



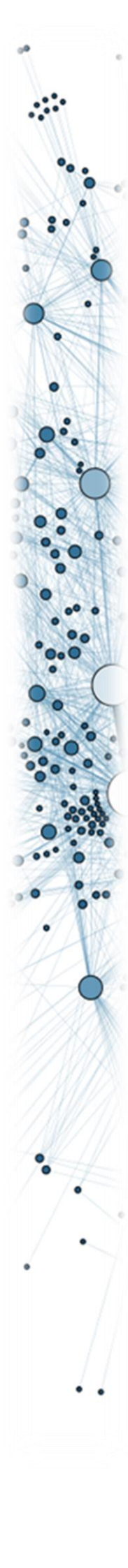
„PRACA DLA NAS!”



Raport

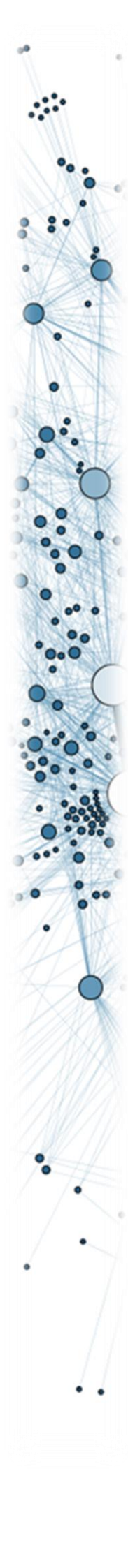
Analiza potrzeb w zakresie stanowisk pracy i możliwości zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w Urzędzie m.st. Warszawy w roku 2017

**Zadanie publiczne realizowane przez
Stowarzyszenie "Niepełnosprawni dla Środowiska EKON"
dla Miasta Stołecznego Warszawy**



Spis treści

Cel raportu.....	3
Geneza Projektu	4
Diagnoza potrzeb.....	7
Diagnoza możliwości	8
Rekrutacje do UM w okresie 06 -12.2017	8
Rekrutacja do Projektu	12
Wnioski	14



Cel raportu

Celem raportu jest prezentacja potrzeb w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w Urzędzie m.st. Warszawy i urzędach dzielnic w okresie od czerwca do grudnia 2017 roku. W raporcie przedstawione zostaną dane dotyczące aktywności Uczestników Projektu w rekrutacjach na stanowiska urzędnicze i pomocnicze w jednostkach Urzędu Miasta objętych Projektem tj. w biurach UM i urzędach dzielnic.

Geneza Projektu

Głównym powodem ogłoszenia konkursu na realizację zadania publicznego związanego z aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami i zwiększeniem ich zatrudnienia w samorządzie warszawskim była bardzo mała liczba osób niepełnosprawnych zatrudnionych w Urzędzie m. st. Warszawy. Od 2015 do I-ego kwartału 2017 roku liczba osób aplikujących w naborach z orzeczeniem o niepełnosprawności stanowiła znikomy procent wszystkich aplikujących. Było to kolejno, 2015 - 1.3%, 2016 - 2.1%, I kwartał 2017 roku - 2.8%. Ze wszystkich kandydatów w tym okresie w liczbie 834 osób, liczba zatrudnionych z orzeczeniem o niepełnosprawności wyniosła 5 osób, czyli mniej niż 1%.¹

Projekt pt.: „Praca dla Nas!” jest odpowiedzią na potrzeby Urzędu i ma na celu zwiększenie szans zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, oferując wsparcie w procesie rekrutacyjnym na wolne stanowiska pracy w strukturach Urzędu.

Projekt „Praca dla Nas!” wpisuje się w Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych Warszawy na lata 2009-2020, w szczególności w Cel strategiczny 3 *Integracja i reintegracja społeczna i zawodowa*, do którego wstęp brzmi następująco:

Bez względu na status społeczno-ekonomiczny każdy mieszkaniec Warszawy będzie miał możliwość rozwijania aktywności w życiu publicznym i równe szanse rozwoju.

Miasto będzie zapobiegać ryzyku wykluczenia społecznego oraz przeciwdziałać jego pogłębianiu się.

Realizacja projektu skierowana jest zarówno na wzmocnienie aktywności samorządu w obszarze zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, ale także przewiduje różne formy wsparcia kandydatów na stanowiska pracy. Niepełnosprawni mieszkańcy Warszawy, posiadający status osoby bezrobotnej i bierne zawodowo, korzystają z doradztwa zawodowego i szkoleń, aby zwiększyć swoje możliwości zatrudnienia na stanowiskach urzędniczych w strukturach administracji samorządowej. Dzięki inicjatywie Urząd m.st. Warszawy kreuje wizerunek otwartego i przyjaznego pracodawcy, a we współpracy z Stowarzyszeniem przygotować się do spełnienia standardów stawianych przez taki wizerunek, np. dzięki dostosowaniu stanowisk miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych czy też przełamywaniu obaw przed zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością wśród urzędników.

Wartością dodaną Projektu, będą niewątpliwie korzyści finansowe wynikające z Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.² Osiągnięcie wskaźnika 6% zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami i utrzymanie tego zatrudnienia pozwoli na uzyskanie ulg w składkach ZUS. Jest to dodatkowa istotna finansowa motywacja dla wdrożenia projektu.

¹ Dane na podstawie prezentacji „Zasady naboru oraz zatrudniania na stanowiska urzędnicze w Urzędzie m.st. Warszawy”, przygotowane przez Biuro Kadr i Szkoleń Urząd m.st. Warszawy.

² (Dz. U. Nr 123 poz. 776 z późn. zm.)

Z danych przekazanych przez Pełnomocnika Prezydenta ds. Dostępności potrzeby dotyczące zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami rozkładają się nierównomiernie. Wskaźniki dla poszczególnych biur i urzędów dzielnic prezentuje poniższa tabela.

Tabela 1. Liczba brakujących etatów w biurach UM do osiągnięcia 6% wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami - dane z 28 lutego 2017r.

L.p.	Nazwa biura	Liczba brakujących etatów
1	Administracji i Spraw Obywatelskich	29,16
2	Architektury i Planowania Przestrzennego	4,78
3	Audytu Wewnętrznego	0,4
4	Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzys.	10,44
5	Centrum Komunikacji Społecznej	2,18
6	Drogownictwa i Komunikacji	1,8
7	Edukacji	4,68
8	Funduszy Europejskich i Polityki Rozwoju	5,18
9	Gabinet Prezydenta	4,86
10	Geodezji i Katastru	13,5
11	Gospodarki Odpadami Komunalnymi	1,8
12	Informatyki i Przetwarzania Informacji	4,06
13	Infrastruktury	1,12
14	Kadr i Szkoleń	3,66
15	Kontroli	0,42
16	Koordinacji Inwestycji i Remontów w PD	1,5
17	Księgowości i Kontrasygnaty	4,34
18	Kultury	2,94
19	Marketingu Miasta	5,16
20	Mienia Miasta i Skarbu Państwa	8,16
21	Nadzoru Właścicielskiego	1,74
22	Ochrony Środowiska	4,64
23	Organizacji Urzędu	13,64
24	Planowania Budżetowego	2,82
25	Podatków i Egzekucji	9,1
26	Polityki Długu i Zarządzania Płynności	2,1
27	Polityki Lokalowej	-1,42
28	Polityki Zdrowotnej	-3,54
29	Pomocy i Projektów Społecznych	3,62
30	Prawne	3,26
31	Rady m.st. Warszawy	0,8
32	Rozwoju Gospodarczego	2
33	Sportu i Rekreacji	2,1
34	Spraw Dekretowych	3,36
35	Stołecznego Konserwatora Zabytków	0,82
36	Urząd Stanu Cywilnego	-7,24
37	Zamówień Publicznych	0,92
RAZEM		148,86

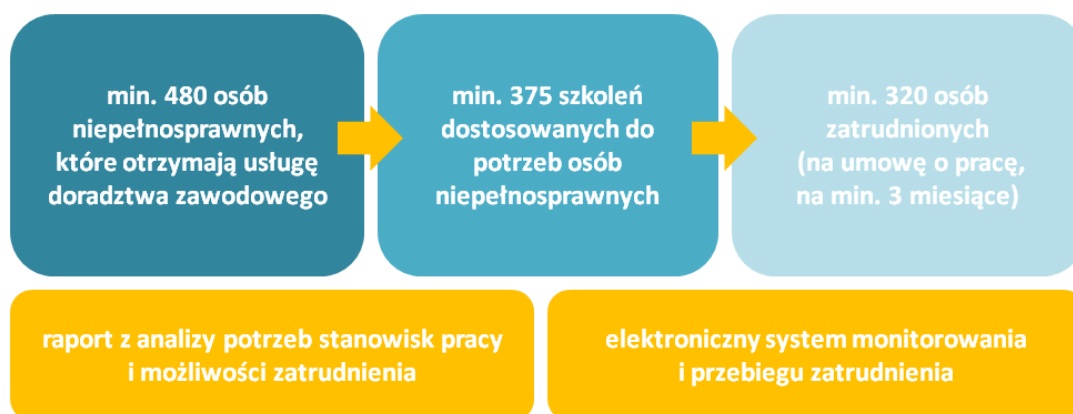
Tabela 2. Liczba brakujących etatów w urzędach dzielnic m.st. Warszawy do osiągnięcia 6% wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnoprawnosćiami - dane z 28 lutego 2017r.

Lp.	Urząd Dzielnic	Liczba brakujących etatów
1	Bemowo	15
2	Białołęka	0
3	Bielany	11
4	Mokotów	20
5	Ochota	6
6	Praga Południe	18
7	Praga Północ	3
8	Rembertów	8
9	Śródmieście	14
10	Targówek	10
11	Ursus	8
12	Ursynów	12
13	Wawer	7
14	Wesoła	5
15	Wilanów	4
16	Włochy	4,5
17	Wola	17
18	Żoliborz	6
RAZEM		165

Celem zadania publicznego „Praca dla Nas!” sformułowanym w dokumentach aplikacyjnych jest zwiększenie możliwości zatrudnienia niepracujących osób z różnymi niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy. Celem szczegółowym jest wzrost aktywności zawodowej tych osób oraz podniesienie ich kompetencji do pracy w Urzędzie m.st. Warszawy.

W projekcie „Praca dla Nas!” przewidzianych jest szereg działań skierowanych na wsparcie Uczestników. Do głównych należą: doradztwo zawodowe, szkolenia oraz wsparcie w procesie rekrutacyjnym na stanowiska urzędnicze i pomocnicze w Urzędzie. Istotnym elementem realizacji projektu będzie opracowanie i wdrożenie elektronicznego systemu monitorowania zatrudnienia, który po zakończeniu realizacji projektu będzie wspomagał działania rekrutacyjne Urzędu.

Główne produkty w ramach projektu do końca 2019 roku



Okres realizacji projektu obejmuje prawie trzy lata budżetowe tj. 01.02.2017-31.12.2019. Umowa na realizację zadania publicznego została zawarta 17 marca 2017 r. Biurem nadzorującym realizację zadania jest Biuro Pomocy i Projektów Społecznych. Przy realizacji zadania Stowarzyszenie współpracuje także z Biurem Kadr i Szkoleń, Biurem Marketingu Miasta, a także z Urzędem Pracy m.st. Warszawy.

Diagnoza potrzeb

Zgodnie z opisem działań zaproponowanym w Ofercie na realizację zadania publicznego wdrożenie Projektu rozpoczęło się od nawiązania współpracy z podmiotami odpowiedzialnymi za rekrutację w Urzędzie m.st. Warszawy i w urzędach dzielnic tj. z przedstawicielami Biura Kadr i Szkoleń wspólnie z Biurem Pomocy i Projektów Społecznych. Spotkanie to zainicjowało zacieśnianie współpracy poprzez organizację prezentacji projektu dla przedstawicieli komórek kadrowych w biurach i urzędach dzielnic (spotkanie odbyło się 06.07.2017r. w siedzibie Urzędu Dzielnicy Wola).

Łącznie w okresie od lipca do grudnia 2017 r. Koordynator projektu wraz z trenerami pracy spotkali się z przedstawicielami 33 biur i urzędów dzielnic. W spotkaniach uczestniczyli przedstawiciele kadry zarządzającej biur i urzędów dzielnic. Efektem tych działań było pozyskanie przez przedstawicieli Stowarzyszenia wiedzy na temat specyfikacji stanowisk pracy, zebranie informacji dotyczących kompetencji oczekiwanych od kandydatów, a także nawiązanie bezpośredniej współpracy przy wymianie informacji o potrzebach kadrowych. Realizatorzy Projektu zapoznali przedstawicieli samorządu z tematyką związaną z zatrudnianiem osób z niepełnoprównościami w Urzędzie, a także z zagadnieniami poruszonymi w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

Tabela 3. Harmonogram spotkań z przedstawicielami Biur w roku 2017

Data	Nazwa Biura
21.07.2017	Biuro Gospodarki Odpadami Komunalnymi
09.10.2017	Centrum Komunikacji Społecznej
13.09.2017	Gabinet Prezydenta
16.10.2017	Biuro Funduszy Europejskich i Polityki Rozwoju
22.08.2017	Biuro Administracji i Spraw Obywatelskich
17.08.2017	Biuro Pomocy i Projektów Społecznych
13.07.2017	Biuro Spraw Dekretowych
21.08.2017	Biuro Organizacji Urzędu
12.09.2017	Biuro Organizacji Urzędu/Wydział Kontaktów z Mieszkańcami
13.09.2017	Biuro Nadzoru Właścicielskiego
14.09.2017	Biuro Rozwoju Gospodarczego
27.07.2017	Biuro Marketingu Miasta, Wydział Organizacyjno-Finansowy
24.08.2017	Biuro Księgowości i Kontrasygnaty
18.08.2017	Biuro Edukacji
28.09.2017	Biuro Podatków i Egzekucji
24.07.2017	Biuro Długu i Restrukturyzacji Wierzytelności
25.07.2017	Biuro Koordynacji Inwestycji i Remontów w Pasie Drogowym
25.07.2017	Urząd Stanu Cywilnego

Tabela 4. Harmonogram spotkań z przedstawicielami Urzędów Dzielnic w roku 2017

Data	Dzielnica
28.07.2017	Urząd Dzielnicy Bielany
21.07.2017	Urząd Dzielnicy Białołęka
27.07.2017	Urząd Dzielnicy Ursynów
15.09.2017	Urząd Dzielnicy Mokotów
21.09.2017	Urząd Dzielnicy Wilanów
7.10.2017	Urząd Dzielnicy Ochota
27.09.2017	Urząd Dzielnicy Żoliborz
26.09.2017	Urząd Dzielnicy Śródmieście
04.08.2017	Urząd Dzielnicy Bemowo
05.12.2017	Urząd Dzielnicy Wola
20.09.2017	Urząd Dzielnicy Wawer
14.09.2017	Urząd Dzielnicy Praga Południe
03.10.2017	Urząd Dzielnicy Rembertów
06.10.2017	Urząd Dzielnicy Wesoła

Diagnoza możliwości

Jednym z istotnych elementów współpracy z Urzędem m.st. Warszawy przy zwiększeniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami w jego strukturach, jest pozyskanie informacji w zakresie **procedur zatrudniania pracowników na stanowiska urzędnicze, pomocnicze i na umowy zastępstwa**. W tym celu Stowarzyszenie podjęło współpracę z przedstawicielami Biura Kadr i Szkoleń. Na spotkaniu w dniu 15.05.2017 przedstawiciele Wydziału Doboru Kadr przedstawili regulacje prawne, które są podstawą do prowadzenia rekrutacji na wolne stanowiska w Urzędzie m.st. Warszawy.

Efektem współpracy z Biurem Kadr i Szkoleń było wypracowanie schematu działań zespołu realizującego zadanie "Praca dla Nas!", który obejmuje następujące elementy:

- monitoring ofert na wolne stanowiska urzędnicze publikowanych w BIP i dobór odpowiednich kandydatów spośród Uczestników Projektu,
- bezpośrednia współpraca z przedstawicielami komórek kadrowych biur i urzędów dzielnic w przypadku rekrutacji na stanowiska pomocnicze i na umowy na zastępstwo.

Właściwe przygotowanie Uczestników Projektu do procesu rekrutacyjnego wspierane jest przez wykorzystanie modelowych opisów stanowisk pracy, które Realizator zadania publicznego otrzymał od przedstawicieli Biura Kadr i Szkoleń.

Istotnym elementem współpracy z UM, owocującym właściwym przygotowaniem miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnościami, jest określenie procedury w zakresie monitoringu dostępności i dostosowania budynku, stanowiska pracy i zlecenia właściwych badań lekarskich dopuszczających do pracy. Dla potrzeb efektywnej współpracy, wspólnie z Wydziałem Ochrony Pracy podjęto działania zmierzające do monitorowania miejsc pracy Uczestników Projektu. Działania te realizowane są przez specjalistę ds. szkoleń i specyfikacji stanowisk pracy wspólnie z przedstawicielami Wydziału Ochrony Pracy.

Rekrutacje do UM w okresie 05 -12.2017

W okresie od 15 maja 2017 na stronie internetowej BIP Urzędu m.st. Warszawy opublikowanych zostało 489 ogłoszeń na wolne stanowiska pracy. Uczestnicy projektu złożyli 301 aplikacji.

Uczestnicy Projektu wzięli udział w teście wiedzy 215 razy, z czego w 63 przypadkach osoby wzięły udział w rozmowie rekrutacyjnej. **Z tych osób, jedna (1) otrzymała propozycję zatrudnienia i podjęła pracę w Wydziale Nieruchomości w Urzędzie Dzielnicy Bemowo.**

W tym samym czasie trenerki pracy współpracowały bezpośrednio z pracownikami Wydziałów Kadrowych w dzielnicach i biurach w zakresie rekrutacji osób z niepełnosprawnościami na stanowiska pomocnicze i umowy na zastępstwo. Wynikiem tej współpracy było 36 rekrutacji. 11 rekrutacji dotyczyło stanowisk pomocniczych, a 25 stanowisk na zastępstwo. W rekrutacji wzięło udział 146 aplikacji, rozmowy rekrutacyjne miały miejsce w przypadku 72 aplikacji, a **9 osób otrzymało propozycję zatrudnienia**. W większości przypadków procedura zatrudnienia nie obejmowała testu wiedzy (tylko 3 rekrutacje składały się z trzech etapów). Szczegółowe statystyki rekrutacji prezentowane są w poniższych tabelach.

Tabela 5. Zatrudnienie Uczestników Projektu w UM oraz urzędach dzielnic w roku 2017

L.p.	Nr Referencyjny	Stanowisko	UM/Dzielnica	Komórka/Jednostka	ZATRUDNIENIE
1	1/POM/2017/MBA	Pomoc administracyjna	Urząd Miasta	Biuro Spraw Dekretowych	3
2	1/ZAS/06/2017	Podinspektor ds. obsługi finansowej	Urząd Miasta	Biuro Geodezji i Katastru/ Wydział Organizacyjny	1
3	04/POM/10/2017/MBA	Sekretarka	Urząd Miasta	Biuro Rozwoju Gospodarczego	1
4	DZ- I/1906/2017/WND/BPA	Młodszy referent ds. nieruchomości	Dzielnica Bemowo	Wydział Nieruchomości	1
5	7/ZAS/2017/MG	Inspektor ds. nadzoru i współpracy zewnętrznej	Urząd Miasta	Biuro Sportu i Rekreacji	1
6	9/ZAS/2017/MŚ	Podinspektor ds. bezpośredniej obsługi mieszkańców z zakresu spraw obywatelskich	Urząd Miasta	Biuro Administracji i Spraw Obywatelskich	1
7	08/POM/2017/MŚ	Sekretarka	Urząd Miasta	Gabinet Prezydenta	1
8	05/POM/2017/MBA	Pomoc administracyjna	Urząd miasta	Biuro Pomocy i Projektów Społecznych	1

Tabela 6. Rekrutacje prowadzone poza procedurą konkursową w roku 2017

L.p.	Nr Referencyjny	Stanowisko	UM/Dzielnica	Komórka/jednostka	I ETAP	II ETAP	III ETAP	ZATRUDNIE NIE
1	1/POM/2017/MBA	Pomoc administracyjna	Urząd Miasta	Biuro Spraw Dekretowych	10	0	5	3
2	1/ZAS/06/2017	Podinspektor ds. obsługi finansowe	Urząd Miasta	Wydziale Organizacyjnym Biura Geodezji i Katastru	2	0	2	1
3	2/ZAS/08/2017	Podinspektor ds. urbanistyki	Dzielnica Bemowo	Wydziale Architektury i Budownictwa	1	0	0	0
4	3/ZAS/08/17	Kierownik	Dzielnica Bemowo	Referacie Obsługi Sekretariatów Członków Zarządu	2	0	2	0
5	4/ZAS/08/2017	Główny specjalisty ds. polityki społeczne	Dzielnica Bemowo	Wydziale Spraw Społecznych i Zdrowia	0	0	0	0
6	2/POM/07/2017/MBA	Pomoc administracyjna	Urząd Miasta	Biuro Spraw Dekretowych	4	0	0	0
7	06/POM/09/2017/MBA	Sekretarka	Dzielnica Ursynów	Wydział Administracyjno-Gospodarczy i Informatyki	7	0	2	0
8	08/POM/09/2017/MBA	Pomoc administracyjna do anonimizacji dokumentów	Urząd Miasta	Biuro Spraw Dekretowych	11	0	2	0
9	04/POM/10/2017/MBA	Sekretarka	Urząd Miasta	Biuro Rozwoju Gospodarczego	4	0	4	1
10	03/POM/09/2017	Inspektor ds. komunikacji społecznej	Urząd Miasta	Centrum Komunikacji Społecznej	0	0	0	0
11	9/ZAS/10/2017	Podinspektor ds. administrowania drogami	Dzielnica Mokotów	Wydział Inwestycji i Infrastruktury dla Dzielnicy Mokotów	1	0	0	0
12	11/ZAS/11/2017	Podinspektor ds. nieruchomości	Dzielnica Mokotów	Wydział Nieruchomości	2	0	0	0
13	6/ZAS/07/2017	Inspektor ds. bezpieczeństwa i porządku publicznego	Urząd Miasta	Biuro Bezpieczeństwa i Zarządzania Kryzysowego	0	0	0	0
14	7/ZAS/2017/MG	Inspektor ds. nadzoru i współpracy zewnętrznej	Urząd Miasta	Biuro Sportu i Rekreacji	8	0	8	1
15	10/ZAS/2017/MG	Sekretarka	Urząd Miasta	Biuro Kultury	4	0	2	0
16	1/POM/2017	Sprzątaczką	Dzielnica Wesoła	Urząd Dzielnicy Wesoła	1	0	1	0
17	17/ZAS/2017/AG	Archiwizacja (zlecenie)	Dzielnica Ochota	Wydział Obsługi Rady Dzielnicy Ochota	6	0	2	0
18	22/ZAS/2017/MW	Archiwizacja	Urząd Miasta	Biuro Podatków i Egzekucji	10	0	10	0
19	13/ZAS/2017/MBA	Inspektor ds. zamówień	Dzielnica Wilanów	Zespół Zamówień Publicznych	3	1	1	0
20	9/ZAS/2017/MŚ	Podinspektor ds. bezpośredniej obsługi mieszkańców z zakresu spraw obywatelskich	Urząd Miasta	Biuro Administracji i Spraw Obywatelskich	5	0	4	1
21	08/POM/2017/MŚ	Sekretarka	Urząd Miasta	Gabinet Prezydenta	7	0	7	1
22	11/ZAS/2017/MŚ	Podinspektor ds. komunikacji społecznej	Dzielnica Białołęka	Wydział Promocji i Komunikacji z Mieszkańcami	8	0	1	0
23	09/POM/2017/MŚ	Sekretarka	Urząd Miasta	Biuro Funduszy Europejskich i Polityki Rozwoju	7	0	3	0
24	13/ZAS/2017/MŚ	Podinspektor ds. bezpośredniej obsługi mieszkańców z zakresu spraw obywatelskich	Urząd Miasta	Biuro Administracji i Spraw Obywatelskich	6	0	3	0

25	15/ZAS/2017/MBA	podinspektor ds. polityki społecznej	Urząd Miasta	Biuro Pomocy i Projektów Społecznych	8	0	3	0
26	07/POM/2017/MŚ	Pomoc administracyjna pełnomocnika Prezydenta ds. równego traktowania	Urząd Miasta	Centrum Komunikacji Społecznej	9	7	7	0
27	05/POM/2017/MBA	Pomoc administracyjna	Urząd Miasta	Biuro Pomocy i Projektów Społecznych	1	0	1	1
28	21/ZAS/2017/MW	Główny specjalisty ds. polityki społecznej	Dzielnica Bemowo	Wydziału Spraw Społecznych i Zdrowia	0	0	0	0
29	5/ZAS/2017/MW	Kierowca	Dzielnica Bemowo	Wydziale Administracyjno-Gospodarczym	2	0	0	0
30	08/ZAS/2017/MW	Sekretarka	Urząd Miasta	Biurze Koordynacji Inwestycji i Remontów w Pasie Drogowym	5	0	0	0
31	14/ZAS/2017/MW	Inspektor ds. administracyjno-gospodarczych	Dzielnica Bemowo	Wydział Administracyjno-Gospodarczy	1	0	0	0
32	16/ZAS/2017/MW	Inspektor	Dzielnica Bemowo	Wydziale Sportu i Rekreacji	0	0	0	0
33	18/ZAS/2017/MW	Inspektor ds. kancelaryjno - biurowych	Dzielnica Bemowo	Wieloosobowe Stanowisko Pracy ds. Funduszy Europejskich i Przedsiębiorczości	5	2	2	0
34	19/ZAS/2017/MW	Podinspektor	Dzielnica Bemowo	Wydziale Obsługi Urzędu i Funduszy Europejskich	0	0	0	0
35	23/ZAS/2017/MBA	Podinspektor ds. nieruchomości	Dzielnica Mokotów	Wydział Nieruchomości	2	0	0	0
36	24/ZAS/2017/MBA	Specjalista ds. administrowania drogami		Wydział Inwestycji i Infrastruktury	4	0	0	0



Rekrutacja do Projektu

Zgodnie z zapisami oferty na realizację zadania publicznego Uczestnikami Projektu mogą być osoby posiadające orzeczenie o niepełnosprawności, mieszkańcy Warszawy oraz osoby, które pozostają bez pracy w momencie podpisywania umowy uczestnictwa.

Informacja o możliwości udziału w Projekcie rozpowszechniana jest różnymi kanałami tj.:

- za pomocą strony internetowej projektu www.wazon.org.pl,
- z wykorzystaniem profilu Facebook @wazon.org,
- za pomocą ulotek, plakatów dystrybuowanych w UM, jednostkach podległych, miejscach spotkań osób z niepełnosprawnościami itp.,
- uczestnicząc w targach pracy, konferencjach i innych przedsięwzięciach adresowanych do grupy docelowej projektu,
- Akademickie Biura Karier oraz Pełnomocnicy ds. osób niepełnosprawnych na uczelniach wyższych,
- współpraca z organizacjami pozarządowymi działającymi w obszarze aktywizacji zawodowej, osób z niepełnosprawnościami itp.,
- współpraca z Urzędem Pracy w Warszawie – promocja projektu na stronie internetowej UP, dystrybucja ulotek i plakatów w siedzibie UP,
- publikacja informacji o projekcie na portalach związanych ze środowiskiem osób niepełnosprawnych oraz portalach adresowanych do osób poszukujących pracy.

W okresie od 15 maja 2017r. do projektu drogą elektroniczną zgłosiło się 355 osób. 195 osób podpisało umowy uczestnictwa. Trenerki pracy odbyły 298 spotkań w biurze projektu.

Obecnie w projekcie jest 141 osób (dane na koniec 2017 r.), które aktywnie uczestniczą w rekrutacjach na wolne miejsca pracy w Urzędzie m.st. Warszawy i urzędach dzielnic.

W praktyce, zaobserwowano dwa czynniki ograniczające dostęp osób niepełnosprawnych do udziału w projekcie:

- Specyfika ofert pracy Urzędu m.st. Warszawy,
- Warunek, że uczestnik jest osobą bezrobotną lub bierną zawodowo zamieszkałą w Warszawie.

Specyfika ofert pracy w Urzędzie m.st. Warszawy oraz wieloetapowa procedura rekrutacyjna, zawęża dostęp do wsparcia w ramach projektu. Na większości stanowisk preferowane jest wyższe wykształcenie, a także staż zawodowy w danym obszarze tematycznym. Najczęstszym typem stanowiska, na który aplikują uczestnicy projektu, jest Podinspektor oraz Inspektor, rzadziej Referent lub Młodszy Referent. Na te typy stanowisk wymagany jest co najmniej stopień licencjata. W takiej sytuacji, korzystniejsze i efektywniejsze z punktu widzenia realizacji wskaźników projektu, jest rekrutowanie osób, które już w momencie startu posiadają specjalistyczne kompetencje. Warto jednak zauważyć, że ogranicza to grupę docelową projektu do specjalistów, absolwentów szkół wyższych. Najprawdopodobniej te osoby poradziłyby sobie na otwartym rynku pracy również bez uczestnictwa w projekcie.



Drugim ograniczeniem jest to, że kryterium rekrutacji do projektu stanowi posiadanie statusu osoby bezrobotnej lub biernej zawodowo. W projekcie nie uwzględniono np. uczestników, którzy obecnie wykonują pracę poniżej swoich kompetencji, a dzięki udziałowi w projekcie mogliby zmienić swoją sytuację zawodową na lepszą, stabilniejszą i dostosowaną do potrzeb osób niepełnosprawnych. Osoba zatrudniona na stanowisku ekspedientki nie może wziąć udziału w projekcie, pomimo, że chciałaby podjąć pracę w Urzędzie.

Aby wesprzeć Uczestników Projektu w procesie rekrutacyjnym zaplanowano działania zmierzające do wyrównania szans na zatrudnienie. Obejmują one wsparcie w poszukiwaniu i wyborze ofert pracy, przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych czy też podnoszeniu niezbędnych kompetencji do momentu podjęcia zatrudnienia i w trakcie jego trwania.

Bardzo istotna z punktu widzenia wypracowywania nowych form zatrudniania osób z niepełnosprawnościami jest otwartość w zatrudnianiu na stanowiska pomocnicze i umowy na zastępstwo, a także na umowy zlecenie. Taka forma pozwala Pracodawcy zapoznać się z Pracownikiem, sprawdzić i ocenić jego predyspozycje, a przede wszystkim skraca czas od momentu wejścia Uczestnika do Projektu do zatrudnienia. Potwierdza to liczba osób zatrudniona w tej procedurze (z 10 zatrudnionych 9 osób uzyskało zatrudnienie w trybie pozakonkursowym).



Wnioski

Dostępność architektoniczna

- Analiza dostępności stanowisk pracy zrealizowana przez zespół Projektu „Praca dla Nas!” wykazała, że w przypadku osób niewidomych i słabowidzących stanowiska pracy w znacznej mierze nie są dostosowane.
- Zdecydowana większość budynków architektonicznie dostępna jest dla osób z niepełnosprawnością ruchową, w przypadku Biura Koordynacji i Remontów w Pasie Drogowym, Biura Architektury i Planowania Przestrzennego, a także niektórych filii Biura Organizacji Urzędu ta dostępność do budynku jest znacznie ograniczona. Są budynki, gdzie utrudniona jest dostępność do toalety, czy pomieszczenia socjalnego.
- Raport Specjalisty ds. szkoleń i specyfikacji stanowisk pracy wykazał, że dla osób zatrudnionych w wyniku realizacji projektu stanowiska pracy są w pełni dostępne.

Proces rekrutacyjny

- Liczba postępowań rekrutacyjnych w trybie konkursowym wskazuje na duże zapotrzebowanie na nowych pracowników w strukturach Urzędu m.st. Warszawy. Jednak pomimo uruchomienia mechanizmów zwiększających dostępność miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami w postaci realizacji projektu „Praca dla Nas!”, przygotowania dokumentów rekrutacyjnych z jednolitym logo projektu, odsetek osób z tej grupy otrzymujących zatrudnienie w UM jest znikomy (1 osoba spośród Uczestników Projektu na 63 rozmowy rekrutacyjne).
- Bardzo istotna z punktu widzenia wypracowywania nowych form zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, jest otwartość w zatrudnianiu na stanowiska pomocnicze i umowy na zastępstwo, a także na umowy zlecenie. Taka forma pozwala Pracodawcy zapoznać się z Pracownikiem, sprawdzić i ocenić jego predyspozycje, a przede wszystkim skraca czas od momentu wejścia Uczestnika do Projektu do zatrudnienia. Potwierdza to liczba osób zatrudniona w tej procedurze w roku 2017 (z 10 zatrudnionych 9 osób uzyskało zatrudnienie w trybie pozakonkursowym).
- W kolejnych latach realizacji zadania publicznego bardzo istotne będą działania wzmacniające otwartość kadry menedżerskiej UM na zatrudnianie osób z różnymi niepełnosprawnościami, polegające na organizacji szkoleń, konferencji tematycznych, publikacji materiałów informacyjnych.