około 10% to osoby skierowane w wyniku rekrutacji uzupełniającej,
- ze względu na miejsce zamieszkania przeważały osoby z terenów wiejskich – 62%, co w zarysowym stopniu determinowało możliwości aktywizacji zawodowej,
- ze względu na płeć w trzech powiatach była nieznaczna przewaga mężczyzn, w jednym powiecie – zwoleńskim dominowały kobiety – 65%,
- ze względu na poziom wykształcenia najmniej liczną grupę – 11% stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, natomiast udział pozostałych poziomów wykształcenia, tj. podstawowy/gimnazjalny, zasadniczy, średni – był zrównoważony i wynosił po około 30%,
- istotną cechą wyznaczającą pozycję na rynku pracy był wiek, najliczniejszą grupę ze względu na wiek stanowiły osoby powyżej 40 roku życia – 55%, a osoby w schyłkowym okresie aktywności zawodowej, tj. powyżej 50 roku życia stanowiły 32% ogółu,

¹ Poukładaj swoje życie. Aktywizacja osób z zaburzeniami osobowości, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego nr 58, Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej 2017

- z założenia uczestnicy zlecenia działań aktywizacyjnych to osoby długotrwale bezrobotne, przy czym największą grupę – 54% – stanowiły osoby bezrobotne powyżej 5 lat, w tym osoby z silnie utrwaloną postawą chronicznego bezrobocia powyżej 10 lat stanowiły około ¼ ogółu uczestników,
- około 32% uczestników to osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej,
- około 90% uczestników to osoby w sytuacji wieloproblemowej, co oznacza poza długotrwałym bezrobociem, występowanie innych problemów, w tym zdrowotnych, interpersonalnych, uzależnień, karalności,
- wśród barier ograniczających funkcjonowanie zawodowe dominował zły stan zdrowia, w tym trudności w obszarze somatycznym i zdrowia psychicznego – 33%, a także trudności o charakterze interpersonalnym – 27%,
- zmienną różnicującą bariery w dostępie do rynku pracy była płeć – w powiecie zwoleńskim, gdzie przeważały kobiety – 65%, dominującym problemem były ograniczone możliwości związane z samodzielnym sprawowaniem opieki nad dziećmi – 24%, zdecydowanie mniejsze znaczenie miały bariery związane z uzależnieniami – 10% oraz problemami zdrowotnymi i interpersonalnym, które przeważały w pozostałych powiatach, gdzie struktura ze względu na płeć była bardziej zrównoważona.

Tabela 11. Dominujące bariery w grupie uczestników zlecenia działań aktywizacyjny

Lp.	Bariera	powiat piaseczyński		powiat miński		powiat zwoleński		powiat płoński		Ogółem	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	niepełnosprawność	6	3%	23	10%	11	5%	16	5%	56	6%
2.	samodzielne rodzicielstwo	24	12%	34	15%	55	24%	40	13%	138	14%
3.	uzależnienia, w tym od alkoholu	45	23%	49	21%	23	10%	77	26%	209	22%
4.	obciążenia komornicze	21	11%	27	12%	22	9%	39	13%	109	11%
5.	karalność	18	9%	7	3%	18	8%	20	7%	63	7%
6.	problemy zdrowotne - somatyczne	57	29%	63	27%	45	19%	74	25%	239	25%
7.	problemy w obszarze zdrowia psychicznego	16	8%	22	9%	19	8%	20	7%	77	8%
8.	problemy o charakterze interpersonalnym	53	27%	76	33%	47	20%	83	28%	259	27%
9.	inne	12	6%	17	7%	9	4%	19	6%	57	6%

2.2. Opis działań realizowanych w ramach etapu I – przeprowadzenie diagnozy i opracowanie projektu działań aktywizacyjnych

Diagnoza sytuacji zawodowej bezrobotnego prowadzona była w 4 punktach aktywizacji przez 20 asystentów aktywizacji, w tym 12 osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę i 8 osób współpracujących w ramach umowy cywilnej. Diagnozą objęto każdego uczestnika skierowanego przez urząd pracy w ramach rekrutacji lub rekrutacji uzupełniającej, przy czym diagnozę wykonano dla uczestników, którzy uczestniczyli we wszystkich przewidzianych spotkaniach. Osoby, które przerwały udział w diagnozie, zostały wykluczone z dalszego uczestnictwa w zleceniu działań aktywizacyjnych.

Celem diagnozy sytuacji zawodowej było:

- określenie powodów, dla których bezrobotny nie jest w stanie znaleźć pracy – bariery w powrocie na rynek pracy,
- określenie możliwości znalezienia pracy, ze szczególnym uwzględnieniem: kwalifikacji, doświadczenia oraz branż, w których możliwe jest znalezienie odpowiedniej pracy.

Na etapie diagnozy uczestnikom zaoferowano dwa warianty działań diagnostycznych:

- wariant kierowany do uczestników, dla których ustalono II profil pomocy,
- wariant kierowany do uczestników, dla których ustalono III profil pomocy.

W ramach poszczególnych wariantów działań diagnostycznych zaoferowano zróżnicowane opcje, uwzględniające specyficzną sytuację osoby bezrobotnej, w tym:

- działania obligatoryjne (ścieżka podstawowa)
- działania alternatywne (ścieżka fakultatywna).

Czas przeznaczony na wykonanie diagnozy uzależniony był od profilu pomocy i wynosił dla:

- osób bezrobotnych z ustalonym II profilem pomocy 6 godzin, tj. 3 spotkania x 2 godziny,
- osób bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy 8 godzin, tj. 4 spotkania x 2 godziny.

Istotną różnicą w procesie diagnozowania sytuacji zawodowej uczestników, było zróżnicowanie wariantów działań diagnostycznych w zależności od ustalonego profilu pomocy. Osoby bezrobotne z ustalonym III profilem pomocy, poza spotkaniami z asystentem aktywizacji, uczestniczyły na etapie diagnozy w spotkaniach z psychologiem. Opinia psychologiczna stanowiła wsparcie i poszerzenie źródeł informacji zarówno o barierach, jak i możliwościach na rynku pracy.

Diagnozę sytuacji zawodowej uczestnika prowadzono przy wykorzystaniu metod, które obrazuje poniższa tabela.

Tabela 12. Zestawienie tabelaryczne metod, form i narzędzi diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego

Lp.	Nazwa	Wariant działań diagnostycznych II profil pomocy		Wariant działań diagnostycznych III profil pomocy	
		Ścieżka podstawowa	Ścieżka fakultatywna	Ścieżka podstawowa	Ścieżka fakultatywna
1.	wywiad indywidualny oparty o dyspozycje	X		X	
2.	Kwestionariusz Oceny Motywacji do Poszukiwania Pracy	X		X	
3.	checklista dotycząca obszarów osobowości zawodowej	X		X	
4.	analiza dokumentów dotyczących zatrudnienia i kształcenia	X		X	
5.	Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji	X		X	
6.	analiza SWOT	X		X	
7.	konsultacja psychologiczna		X	X	
8.	konsultacja w zakresie przedsiębiorczości i pomysłów biznesowych		X		X
9.	konsultacja w zakresie uzależnień, w tym szczególnie od alkoholu		X		X
10.	konsultacja prawna		X		X
11.	obserwacja	X		X	

Po przeprowadzeniu diagnozy asystent aktywizacji we współpracy z uczestnikiem przygotowywał kwestionariusz diagnostyczny, tj. opis diagnozy sytuacji zawodowej uczestnika zawierający, m.in.:

- daty spotkań z bezrobotnym, podczas których została dokonana diagnoza,
- określenie powodów, dla których bezrobotny nie jest w stanie znaleźć pracy,
- określenie możliwości znalezienia pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kwalifikacji, doświadczenia oraz branż, w których możliwe jest znalezienie odpowiedniej pracy,
- potencjał wykorzystywany do poszukiwania pracy, w tym: potencjał indywidualny (zasoby wewnętrzne uczestnika i ich charakterystyka), potencjał środowiskowy (zasoby zewnętrzne otoczenia i ich charakterystyka),
- preferowane środowisko pracy z uwzględnieniem środowisk zawodowych ujętych w heksagonalnym modelu J.L. Hollanda,
- obszary zatrudnienia/pracy rangowane zgodnie z indywidualnymi preferencjami,
- sposób organizacji zatrudnienia, zawierający m.in.: dane dotyczące preferowanych godzin, dni, form zatrudnienia,
- syntetyczne podsumowanie zawierające wnioski z diagnozy,
- podpis bezrobotnego potwierdzającego wykonanie i akceptację diagnozy,
- podpis osoby sporządzającej diagnozę.

Kolejnym etapem po wykonaniu diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego było opracowanie projektu działań aktywizacyjnych, zawierającego indywidualną strategię aktywizacji osoby bezrobotnej przy użyciu indywidualnych i grupowych form aktywizacji.

Na etapie realizacji działań aktywizacyjnych uczestnikom zaoferowano dwa warianty wsparcia:

- wariant kierowany do uczestników, dla których ustalono II profil pomocy,
- wariant kierowany do uczestników, dla których ustalono III profil pomocy.

W ramach poszczególnych wariantów wsparcia zaoferowano zróżnicowane opcje działań uwzględniające:

- działania obligatoryjne (ścieżka podstawowa)
- działania alternatywne (ścieżka fakultatywna).

Poza działaniami aktywizacyjnymi dla każdego uczestnika zaplanowano harmonogram stałych kontaktów z asystentem aktywizacji (indywidualnym opiekunem). Indywidualne kontakty zaplanowano do dnia zakończenia realizacji działań aktywizacyjnych, tj. do 06.01.2018 r., a ich częstotliwość uzależniona była od ustalonego profilu pomocy.

Działania aktywizacyjne nakierowane były na kilka obszarów, które są szczególnie istotne w pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, w tym:

- budowanie motywacji i umiejętności poszukiwania pracy,
- budowanie motywacji i zdolności do utrzymania pracy,
- określenie posiadanego indywidualnego potencjału zawodowego i jego rozwój z uwzględnieniem realiów rynku pracy,
- określenie i kształtowanie umiejętności rozwiązywania problemów i niwelowania barier ograniczających skuteczne funkcjonowanie zawodowe,
- budowanie motywacji i umiejętności szybkiego powrotu na rynek pracy w przypadku utraty zatrudnienia.

Działania aktywizacyjne prowadzono przy wykorzystaniu metod, form i narzędzi aktywizacji, które obrazuje poniższa tabela.

Tabela 13. Zestawienie tabelaryczne rodzajów, metod, form i narzędzi aktywizacji

Lp.	Nazwa	Wariant aktywizacji II profil pomocy		Wariant aktywizacji III profil pomocy	
		Ścieżka podstawowa	Ścieżka fakultatywna	Ścieżka podstawowa	Ścieżka fakultatywna
1.	coaching kariery	X		X	
2.	indywidualne doradztwo zawodowe	X		X	
3.	przygotowanie aplikacji (PORTFOLIO)	X		X	
4.	zajęcie aktywizacyjne „Realia rynku pracy”	X		X	
5.	trening autoprezentacji i wizerunku	X		X	
6.	trening motywacji	X		X	
7.	trening komunikacji interpersonalnej		X	X	
8.	warsztaty zarządzania czasem		X	X	
9.	trening efektywności osiągania celów		X		X
10.	profilowany team aktywizacyjny		X	X	
11.	szkolenie zawodowe		X		X
12.	konsultacje biznesowe		X		X
13.	konsultacje prawne		X		X
14.	zintensyfikowany kontakt aktywizacyjny		X		X
15.	praca środowiskowa		X		X
16.	utrzymywanie stałego kontaktu z osobą bezrobotną	X		X	

Projekt działań aktywizacyjnych stanowił dokument przygotowywany we współpracy asystenta aktywizacji z osobą bezrobotną, zawierający zakres i sposób aktywizacji uzgodniony i zaakceptowany przez osobę bezrobotną, w tym:

- opis aktywizacji planowanej do zastosowania wobec bezrobotnego, w szczególności niwelującego zidentyfikowane bariery w powrocie na rynek pracy,
- planowane terminy zastosowania powyższego,
- imię i nazwisko oraz dane kontaktowe asystenta aktywizacji,
- planowane terminy kontaktów z bezrobotnym,
- planowany termin zakończenia aktywizacji,
- podpis bezrobotnego, potwierdzającego zgodę na realizację zaproponowanej aktywizacji oraz zobowiązującego się do aktywnego w niej udziału,
- podpis osoby sporządzającej projekt.

Zgodnie z zapisami umowy realizator otrzymał wynagrodzenie za wykonanie diagnozy i opracowanie projektu działań aktywizacyjnych dla każdego skierowanego bezrobotnego w ramach rekrutacji i rekrutacji uzupełniającej, do osiągnięcia łącznej liczebności 1000 uczestników. Jednocześnie ZDZ

w Warszawie wystąpił o skierowanie dodatkowych bezrobotnych na miejsce osób, które przerwały lub zrezygnowały z udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych po wykonaniu diagnozy. Zgodnie z umową za wykonanie diagnozy sytuacji zawodowej i projektu działań aktywizacyjnych dla tych uczestników realizator nie otrzymał wynagrodzenia.

Tabela 14. Zestawienie działań wykonanych w ramach pierwszego etapu pracy z bezrobotnym

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Liczba wykonanych diagnoz - rekrutacja i rekrutacja uzupełniająca	Liczba opracowanych projektów działań aktywizacyjnych	Liczba przygotowanych bilansów otwarcia	Liczba wykonanych diagnoz i projektów działań aktywizacyjnych bez wypłaty wynagrodzenia
1.	Piaseczno	208	208	200	8
2.	Mińsk Mazowiecki	254	254	250	4
3.	Zwoleń	240	240	200	40
4.	Płońsk	350	350	350	0
Razem		1052	1052	1000	52

Pierwszy etap pracy z osobą bezrobotną zakończony został przygotowaniem bilansu otwarcia, tj. formalnego dokumentu potwierdzającego:

- przeprowadzenie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego,
- opracowanie projektu działań aktywizacyjnych.

Podstawę wypłaty I części wynagrodzenia stanowiło przedstawienie Zamawiającemu kompletnych i poprawnie przygotowanych bilansów otwarcia.

2.3. Opis działań realizowanych w ramach etapu II – działania na rzecz zatrudnienia uczestników programu

Po zakończeniu diagnozy i opracowaniu projektu działań aktywizacyjnych, rozpoczęto okres realizacji działań aktywizacyjnych. Maksymalnie okres wdrażania działań na rzecz zatrudnienia uczestników wyznaczała data zakończenia realizacji działań aktywizacyjnych, tj. dzień 06.01.2018 r. W uzasadnionych sytuacjach data ta mogła być inna, gdyż faktycznie zależała od daty podjęcia pracy przez daną osobę.

W indywidualnym przypadku aktywizacja wynikała z opracowanego i uzgodnionego z uczestnikiem projektu działań aktywizacyjnych, przy uwzględnieniu możliwych do realizacji form wsparcia. Założeniem koncepcji ZDZ w Warszawie była aktywizacja osób bezrobotnych oparta o indywidualizację wsparcia i elastyczne podejście, co osiągnięto poprzez zróżnicowanie wariantowe procesu aktywizacji w zależności od ustalonego profilu pomocy II lub III oraz opcjonalność oferty.

Na etapie realizacji działań aktywizacyjnych uczestnikom zaoferowane zostały dwa warianty wsparcia:

- wariant kierowany do uczestników, dla których ustalono II profil pomocy,
- wariant kierowany do uczestników, dla których ustalono III profil pomocy.

W ramach poszczególnych wariantów wsparcia zaoferowane zostały opcje działań uwzględniające:

- działania obligatoryjne (ścieżka podstawowa)
- działania alternatywne (ścieżka fakultatywna).

Jednocześnie każdy uczestnik otrzymał harmonogram stałych kontaktów z asystentem aktywizacji. Harmonogram obejmował okres od zakończenia diagnozy do zakończenia okresu realizacji działań aktywizacyjnych, tj. do dnia 06.01.2018 r. W okresie tym zaplanowano dla każdego bezrobotnego od 50 do 56 kontaktów indywidualnych (zależnie od daty zakończenia diagnozy) w formie:

- wizyty osobistej osoby bezrobotnej w punkcie aktywizacji,
- rozmowy telefonicznej inicjowanej przez asystenta aktywizacji lub osobę bezrobotną,
- wymiany korespondencji za pośrednictwem poczty elektronicznej,
- wymiany wiadomości SMS (sporadycznie).

Tabela 15. Zestawienie tabelaryczne rodzajów, metod, form i narzędzi aktywizacji

Lp.	Nazwa	Wariant II profil pomocy		Wariant III profil pomocy	
		Ścieżka podstawowa	Ścieżka fakultatywna	Ścieżka podstawowa	Ścieżka fakultatywna
1.	coaching kariery	X		X	
2.	indywidualne doradztwo zawodowe	X		X	
3.	przygotowanie aplikacji (PORTFOLIO)	X		X	
4.	zajęcie aktywizacyjne „Realia rynku pracy”	X		X	
5.	trening autoprezentacji i wizerunku	X		X	
6.	trening motywacji	X		X	
7.	trening komunikacji interpersonalnej		X	X	
8.	warsztaty zarządzania czasem		X	X	
9.	trening efektywności osiągania celów		X		X
10.	profilowany team aktywizacyjny		X	X	
11.	szkolenie zawodowe		X		X
12.	konsultacje biznesowe		X		X
13.	konsultacje prawne		X		X
14.	zintensyfikowany kontakt aktywizacyjny		X		X
15.	praca środowiskowa		X		X
16.	utrzymywanie stałego kontaktu z osobą bezrobotną	X		X	

Częstotliwość kontaktów była uzależniona od ustalonego profilu pomocy, przy czym:

- uczestnicy z ustalonym II profil pomocy – stały kontakt z asystentem aktywizacji, co najmniej raz na dwa tygodnie, w tym spotkanie osobiste nie rzadziej niż raz na 60 dni,
- uczestnicy z ustalonym III profil pomocy – stały kontakt z asystentem aktywizacji, co najmniej raz w tygodniu, w tym spotkanie osobiste nie rzadziej niż raz na 30 dni.

W początkowym okresie aktywizacji najczęstszą formą kontaktów były wizyty osobiste. Następnie włączono rozmowy telefoniczne oraz wymianę wiadomości za pośrednictwem poczty elektronicznej. Najczęściej wykorzystywano wiadomości SMS. Jeżeli były stosowane to przede wszystkim do zadań informacyjnych, np.: powiadomienie o pojawieniu się nowej oferty pracy, czy prośba o pilny kontakt w przypadku problemów z systematyczną komunikacją.

Działania aktywizacyjne realizowano dla każdego bezrobotnego w oparciu o projekt działań aktywizacyjnych. W związku z powyższym nieusprawiedliwiona nieobecność na zajęciach grupowych, spotkaniu indywidualnym lub brak kontaktu z osobą bezrobotną w wyznaczonym terminie mógł stanowić podstawę zaprzestania dalszej realizacji działań aktywizacyjnych na rzecz danej osoby ze względu na przerwanie przez nią udziału. W praktyce starano się uwzględniać faktyczne przesłanki usprawiedliwiające nieobecność danej osoby oraz podejmowano, co najmniej trzy próby nawiązania kontaktu w kolejne dni po terminie stałego kontaktu wyznaczonego w harmonogramie.

Ze względu na rotację uczestników wynikającą z przerwania udziału lub rezygnacji, realnie działaniami aktywizacyjnymi objęto część osób uczestniczących w usłudze zgodnie z przyjętym projektem działań aktywizacyjnych.

Tabela 16. Struktura form aktywizacji - ścieżka podstawowa

Lp.	Forma aktywizacji	Działanie obligatoryjne dla profilu II lub III	Ilość grup	Ilość godzin
1.	zajęcie aktywizacyjne „Realia rynku pracy”	II + III	50	250
2.	trening autoprezentacji i wizerunku	II + III	50	250
3.	trening motywacji	II + III	50	250
4.	trening komunikacji interpersonalnej	III	30	120
5.	warsztaty zarządzania czasem	III	30	120
6.	indywidualne doradztwo zawodowe	II + III	-	2400
7.	przygotowanie aplikacji (PORTFOLIO)	II + III	-	2400
8.	coaching	II + III	-	2600

Najczęściej realizowane formy aktywizacji ze ścieżki opcjonalnej to szkolenia zawodowe, w których udział wzięło łącznie 45 osób bezrobotnych. Szkolenia zawodowe oferowane były w sytuacji, gdy:

- na etapie diagnozy stwierdzono, że zmiana lub podwyższenie kwalifikacji lub kompetencji zawodowych wpłynie realnie na zwiększenie szans podjęcia i utrzymania zatrudnienia,

- na etapie aktywizacji ustalono z pracodawcą i osobą bezrobotną kierowaną do danej oferty pracy, potrzebę przeszkolenia przed podjęciem pracy.

Tabela 17. Zestawienie zorganizowanych kursów zawodowych

Lp.	Nazwa kursu	Uczestnicy	
		Σ	%
1.	Kurs obsługi kas fiskalnych	18	1,8%
2.	Kurs BHP	17	1,7%
3.	Operator wózka widłowego	3	0,3%
4.	Przygotowanie do uzyskania uprawnień elektroenergetycznych	4	0,4%
5.	Kurs księgowy	1	0,1%
6.	Kurs prawa jazdy	2	0,2%
Razem		45	4,5%

Jednocześnie przez cały okres realizacji działań aktywizacyjnych zrealizowano ponad 34 tysiące kontaktów z osobami bezrobotnymi w formie wizyt osobistych, rozmów telefonicznych, wymiany korespondencji elektronicznej i innych.

Tabela 18. Stałe kontakty asystentów aktywizacji z osobami bezrobotnymi

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Liczba uczestników - łącznie rekrutacja i rekrutacji uzupełniająca	Liczba uczestników, którzy zaniechali udziału - łącznie przegrali lub zrezygnowali	Liczba wykonanych kontaktów indywidualnych*
1.	Piaseczno	208	138	6 424
2.	Mińsk Mazowiecki	254	113	8 654
3.	Zwoleń	240	121	7 425
4.	Płońsk	350	176	12 116
Razem		1052	548	34 619

*w ramach przyjętej metodologii liczbę w poszczególnych PA doszacowano

Kluczowym momentem realizacji działań aktywizacyjnych było podjęcie przez uczestnika odpowiedniej pracy. **Łącznie odpowiednią pracę podjęło i utrzymało przez okres co najmniej 14 dni 338 osób bezrobotnych, co stanowi 33,8% ogółu uczestników.** Największa liczba uczestników podjęła pracę w kwietniu 2016.

Jednocześnie 98 osób podjęło zatrudnienie, które nie spełniało kryterium odpowiedniej pracy, m.in. ze względu na wysokość wynagrodzenia lub termin zawarcia umowy po zakończeniu okresu aktywizacji. **Łącznie zatrudnienie podjęło 436 uczestników skierowanych do zlecenia działań aktywizacyjnych, co stanowi 43,6% ogółu uczestników.**

Najwięcej podjęć odpowiedniej pracy – 48 – odnotowano w sierpniu 2017, przy czym w Punkcie aktywizacji w Mińsku Mazowieckim najwięcej podjęć odpowiedniej pracy – 14 – odnotowano

w listopadzie 2017 r., w Punkcie aktywizacji w Piasecznie – 13 w październiku 2017 r., w Punkcie aktywizacji w Zwoleniu – 14 w lipcu 2017 r., a w Punkcie aktywizacji w Płońsku – 21 w sierpniu 2017 r.

Tabela 19. Struktura uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę i utrzymali ją przez okres co najmniej 14 dni

Miesiąc/rok	PA Mińsk Mazowiecki	PA Piaseczno	PA Zwoleń	PA Płońsk	Razem
01/2017	2	1	0	2	5
02/2017	1	2	1	3	7
03/2017	4	7	3	9	23
04/2017	5	11	1	11	28
05/2017	4	10	6	10	30
06/2017	9	9	7	7	32
07/2017	5	7	14	12	38
08/2017	12	6	9	21	48
09/2017	12	5	8	11	36
10/2017	11	13	3	6	33
11/2017	14	7	7	7	35
12/2017	7	6	3	2	18
01/2018	2	3	0	0	5
Razem	88	87	62	101	338

Wśród podjęć odpowiedniej pracy zaliczonych do wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej, uczestnicy najczęściej podejmowali pracę w formie umowy o pracę z wynagrodzeniem równym lub wyższym od płacy minimalnej – 36%, następnie w formie umowy cywilnej z wynagrodzeniem równym lub wyższym od płacy minimalnej – 32%. Łącznie przeważały podjęcia zatrudnienia w formie umowy o pracę – 53%. Odzwierciedla to ogólne tendencje rynku pracy związane ze zwiększonym popytem na pracę, co tworzy tzw. „rynek pracownika” i zmusza/zachęca pracodawców do oferowania bardziej stabilnych i korzystnych dla pracowników form zatrudnienia.

Tabela 20. Struktura uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę i utrzymali ją przez okres co najmniej 14 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Umowa o pracę				Umowa cywilna				Działalność gospodarcza	
		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	31	9%	14	4%	20	6%	18	5%	4	1%
2.	Mińsk Maz.	29	9%	16	5%	34	10%	8	2%	1	0,3%
3.	Zwoleń	22	7%	5	1%	25	7%	9	3%	1	0,3%
4.	Płońsk	41	12%	23	7%	28	8%	8	2%	1	0,3%
Razem		123	36%	58	17%	107	32%	43	13%	7	2%

Ciekawego materiału porównawczego, pozwalającego na uchwycenie zmiany w przedziale czasu dostarcza raport przygotowany przez ZDZ w Warszawie jako realizatora zlecenia działań aktywizacyjnych w latach 2015-2016 dla 1200 uczestników z terenu m.st. Warszawy, powiatu wołomińskiego, powiatu ostrołęckiego i powiatu szydłowieckiego. W latach 2015-2016 wśród podjęć odpowiedniej pracy zaliczonych do wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej dominowało zatrudnienie w formie umowy cywilnej – 60%. W okresie realizacji 2016-2018 widać wyraźną zmianę tendencji i przewagę zatrudnienia w formie umowy o pracę – 53%. Jednocześnie w latach 2015-2016 zatrudnienie z wynagrodzeniem poniżej płacy minimalnej (w praktyce część etatu lub kilka godzin dziennie) stanowiło jedynie 13%. W latach 2016-2018 udział osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrósł do 30%, co może wskazywać na większą otwartość pracodawców na elastyczne formy zatrudnienia (kolejna konsekwencja „rynku pracownika”), a także duże zainteresowanie taką formą zarobkowania wśród osób długotrwale bezrobotnych (ze względu na liczne bariery ograniczające zatrudnienie m.in. konieczność godzenia pracy z obowiązkami rodzinnymi, problemy zdrowotne, niską motywację do zatrudnienia).

Tabela 21. Struktura uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę i utrzymali ją przez okres co najmniej 14 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia*

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Umowa o pracę				Umowa cywilna				Działalność gospodarcza	
		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Warszawa	60	38%	14	9%	49	31%	26	16%	10	6%
2.	Wołomin	25	17%	8	5%	98	68%	9	6%	6	4%
3.	Ostrołęka	7	6%	2	2%	95	84%	2	2%	7	6%
4.	Szydłowiec	78	71%	1	1%	29	26%	0	0%	2	2%
5.	Radzymin	13	21%	5	8%	42	66%	3	5%	0	0%
Razem		183	31%	30	5%	313	53%	40	7%	25	4%

*dane pochodzą z raportu podsumowującego realizację „Świadczenia działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych” w okresie 16.03.2015 – 05.12.2016 dla 1200 uczestników z terenu m.st. Warszawy (400 osób), powiatu wołomińskiego (400 osób), powiatu szydłowieckiego (200 osób), powiatu ostrołęckiego (200 osób) opracowanego przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie

Po podjęciu zatrudnienia asystent aktywizacji wspierał nadal uczestnika poprzez monitorowanie jego sytuacji oraz utrzymywanie kontaktu z pracodawcą. W praktyce asystenci aktywizacji utrzymywali kontakty z pracodawcami, którzy współpracowali z realizatorem w ramach pośrednictwa pracy. Uczestnicy, którzy uzyskali zatrudnienie poza pośrednictwem pracy, najczęściej nie życzyli sobie ujawnienia faktu, że uczestniczyli w usłudze, obawiając się stygmatyzacji lub niezrozumienia sytuacji ze strony pracodawcy, czy współpracowników.

Częstotliwość monitorowania przez asystenta aktywizacji po podjęciu odpowiedniej pracy była uzależniona od ustalonego profilu pomocy i dotyczyła zarówno kontaktów z uczestnikiem, jak i upoważnionym przedstawicielem pracodawcy, w tym:

- a. uczestnicy z ustalonym II profilem pomocy

- stały kontakt z uczestnikiem: poprzez spotkania osobiste w punkcie aktywizacji i/lub miejscu pracy, rozmowy telefoniczne, kontakt mejlowy, kontakt poprzez czat lub portal społecznościowy:
 - w okresie od podjęcia odpowiedniej pracy do 30 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy – co najmniej raz w tygodniu
 - od 31 dnia do 180 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy – co najmniej raz na dwa tygodnie,
- stały z upoważnionym przedstawicielem pracodawcy w okresie trwania odpowiedniej pracy poprzez spotkania osobiste w miejscu pracy lub innym wskazanym przez pracodawcę, rozmowę telefoniczną, kontakt mejlowy:
 - w okresie od podjęcia odpowiedniej pracy do 30 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy – co najmniej raz w tygodniu
 - od 31 dnia do 180 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy – w miarę potrzeb.

b. uczestnicy z ustalonym III pomocy

- stały kontakt: poprzez spotkania osobiste w punkcie aktywizacji i/lub miejscu pracy, rozmowy telefoniczne, kontakt mejlowy, kontakt poprzez czat lub portal społecznościowy:
 - w okresie od podjęcia odpowiedniej pracy do 30 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy – co najmniej dwa razy w tygodniu
 - od 31 dnia do 90 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy – co najmniej raz w tygodniu
 - od 91 dnia do 180 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy – co najmniej raz na dwa tygodnie
- stały z upoważnionym przedstawicielem pracodawcy w okresie trwania odpowiedniej pracy poprzez spotkania osobiste w miejscu pracy lub innym wskazanym przez pracodawcę, rozmowę telefoniczną, kontakt mejlowy:
 - w okresie od podjęcia odpowiedniej pracy do 30 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy – co najmniej raz w tygodniu
 - od 31 dnia do 90 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy – co najmniej raz na dwa tygodnie,
 - od 91 dnia do 180 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy – w miarę potrzeb.

Monitorowanie w okresie utrzymania odpowiedniej pracy pozwoliło na:

- wspieranie uczestnika w okresie adaptacyjnym, w tym pomoc w rozwiązywaniu problemów i kryzysów pojawiających się w początkowym okresie zatrudnienia,
- wzmacnianie motywacji uczestnika do zatrudnienia – "chodzenia" do pracy, w tym niwelowanie decyzji związanych z przedwczesnym porzuceniem pracy,
- szybką reakcję w przypadku utraty pracy, w tym pomoc w ponownym zatrudnieniu,
- w przypadku prowadzenia własnej działalności – udzielić wsparcia w potencjalnych problemach związanych z uruchamianiem własnego przedsięwzięcia.

W sporadycznych przypadkach asystent aktywizacji występował w funkcji trenera pracy, uczestnicząc w procesie wprowadzania pracownika w obowiązki. Sytuacje nie dotyczyły osób z niepełnosprawnością, jednak w początkowym okresie zatrudnienia wsparcie asystenta aktywizacji na terenie miejsca pracy wzmocniło uczestnika i pozwoliło uniknąć przedwczesnego porzucenia pracy.

Utrzymywanie stałego kontaktu z pracodawcą pozwoliło na pozyskanie informacji:

- czy uczestnik pracuje i w jaki sposób wywiązuje się z powierzonych obowiązków i zadań,
- w jaki sposób przebiega adaptacja i jak radzi sobie w miejscu pracy, m.in.: relacje z kierownictwem i współpracownikami, punktualność, potencjalna absencja,
- czy pojawiają się zagrożenia mogące stanowić zapowiedź utraty pracy, wynikające zarówno z rezygnacji z pracy przez bezrobotnego, jak i rezygnacji z dalszego zatrudniania bezrobotnego przez pracodawcę.

Utrzymywanie kontaktu po podjęciu odpowiedniej pracy było bardzo istotnym działaniem ze względu na trwałą aktywizację uczestników. W początkowym okresie po podjęciu pracy motywacja uczestników do utrzymania zatrudnienia w większości przypadków była bardzo chwiejna, a postawa wobec pracy ambiwalentna, a nawet niechętna. Uczestnicy podejmując zatrudnienie często prezentowali postawę typu "spróbuję, ale jak tylko coś mi się nie będzie podobać to zrezygnuję". Było to wyrazem braku dojrzałości, właściwej motywacji i odpowiedzialności za życie własne i swojej rodziny. Ze względu na długotrwałe, a często chroniczne bezrobocie negatywne postawy były mocno utrwalone. Wsparcie asystenta aktywizacji pomagało niwelować stres związany ze zmianą sytuacji, a także rozwiązywać pojawiające się bieżące trudności, zarówno organizacyjne – np.: jak pogodzić pracę z obowiązkami domowymi, jak i mentalne – np.: jak niwelować nieporozumienia ze współpracownikami.

Istotną rolę odgrywały także kontakty z pracodawcami, którzy widzieli w asystentach aktywizacji swoich sprzymierzeńców. Pracodawcy oczekiwali od asystentów aktywizacji wywierania wpływu na uczestników w obszarze, np.: większego zaangażowania i sumienności w wykonywaniu powierzonych obowiązków, zwiększenia punktualności, czy ograniczenia niewłaściwych reakcji w miejscu pracy – konflikty, wulgarnie zachowanie. Oddzielną grupę trudności stanowiło nadużywanie alkoholu i ujawniające się w trakcie zatrudnienia nieadekwatne do sytuacji zachowanie, czy zaburzenia funkcjonowania emocjonalnego. Zdarzenia te były często przyczyną utraty pracy. Dysponowanie informacjami pozyskanymi zarówno od uczestnika, jak i pracodawcy, pozwalało asystentowi na zwiększenie skuteczności oddziaływania.

Zgodnie z założeniami przyjętymi przez Zamawiającego, okres realizacji działań aktywizacyjnych zakończono 06.01.2018 r. Oznacza to, że uczestnicy podejmujący zatrudnienie po tym terminie nie byli zaliczani do wskaźnika skuteczności zatrudnionej. Działania aktywizacyjne w stosunku do osób, które nie podjęły zatrudnienia do dnia zakończenia realizacji działań aktywizacyjnych były kontynuowane przez okres co najmniej kolejnych 90 dni, a następnie uczestnicy ci byli kierowani zwrótnie do właściwego urzędu pracy.

Podstawę wypłaty II części wynagrodzenia stanowiło przedstawienie Zamawiającemu:

- oświadczenia pracodawcy o podjęciu odpowiedniej pracy i jej utrzymania przez okres co najmniej 14 dni zawierające: dane pracodawcy i podpis upoważnionej osoby, dane uczestnika projektu – imię, nazwisko i PESEL, okres zatrudnienia, formę zatrudnienia, wysokość wynagrodzenia brutto, informację, że wynagrodzenie podlegało ubezpieczeniom społecznym,
- w przypadku działalności gospodarczej wydruk z CEIDG,
- zaświadczenie wstawione przez terenową jednostkę ZUS, zawierające co najmniej informacje tożsame z zakresem oświadczenia wystawionego przez pracodawcę o podjęciu odpowiedniej pracy i jej utrzymania przez okres co najmniej 14 dni,
- wniosek do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie o potwierdzenie podjęcia odpowiedniej pracy na podstawie informacji, wynikającej z raportu ZUS U-1.

2.4. Opis działań realizowanych w ramach etapu III i IV – działania na rzecz utrzymania w zatrudnieniu uczestników programu

Kolejne etapy działań koncentrowały się na utrzymaniu uczestników w zatrudnieniu i polegały na:

- monitorowaniu i wspieraniu uczestników, którzy kontynuowali odpowiednią pracę poprzez stały kontakt z asystentem aktywizacji do 180 dnia po podjęciu odpowiedniej pracy w formie: spotkań osobistych w punkcie aktywizacji i/lub miejscu pracy, rozmowy telefonicznej, kontaktu mejlowego lub na portalu społecznościowym,
- kontakcie asystenta aktywizacji lub pośrednika pracy z upoważnionym przedstawicielem pracodawcy poprzez spotkania osobiste w miejscu pracy lub innym wskazanym przez pracodawcę, rozmowę telefoniczną, kontakt mejlowy lub inne formy elektroniczne w zależności od czasu trwania zatrudnienia.

W grupie uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres 90 dni i nadal ją kontynuowali, przeważały osoby zatrudnione w formie umowy o pracę z wynagrodzeniem równym lub wyższym płacy minimalnej – 53%. Można ocenić, że trwałości zatrudnienia sprzyja forma umowy o pracę i wysokość wynagrodzenia, przy czym współwystępowanie czynników może dotyczyć uwarunkowań leżących zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, w tym:

- zatrudnienie w formie umowy o pracę z wynagrodzeniem powyżej płacy minimalnej sprzyja tworzeniu bezpieczeństwa socjalnego, a wysokość wynagrodzenia może być czynnikiem motywującym pracownika do utrzymania pracy,
- pracodawca oferujący umowę o pracę najczęściej planuje zatrudnienie długookresowe, gdzie przyjęcie nowego pracownika jest elementem strategii podmiotu, a nie jedynie krótkookresowym rozwiązaniem wynikającym z pojawiającej się koniunktury, np.: zwiększenia produkcji.

Tabela 22. Struktura uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres co najmniej 90 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia

Lp.	Lokalizacja Punktu aktywizacji	Umowa o pracę				Umowa cywilna				Działalność gospodarcza	
		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	28	15%	9	5%	9	5%	5	3%	3	2%
2.	Mińsk Maz.	28	15%	8	4%	6	3%	4	2%	1	1%
3.	Zwoleń	13	7%	5	3%	4	2%	2	1%	1	1%
4.	Płońsk	28	15%	19	10%	6	3%	2	1%	1	1%
Razem		97	53%	41	23%	25	14%	13	7%	6	3%

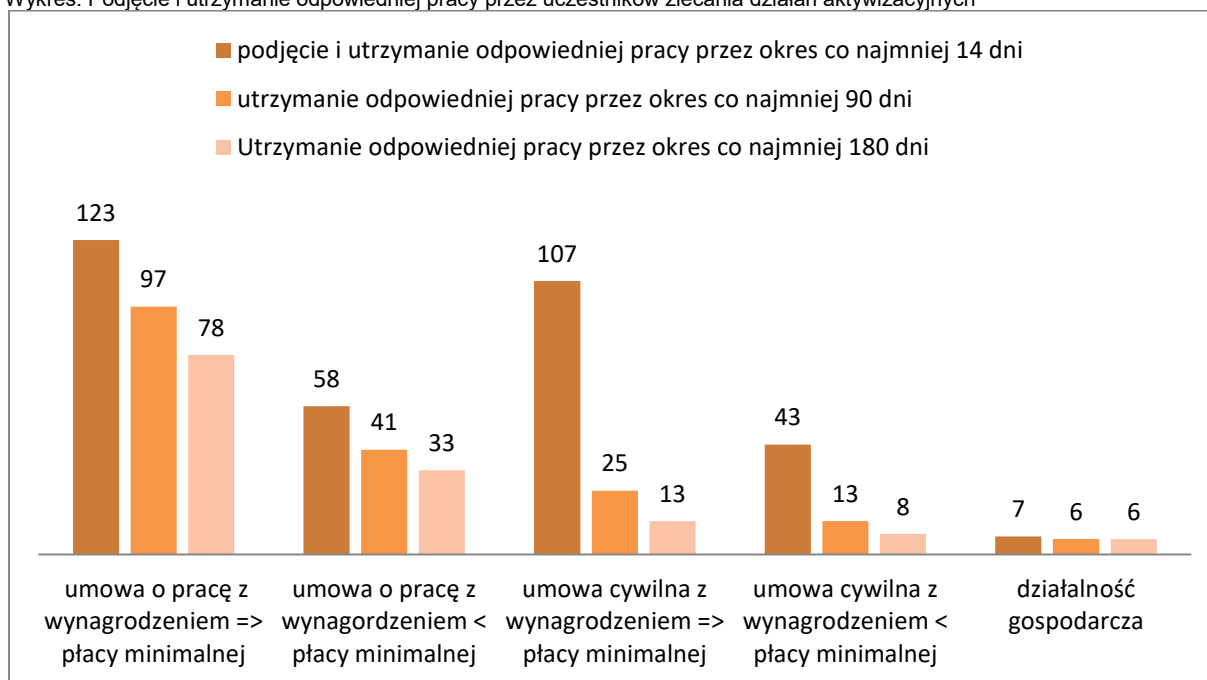
W grupie uczestników, którzy utrzymali pracę przez okres 180 dni najwięcej osób było zatrudnionych w formie umowy o pracę – 57%. Jednocześnie godny uwagi jest fakt, że spośród 7 uczestników, którzy uruchomili własną działalność gospodarczą przez okres 180 dni, utrzymało ją 6 osób, tj. 86%. Jest to istotne również w kontekście braku pomocy finansowej w formie dotacji, kredytu, czy pożyczki. Uczestnicy decydujący się na uruchomienie działalności gospodarczej korzystali z pomocy merytorycznej realizatora, jednak aspekt finansowy pozostawał jedynie po ich stronie.

Tabela 23. Struktura uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres co najmniej 180 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Umowa o pracę				Umowa cywilna				Działalność gospodarcza	
		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	25	18%	7	5%	5	4%	4	3%	3	2%
2.	Mińsk Maz.	21	15%	7	5%	4	3%	3	2%	1	1%
3.	Zwoleń	14	10%	3	2%	1	1%	0	0%	1	1%
4.	Płońsk	18	13%	16	12%	3	2%	1	1%	1	1%
Razem		78	57%	33	24%	13	9%	8	6%	6	4%

Analizując utrzymanie odpowiedniej pracy można zaobserwować, że trwałość zatrudnienia współwystępuje z umową o pracę, bez względu na wysokość wynagrodzenia (zarobki poniżej, czy powyżej płacy minimalnej). Najniższa trwałość zatrudnienia związana jest z zatrudnieniem w formie umowy cywilnej z wynagrodzeniem równym lub wyższym płacy minimalnej. Bardzo wysoką trwałością charakteryzuje się utworzenie własnej działalności gospodarczej.

Wykres. Podjęcie i utrzymanie odpowiedniej pracy przez uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych



Podstawę wypłaty III i IV części wynagrodzenia stanowiło przedstawienie Zamawiającemu:

- oświadczenie pracodawcy o utrzymaniu odpowiedniej pracy przez okres co najmniej odpowiednio 90 dni lub 180 dni zawierające: dane pracodawcy i podpis upoważnionej osoby, dane uczestnika projektu - imię, nazwisko i Pesel, okres zatrudnienia, formę zatrudnienia, wysokość wynagrodzenia brutto, informację, że wynagrodzenie podlegało ubezpieczeniom społecznym,
- w przypadku działalności gospodarczej wydruk z CEIDG,
- zaświadczenie wstawione przez terenową jednostkę ZUS, zawierające co najmniej informacje tożsame z zakresem oświadczenia wystawionego przez pracodawcę o utrzymaniu pracy przez okres co najmniej 90 dni lub 180 dni,
- wniosek do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie o potwierdzenie podjęcia odpowiedniej pracy na podstawie informacji, wynikającej z raportu ZUS U-1.

2.5. Pośrednictwo pracy i współpraca z pracodawcami z uwzględnieniem kontekstu regionów województwa mazowieckiego

Współpraca z pracodawcami dotyczyła:

- działań w obszarze pośrednictwa pracy, w tym nawiązywania i utrzymywania kontaktów, pozyskiwania ofert pracy, kierowania osób bezrobotnych do pracodawców,
- monitorowania lub animowania procesu rekrutacji, w tym uczestnictwo asystentów aktywizacji lub pośredników pracy w spotkaniach rekrutacyjnych i innych etapach tego procesu,
- utrzymywania przez asystenta aktywizacji lub pośrednika pracy kontaktu z upoważnionym przedstawicielem pracodawcy w okresie trwania odpowiedniej pracy z częstotliwością uzależnioną od ustalonego dla uczestnika profilu pomocy.

Kontakty z pracodawcami realizowane były w formie:

- spotkań osobistych w miejscu pracy,
- kontaktów telefonicznych,
- kontaktów za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Pośrednicy pracy realizowali przede wszystkim pracę w terenie polegającą na:

- odwiedzaniu pracodawców w ich firmach lub instytucjach w celu nawiązania współpracy i pozyskania ofert pracy – spontanicznie (metoda spekulatywna) lub po wcześniejszym uzgodnieniu terminu kontaktu (metoda celowa),
- uczestnictwie w indywidualnych spotkaniach rekrutacyjnych (wspieranie osób bezrobotnych podczas rozmowy rekrutacyjnej),
- utrzymywania kontaktów z pozyskanymi pracodawcami w celu rekrutacji kolejnych osób bezrobotnych na pojawiające się wolne miejsca pracy lub reagowania w przypadku zagrożenia utratą pracy lub utraty pracy przez uczestnika (w ramach współpracy z asystentami aktywizacji).

Pozyskiwanie pracodawców do współpracy oraz ofert pracy powiązane było ze specyfiką funkcjonowania zawodowego osób bezrobotnych, tak by realizowane pośrednictwo pracy odpowiadało na potrzeby i leżało w obszarze możliwości uczestników.

Podstawą podejmowania działań w obszarze pośrednictwa pracy była analiza:

- możliwości i potrzeb bezrobotnych,
- postępu w realizacji działań aktywizacyjnych,
- specyfiki pozyskanych ofert pracy i wymagań pracodawców,
- informacji zwrotnych uzyskiwanych od bezrobotnych, którzy podjęli daną ofertę pracy i pracodawców, którzy zatrudnili bezrobotnego,
- charakteru podjęć i utrzymania odpowiedniej pracy,
- przyczyn przerwania odpowiedniej pracy.

Oferty pracy pozyskiwane były pod konkretne potrzeby uczestników, tak aby maksymalizować dopasowanie możliwości zatrudnienia do potrzeb uczestników. Jest to podejście jakościowe („celowane”), które zwiększa efektywność pośrednictwa pracy, jednak warunkiem koniecznym jest minimalny poziom motywacji uczestnika do podjęcia zatrudnienia. W przypadku braku motywacji przedstawienie oferty pracy staje się sposobem na weryfikację gotowości i zdolności do podjęcia zatrudnienia, tj. zasadności posiadania przez uczestnika statusu bezrobotnego. Dotyczy to szczególnie uczestników, dla których posiadanie statusu bezrobotnego związane jest z realizacją innych funkcji, niż aktywizacja zawodowa, np. zapewnienie ubezpieczenia zdrowotnego, możliwości korzystania ze wsparcia pomocy społecznej. Dla budowania autentycznej motywacji konieczne jest poprzedzenie pośrednictwa pracy działaniami aktywizacyjnymi (zwiększenie szans powodzenia).

Tabela 24. Struktura pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Pozyskane i zweryfikowane oferty pracy	
		ilość	%
1.	Piaseczno	115	20%
2.	Mińsk Mazowiecki	162	28%
3.	Zwoleń	98	18%
4.	Płońsk	194	34%
Razem		569	100%

W ramach prowadzonego pośrednictwa pracy najwięcej ofert pracy pozyskano w powiecie płońskim – 34%, a następnie w powiecie mińskim – 28%, co odzwierciedla liczebność grupy uczestników skierowanych do zalecania działań aktywizacyjnych. Najwięcej uczestników – 350 osób – pochodziło z terenu powiatu płońskiego, a następnie – 250 osób – z terenu powiatu mińskiego.

Ze względu na branżę najwięcej pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy dotyczyło produkcji – 28%, handlu – 16% i magazynowania – 15%. We wszystkich powiatach dominowały oferty z obszaru produkcji. Ze względu na skalę prowadzonych działań w ramach pośrednictwa pracy i ściśle dedykowany charakter pozyskiwanych ofert pracy (pozyskiwanie ofert pracy pod konkretne potrzeby uczestników), struktura obszarów zatrudnienia może nie odzwierciedlać trendów panujących na lokalnych rynkach pracy.

Tabela 25. Struktura pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy ze względu na branżę

Lp.	Pozyskane i zweryfikowane oferty pracy w poszczególnych branżach	Lokalizacja punktu aktywizacji								ogółem	
		powiat piaseczyński		powiat miński		powiat zwoleński		powiat płoński			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	produkcja	27	23%	32	20%	45	46%	56	29%	160	28%
2.	magazynowanie	8	7%	27	17%	15	15%	34	18%	84	15%
3.	dozór	12	10%	14	9%	4	4%	15	8%	45	8%
4.	budownictwo i prace remontowe	4	3%	25	15%	3	3%	12	6%	44	8%
5.	handel	25	22%	23	14%	12	12%	29	15%	89	16%
6.	prace porządkowe	8	7%	18	11%	5	5%	17	9%	48	8%
7.	usługi	15	13%	12	7%	7	7%	14	7%	48	8%
8.	obsługa administracyjno - biurowa	9	8%	6	4%	4	4%	8	4%	27	5%
9.	inne	7	6%	5	3%	3	3%	9	5%	24	4%
Razem		115	100%	162	100%	98	100%	194	100%	569	100%

Osoby bezrobotne podejmowały pracę w wyniku:

- skorzystania z ofert pracy dostępnych w pośrednictwie pracy,
- pozyskania oferty pracy we współpracy z asystentem aktywizacji przy wykorzystaniu portali internetowych, prasy, metody spekulatywnej (wytypowanie potencjalnych miejsc pracy i nawiązanie kontaktu),
- wykorzystania własnych zasobów, w tym sieci kontaktów osobistych i uczestnictwa w rekrutacji u pracodawców w odpowiedzi na złożoną aplikację, po wcześniejszym przygotowaniu do poszukiwania pracy w okresie uczestnictwa w aktywizacji,
- uruchomienia jednoosobowej działalności gospodarczej.

Istotnym elementem działań aktywizacyjnych było nie tylko przedstawienie oferty pracy, ale animowanie uczestnika do aktywności własnej, szczególnie w sytuacji dużego popytu na pracowników, co zwiększa dostępność ofert pracy.

Każdy uczestnik zlecenia działań aktywizacyjnych miał możliwość skorzystania z dowolnej ilości ofert pracy, przy czym odmowa przyjęcia oferty pracy mogła skutkować skierowaniem do PUP wniosku o przerwanie udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych. Zgodnie z zasadami skierowanie wniosku o wyłączenie ze zlecenia działań aktywizacyjnych, a co za tym idzie pozbawienie statusu bezrobotnego ze względu na odmowę podjęcia odpowiedniej pracy, mogło nastąpić już w sytuacji odrzucenia pierwszej oferty zatrudnienia. W praktyce przedstawiono uczestnikowi kilka ofert możliwego zatrudnienia, przy czym minimalna ilość przedstawionych ofert to trzy.

Tabela 26. Wykorzystanie pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Pozyskane i zweryfikowane oferty pracy		Osoby bezrobotne, które skorzystały z ofert pracy		Wykorzystanie ofert pracy (średnie)*
		ilość	%	ilość	%	%
1.	Piaseczno	115	20%	160	40%	139%
2.	Mińsk Mazowiecki	162	28%	90	23%	55%
3.	Zwoleń	98	18%	79	20%	81%
4.	Płońsk	194	34%	68	17%	35%
Razem		569	100%	397	100%	69%

*wykorzystanie ofert pracy przedstawiono w ujęciu statystycznym, a nie w oparciu o analizę indywidualnych przypadków.

Częstą reakcją na przedstawienie oferty pracy, powodującą w konsekwencji przerwanie lub rezygnację z udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych, były:

- brak zgłoszenia się do punktu aktywizacji w wyznaczonym terminie celem zapoznania się z pozyskaną zgodnie z potrzebami uczestnika ofertą pracy (zaniechanie kontaktu przez uczestnika już na etapie uzyskania informacji, że jest dla niego propozycja zatrudnienia, a następnie unikanie kontaktu mimo prób ze strony asystenta aktywizacji),

- samodzielna rezygnacja uczestnika z dalszego uczestnictwa w zleceniu działań aktywizacyjnych ze względu na faktyczny brak zainteresowania podjęciem odpowiedniej pracy (taka postawa najczęściej związana była z możliwością uzyskania innego tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego niż status bezrobotnego, np.: od członka rodziny, „przejście na” KRUS, pomoc społeczna),
- odmowa przyjęcia oferty odpowiedniej pracy bez podania racjonalnej przyczyny,
- niezgłoszenie się na rozmowę rekrutacyjną, mimo przyjęcia oferty pracy i zaakceptowania terminu rozmowy,
- odmowa podjęcia pracy po rozmowie kwalifikacyjnej, mimo gotowości zatrudnienia po stronie pracodawcy.

Inne reakcje na przedstawienie oferty odpowiedniej pracy, które nie powodowały w konsekwencji przerwania lub rezygnacji z dalszego uczestnictwa w zleceniu działań aktywizacyjnych, ale faktyczna aktywizacja zawodowa nie była możliwa to:

- dostarczenie zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do zatrudnienia (chorobie), co powodowało przedłużenie w czasie podjęcia pracy, przy czym zdarzały się przypadki permanentnego reagowania na ofertę zatrudnienia zaświadczeniem lekarskim (chroniczne problemy zdrowotne faktycznie uniemożliwiały aktywizację zawodową, a jednocześnie czas trwania niezdolności do zatrudnienia poniżej 90 dni, nie pozwalał na zmianę statusu osoby bezrobotnej),
- podjęcie innej pracy na ułamek etatu, np. 1/8 lub w przypadku umowy cywilnej na kilka godzin z bardzo niskim wynagrodzeniem (można wnioskować, że były to przypadki zalegalizowania faktycznie wykonywanej dotychczas pracy w „szarej strefie”),
- podjęcie innego zatrudnienia w formie umowy o pracę lub umowy cywilnej na bardzo krótki czas, np. 2-3 dni, co w konsekwencji powodowało utratę statusu osoby bezrobotnej ze względu na podjęcie pracy, po zaprzestaniu zatrudnienia uczestnik rejestrował się ponownie w PUP i był kierowany ponownie do zlecenia działań aktywizacyjnych, jednak faktycznie aktywizacja została przerwana na 30-40 dni.

W kontekście powyższych informacji interesującą jest relacja pomiędzy podjęciami odpowiedniej pracy, a zaniechaniem dalszego uczestnictwa w zleceniu działań aktywizacyjnych, w tym:

- w zdecydowanej większości przypadków uczestnicy skierowani do punktów aktywizacji przez PUP podjęli odpowiednią pracę lub zaniechali dalszego udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych, m.in. ze względu na okoliczności opisane powyżej, co wskazuje na dużą intensywność działań podejmowanych przez kadrę realizatora (efekt zatrudnieniowy lub doprowadzenie do wyłączenia uczestnika ze zlecenia działań aktywizacyjnych),
- zdarzały się przypadki zaniechania dalszego udziału w aktywizacji przez osoby kierowane ponownie do zlecenia działań aktywizacyjnych po zakończeniu odpowiedniej pracy, co w sensie statystycznym obrazują najlepiej dane dotyczące punktu aktywizacji w Piasecznie (suma liczby osób, które podjęły odpowiednią pracę i liczby osób, które zaniechały dalszego udziału w usłudze jest większa niż liczba uczestników ogółem),

- najwyższa efektywność zatrudnieniowa współwystępuje z najwyższym odsetkiem osób, które przerwały lub zrezygnowały z dalszego udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych (powiat piaseczyński), przy czym w każdym z powiatów odsetek zaniechania dalszego udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych był bardzo wysoki (około połowy nominalnie skierowanych uczestników); częstsze zaniechanie dalszego uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych, w tym ze względu na unikanie lub odmowę podjęcia pracy, niż podjęcie odpowiedniej pracy może potwierdzać, że uczestnicy utrzymując długotrwale status osoby bezrobotnej faktycznie realizowali inne cele i prezentowali inne postawy niż „zdolność i gotowość do podjęcia pracy”.

Tabela 27. Zestawienie liczby uczestników, podjęć pracy i uczestników, którzy zaniechali udziału w zleceniu

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Rekrutacja podstawowa i uzupełniająca		Podjęcia odpowiedniej pracy		Przerwanie lub rezygnacja z udziału	
		ilość	ilość	ilość	%	ilość	%
1.	Piaseczno	200	24	87	44%	138	69%
2.	Mińsk Mazowiecki	250	14	88	35%	113	45%
3.	Zwoleń	200	47	62	31%	121	60%
4.	Płońsk	3500	12	101	29%	176	50%
Razem		1000	97	338	34%	548	55%

Istotną kwestią dotyczącą współpracy z pracodawcami w ramach zlecenia działań aktywizacyjnych było wyraźnie zróżnicowanie lokalnych rynków pracy, mimo ogólnego trendu związanego z poprawą sytuacji zatrudnieniowej i zwiększonym popytem na pracowników, w tym przede wszystkim:

- specyfika stołecznego rynku pracy z zasobów, którego korzystali uczestnicy z powiatów piaseczyńskiego i częściowo mińskiego, oferującego większe w stosunku do innych zasoby ofert pracy, przy jednocześnie relatywnie wysokim poziomie oczekiwań wobec kandydatów (mimo dużego popytu na pracowników),
- mniejsze możliwości zatrudnieniowe na terenie powiatów zwoleńskiego i płońskiego, jako obszarów w większym stopniu rolniczych, o mniejszych możliwościach rozwojowych.

2.6. Realizacja zleconych działań aktywizacyjnych – trudności, słabe strony, zagrożenia

2.6.1. Uwarunkowania leżące po stronie uczestników programu

Uczestnicy zlecenia działań aktywizacyjnych to osoby najbardziej oddalone od rynku pracy. Ich sytuacja społeczno-zawodowa była bardzo złożona i wyznaczało ją wiele niekorzystnych czynników. Jako najistotniejsze bariery aktywizacji zawodowej należy wskazać:

- posiadanie innych źródeł utrzymania niż praca zarobkowa, w tym przede wszystkim pomoc społeczna, pomoc rodziny, np.: renta lub emerytura rodziców, dochody męża lub partnera, pomoc dorosłych dzieci, w tym w zamian za opiekę nad wnukami,

- zatrudnienie w „szarej strefie” dające doraźnie większe korzyści niż legalne zatrudnienie, szczególnie w sytuacji egzekucji komorniczej,
- brak możliwości podjęcia i utrzymania pracy ze względu na uzależnienia (cykliczna utrata pracy lub bardzo zaawansowany poziom degradacji mentalnej i fizycznej),
- brak możliwości podjęcia pracy ze względu na zły stan zdrowia, często współwystępujący z wiekiem (osoby w schyłkowym etapie aktywności zawodowej, dla których zasadnym byłoby orzeczenie stopnia niepełnosprawności i poszukiwanie stanowiska pracy z możliwością dostosowania do stanu zdrowia),
- brak możliwości podjęcia i utrzymania pracy ze względu na trudności o charakterze interpersonalnym, co dotyczyło szczególnie osób pozostających bez pracy przez okres kilku lub kilkunastu lat, gdzie zasadnym byłaby dogłębna diagnoza psychologiczna i psychiatryczna w ramach systemu ochrony zdrowia psychicznego (długotrwałe bezrobocie nie ma swoich przyczyn w strukturze rynku pracy, czy braku kwalifikacji, a jest powiązane z problemami w obszarze funkcjonowania indywidualnego i/lub zdrowia psychicznego).

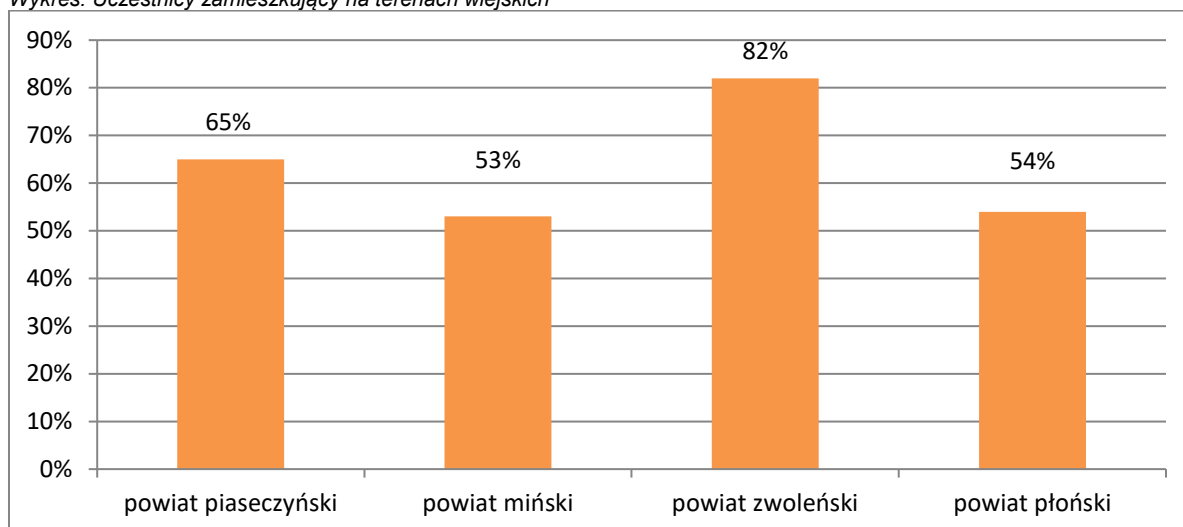
Bariery te powodowały faktyczny brak możliwości podjęcia i utrzymania zatrudnienia mimo, że uczestnicy jako osoby pozostające w ewidencji bezrobotnych złożyli oświadczenie „o gotowości i zdolności” do podjęcia odpowiedniej pracy. Przyczyn tego zjawiska można upatrywać w funkcjach, jakie dla osób długotrwałe bezrobotnych pełni pozostawanie w ewidencji urzędu pracy. Status bezrobotnego nie łączył się dla części osób z aktywizacją zawodową, lecz pozwalał na:

- nabycie uprawnienia do ubezpieczenia zdrowotnego (utożsamienie statusu bezrobotnego z prawem do ubezpieczenia zdrowotnego),
- uzyskanie tytułu do ubiegania się o świadczenia z pomocy społecznej,
- uzyskanie odpowiedniej pozycji podczas reprezentowania się w sądzie, w tym w sprawach związanych z eksmisją z mieszkania, obciążeniami alimentacyjnymi, zadłużeniem komercyjnym i innymi (status bezrobotnego daje pewne uprawnienia),
- uzasadnienie swojej sytuacji w relacji z komornikiem sądowym – łatwe wykazanie braku dochodów.

W takich przypadkach budowanie motywacji do powrotu na rynek pracy jest praktycznie niemożliwe, gdyż podjęcie pracy godzi w przekonaniu uczestnika w jego bieżący interes. Po skonfrontowaniu z możliwością zatrudnienia uczestnik wybiera czasową utratę statusu bezrobotnego, niż podjęcie odpowiedniej pracy.

Jednocześnie niezwykle istotnym czynnikiem warunkującym możliwości aktywizacji zawodowej było miejsce zamieszkiwania. Zamawiający sformułował w ofercie oczekiwanie, że co najmniej 50% uczestników stanowić będą osoby zamieszkujące na terenach wiejskich. Faktycznie osoby zamieszkujące tereny wiejskie stanowiły 62% uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych.

Wykres. Uczestnicy zamieszkujący na terenach wiejskich



Specyficzne kwestie i problemy dotyczące mieszkańców terenów wiejskich to:

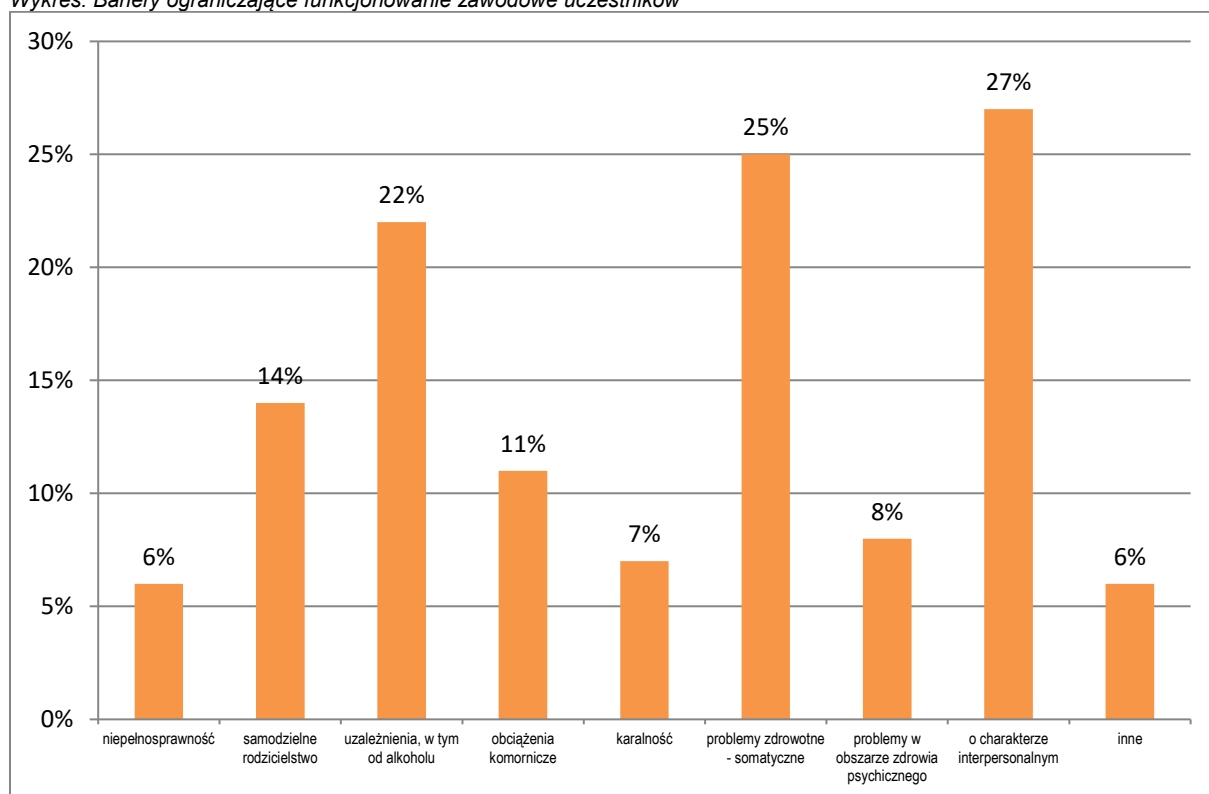
- bariery transportowe spowodowane całkowitym brakiem komunikacji publicznej lub sporadycznym kursowaniem środków komunikacji publicznej, np.: dwa razy w ciągu dnia w miejscu zamieszkania,
- brak możliwości godzenia ról rodzinnych i zawodowych, w tym w rodzinach wielodzietnych wzmocniony trudnościami z dojazdem do miejsca pracy,
- mniejsza dostępność miejsc opieki nad dziećmi, w tym dziećmi małymi do trzeciego roku życia,
- ograniczony obszar doświadczenia zawodowego oraz niski poziom wykształcenia,
- większe natężenie problemu uzależnienia, w tym przede wszystkim od alkoholu,
- silnie utrwalone postawy bierności i zależności od pomocy zewnętrznej, w tym pomocy społecznej.

Kluczowym problem uczestników zamieszkujących tereny wiejskie był brak możliwości dojazdu do miejscowości oferujących zatrudnienie. Mimo postępu cywilizacyjnego wiele wsi na terenie Mazowsza nie posiada regularnych połączeń komunikacją publiczną z miejscowościami lub większymi ośrodkami. W największym stopniu problem ten dotyczył powiatu płońskiego ze względu na jego rozległość i charakterystyczny rolniczy charakter. Inne powiaty również dotknięte były tym problemem. Specyficzną sytuacją odznaczał się powiat zwoleński. Mimo, że jest to jeden z najmniejszych terytorialnie powiatów, tu także występują utrudnienia w komunikacji, które wpływają na ograniczenie możliwości zatrudnieniowych. W celu zobrazowania sytuacji warto posłużyć się konkretnym przypadkiem. Punkt aktywizacji w Zwoleniu, po pozyskaniu większej puli miejsc pracy w jednym z zakładów, zajmujących się przetwórstwem rolno-spożywczym, zapewnił uczestnikom transport do miejsca pracy przez okres pierwszego miesiąca zatrudnienia (zgodnie z koncepcją wsparcia towarzyszącego). Możliwość dojazdu sprzyjała podejmowaniu pracy przez uczestników. Jednak w kolejnych miesiącach po ustaniu wsparcia ze strony realizatora, uczestnicy nie byli w stanie zapewnić sobie możliwości dojazdu do miejsca pracy. Mimo podejmowanych rozmów przez kadrę punktu aktywizacji w Zwoleniu, pracodawca również nie był zainteresowany organizacją lub chociaż częściowym dofinansowaniem kosztów dojazdu. Zatrudnienie około 15 osób ustało z przyczyn niezależnych od realizatora.

Na terenach wiejskich najbardziej dogodnym, a często jedynym sposobem komunikacji był własny środek lokomocji. Dla uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych była to bariera niemożliwa do przełamania, zarówno ze względu na brak środków na zakup i utrzymanie samochodu lub innego pojazdu, ale także ze względu na brak uprawnień do prowadzenia pojazdów lub utratę uprawnień, np. z powodu alkoholu. Trudności z dojazdem mają tendencję do pogłębiania się, gdyż uczestnicy mieszkali często na terenach, gdzie postępowało wyludnienie, a co za tym idzie brak perspektyw na powstanie nowych możliwości transportu.

Odnosząc się do innych uwarunkowań, poza związanymi z komunikacją na obszarach wiejskich, warto wskazać, że usunięcie części z nich leżało poza zakresem działań i narzędzi stosowanych w poradnictwie zawodowym i pośrednictwie pracy. Dotyczy to przede wszystkim takich zagadnień, jak stan zdrowia, uzależnienia, czy trudności o charakterze interpersonalnym. Nasilenie poszczególnych barier było różne w zależności od powiatu, przy czym dominującą trudnością ograniczającą aktywizację zawodową był nieodpowiedni stan zdrowia, w tym zaburzenia somatyczne i zdrowia psychicznego.

Wykres. Bariery ograniczające funkcjonowanie zawodowe uczestników



Istotnym ograniczeniem funkcjonowania zawodowego uczestników były trudności o charakterze interpersonalnym. Można do nich zaliczyć ograniczenia pozostające poza diagnozą kliniczną psychologii i psychiatrii, objawiające się zaburzeniami zachowania, czy osobowości, zachowaniami o charakterze neurotycznym i psychotycznym, stanami lękowymi i depresyjnymi, typem "pieniaczym", brakiem nawyku stałej pracy, zachowaniami o charakterze aspołecznym, czy antyspołecznym oraz

innymi zachowaniami o podłożu zaburzonego funkcjonowania indywidualnego. Często współwystępują problemy związane z uzależnieniem, w tym od alkoholu i leków. Grupa ta jest zdecydowanie zespołem przejawów i utrwalonych schematów zachowań, niż czystym typem klinicznym. Możliwości diagnozy są bardzo ograniczone i wymagałyby intensywnej interwencji psychologicznej i terapeutycznej. Osoby przejawiające tego typu zachowania od lat pozostają w rejestrze bezrobotnych, zaspokajając swoje potrzeby bytowe za pośrednictwem instytucji pomocy społecznej, rodziny lub innych źródeł pomocy zewnętrznej. Okresy długotrwałego bezrobocia przerywane są krótkimi okresami pracy, a przyczyny utraty zatrudnienia to często porzucenie pracy, rezygnacja pracodawcy, czy brak przedłużenia umowy. Zakończeniu pracy towarzyszą niejednokrotnie konflikty, poczucie skrzywdzenia, alienacji, brak umiejętności nawiązania relacji ze współpracownikami i przełożonymi. Są to znaczne deficyty interpersonalne i społeczne. Zmiana sytuacji ze względu na jej źródło jest jednak bardzo trudna i faktycznie wymagałaby pogłębionej diagnozy psychologicznej i długotrwałego wsparcia terapeutycznego.

Kolejnym czynnikiem ograniczającym możliwości zawodowe było samodzielne rodzicielstwo, szczególnie w sytuacji wielodzietności. Faktycznie osoby będące w takiej sytuacji nie były gotowe do podjęcia pracy, a ich motywacja do pozostawania w rejestrze bezrobotnych dotyczyła uprawnienia do ubezpieczenia zdrowotnego. Realna gotowość do podjęcia zatrudnienia przez te osoby jest odroczone w czasie. Zniwelowanie tej bariery wymaga działań o charakterze systemowym, w tym zwiększenia możliwości zapewnienia instytucjonalnej opieki nad dziećmi.

Istotną barierą były również obciążenia komornicze i "spirala zadłużenia". Osoby posiadające egzekucje komornicze unikają oficjalnego zatrudnienia, gdyż wiąże się ono z zajęciem znacznej części wynagrodzenia. Jednocześnie nie stać ich na skuteczną pomoc prawną, a kolejne miesiące niespłacania długów pogarszają tylko ich sytuację. Często stosunek wysokości długu do wysokości osiągniętych dochodów jest tak niekorzystny, że spłata zobowiązań rozciąga się na bardzo wiele lat.

Jednocześnie istotne jest to, że **w grupie uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych jako kluczowe nie były diagnozowane trudności związane z brakiem kompetencji, czy kwalifikacji.** Wynika to z faktu, że rynek pracy oferuje możliwości zatrudnienia dostosowane do potencjału, jakim dysponowali uczestnicy, tj. prace proste, produkcyjne, usługowe, czy inne. Pracodawcy nie oczekują od kandydatów do zatrudnienia w tych obszarach wysokich kompetencji, czy kwalifikacji, a jedynie odpowiedniej postawy, w tym motywacji, chęci do pracy, punktualności i systematyczności. Często oferują także przeszkolenie, czy szkolenie stanowiskowe w miejscu pracy.

Kluczową barierą w aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych jest przede wszystkim brak motywacji, ich negatywna postawa wobec podjęcia i utrzymania zatrudnienia, mająca złożone przyczyny interpersonalne, społeczne i systemowe oraz posiadanie źródeł utrzymania innych niż praca zarobkowa.

Szkolenie zawodowe nie zmienia zasadniczo sytuacji zatrudnieniowej osób długotrwale bezrobotnych, a jedynie przesuwa moment aktywizacji zawodowej. Jak wskazuje specyfika rynku pracy samo szkolenie, bez powiązania z praktyką, nie wpływa znacząco na szanse zatrudnienia, gdyż na rynku pracy funkcjonują inni kandydaci, posiadający zarówno przeszkolenie, jak i doświadczenie. Czynnikiem zwiększającym szanse podjęcia pracy jest aktywność własna, motywacja i autoprezentacja.

Najbardziej istotne uwarunkowania leżące po stronie uczestników, ograniczające możliwość skutecznej aktywizacji zawodowej, to **bariery na zniwelowanie których ZDZ w Warszawie jako realizator nie miał wpływu**. Należy tu wskazać przede wszystkim:

- **złą sytuację zdrowotną uczestnika**, która zaburzała systematyczną aktywizację ze względu na powtarzające się permanentnie okresy niezdolności do pracy (skrajna sytuacja to śmierć uczestników, nie były to zgony w wyniku wypadku, czy innego nieszczęśliwego zdarzenia),
- **nieuregulowaną formalnie sytuację ze względu na obniżenie sprawności organizmu**, tj. zasadność orzeczenia stopnia niepełnosprawności, co pozwalałoby na poszukiwanie zatrudnienia w obrębie rynku chronionego lub stanowiska pracy dofinansowanego przez PFRON, adekwatnego do faktycznych możliwości – uczestnik mimo wielu lat pozostawania bez pracy i problemów zdrowotnych nie posiadał wiedzy o możliwości i warunkach ubiegania się o orzeczenie o niepełnosprawności do celów innych niż renta,
- **niezdiagnozowane klinicznie ograniczenia w obrębie zdrowia psychicznego**, które faktycznie wykluczają uczestnika z życia społecznego i zawodowego od wielu lat, ich diagnoza wymaga długotrwałego kontaktu z poradnią zdrowia psychicznego i może doprowadzić do stwierdzenia zasadności ubiegania się o orzeczenie stopnia niepełnosprawności,
- **uzależnienia od alkoholu**, w tym osoby w stadium bardzo silnego uzależnienia, powodującego degradację mentalną i fizyczną; motywowanie uczestnika do podjęcia leczenia odwykowego wykracza poza zakres aktywizacji przede wszystkim ze względu na ograniczony czas realizacji usługi i nie jest jej celem, natomiast problem alkoholowy wyklucza faktycznie uczestnika z rynku pracy, uzyskanie trwałego efektu zatrudnieniowego w przypadku osób uzależnionych od alkoholu nie jest powiązane z aktywizacją,
- **sprawowanie opieki nad dziećmi poniżej 3 roku życia** – rodzice, najczęściej matki, nie posiadają motywacji i faktycznej gotowości do podjęcia pracy, a utrzymanie statusu osoby bezrobotnej wiąże się z posiadaniem uprawnień do ubezpieczenia zdrowotnego; problemem jest również brak miejsc instytucjonalnej opieki nad dzieckiem poniżej 3 roku życia, gdyż żłobki publiczne są trudno dostępne, a opłaty w żłobkach prywatnych stanowią barierę nawet po podjęciu pracy, gdyż koszt żłobka często jest równy lub przekracza wysokość możliwego wynagrodzenia,
- **deficyty związane z komunikacją środkami transportu publicznego na terenach wiejskich**.

Bariery w niwelowaniu których celowe i skuteczne są działania z zakresu poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy i inne formy aktywizacji, to pomoc w przełamaniu ograniczeń i ułatwienie powrotu na rynek pracy **osobom z niepełnosprawnością i osobom, które weszły w kolizję z prawem.**

Pozostałe bariery mogą być łagodzone lub rozwiązane z wykorzystaniem działań aktywizacyjnych, przy czym ze względu na ich złożony charakter wymagają:

- **podzielenia procesu, który prowadzi do wprowadzenia osoby długotrwale bezrobotnej na rynek pracy na etapy, pozwalające na faktyczne „uporządkowanie” różnych obszarów jej niewłaściwego funkcjonowania i zniwelowanie barier wzajemnie się na siebie nakładających i wzmacniających, np.: stan zdrowia, uzależnienie, trudności o charakterze interpersonalnym – wyodrębnienie co najmniej dwóch faz działań: okres integracji społecznej i okres aktywizacji zawodowej,**
- **długotrwałej i systematycznej współpracy specjalistów z kilku obszarów, w tym rynku pracy, integracji i pomocy społecznej, terapii uzależnień, ochrony zdrowia psychicznego, pomocy prawnej,**
- **zastosowania rozwiązań systemowych w sytuacji odroczonej gotowości do podjęcia pracy osób wychowujących dzieci poniżej 3 roku życia,**
- **zastosowanie rozwiązań prawnych wobec osób posiadających obciążenia komornicze przekraczające znacznie ich realne możliwości zarobkowania, przy czym rozwiązania te nie powinny w żadnej mierze dotyczyć umorzenia zaległości, gdyż wzmocniałoby to negatywne postawy, a jedynie pomocy w samodzielnym wyjściu ze „spirali zadłużenia”.**

2.6.2. Uwarunkowania leżące po stronie Realizatora

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie jest stowarzyszeniem oświatowym, prowadzącym od wielu lat działania m.in. w zakresie aktywizacji zawodowej i edukacji ustawicznej dorosłych, w tym ukierunkowanej na podwyższenie kwalifikacji i kompetencji. Posiada także szerokie doświadczenie we wdrażaniu przedsięwzięć z zakresu rynku pracy o zasięgu wojewódzkim, regionalnym i krajowym. Zlecenie działań aktywizacyjnych w latach 2016-2018 wpisuje się w zakres dotychczasowego doświadczenia. W ocenie realizatora wdrażanie zlecenia działań przebiegało harmonijnie. Każdy z etapów realizacji usługi miał jednak swoją specyfikę.

Istotne ze względu na wdrażanie usługi uwarunkowania, leżące po stronie ZDZ w Warszawie jako realizatora zlecenia działań aktywizacyjnych, to:

- adaptacja doświadczeń z okresu realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych 2015-2017 na terenie m.st. Warszawy, powiatów wołomińskiego, szydlowieckiego i ostrołęckiego,
- odpowiedni dobór kadry, szczególnie asystentów aktywizacji (indywidualnych opiekunów osób bezrobotnych) i pośredników pracy, nie tylko w kontekście kwalifikacji i kompetencji merytorycznych, ale także cech osobowości i predyspozycji do aktywizacji zawodowej osób najbardziej oddalonych od rynku pracy – sposób funkcjonowania kadry jest jednym z zasadniczych warunków skuteczności

aktywnej polityki rynku pracy (jest to prawidłowość stwierdzona w badaniach społecznych prowadzonych w różnych krajach Unii Europejskiej),

- przygotowanie kadry do realizacji zadań wynikających z przedstawionej koncepcji usługi oraz wytworzenie świadomości powiązania podejmowanych działań z osiągnięciem zakładanych wskaźników skuteczności zatrudnieniowej – wielu doradców zawodowych i pośredników pracy, mimo posiadania odpowiedniego stażu pracy, nie ma doświadczenia w działaniach nakierowanych na osiągnięcie efektu zatrudnieniowego,
- pozyskanie na potrzeby realizacji usługi odpowiednich pomieszczeń, w tym szczególnie w kontekście dostosowania do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

2.6.3. Uwarunkowania leżące po stronie pracodawców

Współpraca z pracodawcami była istotnym ogniwem skutecznej aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. Zakres i warunki współpracy determinowane były lokalnymi uwarunkowaniami rynku pracy. Pracodawcy chętnie współpracowali z Zakładem Doskonalenia Zawodowego w Warszawie na wszystkich etapach wdrażania usługi, gdyż upatrywali we współpracy korzyści płynących dla swoich firm i instytucji, w tym:

- złożenie oferty pracy – zwiększenie dostępu do źródła dopływu kandydatów do zatrudnienia,
- proces rekrutacji – wsparcie przez pomoc w optymalnym doborze kandydata do oferty pracy,
- monitorowanie po podjęciu zatrudnienia – wsparcie przez realizatora procesu adaptacji pracownika w nowym miejscu pracy, zapobieganie ewentualnemu przedwczesnemu zakończeniu zatrudnienia, pomoc w rozwiązywaniu sytuacji trudnych.

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie posiada informacje, że pracodawcy przedkładali współpracę z realizatorem nad agencje pracy tymczasowej ze względu na celowy dobór kandydatów, zainteresowanie merytorycznym aspektem współpracy, wsparcie na wszystkich etapach, w tym w okresie po podjęciu zatrudnienia.

Istotne ze względu na wdrażanie usługi uwarunkowania leżące po stronie pracodawców to:

- wiarygodność pracodawców, w tym faktyczne dotrzymanie warunków zawartych w zgłaszanych ofertach pracy, np.: dotyczących formy zatrudnienia, sposobu i wysokości wynagrodzenia,
- ograniczone potrzeby zatrudnieniowe, szczególnie ze względu na sezonowość zatrudnienia w powiecie płońskim i zwoleńskim,
- ograniczone możliwości wynagradzania pracowników, w tym proponowanie w wielu ofertach pracy wynagrodzenia na poziomie płacy minimalnej lub niewiele powyżej tej kwoty,
- sporadyczne nieprawidłowości w odprowadzaniu składek na ubezpieczenie społeczne, sytuacja dotyczyła pracodawców spoza pośrednictwa pracy prowadzonego w punktach aktywizacji,
- brak zrozumienia dla zasadności wystawiania dokumentów potwierdzających podjęcie i utrzymanie zatrudnienia, niezbędnych do udokumentowania usługi,
- nieprzyjazne procedury rekrutacyjne, niedostosowane do możliwości percepcyjnych części osób długotrwale bezrobotnych i brak wsparcia ze strony przedstawicieli pracodawców na etapie podjęcia

zatrudnienia, rozwiązanie sytuacji wymagało aktywnego uczestnictwa kadry realizatora na etapie rekrutacji.

2.7. Uzyskane wskaźniki

2.7.1. Wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie zadeklarował w ofercie osiągnięcie wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 50%. Wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej – oznacza stosunek liczby bezrobotnych, którzy w wyniku działań realizatora podjęli i utrzymali odpowiednią pracę przez okres co najmniej 14 dni, do liczby bezrobotnych, którzy na podstawie skierowania urzędu pracy zgłosili się do realizatora. **Osiągnięty przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej to 34% co oznacza, że odpowiednią pracę podjęło 338 osób.**

Wśród osób, które podjęły odpowiednią pracę przeważały osoby zatrudnione etatowo, przy czym istniało lokalne zróżnicowanie. Na terenie powiatów piaseczyńskiego, mińskiego i płońskiego najwięcej osób podjęło zatrudnienie w formie umowy o pracę, a na terenie powiatu zwoleńskiego najwięcej osób podjęło zatrudnienie w formie umowy cywilnej. Osoby, które zdecydowały się na uruchomienie własnej działalności gospodarczej, stanowiły zdecydowanie mniejszą grupę we wszystkich powiatach – 1%.

Tabela 28. Struktura podjęć odpowiedniej pracy

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Podjęcia pracy ogółem		Podjęcia pracy umowa o pracę		Podjęcia pracy umowa cywilna		Podjęcia pracy własna działalność	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	87	44%	45	23%	38	19%	4	2%
2.	Mińsk Mazowiecki	88	35%	45	18%	42	17%	1	-
3.	Zwoleń	62	31%	27	13%	34	17%	1	-
4.	Płońsk	101	29%	64	18%	36	10%	1	-
Razem		338	34%	181	18%	150	15%	7	1%

Oceniając faktyczny poziom aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych należy uwzględnić uczestników, którzy podjęli zatrudnienie, jednak nie spełniało ono kryteriów odpowiedniej pracy m.in. ze względu na:

- poziom wynagrodzenia poniżej 50% płacy minimalnej,
- termin podjęcia pracy po zakończeniu okresu realizacji działań aktywizacyjnych, tj. po 6 stycznia 2018, przy czym w okresie 90 dni kiedy to realizator był zobowiązany do kontynuowania działań aktywizacyjnych.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie niezgodne z definicją odpowiedniej pracy to 98 osób, co stanowi 10% ogółu uczestników. Oceniając poziom skuteczności działań aktywizacyjnych należy również uwzględnić skuteczność działań na rzecz tej grupy osób. Ze względów formalnych nie może ona zostać

zaliczona do wynagrodzenia realizatora, jednak w obszarze merytorycznym wykonane zostały działania aktywizacyjne, które przyniosły efekt w postaci zatrudnienia. **Osoby bezrobotne zaktywizowane w wyniku realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych**, za które ZDZ w Warszawie otrzymał wynagrodzenie oraz które nie zostały zaliczone do wskaźnika skuteczności podjęć odpowiedniej pracy **to łącznie 436 osób, co stanowi skuteczność podjęcia zatrudnienia na poziomie 44%**.

Tabela 29. Podjęcia zatrudnienia przez uczestników działań aktywizacyjnych

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Podjęcia odpowiedniej pracy		Podjęcia pracy poza definicją odpowiedniej pracy		Podjęcia pracy ogółem	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	87	44%	20	10%	107	53%
2.	Mińsk Mazowiecki	88	35%	21	9%	109	44%
3.	Zwoleń	62	31%	13	7%	75	37%
4.	Płońsk	101	29%	44	13%	145	41%
Razem		338	34%	98	10%	436	44%

2.7.2. Wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie zadeklarował w ofercie osiągnięcie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu na poziomie co najmniej 40%. Wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu – oznacza stosunek liczby osób, które po upływie 90 dni od dnia podjęcia odpowiedniej pracy, podjętej w wyniku działań realizatora, nadal pozostają w zatrudnieniu, do liczby bezrobotnych skierowanych do zatrudnienia przez realizatora. Dla potrzeb zlecenia przyjęto, że poprzez „liczbę bezrobotnych skierowanych do zatrudnienia przez realizatora” rozumie się „liczbę bezrobotnych, którzy w wyniku działań realizatora podjęli odpowiednią pracę”. **Osiągnięty przez realizatora wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu to 54%, co oznacza, że odpowiednią pracę kontynuowały przez okres co najmniej 90 dni 182 osoby.**

Najwięcej uczestników spośród osób, które podjęły pracę, nadal kontynuowało zatrudnienie po upływie 90 dni w powiecie piaseczyńskim – 62%, w tym 82% w formie umowy o pracę. Najmniej osób kontynuowało zatrudnienie w powiecie zwoleńskim – 40%, w tym 67% w formie umowy o pracę. Wskazuje to na specyfikę i zróżnicowanie lokalnych rynków pracy, przy czym cechą wspólną jest fakt dłuższego utrzymywania pracy przez osoby zatrudnione w formie umowy o pracę.

Tabela 30. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 90 dni

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Utrzymanie pracy ogółem		Utrzymanie pracy umowa o pracę		Utrzymanie pracy umowa cywilna		Utrzymanie pracy własna działalność	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	54	62%	37	82%	14	37%	3	75%
2.	Mińsk Mazowiecki	47	53%	36	80%	10	24%	1	100%
3.	Zwoleń	25	40%	18	67%	6	18%	1	100%
4.	Płońsk	56	55%	47	73%	8	22%	1	100%
Razem		182	54%	138	76%	38	25%	6	86%

O trwałości efektu aktywizacji świadczy kontynuowanie zatrudnienia w kolejnym okresie przez uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę. **W gronie osób zatrudnionych w wyniku działań realizatora pracę przez okres 180 dni kontynuowało 138 uczestników, co stanowi wskaźnik na poziomie 76%.** Najwięcej uczestników kontynuowało zatrudnienie w powiecie piaseczyńskim – 81%, w tym 86% w formie umowy o pracę. Godnym odnotowania jest fakt, że wśród osób prowadzących działalność gospodarczą 100% utrzymała ją przez okres 180 dni (mimo braku dotacji lub innego wsparcia finansowego).

Tabela 31. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 180 dni

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Utrzymanie pracy ogółem		Utrzymanie pracy umowa o pracę		Utrzymanie pracy umowa cywilna		Utrzymanie pracy własna działalność	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Piaseczno	44	81%	32	86%	9	64%	3	100%
2.	Mińsk Mazowiecki	36	77%	28	78%	7	70%	1	100%
3.	Zwoleń	19	76%	17	94%	1	17%	1	100%
4.	Płońsk	39	70%	34	72%	4	50%	1	100%
Razem		138	76%	111	80%	21	55%	6	100%

2.8. Ocena finansowych parametrów programu

Zgodnie z zapisami art. 66d ust. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wynagrodzenie brutto należne realizatorowi za jednego bezrobotnego nie może przekroczyć trzykrotności przeciętnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu zawarcia umowy o świadczenie działań aktywizacyjnych.

Na faktyczną wysokość finansowych parametrów programu wpływają:

- liczba przygotowanych bilansów otwarcia, potwierdzających przeprowadzenie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego oraz przygotowanie projektu działań aktywizacyjnych,
- poziom osiągnięcia wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej,
- poziom osiągnięcia wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu,

- liczba uczestników kontynuująca zatrudnienie przez okres minimum 180 dni,
- wysokość wynagrodzenia osiągniana przez uczestnika, który podjął odpowiednią pracę lub nadal pozostaje w zatrudnieniu, gdyż w przypadku osiągnięcia wynagrodzenia poniżej płacy minimalnej realizatorowi przysługuje proporcjonalne wynagrodzenie, w tym:
 - 30% maksymalnej jednostkowej kwoty wynagrodzenia za daną część, w przypadku uzyskania wynagrodzenia w wysokości od 50% do poniżej 60% minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy (zgodnie z wymogami prawa polskiego w tym zakresie);
 - 45% maksymalnej jednostkowej kwoty wynagrodzenia za daną część, w przypadku uzyskania wynagrodzenia w wysokości od 60% do poniżej 75% minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy (zgodnie z wymogami prawa polskiego w tym zakresie);
 - 70% maksymalnej jednostkowej kwoty wynagrodzenia za daną część, w przypadku uzyskania wynagrodzenia w wysokości od 75% do poniżej 100% minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy (zgodnie z wymogami prawa polskiego w tym zakresie);
 - 100% maksymalnej jednostkowej kwoty wynagrodzenia za daną część, w przypadku uzyskania wynagrodzenia w wysokości 100% i więcej minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy (zgodnie z wymogami prawa polskiego w tym zakresie).

Realne osiągnięcie maksymalnej jednostkowej kwoty wynagrodzenia brutto wskazanej w art. 66d ust. 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie jest możliwe, przede wszystkim ze względu na specyfikę funkcjonowania osób najbardziej oddalonych od rynku pracy.

2.8.1. Kategorie kosztów poniesionych przez Realizatora

W ramach zlecenia działań aktywizacyjnych Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie ponosił koszty wsparcia motywującego osoby bezrobotne do udziału w aktywizacji, w tym:

- koszty dojazdu w okresie aktywizacji i w pierwszym miesiącu po podjęciu zatrudnienia,
- koszty opieki nad dzieckiem/dziećmi do lat 6 w przypadku samotnego jego/ich wychowywania lub nad osobą zależną, która zamieszkuje we wspólnym gospodarstwie domowym z bezrobotnym w okresie aktywizacji i w pierwszym miesiącu po podjęciu zatrudnienia,
- koszty badań do celów sanitarno-epidemiologicznych wykonywanych w terenowej stacji Sanepid i potwierdzonych przez lekarza medycyny pracy,
- koszty zaświadczenia o niekaralności,
- koszty badań lekarskich w zakresie przydatności zawodowej w przypadku zatrudnienia uczestnika w formie umowy cywilnej,
- koszty ubrania roboczego w przypadku zatrudnienia uczestnika w formie umowy cywilnej.

2.8.2. Ocena zastosowanego w programie sposobu wynagrodzenia Realizatora oraz transzowania środków finansowych

Zastosowany w zlecaniu działań aktywizacyjnych model wynagradzania uzależniony był od skuteczności działań realizatora, w tym:

- etap I 20% jednostkowej kwoty wynagrodzenia brutto należne było za dokonanie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego i zaprojektowanie działań aktywizacyjnych mających na celu podjęcie przez bezrobotnego zatrudnienia lub pracy zarobkowej,
- etap II 20% jednostkowej kwoty wynagrodzenia brutto należne było za doprowadzenie bezrobotnego do podjęcia odpowiedniej pracy trwającej przez okres co najmniej 14 dni,
- etap III 30% jednostkowej kwoty wynagrodzenia brutto należne było za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy podjętej w wyniku działań Wykonawcy przez okres co najmniej 90 dni,
- etap IV 30% jednostkowej kwoty wynagrodzenia brutto należne było za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy podjętej w wyniku działań Wykonawcy przez okres co najmniej 180 dni.

Jednocześnie wysokość wynagrodzenia realizatora za etap II, III i IV była proporcjonalnie pomniejszona w przypadku, gdy uczestnik podjął pracę z wynagrodzeniem w przedziale od 50% płacy minimalnej do poniżej 100% płacy minimalnej. Realizatorowi nie przysługiwało wynagrodzenie, w przypadku, gdy uczestnik podjął pracę z wynagrodzeniem poniżej 50% płacy minimalnej w przeliczeniu na pełen miesiąc zatrudnienia.

Model wynagradzania, w którym efektywność finansowa powiązana jest w całości ze skutecznością działań, w tym w 80% ze skutecznością doprowadzenia i utrzymania w zatrudnieniu jest w warunkach polskich innowacją w ramach aktywnej polityki rynku pracy. Model taki postawił przed realizatorem szereg wyzwań związanych z określeniem i niwelowaniem ryzyka przedsięwzięcia. Dotyczy to szczególnie sytuacji, kiedy efekt końcowy nie jest zależny jedynie od przygotowania i zaangażowania realizatora, ale również od gotowości i zdolności do zatrudnienia uczestników.

Powiązanie wynagradzania jedynie ze skutecznością działań realizatora, spłaszcza perspektywę aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych, w co najmniej dwóch aspektach:

- zaliczanie do wskaźnika efektywności zatrudnionej jedynie osób, które spełniły kryterium odpowiedniej pracy i brak jakiegokolwiek części wynagrodzenia za uczestników, którzy podjęli zatrudnienie z wynagrodzeniem poniżej 50% płacy minimalnej, np. w niepełnym wymiarze czasu pracy – w przypadku osób najbardziej oddalonych od rynku pracy zmotywowanie i przygotowanie ich do pracy niezależnie od formy umowy i wymiaru czasu pracy jest zadaniem bardzo trudnym; doprowadzając do zatrudnienia z wynagrodzeniem poniżej 50% płacy minimalnej realizator zaangażował własne zasoby i środki do aktywizacji doprowadzając do zmiany sytuacji zawodowej uczestnika; praca na część etatu jest pożądana, np.: przez osoby, które funkcjonują w rodzinie

wieloletniej, mają trudności zdrowotne lub znajdują się w schyłkowym okresie aktywności zawodowej; osoba rejestrując się jako bezrobotna oświadcza, że jest zdolna i gotowa do podjęcia pracy, w co najmniej połowie obowiązującego wymiaru czasu pracy, faktycznie część uczestników nie posiada takiej „zdolności” i „gotowości”; sytuacja ta ma również swoje skutki formalne, gdyż osoba bezrobotna po podjęciu pracy z wynagrodzeniem poniżej 50% płacy minimalnej zostaje usunięta z rejestru bezrobotnych prowadzonego przez urząd pracy,

- doprowadzenie do sytuacji pozbawienia uczestnika statusu bezrobotnego ze względu na odmowę podjęcia pracy – w praktyce wymaga od realizatora zaangażowania zasobów i środków porównywalnych do sytuacji doprowadzenia do podjęcia pracy; sytuacja taka ma miejsce w przypadku uczestników odmawiających bez uzasadnionej przyczyny udziału w aktywizacji i podjęcia pracy, a jej zalegalizowanie odbywa się poprzez wydanie przez urząd pracy decyzji administracyjnej; przed wystąpieniem o pozbawienie uczestnika statusu osoby bezrobotnej realizator podejmował co najmniej 2-3 próby doboru satysfakcjonującej dla uczestnika oferty pracy, a następnie zbierał dowody formalne, potwierdzające odmowę podjęcia zatrudnienia; takie działania wymagają większego zaangażowania zasobów, niż sytuacja doprowadzenia do podjęcia pracy i mają swoje skutki formalne, gdyż osoba bezrobotna zostaje usunięta z urzędowego rejestru bezrobotnych.

Ze względu na opisane powyżej dwie sytuacje stosowany w zlecaniu działań aktywizacyjnych system wynagradzania realizatora powoduje, że wykonuje on zadania mające wpływ na realną aktywizację bezrobotnych i statystykę publiczną bez faktycznego wynagrodzenia. Koncepcja powiązania wynagrodzenia realizatora ze skutecznością działań jest zasadna, gdyż motywuje do koncentracji na efektach, a nie produktach podejmowanych działań. Jednak obszar, w którym działa realizator jest bardzo złożony i wydaje się, że konstrukcja wynagradzania powinna w większym stopniu odwzorowywać skomplikowaną sytuację osób długotrwale bezrobotnych, najbardziej oddalonych od rynku pracy.

2.8.3. Ocena skuteczności przyjętych w programie kar za nieosiągnięcie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu oraz umownych

Przyjęty w zlecaniu działań aktywizacyjnych system kar dotyczy nieosiągnięcia na minimalnym poziomie zadeklarowanych w ofercie wskaźników skuteczności zatrudnieniowej i utrzymania w zatrudnieniu.

Zwrot środków przewidziano w przypadku, gdy realizator nie osiągnie:

- wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej co najmniej na poziomie określonym w umowie, obliczenie wysokości zwrotu według następującego wzoru

$$Z_1 = K_1 \times (Wsz - Wszo)$$

Z_1 – kwota zwrotu,

K_1 – suma I i II części wynagrodzeń otrzymanych przez realizatora,

Wsz – deklarowany wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej,

Wszo – osiągnięty wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej;

- wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu co najmniej na poziomie określonym w umowie, obliczenie wysokości zwrotu według następującego wzoru

$$Z_2 = K_2 \times (Wuz - Wuzo)$$

Z_2 – kwota zwrotu,

K_2 – suma III części wynagrodzeń otrzymanych przez realizatora,

Wuz – deklarowany wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu,

$Wuzo$ – osiągnięty wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu.

System kar dla realizatora za niezrealizowanie wskaźników oraz uwzględnienie kar umownych jest logiczną konsekwencją powierzenia realizacji zadania publicznego na określonym z góry poziomie ilościowym i jakościowym. System kar przyjęty w programie jest dotkliwy dla realizatora, gdyż wymusza konieczność zwrotu środków nie tylko za niezrealizowaną część wskaźnika, co wynikałoby z konieczności zwrotu środków otrzymanych z tytułu przeprowadzenia diagnozy i przygotowania projektu działań aktywizacyjnych, ale również części wynagrodzenia, która należna jest realizatorowi z tytułu zrealizowania II i III etapu aktywizacji. Zastosowany sposób obliczania kary jest konstrukcją matematyczną, która obiektywizuje przyjęte przez ustawodawcę założenia merytoryczne.

W ocenie Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie co do zasady stosowanie systemu kar, w tym za nieosiągnięcie wskaźników założonych w ofercie jest zasadne. Wydaje się jednak, że kara powinna w większym stopniu uwzględniać przedstawienie osobie bezrobotnej oferty zatrudnienia, a mimo to odmowy z jej strony podjęcia odpowiedniej pracy. Po zgłoszeniu zaistniałej sytuacji do urzędu pracy, odmowa podjęcia zatrudnienia staje się podstawą wydania decyzji administracyjnej o utracie statusu bezrobotnego. Faktycznie realizator doprowadza do sytuacji formalnej zmiany statusu osoby na rynku pracy, co znajduje odzworowanie w statystyce urzędu pracy. Mimo podjętych działań nie otrzymuje wynagrodzenia, a nawet dokonuje zwrotu części wypłaconych wcześniej środków. Ze względu na specyfikę uczestników, którzy nie spełniają w części przypadków definicji osoby bezrobotnej, tj. nie są zdolni i gotowi do podjęcia zatrudnienia, co najmniej w połowie czasu pracy, brak efektu zatrudnieniowego nie wynika jedynie z deficytów działań podejmowanych przez realizatora. Wydaje się, że podobnie jak w przypadku systemu wynagradzania, system kar również w większym stopniu powinien odzworowywać złożoną sytuację uczestników i wielość czynników, w tym negatywnych, które ją warunkują.

Rozdział 3. Ocena modelu zlecenia działań aktywizacyjnych z perspektywy Realizatora

Istotą zlecenia działań aktywizacyjnych jest skuteczna interwencja na rzecz osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, oparta o możliwość wykorzystania efektu synergii, wynikającego ze współpracy agencji zatrudnienia z publicznymi służbami zatrudnienia. Wdrożenie zlecenia działań aktywizacyjnych na terenie województwa mazowieckiego, obejmującego powiat piaseczyński, powiat miński, powiat zwoleński i powiat płoński, było dla Zakładu Doskonalenia Zawodowego

w Warszawie kolejnym dużym wyzwaniem w obszarze aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Szczególne znaczenie miało przygotowanie i wdrożenie mechanizmów pozwalających na objęcie wsparciem tak dużej grupy osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, w tym w większości zamieszkałych na terenach wiejskich.

Z perspektywy Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie, jako realizatora, do dobrych praktyk zlecania działań aktywizacyjnych można zaliczyć:

- wyprowadzenie funkcji asystenta aktywizacji jako kluczowej roli wspierającej osoby długotrwale bezrobotne w powrocie na rynek pracy,
- odejście od tradycyjnego modelu aktywizacji skoncentrowanego na realizacji „produktów” aktywizacyjnych, m.in.: warsztatów, zajęć i szkoleń na rzecz systematycznego wsparcia indywidualnego, jako elementu budowania motywacji u osoby bezrobotnej,
- model aktywizacji, wydłużający kontakt z uczestnikiem w okresie po podjęciu zatrudnienia,
- zlecanie działań aktywizacyjnych jako funkcja realizowana na rzecz środowiska pracodawców – wsparcie w adekwatnym do potrzeb doborze pracowników,
- wzmocnienie współpracy pomiędzy sektorem instytucji publicznych i prywatnych w kontekście realizacji zadań z zakresu aktywnej polityki rynku pracy.

Wartością dodaną realizacji zlecania działań aktywizacyjnych było doprowadzenie do zatrudnienia grupy osób bezrobotnych, które to zatrudnienie nie spełniało przyjętych w zleceniu kryteriów odpowiedniej pracy, a stanowiło bezpośredni efekt aktywizacji zawodowej osób najbardziej oddalonych od rynku pracy.

Poniżej prezentowana jest próba syntetycznej oceny modelu zlecania działań aktywizacyjnych z perspektywy Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie jako realizatora z wykorzystaniem analizy SWOT. Analiza dotyczy szerokiego kontekstu realizacji usługi, zarówno formuły zlecania działań aktywizacyjnych jako rozwiązania formalno-prawnego, jak i doświadczeń Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie jako realizatora działającego w konkretnych uwarunkowaniach zlecania działań aktywizacyjnych w okresie 13.10.2016 – 06.08.2018 na terenie powiatów piaseczyńskiego, mińskiego, zwoleńskiego i płońskiego.

Mocne strony

- wykorzystanie doświadczeń z realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych w okresie 2015-2017 na terenie m.st. Warszawy i powiatów wołomińskiego, szydlowieckiego i ostrołęckiego,
- wykorzystanie potencjału niepublicznej instytucji rynku pracy, jaką jest agencja zatrudnienia, w kontekście realizacji aktywnej polityki rynku pracy,
- zastosowanie elastycznego i kompleksowego wsparcia, dedykowanego potrzebom danej grupy, którego istotą jest efektywność zatrudnieniowa,
- przeprowadzenie pogłębionej diagnozy sytuacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych,
- stały, systematyczny i realizowany z dużą częstotliwością kontakt z osobą bezrobotną, wpływający na budowanie motywacji do aktywizacji zawodowej,
- utrzymywanie kontaktów z uczestnikiem po podjęciu zatrudnienia jako element zwiększania trwałości wsparcia,
- wykorzystanie dwutorowego modelu pośrednictwa ze względu na możliwość optymalnego doboru kadry do specyfiki zadania,
- sieć współpracujących pracodawców.

Słabe strony

- zbyt krótki czas przeznaczony na aktywizację w stosunku do złożonej sytuacji uczestników (realnie brak czasu na przeprowadzenie etapu integracji społecznej, który powinien poprzedzać etap aktywizacji zawodowej),
- ograniczona rekrutacja wynikająca ze specyfiki funkcjonowania osób długotrwale bezrobotnych pozostałych w ewidencji urzędów pracy po polepszeniu sytuacji na rynku pracy (konieczność kierowania do zlecenia usług aktywizacyjnych osób, które faktycznie nie spełniały warunku gotowości i zdolności do podjęcia zatrudnienia),
- wysoki udział osób zamieszkujących tereny wiejskie, gdzie występowały m.in. bariery związane z dojazdem do miejsca pracy niemożliwe do zniwelowania przez realizatora,
- uczestnicy obciążeni barierami, których eliminacja leżała poza zasięgiem działań aktywizacyjnych, w tym doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, m.in. zły stan zdrowia, uzależnienia w skrajnym stadium zaawansowania, faktyczny brak gotowości do podjęcia pracy, np. ze względu na opiekę nad dzieckiem poniżej 3 roku życia,
- brak uwzględnienia w modelu wynagradzania realizatora nakładu pracy i zasobów związanych z doprowadzeniem do sytuacji utraty statusu osoby bezrobotnej w wyniku odmowy podjęcia pracy,
- ograniczenie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej do podjęć pracy z wynagrodzeniem stanowiącym, co najmniej 50% płacy minimalnej, mimo że każde podjęcie pracy wpływa na zmianę statusu osoby bezrobotnej,
- ograniczenie podjęć pracy zaliczonych do wskaźnika efektywności zatrudnieniowej do okresu realizacji działań aktywizacyjnych, brak efektywnego ze względu na wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej, wykorzystania kolejnych 180 dni po zakończeniu okresu działań aktywizacyjnych,
- brak uwzględnienia możliwości aktywizacji zawodowej w sektorze rolnym.

Szanse

- rozwój usług ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób najbardziej oddalonych od rynku pracy w oparciu o zdobyte doświadczenia wszystkich stron zaangażowanych w realizację usługi,
- dalsza profesjonalizacja struktury organizacyjnej i kadrowej realizatora w obszarze działań na rzecz osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, w tym wzmocnienie procedur i mechanizmów merytorycznych,
- upowszechnienie i „oswojenie” modelu aktywizacji osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, opartego o skuteczność i efektywność, w tym wynagradzanie za efekt i system kar – odejście od modelu „produktowego”, tj. wynagradzanie za wykonane działania bez względu na jego skuteczność,
- wytworzenie stabilnych mechanizmów współpracy ze środowiskiem pracodawców, w tym konkurencyjna pozycja realizatora w stosunku do agencji pracy, oferujących m.in. dobór pracowników,
- rozwój lokalnych rynków pracy i popytu na pracę,

Zagrożenia

- planowane zmiany legislacyjne wynikające z przyjętych kierunków rozwoju aktywnej polityki rynku pracy,
- mała dostępność kadry przygotowanej do pracy w systemie opartym o skuteczność zatrudnienia,
- mała dostępność lokali spełniających kryteria dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych, dotyczy to powiatów oddalonych od większych aglomeracji miejskich.

- zmiany w obszarze wynagradzania, w tym uregulowania dotyczące płacy godzinowej w ramach umów cywilnych.

ANEKS

Poniższe opracowanie zawiera opisy indywidualnych przypadków uczestników biorących udział w zleceniu działań aktywizacyjnych w okresie 13.10.2016 – 06.08.2018 realizowanym przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie na terenie powiatów piaseczyńskiego, mińskiego, zwoleńskiego i płońskiego. Prezentacja ma charakter anonimowy, a kolejność opisów jest przypadkowa i w żaden sposób nie wskazuje na lokalizację. Zadaniem poniższej prezentacji jest poszerzenie charakterystyki uczestników i ukazanie ich problemów w szerszej perspektywie (aspekt jakościowy).



Kobieta lat 47, mieszkanka terenów wiejskich, wykształcenie zasadnicze zawodowe uzyskane w systemie szkolnictwa specjalnego (osoba z niepełnosprawnością intelektualną, aktualnie bez orzeczonego stopnia niepełnosprawności), bezrobotna ponad 9 lat, wcześniejsze doświadczenie zawodowe związane z usługami porządkowymi, samodzielna matka wychowująca trzech synów, w tym dorastającego syna również z niepełnosprawnością intelektualną, wykazującego skłonności do przemocy wobec matki i dwoje młodszych dzieci w wieku szkolnym z dużymi problemami edukacyjno-wychowawczymi, osoba stale korzystająca z pomocy społecznej. W kontakcie uczestniczka przejawiała nadmierną ekscytację, skłonność do nieuzasadnionej nerwowości i łatwego wpadania w gniew oraz gwałtownych reakcji werbalnych, w tym wulgaryzmów. Trudny kontakt ze względu na bariery w rozumieniu. Praca indywidualna z uczestniczką ukierunkowana na poprawienie samooceny, wzmocnienie wiary we własne siły, nabycie umiejętności godzenia ról rodzinnych i zawodowych oraz wsparcie w wyrabianiu umiejętności opanowania emocji. Uczestniczka została skierowana do oferty pracy i podjęła zatrudnienie w placówce ochrony zdrowia, jako pracownik sprzątający. Ze względu na ograniczone możliwości czasowe wynikające zarówno z opieki nad dziećmi, jak i trudności z dojazdem, praca w wymiarze połowy etatu. W trakcie udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych uczestniczka zawarła związek małżeński.



Mężczyzna lat 44, wykształcenie średnie zawodowe, brak udokumentowanego doświadczenia zawodowego (nigdy formalnie nie był zatrudniony), bezrobotny ponad 8 lat. W kontakcie małomówny, nieśmiały, wykazujący wyraźne postawy lękowe, wycofany, być może zaburzenia osobowości. W rozmowie nie nawiązywał kontaktu wzrokowego, udzielał jedynie zdawkowych odpowiedzi. Systematycznie stawiał się na zajęcia grupowe i przebywał w sali szkoleniowej, jednocześnie nie uczestniczył w zajęciach, w tym nie wykonywał ćwiczeń, nie zabierał głosu, nie nawiązywał kontaktu z innymi uczestnikami. Deklarował zainteresowanie podjęcia pracy wyłącznie związanej z opieką nad osobami starszymi. Odmawiał przyjęcia ofert odpowiedniej pracy z innych obszarów. Po około trzech miesiącach uczestnictwa w zleceniu działań aktywizacyjnych złożył rezygnację.



Kobieta lat 57, wykształcenie średnie ogólnokształcące, bezrobotna 4 lata. W wywiadzie niechętna do systematycznego kontaktu, a także do podjęcia stałej pracy. W bezpośrednim kontakcie wyraźne sygnały wskazujące na uzależnienie od alkoholu, czemu uczestniczka

nie zaprzeczała. Dodatkowe duże problemy związane z higieną osobistą, w tym zapach wskazujący na samozanieczyszczanie się i brak zmiany ubrań. W aktywizacji postawa nakierowana na unikanie kontaktu z indywidualnym opiekunem, w tym utrzymywanie systematycznego kontaktu przez opiekuna uczestniczka poczytywała jako nękanie. Zakończenie udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych ze względu na przerwanie, przy czym w jednym z kontaktów uczestniczka oświadczyła, że otrzymała spadek i nie jest zainteresowana dalszym poszukiwaniem pracy.



Mężczyzna lat 63, mieszkaniec terenów wiejskich, wykształcenie podstawowe, bezrobotny 8 lat. W wywiadzie zgłaszał liczne problemy zdrowotne w obszarze somatycznym (miażdżyca i problem z poruszaniem się – przy chodzeniu wspomagał się laską), a także zdrowia psychicznego (myśli samobójcze). Dodatkowym problemem było uzależnienie od alkoholu. W bezpośrednim kontakcie uczestnik roszczeniowy, w czasie zajęć grupowych z przejawami zachowań agresji werbalnej do innych uczestników i prowadzącego. Praca indywidualna z uczestnikiem ukierunkowana na przełamywanie barier mentalnych, kształtowanie umiejętności panowania nad emocjami i zwiększenie motywacji do podjęcia zatrudnienia. W trakcie aktywizacji uczestnik odpowiedział na ofertę pracy pozyskaną przez indywidualnego opiekuna z portalu internetowego – praca w formie umowy cywilnej w miejscu zamieszkania uczestnika związana z dozorem mienia. W okresie zatrudnienia monitorowanie nastawione na podtrzymanie motywacji do kontynuowania zatrudnienia (liczne kryzysy i zagrożenie porzuceniem pracy). Uczestnika utrzymał pracę przez okres 3 miesięcy, tj. przez cały czas trwania umowy, która nie została przedłużona przez pracodawcę. Po zakończeniu zatrudnienia i ponownym skierowaniu do punktu aktywizacji uczestnik nastawiony na unikanie kontaktu z asystentem aktywizacji (w rozmowie deklaracje typu "pracowałem i teraz mam dość pracy do emerytury").



Kobieta lat 44, wykształcenie podstawowe, czas pozostawania bez pracy około 20 lat. W wywiadzie uczestniczka zgłaszała liczne problemy w obszarze zdrowia psychicznego, w tym lęk przed nowymi sytuacjami i osobami, zachowania nerwicowe do dużym nasileniu (brak orzeczenia o niepełnosprawności). Uczestniczka zgłaszała się na spotkania indywidualne w towarzystwie innej osoby sprawującej nad nią opiekę. W zachowaniu pobudzona, agresywna, roszczeniowa, reagująca gwałtowną odmową na propozycje zatrudnienia. Praca indywidualna z uczestniczką nastawiona na budowanie motywacji do podjęcia zatrudnienia, zapoznanie z rynkiem pracy, wymaganiami pracodawców i zasadami autoprezentacji oraz obniżeniem napięcia wywołanego perspektywą podjęcia zatrudnienia. W czasie zajęć grupowych uczestniczka wycofana, niechętna do udziału i podejmowania interakcji z grupą. Zmiana w postawie uczestniczki nastąpiła po spotkaniu na zajęciach grupowych dawno niewidzianej znajomej. Kontakt ten otworzył uczestniczkę. Asystent aktywizacji wykorzystał powstałą relację i za zgodą uczestniczek (obu osób) rozpoczął pracę aktywizacyjną w parze. Uczestniczki wzajemnie wspierały się, wymieniały informacje, wyraziły zainteresowanie uczestnictwem w rozmowie rekrutacyjnej u jednego

pracodawcy, a następnie wspólnie podjęły zatrudnienie (praca fizyczna w zakładzie zajmującym się produkcją cukierniczą). Obie uczestniczki utrzymały zatrudnienie przez okres 180 dni.



Mężczyzna lat 54, wykształcenie średnie techniczne, czas pozostawania bez pracy około 17 lat. Zarówno sposób zachowania, jak i wygląd wskazujące na zaawansowaną i chroniczną chorobę alkoholową, przy czym uczestnik zaprzeczał objawom. Źródłem utrzymania uczestnika było prowadzenie wspólnego gospodarstwa domowego ze starszym rodzicem pobierającym emeryturę (faktyczne pozostawanie na jego utrzymaniu). W kontakcie uczestnik roszczeniowy, niechętny do podjęcia zatrudnienia, zgłaszał się do punktu aktywizacji pod wpływem alkoholu, agresywny werbalnie i wulgarny. W czasie zajęć grupowych niechętny do współpracy, utrudniający prowadzenie zajęć m.in. ze względu na indywidualne, niezależne od pracy grupy robienie sobie przerw i ostentacyjne opuszczanie sali. Uczestnik przerwał udział w zleceniu działań aktywizacyjnych ze względu na powtarzającą się nieusprawiedliwioną absencją na zajęciach grupowych.



Mężczyzna lat 63, wykształcenie zasadnicze, czas pozostawania bez pracy ponad 10 lat, osoba bezdomna (podczas udziału w zleceniu działań aktywizujących przebywał ośrodku dla osób bezdomnych), wyraźne symptomy zaawansowanej choroby alkoholowej. W wywiadzie informacja, że uczestnik posiadał 20 lat doświadczenia zawodowego w obszarze budownictwa, jednak bez udokumentowania (zagubił lub utracił w inny sposób świadectwa pracy) oraz że ma problemy zdrowotne i oczekuje na operację (z tego powodu odmawiał podjęcia pracy). Przerwanie udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych ze względu na całkowity brak kontaktu, mimo licznych prób podejmowanych przez asystenta aktywizacji.



Mężczyzna lat 30, wykształcenie zasadnicze zawodowe, bezrobotny od ponad 5 lat. W kontakcie z asystentem aktywizacji niespokojny i nadpobudliwy oraz niechętny do podjęcia zatrudnienia. Po krótkim okresie aktywizacji uczestnik zgłosił, że zamierza poddać się leczeniu odwykowemu w systemie zamkniętym ze względu na chorobę alkoholową. Czas pobytu w szpitalu ponad miesiąc (potwierdzony zwolnieniem lekarskim). Po zakończonym pobycie w szpitalu uczestnik zgłosił się do punktu aktywizacji i odmówił podjęcia pracy. Z wywiadu wynikało, że nie zrealizował celów terapii i nie utrzymuje abstynencji. Przerwanie udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych ze względu na całkowity brak kontaktu, mimo licznych prób podejmowanych przez asystenta aktywizacji.



Mężczyzna lat 34, wykształcenie wyższe magisterskie, bezrobotny ponad 9 lat, bez doświadczenia zawodowego. W kontakcie wycofany, mało mówny, przejawiający wyraźne problemy z koncentracją, wyrażaniem myśli i właściwą komunikacją. Ze względu na poziom wykształcenia zainteresowany pracą administracyjno-biurową. Systematycznie uczestniczył w spotkaniach indywidualnych i w zajęciach grupowych, przy czym w czasie

zająć duże problemy związane z wykonywaniem zadań zarówno grupowych, jak i indywidualnych (uczestnik sprawiał wrażenie, że nie rozumie poleceń) Skierowany na ofertę pracy, podjął odpowiednią pracę (proste prace biurowe). W czasie monitorowania pracodawca zgłaszał, że uczestnik w jego opinii nie wykonuje powierzonych mu obowiązków, mimo konsekwentnego obniżania wobec niego oczekiwań (pracodawca powierzał mu coraz bardziej elementarne/proste zadania). Po okresie trzech tygodni i kilku próbach rozmów z pracownikiem pracodawca zaproponował rozwiązanie umowy. Uczestnik nie zarejestrował się ponownie w PUP po utracie zatrudnienia



Mężczyzna lat 37, wykształcenie zasadnicze w zawodzie technolog robót wykończeniowych, bezrobotny ponad 4 lata, doświadczenie zawodowe wyłącznie w "szarej strefie" w obszarze budownictwa. Osoba uzależniona od alkoholu, nie zaprzeczał objawom choroby alkoholowej. W kontakcie uczestnik wielomówny, przekraczający dystans osobisty, ze skłonnością do zachowań poufałych i protekcyjnych. Wygląd i zachowanie wyraźnie wskazujące na problem alkoholowy, w tym brak utrzymywania higieny osobistej. W czasie udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych uczestnik podjął decyzję o leczeniu odwykowym. Otrzymał wsparcie ze strony punktu aktywizacji, co pozwoliło na przyspieszenie terminu przyjęcia uczestnika do ośrodka na leczenie zamknięte. Po zakończeniu terapii w systemie zamkniętym uczestnik powrócił do aktywizacji i przyjął ofertę odpowiedniej pracy. Z informacji uzyskiwanych w czasie monitorowania wynikało, że uczestnik równoległe z zatrudnieniem kontynuuje terapię w systemie ambulatoryjnym. Uczestnik utracił zatrudnienie po okresie około 1,5 miesiąca ze względu na nawrót choroby alkoholowej (wpadł w ciąg alkoholowy). Po utracie pracy ponownie zarejestrował się w PUP i został skierowany do punktu aktywizacji. Dalsza aktywizacja nie przyniosła efektu zatrudnieniowego ze względu na uzależnienie od alkoholu, w tym uczestnik zgłaszał się do punktu aktywizacji pod wpływem alkoholu. Odmawiał uczestnictwa w kolejnej terapii.



Mężczyzna 50 lat, wykształcenie zasadnicze zawodowe, czas pozostawania bez pracy ponad 20 lat. Uczestnik z problemem alkoholowym, który ujawniony został w trakcie aktywizacji ze względu na zgłoszenie się do punktu aktywizacji pod wpływem alkoholu. Dodatkowo karany za kradzież złomu, nadzorowany przez kuratora sądowego. Mimo problemów uczestnik chętny do współpracy i realizujący uzgodnienia. Skierowany na ofertę pracy jako pracownik gospodarczy w publicznej placówce ochrony zdrowia. Uczestniczył w rozmowie rekrutacyjnej przy udziale asystenta aktywizacji, co zaowocowało podjęciem odpowiedniej pracy. W trakcie monitorowania i kontaktów z pracodawcą informacje, że po pierwszym miesiącu pracy uczestnik nie utrzymuje abstynencji (pił alkohol w czasie pracy, np. podczas porządkowania terenu wokół budynku). Zarówno asystent aktywizacji, jak i przełożony prowadzili rozmowy z uczestnikiem na temat konsekwencji nadużywania alkoholu. Po około 2 miesiącach zatrudnienia uczestnik zwolniony dyscyplinarnie ze względu na nadużywanie alkoholu na terenie zakładu pracy (zwolnienie po trzecim upomnieniu). Po utracie zatrudnienia nie zarejestrował się ponownie w PUP.



Mężczyzna lat 40, wykształcenie wyższe o kierunku informatycznym, czas pozostawania bez pracy ponad 10 lat. W wywiadzie informacje o zaburzeniach w obszarze zdrowia psychicznego, w tym nieudana próba leczenia w ośrodku zamkniętym (uczestnik opuścił szpital przed zakończeniem leczenia na własną prośbę). W kontakcie uczestnik wielomówny, pobudzony, wykazujący problemy z koncentracją, podczas spotkań indywidualnych odczuwał przymus chodzenia po pomieszczeniu, zdradzał objawy maniakalne, czuł się inwigilowany i szpiegowany przez inne osoby. Skierowany do oferty pracy w obszarze posiadanych kwalifikacji, uczestniczył w rozmowie rekrutacyjnej w towarzystwie asystenta aktywizacji. Pracodawca niechętny do zatrudnienia ze względu na sposób zachowania uczestnika, zgodził się na warunkowe zatrudnienie w formie umowy cywilnej na okres dwóch tygodni. W monitorowaniu pracodawca źle oceniał funkcjonowanie psychiczne uczestnika i nie przedłużył umowy. Jako powód podał brak możliwości wykonywania przez uczestnika powierzonych obowiązków ze względu na problemy z koncentracją i nieadekwatne zachowanie.



Kobieta lat 28, wykształcenie średnie, bezrobotna od 5 lat, doświadczenie zawodowe w pracy w handlu, w tym częściowo nieudokumentowane. W wywiadzie otwarta na możliwość podjęcia pracy, w tym w handlu, zmotywowana i aktywna. Nie zgłaszała problemów zdrowotnych. Skierowana od oferty pracy w sklepie z odzieżą, gdzie podjęła zatrudnienie. W pierwszym miesiącu pracy podczas monitorowania zarówno uczestniczka, jak i pracodawca nie zgłaszali problemów. Uczestniczka nagle i bez podania przyczyny przerwała zatrudnienie (przestała przychodzić do pracy). Zarówno asystent aktywizacji, jak i pracodawca mimo podejmowanych prób nie mogli nawiązać z nią kontaktu. Po okresie około dwóch miesięcy uczestniczka skontaktowała się z asystentem aktywizacji i poinformowała, że przebywa w szpitalu psychiatrycznym. Nie chciała udzielić innych informacji. Mimo podejmowanych prób nie udało się nawiązać dalszego kontaktu z uczestniczką.



Kobieta lat 38, wykształcenie średnie, bezrobotna od 4 lat, bez doświadczenia zawodowego, rozwiedziona. W wywiadzie silna trauma związana z rozwodem, w tym poczucie porzucenia. W kontakcie trudna, wielomówna, roszczeniowa, obsesyjnie powracająca w rozmowie do przeszłości, w tym do nieudanego małżeństwa. W wywiadzie potwierdziła leczenie psychiatryczne i przyjmowanie leków prawdopodobnie związanych z depresją. W zachowaniu silnie skoncentrowana na sobie i swojej płciowości, prowokacyjna, często ubrana wyzywająco, w tym brak bielizny pod krótką i skąpą spódnicą. Niechętna do systematycznego kontaktu z asystentem aktywizacji i podjęcia zatrudnienia. Odmowy przyjęcia oferty pracy motywowała obawą gwałtu w miejscu pracy. Uczestniczka zrezygnowała z uczestnictwa w zleceniu działań aktywizacyjnych.



Mężczyzna lat 24, wykształcenie gimnazjalne (nieukończona szkoła średnia), bezrobotny 3 lata, bez doświadczenia zawodowego. Uczestnik zgłaszał się do punktu aktywizacji w towarzystwie rodzica, który za jego zgodą uczestniczył w rozmowie i faktycznie udzielał

informacji o stanie zdrowia i sposobie funkcjonowania uczestnika. W kontakcie uczestnik mało mówny i wycofany. W wywiadzie rodzic poinformował, że uczestnik cierpi na lęk przed otwartymi przestrzeniami (agorafobię) oraz podejmował próby samookaleczenia. Dodatkowo przedstawił zaświadczenie z Poradni Zdrowia Psychicznego o niezdolności do zatrudnienia. Uczestnik przerwał udział w zlecaniu ze względu na przekroczenie limitu dni niezdolności do zatrudnienia.



Mężczyzna lat 23, wykształcenie gimnazjalne, mieszkaniec terenów wiejskich, korzystający długotrwale ze świadczeń pomocy społecznej, bezrobotny 4 lata, bez doświadczenia zawodowego. W wywiadzie uczestnik przejawiał zachowania świadczące, że jest osobą w dolnej normie intelektualnej lub poniżej normy. Ze względu na problemy w komunikacji z uczestnikiem, który nie był w stanie przekazać informacji o sobie, w tym o przebiegu wykształcenia, doświadczenia i ewentualnym orzeczeniu o niepełnosprawności, asystent aktywizacji za zgodą uczestnika nawiązał kontakt w środowisku z matką uczestnika (osoba z niepełnosprawnością intelektualną). Kontakt ten nie wniósł nowych informacji. Po dokonaniu diagnozy sytuacji zawodowej i rozpoczęciu aktywizacji kolejne rozmowy z pracodawcami pokazały, że uczestnik wymaga zatrudnienia na stanowisku dostosowanym do jego rodzaju niepełnosprawności. W związku z powyższym asystent aktywizacji zmotywował uczestnika do rozpoczęcia starań o orzeczenie stopnia niepełnosprawności. Ze względu na brak innego wsparcia asystent aktywizacji towarzyszył uczestnikowi w kontaktach z lekarzem i psychologiem, w celu wypełnienia wniosku o orzeczenie stopnia niepełnosprawności. Realizator poniósł koszty związane z wydaniem orzeczenia psychologicznego, gdyż termin wizyty w Poradni Zdrowia Psychicznego wykroczył poza okres realizacji zlecania działań aktywizacyjnych i jedyną możliwością była wizyta w trybie komercyjnym. Jednocześnie przedstawiciel realizatora towarzyszył uczestnikowi w czasie posiedzenia Powiatowej Komisji ds. Orzekania o Stopniu Niepełnosprawności, w tym Komisja poprosiła przedstawiciela realizatora o wyjaśnienie sytuacji uczestnika, gdyż nie był on w stanie sam reprezentować się w postępowaniu. Uczestnik otrzymał umiarkowany stopień niepełnosprawności z informacją, że istnieje możliwość złożenia wniosku o podwyższenie stopnia do znacznego. Niestety, ze względu na konieczność skompletowania dokumentacji oraz przewlekłość i długość trwania procedur, decyzja o orzeczeniu stopnia niepełnosprawności została wydana po zakończeniu okresu aktywizacji. W związku z powyższym realizator nie mógł skierować uczestnika na stanowisko przystosowane do jego niepełnosprawności, mimo że pozyskał odpowiednią ofertę pracy.