



NIEPUBLICZNE AGENCJE ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH  
MOŻLIWOŚCI I DYLEMATY ROZWOJU W SEKTORZE POZARZĄDOWYM

Łódź

5 czerwca 2013

FUNDACJA POMOCY MATEMATYKOM I INFORMATYKOM NIESPRAWNYM RUCHOWO

# RAPORT

## **„Niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Możliwości i dylematy rozwoju w sektorze pozarządowym”**

powstał z inicjatywy

### **FUNDACJI POMOCY MATEMATYKOM I INFORMATYKOM NIESPRAWNYM RUCHOWO**

w ramach projektu Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób

Niepełnosprawnych

# AUTORZY

**Autorzy:** mgr Andrzej Klimczuk, mgr Marcin Siedlecki, Paulina Sadowska, Michał Sydow

**Koncepcja i nadzór merytoryczny nad przeprowadzeniem badania:** Agata Gawska, Bartosz Mioduszeowski

**Współpraca:** dr Katarzyna Sztop-Rutkowska

**Recenzja naukowa:** dr Katarzyna Roszewska



Laboratorium Badań  
i Działań Społecznych



Badanie zrealizowane w ramach projektu „Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych”  
wdrażanego przez Fundację Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo dzięki dofinansowaniu ze  
środków **Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych**

Raport dostępny na licencji Creative Commons

# Cel badań

Najogólniej **CELEM** podjętego badania było określenie:

- siły agencji zatrudnienia organizacji pozarządowych
- przeprowadzenie ich wewnętrznej diagnozy
- rozpoznanie opinii o otoczeniu zewnętrznym
- postaw wobec innych podmiotów
- metod wspierania rozwoju agencji
- potencjalnych zadań dla władz lokalnych i publicznych służb zatrudnienia oraz samych agencji

# Przesłanki do realizacji badania

## PRZEMIANY I DYLEMATY

rozwojowe z wnętrza  
agencji zatrudnienia  
osób  
niepełnosprawnych i  
ich otoczenia  
zewnętrznego

- **innowacyjne projekty aktywizacyjne** - nowe doświadczenia, zmieniły swoje struktury organizacyjne i formy zarządzania
- **profesjonalizacja trzeciego sektora** - odchodzenie od doraźnego, do zawodowego, stale doskonalonego wykorzystywania wiedzy, umiejętności i czynności z zakresu aktywizacji osób potrzebujących - organizacje ucząc się na popełnionych w przeszłości błędach pracują na rzecz wzmocnienia pozytywnych relacji nie tylko z bezpośrednimi klientami, ale także biznesem, administracją i społecznościami lokalnymi
- **dążenie do specjalizacji** - wybieranie i rozwijanie działań, w których dana organizacja może dążyć do pełnego wykorzystania swoich możliwości, wybieranie najważniejszych produktów i usług, procesów, kluczowych grup klientów oraz obszarów działalności
- **standaryzacji swojej działalności** - określenie minimalnych i optymalnych zasad, norm i procedur realizacji usług celem poprawy ich jakości

Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych stoją przed wyzwaniami wynikającymi przynajmniej z trzech źródeł

### **RATYFIKACJA W 2012 ROKU PRZEZ POLSKĘ KONWENCJI ONZ**

Obowiązek usuwania barier w dostępie osób niepełnosprawnych do realizacji swoich praw także w kwestii pracy i zatrudnienia, monitorowania ich realizacji oraz upowszechniania wiedzy o konwencji wśród obywateli.

### **NOWE PERSPEKTYWY FINANSOWE UNII EUROPEJSKIEJ NA LATA 2014-2020**

Zobowiązania wynikające z „Europejskiej strategii w sprawie niepełnosprawności 2010-2020”, która poprzez środki EFS będzie wspierać organizacje w zakresie działań na rzecz osób niepełnosprawnych

### **ADAPTACJA AGENCJI ZATRUDNIENIA DO REFORM KRAJOWYCH**

Projekt zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zlecenie przez publiczne służby zatrudnienia usług aktywizacyjnych wybranym podmiotom zewnętrznym.

# Użyteczność badań

## **Badania mają być pomocne w określeniu:**

1. Potencjału niepublicznych agencji zatrudnienia
2. Pożądanych metod ich wsparcia oraz relacji z innymi instytucjami rynku pracy, w tym w szczególności z publicznymi służbami zatrudnienia

# Adresaci badań

## RAPORT

rezultaty badania  
udostępnione w formie  
**otwartej publikacji** będą  
stanowić źródło wymiany  
dobrych praktyk i  
wzmocnienia współpracy  
między organizacjami  
pozarządowymi, podmiotami  
publicznymi i  
przedsiębiorcami

- **Organizacje pozarządowe, fundacje, stowarzyszenia** - prowadzące działalność w obszarze wspierania zatrudnienia osób z ograniczeniami sprawności na otwartym rynku pracy
- **Wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy**
- **Instytucje finansujące działalność** na rzecz rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych
- **Podmiotów wspierających** organizacje pozarządowe i organizacji otoczenia biznesu
- **Jednostki naukowe** - polityka społeczna, praca socjalna, ekonomia, pedagogika



# Co daje nam badanie?

- pozyskana wiedza pozwoli na lepsze **rozpoznanie potrzeb i problemów** zgłaszanych przez niepubliczne agencje zatrudnienia
- określenie oczekiwanych **sposobów ich rozwiązywania** poprzez budowę profesjonalnej oferty w zakresie doradztwa dotyczącego oceny kompetencji, budowania strategii oraz rozwoju i szkoleń
- **porównanie własnych praktyk i standardów z tendencjami zachodzącymi w trzecim sektorze**
- **ocenę jego szans i zagrożeń** w konfrontacji z wymogami stawianymi przez dynamicznie zmieniające się otoczenie zewnętrzne w warunkach globalnego kryzysu gospodarczego

# Struktura publikacji

Raport  
obejmuje  
siedem  
rozdziałów

- **I, II** - zagadnienia teoretyczne i analizy obecności osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy
- **III** - metodologia
- **IV-VII** - prezentacja wyników analiz empirycznych wywiadów kwestionariuszowych
- całość uzupełniają zebrane **wnioski i rekomendacje** oraz aneks obejmujący ankietę oraz spisy wykresów i tabel



# METODOLGIA BADAÑ

# Metodologia badań

Główny **CEL BADANIA** stanowi poszukiwanie odpowiedzi na pytania

Jakie są najważniejsze czynniki określające **rolę agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych** prowadzonych przez organizacje pozarządowe w Polsce?

Jakie są ich główne **potrzeby i bariery rozwojowe** agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych?

# Przedmiot badań

## NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

oraz kategoria społeczna osób niepełnosprawnych

- w kontekście możliwości i sytuacji zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy w Polsce
- analiza służy rozpoznaniu uwarunkowań, zalecanych praktyk, celów i zadań polityki społecznej w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

## NIEPUBLICZNE AGENCJE ZATRUDNIENIA

wspierające osoby niepełnosprawne

- prowadzone przez organizacje pozarządowe specjalizujące się w działalności z zakresu polityki wobec niepełnosprawności i osób niepełnosprawnych
- standardy organizacyjne oraz potrzeby i barier dotyczące oceny kompetencji
- budowanie strategii oraz rozwoju i szkoleń dla tych podmiotów
- współpracy agencji z podmiotami publicznymi (np. powiatowe urzędy pracy, instytucje publiczne w zakresie ochrony zdrowia, oświaty i kultury) oraz komercyjnymi (np. prywatne agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, prywatne uczelnie wyższe)

# Hipotezy badawcze

- niepełnosprawności oraz kategoria społeczna osób niepełnosprawnych są postrzegane w sposób kompleksowy dlatego działania prowadzące do zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy powinny stanowić zintegrowane systemy aktywizacji
- współczesna polityka społeczna wobec osób niepełnosprawnych jest powiązana z polityką wobec niepełnosprawności oraz wobec cyklu życia, jej zadania i cele są wielopoziomowe i wieloetapowe. Działania na rzecz zatrudnienia osób niepełnosprawnych stanowią jeden z wielu obszarów tych polityk
- wewnątrz słabe strony niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych są związane głównie z zapewnieniem ciągłości finansowania działań, mocne zaś z bliższym kontaktem z klientami zewnętrzne szanse dotyczą głównie potencjalnych zmian w otoczeniu prawnym, zagrożenia zaś pochodzą z otoczenia makroekonomicznego i społecznego
- działalność krajowych publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia na rzecz osób niepełnosprawnych jest odmienna z uwagi na regulacje prawne, środki finansowania działalności, stopień kontaktu z klientem; aktywność służb niepublicznych ma charakter bardziej kompleksowy i aktywizujący, zaś publicznych koordynacyjny i osłonowy
- system prawny umożliwia szeroką współpracę międzysektorową na poziomie lokalnym w zakresie polityki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, niemniej rozwiązania prawne są mało elastyczne i pozostawiają zbyt wiele zadań po stronie publicznych służb zatrudnienia
- niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych prowadzone przez organizacje pozarządowe posiadają specyficzne standardy działania tylko w organizacjach posiadających długi staż na rynku, w pozostałych przypadkach działania przybierają charakter doraźny, uzależniony od realizowanych projektów
- niepubliczne agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych są zainteresowane głównie wsparciem dotyczącym wdrażania standardów, zawiązywania partnerstw, pozyskiwania środków finansowych oraz strategicznego rozwoju działalności
- relacje z klientami i dostawcami niepublicznych agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych są powiązane z obszarem i zasięgiem działalności; jako zagrożenie w postaci substytutów oferowanych usług rynku pracy postrzegane są głównie bezpłatne programy szkoleniowe i programy aktywizujące ograniczające do zamkniętego rynku pracy; jako nowi konkurenci są postrzegane prywatne agencje pracy tymczasowej

# Metody i techniki badawcze

- Specyfika projektu w warstwie analitycznej i narzędziowej uzasadnia zastosowanie połączenia **orientacji ilościowej i jakościowej** (przygotowane narzędzia pozwalają na cykliczne badania agencji zatrudnienia osób niepełnosprawnych a w konsekwencji na obserwację ich trendów rozwojowych)
- Wykorzystaną w projekcie **techniką ilościową** były **indywidualne telefoniczne wywiady kwestionariuszowe** (ITI) (ang. *Individual Telephone Interviews*) - zastosowany został zestandaryzowany **kwestionariusz wywiadu** pozwalający na zestawienie rozkładów odpowiedzi i zbiorcze analizy statystyczne. Założono, że próba powinna zawierać przynajmniej **30 wywiadów z przedstawicielami niepublicznych agencji zatrudnienia** prowadzonych przez organizacje pozarządowe, działające na rzecz ON
- Podstawową **techniką jakościową** wykorzystaną w projekcie była analiza desk research – badania ze źródeł wtórnych (ang. *Desk Research - badanie gabinetowe*)

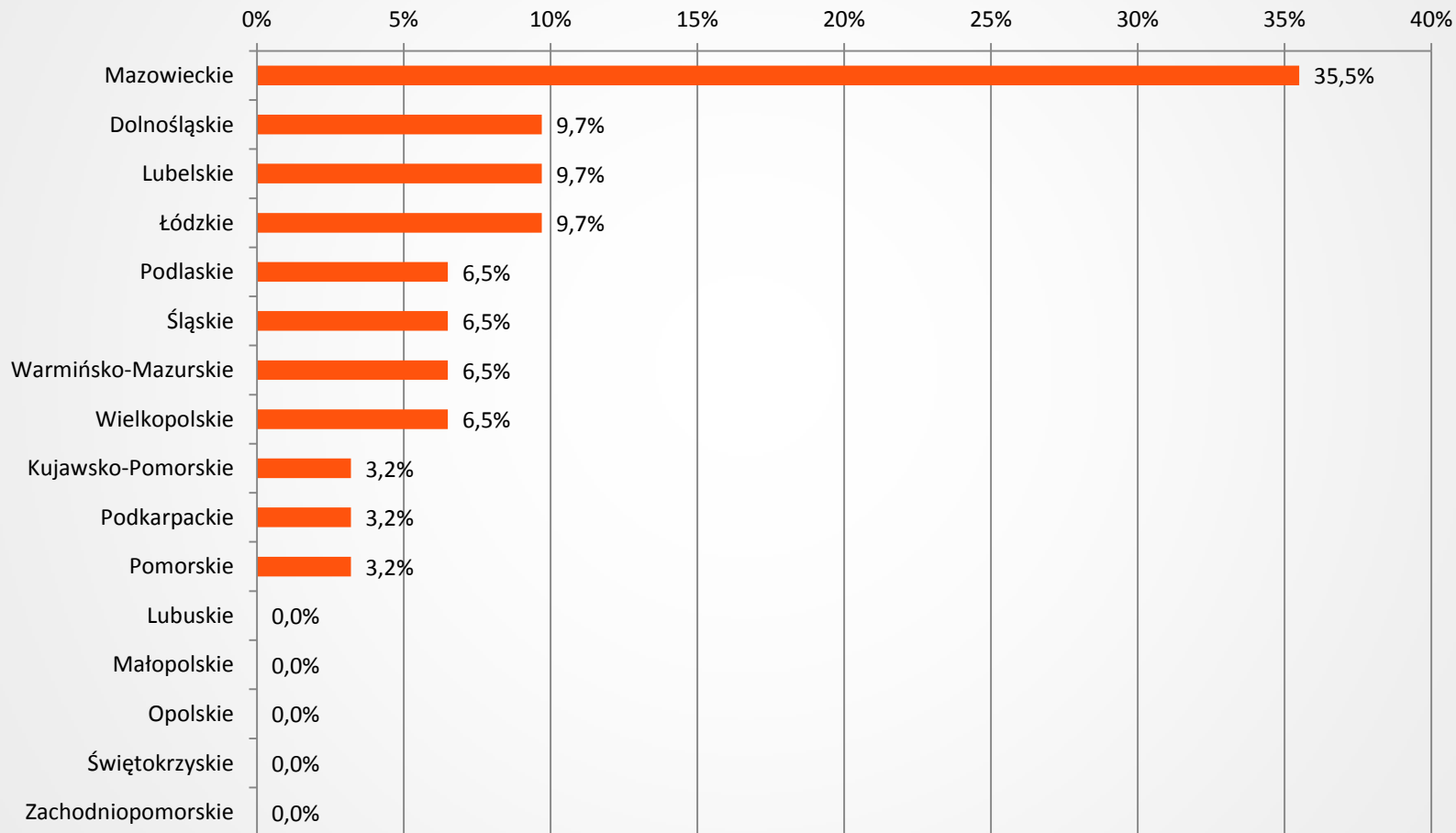
# Charakterystyka badanej próby

- Przeprowadzono **31 indywidualnych** telefonicznych wywiadów kwestionariuszowych
- Skontaktowano się telefonicznie z 67 spośród 95 podmiotów z próby. W przypadku 10 organizacji pomimo podjętych starań nikt nie odbierał telefonu, bądź nagrano się na pocztę głosową
- W 14 przypadkach wywiady nie zostały zrealizowane z uwagi na takie wyjaśnienia jak: „osoby niepełnosprawne się do nas nie zgłaszają”, „agencja nie prowadzi już działalności” lub „agencja wpisana tylko jako forma działalności”
- W 12 przypadkach spotkano się z odnową bez podania przyczyn, z uwagi na brak czasu lub możliwość przeprowadzenia wywiadu w terminie wykraczającym poza okres realizacji badania

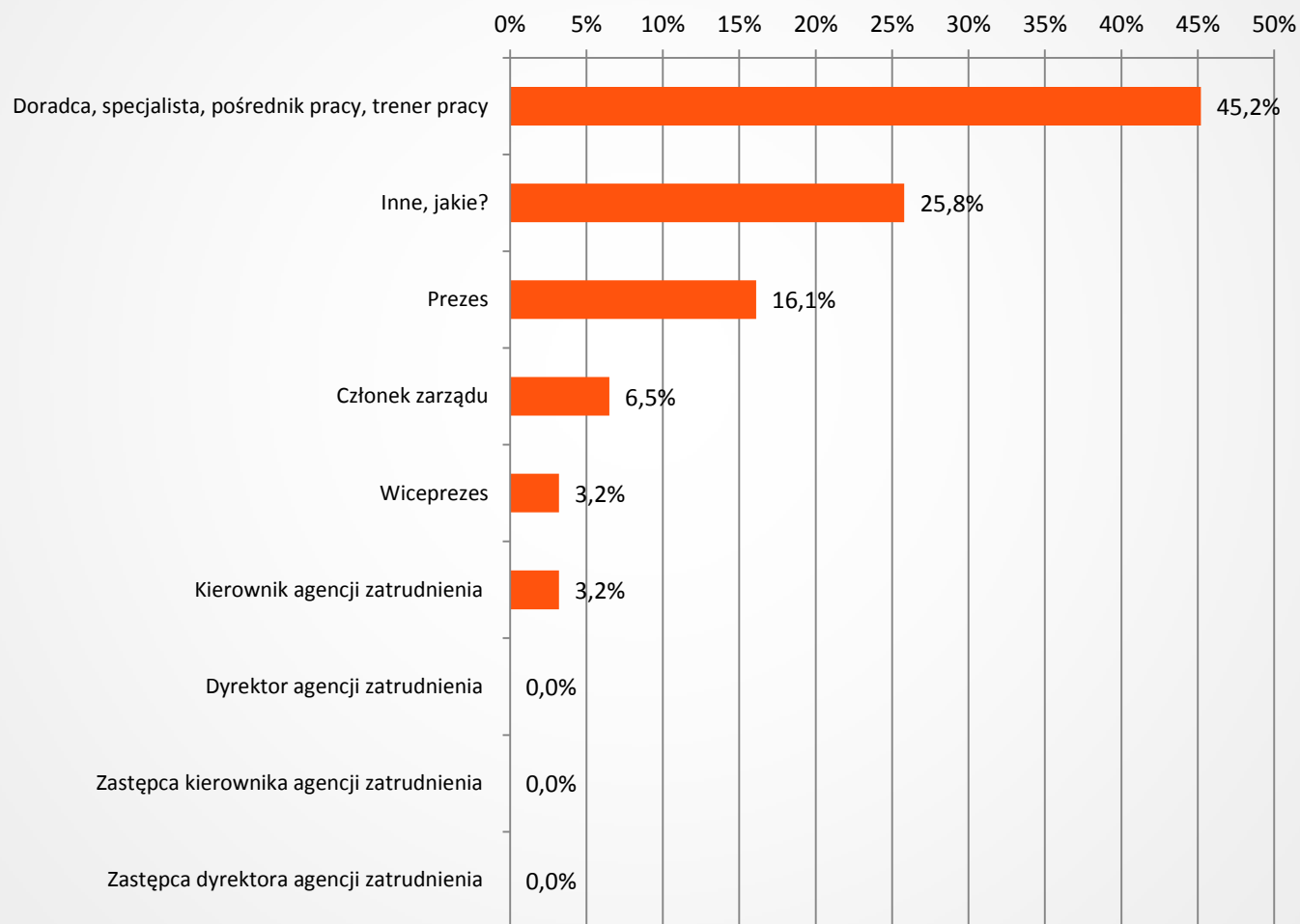


# 1. zidentyfikowanie

# Lokalizacja organizacji - województwo



# Stanowisko respondenta w organizacji





# WYNIKI BADAŃ

# Osoby niepełnosprawne korzystające z agencji zatrudnienia

## rodzaj niepełnosprawności

Najczęściej osoby z:

- **ograniczoną sprawnością fizyczną** - 77,4% łącznych odpowiedzi „bardzo często” i „często”
- **osoby z niepełnosprawnością psychiczną** - 74,2%

Najrzadziej osoby z:

- **niepełnosprawnością sensoryczną** - 35,5%

## wiek

- dominującym klientem agencji jest **kobieta w wieku 25-50 lat**
- częściej korzystają osoby powyżej **50. roku życia** (58,0% wskazań „bardzo często” i „często”) aniżeli osoby do **25. roku życia** (48,4%)
- tłumaczyć ten stan można starzeniem się społeczeństwa oraz wzrostem udziału studentów i absolwentów uczelni wyższych wśród osób z niepełnosprawnością

## cel

największa liczba beneficjentów zgłasza się do agencji w **celu uzyskania informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych** w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia (70,0%)

# Osoby niepełnosprawne - bierne zawodowo

- **„syndrom świadczeniobiorcy”** - czyli zadowolenia z otrzymywania renty i nie odczuwanie potrzeby szukania źródła zarobku, jakim jest praca
- **niezadowolenie z oferty** jaką kierują pracodawcy
- przekonanie, iż **posiadany stopień niepełnosprawności uniemożliwia podjęcie pracy**

Wszystko to nakładać się może na bierność na rynku pracy. Osoby długo pozostające bierne trudno jest zaktywizować, ponieważ mogą też cechować się apatią lub być dotknięte depresją.

# Działania agencji na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Agencje zatrudnienia najczęściej korzystają z takich form pomocy klientom jak:

- diagnoza i ocena predyspozycji i kompetencji zawodowych
- pomoc w sporządzaniu dokumentów aplikacyjnych
- doradztwo zawodowe
- indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe

Formy te odpowiadają tym które uznają za najbardziej skuteczne. Popularne są także zajęcia z:

- autoprezentacji
- przygotowania do spotkania z pracodawcą
- przygotowywanie indywidualnych programów wsparcia

0% 5% 10% 15% 20% 25% 30% 35% 40%



**Branże zgłaszające popyt na pracowników do agencji zatrudnienia**



## Pracodawcy korzystający z usług agencji

W badaniu podjęto także próbę pozyskania **opinii o pracodawcach korzystających z wsparcia agencji zatrudnienia** specjalizujących się w usługach dla osób niepełnosprawnych. Należy przy tym zauważyć, iż respondenci zapytani o branże z których pracodawcy zgłaszają popyt na pracowników wskazywali głównie **często raczej na nazwy zawodów**, a nie samych branż, stąd też większość z nich dało się zakwalifikować jedynie do kategorii „**inna działalność usługowa**” lub „**działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi**”

# Branże

## DOMINUJĄCE

- **Pozostała działalność usługowa - 36%**  
*pochodziło przede wszystkim od sklasyfikowanych w niej podmiotów prowadzących działalność organizacji członkowskich - **stowarzyszenia, przedsiębiorstwa społeczne***
- **firm budowlanych, handlem hurtowym i/bądź detalicznym** - co dziewiąte ogłoszenie
- **Firmy prowadzące działalność w branży hotelarsko-gastronomicznej**

## DEFICYTOWE

- Agencje nie dysponowały propozycjami pracy w **sekcji A (głównie rolnictwo)**, w której to działające gospodarstwa rolne nie poszukują pracowników na wolnym rynku (rekrutacja jest tradycyjnie zamknięta - w ramach rodziny)
- Firmy koncentrujące swą działalność gospodarczą na **obsłudze rynku nieruchomości (sekcja L)** i związanej z **kulturą, rozrywką i rekreacją (sekcja R)** - brak ofert

## Deficytowe branże !

„Za niepokojący należy uznać fakt, że w ofercie agencji zatrudnienia praktycznie **nie wystąpiły propozycje angażu w jednostkach administracji publicznej** - jedynie **1,4%** wszystkich ofert”

# Oferowane profesje

## popularne/najbardziej dostępne

- **pracownicy przy pracach prostych** - sprzątanie, usługi porządkowe
- **pracownicy ochrony mienia** - agent ochrony, stróż, dozorca
- **zawody biurowe** - archiwistyka, wpisywanie danych, prace biurowe
- **zawody sektora IT i e-praca** - grafik komputerowy, informatyk, telemarketing

## najmniej dostępne

- **stanowiska zarządcze** - kierownicy
- **zawody techniczne wymagające specjalistycznych uprawnień**
- **zawody administracyjne**
- **zawody wymagające dużej dyspozycyjności i/bądź mobilności** - administracja biurowa, projektant, górnik, pielęgniarka, naukowcy, informatycy, kierowcy, sprzedawca, przedsiębiorca

- Doświadczenia agencji zatrudnienia informują o **grupach zawodów, w których szansa na znalezienie pracy przez osobę z niepełnosprawnością** – w świetle aktualnych tendencji rynku pracy w kraju – **jest największa**
- Jak zauważają respondenci taki zestaw oferowanych zawodów wynika z **błędnych przekonań o umiejętnościach i możliwościach osób niepełnosprawnych**. Są one traktowane głównie jako ci, którzy powinni świadczyć jedynie prace pomocnicze, o czynnościach powtarzalnych, obarczone niskim stopniem odpowiedzialności i koniecznością wykorzystania zdolności kreatywnych i eksperckich

# Cechy potencjalnych pracowników, zgłaszane przez pracodawców

- **stopień i rodzaj niepełnosprawności – 96,8 %**
- **otwartość na nowe doświadczenia, samodzielność, kreatywność – 87 %**
- **ukończenie kursów specjalistycznych - 84%, prawo jazdy- 81%,  
certyfikaty branżowe - 81%**
- **pożądane kompetencje kluczowych - posługiwanie się technologiami komunikacyjnymi (93,5% wskazań), a ponadto kultura ogólna (90,2%) i kompetencje interpersonalne, w tym komunikatywność (87,1%)**
- **relatywnie małe znaczenie odgrywają kompetencje matematyczne i naukowo-techniczne (48%), postawy pro-przedsiębiorcze (45%) i referencje od poprzednich pracodawców (41,9%)**
- **najmniejsze znaczenie mają takie cechy osobowe kandydatów jak: wytrwałość (16,1%), konsekwencja (16,1%), samokontrola (16,1%) i ciekawość poznawcza (16,1%)**

# Potencjał wewnętrzny agencji zatrudnienia

- Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych bardzo wysoko oceniają swój potencjał
- **Najwyższe** oceny przypisuje się cechom właściwym dla **sfery infrastruktury**. Pozytywnie ocenia się także **siłę marketingową, działalność doradczą, zarządzanie jakością, organizację i zarządzanie oraz zatrudnienie, wyspecjalizowane kadry**.
- **Najgorzej** ocenia się sferę finansów - w szczególności **stabilność finansową** organizacji
- Zwrócona została uwaga na **lojalność pracowników**, ukierunkowanie na **podnoszenie kwalifikacji przez własną kadrę** oraz pożądana skłonność do innowacji
- Bardzo dobra **znajomość potrzeb swoich klientów, dostosowanie usług do ich potrzeb** oraz bardzo dobra wiedza na temat **sytuacji na rynku pracy**

# Finansowanie działalności agencji zatrudnienia





# Główne problemy z finansowaniem

- **„GRANTOZA”** - organizacje prowadzą szkolenia, doradztwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych dopiero jeśli dostaną na nie grant z projektu unijnego lub PFRON
- **FUNDRAISING** – słabo rozwinięte działy
- **Uzależnienie od publicznych środków unijnych i krajowych** → problemy z pozyskiwaniem zewnętrznych funduszy: **skomplikowane procedury** (1/3 badanych agencji), **niskie dotacje** (32,3%) oraz **braku wsparcia ze strony władz lokalnych** (29,0%)
- Organizacje pozarządowe aktywne na rzecz osób z niepełnosprawnością, na polu aplikacji o fundusze UE, bardzo często **konkurują** nie tylko między sobą, lecz także **z firmami wyspecjalizowanymi w procedurach konkursowych** - „**brak ciągłości w finansowaniu**”, „brak sponsorów”, „brak zrozumienia specyfiki działalności na rzecz osób niepełnosprawnych”, „duża rywalizacja”, „mała ilość ofert”, „mało środków i sposób oceny projektów wnioskujących o dofinansowanie”, „firmy konsultingowe wygrywają konkursy, bądź przetargi i później zgłaszają się do organizacji o pomoc”

# Szanse i bariery rozwojowe agencji zatrudnienia

## SZANSE

- STANDARYZACJA** - poprawa jakości świadczonych usług - wprowadzania i podwyższania wymagań stawianych wobec swoich pracowników i ich kontaktów z otoczeniem
- większa przewidywalność agencji dla osób ją reprezentujących i podmiotów wchodzących z nią w różne relacje (**pracodawcy, instytucje publiczne**)
  - klienci i partnerzy posiadają możliwie pełną informację o tym jakich usług mogą się spodziewać
  - organizacja staje się **bardziej przewidywalna i godna zaufania**, a więc możliwe jest kształtowanie współpracy długoterminowej
  - poprawa monitoringu procesu aktywizacji zawodowej oraz budowa bazy wskaźników do oceny jakości pracy

## BARIERY

- podzielone na 4 kategorie, wynikające z: strony agencji, pracodawców, pracowników, publicznych służb zatrudnienia
- **najwięcej** wysokich wskazań dotyczy barier sytuujących się po stronie **publicznych służb zatrudnienia** – wskazywane: brak zainteresowania współpracą z niepublicznymi instytucjami rynku pracy, brak opracowań dotyczących dobrych praktyk zatrudnienia osób niepełnosprawnych, brak wypracowanych kontaktów z agencjami, **niedobór działań wspierających agencje zatrudnienia** typu szkolenia, wspólne projekty z władzami lokalnymi
- ograniczenia kadrowe i wysokie koszty przeprowadzania standaryzacji

# Relacje agencji zatrudnienia z instytucjami rynku pracy

- Respondenci ocenili relacje reprezentowanych agencji zatrudnienia z 30 typami szeroko rozumianych instytucji rynku pracy i ich otoczenia. Wśród dostępnych kierunków relacji przewidziano współpracę, konkurencję, obojętność oraz zupełny nie brak kontaktów
- Za szczególnie istotną należy uznać współpracę agencji z **podstawowymi instytucjami rynku pracy jakimi są publiczne służby zatrudnienia**. Stanowią one najbardziej rozbudowaną w kraju strukturę instytucjonalną rynku pracy. Kooperacja ta przybiera różną postać.
- **Dwie trzecie podmiotów biorących udział w badaniu posiada doświadczenie w realizacji co najmniej jednego projektu partnerskiego z jednostkami tych służb** (projektu finansowanego z funduszy Unii Europejskiej). Znacząca grupa agencji (61%) prowadzi, bądź prowadziła, z publicznymi służbami zatrudnienia **wspólne działania informacyjne i promocyjne dla osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluczeniem**. Dokładnie 18 z 31 agencji pośrednictwa pracy realizowało wspólnie z publicznymi służbami zatrudnienia **programy międzynarodowe, tyleż samo podmiotów podejmowało wspólne prowadzenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej**.

# Czynniki warunkujące współpracę z innymi instytucjami rynku pracy

## KORZYŚCI

Uczestnicy pomiaru badawczego niejednolicie identyfikowali korzyści płynące z kooperacji agencji z instytucjami rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej:

- jedynym mianownikiem opinii w tym zakresie **była werbalizacja pożytku w postaci aktywizacji społecznej** - podniesienia kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych i wykluczonych społecznie (wskazana przez co piątą podmiot)
- **kompleksowego wsparcia dla beneficjentów** - większą różnorodność instrumentów i usług, a także lepsze dotarcie do osób niepełnosprawnych - co dziesiąta agencja

## BARIERY

Do najczęściej wskazywanych przeszkód zaliczono:

- **brak woli**, otwartości ze strony instytucji (11% wskazań),
- **formalizm, biurokrację, czasochłonne procedury** (10%)
- **brak tradycji współpracy** (8,5%)
- **brak zasobów finansowych** na rozwijanie współpracy (8,5%)

# Potencjalne zmiany na rzecz wsparcia współpracy agencji zatrudnienia z innymi podmiotami

- Przedstawiciele agencji, którzy mieli zastrzeżenia co do przepisów prawa krytykowali **brak lub niespójność norm dotyczących ram współpracy między agencjami i publicznymi służbami zatrudniania** oraz pozostałymi instytucjami rynku pracy
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy powinna **umożliwić powiatowym urządowi pracy zlecenie usług rynku pracy wyspecjalizowanym NGO** - obecne zapisy ustawy są zbyt szczegółowe i restrykcyjne, ograniczają elastyczne zarządzanie powiatowymi urządami pracy a przez to ich samodzielne określanie wskaźników w oparciu o znajomość realiów lokalnego rynku pracy i grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia
- **brak jasnego podziału kompetencji** między poszczególnymi instytucjami
- **przepisy dotyczących finansowania działalności** organizacji, które nie zapewniają stabilności w tym wymiarze

# PROFIL AGENCJI

W sektorze zachodzi silne zróżnicowanie co do potencjału, skali działania i liczby klientów. Przeciętna agencja zatrudnienia w ciągu roku rejestruje **374 osoby** z niepełnosprawnością poszukujące angażu, pozyskuje **miesięcznie 6 ofert pracy (w ciągu roku 74 oferty)**, za jej pośrednictwem **5 klientów miesięcznie (61 rocznie)** znajduje zatrudnienie. Świadczy to o ich wysokiej skuteczności. Niemniej główną barierą rozwoju tych podmiotów, jest **brak stabilnych źródeł finansowania**. Godny uwagi jest fakt, iż agencje poszukują **ofert dostosowanych do charakterystyki poszczególnych klientów**

# REKOMENDACJE - Agencje

- Poprawy dostępności informacji o swoich oddziałach terenowych i oferowanych przez nie usługach
- Usługi w większej mierze z ofertą dla osób starszych, które już teraz stanowią znaczną część ich klientów
- Zmianą podejścia do form wsparcia
- Poprawa kompetencji w zakresie fundraisingu
- Agencje zatrudnienia powinny zwiększyć nacisk na budowę i wdrażanie formalnie spisanych i przyjętych strategii rozwoju, prowadzenia analiz swoich mocnych i słabych stron oraz otoczenia w którym działają - projektować swoje plany i działania oraz prowadzić ich monitoring i ocenę
- Oferowania pracy tymczasowej oraz pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych
- Zwiększenia reprezentatywności osób niepełnosprawnych wśród samych pracowników agencji oraz poprawę wyposażenia organizacji w narzędzia oceny i diagnozowana kompetencji pracowników
- Odchodzenie agencji zatrudnienia od uzależnienia w dostępie do grantów i dotacji publicznych na rzecz samodzielnego zdobywania środków z prowadzenia statutowej działalności gospodarczej w ramach gospodarki (ekonomii) społecznej

# REKOMENDACJE – Agencje c.d.

- Znoszenie barier w ograniczeniach kadrowych poprzez angażowanie wolontariuszy i podział zadań dla partnerów zewnętrznych
- Poszukiwanie rozwiązań na rzecz ograniczenia kosztów wdrażania standaryzacji i budowania poparcia wśród pracowników co do możliwych korzyści ze standaryzacji usług
- Organizacje trzeciego sektora powinny inicjować instytucje biznesowe i otoczenia biznesu do ich społecznej odpowiedzialności
- Agencje powinny wykorzystać pozytywne tendencje kooperacyjne w sektorze celem tworzenia z innymi podmiotami publicznymi i komercyjnymi szerszych form współpracy na rzecz swoich klientów jak sieci, koalicje, federacje i partnerstwa lokalne
- Agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych powinny podjąć inicjatywę na rzecz wymiany i promocji dobrych praktyk oraz zawiązać szeroką koalicję na rzecz budowy gospodarki społecznej i przedsiębiorczości społecznej



# REKOMENDACJE - publiczne służby zatrudnienia

- Ograniczyć **bariery** we współpracy agencjami zatrudnienia
- **działania wspierające** agencje - szkolenia specjalistyczne i wspólne projekty z władzami lokalnymi
- Korzyści i możliwości współpracy z niepublicznymi instytucjami rynku pracy - szczególnie jako wykonawcami zleconych usług rynku pracy - co może poprawić efektywność samych urzędów
- Wojewódzkie i Powiatowe Urzędy Pracy powinny **zbierać i prezentować publicznie dobre praktyki współpracy z organizacjami pozarządowymi** prowadzącymi agencje zatrudnienia osób niepełnosprawnych
- Urzędy pracy powinny wychodzić z inicjatywą współpracy do agencji zatrudnienia i instytucji publicznych **tworząc kompleksowe programy aktywizacji osób bezrobotnych** i poszukujących zatrudnienia dostosowane do potrzeb i możliwości lokalnego rynku pracy
- Ograniczanie **zbędnych procedur** administracyjnych i ich uproszczenie

# REKOMENDACJE - władze publiczne

- Zmiany w **mechanizmach stałego finansowania agencji zatrudnienia** osób niepełnosprawnych - powinien poprzedzać je przegląd dotychczasowych rozwiązań i sposobów wykorzystywania środków europejskich przeprowadzony przez MPiPS i PFRON
- Niezbędne jest prowadzenie **kampanii społecznych na rzecz zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w jednostkach administracji publicznej, obsłudze rynku nieruchomości oraz w sektorach związanych z kulturą, rozrywką i rekreacją**
- Zasadne jest **zwiększenie świadomości pracodawców** co do cech osobowych i kompetencji osób niepełnosprawnych
- Istotne jest **budowanie pozytywnych relacji i inicjowanie współpracy** między organizacjami pozarządowymi, instytucjami publicznymi i organizacjami komercyjnymi działającymi w zakresie promocji zatrudnienia.
- Należy tworzyć mechanizmy na rzecz pogłębiania współpracy pracodawców i agencji zatrudniania oraz zachęty finansowe do korzystania z pracy osób niepełnosprawnych
- Władze publiczne powinny promować wspólne projekty organizacji pozarządowych z instytucjami otoczenia biznesu i edukacyjnymi, które zostały powołane by tworzyć miejsca pracy i przygotowywać do wejścia na rynek pracy

# Dziękuję za uwagę



---

Siedziba Główna

ul. Wiśniowa 40b lok. 8  
02-520 Warszawa

t: +48 22 697 87 84  
f: +48 22 697 87 86

fundacja@idn.org.pl  
www.aktywizacja.org.pl

KRS: 0000049694 NIP: 527-13-11-973 REGON: 006229672