

Katarzyna Książopolska

Departament ds. Programów

Wydział ds. Badań i Analiz

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa

# Ewaluacja wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy realizowanego w ramach zlecenia realizacji zadań – wybrane wyniki, wnioski i rekomendacje z badań

## Streszczenie

Praca stanowi ważny element w życiu każdego człowieka. Przeciwdziała izolacji społecznej i wykluczeniu społecznemu. Stwarza warunki do poprawy ogólnej sprawności, wzmacnia poczucie własnej wartości. Rehabilitacja może być bardziej efektywna, gdy jest się aktywnym zawodowo.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych od 25 lat wspiera działalność organizacji pozarządowych w zakresie pomocy osobom z niepełnosprawnościami, m.in. w podejmowaniu zatrudnienia. Na szczególne podkreślenie zasługują zadania zlecane polegające na organizowaniu konkursów dla organizacji pozarządowych działających m.in. na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Niniejszy artykuł przedstawia wybrane wyniki, wnioski i rekomendacje z badania ewaluacyjnego wejścia osób z niepełnosprawnościami na otwarty rynek pracy, realizowanego w ramach zadań zleczanych.

**Słowa kluczowe:** PFRON, zatrudnienie, niepełnosprawność, raport, rynek pracy

## **The evaluation of the input of people with disabilities on the open labor market implemented in the framework of outsourced tasks – selected results, conclusions and recommendations from the study**

### Abstract

The work stands for an important element in the life of every human being. Work prevents social isolation and social exclusion. It creates conditions to improve overall efficiency and it strengthens ones self-esteem. Rehabilitation can be more effective when a person is economically active.

The State Fund for Rehabilitation of Disabled People for 25 years has been supporting the activities of non-governmental organizations in assisting people with disabilities, among others, in taking up employment. Particularly noteworthy are outsourced tasks consisting of organizing competitions for non-governmental organizations acting, among others, for employment of people with disabilities. This article presents selected findings, conclusions and recommendations from the evaluation study of the input of people with disabilities on the open labor market realized in the framework of the outsourced tasks.

**Keywords:** PFRON (The State Fund for Rehabilitation of Disabled People), employment, disability, report, labour market

## Wstęp

Praca stanowi ważny element w życiu każdego człowieka. Pozwala na zaspokojenie jego podstawowych potrzeb, tj. naturalnych, bezpieczeństwa, przynależności, uznania i szacunku czy samorealizacji. Zgodnie z art. 23 pkt 1 Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka: *„Każdy człowiek ma prawo do pracy, do swobodnego wyboru pracy, do odpowiednich i zadowalających warunków pracy oraz do ochrony przed bezrobociem”*. Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP) przyjęła w Genewie w 1983 r. Konwencję nr 159 dotyczącą rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Każdy z członków ww. organizacji, zgodnie z możliwościami krajowymi, miał za zadanie opracować i realizować politykę krajową w dziedzinie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Kolejnym ważnym dokumentem odnoszącym się do prawa osób niepełnosprawnych do pracy jest Konwencja ONZ, w której zapisane są postanowienia, że osoby niepełnosprawne mają na równi z innymi ludźmi prawo do pracy, do możliwości zarabiania na życie dzięki dowolnie wybranej lub przyjętej w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy.

Odniesienia do zagadnień związanych z pracą znajdujemy również w zapisach art. 8 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej, społecznej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, który mówi, że: *„Rehabilitacja zawodowa osób niepełnosprawnych ma na celu ułatwienie osobom uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego, poprzez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy”*. Praca dla osób z niepełnosprawnościami, obok potrzeb niższego rzędu (potrzeb fizjologicznych, bezpieczeństwa), spełnia również wiele potrzeb wyższego rzędu, czyli przynależności, uznania i szacunku czy samorealizacji. Stwarza możliwość poprawy ogólnej sprawności, wzmacnia poczucie własnej wartości. Rehabilitacja może być bardziej efektywna, gdy człowiek pracuje. Praca przeciwdziała izolacji społecznej i wykluczeniu społecznemu.

Środki PFRON od 25 lat wspierają statutową działalność organizacji pozarządowych w zakresie pomocy osobom z niepełnosprawnościami m.in. w podejmowaniu zatrudnienia. Na szczególne podkreślenie zasługują zadania zlecane, polegające na organizowaniu konkursów dla organizacji pozarządowych działających m.in. na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami. Podstawą prawną umożliwiającą zlecenie tego typu zadań organizacjom pozarządowym jest wcześniej wspomniana 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 2016 r., poz. 1817).

Powyższa ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie dopuszcza dwie formy zlecenia realizacji zadań publicznych:

1. powierzanie wykonywania zadań publicznych, wraz z udzieleniem dotacji na finansowanie ich realizacji lub
2. wspieranie wykonywania zadań publicznych, wraz z udzieleniem dotacji na dofinansowanie ich realizacji.

Pierwowzorem zadań zlecanych był program „PARTNER – wspieranie zadań realizowanych przez organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych”, który realizowany był od 2000 r. do końca 2010 r.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych ogłosił pierwszy konkurs na zadania zlecone dotyczące „rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych” 15 października 2008 r. Od tego czasu ogłoszono 24 konkursy tego typu; ostatni z nich w 2015 r.

W ramach zadań zleconych zdefiniowano 6 celów programowych:

1. cel programowy 1: wejście osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy,
2. cel programowy 2: zwiększenie samodzielności osób niepełnosprawnych,
3. cel programowy 3: wzrost aktywności osób niepełnosprawnych w różnych dziedzinach życia,
4. cel programowy 4: zapewnienie osobom niepełnosprawnym dostępu do informacji i specjalistycznych usług,
5. cel programowy 5: poprawa jakości funkcjonowania otoczenia osób niepełnosprawnych,
6. cel programowy 6: upowszechnienie pozytywnych postaw społecznych wobec osób niepełnosprawnych i wiedzy dotyczącej niepełnosprawności.

W niniejszym artykule zostaną przedstawione wyniki badania ewaluacyjnego celu programowego 1, związanego z wprowadzeniem osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy.

## **Zakres i cel badania**

Zrealizowane badanie miało charakter ogólnopolski. Badanie terenowe zostało przeprowadzone w okresie czerwiec – sierpień 2016 r.

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

Ewaluacja dostarczyła rekomendacji dotyczących ewentualnych zmian w zasadach finansowania ze środków PFRON w obszarze wspierania wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy w ramach zlecenia realizacji zadań.

W przeprowadzonym badaniu zostały uwzględnione projekty obejmujące wspieranie wykonania zadań publicznych<sup>1</sup>, pochodzące z czterech konkursów: Konkurs 7 i 9 (ogłoszone w 2011 r.), Konkurs 11 (w 2012 r.) i Konkurs 13 (2013 r.).

W założeniach do niniejszego badania sformułowano następujące ogólne pytania badawcze:

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

Metodologia badania obejmowała następujące techniki badawcze:

- 1 **Desk research** (analiza danych zastanych) – analiza dostępnych publikacji, materiałów związanych z tematem badania, analiza dokumentacji projektów prozatrudnieniowych, a także analiza danych na podstawie Ewidencji Godzin Wsparcia – EGW<sup>2</sup>.
- 2 **Wywiady kwestionariuszowe CAWI** z 48. realizatorami projektów (w badaniu osiągnięto 100% response rate).
- 3 **Wywiady IDI** wśród przedstawicieli publicznych (3 IDI) i niepublicznych (3 IDI) służb zatrudnienia (łącznie zrealizowano 6 wywiadów).
- 4 Badanie typu **case study**; 15 celowo dobranych Realizatorów/Wnioskodawców (łącznie przeprowadzono 138 wywiadów IDI).

Badanie każdego studium przypadku obejmowało:

- *desk research* dokumentacji realizowanych przez Wnioskodawcę projektów prozatrudnieniowych,
  - wywiad IDI z osobą zarządzającą Wnioskodawcą,
  - wywiad IDI z kierownikiem/koordynatorem projektu prozatrudnieniowego,
  - wywiady IDI z kadrą merytoryczną projektu prozatrudnieniowego (średnio 3 wywiady w każdym studium),
  - wywiady IDI z pracodawcami, u których beneficjenci projektu prozatrudnieniowego znaleźli zatrudnienie (średnio 4 wywiady w każdym studium),
  - wywiady CAPI/PAPI z beneficjentami projektu prozatrudnieniowego (łącznie 300 wywiadów).
- 5 **Wywiady eksperckie z przedstawicielami środowiska osób z niepełnosprawnościami**, 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 z niepełnosprawnościami oraz znają przedmiot prowadzonej ewaluacji (6 IDI).

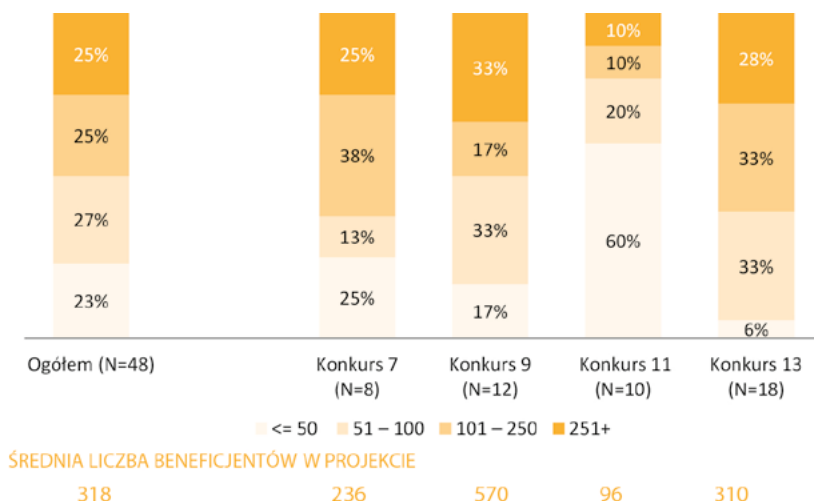
- 6 *Grupy dyskusyjne z przedstawicielami rodzin beneficjentów ostatecznych projektów* (2 FGI).
- 7 *Grupy dyskusyjne/warsztaty z udziałem pracodawców* zatrudniających BO projektów (2 FGI).
- 8 *Ekspertski panel dyskusyjny*, w trakcie którego zostały poddane dyskusji wstępne wyniki badań oraz płynące z nich wnioski i rekomendacje.

## Główne wyniki badania

### Charakterystyka projektów

W ramach prowadzonej ewaluacji badaniem objęto wszystkie 48 projektów o charakterze zatrudnieniowym z czterech wybranych konkursów w ramach zadań zleczanych organizowanych przez PFRON: 7, 9, 11 i 13, których okres realizacji przypadał na lata 2011–2017, w zależności od konkursu. Rozkład ze względu na liczbę beneficjentów ostatecznych na ogóle analizowanych projektów jest równomierny, z niewielką przewagą projektów obejmujących od 50. do 100. beneficjentów ostatecznych, kosztem projektów najmniejszych, skierowanych do mniej niż 50. beneficjentów ostatecznych.

Przeprowadzona analiza na podstawie Ewidencji Godzin Wsparcia (dane na dzień 08.09.2016) pokazała, że w analizowanych projektach łącznie wzięło udział 15 267 beneficjentów ostatecznych projektów, gdzie średnio na projekt przypadało 318 osób.



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

Źródło: Raport z ewaluacji wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy realizowanego w ramach zlecenia realizacji zadań, PFRON, Warszawa, X 2016 r.

Widać jednak pewne różnice w strukturze ze względu na wielkość projektów pomiędzy konkursami. Konkurs 11 na tle pozostałych wyróżnia się wysokim odsetkiem projektów najmniejszych – skierowanych do mniej niż 50. beneficjentów ostatecznych, zaś w Konkursie 13 odsetek najmniejszych projektów jest wyraźnie niższy niż w pozostałych konkursach.

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 (możliwe było składanie tylko projektów jednorocznych), 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 (*organizowanie i prowadzenie szkoleń, kursów...*), jak i 6<sup>3</sup> (*zintegrowane działania na rzecz włączania osób niepełnosprawnych w rynek pracy*). 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.

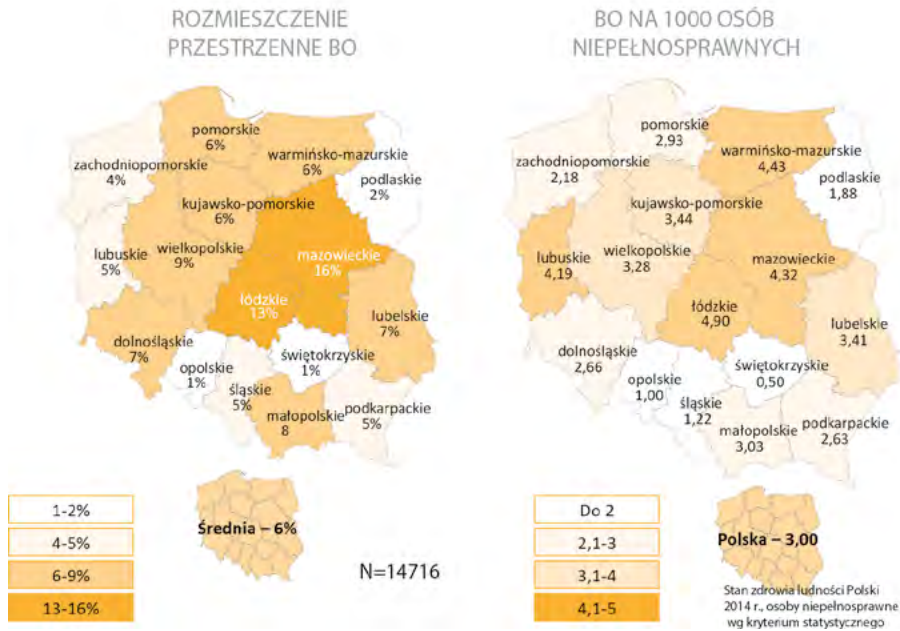
## **Charakterystyka beneficjentów projektów**

Zgodnie z danymi przedstawionymi w publikacji Głównego Urzędu Statystycznego<sup>4</sup> najwięcej osób niepełnosprawnych w 2014 r. zamieszkiwało województwa: śląskie (blisko 600 tys.), mazowieckie (535 tys.) i wielkopolskie (408 tys.). Natomiast najmniej osób niepełnosprawnych mieszkało w województwach: opolskim (ok. 109 tys.), podlaskim (ok. 150 tys.) i świętokrzyskim (ok. 172 tys.).

Patrząc na pokrycie obszaru Polski ze względu na miejsce zamieszkania beneficjentów projektów, widać, że są oni rekrutowani ze wszystkich województw Polski, z tym, że zdecydowanie największy udział w strukturze beneficjentów ostatecznych ze względu na miejsce zamieszkania mają: województwo mazowieckie (w województwie tym mieszka 16% beneficjentów ostatecznych projektów) oraz łódzkie (13% beneficjentów). Najmniejszy odsetek beneficjentów ostatecznych pochodzi z województw: świętokrzyskiego (0,6% beneficjentów), opolskiego (0,7% beneficjentów) oraz podlaskiego (1,9% beneficjentów).

Odnosząc dane dotyczące liczby beneficjentów ostatecznych do liczby niepełnosprawnych mieszkańców województw (liczba beneficjentów projektów na 1000 niepełnosprawnych mieszkańców województwa), nie widać już tak znacznej przewagi województw mazowieckiego i łódzkiego – choć % beneficjentów na tle innych województw jest wysoki, to jednak i potrzeby w tych województwach należą do

najwyższych. Relatywnie wysokie pokrycie potrzeb jest też w województwie warmińsko-mazurskim, natomiast, jeśli mowa o obszarach o najmniejszym pokryciu w stosunku do potrzeb, do województw opolskiego, świętokrzyskiego i podlaskiego dołącza także województwo śląskie (patrz rys. 2).



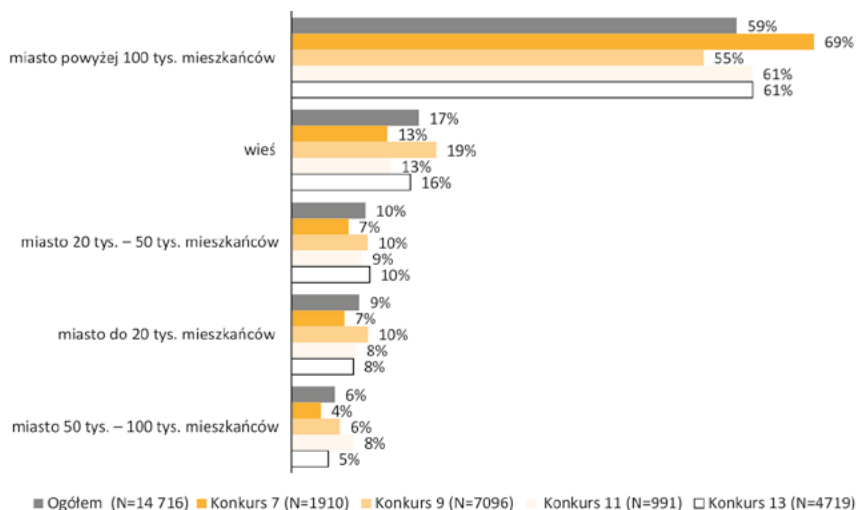
**Rys. 2. Rozłożenie przestrzenne beneficjentów ostatecznych projektów realizowanych w ramach Konkursów 7, 9, 11 i 13 pomiędzy województwa Polski vs. liczba BO projektów w stosunku do liczby niepełnosprawnych**

Źródło: Raport z ewaluacji wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy realizowanego w ramach zlecenia realizacji zadań, PFRON, Warszawa, X 2016 r.

Niekorzystny wydaje się fakt, że ponad połowa beneficjentów ostatecznych analizowanych projektów to mieszkańcy największych miast (58,9% beneficjentów). Dodatkowo na drugim miejscu w strukturze wielkości miejsca zamieszkania we wszystkich konkursach znajduje się wieś (16,8% beneficjentów). Są to zapewne wsie przyległe do największych miast, siedzib realizacji projektów. Do projektów stosunkowo rzadko rekrutuje się beneficjentów pochodzących z małych i średnich miast.

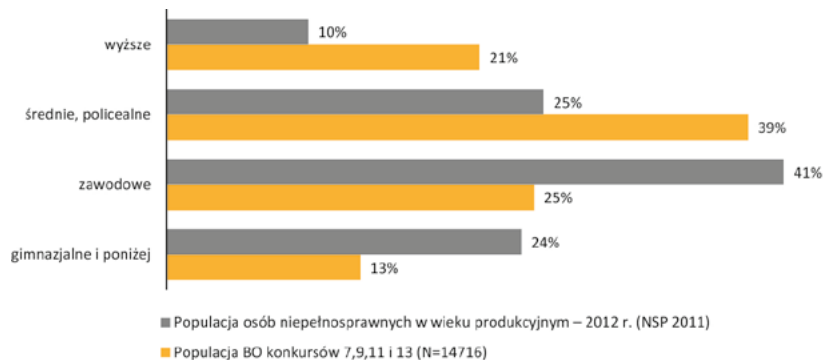
Populacja beneficjentów ostatecznych projektów charakteryzuje się zrównoważoną strukturą pod względem wieku i płci. Natomiast analiza struktury poziomu wykształcenia wskazuje wyraźnie na występowanie niekorzystnego zjawiska *creamingu*<sup>5</sup>, to jest kierowania wsparcia do grup „łatwiejszych”, lepiej rokujących w kontekście założonych w projekcie wskaźników. W populacji beneficjentów

ponad dwukrotnie, w stosunku do populacji osób niepełnosprawnych, zawyżone są odsetki osób legitymujących się wyższym wykształceniem i prawie dwukrotnie średnim. Natomiast znacznie mniejsze są frakcje osób posiadających wykształcenie zasadnicze zawodowe lub niższe.



**Rys. 3. Wielkość miejsca zamieszkania beneficjentów ostatecznych projektów realizowanych w ramach Konkursów 7, 9, 11 i 13 z uwzględnieniem numeru konkursu**

Źródło: Raport z ewaluacji wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy realizowanego w ramach zlecenia realizacji zadań, PFRON, Warszawa, X 2016 r.



**Rys. 4. Struktura poziomu wykształcenia populacji BO projektów realizowanych w ramach Konkursów 7, 9, 11 i 13 w odniesieniu do populacji osób z niepełnosprawnościami**

Źródło: Raport z ewaluacji wejścia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy realizowanego w ramach zlecenia realizacji zadań, PFRON, Warszawa, X 2016 r.



W populacji beneficjentów ostatecznych omawianych projektów dominują osoby z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym (77% populacji). Zdecydowanie najniższy odsetek to osoby z niepełnosprawnością w stopniu lekkim. Taki rozkład stopnia niepełnosprawności jest konsekwencją przyjętych w konkursach założeń, gdzie udział niepełnosprawnych z orzeczoną lekkim 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). Gdy spojrzeć się na populację beneficjentów 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 całości działalności 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 wsparcia udzielanego w ramach projektów**

Repertuar działań wykorzystywanych przez projektodawców w ramach realizowanych projektów był dość szeroki. Najpowszechniejszym ich elementem było poradnictwo zawodowe<sup>6</sup> – 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<sup>7</sup> 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%), niezbyt często zaliczano je także 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 kierowała się jedynie założeniami projektów – zestaw narzędzi był 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.

## Wskaźniki ewaluacji

W celu sprawdzenia skuteczności i efektywności projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe, PFRON skonstruował wskaźniki, które miały posłużyć ewaluacji (ocenie) prowadzonych działań i zostały zapisane w zasadach wspierania zadań.

Ustalono następujące wskaźniki ewaluacji<sup>8</sup>:

1. pierwszy wskaźnik nakładu – iloraz kwoty dofinansowania oraz liczby beneficjentów ostatecznych projektu,
2. drugi wskaźnik nakładu – koszt jednej godziny wsparcia, tj. iloraz kwoty dofinansowania oraz liczby godzin wsparcia udzielonego,
3. trzeci wskaźnik nakładu – iloraz kwoty dofinansowania oraz liczby beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostaną zatrudnieni w wyniku realizacji projektu,
4. wskaźnik produktu – średnia liczba godzin wsparcia udzielonego jednemu beneficjentowi ostatecznemu projektu,
5. pierwszy wskaźnik rezultatu – liczba beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostaną zatrudnieni w wyniku realizacji projektu,
6. drugi wskaźnik rezultatu – liczba beneficjentów ostatecznych projektu, którzy utrzymali zatrudnienie przez okres co najmniej 6 miesięcy od daty uzyskania zatrudnienia.

## Ocena skuteczności wsparcia

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

**Pierwszy wskaźnik rezultatu** informuje o liczbie beneficjentów ostatecznych, którzy zostali zatrudnieni w wyniku realizacji projektu. W analizie posłużono się wartościami osiągniętymi w projektach. Ogółem **zatrudnienie w wyniku realizacji projektu znalazło 4317 beneficjentów ostatecznych** spośród 15 267 uczestniczących w projektach (dane na podstawie bazy Ewidencji Godzin Wsparcia na dzień 8 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 8 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 Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej skuteczność wsparcia projektów zatrudnieniowych realizowanych w ramach zadań zleczanych względem skuteczności liczonej dla ogółu bezrobotnych należy uznać za dość niską. „Efektywność zatrudnieniowa” (dane MRPiPS) dla działań aktywizacyjnych Powiatowych Urzędów Pracy w 2014 r. wyniosła 76,3%, zaś w 2013 r. 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 Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, stanowią grupę trudniejszą w aktywizacji zawodowej.

Potwierdzają to także dane z „Badania skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013”. Badanie to jest użyteczne także dlatego, iż przynosi podwójny punkt odniesienia – w ramach Priorytetu VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich, wsparcie adresowano do osób bezrobotnych i biernych zawodowo, natomiast w ramach Priorytetu VII: Promocja integracji społecznej wsparciem obejmowano osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, w tym m.in. osoby z niepełnosprawnościami. Poziom efektywności zatrudnieniowej dla Priorytetu VI wyniósł od 45% do 67%, zaś dla Priorytetu VII od 18% do 28%<sup>9</sup>. Wskaźniki te są porównywalne z danymi MRPiPS (w zakresie Priorytetu VI) oraz z danymi z analizowanych projektów zatrudnieniowych w ramach zadań zleczanych (w zakresie Priorytetu VII).

W opracowaniu dotyczącym Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013 podano także efektywność zatrudnieniową dla samej grupy niepełnosprawnych – po pół roku od zakończenia uczestnictwa w projekcie odsetek osób pracujących wyniósł 27%<sup>10</sup>.

## Ocena efektywności wsparcia

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

**Pierwszy wskaźnik nakładu** informuje o wysokości nakładów poniesionych na jednego beneficjenta ostatecznego projektu (stosunek kwoty dofinansowania

do liczby beneficjentów ostatecznych projektu). Średnio w jednym projekcie nakład na jednego beneficjenta ostatecznego wynosił 6577,58 zł, mediana zaś 5796,62 – co oznacza, że **w przypadku połowy projektów nakłady na jednego beneficjenta były wyższe niż ta wartość.**

Wsparcie realizowane w projektach zatrudnieniowych w ramach zadań zleczanych było bardziej efektywne kosztowo niż aktywizacja prowadzona przez Powiatowe Urzędy Pracy, a także wsparcie udzielane w ramach POKL (Priorytet VI: Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Priorytet VII: Promocja integracji społecznej). Koszt uczestnictwa jednej osoby bezrobotnej w programie aktywizacji prowadzonym przez Powiatowe Urzędy Pracy<sup>11</sup> w 2014 r. wynosił 7948,80 zł, zaś w 2013 r. – 7689,87 zł. Wydatki na jednego uczestnika w Priorytecie VI wyniosły 9582 zł<sup>12</sup>, zaś w Priorytecie VII 7569 zł.

**Drugi wskaźnik nakładu** informuje o koszcie jednej godziny wsparcia (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, czyli ile kosztowało zatrudnienie jednego beneficjenta.

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 zatrudnienie<sup>13</sup> w 2014 r. wynosił 11 174,52 zł, zaś w 2013 r. – 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 zatrudnieniowych realizowanych w ramach zadań zleczanych). 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 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”<sup>14</sup>. Wydatki na jednego uczestnika pracującego po 6 miesiącach od zakończenia udziału w projekcie<sup>15</sup> dla Priorytetu VI wyniosły 20 132 zł (kwota tylko nieznacznie niższa niż średnia wartość III wskaźnika nakładu w projektach realizowanych w ramach zadań zleczanych), zaś dla Priorytetu VII – 37 696 zł – co znacznie przewyższa średnią w projektach zatrudnieniowych w ramach zadań zleczanych.

**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.

## Wnioski

Wyniki analizy zebranego materiału podczas badania ewaluacyjnego pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków:

1. Wysoko zostały ocenione działania prowadzone przez organizacje pozarządowe, nakierowane na usamodzielnienie się niepełnosprawnych na rynku pracy.
2. Losy beneficjentów ostatecznych po ukończeniu udziału w projekcie prozatrudnieniowym nie podlegają systematycznemu monitorowaniu. W konsekwencji utrudnia to ocenę faktycznej skuteczności projektu (rozumianej jako uzyskanie zatrudnienia w wyniku udziału w projekcie) i nie uwzględnia się prawdopodobieństwa wystąpienia skuteczności odroczonej.
3. Skuteczność odroczone dotyczy części beneficjentów, którzy po zakończeniu udziału w projekcie zmieniają lub dopiero podejmują zatrudnienie niejednokrotnie „lepszego jakości” niż to proponowane w projekcie.
4. Dodatkowo duża część osób z wyższym wykształceniem nie znajduje pracy w ramach projektu, gdyż mają one 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 beneficjentów projektów prozatrudnieniowych realizowanych w ramach zadań zleconych jest znacznie zawyżony w stosunku do populacji osób z niepełnosprawnościami, a oferowane w projektach zatrudnienie jest często nieadekwatne do kompetencji i niezgodne z aspiracjami takich osób.
5. Pozytywny wpływ na wysokość odsetka uczestników projektów, którzy uzyskują zatrudnienie, a także utrzymują zatrudnienie, miało:
  - a) skoncentrowanie się na organizowaniu i prowadzeniu zintegrowanych działań na rzecz włączania osób z niepełnosprawnościami 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,
- b) obecność wśród form wsparcia zatrudnienia wspomaganego<sup>16</sup>,
  - c) stopa bezrobocia na obszarze realizacji projektu (im wyższa stopa bezrobocia, tym wyższe wskaźniki zatrudnienia beneficjentów ostatecznych projektu – organizacje pozarządowe koncentrują się bardziej na pozyskaniu potencjalnych miejsc pracy),
  - d) branie pod uwagę stopnia samodzielności i zaradności podczas rekrutacji uczestników.
6. Negatywny wpływ na wysokość odsetka uczestników projektów, którzy uzyskują zatrudnienie, a także utrzymują zatrudnienie, miały:
- a) obecność wśród form wsparcia poradnictwa prawnego (prawdopodobnie wzmacnia postawy roszczeniowe uczestników),
  - b) korzystanie głównie z własnych baz danych podczas rekrutacji, co powoduje umożliwianie udziału w projekcie ciągle tym samym osobom (tzw. rekrutacja zamknięta),
  - c) obecność elementów szerszego wywiadu społecznego w Indywidualnym Planie Działania, który mógł zastąpić diagnozę przeprowadzaną przez organizacje pozarządowe i stał się podstawą do etykietowania uczestników, co w konsekwencji utrudniło dobór najbardziej odpowiednich form wsparcia,
  - d) wysoki odsetek wśród uczestników osób z niepełnosprawnością sprzężoną.
7. Część projektodawców unika rekrutacji osób wymagających specjalnego podejścia w zakresie aktywizacji zawodowej. Wynika to z faktu, że prawdopodobieństwo uzyskania i utrzymania zatrudnienia przez te grupy jest najniższe. Można zaliczyć do tej grupy:
- a) osoby z niepełnosprawnością intelektualną (zwłaszcza ze stopniem umiarkowanym i znacznym),
  - b) osoby chorujące psychicznie,
  - c) osoby mające ograniczenia w komunikacji (np. głuche),
  - d) osoby z niepełnosprawnością sprzężoną.
8. Beneficjenci ostateczni projektów zazwyczaj pochodzą z dużych miast i pobliskich wsi.
9. Najskuteczniejsze (pod względem zatrudnienia) i najbardziej efektywne kosztowo są projekty niewielkie (do 100. beneficjentów), gdyż stwarzają one możliwości największej indywidualizacji wsparcia, a tym samym poświęcenia uwagi każdemu uczestnikowi.
10. Organizacje pozarządowe, świetnie obeznane z lokalnym rynkiem pracy, często zapewniają realizację skutecznych projektów na swoim terenie.

## Rekomendacje

Wyniki analizy zebranego materiału oraz wyciągnięte z nich wnioski pozwoliły na sformułowanie następujących rekomendacji:

1. Należałoby wprowadzić systematyczny monitoring losów beneficjentów po zakończeniu udziału w projekcie.
2. Wskazane byłoby włączyć do liczby beneficjentów ostatecznych projektu, którzy zostali zatrudnieni w wyniku realizacji projektu, również te osoby, które w 3 miesiące po zakończeniu udziału w projekcie podjęły zatrudnienie.
3. Rodzaj szkolenia powinien wynikać, z jednej strony, z przeprowadzonej diagnozy, stworzonego Indywidualnego Planu Działań, zaś z drugiej strony być dostosowany do popytu na rynku pracy. Szczególnie dotyczy to szkoleń wzmacniających kompetencje twarde. Dobór takich szkoleń powinien być mocno zindywidualizowany w przypadku beneficjentów aspirujących do pracy na wyższych stanowiskach zgodnie z klasyfikacją zawodową i specjalności, a w przypadku beneficjentów poszukujących pracy w zawodach mających mniejsze wymagania – związany z wymaganiami konkretnego stanowiska pracy, w przypadku zaś beneficjentów wymagających wspomaganie w miejscu pracy – związany z konkretnym stanowiskiem i przeprowadzany fizycznie w miejscu, w którym pracować będzie beneficjent. Zaleca się odwrócenie ścieżki zatrudnieniowej, zgodnie z metodologią zatrudnienia wspomaganego: 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.
4. Należałoby zapewnić asystenta/trenera pracy w przypadku osób wymagających wsparcia w miejscu pracy.
5. Należałoby umożliwić zwiększenie samodzielności w poruszaniu się po rynku pracy i wzrost kompetencji w tym zakresie w przypadku osób nie wymagających wsparcia w miejscu pracy.
6. Należy zwrócić uwagę na wymogi rekrutacji beneficjentów, minimalizując wykorzystanie do tego celu własnych baz danych, zwiększających udział w projekcie osób, które ze względu na czynniki obiektywne (rodzaj i stopień niepełnosprawności) nie rokują na skuteczny udział w projekcie lub też są „etatowymi” beneficjentami projektów zatrudnieniowych. Szczególnie istotne jest to w przypadku projektów skierowanych do osób z niepełnosprawnością intelektualną, gdzie grupa ta może być znacząca. W przypadku innych stopni i rodzajów niepełnosprawności jest ona znacznie bardziej

- ograniczona, choć także występuje. Rekrutacja powinna być jak najbardziej otwarta, wychodząca poza własne środowisko.
7. Korzystne byłoby wprowadzenie przy rekrutacji elementów wstępnej diagnozy potencjalnego beneficjenta, 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). Miałyby to korzystny wpływ na skuteczność i efektywność prowadzonych działań.
  8. Należy zwrócić uwagę na odpowiednie przeprowadzenie diagnozy beneficjentów, 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.
  9. Oferowane w ramach projektów wsparcie powinno być maksymalnie zindywidualizowane i różnorodne, dopasowane do indywidualnych potrzeb beneficjentów. Działania masowe powinny być ograniczane, a jeżeli już dopuszczone, to po odpowiednim uzasadnieniu.
  10. Wskazane jest, aby w ramach projektu oferować wsparcie psychologiczne – służące podniesieniu samooceny, poprawie własnego wizerunku, wzrostowi asertywności, a w trakcie zatrudnienia skoncentrowane na pomocy radzenia sobie ze stresem, emocjami, konstruktywnym rozwiązywaniem problemów. Korzystne jest tu zarówno wsparcie w formie indywidualnej, jak i w formie nadzorowanych grup wsparcia.
  11. W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną (szczególnie w stopniu umiarkowanym i znacznym) wsparcie powinno dotyczyć, z jednej strony, poprawy funkcjonowania beneficjentów w sytuacjach społecznych związanych z wykonywaniem pracy (maksymalnie zindywidualizowane), z drugiej strony powinno koncentrować się na nauce pracy na konkretnym stanowisku, na którym beneficjent będzie zatrudniony.
  12. Osoby chore psychicznie wymagają szczególnego traktowania w procesie aktywizacji zawodowej. W przypadku ww. osób szczególne znaczenie ma wysoki poziom nieprzewidywalności i konieczność zaangażowania psychiatrów w proces wsparcia. Warte rozważenia jest również zmodyfikowanie wysokości wskaźników dotyczących utrzymania w przypadku aktywizacji zawodowej tej grupy, jako że zapewnienie ciągłości zatrudnienia napotyka na niewspółmiernie więcej trudności ze względu na labilność nastrojów, okresy nawrotu choroby niż w przypadku innych rodzajów niepełnosprawności.



13. Zaleca się zwiększenie możliwości udziału osób ze stopniem lekkim w projektach w ramach zadań zleczanych, zwłaszcza w tych realizowanych przez organizacje, które prowadzą agencje zatrudnienia. Osoby z lekkim stopniem stosunkowo najłatwiej zaktywizować i znaleźć dla nich zatrudnienie – co oznacza, że ich rehabilitacja zawodowa jest zdecydowanie tańsza niż w przypadku osób z orzeczoną umiarkowaną czy znaczną stopniem niepełnosprawności. Tym samym podniesienie progów dostępności do projektów dla tej grupy powinno dać możliwość zwiększenia udziału niepełnosprawnych w ogóle pracujących niewspółmiernie niskim kosztem.
14. 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).

## Bibliografia

- Analiza Form Wsparcia w 13 Konkursie o zlecenie realizacji zadań (2014), PFRON, Wydział Realizacji Programów, Dział Analiz i Ewaluacji
- Arczewska M., Giermanowska E., Raclaw M., *Pracodawcy i nowy model polityki społecznej wobec aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych*, [w:] *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*, red. Giermanowska E., Kraków, Akademia Górniczo-Hutnicza im. S. Staszica w Krakowie, 2014
- Fajfer-Kruczek I., *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*, red. Gajdzica Z., Kraków, Impuls, 2013
- Gałęziak J., *Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, 2004
- Gąciarz B., Kubicki P., Rudnicki S., *System instytucjonalnego wsparcia osób niepełnosprawnych w Polsce – diagnoza dysfunkcji*, [w:] *Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej*, red. Gąciarz B., Rudnicki S., Kraków, Wydawnictwa AGH, 2014
- Giermanowska E., *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki i uwarunkowania zmian*, [w:] *Polscy niepełnosprawni. Od kompleksowej diagnozy do nowego modelu polityki społecznej*, red. Gąciarz B., Rudnicki S., Kraków, Wydawnictwa AGH, 2014
- Giermanowska E., *Zatrudnienie młodych osób niepełnosprawnych w opiniach pracowników Powiatowych Urzędów Pracy*, [w:] *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja*

- zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, red. Giermanowska E., Warszawa, Instytut Spraw Publicznych, 2007
- Informacje na temat 7, 9, 11 oraz 13 Konkursu zadań zleczanych dostępne na stronie internetowej PFRON, <http://www.pfron.org.pl/pl/zadania-zlecane-konkurs?page=1>, [dostęp na dzień: 24.11.2016]
- Konwencja Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych, Dz. U. z 2012 r., poz. 1169
- Kukła D., Duda W., Czerw-Bajer M., *Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego*, Warszawa, Difin, 2011
- Pietrzak D., *Aktywizacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością*, [w:] *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty*, red. Kukła D., Bednarczyk Ł., Warszawa, Difin, 2010
- 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. z 2008 r., Nr 29, poz. 172
- Tossebro J., *Changing ideologies and patterns of Services*, [w:] *Intellectual disabilities in the Nordic Welfare States. Policies and everyday life*, red. Tossebro J., Gustavsson A., Dyrendhal G., Norwegian Academic Press, 1996
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz. U. z 2014 r., poz. 1118 z późn. zm.
- 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, Dz. U. z 2008 r., Nr 237, poz. 1652
- 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, Laboratorium Badań Społecznych, 2014
- Zakrzewska-Manterys E., *Podręcznik dla zainteresowanych wprowadzaniem osób upośledzonych umysłowo na rynek pracy do sektora społecznego, cz. I: Model wsparcia mentorskiego jako forma specyficznego aktywizacji zawodowej osób upośledzonych umysłowo*, Warszawa, 2015
- Żuraw H., *Udział osób niepełnosprawnych w życiu społecznym*, Warszawa, Wydawnictwo Akademickie ŻAK, 2008

## Przypisy

<sup>1</sup>Informacje na temat 7, 9, 11 oraz 13 Konkursu zadań zleczanych dostępne na stronie internetowej PFRON, <http://www.pfron.org.pl/pl/zadania-zlecane-konkurs?page=1>, [dostęp na dzień: 24.11.2016].

<sup>2</sup>Ewidencja Godzin Wsparcia – to narzędzie do zbierania danych o wsparciu udzielonym beneficjentom w ramach projektów realizowanych przez organizacje pozarządowe w zadaniach zleczanych.

3<sup>R</sup>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 – **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”.

4<sup>S</sup>Stan zdrowia ludności Polski w 2014 r., Warszawa, Główny Urząd Statystyczny, 2016

5<sup>Z</sup>jawisko *creamingu* (z ang. „efekt spijania śmietanki”) – czyli wspieranie w pierwszej kolejności osób mniej tego wsparcia potrzebujących.

6<sup>P</sup>oradnictwo zawodowe polega na udzielaniu pomocy w rozwiązywaniu problemów zawodowych osób zgłaszających się po taką pomoc (np. w zakresie wyboru lub zmiany zawodu, zaplanowania kariery zawodowej, uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, określenia swoich kompetencji i zainteresowań, zaplanowania rozwoju zawodowego).

7<sup>Z</sup>adaniem trenera pracy jest pomoc osobie niepełnosprawnej na różnych etapach aktywizacji zawodowej: od przygotowania kandydata do pracy – określenia jego możliwości i potrzeb, poprzez samo poszukiwanie pracy i proces rekrutacyjny, do jej podjęcia, a także pomoc w utrzymaniu się w miejscu zatrudnienia.

8<sup>R</sup>egulamin składania, rozpatrywania i realizacji projektów – cel programowy 1: wejście osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy stanowiący Załącznik nr 1 do Zasad wspierania realizacji zadań

9<sup>P</sup>adanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – PO KL 2007–2013, Raport końcowy, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 3

10<sup>T</sup>amże, s. 156

11<sup>K</sup>oszt uczestnictwa w programie – ustalono (obliczono) w wyniku podzielenia faktycznych wydatków w 2014 r. poniesionych kasowo na daną formę aktywizacji przez liczbę osób bezrobotnych, które w 2014 r. rozpoczęły udział w danej formie aktywizacji.

12<sup>W</sup>wyższa wartość nakładu była związana z wysokimi kosztami wsparcia przedsiębiorczości, często obejmującego przyznanie środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

13<sup>F</sup>ektywność kosztową – tj. koszt ponownego zatrudnienia – ustalono (obliczono) w wyniku podzielenia kwoty poniesionych wydatków w 2014 r. (kasowo) na daną formę aktywizacji przez liczbę osób bezrobotnych, które po zakończeniu udziału w 2014 r. w danej formie aktywizacji uzyskały w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie.

14<sup>P</sup>adanie skuteczności wsparcia realizowanego w ramach komponentu regionalnego PO KL 2007–2013, Raport końcowy, Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju, 2015, s. 114

15<sup>U</sup>waga: to nieco inny wskaźnik, obejmujący osoby, które utrzymały zatrudnienie przez co najmniej 6 miesięcy. Stąd jego wyższa wartość niż wartość III wskaźnika nakładu.

16<sup>Z</sup>atrudnienie 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 Wspomagane).