

„Ewaluacja wejścia osób
niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy
realizowanego w ramach zlecenia realizacji
zadań.”

RAPORT KOŃCOWY



Projekt realizowany na zlecenie Państwowego
Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

10 października 2016 r.

NOTA REDAKCYJNA

Zamawiający

- Badanie zrealizowane na zlecenie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Wykonawca

- Badania Społeczne Marzena Sochańska-Kawiecka

Termin realizacji badania

- Czerwiec – sierpień 2016 r.

Autorzy raportu

- Marzena Sochańska-Kawiecka - kierownik projektu
- Profesor Elżbieta Zakrzewska - Manterys - ekspert ds. rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych
- Zuzanna Kołakowska-Seroczyńska – ekspert ds. badań ilościowych
- Dorota Zielińska – ekspert ds. badań jakościowych
- Piotr Ziewiec – ekspert ds. analiz statystycznych

W opracowaniu zastosowano następujące skróty:

- **BO** – beneficjent ostateczny projektu,
- **ICF** - Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ang. International classification of functioning, disability and health),
- **IPD** – indywidualny plan działania,
- **NGO** – fundacje oraz organizacje pozarządowe (ang. non-government organization),
- **ON/OzN** – osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem,
- **Realizator/Wnioskodawca/Projektodawca** – podmiot, który złożył wniosek w ramach konkursu o zlecenie realizacji zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, uzyskał dofinansowanie na realizację projektu i projekt realizuje/realizował w 7, 9, 11 lub 13 konkursie,
- **ZZ1** – cel programowy nr 1 „Wejście osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy” w ramach zlecenia zadań organizacjom pozarządowym (art. 36 ustawy o rehabilitacji
- **Zatrudnienie wspomagane (ZW)**- zatrudnienie wspomagane to praca zarobkowa osoby niepełnosprawnej w zintegrowanym środowisku na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu jej stałego wspomagania. Praca zarobkowa oznacza taką samą zapłatę za taką samą pracę, jak w przypadku pracownika pełnosprawnego. Istotą tej formy zatrudnienia stanowi zatrudnienie osoby niepełnosprawnej na otwartym rynku pracy przy asyście wspomagającego ją trenera pracy, który pomaga jej znaleźć zatrudnienie, przystosować się do wykonywania obowiązków zawodowych i do sytuacji społecznej w środowisku pracy, a następnie wspiera ją w funkcjonowaniu zawodowym i społecznym (definicja według Światowego Stowarzyszenia Zatrudnienia Wspomaganego).
- **ONI** – osoby z niepełnosprawnością intelektualną.
- **Response rate** - poziom realizacji próby.
- **SQL** - strukturalny język zapytań używany do tworzenia, modyfikowania baz danych oraz do umieszczania i pobierania danych z baz danych (ang. Structured Query Language),
- **Zasady** - Zasady wspierania realizacji zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, zlecanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym przez PFRON (zamieszczone przy każdym z ogłoszonych konkursów na [stronie internetowej PFRON](#)).



SPIS TREŚCI

NOTA REDAKCYJNA	2
1. Streszczenie	6
2. Tabela odpowiedzi na pytania ewaluacyjne	13
3. Opis metodologii badania	35
3.1 Cele badania i pytania badawcze	35
3.2 Zastosowany schemat badawczy	37
4. Wprowadzenie, kontekst badania	40
4.1 Wprowadzenie	40
4.2 Rehabilitacja zawodowa	41
4.3 Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy	43
4.4 Zatrudnienie wspomagane	44
4.5 Działalność PFRON wspierająca osoby niepełnosprawne we wchodzeniu na otwarty rynek pracy	46
4.6 Modele polityki zatrudnienia w Europie	53
5. Charakterystyka realizowanego wsparcia	55
5.1 Charakterystyka projektów i ich uczestników	55
5.2 Przebieg procesu rekrutacji	67
5.3 Ewaluowane projekty na tle działań organizacji	72
5.3.1 Geneza projektów realizowanych w ramach zadań zleczanych	72
5.3.2 Miejsce projektów realizowanych w ramach zadań zleczanych w całokształcie działań organizacji	74
5.4 Charakterystyka kadry projektów	76
5.5 Charakterystyka wsparcia udzielanego w ramach projektów	82
5.5.1 Metody zakorzenione w metodologii zatrudnienia wspomagane (ZW)	86
5.5.2 Modele autorskie	91
5.5.3 Elementy najbardziej skutecznej ścieżki wsparcia	95
5.5.4 Rola IPD w prowadzonej przez Wnioskodawców rehabilitacji zawodowej	97
5.5.5 Opinie na temat ICF	100
5.6 Ponadregionalność projektów	103
6. Ocena skuteczności i efektywności wsparcia	106
6.1 Ogólna ocena projektów	106
6.2 Sposób określania wskaźników projektów	110
6.3 Ocena skuteczności wsparcia	113
6.3.1 Pierwszy wskaźnik rezultatu	113
6.3.2 Drugi wskaźnik rezultatu	115
6.3.3 „Efektywność zatrudnieniowa” – perspektywa porównawcza	118
6.4 Ocena efektywności wsparcia	119
6.4.1 Pierwszy wskaźnik nakładu	119
6.4.2 Drugi wskaźnik nakładu	122

6.4.3	Trzeci wskaźnik nakładu	125
6.4.4	Wskaźnik produktu.....	128
6.5	Wzrost skuteczności, przy podobnych nakładach finansowych.....	130
6.6	Czynniki mające wpływ na poziom skuteczności projektów	132
6.6.1	Chłonność rynków pracy	132
6.6.2	Otwarty, czy chroniony rynek pracy?	135
6.6.3	Obszary, jakie należy uwzględnić, przy ocenie skuteczności projektów	138
6.6.4	Czynniki mające wpływ na poziom skuteczności projektów – poziom deklaracyjny.....	140
6.6.5	Co sprawia, że beneficjent znajduje i utrzymuje zatrudnienie – wyniki przeprowadzonych analiz	145
7.	Ocena użyteczności projektów z punktu widzenia beneficjentów ostatecznych	152
7.1	Ocena projektów wśród beneficjentów ostatecznych (z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną)	152
7.2	Ocena projektów wśród beneficjentów ostatecznych – osoby z niepełnosprawnością intelektualną	157
7.3	Ocena trwałości rezultatów projektów wśród beneficjentów ostatecznych (z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną)	160
7.4	Ocena trwałości rezultatów projektów wśród beneficjentów ostatecznych – wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną.....	167
8.	Wnioski płynące z badania i powiązane z nimi rekomendacje	171
9.	Spis rysunków i tabel	180
10.	Bibliografia	185

1. STRESZCZENIE

Badanie „Ewaluacja wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy realizowanego w ramach zlecenia realizacji zadań.” zostało zrealizowane w okresie czerwiec – sierpień 2016r. Celem niniejszego badania ewaluacyjnego była ocena skuteczności i efektywności działań prowadzonych w ramach projektów realizowanych w celu programowym 1: wejście osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy.

Jako cel operacyjny zdefiniowano dostarczenie rekomendacji dotyczących ewentualnych zmian w zasadach finansowania ze środków PFRON wspierania wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy.

W badaniu zastosowano szerokie spektrum metod i technik badawczych. Trzon metodologii badania stanowiły następujące techniki badawcze: Desk research (analiza danych zastanych), w ramach której analizie poddano także dane zawarte w bazie Ewidencji Godzin Wsparcia (EGW), wywiady kwestionariuszowe CAWI z 48 realizatorami projektów, wywiady IDI wśród z przedstawicieli publicznych (3 IDI) i niepublicznych (3 IDI) służb zatrudnienia, badanie typu „case study” 15 celowo dobranych Realizatorów/Wnioskodawców, wywiady eksperckie, grupy dyskusyjne z przedstawicielami rodzin beneficjentów ostatecznych projektów, grupy dyskusyjne/warsztaty z udziałem pracodawców zatrudniających BO projektów, a także ekspercki panel dyskusyjny, w trakcie którego dyskusji poddane zostały wstępne wyniki badań, oraz płynące z nich wnioski i rekomendacje.

Charakterystyka ewaluowanych projektów

Badanie objęło 48 projektów realizowanych w ramach konkursów: 7 (8 projektów), 9 (12 projektów), 11 (10 projektów) oraz 13 (18 projektów). Średnio w projekcie uczestniczyło 318 beneficjentów ostatecznych. Rozkład ze względu na liczbę beneficjentów ostatecznych na ogóle analizowanych projektów jest równomierny, z niewielką przewagą projektów obejmujących od 50 do 100 BO, kosztem projektów najmniejszych skierowanych do mniej niż 50 beneficjentów ostatecznych.

We wszystkich analizowanych projektach łącznie brało udział 15267 beneficjentów ostatecznych (zgodnie z bazą EGW stan na dzień 08.09.2016r.). Należy jednak podkreślić, że prawie połowa wszystkich beneficjentów ostatecznych (45%), to uczestnicy projektów realizowanych w ramach konkursu 9, drugi pod względem liczebności był konkurs 13 (37% wszystkich beneficjentów), zaś najmniej liczny konkurs 11, w ramach którego wsparcie otrzymało jedynie 6% wszystkich beneficjentów ostatecznych. Większość badanych projektów (63%) to projekty 3 letnie. Zdecydowana większość projektów (65%) obejmowała zarówno zadanie 2 jak i 6¹. Nieco ponad połowa projektów oferowała beneficjentom pomoc/wsparcie w miejscu pracy, zaś co piąty projekt (21%) elementy przygotowania w miejscu pracy – staż, praktyki, „próbki pracy”.

40% projektów to projekty realizowane w dwóch województwach, kolejne 31% - w trzech. Co czwarty projekt realizowany był w czterech lub więcej województwach, w tym zdarzały się także projekty ogólnopolskie.

¹ **Zadanie nr 2:** „Organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów, grup środowiskowego wsparcia oraz zespołów aktywności społecznej dla osób niepełnosprawnych - aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby”; **Zadanie nr 6:** „Organizowanie i prowadzenie zintegrowanych działań na rzecz włączania osób niepełnosprawnych w rynek pracy, w szczególności przez: doradztwo zawodowe, przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi życiowej i zawodowej, prowadzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych ...”.

Charakterystyka BO projektów

Patrząc na pokrycie obszaru Polski ze względu na miejsce zamieszkania BO widać, że rekrutują się oni ze wszystkich województw Polski, z tym, że zdecydowanie największy udział w strukturze beneficjentów ostatecznych ze względu na miejsce zamieszkania mają województwa mazowieckie oraz łódzkie. Najmniejszy odsetek beneficjentów ostatecznych pochodzi z województw opolskiego, świętokrzyskiego oraz podlaskiego.

Gdy odniesiemy dane dotyczące liczby beneficjentów ostatecznych do liczby niepełnosprawnych mieszkańców województw (liczba BO projektów na 1000 niepełnosprawnych mieszkańców województwa) nie widać już tak znacznej przewagi województw mazowieckiego i łódzkiego – choć % BO na tle innych województw jest wysoki, to jednak i potrzeby w tych województwach należą do najwyższych. Relatywnie wysokie pokrycie potrzeb jest także w województwach warmińsko-mazurskim, natomiast do obszarów o najmniejszym pokryciu w stosunku do potrzeb do województw opolskiego, świętokrzyskiego i podlaskiego dołącza także województwo śląskie. Niekorzystnym wydaje się fakt, że ponad połowa beneficjentów ostatecznych analizowanych projektów to mieszkańcy największych miast. Dodatkowo na drugim miejscu w strukturze wielkości miejsca zamieszkania we wszystkich konkursach znajduje się wieś. Są to zapewne wsie przyległe do największych miast, siedzib realizacji projektów. Projekty stosunkowo rzadko rekrutują BO pochodzących z małych i średnich miast.

Populacja beneficjentów ostatecznych projektów charakteryzuje się zrównoważoną strukturą pod względem wieku i płci. Natomiast analiza struktury poziomu wykształcenia wskazuje wyraźnie na występowanie niekorzystnego zjawiska „creamingu” to jest kierowania wsparcia do grup, „łatwiejszych”, lepiej rokujących w kontekście założonych w projekcie wskaźników. W populacji BO ponad dwukrotnie, w stosunku do populacji OzN zawyżone są odsetki osób legitymujących się wyższym wykształceniem i prawie dwukrotnie średnim. Natomiast znacznie mniejsze są frakcje osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe.

W populacji beneficjentów ostatecznych omawianych projektów dominują osoby z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym (77% populacji). Zdecydowanie najniższy odsetek to osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim. Taki rozkład stopnia niepełnosprawności jest konsekwencją przyjętych w konkursach założeń. Gdy spojrzeć na populację BO analizowanych projektów przez pryzmat rodzaju niepełnosprawności widać wyraźnie, że największe frakcje stanowią osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu (22%) oraz osoby chorujące psychicznie (21%), najmniejsze zaś to osoby z niepełnosprawnością słuchową (5%), niepełnosprawne umysłowo (6%) oraz mające orzeczenie o niepełnosprawności ze względu na ogólny stan zdrowia (4%).

Miejsce ewaluowanych projektów w całokształcie działań organizacji

Przeprowadzone badanie pokazało wyraźnie, że konkursy zlecenia zadań ogłaszane przez PFRON są dla projektodawców bardzo istotnym, a w wielu przypadkach głównym obszarem działalności, o czym świadczy zarówno subiektywna ocena badanych, jak i szacunkowy udział tej działalności w całkowitej aktywności instytucji. Ponad 80% projektodawców zadeklarowało, iż dla ich funkcjonowania realizacja projektów w ramach konkursów PFRON jest kluczowa lub ma bardzo duże znaczenie.

Więcej, niż co drugi projektodawca przyznał, że działania prowadzone w ramach konkursów PFRON stanowią co najmniej 70% aktywności jego instytucji. Odsetek ten może być większy, gdyż aż 27% badanych odmówiło odpowiedzi w tej kwestii.

Charakterystyka kadry projektów

Zgodnie z danymi zawartymi w bazie Ewidencji Godzin Wsparcia (stan na dzień 26.01.2016 roku) w objętych ewaluacją projektach na różnych stanowiskach i na różnych zasadach pracowało 1441 osób. Prawie połowa tej liczby (45%) to kadra zatrudniona w projektach realizowanych w ramach konkursu 13, zaś najmniejszy udział (10%) to kadra zatrudniona przy projektach w ramach konkursu 7.

Średnio w projekcie pracowało około 30 osób (nie jest to równe umowom na pełnym etacie), na każdą z nich przypadało zaś średnio ponad 10 beneficjentów ostatecznych. Najbardziej popularną formą zatrudnienia kadry projektów są umowy cywilno-prawne – umowy o dzieło i umowy zlecenia. W oparciu o taką formę pracowało

50% pracowników. Kadra projektów to w zdecydowanej większości osoby posiadające wyższe wykształcenie, posiadające już doświadczenie zawodowe. Średnia wieku, utrzymująca się we wszystkich konkursach to 35- 37 lat.

Charakterystyka wsparcia udzielanego w ramach projektów

Repertuar działań wykorzystywanych przez projektodawców w ramach realizowanych projektów był dość szeroki. **Najpowszechniejszym ich elementem było poradnictwo zawodowe** – prowadzone w przypadku niemal wszystkich projektów (92%). **Więcej niż dwie trzecie projektodawców sięgnęło także po pomoc psychologiczną, pośrednictwo pracy oraz szkolenia w zakresie kompetencji miękkich. Wsparcie trenera pracy było elementem 60% projektów i zostało uznane za najważniejsze w kontekście realizacji celów projektu przez 44% badanych.**

Poradnictwo prawne pojawiło się w 31% projektów. Zdecydowanie najrzadziej projektodawcy sięgali po **praktyki zawodowe (21%) oraz staże (15%)**, rzadko także zaliczano je do najważniejszych działań.

Podejście do potrzeb beneficjentów ostatecznych jest w poszczególnych projektach zróżnicowane – badanie nie ujawniło istnienia dominującej strategii. Nieco ponad połowa projektodawców w przypadku doboru form wsparcia (ścieżki uczestnictwa) kieruje się jedynie założeniami projektów – zestaw narzędzi jest wspólny dla wszystkich uczestników (56%). **W przypadku 44% projektów formy wsparcia były dostosowywane do indywidualnych potrzeb beneficjentów.**

Polaryzacja podejścia występuje także w przypadku doboru czasu wsparcia (długości, liczby godzin) – połowa projektodawców deklaruje, iż parametry te były indywidualnie dopasowywane do potrzeb beneficjenta. **Najczęściej zindywidualizowane podejście stosowane było przez projektodawców w przypadku intensywności, częstotliwości wsparcia** – 69% badanych wskazało na tego typu podejście.

WYKORZYSTYWANE MODELE WSPARCIA

W swej praktyce większość projektodawców niemal zupełnie nie opiera się na know-how innych instytucji czy organizacji polskich lub zagranicznych, nie sięga do cudzych doświadczeń. Zdecydowana większość projektodawców w swoim projekcie opierała się na własnych rozwiązaniach – modelu wsparcia wypracowanym w ramach ich wcześniejszych działań lub projektów (79%) lub modelu wypracowanym ad-hoc dla konkretnego projektu (4%). Jeśli nie własny model, to żaden – 15% projektodawców nie stosowało żadnego modelu.

Choć modele wykorzystywane w projektach są bardzo różnorodne, to opisując stosowany przez siebie model projektodawcy najczęściej odwołują się do trzech aspektów:

- **Elementów projektu** – głównie form wsparcia, wymienione przez 45% badanych. Najczęściej projektodawcy wskazują tutaj na takie elementy jak doradztwo zawodowe (38%) i pośrednictwo zawodowe (15%), wsparcie psychologa (23%) lub trenera pracy (13%), poradnictwo prawne (10%). Rzadziej wymieniane są takie instrumenty jak szkolenia zawodowe i miękkie, grupy wsparcia, trening kompetencji, kształcenie artystyczne etc.
- **Celów projektu** – wymienione przez 25% badanych. Projektodawcy wspominają tutaj albo o aktywizacji społecznej i zawodowej, albo rehabilitacji, niekiedy wskazując ścieżkę realizacji: np. „wyszkolić – zatrudnić – monitorować” lub „aktywizacja poprzez teatr”.
- **Środków dla zapewnienia skuteczności wsparcia**, głównie odnoszących się do jego indywidualizacji i elastyczności – wymienione przez 38% badanych. Relatywnie często projektodawcy spontanicznie podkreślali rolę indywidualizacji i elastycznego podejścia do potrzeb beneficjenta ostatecznego. Wskazywano tutaj np. na opracowywanie IPD, czy odpowiednich ścieżek zawodowych (23%), prowadzenie diagnozy beneficjentów (18%). Projektodawcy powoływali się też ogólnie na potrzebę stosowania modelu zindywidualizowanego, elastycznego, ale też podejścia „zintegrowanego” czy „wielowątkowego” (wskazania poniżej 10%).

Analiza jakościowa pozwoliła na głębsze wnikięcie w genezę i kształt wykorzystywanych modeli wsparcia. Proporcja korzystania z dostępnej metodyki (zwykle we własnej zindywidualizowanej formie) vs. rozwiązań indywidualnych, nie wzorowanych na żadnych zewnętrznych doświadczeniach rozkłada się w próbie jakościowej w stosunku niemal 50/50. Wśród powszechnie dostępnej metodyki, która jest adoptowana do projektów największą popularnością cieszy się zatrudnianie wspomagane (wspierane), głównie w wersji wypracowanej pod kierownictwem p. Małgorzaty Gorący, chociaż w jednym wypadku wskazano wariant wypracowany we współpracy z WUP w Krakowie. Modele własne koncentrują się wokół kwestii maksymalnej zindywidualizacji wsparcia, z naciskiem na rozwijanie samodzielności (w przypadku części projektów adresowanych do osób pozostających w normie intelektualnej). Przy czym charakterystyczne jest, że w każdym z badanych jakościowo ośrodków podkreślano konieczność zindywidualizacji pracy z uczestnikiem w celu optymalizacji rezultatów.

Ocena skuteczności wsparcia

Do oceny skuteczności wsparcia posłużono się dwoma wskaźnikami: I i II wskaźnik rezultatu.

Pierwszy wskaźnik rezultatu informuje o liczbie beneficjentów ostatecznych, którzy zostali/zostaną zatrudnieni w wyniku realizacji projektu. W analizie posłużono się wartościami osiągniętymi w projektach. Ogółem **zatrudnienie w wyniku realizacji projektu znalazło 4 317 beneficjentów ostatecznych** spośród 15 267 uczestniczących w projektach (dane na podstawie bazy EGW na dzień 08 września 2016 r.), to jest około **28% całkowitej liczby beneficjentów ostatecznych**.

Drugi wskaźnik rezultatu informuje o liczbie beneficjentów ostatecznych, którzy utrzymali zatrudnienie przez okres co najmniej 6 miesięcy od daty uzyskania zatrudnienia. Ogółem **zatrudnienie w wyniku realizacji projektu powyżej 6 miesięcy utrzymało 3570 beneficjentów ostatecznych** spośród 15 267 uczestniczących w projektach (dane na dzień 08 września 2016 r.), to jest około **23% całkowitej liczby beneficjentów ostatecznych**.

Zatrudnienie w ramach wszystkich analizowanych projektów znalazło 28% beneficjentów ostatecznych biorących w nich udział, zaś grono, któremu udało się utrzymać zatrudnienie powyżej 6 miesięcy liczy 23% beneficjentów ostatecznych.

W świetle danych MPiPS skuteczność wsparcia projektów realizowanych w ramach ZZ1 względem skuteczności liczonej dla ogółu bezrobotnych należy uznać za dość niską. „Efektywność zatrudnieniowa” (dane MPiPS) dla działań aktywizacyjnych PUP w 2014 r. wyniosła 76,3%, zaś w 2013 roku 68,2%. Z kolei odsetek zatrudnionych beneficjentów ostatecznych dla analizowanych projektów wyniósł 28%. Rozbieżność między wartościami tego wskaźnika może sugerować, że osoby z niepełnosprawnościami objęte wsparciem w ramach projektów zleczanych przez PFRON stanowią grupę trudniejszą w aktywizacji.

Potwierdzają to także dane z „Badania skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL”. Badanie to jest użyteczne także dlatego, iż przynosi podwójny punkt odniesienia – w ramach Priorytetu VI wsparcie adresowano do osób bezrobotnych i biernych zawodowo, natomiast w ramach Priorytetu VII wsparciem obejmowano osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym m.in. osoby z niepełnosprawnościami. Poziom efektywności zatrudnieniowej dla Priorytetu VI wynosił od 45% do 67%, zaś dla Priorytetu VII od 18% do 28%². Wskaźniki te są porównywalne z danym MPiPS (w zakresie Priorytetu VI) oraz z danymi z analizowanych projektów w ramach ZZ1 (w zakresie Priorytetu VII). W opracowaniu dotyczącym PO KL podano także efektywność zatrudnieniową dla samej grupy osób

² Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy. Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 3

niepełnosprawnych – po pół roku od zakończenia uczestnictwa w projekcie odsetek osób pracujących wynosił 27%³.

Ocena efektywności wsparcia

Do oceny efektywności wsparcia posłużono się czterema wskaźnikami: I, II, III wskaźnik nakładu oraz wskaźnik produktu.

Pierwszy wskaźnik nakładu informuje o wysokości nakładów poniesionych na jednego beneficjenta ostatecznego projektu i wyraża się stosunkiem kwoty dofinansowania do liczby beneficjentów ostatecznych projektu. Średnio w jednym projekcie nakład na jednego beneficjenta ostatecznego wynosił 6577,58 zł, mediana wynosi 5796,62 – co oznacza, że **w przypadku połowy projektów nakłady na jednego beneficjenta były wyższe, niż ta wartość.**

Wsparcie realizowane w ramach ZZ1 było bardziej efektywne kosztowo niż aktywizacja prowadzona przez PUP, a także wsparcie udzielane w ramach POKL. Koszt uczestnictwa jednej osoby bezrobotnej w programie aktywizacji prowadzonym przez PUP⁴ w 2014 roku wynosił 7 948,80 zł, zaś w 2013 – 7 689, 87 zł. Wydatki na jednego uczestnika w Priorytecie VI wyniosły 9 582 zł⁵, zaś w Priorytecie VII 7 569 zł.

Drugi wskaźnik nakładu informuje o koszcie poniesionym na jedną godzinę wsparcia. Jest to stosunek kwoty dofinansowania do liczby godzin udzielonego beneficjentom ostatecznym wsparcia. Średnio w jednym zakończonym projekcie koszt jednej godziny wsparcia wynosił 91,81 zł, choć mediana jest znacznie niższa i przyjmuje wartość 64,09 zł – co oznacza, że w przypadku połowy projektów koszt jednej godziny wsparcia był niższy, niż 64 zł.

Trzeci wskaźnik nakładu informuje o wysokości nakładów poniesionych na jednego beneficjenta ostatecznego, który został zatrudniony w wyniku realizacji projektu i wyraża się stosunkiem kwoty dofinansowania do wartości pierwszego wskaźnika rezultatu (czyli do liczby beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostali zatrudnieni w wyniku realizacji projektu).

Średnio w jednym projekcie nakład na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego wynosił 22 457,66 zł, choć mediana jest niższa i przyjmuje wartość 19 749,35 zł – co oznacza, że **w przypadku połowy projektów nakłady na jednego zatrudnionego beneficjenta były wyższe, niż 20 tys. złotych.**

Kwota wydatkowana z Funduszu Pracy (koszt) na 1 osobę, która po zakończeniu udziału w programie uzyskała zatrudnienie⁶ w 2014 roku wynosił 11 174,52 zł, zaś w 2013 – 11 309,43 zł. Kwota ta jest znacznie niższa, niż przeciętna wartość mediany i średniej dla III wskaźnika nakładu (koszt przypadający na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego w projektach realizowanych w ramach ZZ1). To kolejna przesłanka świadcząca o tym, iż **aktywizacja osób z niepełnosprawnościami jest bardziej kosztochłonnym procesem, niż w przypadku ogółu osób bezrobotnych.** Potwierdzają to także wyniki wspomnianego opracowania „Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL”⁷. Wydatki na jednego

³ Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy. Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 156

⁴ Koszt uczestnictwa w programie – ustalono (obliczono) w wyniku podzielenia faktycznych wydatków w 2014 roku poniesionych kasowo na daną formę aktywizacji przez liczbę osób bezrobotnych, które w 2014 roku rozpoczęły udział w danej formie aktywizacji

⁵ Wyższa wartość nakładu była związana z wysokimi kosztami wsparcia przedsiębiorczości, często obejmującego przyznanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

⁶ Efektywność kosztowa – tj. koszt ponownego zatrudnienia – ustalono (obliczono) w wyniku podzielenia kwoty poniesionych wydatków w 2014 roku (kasowo) na daną formę aktywizacji przez liczbę osób bezrobotnych, które po zakończeniu udziału w 2014 roku w danej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie

⁷ Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy. Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 114

uczestnika pracującego po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie⁸ dla Priorytetu VI wyniosły 20 132 zł (kwota tylko nieznacznie niższa niż średnia wartość III wskaźnika nakładu w projektach realizowanych w ramach ZZ1), zaś dla Priorytetu VII – 37 696 zł – co znacznie przewyższa średnią w projektach ZZ1.

Wskaźnik produktu informuje o średniej liczbie godzin wsparcia przypadającej na jednego beneficjenta ostatecznego projektu. Średnio w jednym zakończonym projekcie na beneficjenta ostatecznego przypadało 124 godziny wsparcia, choć mediana jest niższa i przyjmuje wartość 93,35 godziny – co oznacza, że w przypadku połowy projektów zakończonych beneficjenci otrzymali 93 lub więcej godzin wsparcia.

Czynniki mające wpływ na poziom skuteczności projektów

Miarami, które w sposób syntetyczny obrazują poziom skuteczności w projekcie są odsetek BO, które uzyskują w ramach projektów zatrudnienie i odsetek BO, którzy utrzymują to zatrudnienie przez przynajmniej 6 miesięcy.

Wyniki przeprowadzonych analiz pokazały, że na **wysokość odsetka zatrudnionych BO projektów** pozytywnie wpływa przede wszystkim: skoncentrowanie się jedynie na zadaniu 6, obecność zatrudnienia wspomaganego w projekcie oraz wsparcie trenera pracy, a także stopa bezrobocia na obszarze realizacji projektu. Co ciekawe im wyższy poziom bezrobocia tym wyższe odsetki I wskaźnika rezultatu. Być może trudna sytuacja na rynku pracy stymuluje organizacje do większej dbałości o potencjalnych pracodawców, ściślejszych kontaktów, otoczeniu ich opieką, udzielaniu pomocy w rozwiązywaniu problemów na linii BO – pracodawca, a być może stymuluje w ogóle położenie większego nacisku w projekcie na sferę kontaktów z pracodawcami. Pozytywnie na % zatrudnionych w projekcie wpływa także to, że przy rekrutacji BO brano pod uwagę ich stopień samodzielności i zaradności.

Negatywny wpływ na wysokość odsetka zatrudnionych BO ma obecność wśród form wsparcia poradnictwa prawnego (być może w sposób niezamierzony wzmacnia postawy roszczeniowe), rekrutacja zamknięta opierająca się głównie na własnych bazach danych, fakt, że w IPD zawarte są elementy szerszego wywiadu społecznego, a także wysoki odsetek wśród BO osób z niepełnosprawnością sprzężoną. Negatywnie na wysokość I wskaźnika rezultatu wpływa także postawa asekuracyjna przy określaniu wskaźników projektu – określanie ich poniżej realnych możliwości.

Bardzo podobnie sytuacja wygląda w przypadku czynników mających wpływ na wysokość odsetka utrzymujących zatrudnienie. Świadczy to o tym, że skuteczne działania przy pozyskiwaniu zatrudnienia przekładają się również na trwałość tego zatrudnienia. Najsilniej na **wysokość odsetka utrzymujących zatrudnienie** pozytywnie wpływa przede wszystkim czas poświęcony na diagnozę BO – im wyższy tym wyższa trwałość zatrudnienia. Pozytywny wpływ ma tu także skoncentrowanie się jedynie na zadaniu 6, a także stopa bezrobocia na obszarze realizacji projektu.

Negatywny wpływ na wysokość odsetka utrzymujących zatrudnienie, podobnie jak w przypadku odsetka uzyskujących zatrudnienie ma obecność wśród form wsparcia poradnictwa prawnego (być może w sposób niezamierzony wzmacnia postawy roszczeniowe), rekrutacja zamknięta opierająca się głównie na własnych bazach danych, oraz fakt, że w IPD zawarte są elementy szerszego wywiadu społecznego.

⁸ Uwaga: to nieco inny wskaźnik, obejmujące osoby, które utrzymały zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy. Stąd jego wyższa wartość, niż wartość III wskaźnika nakładu.

Ocena użyteczności projektów z punktu widzenia beneficjentów ostatecznych

W ocenie beneficjentów ostatecznych udział w projektach okazał się użyteczny dla ich aktywności zawodowej. Tego typu opinię podzielali niemal wszyscy beneficjenci ostateczni (97%, z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną). Ponadto większość z nich uznała oferowane w ramach projektów wsparcie za zgodne z ich potrzebami. Nieco więcej sceptycyzmu przejawiali beneficjenci, którzy mają za sobą doświadczenia we wcześniejszych projektach – co piąty ocenia, że oferta projektu była jedynie w średnim stopniu dopasowana do ich potrzeb (w porównaniu do 13% wśród ogółu badanych).

Wśród najistotniejszych korzyści związanych z uczestnictwem w projekcie beneficjenci wskazywali przede wszystkim na fakt znalezienia pracy (31%). Generalnie wśród wskazywanych zalet projektów ponad połowa badanych wskazywała na aspekty związane z poszukiwaniem pracy i funkcjonowaniem na rynku pracy - m.in. na szkolenia z zakresu przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, aktywności związanej z poszukiwaniem pracy. Ponadto cenne okazały się szkolenia dotyczące umiejętności twardych (32%) – a zatem przekazujące beneficjentom wiedzę zawodową, praktyczną. Wśród głównych korzyści wskazywano też na korzyści psychologiczne – nie tylko samo wsparcie psychologów, ale także na aktywizację psychologiczną i społeczną (np. wzrost wiary w siebie, wyjście do ludzi).



2. TABELA ODPOWIEDZI NA PYTANIA EWALUACYJNE

W tabeli na kolejnych stronach raportu znajdują się uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań odpowiedzi na pytania badawcze.

Tabela 1: Odpowiedzi na pytania badawcze uzyskane na podstawie wyników przeprowadzonych badań i analiz

Pytania badawcze	Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz
1. W jakim stopniu podmioty realizujące projekty prozatrudnieniowe w ramach celu 1 korzystają z gotowych modeli wsparcia (wypracowanych w ramach różnych projektów/organizacji w Polsce i innych krajach, nie tylko w ramach zadań zlecanych)? a) Jakie to są modele? b) Czy udzielanie wsparcia przy zastosowaniu wypracowanego wcześniej modelu dedykowanemu danej grupie ON podnosi skuteczność projektu? Czy w takich projektach większy odsetek osób uzyskuje zatrudnienie? c) Czy da się je wdrożyć dla osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności, umiejętnościami i kompetencjami?	Analiza wyników badania ilościowego CAWI zrealizowanego na całej populacji projektodawców pokazała, że w swej praktyce większość projektodawców niemal zupełnie nie opiera się na know-how innych instytucji czy organizacji polskich lub zagranicznych, nie sięga do cudzych doświadczeń. Zdecydowana większość projektodawców w swoim projekcie opierała się na własnych rozwiązaniach – modelu wsparcia wypracowanym w ramach ich wcześniejszych działań lub projektów (79%) lub modelu wypracowanym ad-hoc dla konkretnego projektu (4%). Jeśli nie własny model, to żaden – 15% projektodawców nie stosowało żadnego modelu. Choć modele wykorzystywane w projektach są bardzo różnorodne, to opisując stosowany przez siebie model projektodawcy najczęściej odwołują się do trzech aspektów: ▪ Elementów projektu – głównie form wsparcia, wymienione przez 45% badanych. Najczęściej projektodawcy wskazują tutaj na takie elementy jak doradztwo zawodowe (38%) i pośrednictwo zawodowe (15%), wsparcie psychologa (23%) lub trenera pracy (13%), poradnictwo prawne (10%). Rzadziej wymieniane są takie instrumenty jak szkolenia zawodowe i miękkie, grupy wsparcia, trening kompetencji, kształcenie artystyczne etc. ▪ Celów projektu – wymienione przez 25% badanych. Projektodawcy wspominają tutaj albo o aktywizacji społecznej i zawodowej, albo rehabilitacji, niekiedy wskazując ścieżkę realizacji: np. „wyszkolić – zatrudnić – monitorować” lub „aktywizacja poprzez teatr”. ▪ Środków dla zapewnienia skuteczności wsparcia, głównie odnoszących się do jego indywidualizacji i elastyczności – wymienione przez 38% badanych. Relatywnie często projektodawcy spontanicznie podkreślali rolę indywidualizacji i elastycznego podejścia do potrzeb beneficjenta ostatecznego. Wskazywano tutaj np. na opracowywanie IPD, czy odpowiednich ścieżek zawodowych (23%), prowadzenie diagnozy beneficjentów (18%). Projektodawcy powoływali się też ogólnie na potrzebę stosowania modelu zindywidualizowanego, elastycznego, ale też podejścia „zintegrowanego” czy „wielowątkowego” (wskazania poniżej 10%). Analiza jakościowa pozwoliła na głębsze wnikięcie w genezę i kształt wykorzystywanych modeli wsparcia. Proporcja korzystania z dostępnej metodyki (zwykle we własnej zindywidualizowanej formie) vs. rozwiązań indywidualnych, nie wzorowanych na żadnych zewnętrznych doświadczeniach rozkłada się w próbie jakościowej w stosunku niemal 50/50.



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

Wśród powszechnie dostępnej metodyki, która jest adoptowana do projektów największą popularnością cieszy się zatrudnianie wspomagane (wspierane), głównie w wersji wypracowanej pod kierownictwem p. Małgorzaty Gorący, chociaż w jednym wypadku wskazano wariant wypracowany we współpracy z WUP w Krakowie. Modele własne koncentrują się wokół kwestii maksymalnej indywidualizacji wsparcia, z naciskiem na rozwijanie samodzielności (w przypadku części projektów adresowanych do osób pozostających w normie intelektualnej). Przy czym charakterystyczne jest, że w każdym z badanych jakościowo ośrodków podkreślano konieczność indywidualizacji pracy z uczestnikiem w celu optymalizacji rezultatów.

Przeprowadzone analizy pokazały, że beneficjenci, którzy uczestniczą w modelach opartych o model zatrudnienia wspomagane mają większą szansę na zdobycie i utrzymanie zatrudnienia. Modele te stosują się z powodzeniem do różnego rodzaju niepełnosprawności, aczkolwiek należy pamiętać tu o indywidualizacji – nie wszyscy wymagają wsparcia o podobnym zakresie i podobnym natężeniu.

Badanie pokazało także, że projekty skierowane do osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, w tym obejmujące także „grupy trudne” – niepełnosprawność intelektualna, psychiczna, słuchowa, choroby neurologiczne, wykazują się dużą skutecznością. BO tych projektów mają duże szanse na uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia, a także na samodzielne zaistnienie na rynku pracy w okresie po realizacji projektu, nawet w odniesieniu do projektów skierowanych do jednej specyficznej grupy. Przykładem takich projektów mogą być „Szansa na lepszy start” realizowany przez Stowarzyszenie na rzecz Zrównoważonego Rozwoju Społeczno- Gospodarczego "Klucz", „Trener Pracy narzędziem wyrównywania szans osób niepełnosprawnych” realizowany przez Fundację Pomocy Młodzieży I Dzieciom Niepełnosprawnym "Hej, Koniku" oraz „Aktywni razem 2 partnerstwo na rzecz wspomagane zatrudniania osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy” realizowany przez Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych, a także „Indywidualna praca z coachem”, projekt realizowany przez Fundację Instytut Rozwoju Regionalnego (zgodnie z przeprowadzonymi analizami uczestnictwo w tym projekcie zwiększało szansę na samodzielne zaistnienie na rynku pracy już po zakończeniu projektu). Choć modele te z powodzeniem aplikują się do osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności (zarówno w normie intelektualnej, jak i poniżej normy – głównie z niepełnosprawnością w stopniu lekkim) to jednak przy projektowaniu wsparcia, a także przy określaniu warunków i wymagań jakie powinno ono spełnić należy mieć na uwadze obecność w projekcie grup trudnych – dla których wsparcie jest bardziej kosztochłonne (np.: tłumacz migowy, asystent nie tylko w pracy, ale także przy dojeździe do niej) oraz obciążone większym ryzykiem (np.: niestabilność osób chorujących psychicznie, utrudniająca trwałość rezultatów projektu).

d) Jeśli nie korzystają z gotowych modeli, to czy z badania można wyłonić najbardziej skuteczną ścieżkę/model wsparcia prowadzący do

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, że stosowane w projektach z ZZ1 metody pracy cechuje duża uniwersalność. Żadna z nich nie znajduje jednak 100% zastosowania w pracy z osobami z każdym rodzajem i stopniem niepełnosprawności. Decydujące linie podziału przebiegają wzdłuż granicy normy intelektualnej oraz poziomu wykluczenia/



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

zatrudnienia? Jak wygląda taki model?

deprywacji społecznej i zawodowej uczestnika (tzn. czy osoba posiada jakiekolwiek doświadczenie zawodowe; okres pozostawania bez pracy, poziom ubóstwa, ogólna sytuacja społeczna itp.). Model ZW ocenia się jako najlepszy w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, sprzężeniami, częścią osób chorujących psychicznie, a także długotrwale bezrobotnych, gorzej wykształconych, bez doświadczenia zawodowego. W tym podejściu kładzie się duży nacisk na jak największą dyspozycyjność trenerów pracy, szeroki zasięg oferowanego przez nich wsparcia, zwłaszcza po rozpoczęciu zatrudniania. Dąży się także do zapewnienia ciągłości wsparcia.

Metody własne opisane w raporcie jako „modele zindywidualizowanego wsparcia”, znajdują większe zastosowanie w przypadku pracy z osobami w normie intelektualnej, ze względu na większy nacisk na szeroko rozumiane usamodzielnianie się beneficjentów w zakresie poruszania się po rynku pracy, oraz mniejsze wsparcie trenera pracy i brak ciągłości wsparcia.

Elementy decydujące o skuteczności wsparcia niezależnie od obranej ścieżki to:

- **Otwarta, szeroka rekrutacja, wychodząca poza własne bazy danych**, obejmująca elementy wstępnej diagnozy potencjalnego BO, w ramach której bierze się pod uwagę takie czynniki jak realne/obiektywne możliwości zaistnienia na otwartym rynku pracy, subiektywne uwarunkowania ograniczające możliwość rehabilitacji zawodowej (zupełny brak motywacji i chęci do podjęcia zatrudnienia, który nie rokuje na zmianę – utrwalone przekonania, że nie podejmie się pracy).
- **Wieloaspektowa, dogłębna, angażująca wielu specjalistów diagnoza**. Diagnoza składająca się z rozpoznania predyspozycji osobowościowych, poziomu motywacji do pracy i udziału w projekcie, oraz kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia na rynku pracy. Tutaj ważne jest zastosowanie odpowiednich, pogłębionych narzędzi diagnostycznych oraz dobry kontakt między beneficjentem a kadrą.
- **Opracowanie IPD i jego aktualizacja**, oraz opracowanie odpowiedniej – realistycznej w odniesieniu do rynku pracy i potencjału uczestnika ścieżki zawodowej.
- **Wsparcie powinno być prowadzone przez zespół specjalistów, z których najważniejsze osoby to:** psycholog, trener pracy (projekty adresowane do ONI) lub/ i doradca zawodowy, lub doradca we współpracy z pośrednikiem pracy (w przypadku osób w normie intelektualnej).
- Oferowane w ramach projektów wsparcie powinno być **maksymalnie zindywidualizowane i różnorodne, dopasowane do indywidualnych potrzeb BO**. Działania masowe powinny być ograniczane, a jeżeli już dopuszczone, to po odpowiednim uzasadnieniu.
- Umożliwienie beneficjentom podjęcia próbnego zatrudniania na preferowanych stanowiskach – w formie **próbek pracy** lub płatnych staży.
- **W przypadku ONI (szczególnie w stopniu umiarkowanym i znacznym)** wsparcie powinno dotyczyć z jednej



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

strony sfery mentalno-funkcjonalnej – poprawiającej funkcjonowanie BO w sytuacjach społecznych związanych z wykonywaniem pracy (maksymalnie zindywidualizowane), z drugiej strony powinno koncentrować się na nauce pracy na konkretnym stanowisku, na którym BO będzie zatrudniony. Wszelkie szkolenia „na sucho”, oderwane od konkretnego miejsca pracy wydają się mało efektywne. Dobrze by było, aby w proces kształcenia oraz nadzór nad wykonywaną pracą włączone były także osoby ze strony pracodawcy.

2. Jaki jest stosunek liczby osób zatrudnionych do liczby osób objętych projektem (lub liczby osób, które nie uzyskały zatrudnienia) w projektach realizowanych w ramach celu 1 zadań zlecanych?

Ogółem **zatrudnienie w wyniku realizacji projektu znalazło 4 317 beneficjentów ostatecznych** spośród 15 267 uczestniczących w projektach (dane na dzień 08 września 2016 r.), to jest około **28% całkowitej liczby beneficjentów ostatecznych**.

Średnie zatrudnienie w projekcie wyniosło 38%. Mediana jest w tym przypadku niższa niż średnia i wynosi 32% – co oznacza, że w połowie projektów więcej niż 32% beneficjentów ostatecznych uczestniczących w projekcie uzyskało zatrudnienie.

Kwartył 1 rozkładu wynosi 21% co oznacza, że w ¾ projektów zatrudnienie znajduje powyżej 21% beneficjentów. Wysokość 3 kwartyła, który w tym przypadku przyjmuje wartość 49%, informuje nas o tym, że w ¼ projektów pracę uzyskuje co najmniej połowa BO.

Średni odsetek zatrudnionych w projektach w poszczególnych konkursach kształtował się następująco: Konkurs 7 - 38,78%, Konkurs 9 - 36,81%, Konkurs 11 - 24,67%, Konkurs 13 - 46,64%.

Maksimum to 100% - czyli wszyscy uczestniczący w projekcie uzyskali zatrudnienie. Osiągnęły je 4 projekty: dwa projekty „Centrum aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” Fundacji Rozwoju Regionalnego i Przedsiębiorczości (w ramach konkursu 7 i 9), projekt „Szansa – centrum aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych” Stowarzyszenia Na Rzecz Edukacji, Rehabilitacji, Wsparcia Społecznego i Samorządności "SZANSA" (w ramach konkursu 7) oraz projekt „Trener Pracy moją szansą - program aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych z terenu woj. opolskiego i śląskiego” Opolskiego Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych (w ramach konkursu 13). Należy przy tym zaznaczyć, że wszystkie te projekty były dość małe – od zaledwie 7 do 51 beneficjentów ostatecznych, i co ważne na tle innych dobrze wypadają pod względem parametrów kosztowych. Wszystkie one zawierały elementy zatrudnienia wspomaganego, obecność trenera pracy, którego wsparcie było wykorzystywane w zależności od potrzeb BO.

Minimum – 4,76% to wynik projektu „Pomysł na siebie” realizowanego przez Fundację indywidualnego Rozwoju Osób Niepełnosprawnych "PROGRESJA" (konkurs 9). Poniżej 10% zatrudnionych uzyskały też dwa projekty z konkursu 11 projekty: "Moja Praca - Moją Szansą" realizowany przez Polski Związek Niewidomych Okręg Małopolski (6,67%) oraz „Praca na Twoją miarę” – projekt realizowany przez Polską Federację Związków Stowarzyszeń Osób Niepełnosprawnych (8,60%).

- a) Jak te proporcje wypadają na tle innych działań prozatrudnieniowych kierowanych do ON w Polsce? (np. projektów finansowanych z UE,

Aby zyskać perspektywę porównawczą dane dotyczące rezultatów projektów można odnieść do innych przedsięwzięć mających na celu aktywizację zawodową. Dostępne są dane Departamentu Funduszy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej odnośnie rezultatów wykorzystania w 2014 roku przez powiatowe urzędy pracy środków z Funduszu pracy na



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

działań prowadzonych przez UP)?

finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej⁹. Należy jednak mieć świadomość, że **porównywalność tych wskaźników jest ograniczona**, m.in. z uwagi na fakt, iż **wsparcie udzielane przez PUP było znacznie mniej kompleksowe i dotyczyło w większości osób nieobarczonych ograniczeniami związanymi z niepełnosprawnością**, inna też jest definicja skuteczności projektów (w projektach ZZ1 mierzy się poziom zatrudnienia uzyskanego w ramach projektu, zaś w pozostałych interwencjach w różnych okresach po zakończeniu udziału w projekcie).

Dostępny jest wskaźnik „efektywności zatrudnieniowej”, mierzony ilorazem liczby osób zatrudnionych do biorących udział w poszczególnych formach aktywizacji¹⁰ – co możemy odnieść do przeciętnego odsetka zatrudnionych beneficjentów ostatecznych wśród ogółu uczestników projektów.

W świetle danych MPiPS skuteczność wsparcia oferowanego w ramach analizowanych projektów ZZ1 względem skuteczności liczonej dla ogółu bezrobotnych należy uznać za dość niską. „Efektywność zatrudnieniowa” (dane MPiPS) dla działań aktywizacyjnych PUP w 2014 r. wyniosła 76,3%, zaś w 2013 roku 68,2%. Z kolei odsetek zatrudnionych beneficjentów ostatecznych dla analizowanych projektów wyniósł 28%. Przy analizie tych rozbieżności nie można abstrahować od faktu, że osoby z niepełnosprawnościami objęte wsparciem w ramach projektów zlecanych przez PFRON stanowią grupę znacznie trudniejszą w aktywizacji niż ogół bezrobotnych.

Potwierdzają to także dane z „Badania skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL”. Badanie to jest użyteczne także dlatego, iż przynosi podwójny punkt odniesienia – w ramach Priorytetu VI wsparcie adresowano do osób bezrobotnych i biernych zawodowo, natomiast w ramach Priorytetu VII wsparciem obejmowano osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym m.in. osoby z niepełnosprawnościami. Poziom efektywności zatrudnieniowej dla Priorytetu VI wynosił od 45% do 67%, zaś dla Priorytetu VII od 18% do 28%¹¹. Wskaźniki te są porównywalne z danym MPiPS (w zakresie Priorytetu VI) oraz z danymi z analizowanych projektów w ramach Celu 1

⁹ *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, Warszawa, Lipiec 2015

¹⁰ „Efektywność zatrudnieniowa” - stosunek liczby osób bezrobotnych, które po zakończeniu udziału w 2014 roku w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub jeżeli w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w programach nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, do liczby osób, które w 2014 roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji

¹¹ *Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy.* Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 3



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

3. Jak uzyskanie zatrudnienia w projektach w ramach zadań zleczanych wygląda pod względem nakładów, intensywności wsparcia w stosunku do projektów prozatrudnieniowych realizowanych ze środków unijnych lub innych środków?

(w zakresie Priorytetu VII). W opracowaniu dotyczącym PO KL podano także efektywność zatrudnieniową dla samej grupy osób niepełnosprawnych – po pół roku od zakończenia uczestnictwa w projekcie odsetek osób pracujących wynosił 27%¹². W przypadku beneficjentów ostatecznych analizowanych projektów frakcja, której udało się utrzymać zatrudnienie przez okres 6 miesięcy wynosi 23%.

Jak więc widać efektywność zatrudnieniowa projektów realizowanych w ramach zadań zleczanych jest porównywalna do efektywności zatrudnieniowej działań realizowanych w ramach POKL na podobnej grupie docelowej. Należy pamiętać tu jednak o innym sposobie mierzenia współczynnika efektywności.

Pierwszy wskaźnik nakładu informuje o wysokości nakładów poniesionych na jednego beneficjenta ostatecznego projektu i wyraża się stosunkiem kwoty dofinansowania do liczby beneficjentów ostatecznych projektu.

Wartości, jakie I wskaźnik nakładu przyjął w poszczególnych projektach to: od minimum, które przyjęło wartość 576,71 zł dla projektu „Doradztwo i Kariera” Sieć na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami” Wspólnoty Roboczej Związków Organizacji Socjalnych (konkurs 9, projekt zakończony), aż do maksimum, które przyjęło wartość 25 801,05 zł dla projektu "Awangarda" - szkolenie z zakresu języka angielskiego oraz obsługi komputera uzupełnione konsultacjami indywidualnymi z zakresu doradztwa zawodowego” realizowanego przez Stowarzyszenie Kultury Fizycznej, Sportu i Turystyki Niewidomych i Słabowidzących "Cross" (konkurs 9, projekt zakończony).

Średnio w jednym projekcie nakład na jednego beneficjenta ostatecznego wynosił 6577,58 zł, mediana wynosi 5796,62 – co oznacza, że **w przypadku połowy projektów nakłady na jednego beneficjenta były wyższe, niż ta wartość**. Należy mieć na uwadze, że parametry te mogą ulec zmianie z uwagi na fakt, że część projektów prowadzonych w ramach konkursu 13 jeszcze się nie zakończyła (w konsekwencji zmianie mogą ulec parametry dla ogółu projektów). Gdy skupimy się tylko na projektach zakończonych widzimy, że minimum i maksimum nie ulega zmianie, nieznacznie obniżeniu ulegają zaś wartość średnia (6 154,22 zł) oraz mediana (5404,83 zł).

Relatywnie największe nakłady w przeliczeniu na jednego beneficjenta ostatecznego ponoszono w projektach realizowanych w ramach konkursu 13 – gdzie odnotowano najwyższą wartość mediany, jak również wysoką wartość średnią. W konkursach 9 i 13 mamy do czynienia z bardzo dużą rozpiętością I wskaźnika nakładu – duża jest różnica między wartością maksymalną i minimalną, co każe ostrożnie podchodzić do wartości średniej, która może być zawyżona.

¹² Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy. Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 156



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

Faktycznie mediana w konkursie 9 jest znacznie niższa, niż średnia.

Wspomniane już dane MPiPS odnośnie rezultatów wykorzystania w 2014 roku przez powiatowe urzędy pracy środków z Funduszu Pracy na finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej¹³ umożliwiają porównanie nakładów poniesionych na aktywizację beneficjentów ostatecznych w analizowanych projektach z kosztami aktywizacji osób bezrobotnych poniesionymi przez PUP w 2014 r. **Beneficjentów ostatecznych projektów ZZ1 wspiera się taniej, choć projekty te są bardziej złożone i kompleksowe, a dodatkowo dotyczą „trudniejszej” grupy. Koszt uczestnictwa jednej osoby bezrobotnej w programie aktywizacji prowadzonym przez PUP¹⁴ w 2014 roku wynosił 7 948,80 zł, zaś w 2013 – 7 689, 87 zł. Z kolei przeciętny nakład na jednego beneficjenta ostatecznego projektu realizowanego w ramach ZZ1 (średnia wartość I wskaźnika nakładu) wynosiła 6577,58 dla wszystkich projektów i 6154,22 zł dla projektów zakończonych.**

Dodatkowo opracowanie „Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL”¹⁵ przynosi podwójny punktu odniesienia – w ramach Priorytetu VI wsparcie adresowano do osób bezrobotnych i biernych zawodowo, natomiast w ramach Priorytetu VII wsparciem obejmowano osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym m.in. osoby z niepełnosprawnościami.

Zgodnie z danymi ze wspomnianego badania wydatki na jednego uczestnika w Priorytecie VI wyniosły 9 582 zł¹⁶, zaś w Priorytecie VII 7 569 zł – a więc były wyższe niż przeciętna wartość I wskaźnika nakładu dla projektów realizowanych w ramach ZZ1.

Trzeci wskaźnik nakładu informuje o wysokości nakładów poniesionych na jednego beneficjenta ostatecznego, który został zatrudniony w wyniku realizacji projektu i wyraża się stosunkiem kwoty dofinansowania do wartości pierwszego wskaźnika rezultatu (czyli do liczby beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostali zatrudnieni w wyniku realizacji projektu).

Wartości, jakie III wskaźnik nakładu przyjął w poszczególnych projektach to od minimum, które przyjęło wartość 2 216,95 zł

¹³ *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, Warszawa, Lipiec 2015

¹⁴ Koszt uczestnictwa w programie – ustalono (obliczono) w wyniku podzielenia faktycznych wydatków w 2014 roku poniesionych kasowo na daną formę aktywizacji przez liczbę osób bezrobotnych, które w 2014 roku rozpoczęły udział w danej formie aktywizacji

¹⁵ *Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013*. Raport końcowy. Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 111

¹⁶ Wyższa wartość nakładu była związana z wysokimi kosztami wsparcia przedsiębiorczości, często obejmującego przyznanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

dla projektu „Nie poddam się” Polskiego Związku Niewidomych Okręg Mazowiecki (konkurs 13, projekt zakończony), aż do maksimum, które przyjęło wartość 71 578,44 zł dla projektu „Moja Praca – Moją Szansą” Polskiego Związku Niewidomych Okręg Małopolski (konkurs 9, projekt zakończony).

Średnio w jednym projekcie nakład na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego wynosił 22 457,66 zł, choć mediana jest niższa i przyjmuje wartość 19 749,35 zł – co oznacza, że **w przypadku połowy projektów nakłady na jednego zatrudnionego beneficjenta były wyższe, niż 20 tys. złotych**. Należy mieć na uwadze, że parametry te mogą ulec zmianie z uwagi na fakt, że część projektów prowadzonych w ramach konkursu 13 jeszcze się nie zakończyła, choć w przypadku tego wskaźnika nie należy spodziewać się dużych zmian – większość beneficjentów ostatecznych została już zrekrutowana do projektów i podjęła w nich zatrudnienie.

Relatywnie największe nakłady w przeliczeniu na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego ponoszono w projektach realizowanych w ramach konkursu 11 – gdzie zarówno wartość średniej, jak i mediany są najwyższe. Natomiast relatywnie najniższe wartości III wskaźnik nakładu przyjmuje dla konkursu 7. W konkursach 9 i 13 mamy do czynienia z bardzo dużą rozpiętością wskaźnika – duża jest różnica między wartością maksymalną i minimalną, co każe ostrożnie podchodzić do wartości średniej, która może być zawyżona. Faktycznie mediana w konkursie 9 jest znacznie niższa, niż średnia.

Dane MPiPS, do których odnoszono się już wcześniej¹⁷ pozwalają na porównanie „efektywności kosztowej” działań realizowanych w 2014 roku przez powiatowe urzędy pracy środków z Funduszu Pracy z kosztami przypadającymi na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego w analizowanych projektach. **Kwota wydatkowana z Funduszu Pracy (koszt) na 1 osobę, która po zakończeniu udziału w programie uzyskała zatrudnienie¹⁸ w 2014 roku wynosił 11 174,52 zł, zaś w 2013 – 11 309,43 zł. Kwota ta jest znacznie niższa, niż przeciętna wartość mediany i średniej dla III wskaźnika nakładu** (koszt przypadający na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego w projektach realizowanych w ramach ZZ1), które wynoszą **19 749,35 zł (mediana)** oraz **22 457,66 zł (średnia)**. To kolejna przesłanka świadcząca o tym, iż **aktywizacja osób z niepełnosprawnościami jest bardziej kosztochłonnym procesem, niż w przypadku ogółu osób**

¹⁷ *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, Warszawa, Lipiec 2015

¹⁸ Efektywność kosztowa – tj. koszt ponownego zatrudnienia – ustalono (obliczono) w wyniku podzielenia kwoty poniesionych wydatków w 2014 roku (kasowo) na daną formę aktywizacji przez liczbę osób bezrobotnych, które po zakończeniu udziału w 2014 roku w danej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

4. Jakie czynniki mają wpływ na poziom skuteczności projektów oferujących wsparcie w ramach celu 1 zadań zlecanych?

bezrobotnych. Potwierdzają to także wyniki wspomnianego opracowania „Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL”¹⁹. Wydatki na jednego uczestnika pracującego po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie²⁰ dla Priorytetu VI wyniosły 20 132 zł (kwota tylko nieznacznie niższa niż średnia wartość III wskaźnika nakładu w projektach realizowanych w ramach ZZ1), zaś dla Priorytetu VII – 37 696 zł – co znacznie przewyższa średnią w projektach ZZ1. Przy tych porównaniach należy jednak pamiętać o różnicach w konstrukcji porównywanych wskaźników.

Miarami, które w sposób syntetyczny obrazują poziom skuteczności w projekcie są odsetek BO, które uzyskują w ramach projektów zatrudnienie i odsetek BO, którzy utrzymują to zatrudnienie przez przynajmniej 6 miesięcy.

Wyniki przeprowadzonych analiz pokazały, że na **wysokość odsetka zatrudnionych BO projektów** pozytywnie wpływa przede wszystkim: skoncentrowanie się jedynie na zadaniu 6, obecność zatrudnienia wspomaganego w projekcie oraz wsparcie trenera pracy, a także stopa bezrobocia na obszarze realizacji projektu. Co ciekawe im wyższy poziom bezrobocia tym wyższe odsetki I wskaźnika rezultatu. Być może trudna sytuacja na rynku pracy stymuluje organizacje do większej dbałości o potencjalnych pracodawców, ściślejszych kontaktów, otoczeniu ich opieką, udzielaniu pomocy w rozwiązywaniu problemów na linii BO – pracodawca, a być może stymuluje w ogóle położenie większego nacisku w projekcie na sferę kontaktów z pracodawcami.

Pozytywnie na % zatrudnionych w projekcie wpływa także to, że przy rekrutacji BO brano pod uwagę ich stopień samodzielności i zaradności.

Negatywny wpływ na wysokość odsetka zatrudnionych BO ma obecność wśród form wsparcia poradnictwa prawnego (być może w sposób niezamierzony wzmacnia postawy roszczeniowe), rekrutacja zamknięta opierająca się głównie na własnych bazach danych, fakt, że w IPD zawarte są elementy szerszego wywiadu społecznego, a także wysoki odsetek wśród BO osób z niepełnosprawnością sprzężoną. Negatywnie na wysokość I wskaźnika rezultatu wpływa także postawa asekuracyjna przy określaniu wskaźników projektu – określanie ich poniżej realnych możliwości.

Bardzo podobnie sytuacja wygląda w przypadku czynników mających wpływ na wysokość odsetka utrzymujących zatrudnienie. Świadczy to o tym, że skuteczne działania przy pozyskiwaniu zatrudnienia przekładają się również na trwałość tego zatrudnienia.

Najsilniej na **wysokość odsetka utrzymujących zatrudnienie** pozytywnie wpływa przede wszystkim czas poświęcony na diagnozę BO – im wyższy tym wyższa trwałość zatrudnienia. Pozytywny wpływ ma tu także skoncentrowanie się jedynie na zadaniu 6, a także stopa bezrobocia na obszarze realizacji projektu.

¹⁹ *Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy.* Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 114

²⁰ Uwaga: to nieco inny wskaźnik, obejmujące osoby, które utrzymały zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy. Stąd jego wyższa wartość, niż wartość III wskaźnika nakładu.



Pytania badawcze	Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz
a) Z czego wynikają założone przez podmioty realizujące projekty zakładane wskaźniki zatrudnienia?	Negatywny wpływ na wysokość odsetka utrzymujących zatrudnienie, podobnie jak w przypadku odsetka uzyskujących zatrudnienie ma obecność wśród form wsparcia poradnictwa prawnego (być może w sposób niezamierzony wzmacnia postawy roszczeniowe), rekrutacja zamknięta opierająca się głównie na własnych bazach danych, oraz fakt, że w IPD zawarte są elementy szerszego wywiadu społecznego. Więcej informacji dotyczących czynników warunkujących uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia znajduje się poniżej w odpowiedzi na pytania 6 i 8, gdzie problem ten jest rozważony z perspektywy BO. Na podstawie deklaracji uzyskanych w badaniach ilościowych można wnioskować, że większość projektodawców nie ma tendencji asekuranckich w zakresie założeń co do wartości wskaźników w projekcie. Biorąc pod uwagę poziom deklaracyjny w rzeczywistości dane te mogą być zawyżone (nie wszyscy chętnie przyznają się do postaw asekuranckich) 10% projektodawców przyznało, że przy konstrukcji wskaźników przyjęto absolutnie minimum, zaś kolejne 10% założyło wskaźniki poniżej realnych możliwości. Powodem dla zaniżenia wartości wskaźników były w ocenie tych wnioskodawców przede wszystkim względy bezpieczeństwa, ostrożność wynikająca z trudnej sytuacji na rynku pracy. Często powoływano się także na chęć zredukowania presji w realizacji projektu. Warto podkreślić, że mimo założonych wartości wskaźników większość projektodawców założenia przekraczało, starając się maksymalizować osiąganie wskaźników. Z drugiej strony przeprowadzone analizy wykazały, że postawa asekurancka przy formułowaniu wskaźników ma negatywny wpływ na skuteczność działań. Najliczniesze grono (67%) projektodawców zadeklarowało, iż założyli wartości wskaźników na poziomie realnych możliwości. Wskaźniki projektowe zostały sformułowane w oparciu o: wcześniejsze doświadczenia Wnioskodawców w zakresie aktywizacji zawodowej; znajomość środowiska ON, z którym pracują; rozpoznania lokalnego rynku pracy (na podstawie wcześniejszych doświadczeń, kontaktów z pracodawcami, kontaktów z UP, statystyk GUS i innych), konsultacji z instytucjami i organizacjami świadczącymi wsparcie dla ON.
b) Czy ich osiągnięcie napotyka na problemy? Na jakie?	Zdecydowana większość projektodawców nie zgłosiła żadnych problemów z osiągnięciem założonych wskaźników rezultatu – 85% nie miało problemów z osiągnięciem założonej wartości II wskaźnika rezultatu, zaś 79% - I wskaźnika rezultatu. 19 % badanych zadeklarowało, że wystąpiły w ich projektach niewielkie problemy przy realizacji I wskaźnika rezultatu, zaś 13% - drugiego. Tylko w jednym projekcie natknięto się na poważne problemy. Problemy w realizacji wskaźników były bardzo różnorodne. W przypadku I wskaźnika rezultatu dotyczyły najczęściej trudności po stronie beneficjentów ostatecznych (5 projektów) – m.in. takich sytuacji jak problemów z rekrutacją i kontaktem z beneficjentami, problemy z motywacją, czy zdrowiem u beneficjentów, ale też ich rezygnacją z udziału w projekcie. W trzech projektach wskazywano na problemy w kwestiach formalnych, m.in. zmiany w terminach podpisywania umów z beneficjentami skutkujące problemami z uznawaniem umowy do wskaźnika w danym momencie. Również w trzech projektach utyskiwano na problemy po stronie pracodawców lub rynku pracy, np. brak wiedzy



Pytania badawcze	Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz
c) Czy możliwe byłoby przekroczenie zaplanowanych w projektach wskaźników (zatrudnienie większej liczby BO niż zakładano) przy tych samych kosztach?	pracodawców na temat ograniczeń osób z niepełnosprawnościami prowadzące do wycofywania się z deklaracji zatrudnienia, brak ofert pracy skierowanych do osób niepełnosprawnych. Natomiast w przypadku II wskaźnika rezultatu większość problemów lokowano po stronie pracodawców lub rynku pracy (5 projektów) – np. preferencji dla elastycznych form zatrudnienia, niechęci do zatrudniania na dłuższy okres, nieprzedłużania umów, braku odpowiednich pracodawców. W trzech projektach wymieniano problemy po stronie beneficjentów ostatecznych – brak ich umiejętności społecznych, motywacji i problemy zdrowotne. Wskaźniki zatrudnieniowe są zwykle przekraczane w stosunku do wskaźników założonych we wnioskach projektowych od kilku do kilkudziesięciu punktów procentowych (średnio o 8,87%). Jednak ponad połowa projektodawców (58%) nie widzi szansy na to, by na bazie dotychczasowych doświadczeń możliwe było w przyszłości osiągnięcie wyższych niż zrealizowane wartości wskaźników. Jedynie 31% dopuszcza taką możliwość. Pewną przestrzeń dla osiągnięcia wyższych wartości wskaźników rezultatu dostrzegają projektodawcy małych projektów, o liczbie beneficjentów nie przekraczającej 100 osób. W przypadku projektów większych takiej możliwości w zasadzie nie ma. Co ważne, wśród 15 projektodawców którzy widzą możliwość zwiększenia skuteczności zatrudnieniowej przy tych samych nakładach brak jest konsensusu co do tego, jakie działania mogłyby wywołać tego typu efekt. Wymieniane są takie pomysły jak lepszy kontakt z pracodawcami, dotarcie do przedsiębiorców, czerpanie z dotychczasowych doświadczeń, wydłużenie okresu oddziaływania powyżej roku, zwiększenie elastyczności w dopasowaniu form wsparcia do potrzeb beneficjentów, dokładniejsza analiza rynku pracy.
5. W jaki sposób określane są czas (długość) i intensywność (częstotliwość) wsparcia BO mającego na celu pomoc w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia?	Przedstawiciele organizacji deklarują, że z jednej strony poziom wsparcia dla poszczególnych uczestników jest określony na podstawie wytycznych postawionych przez PFRON, z drugiej zaś jest indywidualnie dobierany dla każdego z uczestników. Określenie spersonalizowanej ścieżki wsparcia następuje w oparciu o prowadzoną przez psychologa i doradcę zawodowego lub trenera pracy 2-3 etapową diagnozę potrzeb i potencjału uczestnika. Podejście do potrzeb beneficjentów ostatecznych jest w poszczególnych projektach zróżnicowane – badanie nie ujawniło istnienia dominującej strategii. Nieco ponad połowa projektodawców w przypadku doboru form wsparcia (ścieżki uczestnictwa) kieruje się jedynie założeniami projektów – zestaw narzędzi jest wspólny dla wszystkich uczestników (56%). W przypadku 44% projektów formy wsparcia były dostosowywane do indywidualnych potrzeb beneficjentów. Polaryzacja podejścia występuje także w przypadku doboru czasu wsparcia (długości, liczby godzin) – połowa projektodawców deklaruje, iż parametry te były indywidualnie dopasowywane do potrzeb beneficjenta. Najczęściej zindywidualizowane podejście stosowane było przez projektodawców w przypadku intensywności, częstotliwości wsparcia – 69% badanych wskazało na tego typu podejście. Odsetek projektów stosujących podejście zindywidualizowane wzrasta wraz ze wzrostem zasięgu terytorialnego projektu, a także wraz z liczbą jego beneficjentów ostatecznych. Ocena elastyczności w doborze form wsparcia do potrzeb beneficjenta pozostaje częściowo w zgodzie z powyższymi



Pytania badawcze	Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz
a) Jakie czynniki mają na to wpływ? (praktyka danego podmiotu, model wsparcia, posiadane środki, specyfika grupy BO....)	ustaleniami – nieco ponad połowa projektodawców szacuje, że elastyczność w tym zakresie w ich projektach była bardzo duża lub duża. Jednocześnie jednak mimo, iż 56% projektodawców zadeklarowało, iż formy wsparcia były wspólne dla wszystkich beneficjentów, wynikały z założeń projektu, na brak elastyczności lub małą elastyczność w doborze form wsparcia wskazuje jedynie 27% badanych. Według deklaracji projektodawców elastyczność maleje wraz ze wzrostem liczby beneficjentów projektu, podczas gdy – jak ustalono powyżej – im większy projekt, tym większy stopień zindywidualizowania parametrów wsparcia do potrzeb. Czynnikami, które mają największy wpływ na sposób określenia wsparcia to: rodzaj i stopień niepełnosprawności uczestnika, jego doświadczenie zawodowe, wykształcenie, predyspozycje, aspiracje zawodowe; a także doświadczenie organizacji; ścieżka wsparcia w ramach realizowanego modelu aktywizacji; dostępne środki i formy wsparcia przewidziane w projekcie; możliwości jakie stwarza lokalny rynek pracy i realizowana formuła współpracy z pracodawcami (np. ich gotowość do udziału w warsztatach, zainteresowanie wsparciem w miejscu pracy, gotowość do współpracy w organizację w całym procesie zatrudniania uczestników projektów i po podjęciu przez nich pracy).
6. Co ma wpływ na uzyskanie zatrudnienia przez BO projektów? Czy istnieje związek pomiędzy możliwością uzyskania zatrudnienia/uzyskaniem zatrudnienia w ramach projektów a elementami takimi jak: podmiot realizujący wsparcie, cechy i kompetencje BO, formy wsparcia lub stosowane modele wsparcia, inne?	Podsumowując wyniki badań uzyskane na poziomie deklaracyjnym: Największe szanse na uzyskanie zatrudnienia ma osoba... • Posiadająca doświadczenie zawodowe (optymalnie na podobnym stanowisku, co najmniej jakiegokolwiek doświadczenie pracy), • Posiadająca dobrze rozwinięte kompetencje pracownicze: punktualność, rzetelność, • (do prac fizycznych) z orzeczeniem stopnia umiarkowanego lub lekkiego (mniej chętnie, ze względu na niższe dofinansowanie), • (do prac biurowych) osoba sprawnie obsługująca komputer, znająca języki obce na poziomie zaawansowanym – optymalnie inne niż angielski, Ważne są także: pozytywne doświadczenia pracodawcy przy wcześniejszym zatrudnianiu ON. Wsparcie oferowane przez organizację dla pracodawcy (często wystarczy możliwość doraźnej konsultacji). Najmniejsze szanse na uzyskanie zatrudnienia ma osoba, która ... • Ma niewielką motywację do znalezienia i utrzymania pracy; • Ma ograniczone umiejętności społeczne; • Popetnia błędy w aplikacji, zwłaszcza aplikuje na nieadekwatne do orzeczenia, kwalifikacji i doświadczenia oferty, • ma dysfunkcję ruchu – ze względu na wciąż niewystarczające dostosowanie przestrzeni publicznej, a często również biur samych pracodawców, • ma ograniczenia z zakresu komunikowania się, budzi więcej wątpliwości u pracodawcy, włącznie z tym, czy



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

w razie problemów lub pogorszenia stanu zdrowia będzie potrafił adekwatnie zareagować na sytuację,

- Legitymuje się orzeczeniem w stopniu lekkim – mniejsze dofinansowania.

Za pomocą regresji logistycznej zbudowano model, który miał za zadanie wyjaśnić **jakie czynniki i w jakim stopniu z poziomu BO warunkują fakt, czy uzyska on zatrudnienie**. W modelu uwzględniono paletę zmiennych metryczkowych..

W przypadku osób w normie intelektualnej najwyższą szansę na uzyskanie w ramach projektu zatrudnienia podnosi posiadanie niepełnosprawności z uwagi na choroby narządu wzroku, a także, choć w mniejszym stopniu, niepełnosprawność psychiczna oraz choroby narządu ruchu.

Duży wpływ ma także posiadanie stosunkowo niskiego poziomu wykształcenia – im niższy poziom wykształcenia tym szansa na zatrudnienie większa. Osoby legitymujące się wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym mają ponad ośmiokrotnie wyższą szansę na zdobycie zatrudnienia w projektach niż te z wykształceniem wyższym, osoby z zasadniczym zawodowym – ponad pięciokrotnie, a ze średnim – ponad dwukrotnie wyższe. Prawdopodobnie mamy tu do czynienia z dwoma nakładającymi się prawidłowościami – z jednej strony w projektach zwykle oferowane są prace proste, nie wymagające wysokich kwalifikacji, skierowane do osób z niższym wykształceniem, z drugiej zaś osoby posiadające wyższe wykształcenie mają także wyższe aspiracje i trudniej im znaleźć pracę zgodną z ich wykształceniem i kwalifikacjami i przede wszystkim potrzebują na to więcej czasu.

Prawdopodobieństwo zatrudnienia w projekcie podnosi także wiek 18-35 lat (ponad 2 krotnie wyższa szansa uzyskania zatrudnienia niż pozostałe grupy wiekowe). Prawdopodobnie jest to grupa najmniej skażona wyuczoną biernością, mająca motywację do podjęcia aktywności zawodowej, a także z uwagi na brak doświadczeń zawodowych zadowolająca się pracą o niskich wymaganiach.

Szansę uzyskania zatrudnienia w projekcie podnosi także pozostawanie w związku małżeńskim (prawie dwukrotnie wyższa szansa na podjęcie zatrudnienia w projekcie w stosunku do osób stanu wolnego). Jest to zapewne konsekwencją większej motywacji takich osób, powodowanej względami finansowymi.

Czynnikiem obniżającym szansę uzyskania w projekcie zatrudnienia jest zamieszkanie w mieście (prawie trzykrotnie mniejsze szanse na zatrudnienie w projekcie niż mieszkańcy wsi). W tym ostatnim przypadku być może decydująca jest większa motywacja BO związana z większym wysiłkiem jaki wiązał się z uczestnictwem w projekcie wynikającym z konieczności dojazdu, który to generował większe koszty oraz zaangażowanie większych zasobów czasowych.

W przypadku osób z niepełnosprawnością umysłową ze zmiennych uwzględnionych w modelu istotne okazały się również wiek od 18 do 35 lat (ponad 3-krotny wzrost prawdopodobieństwa uzyskania w projekcie zatrudnienia) oraz tym razem –



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

7. Czy skuteczność zatrudnieniowa projektów realizowanych w zadaniach zleczanych jest rezultatem trwałym czy chwilowym?

miejsce zamieszkania w mieście. Prawdopodobnie wiąże się to z możliwością dotarcia do miejsca pracy, która dla osób z niepełnosprawnością intelektualną mieszkających na wsi jest bardzo utrudniona i często wymaga pomocy osób trzecich.

W przypadku tej grupy duże znaczenie ma stopień niepełnosprawności i fakt, że jest to niepełnosprawność sprzężona. Są to zmienne, które obniżają prawdopodobieństwo uzyskania w projekcie zatrudnienia – niepełnosprawność sprzężona – ponad dwukrotnie, stopień umiarkowany lub znaczny – ponad 3 krotnie w stosunku do niepełnosprawności w stopniu lekkim.

Trudno jest udzielić jednoznacznej i wiążącej odpowiedzi na te pytania, gdyż losy BO po zakończeniu udziału w projekcie nie są systemowo monitorowane, a jeśli są, to nie są zapisywane wyniki takich monitoringów i nie są one analizowane. Część projektodawców deklaruje, że taki niesformalizowany monitoring prowadzi – szczególnie w odniesieniu do osób, które znalazły zatrudnienie w projekcie. Pozostają z nimi w kontakcie telefonicznym, e-mailowym, prowadzą grupy wsparcia, służą pomocą w razie zaistniałych problemów i sytuacji kryzysowych. Okres takiej „dodatkowej ochrony” jest różny, z deklaracji projektodawców trwa 3, 6, a nawet 12 miesięcy. Czasami jest on prowadzony przez cały okres realizacji projektu (3 lata). Jednak są też projektodawcy, którzy nie mają żadnego kontaktu z BO po zakończeniu realizacji projektu i nie posiadają żadnej wiedzy na temat dalszych losów BO w nim uczestniczących.

Pewne przesłanki, do odpowiedzi na te pytania przynoszą dane uzyskane w badaniach PAPI BO. Należy do tych wyników podchodzi jednak z rezerwą ze względu na wielkość próby (szczególnie w odniesieniu do beneficjentów w różnej sytuacji zatrudnieniowej), a także faktu, że wywiady te realizowane były z BO wybranych celowo 15 projektów. Niemniej jednak na podstawie badania PAPI można wnioskować, że duża część BO w normie intelektualnej, która podejmuje pracę w ramach projektu po zakończeniu projektu odnajduje się na otwartym rynku pracy – kontynuuje pracę uzyskaną w projekcie lub znajduje inną (często lepszą jakościowo i wymagającą wyższych kwalifikacji). Grono takich, którzy ani w ramach projektu, ani po jego zakończeniu nie podjęli pracy, ani nawet nie wykonali próby jej podjęcia jest niewielkie – wynosi 9%.

Wśród osób, które zakończyły udział w projektach można wyróżnić następujące segmenty:

- „Praca w wyniku projektu”. Najliczniejsze wśród badanych jest grono osób, które uzyskały zatrudnienie w ramach projektu i kontynuowały je aż do momentu badania (26%) – można stwierdzić, że ta grupa beneficjentów uzyskała pracę w wyniku projektu.
 - Pod względem płci i wieku grupa ta nie odróżnia się od ogółu beneficjentów. Natomiast wyraźnie wyższy jest udział osób z wykształceniem średnim (56% w porównaniu do 47% ogółem). Częściej są to też osoby pozostające w związku małżeńskim i mieszkające z własną rodziną – co może stanowić dodatkową motywację do podjęcia i utrzymania pracy. Spośród wszystkich grup w tej najwyższy jest udział mieszkańców wsi (22% w porównaniu do 14% ogółem). Znacznie wyższy, niż wśród ogółu



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

- beneficjentów jest tutaj udział osób z chorobami narządu wzroku (18% vs. 8% ogółem).
- **„Praca po projekcie”**. Kolejna, niemal równie liczna grupa beneficjentów (23%) podjęła zatrudnienie dopiero po zakończeniu projektu i w momencie realizacji badania nadal pracowała na tych stanowiskach (wśród nich są też osoby, które nie kontynuowały pracy, którą uzyskały w ramach projektu).
- W tej grupie nieznaczną przewagę mają mężczyźni (52%), wyraźnie wyższy niż wśród ogółu beneficjentów jest też tutaj udział osób poniżej 35 roku życia (62% vs. 51% ogółem). To najlepiej wykształcony z segmentów – nieco ponad połowę stanowią osoby z wykształceniem wyższym (54% vs. 37% ogółem). Z uwagi na przewagę osób młodych wyższy niż przeciętnie jest tutaj udział osób stanu wolnego (68% vs. 62% ogółem), mieszkających samodzielnie (52% vs. 34% ogółem).
 - Grupa ta charakteryzuje się najwyższym odsetkiem osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (22% vs. 12% ogółem). Natomiast niemal w ogóle nie spotyka się wśród nich osób ze znaczną niepełnosprawnością (zaledwie 2% vs. 14% ogółem). Ponad 40% w tej grupie stanowią osoby z upośledzeniem narządu ruchu (42% vs. 33% ogółem), znacznie częściej występują tutaj także osoby z zaburzeniami głosu, mowy lub chorobami słuchu (16% vs. 8% ogółem).
- **„Podjęta próba pracy”**. 11% beneficjentów podjęło próbę pracy – bądź to w ramach projektu, bądź już po jego zakończeniu, ale już nie pracują.
- To najbardziej zmaskulinizowana grupa – mężczyźni stanowią w niej 74% (vs. 46% ogółem). Ponadto najwyższy spośród wszystkich segmentów jest tutaj udział osób powyżej 55 lat (22% vs. 13% ogółem), najniższy zaś udział najmłodszej grupy wiekowej (35% vs. 51% ogółem). W tej grupie jedną piątą stanowią osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (22% vs. 5% ogółem), częściej, niż w innych segmentach to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (17% vs. 11%). Natomiast niemalże nikt w segmencie nie ma wykształcenia wyższego. Nieco częściej niż przeciętnie przedstawiciele tej grupy mieszkają samodzielnie. Pod względem stopnia niepełnosprawności nie odbiegają od ogółu beneficjentów. Natomiast wyższy, niż wśród ogółu badanych jest wśród nich odsetek osób z chorobami psychicznymi (35% vs. 22%).
- **„W ogóle nie podjęto pracy”**. Najmniej liczne grono – 8% beneficjentów ostatecznych w ogóle nie podjęło zatrudnienia, ani w ramach projektu, ani później.
- Znaczną przewagę mają w tej grupie kobiety (69% vs. 54% wśród ogółu), a także osoby poniżej 35 lat (63% vs. 51% ogółem). Ponad połowa segmentu ma wykształcenie wyższe.
8. Czy i w jaki sposób trwałość zatrudnienia jest mierzona przez wnioskodawcę? Jakie czynniki wpływają na trwałość zatrudnienia (po stronie
- Trwałość zatrudnienia projektów jest rozumiana przez projektodawców, tak jak w definicji wskaźników – zatrudnienie przez 6 od momentu uzyskania zatrudnienia. Jest ona monitorowana, ewidencjonowana i dokumentowana. Warto jednak zaznaczyć, że prowadzący projekty starają się, aby te 6 miesięcy utrzymania zatrudnienia zawarło się w trakcie trwania projektu, tak aby monitoring po zakończeniu projektu ograniczyć.



Pytania badawcze	Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz
beneficjentów/wnioskodawców/pracodawców)?	Jeśli chodzi o czynniki, które sprzyjają trwałości zatrudnienia BO projektów, kładzie się nacisk przede wszystkim na: • Zaangażowanie BO-pracownika w obowiązki, w tym: punktualność, rzetelność • Kompetencje BO adekwatne do wykonywanej pracy, • Bezkonfliktowość BO-pracownika w miejscu pracy, umiejętność współpracy z innymi, • Stałe wsparcie trenera pracy (w przypadku ONI), • Możliwość uzyskania przez beneficjenta doraźnego wsparcia ze strony organizacji w razie przejściowych trudności, • „Gwarancja” na pracownika – deklaracja i praktyka organizacji zapewnienia osoby na zastępstwo w razie niepowodzenia rekrutacji, • Dobre przygotowanie pracodawcy do pracy z OzN Jeśli natomiast chodzi o to, co utrudnia utrzymanie pracy przez uczestnika projektu wymienia się: • Roszczeniowa postawa BO, • Konkurowanie ON w miejscu pracy nie jakością wykonywanej pracy i zaangażowaniem, ale przez epatowanie informacjami o przysługujących dodatkowych udogodnieniach, • Zmiana sytuacji – nowe obowiązki lub stanowisko, stawianie przez pracodawcę wymogu 8 godzinnej dyspozycyjności i nadgodzin, • Zmiana orzeczenia (na niższy stopień), • Brak wsparcia długookresowego ze strony organizacji dla BO, • Brak wsparcia dla pracodawcy (z zakresu mediacji, radzenia sobie z sytuacjami trudnymi). • Naciski ze strony rodziny, obawy przed utratą świadczeń. Za pomocą regresji logistycznej zbudowano model, który miał za zadanie wyjaśnić jakie czynniki i w jakim stopniu z poziomu BO warunkują fakt, czy utrzyma on zatrudnienie. W modelu uwzględniono paletę zmiennych metryczkowych. Na podstawie przeprowadzonych analiz można wnioskować, że czynnikiem najsilniej podnoszącym prawdopodobieństwo utrzymania zatrudnienia jest, mający zapewne znaczenie motywacyjne finansowe, fakt mieszkania z własną rodziną. Znacznie, w stosunku do innych dysfunkcji obniża prawdopodobieństwo utrzymania zatrudnienia: choroba psychiczna, zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu oraz choroby neurologiczne.
9. Jakie są losy beneficjentów, którzy nie utrzymali zatrudnienia?	Badania jakościowe pokazały, że Losy beneficjentów, którzy nie utrzymali bądź nie podjęli zatrudnienia są podobne. Część z nich przechodzi do kolejnej edycji/ etapu projektu, jeśli jest to możliwe; część (zwłaszcza w Warszawie), przechodzi do innej organizacji (szczególnie często gdy realizacja projektów unijnych i ZZ1 pokrywają się, ze względu na lepsze warunki
10. Jakie są losy beneficjentów, którzy nie	



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

podjęli zatrudnienia?

finansowe w projektach unijnych). Niektóre osoby, ocenione przez kadrę jako wymagające dodatkowego wsparcia w zakresie aktywizacji społecznej, są przekierowywane do projektów o takim charakterze, lub w ramach współpracy z instytucjami systemu wsparcia i NGO, do placówek, które mogą im zaoferować adekwatne do potrzeb usługi. Niektóre osoby podejmują pracę na rynku chronionym lub staż dzięki pośrednictwu innych instytucji. Inne (szczególnie z niepełnosprawnością intelektualną) znajdują miejsce w WTZ.

Badanie ilościowe pozwoliło na prześledzenie dwóch ścieżek: co dzieje się z BO, którzy uzyskali zatrudnienie w ramach projektu, oraz ścieżki BO, którzy nie uzyskali w projekcie zatrudnienia.

Osoby bez niepełnosprawności intelektualnej

„Ścieżka zatrudnienia w ramach projektu”

55% beneficjentów ostatecznych podjęło pracę w ramach projektu. Zdecydowanie częściej były to osoby z chorobami psychicznymi (66%), narządu wzroku (75%), a także z epilepsją (54%).

Podobnie, jak w przypadku ogółu rynku pracy wśród beneficjentów ostatecznych z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną dominowały zawody pracowników usług i sprzedawców (32%). W tej grupie najczęściej beneficjenci zatrudniani byli w charakterze pracowników ochrony (14%), pracowników kuchni (6%), pracowników biura obsługi klienta, kelnerów lub portierów (po 3%).

Na drugim miejscu znalazła się kategoria pracowników przy pracach prostych (22%), wśród których najczęściej beneficjenci znajdowali zatrudnienie jako personel sprzątający (12%). Nieco mniej, bo 19% badanych wykonywało pracę w charakterze pracownika biurowego, najczęściej w obsłudze biura/ sekretariatu (9%), jako recepcjoniści (3%) lub w call center (4%).

13% beneficjentów pracujących w ramach projektu otrzymało pracę w zawodach techników i średniego personelu. Tutaj brakowało dominującej profesji – wśród wskazań pojawiały się np. fakturzystka, pracownik działu kadr czy księgowości. Co dziesiąty z beneficjentów ostatecznych w projekcie pracował jako specjalista. Podobnie jak w przypadku techników i średniego personelu,

Ogółem wśród osób, które kontynuowały pracę podjętą w ramach projektu co czwarta deklaruje, że praca ta trwała do 3 miesięcy od zakończenia projektu (24%), zaś 17% wskazuje, że pracuje lub pracowało między 4 a 6 miesięcy. Co trzeci z beneficjentów ostatecznych kontynuował pracę rozpoczętą w projekcie powyżej 12 miesięcy (32%, w tym 14% powyżej półtora roku).

„Ścieżka braku zatrudnienia w ramach projektu”

45% beneficjentów ostatecznych w ramach projektu nie pracowało. Spośród nich ponad 70% podjęło pracę po jego



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

zakończeniu, w tym 62% pracowało nadal w momencie badania.

Okres zatrudnienia podejmowanego po zakończeniu projektu jest przeciętnie nieco krótszy, niż w przypadku kontynuacji zatrudnienia w projekcie – wyższy jest odsetek osób, które przepracowały do 3 miesięcy (33% w porównaniu z 24% w przypadku kontynuacji zatrudnienia w projekcie). Można jednak przypuszczać, że znaczenie ma tutaj chronologia wydarzeń i czas, jaki upłynął od zakończenia projektu – w logiczny sposób zatrudnienie, które podjęto jeszcze w czasie realizacji projektu trwało dłużej, bo okres ten mógł wcześniej się zacząć.

Inaczej niż wśród osób, które podjęły pracę w ramach projektu, w przypadku „ścieżki braku zatrudnienia w ramach projektu” beneficjenci ostatecznie najczęściej po zakończeniu swojego udziału podejmowali zatrudnienie w charakterze pracowników biurowych (22%), najczęściej pracowników obsługi biura (9%) oraz pracowników call center (5%). Dopiero w drugiej kolejności pojawiały się zawody z grupy pracowników usług i sprzedawców (16%), wśród których przede wszystkim wymieniano pracowników ochrony (5%). W grupach zawodów techników i średniego personelu oraz pracowników przy pracach prostych zatrudnionych było po 14% badanych. Wśród pracowników przy pracach prostych najczęściej wymieniano pracownika sprzątającego (10%), kategoria techników i średniego personelu była bardzo zróżnicowana, z pojedynczymi wskazaniami na konkretne zawody.

Na podstawie uzyskanych danych można wnioskować, że osoby, które nie podjęły zatrudnienia w projekcie, ani po jego zakończeniu (jedynie 8% próby) z dużym prawdopodobieństwem trafiają do kolejnego projektu. Wśród tych osób 54% to uczestnicy więcej niż jednego takiego projektu (dla porównania wśród osób, które w ramach projektu podjęły pracę odsetek doświadczonych uczestników projektów wyniósł 29%). Analizując strukturę tego segmentu widać, że znaczną przewagę mają w tej grupie kobiety (69% vs. 54% wśród ogółu), a także osoby poniżej 35 lat (63% vs. 51% ogółem). Ponad połowa segmentu ma wykształcenie wyższe. **Dlatego też można przypuszczać, że część z tych osób to osoby mało zmotywowane, lub też „szczególnie trudne” ze względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności do aktywizacji zawodowej, dla których uczestnictwo w projektach jest „sposobem na życie”, raczej formą spędzania czasu, poszerzenia kontaktów społecznych (niektórzy z nich wprost deklarowali, że nie będą pracować bo są zbyt chorzy, zbyt starzy, obecnie nie mają czasu na pracę).** Na podstawie szacunków można wnosić, że segment ten to około 4-5% uczestników projektów, a więc segment stosunkowo niewielki. Druga część to osoby legitymujące się wyższym wykształceniem, mające większe aspiracje i które starają się o pracę na wyższych stanowiskach niż te oferowane w projekcie. W ich przypadku, przynajmniej w części segmentu, można się spodziewać odroczonego rezultatu projektu – odnajdą się na rynku pracy samodzielnie, po zakończeniu udziału w projekcie.



Pytania badawcze

Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną

61% beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością intelektualną pracowało w czasie trwania projektu. W przeważającej większości osoby te wykonywały zadania pracowników przy pracach prostych – najczęściej personelu sprząającego (53%) oraz pomocników kuchennych (11%). Sporadycznie beneficjentów zatrudniano w zawodach pracowników usług i sprzedawców, np. jako pracowników kuchni (6%).

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną można wydzielić grupę, która uczestniczy w wielu projektach zatrudnieniowych i nie uzyskuje zatrudnienia – jest to około 17% ogółu. Są to zapewne osoby z większymi dysfunkcjami, wymagające większego wsparcia w procesie zatrudnienia i w samym miejscu pracy niż oferowane w projekcie. Są wśród nich osoby, które uczestniczyły w 3, 4 projektach. Być może część tej grupy, to osoby, które wymagają innego, bardziej indywidualistycznego, podejścia w aktywizacji zawodowej, a ich rekrutacja do projektów w ZZ1 jest błędem, ponieważ z góry wiadomo, że ich udział w projekcie nie zakończy się sukcesem zatrudnieniowym. Na podstawie przeprowadzonych badań trudno jednak szacować wielkość tego segmentu – można jedynie stwierdzić, iż nie przekracza on 17% uczestników z niepełnosprawnością intelektualną.

11. Jakie znaczenie dla funkcjonowania NGO mają konkursy zlecania zadań realizowane przez PFRON?

Konkursy ZZ1 mają bardzo duże znaczenie dla badanych organizacji. W ostatnich latach, gdy finansowanie unijne zostało ograniczone w związku ze zmianą perspektywy z POKL na POWER, dla wielu z nich możliwość pozyskania środków z PFRON jest decydująca dla możliwości dalszego świadczenia wsparcia dla ON.

Badanie ilościowe CAWI przeprowadzone wśród wszystkich projektodawców ewaluowanych konkursów pokazało wyraźnie, że konkursy zlecania zadań ogłaszane przez PFRON są dla projektodawców bardzo istotnym, a w wielu przypadkach głównym obszarem działalności, o czym świadczy zarówno subiektywna ocena badanych, jak i szacunkowy udział tej działalności w całkowitej aktywności instytucji. Ponad 80% projektodawców zadeklarowało, iż dla ich funkcjonowania realizacja projektów w ramach konkursów PFRON jest kluczowa lub ma bardzo duże znaczenie. Większą wagę do konkursów PFRON przywiązują projektodawcy projektów trzyletnich, dających pewną stabilizację i ciągłość (93% przypisało im kluczowe lub bardzo duże znaczenie), o mniejszym zasięgu terytorialnym. Ponadto im większa w danym projekcie liczba beneficjentów, a także im większe koszty w przeliczeniu na 1 beneficjenta ostatecznego, tym większe znaczenie konkursów dla funkcjonowania organizacji.

Więcej, niż co drugi projektodawca przyznał, że działania prowadzone w ramach konkursów PFRON stanowią co najmniej 70% aktywności jego instytucji. Odsetek ten może być większy, gdyż aż 27% badanych odmówiło odpowiedzi w tej kwestii. Przy tym im wyższa jest liczba beneficjentów projektu, a także odsetek osób zatrudnionych wśród jego uczestników, tym wyższy jest też szacowany udział działań w ramach konkursów zlecania zadań PFRON w aktywności organizacji.

12. Jaka jest rola IPD w prowadzonej przez Wnioskodawców rehabilitacji zawodowej?

IPD jest podstawowym dokumentem opisującym diagnozę i proces rehabilitacji zawodowej uczestników badanych projektów. Stosowany był we wszystkich ewaluowanych projektach i wszyscy projektodawcy zgodnie przyznają, że dobra diagnoza beneficjenta i dobrze przygotowany IPD są jednym z koniecznych warunków sukcesu jakim jest aktywizacja zawodowa OzN. W budowanych modelach regresji czas poświęcony na diagnozę był jednym z czynników podnoszących



Pytania badawcze	Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz
a) Jak i przez kogo są przygotowywane IPD?	skuteczność projektów – im dłuższy czas tym większa skuteczność. IPD są przygotowywane przez członków zespołu projektowego (psychologa i doradcę zawodowego lub trenera pracy, czasem z udziałem pośrednika pracy), we współpracy z beneficjentem. Zdarza się, że na pewnym etapie włączany jest w proces przygotowania pracodawca.
b) W jaki sposób badane są kompetencje beneficjentów?	Kompetencje beneficjentów są badane w trakcie indywidualnych rozmów ze specjalistami, z wykorzystaniem różnego rodzaju kwestionariuszy i innych narzędzi zestandaryzowanych, lub wypracowanych przez organizację w toku wcześniejszych projektów aktywizacji zawodowej.
c) Ile czasu zajmuje diagnoza beneficjenta i przygotowanie dla niego IPD?	Diagnoza jest formułowana w toku kilku spotkań z beneficjentem (zwykle co najmniej 2-3), oraz konsultacji zespołu. Czasami proces ten rozpoczyna się już w trakcie rekrutacji, kiedy we wstępnej rozmowie bada się kompetencje społeczne i zawodowe potencjalnego BO oraz jego poziom motywacji do podjęcia zatrudnienia i czynniki te brane są pod uwagę przy rekrutacji BO. Warto podkreślić, że takie działanie zgodnie z wynikami przeprowadzonych analiz podnosi skuteczność projektów. Dokument zawierający opis diagnozy jest zwykle aktualizowany w trakcie trwania projektu w miarę postępów robionych przez uczestnika, czy też w związku ze zmianami stanu jego zdrowia. Czas poświęcany na diagnozę potrzeb beneficjentów ostatecznych jest zróżnicowany i waha się od jednej-dwóch godzin do nawet ponad 15 godzin. Najczęściej jednak diagnoza zajmuje w projekcie mniej niż 5 godzin (62% projektów), choć co piąty projektodawca wskazał, że przeciętnie jest to między 11 a 20 godzin. Sam Indywidualny Plan Działania to najczęściej kwestia poświęcenia dodatkowo od 3 do 5 godzin na jednego beneficjenta (47% projektów), lub poniżej 3 godzin (30% projektów). Z kolejnymi konkursami przeciętny czas poświęcany na diagnozę i przygotowanie IPD maleje. Średnio mniej czasu poświęca się też na jednego beneficjenta w projektach, gdzie liczba uczestników jest wysoka. Przeciętnie więcej czasu poświęca się beneficjentom w tych projektach, które zawierają elementy zatrudnienia wspomaganego. Czas przeznaczony na diagnozę i IPD jest przeciętnie wyższy w projektach o kosztach przekraczających 7 tys. zł w przeliczeniu na 1 beneficjenta ostatecznego.
d) Jaka jest forma i jakość IPD?	IPD mają formę pisemną. Często jest to teczka beneficjenta zawierająca sam dokument IPD, a także materiały zebrane w trakcie trwania diagnozy (kwestionariusze, życiorys, opinie specjalistów itp.). Dodatkowo jest ona uzupełniona o arkusz EGW. Część organizacji traktuje IPD jako kontrakt z beneficjentem, niektóre formułują osobny dokument umowy o udziale uczestnika w projekcie, który jest włączany do tej dokumentacji. W badaniu ilościowym co drugi projektodawca deklaruje, iż w ramach IPD zawarte są elementy szerszego wywiadu społecznego – odsetek ten maleje wraz ze wzrostem liczby beneficjentów ostatecznych, którzy w ramach projektu znajdują zatrudnienie. Jeśli jest taka potrzeba, projektodawcy opracowując IPD wykorzystują informacje od rodziny lub opiekunów beneficjenta ostatecznego (27%), lub instytucji z którymi beneficjent miał wcześniej styczność: placówki macierzystej (np. WTZ) lub szkoły, której absolwentem jest beneficjent (po 10%), Ośrodka Pomocy Społecznej lub Urzędu Pracy (po 8%). Jednak większość projektodawców nie sięga po tego typu źródła, bazując na pracy diagnostycznej wykonanej w ramach



Pytania badawcze	Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz
	projektu. Analizy pokazały, że rola takiego szerszego wywiadu społecznego w skuteczności wsparcia jest niejednoznaczna, być może przez fakt, że często wywiad ten „przychodzi wraz beneficjentem” i częściowo zastępuje diagnozę w ramach projektu stając się przesłanką do etykietowania BO, konsekwencji może prowadzić do niedopasowania wsparcia. Zwykle wraz z zakończeniem projektu do IPD wprowadzane jest podsumowanie przebiegu wsparcia, i uzupełniana ewidencja zrealizowanych działań oraz ocena realizacji założeń i poziom wzrostu kompetencji zawodowych uczestnika. Często IPD jest określone jako najpełniejsza dokumentacja dotycząca uczestnika oraz przebiegu zaoferowanego mu w ramach projektu wsparcia.
e) Jak często IPD są aktualizowane?	Na podstawie badań jakościowych widać, że nie ma reguł w zakresie aktualizacji IPD. Projektodawcy deklarują, że IPD są aktualizowane w miarę potrzeb – gdy zachodzą zmiany, które to uzasadniają. Tylko 1 z badanych jakościowo organizacji deklarowała, że aktualizacje są prowadzone cyklicznie co miesiąc. Wedle wskazań badanych uzyskanych w badaniu ilościowym w 69% projektów w trakcie ich realizacji dochodzi do aktualizacji IPD. Częściej dzieje się tak w przypadku projektów trzyletnich, odsetek aktualizacji wzrasta także wraz z każdym kolejnym konkursem. Najczęściej IPD aktualizowany jest dwa (42% projektów) lub trzy razy (24%). 18% projektodawców zadeklarowało, że zazwyczaj aktualizuje się IPD tylko raz, zaś 15% 4 lub więcej razy.
f) W jaki sposób mierzone są postępy uzyskane przez ON?	Monitorowanie postępów beneficjentów ostatecznych poczynionych w ramach projektu jest praktyką powszechną, stosowaną przez 92% projektodawców. Najczęściej jest prowadzone w formie bieżących kontaktów lub obserwacji beneficjentów ostatecznych (64%) – poprzez rozmowy z uczestnikiem (30%), obserwacji jego zachowania (16%), w ramach ćwiczeń na zajęciach grupowych (7%) lub przez samoocenę (5%). Rzadko ma bardziej rozbudowaną formę np. w ramach spotkań z zespołem merytorycznym, przy analizie dokumentacji (7%). Nieco ponad 40% projektodawców korzysta z narzędzi kwestionariuszowych – ankiet, ewaluacji, kart oceny (43%). Przyjmują one jednak bardzo zróżnicowaną formę – od zwykłych ankiet ewaluacyjnych po zajęcia (9%), przez test wiedzy (11%), po cykliczne ankiety (7%). Co piąty badany wskazuje, że monitoring odbywa się w ramach działań kontrolnych i dokumentacyjnych w projekcie (23%) – m.in. w zakresie realizacji wskaźników, kontroli realizacji celów, sprawozdań etc.
13. Jaki jest stan wiedzy NGO (wnioskodawców) i kadry projektów na temat ICF?	Wnioskodawcy posiadają ograniczoną wiedzę na temat ICF. Samo pojęcie jest znane ze słyszenia większości organizacji. Natomiast przeważająca większość uczestników badań nie posiada ugruntowanej wiedzy na temat tego narzędzia. Wyjątkiem jest PSOUU, gdzie deklaruje się jej stosowanie zarówno w codziennej praktyce, jak i w projektach realizowanych w ramach ZZ1. W badaniu ilościowym CAWI 75% projektodawców nie miało żadnych doświadczeń z ICF, nie znało jej i nie potrafiło sformułować opinii na jej temat.
a) Czy stosują ICF na co dzień?	W przeważającej większości badanych organizacji ICF nie jest stosowany w codziennej praktyce (60% projektodawców w badaniu CAWI wprost deklaruje, że w ogóle nie wykorzystują ICF w swojej pracy).



Pytania badawcze	Odpowiedzi na pytania uzyskane na podstawie przeprowadzonych badań i analiz
b) W jaki sposób i w jakim zakresie stosowany jest ICF?	Na Klasyfikacji swoją pracę standardowo opiera jedynie 8% projektodawców (w tym 18% z najmniejszych projektów, obejmujących mniej niż 50 beneficjentów ostatecznych). Kolejne 21% wykorzystuje Klasyfikację sporadycznie, zaś 10% stosuje ją, choć nie powszechnie. Nawet wśród projektodawców deklarujących jakiegokolwiek wykorzystanie ICF, do rzadkości należy stosowanie jej przy opracowywaniu Indywidualnych Planów Działania. W pojedynczych wypadkach deklarowano, że ICF jest inspiracją do tworzenia narzędzi służących do rekrutacji uczestników projektów.
c) Jak NGO (wnioskodawcy) i kadra projektów ocenia możliwość wdrożenia ICF do projektów zatrudnieniowych?	Jeśli chodzi o możliwość wdrożenia ICF do projektów zatrudnieniowych, odrzuca się raczej takie podejście. Przeważa opinia, że klasyfikacja ta miałaby większe zastosowanie w procesie orzecznictwa. Uważa się, że byłoby to bardzo pomocne przy formułowaniu IPD, ponieważ oferowałyby organizacji pogłębioną diagnozę funkcjonalną uczestnika, co wpisuje się w dążenie do indywidualizacji wsparcia i prowadzonej rehabilitacji zawodowej. Osoby, które popierają pomysł wdrożenia ICF do projektów zatrudnieniowych (25% projektodawców), w uzasadnieniu powołują się na zalety Klasyfikacji, m.in. na ułatwienie pracy, możliwość trafnego planowania strategii, głębsze poznanie sytuacji beneficjentów, zmianę sposobu myślenia o osobach niepełnosprawnych. Z kolei przeciwnicy tego pomysłu (17% projektodawców) argumentują, że wprowadzenie Klasyfikacji może zwiększyć poziom biurokratyzacji, zespoły projektowe nie są przygotowane do pracy z nią, jest skomplikowanym narzędziem, a ponadto nie jest ona ich zdaniem adekwatna do procesów aktywizacyjnych. Tak czy inaczej stosunkowo powszechne jest przekonanie, że wprowadzenie klasyfikacji do projektów zatrudnieniowych powinno być poprzedzone szkoleniami z zakresu ICF, a dodatkowo powinno być procesem wtórnym w stosunku do upowszechnienia ICF w Polsce, w tym w polskim orzecznictwie.

3. OPIS METODOLOGII BADANIA

3.1 Cele badania i pytania badawcze

Celem niniejszego badania ewaluacyjnego była ocena skuteczności i efektywności działań prowadzonych w ramach projektów realizowanych w celu programowym 1: wejście osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy.

Jako cel operacyjny zdefiniowano dostarczenie rekomendacji dotyczących ewentualnych zmian w zasadach finansowania ze środków PFRON wspierania wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy.

Przed niniejszym badaniem postawiono następujące **ogólne pytania badawcze**:

- Jaka jest skuteczność wsparcia realizowanego w ramach celu 1?
- Jaka jest efektywność wsparcia w ramach realizowanego celu 1 (jaki jest stosunek ponoszonych nakładów do uzyskiwanych rezultatów)?
- Od czego zależy trwałość rezultatów projektów (zatrudnienia)?
- Jaka jest charakterystyka realizowanego wsparcia (m.in. charakterystyka: beneficjentów, realizatorów, pracodawców, form wsparcia)?

Przed projektem postawiono następujące szczegółowe pytania badawcze:

1. W jakim stopniu podmioty realizujące projekty prozatrudnieniowe w ramach celu 1 korzystają z gotowych modeli wsparcia (wypracowanych w ramach różnych projektów/organizacji w Polsce i innych krajach, nie tylko w ramach zadań zleczanych)?
 - a. Jakimi to są modele?
 - b. Czy udzielanie wsparcia przy zastosowaniu wypracowanego wcześniej modelu dedykowanemu danej grupie ON podnosi skuteczność projektu? Czy w takich projektach większy odsetek osób uzyskuje zatrudnienie?
 - c. Czy da się je wdrożyć dla osób z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności, umiejętnościami i kompetencjami?
 - d. Jeśli nie korzystają z gotowych modeli, to czy z badania można wyłonić najbardziej skuteczną ścieżkę/model wsparcia prowadzący do zatrudnienia? Jak wygląda taki model?
2. Jaki jest stosunek liczby osób zatrudnionych do liczby osób objętych projektem (lub liczby osób które nie uzyskały zatrudnienia) w projektach realizowanych w ramach celu 1 zadań zleczanych?
 - a. Jak te proporcje wypadają na tle innych działań prozatrudnieniowych kierowanych do ON w Polsce? (np. projektów finansowanych z UE, działań prowadzonych przez UP?)
3. Jak uzyskanie zatrudnienia w projektach w ramach zadań zleczanych wygląda pod względem nakładów, intensywności wsparcia w stosunku do projektów prozatrudnieniowych realizowanych ze środków unijnych lub innych środków?

4. Jakie czynniki mają wpływ na poziom skuteczności projektów oferujących wsparcie w ramach celu 1 zadań zleczanych?
 - a. Z czego wynikają założone przez podmioty realizujące projekty zakładane wskaźniki zatrudnienia?
 - b. Czy ich osiągnięcie napotyka na problemy? Na jakie?
 - c. Czy możliwe byłoby przekroczenie zaplanowanych w projektach wskaźników (zatrudnienie większej liczby BO niż zakładano) przy tych samych kosztach?
5. W jaki sposób określane są czas (długość) i intensywność (częstotliwość) wsparcia BO mającego na celu pomoc w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia?
 - a. Jakie czynniki mają na to wpływ? (praktyka danego podmiotu, model wsparcia, posiadane środki, specyfika grupy BO....)
6. Co ma wpływ na uzyskanie zatrudnienia przez BO projektów? Czy istnieje związek pomiędzy możliwością uzyskania zatrudnienia/uzyskaniem zatrudnienia w ramach projektów a elementami takimi jak:
 - a. podmiot realizujący wsparcie,
 - b. cechy i kompetencje BO,
 - c. formy wsparcia lub stosowane modele wsparcia,
 - d. inne?
7. Czy skuteczność zatrudnieniowa projektów realizowanych w zadaniach zleczanych jest rezultatem trwałym czy chwilowym?
8. Czy i w jaki sposób trwałość zatrudnienia jest mierzona przez wnioskodawcę? Jakie czynniki wpływają na trwałość zatrudnienia (po stronie beneficjentów/wnioskodawców/pracodawców)?
9. Jakie są losy beneficjentów, którzy nie utrzymali zatrudnienia?
10. Jakie są losy beneficjentów, którzy nie podjęli zatrudnienia?
11. Jakie znaczenie dla funkcjonowania NGO mają konkursy zlecenia zadań realizowane przez PFRON?
12. Jaka jest rola IPD w prowadzonej przez Wnioskodawców rehabilitacji zawodowej?
 - a. Jak i przez kogo są przygotowywane IPD?
 - b. W jaki sposób badane są kompetencje beneficjentów?
 - c. Ile czasu zajmuje diagnoza beneficjenta i przygotowanie dla niego IPD?
 - d. Jaka jest forma i jakość IPD?
 - e. Jak często IPD są aktualizowane?
 - f. W jaki sposób mierzone są postępy uzyskane przez ON?
13. Jaki jest stan wiedzy NGO (wnioskodawców) i kadry projektów na temat ICF?
 - a. Czy stosują ICF na co dzień?
 - b. W jaki sposób i w jakim zakresie stosowany jest ICF?
 - c. Jak NGO (wnioskodawcy) i kadra projektów ocenia możliwość wdrożenia ICF do projektów zatrudnieniowych?

3.2 Zastosowany schemat badawczy

Trzon metodologii badania stanowiły następujące techniki badawcze:

- **Desk research** (analiza danych zastanych) – analiza dostępnych publikacji, materiałów związanych z tematem badania, analiza dokumentacji projektów realizowanych w ramach celu 1, a także analiza danych zawartych w bazie przekazanej przez Zamawiającego (EGW).
- **Wywiady kwestionariuszowe CAWI** z 48 realizatorami projektów (w badaniu osiągnięto 100% response rate).
- **Wywiady IDI** wśród przedstawicieli publicznych (3 IDI) i niepublicznych (3 IDI) służb zatrudnienia (łącznie zrealizowano 6 wywiadów);
- Badanie typu „**case study**” 15 celowo dobranych Realizatorów/Wnioskodawców. Badanie każdego studium przypadku obejmowało (łącznie 138 wywiadów IDI):
 - desk research dokumentacji realizowanych przez Wnioskodawcę projektów w ramach celu programowego 1,
 - wywiad IDI z osobą zarządzającą Wnioskodawcą,
 - wywiad IDI z kierownikiem/koordynatorem projektu realizowanego w ramach celu programowego 1,
 - wywiady IDI z kadrą merytoryczną projektu realizowanego w ramach celu programowego 1 (średnio 3 wywiady w każdym studium),
 - wywiady IDI z pracodawcami, u których beneficjenci projektu znaleźli zatrudnienie, w ramach celu programowego 1 (średnio 4 wywiady w każdym studium),
 - wywiady CAPI/PAPI z beneficjentami projektu realizowanego obecnie w ramach celu programowego 1 (łącznie 300 wywiadów).

Do case study, ze względu na dostępność informacji, a także ze względu na dostępność kadry merytorycznej projektów, wytypowane zostały projekty realizowane w ramach konkursu 13. W tabeli na następnych stronach raportu znajduje się lista projektów, które zostały objęte tym elementem badania.

- **Wywiady eksperckie** z przedstawicielami środowiska osób niepełnosprawnych, z osobami, które aktywnie działają na rzecz osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności i posiadają duże doświadczenie praktyczne oraz wiedzę w obszarze aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz posiadają wiedzę na temat przedmiotu prowadzonej ewaluacji. (6 IDI).
- **Grupy dyskusyjne** z przedstawicielami rodzin beneficjentów ostatecznych projektów (2 FGI). Grupy odbyły się w Miliczu i Warszawie.
- **Grupy dyskusyjne/warsztaty** z udziałem pracodawców zatrudniających BO projektów (2 FGI). Obydwa warsztaty odbyły się w Warszawie.
- **Ekspertski panel dyskusyjny**, w trakcie którego dyskusji poddane zostały wstępne wyniki badań, oraz płynące z nich wnioski i rekomendacje.



Tabela 2. Projekty objęte case study

Lp	IDB	Konkurs	typ Zatrudnienie Wspom.	NAZWA ORGANIZACJI	TYTUŁ_PROJEKTU	Liczba IDI	Liczba wywiadów z BO	UWAGI
1	123	13	T	FUNDACJA "NORMALNA PRZYSZŁOŚĆ"	WYSOKIE KWALIFIKACJE SZANSĄ NA DOBRY START III.	10	19	Instytucja zrealizowała 2 projekty, w tym ostatni w ramach 13 konkursu
2	664	13	N	FUNDACJA AKTYWIZACJA	PROFESJONALNI NIEPEŁNOSPRAWNI	11	20	Instytucja zrealizowała 2 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu
3	1032	13	T	FUNDACJA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH "FAZON"	PUNKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	9	21	Instytucja zrealizowała 2 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu
4	359	13	N	FUNDACJA FUGA MUNDI	PRZEKROCZYĆ PRÓG RYNKU PRACY.	9	24	Instytucja zrealizowała 4 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu
5	316	13	T	FUNDACJA INSTYTUT ROZWOJU REGIONALNEGO	INDYWIDUALNA PRACA Z COACHEM 2014-2017	9	26	Instytucja zrealizowała 2 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu
6	3	13	N	FUNDACJA POLSKICH KAWALERÓW MALTAŃSKICH W WARSZAWIE POMOC MALTAŃSKA	POMOC MALTAŃSKA - AKTYWIZACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	9	26	Instytucja realizowała 1 projekt w ramach konkursu 13
7	655	13	T	FUNDACJA POMOCY MŁODZIEŻY I DZIECIOM NIEPEŁNOSPRAWNYM "HEJ, KONIKU"	AKTYWNI NA RYNKU PRACY - TRENER PRACY NARZĘDZIEM WYRÓWNYWANIA SZANS OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	8	16	Instytucja zrealizowała 2 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu
8	979	13	N	FUNDACJA POMOCY OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM "NIE TYLKO..."	TEATR ON	8	14	Instytucja zrealizowała 2 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu
9	535	13	T	MILICKIE STOWARZYSZENIE PRZYJACIÓŁ DZIECI I OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	NA ETACIE	12	21	Instytucja zrealizowała 2 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu
10	1189	13	T	OPOLSKIE CENTRUM WSPIERANIA INICJATYW POZARZĄDOWYCH	TRENER PRACY MOJĄ SZANSĄ - PROGRAM AKTYWIZACJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH Z TERENU WOJ. OPOLSKIEGO I ŚLĄSKIEGO.	9	20	Instytucja realizowała 1 projekt w ramach konkursu 13



Lp	IDB	Konkurs	typ Zatrudnienie Wspom.	NAZWA ORGANIZACJI	TYTUŁ_PROJEKTU	Liczba IDI	Liczba wywiadów z BO	UWAGI
11	275	13	T	WIELKOPOLSKIE FORUM ORGANIZACJI OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI	CENTRUM ROZWOJU ZAWODOWEGO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI- STARTUJ Z WYSOKIEGO PUŁAPU	8	7	Instytucja realizowała 1 projekt w ramach konkursu 13
12	853	13	T	STOWARZYSZENIE "ŚRODOWISKO DLA NIEPEŁNOSPRAWNYCH EKO SALUS"	"KROWA PLUS-KREOWANIE ROZWOJU OSOBISTEGO WSPIERANEGO AKTYWNIE"	9	20	Instytucja zrealizowała 2 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu
13	114	13	T	STOWARZYSZENIE NA RZECZ ZRÓWNOWAŻONEGO ROZWOJU SPOŁECZNO- GOSPODARCZEGO "KLUCZ"	SZANSA NA LEPSZY START.	9	20	Instytucja zrealizowała 3 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu
14	665	13	T	WARSZAWSKIE KOŁO POLSKIEGO STOWARZYSZENIA NA RZECZ OSÓB Z UPOŚLEDZENIEM UMYSŁOWYM	"CENTRUM DORADZTWA ZAWODOWEGO I WSPIERANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH INTELEKTUALNIE - CENTRUM DZWONI"	10	27	Instytucja zrealizowała 2 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu
15	494	13	T	WROCŁAWSKI SEJMIK OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	AKTYWNI RAZEM 2 - PARTNERSTWO NA RZECZ WSPOMAGANEGO ZATRUDNIANIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NA OTWARTYM RYNKU PRACY.	8	19	Instytucja zrealizowała 2 projekty w tym ostatni w ramach 13 konkursu

4. WPROWADZENIE, KONTEKST BADANIA

Autor: Elżbieta Zakrzewska-Manterys

4.1 Wprowadzenie

Zatrudnienie osób niepełnosprawnych to jeden z niezwykle ważnych problemów mających wpływ na kształt realizowanej w Polsce, a także w innych krajach europejskich, polityki społecznej. Udział w rynku pracy stanowi bowiem jeden z kluczowych wyznaczników pełnego uczestnictwa w życiu społecznym. Osoby niepełnosprawne, jako jedna z największych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, wkroczyły na drogę emancypacji stosunkowo niedawno. Przez długie dekady pozostawały one na uboczu głównego nurtu życia, a wiele z nich podlegało polityce segregacyjnej polegającej na umieszczaniu ich w gigantycznych instytucjach opiekuńczych noszących cechy instytucji totalnych. (Tossebro 1996 : 45-66)

Sytuacja ta zaczęła się zmieniać dopiero w latach siedemdziesiątych XX wieku. Początkowo w krajach skandynawskich, a wkrótce potem w innych krajach europejskich, zaczął się proces integracji i inkluzji osób niepełnosprawnych. Dzisiejsza sytuacja tych osób jest pochodną ich wcześniejszej izolacji. Jako społeczeństwo jesteśmy obecnie w trakcie wypracowywania mechanizmów mających na celu niwelowanie wieloletnich zaniedbań i przywracanie osób niepełnosprawnych społeczeństwu. „Modelowo, uczestnictwo osób niepełnosprawnych w głównym nurcie życia zbiorowego ma odznaczać się powszechnością, wszechstronnością, znormalizowaniem i równością. Ma więc być zjawiskiem dotyczącym ogółu ludzi niepełnosprawnych, którzy mają być obecni we wszystkich dziedzinach życia zbiorowego jako użytkownicy istniejących wzorów, a zarazem twórcy nowych rozwiązań podnoszących jakość życia. Ma dokonywać się przy zastosowaniu zwykłych środków, metod, instytucji. Ma też mieć charakter pełnienia typowych, uznanych za ważne i wartościowe ról społecznych i wiązać się z dostarczaniem zwykłych doświadczeń cyklu życia wpływającego w zwyczajnym otoczeniu własnego domu, szkoły masowej, otwartego rynku pracy” (Żuraw 2008 : 9)

Charakterystyczne jest, że te ważne słowa wypowiedziane są jako postulaty, jako opis realizacji rozwiązań modelowych, do których należy dążyć, ale które jeszcze nie zostały osiągnięte. Dotyczy to przede wszystkim zagadnień związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, zwłaszcza – zatrudnianiem ich na otwartym rynku pracy. Ważne, masowe ruchy społeczne odznaczają się dużą siłą inercji. Muszą przewyższać konserwatyzm myślenia większości członków społeczeństwa; często muszą wprowadzać nowy porządek legislacyjny; muszą śledzić i korygować skutki uboczne wprowadzanych zmian; muszą wreszcie przekonać

str. 40

opinię publiczną do korzyści, które – choć początkowo niewidoczne – w dłuższej perspektywie staną się udziałem wszystkich zainteresowanych.

Stajemy więc w obecnych czasach wobec palącego problemu: jak zapewnić godną, twórczą i atrakcyjną dorosłość osobom dobrze wyedukowanym, świadomym własnej wartości i mającym ambicje twórczego rozwoju. Podobnie jak to miało miejsce kilka dekad temu, kiedy to zaczęto wprowadzać projekty inkluzyjne obejmujące wczesną interwencję i nowoczesną edukację, tak teraz, konieczne jest podejmowanie działań stanowiących kontynuację ówczesnych zamierzeń, a skierowanych ku osobom dorosłym. Jednym z najważniejszych aspektów życia osoby dorosłej jest praca zarobkowa, temu też zagadnieniu należy obecnie poświęcać najwięcej uwagi analizując procesy inkluzji.

4.2 Rehabilitacja zawodowa

W Polsce zmiany systemowe dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych zaczęto wprowadzać już w latach dziewięćdziesiątych XX wieku. Wtedy właśnie powstał podstawowy dokument regulujący kwestie zatrudnieniowe - aktualny, wraz z wprowadzanymi sukcesywnie zmianami, aż do dziś.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721, z późn. zm.), to dokument ujmujący w kompleksowy sposób wszelkie zagadnienia związane ze społecznym funkcjonowaniem osób niepełnosprawnych, ze szczególnym podkreśleniem ich funkcjonowania w roli pracowników. Pojawia się w nim nowe jak na owe czasy pojęcie „rehabilitacji zawodowej”, która „ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy” (art. 8). Pojęcie rehabilitacji zawodowej wprowadziło nową jakość w sposobie traktowania osób niepełnosprawnych jako potencjalnych pracowników. Dziesięć lat po wprowadzeniu Ustawy założenia rehabilitacji zawodowej były ciągle w pełni aktualne, o czym świadczy Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz. U. Nr 29, poz. 172). W punkcie 6 czytamy tam, iż organizacjom pozarządowym zlecane jest między innymi „organizowanie i prowadzenie zintegrowanych działań na rzecz włączania osób niepełnosprawnych w rynek pracy” za pośrednictwem działań tożsamyh z wymienionymi w powyżej cytowanej Ustawie zadaniami rehabilitacji zawodowej. W tym samym, 2008 roku wprowadzona została Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2008 r. nr 237, poz. 1652). W następnych latach dokonywano

kolejnych zmian Ustawy, między innymi 29 października 2010 roku czy , ostatnio, 10 czerwca 2014 roku i 6 lutego 2015 roku. Zapisy dotyczące rehabilitacji zawodowej są jednak cały czas niezmienione.

Jednak to, co było motorem postępu dwadzieścia lat temu, dziś może okazać się hamulcem zmian. Dwudziestoletnie doświadczenia w podejmowaniu rehabilitacji zawodowej wykazują, że jej efektywność często nie jest zadowalająca. Przykładowo, w publikacji podsumowującej realizację projektu „Włączający system edukacji i rynku pracy – rekomendacje dla polityki publicznej”, czytamy: „Obecnie Polska stoi nie tylko przed wyzwaniem wprowadzenia do szkół edukacji włączającej, ale również przed koniecznością zwiększania udziału osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy. Eksperti dostrzegają bariery z tym związane [...]. Najważniejsze z nich to: niska obecnie skuteczność rehabilitacji zawodowej prowadzonej w systemie wsparcia, niewielka motywacja samych osób z niepełnosprawnością do wchodzenia na rynek pracy, jak też obawy po stronie pracodawców przed rekrutowaniem pracowników z tej grupy kandydatów” (2014 : 17).

System rehabilitacji zawodowej związany jest z finansowanymi w głównej mierze przez PFRON instytucjami: WTZ, ZAZ i ZPCh. Stanowi on jeden z czterech elementów procesu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce. Pozostałe trzy elementy to: polityka zatrudnienia realizowana przez urzędy pracy; reintegracja społeczna realizowana poprzez zatrudnienie socjalne i ekonomię społeczną; pomoc społeczna aktywizująca osoby niepełnosprawne w ramach działań jednostek pomocy społecznej, czyli OPS i PCPR (Arczewska, Giermanowska, Raclaw 2014 : 102).

Jak twierdzą autorki, efektywność aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych jest bardzo niska. Wynika to w głównej mierze z braku jednolitego systemu, dzięki któremu możliwa byłaby koordynacja działań poszczególnych podmiotów działających w różnych obszarach. „Umieszczenie zadań w różnych segmentach polityki społecznej prowadzi do ich dublowania lub powstania luk w dostarczaniu świadczeń i usług” (s. 102). Jeśli zaś chodzi o rehabilitację zawodową, to związek między kolejnymi ogniwami prowadzącymi od rehabilitacji do zatrudnienia jest luźny. „W praktyce ogniwa te funkcjonowały i dalej działają odrębnie nie tworząc spójnego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych. Niska efektywność tak skonstruowanego systemu we wprowadzaniu osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy podważa sens jego dalszego funkcjonowania w tej formie” (s. 103). Negatywną diagnozę stanu rehabilitacji zawodowej pogłębia jeszcze krytyka usług świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. Główne problemy pojawiające się w urzędach pracy to brak wiedzy i kompetencji pracowników, kierowanie się uprzedzeniami i stereotypami, istnienie barier architektonicznych oraz niska jakość pracy publicznych służb zatrudnienia (s. 103). Następnym nierozwiązanym według autorek problemem jest nieefektywność podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Chodzi głównie

o szkolenia nie spełniające często oczekiwań kandydatów do zatrudnienia. „Osoby niepełnosprawne nawet po kilku odbytych szkoleniach, dalej pozostają poza rynkiem pracy, a udział w nich staje się formą spędzania wolnego czasu przez niepełnosprawnych a biznesem dla organizatorów” (s. 104). Wszystkie te przyczyny powodują, że wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest bardzo niski, jeden z najniższych w Unii Europejskiej (s. 99).

4.3 Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy

O szwankowaniu systemu wsparcia osób niepełnosprawnych we wchodzeniu na rynek pracy świadczą dane statystyczne oraz prowadzone badania socjologiczne mówiące o bardzo niskich wskaźnikach zatrudnienia tych osób. Z problemem tym Polska boryka się od dawna. W roku 2004, a więc w roku wejścia Polski do Unii Europejskiej, odnotowywano niską aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Wynosiła ona 17,3%, podczas gdy w krajach Unii Europejskiej wskaźnik ten wynosił średnio 40-50% . Niski wskaźnik aktywności zawodowej pociągał za sobą skutki w sferze socjalnej: w Polsce z rent utrzymywało się dwukrotnie więcej osób niż w innych krajach Unii Europejskiej. Koszt rent wynosił 3,98% PKB i był najwyższy w krajach OECD (Gałęziak 2004 : 8). Niestety, od tego czasu niewiele się w Polsce zmieniło.

Daniel Pietrzak, na podstawie badań GUS twierdzi, że w 2008 roku „współczynnik aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością (a więc stosunek aktywnych zawodowo do ogółu tej populacji) wyniósł zaledwie 14,4% (dla osób sprawnych wskaźnik za analogiczny okres to 54,6% - widzimy więc kolosalną różnicę)”. (Pietrzak 2010 : 25). Autor, praktykujący doradca zawodowy, bardzo krytycznie ocenia sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Jako najbardziej negatywne czynniki wymienia między innymi niewłaściwą aktywność samych osób niepełnosprawnych (brak wiary w siebie, nieznaną zasad zatrudnienia, negatywne autostereotypy, postawy roszczeniowe, syndrom wyuczonej bezradności) a także wady systemu orzecznictwa, w którym istnieją zapisy „całkowita niezdolność do pracy i samodzielnej egzystencji” osób zaklasyfikowanych do znacznego stopnia niepełnosprawności, „niezdolność do pracy” osób z umiarkowanym stopniem oraz „częściowa niezdolność do pracy” osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. (s. 26-27).

Ewa Giermanowska, badając opinie pracowników Powiatowych Urzędów Pracy, a więc osób doskonale znających specyfikę sytuacji poszukiwania zatrudnienia przez osoby defaworyzowane na rynku pracy, przedstawia zależność między stopniem niepełnosprawności a szansą na znalezienie zatrudnienia (Giermanowska 2007 : 84):

Tabela 3: Zależność między stopniem niepełnosprawności a szansą na znalezienie zatrudnienia

Stopień niepełnosprawności	Duże	Raczej duże	Raczej małe	Małe
Znaczny	1,2%	3,9%	22,7%	71,0%
Umiarkowany	7,8%	32,2%	43,3%	15,5%
Lekki	11,0%	48,1%	32,2%	6,6%

Źródło: (Giermanowska 2007 : 84)

W tabeli widoczna jest wyraźna liniowa zależność między stopniem niepełnosprawności a szansą na znalezienie zatrudnienia – według pracowników PUP niepełnosprawność jest czynnikiem w ogromnym stopniu zakłócającym procesy poszukiwania pracy, im „znaczniejsza” niepełnosprawność, tym mniejsze szanse na jej znalezienie.

4.4 Zatrudnienie wspomagane

Dlatego też od początku drugiej dekady XXI wieku coraz wyraźniej akcentuje się konieczność zmian w paradygmacie zatrudnienia osób niepełnosprawnych. W miejsce intensywnej rehabilitacji zawodowej będącej przygotowaniem do mającego później nastąpić zatrudnienia, proponuje się coraz częściej wprowadzenie osoby niepełnosprawnej na rynek pracy na podobnych zasadach jak osoby bez niepełnosprawności. W sytuacji, gdy osoba (zarówno z niepełnosprawnością, jak i bez niej) poszukuje pracy nie wymagającej specjalistycznych kwalifikacji – a tak się bardzo często dzieje w przypadku osób z umiarkowaną lub znaczną niepełnosprawnością – kandydata po prostu się zatrudnia, a dopiero następnie prowadzi się szkolenia, dostosowane do konkretnego stanowiska pracy i ukierunkowane na zdobywanie specyficznych kwalifikacji, odpowiednich do tego właśnie stanowiska. Taka procedura zatrudnieniowa, obwarowana oczywiście wieloma dodatkowymi warunkami, nosi nazwę zatrudnienia wspomagane.

Koncepcja, zgodnie z którą to zakład pracy, a nie sala szkoleniowa, jest najlepszym miejscem na prowadzenie rehabilitacji zawodowej, zaczęła pojawiać się w literaturze już przed kilku laty. „Mówiąc o rehabilitacji, należy mieć niewątpliwie na myśli również, albo przede wszystkim, rehabilitację zawodową w zakładzie pracy, w którym oprócz wykonywania obowiązków pracowniczych, każdy zatrudniony ma możliwość uczestniczenia w szeroko pojmowanym poradnictwie zawodowym. Pozwoli ono stworzyć warunki m.in. do zdobycia mistrzostwa w zawodzie lub przygotować już w czasie pracy do ewentualnej zmiany obecnego miejsca zatrudnienia i przygotować do zmiany charakteru pracy czy zawodu. Naturalne środowisko pracy daje

pełne możliwości wkroczenia w świat pracy. Dlatego to właśnie tam proces rehabilitacji zawodowej może przebiegać szybciej i sprawniej” (Kukla, Duda, Czerw-Bajer 2011 : 65).

Autorzy nie posługują się co prawda określeniem „zatrudnienie wspomagane”, ale doskonale, jak sądzę, przedstawiają ideę tego rodzaju zatrudnienia. Można zresztą powiedzieć, że pojęcie „zatrudnienie wspomagane” nie jest jednoznacznie zdefiniowane, ma wiele autorskich odmian i realizowane jest w różnych krajach zgodnie z lokalnymi preferencjami.

Na stronie internetowej Projektu Unii Europejskiej Leonardo da Vinci QUATSEE (Quality and Training in Supported Employment in Europe) realizowanego w latach 2013-2015 czytamy: „Definicja Zatrudnienia Wspomaganego (SE) zaakceptowana i uzgodniona przez Europejską Unię Zatrudniania Wspomaganego (EUSE) brzmi: „Zapewnienie wsparcia osobom z niepełnosprawnościami oraz innym grupom zagrożonym wykluczeniem społecznym, w celu zdobycia i utrzymania płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy”. Metodologia zatrudniania wspomaganego obejmuje pięć kroków: zaangażowanie klienta, tworzenie profilu zawodowego, poszukiwanie pracy, zaangażowanie pracodawcy oraz wsparcie i wycofywanie wsparcia w miejscu pracy.

Metodologia ta w ostatnich dekadach rozprzestrzeniła się w całej Europie i stosuje ją coraz więcej organizacji działających na rzecz integracji zawodowej osób niepełnosprawnych, realizujących zasady współodpowiedzialności, integracji społecznej oraz respektujących godność i szacunek przysługujący każdej osobie.

Jednak rozwój metodologii SE (zatrudnienia wspomaganego) jest różny w poszczególnych krajach Europy, co jest spowodowane wieloma czynnikami. Wśród nich najważniejszym czynnikiem jest brak wspólnego modelu zarządzania programami SE oraz sposobów definiowania i wdrażania umiejętności i kompetencji, które powinni posiadać pracownicy w systemie SE. Należy zwrócić na to szczególną uwagę.”

W Polsce pojawiło się ostatnio kilka publikacji promujących ideę zatrudnienia wspomaganego. Są to między innymi:

1. Wiśniewska, K; Zaradkiewicz, E. (2014). Podręcznik wdrażania modelu zatrudnienia wspomaganego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. W: ERKON. *Podręcznik wdrożenia modeli zatrudnienia wspomaganego – Razem do Pracy*. Elbląg: ERKON.
2. Franczak, M., Dubanik, J., Turkowiak, D. (2014). *Zatrudnienie wspomagane – przewodnik po usłudze*. Wrocław. Fundacja Eudajmonia.

3. Zakrzewska-Manterys, E. (2015). *Standardy jakości i szkolenia dla systemu zatrudnienia wspomaganego w Europie (QUATSEE). Podręcznik dla pracodawców*. Warszawa: Stowarzyszenie Bardziej Kochani.

4. Dziurla, R. (2015). *Model zatrudnienia wspomaganego osób niewidomych i słabowidzących – prawdziwa praca. Podręcznik wdrażania*. Olsztyn: WMSON.

4.5 Działalność PFRON wspierająca osoby niepełnosprawne we wchodzeniu na otwarty rynek pracy.

PFRON od wielu lat prowadzi szeroko zakrojoną działalność ukierunkowaną na wspieranie osób niepełnosprawnych w podejmowaniu zatrudnienia. Na szczególne podkreślenie zasługują zadania zlecane polegające na organizowaniu konkursów dla organizacji pozarządowych działających na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Podstawą prawną umożliwiającą zlecenie tego typu zadań organizacjom pozarządowym jest omówiona wcześniej Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zlecanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym, a także Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2014 r. poz. 1118, z późn. zm.).

Zagadnienia związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych zawarte są w Art. 4.1 Ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, w którym czytamy, iż „Sfera zadań publicznych [...] obejmuje zadania w zakresie:

- Pkt. 2 działalności na rzecz integracji i reintegracji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- Pkt. 7 działalności na rzecz osób niepełnosprawnych,
- Pkt. 8 promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i zagrożonych zwolnieniem z pracy”. (Niektóre pozostałe punkty również w sposób pośredni mogą dotyczyć osób niepełnosprawnych).

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych uznając organizacje pozarządowe za ważnego partnera w realizacji zadań określonych w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, systematycznie wspiera finansowo podejmowane przez te organizacje działania. W latach 2000-2005 PFRON realizował program „PARTNER – wspieranie zadań realizowanych przez organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych”, a następnie w latach 2006-2007

program „PARTNER 2006 – wsparcie projektów realizowanych na rzecz osób niepełnosprawnych przez organizacje pozarządowe”.

Program „PARTNER III – wsparcie zadań i projektów realizowanych na rzecz osób niepełnosprawnych przez organizacje pozarządowe” stanowił kontynuację ww. programów (01.01.2008—31.12.2010). Programy PARTNER i PARTNER 2006 były poprzednikami zadań zleczanych, natomiast program PARTNER III realizowany był równolegle z pierwszymi, zapoczątkowanymi w 2008 roku zadaniami zlecanymi.

Należy rozgraniczyć dwie formy zlecenia realizacji zadań publicznych:

- 1) powierzania wykonywania zadań publicznych, wraz z udzieleniem dotacji na finansowanie ich realizacji, lub
- 2) wspierania wykonywania zadań publicznych, wraz z udzieleniem dotacji na dofinansowanie ich realizacji.

Pierwszy konkurs na zadania zlecone dotyczące „rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych” ogłoszono 15 października 2008. Od tego czasu ogłoszono 24 konkursy tego typu, ostatni z nich w roku 2015. O kształcie polityki społecznej związanej z rehabilitacją zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych świadczą zwłaszcza ostatnio ogłoszone konkursy, które zostały już zakończone i podsumowane. W podejmowanych obecnie badaniach zostaną uwzględnione cztery konkursy tego typu: Konkurs 7 i 9 (2011 r.), konkurs 11 (2012 r.) i Konkurs 13 (2013 r.). W konkursie 7 przewidziane były dwa moduły: zlecenie realizacji zadań w formie wsparcia (moduł I) oraz zlecenie realizacji zadań w formie powierzenia (moduł II pilotażowy). Natomiast w pozostałych analizowanych konkursach przewidziane było tylko wspieranie wykonania zadań publicznych²¹.

Istnieje kilka warunków, które muszą być spełnione, aby dany podmiot mógł się ubiegać o dofinansowanie zgłoszonego projektu. Warunki te w ogólny sposób zostały sformułowane podczas ogłaszania konkursu 7. Większość z nich obowiązywała także w następnych konkursach, z wyjątkami, o których poniżej będzie mowa.

Podmiotami uprawnionymi do uczestnictwa w konkursach ogłaszanych przez PFRON na podstawie art. 36 ustawy o rehabilitacji są fundacje oraz organizacje pozarządowe, a także osoby prawne i jednostki organizacyjne działające na podstawie przepisów o stosunku Państwa do Kościoła Katolickiego w Rzeczypospolitej Polskiej, o stosunku Państwa do innych kościołów i związków wyznaniowych oraz

²¹ Informacje na temat 7, 9, 11 oraz 13 konkursu zadań zleczanych dostępne na stronie internetowej PFRON.

o gwarancjach wolności sumienia i wyznania, jeżeli ich cele statutowe obejmują prowadzenie działalności pożytku publicznego.

W przypadku organizacji pozarządowych, możliwość składania wniosków o zlecenie realizacji zadań uzależniona jest od posiadania statutowego zapisu o prowadzeniu działań na rzecz osób niepełnosprawnych. Fundacje oraz organizacje pozarządowe, które działają na rzecz osób niepełnosprawnych krócej niż 1 rok (licząc od daty ogłoszenia konkursu), mogą ubiegać się o przyznanie dofinansowania na realizację projektu do maksymalnej wysokości 50.000 zł.

W ramach objętych badaniem konkursów nie mogły składać wniosków podmioty wymienione w art. 3 ust. 3 pkt 2-4 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, tj.:

- stowarzyszenia jednostek samorządu terytorialnego,
- spółdzielnie socjalne,
- spółki akcyjne, spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz kluby sportowe będące spółkami, które nie działają w celu osiągnięcia zysku oraz przeznaczają całość dochodu na realizację celów statutowych oraz nie przeznaczają zysku do podziału między swoich udziałowców, akcjonariuszy i pracowników.

W przypadku projektów, których cele zawierają się w celu programowym 1:

- celem projektu musi być zatrudnienie beneficjentów ostatecznych projektu na otwartym rynku pracy,
- metodą osiągnięcia celu projektu musi być przygotowanie i realizacja Indywidualnych Planów Działania (IPD) dla każdej osoby niepełnosprawnej, będącej beneficjentem ostatecznym projektu oraz wsparcie każdego beneficjenta ostatecznego projektu poprzez zatrudnienie wspomagane,
- projekt musi mieć charakter ponadregionalny (tj. musi być skierowany do beneficjentów ostatecznych, których miejsca zamieszkania znajdują się na terenie co najmniej 2 województw), (Uwaga: w konkursie 11 – 3 województw),
- beneficjentami ostatecznymi projektu mogą być osoby posiadające orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (wyjątek stanowią osoby posiadające orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, wydane z uwagi na upośledzenie umysłowe),
- beneficjentami ostatecznymi projektu nie mogą być osoby, które na dzień rozpoczęcia realizacji projektu są:

- o zatrudnione,
- o uczestnikami warsztatów terapii zajęciowej, (w konkursie 11 ograniczenie to wycofano),
- o pracownikami zakładów aktywizacji zawodowej. (w konkursie 13 wycofano także to ograniczenie),
- o Warunek wskazany w pkt 1 nie dotyczy osób, które zostały zatrudnione w wyniku udziału w programie „TRENER PRACY – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”, realizowanego przez PFRON w latach 2007-2010, jeżeli proces wspomagania zatrudnionego nie został zakończony.

Pewne zmiany w określaniu warunków konkursowych sformułowano podczas ogłaszania konkursu 13. Podczas realizacji m. in. celu programowego 1 udział osób niepełnosprawnych z orzeczoną lekką stopniem niepełnosprawności może stanowić nie więcej niż 10% ogółu beneficjentów ostatecznych projektu (warunek nie dotyczy osób posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności, wydane z uwagi na upośledzenie umysłowe). W przypadku projektów wieloletnich procentowy wskaźnik udziału osób posiadających orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności odnosi się do całego okresu realizacji projektu.

Dla celu programowego 1 określono następujące typy projektów:

- wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy poprzez wykorzystanie metody zatrudnienia wspomagane,
- wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy bez wykorzystania metody zatrudnienia wspomagane.

Beneficjentami ostatecznymi projektu nie mogą być osoby, które na dzień rozpoczęcia realizacji projektu są zatrudnione (więc zostały wycofane ograniczenia istniejące podczas konkursu 9, gdzie wyłączano uczestników WTZ i ZAZ i konkursu 11 gdzie wyłączano uczestników ZAZ). Stosowanie tego warunku może zostać wyłączone w przypadku projektów, których beneficjentami ostatecznymi są osoby niepełnosprawne zatrudnione w wyniku działań prowadzonych w projektach dofinansowanych ze środków PFRON – o ile podjęcie zatrudnienia nastąpiło z wykorzystaniem metody zatrudnienia wspomagane (wsparcie trenerów pracy) i proces wspomagania beneficjenta ostatecznego w miejscu pracy nie został zakończony.

Wśród zleczanych zadań znajdują się te związane z problematyką zatrudnieniową: „Zadanie 2: organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów, grup środowiskowego wsparcia oraz zespołów aktywności społecznej dla osób niepełnosprawnych – aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby”, „Zadanie 6: organizowanie i prowadzenie zintegrowanych działań na rzecz włączania osób niepełnosprawnych

str. 49

w rynek pracy, w szczególności przez: a) doradztwo zawodowe, b) przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi życiowej i zawodowej, c) prowadzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych”.

Zadania zlecane wyżej wymienione skupione są w celu programowym 1: „Wejście osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy”. Projekty realizowane w ramach celu 1 można scharakteryzować/podzielić m.in.:

- ze względu na rodzaj niepełnosprawności beneficjentów:
 - projekty dla osób niepełnosprawnych o konkretnych, określonych rodzajach niepełnosprawności,
 - projekty dla osób niepełnosprawnych bez względu na rodzaj niepełnosprawności;
- ze względu na okres realizacji projektu:
 - projekty roczne,
 - projekty wieloletnie.
- na projekty:
 - z wykorzystaniem metody zatrudnienia wspomaganego,
 - bez wykorzystania metody zatrudnienia wspomaganego.
- na projekty:
 - zawierające element przygotowania beneficjentów w miejscu pracy,
 - bez elementu przygotowania beneficjentów w miejscu pracy.

Dane dotyczące składanych oraz dofinansowanych wniosków w poszczególnych konkursach w ramach Celu 1 zawarte są w poniższej tabeli:

Tabela 4: Dane dotyczące wniosków składanych w konkursach 7, 9, 11 i 13 w ramach celu I

Nr. konkursu	Liczba złożonych wniosków	Liczba wniosków, które uzyskały dofinansowanie	Kwota wypłaconego dofinansowania	Liczba lat trwania projektu		Zadanie	
				3	1	2	6
7 (2011r.)	30	8	7 085 560,98 zł	7	1	3	8
9 (2011r)	24	12	14 275 707,29 zł	10	2	8	11
11 (2012r)	19	10	4 139 450,77 zł	0	10	10	9
13 (2013r)	29	18	19 021 070,99 zł ²²	13	5	13	17

Źródło: Generator Wniosków, dane na dzień 20.05.2016

²² Część projektów realizowanych w ramach konkursu 13 jeszcze trwa, w związku z tym wszystkie płatności jeszcze nie są zrealizowane.

Warto zauważyć, że problematyka zatrudnienia osób niepełnosprawnych ciągle pozostaje na drugim planie w procesie wspierania tej grupy. Przykładowo: na realizację celu programowego 1 PFRON w konkursie 13 przeznacza 7% środków (na cel ten złożyło aplikacje 4,6% wnioskodawców), podczas gdy np. na realizację celu 2 „zwiększanie samodzielności osób niepełnosprawnych” przeznacza ich 65% (aplikowało 40,8% wnioskodawców) („Analiza form wsparcia w 13 konkursie o zlecenie realizacji zadań”, 2014 r.: 7). Co prawda w poprzednich trzech konkursach alokacja środków na cel 1 wynosiła 20%, jednak faktyczny rozkład procentowy dofinansowań wynosił ok. 4 – 6%, co może świadczyć albo o małym zainteresowaniu projektami w ramach celu 1, albo o niskiej jakości składanych wniosków. Każda z tych ewentualności jest oznaką stosunkowo małego zainteresowania problematyką zatrudnienia osób niepełnosprawnych wśród potencjalnych projektodawców. Należy mieć nadzieję że w najbliższej przyszłości zainteresowanie sferą zatrudnieniową osób niepełnosprawnych będzie systematycznie wzrastało, a co za tym idzie – będzie wzrastał udział procentowy środków przeznaczonych na cele wprowadzania osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy.

Interesujące jest prześledzenie form wsparcia bezpośredniego zasadniczego realizowanego w ramach celu 1. Autorzy raportu wymieniają 9 takich form wsparcia, w kolejności od najliczniejszych do najmniej licznych („Analiza form wsparcia ...” s.18):

- 1) Wsparcie asystenta/trenera pracy;
- 2) poradnictwo zawodowe;
- 3) szkolenie zawodowe dla osób niepełnosprawnych;
- 4) pomoc psychologiczna;
- 5) inna rehabilitacja zawodowa;
- 6) poradnictwo;
- 7) pośrednictwo pracy;
- 8) praktyki zawodowe;
- 9) poradnictwo prawne.

Z zestawienia tego wynika, że najliczniejsze formy wsparcia nie dotyczą samego procesu zatrudnienia, lecz działań związanych z przygotowaniem do zatrudnienia. Do działań bezpośrednio związanych z zatrudnieniem można zaliczyć tylko „praktyki zawodowe” (obecne zaledwie w 5 aplikacjach). Działania te nie tylko są bardzo mało liczne, lecz dodatkowo nie wskazują na zaangażowanie ostatecznych beneficjentów w proces płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Kolejna ciekawa prawidłowość to rozkład liczby osób niepełnosprawnych korzystających z danej formy wsparcia. Okazuje się, że „Średnio na jeden wniosek najwięcej beneficjentów przypada w celu 1. [...] Różnica ta

w porównaniu do dwóch pozostałych badanych celów (cel 2 i cel 5) jest znacząca” („Analiza form wsparcia ...” s. 28). O ile zatem średnia liczba osób niepełnosprawnych biorących udział w jednej formie wsparcia bezpośredniego zasadniczego dla celu 1 wynosi 602,7, o tyle dla celów 2 i 5 liczba ta wynosi odpowiednio 235,8 oraz 279,1. Świadczyć to może o tym, że wsparcie w celu 1 jest o wiele „płytsze” niż w pozostałych celach, gdyż tak duża liczba osób oznacza, że jest to wsparcie udzielane w dużych grupach, mało zindywidualizowane, przebiegające najczęściej w warunkach audytoryjnych sali szkoleniowej. Warto również zauważyć, że stosunek udzielanego wsparcia bezpośredniego zasadniczego do wsparcia bezpośredniego pomocniczego oraz pośredniego jest zupełnie inny przy realizacji celu 1 niż przy realizacji pozostałych dwóch celów.

Średnia liczba osób, którym udzielane jest wsparcie bezpośrednio pomocnicze dla celu 1 wynosi 112,3, a dla pozostałych dwóch celów – 15,0 oraz 32,1. Natomiast średnia liczba osób, którym udzielane jest wsparcie pośrednie dla celu 1 wynosi 108,7, a dla pozostałych dwóch celów – 4,2 oraz 59,1. („Analiza form wsparcia ...” s. 28)²³. Specyfiką form wsparcia udzielanego w ramach realizacji celu 1 jest więc nie tylko skierowanie go na działania nie związane bezpośrednio z zatrudnieniem, lecz raczej z przygotowaniem do ewentualnego zatrudnienia w przyszłości. Dodatkowo nawet te działania są ograniczane, w znacznie większym stopniu niż przy realizacji innych celów, przez realizowanie wsparcia nie związanego bezpośrednio z głównymi celami projektu, a także wsparcia, które co prawda ma związek z sytuacją osób niepełnosprawnych, ale jest to związek raczej luźny. Tak naprawdę wsparcie udzielane jest innym osobom, z nadzieją, że w przyszłości spożytkują one nabyte umiejętności w lepszej pracy na rzecz osób niepełnosprawnych. Taka sytuacja miała np. miejsce przy realizacji projektu „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”, gdzie głównym celem projektu nie było wsparcie dla osób niepełnosprawnych udzielane im podczas pracy, ale wsparcie udzielane trenerom pracy polegające na ich wszechstronnym wyszkoleniu.

Wyjaśnienie przyczyn omówionych prawidłowości (a raczej nieprawidłowości) z pewnością nie jest zadaniem łatwym. Na pewno jednak jedną z poważnych przyczyn zaistniałego stanu rzeczy jest to, że osoby niepełnosprawne z orzeczeniem o niezdolności do pracy nie mogą zarejestrować się jako osoby bezrobotne, a w związku z tym „nie mogą korzystać z proponowanych w tym zakresie usług i narzędzi oferowanych przez urzędy pracy. Mogą jedynie otrzymać status osoby poszukującej pracy, ale zakres usług wobec nich ogranicza się do instrumentów doradztwa” (Fajfer-Kruczek 2013: 118). Jest to jeden z najpoważniejszych paradoksów systemowych dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

²³ Wsparcie bezpośrednio zasadnicze „to wsparcie bezpośrednio wynikające z charakteru projektu, mające podstawowe znaczenie dla realizacji celu projektu”, wsparcie bezpośrednio pomocnicze „to wsparcie spełniające pomocniczą rolę w stosunku do kluczowych form wsparcia w projekcie, np. dowóz beneficjentów”; wsparcie pośrednie „to działania realizowane na rzecz konkretnej osoby, jednakże bez jej osobistego udziału”.

4.6 Modele polityki zatrudnienia w Europie

13 grudnia 2006 roku w Nowym Jorku uchwalono Konwencję Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Konwencja dotyczy około 650 milionów ludzi na całym świecie. Na stronie internetowej Polskiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej czytamy, że Konwencja „jest pierwszym międzynarodowym aktem prawnym, który odnosi się kompleksowo do osób niepełnosprawnych. Ma ona przyczynić się do poprawy ich sytuacji poprzez umożliwienie im rzeczywistego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na równi z innymi osobami” (strona internetowa MPIPS). Dostrzegając doniosłość tego dokumentu, Polska wraz z 81 innymi państwami – członkami ONZ podpisała Konwencję 30 marca 2007 roku. Jednak na jej ratyfikację przyszło nam czekać przeszło pięć lat. Stało się to dopiero 6 września 2012 roku.

Zapisy Konwencji obejmują między innymi zobowiązanie krajów członkowskich ONZ do zapewnienia osobom niepełnosprawnym prawa do pracy, a także nakładają na nie obowiązek przestrzegania, promowania i upowszechniania tego prawa. Artykuł 27 zapewnia osobom niepełnosprawnym „Prawo do pracy i zatrudnienia, na zasadzie równości z innymi osobami, z zakazem dyskryminacji w wyborze i kwalifikacji do pracy oraz wszelkich form zatrudnienia, ciągłości zatrudnienia, zawodowego awansu, płacy, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy itp. oraz racjonalnych usprawnień w miejscu pracy. A także ochrony przed pracą przymusową”. (Zakrzewska-Manterys 2015 : 7).

Ewa Giermanowska komentuje zmieniające się ustawodawstwo poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej, a także zmiany w prawie unijnym i międzynarodowym zmierzające w kierunku zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu i gwarancji równości szans. Píše na ten temat: „Ten zwrot w kierunku podejść antydyskryminacyjnych łączy się z propagowanym obecnie podejściem do niepełnosprawności jako problemu społecznego i uznaniem praw osób niepełnosprawnych za integralną część praw człowieka, nawiązującym do kluczowego dokumentu prawa międzynarodowego, Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Znajduje także odzwierciedlenie w zaleceniach dla władz publicznych dotyczących budowania polityki wobec niepełnosprawności w Unii Europejskiej na najbliższe lata zawartych w dokumencie Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010-2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier” (Giermanowska 2014 : 161).

Giermanowska twierdzi, że w krajach Europy istnieją dwa systemy motywowania pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych: system kwotowy i system oparty na prawach obywatelskich. System kwotowy polega na zobowiązaniu pracodawców do zatrudniania określonego odsetka osób niepełnosprawnych w stosunku do ogółu pracowników. Obowiązuje on w takich krajach jak Austria, Francja, Hiszpania, Niemcy, Włochy oraz Polska. W systemie tym tworzenie i utrzymanie miejsc pracy na otwartym rynku wymuszane jest

na pracodawcach przy użyciu argumentów ekonomicznych. Natomiast system oparty na prawach obywatelskich odwołuje się do zapisów konstytucyjnych obowiązujących w poszczególnych państwach, w których prawo do pracy czy zakaz dyskryminacji stanowią prawa zagwarantowane konstytucją. System ten obowiązuje w Wielkiej Brytanii, Irlandii, Szwecji i Holandii. Istnieją też kraje takie jak Dania czy Norwegia, w których funkcjonują systemy mieszane, odwołujące się z jednej strony do ustawodawstwa antydyskryminacyjnego, z drugiej – do szeroko rozumianej opinii społecznej. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest wyrazem postawy obywatelskiej pracodawców, a za nie zatrudnianie tych osób nie grożą żadne sankcje finansowe. Giermanowska pisze, że mimo iż w Europie dominują obecnie systemy kwotowe, to za sprawą uchwalenia Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych istnieje tendencja do zastępowania tych systemów systemami opartymi na zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu i gwarancjach zapewniania równości szans. (s. 160-161).

Autorzy kompleksowych badań diagnozujących dysfunkcje istniejącego w Polsce systemu instytucjonalnego wsparcia osób niepełnosprawnych wskazują na rozwiązania zagraniczne, na których nasz kraj mógłby się wzorować. Chodzi przede wszystkim o zażegnanie dotychczasowego rozproszenia działań: „Znaczący wpływ na pogłębianie problemów instytucjonalnych systemu wsparcia dla osób niepełnosprawnych ma kształt ustawodawstwa, które reguluje tę sferę. Składa się ono z wielu ustaw odrębnie określających zakres i warunki różnych form wsparcia, co wpływa niekorzystnie na ich funkcjonowanie. [...] należałoby raczej dążyć do uchwalenia jednego aktu prawnego kompleksowo i horyzontalnie regulującego kwestie niepełnosprawności. Jest to rozwiązanie sprawdzone zarówno w krajach o kontynentalnej tradycji prawnej (np. Francja, Niemcy), jak i krajach anglosaskich (Wielka Brytania, Irlandia, USA). Ze względu na wielość problemów, które należy rozwiązać w odniesieniu do kwestii integracji społecznej osób niepełnosprawnych w Polsce, wydaje się, że przyjęcie takiej jednolitej, nadrzędnej ustawy mogłoby być właściwym impulsem dla naprawy praktyki społecznej” (Gąciarz, Kubicki, Rudnicki 2014 : 110).

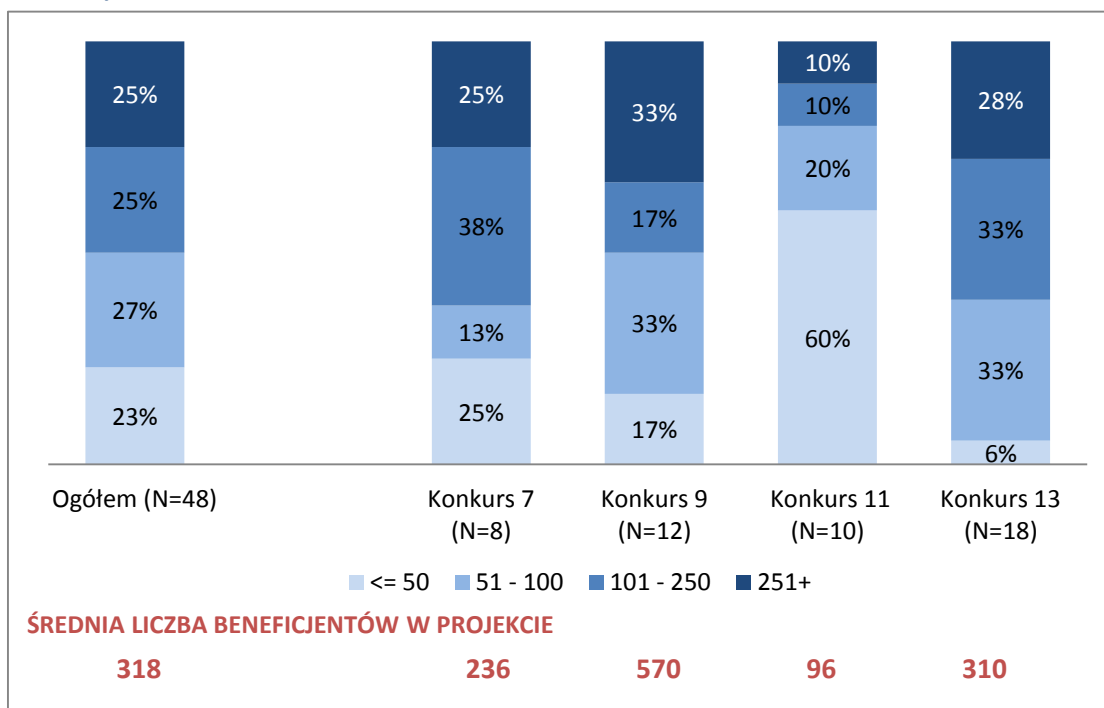
5. CHARAKTERYSTYKA REALIZOWANEGO WSPARCIA

5.1 Charakterystyka projektów i ich uczestników

Badanie objęło 48 projektów realizowanych w ramach konkursów: 7 (8 projektów), 9 (12 projektów), 11 (10 projektów) oraz 13 (18 projektów).

Średnio w projekcie uczestniczyło 318 beneficjentów ostatecznych²⁴. Rozkład ze względu na liczbę beneficjentów ostatecznych na ogóle analizowanych projektów jest równomierny, z niewielką przewagą projektów obejmujących od 50 do 100 BO (27%), kosztem projektów najmniejszych skierowanych do mniej niż 50 beneficjentów ostatecznych (23%). Widać jednak pewne różnice w strukturze ze względu na wielkość projektów pomiędzy konkursami. I tak konkurs 11 na tle pozostałych wyróżnia się wysokim odsetkiem projektów najmniejszych – skierowanych do mniej niż 50 BO, zaś w konkursie 13 odsetek najmniejszych projektów jest wyraźnie niższy, niż w konkursach pozostałych.

Rysunek 1. Struktura badanej populacji projektów ze względu na ich wielkość mierzoną liczbą beneficjentów ostatecznych

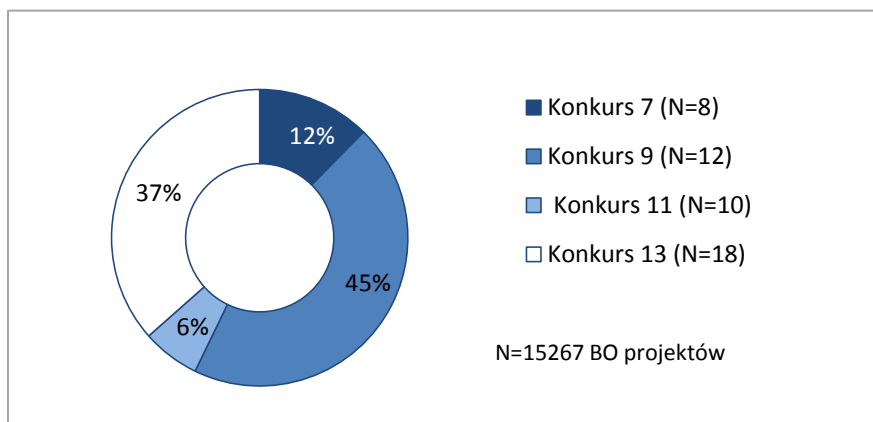


Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 08.09.2016

We wszystkich analizowanych projektach (baza EGW zgodnie ze stanem na dzień 08.09.2016r.) łącznie brało udział 15267 beneficjentów ostatecznych. Należy jednak podkreślić, że prawie połowa wszystkich beneficjentów ostatecznych (45%), to uczestnicy projektów realizowanych w ramach konkursu 9, drugi pod względem liczebności był konkurs 13 (37% wszystkich beneficjentów), zaś najmniej liczny konkurs 11, w ramach którego wsparcie otrzymało jedynie 6% wszystkich beneficjentów ostatecznych.

²⁴ Dane na dzień 08.09.2016r.

Rysunek 2. Rozłożenie beneficjentów ostatecznych pomiędzy konkursami realizowanymi w ramach celu 1

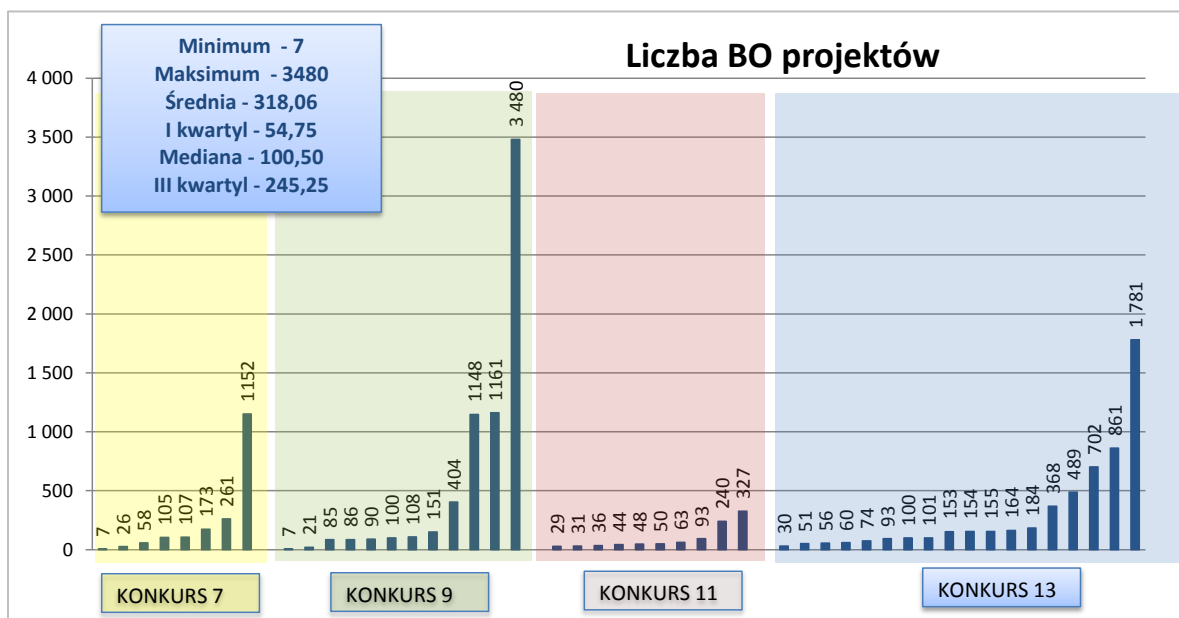


Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 08.09.2016r

Dwa najmniejsze projekty obejmowały wsparciem po 7 beneficjentów ostatecznych – obydwa realizowane były przez Fundację Rozwoju Regionalnego i Przedsiębiorczości w ramach konkursu 7 i 9.

Projekt obejmujący największą liczbę BO to realizowany przez Wspólnotę Roboczą Związków Organizacji Socjalnych w ramach konkursu 9 „Doradztwo i Kariera sieć na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami”, w którym udział brało 3480 beneficjentów ostatecznych. Mediana wynosi nieco ponad 100, co oznacza, że w połowie projektów brało udział więcej niż 100 beneficjentów ostatecznych. Około ¼ to projekty liczące ponad 245 uczestników oraz takie, w których udział brało mniej niż 55 BO.

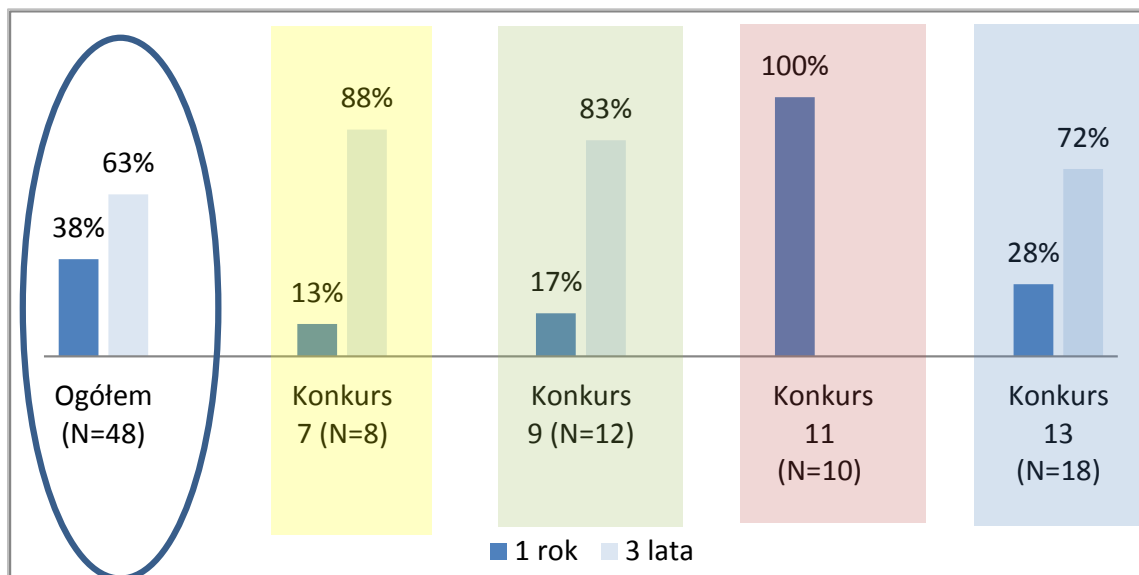
Rysunek 3. Liczba BO poszczególnych projektów z uwzględnieniem numeru konkursu



Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 08.09.2016r

Większość badanych projektów (63%) to projekty 3 letnie. Jednak znowu widzimy zróżnicowanie pomiędzy konkursami. W ramach konkursu 11 realizowano wyłącznie projekty jednoroczne²⁵, zaś najwyższym odsetkiem projektów 3 letnich charakteryzuje się konkurs 7.

Rysunek 4. Struktura projektów, ze względu na czas trwania



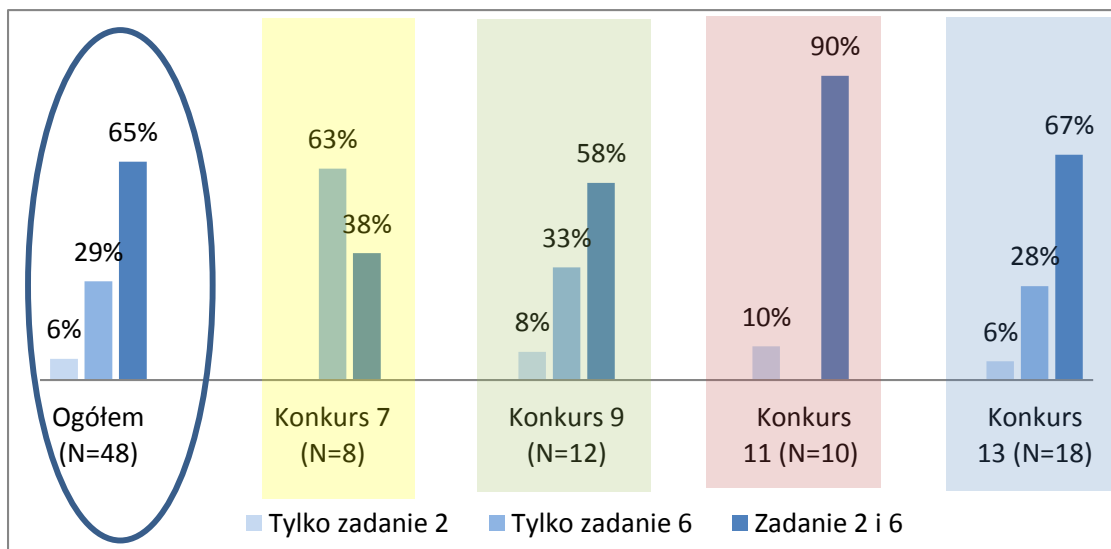
Źródło: Obliczenia własne na podstawie informacji zawartych we wnioskach projektowych

Zdecydowana większość projektów (65%) obejmowała zarówno zadanie 2 jak i 6²⁶. Najwyższy odsetek projektów oferujących dualne wsparcie odnotowano w ramach konkursu 11, najmniejszy zaś w ramach konkursu 7. Jedyne 6% projektów koncentrowało się wyłącznie na zadaniu 2. Nieco ponad połowa projektów oferowała beneficjentom pomoc/wsparcie w miejscu pracy, zaś co piąty projekt (21%) elementy przygotowania w miejscu pracy – staż, praktyki, „próbki pracy”.

²⁵ Jest to konsekwencją wytycznych zamieszczonych w ogłoszeniu o konkursie.

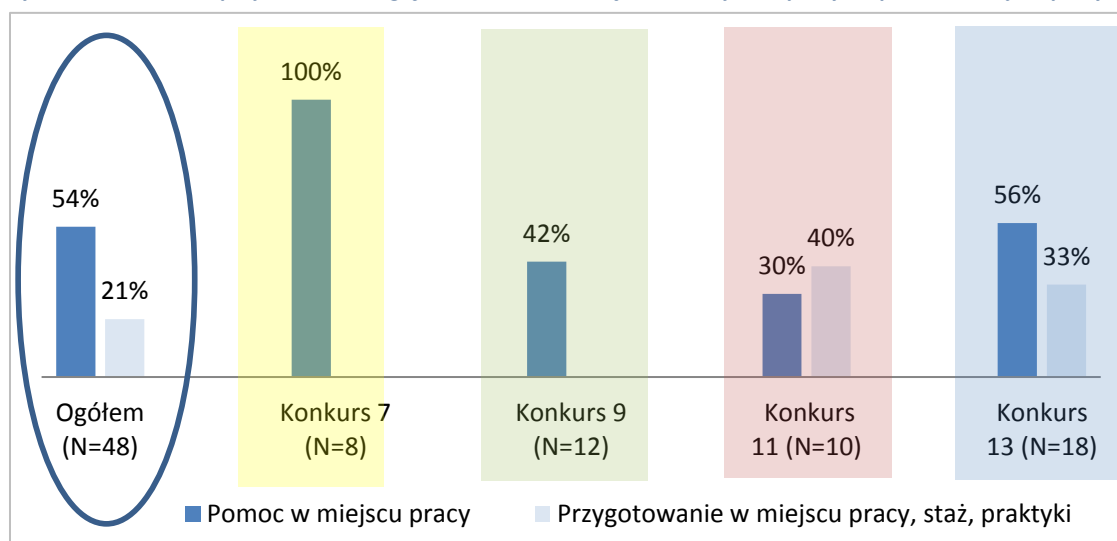
²⁶ **Zadanie nr 2:** „Organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów, warsztatów, grup środowiskowego wsparcia oraz zespołów aktywności społecznej dla osób niepełnosprawnych - aktywizujących zawodowo i społecznie te osoby”; **Zadanie nr 6:** „Organizowanie i prowadzenie zintegrowanych działań na rzecz włączania osób niepełnosprawnych w rynek pracy, w szczególności przez: doradztwo zawodowe, przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi życiowej i zawodowej, prowadzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych ...”.

Rysunek 5. Struktura projektów, ze względu na zadanie



Źródło: Obliczenia własne na podstawie generatora wniosków

Rysunek 6. Struktura projektów, ze względu na działania związane z miejscem pracy/wsparcie w miejscu pracy

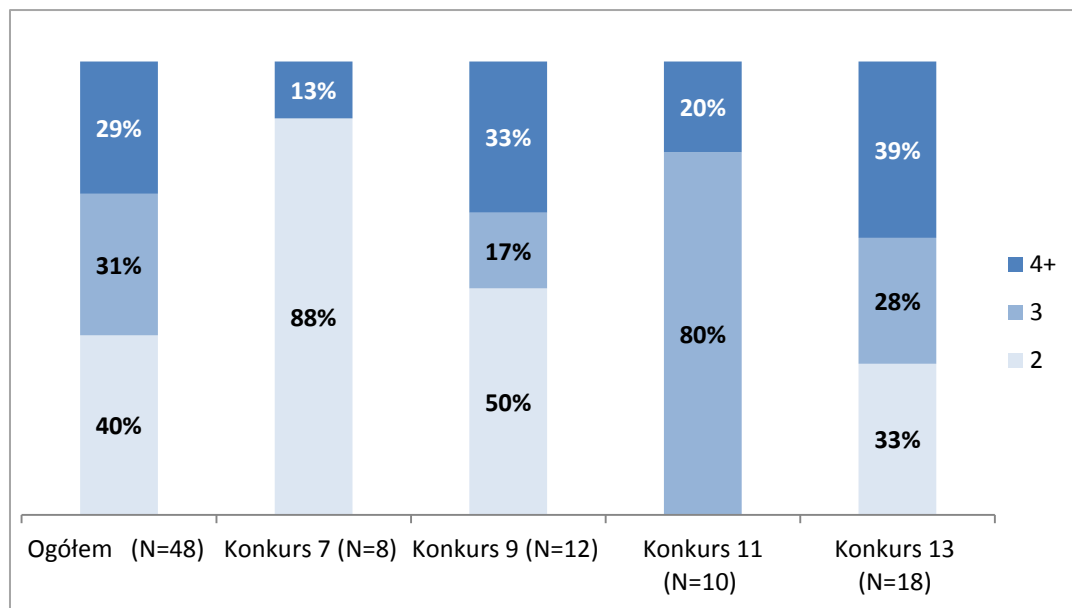


Źródło: Opracowanie własne na podstawie wniosków o dofinansowanie

ROZMIESZCZENIE TERYTORIALNE PROJEKTÓW

40% projektów to projekty realizowane w dwóch województwach, kolejne 31% - w trzech. Co czwarty projekt realizowany był w czterech lub więcej województwach, w tym zdarzały się także projekty ogólnopolskie.

Rysunek 7. Struktura projektów, ze względu na obszar realizacji (liczba województw, w których realizowany był projekt)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wniosków o dofinansowanie

Patrząc na pokrycie obszaru Polski ze względu na miejsce zamieszkania BO²⁷ widać, że rekrutują się oni ze wszystkich województw Polski, z tym, że zdecydowanie największy udział w strukturze beneficjentów ostatecznych ze względu na miejsce zamieszkania mają województwa mazowieckie (w województwie tym mieszka 16% BO projektów) oraz łódzkie (13%). Najmniejszy odsetek beneficjentów ostatecznych pochodzi z województw opolskiego i świętokrzyskiego (po 1%) oraz podlaskiego (2%).

Gdy odniesiemy dane dotyczące liczby beneficjentów ostatecznych do liczby niepełnosprawnych mieszkańców województw (liczba BO projektów na 1000 niepełnosprawnych mieszkańców województwa) nie widać już tak znacznej przewagi województw mazowieckiego i łódzkiego – choć % BO na tle innych województw nadal jest wysoki, to jednak i potrzeby w tych województwach należą do najwyższych. Relatywnie wysokie pokrycie potrzeb jest także w województwie warmińsko-mazurskim, natomiast do obszarów o najmniejszym pokryciu w stosunku do potrzeb do województw opolskiego, świętokrzyskiego i podlaskiego dołącza także województwo śląskie.

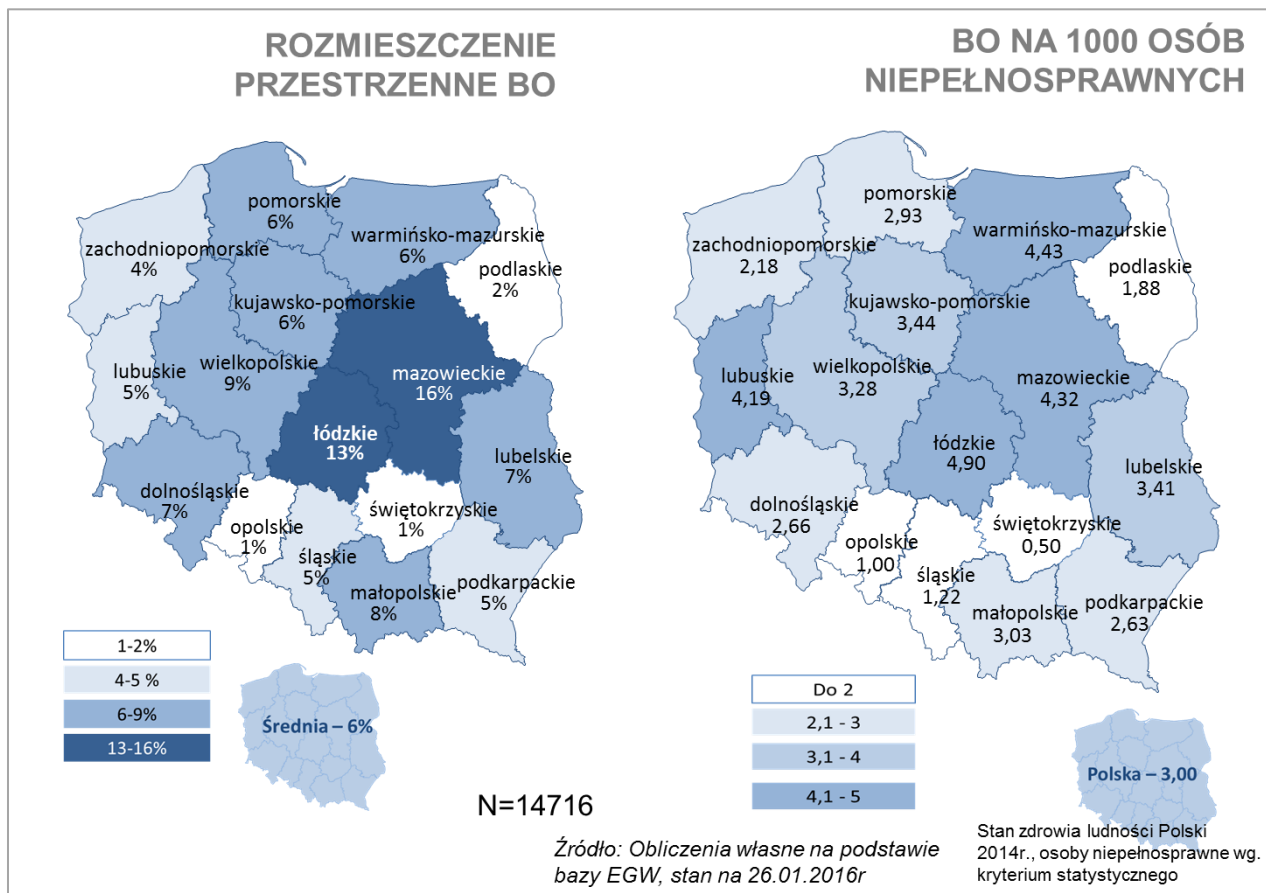
Patrząc na miejsce zamieszkania beneficjentów ostatecznych projektów przez pryzmat konkursów widać spore różnice. I tak jedynie konkurs 13 objął swym zasięgiem wszystkie województwa. W projektach realizowanych w ramach konkursu 7 nie uczestniczyli beneficjenci z województw: warmińsko-mazurskiego, lubuskiego, zachodniopomorskiego, opolskiego oraz świętokrzyskiego. Stosunkowo wysokie odsetki beneficjentów rekrutowały się zaś z województw mazowieckiego oraz dolnośląskiego (po 19%). Konkurs 9 nie objął osób niepełnosprawnych z województw: podlaskiego, opolskiego, świętokrzyskiego oraz dolnośląskiego, natomiast najwyższy odsetek BO w ramach projektów realizowanych w tym konkursie pochodził z województwa łódzkiego (17%).

Konkurs 11 nie objął województwa zachodniopomorskiego. W ramach konkursu 11 najwyższe odsetki BO rekrutowały się z województw: mazowieckiego (24%), łódzkiego (20%) i lubelskiego (14%). Województwo mazowieckie to również województwo, w którym mieszka najwyższy odsetek BO projektów realizowanych

²⁷ W przypadku charakterystyki BO dane, którymi dysponował zespół badawczy są na dzień 26.01.2016 r- stąd mniejsza liczba BO w stosunku do liczby prezentowanej w poprzednich podrozdziałach (stan na 08.09 2016r. – 15 267 BO, stan na 26.01. 2016r. – 14 716 r).

w ramach Konkursu 13 (24%), jedynego konkursu obejmującego wszystkie województwa. W ramach tego konkursu powyżej 10% BO rekrutowało się także z województw: wielkopolskiego (14%) oraz dolnośląskiego (12%).

Rysunek 8. Rozłożenie przestrzenne beneficjentów ostatecznych projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 pomiędzy województwa Polski vs. liczba BO projektów w stosunku do liczby osób niepełnosprawnych



Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r. Dane na temat liczby osób niepełnosprawnych - Stan zdrowia ludności Polski 2014r., osoby niepełnosprawne wg. kryterium statystycznego.

Tabela 5. Rozłożenie beneficjentów ostatecznych projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 pomiędzy województwa Polski z uwzględnieniem numeru konkursu

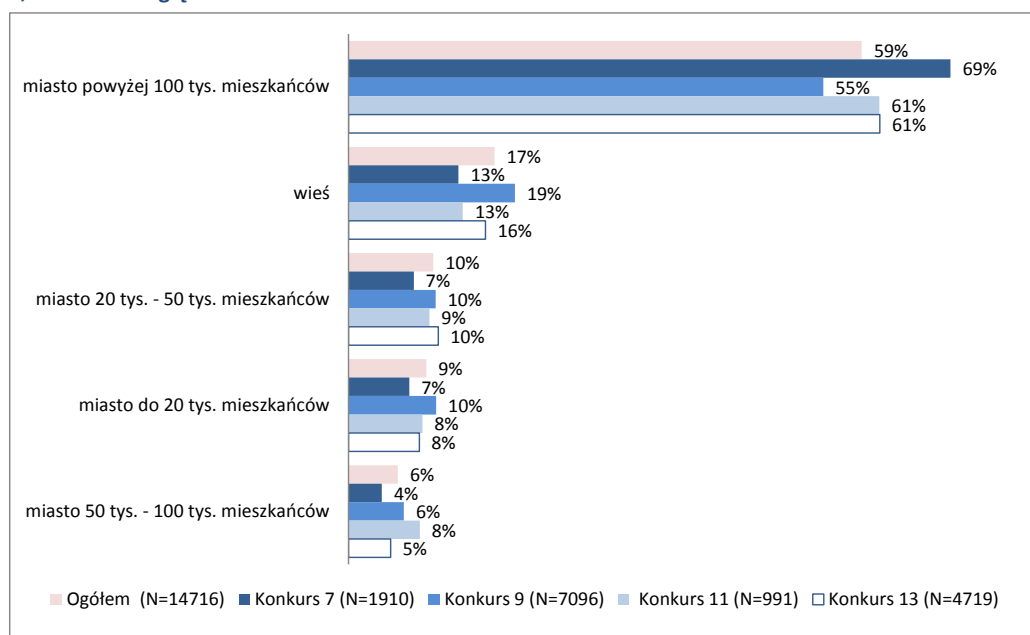
	Ogółem (N=14716)	Konkurs 7 (N=1910)	Konkurs 9 (N=7096)	Konkurs 11 (N=991)	Konkurs 13 (N=4719)
mazowieckie	16%	19%	8%	24%	24%
łódzkie	13%	5%	17%	20%	9%
wielkopolskie	9%	9%	6%	4%	14%
pomorskie	8%	10%	11%	5%	4%
lubelskie	7%	1%	11%	14%	1%
dolnośląskie	7%	19%		5%	12%
małopolskie	6%	8%	10%	1%	2%
kujawsko-pomorskie	6%	9%	8%	2%	5%
warmińsko-mazurskie	6%		10%	5%	3%

	Ogółem (N=14716)	Konkurs 7 (N=1910)	Konkurs 9 (N=7096)	Konkurs 11 (N=991)	Konkurs 13 (N=4719)
lubuskie	5%		9%	2%	2%
podkarpackie	5%	11%	1%	7%	8%
śląskie	5%	8%	1%	3%	9%
zachodniopomorskie	4%		7%		1%
podlaskie	2%	1%		4%	4%
opolskie	1%			4%	1%
świętokrzyskie	1%			3%	1%

Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

Niekorzystnym wydaje się fakt, że ponad połowa beneficjentów ostatecznych analizowanych projektów to mieszkańcy największych miast. Szczególnie wysoki odsetek tego typu beneficjentów odnotowano w konkursie 7. Dodatkowo na drugim miejscu w strukturze wielkości miejsca zamieszkania we wszystkich konkursach znajduje się wieś – najwyższy odsetek w projektach realizowanych w ramach konkursu 9 (19%). Są to zapewne wsie przyległe do największych miast, siedzib realizacji projektów. Do projektów stosunkowo rzadko rekrutuje się BO pochodzących z małych i średnich miast.

Rysunek 9. Wielkość miejsca zamieszkania beneficjentów ostatecznych projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 z uwzględnieniem numeru konkursu



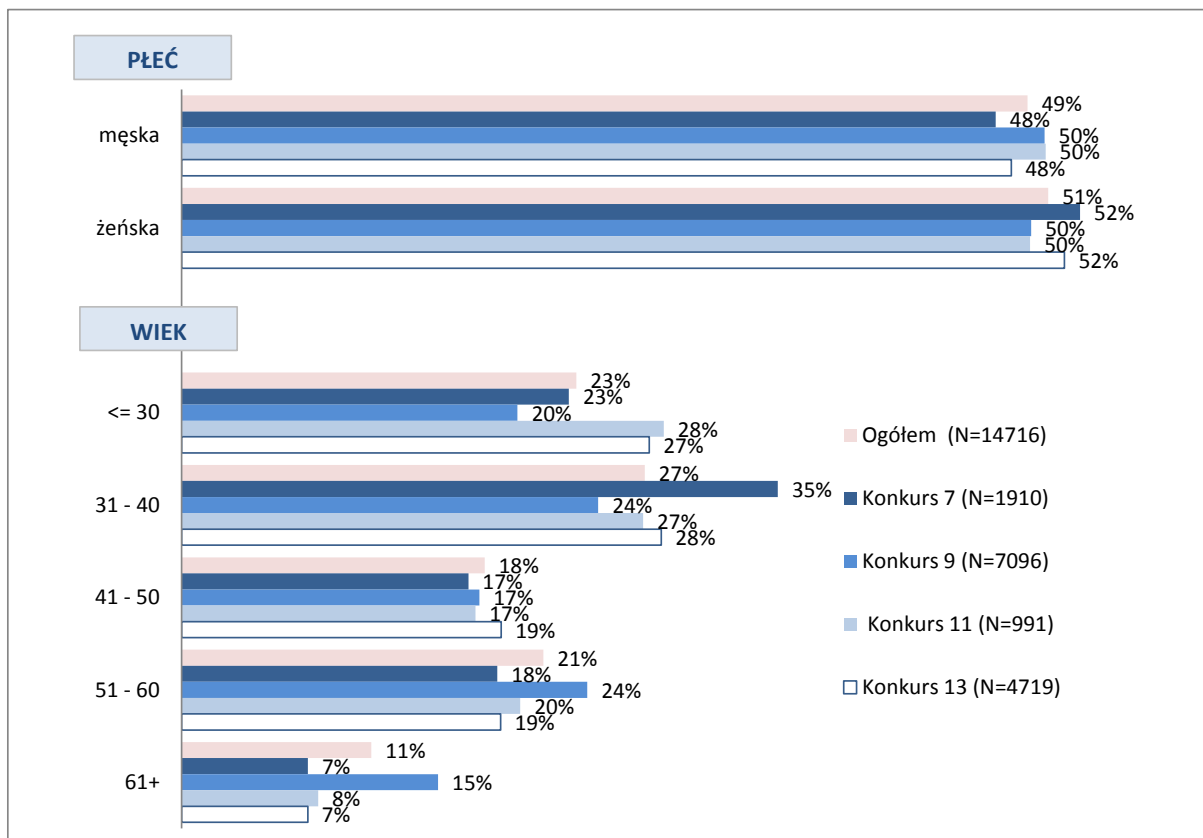
Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r, N=14 716

CHARAKTERYSTYKA DEMOGRAFICZNA BENEFICJENTÓW OSTATECZNYCH PROJEKTÓW

Populacja beneficjentów ostatecznych projektów charakteryzuje się zrównoważoną strukturą pod względem płci. Struktura wieku jest także zrównoważona, jednak w tym przypadku obserwujemy pewne tendencje. I tak najniższe odsetki beneficjentów ostatecznych we wszystkich konkursach odnotowano w przedziale wieku – powyżej 60 lat (schyłek wieku produkcyjnego), a także w wieku 41-50 lat. Najwyższy odsetek beneficjentów (szczególnie wysoki w projektach w ramach konkursu 7) to osoby w wieku 31-40 lat. Należy jednak podkreślić,

że struktura wieku beneficjentów ostatecznych nie wskazuje na defaworyzowanie grup o najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, osób najmłodszych i po 50 roku życia.

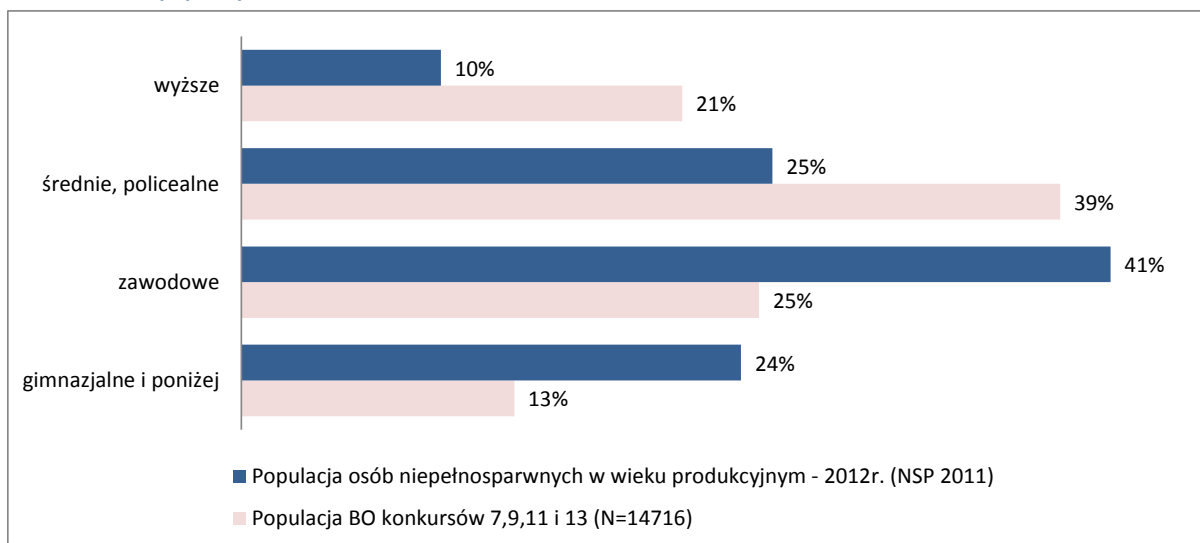
Rysunek 10. Struktura płci i wieku beneficjentów ostatecznych projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13



Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

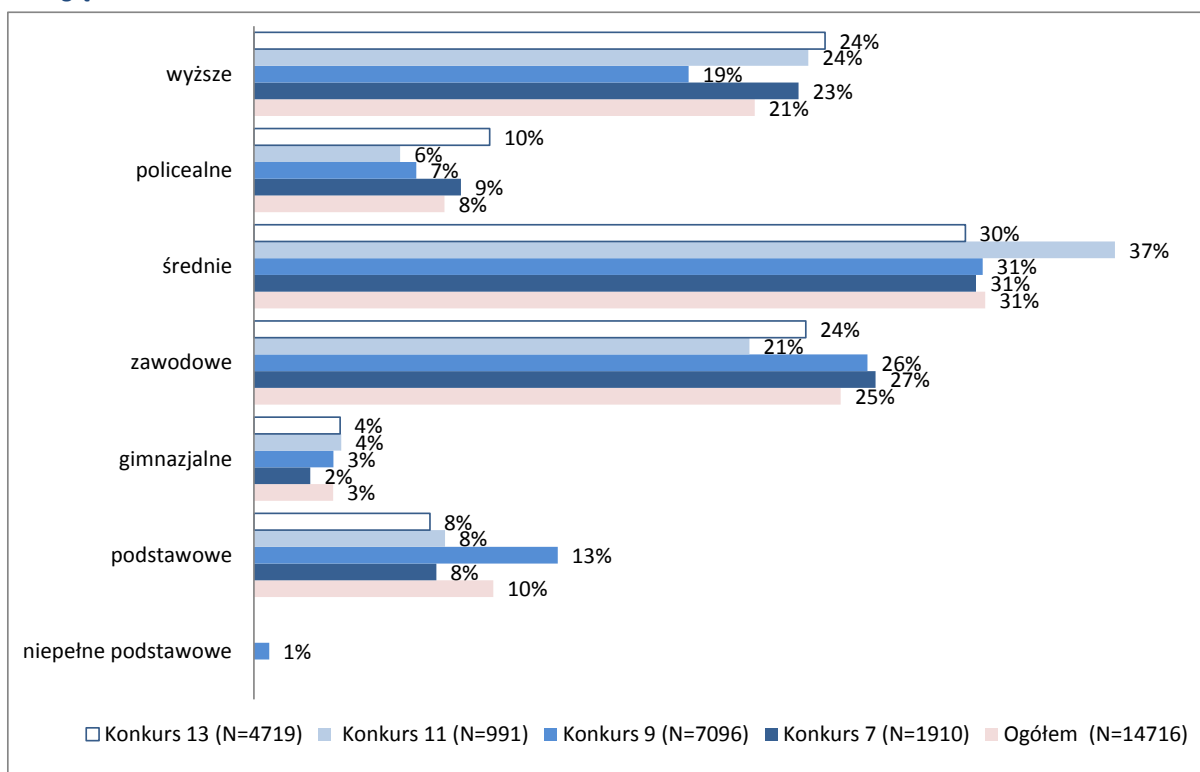
Natomiast analiza struktury poziomu wykształcenia wskazuje wyraźnie na występowanie niekorzystnego zjawiska „creamingu” to jest kierowania wsparcia do grup „łatwiejszych”, lepiej rokujących w kontekście założonych w projekcie wskaźników. Struktura poziomu wykształcenia w populacji beneficjentów ostatecznych analizowanych projektów zdecydowanie odbiega od struktury wykształcenia w populacji osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym. W populacji BO ponad dwukrotnie, w stosunku do populacji OzN zawyżone są odsetki osób legitymujących się wyższym wykształceniem i prawie dwukrotnie średnim. Natomiast znacznie mniejsze są frakcje osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe. Prawdopodobnie dotyczy wszystkich konkursów, choć należy zaznaczyć, że w projektach realizowanych w ramach konkursu 9, nieco mniejszy na tle pozostałych jest odsetek BO posiadających wykształcenie wyższe i nieco wyższy – wykształcenie podstawowe.

Rysunek 11. Struktura poziomu wykształcenia populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 w odniesieniu do populacji OzN



Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r oraz dane NSP 2011

Rysunek 12. Struktura poziomu wykształcenia populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 ze względu na numer konkursu

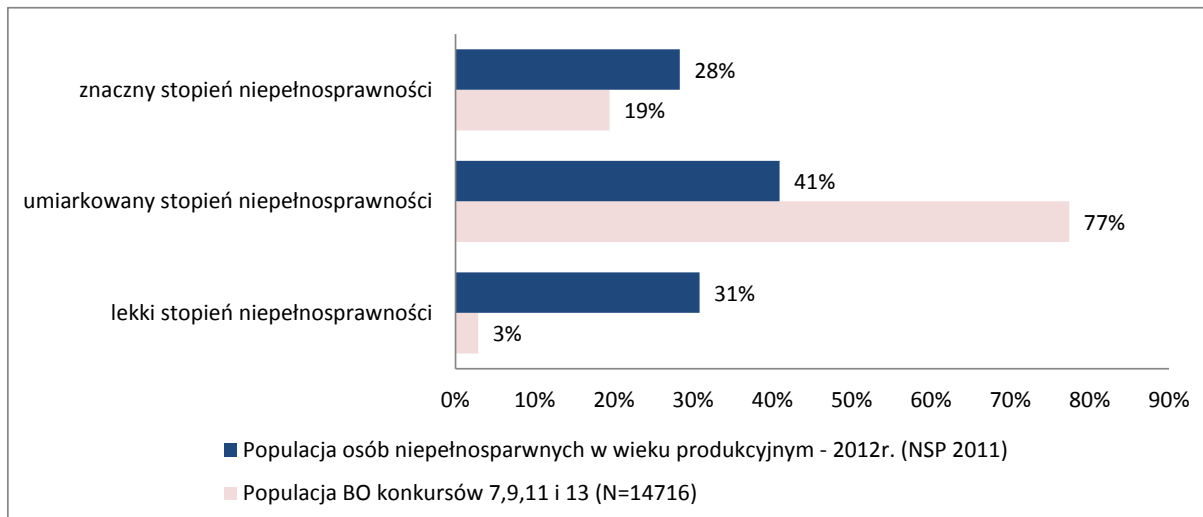


Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

RODZAJ I STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

W populacji beneficjentów ostatecznych omawianych projektów dominują osoby z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym (77% populacji). Zdecydowanie najniższy odsetek to osoby niepełnosprawne w stopniu lekkim. Taki rozkład stopnia niepełnosprawności jest konsekwencją przyjętych w konkursach założeń.

Rysunek 13. Struktura populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 ze względu na stopień niepełnosprawności w odniesieniu do populacji OzN



Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r oraz dane NSP 2011

Odsetek beneficjentów ostatecznych o znacznym stopniu niepełnosprawności najwyższy jest w projektach realizowanych w ramach konkursu 11, najniższy zaś w ramach konkursu 7. Frakcja BO charakteryzujących się lekkim stopniem niepełnosprawności największa jest wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną (12%), w przypadku pozostałych rodzajów niepełnosprawności oscyluje wokół 2-3%.

Natomiast frakcja posiadających znaczny stopień niepełnosprawności najliczniejsza jest wśród osób z niepełnosprawnością wzrokową – stanowi 50% tej grupy. Warto podkreślić, że 5 projektów skierowanych było wyłącznie do osób niewidomych: 2 realizowane w ramach konkursu 9 przez Stowarzyszenie Kultury Fizycznej, Sportu i Turystyki Niewidomych i Słabowidzących "Cross": "Masz szansę" - szkolenie z zakresu obsługi komputera uzupełnione konsultacjami indywidualnymi z doradztwa zawodowego oraz "Awangarda" - szkolenie z zakresu języka angielskiego oraz obsługi komputera uzupełnione konsultacjami indywidualnymi z zakresu doradztwa zawodowego, dwa organizowane przez Polski Związek Niewidomych: „Moja Praca - Moją Szansą”- projekt realizowany w ramach konkursu 9 oraz realizowany w ramach konkursu 13 projekt "Nie poddam się", a także projekt realizowany w ramach konkursu 11 przez Fundację Szansa dla Niewidomych – „Kwalifikacje drogą do pracy - nowoczesna aktywizacja zawodowa osób z dysfunkcją wzroku”.

Podobna sytuacja jest także w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, do których także skierowane były osobne projekty: projekt „Teatr ON” realizowany przez Fundację Pomocy Osobom Niepełnosprawnym "Nie Tylko..." w ramach konkursu 13 i 11 i dwa projekty realizowane przez Warszawskie Koło Polskiego Stowarzyszenia Na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym: "Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktnie - Centrum DZWONI" (konkurs 13) oraz "Gotowi do pracy. Partnerstwo na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy" (konkurs 11).

Warto też dodać, że stosunkowo wysoki odsetek osób z niepełnosprawnością intelektualną uczestniczył w następujących projektach: 2 projekty realizowane przez Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych „Aktywni razem - partnerstwo na rzecz wprowadzenia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy” (konkurs 7, udział niepełnosprawnych intelektualnie 38%) oraz „Aktywni Razem 2 - partnerstwo na rzecz

wspomagane zatrudniania osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy” – projekt realizowany w ramach konkursu 13 (odsetek osób niepełnosprawnych intelektualnie wyniósł 40%), a także projekt realizowany w ramach konkursu 13 przez Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych „Na Etacie” (odsetek niepełnosprawnych intelektualnie wyniósł 26%).

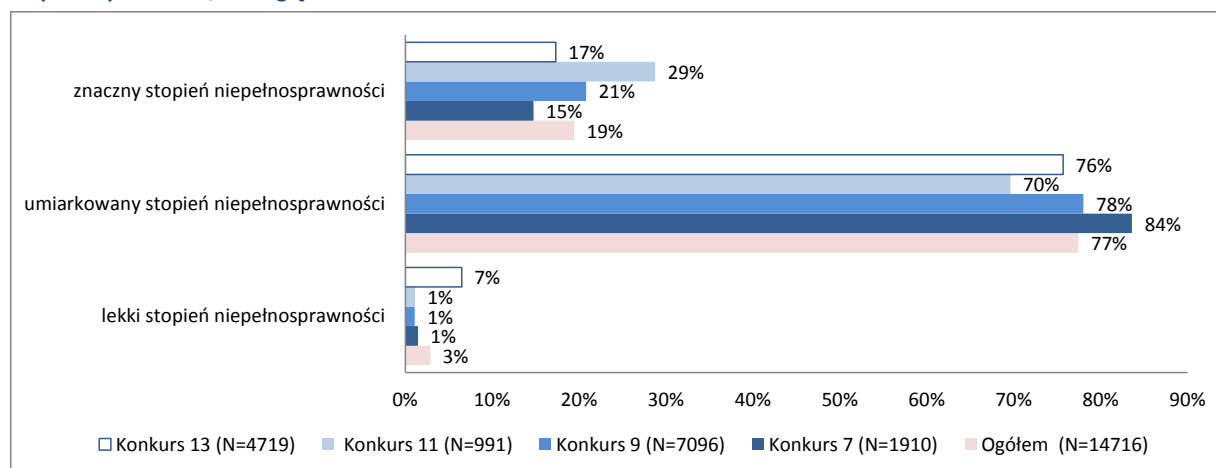
W projektach, w których uczestniczyły wysokie odsetki osób niepełnosprawnych intelektualnie odnotowano też wysokie odsetki osób z niepełnosprawnością sprzężoną, a także osób chorujących psychicznie (zapewne jest to efektem współwystępowania tych rodzajów niepełnosprawności).

Stosunkowo niski odsetek osób z niepełnosprawnością znaczną odnotowano także w przypadku osób chorujących psychicznie. W przypadku tej grupy także można wyróżnić projekty, szczególnie otwarte na ten rodzaj niepełnosprawności. Są to, poza wymienionymi powyżej projektami skierowanymi do osób z niepełnosprawnością intelektualną także realizowane w ramach konkursu 7 i 13 projekty: Aktywni Na Rynku Pracy - Trener Pracy Narzędziem Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (odsetek chorujących psychicznie 45% (konkurs 7) oraz 55% (konkurs 13)), projekty realizowane przez Fundację Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym "Hej, Koniku", projekt Punkty Wsparcia Zawodowego Osób Niepełnosprawnych realizowany przez Fundację Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych "Fazon" (udział osób chorujących psychicznie 31%), Szansa - centrum aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, projekt realizowany przez Stowarzyszenie Na Rzecz Edukacji, Rehabilitacji, Wsparcia Społecznego i Samorządności "Szansa" (odsetek osób chorujących psychicznie – 17%).

Gdy spojrzeć na populację BO analizowanych projektów przez pryzmat rodzaju niepełnosprawności widać wyraźnie, że największe frakcje stanowią osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu (22%) oraz osoby chorujące psychicznie (21%), najmniejsze zaś to osoby z niepełnosprawnością słuchową (5%), niepełnosprawne umysłowo (6%) oraz mające orzeczenie o niepełnosprawności ze względu na ogólny stan zdrowia (4%).

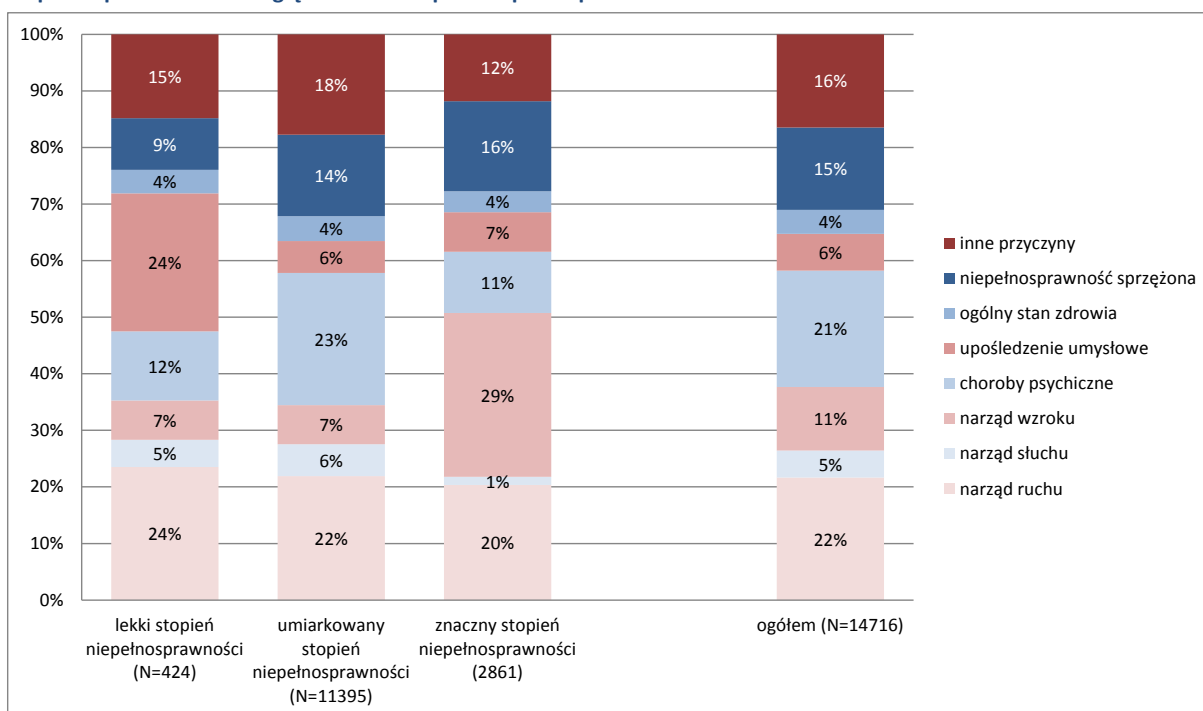
W przypadku niepełnosprawności narządu ruchu duże frakcje odnotowano wśród wszystkich grup wyróżnionych ze względu na stopień niepełnosprawności, w przypadku chorych psychicznie – wśród osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym, zaś niepełnosprawność intelektualna najczęściej reprezentowana jest w lekkim stopniu niepełnosprawności. Osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku stanowią zaś największą frakcję wśród osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym.

Rysunek 14. Struktura populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 ze względu na stopień niepełnosprawności, z uwzględnieniem numeru konkursu



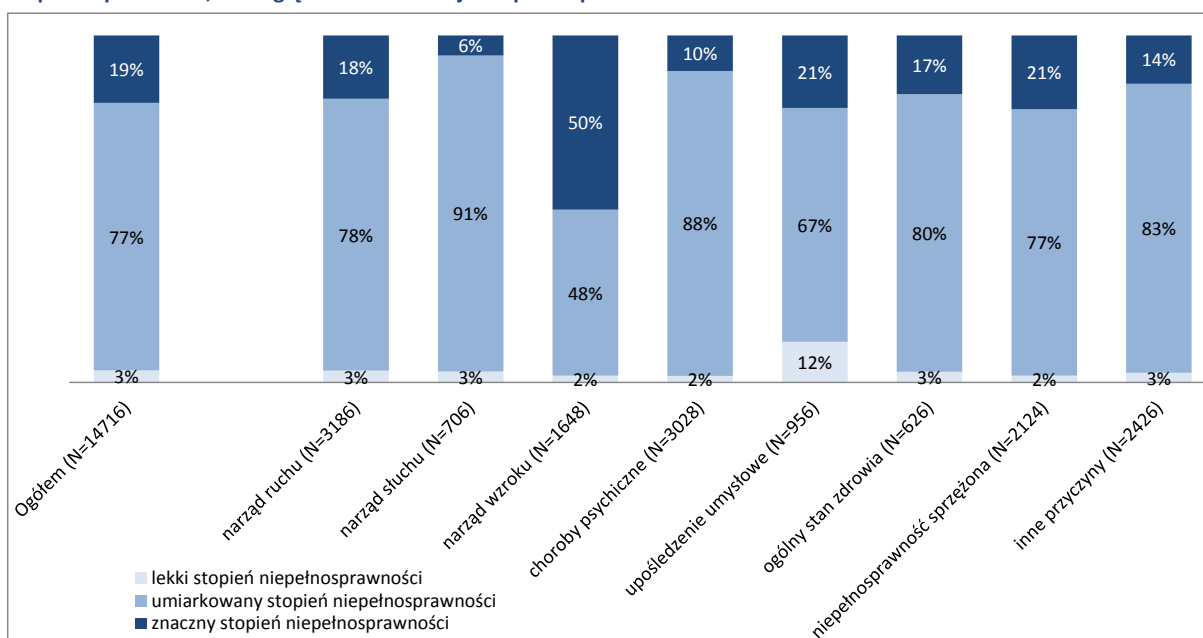
Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

Rysunek 15. Struktura populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 ze względu na rodzaj niepełnosprawności z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności



Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

Rysunek 16. Struktura populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 ze względu na stopień niepełnosprawności, z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności

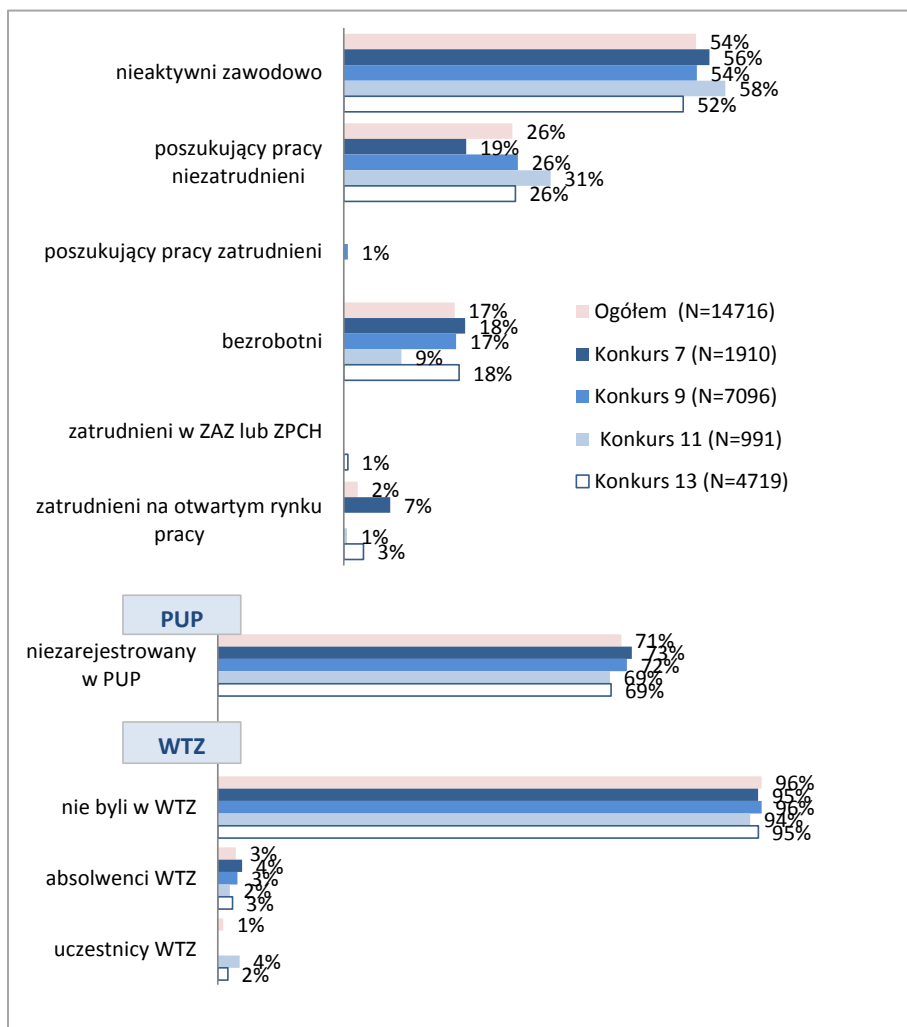


Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

SYTUACJA NA RYNKU PRACY

Wśród beneficjentów ostatecznych projektów w momencie przystąpienia do projektu dominowały osoby nieaktywne zawodowo (54%). Co czwarty BO był osobą poszukującą pracy, niezatrudnioną, zaś 17% to osoby bezrobotne. 71% BO nie było zarejestrowanych w PUP, 96% to osoby nie mające żadnego kontaktu z WTZ. Taka struktura jest konsekwencją zasad określonych w „Regulaminie składania, rozpatrywania i realizacji projektów – cel programowy 1: wejście osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy”.

Rysunek 17. Aktywność na rynku pracy, z uwzględnieniem numeru konkursu



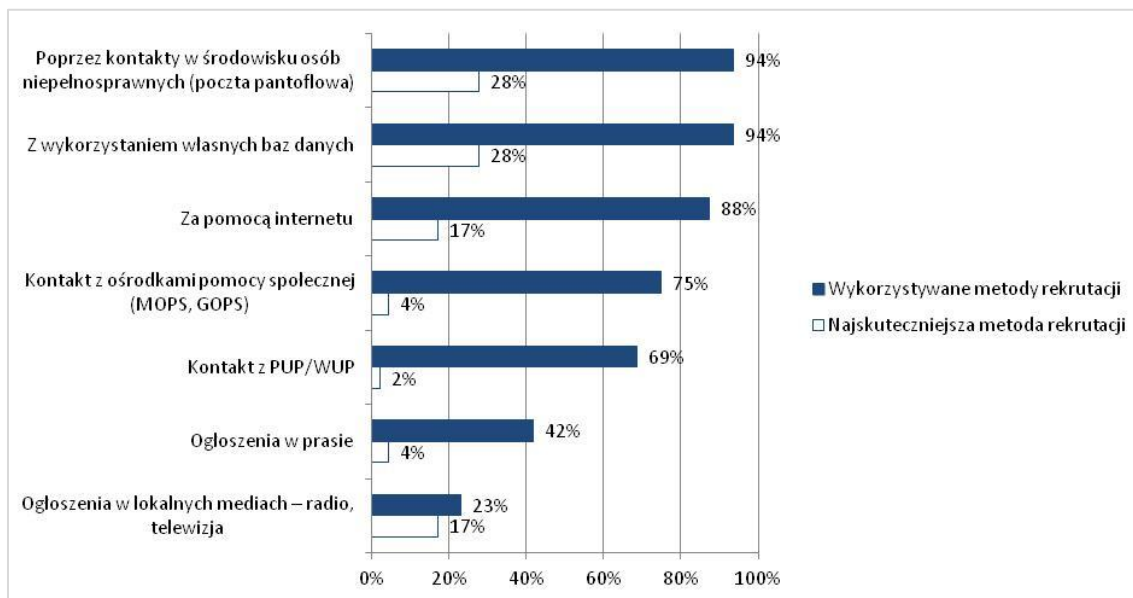
Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

5.2 Przebieg procesu rekrutacji

Projektodawcy w rekrutacji do projektów opierają się przede wszystkim na własnych bazach danych i kontaktach nieformalnych (poczta pantoflowa) – drogi te wykorzystywano w 94% projektów i są one najczęściej uznawane za metody o największej skuteczności (po 28%). W drugiej kolejności przy rekrutacji pomocny był Internet (88% projektów). Ponadto kontaktowano się z instytucjami pomocy społecznej (75%)

i rynku pracy (69%). 23% projektodawców ogłaszało się także w lokalnych mediach, co zdaniem większości z nich okazało się metodą najskuteczniejszą (17%).

Rysunek 18. Metody rekrutacji beneficjentów ostatecznych do projektu – wszystkie wykorzystywane metody oraz najskuteczniejsza z nich w ocenie projektodawców



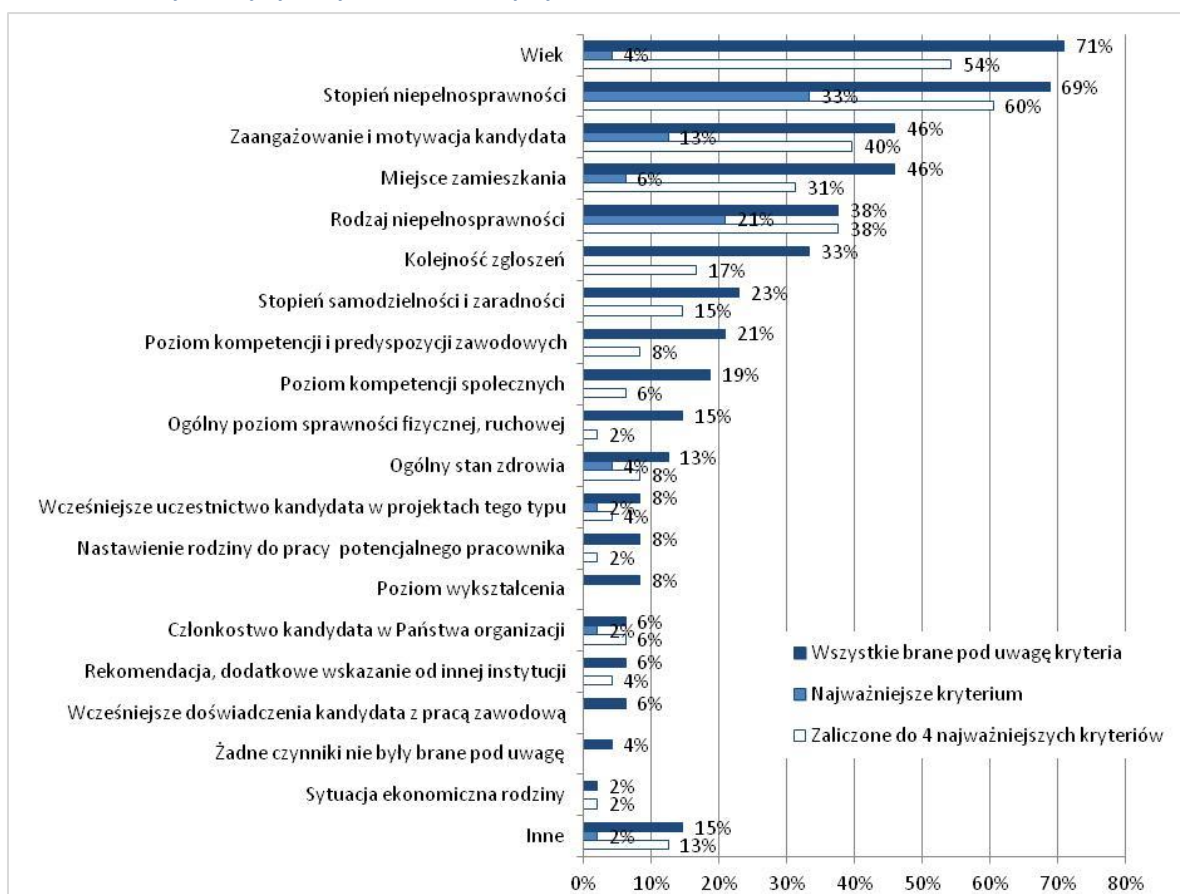
Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Niemal wszyscy projektodawcy deklarują, że w naborze beneficjentów stosowali pewne kryteria rekrutacji (94%). Wśród kryteriów najbardziej powszechnie branych pod uwagę przy rekrutacji znalazły się **wiek** (71%) oraz **stopień niepełnosprawności** (69%), które jednocześnie zaliczono do 4 najważniejszych czynników. W drugiej kolejności projektodawcy wskazywali na **zaangażowanie i motywację** oraz **miejsce zamieszkania** (po 46%). Więcej, niż 30% badanych zadeklarowało, że kierują się także rodzajem niepełnosprawności (38%) i kolejnością zgłoszeń (33%). Inne kryteria są stosowane sporadycznie.

Za najważniejsze przy rekrutacji kryterium najczęściej uznawano stopień niepełnosprawności (33%) oraz rodzaj niepełnosprawności (21%).

Choć projektodawcy w swoim mniemaniu nie kierują się np. poziomem wykształcenia, to struktura wykształcenia beneficjentów ostatecznych zdaje się temu przeczyć – wyraźnie zawyżony jest odsetek osób z wykształceniem wyższym, a także średnim.

Rysunek 19. Kryteria brane pod uwagę przy rekrutacji beneficjentów ostatecznych – wszystkie, najważniejsze oraz zaliczone do 4 najważniejszych kryteriów w ocenie projektodawców



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Badanie jakościowe pokazało, że często kandydaci są przyjmowani według kolejności zgłoszeń, o ile spełniają kryteria formalne wejścia do projektu. Jeśli liczba beneficjentów osiągnie zakładane maksimum, wówczas kandydaci są wpisywani na listę rezerwową i przyjmowani w pierwszej kolejności w razie waku.

Informacje na temat rozpoczynających się projektów są szeroko promowane w mediach (radio), udostępniane na stronach i profilach społecznościowych organizacji oraz stronach adresowanych do osób niepełnosprawnych. Oprócz tego dystrybuje się je poprzez urzędy pracy, instytucje i organizacje systemu wsparcia (MOPS, WTZ, szkoły). Rzadziej są rozpowszechniane w lokalnych parafiach, przychodniach, sklepach i innych instytucjach często odwiedzanych przez osoby niepełnosprawne i ich bliskich. Organizacje, które prowadzą własne agencje zatrudniania wykorzystują je do promowania projektu także na targach pracy.

Gdy zgłoszą się kandydaci, odbywają się rozmowy rekrutacyjne. Często, jeśli osoba zakwalifikuje się do projektu, ta pierwsza rozmowa wchodzi w zakres rozpoznania potrzeb, które służą przygotowaniu IPD.

Osoba, która zostaje przyjęta, musi spełniać warunki zapisane w regulaminie rekrutacji, zwykle ograniczają się one do zapisów o konieczności posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, pełnoletniości, statusu osoby bezrobotnej i braku statusu uczestnika WTZ. Często jednym z najważniejszych kryteriów przystąpienia do projektu jest chęć wzięcia w nim udziału i zainteresowanie podjęciem pracy.

Chęć wzięcia udziału w projekcie. Założenie było takie, żeby to była osoba pozostająca bez pracy. Nie musiała być zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy, ale musiała nam zadeklarować, że nie pracuje. Inna sprawa, że część osób np. pracuje, ale chce zmienić pracę. Nie chcę, żeby traktowano nas jako organizację, która świadczy

pośrednictwo pracy. My nie jesteśmy organizacją, w której można zobaczyć oferty pracy - my działamy zupełnie inaczej. (13_NGO_IDI_koordinator)

Podczas pierwszej rozmowy przyszły uczestnik często jest informowany o możliwych formach wsparcia oraz obowiązkach w trakcie trwania projektu. Na tym etapie pracownicy dokonują oceny możliwości wejścia do projektu danego kandydata nie tylko ze względu na wymogi formalne, ale także poprzez weryfikację jego potrzeb i oczekiwań w stosunku do oferty szkoleń proponowanej przez organizację. Na tym etapie ocenia się także możliwości psychofizyczne, czyli gotowość i motywację do podjęcia zatrudnienia.

Część organizacji podpisuje z uczestnikami umowę. Zdarza się, że jej rolę spełnia IPD podpisany także przez uczestnika jako forma inicjacji udziału w projekcie.

Przedstawiciele zespołów projektowych deklarują, że rotacja uczestników w realizowanych przez nich działaniach nie jest duża. Pojawił się szacunek, że w Warszawie do innych projektów odchodzi około 10-20%, co stanowi wysoki odsetek w porównaniu z innymi lokalizacjami, w których dana organizacja prowadzi analogiczne działania. Motywacja do zmiany projektu to najczęściej lepsza oferta zatrudnienia lub stażu dostępna u innego organizatora.

Ocenia się, że beneficjenci rezygnują z dalszego udziału w projekcie głównie ze względu na problemy zdrowotne pojawiające się w trakcie realizacji lub z przyczyn formalnych związanych z wygaśnięciem i brakiem aktualizacji orzeczenia o niepełnosprawności, lub obniżeniem stopnia niepełnosprawności. Inne losowe przyczyny jakie wskazywano to: przeprowadzka, niewypełnianie obowiązków, a przez to zły kontakt z innymi BO projektu.

Ale są też osoby, które są z nami od lat i jeśli jest projekt to pracują z nami. Bo to się nie da co roku aktywizować grupę osób, potem odpychać i brać następnych. Co roku pojawia się i tak około 30 osób nowych, z którymi możemy podjąć pracę. Tu mamy grupę osób ze szkoły Namysłowskiej, w tym roku przychodzi do nas, zapoznają się z grupą, wdrażają się, poznają miejsce i ludzi

(6_NGO_IDI_terapeuta_3_koordinator_merytoryczny)

Zdarza się także, że uczestnicy samodzielnie znajdują pracę np. przez urząd pracy na otwartym rynku, uzyskanie stażu czy też otrzymanie stanowiska w zakładzie pracy chronionej.

Może być też tak, że ich motywacja z czasem gaśnie, że jeżeli jest pierwsza rozmowa to wszyscy są zadowoleni, druga, trzecia, czwarta, ale już przy piątej to jak nie wychodzi to oni się zniechęcają, że już na pewno im się nie uda, już po co. Cześć osób tak jak mówiłam, no z tych 81 też część zrezygnowała z projektu na korzyść pójścia do pracy do zakładu pracy chronionej, bo otwarty rynek dla osoby okazał się za trudny. (7_NGO_IDI_terapeuta_1)

Zwłaszcza w przypadku działań przeznaczonych dla osób z niepełnosprawnością intelektualną obserwuje się, że **bardzo rzadko uczestnicy projektu sami z niego rezygnują**. Praca z beneficjentem jest raczej wielomiesięczna lub wieloletnia. **Często konieczne jest kilkukrotne uczestnictwo w praktykach zawodowych w różnych zakładach pracy**. Uczestnicy wraz z trenerami pracy szukają swojego miejsca na rynku pracy. Jeśli im się nie uda, przystępują do kolejnego projektu lub jego następnej edycji.

Czasem dalsza współpraca nie jest możliwa ze względu na **zbyt wygórowane, nierealne oczekiwania uczestnika**, co sprawia, że rezygnuje on z kontynuacji wsparcia.

Tylko w jednym z badanych projektów zasygnalizowano dość wysoki poziom rotacji. Częściowo było to powiązane ze zmianą na stanowisku trenera pracy, co zaburzyło relacje z ośrodkiem dla części uczestników. Potwierdza to **słuszność inwestowania organizacji w utrzymanie stałego zespołu specjalistycznego**.

Losy beneficjentów, którzy odchodzą z projektu, nie są zwykle monitorowane dłużej niż 3 miesiące, w wielu organizacjach deklarowano, że każdy z uczestników może liczyć na wsparcie także poza projektem, a często ma nawet możliwość ponownego wejścia do projektu i otrzymania wsparcia.

Zdarza się, że odmawia się zainteresowanym możliwości udziału w projekcie. Dotyczy to zwłaszcza osób z niepełnosprawnością w stopniu lekkim. Konfrontacja z ich niezadowolaniem oraz związanymi z nim oskarżeniami o dyskryminację jest dla pracowników doświadczeniem trudnym i stresującym.

Powiedziałem już wcześniej, że w zasadach konkursowych to było takie ograniczenie, że może być maksymalnie 10%. Kiedy pojawiło się kryterium 10% ze stopniem lekkim, to musieliśmy w pewnym momencie zamknąć im tę rekrutację. Na pewno były jakieś osoby, które chciały wziąć udział w projekcie, ale nie mogły, chociaż nie była to pewnie jakaś wielka ilość tych osób. (5_NGO_IDI_terapeuta_1)

Jeśli chodzi o uczestników projektu z lekką niepełnosprawnością, a te osoby często się do nas zgłaszają i one też szukają wsparcia, a musimy im odmówić, bo wyczerpaliśmy już ten limit. I to są takie niemiłe rozmowy. Łącznie z tym, że jesteśmy oskarżani o dyskryminację. Wtedy staramy się tłumaczyć, że to nie my narzucamy takie ograniczenia, tylko PFRON. (11_NGO_IDI_wnioskodawca_koordinator)

Najbardziej ciężkie przy lekkim stopniu niepełnosprawności. Ludzie są w ogóle oburzeni, ponieważ mają tą grupę, a w zasadzie nic, żadnych korzyści, czują się wykluczeni przez PFRON, że bardzo mało jest projektów, które ich dotyczą. I te osoby cały czas się zgłaszają do nas. Cały czas się zgłaszają nowe osoby z lekkim i dla nich te projekty są bardzo, bardzo potrzebne. (11_NGO_IDI_terapeuta_3)

Inne przyczyny odmowy **to brak zainteresowania lub możliwości podjęcia pracy** – np. ze względu na trwającą terapię – co dotyczyło zwłaszcza osób chorujących psychicznie.

Chyba, że później na podstawie rozmów z doradczynią zawodową czy z psycholożką, okazywało się, że ta osoba w ogóle nie będzie pracowała, no to wtedy [odmawiano możliwości udziału w projekcie].

A dużo było takich przypadków?

No właśnie te choroby psychiczne są takie trudne, że na przykład tak trochę osób ze schizofrenią, które nie przynoszą do nas tych zaświadczeń o tym, że się leczą i w ogóle nie da się pracować z nimi. Tak, żeby po prostu długofalowo zaplanować sobie, w jaki sposób będziemy szukać tej pracy, jaka to ma być praca. Może to jest też kwestia najpierw pracy z tą osobą. (11_NGO_IDI_terapeuta_1)

Zdarza się sporadycznie, że odmawia się możliwości udziału osobie, która wykazuje agresję, lub jest nadmiernie zdominowana przez opiekuna lub rodzica.

Raz się zdarzyło, że mamusia przyprowadziła syna i ona była tak oszalała, że doszliśmy do wniosku że nie damy rady z tą mamusią. Daliśmy jej warunek, że jeśli on sam przyjdzie i sam będzie na rozmowie, to go przyjmujemy, ale ona się nie zgodziła. (12_NGO_IDI_wnioskodawca_i_koordinator)

W przypadku organizacji, które zmuszone były do zamknięcia wybranych filii ze względu na obniżone w stosunku do wniosku dofinansowanie, zdarza się, że Fundacja musi odmawiać udziału w projekcie ze względu na zaprzestanie działań na danym terenie.

W pojedynczych przypadkach sygnalizowano, że organizacji zdarza się odmawiać udziału w projekcie ze względu na obawę w realizowaniu wskaźnika rezultatu, jednak nie pozostawia się takiej osoby bez wsparcia (udziela się go poza projektem, wpisuje na listę rezerwową). Jak zaznacza koordynator, całkowita odmowa bez udzielenia wsparcia wiązałaby się z pozostawieniem danej osoby bez pomocy, zwłaszcza że w wielu lokalizacjach organizacja jest jedynym ośrodkiem wspierającym osoby niepełnosprawne w życiu zawodowym.

My mamy bardzo dużo osób chętnych do udziału w projekcie, z jakimś potencjałem zatrudnieniowym, te osoby nadają się do wejścia do projektu zawodowego, ale to jaka jest konstrukcja EGW, że każda osoba więcej niż założona, przy zachowanej liczbie godzin, bo może się okazać, że będzie bardzo duża liczba osób, które będą potrzebowały tylko pojedynczych godzin naszego wsparcia, każda więcej osoba psuje nam wskaźnik, który jest brutalny pod kątem sprawozdawczym, ale wpływa na obniżenie wskaźnika produktu, z którego jesteśmy rozliczani. W związku z tym, tak naprawdę, żeby z perspektywy sprawozdawczej wszystko było w porządku, to powinniśmy odmawiać beneficjentom możliwości udziału w projekcie, czego nie mamy zwyczaju robić, bo tak jak powiedziałam, w wielu miejscach jesteśmy jedyną szansą na proces aktywizacyjny tych osób, więc odmowa z naszej strony ukierunkowana chęcią do zrealizowania wskaźnika produktu jest brutalnie mówiąc odebraniem szansy wielokrotnie na normalne życie. (8_NGO_IDI_koordinator)

Z odmową spotykają się także osoby pozostające w momencie rekrutacji pod wpływem alkoholu lub innych używek lub które okazują się być od nich uzależnione. Sytuacje takie miały również miejsce jeśli zgłaszały się

osoby z orzeczeniem o rodzaju niepełnosprawności wykluczonym na poziomie wniosku projektowego (przez Wnioskodawcę), lub pozostających w trakcie leczenia/ terapii, dla których zmiana związana z udziałem w projekcie może być niekorzystna.

Po pierwsze tak, no norma intelektualna, mamy założone, że ze względu na specyfikę pracy i naszego zatrudniania, to przyjmujemy osoby w normie intelektualnej więc to jest na pewno ważne. Osoby, które są w jakimś procesie terapii, leczenie na oddziałach zamkniętych, to też nie jest ten moment. Najpierw trzeba się wyleczyć, bo szukanie pracy to stresujący proces, jesteśmy poddawani ocenie przez innych, bywamy odrzucani, czasem można kogoś skrzywdzić, więc czasem zalecamy, aby osoba się do nas zgłosiła kiedy przejdzie etap terapii, żeby mu nie zaszkodzić. (10_NGO_IDI_terapeuta_2)

W sporadycznych sytuacjach **odmawiano uczestnictwa w projekcie, gdy kadra merytoryczna nie mogła zaproponować odpowiedniego wsparcia** ze względu na specyficzną niepełnosprawność.

Zdarzało się, że niektórych osób nie przyjmowaliśmy do projektu, bo nie wiedzieliśmy jak im pomóc. Np. była osoba, która była albo tylko niewidoma, albo głuchoniewidoma. Nikt z nas nie miał doświadczenia w pracy z taką osobą. W takim wypadku znajdujemy inną fundację, która może jej pomóc i odsyłamy, ale takich przypadków było mało. (12_NGO_IDI_terapeuta_1)

5.3 Ewaluowane projekty na tle działań organizacji

5.3.1 Geneza projektów realizowanych w ramach zadań zleczanych

Realizatorzy poddanych ewaluacji projektów wykazują się znacznym dorobkiem zarówno jeśli chodzi o prowadzenie działań na rzecz osób niepełnosprawnych jak i w zakresie aktywizacji zawodowej. W większości przypadków doświadczenie organizacji sięga wczesnych lat 2000-nych. Szczególnie dużym dorobkiem i dużą trwałością pracy nad aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami szczytą się organizacje zajmujące się osobami z niepełnosprawnością intelektualną (WSOŃ, PSOUU, Hej Koniku).

Duża część Wnioskodawców prowadziła równolegle do projektów w ramach zadań zleczanych, inne działania nakierowane zarówno na usprawnianie społeczne jak i zawodowe lecz także edukację i terapię osób z niepełnosprawnością w różnym wieku (od wczesnego wspomaganie po przygotowanie do wejścia lub powrót na rynek pracy). Niektóre z NGO zajmują się także podnoszeniem kwalifikacji kadry związanej z realizacją własnych oraz innych projektów aktywizacyjnych (np. WSOŃ). Inne organizacje koncentrują się w większym stopniu na życiu społecznym, diagnostyce i rehabilitacji zdrowotnej swoich beneficjentów. Część organizacji oferuje swoim klientom w ramach prowadzonych projektów lub niezależnie od nich dostęp do tego rodzaju usług.

Poddane badaniom jakościowym projekty prozatrudnieniowe z XIII konkursu stanowiły zwykle kolejny etap co najmniej kilkuletniej, dość spójnej polityki aktywizacji zawodowej prowadzonej przez organizacje. W praktyce oznaczało to co najmniej 2-3 realizowane wcześniej projekty prozatrudnieniowe.

Projekt wywodzi się z projektu KROWA który był prowadzony w 2012-15, one się przez rok nakładały, to jest powielony model, lekko skorygowany. Geneza jest taka, że były prowadzone wcześniej projekty typu trener pracy i na bazie tego powstał projekt KROWA, a z tego wywodzi się KROWA Plus. Cel jest jeden, aby OzN rozwijały się społecznie i zawodowo, by zdobyły pracę i zniwelowały te swoje bóle bycia OzN w społeczeństwie (15_NGO_IDI_koordynator).

Nieprzerwanie realizujemy tę usługę [zatrudnienia wspomaganego] z ogromnymi sukcesami, możemy powiedzieć. Mamy wskaźnik zatrudnienia na poziomie 40% zazwyczaj. 40%, nawet 50%. Gdzie utrzymania zatrudnienia dłuższe na poziomie 89%, 90%. Więc skuteczność jest ogromna. A to jest jakby praca specjalisty i idea zatrudniania wspomaganego. (9_NGO_IDI_terapeuta_4)

Pojedynczy realizatorzy, którzy posiadali mniejsze doświadczenie w tym zakresie, decydowali się na złożenie

wniosku w konkursie realizowanym w ramach Celu 1 w związku z wypracowanym, stosunkowo krótko przed rozpoczęciem okresu naboru kapitałem w postaci dobrze przygotowanej kadry specjalizującej się w aktywizacji zawodowej OzN.

Przed PFRON-owskim mieliśmy projekt z metodą trenera pracy i jak on się skończył, to kadra która przy nim pracowała, była tak zadowolona z rezultatów, bo znacznie powyżej zakładanej liczby osób znalazło pracę, no i postanowiliśmy złożyć do PFRON ten właśnie projekt. I stało się tak, że dużą częścią pracy naszej stała się ta praca na rzecz OzN. Zaczęliśmy tworzyć osobny pion, który będzie się zajmował aktywizacją OzN.

(14_NGO_IDI_koordynator)

Wśród pierwszych doświadczeń z aktywizacją zawodową OzN dość często pojawia się nawiązanie do metodyki trenera lub asystenta pracy. Mówi się w tym kontekście o projektach szkoleniowych z tej dziedziny lub pozyskanie środków na projekty związane z przeszkoleniem kadry ze wspomnianej metodyki, lub pionierskie projekty aktywizacji zawodowej prowadzone tą metodą.

Od 2005 roku, kiedy miasto Poznań wygrało konkurs ogłoszony przez PFRON na najlepszy projekt realizowany na rzecz środowiska OzN. To był projekt Pana Józefa Soleckiego z Poznania. W tym konkursie pierwszą nagrodę zdobyło miasto Poznań, dostał 250 tysięcy i ogłosił konkurs na realizację zadania. Projekt nazywał się „Asystent Pracy Osoby Niepełnosprawnej”. Jako Wielkopolskie Forum złożyliśmy również propozycję na konkurs i wygraliśmy, był to dwuletni projekt. W mieście i Wydziale Zdrowia zastanawialiśmy się nad tym ile osób uda nam się umieścić na otwartym rynku pracy i ile osób zgłosi się do projektu, nikt w Polsce tego wcześniej nie robił, byliśmy pionierami i to były nasze pierwsze działania. (13_NGO_IDI_wnioskodawca)

Wiele z badanych działań wywodziło się z około 10 letniej praktyki Wnioskodawców. Część organizacji prowadzi stałe wsparcie prozatrudnieniowe, także poza projektami finansowanymi przez PFRON, często przyjmuje to formułę prowadzenia agencji zatrudnienia (dot. np. FAZON, Aktywizacja, Pomoc Maltańska). Zauważa się, że czasem realizacja projektów prozatrudnieniowych stała się łatwiejsza, ponieważ zatrudnianie OzN, zwłaszcza na otwartym rynku pracy, przyczyniło się do wzrostu wiedzy i poprawy postrzegania osób niepełnosprawnych przez pracodawców, jako pełnoprawnych uczestników rynku pracy. Miało to również wpływ na postawy samych OzN – obserwowano wzrost zainteresowania podjęciem pracy oraz motywacji do jej utrzymania – uzyskanie większej niezależności stawiało się w wielu wypadkach bardzo istotnym czynnikiem zachęcającym lokalne środowiska niepełnosprawnych do zaangażowanego udziału w rynku pracy.

2008-2009 rok to były takie dwa wprowadzenia projektu na rynek. W maju 2009 roku mieliśmy dwa pierwsze zatrudnienia, czyli po niecałym roku funkcjonowania projektu. Od tego momentu było trochę łatwiej, ponieważ zatrudnione osoby dały sygnał innym niepełnosprawnym, że jednak można mieć te praktyki i być zatrudnionym. Wydało się, jakie korzyści mają z tego osoby zatrudnione, że mają swoje pieniądze. Na przykład ktoś tam motor sobie kupił, to było motywujące do tego, że warto iść i sobie pracować. Pracodawcy drogą pantoflową dowiedzieli się, że jedna, czy druga osoba kogoś zatrudniła i dzięki temu było nam łatwiej z nimi rozmawiać.

(2_NGO_IDI_koordynator)

Dla części organizacji, zwłaszcza skoncentrowanych na wspieraniu osób z niepełnosprawnością intelektualną, zainteresowanie aktywizacją zawodową stanowiło element ewoluowania działalności, co następowało wraz z dorastaniem jej głównych beneficjentów, którzy często w momencie powoływania organizacji do życia byli małymi dziećmi.

My zaczęliśmy od hipoterapii dla dzieci, teraz te dzieci są już dorosłe i potrzebują wsparcia w wejściu na rynek pracy, to taki naturalny ciąg zdarzeń. (...) Myślę, że jest to jakaś strategia rozwoju w kierunku takiego pełnego wprowadzania OzN w różne role społeczne. (12_NGO_IDI_wnioskodawca_i_koordynator)

Skutkiem ubocznym tych zmian jest zwiększenie skali i zasięgu działania organizacji ze względu na potrzebę zachowania i rozwijania form wsparcia dedykowanych dla dzieci i młodzieży szkolnej.

W przypadku organizacji powstałych w celu wspierania osób dorosłych, zwłaszcza w normie intelektualnej, często celem podstawowym działalności jest rozwijanie samodzielności i sprawności funkcjonowania beneficjentów we wszystkich obszarach życia. Możliwość podjęcia zatrudnienia jest, z tej perspektywy postrzegana jako jeden z obszarów kluczowych.

Niemal wszystkie badane działania projektowano w oparciu o mniej lub bardziej sformalizowaną analizę potrzeb środowisk osób niepełnosprawnych, na rzecz których organizacja pracuje. W badaniu jakościowym

często pojawiała się w tym kontekście informacja o „bazowaniu na wcześniejszym doświadczeniu” organizatora. Odnosi się to zarówno do wiedzy na temat aktywizacji zawodowej i doradztwie, doświadczeń we wprowadzaniu OzN na otwarty rynek pracy, jak i znajomości lokalnego rynku pracy.

Na podstawie doświadczeń, współpracy, danych statystycznych, dane pokazały, że jest gros OzN, którym zagraża wykluczenie społeczne, nie są aktywne zawodowo bądź z powodu niewydolności finansowej, braku wykształcenia, wymagają aktywizacji społecznej. Odpowiedzią na te potrzeby było wnioskowanie w tym konkursie o otrzymanie dofinansowania, żeby w ramach tego dofinansowania zaktywizować społecznie i zawodowo te 60 osób rocznie na terenie czterech województw. (04_NGO_IDI_koordinator)

Wnioskodawcy podkreślają znaczenie wiedzy na temat obszarów deficytowych wśród OzN jeśli chodzi o kształtowanie zakresu projektów. Wśród najważniejszych czynników zgodnie wymieniają: brak doświadczenia zawodowego, poziom i jakość posiadanego wykształcenia, deficyt umiejętności autoprezentacji, brak wiary w siebie, trudności z adekwatnym określeniem oczekiwań co do poszukiwanej pracy.

5.3.2 Miejsce projektów realizowanych w ramach zadań zleczanych w całokształcie działań organizacji

Prowadzone przez badane organizacje projekty aktywizacji zawodowej są finansowane z różnych źródeł: najważniejsze z nich to środki europejskie oraz zadania zlecane przez PFRON. Jeśli chodzi o pozyskiwanie kapitału ze środków unijnych wymieniano następujące fundusze: PO KL, a obecnie także POWER.

Zależy od okresu bo przy POKL-u, czy wcześniej SPO RZL to były okresy, gdzie środki PFRONU albo były śladowe albo ich w ogóle nie było. Kiedy były konkursy korzystaliśmy ze środków unijnych. Tak naprawdę Fundacja jako instytucja zaczęła istnieć w oparciu o środki unijne, a nie PFRON-u. Unijne w 2005 roku, kiedy po raz pierwszy pozyskaliśmy duże dotacje. To było z ZPORR zasobów ludzkich w perspektywie finansowej 2004/2007, z POKL-u 2007/2014 i teraz. (3_NGO_IDI_wnioskodawca-koordinator)

Niektóre z ujętych w próbie NGO są zauważalnie bardziej sprawne w pozyskiwaniu środków od innych niż PFRON grantodawców krajowych, wymieniano w tym kontekście takie instytucje jak: FIO, ROPS, środki własne samorządów lokalnych.

W ciągu ostatnich dwóch lat dostępność funduszy z zadań zleczanych PFRON okazała się mieć kluczowe znaczenie dla możliwości zaoferowania przez znaczną część badanych organizacji ciągłości programów aktywizacyjnych dla OzN. Zasadniczy wpływ na tę sytuację ma przerwa w dostępie do środków unijnych spowodowana zmianą perspektywy finansowej PO KL na POWER. W tej sytuacji środki PFRON okazały się najbardziej stabilnym źródłem finansowania programów prozatrudnieniowych dla osób niepełnosprawnych.

W tej chwili to jedyne źródło naszego finansowania. W latach 2001-2008 mieliśmy finansowania wyłącznie z samorządu, potem 2008-2010 łączyliśmy te dwa źródła, a od 2011 tylko z PFRON, bo weszły te duże projekty. Bo mi nie chodziło o to żeby zrobić projekty, tylko żeby przepracować to wszystko, czego nauczyli nas Amerykanie. (01_NGO_IDI_wnioskodawca_koordinator)

Ja bym powiedziała, że [środki z PFRON] mają znaczenie fundamentalne, dlatego że dzięki tym projektom, które w tej chwili mamy z PFRON jesteśmy w stanie utrzymać placówki w systemie ciągłym. W zeszłym roku byłam zmuszona zamknąć dwa oddziały, właśnie ze względu na to, że PFRON nie przyznał nam dofinansowania. (8_NGO_IDI_wnioskodawca)

Warto jednak zaznaczyć, że nawet w warunkach większej dostępności innych źródeł, PFRON jest postrzegany w środowisku organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych, jako stałe i dość stabilne źródło finansowania prowadzonych programów.

Jeżeli chodzi o PFRON to jest dla nas taka miła, bezpieczna przystań. Dzięki temu jesteśmy w stanie realizować chociażby ten projekt TEATR ON, który miał już kilka odstępów. (6_NGO_IDI_wnioskodawca)

Dla nas to są działania, gdzie możemy wykorzystać swoją wiedzę, kwalifikacje, doświadczenie, zasoby kadrowe. Te projekty pozwalają nam na bezpieczeństwo finansowe, czyli zatrudnienie wykwalifikowanej kadry przy projektach finansowanych przez PFRON. Daje nam możliwość zatrudnienia OzN. Nawet 4 osoby ze Środowiskowego Domu Samopomocy odeszły przez to, że udało nam się ich w nasz system wrzucić, zaktywizować i oni sobie teraz nie wyobrażają, że mogą wrócić na „garnuszek” Pomocy Społecznej. (04_NGO_IDI_wnioskodawca)

Mimo niekwestionowanego znaczenia zadań zleczanych PFRON dla możliwości realizowania przez organizacje działalności statutowej na rzecz osób niepełnosprawnych, zwraca się uwagę na pewne problemy we współpracy z Funduszem.

Obok szeroko omawianych trudności wynikających z narzucanego przez Fundusz rygoru i formalizacji współpracy, mówi się o długich okresach rozstrzygania konkursów i opóźnieniach w przekazywaniu środków, które sięgają nawet kilku miesięcy. Stanowi to bardzo duży problem ponieważ część organizacji nie dysponuje środkami wystarczającymi na pokrycie kosztów bieżącej działalności w takiej sytuacji.

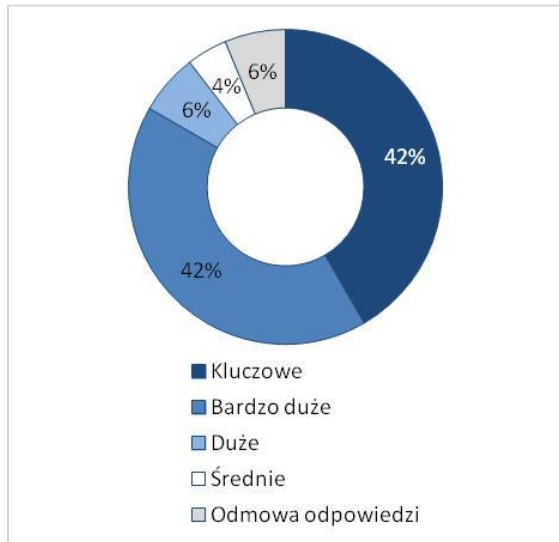
Biorąc pod uwagę, że jeżeli jest decyzja w czerwcu i wtedy jest możliwość dwóch aktualizacji, jeśli ja się „przewalę” na aktualizacji, mogę popełnić jakiś błąd, to z automatu PFRON odrzuca ten projekt. I co mamy z tym robić? Mamy dalej realizować projekt, czy mamy go kończyć? Nie bardzo rozumiem co w tej sytuacji można by było zrobić. Może kredyt trzeba wziąć na pół roku żeby zapłacić ludziom? To tylko ten jeden problem był z finansowaniem, to tworzy takie sytuacje nerwowe, a już wie Pani, gdybyśmy tak szukali pracowników na rynku do projektów, to by nam pewnie podziękowali. Oni mogą kochać osoby niepełnosprawne, ale mają rachunki do zapłacenia. (6_NGO_IDI_terapeuta_3_koordinator_merytoryczny)

Kolejnym, wymienianym przez przedstawicieli kadry projektowej problemem są zasady oceny projektów i brak stałości finansowania zbliżonych działań. Zdarza się, że bardzo zbliżone wnioski w jednych latach są oceniane pozytywnie, a w kolejnych odrzucane. Nie jest to zrozumiałe z punktu widzenia Wnioskodawców. Zwraca się również uwagę na trudności z prowadzeniem długookresowej, stabilnej działalności w sytuacji braku ciągłości finansowania. Część Wnioskodawców radzi sobie z tym problemem sprawnie pozyskując finansowanie z różnorodnych źródeł, jednak mniejsze lub mniej w tym zakresie sprawne organizacje napotykają z tego powodu na poważne trudności z utrzymaniem ciągłości prowadzonych działań.

Badanie ilościowe CAWI przeprowadzone wśród wszystkich projektodawców ewaluowanych konkursów przyniosło potwierdzenie wyników badań jakościowych i pokazało wyraźnie, że konkursy zlecania zadań ogłaszane przez PFRON są dla projektodawców bardzo istotnym, a w wielu przypadkach głównym obszarem działalności, o czym świadczy zarówno subiektywna ocena badanych, jak i szacunkowy udział tej działalności w całkowitej aktywności instytucji. Ponad 80% projektodawców zadeklarowało, iż dla ich funkcjonowania realizacja projektów w ramach konkursów PFRON jest kluczowa lub ma bardzo duże znaczenie (por. Rysunek 20). Większą wagę do konkursów PFRON przywiązują projektodawcy projektów trzyletnich (93% przypisało im kluczowe lub bardzo duże znaczenie), o mniejszym zasięgu terytorialnym. Ponadto im większa w danym projekcie liczba beneficjentów, a także im większe koszty w przeliczeniu na 1 beneficjenta ostatecznego, tym większe znaczenie konkursów dla funkcjonowania organizacji.

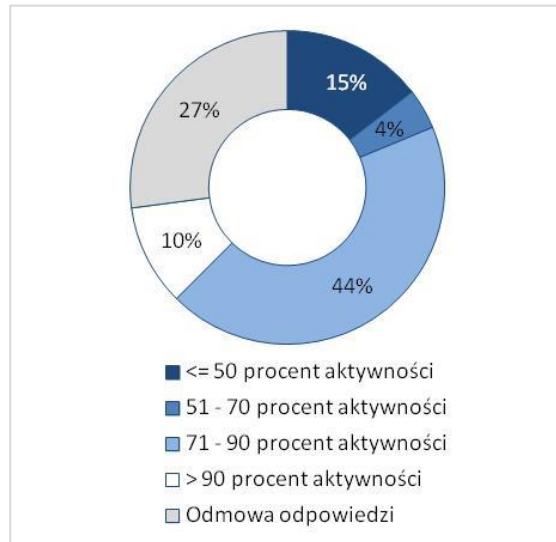
Więcej, niż co drugi projektodawca przyznał, że działania prowadzone w ramach konkursów PFRON stanowią co najmniej 70% aktywności jego instytucji (por. Rysunek 21). Odsetek ten może być większy, gdyż aż 27% badanych odmówiło odpowiedzi w tej kwestii. Przy tym im wyższa jest liczba beneficjentów projektu, a także odsetek osób zatrudnionych wśród jego uczestników, tym wyższy jest też szacowany udział działań w ramach konkursów zlecania zadań PFRON w aktywności organizacji.

Rysunek 20. Znaczenie, jakie dla funkcjonowania instytucji mają konkursy zlecenia zadań realizowane przez PFRON



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Rysunek 21. Udział, jaki w aktywności NGO stanowiły działania prowadzone w ramach konkursów zlecenia zadań



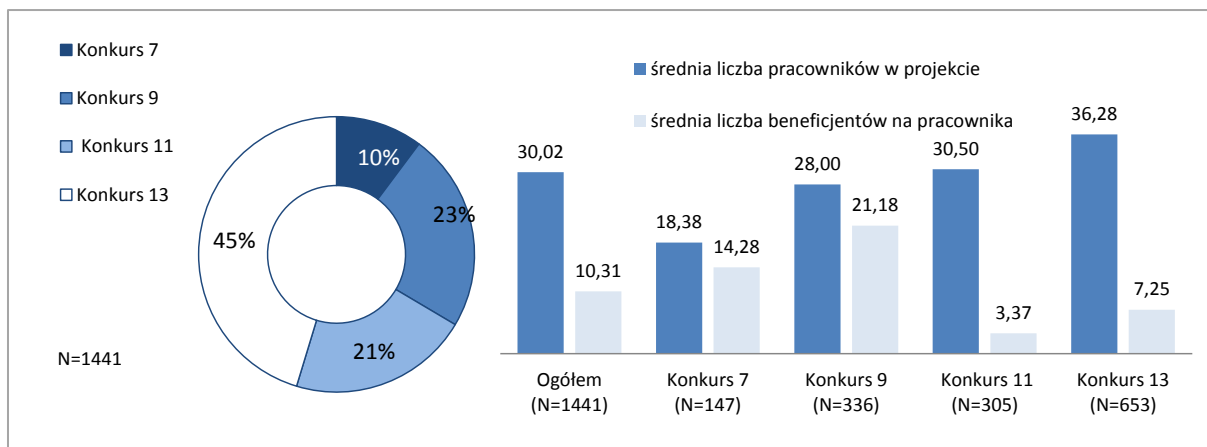
Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

5.4 Charakterystyka kadry projektów

Zgodnie z danymi zawartymi w bazie Ewidencji Godzin Wsparcia (stan na dzień 26.01.2016 roku) w objętych ewaluacją projektach na różnych stanowiskach i na różnych zasadach pracowało 1441 osób. Prawie połowa tej liczby (45%) to kadra zatrudniona w projektach realizowanych w ramach konkursu 13, zaś najmniejszy udział (10%) to kadra zatrudniona przy projektach w ramach konkursu 7.

Średnio w projekcie pracowało około 30 osób (nie jest to równe umowom na pełnym etacie), na każdą z nich przypadało zaś średnio ponad 10 beneficjentów ostatecznych. Najkorzystniej ten ostatni bilans wypada w konkursie 11, gdzie na jednego pracownika przypada średnio nieco ponad 3 beneficjentów ostatecznych, najmniej korzystnie zaś w konkursie 9 – gdzie na jednego pracownika przypada średnio 21 beneficjentów ostatecznych.

Rysunek 22. Liczba i obciążenie kadry analizowanych konkursów

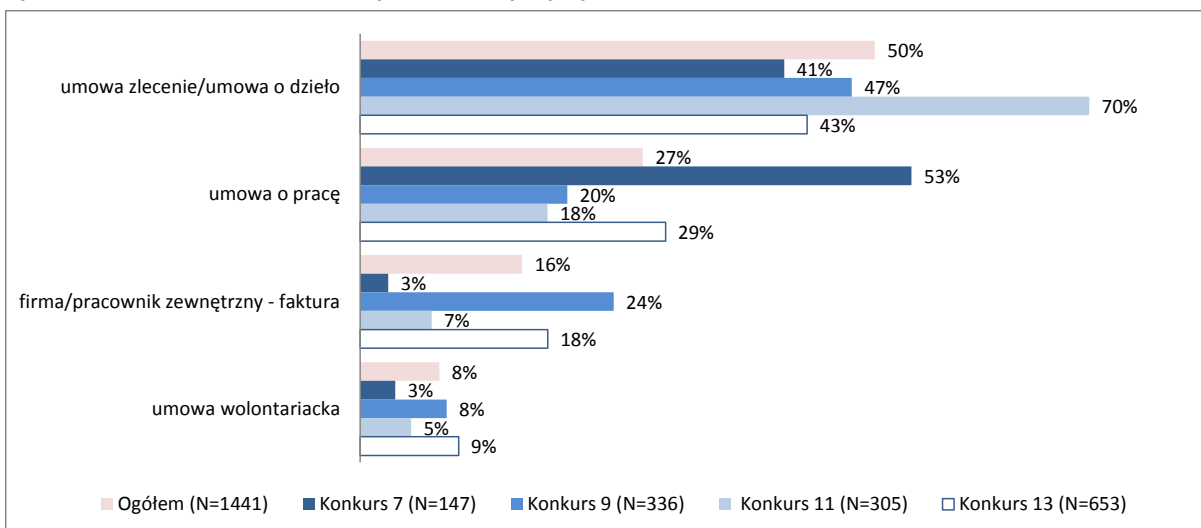


Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

Najbardziej popularną formą zatrudnienia kadry projektów są umowy cywilno-prawne – umowy o dzieło i umowy zlecenia. W oparciu o taką formę pracowało 50% pracowników. Szczególnie popularna forma ta okazała się w ramach projektów realizowanych w ramach konkursu 11 (70%). Nieco ponad co czwarty zatrudniony przy projektach to pracownik pracujący w oparciu o umowę o pracę, w przypadku konkursu 7 odsetek stałych pracowników wyniósł 53%. 16% kadry to osoby lub firmy zewnętrzne rozliczane w oparciu o fakturę, zaś 8% to wolontariusze.

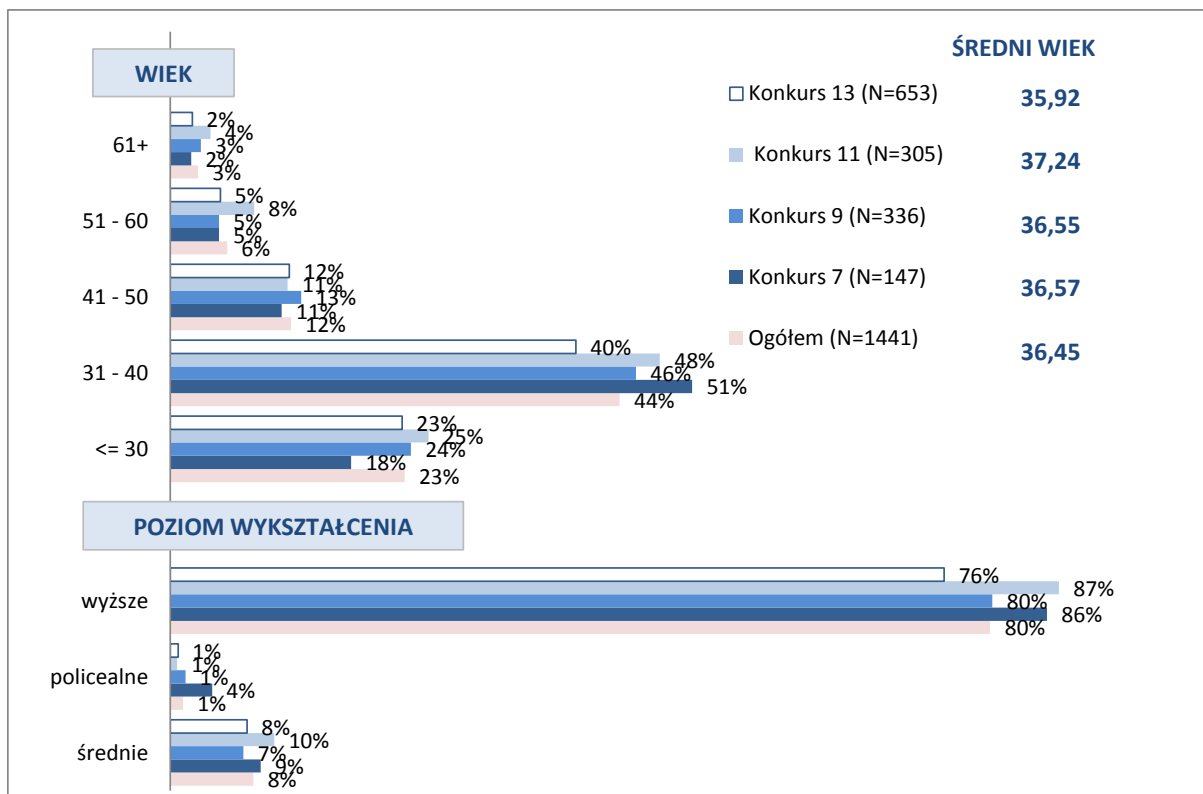
Kadra projektów to w zdecydowanej większości osoby posiadające wyższe wykształcenie, posiadające już doświadczenie zawodowe. Średnia wieku, utrzymująca się we wszystkich konkursach to 35- 37 lat.

Rysunek 23. Forma zatrudnienia kadry ewaluowanych projektów



Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

Rysunek 24. Charakterystyka kadry ze względu na wiek i poziom wykształcenia



Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

Wyniki badań jakościowych wskazują, że zespoły projektowe są w projektach z ZZ1, konstruowane w dość podobny sposób. Ich trzon stanowią: **kierownik projektu** (koordynator), **doradca zawodowy**, **psycholog** i **trener pracy**.

Do zadań **kierownika projektu** należy najczęściej opieka merytoryczna nad projektem, koordynacja prac zespołu, piecza nad rozliczeniami i ewidencja godzin wsparcia. Zdarza się, w projektach realizowanych w kilku województwach, że każdy z ośrodków ma własnego koordynatora (specjalistę ds. obsługi uczestników lub ds. administracji i organizacji). Osoba ta koncentruje się na działaniach prowadzonych na terenie podległego jej obszaru. Wówczas kierownik projektu nadzoruje centralnie realizację projektu, a jest mniej zaangażowany bezpośrednio w pracę konkretnych ośrodków terenowych. W niektórych projektach zadania kierownika projektu są dzielone między dwóch pracowników – jednego skoncentrowanego na kwestiach merytorycznych i drugiego, odpowiedzialnego za sprawy organizacyjno-administracyjne (np. WSON, Fundacja Nie Tylko).

Psycholog i **doradca zawodowy** stanowią w wielu badanych projektach zespół odpowiedzialny za opracowanie indywidualnego planu działania. Odbyna się to zwykle w drodze dwutorowej analizy i formy „diagnozy” prowadzonej niezależnie przez tych specjalistów. Przy czym psycholog koncentruje się na zagadnieniach związanych z nastawieniem i motywacją do pracy, umiejętnościami miękkich, autoprezentacji i innych. Natomiast doradca zawodowy zajmuje się określeniem kapitału zawodowego (umiejętności, kwalifikacje) oraz dotychczasową historią kariery zawodowej uczestnika i oczekiwaniami dotyczącymi jej dalszego rozwoju. Pracownicy ci współdziałają także na etapie realizacji samej aktywizacji zarówno prowadząc wsparcie indywidualne (zarówno psycholog jak i doradca), jak i formy grupowe (częściej psycholog).

Oprócz tego do zadań psychologa należy udział w procesie rekrutacji i weryfikacja gotowości kandydata do udziału w projekcie prozatrudnieniowym (co oznacza często także ocenę faktycznego zainteresowania podjęciem pracy lub podnoszeniem kompetencji w tym zakresie).

Trener pracy, lub rzadziej **coach** pojawia się w ewaluowanych projektach z XIII konkursu często (11 na 15 zbadanych jakościowo), w projektach realizowanych „w spektrum” metody zatrudniania wspomaganego oraz części pozostałych. Jego rola jest określana bardzo różnie. Tam, gdzie pracuje się w 5-cio etapowym modelu zatrudniania wspomaganego (co oznacza zwykle działania na rzecz ONI), uczestniczy w kontakcie z beneficjentem od momentu rekrutacji po wdrożenie w stanowisko pracy i okres utrzymania zatrudnienia.

Tam, gdzie wykorzystuje się tylko elementy zatrudniania wspomaganego, zwłaszcza jeśli projekt przewiduje bardziej rozbudowane wsparcie z zakresu diagnozy potrzeb związanych z zatrudnieniem i systematycznym przygotowaniem do samodzielnego poruszania się po rynku pracy (np. Fuga Mundi), rola trenera jest bardziej ograniczona. Koncentruje się na przygotowaniu beneficjenta do pracy, przeszkoleniu go, kontrolowaniu efektów jego pracy, służenie pomocą i wsparciem, pośredniczy także w kontaktach beneficjent ostateczny – pracodawca, negocjując warunki zatrudnienia i rozwiązując ewentualne problemy.

W wielu NGO zwracano uwagę, że coraz częściej poszczególni specjaliści łączą dwie funkcje w ramach projektu – np. jako psycholog posiadają jednocześnie kompetencje trenera pracy. Dzielą wówczas świadczone wsparcie pomiędzy te dwie pozycje. W wielu projektach staje się to koniecznością ze względu na wymagania EGW (rozliczenie godzinowe), oraz ograniczone środki, co powoduje zatrudnianie poszczególnych specjalistów na etatach częściowych.

W pojedynczych przypadkach organizacja zapewnia uczestnikom dostęp do **poradnictwa prawnego**. Uważa się, że prawnik powinien być włączany do zespołów projektowych ze względu zarówno na potrzeby uczestników, jak i pracodawców. Pracownik potrzebuje zabezpieczenia swoich interesów, przewodnictwa po dokumentach i uprawnieniach, jakie posiada w relacji z pracodawcą. Z kolei pracodawca poszukuje zaufanej informacji na temat zasad potencjalnej współpracy z osobą niepełnosprawną i możliwość konsultacji prawnej często uwiarygadnia dla niego organizację oraz ułatwia mu cały proces zatrudniania ON i występowania do PFRON o przysługujące obu stronom korzyści.

Na podstawie bazy EGW dokonano klasyfikacji kadry ze względu na rolę, jaką pełni ona w projekcie. Zadanie było dość trudne, ponieważ bardzo wysoki odsetek kadry pełni więcej niż jedną funkcję w projekcie.

I tak ponad ¼ (26%) kadry to osoby zaangażowane w działania związane ze wzrostem kompetencji zawodowych BO – osoby/firmy prowadzące różnego rodzaju szkolenia zawodowe, oraz zwiększające umiejętności twarde – umiejętności językowe, umiejętność obsługi komputera, itd.

Najwyższy odsetek tego typu pracowników (35%) odnotowano w przypadku projektów realizowanych w ramach konkursu 9, najmniejszy zaś w ramach konkursu 7 (9%).

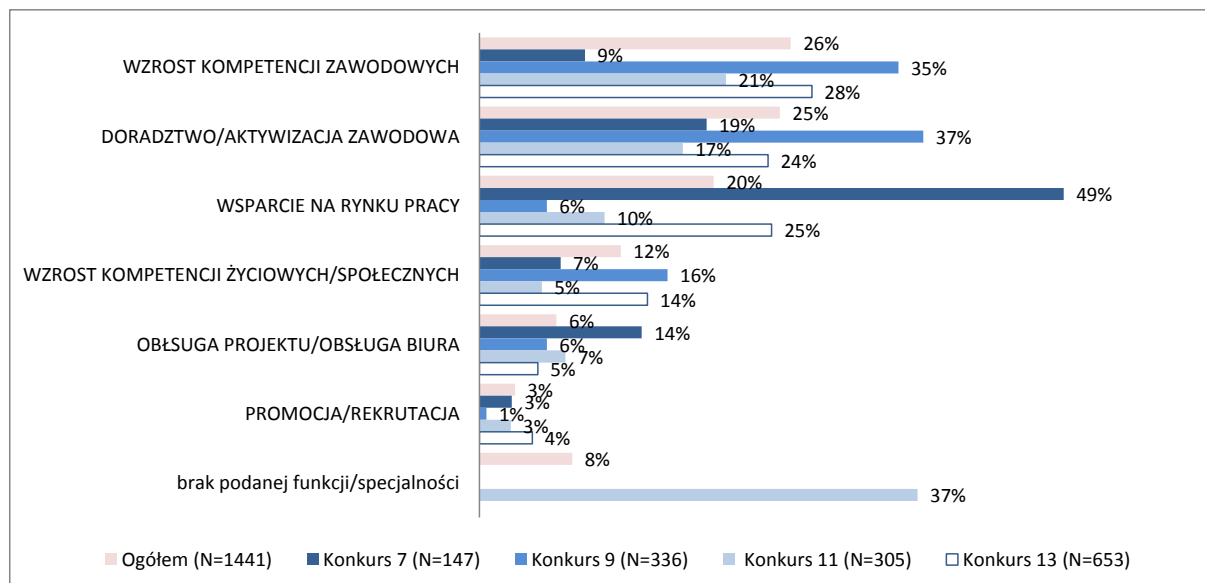
Drugą pod względem liczebności frakcję (25%) stanowią pracownicy związani z aktywizacją zawodową - doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, itd. Frakcja ta szczególnie liczna jest w konkursie 9.

Co piąta (20%) osoba z kadry projektów to osoba związana ze wsparciem na rynku pracy (przede wszystkim asystenci i trenerzy pracy), w konkursie 7 tego typu pracownicy stanowili 49% kadry projektów.

12% kadry to osoby zajmujące się rehabilitacją społeczną (psycholodzy, trenerzy, terapeuci), 3% to osoby związane z promocją i rekrutacją do projektów.

6% kadry to osoby zajmujące się obsługą projektu oraz obsługą biura - w projektach realizowanych w ramach konkursu 7 odsetek tego typu pracowników był najwyższy i wyniósł 14%, w pozostałych projektach oscylował pomiędzy 5-7%.

Rysunek 25. Charakterystyka kadry ze względu na rolę w projekcie – grupowanie funkcji i stanowisk kadry



Źródło: Obliczenia własne na podstawie bazy EGW, stan na 26.01.2016r

Przeprowadzone badania jakościowe pokazały, że organizacje, starają się by w projektach prozatrudnieniowych pracowały **sprawdzone osoby**, dąży się do tego, by w skład zespołów weszli w pierwszym rzędzie przygotowani w toku wcześniejszych projektów własni pracownicy.

W związku z tym, że od wielu lat prowadzimy tego typu działania, to kadra została wiele lat temu przygotowana odpowiednio do prowadzenia tego typu działań, przeszkolona. Każda następna osoba, która jest włączana do działań, [pochodzi] przede wszystkim z [naszych] własnym zasobów, osób, które posiadają doświadczenie i wiedzę w zakresie wspierania dorosłych osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. (9_NGO_IDI_koordinator_specjalista)

A jeśli chodzi o rekrutację kadry, to w większości osoby pracujące z nami od lat. Rekrutacja była już lata temu. Ale jeśli już to wybieramy osoby, które pracowały w takich projektach w innych organizacjach. Cenię osoby, które mają wiele kompetencji, np. są i psychologiem i trenerem pracy i mają też umiejętności organizacyjne. Bo tu nie ma, że udzielam porad i siedzę sobie w pokoju i czekam, trzeba robić wiele rzeczy. (10_NGO_IDI_wnioskodawca)

Wiele organizacji posiada takie zaplecze, dlatego często specjalistami w projektach z XIII konkursu ZZ1 są osoby, które wdrażały się w pracę na wybranych stanowiskach we wcześniejszych, prowadzonych przez organizację działaniach prozatrudnieniowych. Szczególnie ważne jest **doświadczenie w aktywizacji zawodowej ON** nakierowanej na otwarty rynek pracy.

W sytuacji rekrutacji do zespołu różnicuje się wymagania w zależności od stanowiska. W przypadku **psychologów, prawników** i często także **doradców zawodowych**, kryterium **posiadania wyższego wykształcenia stanowi wymóg niezbędny**. Dodatkowo bierze się pod uwagę **wcześniejsze doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi**, w tym zwłaszcza udział w podobnych projektach.

W stosunku do **trenerów pracy** oczekiwania dotyczące **wykształcenia** okazują się **drugorzędne w stosunku do predyspozycji osobowościowych i doświadczenia w pracy na podobnym stanowisku**. Szczególną wagę przywiązuje się w trakcie rekrutacji do posiadania przez kandydatów takich cech jako: **otwartość, łatwość nawiązywania kontaktu, umiejętność pracy z osobami niepełnosprawnymi, przebojowość i siła przekonywania** (z myślą o kontaktach z pracodawcami), **umiejętność zachowania koniecznego dystansu w kontaktach z uczestnikami** (opisywana także jako odporność psychiczna). Niektóre organizacje jako wymóg szczególny wskazują także **dyspozycyjność** (zdarza się, że oczekuje się, że w trakcie trwania projektu trener będzie niemal stale dostępny dla uczestnika – np. WSON, FIRR).

Ze względu na to, że ten coach, to jest jakby ten fundament tych działań, to coachów dobieramy najczęściej są to osoby, które gdzieś tutaj na miejscu są i są dostępne czasowo, ale wiem też, że są to osoby, które raz, że mają i wiedzę i doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnościami. Ale mają też i wiedzę i doświadczenie, jeśli chodzi o rynek pracy, bo to jest jakby cel. (5_NGO_IDI_koordinator)

Wyraźnie zaznacza się trend pozyskiwania pracowników, którzy łączą kompetencje dwóch specjalistów. Najczęściej oznacza to nabycie dodatkowego doświadczenia w roli trenera pracy (np. doradca zawodowy, lub psycholog z takim doświadczeniem). Pozwala to lepiej zarządzać EGW oraz racjonalizować system wynagrodzeń i grafiki pracy pracowników.

W pojedynczych projektach zadania związane z rozpoznaniem potrzeb i predyspozycji i poszukiwaniem zatrudnienia są realizowane na linii współpracy **doradcy zawodowego i pośrednika** (np. Eko Salus). Specjaliści ci dzielą wówczas pomiędzy siebie zadania w taki sposób, że doradca koncentruje się na pierwszym etapie udziału beneficjenta w projekcie, a rola pośrednika jest ograniczona do pozyskania miejsca pracy.

Dość rzadko ma miejsce włączanie w realizację projektów **wolontariuszy**. W badanej jakościowo próbie taka sytuacja miała miejsce dwukrotnie. Osoby te pełnią rolę asystentów trenera pracy, podpisuje się z nimi kontrakty o wolontariacie.

Zdarza się, że organizacja chętniej zatrudnia kandydata z niepełnosprawnością, jednak wyraźną preferencję w tym zakresie wskazała tylko jedna z nich. W wielu przypadkach zwracano uwagę jednak, że kiedy w skład zespołu wchodzi osoba z widoczną niepełnosprawnością jej przykład stanowi ważny element rehabilitacji zawodowej dla uczestników, ponieważ unaocznia fakt, że osoba niepełnosprawna może pracować zgodnie ze swoimi predyspozycjami i i wykształceniem. Stanowi to zatem motywujący przykład dla uczestników, zwłaszcza dla osób o podobnych dysfunkcjach. Dodatkowo warto pamiętać, że stanowiska specjalistów mogą być postrzegane jako praca biurowa, która bardzo często jest przez uczestników projektów wskazywana jako aspiracyjne, preferowane stanowisko.

Ważne było wcześniejsze doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi i też były przyjmowane osoby z niepełnosprawnościami, bo też zauważyliśmy że bardzo ważnym czynnikiem w całym tym procesie wsparcia jest jeżeli tego wsparcia udziela inna osoba niepełnosprawna. Bo o osobie sprawnej można pomyśleć „a co ona tam wie”, natomiast jak przychodzi facet o kulach i wsparcia udziela mu inna osoba niepełnosprawna, to już inna rozmowa. (11_NGO_IDI_wnioskodawca_koordinator)

Jeśli chodzi o pojawiające się w trakcie rekrutacji problemy, mówi się o dość dużym zagrożeniu rotacją kadry, wynikającym z niskiego poziomu wynagrodzeń w projektach. Ocenia się, że jest ono zdecydowanie za niskie w stosunku do zaangażowania kadry i ilości pracy, a także stawianych oczekiwań formalnych oraz dotyczących doświadczenia.

Uważamy, że to są bardzo niskie pensje jeśli chodzi o nakład pracy i charakter pracy. Dla porównania w innych konkursach, gdzie godzina pracy takiego specjalisty to jest 200 złotych, to przy naszej stawce 25, to nie mamy o czym mówić. (04_NGO_IDI_koordinator)

Dodatkowo na zespołach projektowych odbija się brak stałości finansowania prowadzonych przez organizację działań. W dłuższej perspektywie doprowadza to do zmniejszenia kadry o specjalistów współpracujących z fundacją od dłuższego czasu, ponadto uniemożliwia rozwój zawodowy i ścieżkę awansu pracowników.

Moim zdaniem w przypadku takich spraw powinno to być na zasadzie Urzędów Pracy, że jest gwarancja działalności. W podmiotach takich jak my gwarancja powinna być przedłużana wtedy, kiedy podmiot realizuje umówione rezultaty np. liczbę zatrudnionych osób. Jeśli jest, przedłużamy i działamy dalej. (3_NGO_IDI_wnioskodawca-koordinator)

Mieliśmy osoby, które dobrze z nami współpracowały, ale dostały bardziej korzystną finansowo pracę. 1400 złotych to nie jest jakaś wielka płaca, którą możemy oferować w tych projektach, więc to są niskie kwoty. Dlatego jak ktoś znajduje sobie pracę za 2500 odchodzi. Nie zatrzymam go bo nie mam przebicia albo zaoferowania podobnych warunków, a jakbym miał to by został wtedy, bo tutaj czuje się dobrze. Każdy ma rodzinę, swoje życie i może pieniądze nie jest najważniejszy ale do życia jest potrzebny. (13_NGO_IDI_wnioskodawca)

W jednym przypadku jako problem przy rekrutacji wskazano brak w polskiej klasyfikacji zawodów zawodu trenera pracy, a tym samym jednorodnego systemu kształcenia się w tym kierunku.

Był już pomysł tworzenia szkół asystentów i to się nie sprawdzało, miały to być takie studia podyplomowe, ale zbyt teoretyczne. Nie jestem za tym, żeby była taka szkoła dla trenerów pracy, akredytowana, którą wszyscy muszą skończyć, a przecież zawodu trenera nie ma w klasyfikacji zawodów, więc to by było nawet niezgodne z prawem. (12_NGO_IDI_wnioskodawca_i_koordinator)

5.5 Charakterystyka wsparcia udzielanego w ramach projektów

Repertuar działań wykorzystywanych przez projektodawców w ramach realizowanych projektów był dość szeroki. **Najpowszechniejszym ich elementem było poradnictwo zawodowe** – prowadzone w przypadku niemal wszystkich projektów (92%). **Więcej niż dwie trzecie projektodawców sięgnęło także po pomoc psychologiczną, pośrednictwo pracy oraz szkolenia w zakresie kompetencji miękkich.** Co ciekawe, najbardziej ceniony przez samych beneficjentów ostatecznych element, czyli szkolenia zawodowe, twarde, prowadzono jedynie w przypadku 54% projektów, w dodatku dość rzadko przypisując im kluczowe znaczenie. **Wsparcie trenera pracy było elementem 60% projektów i zostało uznane za najważniejsze w kontekście realizacji celów projektu przez 44% badanych.**

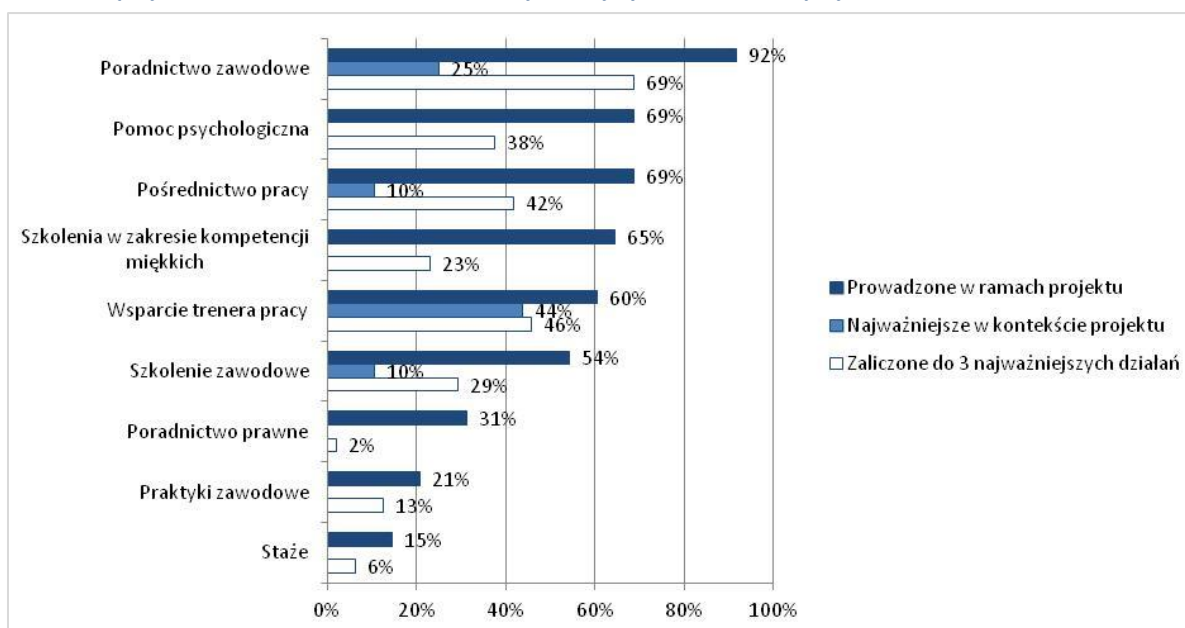
Poradnictwo prawne pojawiło się w 31% projektów. Zdecydowanie najrzadziej projektodawcy sięgali po **praktyki zawodowe (21%) oraz staże (15%),** rzadko także zaliczano je do najważniejszych działań (por. Rysunek 26).

Podejście do potrzeb beneficjentów ostatecznych jest w poszczególnych projektach zróżnicowane – badanie nie ujawniło istnienia dominującej strategii. Nieco ponad połowa projektodawców w przypadku doboru form wsparcia (ścieżki uczestnictwa) kieruje się jedynie założeniami projektów – zestaw narzędzi jest wspólny dla wszystkich uczestników (56%). **W przypadku 44% projektów formy wsparcia były dostosowywane do indywidualnych potrzeb beneficjentów.**

Polaryzacja podejścia występuje także w przypadku doboru czasu wsparcia (długości, liczby godzin) – połowa projektodawców deklaruje, iż parametry te były indywidualnie dopasowywane do potrzeb beneficjenta. **Najczęściej zindywidualizowane podejście stosowane było przez projektodawców w przypadku intensywności, częstotliwości wsparcia** – 69% badanych wskazało na tego typu podejście (por. Rysunek 27).

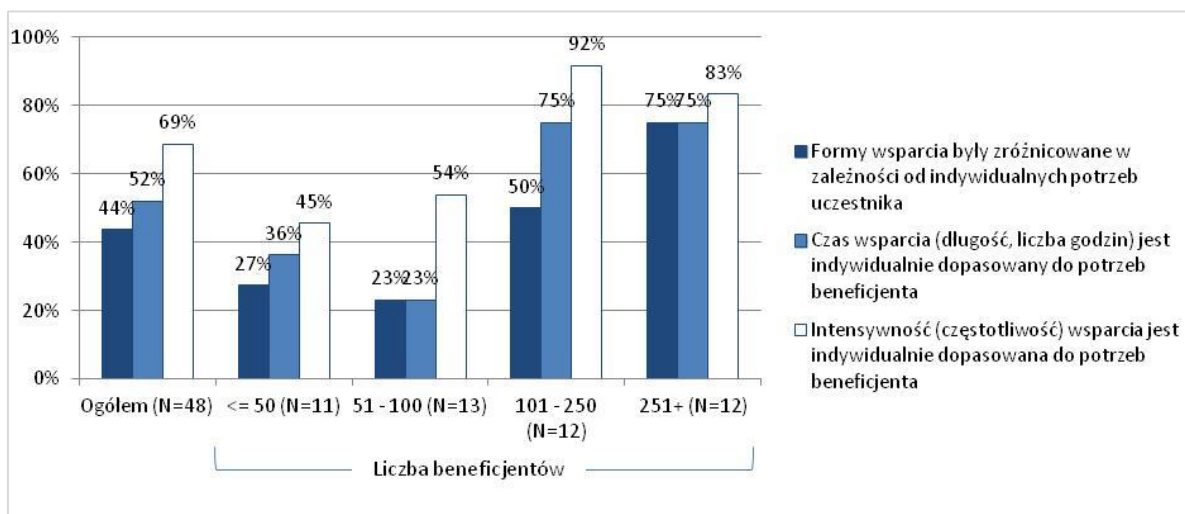
Odsetek projektów stosujących podejście zindywidualizowane wzrasta wraz ze wzrostem zasięgu terytorialnego projektu, a także wraz z liczbą jego beneficjentów ostatecznych.

Rysunek 26. Działania prowadzone w ramach projektów – wszystkie podejmowane działania, działania najważniejsze w kontekście projektu, działania zaliczone do trzech najważniejszych w kontekście projektu



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Rysunek 27. Odsetek projektów, w których zastosowano indywidualne podejście do doboru form, czasu i intensywności wsparcia w zależności od potrzeb beneficjenta – ogółem oraz w zależności od liczby beneficjentów ostatecznych projektu

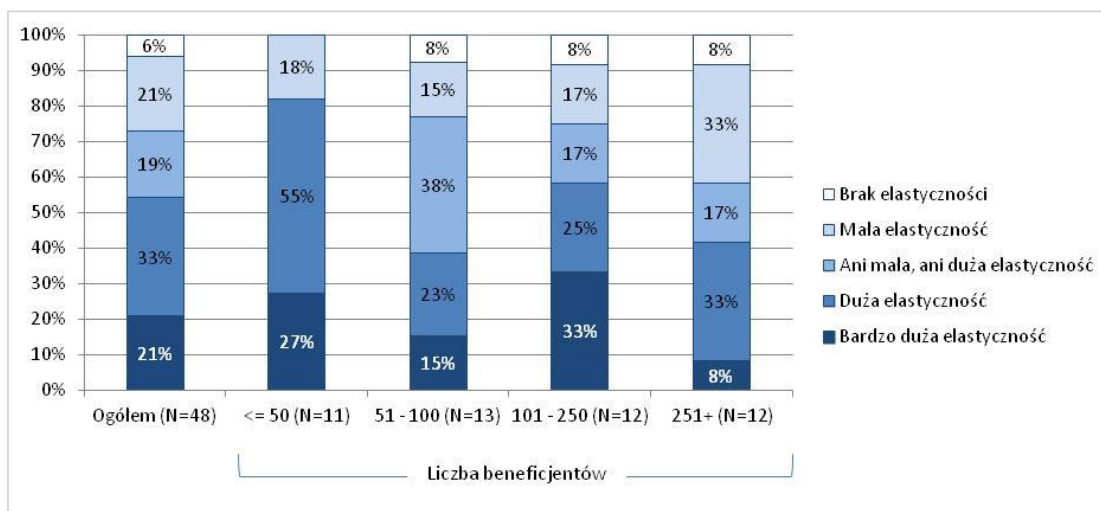


Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Ocena elastyczności w doborze form wsparcia do potrzeb beneficjenta pozostaje częściowo w zgodzie z powyższymi ustaleniami – **nieco ponad połowa projektodawców szacuje, że elastyczność w tym zakresie w ich projektach była bardzo duża lub duża** (Rysunek 28). Jednocześnie jednak mimo, iż 56% projektodawców zadeklarowało, iż formy wsparcia były wspólne dla wszystkich beneficjentów, wynikały z założeń projektu, **na brak elastyczności lub małą elastyczność w doborze form wsparcia wskazuje jedynie 27% badanych**.

Co zastanawiające, według deklaracji projektodawców elastyczność maleje wraz ze wzrostem liczby beneficjentów projektu, podczas gdy – jak ustalono powyżej – im większy projekt, tym większy stopień zindywidualizowania parametrów wsparcia do potrzeb.

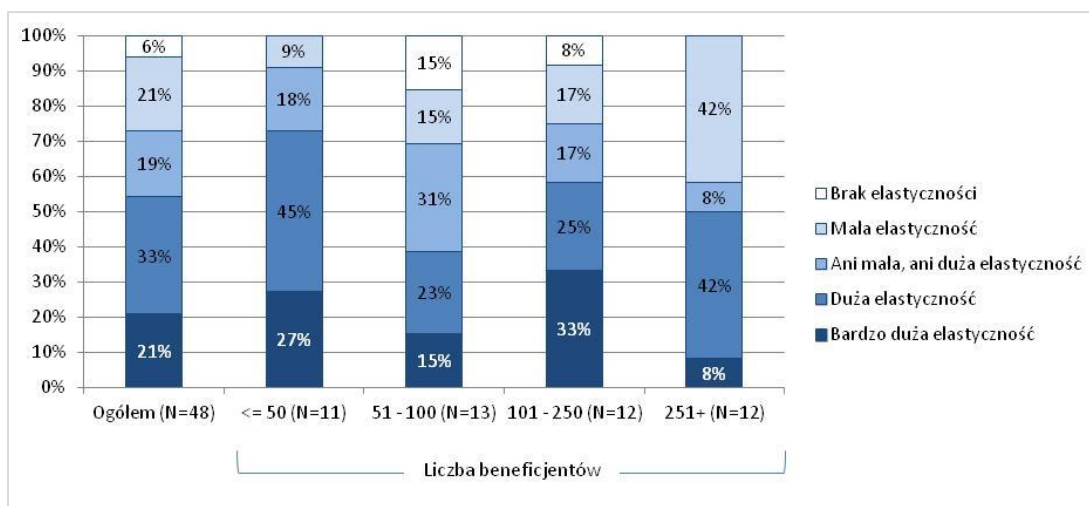
Rysunek 28. Ocena elastyczności w doborze form wsparcia do potrzeb beneficjenta ostatecznego możliwa w ramach projektu – ogółem oraz w zależności od liczby beneficjentów ostatecznych projektu



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Ocena elastyczności w doborze czasu i intensywności wsparcia jest bardzo zbliżona do oceny elastyczności w doborze form wsparcia – nieco ponad połowa badanych deklaruje, iż była ona bardzo duża lub duża (por. Rysunek 29). Podobnie odsetek deklaracji o elastyczności doboru czasu i intensywności pomocy maleje wraz ze wzrostem liczby beneficjentów ostatecznych projektu, z jednym wyjątkiem – relatywnie najmniejsza elastyczność cechuje projekty od 51 do 100 uczestników.

Rysunek 29. Ocena elastyczności w doborze czasu i intensywności wsparcia do potrzeb beneficjenta ostatecznego możliwa w ramach projektu – ogółem oraz w zależności od liczby beneficjentów ostatecznych projektu



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Analiza wyników badania ilościowego CAWI pokazała, że w swej praktyce projektodawcy niemal zupełnie nie opierają się na *know-how* innych instytucji czy organizacji polskich lub zagranicznych, nie sięgają do cudzych doświadczeń. Zdecydowana większość projektodawców w swoim projekcie opierała się na **własnych rozwiązaniach** – modelu wsparcia wypracowanym w ramach ich wcześniejszych działań lub projektów (79%) lub wypracowany ad-hoc dla konkretnego projektu (4%). Jeśli nie własny model, to żaden – 15% projektodawców nie stosowało żadnego modelu.

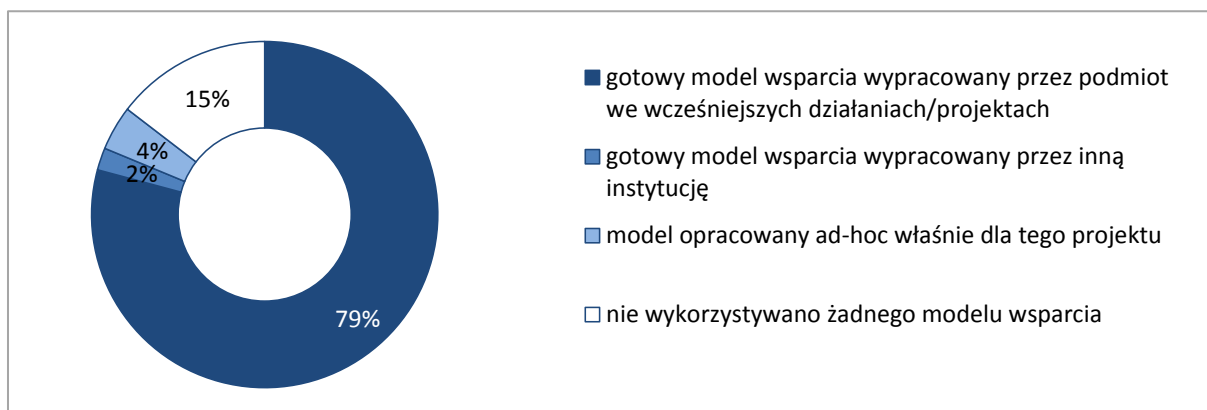
Choć modele wykorzystywane w projektach są bardzo różnorodne, to opisując stosowany przez siebie model projektodawcy najczęściej odwołują się do trzech aspektów:

- **Elementów projektu** – głównie form wsparcia, wymienione przez 45% badanych. Najczęściej projektodawcy wskazują tutaj na takie elementy jak doradztwo zawodowe (38%) i pośrednictwo zawodowe (15%), wsparcie psychologa (23%) lub trenera pracy (13%), poradnictwo prawne (10%). Rzadziej wymieniane są takie instrumenty jak szkolenia zawodowe i miękkie, grupy wsparcia, trening kompetencji, kształcenie artystyczne etc.
- **Celów projektu** – wymienione przez 25% badanych. Projektodawcy wspominają tutaj albo o aktywizacji społecznej i zawodowej, albo rehabilitacji, niekiedy wskazując ścieżkę realizacji: np. „wyszkolić – zatrudnić – monitorować” lub „aktywizacja poprzez teatr”.
- **Środków dla zapewnienia skuteczności wsparcia**, głównie odnoszących się do jego **indywidualizacji i elastyczności** – wymienione przez 38% badanych. Relatywnie często projektodawcy spontanicznie podkreślali rolę indywidualizacji i elastycznego podejścia do potrzeb beneficjenta ostatecznego. Wskazywano tutaj np. na opracowywanie IPD, czy odpowiednich ścieżek zawodowych (23%), prowadzenie diagnozy beneficjentów (18%). Projektodawcy powoływali się też ogólnie na potrzebę stosowania modelu zindywidualizowanego, elastycznego, ale też podejścia „zintegrowanego” czy „wielowątkowego” (wskazania poniżej 10%).

Uzasadniając wykorzystanie danego modelu projektodawcy powołują się głównie na jego **skuteczność i efektywność** (66%) w wyrównywaniu czy zwiększaniu szans na rynku pracy. Przekonanie o skuteczności badani czerpią z wcześniejszych doświadczeń. Wśród innych argumentów przemawiających za stosowaniem modelu pojawiają się przede wszystkim te odwołujące się do jego zalet w kontekście skuteczności (55%) – m.in. indywidualizacja wsparcia (39%), jego elastyczność (15%) i kompleksowość (20%).

Każdy z projektodawców wypowiada się o stosowanym przez siebie modelu w samych superlatywach. **Badani nie dostrzegają w zasadzie żadnych ograniczeń wypracowanych przez siebie schematów.** Każdy z modeli cechuje uniwersalizm – jest adekwatny dla różnych rodzajów niepełnosprawności, różnych kompetencji, zwiększa szanse na uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia, pozwala na wieloaspektową poprawę sytuacji beneficjentów na otwartym rynku pracy.

Rysunek 30. Źródła i wykorzystanie modeli wsparcia w ramach projektu



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Badania jakościowe przeprowadzone wśród 15 projektodawców realizujących projekty w ramach konkursu 13 pozwoliły na bardziej szczegółową analizę stosowanych ścieżek wsparcia.

Wśród 15 badanych projektów oś podziału przebiega mniej więcej w połowie. Korzysta się tylko z jednej gotowej metodologii – zatrudniania wspomagane (8 na 15 badanych organizacji) stosując własne jej modyfikacje. Tylko jedna organizacja odwołała się do innego niż Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych źródła inspiracji w zakresie zatrudniania wspomagane – wskazując na własny udział w wypracowaniu tej metodologii we współpracy z WUP w Krakowie, było to Stowarzyszenie „KLUCZ”.

Pozostałe organizacje deklarują, że wypracowały modele autorskie wsparcia oparte o doświadczenie wyniesione z wcześniejszych projektów oraz szeroko rozumiany własny dorobek.

Cechą charakterystyczną podejścia do wspierania ON w zakresie aktywizacji zawodowej jest, podkreślane niemal we wszystkich badanych przypadkach, nastawienie na indywidualizację wsparcia i pracę z poszczególnymi uczestnikami projektu. Na ten element zwraca się uwagę zarówno w organizacjach stosujących metodę zatrudniania wspieranego, jak i pracujących w ramach własnych modeli wsparcia.

5.5.1 Metody zakorzenione w metodologii zatrudnienia wspomagane (ZW)

Model zatrudnienia wspomagane, 5-o etapowego wsparcia

Stosowany przez:

- Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych, projekt: Aktywni razem 2 - partnerstwo na rzecz wspomagane zatrudniania osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy.
- Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych, projekt: Na etapie. Wejście osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy.
- Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych "FAZON", projekt: Punkty Zatrudnienia Wspomagane Osób Niepełnosprawnych
- Warszawskie Koło Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, projekt: Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie – Centrum DZWONI
- Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku!”, Aktywni na rynku pracy – Trener pracy narzędziem wyrównywania szans osób niepełnosprawnych

Inspiracja dla metody pracy:

- Stowarzyszenie „Środowisko dla niepełnosprawnych Eko Salus”, projekt: Krowa Plus – Kreowanie Rozwoju Osobistego Wspieranego Aktywnie

OPIS MODELU I SPECYFIKA PRACY POSZCZEGÓLNYCH STOSUJĄCYCH GO ORGANIZACJI:

Model zatrudnienia wspomagane został zainspirowany metodologią amerykańską (Karolina Północna i trenerzy z Charlotte). W oparciu o współpracę z tymi ośrodkami metoda amerykańska została po 1998 roku uelastyczniona i dostosowana do polskich warunków przez zespół **Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych, pod kierownictwem Małgorzaty Gorący**.

Obecnie model wypracowany przez wrocławski zespół jest pięcioetapowy. Zaczyna się od rekrutacji i prowadzi do próbek pracy, zatrudnienia i monitoringu. Jest nastawiony na wszystkich potrzebujących beneficjentów, którzy się do nich zgłaszają, niezależnie od stopnia i rodzaju niepełnosprawności. Duży nacisk kładzie się na diagnozę potrzeb uczestników.

Raz w roku organizowane są spotkania podsumowujące, na które zapraszana jest rodzina uczestnika projektu. Trenerzy podkreślają, jak ważny jest kontakt z rodzicami, bo od nich w bardzo dużym stopniu zależy powodzenie i motywacja beneficjenta.

Poza tym w metodzie zespołu bardzo ważny jest bezpośredni kontakt z uczestnikiem, jego obserwacja i następnie indywidualne dobieranie wsparcia do jego potrzeb. W tym celu organizuje się np. wyjazdy grupowe, które mają na celu obserwację klientów w codziennych sytuacjach. Prowadzi się także treningi umiejętności, głównie grupowe. Niekiedy grupy osób pracujących i grupy osób poszukujących pracy celowo miesza się. Dochodzi wtedy do wymiany doświadczeń pomiędzy beneficjentami, co jest dla nich niezwykle cenne.

Pięć etapów, takie jest założenie, ale ja uważam, że założenie założeniem, a tryb indywidualny trybem indywidualnym i tak naprawdę dla mnie najważniejsze jest, to jak ja mam komuś pomóc, to ja muszę tę osobę poznać. To są właśnie spotkania indywidualne. Ja myślę, że wspólna praca, próbki pracy i praktyki, bez tego nie ma zatrudnienia wspomaganego. (01_NGO_IDI_terapeuta_1)

Jako niezwykle istotny element wskazuje się proces budowania i integracji zespołu trenerskiego. Rozpoczyna się to od uważnego i wymagającego procesu rekrutacji kadry, w trakcie którego szczególną uwagę zwraca się na cechy osobowościowe, zaangażowanie i dyspozycyjność kandydatów. Podkreślano znaczenie atmosfery współpracy i wsparcia jakie zespół oferuje poszczególnym członkom, osiąga się to w toku procesu zespołowego coachingu.

Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych stosuje w objętym ewaluacją projekcie model ZW w klasycznej formie.

Stosujemy model standardowy, czyli pięcioetapowy. Mieliliśmy możliwości szkolenia się z trenera pracy u pani Małgorzaty Gorący, która prowadzi stowarzyszenie Ostoja i jest też pracownikiem Sejmiku osób niepełnosprawnych. Więc my ci tak zwani starsi trenerzy odbyliśmy kompleksowe szkolenie praktyczne i teoretyczne, więc z tych starszych trenerów przeżył tam piekło, ale wiedział, na czym to wszystko polega (...). (2_NGO_IDI_koordinator)

Co ciekawe nie wszyscy członkowie zespołu posiadają tę wiedzę, część z nich uważa wykorzystywaną metodę za autorską. Wskazuje to na długookresowe posługiwanie się omawianą metodyką i silne zakorzenienie jej w praktyce organizacji.

Pracownicy **PSOUU na potrzeby projektu „Centrum DZWONI”** również stosują metodę ZW w zbliżonej do klasycznej wersji. Jako dodatkowe źródło inspiracji w zakresie metodyki pracy wskazują irlandzką organizację KARE, z którą nawiązano współpracę i czerpie się wzorce.

Wśród zalet metodologii, do których zalicza się efektywność w zatrudnieniu czy odpowiedź na potrzeby trzech podmiotów (beneficjentów, pracodawców i otoczenia), wymienia się również postępującą integrację osób niepełnosprawnych z pełnosprawnymi. Zdaniem jednego z terapeutów, na tym polega wyższość wchodzenia na otwarty rynek pracy względem chronionego.

Głównym założeniem było to, żeby zwiększyć integrację osób niepełnosprawnych z pełnosprawnymi. To jest cały czas naszym głównym celem, żeby w większości przynajmniej środowisk pracy, w tych, w których jakby możliwa jest praca osób z niepełnosprawnością intelektualną, a generalnie moim zdaniem jest możliwa w każdym środowisku, żeby w tych środowiskach ta integracja była. (...) Dlatego, że zatrudniamy osoby w najróżniejszych środowiskach. W różnego rodzaju zakładach pracy. I zatrudniamy też osoby, co dla mnie jest ważne, w jakichś kawiarniach, restauracjach. To nie jest tylko wtedy integracja osób niepełnosprawnych z pełnosprawnymi pracownikami, ale też są tam goście. I jakby to też wpływa na taki poziom integracji społecznej. (9_NGO_IDI_terapeuta_2)

Hasła, które przewijają się w wypowiedziach terapeutów, to, obok metody, indywidualizacja i ciągłość. Na początkowym etapie pracy z każdym beneficjentem weryfikuje się jego motywację do podjęcia pracy.

W kolejnych etapach następuje diagnoza jego potrzeb i możliwości, warsztaty psychologiczne i komunikacyjne, próbki pracy, wreszcie – zapoznanie z ofertą praktyk, podjęcie ich u pracodawcy i zatrudnienie. Wskazuje się również na konieczność prowadzenia równolegle zajęć indywidualnych oraz grupowych. Szlifowanie umiejętności komunikacyjnych zostało wielokrotnie podkreślone jako niezbędne do wyjścia na rynek pracy, a kształtować je mogą różnorodne prace wykonywane na zespołowych warsztatach.

Terapeuci podtrzymują stanowisko o potrzebie indywidualizacji wsparcia. Umożliwia ona pracę nad osobowością beneficjenta i dostosowaniu jego przyzwyczajeń do wymogów pracodawców. Wymienione zostały między innymi punktualność, wykonywanie poleceń, wytrwałość w realizacji zadań oraz panowanie nad emocjami. Istotną rolę odgrywają także doświadczenia uczestnika, czy jego wyobrażenia o świecie.

Jeżeli osoba ma zaangażowanie, chęci do pracy to my jej znajdziemy pracę. Więc jakby ja nie widzę większych problemów w znalezieniu pracy. My żeśmy sobie jednak trochę rynek pracy wypracowali i ten rynek pracy mamy duży. Często jest tak, że mamy miejsca pracy, nie mamy beneficjentów na miejsca pracy. Zdarza się jeszcze tak, że ciężko jest jakby urealnić myślenie osoby z niepełnosprawnością intelektualną, tak. Bo zdarzają się klienci, którzy chcą pracować w telewizji (...) jako redaktor. (...) Się staramy [urealnić myślenie] podczas naszych diagnoz i spotkań z psychologiem czy z trenerami. (9_NGO_IDI_terapeuta_2)

Fundacja FAZON korzysta z gotowego modelu pracy – zatrudnienia wspomaganego, jednak modyfikuje go i rozwija we własnym zakresie, co jest, zdaniem jej pracowników, niezbędne, aby trener odpowiednio dopasował wsparcie do konkretnej osoby niepełnosprawnej.

Ja też staram się słuchać daną osobę i jakoś tę pracę dostosowuję do ich predyspozycji. Każdy człowiek jest inny i z każdym też inaczej rozmawiam to jest coś mojego. Nie robię tego szablonowo, podchodzę do każdego człowieka indywidualnie. (7_NGO_IDI_terapeuta_3)

Ocenia się, że w ramach stosowanej metody bardzo ważne, dla efektywności projektu, jest wsparcie trenera pracy po uzyskaniu przez osobę zatrudnienia. Powodzenie w okresie pierwszych kilku miesięcy ma kluczowe znaczenie dla motywacji i możliwości utrzymania przez osobę zatrudnienia, a jednocześnie jest to najtrudniejszy czas dla beneficjenta (nowe środowisko, nowe obowiązki, potrzeba zdyscyplinowania się i zmiana rutyny dnia codziennego).

Po zatrudnieniu nadal jest kontakt z osobą niepełnosprawną i również z pracodawcą. Szczególnie w tym początkowym okresie, czyli te pierwsze 2 miesiące sobie tak ustalamy, że to są najtrudniejsze dla tej osoby miesiące pracy, bo to są nowe obowiązki, nowi ludzie, przedstawienie się często też w życiu prywatnym na pracę, prawda, w systemie czy grafikowym czy pracy od 7 do 15, więc te osoby jakby mają z nami kontakt telefoniczny i mailowy, osobisty, zarówno w miejscu pracy jak i ogólnie. Każda osoba oprócz tego, że ma swoją niepełnosprawność, ma też swój charakter, swoje wady i mocne strony, i do każdego trzeba podchodzić indywidualnie. Trudno jest wypracować taki model, który byłby indywidualny, a jednocześnie uniwersalny. Każdy trener pracy musi wypracować indywidualne podejście do każdej osoby, musi rozpoznać daną osobę. Ja współpracuję z doradcą zawodowym i razem udaje nam się wypracować takie podejście poprzez ciągły kontakt z osobą niepełnosprawną. (7_NGO_IDI_terapeuta_1)

Pracownicy **Fundacji Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku!”** również wskazują na pewne modyfikacje jakie wprowadzają do wrocławskiego modelu ZW. Dodatkowym elementem jest rehabilitacja społeczna. Wynika to z obserwacji, że część z beneficjentów projektu wymagała pomocy w kwestii nawiązywania relacji społecznych oraz dbania o higienę osobistą.

Poza tym nasze indywidualne sposoby działania są uzależnione od naszych współpracowników, bo są związane ściśle z osobowością danego trenera. Obowiązuje nas umowa zlecenie i pracujemy w sposób bardzo indywidualny czyli każdy trener wypracowuje swój model współpracy z podopiecznym, co jest uzależnione nie tylko od jego stylu pracy ale też od możliwości indywidualnych danego podopiecznego. (12_NGO_IDI_terapeuta_2)

Nie mam sztywnego modelu, którego się trzymam, bo z różnymi problemami i sprawami przychodzą beneficjenci. Jest to indywidualna kwestia i trudno określić sztywny model. (12_NGO_IDI_terapeuta_1)

Brakowało nam takiego ludzkiego bardziej elementu, żeby całościowo ogarnąć i bardziej podchodzić indywidualnie do każdej osoby. Więc trochę go modyfikujemy na pewno czyli staramy się aktywizację społeczną jakoś przemycać plus spotkania z rodzinami jeżeli jest możliwość. Nawet jeżeli tego nie ma bezpośrednio w projekcie, to po godzinach. (12_NGO_IDI_terapeuta_4)

Model „pełnej aktywizacja zawodowej” (określany jako oparty na job coachingu M. Gorący)

Przedstawiciele **Stowarzyszenia „Środowisko dla niepełnosprawnych Eko Salus”** określają stosowaną przez siebie metodę pracy jako „model pełnej aktywizacji zawodowej ON”, a więc wyznaczeniu ścieżki zawodowej, która będzie przystosowana do danej osoby, a jednoznacznie będzie odpowiadała na jej preferencje.

Ocenia się, że jest to proces, który został wypracowany na przestrzeni lat pracy Stowarzyszenia, ale jest on zakorzeniony w doświadczeniu *job coachingu*, a więc procedury wprowadzania na rynek pracy poprzez prowadzenie specjalnych treningów i szkoleń, którego promotorem była Małgorzata Gorący.

Głównym założeniem stosowanej przez Eko Salus metody pracy jest usamodzielnienie beneficjentów poprzez wsparcie ich w uzyskaniu zatrudnienia. Terapeuci dążą do takiego wsparcia uczestników, by przede wszystkim wykształcili u siebie umiejętności, które umożliwią im, także po zakończeniu projektu, samodzielny i aktywny udział w rynku pracy.

Główną potrzebą jest zdobycie pracy i usamodzielnienie się. Ten projekt stawia na samodzielność tych osób, nie ma prowadzenia za rękę i nie ma trenera pracy. (15_NGO_IDI_terapeuta_2).

Optymalny przebieg projektu prezentuje się w następujący sposób: po wstępnej selekcji i rekrutacji uczestników odbywa się indywidualne spotkanie doradcze. Doradca zawodowy na podstawie uzyskanych w trakcie indywidualnych wywiadów informacji tworzy IPD, które wzbogacone jest o ankietę skłonności zawodowych i test zainteresowań zawodowych uczestnika projektu.

Przede wszystkim jest to wstępna ocena umiejętności, przeszłości danego beneficjenta. IPD ewoluuje czyli każdy istotny moment w projekcie, karierze zawodowej powinien być tu wpisywany, tworzy to pewną historię tej osoby. (15_NGO_IDI_terapeuta_3).

Po stworzeniu profilu beneficjenta rozpoczyna się jego cotygodniowe uczestnictwo w Klubie Pracy, gdzie OzN może wzbogacić swoje kwalifikacje o nabycie umiejętności miękkich. W międzyczasie odbywają się indywidualne poradnictwa, gdzie specjaliści opracowują cele i kroki zdobycia pracy. Innowacyjnym podejściem jest stworzenie tzn. „próbek pracy”, a więc symulacji rekrutacji lub zachowań mających miejsce w zakładzie pracy.

Osoba przychodzi do nas raz w tygodniu bądź wcześniej na Kluby Pracy i podczas nich też nabywa umiejętności, bo tematyka klubów jest różna np. o zarządzaniu własnym stresem, czasem, asertywność, konflikty, prawa OzN. To wszystko ma na celu przygotowanie osoby do podjęcia pracy. Po takiej rozmowie mamy poradnictwo indywidualne i określamy ścieżkę zawodową, gdzie ją aplikować, na jakie oferty pracy, gdzie ona siebie widzi, ćwiczymy umiejętności miękkie, wypadanie na rozmowie kwalifikacyjnej. (15_NGO_IDI_terapeuta_2).

Zwieńczeniem procesu jest samodzielne podjęcie przez uczestnika pracy. Oferuje mu się jednak nadal wsparcie w postaci monitoringu stanu zatrudnienia, a dodatkowo możliwość udziału w spotkaniach specjalnych grup wsparcia dla BO. Kładzie się duży nacisk na te dwa elementy po podjęciu przez uczestnika projektu pracy, ponieważ monitoring i udział w spotkaniach grupy wsparcia często pozwalają przepracować sytuacje trudne dla beneficjentów i uniknąć nieporozumień między pracodawcą a pracownikiem, które mogłyby potencjalnie doprowadzić do utraty pracy.

Model „jurajski”

Kadra projektu **Stowarzyszenia Na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju Społeczno-Gospodarczego „Klucz”** opisuje swoją metodę pracy jako „mocno zakorzeniony w metodologii pracy zatrudnienia wspomaganego”. Stowarzyszenie „Klucz” jest współautorem dwutomowego podręcznika metod pracy, który powstał w partnerstwie z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie. Podręcznik jest obecnie wykorzystywany do szkolenia nowych trenerów pracy.

Gotowy model traktowany jest w organizacji jako pewna elastyczna rama, która nie ogranicza kadry do przestrzegania ściśle określonej procedury działania. Metoda „Jurajska” zakłada pracę z beneficjentem na poziomie indywidualnym i grupowym, zapewniając opiekę i wsparcie przed, jak i już po podjęciu przez uczestnika zatrudnienia.

Każdy z beneficjentów został otoczony opieką zespołu czterech wzajemnie uzupełniających się specjalistów: trenera pracy, psychologa, doradcy zawodowego oraz specjalisty ds. rekrutacji. W proponowanym modelu najbardziej istotną rolę odgrywa jednak trener pracy, którego zadania koncentrują się wokół środowiska pracy uczestnika projektu.

Zanim pracodawcy dostaną pracownika na próbę to cała współpraca trenera z pracodawcą polega na tym, że szkolenie trenera w miejscu pracy to nie jest nauczenie się przez trenera co on będzie wykonywał, na czym siedział, ergonomia, co mu pokazać. To jest praca z pracodawcą, z brygadzystą, z zespołem, do którego się wprowadza OzN. Szkolenie własne trenera pracy to nie jest przyuczenie się do miejsca, tylko to jest cała praca socjalna. Potem jak pracodawca zatrudnia OzN to ona towarzyszy trenerowi kilka dni np. pomoc w wypełnianiu dokumentów. Potem idą na rozmowę kwalifikacyjną, żeby wypełnić kwestionariusz osobowy, jest skierowanie do lekarza medycyny pracy i pomoc w dojeździe. Przy wszystkim towarzyszy trener pracy i to trwa w sumie kilkadziesiąt godzin, ale ten człowiek nie jest zostawiony sam, bo też chcemy zobaczyć jak on w grupie funkcjonuje. (04_NGO_IDI_koordinator)

Model zatrudnienia wspomaganego wypracowany w projekcie „Trener pracy jako sposób zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych” określany jako „wypracowany przez PFRON”

Pracownicy **Opolskiego Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych** określają stosowaną w projekcie „Trener Pracy moją szansą!” metodę jako „metodę zatrudnienia wspomaganego, wypracowaną przez PFRON”.

Taka metoda zakłada pracę bezpośrednią trenera z OzN na każdym etapie aktywizacji zawodowej, od diagnozy potrzeb, przez szkolenie i rozwijanie umiejętności, wspólne pozyskiwanie ofert i rekrutację, po wsparcie w miejscu zatrudnienia. Beneficjentowi oferowane jest wsparcie indywidualne i grupowe, przede wszystkim wsparcie trenera, ale także spotkania z doradcą zawodowym i psychologiem. Ponadto beneficjenci mają możliwość uczestniczenia w szkoleniach oraz stażach finansowanych z urzędu pracy.

Korzystamy z modelu stworzonego przez PFRON - trener pracy. [...] Są to stworzone narzędzia pracy, np. materiały z którymi można pracować. Ma to być wsparcie bezpośrednie czyli kontakt z beneficjentem ostatecznym, a wsparcie pośrednie to np. mój kontakt z doradcą zawodowym albo pracodawcą. Wsparcie jest podzielone na grupowe i indywidualne. Mamy spotkania zespołu, które się odbywają, to się odbywa zgodnie z harmonogramem. (14_NGO_IDI_terapeuta_3)

Przy czym można zauważyć, że trenerzy, którzy pojawili się w projekcie w trakcie jego trwania, korzystają z dostępnych w Centrum narzędzi oraz standardu zatrudnienia wspomaganego, ale wypracowują własne metody pracy w zależności od potrzeb konkretnego beneficjenta. Z kolei psycholog opiera się na własnych metodach, zebranych w trakcie wieloletniego doświadczenia zawodowego.

Mam wolną rękę, nie jest wypracowany przez organizację model wsparcia. Niektóre obowiązki mam przypisane, na przykład wyszukiwanie ofert pracy dla beneficjentów, ale nie ma narzuconego modelu, szczerze mówiąc, po drodze go sama wypracowywałam, chociaż na początku miałam jakiś plan, to zawsze się okazywało, że go trzeba zmienić, bo każdy człowiek jest inny. (14_NGO_IDI_terapeuta_3)

Podsumowanie:

Przedstawiciele organizacji stosujących w analizowanych projektach metodę zatrudnienia wspomaganego zgodnie oceniają, że zdecydowanie **podnosi ona efektywność prowadzonych działań**. Wynika to przede wszystkim z dużej indywidualizacji i elastyczności prowadzonych działań (np. dobrze przeprowadzony wywiad pozwala na optymalny dobór ścieżki działania), a także z kompleksowości wsparcia (od momentu wejścia do projektu do okresu po podjęciu zatrudnienia). Podkreśla się, że zwłaszcza w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną ciągłość i długookresowość wsparcia są elementami kluczowymi dla powodzenia i trwałości zatrudnienia.

Bazując na informacjach, że zatrudnialność OzN przez długi czas stała, to nie chce być źle rozumiany, ale wydaje mi się, że tą metodą indywidualnego podejścia i interdyscyplinarnego podejścia do indywidualnej OzN mamy lepsze efekty. (04_NGO_IDI_wnioskodawca)

Jeśli chodzi o uniwersalność metody ZW, to znaczy adekwatność jej stosowania niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności uczestników, zdania są nieco bardziej podzielone. Zwłaszcza we Wrocławski Sejmik Osób

Niepełnosprawnych zwraca się uwagę, że trener pracy nie jest specjalistą niezbędnym wszystkim beneficjentom, niektórym wystarczy samo wsparcie psychologa albo przychodzenie na spotkania grupowe.

Przeważa jednak ocena, że **model zatrudnienia wspomaganego jest uniwersalny** i sprawdza się w odniesieniu do każdej grupy osób z niepełnosprawnością w takim znaczeniu, że dopuszcza dużą elastyczność form, intensywności wsparcia, jakie oferuje trener pracy. Pozwala to dopasować je do możliwości i potrzeb danego beneficjenta. Takie zindywidualizowanie wsparcia jest kluczowe dla skuteczności metody. W tym kontekście eksponuje się ponownie indywidualizację działań akcentując, że trener powinien różnicować swoje działania w odniesieniu do osoby, nie tylko ze względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności, ale także cechy charakterologiczne, oczekiwania, bieżącej sytuacji zawodowej i osobistej.

Każda osoba oprócz tego, że ma swoją niepełnosprawność, ma też swój charakter, swoje wady i mocne strony, i do każdego trzeba podchodzić indywidualnie. Trudno jest wypracować taki model, który byłby indywidualny, a jednocześnie uniwersalny. Każdy trener pracy musi wypracować indywidualne podejście do każdej osoby, musi rozpoznać daną osobę. Ja współpracuję z doradcą zawodowym i razem udaje nam się wypracować takie podejście poprzez ciągły kontakt z osobą niepełnosprawną. (7_NGO_IDI_terapeuta_2)

W jednym przypadku pojawiły się pewne wątpliwości co do możliwości zastosowania metody w przypadku osób z autyzmem oraz z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu znacznym, których wspieranie może się różnić z powodu ograniczeń wynikających z rodzaju niepełnosprawności.

5.5.2 Modele autorskie

Metody „zindywidualizowanego wsparcia”

Fundacja Fuga Mundi określa metodykę prowadzonego przez siebie wsparcia jako „metodę zindywidualizowanego wsparcia”, która powstała w oparciu o doświadczenie we współpracy z osobami niepełnosprawnymi. Cechuje go indywidualne podejście do każdego z beneficjentów. Projekt zakłada średnią liczbę godzin współpracy z danym specjalistą poświęconych na jedną osobę. Jednak pracownicy wykazują się elastycznością i nie trzymają sztywnych wytycznych, a dostosowują podejmowane działania aktywizujące do spersonalizowanych potrzeb uczestników. Oferowane metody są zróżnicowane – beneficjenci mogą skorzystać z konsultacji z doradcą zawodowym, pośrednikiem pracy i trenerem pracy, mają także możliwość udziału w szkoleniach i stażach zawodowych. Każdy z uczestników obiera inną ścieżkę rozwoju, do której przypisane są inne instrumenty i formy wsparcia. Kadra specjalistów dobiera odpowiednie proporcje w zależności od zapotrzebowania.

Ten model jest w jakimś stopniu wypracowany, polegający na tej zespołowej współpracy i na tym indywidualnym podejściu. To jest elementem różniącym naszą Fundację. Staramy się do każdego klienta podejść indywidualnie i zweryfikować poszukiwane stanowisko pracy. (3_NGO_IDI_terapeuta_1)

Specjaliści podkreślają, że drogą do osiągnięcia optymalnej ścieżki wsparcia są **wrażliwość na indywidualne potrzeby beneficjenta oraz współpraca zespołu**, wymiana informacji, refleksji w **opracowywaniu odpowiedniej drogi zawodowej przed podjęciem konkretnych działań aktywizacyjnych**. Stosują zarówno własne, autorskie metody, jak i korzystają z Indywidualnych Planów Działania. **Najczęściej stosują wsparcie stworzone z wielu komponentów – wykorzystują część gotowych wzorów, gdy tego wymaga dany przypadek dobierają inne metody**. Opracowane ścieżki wsparcia okazują się zależne od specyfiki grupy, jednak nie w rozumieniu rodzaju niepełnosprawności, lecz cech osobowościowych i doświadczeń życiowych. Pracownicy wykorzystują zestandaryzowane elementy takie jak gotowe kwestionariusze, testy, także w procesie rekrutacji uczestnicy wypełniają jednakowy dla wszystkich formularz.

Różne są kwestionariusze gotowe, które można wykorzystać. To jest praca z drugim człowiekiem i trudno trzymać się jednego, sztywnego planu. Każda potrzebuje czegoś innego. (3_NGO_IDI_terapeuta_2)

Metoda Fundacji POMOC MALTAŃSKA w zakresie aktywizacji zawodowej została podobnie jak w przypadku FUGA MUNDI określona jako **metoda „indywidualnego podejścia” do beneficjenta**. Oznacza to zindywidualizowaną, elastyczną diagnozę potrzeb i dobór optymalnej dla konkretnej osoby ścieżki aktywizacji – w ramach dostępnych w projekcie form wsparcia.

To jest główna metoda - indywidualnego podejścia. Walczyliśmy o to, że jest pula szkoleń w projekcie i my wybieramy na jakie szkolenie pošlemy beneficjenta. Nawet przed szkoleniem komputerowym prowadzący ma krótkie indywidualne szkolenia i sprawdza poziom grupy i odpowiednio dobiera zajęcia. Ale my nie mamy opisanego, wypracowanego modelu. (10_NGO_IDI_wnioskodawca)

Zawsze trzeba, z każdym człowiekiem jak rozmawiamy, staramy się nie iść jakimś szablonem, bo nie jesteśmy automatami i robotami, tutaj to indywidualne podejście, czas i szukanie pomysłu na człowieka, bo my się staramy patrzeć na osobę i zastanawiać co dla niej będzie dobre. Schematy w tym przypadku nie do końca są wskazane. Ważna jest część, w której można być elastycznym. (10_NGO_IDI_terapeuta_2)

Pomoc Maltańska znacznie silniej niż Fuga Mundi akcentuje natomiast potrzebę **rozwijania samodzielności u beneficjentów**. Dotyczy to przede wszystkim kompetencji związanych z poruszaniem się po rynku pracy – uczy się, motywuje i dąży do maksymalnej samodzielności uczestników w procesie rekrutacji (od pisania CV po udział w rozmowie kwalifikacyjnej).

Możemy motywować, pytać czy coś zrobiła, robić spotkania z pracodawcą u nas, ale nie wyręczać. Niektóre agencje czy organizacje wysyłają CV za daną osobę, załatwiają to zatrudnienie i potem ta osoba myśli, że jak w pracy będzie problem, to ktoś to załatwi. (10_NGO_IDI_wnioskodawca)

Podkreśla się, że właśnie te działania przyczyniają się do trwałości aktywizacji zawodowej, ponieważ wyposażają uczestników w umiejętności niezbędne do poruszania się po rynku pracy również po zakończeniu projektu.

Zbliżone priorytety stanowią podłoże podejścia wypracowanego przez kadrę Fundacji „**Normalna Przyszłość**”. Przygotowując metodykę pracy w ramach projektu wnioskodawca jako **kluczowe** określił **zapewnienie uczestnikom wsparcie trzech specjalistów: dorady zawodowego, psychologa oraz pośrednika pracy**. Przy współpracy wymienionych specjalistów opracowana jest diagnoza, która stanowi podwaliny indywidualnego planu działania dla każdego z uczestników. Ważne elementy tego etapu to określenie poziomu motywacji kandydata do pracy i związanych z tym obaw, zweryfikowanie umiejętności poruszania się po rynku pracy oraz weryfikacja dotychczasowych doświadczeń zawodowych.

Po pierwsze korzystamy z modeli, które w poprzednich projektach wypracowaliśmy i okazały się skuteczne i je kontynuujemy. Zobaczyliśmy, że trzeba beneficjentom zapewnić trzech specjalistów i każdy z nich diagnozuje beneficjenta pod swoim kątem (...). Na podstawie diagnozy tych specjalistów powstaje diagnoza i indywidualny plan działania, gdzie wyznaczone są obszary, nad którymi poszczególni specjaliści będą pracowali z beneficjentem. I ten plan jest realizowany przez beneficjenta i każdego ze specjalistów, poprzez kolejne konsultacje. Realizacja tego planu ma prowadzić do podjęcia zatrudnienia przez beneficjenta. (11_NGO_IDI_wnioskodawca_koordynator)

Indywidualizacja pracy jest rozumiana zarówno jako **dostosowywanie się do potrzeb każdego z uczestników**, jak i **zróżnicowanie stylu pracy poszczególnych specjalistów zaangażowanych w projekt**.

Natomiast chyba, znaczy ja będę mówiła ze swojej perspektywy, bazuję na własnej wiedzy i doświadczeniu i indywidualnym określeniu potrzeb. Narzędzia jakie są, to jest sporo narzędzi takich związanych z doradztwem zawodowym, traktuję luźno i jakby na zasadzie pomocy i nie przywiązuję się do nich, bo tak naprawdę często zbyt mocne uwiązanie się do narzędzi czy, znaczy gubi tak naprawdę perspektywę tej osoby i jej indywidualnej sytuacji, więc raczej na zasadzie wywiadu, planu działania i realizowania, ale z punktów sprawdzających oczywiście. (11_NGO_IDI_terapeuta 2)

W ramach projektu „Indywidualna praca z coachem 2014-2017” Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego również zdecydowała się na zastosowanie autorskiej kompilacji metod wsparcia, kierując się potrzebą jego wyraźnej indywidualizacji. W przypadku wymienionego projektu dodatkowym argumentem za stosowaniem własnych metod były **specyfika grupy beneficjentów projektu, którą stanowili studenci lub absolwenci**

specjalistycznych kierunków inżynierskich, należący do niewielkiego fragmentu rynku pracy.

Gotowe modele ciężko jest przekładać na OzN. Modele bardzo często są niedopasowane do potrzeb, bo niewiele jest utartych schematów pracy z OzN, które posiadają konkretne, specjalistyczne wykształcenie i wspieranie ich w wejściu na rynek pracy. Takich modeli wydaje mi się, że nie ma wiele, więc musieliśmy swoje metody wsparcia wypracować. (5_NGO_IDI_terapeuta_1)

Elementem różnicującym to podejście w stosunku do dwóch wcześniej omawianych jest nacisk na **znaczenie zdobycia zaufania beneficjenta jako pierwszego etapu osiągnięcia sukcesu**. Rozmowy i konsultacje pozwalają właściwie zidentyfikować potrzeby danego uczestnika, a tym samym wyznaczyć jego plan rozwoju. Na etapie poznawania beneficjenta **stosuje się także gotowe kwestionariusze i testy, jednak szczerą i otwartą rozmowę uznaje się za fundament**.

Kolejny czynnik wyróżniające to podejście to stały i ciągły kontakt z coachem, co jako główne założenie projektu, przyczynia się do bieżącej diagnozy potrzeb.

Udzielanie informacji na podstawie tego, czego dana osoba potrzebuje i na podstawie rozmowy zorientujemy się z czym ta osoba ma kłopoty, ale jak ma się zaufanie to ta osoba sama powie z czym ma kłopoty. (5_NGO_IDI_terapeuta_2)

Organizowane są także zajęcia indywidualne, wyrównujące poziom, dla osób, które potrzebują więcej czasu, by przyswoić dany materiał. Nie są to jednak standardowe metody współpracy z każdym uczestnikiem, a zajęcia są skierowane dla tych, dla których uśredniony poziom zajęć okazał się niedostosowany. Powstają także grupy zajęciowe zrzeszające tylko osoby głuche, które stanowiły dużą grupę wśród uczestników projektu.

Model wyspecjalizowanych narzędzi i pro klienckiego podejścia do beneficjenta i pracodawcy

Mimo pewnych punktów styknych z omówionymi modelami indywidualizacji wsparcia, Fundacja Aktywizacja zaproponowała nieco odmienne podejście.

Sam przebieg wsparcia jest zbliżony do ścieżki postępowania opisywanej przez inne organizacje. Unikalny wydaje się natomiast zestaw narzędzi, jakimi realizuje się sam proces aktywizacji. Fundacja opracowała szeroki ich wachlarz – np. około 60 różnych rodzajów warsztatów umiejętności społecznych, czy własny wzór IPD. Kolejnym unikalnym elementem tego podejścia jest **podejście do odbiorców swoich działań – zarówno osoby z niepełnosprawnością, jak i pracodawcy są traktowani jako klienci placówki**. Nie tylko osoba niepełnosprawna jest **partnerem organizacji**, ale także pracodawca - tak samo ważny w procesie aktywizowania OzN.

Z perspektywy doradztwa czy pośrednictwa pracy nie można powiedzieć, że to jest nasz model, bo są to po prostu usługi rynku pracy, które są realizowane zarówno przez instytucje publiczne i inne organizacje pozarządowe. Ale cały schemat naszej pracy, czy podejście do klienta, to wypracowaliśmy po prostu w toku naszych wieloletnich doświadczeń w pracy z klientem. I standardy naszych usług również są naszym produktem i naszą ideą podejścia do osoby z niepełnosprawnością, do osoby potrzebującej wsparcia i do pracodawcy, bo to też jest pośredni odbiorca naszych działań aktywizacyjnych. (8_NGO_IDI_koordynator)

Podkreśla się również znaczenie ciągłości – model ten jest stosowany przez organizację w sposób ciągły, niezależnie od tego, jaki projekt jest obecnie realizowany. Uważa się, że daje to poczucie bezpieczeństwa w relacji z organizacją zarówno u osoby niepełnosprawnej jak i pracodawcy (zmniejszenie obaw, że wsparcie nieoczekiwanie się zakończy).

Edukacja aktorska dla osób z niepełnosprawnością intelektualną

Unikalna na tle pozostałych omówionych metodologii pracy wykorzystywanych w ramach realizacji projektów z XIII konkursu pozostaje stosowana przez Fundację „Nie Tylko” metoda edukacji aktorskiej dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Zastosowane **metody pracy z osobami niepełnosprawnymi**, według kadry projektu, zaliczają się do całkowicie nowatorskich w Polsce. Jako jedyna instytucja w kraju wykorzystuje model wsparcia oparty na teatrze. **Stosują**

metody pracy wzorowane na szkołach teatralnych, jednak dostosowują je do potrzeb osób niepełnosprawnych. Nie korzystają z gotowych modeli wsparcia, a wypracowują metody w trakcie realizacji konkretnych działań. **Autorski model powstaje nieustająco poprzez współpracę specjalistów.** Do każdej osoby **podchodzą indywidualnie, nie narzucają sobie metodyki pracy, a tworzą ją poprzez głęboką analizę zachowań danego uczestnika, jego sytuacji prywatnej, rodzinnej, funkcjonowania w środowisku, kontaktów z ludźmi** itd. Wymiana doświadczeń z poszczególnymi OzN następuje podczas spotkań współpracowników, także z koordynatorem, podczas których na bieżąco omawiają zaistniałe wyzwania czy problemy. Obraną strategię starają się dostosować do potrzeb danej osoby, są elastyczni, widzą, że na niektórych uczestników projektu dobrze wpływają pochwały, a inni wymagają większego zdyscyplinowania, zmotywowania, czasem zdarzają się kary, zawieszenia udziału np. ze względu na niewywiązywanie się z obowiązków. Podejmowane działania próbują utrzymać w konwencji nauki przez zabawę.

Wypracowane od początku do końca modele, które wypracowaliśmy sami bazując na tym, czego nas nauczono po drodze naszych zawodowych spraw. Oczywiście też we współpracy z ludźmi, których też spotykamy na swojej drodze, bo to też jest dla nas istotne, że mamy psychologów, którzy wspierają nas przy warsztatach psychologicznych, opiece psychologicznej. To jest od samego początku, to są rozmowy, konsultacje i razem wymieniamy się naszymi obserwacjami. (6_NGO_IDI_terapeuta_2)

Metody pracy z OzN wypracowują samodzielnie, wraz ze zdobywanym doświadczeniem, choć przy **wspierciu psychologów.** Jako fundament współpracy przyjęli **zasadę nietraktowania OzN w sposób diametralnie różny niż osoby pełnosprawne.** Podchodzą do nich jak do innych pracowników, którzy tak samo jak inni muszą respektować normy społeczne, wymagają profesjonalizmu i odpowiedzialności, tym samym dając szansę OzN funkcjonować w społeczeństwie na równych zasadach. Zadania wykonywane przez beneficjentów są stopniowane – na początku zlecają im prostsze prace, z czasem muszą zmierzyć się z zadaniami bardziej wymagającymi.

W ramach projektu oferuje się beneficjentom **warsztaty aktorskie, warsztaty ruchu scenicznego, warsztaty psychologiczne oraz konsultacje z doradcą zawodowym.** Jednocześnie pozostają oni pod **opieką psychologa** i na bieżąco otrzymują wsparcie od kadry specjalistów.

Pracownicy podkreślają **bliski, rodzinny kontakt z beneficjentami**, wykazują stałe zainteresowanie podopiecznymi, którzy mogą liczyć na wsparcie z ich strony. Zatrudniona w Fundacji psycholog zwraca uwagę na konieczność zastosowania metod niekonwencjonalnych, personalne dostosowanie ich do uczestników projektu oraz wymagania związane z samą specyfiką teatru. Metody wypracowane przez fundację są efektem połączenia metod psychologicznych z elementami stosowanymi w szkołach teatralnych.

Praca z tymi osobami wymagała wypracowania narzędzi, które są związane konkretnie z tą działalnością. Jeżeli chodzi o moje wsparcie psychologiczne, czy warsztaty to one były niejednokrotnie dopasowywane do bieżących potrzeb, więc moje metody bazujące na psychologii trzeba było przeformułować, żeby były skuteczne. Standardowe elementy psychoedukacji w akademickim wydaniu, że być może dla innych osób byłoby to coś wnoszącego, a dla OzN byłoby zupełnie chybione. Trzeba było wzbogacać to o wiele przykładów, odniesień do ich życia, analizy ich sytuacji. (6_NGO_IDI_terapeuta_4)

Podsumowanie

W ocenie realizatorów projektów stosowane przez nich, naszkicowane powyżej, **metody pracy przyczyniają się znacząco do zwiększenia efektywności oferowanego wsparcia** w zakresie aktywizacji zawodowej. Ocenia się, że osiągnięcie rezultatów na poziomie obserwowanym w momencie realizacji badania było możliwe wyłącznie dzięki stosowanej metodyce pracy.

W przypadku modeli aktywizacji innych niż zatrudnienie wspomagane, problematyka **uniwersalności ich stosowania niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności okazała się bardziej złożona.**

- W zakresie indywidualizacji oferowanego wsparcia, członkowie zespołów projektowych są zgodni co do możliwości i potrzeby takiego właśnie prowadzenia aktywizacji zawodowej. Stanowisko to wydaje

się bardzo spójne w całej badanej jakościowo próbie specjalistów i osób zarządzających ewaluowanymi projektami.

- Wątpliwości pojawiają się tam, gdzie kładzie się większy nacisk na rozwijanie samodzielności uczestników, w takim sensie, że sprawdza się ona w odniesieniu do osób sprawnych intelektualnie. W odniesieniu do pozostałych rodzajów niepełnosprawności może się okazać nieskuteczna lub wręcz prowadzić do pogorszenia stanu zdrowia, ze względu na nadmierną presję, jaką w odczuciu beneficjentów mogłoby powodować ukierunkowywanie na samodzielność opisanego rodzaju. Z tego względu osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz z autyzmem bywają wyłączone z tych projektów już na poziomie ich planowania. Metoda pracy wymaga czasem pewnych modyfikacji również w przypadku pracy z osobami chorującymi psychicznie, ze względu na charakterystyczną dla tej grupy większą labilność nastrojów i okresowe pogorszenia stanu zdrowia (np. w okresie jesienno-zimowym).

Myślę, że to jest model uniwersalny, bo oferty pracy będą dobierane w zależności od możliwości zdrowotnych i intelektualnych osoby. Nie wiem czy ten model, by się sprawdził w przypadku aktywizacji osób z upośledzeniem umysłowym. Myślę, że raczej nie, ale to jest projekt prozatrudnieniowy, więc jest skierowany do osób, które są gotowe do podjęcia pracy, ale z powodu różnych barier tego zatrudnienia nie uzyskują. (3_NGO_IDI_terapeuta_4)

Natomiast **metodę aktywizacji teatralnej**, stosowaną przez kadrę Fundacji „Nie Tylko”, **ocenia się jako uniwersalną**. Wynika to głównie z indywidualizacji pracy z każdym z uczestników. Jest to konieczne ze względu na dużą różnorodność beneficjentów, która wynika zarówno z szerokiej grupy docelowej (różne rodzaje i stopnie niepełnosprawności), jak i wieku, poziomu wykształcenia, doświadczeń zawodowych oraz kwestii osobowościowych. Indywidualizacja pracy jest rozumiana zarówno jako dostosowywanie się do potrzeb każdego z uczestników, jak i zróżnicowanie stylu pracy poszczególnych specjalistów zaangażowanych w projekt.

Natomiast chyba, znaczy ja będę mówiła ze swojej perspektywy, bazuję na własnej wiedzy i doświadczeniu i indywidualnym określeniu potrzeb. Narzędzia jakie są, to jest sporo narzędzi takich związanych z doradztwem zawodowym, traktuję luźno i jakby na zasadzie pomocy i nie przywiązuję się do nich, bo tak naprawdę często zbyt mocne uwiązanie się do narzędzi czy, znaczy gubi tak naprawdę perspektywę tej osoby i jej indywidualnej sytuacji, więc raczej na zasadzie wywiadu, planu działania i realizowania, ale z punktów sprawdzających oczywiście. (11_NGO_IDI_terapeuta 2)

5.5.3 Elementy najbardziej skutecznej ścieżki wsparcia

Analiza omówionych modeli wsparcia, jakimi posługują się badane organizacje w procesie aktywizacji zawodowej OzN pokazuje, że mimo szeregu różnic między poszczególnymi z nich pewne elementy są wspólne. Chcąc określić zręby optymalnej ścieżki wsparcia nie można pominąć następujących elementów:

- Wsparcie powinno być prowadzone przez zespół specjalistów, z których najważniejsze osoby to: psycholog, trener pracy (projekty adresowane do ONI) lub/ i doradca zawodowy, lub doradca we współpracy z pośrednikiem pracy (w przypadku osób w normie intelektualnej).
- Wrażliwości na indywidualne potrzeby, predyspozycje i historię zatrudnieniową uczestnika.
- Dobra, pogłębiona diagnoza składająca się z rozpoznania predyspozycji osobowościowych, poziomu motywacji do pracy i udziału w projekcie, oraz kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia na rynku pracy. Tutaj ważne jest zastosowanie odpowiednich, pogłębionych narzędzi diagnostycznych oraz dobry kontakt między beneficjentem a kadrą.
- Opracowanie IPD i jego aktualizacja, oraz opracowanie odpowiedniej – realistycznej w odniesieniu do rynku pracy i potencjału uczestnika ścieżki zawodowej.
- Umożliwienie beneficjentom podjęcia próbnego zatrudniania na preferowanych stanowiskach – w formie próbek pracy lub staży.

- Rozwijanie samodzielności, zaradności życiowej i praca nad motywacją.

Badanie jakościowe pozwoliło na zidentyfikowanie szeregu wspierających realizację projektów z obszaru ZZ1 sposobów postępowania. Te dobre praktyki można podzielić na kilka obszarów. Na potrzeby analizy sklasyfikowano je następująco:

Dobre praktyki związane ze sposobem pracy zespołów projektowych (identyfikowane przez organizacje zajmujące się głównie wspieraniem osób z niepełnosprawnością intelektualną):

- Budowanie współpracy z beneficjentami w oparciu o tzw. **trzy zasady**:
 - dawać tylko tyle wsparcia beneficjentowi ile go potrzeba, a samodzielności tyle, ile tylko możliwe;
 - w razie niepowodzenia upewnić się, że zrobiło się dla beneficjenta wszystko, co jest możliwe do zrobienia. Uznanie, że ktoś nie jest w stanie podjąć się jakiegoś zadania, jest ostatecznością;
 - dobry i doświadczony trener powinien posiadać intuicję w pracy.
- Trenerzy pracy pracują z beneficjentem w dwuosobowych zespołach, żeby beneficjent miał cały czas możliwość skorzystania ze wsparcia osoby, którą zna.
- Zapewnienie uczestnikowi projektu jednoczesnego wsparcia trenera pracy i psychologa. Dla zwiększenia jego poczucia bezpieczeństwa i komfortu w trakcie udziału w projekcie.
- Nacisk na maksymalną dyspozycyjność trenerów.
- Nacisk na elastyczność pracy trenera – maksymalne dopasowanie trenera do potrzeb beneficjenta.
- Długookresowy monitoring pracy – trenerzy budują długookresowe relacje oparte na wzajemnym zaufaniu.
- Prowadzenie wsparcia grupowego w formie pracy w małych zespołach (5-6 osobowych).

Dobre praktyki związane z metodyką pracy:

- Dobór i realizacja wsparcia według przemyślanej i mocno zindywidualizowanej ścieżki wsparcia, określanej w oparciu o wypracowaną przez organizację metodę diagnozy i rozpoznania potrzeb.
- W trakcie udziału w projekcie nacisk na uczenie beneficjentów uniwersalnych kompetencji przydatnych na wielu, różnych stanowiskach pracy.
- Wsparcie procesu doboru odpowiedniego stanowiska i branży poprzez udostępnianie możliwości udziału w tzw. „próbkach pracy” u różnych pracodawców.
- Przenoszenie uniwersalnych metod pracy specyficznych dla konkretnej branży na uczestników projektu (nauka aktorstwa ONI w taki sam sposób jak uczy się studentów szkół teatralnych).
- Opieranie się na sprawdzonych rozwiązaniach zamiast poszukiwanie na siłę innowacji – na co jest obecnie moda w środowisku.
- Wypracowanie jednolitego standardu usług, który oferują wszystkie ośrodki terenowe.

Dobre praktyki jeśli chodzi o oferowane formy wsparcia:

- Opracowanie metodyki autorskiego warsztatu kompetencji „Teraz możesz działać skuteczniej”, na który składa się nauka radzenia sobie ze stresem, rozwiązywania konfliktów i pracy w grupie, ale również nauka autoprezentacji. Razem z beneficjentem pracuje się nad jego wizerunkiem, sposobem wypowiadania się, tak aby opowiadać nie tylko o swoich ograniczeniach, ale również mocnych stronach, umiejętnościach, potencjale.
- Organizowanie targów pracy dla uczestników projektu i osób korzystających z prowadzonej przez organizację agencji zatrudnienia.
- Zaoferowanie możliwości wsparcia w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej i ustalania warunków pracy, ale tylko w formule dobrowolnej – na życzenie uczestnika.
- Zaoferowanie pomocy prawnej uczestnikom projektu (prawa i przywileje rynku pracy; doradztwo na etapie zawierania umów oraz rozstrzygania sporów z pracodawcą).

- Organizowanie w ramach projektu spotkań osób, które podjęły już pracę z niezatrudnionymi uczestnikami, w celu umożliwienia wymiany doświadczeń i zainspirowania osób poszukujących pracy.

Dobre praktyki w zakresie współpracy z pracodawcami:

- Utrzymywanie przez organizację stałego kontaktu z pracodawcą od momentu zatrudnienia beneficjenta, zwłaszcza w okresie gdy pojawiają się problemy i przejściowe trudności (np. w relacjach ze współpracownikami lub pracodawcą, pogorszenie stanu zdrowia, zmiana zakresu obowiązków itp.).
- Zaoferowanie doradztwa prawnego pracodawcom (prawa i obowiązki pracodawcy wobec pracownika z niepełnosprawnością, rozstrzyganie sporów).
- Edukacja pracodawców (informacje na temat zatrudniania ON, możliwości, ograniczeń pracownika z niepełnosprawnością, informacje dotyczące prawa pracy i inne).
- Organizowanie w siedzibie organizacji spotkań szkoleniowo-informacyjnych, które stanowią okazję dla pracodawcy poznania uczestników i prerekrutacji, dla uczestników zapoznania się ze specyfiką danej firmy, branży oraz przetestowania swoich umiejętności autoprezentacji w kontakcie z pracodawcą.
- Sprawdzenie nowego, w bazie kontaktów organizacji, pracodawcy (pod kątem rzetelności, wiedzy na temat zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością itp.).
- Kierowanie do pracodawcy wyłącznie osób dobrze dopasowanych do oczekiwanego przez pracodawcę profilu, a także zmotywowanych do pracy.
- Pomoc dla pracodawcy w znalezieniu osoby na zastępstwo w razie nieoczekiwanego odejścia z pracy uczestnika projektu.

Jak widać spektrum dobrych praktyk wypracowanych przez realizatorów projektów jest nie tylko szerokie, lecz także zróżnicowane i pogłębione. Złożoność i wyspecjalizowanie niektórych z opisanych rozwiązań wskazuje na ich dopracowanie i silne zakorzenienie w rzetelnej praktyce prowadzonych działań.

5.5.4 Rola IPD w prowadzonej przez Wnioskodawców rehabilitacji zawodowej

W kwestii określenia czasu i intensywności wsparcia dla poszczególnych uczestników projektu, zgodnie prezentowana jest opinia o konieczności dużej indywidualizacji ich ustalania i realizacji. Dotyczy to zarówno czasu jak i intensywności wsparcia nakierowanego na uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia. Czynniki brane pod uwagę to między innymi: poziom wykształcenie beneficjenta, doświadczenie zawodowe, aspiracje zawodowe, rodzaj i stopień jego niepełnosprawności, poziom dobrostanu i wiary w siebie oraz umiejętności społeczne.

Narzędziem jakim organizacje posługują się w procesie doboru i monitorowania wsparcia jest indywidualny plan działania (IPD). Jest on zwykle konstruowany w ramach współpracy między: psychologiem, doradcą zawodowym lub trenerem pracy (coachem) oraz samym uczestnikiem. Zdarza się, że w jego modyfikacjach uczestniczy także pracodawca, pośrednik pracy lub specjalista ds. zatrudnienia, chociaż w skali próby jakościowej były to sytuacje rzadziej spotykane.

Określamy cele, które chcemy osiągnąć. Czyli cele cząstkowe i szczegółowe. Z doradcą zawodowym. I próbujemy je osiągnąć. Głównym celem jest znalezienie i utrzymanie zatrudnienia. (2_NGO_IDI_terapeuta_3)

IPD powstaje na podstawie rozmów i analizy kwestionariuszy diagnostycznych. Wiele organizacji opracowuje do tego własne, zestandaryzowane narzędzia, których posiadanie często jest postrzegane jako element dobrych praktyk. Zdarza się, że te kwestionariusze są wskazywane jako narzędzia inspirowane klasyfikacją ICF. Ważnymi elementami procesu diagnostycznego są często także: określenie poziomu motywacji kandydata do pracy i związanych z tym obaw, zweryfikowanie umiejętności poruszania się po rynku pracy oraz weryfikacja dotychczasowych doświadczeń zawodowych. IPD powstaje w przeciągu kilku (2-4) spotkań diagnostycznych (z uczestnikiem) i konsultacyjnych wewnętrznych zespołu projektowego.

Spotykamy się na spotkaniu doradczym, gdzie zbieramy informacje na temat przebiegu kariery zawodowej, ukończonych studiów i kursów, sytuacji materialnej, rodzinnej, zdrowotnej. Na tej podstawie tworzymy IPD, który jest głównym narzędziem pracy. (15_NGO_IDI_terapeuta_2)

Niektórzy z wnioskodawców wykorzystują IPD jako formę kontraktu między uczestnikiem a organizacją. Uważa się, że taka praktyka w oczach uczestników zwiększa poczucie zobowiązania jakie przyjmują na siebie przystępując do projektu.

Jakość IPD oceniana jest zwykle przez kadrę projektów wysoko ze względu na duże zindywidualizowanie procesu diagnozy i opracowania procesu wsparcia jakie zapewnia. Dzięki zróżnicowaniu kompetencji członków zespołu diagnostycznego oraz bezpośredniemu zaangażowaniu w powstawanie IPD uczestnika uznaje się te dokumenty za możliwie pogłębione i precyzyjne.

Plany działania mogą podlegać aktualizacji. Tylko w jednej z badanych organizacji ustalono w tym zakresie sztywne zasady i aktualizacje następowały raz w miesiącu. W pozostałych przypadkach deklarowano raczej, że modyfikacje są wprowadzane „w razie potrzeby”. Potrzeba zmian wynikać może z różnych przesłanek: np. wzrostu kompetencji uczestnika, pogorszenia stanu jego zdrowia i przerwy w udziale w projekcie, podjęcia zatrudnienia.

Daję sobie takie pozwolenie, żeby IPD uzupełnić lub zmienić w trakcie ale na początku staram się wybrać to, co na dany moment jest dla beneficjenta najlepsze. Wszyscy się zmieniamy więc każda osoba może być za pół roku inna np. wiele osób chodzi na terapię i to też zmienia. Może się okazać, że pewne działania są niepotrzebne bo ktoś chodzi na terapię i w ramach jej się rozwinął, zmienił i nauczył pewnych rzeczy. (8_NGO_IDI_terapeuta_2)

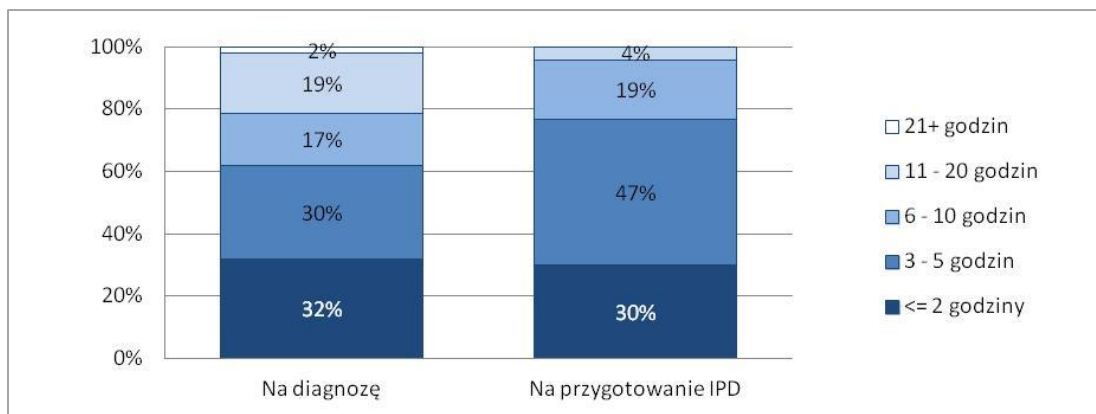
IPD jest świetnym narzędziem, na jego podstawie mamy określone działania, które możemy realizować. Natomiast to nigdy nie jest skończone narzędzie, ono może ewoluować, na każdym etapie mogą być wprowadzone zmiany. (15_NGO_IDI_wnioskodawca)

Zwykle wraz z zakończeniem projektu do IPD wprowadzane jest podsumowanie przebiegu wsparcia, i uzupełniana ewidencja zrealizowanych działań oraz ocena realizacji założeń i poziom wzrostu kompetencji zawodowych uczestnika. Często IPD jest określane jako najpełniejsza dokumentacja dotycząca uczestnika oraz przebiegu zaoferowanego mu w ramach projektu wsparcia.

Czas poświęcany na diagnozę potrzeb beneficjentów ostatecznych jest zróżnicowany i waha się od jednej-dwóch godzin do nawet ponad 15 godzin. **Najczęściej jednak diagnoza zajmuje w projekcie mniej, niż 5 godzin (62% projektów)**, choć co piąty projektodawca wskazał, że przeciętnie jest to między 11 a 20 godzin (por. Rysunek 31). **Sam Indywidualny Plan Działania to najczęściej kwestia poświęcenia od 3 do 5 godzin na jednego beneficjenta (47%), lub poniżej 3 godzin (30%).**

Z kolejnymi konkursami przeciętny czas poświęcany na diagnozę i przygotowanie IPD maleje. **Średnio mniej czasu poświęca się też na jednego beneficjenta w projektach, gdzie liczba uczestników jest wysoka.** Przeciętnie więcej czasu poświęca się beneficjentom w tych projektach, które zawierają elementy zatrudnienia wspomaganego. Czas przeznaczony na diagnozę i IPD jest przeciętnie wyższy w projektach o kosztach przekraczających 7 tys. zł w przeliczeniu na 1 beneficjenta ostatecznego.

Rysunek 31. Przeciętny czas poświęcany na diagnozę oraz przygotowanie Indywidualnego Planu Działania w godzinach



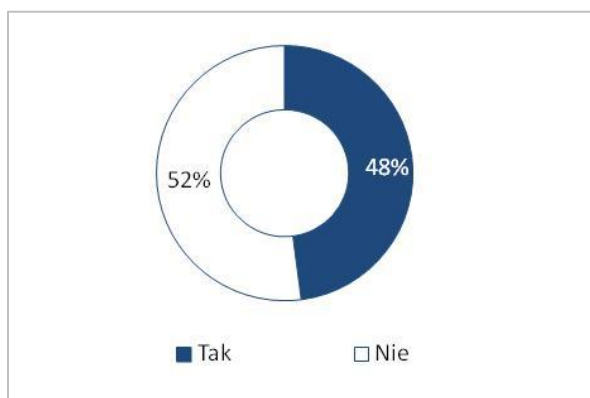
Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Co drugi projektodawca deklaruje, iż w ramach IPD zawarte są elementy szerszego wywiadu społecznego – odsetek ten maleje wraz ze wzrostem liczby beneficjentów ostatecznych, którzy w ramach projektu znajdują zatrudnienie. Jeśli jest taka potrzeba, projektodawcy opracowując IPD wykorzystują informacje od rodziny lub opiekunów beneficjenta ostatecznego (27%), lub instytucji, z którymi beneficjent miał wcześniej styczność: placówki macierzystej (np. WTZ) lub szkoły, której absolwentem jest beneficjent (po 10%), Ośrodka Pomocy Społecznej lub Urzędu Pracy (po 8%). Jednak większość projektodawców nie sięga po tego typu źródła – być może nie ma po temu uzasadnienia.

Wedle wskazań badanych w 69% projektów w trakcie ich realizacji dochodzi do aktualizacji IPD. Częściej dzieje się tak w przypadku projektów trzyletnich, odsetek aktualizacji wzrasta także wraz z każdym kolejnym konkursem.

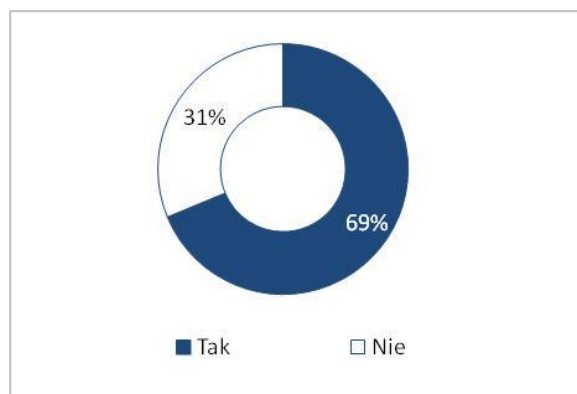
Najczęściej IPD aktualizowany jest dwa (42% projektów) lub trzy razy (24%). 18% projektodawców zadeklarowało, że zazwyczaj aktualizuje się IPD tylko raz, zaś 15% z 4 lub więcej razy.

Rysunek 32. Odsetek projektów, które w ramach IPD zawierają elementy szerszego wywiadu społecznego



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Rysunek 33. Odsetek projektów, w których aktualizowano IPD w trakcie trwania projektu



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Monitorowanie postępów beneficjentów ostatecznych poczynionych w ramach projektu jest praktyką powszechną, stosowaną przez 92% projektodawców. Najczęściej jest prowadzone w formie bieżących kontaktów lub obserwacji beneficjentów ostatecznych (64%) – poprzez rozmowy z uczestnikiem (30%), obserwacji jego zachowania (16%), w ramach ćwiczeń na zajęciach grupowych (7%) lub przez samoocenę (5%).

Rzadko ma bardziej rozbudowaną formę np. w ramach spotkań z zespołem merytorycznym, przy analizie dokumentacji (7%).

Nieco ponad 40% projektodawców korzysta z **narzędzi kwestionariuszowych – ankiet, ewaluacji, kart oceny**. Przyjmują one jednak bardzo zróżnicowaną formę – od zwykłych ankiet ewaluacyjnych po zajęcia (9%), przez test wiedzy (11%), po cykliczne ankiety (7%).

Co piąty badany wskazuje, że monitoring odbywa się w ramach działań kontrolnych i dokumentacyjnych w projekcie (23%) – m.in. w zakresie realizacji wskaźników, kontroli realizacji celów, sprawozdań etc. (por. Tabela 6).

Tabela 6. Narzędzia monitorowania postępów beneficjentów ostatecznych

Narzędzie monitoringu	%
BIEŻĄCY MONITORING/ OBSERWACJA/ ROZMOWA	64%
rozmowy z uczestnikiem	30%
obserwacja BO	16%
ćwiczenia na zajęciach grupowych	7%
Monitoring jakości wsparcia udzielanego BO - analiza dokumentacji, spotkania z zespołem merytorycznym.	7%
samoocena postępów	5%
ANKIETY/EWALUACJA/KARTA OCENY	43%
testy wiedzy po szkoleniach/warsztatach	11%
ankiety ewaluacyjne oceniające poszczególne zajęcia	9%
Kwestionariusz ankiety	9%
ankiety postępów cyklicznie w trakcie trwania projektu/oceny okresowe	7%
zaświadczenie o ukończeniu kursu	7%
karta oceny BO	5%

Narzędzie monitoringu	%
DOKUMENTACJA/ WSKAŹNIKI	23%
Bieżący monitoring dotyczący zaplanowanych wskaźników projektu	9%
kontrola realizacji wyznaczonych celów szczegółowych	9%
Comiesięczne sprawozdania z działań realizowanych z każdym BO, osiągniętych przez nich postępów i zaleceń co do dalszej	5%
Postępy każdego BO wpisywane są do EGW	5%
Prowadzenie dokumentacji/ dokumentowanie/zapis przebiegu wsparcia	5%
PRACODAWCY	23%
uzyskanie zatrudnienia	9%
wywiad z pracodawcą/ocena pracodawcy	9%
utrzymanie zatrudnienia	7%

Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=44 (projektodawcy, którzy prowadzą monitoring postępów beneficjentów ostatecznych). W tabeli zamieszczono wskazania powyżej 2%.

5.5.5 Opinie na temat ICF

Wyniki jakościowe wskazują, że znajomość klasyfikacji ICF jest wśród organizacji zajmujących się aktywizacją zawodową w ramach ZZ1, ograniczona. O ile większość badanych pracowników merytorycznych zetknęła się z tym pojęciem, tylko połowa potrafi, w prosty sposób wyjaśnić czego dotyczy ta klasyfikacja.

(...) ICF zrobił jedną dobrą rzecz kiedyś dawno temu jak go w ogóle wprowadzili. (...) On jakby przyczynił się do tego, że osoba chora psychicznie przestała być postrzegana jako osoba z niepełnosprawnością. Czym się różni osoba w głębokiej depresji, która palcem nie może ruszyć, żeby wstać z łóżka od osoby na wózku? Według mnie niczym. (2_NGO_IDI_terapeuta_4)

Przy czym, co warto podkreślić, tylko w przypadku dwóch projektów zadeklarowano brak jakiejkolwiek wiedzy na temat tej kategoryzacji. Pokazuje to, że pojęcie to zaczyna się popularyzować w polskim środowisku wsparcia ON.

Wśród uczestników badań jakościowych tylko jedna organizacja zadeklarowała, że posługuje się ICF w badanym projekcie oraz swojej codziennej praktyce pracy. Tam, gdzie pojęcie to jest znane pojawia się dość często informacja, że mimo, że nie jest stosowana, własne narzędzia organizacji stosowane w projekcie są nią do pewnego stopnia inspirowane.

Jakby Pan spojrzął na nasz formularz rejestracyjny to by się Pan przekonał, że wszystko jest robione w tej metodologii, która rozróżnia osobę od otoczenia, problemy wynikające z uszkodzenia stanu zdrowia, z relacji społecznej. Jak stosujemy, to wiemy, co to jest i stosujemy w praktyce. ICF jest próbą dania uniwersalnego narzędzia, które potrafią OzN pomóc skutecznie. Miałem z tym kontakt wcześniej ale w praktyce konstrukcja tego formularza, gdzie badamy warunkowania zdrowotne samej osoby, bariery wynikające z otoczenia. Ta konstrukcja odpowiada schematowi ICF. (3_NGO_IDI_wnioskodawca-koordynator)

Jeśli już wypowiedziano się na temat stosowalności ICF w projektach prozatrudnieniowych, w badanej grupie przeważają opinie sceptyczne. Określa się ją jako zbyt szczegółową, trudną do zastosowania w przypadku diagnozy nakierowanej na przygotowanie IPD.

Nie do końca wiem, czy pod kątem krótkiego projektu, nastawionego na aktywizację zawodową, jest taka potrzeba i czy w ogóle jest to do polskich realiów przystosowalne. Co z tego, że my zrobimy taką ankietę, zgodną z tym, jak to do niczego nie będzie służyło. (10_NGO_IDI_koordinator)

ICF jest systemem, który określa predyspozycje danej osoby. Ja kiedyś studiowałam tę książkę, no dałoby się to zastosować, może po 8 godzinach dałoby się kogoś zgodnie z ICF sklasyfikować, ale tak naprawdę w takiej pracy to nie jest do niczego potrzebne. Jeśli my spotykamy się z klientem i doradca ma te pytania o niepełnosprawność, to można powiedzieć że de facto diagnozuje, ale niezgodnie z klasyfikacją ICF, bo to jest nie do zastosowania, bo to jest zbyt czasochłonne i nie zawsze potrzebne. (8_NGO_IDI_wnioskodawca)

Pojawia się natomiast silnie ugruntowana opinia, że ICF powinien zostać wprowadzony do orzecznictwa, jako metoda umożliwiająca postawienie precyzyjnych zaleceń do rehabilitacji. Wykorzystywane w taki sposób narzędzie mogłoby stać się bardzo użyteczne także w projektach nakierowanych na aktywizację zawodową. Pozwalałoby skrócić i uprościć proces przygotowywania diagnozy i programu pracy uczestnika projektu, a także umożliwiłoby prowadzenia bardziej pogłębionego i zindywidualizowanego wsparcia od samego początku udziału beneficjenta w projekcie.

ICF powinien być po prostu stosowany w orzecznictwie. I wtedy jeśli taka osoba, która trafiłaby do nas z orzeczeniem, to my byśmy to mieli z głowy, bo byśmy mieli pewne predyspozycje. Natomiast to co my robimy w tym rozszerzonym IPD, ten aspekt społeczny, pytania o niepełnosprawność, dla mnie jest to swego rodzaju stosowaniem ICF, natomiast nie zgodnie z katalogiem i książką. Naprawdę, czy ktoś lekko rusza prawym palcem, a o 15% bardziej lewym czy to ma znaczenie jeśli umie obsługiwać komputer?

(8_NGO_IDI_wnioskodawca)

Większość badanych słyszała o tym, że organizowane są „jakieś kursy” dotyczące tego narzędzia. Część pracowników projektów uczestniczyła w podobnych szkoleniach. Na ogół są to jednak osoby zarządzające projektami (wnioskodawca, koordynator), nie specjaliści pracujący bezpośrednio, merytorycznie z uczestnikami. W środowisku deklaruje się zainteresowanie udziałem w takich kursach, podobnie jednak jak na inne, brakuje zwykle środków na ich sfinansowanie. Zgłaszano natomiast zainteresowanie uzyskaniem dotacji na tego rodzaju szkolenia, podobnie jak na inne formy podnoszenia kompetencji zawodowych kadry.

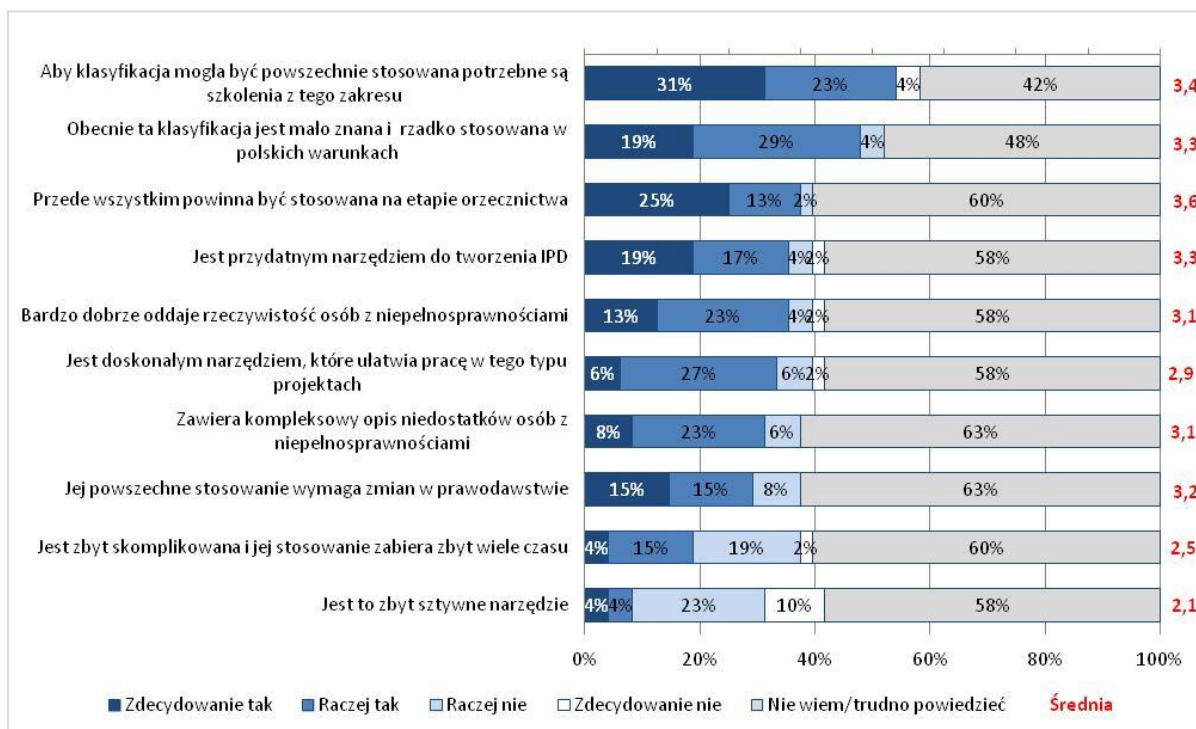
Badanie ilościowe CAWI wśród projektodawców przyniosło potwierdzenie powyższych konstatacji. Stan wiedzy projektodawców na temat Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF) należy uznać za niewystarczający, wręcz niski. 75% projektodawców nie miało żadnych doświadczeń z ICF, nie znało jej i nie potrafiło sformułować opinii na jej temat.

Jedynie co czwarty projektodawca wypowiedział się na temat Klasyfikacji – ich opinie są jednak bardzo zróżnicowane, choć przeważa stosunek pozytywny. Badani wskazywali, że ICF jest potrzebna, pozwala na lepsze diagnozy, planowanie strategii, a przy tym jest uniwersalna, wieloaspektowa, czytelna, niestygmatyzująca. Przy tym jednak niektórzy projektodawcy uznawali, że bez odpowiedniego przygotowania merytorycznego Klasyfikacja może utrudniać, zamiast wspomagać. Ma też opinię pracochłonnej.

W ujęciu wspomaganym, przy formułowaniu opinii na temat stwierdzeń dotyczących ICF również **widoczny jest wysoki poziom niewiedzy** – ponad 40% projektodawców, a w większości stwierdzeń ponad 50-60%, w ogóle nie potrafi wypowiedzieć się w tej kwestii (por. Rysunek 34). Co więcej, pozostali badani wskazują, że **aby móc stosować ICF niezbędne są szkolenia z tego zakresu** (53%), ponieważ obecnie **Klasyfikacja jest mało znana i rzadko stosowana** (48%).

Projektodawcy, którzy sformułowali opinie na temat ICF na ogół zgadzają się, że powinna być stosowana na etapie orzecznictwa, jest przydatnym narzędziem do tworzenia IPD, bardzo dobrze oddaje rzeczywistość osób z niepełnosprawnościami, ułatwia też pracę, ponieważ zawiera kompleksowy opis niedostatków osób z niepełnosprawnościami – takie zdanie w powyższych kwestiach ma ponad 30% badanych, przeciwną opinię wyraża około 6%.

Rysunek 34. Opinie projektodawców na temat ICF (Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia)



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48. Skala od (1) Zdecydowanie nie do (4) Zdecydowanie tak.

W związku z niskim poziomem wiedzy na temat ICF nie zaskakuje fakt, iż aż **60% projektodawców wprost deklaruje, że w ogóle nie wykorzystują ICF w swojej pracy**. W konsekwencji **58% badanych nie ma też zdania, czy w ogóle powinno się wdrażać ICF do projektów zatrudnieniowych**. Wśród pozostałych badanych opinie są raczej mało wykrystalizowane, z nieznaczną przewagą głosów aprobujących wdrożenie ICF do projektów zatrudnieniowych (por. Rysunek 36). Osoby, które popierają pomysł wdrożenia ICF do projektów zatrudnieniowych (25% projektodawców), w uzasadnieniu powołują się na zalety Klasyfikacji, m.in. na ułatwienie pracy, możliwość trafnego planowania strategii, głębsze poznanie sytuacji beneficjentów, zmianę sposobu myślenia o osobach niepełnosprawnych.

Z kolei przeciwnicy tego pomysłu (17% projektodawców) argumentują, że wprowadzenie Klasyfikacji może zwiększyć poziom biurokratyzacji, zespoły projektowe nie są przygotowane do pracy z nią, jest skomplikowanym narzędziem, a ponadto nie jest ona ich zdaniem adekwatna do procesów aktywizacyjnych.

Na Klasyfikacji swoją pracę standardowo opiera jedynie 8% projektodawców (w tym 18% z najmniejszych projektów, obejmujących mniej niż 50 beneficjentów ostatecznych). Kolejne 21% wykorzystuje Klasyfikację sporadycznie, zaś 10% stosuje ją, choć nie powszechnie (por. Rysunek 35). **Nawet wśród projektodawców deklarujących jakiejkolwiek wykorzystanie ICF do rzadkości należy stosowanie jej przy opracowywaniu Indywidualnych Planów Działania**. Taką praktykę zadeklarowało jedynie czterech projektodawców, którzy stosują ICF w przypadku wszystkich swoich beneficjentów ostatecznych. Opinie co do przydatności ICF

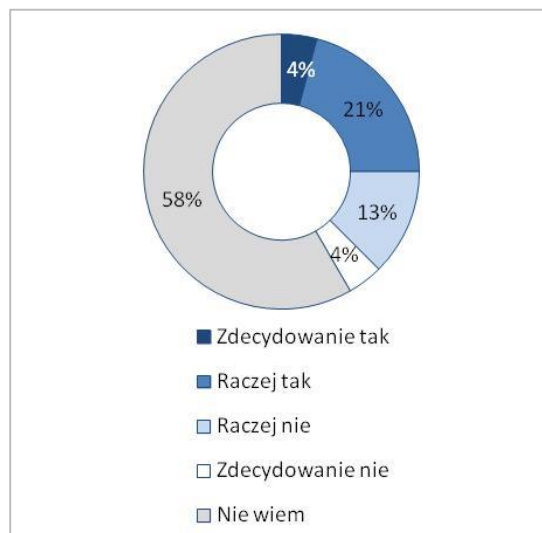
w prowadzonej działalności są zróżnicowane, przy czym najliczniejsze grono nie ma w tej kwestii zdania. Wśród pozostałych przeważa przekonanie, że ICF może być przydatna.

Rysunek 35. Stosowanie ICF w pracy instytucji



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Rysunek 36. Opinie na temat tego, czy ICF powinno być wdrożone do projektów zatrudnieniowych



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

5.6 Ponadregionalność projektów

Dane jakościowe wskazują, że wymóg ponadregionalności projektów nie stanowi z punktu widzenia kadry działań z XIII konkursu ZZ1, zasadniczego problemu. Wiele z organizacji, których projekty zostały poddane ewaluacji posiada sieć ogólnopolską lub co najmniej 2-6 ośrodków na terenie kraju. W związku z tym już na etapie planowania projektu zamierzano go realizować z wykorzystaniem tego zaplecza, a tym samym na rzecz możliwie szerokiej grupy beneficjentów organizacji.

Taka też była idea otwierania naszych oddziałów, żebyśmy mogli zapewnić wsparcie osobom z ośrodków dalszych. Taka też jest idea każdego z oddziałów: zapewnić wsparcie beneficjentom z dwóch województw. Taką mieliśmy ideę. Na przykład Warszawa zapewnia wsparcie beneficjentom z mazowieckiego i lubelskiego. (8_NGO_IDI_wnioskodawca)

Jako istotne zalety ponadregionalności wskazuje się ponad to:

- Zwiększenie dostępu do aktywizacji zawodowej dla potencjalnych beneficjentów projektów,
- Możliwość lepszego wykorzystania potencjału kadrowego organizacji,
- Możliwość „podziału” wskaźników pomiędzy poszczególne lokalizacje, co ułatwia ich osiągnięcie w projekcie globalnie.

My po prostu mamy takie ośrodki w pozostałych miastach i na początku projektu dzielimy wskaźniki na podstawie tego, ile etatów będzie w każdej placówce. Są tabele działań, co każdy ośrodek ma zrobić, co jest potem weryfikowane. (...)Ponadregionalność daje też możliwość zrobienia dużego projektu, bo w samej Warszawie nie bylibyśmy w stanie przyjąć 300 osób. (10_NGO_IDI_wnioskodawca)

- Pozwala na zapewnienie większej elastyczności projektu wobec lokalnych potrzeb beneficjentów. Dotyczy to zróżnicowania związanego z nasyceniem lokalnych rynków wsparcia (np. zaoferowania większej ilości szkoleń tam, gdzie nasycenie tego typu usługami jest mniejsze),

My realizujemy projekt w dynamiczny sposób i są regiony jak Warszawa i Poznań, gdzie mamy szybsze zatrudnienie, a mamy Olsztyn gdzie jest takie bezrobocie, że ja nie mogę wymagać żeby zatrudniali w takim tempie jak my. Ale za to tam mają więcej chętnych na warsztaty, na wsparcie długofalowe i ja odpowiednio tym zarządzam, żeby mieć zrobione wszystkie wskaźniki, biorąc pod uwagę różnicę w regionach.

(10_NGO_IDI_wnioskodawca)

- Budowanie kapitału organizacji dzięki wymianie doświadczeń z różnych regionów (zarówno dotyczących pracy z beneficjentami, jak i z pracodawcami),

Fajne jest to, że nasz projekt był realizowany w innych miastach, dzięki czemu spotykaliśmy się przy okazji różnego rodzaju wydarzeń i można było się wymieniać doświadczeniami, co było bardzo cenne. Najczęściej to my dzieliliśmy się swoimi modelami i utartymi sposobami postępowania z innymi jednostkami, które dopiero wchodziły w tego rodzaju działalność. Ośrodki w Lublinie, Warszawie czy w Łodzi też wносиły swoje nowe, świeże spojrzenie, nowe pomysły, które mogliśmy bardzo fajnie wykorzystać. (5_NGO_IDI_terapeuta_1)

Myślę, że to sprzyja, bo jeżeli się jakiś wzorzec pracy czy działań sprawdził na naszym rynku lubelskim, to też te rozwiązania przenosi się i wdraża też w innych regionach. Poprzez pracowników oddziałów terenowych zdecydowanie ta pomoc jest skuteczniejsza dla osób z województwa czy podkarpackiego czy świętokrzyskiego, niż gdyby te osoby miały szukać wsparcia tylko w Lublinie. To im ułatwia szukanie pracy. (3_NGO_IDI_terapeuta_4)

- Możliwość popularyzacji stosowanych metod pracy,

Myślę, że to sprzyja, bo jeżeli się jakiś wzorzec pracy czy działań sprawdził na naszym rynku lubelskim, to też te rozwiązania przenosi się i wdraża też w innych regionach. Poprzez pracowników oddziałów terenowych zdecydowanie ta pomoc jest skuteczniejsza dla osób z województwa czy podkarpackiego czy świętokrzyskiego, niż gdyby te osoby miały szukać wsparcia tylko w Lublinie. To im ułatwia szukanie pracy. (3_NGO_IDI_terapeuta_4)

- Zwiększanie możliwości zatrudniania OzN w przypadku współpracy z ogólnopolskimi pracodawcami (zdarza się, że mają do zaoferowania stanowiska pracy w innych województwach niż to, w którym nawiązano współpracę).

Coraz częściej słychać, że pracodawcy, tacy sieciowi na przykład, którzy mają zakłady pracy w różnych miejscach Polski, polecają nasze usługi swoim kolegom z innego miasta. I to na pewno bardzo ułatwia poszukiwanie pracy. (9_NGO_IDI_terapeuta_4)

W środowisku daje się jednak zauważyć istotną opinię, że tego rodzaju wymóg **ogranicza dostęp do środków**, a tym samym możliwość realizacji działań z ZZ1 **mniejszym, lokalnym organizacjom**. Uważa się to za niekorzystne, ponieważ to właśnie **szczebel lokalny, zwłaszcza peryferyjny**, jest tym, na którym aktywizacja zawodowa i wsparcie osób niepełnosprawnych we wchodzeniu na otwarty rynek pracy, są szczególnie potrzebne i deficytowe zarazem. Dzieje się tak, ponieważ na tych terenach dostęp do oferty wsparcia, a w tym wyspecjalizowanych w aktywizacji zawodowej podmiotów, jest zdecydowanie uboższy niż w centrum. Dlatego postuluje się stworzenie **pewnych kryteriów preferencyjnych lub ułatwień dostępu dla mniejszych Wnioskodawców i odejście od wymogu ponadregionalności projektów**.

Jako utrudnienia wynikające z ponadregionalności wskazuje się: dodatkowe obowiązki związane z koordynacją projektu, a także konieczność poznania specyfiki poszczególnych wojewódzkich, regionalnych rynków pracy i ich rozpoznania.

Śląsk, Świętokrzyskie i Opole to była dla nas zupełnie nowa materia. Wiedzieliśmy, że dotykamy różnych materii, ponieważ województwo małopolskie i śląskie to są aglomeracje, inny charakter rynku pracy i inny charakter OzN, bo są to osoby z innych środowisk. Świętokrzyskie nie ma żadnego zaplecza jeśli chodzi o pracodawców, to jest pustynia, obszary rolnicze gdzie jest ukryte bezrobocie, gdzie ci ludzie są wszyscy porejestrowani, a żyją z gospodarstw rolnych. To są ludzie, [którzy] nie są zainteresowani [pracą] tylko chcą pobierać świadczenia,

bardzo roszczeniowi, wykorzystują wszystkie możliwości, żeby się nie narobić, a zarobić. Tam nam się udało spokojnie znaleźć grupę OzN z wsi odległych, gdzie nie jeżdżą autobusy, woziliśmy ich na zajęcia swoimi samochodami, bo inaczej by nie wyszli z domu. Po aktywizacji społecznej doszła zawodowa, o której w ogóle nie mieli pojęcia, bo jedynym rynkiem dla nich był rynek targowy, gdzie wywozili swoje produkty rolne. Przekonanie ich, że można połączyć jedno z drugim, czyli np. praca na pół etatu czy umowa zlecenie było trudne.
(04_NGO_IDI_koordinator)

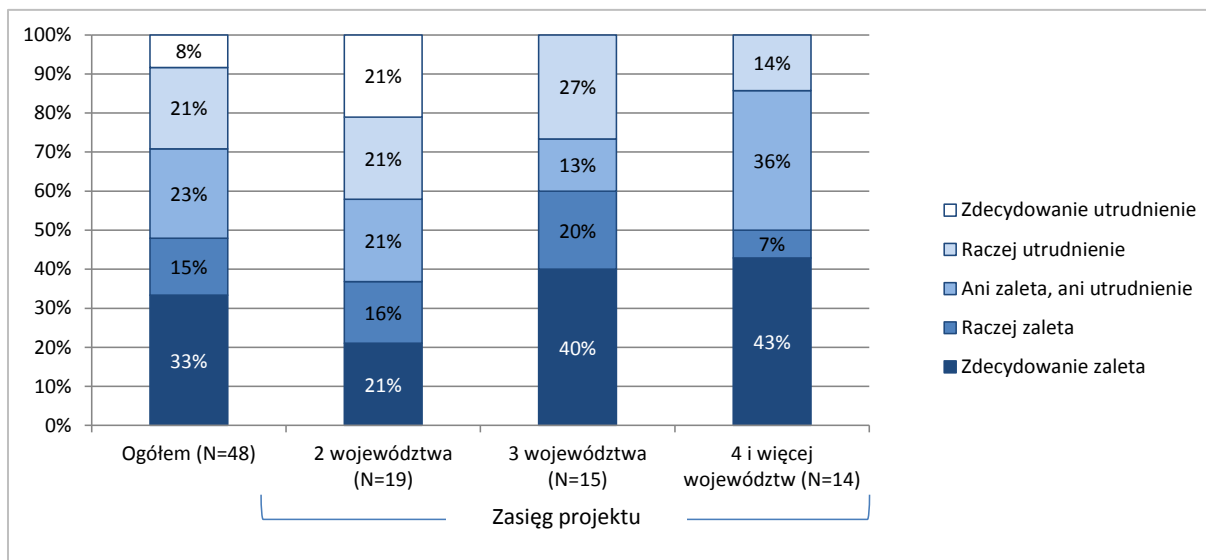
Dodatkowo realizacja projektów więcej niż w jednym regionie wymaga rozbudowania administracyjnej części zespołu projektowego i zwiększa poziom złożoności dokumentacji projektowej.

Badanie ilościowe pokazało, że w populacji wszystkich projektodawców zdania co do wymogu ponadregionalności w projektach są podzielone, choć **przeważa opinia, iż jest to raczej zaleta (48%)**, niż utrudnienie (29%). Przy tym im większy zasięg terytorialny projektu, tym większy odsetek projektodawców, którzy w ponadregionalności widzą zaletę (por. Rysunek 37).

W ocenie projektodawców dzięki wymogowi ponadregionalności projekty obejmują zasięgiem **większą liczbę beneficjentów** w różnych rejonach Polski (77%). Ponadto większy zasięg terytorialny oznacza **dostęp do różnych rynków pracy**, które charakteryzują się różnymi potrzebami i możliwościami (65%).

Natomiast ponadregionalność niesie też ze sobą pewne wady i utrudnienia – przede wszystkim związane ze zwiększonymi **kosztami** (23%). Chodzi tu przede wszystkim o ograniczenia budżetowe, które utrudniają np. podróże służbowe, uniemożliwiają otwieranie biur regionalnych, utrudniają kontakty zespołowi. Obok tych problemów pojawiają się też **trudności komunikacyjne** (21%) – utrudniony kontakt bezpośredni zarówno wewnątrz zespołu, jak i z beneficjentami ostatecznymi czy pracodawcami. W ocenie co dziesiątego projektodawcy problematyczna może być koordynacja działań na poziomie ponadregionalnym. Podobnie jak w badaniu jakościowym wskazuje się także na **wykluczenie organizacji o zasięgu lokalnym** z możliwości realizowania projektów. **42% projektodawców nie dostrzega żadnych wad ponadregionalności.**

Rysunek 37. Opinie projektodawców w kwestii wymogu ponadregionalności w projekcie – ogółem oraz w zależności od zasięgu projektu



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

6. OCENA SKUTECZNOŚCI I EFEKTYWNOŚCI WSPARCIA

6.1 Ogólna ocena projektów

Projektodawcy są bardzo zadowoleni ze swoich projektów, a do ich najważniejszych mocnych stron zaliczają przede wszystkim **skuteczność podejmowanych działań** (58%) – przez co należy rozumieć zrealizowanie postawionych przed projektem celów, wprowadzenie beneficjentów na rynek pracy, realizację wskaźników, ale także wysoką jakość zapewnionego wsparcia (por. Tabela 7). 46% projektodawców do atutów projektu zaliczyło **elementy wsparcia**, m.in. zindywidualizowany charakter pomocy, podniesienie poziomu samooceny beneficjentów, czy nabycie konkretnych umiejętności. Co trzeci z badanych wykazując wartość swojego projektu powołuje się na **korzyści dla beneficjentów ostatecznych** (33%), takie jak na przykład podniesienie kwalifikacji zawodowych i kompetencji społecznych, uzyskanie zatrudnienia, podwyższenie motywacji.

Badanie jakościowe pokazało, że miernikiem sukcesu są dla wielu pracowników nie tylko realizacja, czy przekraczanie założonych w projekcie wskaźników, ale także zmiany jakie obserwuje się u uczestników w związku z udziałem w projekcie. Często widoczne zmiany są bardzo wyraźne – zarówno na poziomie emocjonalnym, w poziomie ich otwartości i prezentowanych postaw, jak i w ich prezencji, sposobie wchodzenia w relacje i ocenie własnych możliwości zawodowych.

Uważam, że jest bardzo pożądany i rozwijający się. (...) Sukcesami zawsze są zatrudnienia, ale też poszczególne etapy nowych umiejętności, które nabywają nasi beneficjenci, ich zwiększona aktywność bądź radość z samoakceptacji i rozwoju różnych umiejętności lub cech, które wcześniej nie były zauważalne. (2_NGO_IDI_terapeuta_2)

Pozytywne rzeczy kiedy osoba, która przychodzi do projektu jest mało zmotywowana do tego, żeby podjąć zatrudnienie, a później po jakimś czasie sama dzwoni i mówi, że widziała gdzieś ogłoszenie. Najbardziej istotny rezultat to zmiana sytuacji zawodowej tych osób. (3_NGO_IDI_terapeuta_2)

Ten projekt jest bardzo potrzebny. Widać dużą różnicę przed i po projekcie. Jest bardzo duży postęp, uczestnicy mają większą wiedzę, większą pewność siebie. (5_NGO_IDI_terapeuta_4)

Efekty tego rodzaju stanowią dla wnioskodawców potwierdzenie trafności zaproponowanych rozwiązań, stosowanych metod i diagnozy potrzeb, które zrealizowano przed rozpoczęciem projektu.

Wśród sukcesów wymienia się także możliwość dopracowywania i popularyzacji własnych metod i modeli wsparcia.

Na pewno dużym sukcesem w szerszej skali, nie indywidualnej jest to, że udało nam się wypracować model wsparcia swój własny, adresowany do studentów i absolwentów uczelni technicznych, ale nie tylko, bo ten model funkcjonuje też na innych uczelniach np. pedagogicznych, który trochę został od nas przeszczepiony w ramach tego projektu. Jest to sukces, bo jest to coś naszego i wiemy, że to się sprawdza. Możemy polepszać, aktualizować elementy i poprawiać. (5_NGO_IDI_terapeuta_1)

Blisko połowa projektodawców jest zdania, że ich projekt nie posiadał słabych stron, elementów, które można byłoby zmienić lub poprawić (48%). Mankamenty, które dostrzegali pozostali badani były bardzo zróżnicowane, dotyczyły pojedynczych projektów. Co dziesiąty projektodawca przyznawał, że poprawy wymaga **elastyczność, niedostateczne dopasowanie wsparcia do beneficjentów**. 10% projektodawców oczekiwałoby także pewnych usprawnień **w kwestiach finansowych** (tutaj jednak brak jest wspólnego mianownika, pojedyncze wskazania dotyczyły np. braku możliwości zwrotu kosztów dojazdu uczestników projektu, braku wynagrodzenia stażowego, opóźnień w rozliczaniu sprawozdań, czy samej kwoty dofinansowania w projekcie). Zmian wymagają także aspekty związane z **ramami formalnymi projektu (10%)**, w szczególności zbyt krótki okres jego trwania.

W ponad połowie projektów natknęto się na pewne problemy, trudności. Jedynie **40% projektodawców nie wymieniło żadnych trudności, czy sytuacji problematycznych** (por. Tabela 7). Wśród pozostałych badanych najwięcej **trudności** było **związanych z beneficjentami ostatecznymi** (27%), np. problemy uniemożliwiające uczestnictwo w zajęciach, czy utrzymanie zatrudnienia, ale także zmiana orzeczeń w trakcie projektu.

Drugą istotną grupą problemów były **finanse** (15%), w szczególności procedury rozliczeń, nieplanowane koszty, czy niewystarczający poziom bezpieczeństwa finansowego. Również sama **rekrutacja beneficjentów** nastroczała pewnych kłopotów (10%), m.in. w związku z niezdyscyplinowaniem i brakiem odpowiedzialności beneficjentów, którzy nie przychodzili i nie odwoływali spotkań. Ale też pojawiły się głosy, że wraz z postępem projektu coraz trudniej było znaleźć odpowiednich uczestników.

Tabela 7. Największe atuty, mocne strony projektu.

Największe atuty projektu	%
WSKAŹNIKI/SKUTECZNOŚĆ DZIAŁAŃ	58%
Wprowadzenie beneficjentów na rynek pracy	19%
wysoka skuteczność działań/efektywność zatrudnieniowa	10%
doświadczenie w realizacji tego typu wsparcia	8%
Oparcie się na modelu zatrudnienia wspomaganego	8%
zrealizowane zostały założone wskaźniki	6%
Profesjonalizm i wysoka jakość wsparcia	4%
CHARAKTERYSTYKA/ELEMENTY WSPARCIA	46%
indywidualizowany charakter wsparcia	21%
podniesienie poziomu samooceny.	10%
nabycie umiejętności poruszania się po rynku pracy	8%
Staże zawodowe	6%
brak odpowiedzi	4%
Oparcie pracy o coacha - osoby prowadzącej danego uczestnika przez cały projekt	4%
Pośrednictwo pracy	4%
przekroczono założony wskaźnik zatrudnienia OzN	4%
utrzymanie silnego, z długim stażem zespołu pomimo projektowej realizacji programu	4%
KORZYŚCI DLA BENEFICJENTÓW OSTATECZNYCH	33%
podniesienie kwalifikacji zawodowych	17%
osiągnięto wysoki wskaźnik zatrudnienia	10%
podniesienie kompetencji społecznych	10%
podniesienie motywacji do podejmowania zatrudnienia	6%
kompleksowość wsparcia	4%
Możliwość skorzystania ze szkoleń z otwartego rynku wraz z zapewnieniem wsparcia asystenta, zakwaterowania, wyżywienia i	4%

Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Tabela 8. Najważniejsze problemy w trakcie realizacji projektów

Największe problemy w projekcie	%
CHARAKTERYSTYKA BENEFICJENTÓW OSTATECZNYCH	27%
choroby uniemożliwiały uczestnictwo beneficjentów ostatecznych w zajęciach	4%
Problemy zdrowotne uniemożliwiały utrzymanie zatrudnienia przez co najmniej 6 miesięcy	4%
zmiana orzeczeń u beneficjentów, która powoduje często brak możliwości kontynuacji wsparcia (np. zmiana stopnia niepełnosprawności)	4%
FINANSE	15%
procedury rozliczeń półroczne i roczne nie dają pewności ciągłości finansowania na wynagrodzenia dla trenerów pracy	8%
REKRUTACJA	10%
Beneficjenci się zapisywali i nie przychodzili, nie odwołując spotkań, blokując w ten sposób miejsce i czas specjalistów.	4%
najtrudniejszym etapem realizacji projektu jest rekrutacja BO	4%
Problemy z rekrutacją narastające z każdym rokiem trwania projektu	4%
ELEMENTY FORMALNE	10%
trudności z bazą EGW - specyfika procesu zatrudniania wspomagane (podążanie za klientem) wyklucza takie planowanie pro	4%
PRACODAWCY	8%
BRAK PROBLEMÓW	29%
BRAK ODPOWIEDZI	10%

Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

W przeprowadzonych badaniach jakościowych mówiąc o trudnościach członkowie zespołów realizujących projekty skupili się na barierach zakłócających płynność realizacji projektów, nie zaś na trudnościach z osiągnięciem wskaźników.

- Zmiany orzeczeń uczestników w trakcie trwania projektu (inny stopień niepełnosprawności, co wyklucza często uczestników z grona beneficjentów projektów). W wielu przypadkach pracownicy starają się stawiać z uczestnikami na komisje, aby zapobiec zmianie orzeczenia rehabilitowanej przez siebie osoby w trakcie trwania projektu.
- Opory pracodawców, które utrudniają pozyskiwanie miejsc pracy. Brak wiedzy pracodawców na temat możliwości zatrudniania OzN, warunków takich kontraktów i udogodnień z tego tytułu dla obu stron.
- Nadopiekuńcza postawa rodziców, obawy związane z utratą renty, ograniczanie swobody i samodzielności uczestnika.
- Sytuacja na lokalnym rynku pracy (np. wysoki poziom bezrobocia, dominacja jednego typu przedsiębiorstw itp.).
- Ograniczenie możliwości przyjmowania do projektu większego niż 10% odsetka osób ze stopniem lekkim, co naraża wnioskodawcę na nieprzyjemne sytuacje i oskarżenia o dyskryminację.
- Problemy wychowawcze i aktywizacyjne (konflikty, odbiegające od normy zachowania osób z niepełnosprawnością intelektualną).
- Zmniejszanie się puli środków na działania ZZ1 co, w niektórych przypadkach prowadziło do konieczności zmniejszenia zasięgu projektu, jako że finansowanie nie pozwalało na pokrycie kosztów zatrudniania kadry w pierwotnie zakładanym składzie.
- Pojawiają się zastrzeżenia dotyczące dużej ilości dokumentacji związanej z realizacją projektu, co ogranicza czas przeznaczony na faktyczne świadczenie wsparcia.

- Dużo negatywnych emocji wzbudza kwestia opóźniania się transz finansowych ze strony instytucji zarządzającej projektami. Zakłóca to poczucie bezpieczeństwa kadry, lecz czasem także zakłóca możliwość realizacji wybranych działań.

Dla mnie bardzo dużą trudnością jest to, że w momencie kiedy my jesteśmy finansowani, transze finansowe są co pół roku. W momencie kiedy przelew przychodzi ponad miesiąc później, to jest trudne, bo my jesteśmy bez wypłaty. Rozumiem, że może być dzień, dwa przesunięcia, ale tak nie powinno się dziać. My jesteśmy ludźmi, którzy wykonują swoją pracę i taki stres dodatkowy jest niepotrzebny, bo mamy go wystarczająco dużo w pracy. My już nawet nie żartujemy na głos kiedy kończy się transza, kiedy będą pieniądze. Bo to już nie jest śmieszne. (01_NGO_IDI_terapeuta_1)

- Sygnalizowano również problemy związane z rozliczaniem godzin wsparcia. Wynika to z faktu, że EGW nie przewiduje możliwości realizacji kilku różnych form w trakcie jednej godziny pracy z beneficjentem. W praktyce natomiast często tak to przebiega.
- Problematiczny jest także wymóg przedstawienia przez beneficjentów dowodów zatrudnienia (umów) jako poświadczenia podjęcia przez uczestnika pracy. Uważa się, że stanowi to naruszenie prywatności uczestników oraz nieuprawnioną ingerencję, zwłaszcza w kontekście dążenia do maksymalnego usamodzielniania się uczestników w ramach projektu, co przejawia się także zachęcaniem ich do samodzielności w kontaktach z pracodawcami.

Bo jeżeli my szukamy osobie pracy i nie występujemy w imieniu osoby przed pracodawcą, to my potem nie mamy prawa pytać czy jest umowa. Uczymy ich samodzielności, żeby sami szukali pracy, to potem jak nie chcą nam dać umowy albo przestają się odzywać i odpowiadać na telefony. (10_NGO_IDI_wnioskodawca)

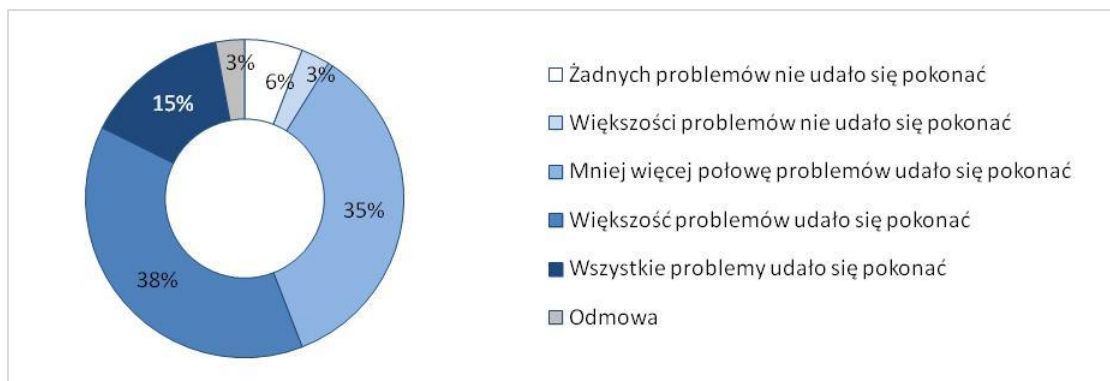
- Problemem z zupełnie innej kategorii są bieżące zakłócenia prowadzonych przez Fundację działań, wynikające z deficytów umiejętności pracowniczych u beneficjentów. Często deficyt odpowiednich postaw stanowi ogromną przeszkodę dla samego podjęcia zatrudniania/ praktyk/ stażu (osoby nie stawiają się w umówionych terminach, rezygnują 1-2 dniach itp.).

Myślę, że to jest tak że dużo naszej pracy idzie na marne, bo to jest trudna grupa do pracy. Organizujemy kilka spotkań, wydaje nam się że pracodawca jest gotowy do zatrudnienia kogoś, a kandydat rezygnuje. (10_NGO_IDI_terapeuta 1)

- Identyfikuje się także pewne bariery związane z system edukacji, które rzutują na dalsze możliwości zawodowe ON. Należą do nich brak dobrego doradztwa zawodowego i pokierowania osób niepełnosprawnych do dalszej edukacji na poziomie szkół średnich i gimnazjów. W szczególności zwracano uwagę na deficyt odpowiedniego doradztwa dla OzN na etapie wyboru kierunku studiów, a także finansowanie edukacji OzN na kierunkach nierokujących dużych szans na podjęcie pracy i tym samym nie gwarantujących realnej poprawy ich sytuacji na rynku pracy (np. pedagogika).
- Brak wsparcia dla środowiska rodzinnego pod względem uświadomienia potrzeby podejmowania pracy przez osoby z niepełnosprawnością.
- Brak wsparcia pracownika socjalnego lub prawnika dla rodzin osób z niepełnosprawnością, w ramach projektów. Taka osoba mogłaby lepiej przybliżyć problem utraty lub zawieszenia świadczeń socjalnych w momencie, gdy osoba z niepełnosprawnością podejmie pracę,

Generalnie projektodawcy oceniają, że **większość problemów, które wystąpiły w trakcie realizacji projektów udało się pokonać** – 15% projektodawców deklaruje, iż rozwiązano wszystkie problemy, zaś kolejne 38% przyznało, że pokonano większość trudności. Jedynie 9% projektodawców przyznaje się do porażki w przypadku prób rozwiązania większości lub wszystkich problemów (por. Rysunek 38).

Rysunek 38. Przewyższanie problemów w realizacji projektów



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=34 (projektodawcy, którzy natrafili na problemy)

6.2 Sposób określania wskaźników projektów

Na podstawie deklaracji uzyskanych w badaniach ilościowych można wnioskować, że większość projektodawców nie ma tendencji asekuranckich w zakresie założeń co do wartości wskaźników w projekcie – jedynie 10% przyznało, że przyjęło absolutnie minimum, zaś kolejne 10% założyło wskaźniki poniżej realnych możliwości. Powodem dla zaniżenia wartości wskaźników były w ocenie tych wnioskodawców przede wszystkim względy bezpieczeństwa, ostrożność wynikająca z trudnej sytuacji na rynku pracy. Często powoływano się także na chęć zredukowania presji w realizacji projektu.

Najliczniejsze grono (67%) projektodawców zadeklarowało, iż założyli wartości wskaźników na poziomie realnych możliwości. Decyzja ta wydaje się słuszna, ponieważ zdecydowana większość projektodawców nie zgłosiła żadnych problemów z osiągnięciem założonych wskaźników rezultatu – 85% nie miało problemów z osiągnięciem założonej wartości II wskaźnika rezultatu, zaś 79% - I wskaźnika rezultatu.

Jako najważniejszy punkt odniesienia przy formułowaniu założeń projektowych we wnioskach do ZZ1 przez badane jakościowo organizacje, przyjmuje się dotychczasowe doświadczenia w zakresie aktywizacji zawodowej. Czynnikiem ten jest wskazywany jako pierwszy, wśród determinujących założoną we wnioskach wysokość pierwszego wskaźnika rezultatu (wskaźnik zatrudnienia).

Wskaźniki zakładaliśmy na podstawie lat ubiegłych naszych projektów i bardzo duży nacisk nakładamy na to, żeby nie podwyższać liczby osób objętych wsparciem, natomiast na to, żeby rzeczywiście realizować te wskaźniki zatrudnienia. Nie zdarzyło się, żebyśmy nie zrealizowali wskaźników, więc realnie podchodzimy do tego, na podstawie obserwacji, na ile mój sprawdzony zespół ludzi jest w stanie na lokalnym rynku objąć wsparciem. (15_NGO_IDI_wnioskodawca).

Zwykle szacunki te są uzupełnianie analizą lokalnej sytuacji, zasobów i doświadczenia organizacji. Ważnym czynnikiem uwzględnianym w prowadzonych analizach jest ocena sytuacji na lokalnym rynku pracy, w tym:

- Dominujących typów przedsiębiorstw i ich liczebności.
- Dodatkowo uwzględnia się kapitał organizacji czyli: poziom penetracji środowiska pracodawców przez organizację, doświadczenie kadry i wielkość zespołu.
- Bierze się również pod uwagę ogólne społeczne nastawienie do zatrudniania osób niepełnosprawnych w lokalnym środowisku.
- Część organizacji posiłkuje się również informacjami z urzędów pracy i Głównego Urzędu Statystycznego.
- Ponadto do prowadzonych przez organizacje „konsultacji” zapraszani są przedstawiciele instytucji systemu wsparcia oraz NGO pracujące na rzecz niepełnosprawnych.

Korzystaliśmy z dostępnych danych na temat sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy, korzystaliśmy z danych GUSu, urzędów pracy, a także z naszego doświadczenia. Osoby z niepełnosprawnościami nie rejestrują się

w urzędach pracy - oni korzystają z rent socjalnych, ze wsparcia organizacji pozarządowych, WTZów, ŚDSów - to jest główne źródło pozyskiwania beneficjentów do projektu. Te wszystkie informacje dały nam możliwość ocenienia, na jakim poziomie jesteśmy w stanie zatrudnić osoby na otwartym rynku pracy, a także ile osób jesteśmy w stanie przyjąć do projektu i wspierać merytorycznie przez specjalistów. (13_NGO_IDI_koordinator)

Rozmawiamy z przedstawicielami instytucji wspierających osoby niepełnosprawne, w urzędzie pracy, w ośrodkach pomocy społecznej, w innych organizacji pozarządowych. Korzystamy z dostępnych analiz rynku pracy, nt. sytuacji OzN na rynku pracy. Przez naszą fundację przewija się sporo osób z niepełnosprawnościami, my z nimi rozmawiamy, wiemy jakie są ich problemy. Wiemy też jakiego wsparcia im brakuje, które nie jest proponowane na lokalnym rynku. Na tej podstawie przygotowujemy projekty. (11_NGO_IDI_wnioskodawca_koordinator)

Tym sposobem większość organizacji określa wskaźniki na poziomie, który opisują jako „realny”, lub „możliwy do osiągnięcia”. Mimo, że kryterium „wiedzy” wydaje się bardzo jakościowe, zwraca uwagę, że wskazywany jako najbezpieczniejszy poziom wysokości I wskaźnika rezultatu utrzymuje się w opiniach badanych na poziomie 20%.

Kierowaliśmy się doświadczeniem z poprzednich projektów. Zawsze około 20% niepełnosprawnych podejmowało zatrudnienie i w takich okolicach ten nasz zespół określił wskaźnik we wniosku o dofinansowanie. (11_NGO_IDI_wnioskodawca_koordinator)

To jest liczba realna. Tu nie chodzi, o to, żeby trenerzy się nie napracowali, ale tu chodzi o to, żeby na spokojnie 3 osoby sobie zatrudnić, czyli tak naprawdę przez ten pierwszy okres, który jest najgorszy, musimy przepracować z tymi osobami i 3 osoby zatrudnić, a później jest każdy rok dodatkowy tego przepracowania z tą osobą (2_NGO_IDI_koordinator)

Na podstawie deklaracji jakościowych widoczna jest duża rozpiętość wysokości zakładanego I wskaźnika rezultatu, który waha się od 16-40%. Tym bardziej jest warte podkreślenia, że wiele organizacji osiąga w praktyce wskaźniki na poziomie wyższym od zakładanego.

Wskaźnik zatrudnienia na bazie doświadczenia. Cały czas staramy się utrzymać wskaźnik 20%, ale zawsze mamy większy wypracowany. (10_NGO_IDI_wnioskodawca)

Jedna z organizacji zadeklarowała, że zwiększyła wysokość wskaźnika we wniosku, ze względu na przekonanie, że jest to premiowane w ramach kryteriów konkursowych.

19 % badanych zadeklarowało, że wystąpiły w ich projektach niewielkie problemy przy realizacji I wskaźnika rezultatu, zaś 13% - drugiego. Tylko w jednym projekcie natknięto się na poważne problemy (por. Rysunek 40).

Problemy w realizacji wskaźników były bardzo różnorodne. W przypadku I wskaźnika rezultatu dotyczyły najczęściej trudności po stronie beneficjentów ostatecznych (5 projektów) – m.in. takich sytuacji jak problemów z rekrutacją i kontaktem z beneficjentami, problemy z motywacją, czy zdrowiem u beneficjentów, ale też ich rezygnacją z udziału w projekcie. W trzech projektach wskazywano na problemy w kwestiach formalnych, m.in. zmiany w terminach podpisywania umów z beneficjentami skutkujące problemami z uznawaniem umowy do wskaźnika w danym momencie. Również w trzech projektach utyskiwano na problemy po stronie pracodawców lub rynku pracy, np. brak wiedzy pracodawców na temat ograniczeń osób z niepełnosprawnościami prowadzące do wycofywania się z deklaracji zatrudnienia, brak ofert pracy skierowanych do osób niepełnosprawnych.

Natomiast w przypadku II wskaźnika rezultatu większość problemów lokowano po stronie pracodawców lub rynku pracy (5 projektów) – np. preferencji dla elastycznych form zatrudnienia, niechęci do zatrudniania na dłuższy okres czasu, nieprzedłużania umów, braku odpowiednich pracodawców. W trzech projektach wymieniano problemy po stronie beneficjentów ostatecznych – brak ich umiejętności społecznych, motywacji i problemy zdrowotne. W dwóch projektach wystąpiły problemy formalne (np. przesunięcia w harmonogramie, czy też fakt, że osoby zatrudnione po 1 października 2016 nie będą liczyć się jako osoby utrzymujące zatrudnienie powyżej 6 miesięcy, ponieważ 31 marca 2017 kończy się projekt).

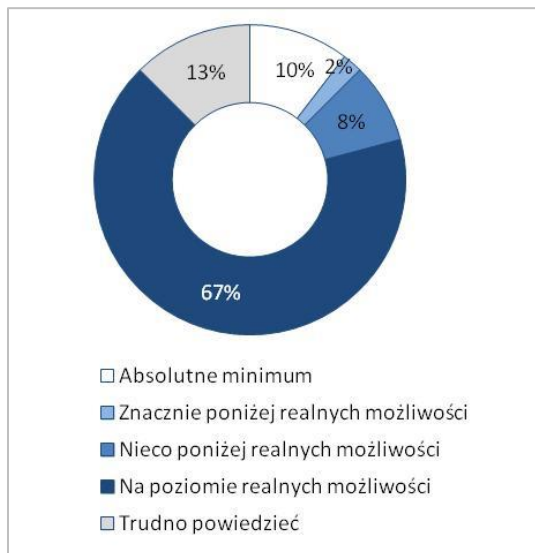
Także w badaniu jakościowym w większości przypadków deklarowano, że osiągnięcie wskaźników nie napotyka na większe problemy.

- W pojedynczych przypadkach wnioskodawcy sygnalizowali pewne spowolnienia osiągania wskaźników wynikające np. z **nieprawidłowego określenia momentu rozpoczęcia naboru do projektu**, które nie uwzględniło ok. 2 miesięcznego okresu przygotowawczego.
- Wspomniano także o pewnych trudnościach z **realizowaniem wskaźnika produktu** w postaci godzin wsparcia bezpośredniego. Wynika to z mniejszej liczby zatrudnionych w projekcie trenerów pracy (5 osób) niż zakładano początkowo (8 trenerów). Tymczasem liczba godzin wsparcia (średnio 92 godz. pracy trenera w miesiącu) pozostała ta sama.
- Na ten sam wskaźnik wpływ ma także inna trudność – **zmiany w orzeczeniach beneficjentów ostatecznych**, który, często częściowo zrehabilitowani, mają przyznawane przez komisje orzeczenia o niższym stopniu niepełnosprawności. Automatycznie wyklucza ich to z puli uczestników projektu.
- Innym, pojawiającym się w kilku projektach spostrzeżeniem jest obserwacja, że w stosunku do lat wcześniejszych, obecnie wśród beneficjentów projektów **wyraźnie wzrosła grupa osób chorujących psychicznie**. Zwraca się uwagę, że w przypadku tej niepełnosprawności labilność nastrojów uczestników powoduje spowolnienie tempa realizacji wsparcia. Wynika to z mniejszej słowności przedstawicieli tej grupy, większej niż przeciętna zmienności podejmowanych decyzji, w tym także tych związanych z wywiązywaniem się z obowiązków pracowniczych – np. stawieniem się na staż, stałość decyzji o podjęciu zatrudniania itp. W związku z tym **przy zaoferowaniu wsparcia o podobnej intensywności jak w przypadku innych niepełnosprawności, rezultaty są osiąmane zauważalnie wolniej**. Dodatkowo powoduje to pewien niepokój w zespołach projektowych związany z realizacją szczególnie II wskaźnika rezultatu, co może niekorzystnie rzutować na uzyskiwane wyniki, chociaż ma znaczenie drugorzędne.

Bo choroba psychiczna powoduje, że nigdy nie wiemy co się wydarzy, tu trzeba mieć oczy dookoła głowy. Bo czasem wystarczy, że trener coś powie nie tak i klientowi to wpadnie do głowy i się zafiksuje i klient przestanie z nim współpracować. Natomiast niepełnosprawność intelektualna to jest stan a nie choroba, on może funkcjonować lepiej lub gorzej, ale to jest przewidywalne, ten stan jest stały i łatwiej jest nad tym pracować.
(01_NGO_IDI_wnioskodawca_koordinator)

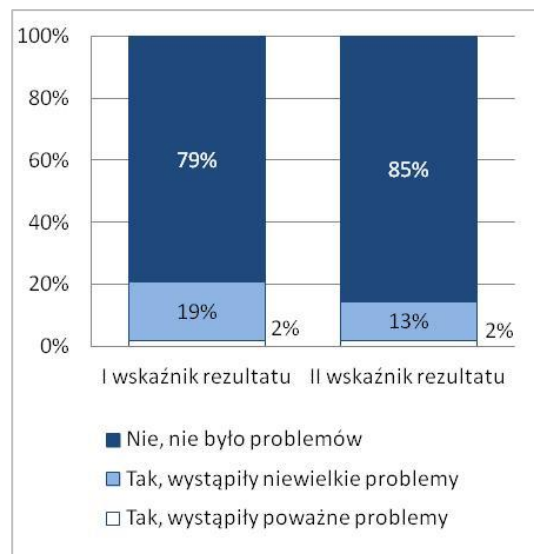
- Kolejna, trudna do wprowadzania na rynek pracy grupa to osoby z **niepełnosprawnością wynikającą z mózgowego porażenia dziecięcego**. Problemem jest, że zaburzenia tych osób nie są często widoczne w trakcie pierwszego kontaktu, tym niemniej osoby te funkcjonują zupełnie inaczej od reszty społeczeństwa i aktywizacja ich jest niezwykle trudna.
- **Zdarza się, że beneficjent pozyska dla siebie miejsce pracy w zakładzie pracy chronionej**, przez co automatycznie przestaje być uczestnikiem projektu, a praca w ZPCh nie jest wliczana do rezultatów.
- Ponadto **część osób znajduje pracę lub staż za pośrednictwem urzędu pracy**, co także wyłącza ich z grupy uczestników projektu prowadzonego przez organizację.

Rysunek 39. Przyjmowane założenie przy ustalaniu wartości wskaźników w projekcie



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Rysunek 40. Problemy z osiągnięciem założonych wskaźników rezultatu w trakcie realizacji projektu



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

6.3 Ocena skuteczności wsparcia

6.3.1 Pierwszy wskaźnik rezultatu

Do oceny skuteczności wsparcia posłużono się dwoma wskaźnikami rezultatu, których definicje oraz przyjmowane wartości zostały omówione poniżej.

Pierwszy wskaźnik rezultatu informuje o liczbie beneficjentów ostatecznych, którzy zostali/zostaną zatrudnieni w wyniku realizacji projektu. W analizie posłużono się wartościami osiągniętymi w projektach.

Ogółem **zatrudnienie w wyniku realizacji projektu znalazło 4 317 beneficjentów ostatecznych** spośród 15 267 uczestniczących w projektach (dane na podstawie bazy EGW na dzień 08 września 2016 r.), to jest około **28% całkowitej liczby beneficjentów ostatecznych**. Liczby te mogą ulec zmianie z uwagi na fakt, że część projektów prowadzonych w ramach konkursu 13 jeszcze się nie zakończyła.

Rysunek 41 zawiera wartości, jakie I wskaźnik rezultatu przyjął w poszczególnych projektach – od minimum, które przyjęło wartość 1 dla projektu „Pomysł na siebie” Fundacji Indywidualnego Rozwoju Osób Niepełnosprawnych „Progresja” (konkurs 9, projekt zakończony) aż do maksimum, które przyjęło wartość 623 dla projektu „Punkty Wsparcia Zawodowego Osób Niepełnosprawnych” Fundacji Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych „Fazon” (konkurs 7, projekt zakończony).

Średnio na jeden projekt przypadało niemal 90 beneficjentów ostatecznych, którzy zostali zatrudnieni w wyniku realizacji projektu, choć mediana jest ponad dwukrotnie niższa i przyjmuje wartość 36,5 – co oznacza, że w przypadku połowy projektów pracę dostało mniej, niż 36 beneficjentów ostatecznych.

Pierwszy wskaźnik rezultatu

– liczba beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostaną zatrudnieni w wyniku realizacji projektu

Minimum – najmniejsza wartość w zbiorze

Maksimum – największa wartość w zbiorze

Mediana – środkowa wartość w zbiorze, tj. wartość którą przyjmuje środkowy element spośród obiektów uporządkowanych od najmniejszego do największego

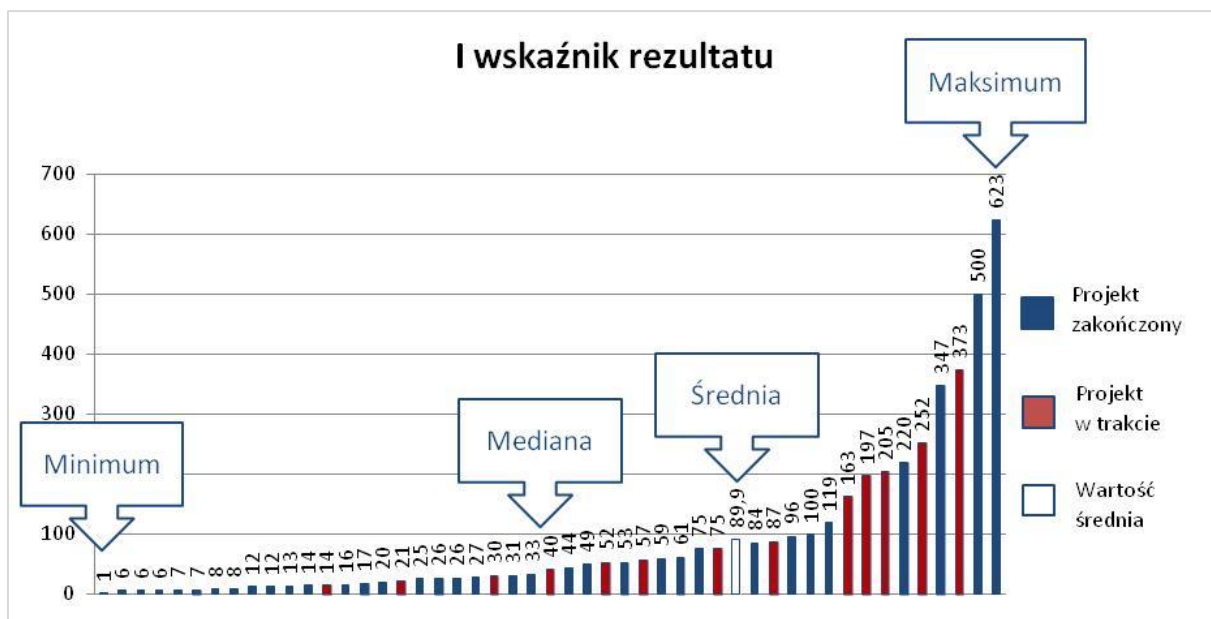
I kwartył – 25% elementów przyjmuje wartość niższą od wartości I kwartyła

III kwartył – 75% elementów przyjmuje wartość niższą od wartości III kwartyła

Średnia – przeciętna wartość w zbiorze, iloraz sumy wartości i liczby obiektów

Tabela 9 zawiera informacje na temat wartości parametrów I wskaźnika rezultatu ogółem, oraz ze względu na status projektu i konkurs, w ramach którego projektu był realizowany. Parametry dla projektów w trakcie realizacji, prowadzonych w ramach konkursu 13 – w szczególności maksimum, mediana i średnia mają szansę wzrosnąć przy skutecznej realizacji projektów (w konsekwencji zmianie mogą ulec parametry dla ogółu projektów). Tabela ilustruje także, iż relatywnie największą skuteczność dotychczas mają projekty realizowane w ramach konkursu 7, w których ogółem zatrudnienie znalazło 1003 beneficjentów ostatecznych, co stanowi 53% beneficjentów ostatecznych tych projektów, zaś najmniejszą skutecznością projekty realizowane w ramach Konkursu 11 (17% beneficjentów ostatecznych znalazło w nich zatrudnienie).

Rysunek 41. Wartości I wskaźnika rezultatu w projektach, z wyróżnieniem projektów zakończonych i w trakcie realizacji



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne. N=48 projektów

Tabela 9. I wskaźnik rezultatu – wartości minimum, maksimum, mediany, średniej oraz sumy ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu

	Ogółem (N=48)	Status projektu		Konkurs			
		Zakończone (N=35)	W trakcie realizacji (N=13)	Nr 7 (N=8)	Nr 9 (N=12)	Nr 11 (N=10)	Nr 13 (N=18)
Minimum	1	1	14	7	1	6	8
Maksimum	623	623	373	623	500	44	373
Średnia	89,9	78,6	120,5	125,4	114,4	16,7	98,6
Mediana	36,5	26	75	51	46	12	58
Suma	4317	2751	1566	1003	1373	167	1774
% BO projektów				53%	20%	17%	32%

Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne.

6.3.2 Drugi wskaźnik rezultatu

Drugi wskaźnik rezultatu²⁸ informuje o liczbie beneficjentów ostatecznych, którzy utrzymali zatrudnienie przez okres co najmniej 6 miesięcy od daty uzyskania zatrudnienia.

Ogółem zatrudnienie w wyniku realizacji projektu powyżej 6 miesięcy utrzymało 3570 beneficjentów ostatecznych spośród 15 267 uczestniczących w projektach (dane na dzień 08 września 2016 r.), to jest około 23% całkowitej liczby beneficjentów ostatecznych. Liczby te mogą ulec zmianie z uwagi na fakt, że część projektów prowadzonych w ramach konkursu 13 jeszcze się nie zakończyła i beneficjenci ostateczni, którzy uzyskali w projektach zatrudnienie mogli nie osiągnąć jeszcze okresu trwałości.

Rysunek 42 zawiera wartości, jakie II wskaźnik rezultatu przyjął w poszczególnych projektach – od minimum, które przyjęło wartość 5 dla projektu „Pomysł na siebie” Fundacji Indywidualnego Rozwoju Osób Niepełnosprawnych „Progresja” (konkurs 9, projekt zakończony) aż do maksimum, które przyjęło wartość 461 dla projektu „Punkty Wsparcia Zawodowego Osób Niepełnosprawnych” Fundacji Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych „Fazon” (konkurs 7, projekt zakończony).

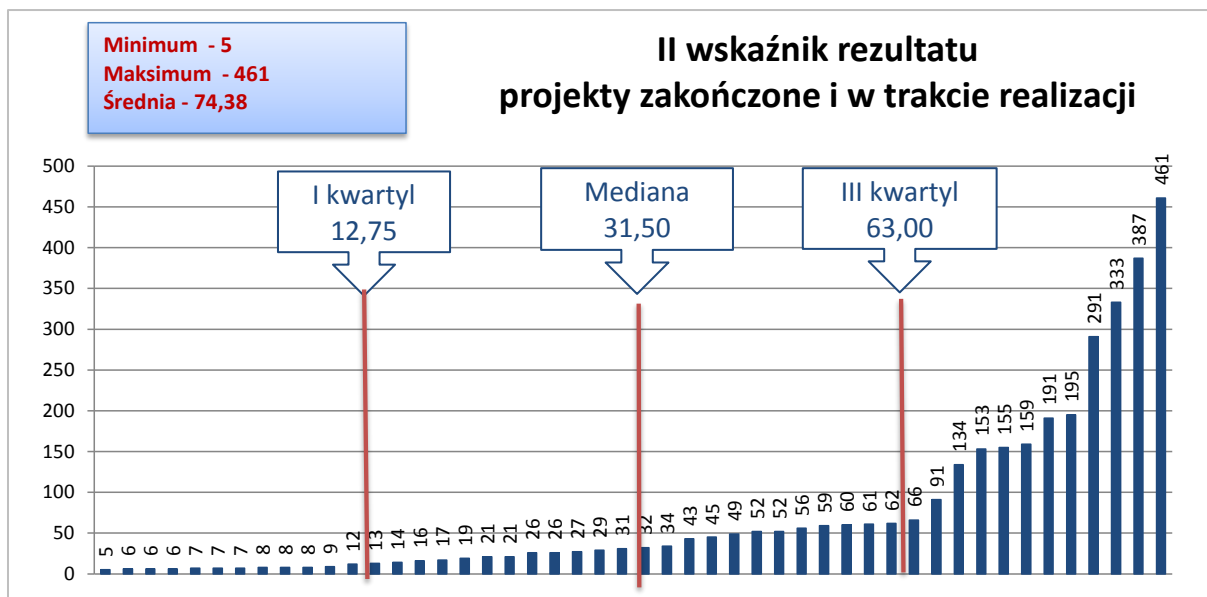
Średnio na jeden projekt przypadało niemal 75 beneficjentów ostatecznych, którzy utrzymali zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy od daty jego uzyskania, choć mediana jest ponad dwukrotnie niższa i przyjmuje wartość 31,50 – co oznacza, że w przypadku połowy projektów pracę utrzymało mniej, niż 32 beneficjentów ostatecznych.

Drugi wskaźnik rezultatu

– liczba beneficjentów ostatecznych projektu, którzy utrzymali zatrudnienie przez okres co najmniej 6 miesięcy od daty uzyskania zatrudnienia

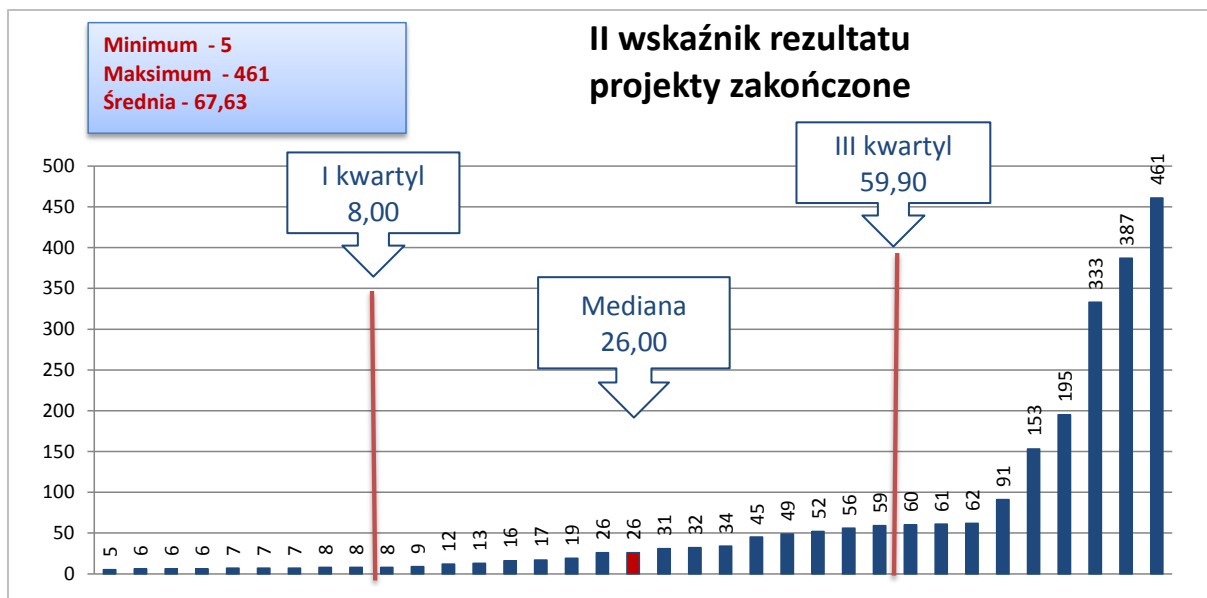
²⁸ Do wartości tej nie wliczano beneficjentów, którzy weszli do projektów jako zatrudnieni. Dodatkowo w wartości II wskaźnika rezultatu nie uwzględniono BO, którzy utrzymali zatrudnienie przez 6 miesięcy i okres ten wykroczył poza okres realizacji projektu (osoby te nie były odnotowywane w bazie EGW). Wreszcie część projektów jeszcze trwa więc bilans trwałego zatrudnienia nie jest jeszcze zamknięty. Biorąc pod uwagę wymienione ograniczenia przedstawione wartości II wskaźnika rezultatu mogą być zaniżone w odniesieniu do tych realnie osiągniętych.

Rysunek 42. Wartości II wskaźnika rezultatu w projektach – projekty zakończone i w trakcie realizacji



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne. Pod uwagę wzięto beneficjentów, którzy w ramach realizacji projektów pozyskali zatrudnienie, N=48 projektów

Rysunek 43. Wartości II wskaźnika rezultatu w projektach – projekty zakończone



projektów). Tabela ilustruje także, iż relatywnie największą trwałością charakteryzowały się dotychczas projekty realizowane w ramach konkursu 13, w których ogółem zatrudnienie znalazło najwięcej beneficjentów ostatecznych (suma wartości II wskaźnika rezultatu wyniosła 1616 osób).

Tabela 10. II wskaźnik rezultatu – wartości minimum, maksimum, mediany, średniej oraz sumy ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu

	Ogółem (N=48)	Status projektu		Konkurs			
		Zakończone (N=35)	W trakcie realizacji (N=13)	Nr 7 (N=8)	Nr 9 (N=12)	Nr 11 (N=10)	Nr 13 (N=18)
Minimum	5	5	14	7	6	7	8
Maksimum	461	461	291	461	387	47	291
Średnia	74,38	67,63	92,54	104	99	21,4	85
Mediana	31,50	26	52	51	44	16	52
Suma	3570	2367	1203	835	1183	163	1616

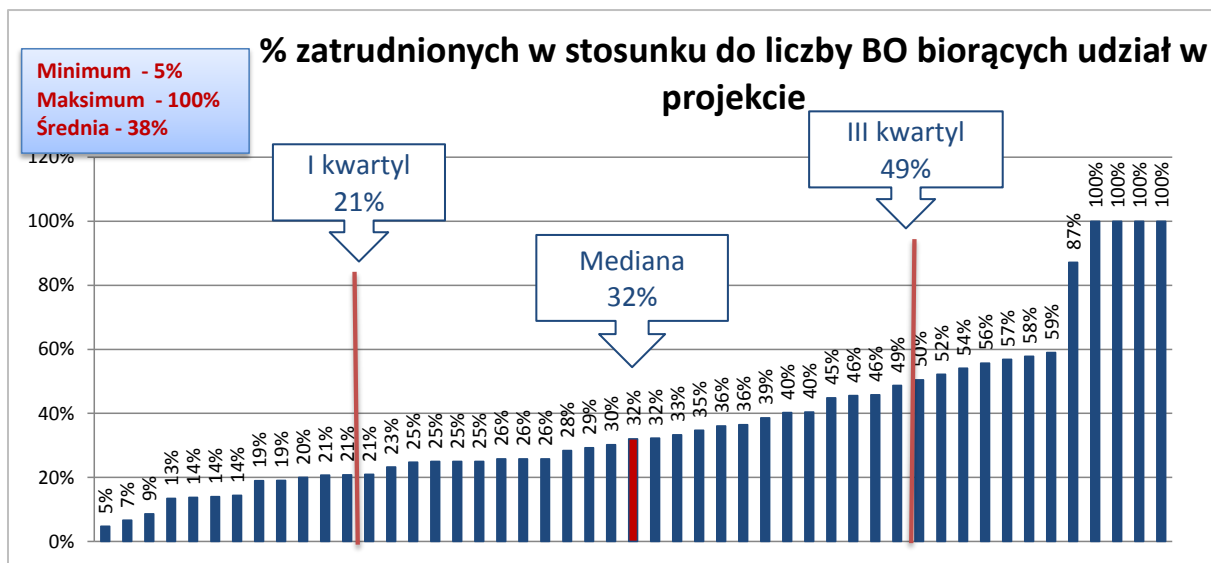
Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne

Warto także spojrzeć na relatywne ujęcie I i II wskaźnika rezultatu – odnosząc odsetek zatrudnionych beneficjentów ostatecznych oraz beneficjentów ostatecznych, którzy utrzymali zatrudnienie powyżej 6 miesięcy od jego podjęcia do całkowitej liczby beneficjentów ostatecznych uczestniczących w projekcie. Ujęcie to abstrahuje od wielkości projektu, pokazując jedynie skuteczność jego działań.

Zatrudnienie w ramach wszystkich analizowanych projektów znalazło 28% beneficjentów ostatecznych biorących w nich udział, zaś grono, któremu udało się utrzymać zatrudnienie powyżej 6 miesięcy liczy 23% beneficjentów ostatecznych. Średnio w projekcie 38% BO znajdowało zatrudnienie, zaś 34% utrzymywało je co najmniej 6 miesięcy (por. Rysunek 44 i Rysunek 45).

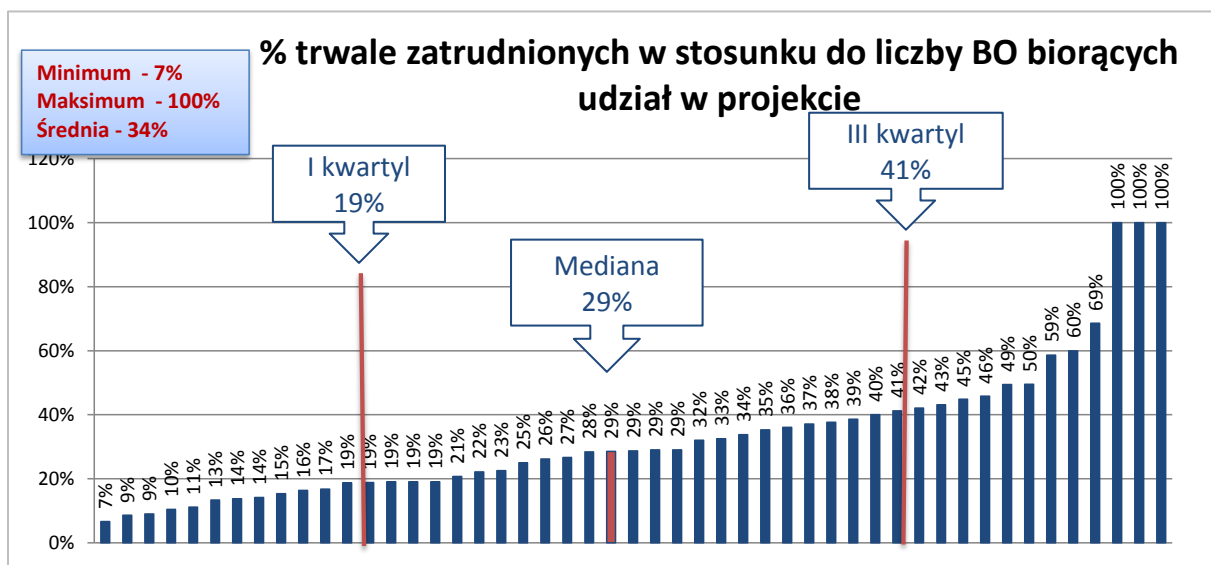
W obydwu przypadkach mediana jest niższa niż średnia i wynosi 32% dla odsetka zatrudnionych oraz 29% dla odsetka trwale zatrudnionych – co oznacza, że w połowie projektów więcej, niż 29% beneficjentów ostatecznych uczestniczących w projekcie utrzymuje zatrudnienie co najmniej przez 6 miesięcy od jego podjęcia. W 6 projektach udało się uzyskać wskaźnik powyżej 50% trwale zatrudnionych, a w 3 projektach - udało się uzyskać wartość maksymalną 100% trwale zatrudnionych. Są to następujące projekty: dwa projekty „Centrum aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych” Fundacji Rozwoju Regionalnego i Przedsiębiorczości (w ramach konkursu 7 i 9) oraz projekt „Szansa – centrum aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych” Stowarzyszenia Na Rzecz Edukacji, Rehabilitacji, Wsparcia Społecznego i Samorządności "SZANSA" (w ramach konkursu 7). Należy przy tym zaznaczyć, że wszystkie te projekty były dość małe – od zaledwie 7 do 51 beneficjentów ostatecznych, co statystycznie zwiększało szansę sukcesu.

Rysunek 44. Rozkład wartości odsetka zatrudnionych beneficjentów ostatecznych wśród ogółu uczestników projektów



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne. N=48 projektów

Rysunek 45. Rozkład wartości odsetka trwale zatrudnionych beneficjentów ostatecznych wśród ogółu uczestników projektów



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne. N=48 projektów

6.3.3 „Efektywność zatrudnieniowa” – perspektywa porównawcza

Aby zyskać perspektywę porównawczą dane dotyczące rezultatów projektów można odnieść do innych przedsięwzięć mających na celu aktywizację zawodową. Dostępne są dane Departamentu Funduszy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej odnośnie rezultatów wykorzystania w 2014 roku przez powiatowe

urzędy pracy środków z Funduszu pracy na finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej²⁹. Należy jednak mieć świadomość, że **porównywalność tych wskaźników jest ograniczona**, m.in. z uwagi na fakt, iż **wsparcie udzielane przez PUP było znacznie mniej kompleksowe i dotyczyło w większości osób nieobarczonych ograniczeniami związanymi z niepełnosprawnością**.

Dostępny jest wskaźnik „efektywności zatrudnieniowej”, mierzony ilorazem liczby osób zatrudnionych do biorących udział w poszczególnych formach aktywizacji³⁰ – co odpowiada przeciętnemu odsetkowi zatrudnionych beneficjentów ostatecznych wśród ogółu uczestników projektów.

W świetle danych MPiPS skuteczność wsparcia projektów realizowanych w ramach ZZ1 względem skuteczności liczonej dla ogółu bezrobotnych należy uznać za dość niską. „Efektywność zatrudnieniowa” (dane MPiPS) dla działań aktywizacyjnych PUP w 2014 r. wyniosła 76,3%, zaś w 2013 roku 68,2%. Z kolei odsetek zatrudnionych beneficjentów ostatecznych dla analizowanych projektów wyniósł 28%. Rozbieżność między wartościami tego wskaźnika może sugerować, że osoby z niepełnosprawnościami objęte wsparciem w ramach projektów zleczanych przez PFRON stanowią grupę trudniejszą w aktywizacji.

Potwierdzają to także dane z „Badania skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL”. Badanie to jest użyteczne także dlatego, iż przynosi podwójny punkt odniesienia – w ramach Priorytetu VI wsparcie adresowano do osób bezrobotnych i biernych zawodowo, natomiast w ramach Priorytetu VII wsparciem obejmowano osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym m.in. osoby z niepełnosprawnościami. Poziom efektywności zatrudnieniowej dla Priorytetu VI wynosił od 45% do 67%, zaś dla Priorytetu VII od 18% do 28%³¹. Wskaźniki te są porównywalne z danym MPiPS (w zakresie Priorytetu VI) oraz z danymi z analizowanych projektów w ramach ZZ1 (w zakresie Priorytetu VII). W opracowaniu dotyczącym PO KL podano także efektywność zatrudnieniową dla samej grupy osób niepełnosprawnych – po pół roku od zakończenia uczestnictwa w projekcie odsetek osób pracujących wynosił 27%³².

6.4 Ocena efektywności wsparcia

6.4.1 Pierwszy wskaźnik nakładu

Do oceny efektywności wsparcia posłużono się czterema wskaźnikami, których definicje oraz przyjmowane wartości zostały omówione poniżej.

Pierwszy wskaźnik nakładu informuje o wysokości nakładów poniesionych na jednego beneficjenta ostatecznego projektu i wyraża się stosunkiem kwoty dofinansowania do liczby beneficjentów ostatecznych projektu.

²⁹ *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 r.*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, Warszawa, Lipiec 2015

³⁰ „Efektywność zatrudnieniowa” - stosunek liczby osób bezrobotnych, które po zakończeniu udziału w 2014 roku w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub jeżeli w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w programach nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy, do liczby osób, które w 2014 roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji

³¹ *Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy.* Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 3

³² *Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy.* Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 156

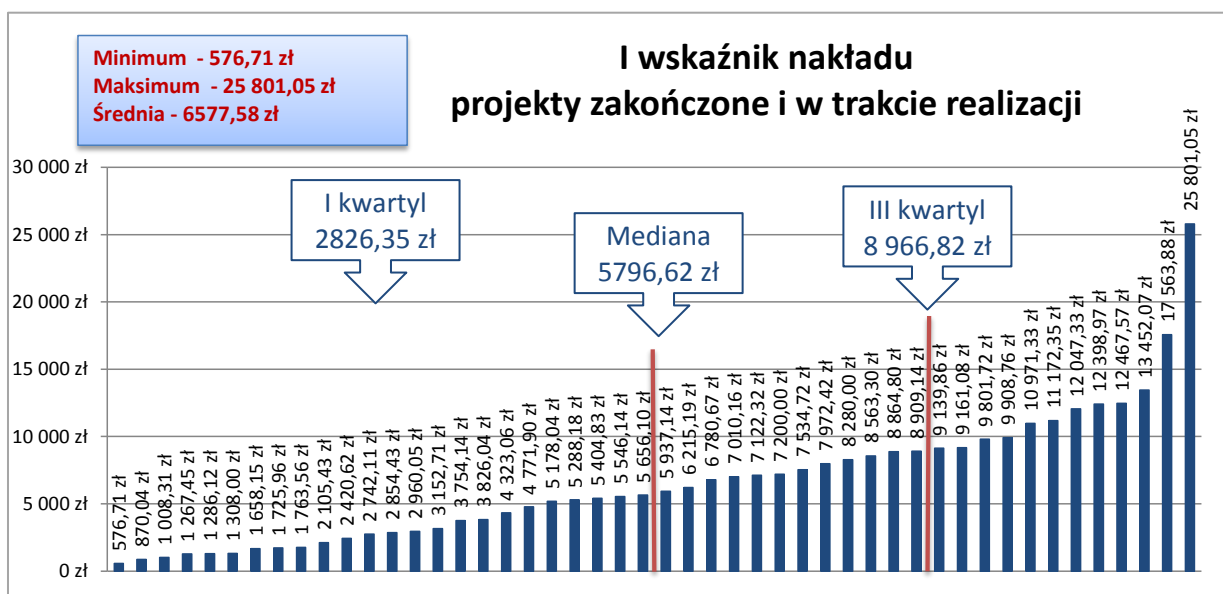
Rysunek 46 zawiera wartości, jakie I wskaźnik nakładu przyjął w poszczególnych projektach – od minimum, które przyjęło wartość 576,71 zł dla projektu „Doradztwo i Kariera” Sieć na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami” Wspólnoty Roboczej Związków Organizacji Socjalnych (konkurs 9, projekt zakończony), aż do maksimum, które przyjęło wartość 25 801,05 zł dla projektu "Awangarda" - szkolenie z zakresu języka angielskiego oraz obsługi komputera uzupełnione konsultacjami indywidualnymi z zakresu doradztwa zawodowego” realizowanego przez Stowarzyszenie Kultury Fizycznej, Sportu i Turystyki Niewidomych i Słabowidzących "Cross" (Konkurs 9, projekt zakończony).

Średnio w jednym projekcie nakład na jednego beneficjenta ostatecznego wynosił 6 577,58 zł, mediana wynosi 5796,62 – co oznacza, że **w przypadku połowy projektów nakłady na jednego beneficjenta były wyższe, niż ta wartość**. Należy mieć na uwadze, że parametry te mogą ulec zmianie z uwagi na fakt, że część projektów prowadzonych w ramach konkursu 13 jeszcze się nie zakończyła (w konsekwencji zmianie mogą ulec parametry dla ogółu projektów). Gdy skupimy się tylko na projektach zakończonych widzimy, że minimum i maksimum nie ulega zmianie, nieznacznemu obniżeniu ulegają zaś wartość średnia (6 154,22 zł) oraz mediana (5 404,83 zł).

Pierwszy wskaźnik nakładu

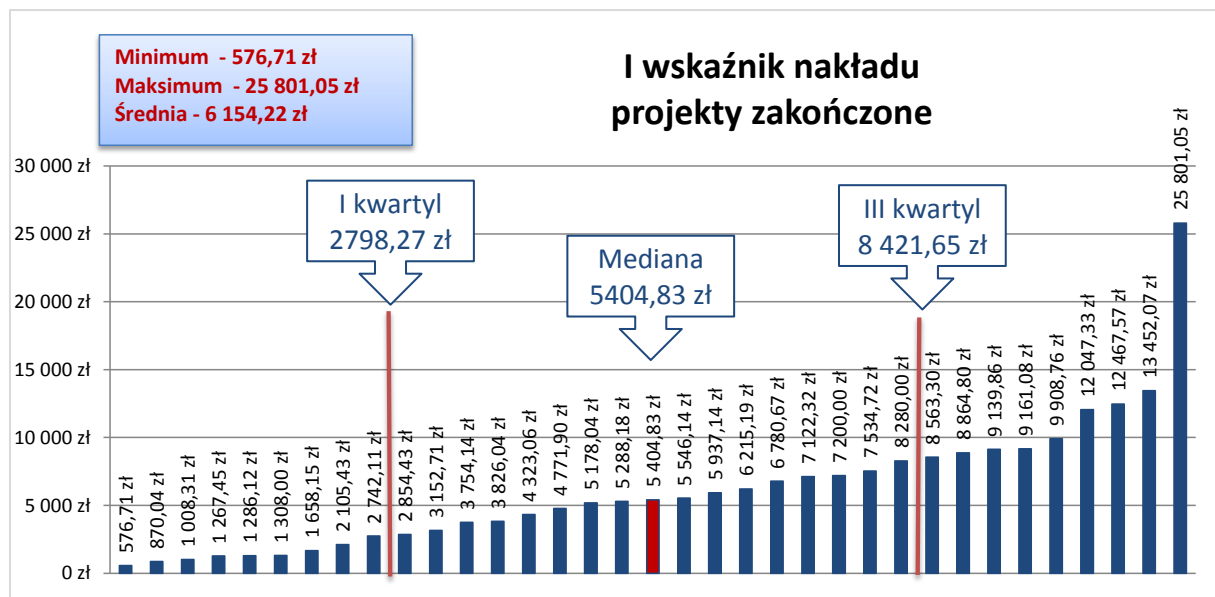
– stosunek kwoty dofinansowania do liczby beneficjentów ostatecznych projektu (od 13 konkursu wprowadzono inne brzmienie: iloraz kwoty dofinansowania oraz liczby beneficjentów ostatecznych projektu)
- „nakład na jednego beneficjenta ostatecznego projektu tzn. ile kosztuje udział 1 beneficjenta ostatecznego w projekcie”.

Rysunek 46. Wartości I wskaźnika nakładu w projektach – zarówno projekty zakończone jak i w trakcie realizacji



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne. N=48 projektów

Rysunek 47. Wartości I wskaźnika nakładu w projektach – projekty zakończone



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne. N=35 projektów (projekty zakończone)

Tabela 11 zawiera informacje na temat wartości parametrów I wskaźnika nakładu ogółem, oraz ze względu na status projektu i konkurs, w ramach którego projekt był realizowany. Parametry dla projektów w trakcie realizacji, prowadzonych w ramach konkursu 13 – w szczególności maksimum, mediana i średnia mogą jeszcze ulec zmianie przy realizacji projektów (w konsekwencji zmianie mogą ulec parametry dla ogółu projektów).

Tabela ilustruje iż, relatywnie największe nakłady w przeliczeniu na jednego beneficjenta ostatecznego ponoszono w projektach realizowanych w ramach konkursu 13 – gdzie odnotowano najwyższą wartość mediany, jak również wysoką wartość średnią. W konkursach 9 i 13 mamy do czynienia z bardzo dużą rozpiętością I wskaźnika nakładu – duża jest różnica między wartością maksymalną i minimalną, co każe ostrożnie podchodzić do wartości średniej, która może być zawyżona. Faktycznie mediana w konkursie 9 jest znacznie niższa, niż średnia. Wspomniane już dane MPIPS odnośnie rezultatów wykorzystania w 2014 roku przez powiatowe urzędy pracy środków z Funduszu Pracy na finansowanie podstawowych form aktywizacji zawodowej³³ umożliwiają porównanie nakładów poniesionych na aktywizację beneficjentów ostatecznych w analizowanych projektach z kosztami aktywizacji osób bezrobotnych poniesionymi przez PUP w 2014 r. Beneficjentów ostatecznych projektów ZZ1 wspiera się taniej, choć projekty te są bardziej złożone i kompleksowe, a dodatkowo dotyczą „trudniejszej” grupy. **Koszt uczestnictwa jednej osoby bezrobotnej w programie aktywizacji prowadzonym przez PUP³⁴ w 2014 roku wynosił 7 948,80 zł, zaś w 2013 – 7 689, 87 zł.** Z kolei **przeciętny nakład na jednego beneficjenta ostatecznego projektu realizowanego w ramach ZZ1 (średnia wartość I wskaźnika nakładu) wynosiła 6577,58 dla wszystkich projektów i 6154,22 zł dla projektów zakończonych.**

³³ Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, Warszawa, Lipiec 2015

³⁴ Koszt uczestnictwa w programie – ustalono (obliczono) w wyniku podzielenia faktycznych wydatków w 2014 roku poniesionych kasowo na daną formę aktywizacji przez liczbę osób bezrobotnych, które w 2014 roku rozpoczęły udział w danej formie aktywizacji

Z kolei opracowanie „Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL”³⁵ przynosi podwójny punkt odniesienia – w ramach Priorytetu VI wsparcie adresowano do osób bezrobotnych i biernych zawodowo, natomiast w ramach Priorytetu VII wsparciem obejmowano osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym m.in. osoby z niepełnosprawnościami.

Zgodnie z danymi ze wspomnianego badania wydatki na jednego uczestnika w Priorytecie VI wyniosły 9 582 zł³⁶, zaś w Priorytecie VII 7 569 zł – a więc były wyższe niż przeciętna wartość I wskaźnika nakładu dla projektów realizowanych w ramach ZZ1.

Tabela 11. I wskaźnik nakładu – wartości minimum, maksimum, mediany oraz średniej ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu

	Ogółem (N=48)	Status projektu		Konkurs			
		Zakończone (N=35)	W trakcie realizacji (N=13)	Nr 7 (N=8)	Nr 9 (N=12)	Nr 11 (N=10)	Nr 13 (N=18)
Minimum	576,71 zł	576,71 zł	1 725,96 zł	1 286,12 zł	576,71 zł	1 008,31 zł	1 267,45 zł
Maksimum	36 445,43 zł	25 801,05 zł	17 563,88 zł	9 161,08 zł	25 801,05 zł	12 467,57 zł	17 563,88 zł
Średnia	7 307,01 zł	6 154,22 zł	7 717,40 zł	6 096,93 zł	6 579,42 zł	6 795,56 zł	6 668,88 zł
Mediana	6 076,16 zł	5 404,83 zł	7 972,42 zł	6 411,45 zł	3 962,30 zł	5 880,67 zł	7 105,08 zł
Suma	576,71 zł	576,71 zł	1 725,96 zł	1 286,12 zł	576,71 zł	1 008,31 zł	1 267,45 zł

Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne

6.4.2 Drugi wskaźnik nakładu

Drugi wskaźnik nakładu informuje o koszcie poniesionym na jedną godzinę wsparcia. Jest to stosunek kwoty dofinansowania do liczby godzin udzielonego beneficjentom ostatecznym wsparcia. W przypadku tego wskaźnika, począwszy od 9 konkursu wprowadzony został tzw. wskaźnik bazowy: konkurs 9 - 165,94 zł za 1 godz. wsparcia, konkurs 11 - 150 zł za 1 godz. wsparcia, konkurs 13 – 90z ł za 1 godz. wsparcia.

Rysunek 48 zawiera wartości, jakie II wskaźnik nakładu przyjął w poszczególnych projektach – od minimum, które przyjęło wartość 20,58 zł dla projektu „Sprawni w pracy” Fundacji Fuga Mundi (konkurs 11, projekt zakończony, aż do maksimum, które przyjęło wartość 510,84 zł dla projektu Masz szansę” - szkolenie z zakresu obsługi komputera uzupełnione konsultacjami indywidualnymi z doradztwa zawodowego” realizowanego przez Stowarzyszenie Kultury Fizycznej, Sportu i Turystyki Niewidomych i Słabowidzących "Cross" (konkurs 9, projekt zakończony). Warto dodać, że drugi projekt realizowany przez tę instytucję, także w ramach konkursu 9 ("Awangarda" - szkolenie z zakresu języka angielskiego oraz obsługi komputera uzupełnione konsultacjami indywidualnymi z zakresu doradztwa zawodowego) także charakteryzował się jedną z wyższych wartości II wskaźnika nakładu (410,65 zł). W przypadku tych dwóch projektów BO rekrutowani byli z całej Polski, zaś projekt odbywał się w Warszawie. Uczestnicy w ramach projektu mieli zapewniony zwrot kosztów podróży oraz zakwaterowanie, co prawdopodobnie przełożyło się na wzrost wartości II wskaźnika nakładu. Z uwagi na fakt,

³⁵ Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy. Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 111

³⁶ Wyższa wartość nakładu była związana z wysokimi kosztami wsparcia przedsiębiorczości, często obejmującego przyznanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

że część projektów nadal trwa, a w ich przypadku liczba godzin udzielonego wsparcia wzrasta i nie jest znana ostateczna wartość tej zmiennej, dopóki projekt nie zostanie zamknięty, graficznie przedstawiono wartości II wskaźnika nakładu zarówno dla całej populacji projektów – zarówno tych trwających jak i zakończonych, a także na oddzielnym rysunku uwzględniono tylko projekty zakończone. Warto także podkreślić, że dane na temat liczby godzin wsparcia są na dzień 26.01.2016r., co również skutkuje możliwym zaniżeniem ich liczby. Biorąc pod uwagę powyższe ograniczenia **wartość drugiego wskaźnika nakładu dla ogółu projektów, może ulec obniżeniu, na pewno zaś nie przekroczy poniżej zaprezentowanych wartości.**

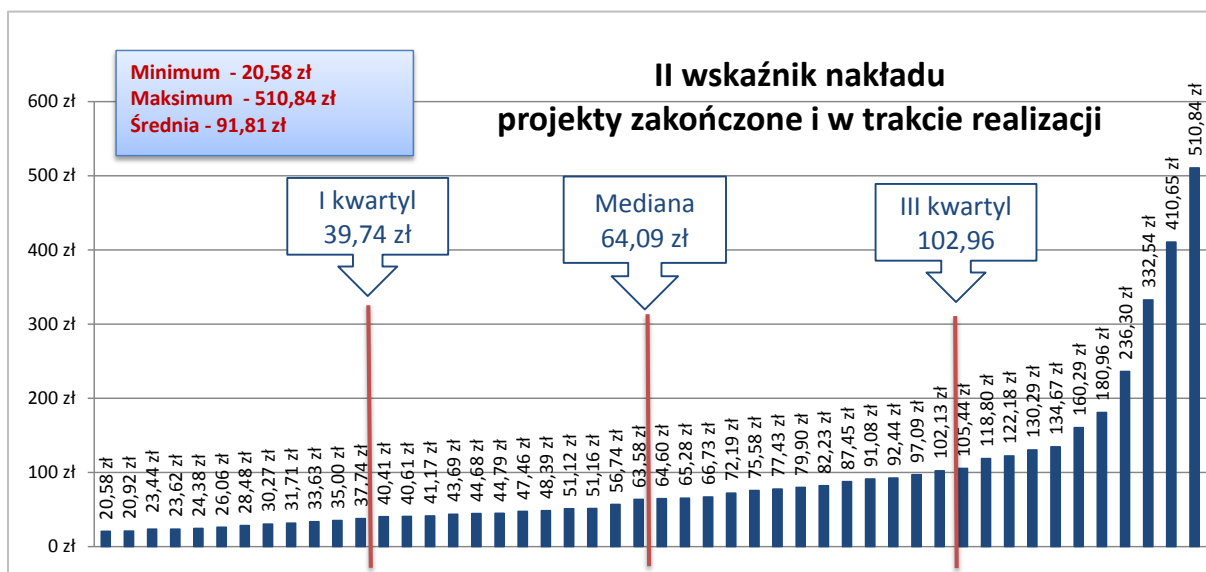
Średnio w jednym projekcie koszt jednej godziny wsparcia wynosił 91,81 zł, choć mediana jest znacznie niższa i przyjmuje wartość 64,09 zł – co oznacza, że w przypadku połowy projektów koszt jednej godziny wsparcia był niższy, niż 64 zł. Wartość III kwartyli wynosi 102,96 gr – co wskazuje, że wartość II wskaźnika nakładu dla ¼ projektów była niższa ta kwota. W projektach zakończonych wartość mediany i III kwartyli są jeszcze niższe.

Drugi wskaźnik nakładu

– stosunek kwoty dofinansowania do liczby godzin udzielonego wsparcia (od 13 konkursu wprowadzono inne brzmienie: koszt jednej godziny wsparcia, tj. iloraz kwoty dofinansowania oraz liczby godzin wsparcia udzielonego)

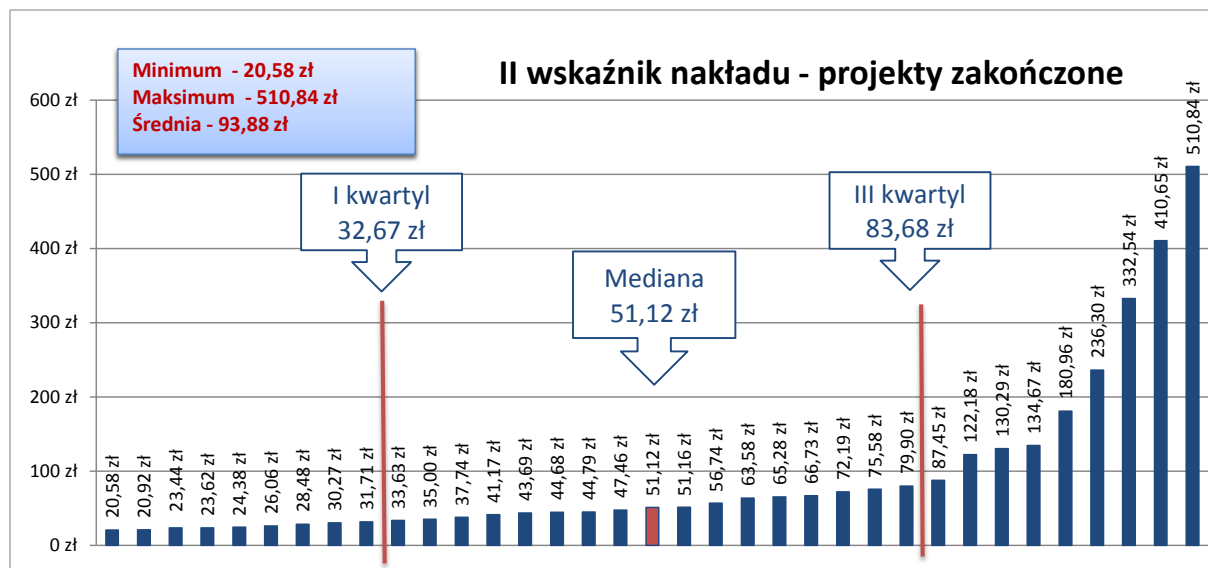
- „osiągnięty koszt jednej godziny wsparcia”

Rysunek 48. Wartości II wskaźnika nakładu w projektach, projekty zakończone i w trakcie realizacji



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 26-01-2016 r., opracowanie własne. N=48 projektów

Rysunek 49. Wartości I wskaźnika nakładu w projektach, projekty zakończone



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 26-01-2016 r., opracowanie własne. N=35 projektów (projekty zakończone)

Tabela 12 zawiera informacje na temat wartości parametrów II wskaźnika nakładu ogółem, oraz ze względu na status projektu i konkurs, w ramach którego projektu był realizowany. Dodatkowo dla konkursu 13 dokonano podziału na konkursy już zakończone oraz wszystkie, z uwagi na wspomniany już fakt, że dla projektów w trakcie realizacji nie jest jeszcze znana ostateczna liczba godzin wsparcia będąca podstawą wyliczenia wskaźnika³⁷.

Tabela ilustruje iż, w przypadku wszystkich konkursów, w przypadku większości projektów koszt jednej godziny wsparcia jest relatywnie niski – biorąc pod uwagę projekty zakończone mediana nie przekracza 65, 28 gr (dla konkursu 13). Wartości średnie są wyższe. Należy jednak mieć na uwadze, że mają tu wpływ stosunkowo wysokie wartości II wskaźnika nakładu w niewielkiej liczbie projektów. I tak najwyższą wartość średnią odnotowano w konkursie 9 – 140,35 zł (w tym konkursie realizowane były 2 projekty o najwyższych wartościach II wskaźnika nakładu). W pozostałych trzech konkursach średnia wartość II wskaźnika nakładu nie przekroczyła 88,44 zł. Relatywnie najniższy koszt godziny wsparcia występował w konkursie 7, o czym świadczy zarówno najniższa wartość średniej, jak i mediana, a także wartość maksymalna.

³⁷ Wartości parametrów rozkładu dla projektów z konkursu 13 w trakcie realizacji znajdują się w kolumnie „W trakcie realizacji” w ramach Statusu projektu – ponieważ obecnie trwają tylko projekty z konkursu 13.

Tabela 12. II wskaźnik nakładu – wartości minimum, maksimum, mediany oraz średniej ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu

	Ogółem (N=48)	Status projektu		Konkurs				
		Zakończone (N=35)	W trakcie realizacji (N=13)	Nr 7 (N=8)	Nr 9 (N=12)	Nr 11 (N=10)	Nr 13 (N=5) – zakończone	Nr 13 (N=18) – wszystkie
Minimum	20,58 zł	20,58 zł	40,41 zł	31,71 zł	23,44 zł	20,58 zł	26,06 zł	26,06 zł
Maksimum	510,84 zł	510,84 zł	160,29 zł	75,58 zł	510,84 zł	332,54 zł	122,18 zł	160,29 zł
Średnia	91,81 zł	93,88 zł	86,23 zł	47,39 zł	140,35 zł	88,44 zł	67,62 zł	81,06 zł
Mediana	64,09 zł	51,12 zł	91,08 zł	42,43 zł	51,14 zł	60,16 zł	65,28 zł	81,06 zł

Źródło: Baza EGW, dane na dzień 26-01-2016 r., opracowanie własne Szarym kolorem czcionki zaznaczono kolumny, w których wartości nie są ostateczne – ze względu na trwające projekty mogą ulec zmianie.

6.4.3 Trzeci wskaźnik nakładu

Trzeci wskaźnik nakładu informuje o wysokości nakładów poniesionych na jednego beneficjenta ostatecznego, który został zatrudniony w wyniku realizacji projektu i wyraża się stosunkiem kwoty dofinansowania do wartości pierwszego wskaźnika rezultatu (czyli do liczby beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostali zatrudnieni w wyniku realizacji projektu).

Rysunek 50 zawiera wartości, jakie III wskaźnik nakładu przyjął w poszczególnych projektach – od minimum, które przyjęło wartość 2 216,95 zł dla projektu „Nie poddam się” Polskiego Związku Niewidomych Okręg Mazowiecki (konkurs 13, projekt zakończony), aż do maksimum, które przyjęło wartość 71 578,44 zł dla projektu „Moja Praca – Moją Szansą” Polskiego Związku Niewidomych Okręg Małopolski (konkurs 9, projekt zakończony).

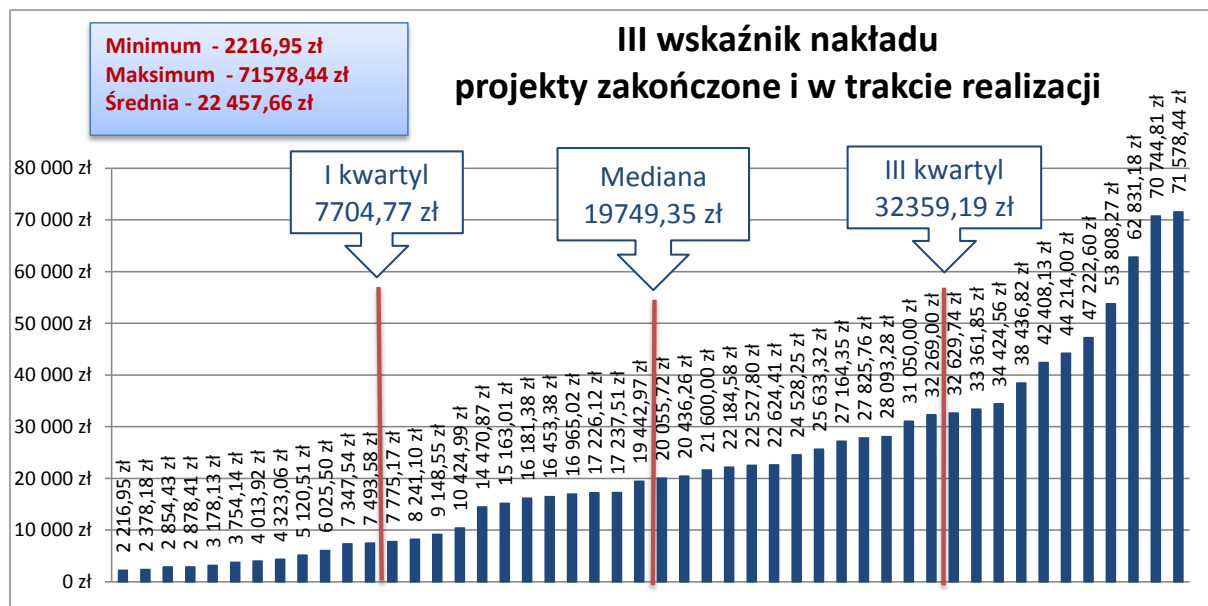
Średnio w jednym projekcie nakład na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego wynosił 22 457,66 zł, choć mediana jest niższa i przyjmuje wartość 19 749,35 zł – co oznacza, że **w przypadku połowy projektów nakłady na jednego zatrudnionego beneficjenta były wyższe, niż 20 tys. złotych**. Należy mieć na uwadze, że parametry te mogą ulec zmianie z uwagi na fakt, że część projektów prowadzonych w ramach konkursu 13 jeszcze się nie zakończyła, choć w przypadku tego wskaźnika nie należy spodziewać się dużych zmian.

Trzeci wskaźnik nakładu

– stosunek kwoty dofinansowania do wartości pierwszego wskaźnika rezultatu (od 13 konkursu wprowadzono inne brzmienie iloraz kwoty dofinansowania oraz liczby beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostaną zatrudnieni w wyniku realizacji projektu)

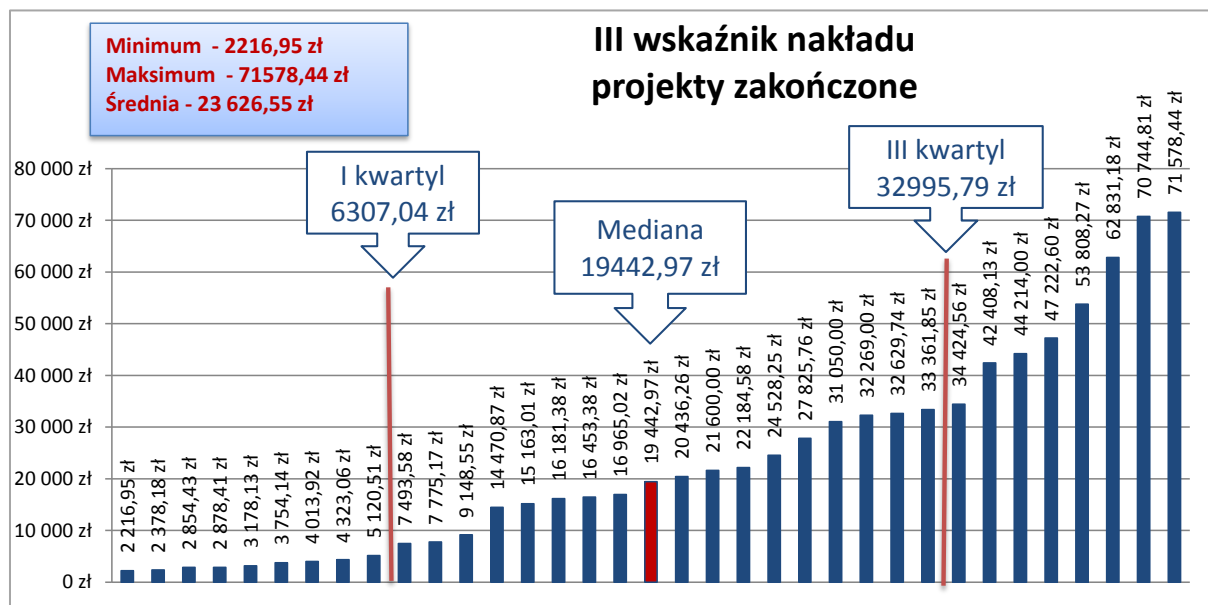
– „osiągnięty koszt na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego”

Rysunek 50. Wartości III wskaźnika nakładu w projektach - projekty zakończone i w trakcie realizacji



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne. N=48 projektów

Rysunek 51. Wartości III wskaźnika nakładu w projektach – projekty zakończone



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne. N=35 (projekty zakończone)

Tabela 13 zawiera informacje na temat wartości parametrów III wskaźnika nakładu ogółem, oraz ze względu na status projektu i konkurs, w ramach którego projektu był realizowany. Parametry dla projektów w trakcie realizacji, prowadzonych w ramach konkursu 13 – w szczególności maksimum, mediana i średnia mogą jeszcze ulec niewielkim zmianom przy realizacji projektów.

Tabela ilustruje iż, relatywnie największe nakłady w przeliczeniu na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego ponoszono w projektach realizowanych w ramach konkursu 11 – gdzie zarówno wartość średniej,

jak i mediany są najwyższe. Natomiast relatywnie najniższe wartości III wskaźnik nakładu przyjmuje dla konkursu 7. W konkursach 9 i 13 mamy do czynienia z bardzo dużą rozpiętością wskaźnika – duża jest różnica między wartością maksymalną i minimalną, co każe ostrożnie podchodzić do wartości średniej, która może być zawyżona. Faktycznie mediana w konkursie 9 jest znacznie niższa, niż średnia.

Dane MPIPS, do których odnoszono się już wcześniej³⁸ pozwalają na porównanie „efektywności kosztowej” działań realizowanych w 2014 roku przez powiatowe urzędy pracy środków z Funduszu Pracy z kosztami przypadającymi na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego w analizowanych projektach. **Kwota wydatkowana z Funduszu Pracy (koszt) na 1 osobę, która po zakończeniu udziału w programie uzyskała zatrudnienie³⁹ w 2014 roku wynosił 11 174,52 zł, zaś w 2013 – 11 309,43 zł. Kwota ta jest znacznie niższa, niż przeciętna wartość mediany i średniej dla III wskaźnika nakładu** (koszt przypadający na jednego zatrudnionego beneficjenta ostatecznego w projektach realizowanych w ramach ZZ1), które wynoszą **19 749,35 zł (mediana) oraz 22 457,66 zł (średnia)**. To kolejna przesłanka świadcząca o tym, iż **aktywizacja osób z niepełnosprawnościami jest bardziej kosztochłonnym procesem, niż w przypadku ogółu osób bezrobotnych**. Potwierdzają to także wyniki wspomnianego opracowania „Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL”⁴⁰. Wydatki na jednego uczestnika pracującego po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie⁴¹ dla Priorytetu VI wyniosły 20 132 zł (kwota tylko nieznacznie niższa niż średnia wartość III wskaźnika nakładu w projektach realizowanych w ramach ZZ1), zaś dla Priorytetu VII – 37 696 zł – co znacznie przewyższa średnią w projektach ZZ1. Przy tych porównaniach należy jednak pamiętać o różnicach w konstrukcji porównywanych wskaźników.

Tabela 13. III wskaźnik nakładu – wartości minimum, maksimum, mediany oraz średniej ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu

	Ogółem (N=48)	Status projektu		Konkurs			
		Zakończone (N=35)	W trakcie realizacji (N=13)	Nr 7 (N=8)	Nr 9 (N=12)	Nr 11 (N=10)	Nr 13 (N=18)
Minimum	2 216,95 zł	2 216,95 zł	6 025,50 zł	2 378,18 zł	2 854,43 zł	7 493,58 zł	2 216,95 zł
Maksimum	71 578,44 zł	71 578,44 zł	38 436,82 zł	20 436,26 zł	71 578,44 zł	62 831,18 zł	38 436,82 zł
Średnia	22 457,66 zł	23 626,55 zł	19 310,65 zł	11 612,70 zł	29 536,48 zł	31 642,42 zł	17 455,78 zł
Mediana	19 749,35 zł	19 442,97 zł	20 055,72 zł	12 800,96 zł	19 845,63 zł	32 449,37 zł	18 646,62 zł

Źródło: Baza EGW, dane na dzień 08-09-2016 r., opracowanie własne

³⁸ Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2014 r., Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Funduszy, Warszawa, Lipiec 2015

³⁹ Efektywność kosztowa – tj. koszt ponownego zatrudnienia – ustalono (obliczono) w wyniku podzielenia kwoty poniesionych wydatków w 2014 roku (kasowo) na daną formę aktywizacji przez liczbę osób bezrobotnych, które po zakończeniu udziału w 2014 roku w danej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie

⁴⁰ Badanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007-2013. Raport końcowy. Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 114

⁴¹ Uwaga: to nieco inny wskaźnik, obejmujące osoby, które utrzymały zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy. Stąd jego wyższa wartość, niż wartość III wskaźnika nakładu.

6.4.4 Wskaźnik produktu

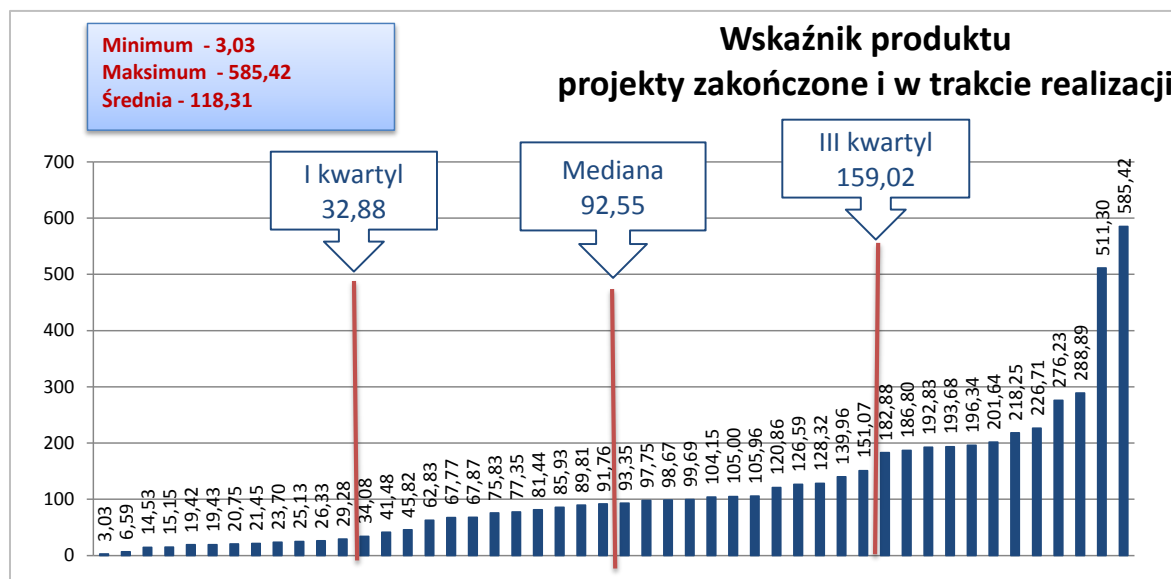
Wskaźnik produktu informuje o średniej liczbie godzin wsparcia przypadającej na jednego beneficjenta ostatecznego projektu. Rysunek 52 zawiera wartości, jakie wskaźnik produktu przyjął w poszczególnych projektach – od minimum, które przyjęło wartość 3,03 godziny dla projektu „Centrum Karier Osób Niepełnosprawnych - włączenie osób niepełnosprawnych z województw: łódzkiego, mazowieckiego i wielkopolskiego w rynek pracy” Fundacji TUS (konkurs 11, projekt zakończony), aż do maksimum, które przyjęło wartość 585,4 godziny dla „Sprawni w pracy” Fundacji Fuga Mundi (konkurs 11, projekt zakończony). Z uwagi na fakt, że część projektów nadal trwa, a w ich przypadku liczba godzin udzielonego wsparcia wzrasta i nie jest znana ostateczna wartość tej zmiennej, dopóki projekt nie zostanie zamknięty graficznie przedstawiono wartości wskaźnika produktu zarówno dla całej populacji projektów – zarówno tych trwających jak i zakończonych, a także na oddzielnym rysunku uwzględniono tylko projekty zakończone. Warto także podkreślić, że dane na temat liczby godzin wsparcia są na dzień 26.01.2016r., co również skutkuje możliwym zaniżeniem ich liczby. **Biorąc pod uwagę powyższe ograniczenia wartość wskaźnika produktu dla ogółu projektów, może ulec podwyższeniu, na pewno zaś nie będzie niższa niż zaprezentowane w niniejszym podrozdziale wartości.**

Średnio w jednym zakończonym projekcie na beneficjenta ostatecznego przypadało 124 godziny wsparcia, choć mediana jest niższa i przyjmuje wartość 93,35 godziny – co oznacza, że w przypadku połowy projektów zakończonych beneficjenci otrzymali 93 lub więcej godzin wsparcia. Dwa projekty z najwyższym wskaźnikiem produktu (por. Rysunek 52 i Rysunek 53) to projekty, w których oferowane były m.in. staże zawodowe (trwające śr. 3-6 miesięcy), a godziny przeznaczone na nie wliczone zostały do godzin udzielonego wsparcia, co automatycznie miało przełożenie na wysokość wskaźnika produktu. Od XIII konkursu, staże zawodowe mogły być finansowane w ramach projektów, jednakże czas ich trwania nie wliczany był do godzin udzielonego wsparcia.

Wskaźnik produktu

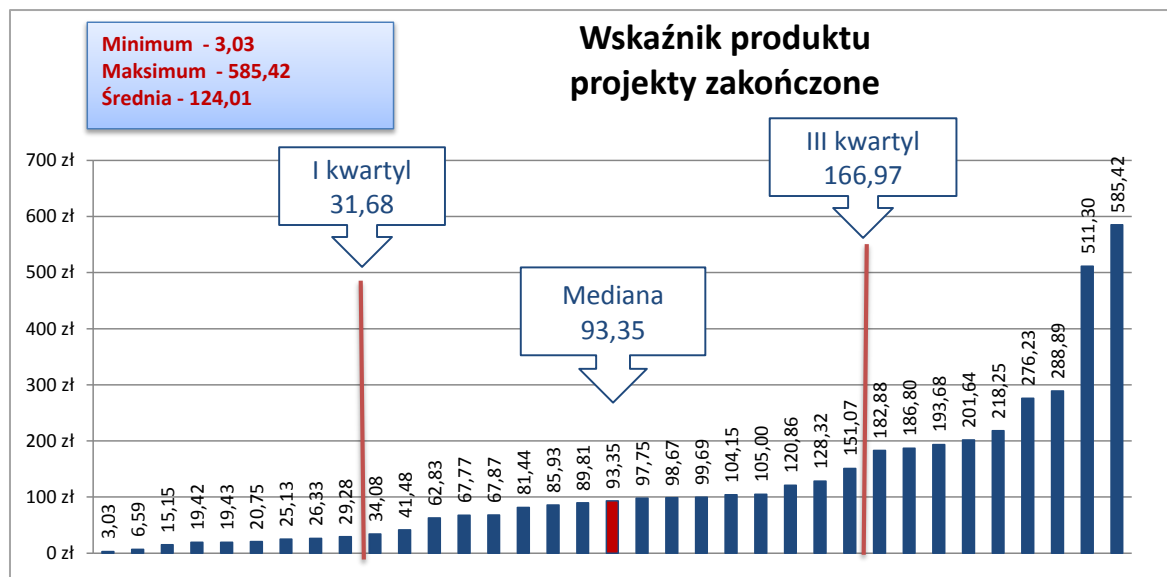
– średnia liczba godzin wsparcia udzielonego jednemu beneficjentowi ostatecznemu projektu

Rysunek 52. Wartości wskaźnika produktu - projekty zakończone i w trakcie realizacji



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 26-01-2016 r., opracowanie własne. N=48 projektów

Rysunek 53. Wartości wskaźnika produktu w projektach, projekty zakończone



Źródło: Baza EGW, dane na dzień 26-01-2016 r., opracowanie własne. N=35 projektów (projekty zakończone)

Tabela 14 zawiera informacje na temat wartości parametrów wskaźnika produktu ogółem, oraz ze względu na status projektu i konkurs, w ramach którego projektu był realizowany. Dodatkowo dla konkursu 13 dokonano podziału na konkursy już zakończone oraz wszystkie, z uwagi na wspomniany już fakt, że dla projektów w trakcie realizacji nie jest jeszcze znana ostateczna liczba godzin wsparcia będąca podstawą wyliczenia wskaźnika⁴². Tabela ilustruje iż, relatywnie najwięcej godzin wsparcia otrzymali beneficjenci w projektach z konkursu 7 i 11, gdzie wartości średniej, mediany oraz maksimum są wyższe, niż w konkursie 9 i 13. Przeciętnie najmniejsze nakłady czasowe na beneficjenta poniesiono w konkursie 9.

Tabela 14. Wskaźnik produktu – wartości minimum, maksimum, mediany oraz średniej ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu

	Ogółem (N=48)	Status projektu		Konkurs				
		Zakończone (N=35)	W trakcie realizacji (N=13)	Nr 7 (N=8)	Nr 9 (N=12)	Nr 11 (N=10)	Nr 13 (N=5) – zakończone	Nr 13 (N=18) – wszystkie
Minimum	3,03	3,03	14,53	34,08	6,59	3,03	19,42	14,53
Maksimum	585,42	585,42	226,71	288,89	201,64	585,42	226,71	276,23
Średnia	118,31	124,01	102,99	134,97	79,91	188,81	82,69	97,35
Mediana	92,55	93,35	91,76	116,66	76,32	98,21	29,28	76,59

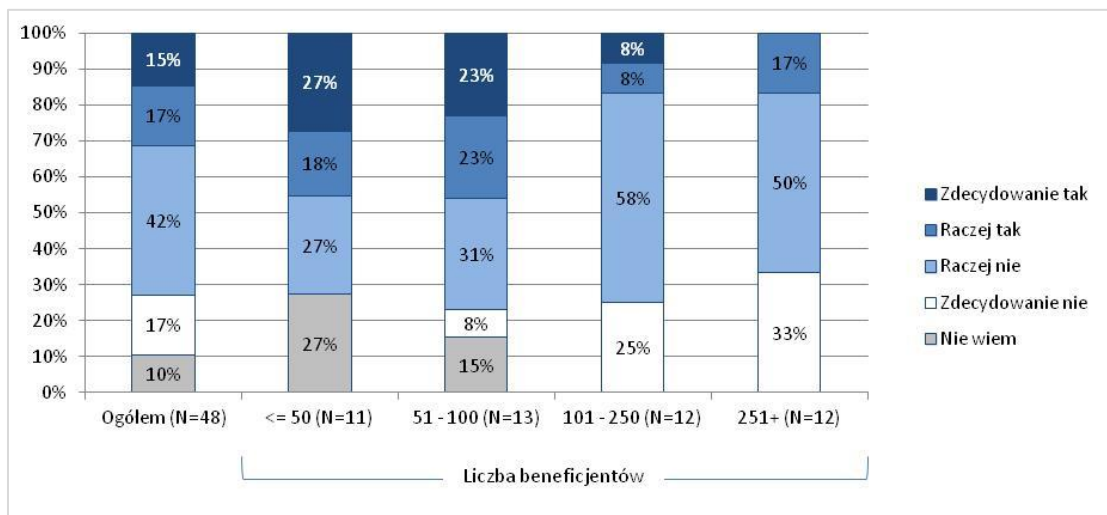
Źródło: Baza EGW, dane na dzień 26-01-2016 r., opracowanie własne Szarym kolorem czcionki zaznaczono kolumny, w których wartości nie są ostateczne – ze względu na trwające projekty mogą ulec zmianie.

⁴² Wartości parametrów rozkładu dla projektów z konkursu 13 w trakcie realizacji znajdują się w kolumnie „W trakcie realizacji” w ramach Statusu projektu – ponieważ obecnie trwają tylko projekty z konkursu 13.

6.5 Wzrost skuteczności, przy podobnych nakładach finansowych

Choć w przypadku większości projektów nie napotkano na trudności w osiągnięciu założonych wartości wskaźników rezultatu, to jednak **ponad połowa projektodawców (59%) nie widzi szansy na to, by na bazie dotychczasowych doświadczeń możliwe było w przyszłości osiągnięcie wyższych wartości wskaźników.** Jedynie 32% dopuszcza taką możliwość. **Pewną przestrzeń dla osiągnięcia wyższych wartości wskaźników rezultatu dostrzegają projektodawcy małych projektów**, o liczbie beneficjentów nie przekraczającej 100 osób. W przypadku projektów większych takiej możliwości w zasadzie nie ma (por. Rysunek 54). Co ważne, wśród 15 projektodawców (31%) którzy widzą możliwość zwiększenia skuteczności zatrudnieniowej przy tych samych nakładach brak jest konsensusu co do tego, jakie działania mogłyby wywołać tego typu efekt. Wymieniane są takie pomysły jak lepszy kontakt z pracodawcami, dotarcie do przedsiębiorców, czerpanie z dotychczasowych doświadczeń, wydłużenie okresu oddziaływania powyżej roku, zwiększenie elastyczności w dopasowaniu form wsparcia do potrzeb beneficjentów, dokładniejsza analiza rynku pracy.

Rysunek 54. Możliwość osiągnięcia wyższych wartości wskaźników rezultatu uzyskanych w projekcie przy tych samych nakładach – ocena na podstawie zdobytego doświadczenia, ogółem oraz w zależności od liczby beneficjentów ostatecznych projektu



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48.

Badanie jakościowe przynosi także dość jednoznaczne wnioski. Panuje pełna zgoda co do tego, że przy aktualnym poziomie finansowania projektów w ramach ZZ1 nie jest możliwe osiągnięcie wyższych wskaźników projektowych.

W każdym roku rozliczeniowym nasze wskaźniki wyglądały bardzo dobrze, ponieważ zawsze oferowaliśmy większą liczbę godzin wsparcia niż przewidywał kontrakt z PFRON-em. Zastugi mieliśmy płatne czyli w tym samym budżecie dawaliśmy więcej godzin wsparcia i zatrudnienie było na większym poziomie niż zakładane bo nie było to 40% tylko kilkadziesiąt procent więcej przy założeniu pół roku. (...) Dwa zamknięte, rozliczone lata potwierdzone audytem zewnętrznym, były monitorowane przez PFRON pokazują, że daliśmy radę prawidłowo zrealizować projekt. To jest budujące w tym, że przyjęty sposób pracy z podopiecznymi okazał się dobrze wypracowany czyli założenia we wniosku były dobrze dopracowane, na dobrym poziomie. Założyliśmy 40%, ale to była dobra analiza przygotowawcza do projektu, dobra diagnoza postawiona, twarde dane, co pozwoliło dobrze dobrać wskaźniki. (04_NGO_IDI_koordynator)

Jak ocenia Pani stosunek ponoszonych nakładów do osiągniętych rezultatów?

Myślę, że jest ok, a wręcz czasami na obecnym rynku pracy ciężko jest znaleźć dobrego trenera w ramach takiego wynagrodzenia, jakie mamy do zaoferowania. Moglibyśmy więcej, gdybyśmy mieli większy budżet. (7_NGO_IDI_koordinator i wnioskodawca)

Zdaniem koordynatorów i wnioskodawców wyłącznie bardzo wysokie zaangażowanie osobiste terapeutów, wykraczające poza ramy obowiązków służbowych, umożliwia osiągnięcie obecnych rezultatów w projektach. W tym sensie nakłady ponoszone przez PFRON są zdecydowanie niewspółmierne do uzyskiwanych przez organizacje rezultatów. Zdarza się w związku z tym, że część kadry rezygnuje z etatów, lub jest formalnie zatrudniania na częściowych stanowiskach, lub rozliczana w systemie godzinowym, dla zwiększenia oszczędności. Uważa się jednak takie praktyki za krzywdzące.

Trener ma ograniczone możliwości czasowe, jeżeli jest na cały etat, to ma 8 godzin średnio dziennie. I w tej chwili my już mamy wysycenie. U nas przypada kilkanaście osób na trenera. I jak Pani sobie zobaczy, że w Środzie mamy młodych trenerów, to ja nie mogę im dać po kilkanaście osób. Więc jak ja dam w Środzie po 5 osób do prowadzenia, to tutaj zdarza się, że trenerzy mają więcej osób, był moment kiedy Piotr miał 18 osób.(...) Ja już w tym roku jako koordynator projektu zesłałam, byłam na pełen etat, A od poprzedniego roku jestem na pół etatu, bo wiem, że nie dostaniemy więcej pieniędzy. Żeby wprowadzić Środę, ja musiałam zejść na pół etatu. Poschodziliśmy z różnych kosztów, ale są takie które muszą mieć. Więc muszą mieć niestety audyt, który mnie kosztuje około 10 tysięcy. Ile ja bym za to zrobiła! (01_NGO_IDI_wnioskodawca_koordinator)

(...) my jako trenerzy pracy musimy być 24h dostępni pod telefonem czy być w stanie dojechać do klienta. Jeżeli trener pracy zdecyduje się świadczyć swoje usługi, do innego pracodawcy, a ma do tego prawo i w tym czasie otrzyma telefon od klienta, którego będzie musiał wesprzeć to. Niestety pieniądze, które zarabiam, nie starczą mi na to, by utrzymać dom, rodzinę i żeby przeżyć, muszę iść sobie gdzieś dorobić. Wydaje mi się, że wyższe stawki dla trenerów, wiadomo na odpowiednim poziomie, będą na tyle dobrym rozwiązaniem, że ten trener pracy nie będzie zmuszony, by iść i szukać dodatkowego zatrudnienia (...) ja też nie mogę mieć do nich pretensji, że do któregoś dzwonię, a on mi nie mógł odebrać telefonu, bo coś robił. Więc jeżeli te kwoty wzrosłyby do około 5 tysięcy brutto, więc pewnie wyszłoby około 3 tysięcy neto to już śmiało trener pracy, może oddać się tylko tej pracy. (2_NGO_IDI_koordinator)

Dodatkowo zdarza się, że zespoły lub ich pojedynczy członkowie, starają się stale wspierać OzN i nawet po zakończeniu projektu, czy w okresach oczekiwania na rozstrzygnięcie kolejnego konkursu.

Należy się jednak spodziewać, że ustalenie wskaźnika zatrudnienia na poziomie powyżej 20% spowodowałby rezygnację części wnioskodawców ze składania wniosków w ramach ZZ1 ze względu na zbyt wysoki poziom ryzyka związanego z jego nie osiągnięciem. Ocenia się, że czym innym jest, przy obecnych zasadach rozliczania finansowania dążenie do maksymalizacji rezultatów, czym innym natomiast mierzenie się z wysokimi oczekiwaniami, których spełnienie zależy od wielu, trudnych do oszacowania trudności zewnętrznych.

W ocenie kadry przeważającej części badanych jakościowo projektów prozatrudnieniowych finansowanych z ZZ1, obecnie **osiągane rezultaty prowadzonej aktywizacji nie pozostawiają pola do poprawy**. Osiągane **wyniki przekraczają oczekiwania kadry**, perspektywa ich podniesienia przy obecnych nakładach wydaje się znikoma.

Myślę, że robimy bardzo dużo i nie wiem czy można więcej. Bardzo byśmy chcieli, ale myślę, że chyba nie (15_NGO_IDI_tearpeuta_2)

Nie można tego robić taniej, bo po prostu ci ludzie odejdą. 90% nakładów to są wynagrodzenie. Jak by mieli pracować za przeproszeniem, główniane pieniądze to oni odejdą. To są już wysokiej klasy specjaliści z kilkuletnim doświadczeniem w tej pracy i oni sobie pracę na rynku znajdują.

(12_NGO_IDI_wnioskodawca_i_koordinator)

Tym niemniej przedstawiciele trzech organizacji wskazali obszary do modyfikacji, których wprowadzenie mogłoby umożliwić podniesienie efektywności projektów bez zwiększania środków przeznaczonych na ZZ1.

- Pewnym rozwiązaniem mogłoby być rozbudowanie w organizacji wolontariatu, którego uczestnicy wspieraliby kadrę merytoryczną w realizowanych działaniach. Wydaje się to jednak rozwiązanie

wymagające czasu i obarczone pewnym ryzykiem, jako, że wolontariusze nie będą w stopniu porównywalnym z kadrą ponosili odpowiedzialności za osiągnięte w projekcie rezultaty.

- Kolejne propozycja to **modyfikacja wskaźnika produktu** - określonych godzin wsparcia dla każdego uczestnika. Wnioskodawcy reprezentujący dwie różne organizacje zwrócili uwagę, że przyjęcie większej liczby osób, skutkowałoby również wyższym wskaźnikiem rezultatu, ponieważ do organizacji zgłaszają się osoby zmotywowane do podjęcia zatrudnienia, z określonymi kwalifikacjami i potrzebujące niewiele wsparcia, a raczej impulsu do działania i wskazania optymalnej ścieżki rozwoju, bez których jednak samodzielnie nie udaje im się znaleźć pracy. Dodatkowo pozwoliłoby to bardziej elastycznie odpowiedzieć na potrzeby pracodawców, którzy często poszukują osoby, którą mogliby zatrudnić szybko.

Ważna jest swoboda działania, wtedy moglibyśmy zatrudniać więcej osób. A utrzymanie zatrudnienia będzie działało lepiej, jak będziemy szukali dobrych ofert pracy, czyli nie pracodawców nastawionych na zysk związany z zatrudnieniem OzN, tylko na zysk związany ze znalezieniem dobrego pracownika. (10_NGO_IDI_wnioskodawca)

6.6 Czynniki mające wpływ na poziom skuteczności projektów

6.6.1 Chłonność rynków pracy

Wydaje się, że rynek pracy i jego chłonność jest jednym z najważniejszych obszarów z jakim muszą zmierzyć się realizatorzy projektów w ramach ZZ1. Może on być zarówno ich sprzymierzeńcem, jak i głównym problemem, który muszą pokonać w kontekście realizowanych wskaźników.

Uczestnicy badań jakościowych mówiąc o rynkach pracy przedstawiali raczej obraz rynków lokalnych, niż podejmowali się charakterystyki całociowej sytuacji w Polsce. Z elementów tych rekonstrukcji wyłania się jednak dość spójny obraz całości.

Widoczne jest zróżnicowanie regionalne (dominacje wybranych gałęzi w poszczególnych województwach i powiatach), wyraźny jest także podział na centrum i peryferia z typowymi dla nich cechami. To znaczy w centrach (duże miasta, często ośrodki akademickie, centra administracyjne, skupiska większych firm) dostępność pracy jest większa, rotacja pracowników bardziej dynamiczna, obserwuje się większą gotowość do zatrudniania ON. Bardziej widoczna jest również dostępność wsparcia dla osób niepełnosprawnych, w tym programów z zakresu aktywizacji zawodowej, toteż ON są często lepiej niż na peryferiach przygotowane do zatrudniania. Z drugiej strony sprawia to, że wiedza na temat niepełnosprawności jest lepiej spopularyzowana, toteż pracodawcy są bardziej otwarci na kwestię zatrudniania kandydatów z orzeczeniami.

Przeważa opinia, że rynek pracy w Polsce jest bardzo chłonny. Dostępna jest duża liczba ofert pracy, zwłaszcza jeśli chodzi o prace proste, zawody techniczne (średniego i wyższego szczebla), specjalistów. Tymczasem trudno jest znaleźć odpowiedniego kandydata do pracy, ponieważ większość z nich nie wykazuje się podstawowymi umiejętnościami pracowniczymi i cechami takimi jak: motywacja do pracy, zaangażowanie, sumienność. Brakuje także odpowiednich kwalifikacji na stanowiska średniego i wyższego szczebla takich jak: wykształcenie kierunkowe, znajomość języków obcych na poziomie C1 (optymalnie innych niż angielski).

Jeśli są bardziej specjalistyczne stanowiska, według mnie pracowników nie ma dużo. Naprawdę o tego pracownika trzeba się bić. (3_NGO_IDI_pracodawca_1)

Zwłaszcza w dużych ośrodkach trwałość zatrudniania jest niewielka, także ze względu na niski poziom wynagrodzeń, w związku z czym pracodawcy mają do czynienia ze stałą rotacją pracowników, co jest niekorzystne dla prowadzonych interesów.

W niektórych lokalizacjach silniej niż w innych widoczny jest wpływ migracji zarobkowej na sytuację na lokalnych rynkach pracy. Dotyczy to zwłaszcza: Małopolski, woj. opolskiego, Wielkopolski. Powoduje to w dużej mierze odpływ osób lepiej wykształconych, bardziej zmotywowanych do pracy, operatywnych, posiadających

poszukiwane na lokalnych rynkach kwalifikacje (np. rzemieślników takich jak ślusarze, monterzy i inni o przygotowaniu technicznym).

Myślę, że brak pracowników wynika z migracji za granicę. Wygląda to tak od ok. dwóch lat (13_NGO_IDI_pracodawca_1)

W związku z tym rynki wielkomięskie bardziej niż kiedyś otwierają się na osoby z niepełnosprawnością, licząc z jednej strony na pozyskanie pracowników bardziej zaangażowanych i poszukujących trwałego zatrudnienia, z drugiej dostrzegając szansę dla swoich firm w możliwości pozyskania dofinansowań z PFRON.

Paradoksalnie, mimo, że praca jest dostępna, trudne okazuje się pozyskanie pracownika. W związku z deficytem pracowników rosną oczekiwania kandydatów, zwłaszcza finansowe, którym pracodawcy nie zawsze chcą i mogą sprostać.

Myślę, że to jest bezrobocie świadome. Po prostu ludzie nie chcą pracować. Pracy jest dużo, więc jak jakikolwiek zasiłek dawany jest w Urzędzie Pracy, to uważam, że to jest kombinowane, bo praca jest od ręki. (...) No masa jest, w różnych dziedzinach naprawę. No my akurat nie potrzebujemy. Problem polega też na tym, że młodzi ludzie nie chcą gdzieś długo pracować. Oni popracują dwa, trzy miesiące i szukają czegoś nowego. Nie wiążą się w ogóle. (2_NGO_IDI_pracodawca_1)

Prowadzi to do powstawania mechanizmu zamkniętego koła – wiele osób poszukuje pracy, ale na lepszych niż przeciętnie oferowane warunkach. Wielu pracodawców nie może znaleźć pracowników, mimo dużej liczby kandydatów, ponieważ ich podstawowe oczekiwania dotyczące nastawienia do pracy, posiadania adekwatnego doświadczenia i kwalifikacji nie są zaspokajane.

Rynek jest jak każdy. Wszędzie jest podobnie. Konkurencja jest bardzo duża. Teraz jest tak, że markety spożywcze już nie są takie, że każda kobieta tam idzie i pracuje za gorsze, już pracownikom wzrosła świadomość i wymagania i myślę, że tak jest w całej Polsce. Pracownicy zaczynają doceniać swoje umiejętności, szukają czegoś lepiej płatnego. Fachowiec już trochę rządzi rynkiem. (9_NGO_IDI_pracodawca_5)

Z kim rozmawiam, to każdy ma problem z zatrudnieniem osób. Jeżeli byłaby agencja i byłaby firma, która by miała rzetelnych pracowników, ja osobiście nie zajmując się tym, mógłbym dziesięciu osobom dać pracę po moich znajomych, którzy szukają w różnych branżach: w przeprowadzkach, warsztatach, w spożywczej branży, czyli jakieś sklepiki, czyli w gastronomii. Gwarantuję Panu, że od ręki mógłbym dziesięć osób porozysłać po pracodawcach i mieliby całkiem fajną pracę. (3_NGO_IDI_pracodawca_4)

Wytworzył się rynek „skoczaków”, którzy uzyskując zatrudnienie w jednej firmie nie przestają szukać bardziej opłacalnych i atrakcyjniejszych propozycji. Wśród pracowników istnieje coraz to większa świadomość wielu świadczeń dodatkowych, które stają się przedmiotem konkurowania pomiędzy firmami. (13_NGO_IDI_notatka pracodawca_3)

W województwie dolnośląskim centralny rynek pracy obfituje w różne branże, które cały czas poszukują pracowników. Większość badanych pracodawców to osoby, które kierują zespołami w dużych restauracjach. Każdy z nich patrzy na rynek pracy we Wrocławiu z perspektywy swojej branży, czyli gastronomii, która we Wrocławiu rozwija się. W firmach gastronomicznych nie są wymagane szczególne kompetencje. Ważna jest przede wszystkim chęć do pracy. Pracodawcy podkreślają, że wymagania pracowników rosną, również co do zarobków, a te wzrastają bardzo powoli. Dlatego właściciele firm i managerowie wciąż poszukują nowych osób do pracy. Jak przyznają pracodawcy, podobnie jest w innych branżach we Wrocławiu. Dlatego też widzą zwiększające się możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych, które są mniej roszczeniowe i bardziej lojalne wobec miejsca pracy od osób pełnosprawnych.

Nie potrzebujemy ludzi z doświadczeniem, bo w tej pracy można się wszystkiego nauczyć. Jedyne to może książeczka sanepidowska, którą musi mieć pracownik zrobiony. To jest podstawa, a cała reszta to jest kwestia wyuczenia. (1_NGO_IDI_pracodawca_1)

Na poziomie peryferyjnym z kolei rynek pracy ocenia się jako trudny, zwłaszcza dla ON ponieważ są to biedne, małe miasteczka i wsie, w których brakuje miejsc pracy. Większość pracujących dojeżdża do dużych miast jak Wrocław. Osoby niepełnosprawne zwykle nie mogą sobie na to pozwolić, ze względu na trudną komunikację lub brak odpowiedniego transportu.

Tutaj kwestia jest bardziej burzenia barier u pracodawców i generalnie w ogóle koniunktury na rynku pracy w Miliczu. To nie wygląda najlepiej. Nie mamy jakichś większych zakładów pracy czy takich miejsc pracy gdzie nasi podopieczni mogliby znaleźć zatrudnienie. (2_NGO_IDI_teraapeuta_1)

W okolicy Milicza jest zaledwie kilka dużych przedsiębiorstw, które dają zatrudnienie mieszkańcom. Większość miejsc pracy to niewielkie firmy rodzinne. Uczestnicy projektu „Na etacie” znajdują głównie zatrudnienie w gastronomii, jako pomoce kuchenne czy osoby sprząające lub w magazynach. Lokalnie dostępne jest zatrudnienie głównie przy prostych pracach fizycznych.

Podobnie jak na peryferiach dolnośląskiego, sytuacja wygląda **na Lubelszczyźnie**. Zdaniem lokalnych przedsiębiorców rynek w regionie cechuje duże rozdrobnienie. Nie ma dużych przedsiębiorstw, a rynek pracy składa się przede wszystkim z małych i średnich firm. Za dominujące branże uważają handel i usługi. Możliwości zatrudnienia ograniczają się głównie do pracy w niewielkich sklepach lub w galeriach handlowych, hurtowniach.

Na Lubelszczyźnie nie ma chyba żadnej dużej firmy poza galeriami handlowymi. Wszystkie duże przedsiębiorstwa chyba padły. Poza galeriami i administracją publiczną nie ma tutaj jakichś wielkich pracodawców. (3_NGO_IDI_pracodawca_3)

Oszacowanie poziomu bezrobocia w regionie sprawiło pracodawcom wiele trudności, jednak kierując się subiektywnym odczuciem wskazali na niski poziom oraz tendencję spadkową. Każdy z przedsiębiorców boryka się z niskim popytem na oferowane przez nich stanowiska pracy. Uważają, że nie ma wielu chętnych do pracy oraz że występuje duża rotacja pracowników. W związku z tym, że oferowane stanowiska w większości przypadków nie wymagały szczególnie wyspecjalizowanych kompetencji, a zatrudnione osoby okazywały się łatwo zastępowalne, pracodawcy nie oferowali wysokich wynagrodzeń. Dopatrują się przyczyn także w dofinansowaniach dla rodzin z dziećmi i kalkulacji – osoby uzyskujące rentę, wsparcie dla rodziny w ramach programu 500+ lub zasiłek dla bezrobotnych nie podejmują pracy za stawkę minimalną. Uznając ten dochód za nieadekwatny do wysiłku. W niektórych przypadkach praca za stawkę minimalną jest nieopłacalna.

Fakt, że my w takiej niewdzięcznej branży pracujemy, jak ochrona, gdzie są mocno wywindowane stawki w dół, więc ja się czasami nie dziwię, że my wygrywamy przetarg, mamy niską stawkę dla nas, czyli my musimy pracownikowi dać jeszcze niższą, to ja się nie dziwię, że on woli siedzieć w domu na zasiłku. Ja też bym za taką cenę nie pracowała. (3_NGO_IDI_pracodawca_2)

Trudno jest pozyskać pracownika na stanowiska mało wymagające, jednak rekrutacja specjalisty okazuje się jeszcze dłuższa i bardziej mozolna. Wysokie kompetencje są dużo warte na lokalnym rynku pracy. Pracodawcy wspominają rodzaje problemy poszukiwanie pracownika IT, księgowej, ale także na stanowiska kasjera, handlowca czy ochroniarza. Pracodawcy nieraz zmuszeni są obniżyć początkowe wymagania ze względu na brak chętnych do pracy. Wychodzą z założenia, że każdego można przeszkolić na prostsze stanowiska, a podstawą są po prostu chęci do pracy. Ich zdaniem, ze względu na wysoką chłonność lokalnego rynku pracy na pracę na niższych stanowiskach, pracownicy często rezygnują i zmieniają pracę.

Zgoła odmienny wydaje się **rynek warszawski** jeśli chodzi o dostępność możliwości pracy, chociaż pojawiają się tu podobne problemy z zatrudnianiem pracowników. Obraz lokalnego rynku pracy, jaki wyłania się z rozmów z uczestnikami badania, nie jest jednorodny. Oferujący dostęp do wielu branż i bardzo różnorodnych stanowisk, zarówno jeśli chodzi o zakres obowiązków, jak i stawiane przed kandydatami wymagania.

Zdaniem przedstawicieli kadry projektu, dla warszawskiego rynku pracy charakterystyczne jest duże nasycenie ofertą wsparcia dla osób niepełnosprawnych. Utrudnia to realizację projektów prozatrudnieniowych, tym bardziej, że projekty są uruchamianie w tym samym czasie. Prowadzi to pewnych trudności z dostępem do beneficjentów i wnosi ryzyko, że będą oni podejmowali próby przenoszenia się pomiędzy różnymi organizatorami, w poszukiwaniu oferty z różnych przyczyn najbardziej korzystnej. Być może rozwiązaniem byłoby przesunięcie poszczególnych projektów i tym samym zapewnienie na rynku większej ciągłości wsparcia.

Wśród kadry projektu z Warszawy pojawił się pogląd, że zainteresowanie zatrudnianiem osób niepełnosprawnych wzrasta, ponieważ jest dla pracodawców opłacalne. Popyt na pracowników z orzeczeniem jest widoczny zwłaszcza w korporacjach zajmujących się usługami sprzątania, ochroną, call center.

Tak, jak mówię, ja w ogóle nie mam takiego poczucia, bo moje doświadczenie jest takie, że to się po prostu opłaca pracodawcom i nawet raczej teraz jak byłam w nowym projekcie, bo ja zajmuję się rekrutacją i tak może nie zawsze byłam wcześniej na targach pracy, ale teraz już w nowej edycji tego projektu byłam na kilku targach pracy. No to są zainteresowani pracodawcy bardzo. Sami do nas przychodzili. (11_NGO_IDI_terapeuta 1)

Rynek poznaki ocenia się jako nasycony, nie ma na nim problemu z bezrobociem. Pracodawcy twierdzą, że ze względu na migracje ciężko jest znaleźć nowych i dobrze wykwalifikowanych pracowników. Rynek jest bardzo elastyczny i pracownicy szukają nowych i bardziej opłacalnych zajęć.

Lokalny rynek pracy zapewnia dostęp do wielu branż zawodnych, firm z sektora usług, handlu i produkcji.

Poznań chyba jest ogólnobranżowy. Znajdują się tu firmy wszelakie, do magazynów, które zajmują się dystrybucją różnych części, po firmy produkcyjne jak Andrzej Kaczmarek Plastiki, Solaris, Volkswagen. Czyli też branża samochodowa. (13_NGO_IDI_pracodawca_2)

Pracodawcy nie zauważają znaczących trudności w perspektywach pracowniczych ON. Przeważa opinia, że możliwości podjęcia pracy przez kandydata z orzeczeniem o niepełnosprawności są uzależnione od jej gotowości do pracy i przygotowania do niej, co nie odbiega od sytuacji osób sprawnych. Jedyne, zdaniem pracodawców, ograniczenia wiążą się z niedyspozycjami przystosowania stanowisk pracy tzn. bariery architektoniczne.

Jeśli mają orzeczenia, jeśli trafiają na firmę która wie, jakie są z tego korzyści, to nie ma żadnych przeszkód. Jediną barierą są wady architektoniczne, typu schody. Jeżeli firma nie jest przekonana to zazwyczaj zaczyna od kogoś do sprzątnięcia i się przekonuje jak ta osoba pracuje, ewentualnie na produkcję. Potem już się przekonują do tych pracowników (15_NGO_IDI_pracodawca_1).

Uważa się, że większość pracodawców ceni sobie zatrudnianych pracowników z niepełnosprawnością, czego miernikiem jest fakt, że na rynku brakuje obecnie kandydatów z orzeczeniem.

Jeśli chodzi o województwo **opolskie**, badanym pracodawcom trudno było scharakteryzować lokalny rynek pracy, oceniali go raczej z punktu widzenia własnych doświadczeń i branży, w której prowadzili działalność. Z ich perspektywy na terenie Opolszczyzny przeważają branże usługowe i handel, niewiele jest zakładów produkcyjnych (wymieniono jedynie kilka: Elektrownia, fabryka makaronów i quadów). Jak zauważono, w Nysie, przeważają branże związane z turystyką, to znaczy hotelarstwo i gastronomia. Wiąże się z tym duża sezonowość zatrudnienia – w okresie letnim stosunkowo łatwo jest pracownikom znaleźć pracę, natomiast zimą wiele osób nie podejmuje zatrudnienia. Sezonowa podaż pracy oraz niemieckie korzenie wielu mieszkańców powodują, że znaczna część osób wyemigrowała w poszukiwaniu zatrudnienia. Obok Nysy, również Rybnik jest miastem, w którym pojawia się relatywnie dużo ofert o pracę, tutaj już niezależnie od sezonu. Przy czym oferty te dotyczą raczej stanowisk dla osób z niskimi kwalifikacjami i pracy przy sprzątnięciu, w supermarkecie. Bezrobocie w regionie nie jest wysokie, ale obserwuje się niską motywację mieszkańców do podejmowania zatrudnienia w sytuacji gdy oferowane pensje są niskie i niewiele przekraczają wysokość świadczeń, jakie może uzyskać osoba bezrobotna.

6.6.2 Otwarty, czy chroniony rynek pracy?

Zdanie badanych osób na temat chronionego rynku pracy jest podzielone. Część pracodawców wskazuje, że powinno się dążyć przede wszystkim do włączania osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy, aby nie wykluczać ich ze społeczeństwa.

Z kolei kadra wielu badanych projektów dostrzega zalety i wady tak samo rynku otwartego, jak i chronionego. Podkreśla się, że warunki pracy zależą nie tyle od charakteru rynku, co od polityki i praktyki danej firmy. Wyraża opinię, że **głównym celem powinno być znalezienie przez osobę zatrudnienia, natomiast dyskusja „rynek chroniony versus rynek otwarty” toczy się raczej pomiędzy różnymi podmiotami systemu wsparcia, a dla samych osób niepełnosprawnych status firmy nie ma tak dużego znaczenia, jak samo podjęcie zatrudnienia i warunki pracy.** Ponadto wskazuje się, że osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, osoby chorujące psychicznie, nie zawsze są akceptowane przez społeczeństwo i może być im trudno zaaklimatyzować się

w środowisku pracy na otwartym rynku. Z tego powodu zakład pracy chronionej wydaje się być lepszym miejscem pracy dla tych konkretnych grup.

Nie ma to znaczenia dla osoby z niepełnosprawnością. Ten podział na otwarty i chroniony rynek pracy jest odgórnym podziałem. Osoby z niepełnosprawnością chcą pracować w dobrej firmie, która będzie im płaciła na czas, stwarzała dobre warunki do pracy, dawała im możliwości rozwoju. (7_NGO_IDI_wnioskodawca)

Jeśli chodzi o zakłady pracy chronionej, nie jestem przeciwnikiem, są takie osoby, które po prostu nie nadają się do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy, bo mają takie schorzenia, które nie są akceptowane przez społeczeństwo, jak np. choroby psychiczne. W ZPCh takie osoby mają wśród swoich współpracowników osoby z podobnymi schorzeniami i mogą czuć się bardziej pewnie. (7_NGO_IDI_terapeuta_2)

W wielu wypadkach zarówno badani pracodawcy, jak i kadra merytoryczna projektów, opowiadają się za dążeniem do zatrudniania osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy. Wynika to z postrzegania tych osób jako pełnoprawnych i pełnowartościowych pracowników. Coraz więcej pracodawców otwiera się na możliwość zatrudniania osób niepełnosprawnych, a sprzyja temu również rozwój techniki i informatyzacji, np. programy komputerowe dla osób niewidomych czy możliwość wykonywania pracy zdalnej jeśli w miejsce pracy posiada bariery architektoniczne.

Uważa się jednak, że rynek chroniony powinien zostać utrzymany jako po pierwsze, miejsce dla osób z głębokimi niepełnosprawnościami sprzężonymi, które mogą potrzebować stałego dużego wsparcia w miejscu pracy, oraz po drugie, element przejściowy na drodze do objęcia stanowiska na rynku otwartym.

[Idealny projekt] zdecydowanie wprowadza na otwarty rynek pracy. My badamy co roku jak to u nas wygląda, to maksymalnie 5-6% w skali roku to jest wprowadzanie beneficjentów na rynek chroniony. Zazwyczaj jest to te 5%, które chce pracować w tym konkretnym miejscu albo ciężko jest wejść na rynek otwarty. Tak naprawdę przy obecnej technice, przy podejściu pracodawcy takim otwierającym, to właściwie każda osoba może pracować na otwartym rynku pracy. Wydaje mi się, że PFRON powinien absolutnie inwestować w działania na otwartym rynku pracy. (8_NGO_IDI_wnioskodawca)

Dyskusja ta dotyczy także problematyki zalet i wad rynku chronionego i otwartego. Część badanych pracodawców uważa, że zakład pracy chronionej jest miejscem, które zapewniają większy komfort OzN, które, przebywając wśród innych osób niepełnosprawnych, a prawo przyznaje im dodatkowe bonusy, które najlepiej odpowiadają specyficznym potrzebom (np. opiekę medyczną).

Uważam, że lepiej było, jak były kiedyś te zakłady chronione. Ci ludzie, którzy się tam zajmują, mają większy kontakt z tymi osobami, większe doświadczenie. Tych ludzi się nie zgłasza dużo. Pracując w zakładach chronionych, oni żyją w swojej grupie, oni się spotykają, gdzieś tam mają różne spotkania dla niepełnosprawnych i oni się więcej rozumieją. (14_NGO_IDI_pracodawca_1)

Cześć natomiast zwraca uwagę na negatywne doświadczenia i wspomina złą sławę ZPCh i podkreślają ich dysfunkcje twierdząc, że takie zakłady nie zawsze dbają o pracowników w należyty sposób.

Ilościowe spojrzenie na powyższą tematykę pokazało, że projektodawcy w ogromnej większości są zwolennikami aktywizacji osób niepełnosprawnych przy dużym udziale otwartego rynku pracy. Przy tym 19% jest zdania, że przyszłe projekty powinny obejmować zatrudnienie beneficjentów wyłącznie na otwartym rynku pracy, zaś 52% wskazuje na dopuszczenie chronionego rynku, przy przewadze otwartego. Kolejne 21% ustaliłoby mniej więcej równe proporcje między rynkami. Nikt nie opowiedział się wyłącznie za rynkiem chronionym.

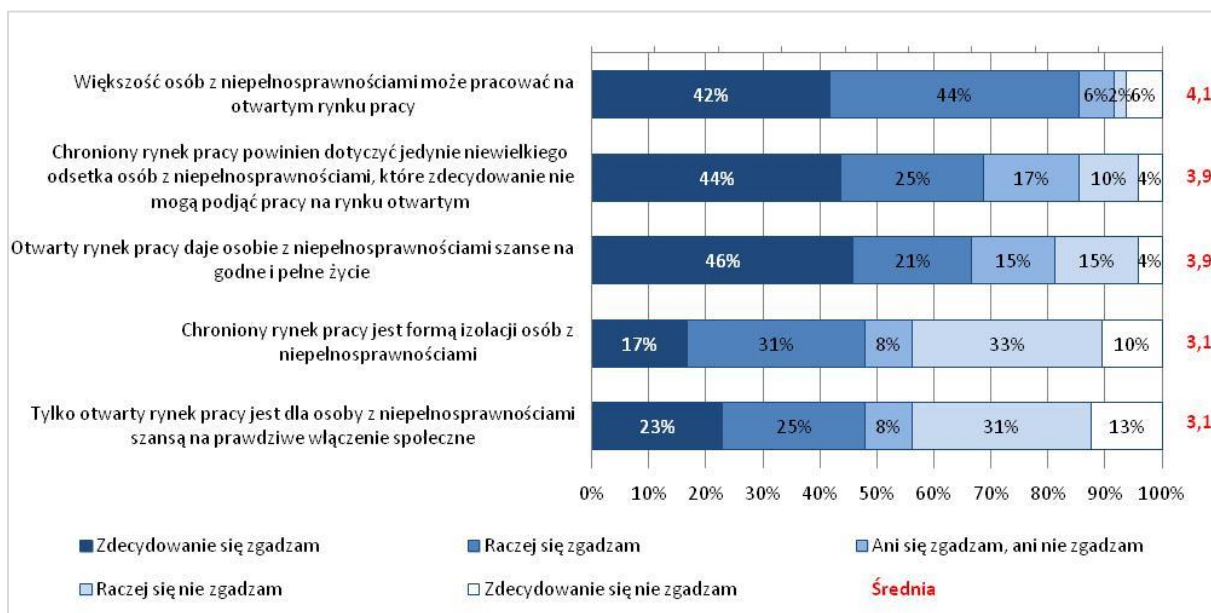
Rysunek 55. Opinie na temat rynku pracy, na którym powinni znajdować zatrudnienie beneficjenci ostateczni w ramach projektu



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48.

Faktycznie **projektodawcy w dużej części są zdania, że większość osób z niepełnosprawnościami może pracować na otwartym rynku pracy (86%)**, a rynek chroniony powinien dotyczyć tylko niewielkiego odsetka osób, które nie mogą podjąć pracy na rynku otwartym (69%). Większość projektodawców wyraża też przekonanie, że otwarty rynek pracy stwarza szanse godnego i pełnego życia osobie z niepełnosprawnościami (67%). Podzielone są natomiast zdania co do chronionego rynku pracy – 48% projektodawców uważa, iż chroniony rynek pracy jest formą izolacji osób z niepełnosprawnościami, 42% nie zgadza się z tym stwierdzeniem. Podobnie 42% odrzuca opinię, jakoby wyłącznie otwarty rynek pracy stwarzał osobom z niepełnosprawnościami szansę na integrację społeczną. A zatem **część projektodawców dostrzega zalety chronionego rynku pracy dla niektórych typów niepełnosprawności i nie odrzuca idei takiej przestrzeni do zatrudnienia.**

Rysunek 56. Opinie na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym i chronionym rynku pracy



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48.

6.6.3 Obszary, jakie należy uwzględnić, przy ocenie skuteczności projektów

Na podstawie przeprowadzonych badań jakościowych wyłania się paleta następujących czynników, które należy wziąć pod uwagę przy ocenie skuteczności projektów:

Czynniki po stronie beneficjenta

Jako **najważniejsze czynniki**, które mają wpływ na zatrudnienie ON w ogóle, a w tym na otwartym rynku pracy, wskazuje się w pierwszym rzędzie **postawę i motywację samego kandydata do pracy**. Wpływa to zarówno na możliwość podjęcia, jak i utrzymania zatrudnienia.

W opinii kadry, lecz także pracodawców, **główna przyczyna niepodjęcia zatrudnienia przez część beneficjentów tkwi w samych beneficjentach** – ich mentalności, postawy roszczeniowej, braku motywacji do podjęcia lub utrzymania zatrudnienia.

Przykro mi to powiedzieć, ale najczęściej przyczyna tkwi w nich samych. Kiedy na początku lat 90-tych weszła ustawa pomocy społecznej mówiono nam o tym, że w rozwiniętych społeczeństwach to już jest to pokolenie tzw. dziedziczenia biedy to dla nas to była abstrakcja, bo my na początku jesteśmy. Z biegiem 25 lat jak to obserwuję to już kolejne pokolenie rośnie i coś ma z tego dziedziczenia bylejakości, trwania w tym wykluczeniu. To się staje sposób na życie również osób niepełnosprawnych. Nie wiem z czym to jest związane, może w którymś momencie czegoś zabrakło. Podejrzewam, żeby ktoś założył sobie, że będzie tylko wegetował i nic mu nie jest potrzebne. Do nas trafiają te osoby, które same nie są zainteresowane szukaniem i zmienianiem sposobu życia, to jest największy problem. Osoby, które powiedziały, że podpisały dokumenty, że z pracodawcą się umówiły, umowę o pracę podpisały, nie przychodzą do pracy. (04_NGO_IDI_wnioskodawca).

Zdaniem kadry nieuzyskanie zatrudnienia przez niektórych BO wynika z obrania innego celu – część OzN przystępując do projektu nie zamierzała pozyskać zatrudnienia, a jedynie zdobyć dodatkowe kwalifikacje.

Ponieważ nie było to ich celem. Jakiejś części osób się to nie udało, chociaż chcieli, a jakiejś części osób takie zatrudnienie stałe nie zostało określone jako cel. Niektórzy sobie postawili cel np. uzyskanie pierwszego doświadczenia na rynku pracy, takich osób jest niewiele ale one się pojawiają. (5_NGO_IDI_terapeuta_1)

Niebagatelny wpływ mają także **posiadane przez ON kwalifikacje, kompetencje i doświadczenie**. Przy czym kluczowe dla ich przydatności jest ich powiązanie z potrzebami rynku pracy i konkretnej oferty pracy. Pracodawcy preferują osoby posiadające jakiekolwiek doświadczenie zawodowe, ponieważ jest to wskazaniem, że dana osoba miała już okazję zapoznać się z sytuacją pracy i wymogów jakie niesie przebywanie w środowisku zawodowym.

Pojawiają się także głosy krytyczne wobec postawy osób niepełnosprawnych, według pracodawców, mających świadomość korzyści dla pracodawcy z ich zatrudniania, dlatego też mają większe szanse na znalezienie pracy z tytułu orzeczenia niż rzeczywistych umiejętności. Popularną opinią jest, że szczególnie osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, ze względu na wysokie dopłaty od PFRONu, nie mają problemów ze znalezieniem pracy. Ich zdaniem następuje wręcz odwrotna tendencja – osoby te bardzo często zmieniają pracę, a problemem staje się jej utrzymanie.

Może to trochę za ostro zabrzmieć, ale czasami wydaje mi się, jak z nimi rozmawiam, że są jeszcze bardziej roszczeniowi niż osoby pełnosprawne. Mają bardzo dużo dodatkowych bonifikat, czyli siedmiodzinny okres pracy, dziesięć dni dodatkowego urlopu wypoczynkowego i wiele innych i czasami jest to za mało, a jest to bardzo skrupulatnie liczone. Wydaje mi się, że te osoby są jeszcze bardziej przewrażliwione na swoim punkcie, czasami bardziej, niż być powinny. (3_NGO_IDI_pracodawca_3)

Formuje się także zastrzeżenie, że hamulcem na drodze do aktywizacji zawodowej ON jest bardzo często lęk osoby niepełnosprawnej, nierzadko podsycany przez osoby sprawne, przed utratą świadczeń, które otrzymują.

Czynniki związane z metodyką wsparcia poszczególnych rodzajów niepełnosprawności

Niezwykle istotnym dla powodzenia aspektem aktywizacji jest **dobrze dostosowanie metod wsparcia do potrzeb konkretnej osoby** (co jest zwykle osiągnięte dzięki indywidualizacji wsparcia), oraz **rodzaju i stopnia niepełnosprawności**.

Jako grupy potrzebujące nieco odmiennego prowadzenia aktywizacji zawodowej wymienia się zwykle: ONI; osoby w normie intelektualnej nie chorujące psychicznie; chorujących psychicznie; osoby z dysfunkcjami utrudniającymi komunikację (np. głusi).

Szczególnego rozważenia wymaga tu sytuacja dwóch ostatnich grup. Osoby chorujące psychicznie pracują w zróżnicowanym i nierównym tempie. Są bardziej niż osoby z innymi dysfunkcjami narażone na okresowe pogorszenia stanu zdrowia, co znacząco rzutuje na ich sytuację zawodową.

Kiedy ich stan się pogorszył, to nie mogły wykonywać pracy. Z jednej strony te osoby się sprawdzają w swojej pracy, ale z drugiej strony trudno zaplanować strategię, bo nie wiadomo jak długo będą pracować. (10_NGO_IDI_pracodawca 1)

Z kolei osoby z dysfunkcjami utrudniającymi komunikację wymagają specjalnych dostosowań z tytułu tych ograniczeń – np. tłumaczy, narzędzi i sprzętu do komunikowania się.

- Z pewnością oba omawiane rodzaje niepełnosprawności generują większe koszty aktywizacji. Dodatkowo specyfika tych dysfunkcji wydaje się uzasadniać skierowanie dodatkowych działań do pracodawców, by pomóc w przełamywaniu obaw związanych z wykazanymi trudnościami we współpracy.
- Należy się także spodziewać potrzeby większego zaangażowania specjalistów, a także zapotrzebowania na dodatkowych specjalistów, specyficznych dla potrzeb wymienionych grup niepełnosprawności.

W chwili obecnej potrzeby te nie są w wystarczającym stopniu zaspokojone, co utrudnia aktywizację zawodową i opóźnia osiągnięcie rezultatów projektów.

Czynniki leżące po stronie pracodawcy

Najbardziej problematyczną kwestią jeśli chodzi o czynniki wpływające na zatrudnienie ON po stronie pracodawców są: obawy - niewiedza na temat niepełnosprawności. Czasem uwidaczniają się także uprzedzenia i stereotypy społeczne, wpływające na bezkarną dyskryminację osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy:

Znałem pracodawcę, który zlikwidował stanowisko, gdzie OzN pracowała na wózku, to był punkt informacyjny (...), bo” żaden kaleki nie będzie pracować”. To było niedawno, 2005-2006 rok. Prawo ma też na to wpływ, ustala rozporządzenia. Stanowisko chroni, ale prawo, które nie ma za sobą pewnego rodzaju sankcji staje się martwym, wiele przepisów są martwe i za złamanie ich nic nie grozi. (...) Jako dyrektor 11 lat pracowałem, miałem kolegów różnych, część z nich bardzo aktywnie mi pomagała, a część powiedziała, że nie przekroczy progu instytucji, bo dla nich widok tego nieszczęścia w pigułce jest nie do zaakceptowania. Oni nie są źli, tylko jest bariera w kontakcie z osobą dysfunkcyjną. Kalectwo wymaga od nas dostosowania warunków, sytuacji zewnętrznej, innego podejścia psychicznego, socjalnego itd., ale nie każdy to potrafi i niektórzy nie mogą się przemóc. Praca z takimi z ludźmi nie jest dla każdego i to widać. (04_NGO_IDI_wnioskodawca)

W dalszej kolejności wpływ mają: oczekiwanie pełnej, a nawet ponadprzeciętnej wydajności (w tym nadgodzin), od pracownika.

Obawy, że dodatkowe przywileje (7 godzin, + 10 dni urlopu) zakłócać przebieg pracy i osiągnięte przez firmę rezultaty. Ważną kwestią są także obawy dotyczące kontroli PFRON, niewspółmiernie wysokie kary, brak informacji i wsparcia PFRON w procesie zatrudniania ON. Z drugiej strony obserwuje się ciągle deficyt wiedzy na temat specjalnych zasad i udogodnień związanych z zatrudnianiem OzN.

Wymogi biurokratyczne są przesadzone i brakuje funkcji pomocowości z tej organizacji, żeby w istocie do czego jest powołana, się poczuła w sensie delegowania osób, które mogłyby się zająć jakimś przypadkiem. Pracodawca ma potrzebę, żeby jak najszybciej te papiery z tą osobą przeprowadzić. (10_NGO_IDI_pracodawca 2)

Brak świadomości pracodawcy. Są na tyle zamknięci i nie mają wiedzy na temat tych niepełnosprawności, że po prostu nie zatrudniają tych osób. Myślę, że to jest największy problem, bo nie wiedzą z czym to się wiąże. Największe obawy mają wobec osób niepełnosprawnych psychicznie, z tym spotykamy się najczęściej. (12_NGO_IDI_terapeuta_1)

Wsparcie dla pracodawców było i jest rygorystyczne, a z drugiej strony jeśli popełni się błąd ze swojej lub nie swojej winy, który jest niewielki to od nas się oczekuje zwrotu 3,5-4 milionów. Dla wszystkich pracowników, nie tylko dla tej jednej osoby względem, której popełniło się błąd. Dla nas PFRON stał się ciemiężycielem, a nie stroną, która wspomaga i nas w tym wspiera. [...] Przychodzi kontrolujący urzędnik i dopatruje się kilku groszy błędu, wyciąga wniosek i kieruje go do prezesa PFRON-u o wszczęcie postępowania w sprawie zwrotu środków za cały okres 2-4 lat. (8_NGO_IDI_pracodawca_2)

Czynniki leżące po stronie rodziny uczestnika

Przeszkodą na drodze do zatrudniania osób niepełnosprawnych, bywają też ich rodziny, które zniechęcają ich do podejmowania pracy, nie pozwalają dorosłym dzieciom pracować z obawy przed utratą świadczeń finansowych lub z powodu zbytnej nadopiekuńczości.

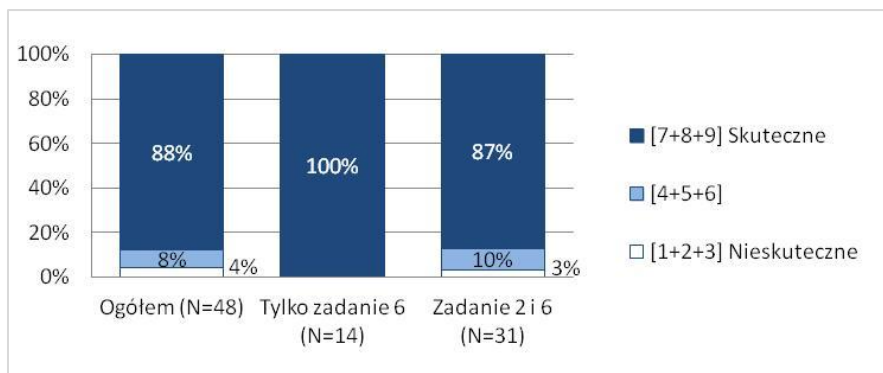
Ale wiesz też czasami nawet państwo przeszkadza, jakieś przepisy. I dam ci konkretny przykład. Mamy okienko, gdzie jest kasa. To jest bardzo ważne miejsce pracy np. dla osoby, która jest inwalida, czy na wózku. Tylko normy są takie, że jakbyś chciał zatrudnić na wózku np. przy oknie, to prawie musiałbyś przebudować pół restauracji. Zrobienie dodatkowej toalety, jakichś przejść, zrobienie to. Po prostu dla mnie w tym momencie to się nie opłaca. I myślę, że w niektórych sytuacjach przepisy PFRON są zbyt rygorystyczne. (01_NGO_IDI_pracodawca_3)

6.6.4 Czynniki mające wpływ na poziom skuteczności projektów – poziom deklaracyjny

W ocenie projektodawców działania podejmowane w zakresie uzyskiwania trwałego zatrudnienia przez beneficjentów ostatecznych charakteryzowała wysoka skuteczność – ogółem za skuteczne uznało je 88% badanych, zaś 35% za „wyjątkowo skuteczne” (por. Rysunek 57). Pewne zastrzeżenia co do skuteczności podejmowanych działań mieli tylko projektodawcy realizujący projekty łączące Zadanie 2 i 6.

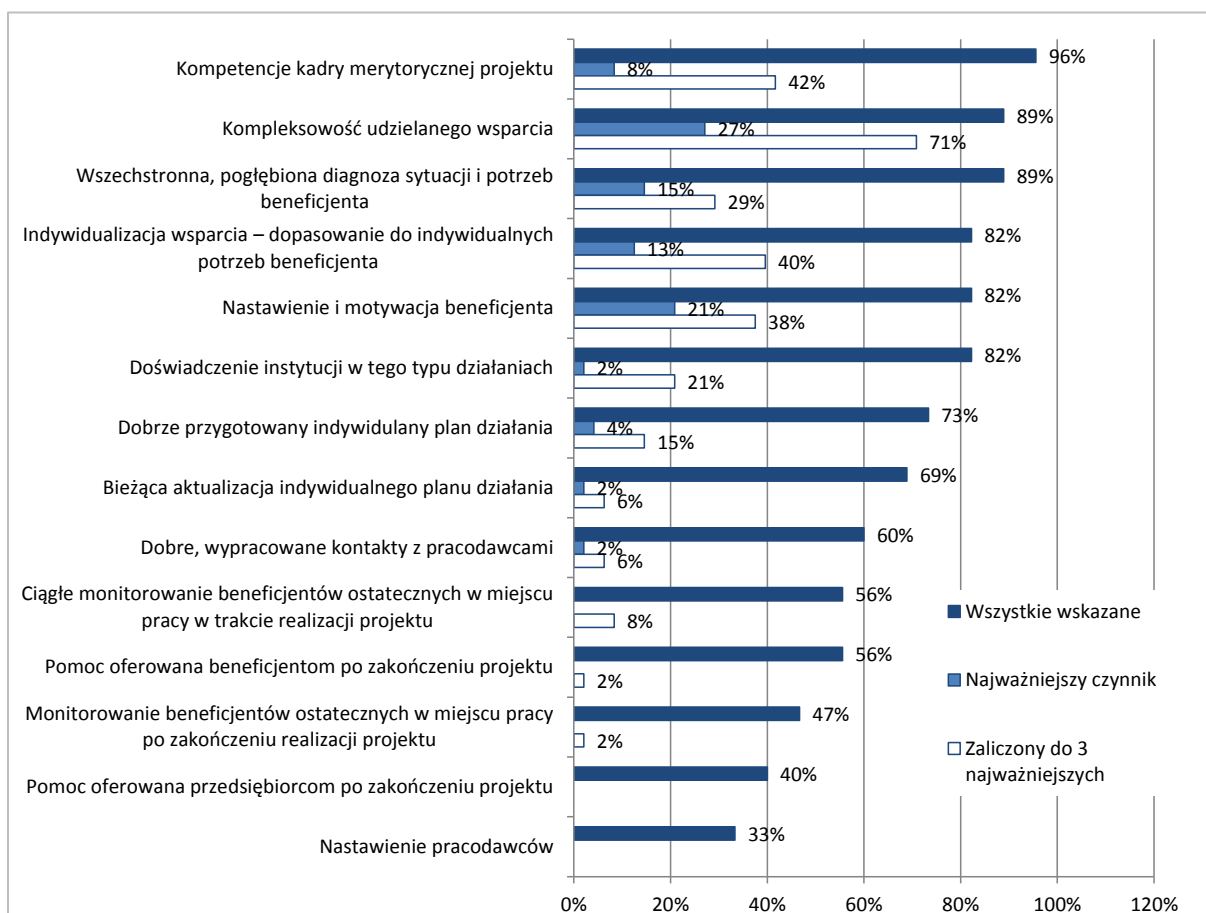
Na wysoką skuteczność działań w opinii projektodawców wpływ miało wiele czynników, przede wszystkim wewnętrznych – a więc zależnych od projektodawców. Najczęściej i niemal powszechnie wskazywano kompetencje kadry merytorycznej projektu (96%), kompleksowość udzielanego wsparcia (89%) oraz wszechstronną, pogłębioną diagnozę sytuacji potrzeb beneficjenta (89%). Ponad 80% projektodawców do motorów sukcesu zaliczyło także indywidualizację wsparcia, nastawienie i motywację beneficjenta oraz doświadczenie instytucji w tego typu działaniach (por. Rysunek 58). **Za najważniejsze czynniki uznano kompleksowość wsparcia (27%) oraz nastawienie i motywację beneficjenta (21%),** a zatem jeden z nielicznych czynników, na które projektodawca ma ograniczony wpływ. Część projektodawców kluczowe znaczenie przypisywała jednak dobrej diagnozie (15%) i dopasowaniu wsparcia do indywidualnych potrzeb (13%).

Rysunek 57. Ocena skuteczności prowadzonych w ramach projektu działań w kontekście uzyskiwania trwałego zatrudnienia przez beneficjentów ostatecznych – ogółem oraz ze względu na zadania realizowane w projekcie



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48. Z uwagi na małą liczebność w ujęciu szczegółowym pominięto projektodawców realizujących tylko Zadanie 2. Skala oceny od (1) W ogóle nieskuteczne do (9) Wyjątkowo skuteczne.

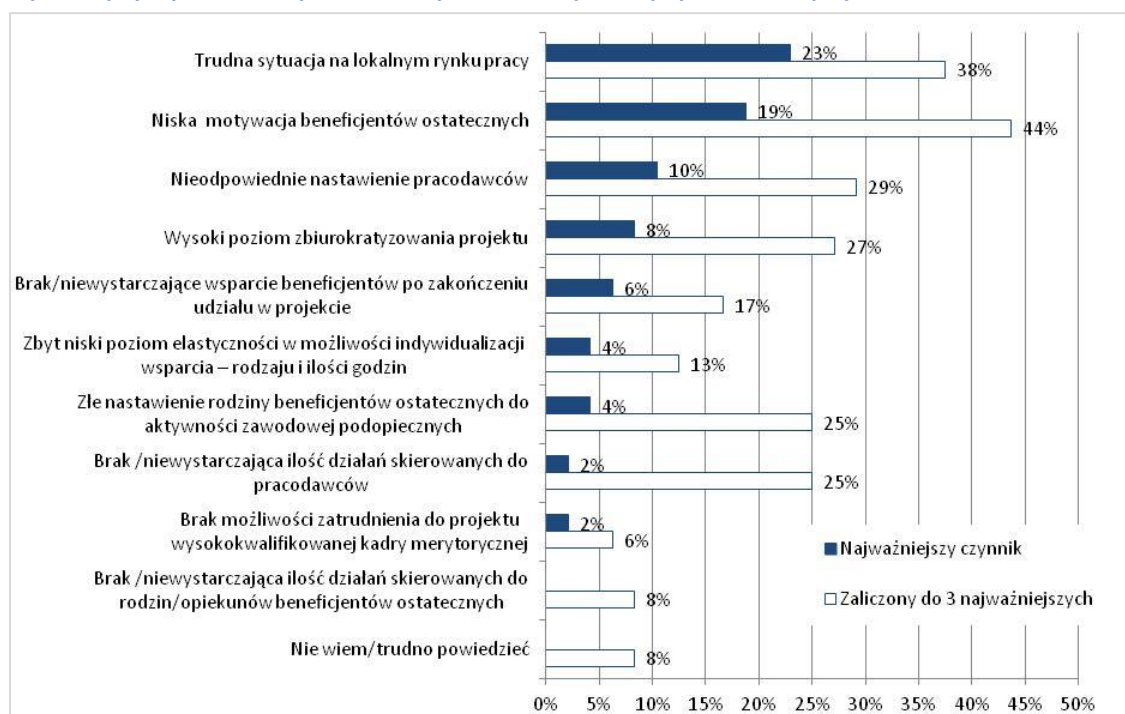
Rysunek 58. Czynniki i działania mające wpływ na wysoką skuteczność udzielanego w ramach projektu wsparcia – wszystkie, najważniejszy czynnik oraz czynnik zaliczony do trzech najważniejszych w ocenie projektodawców



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Z kolei na obniżenie skuteczności działań w ramach projektu w ocenie projektodawców wpływ mają w pierwszej kolejności czynniki zewnętrzne, niezależne od projektu – przede wszystkim to trudna sytuacja na lokalnym rynku pracy, niska motywacja beneficjentów ostatecznych, nieodpowiednie nastawienie pracodawców oraz wysoki poziom zbiurokratyzowania projektu. Czynniki te wskazywane były najczęściej zarówno jako kluczowy czynnik, jak i wśród trzech najważniejszych (por. Rysunek 59). Wśród czynników zaliczonych do trzech najważniejszych, a mających negatywny wpływ na skuteczność należy wskazać także złe nastawienie rodziny beneficjentów ostatecznych do aktywności zawodowej podopiecznych oraz niewystarczającą ilość działań skierowanych do pracodawców (po 25%).

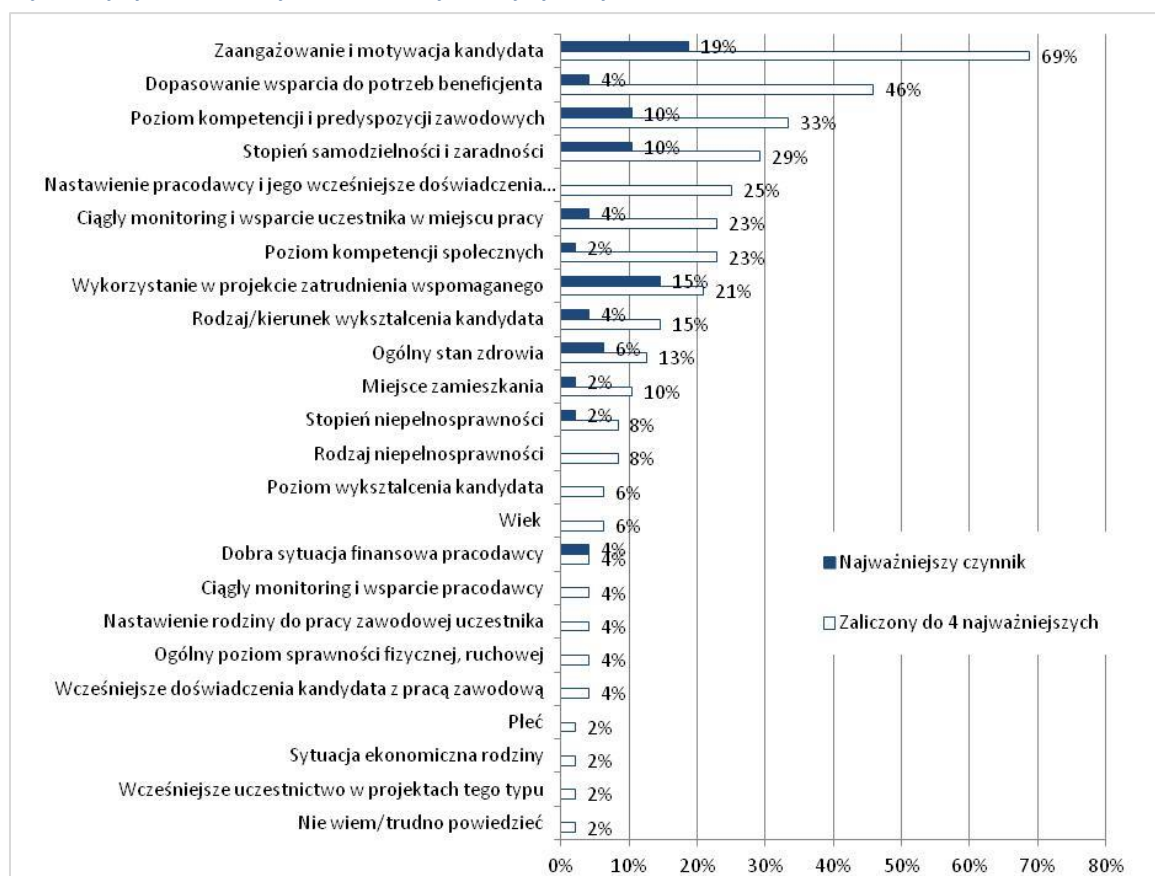
Rysunek 59. Czynniki i działania mające negatywny wpływ na skuteczność działań realizowanych przez projektodawców – najważniejszy czynnik oraz czynnik zaliczony do trzech najważniejszych w ocenie projektodawców



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48

Źródłem sukcesu, jakim jest trwałe zatrudnienie, w ocenie projektodawców są przede wszystkim charakterystyki beneficjenta ostatecznego – jego motywacja i zaangażowanie (69% wskazań wśród czterech najważniejszych), poziom kompetencji i predyspozycji zawodowych (33%), stopień samodzielności i zaradności (29%), kompetencji społecznych (21%), poziom i kierunek wykształcenia (15%). W szczególności motywacja oraz kompetencje i samodzielność są najczęściej wskazywane jako czynniki najważniejsze (por. Rysunek 60). Jedynie kilka czynników nie dotyczy bezpośrednio beneficjenta – w tym dość często uważane za najważniejsze wykorzystanie w projekcie zatrudnienia wspomaganego (15% projektodawców uznało je za najważniejszy czynnik, 21% zaliczyło do czterech najważniejszych), dopasowanie wsparcia do potrzeb beneficjenta czy nastawienie pracodawcy.

Rysunek 60. Czynniki, które wpływają na uzyskanie przez beneficjentów ostatecznych projektu zatrudnienia – najważniejszy oraz zaliczony do czterech najważniejszych czynników

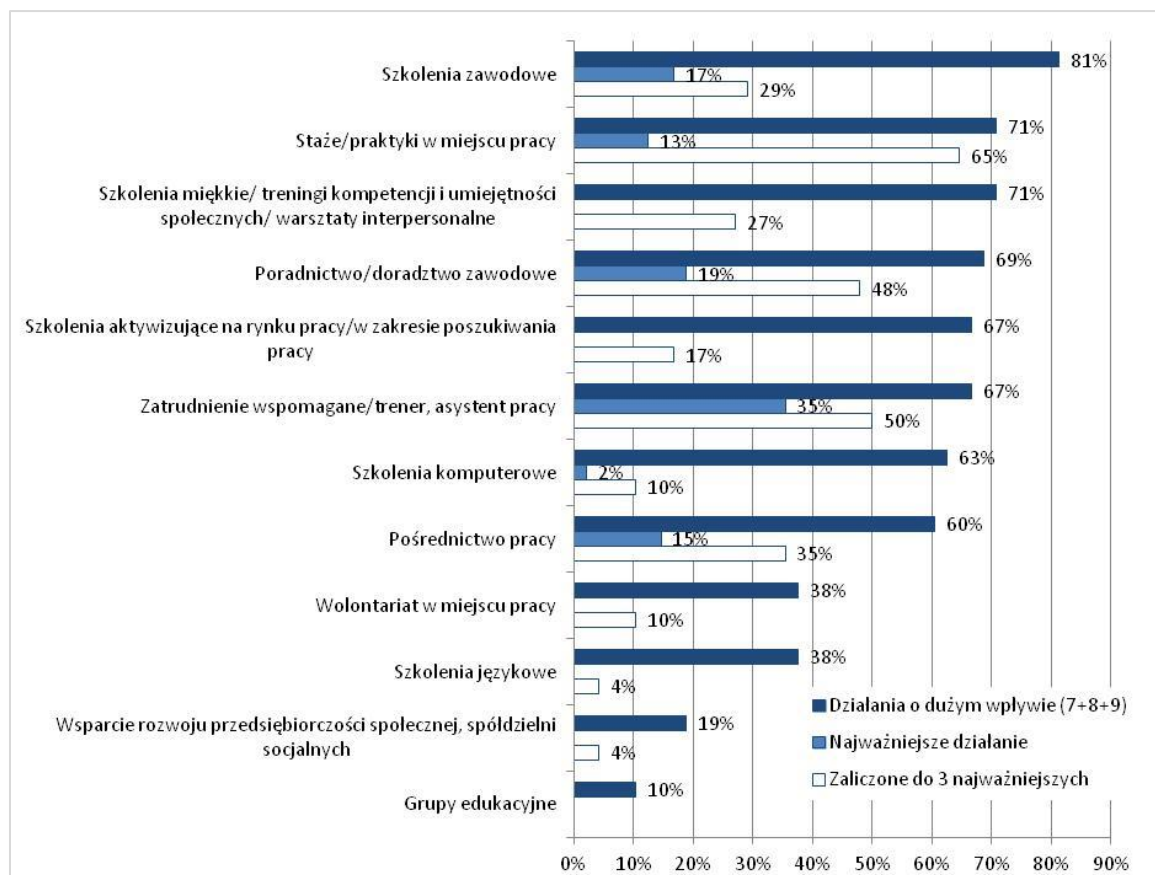


Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48.

Ponieważ to charakterystyki beneficjenta uważane są za najważniejszy czynnik skuteczności, projektodawcy wśród działań mających największy wpływ na sytuację społeczno-zawodową wskazują te działania, które przekładają się bezpośrednio na podwyższenie kapitału ludzkiego i tym samym potencjału beneficjentów – szkolenia zawodowe (81% uznało je za działania o dużym wpływie), staże, praktyki (71%), szkolenia miękkie (71%). Dopiero w drugiej kolejności wymieniano poradnictwo zawodowe, szkolenia aktywizujące czy zatrudnienie wspomagane (67-69%). Jednocześnie jednak samo zatrudnienie wspomagane jest uznawane za działanie najważniejsze z punktu widzenia skutecznej aktywizacji na rynku pracy – jako najważniejsze wskazało je 35% projektodawców (por. Rysunek 61).

Ogółem do trzech najważniejszych działań najczęściej zaliczano te bezpośrednio związane z pracą – staże, praktyki (65% wskazań), zatrudnienie wspomagane (50%) oraz doradztwo zawodowe (48%).

Rysunek 61. Ocena działań wspierających rehabilitację społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnościami pod względem wpływu na sytuację osoby niepełnosprawnej na otwartym rynku pracy – działania o dużym wpływie, działania mające największy potencjalny wpływ, działania zaliczone do trzech najważniejszych



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48. Skala oceny wpływu od (1) Brak wpływu do (9) Bardzo duży wpływ.

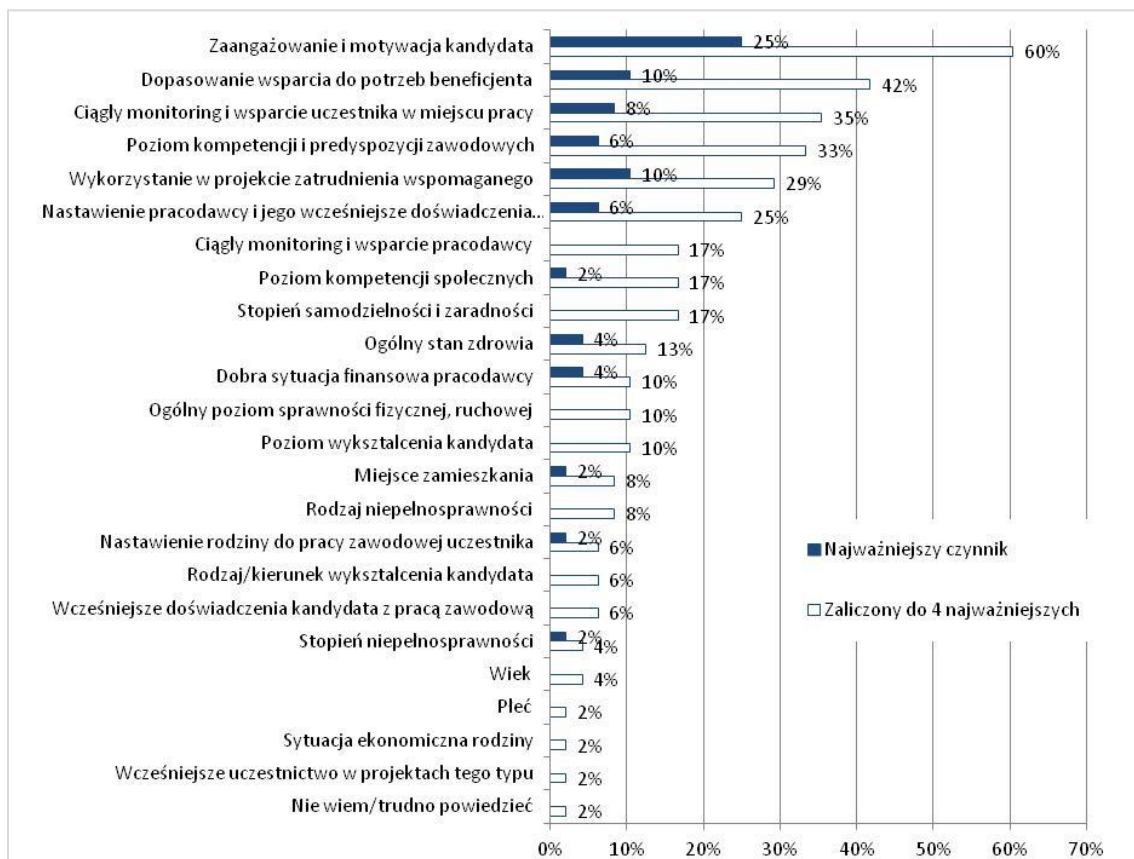
Zdecydowana większość projektodawców deklaruje, iż po zakończeniu projektu nadal wspierają swoich beneficjentów ostatecznych (71%). Najczęściej wsparcie to ma formę kontaktów telefonicznych lub poprzez e-mail (85%), a także indywidualnych spotkań z beneficjentami (71%). Około połowa projektodawców, którzy nadal służą wsparciem swoim beneficjentom prowadzi też monitoring lub pomoc w środowisku pracy, zaś 47% świadczy także pomoc dla pracodawcy, w sytuacjach problematycznych.

Warto jednak podkreślić, że systematyczny udokumentowany monitoring dalszych losów BO po zakończeniu projektów nie jest prowadzony, tym samym organizacje nie dysponują danymi, które pozwoliłyby dokonać rzeczywistej trwałości rezultatów projektów po ich zakończeniu – na przykład w 6, 12, czy 18 miesięcy po zakończeniu wsparcia. Wydaje się, że takie dane pozwoliłyby dokonać rzeczywistej oceny skuteczności i trwałości projektów, bo przy tak szeroko zakrojonym, wszechstronnym i głębokim wsparciu pewne rezultaty mogą być odroczone i manifestować się w rzeczywistości samodzielnym zaistnieniu BO na otwartym rynku pracy.

Do czynników, które mają wpływ na utrzymanie zatrudnienia przez beneficjenta projektodawcy zaliczają te same charakterystyki i czynniki, jak w przypadku podjęcia zatrudnienia. Za najważniejsze uznano zaangażowanie i motywację kandydata – wskazane przez 25% jako najważniejszy, zaś przez 60% wśród

czterech najważniejszych czynników. W drugiej kolejności (jako najważniejszy i wśród czterech najważniejszych) wskazano takie aspekty jak dopasowanie do potrzeb wsparcia, wykorzystanie zatrudnienia wspomagane, monitoring uczestnika w miejscu pracy oraz poziom kompetencji i predyspozycji zawodowych.

Rysunek 62. Czynniki wpływające na utrzymanie zatrudnienia przez beneficjenta ostatecznego w opinii projektodawców – najważniejsze oraz zaliczone do czterech najważniejszych



Źródło: Badanie CAWI projektodawcy, N=48.

6.6.5 Co sprawia, że beneficjent znajduje i utrzymuje zatrudnienie – wyniki przeprowadzonych analiz

Podsumowując wyniki uzyskanych badań na poziomie deklaratywnym:

Największe szanse na uzyskanie zatrudnienia ma osoba...

- Posiadająca doświadczenie zawodowe (optymalnie na podobnym stanowisku, co najmniej jakiegokolwiek doświadczenie pracy),
- Posiadająca dobrze rozwinięte kompetencje pracownicze: punktualność, rzetelność,
- (do prac fizycznych) z orzeczeniem stopnia umiarkowanego lub lekkiego (mniej chętnie, ze względu na niższe dofinansowanie),
- (do prac biurowych) osoba sprawnie obsługująca komputer, znająca języki obce na poziomie zaawansowanym – optymalnie inne niż angielski,

Ważne są także: pozytywne doświadczenia pracodawcy przy wcześniejszych zatrudnieniach ON.

Wsparcie oferowane przez organizację (często wystarczy możliwość doraźnej konsultacji).

Najmniejsze szanse na uzyskanie zatrudnienia ma osoba która ...

- Ma mniejszą motywację do znalezienia i utrzymania pracy;
- Ma mniejsze umiejętności społeczne;
- Popełnia błędy w aplikacji, zwłaszcza aplikuje na nieadekwatne do orzeczenia, kwalifikacji doświadczenia oferty,
- Z dysfunkcją ruchu – ze względu na wciąż niewystarczające dostosowanie przestrzeni publicznej, a często również biur samych pracodawców,
- Z ograniczeniami z zakresu komunikowania się, budzi więcej wątpliwości u pracodawcy, włącznie z tym, czy w razie problemów lub pogorszenia stanu zdrowia nie będzie potrafił adekwatnie zareagować na sytuację,
- Legitymuje się orzeczeniem w stopniu lekkim – mniejsze dofinansowania.

Jeśli chodzi o czynniki, które sprzyjają trwałości zatrudnienia, kładzie się nacisk przede wszystkim na:

- Zaangażowanie pracownika w obowiązki,
- Wysokie kompetencje pracownicze w tym: punktualność, rzetelność,
- Bezkonfliktowość pracownika w miejscu pracy, umiejętność współpracy z innymi,
- Stałe wsparcie trenera pracy (w przypadku ONI),
- Możliwość uzyskania przez beneficjenta doraźnego wsparcia ze strony organizacji w razie przejściowych trudności,
- „Gwarancja” na pracownika – deklaracja i praktyka organizacji zapewnienia osoby na zastępstwo w razie niepowodzenia rekrutacji,

Jeśli natomiast chodzi o to, co **utrudnia utrzymanie** pracy przez uczestnika projektu wymienia się:

- Roszczeniową postawę,
- Konkurowanie ON miejscu pracy nie jakością wykonywanej pracy i zaangażowaniem, ale przez epatowanie informacjami o przysługujących dodatkowych udogodnieniach,
- Zmiana sytuacji – nowe obowiązki lub stanowisko, stawianie przez pracodawcę wymogu pracy 8 a nie 7 godzin dziennie i gotowości do pracy w nadgodzinach,
- Zmiana orzeczenie (na niższy stopień),
- Brak wsparcia długookresowego ze strony organizacji,
- Brak wsparcia dla pracodawcy (z zakresu mediacji, radzenia sobie z sytuacjami trudnymi).
- Naciski ze strony rodziny, obawy przed utratą świadczeń.

Aby odpowiedzieć na pytanie jakie czynniki i w jakim stopniu, jak silnie warunkują uzyskanie i utrzymanie zatrudnienia zbudowano za pomocą analizy regresji modele analityczne.

Za pomocą wykorzystania regresji logistycznej próbowano wyjaśnić, jakie czynniki i w jakim stopniu z poziomu BO warunkują:

- fakt, uzyskania zatrudnienia w ramach projektu (osobne modele dla osób w normie intelektualnej oraz dla osób z niepełnosprawnością umysłową);
- fakt, że po zakończeniu projektu kontynuują zatrudnienie lub, że je znaleźli (tylko dla osób w normie intelektualnej, które zakończyły udział w projekcie)

Z uwagi na postać wyjaśnianych zmiennych: zmienne dychotomiczne (uzyskał/utrzymał zatrudnienie – tak, bądź nie) w modelu zastosowano regresję logistyczną.

NOTA METODOLOGICZNA – REGRESJA LOGISTYCZNA

Modele regresyjne stosuje się w celu określenia związków między zmiennymi, określenia i zdefiniowania zarówno samych związków, jak i określenia ich siły.

W regresji logistycznej interpretacji podlega wartości $\text{Exp}(B)$, która mówi jak zmienia się szansa sukcesu (w tym przypadku w zależności od modelu sukcesem jest pozyskanie lub utrzymanie zatrudnienia)

W przypadku regresji logistycznej pokazujemy, jakie czynniki i z jaką siłą zwiększają lub obniżają prawdopodobieństwo występowania określonego zjawiska. W przypadku każdego z czynników podawana jest wartość wpływu przy założeniu pełnej niezależności zmiennych – przy wyłączeniu wpływu innych zmiennych. Podawana jest wartość czystego wpływu danej zmiennej.

W modelach wykorzystano: zmienne metryczkowe: płeć, wiek, poziom wykształcenia, stopień i rodzaj niepełnosprawności, wcześniejsze uczestnictwo w projektach oraz otrzymanie w projekcie pomocy asystenta/trenera pracy.

Fakt uzyskania zatrudnienia

W przypadku osób w normie intelektualnej najwyższą szansę na uzyskanie w ramach projektu zatrudnienia podnosi posiadanie niepełnosprawności z uwagi na choroby narządu wzroku, a także, choć w mniejszym stopniu, niepełnosprawność psychiczną oraz choroby narządu ruchu.

Duży wpływ ma także posiadanie stosunkowo niskiego poziomu wykształcenia – im niższy poziom wykształcenia tym szansa na zatrudnienie większa. Osoby legitymujące się wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym mają ponad ośmiokrotnie wyższą szansę na zdobycie zatrudnienia w projektach niż te z wykształceniem wyższym, osoby z zasadniczym zawodowym – ponad pięciokrotnie, a ze średnim – ponad dwukrotnie wyższe. Prawdopodobnie mamy tu do czynienia z dwoma nakładającymi się prawidłowościami – z jednej strony w projektach zwykle oferowane są prace proste, nie wymagające wysokich kwalifikacji, skierowane do osób z niższym wykształceniem, z drugiej zaś osoby posiadające wyższe wykształcenie mają także wyższe aspiracje i trudniej im znaleźć pracę zgodną z ich wykształceniem i kwalifikacjami i przede wszystkim potrzebują na to więcej czasu.

Prawdopodobieństwo zatrudnienia w projekcie podnosi także wiek 18-35 lat (ponad 2 krotnie wyższa szansa uzyskania zatrudnienia niż pozostałe grupy wiekowe). Prawdopodobnie jest to grupa najmniej skażona wyuczoną biernością, mająca motywację do podjęcia aktywności zawodowej, a także z uwagi na brak doświadczeń zawodowych zadowalającą się pracą o niskich wymaganiach.

Szansę uzyskania zatrudnienia w projekcie podnosi także pozostawanie w związku małżeńskim (prawie dwukrotnie wyższa szansa na podjęcie zatrudnienia w projekcie w stosunku do osób stanu wolnego). Jest to zapewne konsekwencją większej motywacji takich osób, powodowanej względami finansowymi.

Czynnikiem obniżającym szansę uzyskania w projekcie zatrudnienia jest zamieszkanie w mieście (prawie trzykrotnie mniejsze szanse na zatrudnienie w projekcie niż mieszkańcy wsi). W tym ostatnim przypadku być może decydująca jest większa motywacja BO związana z większym wysiłkiem jaki wiązał się z uczestnictwem w projekcie wynikającym z konieczności dojazdu, który to generował większe koszty oraz zaangażowanie większych zasobów czasowych.

Tabela 15. Wyniki analizy regresji dla zmiennej „Uzyskał zatrudnienie w projekcie” – osoby w normie intelektualnej

Cecha	Exp(B)
Wykształcenie gimnazjalne lub niżej	8,640
Wykształcenie Zasadnicze zawodowe	5,620
Wykształcenie Średnie	2,419
Wiek: 18-35 lat	2,002
Żonaty/zamężna	1,772
Chorujący psychicznie	2,546
Choroby narządu wzroku	4,405
Upośledzenie narządu ruchu	1,978
Miejsce zamieszkania - miasto	,350

Źródło: Badanie PAPI, osoby w normie intelektualnej, obliczenia własne

W przypadku osób z niepełnosprawnością umysłową ze zmiennych uwzględnionych w modelu istotne okazały się również wiek od 18 do 35 lat (ponad 3-krotny wzrost prawdopodobieństwa uzyskania w projekcie zatrudnienia) oraz tym razem – miejsce zamieszkania w mieście. Prawdopodobnie wiąże się to z możliwością dotarcia do miejsca pracy, która dla osób z niepełnosprawnością intelektualną mieszkających na wsi jest bardzo utrudniona i często wymaga pomocy osób trzecich.

W przypadku tej grupy duże znaczenie ma stopień niepełnosprawności i fakt, że jest to niepełnosprawność sprzężona. Są to zmienne, które obniżają prawdopodobieństwo uzyskania w projekcie zatrudnienia – niepełnosprawność sprzężona – ponad dwukrotnie, stopień umiarkowany lub znaczny – ponad 3 krotnie w stosunku do niepełnosprawności w stopniu lekkim.

Tabela 16. Wyniki analizy regresji dla zmiennej „Uzyskał zatrudnienie w projekcie” – osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Cecha	Exp(B)
Wiek: 18-35 lat	3,123
Miejsce zamieszkania - miasto	3,759
Stopień niepełnosprawności - umiarkowany lub równoważny	,356
Niepełnosprawność sprzężona	,406
Liczba projektów, w których respondent uczestniczył	,629

Źródło: Badanie PAPI, osoby z niepełnosprawnością intelektualną, obliczenia własne

Fakt utrzymania zatrudnienia lub uzyskania zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie

Model ten, ze względu na dostępność danych (znacznie uproszczona ankieta z osobami z niepełnosprawnością intelektualną) można było zbudować tylko dla osób w normie intelektualnej i, z oczywistych względów, dla tych, którzy zakończyli udział w projekcie.

W modelu tym istotne okazało się znacznie mniej zmiennych. Jedynym czynnikiem podnoszącym prawdopodobieństwo utrzymania zatrudnienia jest, mający zapewne znaczenie motywacji finansowej, fakt mieszkania z własną rodziną.

Znacznie, w stosunku do innych dysfunkcji, obniża prawdopodobieństwo utrzymania zatrudnienia: choroba psychiczna, zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu oraz choroby neurologiczne.

Tabela 17. Wyniki analizy regresji dla utrzymania bądź uzyskania zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie

Cecha	Exp(B)
Mieszkający z własną rodziną	1,862
Chorujący psychicznie	,106
Zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu	,015
Choroby neurologiczne	,033

Źródło: Badanie PAPI, osoby w normie intelektualnej, obliczenia własne

Dodatkowo na podstawie danych uzyskanych w badaniu CAWI, a także na podstawie danych zebranych w toku analizy desk research (analiza wniosków o dofinansowanie, dane z bazy EGW) wykorzystując regresję liniową starano się odpowiedzieć na pytanie, jakie aspekty z poziomu projektów i ich realizatorów, jakie elementy wsparcia mają wpływ na:

- Osiągniętą wysokość - % beneficjentów, którzy uzyskują zatrudnienie
- Osiągniętą wysokość - % beneficjentów, którzy utrzymują zatrudnienie przez 6 miesięcy

NOTA METODOLOGICZNA - REGRESJA LINIOWA

Regresja liniowa zakłada, że zależność pomiędzy zmienną objaśnianą a objaśniającą jest zależnością liniową. Tak jak w analizie korelacji, jeżeli jedna wartość wzrasta to druga wzrasta (dodatnia korelacji) lub spada (korelacja ujemna). W regresji liniowej zakłada się, że wzrostowi jednej zmiennej (predyktor, predyktory) towarzyszy wzrost lub spadek na drugiej zmiennej. Co więcej, nazwa regresji liniowej odnosi się, że funkcja regresji przyjmuje postać funkcji liniowej.

Zmienne, które zostały uwzględnione w modelu:

- Sposoby wykorzystywane przy rekrutacji BO
- Czynniki, brane pod uwagę przy rekrutacji
- Występowanie postawy asekuracyjnej przy określaniu wskaźników projektu
- Działania prowadzone w ramach projektu
- Indywidualizacja ścieżki uczestnictwa w projekcie
- Indywidualizacja czasu i intensywności wsparcia
- Czas poświęcony na diagnozę
- Czy w IPD zawarte są elementy szerszego wywiadu społecznego?
- Stosowanie ICF w pracy.
- Stosowanie ICF w projekcie.
- Liczba beneficjentów uczestniczących w Projekcie
- Koszt na 1 BO zatrudnionego
- Koszt na 1 BO utrzymanego
- Koszt na 1 BO uczestniczącego
- Średnia liczba godzin wsparcia na uczestnika
- Różnorodność wsparcia

- Długość trwania projektu
- Zadanie (tylko 2, tylko 6, zarówno 2 jak i 6)
- Liczba województw, w których realizowany był projekt
- Stopa bezrobocia na lokalnych rynkach pracy
- Zatrudnienie wspomagane w projekcie
- Rodzaj niepełnosprawności beneficjentów

Wysokość odsetka zatrudnionych BO projektów

Wyniki przeprowadzonych analiz pokazały, że na **wysokość odsetka zatrudnionych BO projektów** pozytywnie wpływa przede wszystkim: skoncentrowanie się jedynie na zadaniu 6, obecność zatrudnienia wspomagane w projekcie oraz wsparcie trenera pracy, a także stopa bezrobocia na obszarze realizacji projektu. Co ciekawe im wyższy poziom bezrobocia tym wyższe odsetki zatrudnionych BO. Być może trudna sytuacja na rynku pracy stymuluje organizacje do większej dbałości o potencjalnych pracodawców, ściślejszych kontaktów, otoczeniu ich opieką, udzielaniu pomocy w rozwiązywaniu problemów na linii BO – pracodawca, a być może stymuluje w ogóle położenie większego nacisku w projekcie na sferę kontaktów z pracodawcami.

Pozytywnie na % zatrudnionych w projekcie wpływa także to, że przy rekrutacji BO brano pod uwagę ich stopień samodzielności i zaradności.

Negatywny wpływ na wysokość odsetka zatrudnionych ma obecność wśród form wsparcia poradnictwa prawnego (być może w sposób niezamierzony wzmacnia postawy roszczeniowe), rekrutacja zamknięta opierająca się głównie na własnych bazach danych, fakt, że w IPD zawarte są elementy szerszego wywiadu społecznego, a także wysoki odsetek wśród BO osób z niepełnosprawnością sprzężoną. Negatywnie na wysokość % zatrudnionych wpływa także postawa asekuracyjna przy określaniu wskaźników projektu – określanie ich poniżej realnych możliwości.

Tabela 18. Wyniki analizy regresji dla % zatrudnionych BO projektów – elementy, które okazały się istotne w kontekście wysokości % zatrudnionych BO projektów

	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standardyzowane
	B	Błąd standardowy	Beta
(Stała)	,038	,159	
Zatrudnienie wspomagane w projekcie	,084	,052	,170
Poradnictwo prawne wśród form wsparcia	-,189	,043	-,355
Projekty mające tylko zadanie 6	,129	,045	,237
Stopa bezrobocia na danym obszarze (%)	,051	,016	,267
% beneficjentów - rodzaj niepełnosprawności - niepełnosprawność sprzężona	-,004	,002	-,215
Rekrutacja z wykorzystaniem własnych baz danych	-,156	,043	-,288
IPD zawiera elementy szerszego wywiadu społecznego	-,128	,041	-,259
Przy rekrutacji brano pod uwagę stopień samodzielności i zaradności beneficjenta	,118	,045	,200
Wskaźniki określano poniżej możliwości	-,159	,050	-,261
Wsparcie trenera pracy	,111	,052	,220

Źródło: Badanie CAWI, baza EGW, dokumentacja projektów - obliczenia własne

Odsetek osób utrzymujących zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy

Otrzymane w tym wypadku wyniki są bardzo podobne do tych uzyskanych przy szacowaniu czynników mających wpływ na wysokość % zatrudnionych. Świadczy to o tym, że skuteczne działania przy pozyskiwaniu zatrudnienia przekładają się również na trwałość tego zatrudnienia.

Najsilniej pozytywnie, **na wysokość odsetka utrzymujących zatrudnienie**, wpływa przede wszystkim czas poświęcony na diagnozę BO – im wyższy tym wyższa trwałość zatrudnienia. Pozytywny wpływ ma tu także, podobnie jak przy % zatrudnionych BO, skoncentrowanie się jedynie na zadaniu 6, a także stopa bezrobocia na obszarze realizacji projektu. I tak jak w przypadku modelu dotyczącego % zatrudnionych - im wyższy poziom bezrobocia tym wyższe odsetki trwale zatrudnionych.

Negatywny wpływ na wysokość % BO utrzymujących zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy, podobnie jak w przypadku % zatrudnionych, ma obecność wśród form wsparcia poradnictwa prawnego (być może w sposób niezamierzony wzmacnia postawy roszczeniowe), rekrutacja zamknięta opierająca się głównie na własnych bazach danych oraz fakt, że w IPD zawarte są elementy szerszego wywiadu społecznego.

Tabela 19. Wyniki analizy regresji dla % utrzymujących zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy - elementy, które okazały się istotne w kontekście wysokości % trwale zatrudnionych

	Współczynniki niestandardyzowane		Współczynniki standardyzowane
	B	Błąd standardowy	Beta
(Stała)	-,219	,133	
Średni czas poświęcony na diagnozę: (w godzinach)	,015	,004	,435
Poradnictwo prawne wśród form wsparcia	-,178	,039	-,372
Stopa bezrobocia na danym obszarze (%)	,065	,014	,376
Rekrutację prowadzono z wykorzystaniem własnych baz danych	-,169	,041	-,347
Projekty mające tylko zadanie 6	,132	,048	,272
IPD zawiera elementy szerszego wywiadu społecznego	-,068	,037	-,153
Przy IPD kontakt z ośrodkami pomocy społecznej (MOPS, GOPS)".	-,168	,092	-,152

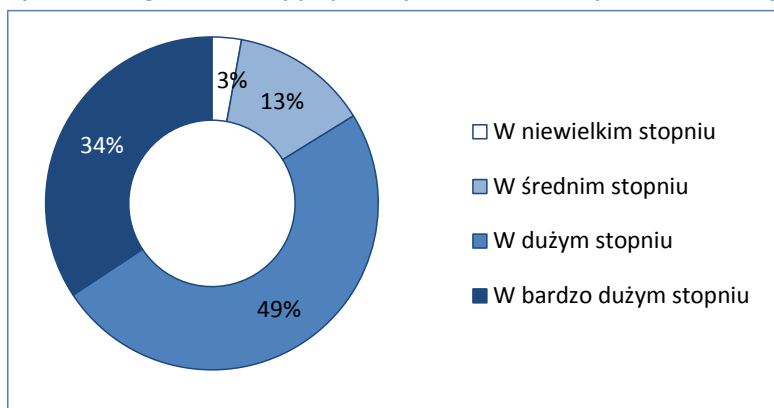
Źródło: Badanie CAWI, baza EGW, dokumentacja projektów - obliczenia własne

7. OCENA UŻYTECZNOŚCI PROJEKTÓW Z PUNKTU WIDZENIA BENEFICJENTÓW OSTATECZNYCH

7.1 Ocena projektów wśród beneficjentów ostatecznych (z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną)

W ocenie beneficjentów ostatecznych udział w projektach okazał się użyteczny dla ich aktywności zawodowej⁴³. Tego typu opinię podzielali niemal wszyscy beneficjenci ostateczni (97%, z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną⁴⁴). Ponadto większość z nich uznała oferowane w ramach projektów wsparcie za zgodne z ich potrzebami (por. Rysunek 63). Nieco więcej sceptycyzmu przejawiali beneficjenci, którzy mają za sobą doświadczenia we wcześniejszych projektach – co piąty ocenia, że oferta projektu była jedynie w średnim stopniu dopasowana do ich potrzeb (w porównaniu do 13% wśród ogółu badanych).

Rysunek 63. Zgodność oferty projektu z potrzebami beneficjentów ostatecznych



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=213

Wśród najistotniejszych korzyści związanych z uczestnictwem w projekcie beneficjenci wskazywali przede wszystkim na fakt znalezienia pracy (31%). Generalnie wśród wskazywanych zalet projektów ponad połowa badanych wskazywała na aspekty związane z poszukiwaniem pracy i funkcjonowaniem na rynku pracy - m.in. na szkolenia z zakresu przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, aktywności związanej z poszukiwaniem pracy. Ponadto cenne okazały się szkolenia dotyczące umiejętności twardych (32%) – a zatem przekazujące beneficjentom wiedzę zawodową, praktyczną. Wśród głównych korzyści wskazywano też na korzyści psychologiczne – nie tylko samo wsparcie psychologów, ale także na aktywizację psychologiczną i społeczną (np. wzrost wiary w siebie, wyjście do ludzi).

Umiejętności nabyte przez beneficjentów w trakcie projektów pokrywają się z głównymi korzyściami przez nich wskazywanymi – przede wszystkim wymieniano tutaj praktyczne umiejętności związane z funkcjonowaniem na rynku pracy (46%, np. przygotowanie życiorysu i listu motywacyjnego – 17%, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej – 16%) oraz kwalifikacje zawodowe (38%, m.in. obsługa oprogramowania i sprzętu biurowego).

⁴³ Należy przy tym mieć na uwadze, iż co trzeci z beneficjentów ostatecznych w momencie badania nie zakończył jeszcze udziału w projekcie, co oznacza, że ich perspektywa oceny użyteczności projektu nie była pełna.

⁴⁴ Należy mieć na uwadze, iż beneficjenci ostateczni z niepełnosprawnością intelektualną odpowiadali na inną, nieco uproszczoną wersję ankiety – stąd różna treść pytań i różny poziom ich skomplikowania. W konsekwencji dalsza część oceny projektów została omówiona oddzielnie dla każdej z grup beneficjentów.

W dalszej kolejności beneficjenci wymieniali umiejętności miękkie, związane ze zmianami w spojrzeniu na siebie i na swoje relacje z innymi osobami.

Nabycie umiejętności twardych nieco częściej wymieniali kobiety, niż mężczyźni. Z kolei dla osób młodych, poniżej 35 roku życia bardzo potrzebne okazało się wsparcie z zakresu poszukiwania pracy – tworzenia dokumentów, odbycia rozmów kwalifikacyjnych, poszukiwania zatrudnienia etc.

Jedynie co dziesiąty beneficjent ostateczny przyznawał, że były pewne elementy projektu, które z jego punktu widzenia okazały się bezużyteczne. Częściej wskazywały tak osoby, które w przeszłości brały udział w innych projektach, a także osoby poniżej 35 roku życia. Odsetek osób wskazujących na pewne mankamenty projektu rośnie także wraz z wykształceniem beneficjenta. Zastrzeżenia takie zgłosiła także co czwarta z osób z chorobami neurologicznymi.

Wśród tych 10% beneficjentów, którzy dostrzegli elementy bezużyteczne najczęściej wymieniano rozmowy z psychologiem, warsztaty savoir-vivre (jako nieprzydatne dla rozwoju zawodowego), czy też zbyt mały stopień zawansowania kursów komputerowych dotyczących obsługi konkretnych programów (np. Excel, PowerPoint).

Tabela 20. Główne, najistotniejsze korzyści dla beneficjentów ostatecznych wynikające z ich uczestnictwa w projekcie

Główne korzyści	%
POSZUKIWANIE PRACY	56%
znalezienie pracy	31%
szkolenia z zakresu przygotowywania profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych - listu motywacyjnego, CV	10%
Nauka poszukiwania pracy - jak się do tego zabrać, jakie czynności wykonywać	8%
uzyskanie pomocy w poszukiwaniu pracy	7%
poznanie rynku pracy/lepsze poruszanie się na rynku pracy	3%
Nauka przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych	3%
Szkolenia z zakresu prawa pracy w związku z OzN	3%
UMIEJĘTNOŚCI TWARDE – ZAWODOWE	32%
szkolenia – ogólnie	8%
podniesienie kwalifikacji/uaktualnienie wiedzy/nabycie nowych umiejętności – ogólnie	6%
kurs komputerowy- ogólnie	5%
kursy zawodowe – ogólnie	4%
Kursy językowe	3%
odbycie stażu/praktyk zawodowych	3%
WSPÓŁPRACA ZE SPECJALISTAMI/KADRĄ PROJEKTU	23%
wsparcie psychologa	9%
ciągła opieka/ciągły kontakt	6%
doradztwo zawodowe	6%
rozmowa, porada, wsparcie	3%
KORZYŚCI PSYCHOLOGICZNE	20%
wzrost pewności siebie	8%
wzrost wiary i nadziei	5%
wzrost poczucia własnej wartości	4%
wzrost motywacji/chęci do pracy	4%
otworzenie się na życie/na innych	3%
UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE/SPOŁECZNE	20%

Główne korzyści	%
poznanie nowych ludzi	8%
wyjście z domu, kontakt z ludźmi	8%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	4%
ŻADNYCH	1%

Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=213.
W tabeli zamieszczono wskazania powyżej 3%

Tabela 21. Umiejętności zdobyte dzięki udziałowi w projekcie

Zdobyte umiejętności	%
POSZUKIWANIE PRACY	46%
umiejętność przygotowania CV i listu motywacyjnego	17%
umiejętność odbycia rozmowy kwalifikacyjnej/rozmowy z pracodawcą	16%
umiejętność poszukiwania pracy	15%
Szkolenia z zakresu prawa pracy w związku z OzN	7%
znalezienie pracy	3%
UMIEJĘTNOŚCI TWARDE - ZAWODOWE	38%
obsługa komputera	8%
kurs Excela	6%
obsługa programu Office	5%
obsługa biura - kserowanie, porządkowanie dokumentów, obsługa urządzeń biurowych	4%
obsługa programów graficznych	3%
obsługa specjalistycznych programów komputerowych (AutoCAD, Inventor, Joomla, AutoCAD 3D, MS Access, Wordpress)	3%
poprawa umiejętności językowych (j.angielski)	3%
KORZYŚCI PSYCHOLOGICZNE	30%
otworzenie się na życie/na innych	11%
wzrost pewności siebie/odwagi	10%
Aktywność	3%
samopoznanie - poznanie swoich mocnych i słabych stron	3%
wzrost motywacji do życia	3%
UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKIE/SPOŁECZNE	25%
umiejętności komunikacyjne	6%
umiejętność autoprezentacji, kreowania wizerunku	5%
zasady zachowania w pracy	5%
WSPÓŁPRACA ZE SPECJALISTAMI/KADRĄ PROJEKTU	2%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	7%
NICZEGO	1%

Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=213.
W tabeli zamieszczono wskazania powyżej 3%

Obok pozytywnych opinii beneficjentów ostatecznych co do użyteczności projektów dla aktywności zawodowej oraz ich adekwatności do potrzeb korzystna jest także ocena wpływu, jaki miał projekt na zwiększenie szans

uczestników na rynku pracy. Ponad 90% beneficjentów jest zdania, że udział w projekcie zwiększył ich możliwości znalezienia pracy (w tym 61% wyraża w tym względzie silne przekonanie). Najsilniejsze przekonanie o zwiększeniu szans na pracę wyrażały osoby w wieku 36-55 lat, najbardziej sceptyczni byli natomiast najstarsi beneficjenci (por. Rysunek 64).

Swoją ocenę wpływu projektu na szanse znalezienia pracy beneficjenci najczęściej wspierają argumentami bezpośrednimi – faktem znalezienia pracy (23%) czy otrzymania wsparcia w jej poszukiwaniu (14%). Ogółem najliczniejsze grono badanych wskazywało na zdobycie umiejętności i wiedzy przydatnej w poszukiwaniu pracy (59%). W drugiej kolejności korzystną ocenę wpływu projektu na możliwości uzyskania zatrudnienia motywowano argumentami związanymi z nabyciem umiejętności twardych (27%, najczęściej wskazywano ogólnie na podniesienie kwalifikacji – 19%, nowej wiedzy – 6%, oraz doświadczenia – 5%) oraz ze zmianą nastawienia psychicznego (22%, głównie wskazywano tutaj wzrost pewności siebie – 12%, a także motywacji – 11%).

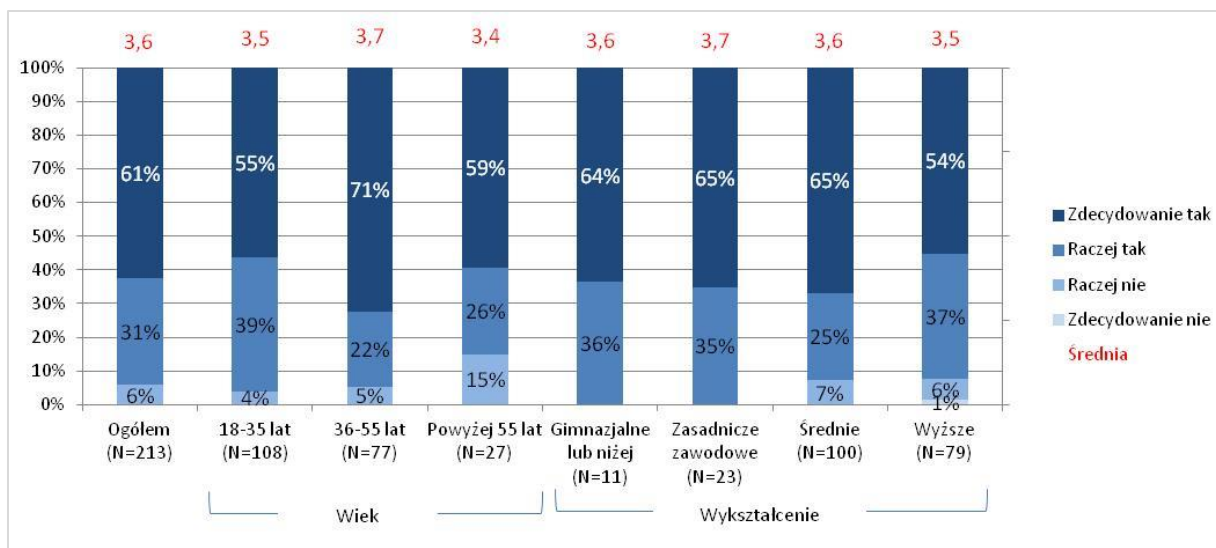
Wśród nielicznych beneficjentów, którzy wątpili, by udział w projekcie faktycznie zwiększył ich możliwości znalezienia pracy (6%) zabrakło jednego dominującego powodu dla takiej postawy – wskazywano m.in. na brak nadziei, ograniczenia związane z niepełnosprawnością czy nieskuteczność szkoleń.

Co trzeci z beneficjentów ostatecznych dostrzegał w ramach projektu takie elementy, na które poświęcono zbyt mało czasu lub których zabrakło, a które w ocenie uczestników były jednak potrzebne dla znalezienia lub utrzymania pracy. Przede wszystkim osoby takie wskazywały na braki związane z nabywaniem umiejętności twardych (40%), w tym najczęściej kursów językowych (10%) oraz kursów na poziomie zaawansowanym (10%). Znacznie rzadziej beneficjenci wymieniali tutaj elementy związane z samym poszukiwaniem pracy (16%), obsługą komputera lub oprogramowania (16%) czy też zakresem projektu (16%, np. brak stażu czy praktyk – 7%).

W ocenie beneficjentów ostatecznych projekty, których byli uczestnikami w dużym lub bardzo dużym stopniu przyczyniły się do rozwoju umiejętności społecznych potrzebnych na rynku pracy – umiejętności potrzebnych w kontaktach z innymi ludźmi (68%), sposobów prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych (68%) czy słuchania innych osób (59%). Ponadto projekty dostarczyły wymiernej wiedzy praktycznej co do aplikowania o pracę – umiejętności przygotowywania potrzebnych dokumentów (66%), sposobów poszukiwania pracy (64%).

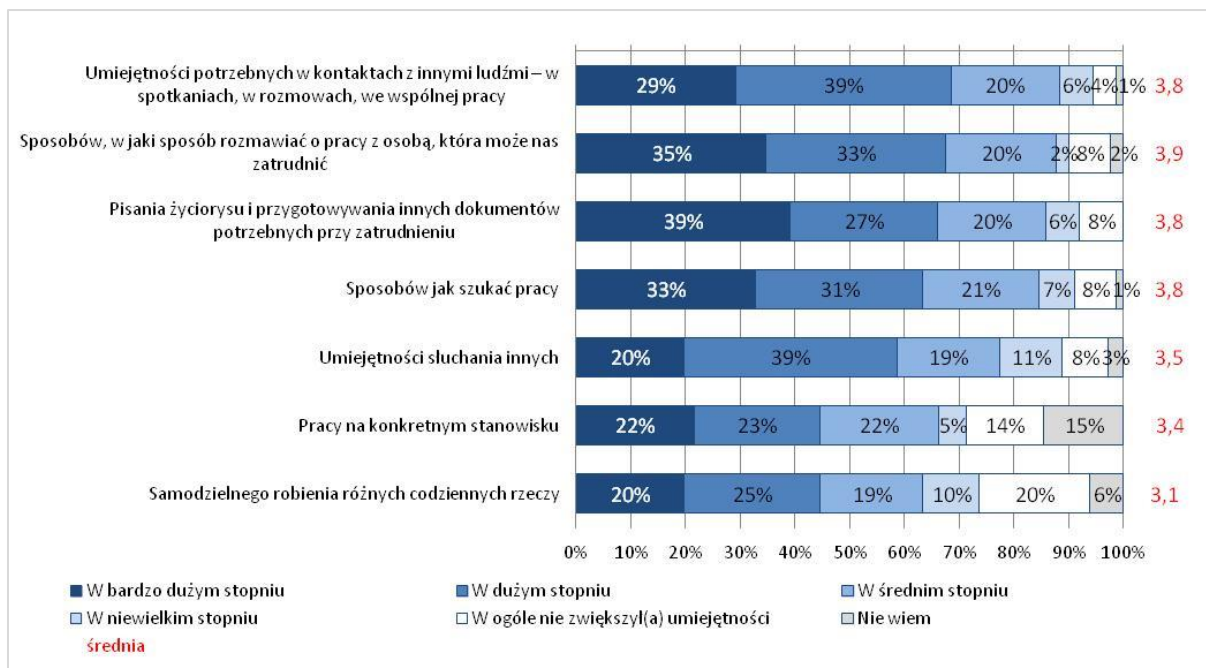
Na tym tle relatywnie najmniej beneficjenci zyskali pod względem umiejętności przydatnych już w pracy, a więc pracy na konkretnym stanowisku (45%) lub samodzielnego wykonywania codziennych czynności (45%).

Rysunek 64. Wpływ projektu na zwiększenie możliwości znalezienia pracy w ocenie beneficjentów ostatecznych – ogółem oraz według wieku i wykształcenia



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=213.
Średnia arytmetyczna liczona dla skali od „[1] Zdecydowanie nie” do „[4] Zdecydowanie tak”.

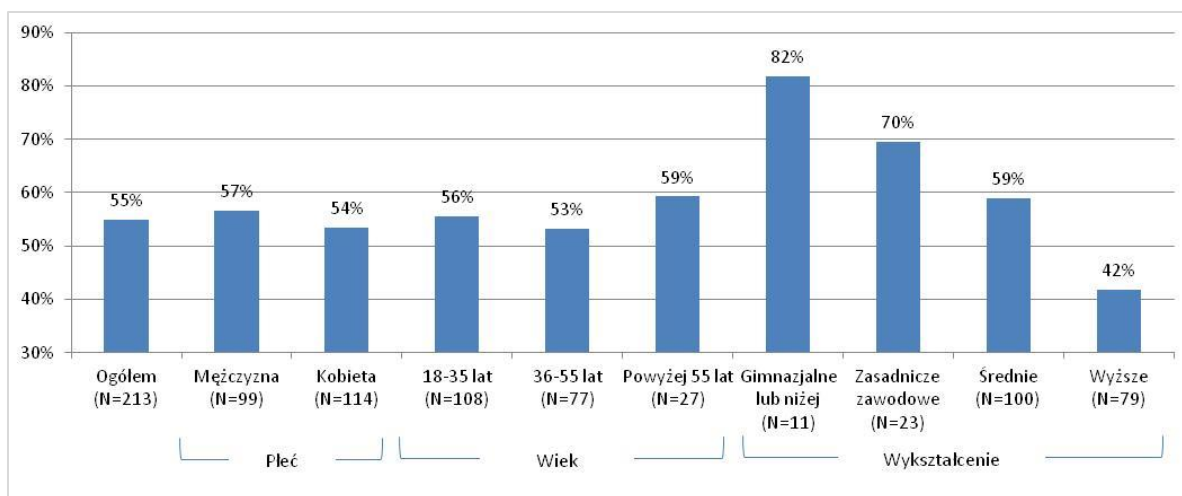
Rysunek 65. Wpływ projektu na zwiększenie wybranych umiejętności w ocenie beneficjentów ostatecznych



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=213.
Średnia arytmetyczna liczona dla skali od [1] W ogóle nie zwiększył umiejętności do [5] W bardzo dużym stopniu.

Najważniejszą weryfikację skuteczności działań podejmowanych w projektach stanowi fakt zdobycia i utrzymania zatrudnienia przez beneficjentów ostatecznych. Zdobycie zatrudnienia pozwala w praktyce wykorzystać zdobytą wiedzę i dalej ją wzbogacać. W ramach projektu zatrudnienie podjęła nieco ponad połowa beneficjentów (55%), nieco częściej mężczyzn, niż kobiet, częściej z najstarszej grupy wiekowej. Odsetek osób, które pracowały w ramach projektu maleje wraz ze wzrostem wykształcenia beneficjenta (por. Rysunek 66).

Rysunek 66. Odsetek beneficjentów ostatecznych, którzy pracowali/pracują w ramach projektu – ogółem oraz według płci, wieku i wykształcenia



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=213.

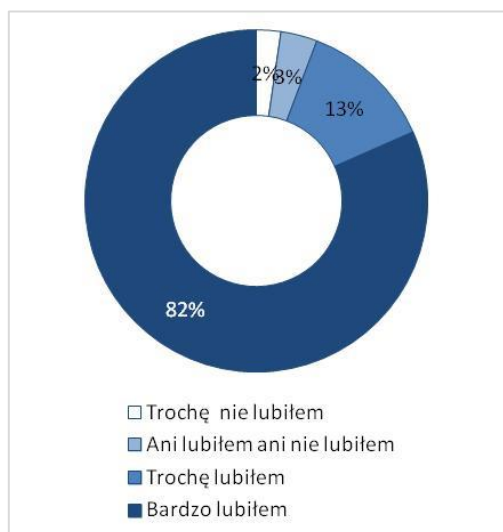
7.2 Ocena projektów wśród beneficjentów ostatecznych – osoby z niepełnosprawnością intelektualną

O pozytywnej ocenie projektów, w których uczestniczyli beneficjenci ostateczni z niepełnosprawnością intelektualną świadczy m.in. fakt, że zdecydowana większość z nich deklaruje, iż lubili przychodzić na zajęcia oferowane w ramach projektu – aż 82% badanych wskazało, iż bardzo lubili chodzić na zajęcia, zaś kolejne 13% - iż trochę to lubili (por. Rysunek 67). Wśród elementów, które w największym stopniu wpłynęły na ten fakt beneficjenci wskazywali w równym stopniu korzyści społeczne (34%), co kształtowanie umiejętności twardych, zawodowych (34%).

Konsekwencją pozytywnego stosunku do projektów były też deklaracje ogromnej większości beneficjentów, iż chcieliby nadal przychodzić na zajęcia [w ramach projektów] – jedynie 5% badanych stwierdziło, iż nie chcieliby w ogóle już przychodzić do ośrodka (por.

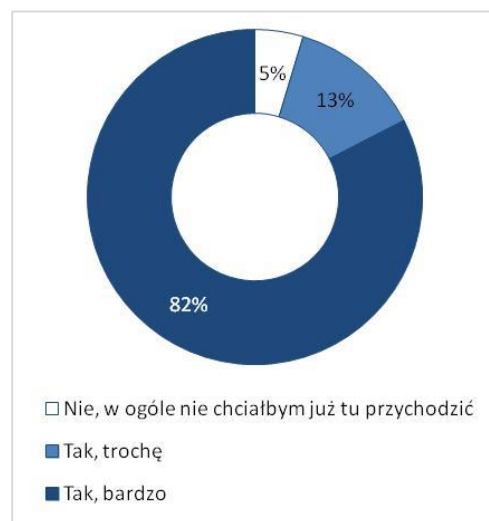
Rysunek 68).

Rysunek 67. Ocena, na ile beneficjent lubił przychodzić na zajęcia w ramach projektu



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną, N=87

Rysunek 68. Chęć kontynuacji zajęć przez beneficjentów – na ile chcieliby nadal przychodzić na zajęcia



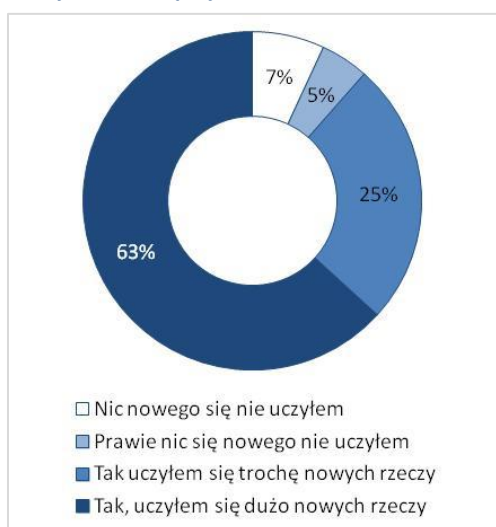
Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną, N=87

Bardzo duże znaczenie dla beneficjentów miała możliwość integracji, spotkania się z innymi osobami – szczególnie lubili więc takie elementy jak zajęcia grupowe, spotkania, możliwość rozmowy (16%) czy też w ogóle poznanie nowych ludzi (11%), kontakt z ludźmi (6%). Jednak oprócz tego cenna okazała się możliwość zdobycia konkretnych, wymiernych umiejętności – tutaj badani wymieniali bardzo różnorodne elementy związane z nabywanymi umiejętnościami i kompetencjami (np. praktyki, warsztaty, naukę różnych zawodów – po 5% wskazań). W trzeciej kolejności beneficjenci wśród szczególnie lubianych elementów projektu wskazywali na aktywność ogólnie (29%) – np. oglądanie filmów, przedstawień (10%), śpiewanie (6%), wspólne wyjścia, wycieczki (5%) etc.

Beneficjenci ostateczni mieli też problem ze wskazaniem tego, co im się w zajęciach nie podobało – ponad 70% uznało, że nie ma takiej rzeczy, iż lubili każdy z aspektów projektu. Pozostałe osoby wskazywały na różnorodne

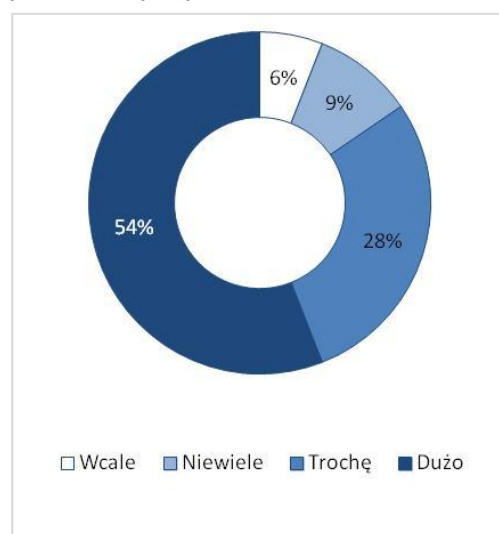
elementy, były to pojedyncze wskazania dotyczące np. konieczności dostosowania się do zasad, gier edukacyjnych, niesmacznego jedzenia, konkretny typ zajęć (plastyczne, grupowe, kulinarne). Abstrahując od tego, na ile beneficjenci ostateczni lubili udział w zajęciach, większość z nich deklaruje, iż w ramach projektu uczyli się dużo nowych rzeczy – 63% oceniło, iż uczyli się dużo nowych rzeczy, a kolejne 25% - iż uczyli się trochę nowych rzeczy (por. Rysunek 69). Jedynie 7% beneficjentów uznało, iż niczego nowego się nie uczyli. Wśród nowo nabytych umiejętności badani zwracali uwagę przede wszystkim na kompetencje twarde, zawodowe (45%, por. Tabela 22) – różnorodne umiejętności związane z pracą, do której się przygotowywali, np. bycie dobrym pracownikiem (11%), nauka sprzątnięcia (7%), umiejętność pracy w kuchni (7%), obowiązki pomocnika stolarza (6%). Ponadto przekazywano wiedzę dotyczącą kompetencji społecznych (29%) – m.in. jak rozmawiać z ludźmi (13%), jak panować nad emocjami (6%).

Rysunek 69. Ocena, na ile beneficjent uczył się nowych rzeczy w ramach projektu



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną, N=87

Rysunek 70. Ocena, na ile projekt zawierał tematy potrzebne w pracy



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną, N=87

Wśród beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością intelektualną, podobnie jak wśród pozostałych badanych, ocena przydatności projektów w pracy zawodowej jest wysoka – 54% z nich stwierdziło, że w ośrodku gdzie realizowany był projekt uczyli się dużo rzeczy, które mogą być potrzebne w pracy, zaś kolejne 28% uznało, że uczyli się trochę takich rzeczy (por. Rysunek 70)

Należy przy tym zaznaczyć, iż do zakresu tej przydatnej wiedzy badani zaliczali przede wszystkim wymierne, twarde umiejętności i kompetencje zawodowe (57%, por. Tabela 23) – zarówno uniwersalne, np. jak się zachowywać w pracy (8%), być dobrym pracownikiem (16%), jak organizować pracę (5%), jak i specyficzne, zawodowe, o których już wspomiano powyżej (np. sprzątnięcie, praca w kuchni). Za przydatne w pracy beneficjenci uznali też kompetencje miękkie (25%), takie jak na przykład punktualność, obowiązkowość, sumienność (8%) czy kultura osobista (3%). 14% badanych wśród rzeczy przydatnych w pracy wymieniło wiedzę techniczną związaną z poruszaniem się na rynku pracy (14%), np. jak rozmawiać z pracodawcą, jak szukać pracy, jaka może być praca.

Tabela 22. Nowe umiejętności nabywane w ramach projektu - BO z niepełnosprawnością intelektualną

Nowe umiejętności, których beneficjenci uczyli się w ramach projektu	%
UMIEJĘTNOŚCI/KORZYŚCI/ELEMENTY TWARDE - ZAWODOWE	45%
bycie dobrym pracownikiem/jak wykonywać pracę	11%
nauka sprzątnia	7%
umiejętności pracy w kuchni - pomocy kuchennej	7%
umiejętność występowania na scenie/wchodzenie w rolę i granie ról	7%
obowiązki pomocnika stolarza	6%
jak się zachowywać w pracy	3%
obsługa komputera	3%
UMIEJĘTNOŚCI/KORZYŚCI/ELEMENTY MIĘKKIE/SPOŁECZNE	29%
jak rozmawiać, jak się komunikować	13%
umiejętność wyrażania i panowania nad emocjami	6%
poznanie nowych ludzi	5%
pozytywne nastawienie do innych	3%
wyjście z domu, kontakt z ludźmi	3%
zajęcia grupowe/spotkania/rozmowy	3%
POSZUKIWANIE PRACY	26%
Nauka poszukiwania pracy - jak się do tego zabrać, jakie czynności wykonywać	8%
informacje jakie mogą być rodzaje pracy	7%
przygotowywanie CV	7%
umiejętność przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych	5%
poszerzenie możliwości zatrudnieniowych/pokazanie nowych kierunków	3%
KORZYŚCI PSYCHOLOGICZNE	13%
wzrost pewności siebie	5%
otworzenie się na życie/na innych	3%
wzrost asertywności	3%
wzrost poczucia własnej wartości	3%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	8%
NIC	3%

Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną, N=87. W tabeli zamieszczono wskazania powyżej 3%

Tabela 23. Elementy potrzebne w pracy, których uczono w projektach - beneficjenci ostateczni z niepełnosprawnością intelektualną

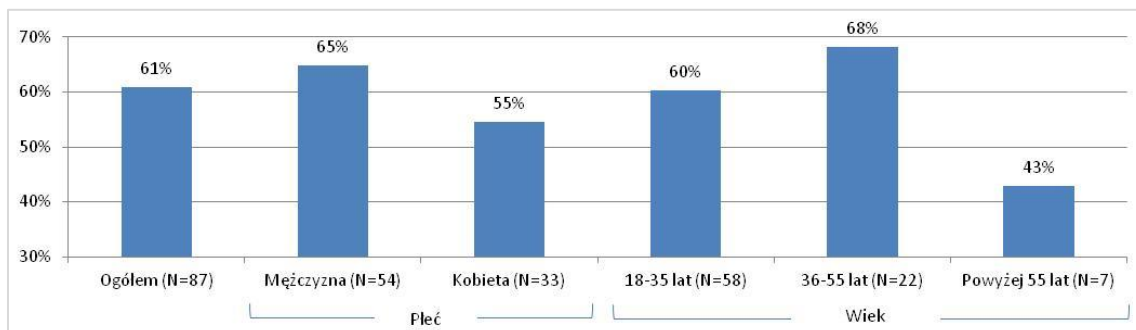
Elementy potrzebne w pracy zawodowej, których uczono w projekcie	%
UMIEJĘTNOŚCI/KORZYŚCI/ELEMENTY TWARDE - ZAWODOWE	57%
bycie dobrym pracownikiem/jak wykonywać pracę	16%
nauka sprzątnia	13%
jak się zachowywać w pracy	8%
umiejętności pracy w kuchni - pomocy kuchennej	6%
organizacja pracy	5%
nauka zmywania	3%
obowiązki pomocnika stolarza	3%
UMIEJĘTNOŚCI/KORZYŚCI/ELEMENTY MIĘKKIE/SPOŁECZNE	25%
punktualność, obowiązkowość, sumienność	8%
jak rozmawiać, jak się komunikować	7%

Elementy potrzebne w pracy zawodowej, których uczono w projekcie	%
pozytywne nastawienie do innych	5%
kultura osobista	3%
POSZUKIWANIE PRACY	14%
informacje jakie mogą być rodzaje pracy	3%
jak rozmawiać z pracodawcą	2%
nauka poszukiwania pracy - jak się do tego zabrać, jakie czynności wykonywać	2%
nauka przygotowania do rozmów kwalifikacyjnych	2%
KORZYŚCI PSYCHOLOGICZNE	11%
otwarcie się na życie/na innych	5%
wzrost asertywności	2%
wzrost poczucia własnej wartości	2%
TRUDNO POWIEDZIEĆ	8%

Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną, N=87. W tabeli zamieszczono wskazania powyżej 3%

Wśród beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością intelektualną odsetek osób, które w trakcie projektu pracowały wynosi 61%, i jest wyższy o 6 punktów procentowych, niż analogiczny wskaźnik wśród pozostałych beneficjentów ostatecznych (wśród osób z innymi typami niepełnosprawności odsetek ten wyniósł 55% - (por. Rysunek 71). Zdobywanie zatrudnienia dla beneficjentów z niepełnosprawnością intelektualną jest szczególnie ważne ze względu na możliwość wykorzystania praktycznej umiejętności i wiedzy zdobytej w ramach zajęć. Podobnie, jak w przypadku pozostałych beneficjentów, wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną odsetek pracujących w ramach projektu był wyższy wśród mężczyzn, niż wśród kobiet.

Rysunek 71. Odsetek beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością umysłową, którzy pracowali/pracują w ramach projektu – ogółem oraz według płci i wieku



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną, N=87.

7.3 Ocena trwałości rezultatów projektów wśród beneficjentów ostatecznych (z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną)

Jednym z celów badania było prześledzenie losów beneficjentów na rynku pracy. Losy te zależą od tego, czy udział w projekcie już się zakończył, a także od tego, czy w jego ramach beneficjent podjął zatrudnienie. Zasadniczo można wyróżnić sześć typów ścieżki, czy też pozycji względem rynku pracy (por. Rysunek 72).

68% beneficjentów ostatecznych w momencie badania zakończyło już swój udział w projekcie. W tej grupie:

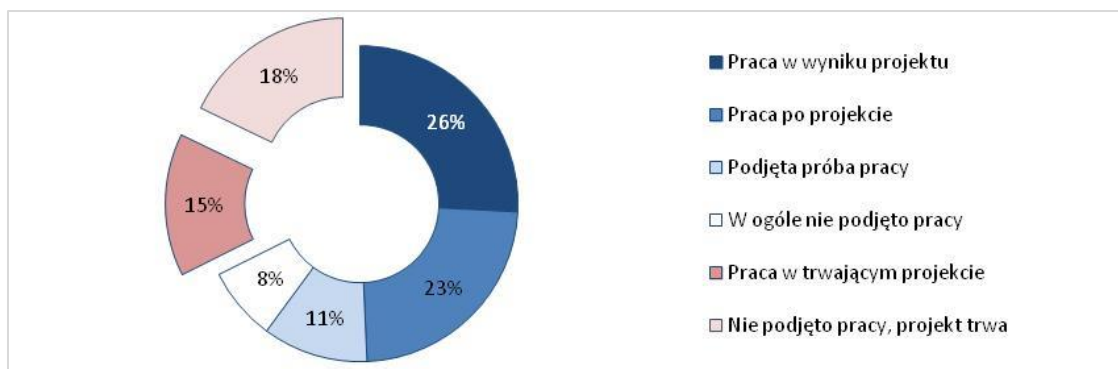
- **„Praca w wyniku projektu”**. Najliczniejsze wśród badanych jest grono osób, które uzyskały zatrudnienie w ramach projektu i kontynuowały je aż do momentu badania (26%) – można stwierdzić, że ta grupa beneficjentów uzyskała pracę w wyniku projektu.
- Pod względem płci i wieku grupa ta nie odróżnia się od ogółu beneficjentów. Natomiast wyraźnie wyższy jest udział osób z wykształceniem średnim (56% w porównaniu do 47% ogółem). Częściej są to też osoby pozostające w związku małżeńskim i mieszkające z własną rodziną – co może stanowić dodatkową motywację do podjęcia i utrzymania pracy. Spośród wszystkich grup w tej najwyższy jest udział mieszkańców wsi (22% w porównaniu do 14% ogółem). Znacznie wyższy, niż wśród ogółu beneficjentów jest tutaj udział osób z chorobami narządu wzroku (18% vs. 8% ogółem).
- **„Praca po projekcie”**. Kolejna, niemal równie liczna grupa beneficjentów (23%) podjęła zatrudnienie już po zakończeniu projektu i w momencie badania nadal tam pracowała (wśród nich są też osoby, które nie kontynuowały pracy w ramach projektu).
- W tej grupie nieznacznie przewagę mają mężczyźni (52%), wyraźnie wyższy niż wśród ogółu beneficjentów jest też tutaj udział osób poniżej 35 roku życia (62% vs. 51% ogółem). To najlepiej wykształcony z segmentów – nieco ponad połowę stanowią osoby z wykształceniem wyższym (54% vs. 37% ogółem). Z uwagi na przewagę osób młodych wyższy niż przeciętnie jest tutaj udział osób stanu wolnego (68% vs. 62% ogółem), mieszkających samodzielnie (52% vs. 34% ogółem).
 - Grupa ta charakteryzuje się najwyższym odsetkiem osób z lekkim stopniem niepełnosprawności (22% vs. 12% ogółem). Natomiast niemal w ogóle nie spotyka się wśród nich osób ze znaczną niepełnosprawnością (zaledwie 2% vs. 14% ogółem). Ponad 40% w tej grupie stanowią osoby z upośledzeniem narządu ruchu (42% vs. 33% ogółem), znacznie częściej występują tutaj także osoby z zaburzeniami głosu, mowy lub chorobami słuchu (16% vs. 8% ogółem).
- **„Podjęta próba pracy”**. 11% beneficjentów podjęło próbę pracy – bądź to w ramach projektu, bądź już po jego zakończeniu, ale już nie pracują.
- To najbardziej zmaskulinizowana grupa – mężczyźni stanowią w niej 74% (vs. 46% ogółem). Ponadto najwyższy spośród wszystkich segmentów jest tutaj udział osób powyżej 55 lat (22% vs. 13% ogółem), najniższy zaś udział najmłodszej grupy wiekowej (35% vs. 51% ogółem). W tej grupie jedną piątą stanowią osoby z wykształceniem co najwyżej gimnazjalnym (22% vs. 5% ogółem), częściej, niż w innych segmentach to osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (17% vs. 11%). Natomiast niemalże nikt w segmencie nie ma wykształcenia wyższego. Nieco częściej niż przeciętnie przedstawiciele tej grupy mieszkają samodzielnie. Pod względem stopnia niepełnosprawności nie odbiegają od ogółu beneficjentów. Natomiast wyższy, niż wśród ogółu badanych jest wśród nich odsetek osób z chorobami psychicznymi (35% vs. 22%).
- **„W ogóle nie podjęto pracy”**. Najmniej liczne grono – 8% beneficjentów ostatecznych w ogóle nie podjęło zatrudnienia, ani w ramach projektu, ani później.
- Znaczną przewagę mają w tej grupie kobiety (69% vs. 54% wśród ogółu), a także osoby poniżej 35 lat (63% vs. 51% ogółem). Ponad połowa segmentu ma wykształcenie wyższe.

Dla 33% beneficjentów ostatecznych w momencie badania projekt jeszcze się nie zakończył. Wśród nich:

- **„Praca w trwającym projekcie”**. 15% to osoby, które w ramach trwającego jeszcze projektu podjęły zatrudnienie.
- To częściej kobiety, niż mężczyźni (65% kobiet vs. 54% wśród ogółu beneficjentów). Pod względem wieku nie odbiegają od ogółu badanych. Nieco wyższy jest w tym segmencie udział osób z wykształceniem średnim i zasadniczym zawodowym, nieco mniej ma wykształcenie wyższe. Przeważają osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, niemal wcale nie ma w tym segmencie osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. Blisko 40% stanowią osoby z chorobami psychicznymi.

- **„Nie podjęto pracy, projekt trwa”**. 18% stanowią beneficjenci, którzy nadal uczestniczyli w projekcie, lecz nie rozpoczęli pracy w jego ramach.
- Nieco częściej w grupie tej są kobiety (61% vs. 54% wśród ogółu). Ponad połowę stanowią osoby w średnim wieku (55% vs. 36% ogółu). Pod względem wykształcenia nie odbiegają od ogółu beneficjentów. Najwyższy wśród segmentów jest w tej grupie udział osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności (24% vs. 14% ogółem).

Rysunek 72. Ścieżki zawodowe beneficjentów ostatecznych – z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=213

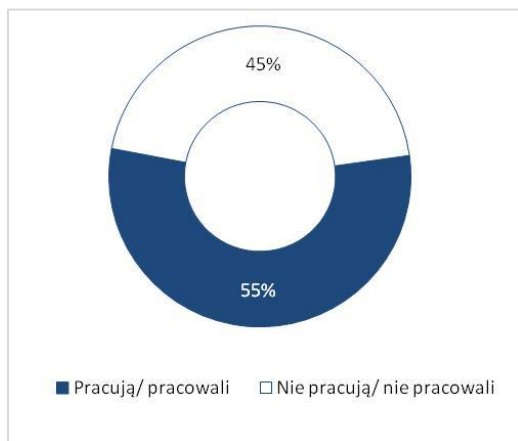
Dla beneficjentów, którzy już zakończyli swój udział w projekcie można prześledzić przebieg ich losów na rynku pracy. Zasadniczo mamy do czynienia z dwoma sytuacjami, zależnymi od tego, czy w zakresie projektu, w jego ramach, beneficjent podjął zatrudnienie.

- „Ścieżka zatrudnienia w ramach projektu”: Ogromna większość beneficjentów, którzy pracowali w ramach projektu po zakończeniu projektu kontynuowała tę pracę (79%). Z tej grupy osób kontynuujących pracę otrzymaną w ramach projektu aż 88% nadal pracowało tam w momencie badania.
- „Ścieżka braku zatrudnienia”: Spośród beneficjentów, którzy w ramach projektu nie pracowali ponad 70% podjęło pracę po jego zakończeniu, w tym 62% pracowało nadal w momencie badania.

„Ścieżka zatrudnienia w ramach projektu”

55% beneficjentów ostatecznych podjęło pracę w ramach projektu. Zdecydowanie częściej były to osoby z chorobami psychicznymi (66%), narządu wzroku (75%), a także z epilepsją (54%).

Rysunek 73. Odsetek beneficjentów ostatecznych, którzy pracowali/pracują w ramach projektu



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=213

Rysunek 74. Kontynuacja pracy podjętej w ramach projektu



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni – z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=82 (osoby, które pracowały w ramach projektu i projekt już się zakończył)

Podobnie, jak w przypadku ogółu rynku pracy wśród beneficjentów ostatecznych z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną dominowały zawody pracowników usług i sprzedawców (32%). W tej grupie najczęściej beneficjenci zatrudniani byli w charakterze pracowników ochrony (14%), pracowników kuchni (6%), pracowników biura obsługi klienta, kelnerów lub portierów (po 3%).

Na drugim miejscu znalazła się kategoria pracowników przy pracach prostych (22%), wśród których najczęściej beneficjenci znajdowali zatrudnienie jako personel sprzątający (12%). Nieco mniej, bo 19% badanych wykonywało pracę w charakterze pracownika biurowego, najczęściej w obsłudze biura/ sekretariatu (9%), jako recepcjoniści (3%) lub w call center (4%).

13% beneficjentów pracujących w ramach projektu otrzymało pracę w zawodach techników i średniego personelu. Tutaj brakowało dominującej profesji – wśród wskazań pojawiały się np. fakturzystka, pracownik działu kadr czy księgowość. Co dziesiąty z beneficjentów ostatecznych w projekcie pracował jako specjalista. Podobnie jak w przypadku techników i średniego personelu, bardzo duże było zróżnicowanie zawodów m.in. programistów, tłumaczy, informatyków.

Tabela 24. Charakter pracy podjętej w ramach projektu – grupy zawodów oraz najczęściej występujące zawody

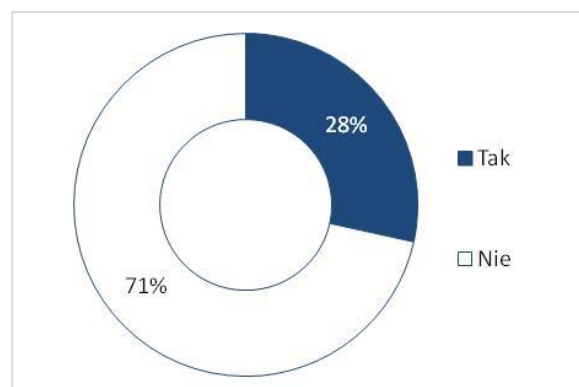
Grupa zawodów (ogółem)	%	Najczęściej występujące zawody		
		Grupa zawodów	Zawód	%
SPECJALIŚCI	10%	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	pracownik ochrony	14%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	13%	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	pracownik sprzątający	12%
PRACOWNICY BIUROWI	19%	PRACOWNICY BIUROWI	pracownik obsługi biura/sekretariatu	9%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	32%	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	pracownik kuchni - pracownik przygotowujący posiłki	6%
ROBOTNICZY PRZEMYSŁOWI I	4%	PRACOWNICY BIUROWI	pracownik call	4%

Grupa zawodów (ogółem)	%	Najczęściej występujące zawody		
		Grupa zawodów	Zawód	%
RZEMIEŚNICY			center/telefoniczna obsługa klienta	
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	1%	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	pracownik biura obsługi klienta	3%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	22%	PRACOWNICY BIUROWI	repcjonista	3%
		PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	kelner	3%
		PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	portier	3%

Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=117 (osoby, które pracowały/pracują w ramach projektu), W tabeli umieszczono zawody powyżej 3% wskazań.

Spośród osób, które w ramach projektu podjęły zatrudnienie, jedynie 28% beneficjentów otrzymało pomoc dodatkowej osoby (trenera, asystenta pracy). Na tego typu wsparcie częściej mogły liczyć osoby w wieku poniżej 55 lat, z wykształceniem poniżej średniego, z chorobami neurologicznymi czy epilepsją, a także z chorobami układu oddechowego i krążenia. Wsparcie asystentów było najczęściej dwukierunkowe: praktyczne, w zakresie wykonywanych obowiązków służbowych – prezentacja prawidłowego wykonania pracy, nadzór nad wykonywaniem pracy, przygotowaniem stanowiska, pomoc w problemach, oraz motywacyjne – rozmowa, wysłuchanie, pomoc w kontaktach z pracodawcą, kierownictwem i personelem. Otrzymałą pomoc beneficjenci ocenili jako w dużym lub bardzo dużym stopniu pomocną (94%). Nie było osób, które uznałyby to wsparcie za nieprzydatne.

Rysunek 75. Odsetek beneficjentów ostatecznych, którzy mieli/mają dodatkową osobę (trenera, asystenta pracy), która pomagała im w miejscu pracy



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=117 (osoby, które pracowały/pracują w ramach projektu)

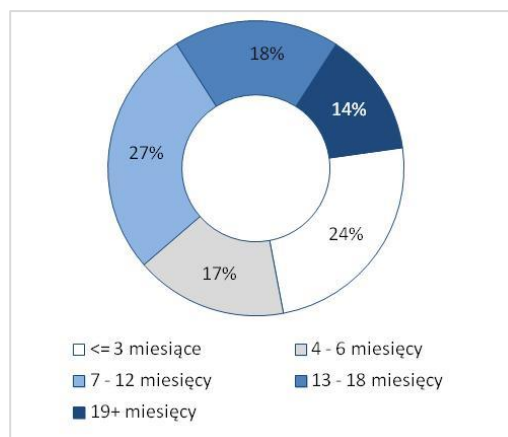
79% spośród beneficjentów, którzy pracowali w ramach projektu, po jego zakończeniu kontynuowało tę pracę. Z tej grupy osób kontynuujących pracę otrzymałą w ramach projektu aż 88% nadal pracowało tam w momencie badania (por. Rysunek 76).

Ogółem wśród osób, które kontynuowały pracę podjętą w ramach projektu co czwarta deklaruje, że praca ta trwała do 3 miesięcy od zakończenia projektu (24%), zaś 17% wskazuje, że pracuje lub pracowało między 4 a 6 miesięcy. Co trzeci z beneficjentów ostatecznych kontynuował pracę rozpoczętą w projekcie powyżej 12 miesięcy (32%, w tym 14% powyżej półtora roku).

Rysunek 76. Kontynuacja pracy po zakończeniu projektu do chwili badania



Rysunek 77. Liczba miesięcy, przez które kontynuowana jest/była praca podjęta w projekcie po jego zakończeniu



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni – z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=66 (osoby, które kontynuowały pracę podjętą w ramach projektu po jego zakończeniu)

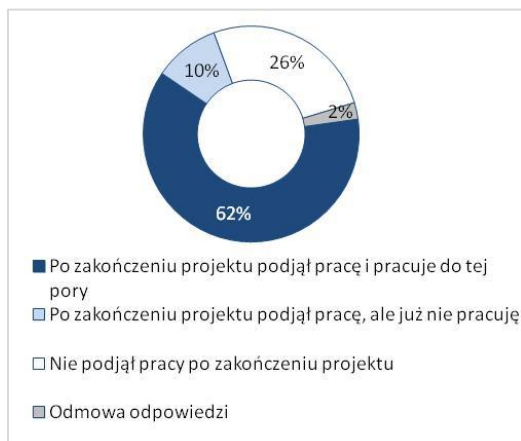
„Ścieżka braku zatrudnienia w ramach projektu”

45% beneficjentów ostatecznych w ramach projektu nie pracowało. Spośród nich ponad 70% podjęło pracę po jego zakończeniu, w tym 62% pracowało nadal w momencie badania (por. Rysunek 78).

Okres zatrudnienia podejmowanego po zakończeniu projektu jest przeciętnie nieco krótszy, niż w przypadku kontynuacji zatrudnienia w projekcie – wyższy jest odsetek osób, które przepracowały do 3 miesięcy (33% w porównaniu z 24% w przypadku kontynuacji zatrudnienia w projekcie – por. Rysunek 79). Można jednak przypuszczać, że znaczenie ma tutaj chronologia wydarzeń i czas, jaki upłynął od zakończenia projektu – w logiczny sposób zatrudnienie, które podjęto jeszcze w czasie realizacji projektu trwało dłużej, bo okres ten mógł wcześniej się zacząć.

Inaczej niż wśród osób, które podjęły pracę w ramach projektu, w przypadku „ścieżki braku zatrudnienia w ramach projektu” beneficjenci ostateczni najczęściej po zakończeniu swojego udziału podejmowali zatrudnienie w charakterze pracowników biurowych (22%), w tym najczęściej pracowników obsługi biura (9%) oraz pracowników call center (5%) (por. Tabela 25). Dopiero w drugiej kolejności pojawiały się zawody z grupy pracowników usług i sprzedawców (16%), wśród których przede wszystkim wymieniano pracowników ochrony (5%). W grupach zawodów techników i średniego personelu oraz pracowników przy pracach prostych zatrudnionych było po 14% badanych. Wśród pracowników przy pracach prostych najczęściej wymieniano pracownika sprzątającego (10%), kategoria techników i średniego personelu była bardzo zróżnicowana, z pojedynczymi wskazaniem na konkretne zawody.

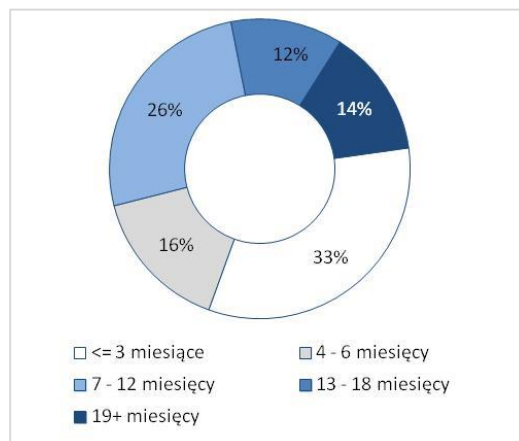
Rysunek 78. Praca podejmowana po zakończeniu projektu



N=81 (osoby, które nie pracowały w ramach projektu lub nie kontynuowały pracy podjętej w ramach projektu)

Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni – z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną

Rysunek 79. Liczba miesięcy, przez które kontynuowana jest/była praca podjęta po zakończeniu projektu



N=58 (osoby, które podjęły pracę po zakończeniu projektu)

Tabela 25. Charakter pracy podjętej po zakończeniu projektu – grupy zawodów oraz najczęściej występujące zawody

Grupa zawodów (ogółem)	%	Najczęściej występujące zawody		
		Grupa zawodów	Zawód	%
SPECJALIŚCI	9%	PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	pracownik sprzątający	10%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	14%	PRACOWNICY BIUROWI	pracownik obsługi biura/sekretariatu	9%
PRACOWNICY BIUROWI	22%	PRACOWNICY BIUROWI	pracownik call center/telefoniczna obsługa klienta	5%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	16%	PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	pracownik ochrony	5%
ROBOTNICY PRZEMYSŁOWI I RZEMIEŚLNICY	3%	TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	administrator strony internetowej	3%
OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	3%	PRACOWNICY BIUROWI	referent ds. sprzedaży	3%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	14%	OPERATORZY I MONTERZY MASZYN I URZĄDZEŃ	kierowca	3%

Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=58 (osoby, które podjęły pracę po zakończeniu projektu). W tabeli umieszczono zawody powyżej 3% wskazań.

Wśród beneficjentów, którzy w momencie badania pozostawali bez pracy (nie podjęli w ogóle zatrudnienia lub zostali zatrudnieni – w projekcie albo po jego zakończeniu, ale już nie pracują) ogromna większość, bo aż 84% jest zdania, że znajdą zatrudnienie (w tym 30% ma co do tego pewność, por. Rysunek 80). Opinie te motywowane są najczęściej pozytywnym nastawieniem (60%): nadzieją (29%) i chęciami (23%), pewnością siebie (10%), w drugiej kolejności beneficjenci uzasadniają swoją ocenę posiadanymi umiejętnościami (21%).

Jedynie 10% spośród obecnie niepracujących wątpi, aby udało im się otrzymać pracę. Podstawowym uzasadnieniem dla tych wątpliwości jest charakter ich niepełnosprawności (17%), rzadziej wiek (6%) czy brak wiary (4%).

Rysunek 80. Ocena szans na pracę wśród niepracujących beneficjentów ostatecznych



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni – z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną, N=81 (osoby, które obecnie nie pracują)

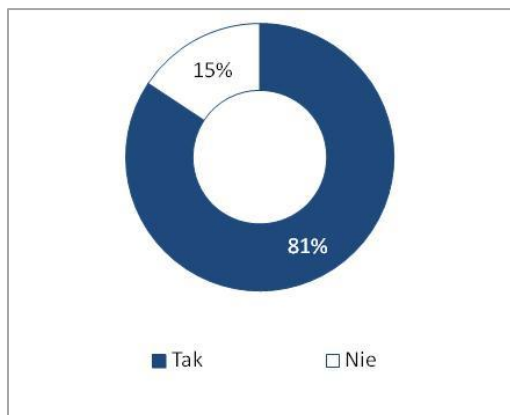
7.4 Ocena trwałości rezultatów projektów wśród beneficjentów ostatecznych – wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną

Jak już wspomniano 61% beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością intelektualną pracowało w czasie trwania projektu. W przeważającej większości osoby te wykonywały zadania pracowników przy pracach prostych (por. Tabela 26) – najczęściej personelu sprzątającego (53%) oraz pomocników kuchennych (11%). Sporadycznie beneficjentów zatrudniano w zawodach pracowników usług i sprzedawców, np. jako pracowników kuchni (6%).

Zdecydowana większość beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy mogło liczyć na pomoc dodatkowej osoby – trenera, asystenta pracy (81%, w porównaniu z 26% w przypadku innych typów niepełnosprawności). Obecność tego typu osób była beneficjentom potrzebna – asystenci i trenerzy pomagali badanych w dużym (30%) lub bardzo dużym stopniu (53%). Były to też osoby lubiane przez swoich podopiecznych – aż 88% beneficjentów ostatecznych korzystających ze wsparcia deklaruje, iż bardzo lubili swojego trenera lub asystenta, a 7% darzyło ich umiarkowaną sympatią.

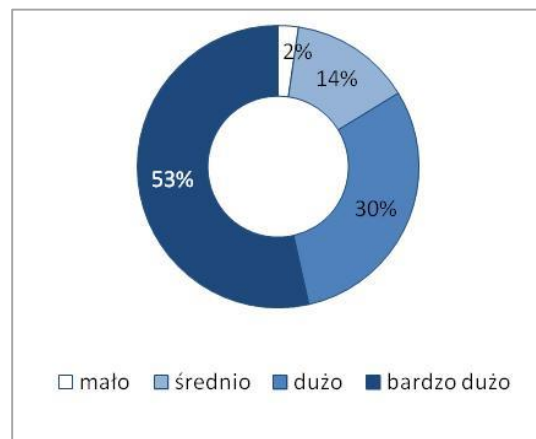
Najczęściej asystenci i trenerzy udzielali podobnego wsparcia, co osobom z innymi typami niepełnosprawności, choć tutaj dominujący był praktyczny zakres pomocy: prezentacja prawidłowego wykonania pracy (47%) i nadzór nad wykonaniem pracy (26%), pomoc w problemach (23%) czy w wykonywaniu obowiązków (14%). Natomiast wsparcie motywacyjne było w przypadku beneficjentów z niepełnosprawnością intelektualną wymieniane nieco rzadziej – wysłuchanie, rozmowa, wsparcie (19%), pomoc w kontaktach z kierownictwem (14%) czy współpracownikami (12%).

Rysunek 81. Odsetek beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością intelektualną, którzy mieli/mają dodatkową osobę (trenera, asystenta pracy), która pomagała im w miejscu pracy



N=53 (osoby, które podjęły pracę w ramach projektu)

Rysunek 82. Ocena, na ile asystent pracy/ trener pomagał w pracy



N=43 (osoby, które miały trenera, asystenta pracy)

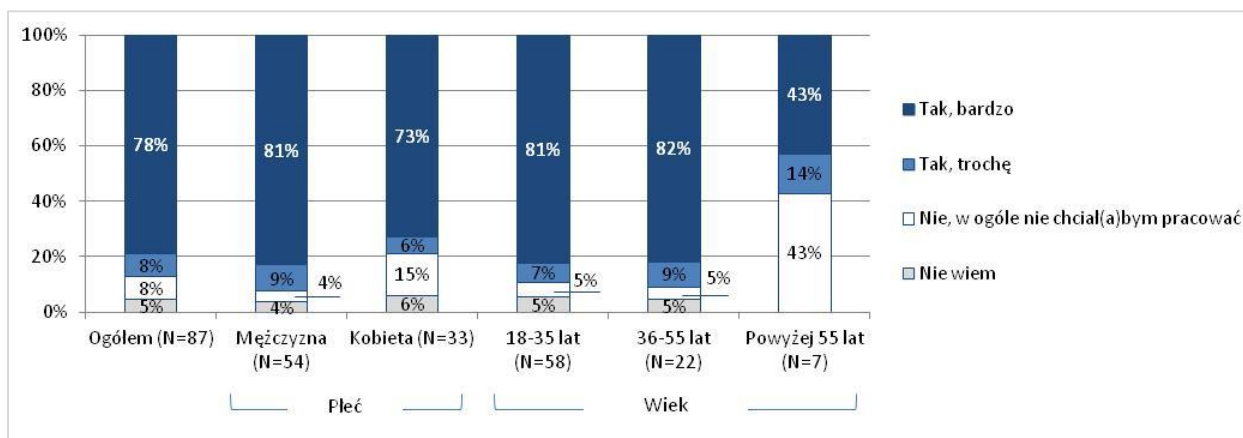
Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Beneficjenci ostateczni z niepełnosprawnością intelektualną w dużej mierze chcą być aktywni zawodowo – aż 78% z nich deklaruje, iż bardzo chcieliby pracować, a kolejne 8% wskazuje na umiarkowane chęci (por. Rysunek 83). Tylko 8% badanych stwierdza wprost, że w ogóle nie chcieliby pracować – zdecydowanie częściej osoby takie można spotkać wśród kobiet (15%).

Podstawową motywacją do pracy, wskazywaną przez 44% beneficjentów ostatecznych jest motywacja finansowa. W drugiej kolejności badani deklarują powody związane z aktywnością społeczną – aby nie nudzić się w domu (21%), poznać nowych ludzi (18%), być wśród ludzi (9%), coś zmienić w życiu (5%). Co dziesiąty beneficjent przyznawał, że po prostu lubi pracować (11%) i chce uczyć się nowych rzeczy (9%).

Relatywnie najmniej chęci do pracy ujawniają osoby powyżej 55 roku życia, co należy traktować jako potencjalną barierę aktywizacji – wniosek ten należy jednak traktować jakościowo, nie generalizując go na całą populację osób w wieku 55+ (z uwagi na bardzo niską liczebność tej grupy beneficjentów w próbie). Warto przy tym zaznaczyć, że postawa taka najczęściej wynika z obawy o utratę renty, lub z przekonania o braku sił i zbyt wysokiego wieku.

Rysunek 83. Deklaracja, na ile beneficjent chciałby pracować (osoby z niepełnosprawnością intelektualną)



Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną, N=87.

Beneficjenci ostateczni widzą siebie przede wszystkim w zawodach pracowników przy pracach prostych (45%) – personelu sprzątającego (24%), pomocnika kuchennego (7%) i innych pracowników pomocniczych (por. Tabela 27). Drugą liczną grupę zawodów stanowią pracownicy usług i sprzedawcy (24%) – w szczególności beneficjenci chcieliby dostać pracę w zawodach sprzedawców (7%), kucharzy (4%) i pracowników ochrony (4%).

Ostatecznie nieco ponad połowa beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością intelektualną przewiduje, że w przyszłości na pewno będą pracować (56%), a co czwarty przypuszcza, że może będzie pracować (26%). Natomiast 6% kategorycznie stwierdza, iż nie podejmą pracy – częściej to osoby najstarsze (43% - przy bardzo niskiej bazie nieuprawniona jest tu generalizacja), nieco częściej kobiety (9%), osoby z wykształceniem co najwyżej podstawowym (15%).

Tabela 26. Praca wykonywana przez beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością intelektualną w ramach projektu

Prace, które beneficjenci wykonywali w ramach projektu	%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	85%
pracownik sprzątający	53%
pomocnik kuchenny	11%
robotnik magazynowy	4%
pomocnik biurowy	4%
pomocnik stolarza	4%
pracownik pomocniczy w firmie ogrodniczej	4%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	17%
pracownik kuchni - pracownik przygotowujący posiłki	6%
pracownik ochrony	4%
portier	4%
pracownik obsługi biura/sekretariatu	4%
PRACOWNICY BIUROWI	4%

Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną, Praca wykonywana: N=53 (pracujący w ramach projektu). W tabeli umieszczono wskazania powyżej 3%.

Tabela 27. Praca, którą BO chcieliby wykonywać

Prace, które beneficjenci chcieliby wykonywać	%
PRACOWNICY PRZY PRACACH PROSTYCH	45%
pracownik sprzątający	24%
pomocnik kuchenny	7%
pracownik pomocniczy w firmie ogrodniczej	4%
pracownik produkcji	4%
robotnik budowlany	3%
robotnik magazynowy	3%
PRACOWNICY USŁUG I SPRZEDAWCY	24%
sprzedawca	7%
kucharz	4%
pracownik ochrony	4%
portier	3%
pracownik kuchni - pracownik przygotowujący posiłki	3%



Prace, które beneficjenci chcieliby wykonywać	%
PRACOWNICY BIUROWI	11%
pracownik obsługi biura/sekretariatu	8%
repcjonista	3%
TECHNICY I INNY ŚREDNI PERSONEL	8%
opiekun osób starszych/niepełnosprawnych	3%
NIE WIEM	8%
WSZYSTKO JEDNO	4%

Źródło: Badanie PAPI beneficjenci ostateczni - osoby z niepełnosprawnością intelektualną, Praca wykonywana: N=53 (pracujący w ramach projektu), Praca, którą beneficjent chciałby wykonywać: N=87 (wszyscy beneficjenci ostateczni). W tabeli umieszczono wskazania powyżej 3%.

8. WNIOSKI PŁYNĄCE Z BADANIA I POWIĄZANE Z NIMI REKOMENDACJE

Badanie przyniosło bardzo wysoką ocenę działań prowadzonych w ramach ewaluowanych konkursów w ramach Celu 1.

Działania prowadzone są z pełnym profesjonalizmem i wysokim zaangażowaniem kadry projektów, która nierzadko wykracza poza ramy uwzględnione w projekcie, angażując prywatne zasoby.

Zakładane w projekcie wskaźniki zatrudnieniowe są bardzo często przekraczane, co potwierdza wysoką skuteczność prowadzonych działań.

Ewaluowane projekty osiągają skuteczność na poziomie działań prowadzonych w ramach POKL na podobnej grupie celowej, przy niższych nakładach i przy bardziej kompleksowym i wielowymiarowym wsparciu.

Warto jednak rozważyć szereg aspektów, na które wskazały wyniki badania, wymagających zmian, w kontekście optymalizacji skuteczności i efektywności wsparcia.

MONITORING/OCENA SKUTECZNOŚCI PROJEKTÓW

Wnioski:

Losy BO po zakończeniu udziału w projekcie nie są systematycznie monitorowane, a nawet jeśli są, to nie są zapisywane wyniki takich monitoringów i nie są one analizowane. Uniemożliwia to ocenę rzeczywistej skuteczności i projektów, która, przy tak kompleksowym i wielowymiarowym wsparciu, szczególnie w projektach nastawionych na usamodzielnienie się na rynku pracy często może mieć charakter odroczonej. Wskazują na to wyniki badania PAPI wśród BO – duża ich część po zakończeniu udziału w realizacji projektów, zmienia lub podejmuje zatrudnienie (23% badanej próby), utrzymuje to zatrudnienie i co ważne jest to często zatrudnienie „lepszej jakości” niż to oferowane w projekcie.

Dodatkowo duży segment osób z wyższym wykształceniem nie znajduje pracy w ramach projektu (frakcja osób, która po projekcie uzyskuje zatrudnienie jest najlepiej wykształconą frakcją - osoby z wyższym wykształceniem wyższym stanowią 54% tego segmentu w stosunku do 37% osób z wykształceniem wyższym w badanej próbie). Osoby te mają wyższe aspiracje, muszą poświęcić więcej wysiłku i czasu na znalezienie adekwatnej do oczekiwań pracy. Zapewne duża część tej grupy, której kompetencje związane z odnalezieniem się na otwartym rynku pracy zostały w projekcie wzmocnione, znajduje później zatrudnienie na satysfakcjonujących miejscach pracy. Jest to szczególnie istotne, bo poziom wykształcenia BO projektów realizowanych w ramach ZZ1 jest znacznie zawyżony w stosunku do populacji OzN, a oferowane w projektach zatrudnienie jest często nieadekwatne do kompetencji i nie zgodne z aspiracjami takich osób.

Rekomendacje

- Zaleca się wprowadzenie systematycznego monitoringu sytuacji BO po zakończeniu udziału w projekcie. Można wykorzystać tu wzorce stosowane w ewaluacji innych projektów realizowanych z udziałem środków UE, gdzie skuteczność mierzona jest w cyklach 6, 12, 18 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Taki monitoring z powodzeniem mógłby zostać zastosowany do wszystkich rodzajów i stopni niepełnosprawności.
- Taki monitoring umożliwiłyby rzeczywistą ocenę skuteczności projektów, ich porównanie z innymi projektami realizowanymi przy współudziale środków z UE, a dodatkowo działałoby stymulująco na projektodawców, którzy też w swej pracy zyskaliby wychodzącą poza projekt perspektywę trwałości zatrudnienia BO. Ograniczyłoby to prawdopodobieństwo wystąpienia sytuacji, w których zatrudnienie mierzone i planowane jest jedynie na 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie.
- Pewnym wyjątkiem są tu ONI w stopniu umiarkowanym i znacznym, oraz osoby z niepełnosprawnością sprzężoną, wymagające stałego wspomagania w aktywności zawodowej, które nie mają szans na całkowicie samodzielne zaistnienie na rynku pracy. Choć w tym przypadku wyniki monitoringu miałyby mniejsze znaczenie w mierzeniu skuteczności projektów (nie ma co liczyć w tym przypadku na skuteczność odroczoną) to jednak i w tym przypadku wyniki monitoringu mogłyby być źródłem cennych informacji o sytuacji BO, które mogłyby być wykorzystywane do przyszłego wsparcia tej grupy.
- Ze względu na prawdopodobieństwo wystąpienia w przypadku niektórych BO skuteczności odroczonej zaleca się włączenie do I wskaźnika rezultatu także tych, którzy uzyskali zatrudnienie do 3 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie. Umożliwi to uchwycenie pełnej skuteczności projektów, co przy obecnych założeniach nie jest możliwe.

KSZTAŁT WSPARCIA W KONTEKŚCIE SKUTECZNOŚCI

Wnioski

Wyniki przeprowadzonych analiz pokazały, że na wysokość odsetka BO znajdujących w projekcie zatrudnienie, a także utrzymujących zatrudnienie pozytywnie wpływa przede wszystkim: skoncentrowanie się jedynie na zadaniu 6, obecność zatrudnienia wspomagane w projekcie, a także stopa bezrobocia na obszarze realizacji projektu - im wyższy poziom bezrobocia tym wyższe odsetki I wskaźnika rezultatu. Być może trudna sytuacja na rynku pracy stymuluje organizacje do większej dbałości o potencjalnych pracodawców, ściślejszych kontaktów, otoczeniu ich opieką, udzielaniu pomocy w rozwiązywaniu problemów na linii BO – pracodawca, a być może stymuluje w ogóle położenie większego nacisku w projekcie na sferę kontaktów z pracodawcami.

Pozytywnie na % BO zatrudnionych w projekcie wpływa to, że przy rekrutacji BO brano pod uwagę ich stopień samodzielności i zaradności.

Negatywny wpływ na wysokość odsetka znajdujących zatrudnienie w projekcie i utrzymujących to zatrudnienie ma obecność wśród form wsparcia poradnictwa prawnego (być może w sposób niezamierzony wzmacnia postawy roszczeniowe), rekrutacja zamknięta opierająca się głównie na własnych bazach danych, która skutkuje rekrutowaniem do projektów stosunkowo dużego odsetka tych samych BO, fakt, że w IPD zawarte są elementy szerszego wywiadu społecznego (być może w pewnym stopniu wywiad ten zastępuje własną diagnozę i staje się podstawą do etykietowania BO, co utrudnia prawidłowy dobór wsparcia), a także wysoki odsetek wśród BO osób z niepełnosprawnością sprzężoną.

Rekomendacje

Ścieżka uczestnictwa w projekcie

- Zaleca się ograniczenie lub zmianę warunków przyznawania wsparcia w zakresie Zadania 2. Aktywności szkoleniowe realizowane w ramach tego zadania, jako rozbudowujące i poszerzające wsparcie powinny podnosić skuteczność działań prowadzonych w ramach projektu – tymczasem skutek jest odwrotny, co skłania do wnioskowania, że sposób realizacji aktywności w ramach tego działania nie jest odpowiedni. Zaleca się rezygnację z projektów skoncentrowanych tylko na zadaniu 2, a w przypadku projektów łączyjących oba zadania położenie nacisku na indywidualizację szkoleń oraz uzasadnienie ich funkcji w diagnozie BO i IPD, a także w oparciu o popyt na rynku pracy na określone umiejętności i kwalifikacje. Szczególnie dotyczy to szkoleń wzmacniających kompetencje twarde. Dobór takich szkoleń powinien być mocno zindywidualizowany w przypadku BO aspirujących do pracy na wyższych stanowiskach w klasyfikacji zawodów i specjalności, a w przypadku BO poszukujących pracy w zawodach mających mniejsze wymagania - związany z konkretnym stanowiskiem pracy i jego wymaganiami, w przypadku zaś BO wymagających wspomaganie w miejscu pracy - związany z konkretnym stanowiskiem i przeprowadzany fizycznie w miejscu, w którym pracować będzie BO. Zaleca się odwrócenie ścieżki zatrudnieniowej, zgodnie z metodologią zatrudnienia wspomagane: zamiast nieefektywnego modelu „najpierw wyszkolić, później zatrudnić”, wprowadzić model „najpierw zatrudnić, potem wyszkolić” pod konkretne potrzeby pracodawcy i miejsca pracy. Zaleca się także położyć większy - nacisk na wspomaganie ze strony współpracowników przebywających wspólnie w zakładzie pracy, a nie tylko przychodzących z zewnątrz trenerów pracy czy asystentów.
- W stosunku do BO wymagających wsparcia w miejscu pracy należy promować ścieżkę zawierającą elementy zatrudnienia wspomagane, zawierającą wsparcie asystenta/trenera pracy. Oczywiście zakres jego pomocy i zadań powinien być mocno zindywidualizowany – uzależniony od potrzeb BO i nie wymagany w stosunku do wszystkich BO projektu (o ile taka potrzeba nie będzie uzasadniona w diagnozie i IPD).
- W przypadku BO nie wymagających wsparcia w miejscu pracy należy promować ścieżkę zwiększającą samodzielność na rynku pracy i nastawioną na wzrost kompetencji w tym obszarze – tak aby BO był rzeczywiście przygotowany do samodzielnego poruszania się na rynku pracy. W tym przypadku to, czy BO otrzyma pracę w projekcie, czy nie powinno zejść na plan dalszy (szczególnie w przypadku osób lepiej wykształconych, posiadających wyższe kompetencje i wyższe aspiracje) – rzeczywista skuteczność projektu to fakt, czy BO odnajdzie się na rynku pracy po zakończeniu jego realizacji, a nie czy otrzyma pracę w projekcie.

Rekrutacja

- Należy zwrócić uwagę na wymogi rekrutacji BO minimalizując wykorzystanie do tego celu własnych baz danych, które zwiększają udział w projekcie osób, które ze względu na czynniki obiektywne (rodzaj i stopień niepełnosprawności) nie rodują na skuteczny udział w projekcie lub też są „etatowymi” BO projektów zatrudnieniowych. Szczególnie istotne jest to w przypadku projektów skierowanych do ONI, gdzie grupa ta może być znacząca. W przypadku innych typów i rodzajów niepełnosprawności jest ona znacznie bardziej ograniczona, choć także występuje. Rekrutacja powinna być jak najbardziej otwarta, wychodząca poza własne środowisko.
- Korzystne byłoby wprowadzenie przy rekrutacji elementów wstępnej diagnozy potencjalnego BO, w ramach której brałoby się pod uwagę takie czynniki jak realne/obiektywne możliwości zaistnienia na otwartym rynku pracy, subiektywne uwarunkowania ograniczające możliwość rehabilitacji zawodowej (zupełny brak motywacji i chęci do podjęcia zatrudnienia, który nie rokuje na zmianę – utrwalone przekonania, że nie podejmie się pracy). Miałoby to korzystny wpływ na skuteczność i efektywność prowadzonych działań.

Diagnoza

- Należy zwrócić uwagę na odpowiednie przeprowadzenie diagnozy BO, która powinna być procesem wieloaspektowym, dogłębnym, angażującym wielu specjalistów. Dobra diagnoza jest podstawowym, fundamentalnym etapem całego procesu wsparcia, mającym wpływ na odpowiednie dopasowanie wsparcia i poziom jego skuteczności. Nawet jeżeli dysponujemy wywiadem zewnętrznym, nie należy na tym poprzestawać, bo może to prowadzić do zawężającego, niekorzystnego etykietowania. Jest to szczególnie ważne w kontekście danych, które wskazują, że średni czas poświęcany na diagnozę BO z konkursu na konkurs maleje.

Pożądane cechy wsparcia

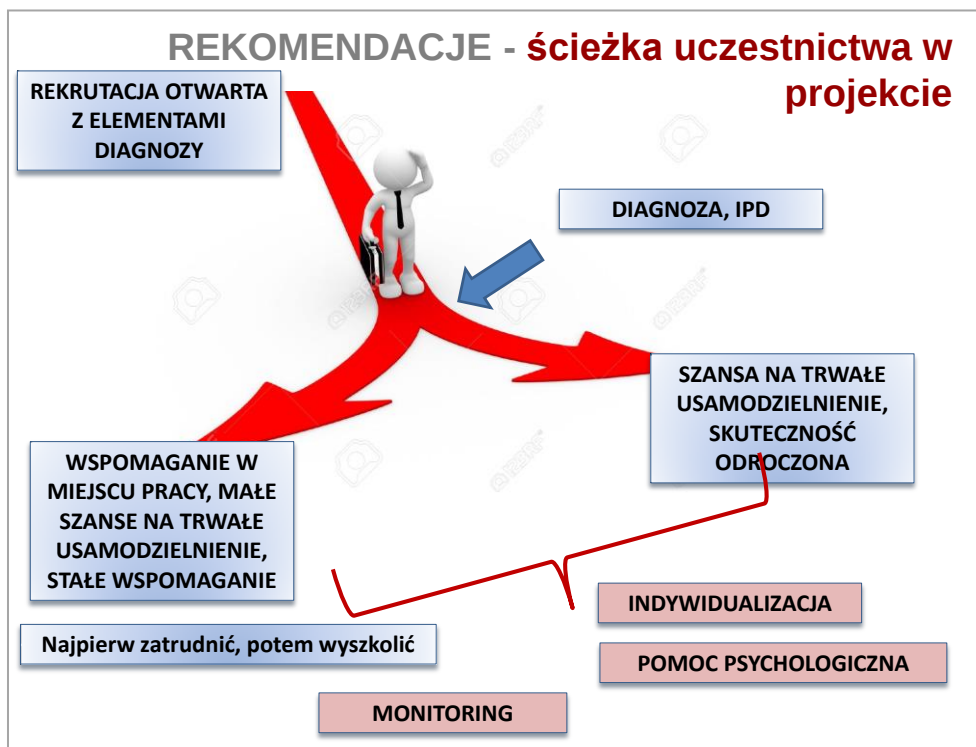
- Oferowane w ramach projektów wsparcie powinno być maksymalnie zindywidualizowane i różnorodne, dopasowane do indywidualnych potrzeb BO. Działania masowe powinny być ograniczane, a jeżeli już dopuszczone, to po odpowiednim uzasadnieniu.
- Korzystne jest, aby w ramach projektu oferować wsparcie psychologiczne – skierowane na podniesienie samooceny, poprawę własnego wizerunku, wzrost asertywności, a w trakcie zatrudnienia nastawione na pomoc radzenia sobie ze stresem, emocjami, konstruktywnym rozwiązywaniem problemów. Korzystne jest tu zarówno wsparcie w formie indywidualnej, jak i wsparcie grupowe, w formie nadzorowanych grup wsparcia.
- Należy zwrócić uwagę na sposób realizacji poradnictwa prawnego prowadzonego w ramach projektów. Może ono wywoływać niezamierzony wzrost postaw roszczeniowych, które nie pomagają, a wręcz utrudniają odnalezienie się na rynku pracy.
- Należy wprowadzić do projektów płatne staże (szczególnie w przypadku ON wymagających wspomagania w miejscu pracy). W ewaluowanych projektach płatne staże pojawiały się rzadko, a są one oceniane zarówno przez kadrę jak i przedstawicieli pracodawców, jako jedne z kluczowych elementów zachęcających pracodawcę do współpracy⁴⁵. Dla uczestnika staż jest natomiast dobrą okazją do weryfikacji swoich możliwości i oczekiwań związanych z danym stanowiskiem pracy. Przeniesienie kosztów wynagrodzenia w okresie stażowym na projekt stanowi dla pracodawców

⁴⁵ od XV konkursu staże są finansowane przez PFRON na specjalnych zasadach.

zachętę do podjęcia wysiłku przyuczenia nowego pracownika i zaangażowania się w przygotowanie do nowej sytuacji (poznanie procedur i zasad, przystosowanie stanowiska pracy). W kontekście indywidualizacji wsparcia zaleca się rozważenie odejścia od rozliczania projektu ze względu na liczbę godzin wsparcia – projektodawca powinien być rozliczany z osiągniętych rezultatów.

- Postuluje się wprowadzenie „zastępowalności beneficjentów” – tak aby po wcześniejszym odejściu BO z projektu można było w jego miejsce wprowadzić nową osobę.

Rysunek 84. Ścieżka uczestnictwa w projekcie - PODSUMOWANIE



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wniosków wynikających z badania

GRUPY WYMAGAJĄCE SZCZEGÓLNEGO PODEJŚCIA

Wnioski

W badaniu zidentyfikowano kilka grup, które wymagają specjalnego podejścia aktywizującego w projektach: ONI (szczególnie umiarkowany i znaczny stopień niepełnosprawności), osoby chorujące psychicznie, osoby z ograniczeniami w zakresie komunikacji (np. głuche) oraz osoby z niepełnosprawnością sprzężoną. Osoby te wymagają specyficznego wsparcia, a z badania wynika, że część projektodawców unika ich rekrutacji do realizowanych projektów. W grupach tych prawdopodobieństwo zarówno uzyskania jak i utrzymania zatrudnienia jest najniższe.

Rekomendacje

- W przypadku ONI (szczególnie w stopniu umiarkowanym i znacznym) wsparcie powinno dotyczyć z jednej strony sfery mentalno-funkcjonalnej – poprawiającej funkcjonowanie BO w sytuacjach

społecznych związanych z wykonywaniem pracy (maksymalnie zindywidualizowane), z drugiej strony powinno koncentrować się na nauce pracy na konkretnym stanowisku, na którym BO będzie zatrudniony. Wszelkie szkolenia „na sucho”, oderwane od konkretnego miejsca pracy wydają się mało efektywne. Dobrze by było, aby w proces kształcenia oraz nadzoru nad wykonywaną pracą włączone były także osoby ze strony pracodawcy. Bariera do pokonania nie są już drzwi zakładu pracy, (które często są już otwarte np. w przypadku bezpłatnych praktyk), ale grupa społeczna, którą jest zespół pracowniczy; zatrudnienie ma szansę stać się bardziej trwałe gdy ON stanie się współpracownikiem, „kolegą z pracy”, a nie samotną wyspą pod opieką trenera pracy, pracującą samotnie z dala od innych pracowników.

- W przypadku tej grupy warto dopuścić także dobrze uzasadnione, projekty innowacyjne oferujące nowe rozwiązania wspomagające BO w miejscu pracy. Aby było to możliwe, należy dopuścić do realizacji projektów, w których wskaźniki zatrudnieniowe nie są standardowe i sztywne – dopuścić do wprowadzenia elastycznych wskaźników świadczących o tym, że np. BO dobrze zaaklimatyzował się w grupie pracowniczej lub że identyfikuje się ze swoim stanowiskiem pracy lub że wykonuje pracę zgodną ze swoimi zainteresowaniami i pasjami, itp.
- Osoby chore psychicznie również wymagają szczególnego traktowania w procesie aktywizacji zawodowej, które nie mieści się w pełni w żadnym ze stosowanych modeli. W tym przypadku szczególne znaczenie ma wysoki poziom nieprzewidywalności i konieczność zaangażowania psychiatrów w proces wsparcia. Warte rozważenia jest również zmodyfikowanie wysokości wskaźników w przypadku aktywizacji zawodowej tej grupy, jako, że zapewnienie ciągłości zatrudnienia, napotyka na niewspółmiernie więcej trudności niż w przypadku innych rodzajów niepełnosprawności (labilność nastrojów, okresy nawrotu choroby).
- Podobnie projekty obejmujące działania skierowane do osób z ograniczeniami w zakresie możliwości komunikacji powinny móc uzyskać preferencyjne warunki finansowe ze względu na potrzebę specjalnych, zwykle kosztownych dostosowań związanych z przełamywaniem tej bariery – może to dotyczyć zarówno udostępniania niezbędnego sprzętu, jak i zapewnienia dostępu do pośredników komunikacji np. tłumaczy migowych – zarówno w trakcie projektu jak i w miejscu pracy.

WIELKOŚĆ I OBSZAR REALIZACJI PROJEKTÓW

Wnioski

Najmniejsze pokrycie przestrzenne (BO na 1000 osób niepełnosprawnych) odnotowano w województwach: śląskim, świętokrzyskim, podlaskim, opolskim, a także: małopolskim, podkarpackim, dolnośląskim i zachodniopomorskim. Projekty zwykle obejmują BO z dużych miast, ewentualnie z przyległych wsi.

Prym w skuteczności i efektywności kosztowej wiodą projekty niewielkie – do 100 BO. One też stwarzają pole do największej indywidualizacji wsparcia i poświęceniu każdemu BO tyle uwagi ile potrzebuje.

Organizacje, świetnie zakorzenione w rynkach lokalnych, często na swoim terenie gwarantują realizację skutecznych projektów, a brak infrastruktury ogólnokrajowej wyklucza je obecnie z aplikacji.

Sam wymóg ponadregionalności przez część obecnych projektodawców uważany jest za utrudnienie.

Rekomendacje

- Nie należy ograniczać dostępu do aplikacji projektów małych (do 100 BO), które jak pokazało badanie okazały się skuteczne i efektywne kosztowo.
- Nie należy wykluczać projektów realizowanych w jednym województwie. Decyzja, czy jedno, czy kilka województw powinna należeć do projektodawcy.
- Takie projekty mogłyby świetnie się sprawdzić w województwach o obecnie małym pokryciu BO, gdzie obecnie aplikujący, nawet posiadający ogólnopolską infrastrukturę mają niewielki zasięg.
- Należy premiować w dostępie projekty obejmujące BO z województw o najniższym poziomie pokrycia (śląskie, świętokrzyskie, podlaskie, opolskie, a także: małopolskie, podkarpackie, dolnośląskie i zachodniopomorskie).
- Należy premiować projekty obejmujące BO z mniejszych miast – wychodzące z rekrutacją poza największe miasta województwa i tereny przyległe.

OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W STOPNIU LEKKIM

Wnioski

Warto zauważyć, że osoby z niepełnosprawnością w stopniu lekkim są w najmniejszym stopniu wspierane przez system z racji posiadanych dysfunkcji, toteż, jak długo pozostają bierne zawodowo, ich sytuacja bytowa jest relatywnie najgorsza i naraża ich na pogłębiające się wykluczanie społeczne w różnych sferach życia. Tym samym, przy obecnych zasadach ZZ1, można uznać, że osoby te są podwójnie dyskryminowane – w świetle obecnych przepisów stały się dużo mniej atrakcyjnymi kandydatami dla pracodawcy poszukującego pracownika z dofinansowaniem. Odsunięcie ich od udziału w projekcie dodatkowo zmniejsza ich szanse na znalezienie zatrudnienia, ponieważ podobnie jak pozostali beneficjenci projektów, mają często znaczne deficyty w sferze adekwatnej samooceny i potrzebują doradztwa zawodowego. Natomiast w ocenie projektodawców, ich szanse na utrzymanie pracy są często dużo większe niż pozostałych uczestników, ze względu na niższy stopień niepełnosprawności, a tym samym związanych z nią ograniczeń.

Rekomendacje

- Zaleca się zwiększenie możliwości udziału osób ze stopniem lekkim w projektach ZZ1, zwłaszcza w tych realizowanych przez organizacje, które prowadzą agencje zatrudnienia. Posiadają one zwykle w związku z tym dużą sieć kontaktów z pracodawcami i wypracowaną markę w tych relacjach. W ocenie Wnioskodawców osoby ze stopniem lekkim stosunkowo najłatwiej zaktywizować i znaleźć dla nich zatrudnienie – co oznacza, że ich rehabilitacja zawodowa jest zdecydowanie tańsza, niż w przypadku osób z orzeczoną wyższą stopniem niepełnosprawności. Tym samym podniesienie progów dla tej grupy powinno dać możliwość zwiększenia udziału ON w ogóle pracujących niewspółmiernie niskim kosztem.

ICF W PROJEKTACH ZATRUDNIENIOWYCH

Wnioski

Badani Wnioskodawcy realizujący projekty zatrudnieniowe posiadają ograniczoną wiedzę na temat ICF. Samo pojęcie jest znane ze słyszenia większości organizacji. Natomiast przeważająca większość uczestników badań nie posiada ugruntowanej wiedzy na temat tego narzędzia. Wyjątkiem jest PSOUU, gdzie deklaruje się jej

stosowanie zarówno w codziennej praktyce, jak i w projektach realizowanych w ramach ZZ1. W badaniu ilościowym CAWI 75% projektodawców nie miało żadnych doświadczeń z ICF, nie знаło jej i nie potrafiło sformułować opinii na jej temat.

Rekomendacje

- Nie zaleca się na obecnym etapie wprowadzenia ICF do projektów zatrudnieniowych jako bezwzględnego wymogu. Można ewentualnie rozważyć tutaj premiowanie. Wprowadzenie klasyfikacji do projektów zatrudnieniowych powinno być poprzedzone szkoleniami z zakresu ICF, a dodatkowo powinno być procesem wtórnym w stosunku do upowszechnienia ICF w Polsce, w tym w polskim orzecznictwie.

RYNEK PRACY

Wnioski

W projektach **brakuje** możliwości zapewnienia **dodatkowej oferty adresowanej do pracodawców**, tymczasem dobre kontakty z pracodawcami oraz odpowiednie ich przygotowanie na zatrudnienie OzN są jednym z ważniejszych obszarów warunkujących sukces projektu. Szczególnie istotne jest to w przypadku projektów realizowanych na obszarach o wysokiej stopie bezrobocia.

Rekomendacje dotyczące ZZ1

- Warto, jeżeli projektodawca wyrazi taką potrzebę, w puli projektu przewidzieć działania skierowane do pracodawców – zarówno przed zatrudnieniem (zapoznanie z warunkami, zobowiązaniami, benefitami), w trakcie zatrudniania (jak najlepsze przygotowanie obu stron do stosunku pracy), w trakcie trwania zatrudnienia (pomoc w bieżącym rozwiązywaniu pojawiających się problemów).
- W praktyce sprawdzają się angażujące formy takie jak zaproszenie pracodawców do udziału w elementach działań edukacyjnych (np. współprowadzenie warsztatów). Dobrze oceniane są także warsztaty i konsultacje związane z rozwiązywaniem sytuacji trudnych w kontakcie i współpracy z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Takie działania są często realizowane przez organizacje poza projektem. Warto włączyć je do oficjalnych form wsparcia, jako że przynoszą widoczne rezultaty, wzmacniają zaangażowanie pracodawców w projekty, ich zaufanie do wnioskodawców oraz gotowość do zatrudniania ON.
- Jeśli chodzi o podział na chroniony i otwarty rynek pracy i kwestię ewentualnego wyboru jednego z nich jako optymalnego dla ON, dyskusja wokół tej tematyki wskazuje na potrzebę zachowania obu tych rozwiązań jako alternatyw i dopuszczenie w projektach zatrudnieniowych zatrudnienia BO na chronionym rynku pracy (w uzasadnionych przypadkach). Panuje zgoda, że nacisk na aktywizację zawodową ON skierowaną na otwarty rynek pracy jest korzystna i konieczna dla postępu integracji społeczeństwa, a przede wszystkim dla jakości życia i komfortu samych niepełnosprawnych, ponieważ zwiększa ich poczucie przynależności społecznej. Tym niemniej część osób niepełnosprawnych ma duże trudności ze sprostaniem wymaganiom rynku otwartego, zwłaszcza oczekiwaniom dotyczącym wydajności i dyspozycyjności (dotyczy to zwłaszcza osób z niepełnosprawnością intelektualną, schorzeniami sprzężonymi, dużej części osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności). Natomiast wiele z tych osób może i chce pracować, toteż zachowanie dla nich dostępu do rynku chronionego wydaje się uzasadnione i konieczne.

Rekomendacje wykraczające poza projekty realizowane w ramach ZZ1

- Zaleca się zwiększenie doradztwa ze strony PFRON dla pracodawców w zakresie przepisów związanych z zatrudnianiem ON. Pracodawcy oczekują większego zaangażowania pracowników Funduszu w ten fragment współpracy, tym bardziej, że w ich ocenie, procedury kontroli są bardzo rozbudowane i restrykcyjne. Dotyczy to zwłaszcza naliczania kar lub cofnięcia dofinansowań w przypadku wykrycia drobnych błędów pracodawcy, które mogłyby zostać łatwo skorygowane przy lepszym obiegu informacji.
- Zaleca się uproszczenie procedur związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.
- Środki finansowe powinny być bardziej ściśle powiązane z konkretnym pracownikiem, a nie, jak obecnie z jego pominięciem docierać do pracodawcy. Być może taka zmiana zwiększyłaby poczucie odpowiedzialności części ON, którzy nadużywają systemowych uprawnień wielokrotnie korzystając z przysługujących zwolnień itp. od razu po nabyciu uprawnień pracowniczych.
- Konieczne jest budowanie świadomości społecznej znaczenia pracy ON dla nich samych podobnie jak dla pozostałych obywateli, oraz dla reszty społeczeństwa.

9. SPIS RYSUNKÓW I TABEL

Rysunek 1. Struktura badanej populacji projektów ze względu na ich wielkość mierzoną liczbą beneficjentów ostatecznych	55
Rysunek 2. Rozłożenie beneficjentów ostatecznych pomiędzy konkursami realizowanymi w ramach celu 1	56
Rysunek 3. Liczba BO poszczególnych projektów z uwzględnieniem numeru konkursu	56
Rysunek 4. Struktura projektów, ze względu na czas trwania	57
Rysunek 5. Struktura projektów, ze względu na zadanie	58
Rysunek 6. Struktura projektów, ze względu na działania związane z miejscem pracy/wsparcie w miejscu pracy	58
Rysunek 7. Struktura projektów, ze względu na obszar realizacji (liczba województw, w których realizowany był projekt)	59
Rysunek 8. Rozłożenie przestrzenne beneficjentów ostatecznych projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 pomiędzy województwa Polski vs. liczba BO projektów w stosunku do liczby osób niepełnosprawnych	60
Rysunek 9. Wielkość miejsca zamieszkania beneficjentów ostatecznych projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 z uwzględnieniem numeru konkursu	61
Rysunek 10. Struktura płci i wieku beneficjentów ostatecznych projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13	62
Rysunek 11. Struktura poziomu wykształcenia populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 w odniesieniu do populacji OzN	63
Rysunek 12. Struktura poziomu wykształcenia populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 ze względu na numer konkursu	63
Rysunek 13. Struktura populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 ze względu na stopień niepełnosprawności w odniesieniu do populacji OzN	64
Rysunek 14. Struktura populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 ze względu na stopień niepełnosprawności, z uwzględnieniem numeru konkursu	65
Rysunek 15. Struktura populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 ze względu na rodzaj niepełnosprawności z uwzględnieniem stopnia niepełnosprawności	66
Rysunek 16. Struktura populacji BO projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 ze względu na stopień niepełnosprawności, z uwzględnieniem rodzaju niepełnosprawności	66
Rysunek 17. Aktywność na rynku pracy, z uwzględnieniem numeru konkursu	67
Rysunek 18. Metody rekrutacji beneficjentów ostatecznych do projektu – wszystkie wykorzystywane metody oraz najskuteczniejsza z nich w ocenie projektodawców	68
Rysunek 19. Kryteria brane pod uwagę przy rekrutacji beneficjentów ostatecznych – wszystkie, najważniejsze oraz zaliczone do 4 najważniejszych kryteriów w ocenie projektodawców	69
Rysunek 20. Znaczenie, jakie dla funkcjonowania instytucji mają konkursy zlecenia zadań realizowane przez PFRON	76
Rysunek 21. Udział, jaki w aktywności NGO stanowiły działania prowadzone w ramach konkursów zlecenia zadań	76
Rysunek 22. Liczba i obciążenie kadry analizowanych konkursów	77
Rysunek 23. Forma zatrudnienia kadry ewaluowanych projektów	77
Rysunek 24. Charakterystyka kadry ze względu na wiek i poziom wykształcenia	78

Rysunek 25. Charakterystyka kadry ze względu na rolę w projekcie – grupowanie funkcji i stanowisk kadry.....	80
Rysunek 26. Działania prowadzone w ramach projektów – wszystkie podejmowane działania, działania najważniejsze w kontekście projektu, działania zaliczone do trzech najważniejszych w kontekście projektu.....	83
Rysunek 27. Odsetek projektów, w których zastosowano indywidualne podejście do doboru form, czasu i intensywności wsparcia w zależności od potrzeb beneficjenta – ogółem oraz w zależności od liczby beneficjentów ostatecznych projektu.....	83
Rysunek 28. Ocena elastyczności w doborze form wsparcia do potrzeb beneficjenta ostatecznego możliwa w ramach projektu – ogółem oraz w zależności od liczby beneficjentów ostatecznych projektu	84
Rysunek 29. Ocena elastyczności w doborze czasu i intensywności wsparcia do potrzeb beneficjenta ostatecznego możliwa w ramach projektu – ogółem oraz w zależności od liczby beneficjentów ostatecznych projektu.....	84
Rysunek 30. Źródła i wykorzystanie modeli wsparcia w ramach projektu.....	85
Rysunek 31. Przeciętny czas poświęcany na diagnozę oraz przygotowanie Indywidualnego Planu Działania w godzinach	99
Rysunek 32. Odsetek projektów, które w ramach IPD zawierają elementy szerszego wywiadu społecznego.....	99
Rysunek 33. Odsetek projektów, w których aktualizowano IPD w trakcie trwania projektu	99
Rysunek 34. Opinie projektodawców na temat ICF (Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia).....	102
Rysunek 35. Stosowanie ICF w pracy instytucji.....	103
Rysunek 36. Opinie na temat tego, czy ICF powinno być wdrożone do projektów zatrudnieniowych	103
Rysunek 37. Opinie projektodawców w kwestii wymogu ponadregionalności w projekcie – ogółem oraz w zależności od zasięgu projektu.....	105
Rysunek 38. Przewycięzanie problemów w realizacji projektów	110
Rysunek 39. Przyjmowane założenie przy ustalaniu wartości wskaźników w projekcie.....	113
Rysunek 40. Problemy z osiągnięciem założonych wskaźników rezultatu w trakcie realizacji projektu.....	113
Rysunek 41. Wartości I wskaźnika rezultatu w projektach, z wyróżnieniem projektów zakończonych i w trakcie realizacji	114
Rysunek 42. Wartości II wskaźnika rezultatu w projektach – projekty zakończone i w trakcie realizacji	116
Rysunek 43. Wartości II wskaźnika rezultatu w projektach – projekty zakończone	116
Rysunek 44. Rozkład wartości odsetka zatrudnionych beneficjentów ostatecznych wśród ogółu uczestników projektów	118
Rysunek 45. Rozkład wartości odsetka trwale zatrudnionych beneficjentów ostatecznych wśród ogółu uczestników projektów	118
Rysunek 46. Wartości I wskaźnika nakładu w projektach – zarówno projekty zakończone jak i w trakcie realizacji	120
Rysunek 47. Wartości I wskaźnika nakładu w projektach – projekty zakończone	121
Rysunek 48. Wartości II wskaźnika nakładu w projektach, projekty zakończone i w trakcie realizacji.....	123
Rysunek 49. Wartości I wskaźnika nakładu w projektach, projekty zakończone	124
Rysunek 50. Wartości III wskaźnika nakładu w projektach - projekty zakończone i w trakcie realizacji	126
Rysunek 51. Wartości III wskaźnika nakładu w projektach – projekty zakończone	126
Rysunek 52. Wartości wskaźnika produktu - projekty zakończone i w trakcie realizacji	128
Rysunek 53. Wartości wskaźnika produktu w projektach, projekty zakończone	129

Rysunek 54. Możliwość osiągnięcia wyższych wartości wskaźników rezultatu uzyskanych w projekcie przy tych samych nakładach – ocena na podstawie zdobytego doświadczenia, ogółem oraz w zależności od liczby beneficjentów ostatecznych projektu.....	130
Rysunek 55. Opinie na temat rynku pracy, na którym powinni znajdować zatrudnienie beneficjenci ostateczni w ramach projektu.....	137
Rysunek 56. Opinie na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym i chronionym rynku pracy	137
Rysunek 57. Ocena skuteczności prowadzonych w ramach projektu działań w kontekście uzyskiwania trwałego zatrudnienia przez beneficjentów ostatecznych – ogółem oraz ze względu na zadania realizowane w projekcie	141
Rysunek 58. Czynniki i działania mające wpływ na wysoką skuteczność udzielanego w ramach projektu wsparcia – wszystkie, najważniejszy czynnik oraz czynnik zaliczony do trzech najważniejszych w ocenie projektodawców	141
Rysunek 59. Czynniki i działania mające negatywny wpływ na skuteczność działań realizowanych przez projektodawców –najważniejszy czynnik oraz czynnik zaliczony do trzech najważniejszych w ocenie projektodawców	142
Rysunek 60. Czynniki, które wpływają na uzyskanie przez beneficjentów ostatecznych projektu zatrudnienia – najważniejszy oraz zaliczony do czterech najważniejszych czynników	143
Rysunek 61. Ocena działań wspierających rehabilitację społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnościami pod względem wpływu na sytuację osoby niepełnosprawnej na otwartym rynku pracy – działania o dużym wpływie, działanie mające największy potencjalny wpływ, działanie zaliczone do trzech najważniejszych	144
Rysunek 62. Czynniki wpływające na utrzymanie zatrudnienia przez beneficjenta ostatecznego w opinii projektodawców – najważniejsze oraz zaliczone do czterech najważniejszych	145
Rysunek 63. Zgodność oferty projektu z potrzebami beneficjentów ostatecznych.....	152
Rysunek 64. Wpływ projektu na zwiększenie możliwości znalezienia pracy w ocenie beneficjentów ostatecznych – ogółem oraz według wieku i wykształcenia	155
Rysunek 65. Wpływ projektu na zwiększenie wybranych umiejętności w ocenie beneficjentów ostatecznych	156
Rysunek 66. Odsetek beneficjentów ostatecznych, którzy pracowali/pracują w ramach projektu – ogółem oraz według płci, wieku i wykształcenia.....	156
Rysunek 67. Ocena, na ile beneficjent lubił przychodzić na zajęcia w ramach projektu	157
Rysunek 68. Chęć kontynuacji zajęć przez beneficjentów – na ile chcieliby nadal przychodzić na zajęcia.....	157
Rysunek 69. Ocena, na ile beneficjent uczył się nowych rzeczy w ramach projektu	158
Rysunek 70. Ocena, na ile projekt zawierał tematy potrzebne w pracy	158
Rysunek 71. Odsetek beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością umysłową, którzy pracowali/pracują w ramach projektu – ogółem oraz według płci i wieku.....	160
Rysunek 72. Ścieżki zawodowe beneficjentów ostatecznych – z wyłączeniem osób z niepełnosprawnością intelektualną	162
Rysunek 73. Odsetek beneficjentów ostatecznych, którzy pracowali/pracują w ramach projektu	163
Rysunek 74. Kontynuacja pracy podjętej w ramach projektu.....	163
Rysunek 75. Odsetek beneficjentów ostatecznych, którzy mieli/mają dodatkową osobę (trenera, asystenta pracy), która pomagała im w miejscu pracy.....	164
Rysunek 76. Kontynuacja pracy po zakończeniu projektu do chwili badania	165
Rysunek 77. Liczba miesięcy, przez które kontynuowana jest/była praca podjęta w projekcie po jego zakończeniu.....	165
Rysunek 78. Praca podejmowana po zakończeniu projektu.....	166
Rysunek 79. Liczba miesięcy, przez które kontynuowana jest/była praca podjęta po zakończeniu projektu	166

Rysunek 80. Ocena szans na pracę wśród niepracujących beneficjentów ostatecznych.....	167
Rysunek 81. Odsetek beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością intelektualną, którzy mieli/mają dodatkową osobę (trenera, asystenta pracy), która pomagała im w miejscu pracy	168
Rysunek 82. Ocena, na ile asystent pracy/ trener pomagał w pracy	168
Rysunek 83. Deklaracja, na ile beneficjent chciałby pracować (osoby z niepełnosprawnością intelektualną)...	168
Rysunek 84. Ścieżka uczestnictwa w projekcie - PODSUMOWANIE	175

Tabela 1: Odpowiedzi na pytania badawcze uzyskane na podstawie wyników przeprowadzonych badań i analiz	13
Tabela 2. Projekty objęte case study	38
Tabela 3: Zależność między stopniem niepełnosprawności a szansą na znalezienie zatrudnienia.....	44
Tabela 4: Dane dotyczące wniosków składanych w konkursach 7, 9, 11 i 13 w ramach celu I.....	50
Tabela 5. Rozłożenie beneficjentów ostatecznych projektów realizowanych w ramach konkursów 7, 9, 11 i 13 pomiędzy województwa Polski z uwzględnieniem numeru konkursu	60
Tabela 6. Narzędzia monitorowania postępów beneficjentów ostatecznych	100
Tabela 7. Największe atuty, mocne strony projektu.	107
Tabela 8. Najważniejsze problemy w trakcie realizacji projektów	108
Tabela 9. I wskaźnik rezultatu – wartości minimum, maksimum, mediany, średniej oraz sumy ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu	115
Tabela 10. II wskaźnik rezultatu – wartości minimum, maksimum, mediany, średniej oraz sumy ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu	117
Tabela 11. I wskaźnik nakładu – wartości minimum, maksimum, mediany oraz średniej ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu	122
Tabela 12. II wskaźnik nakładu – wartości minimum, maksimum, mediany oraz średniej ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu	125
Tabela 13. III wskaźnik nakładu – wartości minimum, maksimum, mediany oraz średniej ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu	127
Tabela 14. Wskaźnik produktu – wartości minimum, maksimum, mediany oraz średniej ogółem, w zależności od statusu projektu oraz konkursu	129
Tabela 15. Wyniki analizy regresji dla zmiennej „Uzyskał zatrudnienie w projekcie” – osoby w normie intelektualnej	148
Tabela 16. Wyniki analizy regresji dla zmiennej „Uzyskał zatrudnienie w projekcie” – osoby z niepełnosprawnością intelektualną	148
Tabela 17. Wyniki analizy regresji dla utrzymania bądź uzyskania zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie.....	149
Tabela 18. Wyniki analizy regresji dla % zatrudnionych BO projektów – elementy, które okazały się istotne w kontekście wysokości % zatrudnionych BO projektów	150
Tabela 19. Wyniki analizy regresji dla % utrzymujących zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy - elementy, które okazały się istotne w kontekście wysokości % trwale zatrudnionych	151
Tabela 20. Główne, najistotniejsze korzyści dla beneficjentów ostatecznych wynikające z ich uczestnictwa w projekcie.....	153
Tabela 21. Umiejętności zdobyte dzięki udziałowi w projekcie	154
Tabela 22. Nowe umiejętności nabywane w ramach projektu - BO z niepełnosprawnością intelektualną.....	159

Tabela 23. Elementy potrzebne w pracy, których uczono w projektach - beneficjenci ostateczni z niepełnosprawnością intelektualną	159
Tabela 24. Charakter pracy podjętej w ramach projektu – grupy zawodów oraz najczęściej występujące zawody	163
Tabela 25. Charakter pracy podjętej po zakończeniu projektu – grupy zawodów oraz najczęściej występujące zawody	166
Tabela 26. Praca wykonywana przez beneficjentów ostatecznych z niepełnosprawnością intelektualną w ramach projektu	169
Tabela 27. Praca, którą BO chcieliby wykonywać	169

10. BIBLIOGRAFIA

- Analiza Form Wsparcia w 13 konkursie o zlecenie realizacji zadań (2014), PFRON, Wydział Realizacji Programów. Dział Analiz i Ewaluacji.
- Arczewska Magdalena, Ewa Giermanowska, Mariola Raclaw (2014), Pracodawcy i nowy model polityki społecznej wobec aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, W: Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy, Ewa Giermanowska (red.), Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie.
- Fajfer-Kruczek I. (2013), O niemożliwej integracji społecznej osób niepełnosprawnych bez integracji systemowej sektorów polityki państwa. Analiza paradoksów prawnych i działań wdrożeniowych, W: Człowiek z niepełnosprawnością w rezerwacie przestrzeni publicznej, Z. Gajdzica (red.), Impuls, Kraków, s. 110-123.
- Gałęziak Janusz (2004), Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej.
- Gąciarz Barbara, Paweł Kubicki, Seweryn Rudnicki (2014), System instytucjonalnego wsparcia osób niepełnosprawnych w Polsce – diagnoza dysfunkcji, W: Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej, Barbara Gąciarz, Seweryn Rudnicki (red.), Wydawnictwa AGH..
- Giermanowska Ewa (2007), Zatrudnienie młodych osób niepełnosprawnych w opiniach pracowników Powiatowych Urzędów Pracy, W: Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia, Ewa Giermanowska (red.), Instytut Spraw Publicznych.
- Giermanowska Ewa (2014), Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki i uwarunkowania zmian, W: Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej, Barbara Gąciarz, Seweryn Rudnicki (red.), Wydawnictwa AGH.
- Informacja na temat realizowanych projektów w ramach celu 1, dostępnych w Generatorze Wniosków
- Informacje na temat 7, 9, 11 oraz 13 konkursu zadań zleczanych dostępne na stronie internetowej PFRON,
- Informacje na temat realizacji celu 1 dostępne w Systemie Ewidencji Godzin Wsparcia
- Konwencja Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych.
- Kukla Daniel, Wioletta Duda, Monika Czerw-Bajer (2011), Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego, Difin.

- Pietrzak Daniel (2010), Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością, W: Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty, Daniel Kukła, Łukasz Bednarczyk (red.), Wydawnictwo Difin.
- Publikacje wypracowane w ramach projektu: „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”,
- Tossebro Jan (1996), Changing ideologies and patterns of Services, W: Jan Tossebro, Anders Gustavsson, Guri Dyrendhal (red.), Intellectual disabilities in the Nordic Welfare States. Policies and everyday life. Norwegian Academic Press.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz. U. Nr 29, poz. 172).
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., Nr 127, poz. 721, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 5 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (DzU z 2008 r. nr 237, poz. 1652)
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2014 r. poz. 1118, z późn. zm.)
- Włączający system edukacji i rynku pracy – rekomendacje dla polityki publicznej. Podsumowanie wyników III fazy badania dotyczące rekomendacji służących pełnemu uczestnictwu OzN w edukacji i rynku pracy (2014), Laboratorium Badań Społecznych.
- Zakrzewska-Manterys Elżbieta (2015), Podręcznik dla zainteresowanych wprowadzaniem osób upośledzonych umysłowo na rynek pracy do sektora społecznego. Część I: Model wsparcia mentorskiego jako forma specyficznej aktywizacji zawodowej osób upośledzonych umysłowo, Warszawa.
- Żuraw Hanna (2008), Udział osób niepełnosprawnych w życiu społecznym, Wydawnictwo Akademickie ŻAK