



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

projekt współfinansowany ze środków  
Unii Europejskiej w ramach  
Europejskiego Funduszu Społecznego

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



# **Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego**

## **Temat innowacyjny:**

Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia.

## **Nazwa projektodawcy:**

Wyższa Szkoła Zawodowa Kadry Dla Europy

## **Tytuł projektu:**

„PI Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku  
18 -34”

**Numer projektu:** POKL.07.02.02-30-035/11

## **Spis treści**

I. Uzasadnienie .....	3
II. Cel wprowadzenia innowacji .....	7
III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego .....	11
IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego .....	16
V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa .....	20
VI. Strategia upowszechniania .....	23
VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki .....	26
VIII. Kamienie milowe II etapu projektu .....	28
IX. Analiza ryzyka .....	29
X. Załączniki do strategii .....	31

## I. UZASADNIENIE

### **Opis problemów dotyczących grupy docelowej w kontekście badań przeprowadzonych w I etapie realizacji projektu**

Projekt innowacyjny Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18-34 odpowiada na problem braku zintegrowanego modelu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, a szczególności na problem braku narzędzi monitorowania procesu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo (ONU), braku narzędzi diagnozowania ONU pod kontem kompetencji niezbędnych do wykonywania czynności zawodowych, a także braku systemu monitorowania popytu i podaży na lokalnym rynku pracy na wykonywanie czynności zawodowych. Problemy te skutkują niskim wskaźnikiem aktywizacji zawodowej ONU. Opracowane w wyniku I etapu realizacji projektu modelowe rozwiązanie ma służyć wyeliminowaniu zdiagnozowanych problemów i poprawić szansę na aktywizację zawodową ONU.

W pierwszym etapie realizacji projektu w ramach prowadzonych badań desk-research przeanalizowano 70 strategii gminnych, miejsko-gminnych oraz powiatowych, 13 uchwał Rad, 8 odrębnych programów działań na rzecz osób niepełnosprawnych, 1 program aktywnej integracji (Gniezno), 13 sprawozdań z działalności instytucji (WTZ) oraz realizacji programów i strategii oraz 140 kart informacyjnych dotyczących instytucji i infrastruktury związanej z osobami niepełnosprawnymi w Wielkopolsce. Analiza realizowanych obecnie programów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz strategii rozwiązywania problemów społecznych na różnych szczeblach administracji (krajowym, wojewódzkim i powiatowym) dokonana w ramach badania desk-research (raport-załącznik do strategii) skłania do wniosku, iż problematyka zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną nie stanowi wyodrębnionego przedmiotu zainteresowań polityki społecznej. Zarówno *Krajowy Program Zabezpieczenia Społecznego i Integracji Społecznej na lata 2008-2020*, jak i obecna *Strategia Polityki Społecznej Województwa Wielkopolskiego* również nie uwzględniają specyfiki funkcjonowania tej kategorii osób w sytuacji edukacji i pracy. Przeprowadzone w ramach projektu badania strategii rozwiązywania problemów społecznych formułowanych na szczeblu gmin i powiatów wykazały brak istnienia programów aktywizacji zawodowej i społecznej adresowanych do grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną uwzględniających ich predyspozycje i możliwości oraz włączających otoczenie społeczne osoby niepełnosprawnej w proces aktywizacji. Jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest z pewnością fakt, iż niepełnosprawność umysłowa dotyczy jedynie 2,5% populacji niepełnosprawnych w kraju, (*Stan Zdrowia Ludności Polski, GUS 2004 i GUS 2011*). Stąd też w opublikowanych w ostatnich latach wynikach kompleksowych badań opisujących sytuację społeczną i zawodową różnych grup osób niepełnosprawnych potraktowano marginalnie osoby z niepełnosprawnością umysłową

- *Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy*; Praca zbiorowa pod red.: Brzezińska A., Woźniak Z., Maj K.; Warszawa 2008; Wydawnictwo Wyższej Szkoły Psychologii Społecznej „Academica”,
- *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*; Red: Giermanowska E.; Warszawa 2007; Fundacja Instytut Spraw Publicznych,
- *Zatrudnienie młodych niepełnosprawnych w opiniach pracowników Powiatowych Urzędów Pracy*. W: E. Giermanowska (red), *Młodzi niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*. Warszawa 2007; Fundacja Instytut Spraw Publicznych).

Tymczasem, jak wynika z badań naukowych prowadzonych w grupie osób z tym rodzajem niepełnosprawności (*W. Otrębski: Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym. Lublin 2007: Wyd. KUL*), osoby te różnią się istotnie od pozostałych osób niepełnosprawnych w swoim funkcjonowaniu psychospołecznym i

zawodowym. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną są w stanie wykonać, tak jak osoby sprawne, proste prace, wymagające podstawowej sprawności fizycznej.

Badania fokusowe przeprowadzone przez Beneficjenta w Wielkopolsce w ramach pierwszej fazy projektu (10 fokusów, 72 osoby uczestniczące w badaniu) wśród pracowników państwowych służb zatrudnienia - PSZ (PUP, Centra Integracji) oraz instytucji związanych z sektorem pomocy społecznej (PCPR, WTZ) wykazały, iż brakuje w Wielkopolsce modelu aktywizacji zawodowej i społecznej dedykowanego grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną. Statystyki prowadzone przez służby zatrudnienia co prawda wyodrębiają tę grupę osób spośród ogółu niepełnosprawnych (raporty sporządzane dla MPiPS), ale doradcy zawodowi i pośrednicy pracy z PSZ nie posiadają odpowiednich narzędzi diagnozowania i interwencji oraz modeli aktywizacji, z czego wynika trudność obiektywnej diagnozy sytuacji osób z niepełnosprawnością intelektualną na współczesnym rynku pracy. Na brak narzędzi diagnozowania ONU w badaniach fokusowych zwracało uwagę 30% badanych pracowników PSZ, większość zwraca uwagę na konieczność stosowania obecnie jedynie rozmowy jako podstawowego narzędzia diagnostycznego.

Tożsame traktowanie osób z niepełnosprawnością intelektualną z innymi grupami osób niepełnosprawnych utrudnia lub uniemożliwia skuteczną aktywizację zawodową i społeczną i powoduje, iż grupa ta z uwagi na jej odrębną specyfikę, jest dotychczas pomijana w działaniach, a problematyka niepełnosprawności umysłowej jest tylko w ograniczonym stopniu obecna w polityce społecznej państwa i województwa.

Analiza danych (częstkowe raporty z PUP lipiec 2012) dla województwa wielkopolskiego wskazuje, iż stosunkowo niewielki odsetek osób niepełnosprawnych umysłowo poszukuje zatrudnienia rejestrując się w PUP jako osoby bezrobotne lub szukające pracy (ok. 450 osób w skali województwa wielkopolskiego). W tej grupie dominują osoby z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności (powyżej 70%). Powyższe dane zyskują potwierdzenie również w odniesieniu do ONU (Raport PFRON 2010 - „Raport z badań WTZ”). Istotnym problemem przedstawionym w raporcie PFRON jest niska efektywność w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej ONU w ramach WTZ, w których ONU w wieku 18-34 lat stanowią blisko 65%. W Wielkopolsce funkcjonuje 80 WTZ-ów i 8 ZAZ. Wg badań Centrum Badań Marketingowych INDICATOR dla PFRON(2009) tylko 11% ON z WTZ-ów aktywnie poszukuje pracy. Stosunkowo wysoki odsetek uczestników WTZ-ów (ponad 50% M i 60% K) funkcjonuje w nich dłużej niż 5 lat. Taka sytuacja jest sprzeczna z intencją ustawodawcy wyrażoną w *Ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz Zatrudnieniu ON z dnia 27.08.1997r*, na podstawie, której funkcjonują WTZ. Ustawa jednoznacznie wskazuje na konieczność prowadzenia przez WTZ-y działań nie tylko w kierunku rehabilitacji zdrowotnej czy społecznej, ale również w kierunku aktywizacji zawodowej. Ważną grupą trudno poddającą się aktywizacji zawodowej są osoby niepełnosprawne umysłowo stanowią one prawie 70% kobiet i mężczyzn uczestniczący w zajęciach w ramach WTZ. (dane: wg badań PFRON 2010 „Raport z badań WTZ”).

W badaniach ilościowych kwestionariuszowych prowadzonych przez beneficjenta w sierpniu i wrześniu 2012, w 21 powiatach z terenu województwa wielkopolskiego monitorowano: **efektywność wsparcia osób niepełnosprawnych umysłowo w jednostkach organizacyjnych typu WTZ, PCPR, OPS, ZAZ a w badaniach desk-research monitorowano instytucjonalne wsparcie ONU w przekroju 21 powiatów (raport nr 2, załącznik do strategii, tabela 5 i 6).**

Badania wskazały następujące problemy:

**Bariery strukturalne ujawnione w badaniach i konsultacjach:**

- tylko 18% WTZ ma instruktorów zawodowych
- 15% WTZ ma doradców zawodowych, pośredników pracy lub trenerów pracy – w większości w oparciu o okresowe projekty POKL
- WTZ skupiają się na formach pośrednio przygotowujących do aktywności zawodowej (treningi psychospołeczne) – tylko 16% WTZ nie ma psychologa

- Wg pracowników WTZ blisko 30% podopiecznych deklaruje chęć podjęcia różnych form pracy. Ich oczekiwania jednak nie znajdują wsparcia na poziomie organizacji WTZ i narzędzi aktywizacji zawodowej stosowanych w PSZ, PCPR i OPS

Z kolei **konsultacje z potencjalnymi użytkownikami modelu aktywizacji** (kwestionariusz) przeprowadzone w pierwszym etapie realizacji projektu przez Partnera (zbadano 31 instytucji: WTZ, PCPR, Szkół Spec, ZAZ, GOPS) potwierdziły następujące bariery w skutecznej aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną:

-zbyt mała liczba wyspecjalizowanej kadry doradców zawodowych w PCPR, WTZ, szkołach specjalnych i OPS dysponującej narzędziami diagnozowania grupy docelowej – aż 84% jednostek nie posiada doradcy zawodowego

#### **Bariery narzędziowe ujawnione w badaniach i konsultacjach:**

-zbyt mała liczba narzędzi diagnostycznych:

- 58% jednostek nie bada preferencji i zainteresowań zawodowych ONU
- 80% jednostek jest zainteresowanych przetestowaniem nowych narzędzi diagnozowania zainteresowań zawodowych i kompetencji społecznych
- 75% instytucji nie stosuje narzędzi diagnozowania kompetencji opartych o testy sytuacyjne
- 88% instytucji nie stosuje narzędzi diagnozowania kompetencji opartych o arkusze obserwacji wskaźników behawioralnych

#### **Problemy ujawnione w konsultacjach:**

Jednocześnie konsultacje (kwestionariusz odpowiedzi część 9 –raport z konsultacji, załącznik do strategii) wskazały iż za najważniejsze bariery w aktywizacji zawodowej (oceny w skali 1- bardzo mało istotny do, 5 – bardzo istotny) grupa potencjalnych użytkowników poddanych konsultacjom wskazała:

- brak zintegrowanego modelu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną polegającego na trójsektorowym wsparciu grupy docelowej np. poprzez współdziałanie PUP, PCPR i NGO oraz lokalnych pracodawców w z sektora administracji publicznej – średnia ocen 4,58
- brak gotowych i skutecznych scenariuszy aktywizacji zawodowej ONU – średnia ocen 4,39
- brak modelu aktywizacji zawodowej i społecznej opartego na indywidualizacji podejścia do ONU – średnia ocen 4,35
- brak wsparcia JST w kwestii aktywizacji ONU poprzez partnerstwa w ramach ekonomii społecznej – średnia ocen 4,29

#### **Badania pracodawców**

W pierwszym etapie realizacji projektu zaplanowano i przeprowadzono również badania pracodawców. Struktura badanych respondentów odpowiadała strukturze form własnościowych gospodarki. Największy udział w badanej próbie miały przedsiębiorstwa reprezentujące własność prywatną - 103 podmioty, co stanowi 55,1% ogółu próby. Drugim z kolei, największym liczebnie zbiorem były organizacje państwowe - 40 podmiotów (21,4% - ogółu badanych) i samorządowe – 37 podmiotów (19,7% -ogółu badanych). Najmniejszy udział w badaniu miały podmioty z sektora spółdzielczego - 4 podmioty i organizacji pozarządowych - 3 podmioty (łącznie 3,8% badanych pracodawców). W pytaniu o możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej intelektualnie na stanowisku wymagającym kompetencji do wykonywania danej czynności zawodowej ogólnie w gospodarce polskiej badani pracodawcy wykazywali bardzo wysoki poziom akceptacji czynności. Aż 16 z 40 proponowanych czynności zawodowych spotykało się z aprobatą respondentów na poziomie wysokim, tj. minimum 75%. Drugim aspektem poddanym badaniu był problem akceptowania przez przedsiębiorców zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie do wykonywania konkretnych czynności zawodowych w badanej organizacji. W tej części badania, ogólny poziom akceptacji uległ zmniejszeniu, żadna czynność nie przekroczyła progu 75% poparcia. Wg stosowanej przedziałowej klasyfikacji stopnia akceptacji, do poziomu

średniego zalicza się 25 z 40 propozycji. Na podstawie badań przeprowadzonych wśród pracodawców pozytywnie zweryfikowano możliwość zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną w oparciu o model czynności zawodowych oraz ustalono kierunek konstruowania narzędzia monitorowania rynku pracy w kontekście możliwości zatrudnienia osób z grupy docelowej w ramach wykonywania u pracodawcy określonego typu czynności zawodowych (szczegółowy opis badania – raport nr 1- załącznik do strategii).

#### **Wnioski z przeprowadzonych badań:**

Przeprowadzone badania i konsultacje potwierdziły, iż głównym problemem w aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną w Wielkopolsce jest

1. **brak kompleksowego modelu aktywizacji zawodowej grupy docelowej opartego o diagnozę indywidualnych kompetencji osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz wpisanie zdiagnozowanych kompetencji w ścieżkę aktywizacji w oparciu o określony typ czynności zawodowych.** Skutkuje to niskim wskaźnikiem zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną i niskim wskaźnikiem aktywizacji w ramach WTZ (poniżej 11% wg danych PFRON – *Raport z badań WTZ 2010*).
2. drugim problemem jest **brak modelu włączenia otoczenia społecznego osoby niepełnosprawnej w aktywizację zawodową podopiecznego.** Ten aspekt był zgłaszany szczególnie w badaniach fokusowych prowadzonych wśród pracowników PSZ oraz terapeutów, psychologów i doradców w WTZ i PCPR. Brak motywacji do zatrudnienia i wsparcia w procesie aktywizacji zawodowej ze strony otoczenia społecznego ONU deklarowało w badaniach fokusowych 80% badanych w grupie WTZ i szkół specjalnych oraz 20% w grupie pracowników PCPR i PUP.
3. trzeci problem zidentyfikowany w pierwszym etapie realizacji projektu związany z aktywizacją zawodową grupy docelowej to **problem dostosowania (w tym szkolenia) kompetencji do potrzeb lokalnego rynku pracy ze szczególnym uwzględnieniem popytu i podaży na czynności zawodowe dostosowane do możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną** (badania przedsiębiorców –raport – załącznik do strategii).

#### **Skala występowania opisanych problemów**

Z rządowego raportu „Młodzi 2011” wynika, że osoby młode w wieku 15-29 lat (brak danych w przedziale wiekowym 18-34) stanowią zaledwie 6,5% ogółu niepełnosprawnych (390,4 tys.) w skali kraju. Nieprawność młodych znacząco odbiega jednak od nieprawności osób starszych. Wśród młodzieży ponadgimnazjalnej największy odsetek 65% stanowią osoby z upośledzeniem umysłowym.

Wg powyższej metodologii w Wielkopolsce odpowiednio osoby niepełnosprawne w wieku 15-29 lat to 29,1 tys osób w tym ok. 60% to ONU (17,5 tys. w populacji Wielkopolan) – rozkład kobiet i mężczyzn w tej populacji jest równomierny (dane GUS 2011).

Opracowana w projekcie diagnoza dotyczy przede wszystkim ponad 1560 osób z niepełnosprawnością intelektualną uczęszczających do WTZ (metodologia wyliczenia 80 WTZ x średnio 30 ON x 65% - wskaźnik ONU w WTZ), a także 631 ONU będących podopiecznymi ŚDS (Środowiskowych Domów Samopomocy przeznaczonych tylko dla ONU – wyliczenie na podstawie Wykazu ŚDS – Urząd Wojewódzki) oraz 450 osób z niepełnosprawnością intelektualną zarejestrowanych jako bezrobotni w PUP na terenie województwa wielkopolskiego (wskaźnik zmienny - dane z połowy lipca 2012 na podstawie raportów cząstkowych PUP).

Projekt adresowany jest zatem przede wszystkim do ONU poddanych aktywizacji w ramach WTZ, SDS, a także zawodowego szkolnictwa specjalnego. Dodatkowo z modelu będą mogły korzystać służby zatrudnienia publiczne i niepubliczne aktywizujące ONU.

## **Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów**

Przeprowadzone badania potwierdziły niedoskonałość dotychczasowych instrumentów wsparcia grupy docelowej oraz problemy zgłoszone we wniosku o dofinansowanie. Do najważniejszych konsekwencji (skutków) opisanych powyżej problemów zaliczyć można:

### **Skutki społeczne**

- Zagrożenie patologiami społecznymi, wyuczoną bezradnością i uzależnieniem od pomocy społecznej wskutek długotrwałego pozostawania na bezrobociu
- Zagrożenie wykluczeniem społecznym
- Brak rozwoju osób niepełnosprawnych intelektualnie będących długoletnimi podopiecznymi WTZ-ów i SDS-ów
- Niski poziom aspiracji w grupie docelowej
- Pogłębienie nierówności płci wynikające z faktu szczególnego defoworyzowania na rynku pracy kobiet z niepełnosprawnością intelektualną

### **Skutki ekonomiczne**

- Niski wskaźnik aktywności zawodowej rodziców (opiekunów) zmuszonych do sprawowania opieki nad niepełnosprawnym
- Niski status materialny rodzin ONU
- Konieczność ponoszenia przez ogół obywateli wysokich nakładów na pomoc społeczną w związku z brakiem aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych i ich rodziców lub opiekunów

## **II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI**

**Celem wprowadzenia innowacji, a zarazem celem głównym projektu, jest poprawa od 01.06.2012 do 31.05.2014 o 20% skuteczności metod aktywizacji zawodowej i społecznej niepełnosprawnych umysłowo K i M (18-34) zamieszkałych na terenie województwa wielkopolskiego poprzez opracowanie kompleksowego, zintegrowanego modelu aktywizacji osób niepełnosprawnych umysłowo (ONU) tj. stworzenie produktu finalnego oraz przeszkolenie kadr OPS, PCPR, WTZ, ZAZ i NGO.**

Cel główny w strategii jest tożsamy z celem głównym zapisanym we wniosku o dofinansowanie.

Cele szczegółowe zostały określone następująco:

1. poprawę kompetencji 75K i 55M -doradców zawodowych, trenerów pracy i kadr OPS, PCPR, WTZ, ZAZ i NGO- w zakresie aktywizacji zawodowej ONU -poprzez opracowanie modelu aktywizacji ONU i szkolenie z praktycznego zastosowania wypracowanego w ramach projektu kompleksowego zestawu narzędzi diagnostycznych, narzędzi monitorowania lokalnego popytu na pracę i ścieżki aktywizacji zawodowej ONU osiągnięte od 01.06.2012 do 31.05.2014
2. poprawa o 20% zdolności do zatrudnienia 155K i 105M niepełnosprawnych umysłowo poprzez zwiększenie trafności doboru ścieżki aktywizacji zawodowej dla ONU dzięki stworzeniu katalogu kompetencji dla poszczególnych czynności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy od 01.06.2012 do 31.05.2014
3. trwałe włączenie otoczenia ONU w tym środowisk lokalnych do aktywizacji zawodowej ONU poprzez stworzenie Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych MLOAZON oraz szkolenie kadry NGO i upowszechnienie produktu finalnego w GU od 01.06.2012 do 31.05.2014

Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie uzyskanie efektów mierzonych następującymi wskaźnikami

lp	cel	Stan docelowy	Wartość wskaźnika i sposób weryfikacji	Sposób i częstotliwość pomiaru
1.	Cel główny	Wzrost o 20% aktywności zawodowej i społecznej w grupie ONU objętych wsparciem (30K i 22M) w ramach nowego modelu aktywizacji przygotowanego w trakcie realizacji projektu innowacyjnego testującego	<p>1.Liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w projekcie – 155 K i 105 M</p> <p>Wartość początkowa wskaźnika – 0</p> <p>Wartość docelowa - 155 K i 105 M</p> <p>Weryfikacja wskaźnika pomiaru deklaracje uczestnictwa, listy obecności, testy ex ante ex post, certyfikaty uczestnictwa w ścieżce szkoleniowej; ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna, pozytywna ocena RST</p>	<p>Monitorowanie wskaźnika nastąpi na koniec następujących okresów realizacji projektu</p> <p>W fazie testowania:</p> <p>Do - 30.04.2013 (rekrutacja)</p> <p>Do -30.06.2013</p> <p>Do – 30.08.2013</p> <p>Do – 30.09.2013</p> <p>Ponieważ przewidziany cykl wsparcia ok. 4 – 6 miesięcy adresowany dla jednego uczestnika projektu</p> <p>W fazie upowszechniania:</p> <p>Do - 30.01.2014 (zamknięcie rekrutacji)</p> <p>Do -30.04.2014</p> <p>Do – 30.06.2014</p> <p>Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu</p>
		Włączenie do współpracy w ramach aktywizacji zawodowej i społecznej ONU wspierających ekonomię społeczną (5) oraz instytucji ekonomii społecznej (26) oraz przeszkolenie 75K i 55M z personelu pracującego z osobami niepełnosprawnymi z zastosowania modelu aktywizacji ONU opracowanego w ramach projektu	<p>2.Liczba instytucji wspierających ekonomię społeczną, które otrzymały wsparcie w ramach projektu – 5 instytucji</p> <p>20 osób z kadry pracującej z ONU – grupa użytkowników - GU</p> <p>Wartość początkowa wskaźnika – 0</p> <p>Wartość docelowa – 5 instytucji wspierających ekonomię społeczną w tym 20 użytkowników modelu (GU) pracujących w tych instytucjach</p> <p>Weryfikacja wskaźnika pomiaru deklaracje uczestnictwa, listy intencyjne, szkolenie kadry instytucji – listy obecności, deklaracje uczestnictwa, protokoły odebrania certyfikatu ukończenia szkolenia przez grupę użytkowników będących pracownikami instytucji wspierającej ekonomię społeczną, ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna, decyzja RST</p>	<p>Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013 - ze względu na przewidziany cykl wsparcia ok. 2 – 3 miesięcy adresowany dla jednego uczestnika projektu z grupy użytkowników</p> <p>Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu</p>
			<p>3.Liczba inicjatyw z zakresu ekonomii społecznej wspartych z EFS – 26 instytucji oraz 110 osób z kadry pracującej z ONU – grupa użytkowników –GU</p> <p>Wartość początkowa wskaźnika – 0</p> <p>Wartość docelowa – 26 instytucji ekonomii społecznej oraz 75K i 55M z GU</p> <p>Weryfikacja wskaźnika pomiaru</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• umowy współpracy lub listy intencyjne podpisane z ZAZ, CIS, NGO, WTZ, SDS</li> <li>• szkolenie kadry instytucji –listy obecności, deklaracje uczestnictwa (GU); protokoły odebrania certyfikatu ukończenia szkolenia przez grupę użytkowników będących pracownikami instytucji ekonomii społecznej lub organizacji podejmujących inicjatywy z zakresu ekonomii społecznej</li> </ul>	<p>Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013 ze względu na przewidziany cykl wsparcia ok. 2 – 3 miesięcy</p> <p>Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu</p>



			<p>4.Liczba osób niepełnosprawnych uczestniczących w projekcie, które zostały zaktywizowane zawodowo lub społecznie</p> <p>Wartość początkowa wskaźnika – 0 Wartość docelowa wsk 20% czyli 30K i 22 M - BO-ONU uczestników projektu</p> <p>Weryfikacja wskaźnika pomiaru podjęcie zatrudnienia w ZAZ lub sp. soc albo wolontariat - umowy</p>	<p>Monitorowanie wskaźnika nastąpi na koniec następujących okresów realizacji projektu W fazie testowania: Do -30.06.2013 Do -30.09.2013 Ponieważ przewidziany cykl wsparcia ok. 4 – 6 miesięcy adresowany dla jednego uczestnika projektu W fazie upowszechniania: Do -30.04.2014 - I etap Do – 30.06.2014 - II etap Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu</p>
			<p>5.Liczba osób, które otrzymały wsparcie w ramach instytucji ekonomii społecznej 155K i 105M</p> <p>Wartość początkowa wskaźnika - 0 Wartość docelowa - 155K i 105M</p> <p>Weryfikacja wskaźnika pomiaru: deklaracje uczestnictwa, listy obecności, testy ex ante ex post, certyfikaty uczestnictwa w ścieżce szkoleniowej</p>	<p>Monitorowanie wskaźnika nastąpi na koniec następujących okresów realizacji projektu W fazie testowania: Do - 30.04.2013 (rekrutacja) Do -30.06.2013 Do – 30.09.2013 W fazie upowszechniania: Do - 30.01.2014 (zamknięcie rekrutacji) Do -30.04.2014 Do – 30.06.2014 koniec projektu Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu</p>
1.1	Cel szczegółowy nr 1	Przeszkolenie z zastosowania narzędzi diagnozowania ONU oraz zastosowania modelu aktywizacji ONU - 75kobiet i 55 mężczyzn - pracowników sektora opieki społecznej i osób wspierających aktywizację zawodową i społeczną ONU w tym w fazie testowania 30 osób z grupy użytkowników a w fazie upowszechniania 100 osób z grupy użytkowników	<p>liczba doradców zawod, trenerów pracy i spec ds aktywizacji zawod z sektora NGO i ekonom społ. -przeszkolonych w ramach projektu - 75K i 55M Wartość początkowa wskaźnika - 0 Wartość docelowa – 75K i 55M Weryfikacja wskaźnika pomiaru: deklaracje uczestnictwa, listy obecności, testy wiedzy ze znajomości narzędzia, ankieta funkcjonalności narzędzia, certyfikaty</p>	<p>Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013 Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu</p>
			<p>stworzenie systemu monitorowania rynku pracy pod kątem potrzeb ONU Wartość początkowa wskaźnika - 0 Wartość docelowa – 5 systemów monitorowania w 5 MLOAZON Weryfikacja wskaźnika pomiaru: Liczba Mobilnych Lokalnych Ośrodkach Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, w których wdrożono model monitorowania lokalnego rynku pracy w oparciu o badanie popytu i podaży na czynności zawodowe - założono utworzenie 5 Mobilnych Lokalnych Ośrodkach Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (MLOAZON)</p>	<p>Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013 raporty kwartalne z MLOAZON z badania lokalnego rynku pracodawców. Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu</p>
1.2	Cel szczegółowy nr 2	aktywizacja zawodowa i społeczna 30 kobiet i 22 mężczyzn z	<p>Liczba osób niepełnosprawnych, które zakończyły udział w projekcie – 155 K i 105 M Wartość początkowa wskaźnika - 0</p>	<p>Monitorowanie wskaźnika nastąpi na koniec następujących okresów realizacji projektu W fazie testowania:</p>

		niepełnosprawnością intelektualną co stanowić będzie 20% z grupy odbiorców uczestniczących w projekcie w tym w fazie testowania 12 osób z 60 poddanych testowaniu i w fazie upowszechniania 40 osób z 200 poddanych diagnostyce i szkoleniu w fazie upowszechniania.	Wartość docelowa - 155 K i 105 M Weryfikacja wskaźnika pomiaru: deklaracje uczestnictwa, listy obecności, certyfikaty uczestnictwa w ścieżce szkoleniowej, karty diagnozy – profile	Do - 30.04.2013 (rekrutacja) Do -30.06.2013 Do – 30.08.2013 Do – 30.09.2013 Ponieważ przewidziany cykl wsparcia ok. 4 – 6 miesięcy adresowany dla jednego uczestnika projektu W fazie upowszechniania: Do - 30.01.2014 (zamknięcie rekrutacji) Do -30.04.2014 Do – 30.06.2014 Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
			Liczba osób niepełnosprawnych, które podjęły zatrudnienie w trakcie trwania projektu w wymiarze min 1/2etatu lub umowa zlec 80h/mies. lub umowa wolontariatu Wartość początkowa wskaźnika - 0 Wartość docelowa - 52 Weryfikacja wskaźnika pomiaru: podjęcie zatrudnienia w ZAZ lub sp. soc albo wolontariat- umowy - wsk 20% z GO czyli 30K i 22 M - BO-ONU uczestników projektu	Monitorowanie wskaźnika nastąpi na koniec następujących okresów realizacji projektu W fazie testowania: Wskaźnik 12 osób / monitorowanie umów Do -30.06.2013 Do –30.09.2013 Ponieważ przewidziany cykl wsparcia ok. 4 – 6 miesięcy adresowany dla jednego uczestnika projektu W fazie upowszechniania: Wskaźnik 40 osób / monitorowanie umów: Do -30.04.2014 - I etap Do – 30.06.2014 - II etap Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
1.3	Cel szczegółowy nr 3	Nawiązanie trójsektorowej współpracy (NGO, samorządu lokalnego i pracodawców z sektora biznesu, administracji publicznej, ekonomii społecznej) w kontekście aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością intelektualną - w oparciu o model MLOAZON w pięciu ośrodkach  Stosowanie modelu aktywizacji ONU przez kadry organizacji i instytucji zajmujących się aktywizacją ONU	stworzenie modelu lokalnych partnerstw na rzecz ekonomii społ i zatrudnienia ONU Wartość początkowa wskaźnika – 0 Wartość docelowa - 13 - 3 listy intencyjne w fazie testowania -10 listów intencyjnych w fazie upowszechniania Weryfikacja wskaźnika pomiaru: listy intencyjne dotyczące prowadzenia MLOAZON-, podręcznik wdrażania metod współpracy i minimów programowych MLOAZON	Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013 Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu W fazie testowania – 3 listy intencyjne zawartych na poziomie powiatów (PCPR) pomiar w fazie testowania W fazie upowszechniania - 10 listów intencyjnych zawartych na poziomie powiatów (PCPR) – pomiar w fazie upowszechniania
			liczba utworzonych w projekcie Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych Wartość początkowa wskaźnika - 0 Wartość docelowa - 10  Weryfikacja wskaźnika pomiaru: umowy, listy intencyjne, dokumenty personelu MLOAZON, lista szkoleń i konsultacji ,procedury tworzenia MLOAZON, minima programowe	Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach kwartalnych począwszy od 31.03.2013  Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu W fazie testowania – 5 MLOAZON utworzonych na poziomie powiatów pomiar w fazie testowania W fazie upowszechniania - 5 MLOAZON utworzonych na poziomie powiatów – pomiar w fazie upowszechniania
			liczba konferencji upowszechniających produkt finalny Wartość początkowa wskaźnika - 0	Monitorowanie wskaźnika nastąpi w okresach miesięcznych w fazie upowszechniania począwszy od

		Wartość docelowa - 5 Weryfikacja wskaźnika pomiaru: Zaproszenia na konferencje, umowy najmu sal, listy obecności	31.01.2014 Osoba odpowiedzialna – kierownik projektu
--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

### Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie

- pożądanym jest aby w ramach innowacyjnego modelu aktywizacji osiągać wskaźnik aktywizacji w grupie ONU na poziomie 20%
  - w celu weryfikacji skuteczności stosowania modelu- w projekcie założono aktywizację zawodową i społeczną 52 ONU (w tym 30 kobiet i 22 mężczyzn)
  - ponieważ w fazie testowania uczestniczy 60 ONU założony wskaźnik aktywizacji wynosi 12 osób
  - w fazie upowszechniania uczestniczy 200 ONU zatem aktywizacji ma zostać poddane minimum 40 osób
 Osiągnięcie w/w wskaźników potwierdzi efektywność stosowania modelu
- wdrożenie w 5 Mobilnych Lokalnych Ośrodkach Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych modelu aktywizacji ONU poprzez przeszkolenie z zastosowania narzędzi diagnozowania ONU oraz zastosowania modelu aktywizacji ONU - 75 kobiet i 55 mężczyzn - pracowników sektora opieki społecznej i osób wspierających aktywizację zawodową i społeczną ONU w tym w fazie testowania 30 osób z grupy użytkowników, a w fazie upowszechniania 100 osób z grupy użytkowników.
- Stosowanie modelu aktywizacji ONU przez kadry organizacji i instytucji zajmujących się aktywizacją ONU z terenu województwa wielkopolskiego

Opracowany produkt finalny jest unikatowy w zakresie aktywizacji ONU i do tej pory niestosowany. Istnieje zatem potrzeba szkolenia kadry z zastosowania modelu aktywizacji ONU umiejętności jego stosowania wobec konkretnej grupy odbiorców. Istnieje także konieczność przygotowania grupy użytkowników do animowania działań w lokalnym środowisku społecznym i przede wszystkim w otoczeniu społecznym ONU w tym zorganizowania pracy MLOAZON oraz zespołów NGO, JST, rodziców, pracodawców współpracujących w ramach procesu aktywizacji ONU. Stan ten w projekcie zostanie osiągnięty poprzez testowanie innowacyjnego modelu w drugim etapie realizacji projektu oraz poprzez działania upowszechniające i włączające prowadzone w etapie trzecim.

**Rezultaty** bezpośrednio odnoszące się do celu projektu **weryfikowane będą** za pomocą list obecności na warsztatach oraz protokołów odebrania certyfikatów potwierdzających umiejętność zastosowania produktu finalnego. Pomiary monitoringowe prowadzone będą przez personel projektu w trakcie i po zakończeniu diagnozowania i warsztatów z GO oraz po zakończeniu szkoleń z GU. Monitoring wskaźników będzie prowadzony zgodnie z cyklami wsparcia GO i GU założonymi we wniosku o dofinansowanie.

### III. OPIS INNOWACJI W TYM PRODUKTU FINALNEGO

Innowacja w projekcie polega na wdrożeniu kompleksowego modelu aktywizacji osób niepełnosprawnych umysłowo (ONU) opartego na:

- systemie diagnozowania preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych,
- badaniu kompetencji społeczno-zawodowych do wykonywania określonego typu czynności zawodowych,
- szkoleniu kompetencji społeczno-zawodowych niezbędnych do wykonywania określonego typu czynności zawodowych,
- monitorowaniu popytu i podaży na lokalnym rynku pracy na określone czynności zawodowe

- tworzeniu Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (MLOAZON) integrujących działania różnych instytucji działających na rzecz zatrudnienia ONU

Proponowany model aktywizacji ONU w wieku 18 -34 lat stwarza unikatową ścieżkę poprawy możliwości wejścia na rynek pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną. Model zakłada również współpracę MLOAZON z tzw. otoczeniem społecznym osób niepełnosprawnych tzn. z rodzinami ONU, lokalnymi organizacjami pozarządowymi, samorządem lokalnym i pracodawcami. Po przetestowaniu i osiągnięciu zamierzonych wyników model aktywizacji ONU będzie można upowszechnić i włączyć do głównego nurtu polityki.

W wyniku konsultacji i wywiadów z pracodawcami oraz osobami zajmującymi się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych umysłowo zweryfikowano wstępny (zapisany we wniosku o dofinansowanie) model bazowy wyróżniający następujące typy czynności zawodowych: praca z ludźmi i usługi, praca z maszynami, praca z naturą, praca z rzeczami. Badania przeprowadzone wśród pracodawców oraz analiza współczesnego rynku pracy wykazała, że wyjściowy podział jest nieadekwatny dla struktury zatrudnienia w gospodarce polskiej (70% wskazań w wywiadach). Stąd po wstępnych konsultacjach zdecydowano się przetestować model bazowy oparty o Mapę Świata Zawodów D. Predigera. Model ten od pierwszych liter nazw wymiarów – osi czynności zawodowych nazwano modelem DIOR (dane , idee, osoby, rzeczy).

Innowacja dotyczy trzech wymiarów:

- **grupy docelowej**, czyli osób z niepełnosprawnością intelektualną w wieku 18 -34 pozostających bez zatrudnienia, zwanej w projekcie grupą odbiorców. Grupa ta dotychczas w polityce zatrudnienia była pomijana lub niedostatecznie wspierana w procesie wchodzenia na rynek pracy. Przeprowadzone w fazie wstępnej realizacji projektu badania wykazały, iż grupa ta wymaga innowacyjnego wsparcia w zakresie diagnozowania i modelowania kompetencji związanych z potencjalnym zatrudnieniem w oparciu o model czynności zawodowych stworzony na bazie koncepcji D. Predigera. Jest to grupa o specjalnych potrzebach, o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, wymagająca dostosowania dedykowanych jej narzędzi diagnozowania i specyficznego, dostosowanego do potrzeb grupy docelowej, modelu aktywizacji, który obecnie nie jest stosowany w Polsce.
- **problemu** – aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną napotyka na wiele przeszkód w procesie przechodzenia z fazy edukacji w szkolnictwie specjalnym lub terapii prowadzonej w ramach warsztatów terapii zajęciowej na rynek pracy. Grupa osób z niepełnosprawnością intelektualną w wieku 18 -34 charakteryzuje się bardzo niskim wskaźnikiem aktywizacji zawodowej (poniżej 10%). Zapisy ustawowe dotyczące rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych jak i praktyka wsparcia oferowanego przez WTZ-y, SDS-y, NGO, PCPR-y i OPS-y nie przynoszą jak dotąd rezultatów w postaci poprawy wskaźników aktywizacji zawodowej w tej grupie, ponieważ brakuje adekwatnych narzędzi diagnozowania i ścieżek aktywizacji. Stosowane obecnie narzędzia interwencji nie są zatem wystarczające i nie są dostatecznie dostosowane do grupy docelowej. Proponowana w projekcie innowacja czyli kompleksowy model aktywizacji ONU stwarza szansę poprawy możliwości wejścia na rynek pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną.
- **formy wsparcia** – model aktywizacji ONU w oparciu o dedykowane tej grupie specjalistyczne narzędzia diagnostyczne, scenariusze szkoleń aktywizacyjnych dostosowane do możliwości grupy docelowej, system monitorowania lokalnego rynku pracy oraz minima programowe funkcjonowania MLOAZON jest formą nowatorską

niestosowaną w takim zakresie dotychczas w skali kraju. Innowacyjność oferowanego wsparcia polega przede wszystkim na:

1. wpisaniu w wymiary zawodowe modelu D. Predigera (dane, idee, osoby, rzeczy) czynności zawodowych dostosowanych do możliwości ONU oraz zbudowanie w oparciu o model narzędzi diagnozowania preferencji ONU do wykonywania określonego typu czynności zawodowych, narzędzi badania kompetencji ONU do wykonywania określonego typu czynności zawodowych oraz narzędzi monitorowania popytu i podaży na lokalnym rynku pracy na określone czynności zawodowe w trzech sektorach gospodarki.
2. zdiagnozowaniu ONU pod kątem preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych,
3. przypisania do określonego typu czynności zawodowych konkretnych kompetencji (tzw. minima kompetencyjne),
4. stworzeniu profilu ONU pod kątem adaptacyjności osoby niepełnosprawnej do środowiska pracy w kontekście wykonywania czynności zawodowych i zaplanowaniu oraz przeprowadzeniu ścieżki szkoleniowej dla ONU (zajęcia warsztatowe służyć będą usunięciu zdiagnozowanych deficytów i wzmocnieniu zdiagnozowanych preferencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych)
5. przebadaniu lokalnych pracodawców pod kątem zapotrzebowania na wykonywanie określonych czynności zawodowych
6. przebadaniu lokalnych pracodawców pod kątem określenia minimów kompetencyjnych adekwatnych do wykonywania określonych czynności zawodowych
7. stworzeniu indywidualnych programów aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną w oparciu o przeprowadzoną diagnozę indywidualną oraz monitoring lokalnego rynku pracy, czyli dopasowanie popytu i podaży na wykonywanie określonych czynności zawodowych w danym środowisku lokalnym
8. uruchomieniu w ramach MLOAZON wolontariatu osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodzin w celu edukacji środowiska społecznego ONU (rodzin i lokalnych pracodawców) w aspekcie możliwości wykonywania prostych czynności zawodowych przez ONU
9. wspieraniu zatrudnienia ONU w środowisku lokalnym w trzech sektorach gospodarki.

Powyższe zdania będą wykonywane w oparciu o Mobilne Lokalne Ośrodki Aktywizacji Osób Niepełnosprawnych (MLOAZON).

Proponowany model zakłada indywidualne podejście do ONU w tym uwzględnienie aspektu płci, indywidualnych preferencji, kompetencji i predyspozycji, również warunkowanych kulturowo (lokalne środowisko społeczne) lub w oparciu o płeć i stopień niepełnosprawności. Opracowany model aktywizacji ONU zakłada też wypracowanie standardów współpracy z pracodawcami w celu umożliwienia osobom z niepełnosprawnością intelektualną (ONU) płynnego wejścia na rynek pracy z możliwością podnoszenia kompetencji i doskonalenia umiejętności w zakładzie pracy. Przedsiębiorcy, którzy zdecydują się na zatrudnienie ONU będą pozostawali w stałym kontakcie z asystentem/opiekunem / konsultantem korzystając z jego wsparcia w przypadku „trudności” z nowym pracownikiem.

W Polsce dotąd były jedynie programy diagnozowania preferencji zawodowych i kompetencji społecznych ONU adresowane dla grupy uczniów gimnazjów specjalnych i szkół specjalnych (innowacyjny projekt przygotowany w województwie lubelskim w latach 2010-12) oraz stosowane w szkolnictwie specjalnym arkusze PAS i PAC. Niemniej powyższe narzędzia były adresowane do osób w wieku do 18 roku życia i w związku z tym nie uwzględniały specyfiki grupy wiekowej 18-34 oraz aspekty ich aktywizacji zawodowej. Jedyne istniejący model aktywizacji ONU tzw. system stargardzki realizowany na terenie powiatu stargardzkiego przez PISOU zakłada wyznaczoną ścieżką aktywizacji WTZ- ZAZ - wolny rynek pracy. Model ma być realizowany w oparciu o lokalne środowisko społeczne. System stargardzki nie przewiduje jednak narzędzi monitorowania zapotrzebowania na

pracowników na lokalnym rynku pracy oraz narzędzi diagnozowania indywidualnych preferencji, predyspozycji i kompetencji ONU. Zatem projekt innowacyjny Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18-34 stanowi unikatowe i w pełni innowacyjne rozwiązanie, którego skuteczność zastosowania warto poddać testowaniu.

**Odbiorcami innowacji** będą osoby w wieku 18-34 lat z niepełnosprawnością intelektualną (orzeczenie o niepełnosprawności) w stopniu umiarkowanym lub znacznym aktywizowane obecnie w ramach WTZ-ów i ŚDS-ów w ramach jednostek prowadzonych przez OPS-y, PCPR-y i NGO lub ONU w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym uczęszczające do Zawodowych Szkół Specjalnych. W przypadku osób z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym (wynikające często z niepełnosprawności sprzężonej) konieczna jest weryfikacja możliwości udziału w projekcie ONU w fazie rekrutacji poprzez dodatkowe zdiagnozowanie kandydata testem inteligencji, ponieważ model przewidziany w projekcie nie ma zastosowania dla ONU ze zdiagnozowanym ilorazem inteligencji poniżej 30 pkt..

Szacuje się, iż w skali województwa wielkopolskiego jest to grupa ok 2,5 tys osób. Odbiorcami innowacji mogą być również osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim, które aktywnie poszukują pracy w ramach PUP, CIS, KIS – szacunkowo ok 1000 osób w skali województwa wielkopolskiego.

**Innowacji użyją natomiast** trenerzy, terapeuci, psychologowie, doradcy zawodowi pracujący w WTZ-ach, ŚDS-ach, CIS-ach, KIS-ach oraz nauczyciele w Zawodowych Szkołach Specjalnych. Model znajduje również zastosowanie przez asystentów rodzin z OPS i PCPR, a także pośredników pracy i doradców zawodowych w PUP zajmujących się aktywizacją osób z niepełnosprawnością intelektualną (łącznie ok. 800- 1000 osób).

**Wartością dodaną projektu** jest fakt, iż grupa użytkowników w bardzo łatwy sposób może zostać poszerzona o nauczycieli gimnazjów specjalnych wdrażających programy orientacji zawodowej, a także pracowników służb zatrudnienia publicznych i niepublicznych zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych.

Grupa odbiorców może być poszerzona w przyszłości o uczniów gimnazjów specjalnych ze stwierdzoną niepełnosprawnością umysłową (opinia PPP).

### **Warunki konieczne do działania innowacji:**

Istotnym czynnikiem warunkującym powodzenie innowacyjnego modelu aktywizacji jest zapewnienia fachowego szkolenia dla kadry użytkowników z zastosowania narzędzi diagnozowania oraz metodologii wprowadzenia modelu aktywizacji. Bardzo istotne jest również zwrócenie szczególnej uwagi na indywidualizację podejścia do osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz dostarczenie wsparcia dla tej osoby możliwie blisko dotychczasowego miejsca zamieszkania lub dotychczasowego miejsca aktywizacji. Dlatego w projekcie założono utworzenie w fazie testowania pięciu Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w trzech wybranych do fazy testowania powiatach tj. powiecie poznańskim (najniższe bezrobocie), powiecie średzkim (bezrobocie zbliżone do średniej krajowej) oraz w powiecie konińskim (powiat z grupy powiatów o najwyższym wskaźniku bezrobocia).

Każdy MLOAZN obejmie wsparciem 12 ONU z grupy odbiorców oraz 6 osób z grupy użytkowników oraz instytucje takie jak WTZ, SDS, szkoła specjalna, KIS, CIS lub ZAZ, MOPS-y lub GOPS-y i/lub PCPR. Taka formuła pozwoli na indywidualizację podejścia do grupy wspieranej oraz pozwoli zastosować w pełni przygotowane w ramach modelu narzędzia diagnozowania i badania rynku pracy pod kątem aktywizacji ONU. Koszt wprowadzenia innowacji szacowany jest w projekcie na ok. 30.200,00 PLN w przypadku jednego MLOAZON. Takie są również szacunkowe koszty kontynuowania działań po zakończeniu projektu. Mogą one zostać w przyszłości obniżone w wypadku zaadoptowania rozwiązania (wdrożenia modelu) w istniejących placówkach takich jak WTZ-y, ŚDS-y czy Zawodowe Szkoły Specjalne dysponujących kadrami osób zajmujących się aktywizacją w

ramach dotychczasowych zadań (psycholog, doradca zawodowy). Pozostają wtedy koszty wdrożenia szkoleń dla użytkowników oraz usług eksperckich takich jak badanie lokalnych przedsiębiorców i konsultacje z pracodawcami. Wtedy koszt wdrożenia wyniesie ok. 11.000 PLN na jeden ośrodek. Stwarza to w wypadku powodzenia testowania modelu opracowanego w projekcie, szansę dla WTZ, organizacji pozarządowych i organów JST na zaadoptowanie opracowanego modelu i narzędzi interwencji w celu poprawy wskaźnika aktywizacji ONU. Środki rzędu 10-30 tys. PLN można pozyskać z dotacji gminnych i powiatowych dla organizacji pozarządowych oraz programów FIO i PFRON. Przewidziany wskaźnik aktywizacji 20% daje szansę na zaktywizowanie 3 osób. Średnia aktywizacji na poziomie 3,5tys.–10tys./na osobę plasuje się poniżej średniej z projektów standardowych dotyczących grup o utrudnionym dostępie do rynku pracy szacowanej na poziomie 10-15 tys. PLN.

#### **Założenia strukturalne i kadrowe dla jednego MLOAZON :**

- Wynajęcie lub użyczenie lokalu na 5 miesięcy
- Kadra: doradca zawodowy, psycholog, ekspert / konsultant ds. rynku pracy
- Wsparcie aktywizacyjne przez 5 miesięcy – dla 12 osób niepełnosprawnych oraz wsparcie szkoleniowe dla 6 osób z grupy użytkowników pracujących w lokalnym środowisku z ONU
- Szkolenia dla grupy użytkowników z zastosowania modelu aktywizacji - 30 godzin na jeden MLOAZON - **trener**
- Diagnostyka indywidualna i przygotowanie profili osobowych- 5 godzin na jednego ONU – łącznie 60 godzin na MLOAZON - **-doradca zawodowy, psycholog**
- Przeprowadzenie warsztatów diagnostycznych grupowych – 3 grupy x 4 osoby z GO po 30 godzin dla każdej z grup – łącznie 90 godzin **-doradca zawodowy, psycholog**
- Prowadzenie indywidualnego coachingu oraz wsparcie szkoleniowe dla rodzin/opiekunów i otoczenia społecznego ONU - 4 godziny na ONU łącznie 48 godzin **-doradca zawodowy, psycholog**
- Badanie lokalnego rynku pracy w ujęciu kompetencyjnym, nawiązanie kontaktów z pracodawcami - 60 godzin na MLOAZON – **analityk, doradca zawodowy**
- Konsultacje działań aktywizacyjnych z instytucjami lokalnymi i interesariuszami w lokalnym środowisku – 24 godziny na MLOAZON - ekspert/konsultant

**Efektom wprowadzenia innowacji** będzie zmiana modelu aktywizacji ONU, większa indywidualizacja podejścia do ONU, skutkująca poprawą wskaźnika aktywizacji zawodowej i społecznej ONU w lokalnym środowisku. Istotnym efektem wprowadzenia innowacji będzie również zintegrowanie lokalnych instytucji, organizacji i podmiotów wokół idei aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną.

#### **W ramach projektu przygotowany zostanie produkt finalny obejmujący**

##### **a) Narzędzia diagnozowania**

- **Narzędzie badania preferencji** do wykonywania określonego typu czynności zawodowych przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną – w formie testu obrazkowego
- **Narzędzia diagnozowania kompetencji** do wykonywania określonego typu czynności zawodowych przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną – w formie scenariuszy i arkuszy obserwacji zachowań ONU

##### **b) System monitorowania** lokalnego rynku pracy pod kątem popytu i podaży na czynności zawodowe

##### **c) Platforma e-learningowa i komunikacyjna** dla osób zajmujących się aktywizacją zawodową i społeczną ONU – udostępnienie na niej wszystkich narzędzi diagnozowania oraz programów szkoleniowych i scenariuszy konsultacji adresowanych do grupy odbiorców powstałych w ramach projektów POKL i Equal, tak aby stworzyć w przyszłości platformę wymiany koncepcji i modeli wspierania ONU

##### **d) Wydawnictwa**

- Podręcznik stosowania modelu aktywizacji z programem szkolenia grupy użytkowników (doradców, trenerów, terapeutów)
  - programy dydaktyczne/ scenariusze warsztatów kompetencji społecznych
  - scenariusze zajęć indywidualnych i grupowych z orientacji zawodowej dedykowane ONU
  - scenariusze konsultacji indywidualnych
  - scenariusze warsztatów z rodzicami i opiekunami ONU
  - scenariusze warsztatów z pracodawcami
- Metoda monitorowania lokalnego rynku pracy w kontekście zapotrzebowania na czynności zawodowe – opis stosowania metody
- Minima programowe Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych – opis minimów programowych i kompetencyjnych, cele i wskaźniki realizacji celów oraz przykładowy budżet MLOAZON

#### IV. Plan działań w procesie testowania produktu

Faza testowania produktu – 1.02.2013 – 30.09.2013.

Produkt będzie testowany w trzech powiatach o różnych wskaźnikach bezrobocia.

- poznańskim (najniższy wskaźnik bezrobocia w województwie wielkopolskim ok. 3,5%)
- średzkim (wskaźnik bezrobocia zbliżony do średniej krajowej –o 13,5 %)
- konińskim (wysoki wskaźnik bezrobocia – ok. 18%) – dane PUP 2012

Wyboru powiatów (grudzień 2012r. – styczeń 2013) dokonano z uwzględnieniem kryterium reprezentatywności związanej z rynkiem pracy i potrzebami na czynności zawodowe w oparciu o badania pracodawców przeprowadzone w pierwszej fazie realizacji projektu oraz dane jakościowe dotyczące polityki społecznej (przeanalizowane w ramach raportu nr 2). W ramach powiatów zawiązane zostaną lokalne partnerstwa różnych instytucji związanych z pomocą społeczną i aktywizacją osób z niepełnosprawnością intelektualną potwierdzone podpisaniem listów intencyjnych przez instytucje i organizacje takie jak PCPR, WTZ-y, NGO, CIS lub KIS, OPS-y, placówki szkolnictwa specjalnego. W trakcie konsultacji z grupą użytkowników uzgodniono treść listów intencyjnych i podpisano listy intencyjne w sprawie współpracy w fazie testowania pomiędzy Beneficjentem, a PCPR w Koninie oraz PCPR w Środzie Wielkopolskiej. W trakcie negocjowania jest podpisanie listu intencyjnego MCPR w Poznaniu.

W oparciu o porozumienie (list intencyjny) na terenie trzech powiatów zostanie utworzonych 5 Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (MLOAZON) w tym w szczególności:

2 ośrodki na terenie powiatu poznańskiego

2 ośrodki na terenie powiatu konińskiego

1 ośrodek na terenie powiatu średzkiego

**Grupę użytkowników** będzie stanowiło 30 osób w tym min. 18 kobiet - doradców zawodowych, trenerów pracy, terapeutów lub psychologów, nauczycieli zawodowych szkół specjalnych lub innych specjalistów zajmujących się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz będących pracownikami lub wolontariuszami instytucji i organizacji takich jak PCPR, WTZ-y, NGO, CIS lub KIS, OPS-y, placówki szkolnictwa specjalnego. W każdym MLOAZON przeszkolone zostanie 6 osób z grupy użytkowników (łącznie w fazie testowania 30 osób z GU) – zostaną oni wyłonieni na podstawie zgłoszeń do projektu, tak aby powstały w ramach MLOAZON zespół był reprezentatywny dla lokalnego środowiska zajmującego się ONU.

Typ instytucji	Liczba instytucji aktywnych w procesie upowszechniania	Grupa użytkowników modelu aktywizacji	Liczba użytkowników modelu aktywnych w procesie upowszechniania
PCPR lub MCPR	3	Pracownicy socjalni,	6



		kierownicy	
MOPS, GOPS	3	Pracownicy socjalni, asystenci rodzin	6
Szkoły specjalne	3	Nauczyciele doradcy zawodowi	6
WTZ	3	Trenerzy pracy, terapeuci, psychologowie, doradcy zawodowi	6
NGO, ZAZ, CIS, KIS, SDS	3	Trenerzy pracy, terapeuci, psychologowie, doradcy zawodowi	6
Łącznie instytucje	15	Łącznie użytkownicy	30

**Grupę odbiorców** stanowić będzie 60 osób z niepełnosprawnością intelektualną (podstawa weryfikacji – orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym) w wieku 18 – 34 lat (w tym 35 kobiet - ze względu na potwierdzoną w badaniach głębszą stereotypizację i trwalsze wykluczenie występujące w grupie docelowej odbiorców płci żeńskiej). W przypadku osób z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym (wynikające często z niepełnosprawności sprzężonej) konieczna jest weryfikacja możliwości udziału w projekcie ONU w fazie rekrutacji poprzez dodatkowe zdiagnozowanie kandydata testem inteligencji, ponieważ model przewidziany w projekcie nie ma zastosowania dla ONU ze zdiagnozowanym ilorazem inteligencji poniżej 30 pkt.

Wstępnym etapem rekrutacji uczestników będzie upowszechnienie informacji o projekcie. Ze względu na grupę docelową głównym przekaznikiem informacji będą media lokalne (w tym gazety i portale), akcje plakatowe i ulotkowe w urzędach gmin, OPS-ach, PCPR, NGO, szkołach specjalnych. W wypadku zgłoszenia większej liczby kandydatów preferencje w zakwalifikowaniu do projektu będą mieli:

- ONU zarejestrowani jako bezrobotni w PUP(waga 10 pkt)
- ONU obecnie bez zatrudnienia, których rodziny są w trudnej sytuacji finansowej –poniżej min. soc. na os. (waga 10 pkt)
- niepełnosprawne kobiety (waga 10 pkt)

Zgłoszenia do biura projektu lub MLOAZON – osobiście, mailowo lub listem poleconym Od 01.03.2013 – 31.04.2013

Nawiązana zostanie również współpraca z miejscowymi OPS, PCPR, MPCR i NGO- oraz rekrutacja mobilna w WTZ i szkołach spec.

Grupa docelowa zarówno w przypadku GO i GU to-osoby fizyczne/podmioty z terenu woj wielk (w przypadku osób fizycznych zamieszkałe w rozumieniu KC/lub w przypadku instytucji prowadzące działalność na terenie woj wielk).

Po konsultacjach przeprowadzonych w grupie użytkowników w I fazie realizacji projektu oraz konsultacjach w lokalnych środowiskach stwierdzono, iż najbardziej skuteczną formą prowadzenia naboru uczestników do projektu będzie podjęcie współpracy z podmiotami bezpośrednio pracującymi z ONU. Rekrutację wspomagać będą działania upowszechniające (strona internetowa, publikacje w prasie lokalnej), a także dystrybucja ulotek i plakatów.

Do fazy testowania przystąpi 15 instytucji w tym w szczególności 3 PCPR, 3 OPS, 3 szkoły specjalne, 3 WTZ, 3 NGO lub CIS lub KIS. Taka struktura doboru instytucji współpracujących w ramach projektu z Beneficjentem oraz podpisanie stosownych listów intencyjnych - pozwoli wyeliminować ryzyka związane z pozyskaniem grypy użytkowników i odbiorców w ramach realizacji fazy testowania oraz zapewni udział rekrutowanych użytkowników i odbiorców przez cały okres trwania fazy testowania. W wypadku przerwania udziału w projekcie przez osobę z grupy testerów, instytucja współpracująca z beneficjentem w ramach MLOAZON zapewni udział kolejnego testera.

## Opis przebiegu testowania

1. Pracownicy i wolontariusze instytucji i organizacji takich jak PCPR, MPCR, WTZ, NGO, CIS lub KIS, OPS, placówki szkolnictwa specjalnego - zostaną poddani szkoleniu realizowanemu przez zespół merytoryczny w ramach zadanie nr 3. (30 godzin dla każdej z 5 grup – po jednej grupie użytkowników przypisanej do MLOAZON). Potrwa ono 2 miesiące, zostanie zorganizowane wg harmonogramu dopasowanego do możliwości uczestników w tym kobiet. Szkolenie złożone będzie z modułów – łącznie 30 godzin – prowadzone będzie w oparciu o metody warsztatowe. Część materiałów źródłowych i ćwiczeń będzie przekazana w trybie zdalnym za pośrednictwem platformy e-learningowej. Każdy uczestnik szkolenia zostanie objęty indywidualną opieką i będzie mógł skorzystać z konsultacji z zespołem ekspertów: doradcą zawodowym, psychologiem lub konsultantem ds. rynku pracy. W razie choroby lub niemożności kontynuowania zajęć w projekcie przez uczestnika szkoleń z grupy użytkowników już zrekrutowanych przeprowadzona zostanie rekrutacja uzupełniająca liczebność grupy użytkowników - w oparciu o bazę kadrową instytucji współpracujących z Beneficjentem w fazie testowania. W razie potrzeby, w celu wyrównania braków, zorganizowane zostaną ewentualne szkolenia i konsultacje umożliwiające uzupełnienie zakresu przerobionego dotąd materiału merytorycznego nowej osobie z grupy użytkowników.
2. Jednocześnie prowadzona będzie rekrutacja odbiorców/testerów – w każdym MLOAZON - grupa 12-osób z niepełnosprawnością intelektualną. Grupa odbiorców powinna stanowić przynajmniej 12 osób co jest merytorycznie uzasadnione zasadami funkcjonowania MLOAZON – opartymi na modelu indywidualizacji wsparcia i metod aktywizacji. Grupa ta nie powinna być większa niż 12 osób dla zapewnienia prawidłowego monitoringu odbiorców w fazie testowania. W razie choroby lub niemożności kontynuowania zajęć w projekcie przez ONU już zrekrutowanych - przeprowadzona zostanie rekrutacja uzupełniająca liczebność grupy użytkowników w oparciu o współpracę z instytucjami opieki społecznej i organizacjami pozarządowymi.
3. Od kwietnia do sierpnia 2013 model aktywizacji zacznie być stosowany w MLOAZON - przez 5 miesięcy MLOAZON będą realizowały program diagnozowania i szkoleń oraz indywidualnych zajęć coachingowych opisany w ramach modelu aktywizacji w produkcie finalnym  
Opis minimum programowego dotyczącego ONU dla jednego MLOAZON
  - Diagnostyka indywidualna i przygotowanie profili osobowych- 5 godzin na jednego ONU – łącznie 60 godzin na MLOAZON - **-doradca zawodowy, psycholog –** diagnozowanie na podstawie testu obrazowego – narzędzie w produkcie finalnym
  - Przeprowadzenie warsztatów diagnostycznych grupowych – 3 grupy x 4 osoby z GO po 15 godzin dla każdej z grup – **45 godzin doradca zawodowy, 45 godzin psycholog –** łącznie 90 godzin – w każdym warsztacie uczestniczy zarówno doradca jak i psycholog / jedna osoba prowadzi warsztat druga wypełnia arkusze obserwacji – testowane są preferencje ONU zgodnie ze scenariuszami opisanymi w modułach 1, 2, 3 i 4.
  - Prowadzenie indywidualnego coachingu i konsultacji z otoczeniem społecznym - 4 godziny na ONU łącznie 48 godzin **-doradca zawodowy, psycholog –** do wykorzystania scenariusze wg modułu 5 i 6 opisane w ramach produktu finalnego – tzw coaching środowiskowy spotkania warsztatowe z rodzicami i opiekunami ONU oraz potencjalnymi pracodawcami
4. W ramach MLOAZON badaniu zostaną poddani lokalni pracodawcy wg modelu monitorowania popytu i podaży na czynności zawodowe na lokalnym rynku pracy – do 15.06.2013 opracowana zostanie mapa zapotrzebowania na czynności zawodowe

na lokalnym rynku pracy (w skali powiatu lub 5-10 gmin) – wg systemu monitorowania opisanego w produkcie finalnym.

5. W ramach MLOAZON wypracowane zostaną ścieżki wolontariatu dla ONU oraz stworzone zostaną indywidualne programy aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną w oparciu o przeprowadzoną diagnozę indywidualną oraz monitoring lokalnego rynku pracy, czyli dopasowanie popytu i podaży na wykonywanie określonych czynności zawodowych w danym środowisku lokalnym do 30.06.2013
6. Kadra MLOAZON podejmie z pracodawcami negocjacje warunków zatrudnienia lub wejścia w programy wolontariacie dla ONU objętych wsparciem w ramach MLOAZON – w terminie 01.07-31-08.2013 opracowany zostanie raport zespołu MLOAZON przygotowany przez eksperta dotyczący potencjalnych miejsc wykonywania czynności zawodowych przez ONU na terenie funkcjonowania MLOAZON.
7. Do września 2013 podpisane zostaną umowy o zatrudnienia lub umowy wolontariatu pomiędzy pracodawcami/instytucjami i ONU uczestnikami fazy testowania projektu innowacyjnego. (założony wskaźnik aktywizacji ONU to 20%)
8. W okresie testowania zorganizowane zostaną dwa spotkania panelowe z udziałem użytkowników biorących udział w projekcie oraz członków zespołu merytorycznego w celu wymiany uwag, wzajemnej inspiracji i konsultacji. Pierwsze spotkanie zorganizowane zostanie po zakończeniu szkolenia użytkowników, drugie po około 4 miesiącach od rozpoczęcia przez użytkowników stosowania w praktyce modelu aktywizacji opisanego w produkcie finalnym. Na przełomie września i października zostanie zorganizowane spotkanie podsumowujące etap testowania. Na bieżąco użytkownicy i odbiorcy będą mogli dzielić się uwagami na forum dyskusyjnym strony projektu.

#### **Charakterystyka materiałów dla uczestników:**

Odbiorcy innowacji

-umowy uczestnictwa

-deklaracje uczestnictwa w projekcie oraz formularze i oświadczenia zgodnie z wymogami POKL

-narzędzia diagnozowania preferencji ONU do wykonywania czynności zawodowych wraz z podanym kluczem oraz arkusze obserwacji

-scenariusze ćwiczeń i zajęć z GO

Użytkownicy innowacji

-umowy uczestnictwa

-deklaracje uczestnictwa w projekcie oraz formularze i oświadczenia zgodnie z wymogami POKL

-podręczniki stosowania metod diagnostycznych i modelu aktywizacji

-kody logowania do zasobów merytorycznych na stronie internetowej projektu wraz z komunikatorem (forum dyskusyjne dla grupy użytkowników)

-opis sposobu monitorowania lokalnego rynku pracy w kontekście aktywizacji ONU

-scenariusze zajęć z grupą odbiorców

-scenariusze zajęć z otoczeniem społecznym ONU

-program zajęć z grupą użytkowników

#### **Bieżące monitorowanie przebiegu fazy testowania.**

Szczegółowe obowiązki kierownika projektu związane z monitorowaniem:

Działanie	Zakres monitorowania	Narzędzia monitorowania
Spotkania zespołu projektowego, Grupy Sterującej, narady robocze	-kontrola dokumentacji grupy użytkowników i odbiorców oraz dokumentacji instytucji biorących udział w projekcie -kontrola harmonogramu wdrażania strategii -kontrola postępu rzeczowego i finansowego	-notatki ze spotkań -protokoły z spotkań Grupy Sterującej -harmonogram projektu -strategia -formularze rekrutacyjne -wnioski o płatności -PEFS

Monitorowanie wskaźników	-kontrola wskaźników realizacji projektu	-prowadzenie bazy beneficjentów ostatecznych -prowadzenie bazy instytucji współpracujących -prowadzenie bazy rezultatów projektu -ankiety ewaluacyjne
Wizyty monitorujące w MLOAZON	-realizacja zadań przez personel projektu -postępy w procesie aktywizacji ONU -poziom zaangażowania grupy użytkowników -zbieranie opinii na temat modelu i efektywności jego zastosowania w aspekcie aktywizacji ONU	-karty czasu pracy -notatki ze spotkań i rozmów z personelem projektu -zapisy z obserwacji i testowania -ankiety ewaluacyjne GU i GO -rozmowy i notatki z rozmów z grupą użytkowników -ankiety ewaluacyjne
Monitorowanie ryzyk w projekcie	-protokołowanie informacji zwrotnych od GU i GO -protokołowanie informacji zwrotnych od instytucji współpracujących w ramach testowania	-protokoły -formularze do notowania uwag -notatki, -ankiety --ankiety ewaluacyjne

#### Szczegółowe obowiązki eksperta ds. aktywizacji związane z monitorowaniem:

Działanie	Zakres monitorowania	Narzędzia monitorowania
Badanie postępów testowania	-postępy testowania -bieżące trudności -ryzyka związane z programem merytorycznym występujące w strukturze modelu aktywizacji	-notatki eksperta ze spotkań -opinie zgłaszane przez użytkowników i odbiorców -karty wywiadów indywidualnych -ankiety ewaluacyjne -raport podsumowujący zawierający rekomendacje modyfikacji modelu (produktu finalnego) -ankiety ewaluacyjne
Obserwacje uczestniczące	-kontrola wskaźników realizacji projektu	-prowadzenie bazy beneficjentów ostatecznych -prowadzenie bazy instytucji współpracujących -prowadzenie bazy rezultatów projektu -ankiety ewaluacyjne
Badania poziomu sprawczości ONU i poziomu motywacji (nastawienia na zmianę)	-wykonanie testów przez ONU na początku i na końcu udziału w projekcie	-testy sprawczości -testy poziomu nastawienia na zmianę Oba testy dostosowane do potrzeb i możliwości ONU -raport z badań (analiza zmian jakościowych spowodowanych udziałem w projekcie) --ankiety ewaluacyjne

Na podstawie zebranych danych przez eksperta ds. aktywizacji i kierownika opracowany zostanie system wsparcia GO i GU polegający na elastycznym reagowaniu na zidentyfikowane zagrożenia bieżące oraz zweryfikowaniu propozycji i uwag zgłaszanych przez GO i GU w fazie testowania. Wszystkie pozytywnie zweryfikowane uwagi zostaną uwzględnione jako rekomendacje GU lub GO (empowerment) i wykorzystane w formułowaniu ostatecznego kształtu produktu finalnego.

#### V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

W trakcie trwania fazy testowania projektu oraz po jej zakończeniu innowacja zostanie poddana analizie, która ma odpowiedzieć na pytanie, jaka jest jej rzeczywista skuteczność w

zakresie rozwiązywania zidentyfikowanych problemów. Wyniki analizy będą podstawą do wprowadzenia zmian i wypracowania wersji finalnej produktu. Innowacja będzie sprawdzana w oparciu o 4 procedury, na które składają się :

1. ewaluacja wewnętrzna i monitoring,
2. konsultacje z interesariuszami (empowerment),
3. konsultacje wyników testowania z ekspertami
4. ewaluacja zewnętrzna.

Celem analizy i oceny skuteczności produktu finalnego jest odpowiedź na następujące pytania:

1. Czy model aktywizacji opisany w produkcie finalnym i testowany w II fazie realizacji projektu uwzględnia potrzeby odbiorców i użytkowników?

2. Jakie korzyści w ocenie odbiorców i użytkowników przynosi stosowanie modelu?

3. Czy zastosowanie innowacji przekłada się na większą efektywność w podejmowaniu zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną?

4. Czy model aktywizacji wypracowany w ramach projektu innowacyjnego jest lepszy i skuteczniejszy, a także bardziej efektywny kosztowo od stosowanych dotychczas podejść?

Ewaluacja wewnętrzna prowadzona będzie w celu oceny procesów realizacji projektu na etapie testowania i towarzyszącego mu upowszechniania. Planowane są warsztaty strategiczne (empowerment) z udziałem interesariuszy (rodzin osób z niepełnosprawnością intelektualną, instytucji i pracodawców) oraz użytkowników projektu, gdzie omawiane będą: efekty realizacji i użyteczności wypracowywanego produktu finalnego w kontekście jego wykorzystania w szerszej praktyce i wyniki ewaluacji bieżącej (on going) przeprowadzanej w celu pomiaru postępów w procesie aktywizacji odbiorców i satysfakcji użytkowników ze stosowania narzędzi i procedur opisanych w ramach funkcjonowania MLOAZON. Celem zebrania informacji zwrotnej od szerszego grona potencjalnych interesariuszy Beneficjent przeprowadzi konsultację publiczną wyników poprzez wykorzystanie strony internetowej projektu oraz forum dyskusyjnego adresowanego do osób zajmujących się zawodowo lub społecznie aktywizacją ONU. Reasumując, efektem ewaluacji wewnętrznej będzie raport końcowy, w którym znajdą się odpowiedzi na kluczowe pytania:

1. Czy i w jakim stopniu zamierzone cele projektu zostały osiągnięte?

2. W jaki sposób przebiega zarządzanie projektem?

3. W jaki sposób jest realizowana jest współpraca z instytucjami pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi oraz pracodawcami z trzech sektorów gospodarki?

4. W jaki sposób przebiega realizacja zasady empowerment?

5. Jak przebiegało testowanie produktu finalnego?

6. Jakie ewentualne bariery i problemy hamują prawidłową realizację projektu?

7. Jaka jest skuteczność działań włączających i upowszechniających?

Nad prawidłowością przebiegu monitorowania i ewaluacji wewnętrznej procesu rekrutacji i testowania czuwać będzie kierownik projektu. W trakcie całego okresu testowania pozostanie on w kontakcie z MLOAZON testującymi i na bieżąco będzie monitorował przebieg wprowadzania modelu i zbierał informacje z przebiegu testowania (ankiety ewaluacyjne). Zebrany materiał i dane liczbowe zostaną poddane analizie ze względu na postawione pytania ewaluacyjne.

Kierownik projektu będzie decydował również o wprowadzaniu ewentualnych korekt o charakterze organizacyjnym, każdorazowo po konsultacji z Partnerem i instytucjami współpracującymi z Beneficjentem w fazie testowania. W trakcie szkoleń kierownik projektu będzie nadzorował pracę zespołów szkolących, doradców zawodowych, psychologów trenera, konsultantów – weryfikował listy obecności, listy przekazywanych materiałów, frekwencje uczestników oraz wykonywał ankiety ewaluacyjne. W MLOAZON raz w miesiącu Kierownik projektu będzie dokonywał obserwacji oraz przeprowadzi rozmowy oraz wypełni ankiety ewaluacyjne z użytkownikami i odbiorcami (wizyta przynajmniej raz w miesiącu w każdej z MLOAZON).

Fazę testowania monitorował będzie również ekspert ds. aktywizacji zawodowej – członek zespołu, który opracował narzędzia diagnozowania i interwencji (produkt finalny) – będzie on sprawdzał w oparciu o wywiady pogłębione i ankiety ewaluacyjne czy zaproponowany model funkcjonuje zgodnie z teoretycznymi założeniami oraz zbierał informacje zwrotne od osób z grupy użytkowników i grupy odbiorców, które posłużą do opracowania ostatecznej wersji produktu finalnego (2 ankiety w trakcie fazy testowania monitorujące zmiany w podejściu do zatrudnienia ONU). Ekspert ds. aktywizacji zawodowej będzie decydował również o wprowadzaniu ewentualnych korekt modelu aktywizacji o charakterze merytorycznym. Wyniki monitoringu będą kluczowym źródłem informacji dla bieżącej oceny postępów w realizacji projektu jak i ewaluacji końcowej.

W celu przeprowadzenia badania zasadniczych efektów testowanego produktu finalnego zostanie zlecona **ewaluacja zewnętrzna**. Pozwoli na obiektywną fachową ocenę efektywności modelu przez niezależną firmę lub instytucję, jak również dostarczy materiału analitycznego oraz wniosków, które posłużą do opracowania ostatecznej wersji produktu finalnego. Ewaluacja zewnętrzna oparta będzie o techniki i narzędzia jakościowe (scenariusze wywiadów pogłębionych i swobodnych) jak i ilościowe (kwestionariusze wywiadów ustrukturyzowanych, testy umiejętności). Skupi się na ocenie produktu w aspekcie:

### **1. Trafności :**

- a. Czy i w jakim stopniu innowacja wpisuje się w potrzeby odbiorców i użytkowników?  
W szczególności czy zawarte w produkcie finalnym treści w wystarczającym stopniu dostosowane są do praktyki rehabilitacji społeczno–zawodowej osób z niepełnosprawnością umysłową?
- b. Czy sposób konstrukcji produktu finalnego oraz jego struktura wewnętrzna spełnia wymogi metodologicznej poprawności?
- c. Czy sposób testowania produktu finalnego jest metodologicznie poprawny?
- d. W jakim stopniu proponowane treści i elementy składowe produktu finalnego są adekwatne do celów zapisanych w projekcie innowacyjnym?

### **2. Skuteczności**

- a. Czy i w jakim stopniu użytkownicy włączyli się w stosowanie produktu finalnego?
- b. Jakie czynniki wpływają na skuteczność proponowanego modelu aktywizacji ONU?
- c. Czy proponowany model aktywizacji ONU zwiększa efektywność zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną np. przez palcówki WTZ?
- d. W jakim zakresie produkt finalny zwiększa skuteczność procesu integracji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną ?
- e. Czy i jakim stopniu dzięki udziałowi ONU w *projekcie* nastąpiła poprawa ich przystosowania do środowiska pracy oraz krystalizacja preferencji czynności zawodowych?
- f. Czy możliwa jest poprawa skuteczności działania modelu integracji ONU opracowanego w ramach produktu finalnego

### **3. Użyteczności:**

- a. Czy i w jakim stopniu model aktywizacji ONU przyczynił się do wzrostu motywacji do pracy w grupie odbiorców?
- b. Czy i w jakim stopniu pomocne były narzędzia diagnozy, model monitorowania lokalnego rynku pracy oraz materiały szkoleniowe adresowane do grupy użytkowników i odbiorców w kontekście realizacji głównego celu projektu?
- c. Czy i w jakim stopniu pomocne okazały się programy doradczo-coachingowe adresowane do ONU?
- d. Czy i w jakim stopniu wyniki badań diagnostycznych ONU pomogły zaplanować i ocenić realizację ich indywidualnych programów rozwoju społeczno–zawodowego?

#### **4. Trwałości:**

- a. Na ile prawdopodobne jest funkcjonowanie modelu aktywizacji ONU po zakończeniu projektu?
- b. Czy osoby pracujące z ONU są zainteresowane stosowaniem modelu w swej pracy - po zakończeniu projektu - np. w WTZ czy szkole specjalnej.
- c. Czy NGO lub instytucje opieki społecznej zajmujące się reintegracją ONU są zainteresowane stosowaniem modelu w swej pracy - po zakończeniu projektu .

Ewaluacja jest nastawiona na: poprawę i usprawnienie zarządzania oraz wskazanie kierunków ewentualnych modyfikacji produktu finalnego. Zlecenie usługi na zewnątrz zapewni rzetelność i wiarygodność badania oraz stanowi wymóg formalny w projekcie innowacyjnym. W celu zachowania bezstronności przeprowadzonej ewaluacji podmiot zostanie wyłoniony na podstawie zapytania ofertowego spośród podmiotów zewnętrznych – mających do dyspozycji doświadczoną kadrę ekspertów - zgodnie z procedurami konkurencyjności. Ocena ofert będzie przeprowadzona w oparciu o kryteria dotyczące ceny, doświadczenia i proponowanych technik badawczych i obliczeniowych.

Do szczegółowych zadań wykonawcy należeć będzie:

1. Opracowanie szczegółowej koncepcji badania ewaluacyjnego, w tym narzędzia badawcze: scenariusze wywiadów swobodnych i pogłębionych, testy kompetencyjne, kwestionariusze wywiadów ustrukturyzowanych, procedury badań fokusowych.
2. Zebranie niezależnych opinii zewnętrznych interesariuszy projektu –odbiorców i użytkowników oraz opracowanie na ich podstawie sparametryzowanej oceny innowacji.
3. Porównanie wniosków i ocen z ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej wskazanie ewentualnych rozbieżności i analiza ich przyczyn, w tym analiza danych ilościowych zebranych przez personel projektu, analiza treści produktu finalnego
4. Przeprowadzenie ewaluacji ex-post, badanie innowacji w zakresie jej skuteczności (korzyści dla grup docelowych), efektywności, adekwatności, możliwości zastosowania przez użytkowników.
5. Sporządzenie raportu z ewaluacji zawierającego: opis celów ewaluacji oraz jej przedmiotu i zakresu; pytania i kryteria badawcze; opis zastosowanej metodologii; opis przebiegu badania, opis ryzyk ujawnionych w trakcie badania (problemów napotkanych w toku jego realizacji); opis ilościowy i jakościowy wyników badań; wnioski i rekomendacje wobec ostatecznego kształtu produktu finalnego.

#### **VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA**

Głównym celem działań upowszechniających jest podniesienie kompetencji kadry zajmującej się aktywizacją zawodową i społeczną osób z niepełnosprawnością intelektualną poprzez zapoznanie i przeszkolenie - do połowy 2014 r. minimum 100 osób z grupy użytkowników z terenu województwa wielkopolskiego – z zastosowania wypracowanych w ramach projektu narzędzi diagnozowania i interwencji składających się na model aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną - oraz poinformowanie o możliwości stosowania wypracowanego modelu jak najszerszego grona zainteresowanych osób i instytucji pracujących z ONU oraz rodzin osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Dzięki prawidłowej realizacji procesu upowszechniania osiągnięte zostaną następujące cele szczegółowe:

1. Przeprowadzenie akcji informacyjno-szkoleniowej w WTZ, ŚDS i zawodowych szkołach specjalnych dotyczącej narzędzi diagnozowania i modelu aktywizacji opracowanego w projekcie wśród interesariuszy (zapoznanie z modelem i narzędziami diagnozowania minimum 100 osób z grupy użytkowników (zgodnie z

celem szczegółowym nr 1) oraz poinformowanie o produkcie finalnym wszystkich instytucji i organizacji z terenu województwa wielkopolskiego działających na rzecz aktywizacji ONU.

2. Aktywizacja zawodowa i społeczna 40 osób z niepełnosprawnością intelektualną co stanowić będzie 20% z grupy odbiorców (200) uczestniczących w fazie upowszechniania w ramach funkcjonowania MLOAZON zgodnie z celem szczegółowym nr 2)
3. Popularyzacja podejścia diagnostyczno-coachingowego oraz budowania wsparcia otoczenia społecznego w procesie wprowadzania osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwarty rynek pracy.
4. Zmiana stereotypowego postrzegania osób z niepełnosprawnością intelektualną dzięki prezentacji ich zasobów kompetencyjnych oraz diagnozowaniu preferencji do wykonywania określonych typów czynności zawodowych w kontekście ich potencjalnej aktywności społecznej i zawodowej.
5. Lepsze poznanie możliwości i barier osób z niepełnosprawnością intelektualną przez pracodawców
6. Promowanie „dobrych praktyk” wypracowanych w trakcie realizacji projektu

Grupą docelową działań upowszechniających (promocyjno-informacyjnych) jest społeczność regionalna, tj. mieszkańcy województwa wielkopolskiego związani z aktywizacją ONU. Wyróżniono wśród niej grupy interesariuszy projektu, którzy szczególnie zostaną uwzględnieni przy działaniach upowszechniających:

W pierwszej kolejności zatem adresatami działań upowszechniających będą:

- placówki ponadgimnazjalnego kształcenia zawodowego dla uczniów z niepełnosprawnością umysłową oraz pracujący w nich nauczyciele,
- placówki WTZ i SDS zajmujące się aktywizacją zawodową i społeczną ONU
- NGO i inne instytucje ekonomii społecznej takie jak CIS lub KIS zajmujące się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością umysłową
- instytucje rynku pracy oraz pracownicy publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia realizujący cele związane z aktywizacją zawodową ONU
- ZAZ i pracownicy odpowiedzialni za uzupełnienie kadr ZAZ o nowych pracowników
- Pracodawcy z trzech sektorów gospodarki (przedsiębiorcy, administracja publiczna i samorządowa oraz sektor ekonomii społecznej) zainteresowani zatrudnieniem osób niepełnosprawnych w tym ONU

Grupy te będą bezpośrednio zainteresowane poznaniem wypracowanych materiałów, gdyż mogą one być pomocne w ich codziennej pracy.

Pozostałymi adresatami działań upowszechniających będą osoby i instytucje związane z sektorem administracji publicznej i samorządowej takie jak: MPiPS, PFRON, JST, PCPR, OPS.

#### Wymiar upowszechniania – instytucje i użytkownicy projektu

Typ instytucji	Liczba instytucji aktywnych w procesie upowszechniania	Grupa użytkowników modelu aktywizacji	Liczba użytkowników modelu aktywnych w procesie upowszechniania
PCPR, MCPR	10	Pracownicy socjalni, kierownicy	20
MOPS, GOPS	10	Pracownicy socjalni, asystenci rodzin	20
Szkoły specjalne	10	Nauczyciele doradcy zawodowi	20
WTZ	10	Trenerzy pracy, terapeuci, psychologowie, doradcy zawodowi	20



NGO, ZAZ, CIS, KIS, SDS	10	Trenerzy pracy, terapeuci, psychologowie, doradcy zawodowi	20
Pracodawcy z trzech sektorów w tym ZAZ	20	Menadżerowie, trenerzy pracy	20
Łącznie instytucje	70	Łącznie użytkownicy	120

W sposób szczególny działania upowszechniające będą adresowane do osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodzin. W fazie upowszechniania dalsze 120 kobiet i 80 mężczyzn z niepełnosprawnością intelektualną zostanie poddanych oddziaływaniu pełnej ścieżki modelu aktywizacji zawodowej (podobnie do grupy testowej). W okresie upowszechniania będą funkcjonowały również Mobilne Lokalne Ośrodki Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych, które będą oprócz działań aktywizacyjnych prowadzić akcję informacyjną i instruktażową.

Działania związane z upowszechnianiem prowadzone są od początku projektu, poprzez badania, konsultacje i rozmowy z interesariuszami w ramach realizacji zasady empowerment. W projekcie od początku prowadzona jest również strona internetowa, na której publikowane są dane, informacje, narzędzia diagnostyczne i elementy produktu finalnego wypracowane w ramach projektu innowacyjnego. Kluczowe działania upowszechniające pojawią się z początkiem 2014 roku wraz z zatwierdzeniem (walidowaniem przez RST i IP) ostatecznej wersji produktu finalnego.

W projekcie założono, że upowszechnianie ma mieć charakter aktywny, tzn. ma powielać w realnym środowisku społecznym model wypracowany w fazie testowania w ramach funkcjonowania MLOAZON. Akcja promocyjna i informacyjna (wydawnictwa, strona internetowa, konferencje upowszechniające) odniesie zatem swój skutek, jeśli w środowisku lokalnym powstaną następne MLOAZON, osoby niepełnosprawne umysłowo uzyskają wsparcie i szansę na aktywizację zawodową.

**W fazie upowszechniania przedmiotem upowszechniania** będzie cały produkt finalny oraz wyniki jego testowania.

Działania upowszechniające prowadzone będą w następujących formach i przy zachowaniu zaproponowanego w strategii harmonogramu:

W fazie testowania

1. W drugiej fazie realizacji projektu tzn. w fazie testowania – upowszechnianie będzie polegać na promocji projektu w środowiskach, które zostaną poddane testowaniu (3 powiaty / 5 lokalnych środowisk - 5 MLOAZON )
2. Przewidziana jest również akcja informacyjna w postaci:
  - publikacji artykułów w prasie lokalnej (powiatowej)
  - publikacji artykułów w prasie specjalistycznej (wydawnictwa branżowe związane z aktywizacją osób niepełnosprawnych)
  - konferencji naukowych i spotkań branżowe, na które zgłoszone zostaną referaty i prezentacje dotyczące koncepcji narzędzi diagnostycznych i modelu aktywizacji ONU wypracowane w ramach produktu finalnego np. środowisko doradców zawodowych, psychologów pedagogów specjalnych)

– termin realizacji **01.02.2013 – 31.12.2013**

W trzeciej fazie realizacji projektu upowszechnianie będzie przejawiało się w następujących działaniach:

3. Zorganizowanie pracy 5 biur MLOAZON **31 styczeń 2014**
4. Rekrutacja 120 kobiet i 80 mężczyzn z orzeczeniem o niepełnosprawności i wskazaniem na niepełnosprawność umysłową – **31 styczeń 2014**
5. Rekrutacja 100 osób z grupy użytkowników – **31 styczeń 2014**
6. Wydrukowanie i dystrybucja podręcznika (2000 sztuk) dla trenerów pracujących z ONU – **styczeń - luty 2014**
7. Wydrukowanie i dystrybucja podręcznika stosowania metody diagnostycznej (2000 sztuk) - **styczeń - luty 2014**
8. Druk broszury – Scenariusze warsztatów i szkoleń (2000 sztuk) **styczeń - luty 2014**

**Uwaga – dystrybucja do instytucji i organizacji (wszystkich WTZ, SDS, szkół specjalnych, NGO zajmujących się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych, PCPR, MCPR, OPS, ZAZ z terenu województwa wielkopolskiego) - odbędzie się za pośrednictwem poczty (wysyłka listem poleconym) lub do osób fizycznych zajmujących się zawodowo lub społecznie aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych – dystrybucja w trakcie szkoleń i konferencji na podstawie listy obecności uczestników.**

9. Przygotowanie elektronicznej wersji walidowanych materiałów szkoleniowych i zamieszczenie ich na stronie internetowej projektu styczeń - **luty 2014 – utrzymywanie strony przez 24 miesiące**
10. Stworzenie portalu informacyjnego i upowszechniającego
  - prezentacja na portalu wszystkich narzędzi stworzonych w ramach EQUAL i POKL adresowanych do osób niepełnosprawnych umysłowo
  - forum internetowe dla środowisk związanych z aktywizacją ONU
  - stworzenie bazy instytucji i organizacji wspierających ONU z terenu całego kraju
  - mailing do instytucji wspierających ONU – nowych wydawnictw i materiałów szkoleniowych
 – utworzenie zasobów **luty 2014 - administrowanie portalem przez 24 miesiące po zakończeniu projektu**
11. Przeprowadzenie warsztatów dla 100 osób z grupy użytkowników i otoczenia społecznego **łącznie 400 godzin**
  - 10 grup po 10 osób x 30 godzin dla jednej grupy (GU) – warsztaty - **luty, marzec, kwiecień 2014**
  - 10 grup po 5 osób x 10 godzin dla jednej grupy – case study z fazy testowania fakultatywnie dla chętnych z GU (dodatkowo brać udział mogą interesariusze, osoby z otoczenia społecznego) - **luty, marzec, kwiecień 2014**
12. Przeprowadzenie warsztatów dla 120 kobiet i 80 mężczyzn ONU **łącznie 900 godzin – luty - czerwiec 2014**

Przeprowadzenie warsztatów diagnostycznych grupowych – 45 grupy x 4-5 osoby z GO po 10 godzin dla każdej z grup – **450 godzin doradca zawodowy, 450 godzin psycholog** – łącznie 900 godzin – w każdym warsztacie uczestniczy zarówno doradca jak i psycholog / jedna osoba prowadzi warsztat druga wypełnia arkusze obserwacji.
13. Zorganizowanie i przeprowadzenie w MLOAZON **1320 godzin** konsultacji dla ONU, użytkowników i otoczenia społecznego ONU w tym pracodawców (po 264 godziny na MLOAZON), w tym badanie popytu i podaży na czynności zawodowe na lokalnym rynku pracy - **luty – czerwiec 2014**
14. Przygotowanie i przeprowadzenie konferencji szkoleniowych – **2 konferencje w kwietniu, 2 konferencje w maju, 1 konferencja w czerwcu 2014**  
**Omówienie case study oraz podsumowanie etapu testowania projektu innowacyjnego.**

## VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

**Celem działań włączających jest zaadoptowanie - modelu aktywizacji ONU wieku 18 – 34 opracowanego i przetestowanego w ramach projektu - do głównego nurtu polityki społecznej – w szczególności zaadoptowanie modelu pracy z ONU w WTZ oraz SDS i zawodowych szkołach specjalnych, a także w agencjach zatrudnienia i PSZ.**

Cele szczegółowe

1. Poprawa dostępności stosowania narzędzi aktywizacji zawodowej ONU w WTZ i SDS.
2. Poprawa w społecznościach lokalnych, w tym w szczególności w grupie pracodawców, wizerunku ONU jako osób posiadających określone kompetencje umożliwiające wykonywanie czynności zawodowych i podjęcie pracy
3. Poszerzenie metod aktywizacji zawodowej ONU w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia
4. Przekonanie rodzin i opiekunów ONU do celowości zabiegów związanych z aktywizacją zawodową ONU

**Produkt finalny umożliwia włączenie do polityki z powodu:**

- tożsamer specyfiki problemów dotyczących grupę docelową (ONU) na terenie całego kraju

-dostosowania narzędzi interwencji do potrzeb ONU zamieszkałych w różnych

województwach na terenie Polski (aspekt adaptowalności modelu do warunków lokalnych)

-kompleksowego podejścia do problemu zatrudnienia ONU w ramach opracowanego w projekcie modelu aktywizacji

**Zaprezentowane cele zostaną osiągnięte poprzez:**

**Mainstreaming horyzontalny:**

-konsultacje z interesariuszami (PCPR, MCPR, WTZ, SDS, rodziny osób niepełnosprawnych, pracodawcy) – **dwie konferencje do 30.06.2013 (etap testowania)**

-podpisanie minimum **3 listów intencyjnych z JST (PCPR lub MCPR)** w ramach testowania produktu finalnego oraz **10 listów intencyjnych z PCPR, MCPR, JST, NGO** w fazie upowszechniania – podjęcie współpracy z JST przy wdrożeniu modelu do praktyki wsparcie ONU na terenie powiatu -do 30.06.2013 (etap testowania) / do 30.06.2014 faza upowszechniania

-zainteresowanie zastosowaniem modelu oraz przeprowadzenie akcji informacyjnej dotyczącej procedur stosowania modelu aktywizacji ONU we wszystkich WTZ i SDS oraz w jednostkach nadzorujących tj PCPR i MCPR – akcja informacyjna (mailowa i internetowa) w skali ogólnopolskiej i przesłanie wydawnictw papierowych lub elektronicznych – **300 instytucji i organizacji otrzyma pakiety informacyjne** - do 30.04.2014 oraz zorganizowanie **5 konferencji informacyjnych**, a także **5 wizyt studyjnych** pracowników WTZ i SDS w MLOAZON do 30.06.2014

-zainteresowanie zastosowaniem modelu oraz przeprowadzenie akcji informacyjnej dotyczącej procedur stosowania modelu aktywizacji ONU we wszystkich zawodowych szkołach specjalnych oraz organach prowadzących szkoły specjalne – akcja informacyjna w skali ogólnopolskiej i przesłanie wydawnictw papierowych lub elektronicznych do 30.04.2014 oraz zorganizowanie **5 konferencji informacyjnych**

-zainteresowanie zastosowaniem modelu oraz przeprowadzenie akcji informacyjnej dotyczącej procedur stosowania modelu aktywizacji ONU w publicznych i niepublicznych służbach zatrudnienia (PUP, agencjach zatrudnienia) – akcja informacyjna w skali ogólnopolskiej i przesłanie wydawnictw papierowych lub elektronicznych do 30.04.2014 oraz zorganizowanie **5 konferencji informacyjnych**

- podjęta zostanie również akcja informacyjna i popularyzatorska adresowana do rodzin ONU z terenu województwa wielkopolskiego – wysyłka wydawnictw i maili oraz spotkania informacyjne i konferencje upowszechniające wypracowany w projekcie model aktywizacji ONU – termin 01.03.2014 – 30.06.2014 – wysłanie **korespondencji do 2000 rodzin** ONU z terenu Wielkopolski.

-stworzone zostanie ponadregionalne forum internetowe (portal społecznościowy) dla wszystkich środowisk i osób zainteresowanych problemem aktywizacji ONU – **1 portal społecznościowy**

- w ramach działających w okresie od 01.02.2014 do 30.06.2014 - MLOAZON 5 punktów konsultacyjnych, będzie udzielana informacja i doradztwo w zakresie stosowania modelu wszystkim zainteresowanym organizacjom, instytucjom i osobom prywatnym 1320 godzin konsultacji w ramach MLOAZON)

-na portalu udostępnione zostaną bezpłatnie wszystkie narzędzia wraz z kompleksowym opisem stosowania modelu aktywizacji ONU do pobrania – portal będzie funkcjonował minimum 24 miesiące po zakończeniu projektu.

### **Mainstreaming wertykalny**

-zaprezentowanie modelu aktywizacji ONU w ogólnopolskiej prasie branżowej i konsultacje ze Stowarzyszeniem Doradców Szkolnych i Zawodowych RP– do 30.06.2013 (etap testowania) **1 artykuł i 1 konsultacja branżowa**

-prezentacja modelu w trakcie posiedzeń **Regionalnych Sieci Tematycznych w dwóch województwach i w trakcie 1 Krajowej Sieci Tematycznej** - do 30.06.2013 (etap testowania)

-podjęta zostanie również akcja informacyjna i popularyzatorska adresowana do organizacji pozarządowych zajmujących się aktywizacją ONU w skali wykraczającej poza województwo wielkopolskie (w skali krajowej) – do 30.06.2014 – portal internetowy, **mailing (1000 organizacji i instytucji otrzyma pakiety informacyjne)**, zaproszenia na konferencje

-przeprowadzone zostaną również **1 spotkanie zespołu merytorycznego projektu z przedstawicielami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz z 5 spotkań z przedstawicielami Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej w minimum 5 województwach** - w terminie 01.03.2014 – 30.06.2014, na których zaprezentowana zostanie analiza możliwości wdrożenia opracowanego modelu do praktyki polityki społecznej

-prezentacja modelu interesariuszom i beneficjentom projektów przynajmniej dwóch Regionalnych Sieci Tematycznych w celu zaznajomienia członków RST i zaproszonych gości z metodologią zastosowania modelu aktywizacji ONU.

### **Grupa interesariuszy działań włączających:**

#### **Mainstreaming horyzontalny**

-wszyscy pracownicy WTZ, SDS i zawodowych szkół specjalnych

-pracownicy i instytucje rynku pracy i publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia

-pracownicy PCPR, MCPR, OPS i przedstawiciele samorządu lokalnego

-pracodawcy lokalni

-rodziny i opiekunowie ONU

#### **Mainstreaming wertykalny**

-ponadregionalne organizacje pozarządowe zajmujące się aktywizacją zawodową i społeczną ONU oraz ich pracownicy (np. PISOU, Stowarzyszenie NA TAK, Fundacja Barka)

-ponadregionalne organizacje pracodawców (np. Lewiatan) oraz decydenci w sieciach handlowych i usługowych

-decydenci z obszaru polityki społecznej na szczeblu regionalnym i krajowym ( 3 ROPS, 2 Urzędy Marszałkowskie, MPiPS)

Od skutecznego przekonania tych grup zależy zasięg stosowania wypracowanego w projekcie modelu.

**Kumulacja działań włączających wystąpi równolegle z natężeniem działań upowszechniających tzn w okresie 01.01.2014 – 30.06. 2014**

**VIII. Kamienie milowe II etapu realizacji projektu**

1. rekrutacja instytucji i organizacji takich jak PCPR, WTZ, SDS, NGO, CIS lub KIS, OPS, placówki szkolnictwa specjalnego od 1.02.2013 – do 28.02.2013
2. szkolenie grupy użytkowników od 1.03.2013 – do 30.04.2013
3. testowanie produktu finalnego w MLOAZON 1.04.2013 – 30.08.2013 (diagnostyka ONU, profile, warsztaty, badanie lokalnych pracodawców, konsultacje i coaching, wolontariat ONU, wsparcie zatrudnienia ONU – wg opisu w produkcie finalnym).
4. konsultacje modelu w 5 środowiskach lokalnych, w których prowadzono MLOAZON – analiza skuteczności produktu - do 30.09.2013
5. spotkania panelowe grupy użytkowników z członkami zespołu merytorycznego, maj 2013, sierpień 2013
6. ewaluacja wewnętrzna –przygotowanie raportu podsumowującego fazę testowania do 20 września 2013
7. spotkanie konsultacyjne podsumowujące etap testowania – do 30 września 2013 r.
8. ewaluacja zewnętrzna – do 31 października 2013
9. korekty narzędzi i modelu – do 30 listopada 2013
10. złożenie produktu finalnego do walidacji – do 20 grudnia 2013

W III etapie realizacji projektu nastąpi upowszechnienie i mainstreaming

- rekrutacja GO i GU do 31.01.2014
- druk 2 podręczników i 1 broszury do 31.01.2014
- powołanie 5 MLOAZON do 01.02.2014
- mailing i stworzenie portalu społecznościowego dla środowisk wspierających ONU do 15.02.2014
- konferencje prezentujące model aktywizacji – 01.04.2014 – do 30.06.2014
- prowadzenie aktywizacji 200 ONU w 5 środowiskach lokalnych 01.02.- 30.06.2014
- spotkania w ramach mainstreamingu wertykalnego w 3 ROPS i 2 Urzędach Marszałkowskich oraz w MPiPS – od 01.02.2014 do 30.06.2014

**IX Analiza ryzyka**

**Etap testowania**

Lp.	Opis potencjalnych zagrożeń	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka	Stopień zagrożenia	Działania zapobiegawcze
1	Niski poziom zaangażowania użytkowników w testowanie modelu aktywizacji	2	3	Zapobieganie przez -podpisanie listów intencyjnych z JST i pracodawcami zatrudniającymi osoby z grupy użytkowników Minimalizowanie przez -zlecenie przeprowadzenia rekrutacji organom prowadzącym WTZ, SDS, szkoły specjalne ponieważ one znają najlepiej potrzeby edukacyjne kadry (transferowanie ryzyka) -motywacja finansowa – osoby uzyskujące najlepsze wyniki w fazie szkolenia użytkowników będą mogły być zatrudnione jako personel MLOAZON w fazie testowania i upowszechniania).
2	Brak motywacji w grupie odbiorców do uczestniczenia w	2	2	Zapobieganie -nawiązanie kontaktów z organizacjami zajmującymi się ONU oraz polityka empowerment stosowana konsekwentnie od początku realizacji projektu w stosunku do instytucji

	projekcie			wspierających ONU oraz do rodzin ONU Minimalizowanie ryzyka -bieżący monitoring polityki informacyjnej w ramach projektu - zbieranie informacji zwrotnych ze środowisk lokalnych, w których realizowana będzie faza testowania projektu
3	Niechęć rodzin ONU do idei aktywizacji zawodowej podopiecznych	3	2	Zapobieganie -nawiązanie kontaktów z lokalnymi organizacjami pozarządowymi prowadzącymi WTZ lub SDS -udział w zebraniach szkolnych rodziców w zawodowych szkołach specjalnych -zorganizowanie ścieżek wolontariatu ONU w ramach projektu - wykazanie potencjalnej możliwości wykonywania pracy przez ONU -zorganizowanie spotkań rodzin ONU i lokalnych pracodawców z trzech sektorów gospodarki Minimalizowanie ryzyka -akcja informacyjna dotycząca możliwości zachowania świadczeń socjalnych przez ONU podejmujących zatrudnienie - zbieranie informacji zwrotnych ze środowisk lokalnych w których realizowana będzie faza testowania projektu -akcja informacyjna wśród lokalnych pracodawców -organizowanie wolontariatu i staży dla ONU
4	Dziedziczenie postaw biernych przez ONU	2	2	Zapobieganie -indywidualizacja podejścia do ONU -monitorowanie informacji zwrotnych dotyczących aktywizacji zawodowej ONU (kwestionariusze wywiadów z ONU, arkusze obserwacji) Minimalizowanie ryzyka -przewiduje się przekazywanie spójnego komunikatu w ramach wsparcia w MLOAZON – ONU są podatni na perswazję zatem kluczowe będzie przekonanie do idei pracy ONU ich bezpośredniego otoczenia społecznego tzn. rodzin i opiekunów - wykazanie rodzinom w trakcie coachingu środowiskowego zalet wynikających z sytuacji zatrudnienia ONU (zajęcia wg modułu 5 przygotowanego w ramach produktu finalnego). -monitorowanie relacji z otoczeniem społecznym ONU przez kierownika projektu i zespół merytoryczny

## Faza upowszechniania i włączania do polityki

Lp.	Opis potencjalnych zagrożeń	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka	Stopień zagrożenia	Działania zapobiegawcze
1	Napięty harmonogram fazy upowszechniania modelu aktywizacji skutkujący niemożnością zrealizowania wskaźnika szkolenia 100 użytkowników produktu finalnego	2	2	Zapobieganie przez - część materiałów dydaktycznych zostanie przygotowana w wersji elektronicznej i umieszczona na platformie e-learningowej, tak aby grupa użytkowników miała dostęp do treści i zasad wprowadzenia modelu w trybie zdalnym (oszczędność czasu, asynchroniczny model edukacyjny) Minimalizowanie przez - zorganizowanie szkoleń i konsultacji w miejscu pracy użytkowników tzn w WTZ, SDS, PCPR, zawodowych szkołach specjalnych- co usprawni i przyspieszy przeszkolenie 100 użytkowników
2	Nadmiar propozycji aktywizacyjnych	2	2	Zapobieganie -nawiązanie kontaktów z organizacjami zajmującymi się ONU w fazie poprzedzającej etap upowszechniania oraz

	dla ONU skutkujący odrzuceniem udziału w projekcie i kłopotem z realizacją wskaźnika 200 ONU biorących udział w fazie upowszechniania w ramach MLOAZON			<p>polityka empowerment stosowana konsekwentnie od początku realizacji projektu w stosunku do instytucji wspierających ONU oraz do rodzin ONU</p> <p>Minimalizowanie ryzyka</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-bieżący monitoring polityki informacyjnej w ramach projektu</li> <li>- zbieranie informacji zwrotnych ze środowisk lokalnych w których realizowana będzie faza testowania i upowszechniania projektu</li> <li>-organizowanie wsparcia (diagnostyki, szkoleń i konsultacji) jak najbliżej miejsca zamieszkania ONU w oparciu o istniejące struktury WTZ, SDS, szkół specjalnych</li> </ul>
3	Niechęć rodzin ONU do idei aktywizacji zawodowej podopiecznych skutkująca problemem z realizacją wskaźnika aktywizacji na poziomie 20%	3	2	<p>Zapobieganie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-nawiązanie kontaktów z lokalnymi organizacjami pozarządowymi prowadzącymi WTZ lub SDS</li> <li>-udział w zebraniach szkolnych rodziców w zawodowych szkołach specjalnych</li> <li>-zorganizowanie ścieżek wolontariatu ONU w ramach projektu - wykazanie potencjalnej możliwości wykonywania pracy przez ONU</li> <li>-zorganizowanie spotkań rodzin ONU i lokalnych pracodawców z trzech sektorów gospodarki</li> <li>Minimalizowanie ryzyka</li> <li>-akcja informacyjna dotycząca możliwości zachowania świadczeń socjalnych przez ONU podejmujących zatrudnienie</li> <li>- zbieranie informacji zwrotnych ze środowisk lokalnych w których realizowana będzie faza testowania projektu</li> <li>-akcja informacyjna wśród lokalnych pracodawców</li> <li>-organizowanie wolontariatu i staży dla ONU</li> </ul>
3	Zbyt małe przekonanie o skuteczności innowacji w grupie użytkowników utrudniające wprowadzenie produktu finalnego do praktyki	2	2	<p>Zapobieganie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-zaplanowanie konferencji prezentujących case study – przykłady sukcesów w aktywizacji ONU</li> <li>-monitorowanie grupy użytkowników przez kierownika projektu oraz spec ds. metodologii (analiza informacji zwrotnych)</li> </ul> <p>Minimalizowanie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-akcentowanie korzyści wynikających z zastosowania modelu</li> <li>-publikacja case study – przykłady skutecznego wejścia na rynek pracy ONU poddanych testowaniu</li> <li>-włączenie użytkowników w proces modyfikowania narzędzi w fazie testowania jako praktyków, których zdanie i doświadczenie jest istotne dla końcowego kształtu narzędzi diagnostowania i modelu aktywizacji</li> </ul>
4	Utrata płynności finansowej w ramach projektu spowodowana brakiem nadwyżki finansowej z roku 2013 na realizację zadań w pierwszym i drugim kwartale 2014 (transze uniemożliwiają przekazanie w 2013 roku środków częściowo	1	3	<p>Zapobieganie</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-stworzenie na 2014 rok rezerwy finansowej w organizacji (Beneficjent) na realizację fazy upowszechniania projektu</li> <li>-stałe monitorowanie postępu finansowego, tak aby przy każdym wniosku o płatności min 70% środków przekazanych Beneficjentowi mogło zostać rozliczone przez IP</li> <li>-stworzenie rezerwy finansowej z ewentualnych oszczędności uzyskanych w trakcie realizacji budżetu projektu w roku 2013</li> </ul> <p>Minimalizowanie ryzyka</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-przygotowanie wniosków o płatności przez doświadczony zespół (minimalizowanie konieczności składania korekty) a w przypadku rozliczenia wydatków w IV kwartale 2013 złożenie wniosku o płatności w pierwszym tygodniu 2014 roku, tak aby środki mogły wpłynąć na konto do końca</li> </ul>

	finansujących wydatki z 2014 roku)			lutego 2014 - wystąpienie do IP w razie konieczności złożenia korekty o warunkowe przekazanie środków na realizację fazy upowszechniania w momencie gdy 70 % środków dotąd wypłaconych będzie rozliczone
--	------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## X. Załączniki do strategii

1. Raporty z badań pogłębiających diagnozę potrzeby realizacji projektu:
  - Raport z badań pracodawców w Wielkopolsce: „Pomiędzy misją a rynkiem – zatrudnienie osób niepełnosprawnych w opinii przedsiębiorców i pracodawców”
  - Raport z badań: „Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w praktyce polityki społecznej w Wielkopolsce - w świetle badań desk-research ”
  - Raport z badań fokusowych
  - Raport z badań pilotażowych i konsultacji narzędzi diagnostycznych – system monitorowania popytu i podaży na lokalnym rynku pracy na czynności zawodowe
  - Raport z badań pilotażowych i konsultacji wstępnej wersji narzędzi diagnozowania kompetencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych
2. Narzędzie badania ONU - wersja wstępna narzędzia diagnozowania kompetencji do wykonywania określonego typu czynności zawodowych: „Narzędzia – identyfikacji, opisu oraz pomiaru kompetencji”
3. Narzędzie badania ONU: „Diagnoza preferencji do wykonywania określonych typów czynności zawodowych”
4. Wersja wstępna narzędzia badania rynku pracy : „System monitorowania popytu i podaży na lokalnym rynku pracy na czynności zawodowe”
5. Recenzje naukowe strategii wdrażania produktu finalnego
  - Dr hab. Tomasz Biernat – Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
  - Dr Katarzyna Kuziak – Kujawsko-Pomorska Szkoła Wyższa w Bydgoszczy
6. Podręcznik stosowania modelu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo – stanowiący program szkolenia grupy użytkowników
7. Scenariusze zajęć indywidualnych i grupowych (ONU)
8. Minima programowe dla działalności Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (MLOAZON):