

Efektywność zatrudnieniowa oraz ekonomiczna usług poradnictwa zawodowego w Pomorskim Ośrodku Kompetencji¹. Wyniki testowania

Katarzyna Jach

Politechnika Wrocławska
Wydział Informatyki i Zarządzania

Abstrakt: W artykule przedstawiono analizę efektywności zatrudnieniowej Pomorskiego Ośrodka Kompetencji (POK) w porównaniu z innymi instrumentami aktywizacyjnymi rynku pracy (ALMP) stosowanymi w Polsce. Ukazano zakres działalności POK funkcjonującego w ramach struktur Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku jako innowacyjny ośrodek testujący. Ośrodek przeprowadza badanie kompetencji psychologicznych próbkami pracy, badanie możliwości funkcjonalnych (sprawności fizycznej) oraz doradztwo ergonomiczne w zakresie aktywności fizycznej, techniki pracy i wyposażenia stanowiska dla klientów publicznych służb zatrudnienia (PSZ). Zaprezentowano ocenę skuteczności działania Ośrodka w opinii jego klientów, pracowników PSZ oraz na podstawie danych dotyczących zatrudnienia klientów POK. Przeprowadzono także analizę efektywności kosztowej Ośrodka, wykazując jego wysoką wydajność w porównaniu z innymi formami aktywizacji na polskim rynku pracy. W podsumowaniu wskazano, że stosowane w POK instrumenty aktywizacyjne charakteryzują się stosunkowo wysoką skutecznością również według innych badań.

Słowa kluczowe: badanie możliwości funkcjonalnych, doradztwo ergonomiczne, instrumenty aktywizacyjne rynku pracy

1. Wprowadzenie

Według Jochena Kluvego (2010) programy aktywizujące na rynek pracy można sklasyfikować w sześciu kategoriach: (1) trening przyuczający do pracy, w tym kursy kompetencyjne oraz staże; (2) zachęty dla przedsiębiorców, np. finansowanie staży, refundacja kosztów zatrudnienia, wsparcie samozatrudnienia; (3) zatrudnienie w sektorze publicznym, np. roboty publiczne; (4) wsparcie poszukiwania pracy, w tym doradztwo zawodowe, kluby pracy i inne formy pod-

¹ Pomorski Ośrodek Kompetencji został utworzony jako ośrodek testujący w projekcie PI-PWP „Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych” współfinansowanym ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Korespondencja:
Katarzyna Jach
Politechnika Wrocławska
Wydział Informatyki i Zarządzania
Katedra Systemów Zarządzania
(W8/K6)
Wybrzeże Wyspiańskiego 27
50-370 Wrocław, Poland
Tel. +48 71 348 50 50
E-mail: katarzyna.jach@pwr.edu.pl

noszące efektywność dopasowania pracownika i pracy. Podobną klasyfikację stosuje Amerykańska Agencja ds. Rozwoju Międzynarodowego (USAID), wyróżniając dodatkowo samozatrudnienie jako oddzielną kategorię (Spevacek, 2009). Dwie pozostałe kategorie według Klugego to programy skierowane do specyficznych odbiorców, tj. (5) młodych oraz (6) niepełnosprawnych, które mogą się częściowo pokrywać z wcześniejszymi kategoriami (Kluve, 2010). Wsparcie zastosowane w Pomorskim Ośrodku Kompetencji można sklasyfikować jako wsparcie poszukiwania pracy (ang. *Employment Services* – ES) przy wykorzystaniu nowoczesnych instrumentów, takich jak badanie kompetencji psychologicznych próbkami pracy, badanie możliwości funkcjonalnych systemem FCE (ang. *Functional Capacity Evaluation*) oraz doradztwo ergonomiczne, które po raz pierwszy pojawiło się jako wsparcie udzielane klientom polskich publicznych służb zatrudnienia.

2. Zarys działalności Pomorskiego Ośrodka Kompetencji

Pomorski Ośrodek Kompetencji (POK) jest ośrodkiem testującym działającym w ramach struktur Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku. Klientów kierują do POK doradcy zawodowi / doradcy klienta działający w Powiatowych Urzędach Pracy (PUP). Klient oraz doradca klienta otrzymują raport diagnostyczny zawierający diagnozę wybranych kompetencji psychologicznych wraz z Planem Działań Rozwojowych oraz diagnozę możliwości funkcjonalnych wraz z zaleceniami dotyczącymi wykonywanej pracy i indywidualnymi wskazówkami z zakresu ergonomii. Klient dostaje również indywidualne zalecenia dotyczące aktywności fizycznej oraz pożądanej techniki pracy, zmniejszającej dolegliwości bólowe. Na tej podstawie możliwe jest lepsze dopasowanie do możliwości klienta rekomendowanych mu ofert pracy (Jach, 2015).

Zadania związane z diagnozowaniem klientów od strony fizycznej, oceną ich dysfunkcji i ograniczeń fizycznych oraz indywidualnym doradztwem ergonomicznym wykonuje członek zespołu ekspertów Ośrodka Kompetencji nazywany terapeutą zawodowym. Jest to nowy zawód w Polsce, na świecie funkcjonujący pod nazwą *occupational therapist* (OT). Działania podejmowane przez terapeuta zawodowego są zróżnicowane, mogą to być np. rekomendacje dotyczące aktywności fizycznej, wykorzystania sprzętu pomocniczego lub odpowiedniego oprogramowania wspomagającego pracę albo też ingerencja w środowisko, w jakim dany klient przebywa lub pracuje (Rothstein et al., 1991; Jach, Michalski, 2014). W Pomorskim Ośrodku Kompetencji terapeuta zajmuje się głównie doradztwem ergonomicznym wykonywanym na podstawie badania możliwości funkcjonalnych.

Badanie możliwości funkcjonalnych (FCE) polega na prowadzeniu przez profesjonalistów (fizjoterapeutów lub terapeutów zawodowych) serii testów najczęściej obejmujących różne zadania związane z pracą i badających różne aspekty sprawności funkcjonalnej (Hart, Isernhagen, Matheson, 1993). Testy te, wykonywane w POK przy użyciu systemu WorkWell (WorkWell Systems Inc., 2008), polegają na ocenie człowieka w sytuacjach związanych z ruchem, szczególnie w symulowanych zadaniach rzeczywistej pracy (Jach, Michalski, 2014; Oliveri, 2006). Główną informacją otrzymaną w wyniku badania FCE jest zestawienie dopuszczalnych dla osoby badanej czynności i pozycji roboczych wraz z czasem ich trwania, mierzonym jako procent czasu trwania zmiany roboczej (WorkWell Systems Inc., 2008).

Uzupełnieniem wyników FCE jest doradztwo ergonomiczne prowadzone przez terapeutę zawodowego. Jest to specjalistyczna pomoc w wykonywaniu czynności roboczych przez klienta w taki sposób, żeby zminimalizować jego obciążenie pracą, z uwzględnieniem jego indywidualnych preferencji oraz ograniczeń. Przykładowe zadania terapeuty zawodowego w tym zakresie to: dobór odpowiednich do wymiarów antropometrycznych klienta wielkości parametrów przestrzennych stanowiska pracy, rekomendacje odnoszące się do specyfiki konkretnej pracy i stanowiska, trening prawidłowej techniki pracy, dedykowane ćwiczenia gimnastyczne lub dobór pomocy ergonomicznych zwiększających komfort pracy (Jach, 2014).

3. Skuteczność działania Pomorskiego Ośrodka Kompetencji

3.1. Skuteczność działania w ocenie klientów

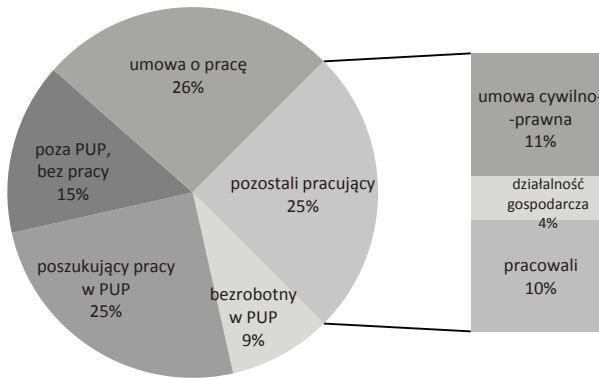
Działania POK zostały ocenione przez klientów w ramach ewaluacji projektu (N = 96 na około 170 klientów przebadanych w trakcie okresu testowania Ośrodka). Klienci stwierdzili bardzo wysoką przydatność wszystkich usług POK (średnia ocena 5,6 w skali od 1 do 6). Jednocześnie deklarowali bardzo wysokie zadowolenie z usług POK zarówno zaraz po pobycie w Ośrodku, jak i kilka miesięcy później. Jest to istotne z punktu widzenia motywującej funkcji POK. Ponadto 90% badanych klientów uznało, że dzięki badaniu sprawności fizycznej wiedzą, w jakich zawodach sprawdziliby się najlepiej, 98% badanych klientów stwierdziło, że dzięki doradztwu ergonomicznemu wie, jak dopasować stanowisko pracy do swoich potrzeb i możliwości, a 97% badanych klientów było zdania, że skorzystanie z badania kompetencji psychologicznych pozwoliło im lepiej poznać swój potencjał zawodowy (Zajączkowska, 2014). Jednocześnie uzyskano dość trwałe efekty, ponieważ 81% badanych klientów potwierdziło, że realizuje Plan Badań Rozwojowych koncentrujący się na części psychologicznej diagnozy, a 80% stwierdziło, że realizuje wskazówki ergonomiczne (Zajączkowska, 2015).

3.2. Skuteczność działania w ocenie użytkowników

Badani doradcy zawodowi kierujący klientów do Pomorskiego Ośrodka Kompetencji (N = 48) wysoko ocenili przydatność wszystkich usług realizowanych w POK (średnia ocena 5,03 w skali od 1 do 6). Szczególnie wysoką ocenę średnią (5,2) uzyskała usługa doradztwa w zakresie ergonomii. Doradcy zawodowi zwracali uwagę na indywidualność usługi w POK oraz uzyskanie dostępu do rzetelnych danych o możliwościach fizycznych klientów, co umożliwia lepszy dobór instrumentów wsparcia oraz ofert pracy (Zajączkowska, 2014).

4. Efektywność zatrudnieniowa Pomorskiego Ośrodka Kompetencji

Odroczone efekty diagnozy w Pomorskim Ośrodku Kompetencji można ocenić w odniesieniu do sytuacji klientów na rynku pracy. Większość klientów POK po sześciu miesiącach od pobytu w Ośrodku podjęło pracę, w tym ponad 26% na umowę o pracę (rysunek 1). Jest to bardzo wysoki wskaźnik zatrudnienia, należy jednak uwzględnić trudności w jednoznacznej interpretacji zebranych danych.



Rysunek 1. Losy klientów POK sześć miesięcy po diagnozie w Ośrodku (N = 110)
(Figure 1. The follow-up analysis of employment situation of the Pomeranian Competences Center customers six months after the diagnosis at the Centre [N = 110])

Źródło: opracowanie własne na podstawie Zajączkowska, 2015.

Porównywanie danych jest trudne ze względu na ich niekompletność, np. w zakresie kosztów poradnictwa zawodowego. Jest to ogólny problem oceny działań aktywizujących (Card, Kluge, Weber 2009), tym bardziej istotny, że od roku 2014 działa nowa ustawa o promocji zatrudnienia nakładająca na PSZ obowiązek badania efektywności aktywizacyjnej oraz nagradzająca PUP osiągające wyższe wskaźniki (Ustawa z dnia 14 marca 2014 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2014 r., poz. 598). Tymczasem model rozliczania jest bardzo istotny dla efektywności działań aktywizujących, wpływając motywująco lub demotywujo na ostatecznych adresatów wsparcia, tj. osoby bezrobotne, jak i na służby zatrudnienia (Cockx, 1999).

Podstawowym wskaźnikiem oceny efektywności pracy PUP jest efektywność zatrudnieniowa. Miernik ten bierze pod uwagę liczbę uczestników poszczególnych form aktywizacji, tj.: szkoleń, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie użytecznych, staży oraz beneficjentów, którzy skorzystali ze środków przeznaczonych na uruchomienie nowej działalności gospodarczej lub stworzenie nowych miejsc pracy w istniejących przedsiębiorstwach. Po trzech miesiącach od zakończenia danej formy działania aktywizacyjnego liczy się osoby, które wyrejestrowały się z PUP (jeśli były wcześniej zarejestrowane jako bezrobotne). Wskaźnik obniża się o tych uczestników instrumentów aktywizacyjnych, którzy w międzyczasie zarejestrowali się w PUP. Efektywność zatrudnieniową w tym rozumieniu oblicza się jako stosunek liczby wyrejestrowanych bezrobotnych do liczby uczestników wszystkich form aktywizacji. Głównym mankamentem tak rozumianej efektywności zatrudnieniowej jest uwzględnienie w statystykach wszystkich osób, które choćby czasowo, nawet na jeden dzień, wyrejestrowały się z PUP, jako zaktywizowanych bezrobotnych (Pacuska, 2014).

Dane zebrane w ramach ewaluacji Pomorskiego Ośrodka Kompetencji są nieco innego rodzaju. Klientów POK pytano o ich aktualną sytuację na rynku pracy, a także czy w okresie

po diagnozie w Ośrodku podjęli pracę. Sześć miesięcy po pobycie w Ośrodku zatrudnienie znalazło 44% badanych, w tym 26% na umowę o pracę (rysunek 1). Jednocześnie 53% badanych stwierdziło, że w okresie po pobycie w Ośrodku podjęło pracę – ten ostatni wskaźnik przyjęto jako wskaźnik najbardziej zbliżony do efektywności zatrudnieniowej w rozumieniu Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2014 r., poz. 598).

Zgodnie z danymi Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej średni koszt aktywizacji zawodowej jednej osoby bezrobotnej w skali kraju wyniósł w 2013 roku 7000 zł, a w województwie pomorskim 6665 zł. W tabeli 1 przedstawiono efektywność ekonomiczną różnych form aktywizacji zawodowej, w tym Ośrodka Kompetencji. Dane dotyczące efektywności zatrud-

Tabela 1. Efektywność ekonomiczna różnych form aktywizacji zawodowej, w tym Ośrodka Kompetencji
(Table 1. Economic efficiency of various forms of vocational activation, including the Competence Center)

Forma aktywizacji (Activation method)	Liczba uczestników (Number of participants)	Efektywność zatrudnieniowa (Employment efficiency) [%]	Kwota wydatkowana na 1 uczestnika (Expenditures per 1 participant) [PLN]	Kwota wydatkowana na 1 zatrudnionego (Expenditures per 1 employee) [PLN]
Szkolenia (Job training)	84 919	47,6	2440	5219
Prace interwencyjne (Intervention work programs)	33 932	77,5	5024	7190
Roboty publiczne (Public work projects)	32 550	60,0	6867	11 331
Prace społecznie użyteczne (Voluntary work projects)	46 479	19,0	852	4601
Staże (Work placement)	194 157	65,8	6434	9623
Utworzenie stanowisk pracy (Direct employment generation)	68 736	100,0	19 428	19 428
Ośrodek Kompetencji – wariant droższy (diagnoza fizyczna) (Competences Center – more expensive variant [Functional Capacity Evaluation only])	168	53,0*	2442 (1221)	4610 (2295)
Ośrodek Kompetencji – wariant tańszy (diagnoza fizyczna) (Competences Center – less expensive variant [Functional Capacity Evaluation only])	168**	53,0**	629 (314,5)	1183 (591)

* Dane na podstawie: Szymańska, 2014; Zajączkowska, 2015.

** Symulacja na podstawie danych jw.

Źródło: opracowanie własne na podstawie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014.

nieniowej i ekonomicznej różnych form aktywizacji (szkolenia, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne, staże, utworzenie stanowisk pracy) podano na podstawie raportu „Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2013 roku” (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, 2014). Jak widać, najwyższą efektywność zatrudnieniową (100%) wykazuje utworzenie stanowisk pracy, wynika to jednak z faktu, że przyznanie dotacji na utworzenie miejsca pracy wymusza jego roczne funkcjonowanie. Zgodnie więc z przytoczoną definicją efektywności zatrudnieniowej wskaźnik ten dla tej formy aktywizacji wynosi zawsze 100%. Wśród pozostałych form aktywizacji efektywność zatrudnieniowa Ośrodka Kompetencji nie jest specjalnie wysoka, lecz należy dodać, że efektywność zatrudnieniową usług wsparcia poszukiwania pracy w Powiatowych Urzędach Pracy szacuje się na około 20%. Efektywność zatrudnieniowa POK jest ponaddwukrotnie wyższa.

5. Efektywność ekonomiczna Pomorskiego Ośrodka Kompetencji

Do oceny efektywności ekonomicznej Ośrodka Kompetencji wykorzystano szacunkowe koszty diagnozy klienta zawarte w publikacji „Opis Modelu wraz z instrukcją stosowania” (Szymańska, 2014). Biorąc pod uwagę doświadczenia z okresu testowania, Ośrodek ma możliwość przyjęcia maksymalnie czterech klientów tygodniowo na pełną diagnozę oraz ośmiu klientów na diagnozę fizyczną wraz z usługą doradztwa ergonomicznego. Przy takich założeniach średni koszt pełnej diagnozy (obejmujący część psychologiczną, fizyczną oraz doradztwo ergonomiczne) w przeliczeniu na jednego klienta to 2442 zł, natomiast koszt diagnozy fizycznej wraz z doradztwem ergonomicznym dla jednego klienta to 1221 zł. Przedstawione koszty uwzględniają konieczność wynajęcia pomieszczeń, w których realizowana jest diagnoza, oraz zatrudnienia pełnego personelu Ośrodka, tj. dwóch terapeutów zawodowych i trzech psychologów (wariant droższy w tabeli 1).

Wariant tańszy zakłada możliwość skorzystania z istniejących przestrzeni w WUP lub CiIPKZ oraz zatrudnienie w Ośrodku psychologów już pracujących w strukturach PSZ. W przypadku realizacji usług w ramach istniejących instytucji szacunkowy koszt diagnozy w przeliczeniu na jednego klienta wyniesie 629 zł, natomiast koszt diagnozy fizycznej jednego klienta to 314,50 zł. Przy takich założeniach efektywność ekonomiczna Ośrodka Kompetencji jest bardzo wysoka zarówno w przeliczeniu na jednego uczestnika danej formy aktywizacji, jak i w przeliczeniu na jednego zatrudnionego. Warto tutaj podkreślić możliwość obniżenia kosztów diagnozy przez ograniczenie jej wyłącznie do części fizycznej i doradztwa ergonomicznego. Ma to szczególne znaczenie dla osób, które z uwagi na dysfunkcje fizyczne spowodowane niepełnosprawnością i/lub wiekiem mają problemy z podołaniem fizycznym wymaganiom stanowiska pracy.

Należy zauważyć, że oprócz pobytu w POK klienci Ośrodka otrzymali wsparcie w kierujących do Ośrodka Powiatowych Urzędach Pracy. Jednak wszystkie działania podejmowane w PUP, jak i diagnostyka w Ośrodku Kompetencji stanowią wsparcie poszukiwania pracy (ang. *Employment Services*). Ograniczeniem zastosowanych metod oceny efektywności jest ich stosunkowo krótki horyzont czasowy. Tymczasem ocena instrumentów aktywiza-

cyjnych rynku pracy (ang. *Active Labor Market Programs* – ALMP) dość istotnie zależy od czasu oceny (Card, Kluve, Weber, 2009). W celu ustalenia faktycznej efektywności działań POK należałoby ocenę powtórzyć po upływie przynajmniej 12 miesięcy od pobytu klienta w Ośrodku.

6. Podsumowanie

Kluve (2010) przeanalizował 95 badań naukowych oceniających efektywność 137 różnych programów aktywizacyjnych z 19 krajów. Stwierdził on stosunkowo słaby związek między efektywnością programów a czynnikami otoczenia, zwłaszcza sytuacją makroekonomiczną. Jednocześnie zauważył, że programy oparte na treningu pracowników wykazują wyraźnie niższą (choć pozytywną) efektywność w porównaniu z programami stawiającymi na zachęty dla przedsiębiorców oraz wsparcie poszukiwania pracy. Szczególnie wysoką efektywnością charakteryzują się nowoczesne instrumenty wspierające poszukiwanie pracy (Kluve, 2010), do których zalicza się też badanie możliwości funkcjonalnych oraz doradztwo ergonomiczne świadczone w ramach Pomorskiego Ośrodka Kompetencji.

Większość studiów omówionych przez USAID (Spevacek, 2009) wskazuje na wysoką skuteczność oraz efektywność kosztową programów wsparcia poszukiwania pracy (kategoria ES) w porównaniu z innymi instrumentami aktywizacji na rynku pracy (ALMP). Według Amita Dara i Zafirisa Tzannatosa (1999) programy te pozwalają na lepsze dopasowanie pracowników do ofert pracy, co jest jednym z głównych założeń POK. Analiza skuteczności i efektywności tych programów w krajach OECD wykonana przez Gordona Betchermana i współpracowników (2000) wskazuje na ich wysoką efektywność zwłaszcza w przypadku klientów starszych i kobiet. W dalszych badaniach Betcherman i jego zespół wykazali, że programy te oddziałują pozytywnie zarówno na wskaźnik zatrudnienia, jak i na wysokość zarobków (Betcherman, Olivas, Dar, 2004). W najnowszych badaniach Betcherman wskazał, że instrumenty te najbardziej zwiększają prawdopodobieństwo zatrudnienia obok stosunkowo niskich kosztów. Ich skuteczność jednak obniża się, jeśli rynek pracy charakteryzuje się stosunkowo wysokim popytem na pracę (Betcherman, 2008).

Anne Marie Spevacek (2009) zauważa, że zarówno wsparcie poszukiwania pracy, jak i trening umiejętności (w węższym zakresie realizowany również w POK) są efektywnymi metodami redukcji bezrobocia strukturalnego. Instrumenty aktywizacyjne rynku pracy (ALMP) stosuje się do celów ekonomicznych, społecznych i politycznych (Betcherman, Olivas, Dar, 2004). Powyższa analiza, przeprowadzona w ujęciu skuteczności w opinii beneficjentów oraz efektywności zatrudnieniowej i ekonomicznej, obejmuje dwie grupy celów, tj. cele społeczne oraz ekonomiczne. Należy jednak pamiętać, że instrumenty aktywizacyjne skierowane do określonych grup odbiorców (np. jak w przypadku POK osób niepełnosprawnych i starszych) przekazują także komunikat o priorytetach politycznych, np. w zakresie wyrównywania szans społecznych (Betcherman, Olivas, Dar, 2004).

Bibliografia

- Betcherman, G. (2008). *Active labor market programs: overview and international evidence on what works* [online, dostęp: 2015-06-10]. World Bank Labor Market Policy Core Course. Washington, DC: The World Bank. Dostępny w Internecie: <http://info.worldbank.org/etools/docs/library/243362/day6Gordon-BetchermanALMPApr7Session1.pdf>.
- Betcherman, G., Dar, A., Luinstra, A., Ogawa, M. (2000). *Active labor market programs: policy issues for East Asia* [online, dostęp: 2015-06-10]. Social Protection Discussion Paper Series, no. SP 0005. Washington, DC: The World Bank. Dostępny w Internecie: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2000/01/717471/active-labor-market-programs-policy-issues-east-asia>.
- Betcherman, G., Olivas, K., Dar, A. (2004). *Impacts of active labor market programs: new evidence from evaluations with particular attention to developing and transition countries* [online, dostęp: 2015-06-10]. Social Protection Discussion Paper Series, no. SP 0402. Washington, DC: The World Bank. Dostępny w Internecie: <http://documents.worldbank.org/curated/en/2004/01/3889266/impacts-active-labor-market-programs-new-evidence-evaluations-particular-attention-developing-transition-countries>.
- Card, D.E., Kluve, J., Weber, A.M. (2009). Active labor market policy evaluations: a meta-analysis [online, dostęp: 2015-06-10]. *CESifo Working Paper*, 2570. Dostępny w Internecie: <http://hdl.handle.net/10419/26615>.
- Cockx, B. (1999). *The design of active labour market policies. What matters and what doesn't?* [online, dostęp: 2015-06-04]. IRES and Department of Economics, Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve 1. Dostępny w Internecie: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.195.4529&rep=rep1&type=pdf>.
- Dar, A., Tzannatos, A.Z. (1999). *Active labor market programs: a review of the evidence from evaluations* [online, dostęp: 2015-06-10]. Social Protection Discussion Paper Series, no. 9901. Washington, DC: World Bank. Dostępny w Internecie: <http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SPDiscussion-papers/Labor-Market-DP/9901.pdf>.
- Gaudino, E.A., Matheson, L.N., Mael, F. (2001). A development of the functional assessment taxonomy. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 11(3), 155–175.
- Hart, D.L., Isernhagen, S.J., Matheson, L.N. (1993). Guidelines for functional capacity evaluation of people with medical conditions [online, dostęp: 2014-07-04]. *Journal of Orthopedic & Sports Physical Therapy*, 18(6), 682–886. Dostępny w Internecie: www.jospt.org.
- Jach, K. (2014). *Metodyka doradztwa w zakresie ergonomii stanowisk pracy*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.
- Jach, K. (2015). Innowacja społeczna na przykładzie działalności Pomorskiego Ośrodka Kompetencji. *Zeszyty Naukowe Politechniki Śląskiej. Seria Organizacja i Zarządzanie*, 79, 88–97.
- Jach, K., Michalski, R. (2014). *Profil stanowiskowy Terapeuty Zawodowego*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.
- Kluve, J. (2010). The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17(6), 904–918.
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. (2014). *Efektywność działań aktywizujących realizowanych przez powiatowe urzędy pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2013 roku*. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Departament Funduszy.
- Oliveri, M. (2006). Functional Capacity Evaluation (FCE) [online, dostęp: 2013-05-15]. W: *Vocational Rehabilitation, Collection de L'Académie Européenne de Médecine de Réadaptation*. Paris: Springer. Dostępny w Internecie: http://dx.doi.org/10.1007/2-287-29745-6_6.
- Pacuska, M. (2014). Efektywność zatrudnieniowa projektów aktywizacji osób bezrobotnych w Polsce w kontekście trendów zagranicznych. W: J. Osiński, J.Z. Popławska (red.). *Oblicza społeczeństwa obywatelskiego: państwo, gospodarka, świat* (s. 331–341). Warszawa: Szkoła Główna Handlowa. ISBN 9788373789241.
- Rothstein, J.M., Campbell, S.K., Echternach, J.E., Jette, A.M., Knecht, H.G., Rose, S.J. (1991). Standards for tests and measurements in physical therapy practice [online, dostęp: 2014-07-04]. *Physical Therapy*, 71(8), 589–622. Dostępny w Internecie: <http://ptjournal.apta.org/content/71/8/589>.

- Spevacek, A.M. (2009). *Effectiveness of Active Labor Market Programs: A Review of Programs in Central and Eastern Europe and the Commonwealth of Independent States* [online, dostęp: 2015-07-15]. U.S. Agency for International Development (USAID). Knowledge Services Center (KSC). Dostępny w Internecie: http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADM044.pdf.
- Szymańska, B. (red.) (2014). *Opis Modelu wraz z instrukcją stosowania*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.
- WorkWell Systems Inc. (2008). *Functional Capacity Evaluation, version 2*. Duluth: WorkWell Systems Inc.
- Zajączkowska, A. (2014). *Raport nr 2 z ewaluacji okresowej wstępnej wersji Produktu Finalnego pt. „PI-PWP Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych”*. PrePost Consulting.
- Zajączkowska, A. (2015). *Raport nr 3 z ewaluacji okresowej wstępnej wersji Produktu Finalnego pt. „PI-PWP Wielowymiarowy model wsparcia i identyfikacji kompetencji zawodowych”*. PrePost Consulting.

The employment and economic efficiency of vocational services in Pomeranian Competences Center. Results of testing

Abstract: The article presents an analysis of the employment effectiveness of the Pomeranian Competences Center (Pomorski Ośrodek Kompetencji – POK) in comparison with other Active Labor Market Programs (ALMP) used in Poland. The Pomeranian Competences Center POK operates within the framework of the Voivodeship Labour Office in Gdansk as an innovative test center. The Competences Center diagnoses people with work samples in terms of psychological competences, as well as in functional capacities. Additionally, ergonomic advice in physical activity, work technique and workstation equipment is

given to the clients of the Public Employment Services (PES). The assessment of the effectiveness of POK in the opinion of its customers and PES employees, as well as the data about the employment of POK customers are presented. Additionally, an analysis of the cost effectiveness of the Center was conducted, demonstrating its superior performance in comparison with other Active Labor Market Programs used on the Polish labor market. The summary indicates that the activation instruments used in the Pomeranian Competences Center seem to be of relatively high efficiency according to other research, too.

Key words: Functional Capacity Evaluation (FCE), ergonomic advice, Active Labor Market Programs (ALMP)