



ZAKŁAD
DOSKONALENIA
ZAWODOWEGO
WARSZAWA



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

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

Okres realizacji 15.05.2017 – 06.03.2019

Realizator Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie

Spis treści

Rozdział 1. Założenia i regulacje ustawowe dotyczące zlecania działań aktywizacyjnych	5
Rozdział 2. Założenia realizacji zlecania działań aktywizacyjnych wynikające z uregulowań przyjętych w ramach postępowania publicznego	7
Rozdział 3. Koncepcja zlecania działań aktywizacyjnych przedstawiona przez Realizatora	11
Rozdział 4. Realizacja usługi „Świadczenie działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych” na terenie województwa mazowieckiego	21
4.1. Charakterystyka uczestników programu	21
4.2. Realizacja działań aktywizacyjnych na rzecz osób długotrwale bezrobotnych	29
4.3. Pośrednictwo pracy i współpraca z pracodawcami z uwzględnieniem kontekstu regionów województwa mazowieckiego	40
4.4. Realizacja zleconych działań aktywizacyjnych - trudności, słabe strony, zagrożenia	45
Uwarunkowania leżące po stronie uczestników programu	45
Uwarunkowania leżące po stronie Realizatora	50
Uwarunkowania leżące po stronie pracodawców	50
4.5. Uzyskane wskaźniki	51
4.5.1. Wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej	51
4.5.2. Wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu	53
4.6. Ocena finansowych parametrów programu	54
4.6.1. Kategorie kosztów poniesionych przez Realizatora	55
4.6.2. Ocena zastosowanego w programie sposobu wynagrodzenia Realizatora oraz transzowania środków finansowych	56
4.6.3. Ocena skuteczności przyjętych w programie kar za nieosiągnięcie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu oraz umownych	57
Rozdział 5. Ocena modelu zlecania działań aktywizacyjnych z perspektywy Realizatora	58
Rozdział 6. Porównanie wybranych aspektów realizacji zlecania działań aktywizacyjnych w latach 2015 – 2019	62

Spis tabel

Tabela 1. Zestawienie metod i narzędzi diagnozy sytuacji zawodowej.....	15
Tabela 2. Zestawienie spotkań indywidualnych realizowanych w ramach diagnozy sytuacji zawodowej..	16
Tabela 3. Zestawienie tabelaryczne rodzajów, metod, form i narzędzi aktywizacji.....	18
Tabela 4. Struktura osób bezrobotnych ze względu na płeć	21
Tabela 5. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wiek	22
Tabela 6. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wykształcenie	23
Tabela 7. Struktura osób bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy.....	23
Tabela 8. Uczestnicy zlecenia działań aktywizacyjnych korzystający z pomocy społecznej	25
Tabela 9. Struktura osób bezrobotnych ze względu na występowanie problemów warunkujących sytuację społeczną.....	25
Tabela 10. Dominujące bariery w grupie uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych	27
Tabela 11. Struktura rekrutacji uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych.....	30
Tabela 12. Struktura osób bezrobotnych ze względu na kryteria zlecenia działań aktywizacyjnych	30
Tabela 13. Zestawienie działań wykonanych w ramach pierwszego etapu pracy z bezrobotnym	30
Tabela 14. Struktura osób bezrobotnych ze względu na przyczynę zaprzestania udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych.....	31
Tabela 15. Struktura działań aktywizacyjnych ze względu na wariant i opcję.....	33
Tabela 16. Aktywizacja ścieżka podstawowa.....	34
Tabela 17. Stałe kontakty asystentów aktywizacji z osobami bezrobotnymi.....	34
Tabela 18. Struktura uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę i utrzymali ją przez okres co najmniej 14 dni.....	35
Tabela 19. Struktura uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę i utrzymali ją przez okres co najmniej 14 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia	36
Tabela 20. Struktura uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres co najmniej 90 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia.....	39
Tabela 21. Struktura uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres co najmniej 180 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia.....	39
Tabela 22. Struktura pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy	41
Tabela 23. Struktura pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy ze względu na branżę	42
Tabela 24. Wykorzystanie pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy	43
Tabela 25. Zestawienie liczby uczestników, podjęć pracy i uczestników, którzy zaniechali udziału w zlecaniu.....	44
Tabela 26. Struktura podjęć odpowiedniej pracy.....	52
Tabela 27. Podjęcia zatrudnienia przez uczestników działań aktywizacyjnych.....	52

Tabela 28. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 90 dni.....	53
Tabela 29. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 90 dni (porównanie poziom usługi i powiatu)	53
Tabela 30. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 180 dni.....	54
Tabela 31. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 180 dni (porównanie poziom usługi i powiatu)	54
Tabela 32. Struktura podjęć odpowiedniej pracy - forma zatrudniania ZDA 2015 – 2016 ZDA 2016 – 2017 ZDA 2017 – 2019	64
Tabela 33. Struktura podjęć odpowiedniej pracy - wynagrodzenie ZDA 2015 – 2016 ZDA 2016 – 2017 ZDA 2017 – 2019	64
Tabela 34. Utrzymanie odpowiedniej pracy przez 90 dni i 180 dni ZDA 2015 – 2016 ZDA 2016 – 2017 ZDA 2017 – 2019	64
Tabela 35. Podjęcia pracy ZDA 2015 – 2016 ZDA 2016 – 2017 ZDA 2017 – 2019	65

Rozdział 1. Założenia i regulacje ustawowe dotyczące zlecania działań aktywizacyjnych

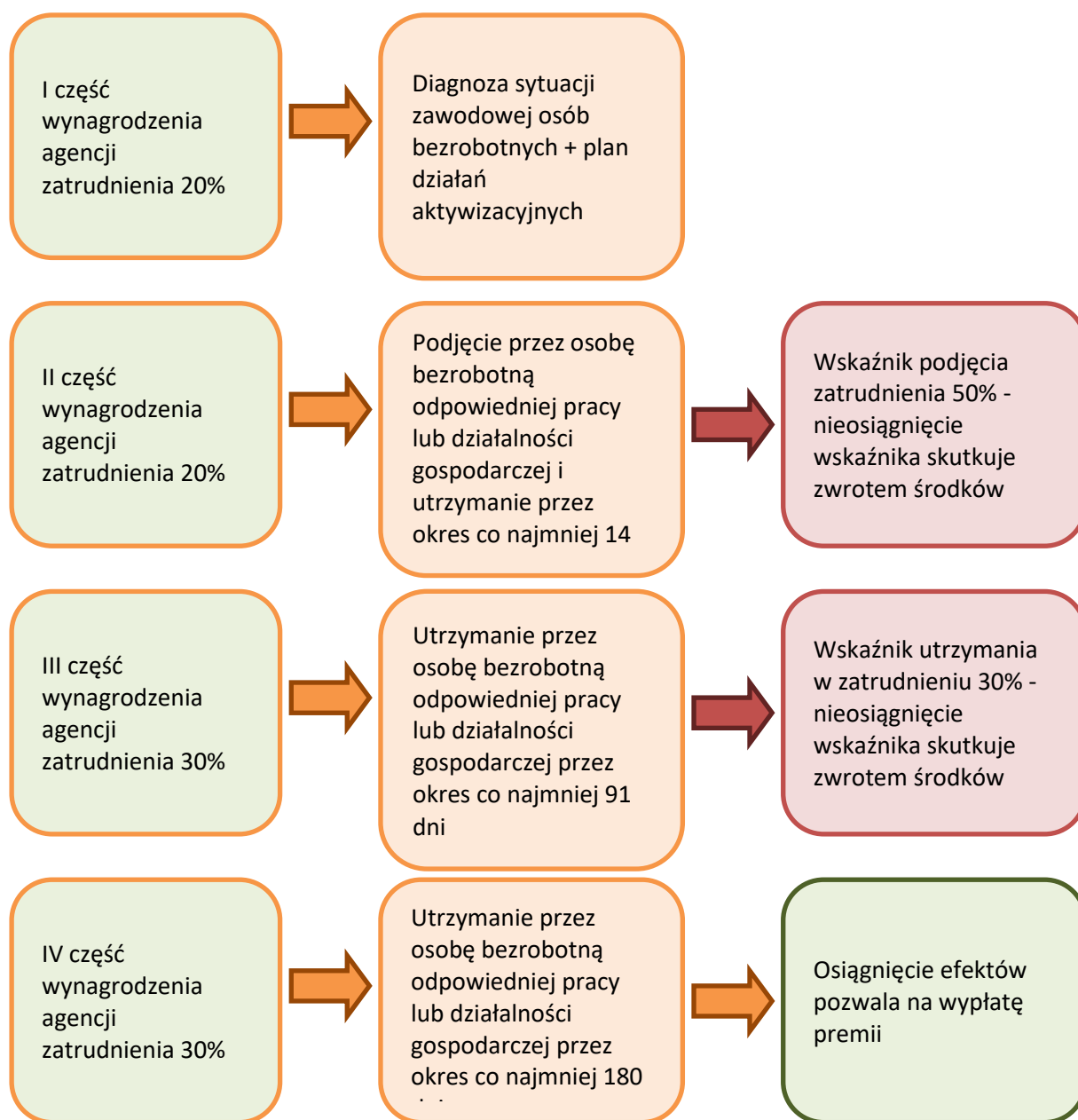
Podstawą prawną zlecania działań aktywizacyjnych stanowią zapisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2018 poz. 1265. z późn. zm.) art. 66d – 66j, w tym m.in.:

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

Istotą formuły zlecania działań aktywizacyjnych jest:

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

Rysunek. Model wynagradzania agencji zatrudnienia w ramach zlecania usług aktywizacyjnych



Rozdział 2. Założenia realizacji zlecania działań aktywizacyjnych wynikające z uregulowań przyjętych w ramach postępowania publicznego

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

Lokalizacja i uczestnicy

Zlecenie działań aktywizacyjnych realizowane było na terenie powiatów legionowskiego, nowodworskiego oraz pułuskiego i obejmowało łącznie 650 osób długotrwale bezrobotnych, najbardziej oddalonych od rynku pracy, w tym:

- powiat legionowski 250 uczestników,
- powiat nowodworski 200 uczestników,
- powiat pułuski 200 uczestników.

Dodatkowe kryteria rekrutacji to:

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

Zakres działań aktywizacyjnych i wskaźniki

Zakres zlecania działań aktywizacyjnych obejmował:

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

Minimalny oczekiwany poziom wskaźników to:

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

Standardy realizacji, kadry i warunków organizacyjno - technicznych

Standard realizacji obejmował wykonanie:

- diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego, obejmującej obligatoryjnie dwa obszary diagnostyczne:
 - 1) przyczyny pozostawania bez pracy,
 - 2) określenie możliwości znalezienia pracy (potencjał zatrudnieniowy),
- aktywizacji składająca się co najmniej z trzech form, mająca na celu doprowadzenie do podjęcia odpowiedniej pracy.

Sposób realizacji działań aktywizacyjnych przewidywał:

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

Standard kadry obejmował realizację zamówienia przy zaangażowaniu co najmniej:

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

Standard warunków organizacyjno - technicznych obejmował zapewnienie:

- punktów aktywizacji co najmniej w miastach, w których siedzibę mają urzędy pracy, tj. Legionowo, Nowy Dwór Mazowiecki, Pułtusk,

- lokalizację punktów aktywizacji w miejscach zapewniających dogodny dojazd środkami transportu publicznego,
- warunków gwarantujących poufność rozmów przeprowadzanych z bezrobotnymi,
- warunków dostępności dla osób z niepełnosprawnością,
- dostępu do stanowisk komputerowych w punktach aktywizacji w celu poszukiwania ofert pracy, napisania CV lub listu motywacyjnego i ich wydruku oraz zapewnienie pomocy w obsłudze stanowiska przez opiekunów pracujących w punktach aktywizacji,
- funkcjonowania punktów aktywizacji co najmniej w dni powszednie (poniedziałek – piątek) w godzinach 8.00 – 16.00.

Harmonogram realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych

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

Wynagrodzenie i zwrot środków

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

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

Zwrot środków przewidziano w przypadku, gdy realizator nie osiągnie:

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

Warunki udziału w postępowaniu

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

Składanie ofert i ocena

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

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

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

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

Rozdział 3. Koncepcja zlecania działań aktywizacyjnych przedstawiona przez Realizatora

W postępowaniu w trybie przetargu nieograniczonego jako najkorzystniejszą wybrano ofertę złożoną przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie. Umowa na realizację „Świadczenia działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych - 2017/2018” została zawarta w dniu 15.05.2017.

Zakres i sposób organizacji usługi oraz kadra

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie utworzył punkty aktywizacji w 3 lokalizacjach województwa mazowieckiego, w tym:

- Punkt aktywizacji w Legionowie
ul. Józefa Piłsudskiego 31, 05-120 Legionowo
- Punkt aktywizacji w Nowym Dworze Mazowieckim
ul. Mazowiecka 11, 05 – 100 Nowy Dwór Mazowiecki
- Punkt aktywizacji w Puławach
ul. Ignacego Daszyńskiego 19, 06-100 Puławy

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

Kadrę każdego z punktów aktywizacji stanowił:

- zespół indywidualnych opiekunów osób bezrobotnych, nazywanych na potrzeby realizacji zlecania działań aktywizacyjnych asystentami aktywizacji,
- zespół pośredników pracy,
- inna kadra: psychologowie, prawnicy, specjaliści ds. uzależnień.

Zgodnie z wymaganiami Zamawiającego:

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

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

- położenie w miejscu umożliwiającym dogodny dojazd środkami transportu publicznego,
- budynki spełniające wymogi bhp, ppoż., i wynikające z innych przepisów oraz pomieszczenia z dostępem do światła dziennego, wyposażone w odpowiednie meble oraz sprzęt komputerowy, pozwalający osobom bezrobotnym na poszukiwanie ofert pracy i przygotowanie CV lub innych dokumentów aplikacyjnych,
- budynki zapewniające dostępność dla osób z niepełnosprawnością, w tym odpowiednio dostosowane toalety.

Dokumentowanie przebiegu działań aktywizacyjnych obejmowało:

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

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

- bazę uczestników,
- bazę pracodawców i ofert pracy.

Wynagrodzenie realizatora

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

- I część wynagrodzenia za dokonanie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego i zaprojektowanie działań aktywizacyjnych – 2270 zł,
- II część wynagrodzenia za doprowadzenie bezrobotnego do podjęcia odpowiedniej pracy trwającej przez okres co najmniej 14 dni – 2270 zł,
- III część wynagrodzenia za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy podjętej w wyniku działań Wykonawcy przez okres co najmniej 90 dni – 3405 zł,
- IV część wynagrodzenia za utrzymanie przez bezrobotnego odpowiedniej pracy podjętej w wyniku działań Wykonawcy przez okres co najmniej 180 dni – 3405 zł.

Rekrutacja

Osoby bezrobotne kierowane były do udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych przez urzędy pracy na terenie, których realizowana była usługa tj. powiat legionowski (250 osób), powiat nowodworski (200 osób) i powiat pułtuski (200 osób).

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

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

Jako mechanizm zabezpieczający realizację usługi przyjęto rekrutację uzupełniającą, która była prowadzona w przypadku:

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

Realizacja działań aktywizacyjnych

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

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

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

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

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

Diagnoza sytuacji zawodowej bezrobotnego i przygotowanie projektu działań aktywizacyjnych

Diagnoza sytuacji zawodowej bezrobotnego prowadzona była w 4 punktach aktywizacji przez 15 asystentów aktywizacji, w tym 9 osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę i 6 osób współpracujących w ramach umowy cywilnej. Diagnozą objęto każdego uczestnika skierowanego przez urząd pracy w ramach rekrutacji lub rekrutacji uzupełniającej, przy czym diagnozę wykonano dla uczestników, którzy uczestniczyli we wszystkich przewidzianych spotkaniach. Osoby, które przerwały udział w diagnozie, zostały wykluczone z dalszego uczestnictwa w zlecaniu działań aktywizacyjnych.

Diagnoza sytuacji zawodowej podzielona została na dwa obszary:

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

Warianty działań realizowane na etapie diagnozy sytuacji zawodowej:

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

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

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

Diagnozę sytuacji zawodowej uczestnika prowadzono przy wykorzystaniu zróżnicowanych metod i narzędzi, w tym:

Etap I – określenie przyczyn pozostawania bez pracy: wywiad indywidualny oparty o dyspozycje dotyczący przyczyn pozostawania bez pracy (część I), Kwestionariusz Oceny Motywacji do Poszukiwania Pracy, konsultacja psychologiczna, konsultacja w zakresie uzależnień, w tym szczególnie od alkoholu, obserwacja

Etap II - określenie możliwości znalezienia pracy (potencjał zatrudnieniowy): wywiad indywidualny oparty o dyspozycje dotyczący możliwości znalezienia pracy (potencjał zatrudnieniowy), analiza dokumentów dotyczących zatrudnienia i wykształcenia, Wielowymiarowy Kwestionariusz Preferencji, checklista dotycząca obszarów osobowości zawodowej, analiza SWOT, konsultacja w zakresie przedsiębiorczości i pomysłów biznesowych, konsultacja prawna, obserwacja.

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

Tabela 1. Zestawienie metod i narzędzi diagnozy sytuacji zawodowej

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

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

- osób bezrobotnych z ustalonym II profilem pomocy 6 godzin (4 spotkania)
- osób bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy 9 godzin (5 spotkań)

Tabela 2. Zestawienie spotkań indywidualnych realizowanych w ramach diagnozy sytuacji zawodowej

Diagnoza sytuacji zawodowej Etap 1 – przyczyny pozostawania bez pracy					
Spotkanie	Prowadzący	Wymiar	Spotkanie	Prowadzący	Wymiar
Wariant II profil pomocy – ścieżka podstawowa 2 godziny			Wariant III profil pomocy – ścieżka podstawowa 4 godziny		
Spotkanie diagnostyczne I	Asystent aktywizacji	2 godziny	Spotkanie diagnostyczne I	Asystent aktywizacji	2 godziny
			Spotkanie diagnostyczne II	Psycholog	2 godziny
Wariant II profil pomocy – ścieżka fakultatywna			Wariant III profil pomocy – ścieżka fakultatywna		
Konsultacja psychologiczna	Psycholog	2 godziny			
Konsultacja w zakresie uzależnień	Specjalista ds. uzależnień	2 godziny	Konsultacja w zakresie uzależnień	Specjalista ds. uzależnień	2 godziny
Diagnoza sytuacji zawodowej Etap II – możliwości znalezienia pracy (potencjał zatrudnieniowy)					
Spotkanie	Prowadzący	Wymiar	Spotkanie	Prowadzący	Wymiar
Wariant II profil pomocy – ścieżka podstawowa 4 godziny			Wariant III profil pomocy – ścieżka podstawowa 5 godzin		
Spotkanie diagnostyczne II	Asystent aktywizacji	1 godzina	Spotkanie diagnostyczne III	Asystent aktywizacji	2 godziny
Spotkanie diagnostyczne III	Doradca zawodowy	1 godzina	Spotkanie diagnostyczne IV	Doradca zawodowy	1 godzina
Spotkanie diagnostyczne IV	Asystent aktywizacji	2 godziny	Spotkanie diagnostyczne V	Asystent aktywizacji	2 godziny
Wariant II profil pomocy – ścieżka fakultatywna			Wariant III profil pomocy – ścieżka fakultatywna		
Konsultacja w zakresie przedsiębiorczości	Specjalista ds. przedsiębiorczości	2 godziny	Konsultacja w zakresie przedsiębiorczości	Specjalista ds. przedsiębiorczości	2 godziny
Konsultacja prawna	Prawnik	2 godziny	Konsultacja prawna	Prawnik	2 godziny

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

- daty spotkań z bezrobotnym, podczas których została dokonana diagnoza,
- określenie powodów, dla których bezrobotny nie jest w stanie znaleźć pracy,
- określenie możliwości znalezienia pracy, ze szczególnym uwzględnieniem kwalifikacji, doświadczenia oraz branż, w których możliwe jest znalezienie odpowiedniej pracy,
- potencjał wykorzystywany do poszukiwania pracy, w tym: potencjał indywidualny (zasoby wewnętrzne uczestnika i ich charakterystyka), potencjał środowiskowy (zasoby zewnętrzne otoczenia i ich charakterystyka),
- preferowane środowisko pracy z uwzględnieniem środowisk zawodowych ujętych w heksagonalnym modelu J.L. Hollanda,

- obszary zatrudnienia/pracy rangowane zgodnie z indywidualnymi preferencjami
- sposób organizacji zatrudnienia, zawierający m.in.: dane dotyczące preferowanych godzin, dni, form zatrudnienia,
- syntetyczne podsumowanie zawierające wnioski z diagnozy,
- podpis bezrobotnego potwierdzającego wykonanie i akceptację diagnozy,
- podpis osoby sporządzającej diagnozę.

Działania aktywizacyjne

Kolejnym etapem po wykonaniu diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego było opracowanie projektu działań aktywizacyjnych, zawierającego indywidualną strategię aktywizacji osoby bezrobotnej przy użyciu indywidualnych i grupowych form aktywizacji. Projekt działań aktywizacyjnych stanowił dokument przygotowywany we współpracy asystenta aktywizacji z osobą bezrobotną, zawierający zakres i sposób aktywizacji uzgodniony i zaakceptowany przez osobę bezrobotną, w tym:

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

Na etapie realizacji działań aktywizacyjnych uczestnikom zaoferowano dwa warianty wsparcia:

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

W ramach poszczególnych wariantów wsparcia zaoferowano zróżnicowane opcje działań uwzględniające:

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

Dla każdego uczestnika zaplanowano zestaw działań aktywizacyjnych obejmujący co najmniej trzy formy indywidualne lub grupowe, których celem było doprowadzenie do podjęcia i utrzymania odpowiedniej pracy. Okres realizacji działań aktywizacyjnych trwał od zakończenia diagnozy do podjęcia zatrudnienia przez osobę bezrobotną, maksymalnie do 8 sierpnia 2018. Wymiar i zakres aktywizacji ustalany był indywidualnie, zgodnie z potrzebami uczestnika.

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

Tabela 3. Zestawienie tabelaryczne rodzajów, metod, form i narzędzi aktywizacji

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

Kluczowym narzędziem aktywizacji było utrzymywanie stałego kontaktu asystenta aktywizacji z osobą bezrobotną w formie wizyty osobistej, rozmowy telefonicznej, kontaktu za pośrednictwem poczty elektronicznej lub wiadomości SMS. Kontakty odnotowywano w specjalnie przeznaczonym do tego celu formularzu. Indywidualne kontakty zaplanowano do dnia zakończenia realizacji działań aktywizacyjnych, tj. do 06.01.2018, a ich częstotliwość uzależniona była od ustalonego profilu pomocy. Częstotliwość kontaktu uzależniona była od ustalonego profilu pomocy, w tym osoby, dla których ustalono:

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

Bilans otwarcia

Zgodnie z zapisami umowy realizator otrzymał wynagrodzenie za wykonanie diagnozy i opracowanie projektu działań aktywizacyjnych dla każdego skierowanego bezrobotnego w ramach rekrutacji i rekrutacji uzupełniającej, do osiągnięcia łącznej liczebności 650 uczestników. Jednocześnie ZDZ w Warszawie wystąpił o skierowanie dodatkowych bezrobotnych na miejsce osób, które przerwały lub zrezygnowały z udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych po wykonaniu diagnozy. Zgodnie z umową za wykonanie diagnozy sytuacji zawodowej i projektu działań aktywizacyjnych dla tych uczestników realizator nie otrzymał wynagrodzenia.

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

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

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

Działania towarzyszące

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

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

Organizowanie i prowadzenie pośrednictwa pracy

W ramach realizacji pośrednictwa pracy zaadaptowano elementy modelu dwutorowego pośrednictwa pracy i jobscoutingu.

Realizacja pośrednictwa pracy w modelu dwutorowym polegała na zaangażowaniu:

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

Przeniesienie na grunt pośrednictwa pracy części zadań przypisanych do funkcji jobscouta obejmowało m.in.:

- rozpoznanie, gromadzenie informacji i analiza lokalnych rynków pracy pod kątem zapotrzebowania na konkretne stanowiska pracy (z wyłączeniem tworzenia statystyk),
- wyszukiwanie ofert pracy pod konkretne potrzeby uczestnika,
- animowanie lub monitorowanie procesu rekrutacji, w tym uczestnictwo w nim w zakresie niezbędnym ze względu na potrzeby uczestnika i pracodawcy,
- monitorowanie uczestnika w miejscu pracy poprzez kontakty z pracodawcą dostosowane do specyfiki sytuacji.

Cechy charakteryzujące pośrednictwo pracy w zlecaniu działań aktywizacyjnych to:

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

W ramach pośrednictwa pracy ZDZ w Warszawie realizował następujące zadania:

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

Monitoring po podjęciu odpowiedniej pracy – uczestnicy, pracodawcy

W ramach wspierania uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę uwzględniono:

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

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

Monitorowanie uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę przez asystentów aktywizacji:

uczestnicy z ustalonym II profilem pomocy kontakt:

- od podjęcia pracy do 30 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz w tygodniu,
- od 31 dnia do 180 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz na dwa tygodnie,

uczestnicy z ustalonym III profilem pomocy kontakt:

- od podjęcia pracy do 30 dnia po podjęciu pracy – co najmniej dwa razy w tygodniu
- od 31 dnia do 90 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz w tygodniu
- od 91 dnia do 180 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz na dwa tygodnie.

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

pracodawcy uczestników z ustalonym II profilem pomocy kontakt:

- w okresie od podjęcia pracy do 30 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz w tygodniu
- od 31 dnia do 180 dnia po podjęciu pracy – w miarę potrzeb.

pracodawcy uczestników z ustalonym III profilem pomocy kontakt:

- w okresie od podjęcia pracy do 30 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz w tygodniu
- od 31 dnia do 90 dnia po podjęciu pracy – co najmniej raz na dwa tygodnie,
- od 91 dnia do 180 dnia po podjęciu pracy – w miarę potrzeb.

Rozdział 4. Realizacja usługi „Świadczenie działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych” na terenie województwa mazowieckiego

4.1. Charakterystyka uczestników programu

Do uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych z założenia kierowane były osoby długotrwale bezrobotne najbardziej oddalone od rynku pracy. Sytuację tych osób charakteryzuje jednocześnie występowanie wielu niekorzystnych czynników takich jak m.in.: brak kwalifikacji, długa przerwa w zatrudnieniu, wiek obniżający atrakcyjność na rynku pracy.

Struktura uczestników zlecania działań aktywizacyjnych wskazuje na przewagę kobiet, które stanowiły 57% ogółu uczestników.. Płeć nie była czynnikiem w znacznym stopniu różnicującym grupę uczestników.

Tabela 4. Struktura osób bezrobotnych ze względu na płeć

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Kobiety		Mężczyźni		Ogółem	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	147	22%	103	16%	250	38%
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	109	17%	91	14%	200	31%
3.	Pułtusk	118	18%	82	13%	200	31%
Razem		374	57%	276	43%	650	100%

Istotnym czynnikiem wpływającym na szanse zawodowe jest wiek. Pracodawcy preferują pracowników posiadających już pewne doświadczenie. Równocześnie do grupy pożądanых kandydatów należą osoby, które nie przekroczyły 40 roku życia. Osoby w wieku powyżej 40 roku życia stanowiły 53% uczestników zlecania działań aktywizacyjnych. Z wiekiem maleją szanse na znalezienie zatrudnienia, ale jednocześnie osoby młode, tj. do 30 roku życia również znajdują się w trudnej sytuacji, ze względu na brak lub niewystarczające doświadczenie. Tendencja ta znajduje potwierdzenie w aktywnej polityce rynku pracy, m.in. na gruncie działań współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Jej przejawem jest m.in. program „Gwarancje dla młodzieży” silnie wspierający wejście na rynek pracy osób do 30 roku życia. Osoby w przedziale wiekowym od 18 – 30 lat stanowiły 21% uczestników. Najtrudniejsza sytuacja ze względu na wiek

dotyczy osób w schyłkowym okresie aktywności zawodowej tj. po ukończeniu 60 roku życia. Osoby te stanowiły 3% uczestników.

Ze względu na wiek struktura uczestników w przedziale 18 – 60 lat była zrównoważona, zarówno na poziomie powiatów, jak i usługi. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby powyżej 60 roku życia tj. w schyłkowym okresie funkcjonowania na rynku pracy. Na poziomie usługi nieznacznie poważały osoby w wieku 31 – 40 lat i 41 – 50 lat odpowiednio po 26%.

Tabela 5. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wiek

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	18 - 30 lat		31 - 40 lat		41 - 50 lat		51 - 60 lat		pow. 60 lat	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	46	7%	73	11%	68	10%	58	9%	5	1%
2.	Nowy Dwór Maz.	38	6%	50	8%	55	8%	49	8%	8	1%
3.	Pułtusk	50	8%	47	7%	55	8%	45	7%	3	1%
Razem		134	21%	170	26%	178	26%	152	24%	16	3%

Wiek to czynnik w znacznym stopniu determinujący szanse na rynku pracy. Praktyka aktywizacji wskazuje, iż z wiekiem maleją szanse na zatrudnienie, gdyż pracodawcy preferują osoby młode lub w wieku średnim. Najliczniejszą grupę uczestników 53% stanowiły osoby powyżej 40 roku życia, w tym 27% to osoby powyżej 51 roku życia.

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

Tendencje dotyczące poziomu wykształcenia mogą być powiązane z charakterem społeczno – gospodarczym obszarów. Powiat pułtuski i nowodworski, gdzie jest więcej uczestników z niższym poziomem wykształcenia to obszary o charakterze w dużej mierze rolniczym, co może wpływać na zmniejszenie szans edukacyjnych. Powiat legionowski znajduje się bliżej stolicy i jest lepiej z nią skomunikowany, co może wpływać na łatwiejszy dostęp mieszkańców do edukacji, a także na poziom aspiracji i styl życia (tzw. „sypialnia stolicy”).

Tabela 6. Struktura osób bezrobotnych ze względu na wykształcenie

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Podstawowe gimnazjalne i poniżej		Zasadnicze		Średnie i policealne		Wyższe	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	56	9%	60	9%	97	15%	37	6%
2.	Nowy Dwór Maz.	52	8%	73	11%	50	8%	25	4%
3.	Pułtusk	54	8%	67	10%	55	8%	24	4%
	Razem	162	25%	200	31%	202	31%	86	13%

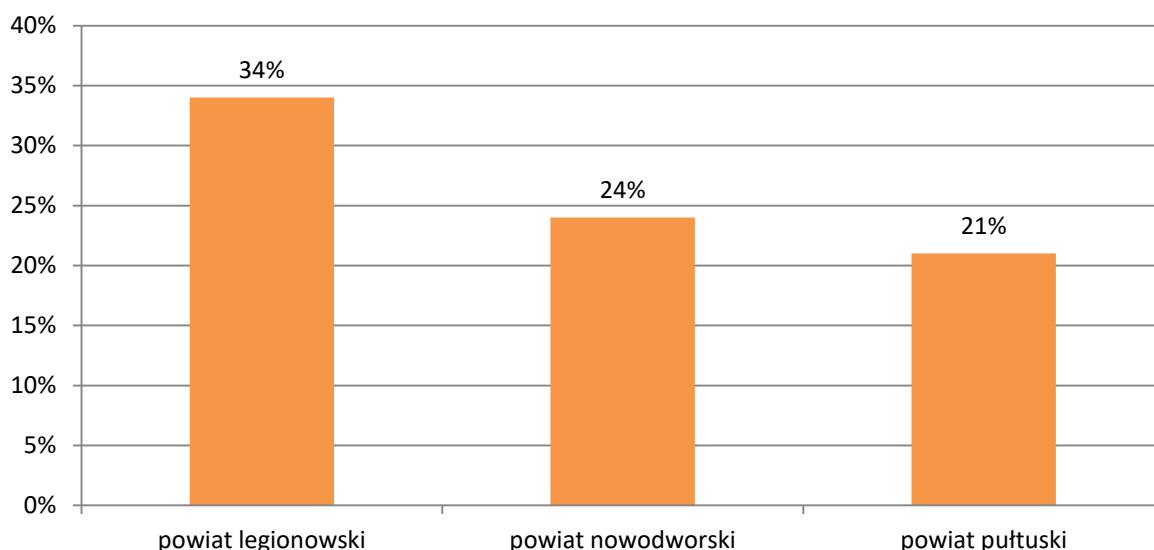
Uczestnicy zlecania działań aktywizacyjnych to osoby długotrwale bezrobotne co oznacza, że pozostawali w rejestrze urzędu pracy przez ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat. Wśród uczestników zlecania działań aktywizacyjnych najliczniejszą grupę stanowiły osoby pozostające bez pracy 6 – 10 lat 28%. Jednocześnie osoby pozostające bez pracy ponad 3 lata stanowiły 73% ogółu uczestników, a osoby pozostające bez pracy ponad 10 lat stanowiły 23% ogółu uczestników. Ze względu na czas pozostawania bez pracy można uznać, iż zdecydowana większość uczestników to osoby bezrobotnie chronicznie.

Tabela 7. Struktura osób bezrobotnych ze względu na czas pozostawania bez pracy

Okres pozostawania bez pracy	powiat legionowski		powiat nowodworski		powiat pułtusi		Ogółem	
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
do 3 lat	86	13%	48	7%	42	6%	176	27%
4 - 5 lat	48	7%	46	7%	47	7%	141	22%
6 - 10 lat	74	11%	60	9%	46	7%	180	28%
11 - 15 lat	31	5%	29	4%	27	4%	87	13%
pow.15 lat	11	2%	17	3%	38	6%	66	10%
Razem	250	38%	200	31%	200	31%	650	100%

Jak wskazuje praktyka, okres pozostawania bez pracy w istotny sposób determinuje postawy osób bezrobotnych wobec zatrudnienia i wpływa na ich motywację. Dlatego dokonano dodatkowej analizy czasu pozostawania bez pracy i wyróżniono okres do 3 lat, kiedy postawy bierności i bezradności nie są jeszcze silnie utrwalone i proces aktywizacji może przebiegać skuteczniej. Najniższy udział osób pozostających bez pracy do 3 lat odnotowano na terenie powiatu pułtuskiego 21% ogółu uczestników z terenu powiatu, najwyższy zaś w powiecie legionowskim 34% ogółu uczestników z terenu powiatu.

Wykres. Osoby pozostające bez pracy przez okres do 3 lat (udział w ogólnej liczbie uczestników z terenu powiatu)



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

Prezentowane dane mają charakter szacunkowy, jednak ich wartość merytoryczna jest istotna dla pełnego scharakteryzowania sytuacji uczestników.

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

Znaczna grupa uczestników zlecania działań aktywizacyjnych 27% stanowiła jednocześnie grupę odbiorców pomocy społecznej. W obszarze tym można zaobserwować niewielkie lokalne zróżnicowanie, jednak w każdym z czterech powiatów objętych zlecaniem działań aktywizacyjnych około ¼ uczestników korzystało ze świadczeń pomocy społecznej. Najwięcej osób korzystających z pomocy społecznej odnotowano na terenie powiatu pułtuskiego – 31%, a następnie na terenie powiatu nowodworskiego – 29%. Informacje dotyczące korzystania z pomocy społecznej pozyskano

na podstawie dobrowolnej deklaracji uczestników. Nie podlegały one weryfikacji formalnej. Można wnioskować, iż faktyczny udział osób korzystających z pomocy społecznej może być większy niż deklarowany. Dystans ekonomiczny i społeczny dzielący osoby długotrwale bezrobotne i pracujące powoduje włączenie pierwszej grupy do grona odbiorców pomocy społecznej, co wpływa negatywnie na ich motywację do zatrudnienia.

Tabela 8. Uczestnicy zlecania działań aktywizacyjnych korzystający z pomocy społecznej

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Liczba uczestników ogółem	Liczba uczestników korzystających z pomocy społecznej	
			Σ	%
1.	Legionowo	250	54	22%
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	200	57	29%
3.	Pułtusk	200	62	31%
Razem		650	173	27%

Uczestnicy zlecania działań aktywizacyjnych to osoby najbardziej oddalone od rynku pracy, co potwierdza diagnoza ich sytuacji zawodowej. Diagnoza prowadzona była jako pierwszy etap procesu aktywizacji przez asystenta aktywizacji (indywidualnego opiekuna osoby bezrobotnej), a w przypadku osób bezrobotnych z ustalonym III profilem pomocy, uzupełniona opinią psychologa. Obejmowała takie obszary jak: potencjał osobisty, możliwości i bariery na rynku pracy, oczekiwania wobec przyszłego zatrudnienia, inne uwarunkowania osobiste. W wyniku analizy przeprowadzonych diagnoz stwierdzono, że w zdecydowanej większości przypadków 71% długotrwale bezrobocie współwystępuje z innymi problemami, w tym zdrowotnymi, interpersonalnymi czy uzależnieniem. Ze względu na zakres posiadanych danych trudno jest stwierdzić jednoznacznie czy długotrwale bezrobocie jest skutkiem czy przyczyną ogólnej kryzysowej sytuacji, w jakiej znajduje się uczestnik. Zasadnym jest jednak stwierdzenie współwystępowania wraz z długotrwałym bezrobociem innych problemów warunkujących trudną sytuację uczestnika - wykluczenie społeczne.

Tabela 9. Struktura osób bezrobotnych ze względu na występowanie problemów warunkujących sytuację społeczną

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Brak diagnozowania dodatkowych problemów		Diagnozowanie występowania dodatkowych problemów	
		Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	82	13%	168	25%
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	52	8%	148	23%
3.	Pułtusk	53	8%	147	23%
Razem		187	29%	463	71%

Kluczowe bariery wpływające na ograniczenie możliwości skutecznego funkcjonowania zawodowego uczestników to: stan zdrowia, w tym zaburzenia somatyczne i w obszarze zdrowia psychicznego, trudności o charakterze interpersonalnym, samotne rodzicielstwo, uzależnienia, w tym przede

wszystkim od alkoholu, niepełnosprawność, obciążenia komornicze, karalność. Nasilenie poszczególnych barier było różne w zależności od lokalizacji, przy czym barierą najczęściej ograniczającą aktywizację zawodową był nieodpowiedni stan zdrowia, w tym zaburzenia somatyczne 28% i w obszarze zdrowia psychicznego 7%. Łącznie bariery w obszarze stanu zdrowia dotyczyły 35% uczestników, przy czym największe nasilenie odnotowano w powiecie nowodworskim i pułtuskim.

Istotną barierą 18% były także trudności o charakterze interpersonalnym. Na potrzeby zlecania działań aktywizacyjnych do grupy tej zaliczano trudności indywidualne na podłożu emocjonalnym, psychicznym, poznawczym i innym, niezdiagnozowane w sensie klinicznym, które utrudniają w znacznym stopniu możliwość poprawnego funkcjonowania. Zasadność wyspecyfikowania tego rodzaju bariery potwierdzają wnioski sformułowane w projekcie współfinansowanym z EFS w ramach PO KL „Centrum Integracji – by móc kochać i pracować” realizowanym w Krakowie rzecz osób długotrwale bezrobotnych przez Fundację Na Rzecz Rozwoju Psychoterapii Psychoanalitycznej wraz z parterami m.in. Szpitalem Specjalistycznym Oddział Leczenia Zaburzeń Osobowości i Nerwic. W raporcie opracowanym w ramach ww. projektu napisano „Należy zwrócić uwagę, że liczba osób z zaburzeniami osobowości jest bardzo liczna. Szacuje się, że stanowią one około 50% wszystkich klientów urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej. Pracownicy instytucji pomocowych określają często tę kategorię osób jako „trudnych klientów”. Jak wskazują różne wyniki badań zaburzenia osobowości mogą dotyczyć nawet 20% populacji”¹. Jednocześnie uczestników zlecania działań aktywizacyjnych, u których wśród barier funkcjonowania na runku pracy zdiagnozowano trudności interpersonalne, charakteryzują m.in.: epizodyczne lub krótkie okresy zatrudnienia, częste zmiany pracy, brak lub mały staż w miejscach oferujących legalne zatrudnienie, przyczyny zaprzestania pracy leżące po stronie pracownika np.: zwolnienie dyscyplinarne, niski poziom kwalifikacji, w tym nieukończony etap kształcenia formalnego. W kontakcie osoby te przejawiają m.in.: brak kontroli emocji, trudności w komunikacji, niechęć i wrogość, w niektórych sytuacjach agresję, lekceważenie innych, przesadną podejrzliwość, brak refleksji i konstruktywnego przyjęcia krytyki, niewłaściwą samoocenę, skłonność do manipulacji, unikanie podejmowania decyzji, bierność.

Kolejną poważną barierą ograniczającą zarówno podjęcie, jak i utrzymanie zatrudnienia są uzależnienia, w tym szczególnie od alkoholu 12%. Osoby w ostrej fazie choroby alkoholowej nie są zdolne do podjęcia aktywności na rynku pracy, a jednocześnie są negatywnie oceniane przez pracodawców. Uzależnienie od alkoholu powoduje poważną degradację zdrowia w obszarze somatycznym i psychicznym oraz w widoczny sposób naznacza osoby uzależnione tzw. wygląd alkoholika. Wśród sześciu przypadków śmierci uczestników zlecania działań aktywizacyjnych, pięć przypadków powiązanych było z problemem uzależnienia.

Występuje lokalne zróżnicowanie zarówno natężenia występowania problemów i barier ograniczających aktywność zawodową, jak i ich rodzaju. Najmniejsze natężenie problemów

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

odnotowano na terenie powiatu legionowskiego, szczególnie dotyczy to mniejszego niż w pozostałych powiatach odsetka osób uzależnionych od alkoholu, przejawiających problemy w obszarze zdrowia psychicznego i problemy interpersonalnych. Jednocześnie na terenie powiatu legionowskiego odnotowano największy udział osób posiadających obciążenia komornicze.

Tabela 10. Dominujące bariery w grupie uczestników zlecenia działań aktywizacyjny

Lp.	Bariera	powiat legionowski		powiat nowodworski		powiat pułtowski		Ogółem	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	niepełnosprawność	5	2%	7	4%	3	2%	15	2%
2.	samodzielne rodzicielstwo	24	10%	17	9%	14	7%	55	8%
3.	uzależnienia, w tym od alkoholu	20	8%	25	13%	31	16%	76	12%
4.	obciążenia komornicze	33	13%	21	11%	14	7%	68	10%
5.	karalność	7	3%	9	5%	5	3%	21	3%
6.	problemy zdrowotne - somatyczne	67	27%	56	28%	59	30%	182	28%
7.	problemy w obszarze zdrowia psychicznego	14	6%	17	9%	13	7%	44	7%
8.	problemy o charakterze interpersonalnym	26	10%	42	21%	47	24%	115	18%
9.	inne	6	2%	9	5%	5	3%	20	3%

Podsumowując charakterystykę grupy uczestników można stwierdzić, że:

- łączna liczba uczestników skierowanych do zlecenia działań aktywizacyjnych to 675 osób, przy czym około 4% to osoby skierowane w wyniku rekrutacji uzupełniającej,
- ze względu na płeć we wszystkich powiatach przeważały kobiety, które stanowiły 57% ogółu uczestników,
- ze względu na poziom wykształcenia najmniej liczną grupę 13% stanowiły osoby z wykształceniem wyższym, następnie osoby z wykształceniem podstawowym/gimnazjalnym 25%, udział pozostałych poziomów wykształcenia tj. zasadniczy oraz średni był zrównoważony i wynosił po około 31%,
- istotną cechą wyznaczającą pozycję na rynku pracy był wiek, najliczniejszą grupę ze względu na wiek stanowiły osoby powyżej 40 roku życia 53%, a osoby w schyłkowym okresie aktywności zawodowej tj. powyżej 50 roku życia stanowiły 27% ogółu,
- z założenia uczestnicy zlecenia działań aktywizacyjnych to osoby długotrwale bezrobotne, przy czym największą grupę 51% stanowiły osoby bezrobotne powyżej 5 lat, w tym osoby z silnie utrwaloną postawą chronicznego bezrobocia powyżej 10 lat stanowiły około ¼ ogółu uczestników,
- około 27% uczestników to osoby korzystające ze świadczeń pomocy społecznej,
- około 71% uczestników to osoby w sytuacji wieloproblemowej, co oznacza poza długotrwałym bezrobociem występowaniem innych problemów, tym zdrowotnych, interpersonalnych, uzależnień, karalności,
- wśród barier ograniczających funkcjonowanie zawodowe dominował stan zdrowia, w tym trudności w obszarze somatycznym i zdrowia psychicznego – 35%, a także trudności o charakterze interpersonalnym – 18%,
- szanse na rynku pracy różnicowało natężenie problemów i barier ograniczających funkcjonowanie zawodowe oraz ich rodzaj, najmniejsze natężenie problemów odnotowano wśród uczestników zamieszkujących na terenie powiatu legionowskiego, w tym dotyczyło to najistotniejszych czynników takich jak uzależnienie od alkoholu, problemy w obszarze zdrowia psychicznego i problemy interpersonalne.

4.2. Realizacja działań aktywizacyjnych na rzecz osób długotrwale bezrobotnych

Działania aktywizacyjne prowadzone były zgodnie z koncepcją przedstawioną przez realizatora obejmującą:

- rekrutację uczestników we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Legionowie, Powiatowym Urzędem Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim, Powiatowym Urzędem Pracy w Puławach,
- diagnozę sytuacji zawodowej i przygotowanie projektu działań aktywizacyjnych
- realizację działań aktywizacyjnych,
- monitorowanie uczestników po podjęciu odpowiedniej pracy i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami,
- monitorowanie uczestników na etapie utrzymania odpowiedniej pracy i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami.

Rekrutacja

Zgodnie z założeniami zlecenia działań aktywizacyjnych osoby bezrobotne kierowane są do udziału przez urzędy pracy. Założeniem przyjętym w Specyfikacji Istotnych Warunków Zamówienia był losowy dobór uczestników spełniających kryteria udziału w usłudze.

Rekrutacja podzielona została na etapy, w tym:

- typowanie kandydatów do udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych przez kadrę PUP w Legionowie, PUP w Nowym Dworze Mazowieckim, PUP w Puławach (dobór losowy),
- grupowe spotkania informacyjne dla potencjalnych uczestników prowadzone na terenie urzędów pracy przez kadrę PUP we współpracy z przedstawicielami realizatora,
- wydawanie skierowań do udziału w zleceniu działań aktywizacyjnych,
- zgłoszenie potencjalnego uczestnika do siedziby Punktu aktywizacji i rejestracja, w tym wyrażenie zgody na udział w zleceniu działań aktywizacyjnych oraz wyznaczenie terminu pierwszego spotkania z indywidualnym opiekunem osoby bezrobotnej (asystentem aktywizacji),
- zgłoszenie się uczestnika do PUP celem rozliczenia skierowania do zlecenia działań aktywizacyjnych.

W przypadku rezygnacji uczestnika lub przerwania udziału na etapie rekrutacji lub dalszym przewidziana była rekrutacja uzupełniająca.

W zleceniu działań aktywizacyjnych udział wzięło łącznie 675 uczestników, w tym 650 osób skierowanych ramach rekrutacji podstawowej i 25 osób skierowanych w ramach rekrutacji uzupełniającej. Uczestnicy skierowani w ramach rekrutacji uzupełniającej stanowili 4% wszystkich uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych. Największy udział w tej grupie stanowiły osoby bezrobotne skierowane do punktu aktywizacji w Nowym Dworze Mazowieckim.

Tabela 11. Struktura rekrutacji uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Rekrutacja podstawowa	Rekrutacja uzupełniająca		Ogółem
			Σ	%	
1.	Legionowo	250	5	2%	255
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	200	14	7%	214
3.	Pułtusk	200	6	3%	206
Razem		650	25	4%	675

Ze względu na kryteria udziału do zlecenia działań aktywizacyjnych skierowane zostały osoby najbardziej oddalone od rynku pracy, w tym z ustalonym II lub III profilem pomocy i osoby w wieku poniżej 25 roku życia.

Tabela 12. Struktura osób bezrobotnych ze względu na kryteria zlecenia działań aktywizacyjnych

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	II profil pomocy		III profil pomocy		osoby poniżej 25 roku życia	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	150	24%	100	16%	25	4%
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	120	18%	80	12%	20	3%
3.	Pułtusk	120	18%	80	12%	27	4%
Razem		390	60%	260	40%	72	11%

Diagnoza sytuacji zawodowej i przygotowanie projektu działań aktywizacyjnych

Dla każdego uczestnika, który wziął udział we wszystkich przewidzianych spotkaniach diagnostycznych przygotowana została diagnoza sytuacji zawodowej oraz projekt działań aktywizacyjnych. Dotyczyło to zarówno uczestników skierowanych w ramach rekrutacji podstawowej, jak i uzupełniającej. Z ogółu skierowanych 675 osób bezrobotnych etap diagnostyczny zakończyły z sukcesem 652 osoby. Oznacza to, iż 23 osoby zaniechały dalszego udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych na etapie diagnozy.

Tabela 13. Zestawienie działań wykonanych w ramach pierwszego etapu pracy z bezrobotnym

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Ilość wykonanych diagnoz - rekrutacja i rekrutacja uzupełniająca	Ilość opracowanych projektów działań aktywizacyjnych	Ilość przygotowanych bilansów otwarcia	Ilość wykonanych diagnoz i projektów działań aktywizacyjnych bez wypłaty wynagrodzenia
1.	Legionowo	250	250	250	0
2.	Nowy Dwór Maz.	200	200	200	0
3.	Pułtusk	202	202	202	2
Razem		652	652	652	2

Realizacja działań aktywizacyjnych

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

Najczęstszą przyczyną zaprzestania udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych było przerwanie – 77%. Najwięcej uczestników zaprzestało udziału w punkcie aktywizacji w Pułtusk – 37%, a najmniej w punkcie aktywizacji w Legionowie – 28%.

Przyczyny przerwania dalszego udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych:

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

Przyczyny rezygnacji z dalszego udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych:

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

W okresie realizacji zlecania działań aktywizacyjnych zmarło dwóch uczestników z terenu powiatu nowodworskiego.

Tabela 14. Struktura osób bezrobotnych ze względu na przyczynę zaprzestania udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Przerwanie		Rezygnacja		Ogółem	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	90	23%	21	5%	111	28%
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	108	27%	31	8%	139	35%
3.	Pułtusk	108	27%	41	10%	149	37%
	Razem	306	77%	93	23%	399	100%

Ponad 61% uczestników zaprzestało dalszego udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych przed jego zakończeniem. Może to świadczyć o niskiej motywacji uczestników zarówno do udziału w aktywizacji, jak i podjęcia pracy.

Przyczyn dużej ilości przerw i rezygnacji z dalszego udziału w działaniach aktywizacyjnych należy upatrywać przede wszystkim w braku faktycznego zainteresowania przez osoby bezrobotne podjęcie pracy ze względu na:

- wykorzystywaniu statusu bezrobotnego do innych funkcji niż aktywizacja i pomoc w znalezieniu pracy, np.: tytuł do ubezpieczenia zdrowotnego, podstawa do korzystania ze świadczeń pomocy społecznej, uwiarygodnienie swojej sytuacji w kontakcie z komornikiem lub w czasie postępowań sądowych (sprawy o eksmisje),
- zarabkowaniu w szarej strefie – faktyczny bark czasu na systematyczne uczestnictwo w aktywizacji,
- poprawie sytuacji materialnej rodziny, w tym ze względu na środki pochodzące z innych źródeł niż praca zarobkowa – zgodnie z indywidualną kalkulacją praca za wynagrodzenia oferowane przez pracodawców nie była dla nich atrakcyjna lub kolidowała z obowiązkami rodzinnymi,
- przedkładaniu pełnia innych ról, w tym rodzinnych nad podjęcie pracy zarobkowej np.: przejęcie obowiązków związanych z opieką nad wnukami czy innymi osobami zależnymi - zapewnienie opieki wnukom było warunkiem podjęcia lub utrzymania pracy przez młodszych członków rodziny, a w środowisku lokalnym brakowało możliwości instytucjonalnego zapewnienia opieki nad małym dzieckiem, a także osobą starszą lub niepełnosprawną.

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

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

W ramach aktywizacji realizowano formy indywidualne i grupowe z uwzględnieniem specyfiki oferty w wariantach i opcjach adekwatnych do ustalonego profilu pomocy.

Tabela 15. Struktura działań aktywizacyjnych ze względu na wariant i opcję

Wariant dla uczestników z ustalonym II profilem pomocy	Wariant dla uczestników z ustalonym III profilem pomocy
ścieżka podstawowa	
– coaching kariery 2 - 5 godzin – zajęcie „Realia rynku pracy” 5 godzin – trening autoprezentacji i wizerunku 5 godzin – trening motywacji 5 godzin – doradztwo zawodowe 1 - 8 godzin – przygotowanie aplikacji 1 – 8 godzin	– coaching kariery 3 – 8 godzin – zajęcie „Realia rynku pracy” 5 godzin – trening autoprezentacji i wizerunku 5 godzin – trening motywacji 5 godzin – trening komunikacji interpersonalnej 5 godzin – warsztaty zarządzania czasem 5 godzin – doradztwo zawodowe 1 – 8 godzin – przygotowanie aplikacji 1 – 8 godzin – profilowany team aktywizacyjny (grupa wsparcia) – 1 x tydzień
stały kontakt asystenta aktywizacji (opiekuna) z osobą bezrobotną	
– nie rzadziej niż raz na dwa tygodnie, w tym spotkanie osobiste nie rzadziej niż raz na 60 dni	– nie rzadziej niż raz w tygodniu, w tym spotkanie osobiste nie rzadziej niż raz na 30 dni
ścieżka fakultatywna	
– szkolenie zawodowe – trening komunikacji interpersonalnej – warsztaty zarządzania czasem – trening efektywności osiągania celów – profilowany team aktywizacyjny – konsultacje biznesowe – konsultacje prawne – zintensyfikowany kontakt aktywizacyjny – praca środowiskowa	– szkolenie zawodowe – trening efektywności osiągania celów – konsultacje biznesowe – konsultacje prawne – zintensyfikowany kontakt aktywizacyjny – praca środowiskowa

Zajęcia grupowe prowadzono w grupach maksymalnie 15 osobowych. Wymiar poradnictwa indywidualnego ustalano adekwatnie do sytuacji uczestnika. Zadania leżące na ścieżce podstawowej miały charakter obowiązkowy dla każdego uczestnika z ustalonym II lub III profilem pomocy. Wymiar i formy zadań leżących na ścieżce fakultatywnej (opcjonalnej) ustalono adekwatnie do potrzeb i możliwości uczestnika.

Tabela 16. Aktywizacja ścieżka podstawowa

Lp.	Forma aktywizacji	Działanie obowiązkowe dla profilu II lub III	Ilość grup	Ilość godzin
1.	zajęcie aktywizacyjne „Realia rynku pracy”	II + III	45	225
2.	trening autoprezentacji i wizerunku	II + III	45	225
3.	trening motywacji	II + III	45	225
4.	trening komunikacji interpersonalnej	III	21	105
5.	warsztaty zarządzania czasem	III	21	105
6.	indywidualne doradztwo zawodowe	II + III	-	2600
7.	przygotowanie aplikacji (PORTFOLIO)	II + III	-	2600
8.	coaching	II + III	-	2600

Dla każdego uczestnika ustalono harmonogram stałych kontaktów z asystentem aktywizacji, który obejmował okres od zakończenia diagnozy do zakończenia okresu realizacji działań aktywizacyjnych, tj. do dnia 08.08.2019. W okresie tym zaplanowano dla uczestników z ustalonym II profilem od 22 do 28 kontaktów indywidualnych, a dla uczestników z ustalonym III profilem pomocy od 50 do 56 kontaktów indywidualnych (zależnie od daty zakończenia diagnozy) w formie:

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

Przez cały okres realizacji działań aktywizacyjnych zrealizowano ponad 22 tysiące kontaktów z osobami bezrobotnymi w formie wizyt osobistych, rozmów telefonicznych, wymiany korespondencji elektronicznej i innych.

Tabela 17. Stałe kontakty asystentów aktywizacji z osobami bezrobotnymi

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Liczba uczestników - łącznie rekrutacja i rekrutacji uzupełniająca	Liczba uczestników, którzy zaniechali udziału - łącznie przerwali lub zrezygnowali	Ilość wykonanych kontaktów indywidualnych*
1.	Legionowo	255	111	8 415
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	214	139	7 062
3.	Pułtusk	206	149	6 798
Razem		675	399	22 275

*w ramach przyjętej metodologii ilość w poszczególnych PA doszacowano

Najczęściej realizowane formy aktywizacji ze ścieżki opcjonalnej to szkolenia zawodowe, które oferowane były w sytuacji, gdy:

- na etapie diagnozy stwierdzono, że zmiana lub podwyższenie kwalifikacji lub kompetencji zawodowych wpłynie realnie na zwiększenie szans podjęcia i utrzymania zatrudnienia,
- na etapie aktywizacji ustalono z pracodawcą i osobą bezrobotną kierowaną do danej oferty pracy, potrzebę przeszkolenia przed podjęciem pracy.

Monitorowanie uczestników po podjęciu odpowiedniej pracy i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami.

Kluczowym momentem realizacji działań aktywizacyjnych było podjęcie przez uczestnika odpowiedniej pracy. **Łącznie odpowiednią pracę podjęło i utrzymało przez okres co najmniej 14 dni 251 osób bezrobotnych.** Największa liczba uczestników podjęła pracę w maju 2018.

Jednocześnie 78 osób podjęło zatrudnienie, które nie spełniało kryterium odpowiedniej pracy, m.in. ze względu na wysokość wynagrodzenia lub termin zawarcia umowy po zakończeniu okresu aktywizacji. **Łącznie zatrudnienie podjęło 329 uczestników skierowanych do zlecania działań aktywizacyjnych, co stanowi 50,61% ogółu uczestników.**

Najwięcej podjęć odpowiedniej pracy 39 odnotowano w maju 2018. Jednocześnie w maju 2018 odnotowano najwięcej podjęć odpowiedniej pracy w Punkcie aktywizacji w Legionowie - 21 i w Punkcie aktywizacji w Pułtusk - 9. W Punkcie aktywizacji w Nowym Dworze Mazowieckim najwięcej podjęć pracy 13 odnotowano w czerwcu 2018.

Tabela 18. Struktura uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę i utrzymali ją przez okres co najmniej 14 dni

Miesiąc/rok	PA Legionowo	PA Nowy Dwór Mazowiecki	PA Pułtusk	Razem
08/2017	2	0	1	3
09/2017	9	3	0	12
10/2017	7	3	8	18
11/2017	4	7	1	12
12/2017	4	4	2	10
01/2018	13	3	0	16
02/2018	12	9	0	21
03/2018	15	8	4	27
04/2018	14	6	8	28
05/2018	21	9	9	39
06/2018	12	13	6	31
07/2018	8	10	5	23
08/2018	3	4	4	11
Razem	124	79	48	251

Wśród podjęć odpowiedniej pracy zaliczonych do wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej, uczestnicy najczęściej podejmowali pracę w formie umowy o pracę z wynagrodzeniem równym lub wyższym od płacy minimalnej – 39%, następnie w formie umowy cywilnej z wynagrodzeniem równym lub wyższym od płacy minimalnej – 35%. Łącznie przeważały podjęcia zatrudnienia w formie umowy o pracę 49%. Odzwierciedla to ogólne tendencje rynku pracy związane ze zwiększonym popytem na pracę, co tworzy tzw. „rynek pracownika” i zmusza/zachęca pracodawców do oferowania bardziej stabilnych i korzystnych dla pracowników form zatrudnienia.

Tabela 19. Struktura uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę i utrzymali ją przez okres co najmniej 14 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia

	Lokalizacja punktu aktywizacji	Umowa o pracę				Umowa cywilna				Działalność gospodarcza	
		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	49	20%	15	6%	34	14%	17	7%	9	4%
2.	Nowy Dwór Maz	29	12%	5	2%	41	16%	2	1%	2	1%
3.	Pułtusk	20	8%	4	2%	12	5%	10	4%	2	1%
Razem		98	39%	24	10%	87	35%	29	12%	13	5%

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

Monitorowanie w okresie utrzymania odpowiedniej pracy pozwoliło na:

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

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

Utrzymywanie stałego kontaktu z pracodawcą pozwoliło na pozyskanie informacji:

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

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

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

Zgodnie z założeniami przyjętymi przez Zamawiającego, okres realizacji działań aktywizacyjnych zakończono 08.08.2018. Oznacza to, że uczestnicy podejmujący zatrudnienie po tym terminie nie byli zaliczani do wskaźnika skuteczności zatrudnionej. Działania aktywizacyjne w stosunku do osób, które nie podjęły zatrudnienia do dnia zakończenia realizacji działań aktywizacyjnych były kontynuowane przez okres co najmniej kolejnych 90 dni, a następnie uczestnicy ci byli kierowani zwrotnie do właściwego urzędu pracy.

Podstawę wypłaty II części wynagrodzenia stanowiło przedstawienie Zamawiającemu:

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

Monitorowanie uczestników na etapie utrzymania odpowiedniej pracy i utrzymywanie kontaktów z pracodawcami.

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

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

W grupie uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres 90 dni i nadal ją kontynuowali, przeważały osoby zatrudnione w formie umowy o pracę z wynagrodzeniem równym lub wyższym płacy minimalnej – 50%. Można ocenić, że trwałości zatrudnienia sprzyja forma umowy o pracę i wysokość wynagrodzenia, przy czym współwystępowanie czynników może dotyczyć uwarunkowań leżących zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy, w tym:

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

Tabela 20. Struktura uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres co najmniej 90 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia

Zatrudnienia i Wysokość Wynagrodzenia											
	Lokalizacja Punktu aktywizacji	Umowa o pracę				Umowa cywilna				Działalność gospodarcza	
		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	40	27%	17	12%	15	10%	0	0%	8	5%
2.	Nowy Dwór Maz	22	15%	5	3%	8	5%	3	2%	2	1%
3.	Pułtusk	12	8%	4	3%	4	3%	5	3%	2	1%
Razem		74	50%	26	18%	27	18%	8	5%	12	8%

W grupie uczestników, którzy utrzymali pracę przez okres 180 dni najwięcej osób było zatrudnionych w formie umowy o pracę 50%. Jednocześnie godny uwagi jest fakt, że spośród 13 uczestników, którzy uruchomili własną działalność gospodarczą przez okres 180 dni utrzymało ją 12 osób, tj. 92%. Jest to istotne również w kontekście braku pomocy finansowej w formie dotacji, kredytu, czy pożyczki. Uczestnicy decydujący się na uruchomienie działalności gospodarczej korzystali z pomocy merytorycznej realizatora, jednak aspekt finansowy pozostawał jedynie po ich stronie.

Tabela 21. Struktura uczestników, którzy utrzymali odpowiednią pracę przez okres co najmniej 180 dni ze względu na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia

Zatrudnienia i Wysokość wynagrodzenia											
	Lokalizacja punktu aktywizacji	Umowa o pracę				Umowa cywilna				Działalność gospodarcza	
		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej		wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej			
1.	Legionowo	38	31%	12	10%	13	11%	2	2%	8	7%
2.	Nowy Dwór Maz	18	15%	6	5%	3	2%	3	2%	2	2%
3.	Pułtusk	5	4%	8	7%	2	2%	1	1%	2	2%
Razem		61	50%	26	21%	18	15%	6	5%	12	10%

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

Podstawę wypłaty III i IV części wynagrodzenia stanowiło przedstawienie Zamawiającemu:

- oświadczenie pracodawcy o utrzymaniu odpowiedniej pracy przez okres co najmniej odpowiednio 90 dni lub 180 dni zawierające: dane pracodawcy i podpis upoważnionej osoby, dane uczestnika projektu - imię, nazwisko i Pesel, okres zatrudnienia, formę zatrudnienia, wysokość wynagrodzenia brutto, informację, że wynagrodzenie podlegało ubezpieczeniom społecznym,
- w przypadku działalności gospodarczej wydruk z CEIDG,

- zaświadczenie wstawione przez terenową jednostkę ZUS, zawierające co najmniej informacje tożsame z zakresem oświadczenia wystawionego przez pracodawcę o utrzymaniu pracy przez okres co najmniej 90 dni lub 180 dni,
- wniosek do Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Warszawie o potwierdzenie podjęcia odpowiedniej pracy na podstawie informacji, wynikającej z raportu ZUS U-1.

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

Współpraca z pracodawcami dotyczyła:

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

Kontakty z pracodawcami realizowane były w formie:

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

Pośrednicy pracy realizowali przede wszystkim pracę w terenie polegającą na:

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

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

Podstawą podejmowania działań w obszarze pośrednictwa pracy była analiza:

- możliwości i potrzeb bezrobotnych,
- postępu w realizacji działań aktywizacyjnych,

- specyfiki pozyskanych ofert pracy i wymagań pracodawców,
- informacji zwrotnych uzyskiwanych od bezrobotnych, którzy podjęli daną ofertę pracy i pracodawców, którzy zatrudnili bezrobotnego,
- charakteru podjęć i utrzymania odpowiedniej pracy,
- przyczyn przerwania odpowiedniej pracy.

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

Tabela 22. Struktura pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Pozyskane i zweryfikowane oferty pracy	
		ilość	%
1.	Legionowo	232	39%
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	127	21%
3.	Pułtusk	233	40%
Razem		592	100%

W ramach prowadzonego pośrednictwa pracy najwięcej ofert pracy pozyskano w powiecie pułtuskim – 40%, a następnie w powiecie legionowskim – 39%. Nie występuje zależność pomiędzy ilością pozyskanych ofert, a wskaźnikiem podjęć pracy. W powiecie pułtuskim pozyskano największą ilość ofert pracy, jednak wskaźnik zatrudnienia był tam najniższy. Możliwość podjęcia pracy warunkowana jest wieloma czynnikami leżącymi przede wszystkim po stronie uczestników.

Ze względu na branżę najwięcej pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy dotyczyło produkcji – 22%, handlu – 16% i magazynowania – 13%. We wszystkich powiatach dominowały oferty z obszaru produkcji. Ze względu na skalę prowadzonych działań w ramach pośrednictwa pracy i ściśle dedykowany charakter pozyskiwanych ofert pracy (pozyskiwanie ofert pracy pod konkretne potrzeby uczestników), struktura obszarów zatrudnienia może nie odzwierciedlać trendów panujących na lokalnych rynkach pracy.

Tabela 23. Struktura pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy ze względu na branżę

Lp.	Pozyskane i zweryfikowane oferty pracy w poszczególnych branżach	Lokalizacja punktu aktywizacji						ogółem	
		powiat legionowski		powiat nowodworski		powiat pułtuski			
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	produkcja	52	22%	31	24%	46	20%	129	22%
2.	magazynowanie	26	11%	26	20%	27	12%	79	13%
3.	dozór	37	16%	12	9%	15	6%	64	11%
4.	budownictwo i prace remontowe	18	8%	5	4%	21	9%	44	7%
5.	handel	48	21%	15	12%	29	12%	92	16%
6.	prace porządkowe	12	5%	9	7%	32	14%	53	9%
7.	gstronomia	16	7%	12	9%	28	12%	56	9%
8.	obsługa administracyjno - biurowa	12	5%	5	4%	11	5%	28	5%
9.	inne	11	5%	12	9%	24	10%	47	8%
Razem		232	232	100%	127	100%	233	100%	592

Osoby bezrobotne podejmowały pracę w wyniku:

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

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

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

Tabela 24. Wykorzystanie pozyskanych i zweryfikowanych ofert pracy

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Pozyskane i zweryfikowane oferty pracy		Osoby bezrobotne, które skorzystały z ofert pracy		Wykorzystanie ofert pracy (średnie)*
		ilość	%	ilość	%	%
1.	Legionowo	232	39%	195	39%	84%
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	127	21%	132	26%	104%
3.	Pułtus	233	40%	178	35%	76%
Razem		592	100%	505	100%	85%

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

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

- brak zgłoszenia się do punktu aktywizacji w wyznaczonym terminie celem zapoznania się z pozyskaną zgodnie z potrzebami uczestnika ofertą pracy (zaniechanie kontaktu przez uczestnika już na etapie uzyskania informacji, iż jest dla niego propozycja zatrudnienia, a następnie unikanie kontaktu mimo prób ze strony asystenta aktywizacji),
- samodzielna rezygnacja uczestnika z dalszego uczestnictwa w zlecaniu działań aktywizacyjnych ze względu na faktyczny brak zainteresowania podjęciem odpowiedniej pracy (taka postawa najczęściej związana była z możliwością uzyskania innego tytułu do ubezpieczenia zdrowotnego niż status bezrobotnego np.: od członka rodziny, „przejście na” KRUS, pomoc społeczna),
- odmowa przyjęcia oferty odpowiedniej pracy bez podania racjonalnej przyczyny,
- niezgłoszenie się na rozmowę rekrutacyjną, mimo przyjęcia oferty pracy i zaakceptowania terminu rozmowy,
- odmowa podjęcia pracy po rozmowie kwalifikacyjnej, mimo gotowości zatrudnienia po stronie pracodawcy.

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

- dostarczenie zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do zatrudnienia (chorobie), co powodowało przedłużenie w czasie podjęcia pracy, przy czym zdarzały się przypadki permanentnego reagowania na ofertę zatrudnienia zaświadczeniem lekarskim (chroniczne problemy zdrowotne faktycznie uniemożliwiały aktywizację zawodową, a jednocześnie czas trwania niezdolności do zatrudnienia poniżej 90 dni, nie pozwalał na zmianę statusu osoby bezrobotnej),
- podjęcie innej pracy na ułamek etatu np. 1/8 lub w przypadku umowy cywilnej na kilka godzin z bardzo niskim wynagrodzeniem (można wnioskować, iż były to przypadki zalegalizowania faktycznie wykonywanej dotychczas pracy w „szarej strefie”),

- podjęcie innego zatrudnienia w formie umowy o pracę lub umowy cywilnej na bardzo krótki czas np. 2 – 3 dni, co w konsekwencji powodowało utratę statusu osoby bezrobotnej ze względu na podjęcie pracy, po zaprzestaniu zatrudnienia uczestnik rejestrował się ponownie w PUP i był kierowany do zlecania działań aktywizacyjnych, jednak faktycznie aktywizacja została przerwana na 30 – 40 dni.

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

- w zdecydowanej większości przypadków uczestnicy skierowani do punktów aktywizacji przez PUP podjęli odpowiednią pracę lub zaniechali dalszego udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych m.in. ze względu na okoliczności opisane powyżej, co wskazuje na dużą intensywność działań podejmowanych przez kadrę realizatora (efekt zatrudnieniowy lub doprowadzenie do wyłączenia uczestnika ze zlecania działań aktywizacyjnych,
- zdarzały się przypadki zaniechania dalszego udziału w aktywizacji przez osoby kierowane ponownie do zlecania działań aktywizacyjnych po zakończeniu odpowiedniej pracy, (suma liczby osób, które podjęły odpowiednią pracę i liczby osób, które zaniechały dalszego udziału w usłudze jest większa niż liczba uczestników ogółem),
- w każdym z powiatów odsetek zaniechania dalszego udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych był bardzo wysoki (około połowy nominalnie skierowanych uczestników); częstsze zaniechanie dalszego uczestnictwa w działaniach aktywizacyjnych, w tym ze względu na unikanie lub odmowę podjęcia pracy, niż podjęcie odpowiedniej pracy może potwierdzać, że uczestnicy utrzymując długotrwale status osoby bezrobotnej faktycznie realizowali inne cele i prezentowali inne postawy niż „zdolność i gotowość do podjęcia pracy”.

Tabela 25. Zestawienie liczby uczestników, podjęć pracy i uczestników, którzy zaniechali udziału w zlecaniu

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Rekrutacja podstawowa i uzupełniająca		Podjęcia odpowiedniej pracy		Przerwanie lub rezygnacja z udziału	
		ilość	%	ilość	%	ilość	%
1.	Legionowo	255	38%	124	49%	111	28%
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	214	32%	79	31%	139	35%
3.	Pułtusk	206	30%	48	20%	149	37%
Razem		675	100%	251	100%	399	100%

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

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

4.4. Realizacja zleconych działań aktywizacyjnych - trudności, słabe strony, zagrożenia

Uwarunkowania leżące po stronie uczestników programu

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

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

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

- nabycie uprawnienia do ubezpieczenia zdrowotnego (utożsamienie statusu bezrobotnego z prawem do ubezpieczenia zdrowotnego),
- uzyskanie tytułu do ubiegania się o świadczenia z pomocy społecznej,

- uzyskanie odpowiedniej pozycji podczas reprezentowania się w sądzie, w tym w sprawach związanych z eksmisją z mieszkania, obciążeniami alimentacyjnymi, zadłużeniem komercyjnym i innymi (status bezrobotnego daje pewne uprawnienia),
- uzasadnienie swojej sytuacji w relacji z komornikiem sądowym – łatwe wykazanie braku dochodów.

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

Istotnym czynnikiem warunkującym możliwości aktywizacji zawodowej było miejsce zamieszkiwania, w tym specyficzna sytuacja wynikająca z zamieszkiwania na terenach wiejskich, w tym oddalonych od miejsc oferujących zatrudnienie. Szczególnie sytuacja tak dotyczyła powiatu pułtuskiego i części powiatu nowodworskiego (północna część). Powiat pułtuski jest powiatem typowo rolniczym, gdzie użytki rolne zajmują około 72% terenu, a lasy i grunty leśne około 19%. Natomiast na terenie powiatu nowodworskiego tereny rolnicze stawią około 57%, a lasy i grunty leśne około 25%. Wpływa to na możliwości osób zamieszkujących te tereny, szczególnie na ich mobilność.

Specyficzne kwestie i problemy dotyczące mieszkańców terenów wiejskich to:

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

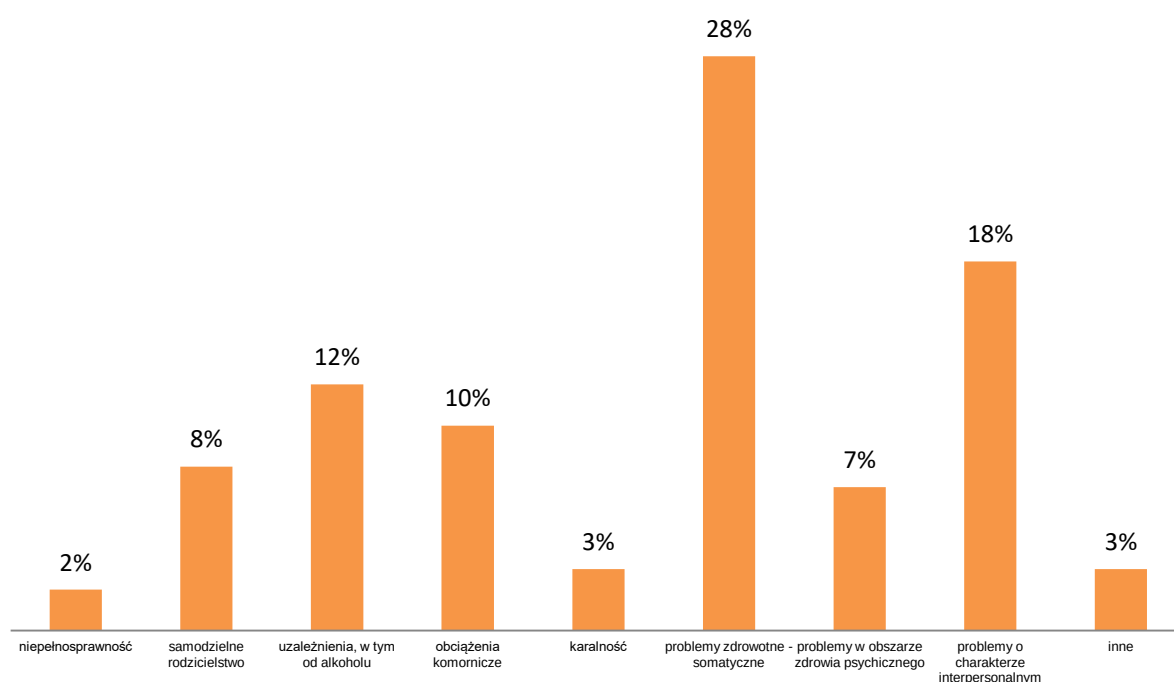
Kluczowym problem uczestników zamieszkujących tereny wiejskie był brak możliwości dojazdu do miejscowości oferujących zatrudnienie. Mimo postępu cywilizacyjnego wiele wsi na terenie Mazowsza nie posiada regularnych połączeń komunikacją publiczną z miejscowościami lub większymi ośrodkami. W największym stopniu problem ten dotyczył powiatu płońskiego ze względu na jego rozległość i specyficzny rolniczy charakter. Inne powiaty również dotknięte były tym problemem. Specyficzną sytuacją odznaczał się powiat zwoleński. Mimo, iż jest to jeden z najmniejszych terytorialnie powiatów tu także występują utrudnienia w komunikacji, które wpływają na ograniczenie możliwości zatrudnieniowych.

Na terenach wiejskich najbardziej dogodnym, a często jedynym sposobem komunikacji był własny środek lokomocji. Dla uczestników zlecenia działań aktywizacyjnych była to bariera niemożliwa do

przełamania, zarówno ze względu na brak środków na zakup i utrzymanie samochodu lub innego pojazdu, ale także ze względu na brak uprawnień do prowadzenia pojazdów lub utratę uprawnień np. z powodu alkoholu.

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

Wykres. Bariery ograniczające funkcjonowanie zawodowe uczestników



Istotnym ograniczeniem funkcjonowania zawodowego uczestników były trudności o charakterze interpersonalnym. Można do nich zaliczyć ograniczenia pozostające poza diagnozą kliniczną psychologii i psychiatrii, objawiające się zaburzeniami zachowania, czy osobowości, zachowaniami o charakterze neurotycznym i psychotycznym, stanami lękowymi i depresyjnymi, typem "pieniaczym", brakiem nawyku stałej pracy, zachowaniami o charakterze aspołecznym, czy antyspołecznym oraz innymi zachowaniami o podłożu zaburzonego funkcjonowania indywidualnego. Często współwystępują problemy związane z uzależnieniem, w tym od alkoholu i leków. Grupa ta jest zdecydowanie zespołem przejawów i utrwalonych schematów zachowań, niż czystym typem klinicznym. Możliwości diagnozy są bardzo ograniczone i wymagałyby intensywnej interwencji psychologicznej i terapeutycznej. Osoby przejawiające tego typu zachowania od lat pozostają

w rejestrze bezrobotnych, zaspokajając swoje potrzeby bytowe za pośrednictwem instytucji pomocy społecznej, rodziny lub innych źródeł pomocy zewnętrznej. Okresy długotrwałego bezrobocia przerywane są krótkimi okresami pracy, a przyczyny utraty zatrudnienia to często porzucenie pracy, rezygnacja pracodawcy, czy brak przedłużenia umowy. Zakończeniu pracy towarzyszą niejednokrotnie konflikty, poczucie skrzywdzenia, alienacji, brak umiejętności nawiązania relacji ze współpracownikami i przełożonymi. Są to znaczne deficyty interpersonalne i społeczne. Zmiana sytuacji ze względu na jej źródło jest jednak bardzo trudna i faktycznie wymagałaby pogłębionej diagnozy psychologicznej i długotrwałego wsparcia terapeutycznego.

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

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

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

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

- **złą sytuację zdrowotną uczestnika**, która zaburzała systematyczną aktywizację ze względu na powtarzające się permanentnie okresy niezdolności do pracy (skrajna sytuacja to śmierć uczestników, nie były to zgony w wyniku wypadku czy innego nieszczęśliwego zdarzenia),
- **nieuregulowaną formalnie sytuację ze względu na obniżenie sprawności organizmu**, tj. zasadność orzeczenia stopnia niepełnosprawności, co pozwalałaby na poszukiwanie zatrudnienia w obrębie rynku chronionego lub stanowiska pracy dofinansowanego przez PFRON, adekwatnego do faktycznych możliwości – uczestnik mimo wielu lat pozostawania bez pracy

i problemów zdrowotnych nie posiadał wiedzy o możliwości i warunkach ubiegania się o orzeczenie o niepełnosprawności do celów innych niż renta,

- **niezdiagnozowane klinicznie ograniczenia w obrębie zdrowia psychicznego**, które faktycznie wykluczają uczestnika z życia społecznego i zawodowego od wielu lat, ich diagnoza wymaga długotrwałego kontaktu z poradnią zdrowia psychicznego i może doprowadzić do stwierdzenia zasadności ubiegania się o orzeczenie stopnia niepełnosprawności,
- **uzależnienia od alkoholu**, w tym osoby w stadium bardzo silnego uzależnienia, powodującego degradację mentalną i fizyczną; motywowanie uczestnika do podjęcia leczenia odwykowego wykracza poza zakres aktywizacji przede wszystkim ze względu na ograniczony czas realizacji usługi i nie jest jej celem, natomiast problem alkoholowy wyklucza faktycznie uczestnika z rynku pracy, uzyskanie trwałego efektu zatrudnieniowego w przypadku osób uzależnionych od alkoholu nie jest powiązane z aktywizacją,
- **sprawowanie opieki nad dziećmi poniżej 3 roku życia** – rodzice, najczęściej matki nie posiadają motywacji i faktycznej gotowości do podjęcia pracy, a utrzymanie statusu osoby bezrobotnej wiąże się z posiadaniem uprawnień do ubezpieczenia zdrowotnego; problemem jest również brak miejsc instytucjonalnej opieki nad dzieckiem poniżej 3 roku życia, gdyż żłobki publiczne są trudno dostępne, a opłaty w żłobkach prywatnych stanowią barierę nawet po podjęciu pracy, gdyż koszt żłobka często jest równy lub przekracza wysokość możliwego wynagrodzenia
- **deficyty związane z komunikacją środkami transportu publicznego na terenach wiejskich**.

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

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

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

Uwarunkowania leżące po stronie Realizatora

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie jest stowarzyszeniem oświatowym prowadzącym od wielu lat działania m.in. w zakresie aktywizacji zawodowej i edukacji ustawicznej dorosłych, w tym ukierunkowanej na podwyższenie kwalifikacji i kompetencji. Posiada także szerokie doświadczenie we wdrażaniu przedsięwzięć z zakresu rynku pracy, w tym prowadził zlecenie działań aktywizacyjnych na terenie Mazowsza:

- 16.03.2015 – 05.12.2016 usługa realizowana na terenie powiatów wołomińskiego, ostrołęckiego, szydłowieckiego i m.st. Warszawy, łącznie 1200 uczestników,
- 13.10.2016 – 06.08.2018 usługa realizowana na terenie powiatów piaseczyńskiego, mińskiego, zwolenńskiego i płońskiego, łącznie 100 uczestników.

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

- adaptacja doświadczeń z okresu realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych 2015 - 2017 i 2016 – 2018, którymi objęto 2200 osób bezrobotnych z terenu 8 powiatów,
- odpowiedni dobór kadry, szczególnie asystentów aktywizacji (indywidualnych opiekunów osób bezrobotnych) i pośredników pracy, nie tylko w kontekście kwalifikacji i kompetencji merytorycznych, ale także cech osobowości i predyspozycji do aktywizacji zawodowej osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, sposób funkcjonowania kadry jest jednym z zasadniczych warunków skuteczności aktywnej polityki rynku pracy (jest to prawidłowość stwierdzona w badaniach społecznych prowadzonych w różnych krajach Unii Europejskiej),
- przygotowanie kadry do realizacji zadań wynikających z przedstawionej koncepcji usługi oraz wytworzenie świadomości powiązania podejmowanych działań z osiągnięciem zakładanych wskaźników skuteczności zatrudnieniowej, wielu doradców zawodowych i pośredników pracy mimo posiadania odpowiedniego stażu pracy nie ma doświadczenia w działaniach nakierowanych na osiągnięcie efektu zatrudnieniowego,
- pozyskanie na potrzeby realizacji usługi odpowiednich pomieszczeń, w tym szczególnie w kontekście dostosowania do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

Uwarunkowania leżące po stronie pracodawców

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

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

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

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

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

4.5. Uzyskane wskaźniki

4.5.1. Wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie zadeklarował w ofercie osiągnięcie wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 50%. Wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej – oznacza stosunek liczby bezrobotnych, którzy w wyniku działań realizatora podjęli i utrzymali odpowiednią pracę przez okres co najmniej 14 dni, do liczby bezrobotnych, którzy na podstawie skierowania urzędu pracy zgłosili się do realizatora. **Osiągnięty przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej to 39% co oznacza, że odpowiednią pracę podjęło 251 osób.**

Wśród osób, które podjęły odpowiednią pracę przeważały osoby zatrudnione etatowo, przy czym istniało lokalne zróżnicowanie. Na terenie powiatów legionowskiego i pułtuskiego najwięcej osób podjęło zatrudnienie w formie umowy o pracę, a na terenie powiatu nowodworskiego najwięcej osób podjęło zatrudnienie w formie umowy cywilnej. Osoby, które zdecydowały się na uruchomienie własnej działalności gospodarczej stanowiły zdecydowanie mniejszą grupę we wszystkich powiatach – 2%,

przy czym zdecydowana większość z grupy osób prowadzących działalność gospodarczą pochodziła z terenu powiatu legionowskiego.

Tabela 26. Struktura podjęć odpowiedniej pracy

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Podjęcia pracy ogółem		Podjęcia pracy umowa o pracę		Podjęcia pracy umowa cywilna		Podjęcia pracy własna działalność	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	124	19 %	64	10%	51	8%	9	1%
2.	Nowy Dwór Maz	79	13%	34	5%	43	7%	2	0,5%
3.	Pułtusk	48	7%	24	4%	22	3%	2	0,5%
Razem		251	39%	122	19%	116	18%	13	2%

Oceniając faktyczny poziom aktywizacji uczestników należy uwzględnić uczestników, którzy podjęli zatrudnienie niespełniające kryteriów odpowiedniej pracy m.in. ze względu na:

- poziom wynagrodzenia poniżej 50% płacy minimalnej,
- termin podjęcia pracy po zakończeniu okresu realizacji działań aktywizacyjnych, tj. po 08.08. 2018, przy czym w okresie 150 dni kiedy to realizator był zobowiązany do kontynuowania działań aktywizacyjnych.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie niezgodne z definicją odpowiedniej pracy to 78 osób, co stanowi 12% ogółu uczestników. Oceniając poziom skuteczności działań aktywizacyjnych należy również uwzględnić skuteczność działań na rzecz tej grupy osób. Ze względów formalnych nie może ona zostać zaliczona do wynagrodzenia realizatora, jednak w obszarze merytorycznym wykonane zostały działania aktywizacyjne, które przyniosły efekt w postaci zatrudnienia. **Osoby bezrobotne zaktywizowane w wyniku realizacji zlecania działań aktywizacyjnych**, za które ZDZ w Warszawie otrzymał wynagrodzenie oraz które nie zostały zaliczone do wskaźnika skuteczności podjęć odpowiedniej pracy **to łącznie 329 osób, co stanowi skuteczność podjęcia zatrudnienia na poziomie 51%.**

Tabela 27. Podjęcia zatrudnienia przez uczestników działań aktywizacyjnych

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Podjęcia odpowiedniej pracy		Podjęcia pracy poza definicją odpowiedniej pracy		Podjęcia pracy ogółem	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	124	19 %	41	6%	165	25%
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	79	13%	17	3%	96	16%
3.	Pułtusk	48	7%	20	3%	68	10%
Razem		251	39%	78	12%	329	51%

4.5.2. Wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu

Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie zadeklarował w ofercie osiągnięcie wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu na poziomie co najmniej 40%. Wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu – oznacza stosunek liczby osób, które po upływie 90 dni od dnia podjęcia odpowiedniej pracy, podjętej w wyniku działań realizatora, nadal pozostają w zatrudnieniu, do liczby bezrobotnych skierowanych do zatrudnienia przez realizatora. Dla potrzeb zlecenia przyjęto, że poprzez „liczbę bezrobotnych skierowanych do zatrudnienia przez realizatora” rozumie się „liczbę bezrobotnych, którzy w wyniku działań realizatora podjęli odpowiednią pracę”. **Osiągnięty przez realizatora wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu to 59%, co oznacza, że odpowiednią pracę kontynuowało przez okres co najmniej 90 dni 147 osób.**

Najwięcej uczestników spośród osób, które podjęły pracę nadal kontynuowało zatrudnienie po upływie 90 dni w powiecie legionowskim – 32%. Najmniej osób kontynuowało zatrudnienie w powiecie pułuskim – 11%. Wskazuje to na specyfikę i zróżnicowanie lokalnych rynków pracy, przy czym cechą wspólną jest fakt dłuższego utrzymywania pracy, przez osoby zatrudnione w formie umowy o pracę.

Tabela 28. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 90 dni

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Utrzymanie pracy ogółem		Utrzymanie pracy umowa o pracę		Utrzymanie pracy umowa cywilna		Utrzymanie pracy własna działalność	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	80	32%	57	23%	15	6%	8	3%
2.	Nowy Dwór Maz	40	16%	27	11%	11	4%	2	1%
3.	Pułtusk	27	11%	16	6%	9	4%	2	1%
Razem		147	59%	100	40%	35	14%	12	2%

Najwyższy wskaźnik utrzymania zatrudnienia przez okres co najmniej 90 dni odnotowano na terenie powiatu legionowskiego 64%, następnie pułuskiego 56% i nowodworskiego 51%. Potwierdza to tendencje, iż większe prawdopodobieństwo utrzymania pracy pojawia się w przypadku zatrudnienia etatowego.

Tabela 29. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 90 dni (porównanie poziom usługi i powiatu)

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Utrzymanie pracy poziom realizacji usługi		Utrzymanie pracy poziom powiatu	
		Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	80	32%	80	64%
2.	Nowy Dwór Mazowiecki	40	16%	40	51%
3.	Pułtusk	27	11%	27	56%
Razem		147	59%	147	59%

O trwałości efektu aktywizacji świadczy kontynuowanie zatrudnienia w kolejnym okresie przez uczestników, którzy podjęli odpowiednią pracę. **W gronie osób zatrudnionych w wyniku działań realizatora pracę kontynuowało przez okres 180 dni 113 uczestników, co stanowi wskaźnik na poziomie 77%.** Najwięcej uczestników kontynuowało zatrudnienie w powiecie legionowskim – 43%, najmniej w powiecie pułuskim – 12%.

Tabela 30. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 180 dni

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Utrzymanie pracy ogółem		Utrzymanie pracy umowa o pracę		Utrzymanie pracy umowa cywilna		Utrzymanie pracy własna działalność	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	Legionowo	63	43%	40	27%	15	10%	8	5%
2.	Nowy Dwór Maz	32	22%	24	16%	6	4%	2	1%
3.	Pułtusk	18	12%	13	9%	3	2%	2	1%
Razem		113	77%	77	52%	24	16%	12	8%

Najwyższy wskaźnik utrzymania zatrudnienia przez okres co najmniej 180 dni odnotowano na terenie powiatu nowodworskiego 80%, następnie legionowskiego 79% i pułuskiego 67%.

Tabela 31. Struktura utrzymania odpowiedniej pracy, przez okres co najmniej 180 dni (porównanie poziom usługi i powiatu)

Lp.	Lokalizacja punktu aktywizacji	Utrzymanie pracy poziom realizacji usługi		Utrzymanie pracy poziom powiatu	
		Σ	%	Σ	%
4.	Legionowo	63	43%	63	79%
5.	Nowy Dwór Mazowiecki	32	22%	32	80%
6.	Pułtusk	18	12%	18	67%
Razem		113	77%	113	77%

4.6. Ocena finansowych parametrów programu

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

Na faktyczną wysokość finansowych parametrów programu wpływają:

- ilość przygotowanych bilansów otwarcia potwierdzających przeprowadzenie diagnozy sytuacji zawodowej bezrobotnego oraz przygotowanie projektu działań aktywizacyjnych,
- poziom osiągnięcia wskaźnika skuteczności zatrudnieniowej,
- poziom osiągnięcia wskaźnika utrzymania w zatrudnieniu,
- liczba uczestników kontynuująca zatrudnienie przez okres minimum 180 dni,

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

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

4.6.1. Kategorie kosztów poniesionych przez Realizatora

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zwrot środków przewidziano w przypadku, gdy realizator nie osiągnie:

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

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

Z_1 – kwota zwrotu,

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

Wsz – deklarowany wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej,

Wszo – osiągnięty wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej;

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

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

Z_2 – kwota zwrotu,

K_2 – suma III części wynagrodzeń otrzymanych przez realizatora,

Wuz – deklarowany wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu,

Wuzo – osiągnięty wskaźnik utrzymania w zatrudnieniu.

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

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

Rozdział 5. Ocena modelu zlecania działań aktywizacyjnych z perspektywy Realizatora

Istotą zlecania działań aktywizacyjnych jest skuteczna interwencja na rzecz osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, oparta o możliwość wykorzystania efektu synergii wynikającego ze współpracy agencji zatrudnienia z publicznymi służbami zatrudnienia. Wdrożenie zlecania działań aktywizacyjnych na terenie województwa mazowieckiego obejmującego powiat legionowski, powiat

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

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

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

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

Poniżej prezentowana jest próba syntetycznej oceny modelu zlecania działań aktywizacyjnych z perspektywy Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie jako realizatora z wykorzystaniem analizy SWOT. Analiza dotyczy szerokiego kontekstu realizacji usługi, zarówno formuły zlecania działań aktywizacyjnych jako rozwiązania formalno-prawnego, jak i doświadczeń Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie jako realizatora działającego w konkretnych uwarunkowaniach zlecania działań aktywizacyjnych w okresie 15.05.2017 – 06.03.2019 na terenie powiatów legionowskiego, nowodworskiego i pułtuskiego.

Mocne strony – wykorzystanie doświadczeń z realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych w okresie 2015 – 2017 i 2016 – 2018 na terenie 8 powiatów Mazowsza dla 2200 długotrwale bezrobotnych, – wykorzystanie potencjału niepublicznej instytucji rynku pracy, jaką jest agencja zatrudnienia w kontekście realizacji aktywnej polityki rynku pracy, – zastosowanie elastycznego i kompleksowego wsparcia, dedykowanego potrzebom danej grupy, którego istotą jest efektywność zatrudnieniowa, – przeprowadzenie pogłębionej diagnozy sytuacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych, – stały, systematyczny i realizowany z dużą częstotliwością kontakt z osobą bezrobotną wpływający na budowanie motywacji do aktywizacji zawodowej, – utrzymywanie kontaktów z uczestnikiem po podjęciu zatrudnienia jako element zwiększania trwałości wsparcia, – wykorzystanie dwutorowego modelu pośrednictwa ze względu na możliwość optymalnego doboru kadry do specyfiki zadania, – sieć współpracujących pracodawców.	Słabe strony – zbyt krótki czas przeznaczony na aktywizację w stosunku do złożonej sytuacji uczestników (realnie brak czasu na przeprowadzenie etapu integracji społecznej, który powinien poprzedzać etap aktywizacji zawodowej), – ograniczona rekrutacja wynikająca ze specyfiki funkcjonowania osób długotrwale bezrobotnych pozostałych w ewidencji urzędów pracy po polepszeniu sytuacji na rynku pracy (konieczność kierowania do zlecenia usług aktywizacyjnych osób, które faktycznie nie spełniały warunku gotowości i zdolności do podjęcia zatrudnienia), – wysoki udział osób zamieszkujących tereny wiejskie, gdzie występowały m.in. bariery związane z dojazdem do miejsca pracy niemożliwe do zniwelowania przez realizatora, – uczestnicy obciążeni barierami, których eliminacja leżała poza zasięgiem działań aktywizacyjnych, w tym doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy m.in. zły stan zdrowia, uzależnienia w skrajnym stadium zaawansowania, faktyczny brak gotowości do podjęcia pracy np. ze względu na opiekę nad dzieckiem poniżej 3 roku życia, – brak uwzględniania w modelu wynagradzania realizatora nakładu pracy i zasobów związanych z doprowadzeniem do sytuacji utraty statusu osoby bezrobotnej w wyniku odmowy podjęcia pracy, – ograniczenie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej do podjęć pracy z wynagrodzeniem stanowiącym, co najmniej 50% płacy minimalnej, mimo że każde podjęcie pracy wpływa na zmianę statusu osoby bezrobotnej, – ograniczenie podjęć pracy zaliczonych do wskaźnika efektywności zatrudnionej do okresu realizacji działań aktywizacyjnych, brak efektywnego ze względu na wskaźnik skuteczności zatrudnieniowej wykorzystania kolejnych 180 dni po zakończeniu okresu działań aktywizacyjnych.
--	--

Szanse – rozwój usług ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób najbardziej oddalonych od rynku pracy w oparciu o zdobyte doświadczenia wszystkich stron zaangażowanych w realizację usługi, – dalsza profesjonalizacja struktury organizacyjnej i kadrowej realizatora w obszarze działań na rzecz osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, w tym wzmocnienie procedur i mechanizmów merytorycznych, – upowszechnienie i „oswojenie” modelu aktywizacji osób najbardziej oddalonych od rynku pracy opartego o skuteczność i efektywność, w tym wynagradzanie za efekt i system kar - odejście od modelu „produktowego”, tj. wynagradzanie za wykonane działania bez względu na jego skuteczność, – wytworzenie stabilnych mechanizmów współpracy ze środowiskiem pracodawców, w tym konkurencyjna pozycja realizatora w stosunku do agencji pracy, oferujących m.in. dobór pracowników, – rozwój lokalnych rynków pracy i popytu na pracę, – zmiany w obszarze wynagradzania, w tym uregulowania dotyczące płacy godzinowej w ramach umów cywilnych.	Zagrożenia – planowane zmiany legislacyjne wynikające z przyjętych kierunków rozwoju aktywnej polityki rynku pracy, – mała dostępność kadry przygotowanej do pracy w systemie opartym o skuteczność zatrudnienia, – mała dostępność lokali spełniających kryteria dostosowania do potrzeb osób niepełnosprawnych, dotyczy to powiatów oddalonych od większych aglomeracji miejskich.
--	--

Rozdział 6. Porównanie wybranych aspektów realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych w latach 2015 – 2019

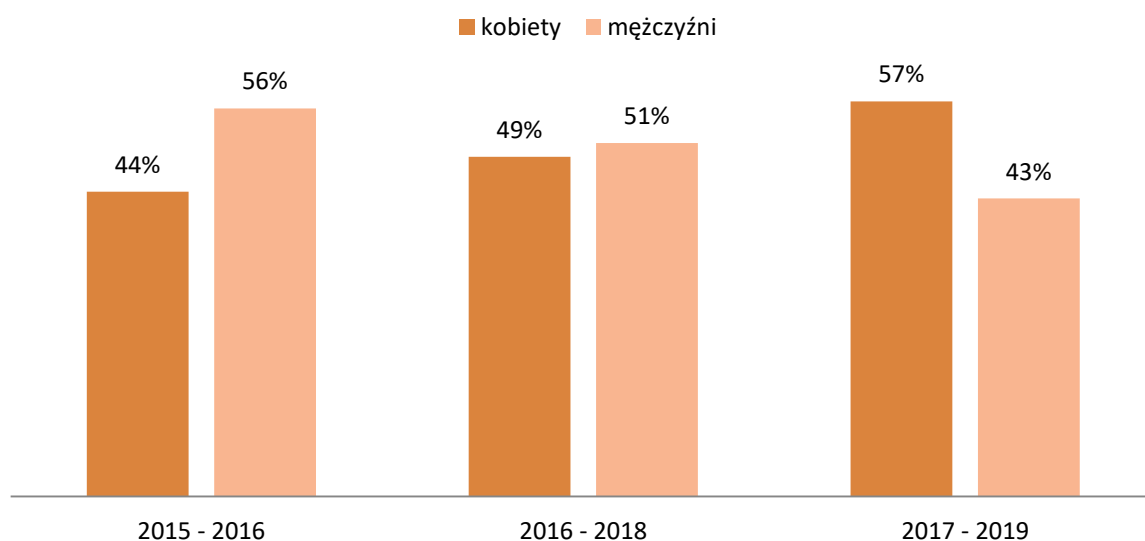
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Warszawie był realizatorem zlecenia działań aktywizacyjnych na terenie Mazowsza w trzech kolejnych edycjach, w tym:

- 16.03.2015 – 05.12.2016 usługa realizowana na terenie powiatów wołomińskiego, ostrołęckiego, szydłowieckiego i m.st. Warszawy, łącznie 1200 uczestników,
- 13.10.2016 – 06.08.2018 usługa realizowana na terenie powiatów piaseczyńskiego, mińskiego, zwolenińskiego i płońskiego, łącznie 100 uczestników,
- 15.05.2017 – 06.03.2019 usługa realizowana na terenie powiatów legionowskiego, nowodworskiego, pułtuskiego, łącznie 650 uczestników.

Porównując trzy kolejne edycje zlecenia działań aktywizacyjnych, można dostrzec zmiany dotyczące zarówno struktury uczestników, jak i uwarunkowań rynku pracy.

W ogólnej liczbie uczestników zmianie uległa struktura ze względu na płeć. W okresie 2015 – 2016 wśród uczestników przeważali mężczyźni 56%. W okresie 2016 – 2018 utrzymała się nieznaczona przewaga mężczyzn tj. 2%. W okresie 2017 – 2019 wśród uczestników przeważały kobiety, stanowiąc 57% ogółu. Zmiana struktury uczestników ze względu na płeć, odzwierciedla zmiany zachodzące w ewidencji bezrobotnych. Przyczyną zmiany struktury uczestników może być m.in.: częstsze wychodzenie kobiet z rynku pracy ze względu na uzyskanie pozapłacowych źródeł dochodu.

Wykres. Struktura uczestników ze względu na płeć ZDA 2015 – 2016 ZDA 2016 – 2017 ZDA 2017 – 2019

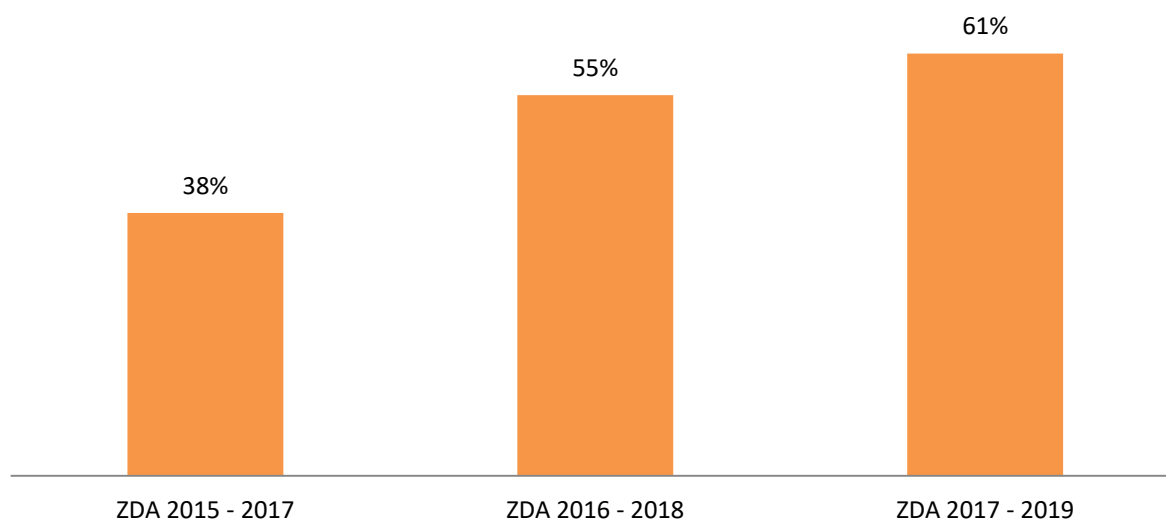


Kolejnym wyraźnym trendem jest wzrost liczby uczestników, którzy zaprzestali udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych ze względu na przerwanie lub rezygnację. Powody zaniechania dalszego udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych pozostawały niezmiennie i można do nich zaliczyć:

- niestawienie się na spotkanie indywidualne w wyznaczonym terminie,
- brak uczestnictwa w zajęciach grupowych,
- uporczywe unikanie utrzymywania systematycznego kontaktu z indywidualnym opiekunem,
- odmowa przyjęcia oferty odpowiedniej pracy,
- niepodjęcie odpowiedniej pracy.

Konsekwencją zaniechania dalszego udziału w aktywizacji, z przyczyn leżących po stronie uczestnika była utrata statusu osoby bezrobotnej, zgodnie z regulacjami ustawowymi. Jak wskazuje poniższy wykres odnotowano gwałtowny wzrost ilości przerw i rezygnacji, bez względu na lokalizację usługi.

Wykres. Przerwanie lub rezygnacja z uczestnictwa w aktywizacji ZDA 2015 – 2016 ZDA 2016 – 2017 ZDA 2017 – 2019



Zmiany na rynku pracy, które zaszły na przestrzeni ponad trzech lat realizacji zlecania działań aktywizacyjnych, znalazły swój wyraz w formach najczęściej podejmowanego zatrudnienia. W okresie 2015 – 2016 zdecydowanie dominowały podjęcia odpowiedniej pracy w formie umowy cywilnej 60%. W kolejnych latach zwiększeniu uległ odsetek osób podejmujących zatrudnienie w ramach umowy o pracę, w tym w okresie 2016 – 2018 zatrudnienie w formie umowy o pracę stanowiło 54% ogółu podjęć odpowiedniej pracy. Dane odwzorowują poprawę sytuacji na lokalnych rynkach pracy, a co za tym idzie oferowanie przez pracodawców lepszych warunków związanych ze stabilnością i trwałością zatrudnienia.

Tabela 32. Struktura podjęć odpowiedniej pracy - forma zatrudniania ZDA 2015 – 2016 ZDA 2016 – 2017 ZDA 2017 – 2019

Lp.	Okres realizacji	Podjęcie odpowiedniej pracy							
		Podjęcie odpowiedniej pracy		umowa o pracę		umowa cywilna		własna działalność	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	ZDA 2015 - 2016	591	49%	213	36%	353	60%	25	4%
2.	ZDA 2016 – 2018	338	34%	181	54%	150	44%	7	2%
3.	ZDA 2017 - 2019	251	39%	122	49%	116	46%	13	5%

W usłudze realizowanej w latach 2016 – 2018 i 2017 – 2019 wzrósł odsetek osób osiągających zarobki w przedziale od 50% do 99% minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy (płaca minimalna). Może to oznaczać, iż w związku z dużym popytem na pracę pracodawcy w większym stopniu dopuści możliwość elastycznych form zatrudnienia. Jednocześnie znaczny udział osób, które pracowały w niepełnym wymiarze czasu pracy świadczy o zainteresowaniu tą formą zatrudnienia wśród osób bezrobotnych.

Tabela 33. Struktura podjęć odpowiedniej pracy - wynagrodzenie ZDA 2015 – 2016 ZDA 2016 – 2017 ZDA 2017 – 2019

Lp.	Okres realizacji	wynagrodzenie => płacy minimalnej		wynagrodzenie < płacy minimalnej	
		Σ	%	Σ	%
1.	ZDA 2015 - 2016	521	88%	70	12%
2.	ZDA 2016 – 2018	237	70%	101	30%
3.	ZDA 2017 - 2019	198	79%	53	21%

Istotnym aspektem realizacji zlecenia działań aktywizacyjnych jest trwałość zatrudnienia. W okresie realizacji trzech edycji działań aktywizacyjnych odnotowano wzrost wskaźników, zarówno odnośnie utrzymania odpowiedniej pracy przez okres co najmniej 90 dni, jak i przez okres co najmniej 180 dni. Wskaźnik utrzymania zatrudnienia przez okres co najmniej 90 dni wzrósł o 17%, a przez okres co najmniej 180 dni o 23%.

Tabela 34. Utrzymanie odpowiedniej pracy przez 90 dni i 180 dni ZDA 2015 – 2016 ZDA 2016 – 2017 ZDA 2017 – 2019

Lp.	Okres realizacji	Utrzymanie odpowiedniej pracy przez co najmniej 90 dni		Utrzymanie odpowiedniej pracy przez co najmniej 180 dni	
		Σ	%	Σ	%
1.	ZDA 2015 - 2016	205	42%	151	26%
2.	ZDA 2016 – 2018	182	54%	138	41%
3.	ZDA 2017 - 2019	147	59%	123	49%

W celu zobrazowania całości pracy z osobami bezrobotnymi należy poddać analizie nie tylko wskaźniki oczekiwane przez Zamawiającego, ale i inne obszary aktywizacji. Nie stanowiły one podstawy rozliczenia zlecenia, ale świadczyły o efektach podejmowanych działań. W okresie realizacji

trzech edycji działań aktywizacyjnych wzrósł znacznie odsetek podjęć pracy znajdujących się poza definicją odpowiedniego zatrudnienia ze względu na:

- wysokość wynagrodzenia poniżej 50% minimalnego wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy (płaca minimalna),
- krótkotrwały okres trwania zatrudnienia,
- podjęcie pracy poza okresem wskazanym przez Zamawiającego jako okres aktywizacji, ale w okresie pracy z bezrobotnym,
- brak możliwości zaliczenia do wskaźnika podjęcia działalności gospodarczej w wymiarze ponad 2% ogółu uczestników,
- brak możliwości udokumentowania zatrudnienia.

Spośród wskazanych przyczyn braku możliwości zaliczenia podjęcia zatrudnienia do odpowiedniej pracy zgodnie z definicją, najczęstszą przyczyną była wysokość wynagrodzenia wynikająca z części etatu lub wykonywania zlecenia kilka godzin dziennie. Wyraźny wzrost podjęć pracy poza definicją może wskazywać, że osoby długotrwale bezrobotne były zainteresowane tą formą zatrudnienia ze względu na adekwatność do ich potrzeb i możliwości np.: stanu zdrowia, konieczności sprawowania opieki nad osobami zależnymi, problemów osobistych i sytuacji kryzysowych.

Tabela 35. Podjęcia pracy ZDA 2015 – 2016 ZDA 2016 – 2017 ZDA 2017 – 2019

Lp.	Okres realizacji	Podjęcia odpowiedniej pracy		Podjęcia pracy poza definicją odpowiedniej pracy		Podjęcia pracy ogółem	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%
1.	ZDA 2015 - 2016	591	49%	23	2%	614	51%
2.	ZDA 2016 – 2018	338	34%	98	10%	436	44%
3.	ZDA 2017 - 2019	251	39%	78	12%	329	51%

Na uwagę zasługują także aspekty jakościowe obrazujące przebieg pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, wskazywane przez asystentów aktywizacji i inną kadrę realizującą zlecenie działań aktywizacyjnych. Chodzi tu szczególnie o zmianę charakterystyki uczestników i nasilenie się takich problemów jak:

- zły stan zdrowia utrudniający lub faktycznie wykluczający aktywizację,
- niezdiagnozowane problemy w obszarze zdrowia psychicznego powodujące pozostawanie w życiowym kryzysie, czego bezrobocie jest skutkiem, a nie przyczyną,
- wykorzystywanie statusu bezrobotnego do innych celów niż aktywizacja i pomoc w poszukiwaniu pracy, w tym: tytuł do ubezpieczenia społecznego, podstawa przyznania świadczeń z pomocy społecznej, wzmocnienie pozycji w kontakcie z komornikiem i/lub sądem np.: sprawy o eksmisje.

Realizacja działań aktywizacyjnych dla osób długotrwale bezrobotnych była dużym wyzwaniem merytorycznym i organizacyjnym dla wszystkich zaangażowanych stron tj. Wojewódzkiego Urzędu

Pracy w Warszawie, Urzędów Pracy z powiatów objętych zlecaniem, a także Zakładu Doskonalenia Zawodowego w Warszawie. Każdy z zaangażowanych podmiotów wniósł do realizacji swój wkład, a także zdobył unikalne doświadczenie. Istotnym był także kontekst zewnętrzny, w tym uwarunkowania społeczno – gospodarcze i sytuacja na rynku pracy.

Podsumowując realizację usługi w okresie 2015 – 2019 na terenie 11 powiatów województwa mazowieckiego z udziałem 2850 osób długotrwale bezrobotnych można wskazać następujące trendy:

- zmiana struktury uczestników ze względu na płeć tj. w okresie realizacji 2015 – 2016 przeważali mężczyźni stanowiąc 56%, a w okresie realizacji 2017 – 2019 przeważały kobiety stanowiąc 57% ogółu uczestników,
- systematyczne zwiększenie się liczby uczestników, którzy bez względu na konsekwencje związane z utratą statusu bezrobotnego zaprzestali udziału w zlecaniu działań aktywizacyjnych (przerwanie lub rezygnacja), w okresie realizacji 2015 – 2016 udziału zaprzestało 38%, a w okresie realizacji 2017 – 2019 ponad 61% ogółu uczestników,
- zmiana struktury ze względu na formę zatrudnienia, w tym zwiększenie ilości podjęć odpowiedniej pracy w formie umowy o pracę w stosunku do umów cywilnych,
- zwiększenie korzystania z elastycznych form zatrudnienia tj. zwiększenie liczby osób podejmujących odpowiednią pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy (umowa o pracę) lub kilka godzin dziennie (umowa cywilna),
- zwiększenie trwałości zatrudnienia, mierzone odsetkiem osób utrzymujących odpowiednią pracę przez okres co najmniej 180 dni,
- zwiększenie liczby uczestników aktywizacji podejmujących zatrudnienie, które nie mieści się w definicji odpowiedniej pracy, głównie ze względu na wysokość osiąganych zarobków poniżej połowy płacy minimalnej, podjęcie tego rodzaju pracy powodowało zmianę statusu osoby bezrobotnej na zatrudnioną, wejście na rynek pracy i przerwanie chronicznego bezrobocia,
- zmiana charakterystyki jakościowej sytuacji osób bezrobotnych, w tym ugruntowanie się jako dominującego problemu złego stanu zdrowia, który w znacznym stopniu ograniczał systematyczną i konsekwentną aktywizację oraz wejście na rynek pracy.