

ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE



ORATOR

-  **STRATEGIA WDRAŻANIA**
-  **PROJEKTU INNOWACYJNEGO**
-  **ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE**

NAM NIE ZABRAKNIĘ
ENERGII



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



ORATOR

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1

STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Tytuł projektu: „PI Zatrudnienie Wspomagane”

Lider: Fundacja Eudajmonia

Partner: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej – Centrum Dolnośląskie

**Partner: STOWARZYSZENIE RODZICÓW i PRZYJACIÓŁ DZIECI z WADĄ
SŁUCHU ORaToR we WROCŁAWIU**

**Temat innowacji: Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji
zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego
wsparcia**

Numer umowy: UDA-POKL.06.01.01-02-103/11-02



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**FUNDACJA
EUDAJMONIA**



ORaToR

**UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY**



2

I. Uzasadnienie	5
I.1. Działania diagnostyczno-badawcze	5
I.2. Analiza problemów	6
II.1. Cel główny.....	10
II.2. Cele szczegółowe.....	10
III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego	13
III.1. Na czym polega innowacyjne podejście.....	13
III.2. Opis grup docelowych.....	14
III.3. Efektywność rozwiązania.....	15
III.4. Warunki i szanse wdrożenia.....	16
III.5. Opis produktu finalnego	17
IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	19
IV.1. Cel testowania	19
IV.2. Grupa docelowa w wymiarze testowania.....	19
IV.3. Fazy testowania.....	20
IV.3.1. Faza przygotowawcza procesu testowania.....	20
IV.3.2. Faza właściwego testowania	21
IV.4. Przekazywane materiały szkoleniowe.....	24
IV.5. Monitorowanie fazy testowania	24
V.1. Ewaluacja wewnętrzna	26
V.2. Ewaluacja zewnętrzna	26
VI.1. Cele działań upowszechniających.....	29
VI.2. Odbiorcy działań upowszechniających	29
VI.3. Użytkownicy działań upowszechniających.....	29
VI.4. Opis działań.....	30
VII. Strategia wdrażania.....	34



VII.1. Cele działań mainsteamingowych.....	34
VII.2. Użytkownicy działań włączających.....	34
VII.4. Działania włączające.....	36
VIII. Kamienie milowe II etapu projektu.....	40
IX. Analiza ryzyka	41
X. Załączniki	44



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

FUNDACJA
EUDAJMONIA



ORATOR

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



I. Uzasadnienie

I.1. Działania diagnostyczno-badawcze

Innowacyjne rozwiązanie projektowe PI Zatrudnienie Wspomagane jest odpowiedzią na problem niskiego poziomu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością i powiązanego z nim problemu braku aktywnych instrumentów rynku pracy umożliwiających trwałe wprowadzenie osoby z niepełnosprawnością na otwarty rynek pracy. Wg danych Krajowej Rady Konsultacyjnej ds. osób niepełnosprawnych, w Polsce jest 5258,3 tys. osób niepełnosprawnych (kryterium NSP). Współczynnik ich zatrudnienia w roku 2011 wynosił 17,2% dla całej populacji (BAEL 2011, średnia roczna), przy średniej dla Unii Europejskiej wynoszącej 49,6%¹. Wg danych Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego na terenie województwa jest 354050 osób z niepełnosprawnością (12,65% ludności), współczynnik ich aktywności zawodowej wynosi: 15,5% (BAEL 2011, średnia roczna). Brakuje takich danych w podziale na różne rodzaje niepełnosprawności; na podstawie badań własnych i zastanych można jednak stwierdzić, że problem ten jest szczególnie duży w przypadku osób z niepełnosprawnościami specjalnymi².

W celu lepszego rozpoznania problemów niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami (ON), barier na drodze do zatrudnienia na otwartym rynku pracy i określenia rekomendacji dla modelu zatrudnienia wspomagane (ZW) na Dolnym Śląsku przeprowadzone zostały **badania o charakterze diagnostyczno-analitycznym**. Badania składały się z następujących etapów:

- 1) etap konceptualizacji i operacjonalizacji - analiza istniejących raportów i opracowań dotyczących aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, analiza międzynarodowych dokumentów dotyczących zatrudnienia wspomagane³;
- 2) badania ilościowe (kwestionariusze ankiety) przeprowadzone wśród przedstawicieli: osób z niepełnosprawnością (71 osób z różnymi niepełnosprawnościami), pracodawców (40 osób -zarówno tych, którzy zatrudniali już osoby z niepełnosprawnością, jak i tych, którzy nie mają takich doświadczeń), przedstawicieli Powiatowych Urzędów Pracy (w sumie 21 osób), przedstawicieli ośrodków pomocy społecznej (25 osób) i przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy (firmy szkoleniowe, agencje pracy itp. - 20 ankiet) a także wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych (5 ankiet);
- 3) badanie jakościowe - fokus z przedstawicielami wszystkich objętych badaniem ilościowym instytucji i osobami z niepełno sprawnościami. Badanie miało na celu pogłębienie wątków badawczych wynikających z analizy ilościowej i postawienie rekomendacji dla modelu ZW.

¹ Dla krajów UE25, dane za Eurostat, Employment of disable persons, 2010.

² Por. Zbiorczy raport z diagnozy świadczonych usług z zakresu rehabilitacji społecznej dla osób niepełnosprawnych w Polsce. Red. Beata Kaczmarek, Warszawa 2011.

³ Podstawowym dokumentem analizowanym na tym etapie był podręcznik Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomagane (European Union for Supported Employment - EUSE): [www.euse.org/supported-employment-toolkit-1/EUSE Toolkit 2010.pdf](http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-1/EUSE_Toolkit_2010.pdf). Opracowanie EUSE umożliwiło postawienie hipotez do testowanego modelu.



Badanie przeprowadzone zostało z uwzględnieniem zasady *empowermentu* (dostosowanie narzędzi badawczych) i reprezentatywności. Badania wykazały, że niski poziom aktywności zawodowej ma swoje złożone przyczyny leżące zarówno w samych osobach z niepełnosprawnością, jak i w otoczeniu zewnętrznym. Wskazały także na konieczność wprowadzenia Trenera Pracy jako instytucji wspierającej indywidualnie w procesie aktywizacji zawodowej zarówno osobę z niepełnosprawnością, jak i pracodawcę. Jednocześnie, badania wskazały na lukę w istniejących rozwiązaniach systemowych dotyczących aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością (brak zindywidualizowanego wsparcia o charakterze procesu, brak wsparcia dla pracodawcy).

I.2. Analiza problemów

We wniosku o dofinansowanie zostały przedstawione dwa główne problemy, które następnie zostały pogłębione w ramach procesu badawczego.

Problem 1 : Niski poziom aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

Opis problemu: Jak wspomniano wyżej, poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością w Polsce wynosi 17,2% i jest znacznie poniżej średniej dla krajów Unii Europejskiej. Poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością w województwie dolnośląskim jest niższy niż średnia dla kraju i wynosi 15,5% (BAEL 2011). Tylko 4,31% osób z niepełnosprawnością na terenie województwa korzysta ze wsparcia Powiatowych Urzędów Pracy (dane DWUP, 2011).

Przyczyna problemu: Problem niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością jest przedmiotem wielu raportów, w tym przeprowadzonej diagnozy. Jak wskazuje diagnoza, część przyczyn leży po stronie osób z niepełnosprawnością - niska motywacja, wysoki poziom lęku czy też przekonanie, że osoba z niepełnosprawnością nie może pracować. Badania przeprowadzone na terenie woj. dolnośląskiego wykazały, iż 41,2% osób z niepełnosprawnością uważa, że ma bardzo małe szanse na znalezienie pracy. Jednocześnie przeprowadzone w ramach projektu badania wykazały, iż osoby potrzebują pomocy w samym procesie poszukiwania pracy - od pokazania możliwości zatrudnienia, przez poszukiwanie pracy i tworzenie dokumentów aplikacyjnych. Wsparcie to, mimo że oferowane w ramach usług PUP, niejednokrotnie nie jest dostosowane do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością i elastyczne, co dotyka szczególnie mocno osoby z niepełnosprawnością specjalną (brak tłumaczenia na język migowy, brak tekstów w formacie dostosowanym do osób słabowidzących itp.)⁴. Jednocześnie żadna z instytucji nie oferuje zindywidualizowanego wsparcia w miejscu pracy. Część z barier leży także w otoczeniu zewnętrznym: bariery o charakterze architektonicznym i fizjograficznym, ale także szereg barier społecznych, takich jak niska świadomość pracodawców na temat zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Wśród pracodawców panuje przekonanie, iż zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika generuje szereg dodatkowych kosztów i obciążeń dla firmy⁵. Przeprowadzone badania wskazały też, że pracodawcy nie mają wiedzy na temat zatrudniania

⁴ Zbiorczy raport z diagnozy świadczonych usług z zakresu rehabilitacji społecznej dla osób niepełnosprawnych w Polsce. Red. Beata Kaczmarek, Warszawa 2011.

⁵ Raport „Badanie wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy.”, www.pfron.org.pl



osób z niepełnosprawnością i potrzebują pomocy w tym zakresie. Istnieje zatem potrzeba stworzenia narzędzia aktywizacji zawodowej, które zapewniałoby indywidualne kompleksowe podejście do barier i potrzeb osób z niepełnosprawnością, wspierało na wszystkich etapach aktywizacji i nie pomijałoby w tym procesie pracodawcy. Odpowiedzią na to jest zatrudnienie wspomagane, czyli indywidualne wsparcie osoby z niepełnosprawnością przez Trenera Pracy. Podmiotem tego problemu są więc osoby z niepełnosprawnością, nieaktywne zawodowo ze względu na bariery wynikające z niepełnosprawności, a także bariery w otoczeniu.

Skala problemu: Cały kraj, z uwzględnieniem Dolnego Śląska. Problem dotyczy osób ze wszystkimi rodzajami niepełnosprawności, w szczególności zaś osób z niepełnosprawnością sprzężoną i złożoną ze względu na konieczność indywidualizowania i dostosowywania wsparcia.

Konsekwencje problemu: Konsekwencją niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością jest ich bierność, brak samodzielności i zależność od rodzin i opiekunów, a w dalszej kolejności także od państwa. W 2010 roku renta z tytułu niezdolności do pracy była głównym źródłem utrzymania dla 57,6% bezrobotnych. Kolejne 13,7% utrzymuje się z zasiłków i innych świadczeń⁶. W Białej Księdze w odniesieniu do Strategii Lizbońskiej, problem niepełnosprawności uznany został za istotny czynnik ubóstwa w Polsce.

Problem 2: Pasywna polityka państwa i brak rozwiązań systemowych

Opis problemu: Wsparcie nakierowane na aktywizację i rehabilitację osób z niepełnosprawnością jest w Polsce realizowane za pomocą dwóch ustaw: ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej.⁷ Instrumenty wynikające z tych ustaw nie zakładają zindywidualizowanego i elastycznego wsparcia; oferują pomoc doraźną, wymagają od ON inicjatywy i samodzielności, co często jest dopiero kolejnym z kroków w procesie aktywizacji zawodowej. Dodatkowo, instrumenty realizowane są przez różne instytucje, które często ze sobą nie współpracują, a wdrażane przez nie rozwiązania są niestabilne na płaszczyźnie prawnej.

Przyczyna problemu: Przyczyną problemu jest bazowanie na istniejących od lat rozwiązaniach i nie wprowadzanie do ustaw nowych instrumentów, a także brak współpracy pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w proces aktywizacji osób z niepełnosprawnością.

Skala problemu: Ogólnopolska, w tym Dolny Śląsk. Brak rozwiązań systemowych skutkuje niską aktywnością zawodową osób z niepełnosprawnością także na terenie Dolnego Śląska.

Konsekwencje problemu: Wsparcie oferowane w ramach obowiązujących instrumentów aktywizacji i rehabilitacji nie jest zindywidualizowane i elastyczne. Brak indywidualnego podejścia wpływa na niską skuteczność działań - wsparcie nie jest dostosowane do potrzeb i możliwości, nie ma charakteru długotrwałego procesu. W konsekwencji osoba z niepełnosprawnością, nawet jeśli dzięki szkoleniom, doradztwu czy uczestnictwie w WTZ podniesie swoje kwalifikacje zawodowe, nie jest w stanie utrzymać się

⁶ Dane na podstawie raportu Wiceministra Pracy i Polityki Społecznej Jarosława Dudy, dostępne na portalu www.bezrobocie.org.pl

⁷ Ilekroć mowa o wymienionych ustawach, mamy na myśli: Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 nr 99, poz. 1001) oraz Ustawę z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej, społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych Dz.U. z 2008 r. nr 14, poz. 92).



na otwartym rynku pracy. Brakuje wsparcia w miejscu pracy - nauki wykonywania czynności, wsparcia w kontaktach z pracodawcą i współpracownikami. Warto też zaznaczyć, iż istniejące instrumenty zakładają samodzielność osoby z niepełnosprawnością i jej wysoką motywację do podjęcia zatrudnienia. Problem ten dotyczy w szczególności osób z niepełnosprawnościami specjalnymi, które wymagają wsparcia zindywidualizowanego.⁸

Zatrudnienie wspomagane wypełnia tę lukę systemową i jest w Polsce sukcesywnie wdrażane przez organizacje pozarządowe (w latach 2008-2010 odbyło się około 37 projektów, które go dotyczyły)⁹. We wszystkich przypadkach zatrudnienie wspomagane dotyczyło osób z konkretną niepełnosprawnością - rozwiązanie nigdy nie było stosowane jako uniwersalne narzędzie aktywizacji ON i nie doprowadziło do wypracowania modelu (schematu stosowania rozwiązania) czy też standardów. Na Dolnym Śląsku projekty ZW realizowane były przez 4 organizacje, za każdym razem wsparcie dotyczyło osób z upośledzeniem umysłowym¹⁰.

Zatrudnienie wspomagane jest rozwiązaniem znanym w Europie i na świecie. Polska jest jednym z nielicznych krajów UE, która nie należy do Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomagane (brak modelu, brak standardów, brak koalicji organizacji). Międzynarodowe raporty i opracowania wskazują na wysoką skuteczność zatrudnienia wspomagane w porównaniu z innymi instrumentami (indywidualne, procesowe i długotrwałe wsparcie osób niepełnosprawnych).¹¹ W Polsce, mimo dużej incydentalności stosowania rozwiązania i braku jego stałego finansowania, można zobaczyć jego skuteczność, efektywność i trwałość¹². Istnieje zatem potrzeba wprowadzenia zatrudnienia wspomagane do systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością (przełamanie pasywnej polityki), stworzenie modelu wraz z rekomendacjami do wdrożenia, a także standardów. W/w potrzebę potwierdzają badania - aż 91% niepełnosprawnych respondentów wskazało, że chciałoby skorzystać z usług Trenera Pracy. Ponadto o potrzebie tej świadczą następujące działania podejmowane przez instytucje publiczne:

- a) Wpisanie zatrudnienia wspomagane do Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia. W planie wypracowanie modelu zatrudnienia wspomagane zapewniającego sprawne funkcjonowanie osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy oraz aktywizację biernych zawodowo osób z niepełnosprawnością wymagających pomocy innych osób podczas wykonywania pracy, a docelowo wprowadzenie do systemu prawnego instytucji zatrudnienia wspomagane osób z niepełnosprawnością określone jest jako cel.
- b) Organizacja konferencji na temat zatrudnienia wspomagane przez Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (konferencja odbyła się 28.09.2010r. i wskazywała na skuteczność zatrudnienia wspomagane, jako narzędzia aktywizacji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy).

⁸ Mówi o tym min. Zbiórca raport z diagnozy świadczonych usług z zakresu rehabilitacji społecznej dla osób niepełnosprawnych w Polsce. Red. Beata Kaczmarek, Warszawa 2011.

⁹ Mówi o tym m.in. opinia ewaluacyjna nt. realizacji programu PFRON „Trener Pracy- zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych”, www.pfron.org.pl

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Mówi o tym m.in. opracowanie EUSE: <http://www.euse.org/activities/european-union-compendium-of-good-practice>

¹² Mówi o tym wspomniane opracowanie ewaluacyjne PFRON, a także m.in. Raport mid term z realizacji projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II - weź sprawy w swoje ręce” dostępne na stronie www.mojapraca.org.pl



- c) Plany wdrożenia projektu systemowego przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
- d) Uzyskane rekomendacje od Rzecznika ds. Osób Niepełnosprawnych Urzędu Miasta Wrocławia oraz od Wydziału ds. Osób Niepełnosprawnych Urzędu Marszałkowskiego.

Działania podjęte w celu wprowadzenia zatrudnienia wspomaganego jako rozwiązania systemowego są jednak niewystarczające i do tej pory nie zaowocowały stworzeniem modelu ani standardów dla zatrudnienia wspomaganego, pokazały jednak konieczność działań na tym polu. Projekt PI Zatrudnienie Wspomagane wpisuje się w ten nurt. Dodatkowo warto zwrócić uwagę na konieczność dostosowywania wsparcia dla osób z niepełnosprawnością w kontekście Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych.¹³ Konwencja ta wskazuje na wzrost znaczenia indywidualnej pracy z osobą z niepełnosprawnością i podkreśla szczególną rolę Państwa w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. Zobowiązuje tym samym państwa, które ratyfikowały konwencję, do tworzenia nowych instrumentów aktywizacji osób z niepełnosprawnością z poszanowaniem zasady równego traktowania (a więc między innymi w dostępie do pracy na otwartym rynku pracy). Model zatrudnienia wspomaganego wychodzi naprzeciw tej potrzebie, oferując zindywidualizowane wsparcie w poszukiwaniu pracy na otwartym rynku, przygotowaniu do niej i jej utrzymaniu. Projekt innowacyjny PI Zatrudnienie Wspomagane wychodzi naprzeciw tej potrzebie.

Podmiotem wyżej opisanego problemu są instytucje rynku pracy, pomocy społecznej oraz instytucje na szczeblu rządowym, które realizują bądź odpowiadają bezpośrednio za aktywną politykę rynku pracy. Do nich również skierowane są działania projektu - tak, aby wypracowany model nie tylko odpowiadał na potrzeby osób z niepełnosprawnością, ale także został przyjęty przez te instytucje i wdrażany na rzecz rozwiązania ww. problemów.

¹³ 15 czerwca 2012 sejm uchwalił *Ustawę o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych*, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006



II. Cel wprowadzenia innowacji

II.1. Cel główny

Celem głównym projektu jest opracowanie i przetestowanie, upowszechnienie i wprowadzenie do głównego nurtu polityki na poziomie lokalnym innowacyjnego Modelu Zatrudniania Wspomaganego do końca I 2015r. Poprzez zrealizowanie celu głównego zwiększy się jakość i skuteczność usług aktywizacji zawodowej realizowanych przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy oraz instytucje integracji i pomocy społecznej na rzecz osób z niepełnosprawnością.

Wskaźniki realizacji celu:

- a) zwalidowany produkt finalny projektu w postaci Modelu Zatrudnienia Wspomaganego (pomiar w I 2015r.)

II.2. Cele szczegółowe

Do realizacji celu głównego przyczyni się zrealizowanie następujących **celów szczegółowych**:

1. Zwiększenie potencjału publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej na Dolnym Śląsku w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością poprzez opracowanie innowacyjnych rozwiązań (Model Zatrudnienia wspomaganego) do 31.01.2015r.

Wskaźniki realizacji celu:

- a) 30 (20K) pracowników publicznych instytucji rynku pracy przeszkolonych ze stosowania modelu Zatrudnienia Wspomaganego (mierzone poprzez listy obecności, potwierdzenie odbioru certyfikatów, potwierdzenie odbiór materiałów szkoleniowych po każdym szkoleniu).
 - b) 20 (15K) pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy przeszkolonych ze stosowania modelu Zatrudnienia Wspomaganego (mierzone jw.).
 - c) 50 (35K) pracowników publicznych instytucji pomocy i integracji społecznej ze stosowania modelu Zatrudnienia Wspomaganego (mierzone jw.).
 - d) 10 (8K) trenerów pracy przygotowanych do realizacji modelu Zatrudnienia Wspomaganego (mierzone poprzez listy obecności, potwierdzenie odbioru certyfikatów, potwierdzenie odbiór materiałów szkoleniowych po szkoleniu).
 - e) 2 programy szkoleń: dla trenerów pracy i pracowników publicznych, niepublicznych instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej (opisy programów),
2. Zwiększenie zakresu współpracy i integracji działań przedstawicieli grup docelowych w celu aktywizacji na rynku pracy osób z niepełnosprawnością do 31.01.2015r.

Wskaźniki realizacji celu:

- a) 10 szkoleń dla pracowników publicznych, niepublicznych instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej (mierzone poprzez listy obecności uczestników po każdym szkoleniu).



- b) 30 (20K) pracowników publicznych instytucji rynku pracy przeszkolonych ze stosowania modelu Zatrudnienia Wspomaganego (mierzone poprzez listy obecności, potwierdzenie odbioru certyfikatów, potwierdzenie odbiór materiałów szkoleniowych po każdym szkoleniu).
- c) 20 (15K) pracowników niepublicznych instytucji rynku pracy przeszkolonych ze stosowania modelu Zatrudnienia Wspomaganego (mierzone jw.).
- d) 50 (35K) pracowników publicznych instytucji pomocy i integracji społecznej ze stosowania modelu Zatrudnienia Wspomaganego (mierzone jw.).

3. Zwiększenie zaangażowania przedstawicieli grup docelowych w rozwiązywanie problemów osób z niepełnosprawnością na rynku pracy do 31.01.2015r.

Wskaźniki realizacji celu:

- a) 3 (2K) przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej biorących udział w opracowaniu Zatrudnienia Wspomaganego (mierzone poprzez listy obecności ze spotkań grupy roboczej po każdym przeprowadzonym spotkaniu).
- b) 3 (2K) przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej biorących udział w opracowaniu Zatrudnienia Wspomaganego (mierzone poprzez listy obecności ze spotkań grupy roboczej po każdym przeprowadzonym spotkaniu).
- c) 1 zapis wspólnych rekomendacji publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej biorących udział w opracowaniu modelu Zatrudnienia Wspomaganego (mierzone poprzez dokumentację projektową, podpisane teksty rekomendacji w I 2015r.).
- d) 20 konsultacji społecznych z udziałem przedstawicieli grup docelowych (mierzone poprzez protokoły z konsultacji sporządzane po każdej konsultacji).

4. Zwiększenie poziomu aktywności zawodowej 100 osób z niepełnosprawnością z terenu Dolnego Śląska do 31.01.2015r.

Wskaźniki realizacji celu:

- a) 100 (70K) osób z niepełnosprawnością objętych wsparciem trenera pracy (mierzone poprzez liczbę kontraktów zawartych między osobą z niepełnosprawnością a trenerem po nawiązaniu współpracy).
- b) 100 (70K) osób z niepełnosprawnością objętych wsparciem grupowym w zakresie psychoedukacji (mierzone poprzez listy obecności, potwierdzenia odbioru certyfikatów i materiałów szkoleniowych po każdym warsztacie).
- c) 30 (15K) które podjęły zatrudnienie (mierzone poprzez liczbę zaświadczeń o podjęciu zatrudnienia po jego rozpoczęciu przez osobę z niepełnosprawnością).
- d) 100 (70K) osób z otoczenia osób z niepełnosprawnością będących odbiorcami projektu przeszkolonych w zakresie ich wspierania w aktywizacji zawodowej (mierzone poprzez listy obecności, potwierdzenia odbioru certyfikatów i materiałów szkoleniowych po każdym warsztacie).



Zmiana w stosunku do wniosku o dofinansowanie:

W związku z tym, iż analiza podmiotów działających na rzecz osób z niepełnosprawnością wykazała, że pierwotni użytkownicy nie są wystarczającymi do kompleksowego przebiegu testowania, grupa ta została poszerzona o przedstawicieli instytucji pomocy i integracji społecznej. Spowodowało to zmianę w treści celów szczegółowych (cel nr 1, 2, 3) oraz określonych dla nich wskaźników. Dla lepszego zobrazowania i pełniejszej możliwości zbadania poziomu osiągnięcia celów rozbudowano listę wskaźników (1. cel, wskaźniki: c, d, e; 2. cel, wskaźniki: a, d; 3. cel, wskaźnik: d). Dodatkowo określono też jeden cel szczegółowy wraz ze wskaźnikami (cel nr 4).

W ramach projektu zostanie opracowany nowy model aktywizacji społecznej, który wskaże standardy realizacji zatrudnienia wspomaganego i przygotuje przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej do jego realizacji. Wypracowany produkt pozwoli na powielanie modelu przez każdą zainteresowaną instytucję spośród wymienionych w Grupach Docelowych rozdział: Opis innowacji. Projekt zapewni także profesjonalne przygotowanie do pracy 10 trenerom, którzy będą mogli wzmacniać sektor usług z obszaru rynku pracy swoimi kompetencjami. Dodatkowo działania projektu wzmocnią głos na rzecz wprowadzenia modelu jako rozwiązania systemowego oraz wypracują ścieżki jego realizacji w obecnych warunkach prawnych. Model zatrudnienia wspomaganego stanie się rozpoznawalnym i identyfikowany będzie jako efektywna i skuteczna usługa wychodząca kompleksowo naprzeciw potrzebom osób z niepełnosprawnością. Działania Fundacji Eudajmonia, jako centrum doradczego i ciała działającego na rzecz popularyzacji usługi i zachowania standardów, zapewnią trwałość rezultatów i pozwolą popularyzować i działać na rzecz implementacji modelu w całej Polsce.



III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

III.1. Na czym polega innowacyjne podejście

Innowacja proponowanego rozwiązania odnosi się do wszystkich wymiarów innowacyjności: formy wsparcia, grupy docelowej oraz poruszanego problemu.

Opracowany w ramach projektu model zatrudnienia wspomaganego jest innowacyjną formą aktywizacji zawodowej. Istniejące do tej pory działania w obszarze zatrudnienia wspomaganego miały charakter dobrych praktyk organizacji pozarządowych ograniczonych do rozwiązań adresowanych do jednej grupy osób z niepełnosprawnością (projekty realizowane np.: przez TPG, PSO, WSON). Realizowane działania nie są rozwiązaniami kompleksowymi, a proponowany w nich model ma ograniczony zakres wsparcia (na przykład projekt WSON zapewnia pracę tylko z trenerem pracy), tym samym nie oddziałują na wszystkie znaczące dla aktywizacji zawodowej obszary. W związku z tym nadal brakuje standardów dotyczących realizacji zatrudnienia wspomaganego uwzględniających wszystkie etapy i zróżnicowane elementy tego systemu wsparcia. Model wypracowany w ramach innowacji ma charakter kompleksowy (w zakresie szerokiej grupy odbiorców, form wsparcia i różnych aktorów procesu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością) i zindywidualizowany (oddziałuje na zróżnicowane bariery na jakie osoby z niepełnosprawnością napotyka, m.in. bariery w komunikacji, poruszaniu się, zamieszkanie na terenie o mało rozbudowanej strukturze organizacji wspierających aktywizację, tereny wiejskie itd.). Co istotne, model obejmuje różne etapy aktywizacji zawodowej, co zapewnia nie tylko zdobycie zatrudnienia, ale także wsparcie w jego utrzymaniu i samodzielnym poruszaniu się na rynku pracy. Taki model zatrudniania zmierza do skutecznego zaktywizowania osoby z niepełnosprawnością, która nie stanie się ponownie klientem instytucji rynku pracy. Ważnym elementem modelu jest dążenie do wyjścia poza epizodyczne, projektowe działanie i zapewnienie mu ciągłego finansowania, stąd potrzeba opracowania rekomendacji stosowania modelu dla ww. instytucji.

Model wypracowany w ramach projektu adresowany jest do grup, które do tej pory były w obszarze działań instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, jednak z wykorzystaniem metod o biernym charakterze, które jak pokazują statystyki, nie są wystarczająco efektywne. Nieadekwatność proponowanego wsparcia automatycznie wykluczyła z tych instytucji grupy osób z niepełnosprawnościami, w szczególności tymi, które wymagają specyficznego podejścia i pozostawiła je w pozycji skazanych na zasiłek i opiekę osób trzecich. W konsekwencji osoby z niepełnosprawnością w dużej mierze pozostają osobami nieaktywnymi zawodowo (wskaźnik aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych na terenie Dolnego Śląska to zaledwie 23,9%). Ponadto model przewiduje przygotowanie pracowników instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej do realizacji aktywnych, odpowiadających na potrzeby osób z niepełnosprawnością, metod pracy. Jest to systemowe podejście do grupy docelowej projektu – obejmuje kluczowych aktorów uczestniczących w jej realizacji. Są to z jednej strony osoby potrzebujące nowych rozwiązań w obszarze aktywizacji zawodowej, z drugiej - osoby odpowiedzialne za jej realizację.



Problem, którego dotyczy innowacja - niski poziom aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością - jest znany, jednak nadal nierozwiązany, wymagający nowych, efektywnych narzędzi.

III.2. Opis grup docelowych

Grupy docelowe projektu to osoby z niepełnosprawnością, osoby z otoczenia osób z niepełnosprawnością oraz przedstawiciele publicznych, niepublicznych instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej.

Osoby z niepełnosprawnością z Dolnego Śląska to liczna grupa obejmująca 354 tysięcy osób, których głównym problemem jest niski poziom aktywności zawodowej, a także długotrwała zależność finansowa od instytucji publicznych. Trudności z odnalezieniem się na rynku pracy są uwarunkowane wieloma czynnikami, w tym zróżnicowaniem w ramach grupy wynikającym zarówno z funkcjonalnych następstw danej niepełnosprawności, ale też niejednorodnych warunków edukacyjnych, terytorialnych, społecznych. W konsekwencji wiele osób z niepełnosprawnością potrzebuje zindywidualizowanej metody wsparcia i jednocześnie kompleksowej, odpowiadającej na wielowymiarowe bariery stanowiące przeszkodę w podjęciu zatrudnienia.

Osoby z otoczenia osób z niepełnosprawnością mają ogromny wpływ na przebieg aktywizacji zawodowej swoich bliskich. Jako osoby najbliższe, rodziny kształtują sytuację społeczną i zawodową w/w osób, stąd istotne są ich postawy i stosunek do aktywności osób z niepełnosprawnością. Jak wynika z analizy badań przeprowadzonych na etapie pogłębiania problemu, osoby z otoczenia osób z niepełnosprawnością często stanowią przeszkodę w ich aktywizacji zawodowej. Wynika to - między innymi - z nadopiekuńczej postawy bądź też stereotypowego postrzegania potencjału zawodowego osoby z niepełnosprawnością¹⁴. Bywa też tak, że osoby bliskie nie wiedzą jak wspierać osobę z niepełnosprawnością w poszukiwaniu pracy. Konieczne jest zatem wsparcie osób z otoczenia. Model zatrudnienia wspomaganego przewiduje szkolenia, które mają na celu zarówno zwiększenie kompetencji we wsparciu osób z niepełnosprawnością w aktywizacji zawodowej, jak i pracę nad postawami i świadomością potencjału zawodowego i możliwości osób z niepełnosprawnością. Dzięki temu możliwe będzie włączenie otoczenia w proces aktywizacji osoby z niepełnosprawnością, co stanowi o innowacyjnym podejściu do problemu i zwiększa skuteczność rehabilitacji zawodowej.

Przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy jako podmioty realizujące działania z obszaru aktywizacji zawodowej są kluczowe w tym procesie. Na terenie Dolnego Śląska działa co najmniej 650 takich podmiotów. Jednak - jak pokazuje wskaźnik bezrobocia i współczynnik aktywność zawodowej wśród osób niepełnosprawnych - usługi przez nie realizowane w przeważającej mierze nie są efektywne, mają bierny charakter, niedostosowany do klienta z niepełnosprawnością. Oferta tych instytucji jest niewystarczająca i nieadekwatna do potrzeb i oczekiwań ich klientów. Potwierdzają to uczestnicy badań przez

¹⁴ M. Kocejko, J. Mrzygłocka-Chojnacka, Raport Mid-term z realizacji projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”, Warszawa 2011.



nas przeprowadzonych (osoby z niepełnosprawnościami, pracownicy instytucji pomocy i integracji społecznej).

Z kolei instytucje pomocy i integracji społecznej czyli jednostki organizacyjne pomocy społecznej, organizacje pozarządowe działające w sferze pomocy i integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej, warsztaty terapii zajęciowej i inne podmioty prowadzące działalność w tej sferze oraz CIS-y i KIS-y stanowią ważne ogniwo w procesie aktywizacji zawodowej, często pomijane lub niedoceniane. Przede wszystkim aktywizacja społeczna stanowi pierwszy etap aktywizacji zawodowej, stąd metody pracy i cele określone na tym etapie, a także wyuczane kompetencje mają znaczenie dla dalszych etapów. Wymienione instytucje stanowią istotny kanał informacyjny zarówno dla osób z niepełnosprawnością, jak i instytucji rynku pracy. Ponad to instytucje pomocy i integracji społecznej mogą realizować usługi z obszaru aktywizacji zawodowej, co czyni je ważnym podmiotem modelu. Na terenie Dolnego Śląska jest co najmniej 976 takich instytucji. Co istotne, model zatrudnienia wspomaganego ma charakter uniwersalny, rozwiązania w nim przyjęte mogą być stosowane na innych obszarach, jak również wobec innych grup wykluczonych.

III.3. Efektywność rozwiązania

Jak pokazują efekty osiągnięte w projektach realizujących zadania wpisane w model zatrudnienia wspomaganego jest to model skuteczny. W projekcie realizowanym przez Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym na 245 osób objętych zatrudnieniem wspomaganym 145 podjęło zatrudnienie, z kolei na 1560 osób pracujących z trenerem pracy w ramach projektu realizowanego przez Polskie Stowarzyszenie Osób z Upośledzeniem Umysłowym 260 podjęło zatrudnienie. Warto podkreślić, że są to grupy napotykające na szczególne trudności na rynku pracy, a zakres wsparcia nie był tak szeroki jak w proponowanym modelu. Wyniki te wskazują na dużą efektywność modelu zatrudnienia wspomaganego. Dlatego szacowany koszt realizacji wsparcia na osobę wynoszący około 6,5 tysiąca nie wydaje się duży¹⁵. W szczególności, gdy te dane zestawimy z wynikami działań obecnie realizowanymi przez instytucje rynku pracy, których wynikiem jest osiągnięcie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych na Dolnym Śląsku na poziomie 19,9%. Tym samym koszt realizacji modelu zatrudnienia wspomaganego jest dobrą i potrzebną inwestycją. Niski wskaźnik zatrudnienia wśród osób z niepełnosprawnością jest niekorzystnym zjawiskiem, które oddziałuje na wiele obszarów makro i mikrostrukturalnych społeczeństwa i gospodarki. Brak samodzielności ekonomicznej generuje ogromne obciążenie systemu pomocy socjalnej i ubezpieczeń społecznych, a poniesione koszty jedynie umożliwiają egzystencję takiej osoby, nie przyczyniają się do wzrostu produkcji i usług. Dodając do tego szacunki wobec osób z niepełnosprawnością, odnoszące się do potencjalnych zarobków grupy obecnie nieaktywnej i wynikające z tego ich możliwości konsumenckie, można szacować, że straty Państwa wynikające z braku skutecznych, systemowych form aktywizacji zawodowej

¹⁵ Koszt obejmuje: koszty szkoleń dla trenerów pracy, przedstawicieli instytucji publicznych i niepublicznych rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej, otoczenia osób z niepełnosprawnością oraz koszty zatrudnienia koordynatora zadania, trenera pracy, specjalistów wsparcia indywidualnego i kompensacyjnego, jak również koszt transportu, zakupu sprzętu, pakietu pracownika w odniesieniu do jednej osoby z niepełnosprawnością. W obliczeniach nie uwzględniono kosztów zarządzania.



osób z niepełnosprawnością, tylko z województwa dolnośląskiego, to około 173 924 343¹⁶ zł. Proponowany model jest też odpowiedzią na zapisy Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, która podkreśla szczególną rolę państwa w procesie podnoszenia poziomu aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Zobowiązuje tym samym państwa, które ratyfikowały Konwencję, do tworzenia instrumentów rehabilitacji osób niepełnosprawnych w taki sposób, aby poza przestrzeganiem podstawowych praw osób niepełnosprawnych umożliwiały one również skuteczną i prawidłową ich aktywizację zawodową.

III.4. Warunki i szanse wdrożenia

Warunki, jakie muszą być spełnione, aby innowacja działała, to przede wszystkim wiedza podmiotów mających wpływ na kształt usług aktywizujących na temat tego, w jaki sposób można finansować i realizować proponowany model w obecnej rzeczywistości prawnej. Kolejnym czynnikiem jest otwartość i chęć do realizacji modelu zatrudnienia wspomaganego przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy oraz instytucje pomocy i integracji społecznej. Konieczna jest świadomość realizatorów modelu, jak ważne jest indywidualne i kompleksowe podejście do aktywizacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością. Działania muszą odpowiadać na wszystkie bariery na jakie napotyka dana osoba, istotna jest zatem współpraca różnych instytucji odpowiadających za ten proces i stosowanie wielu narzędzi na wszystkich etapach aktywizacji zawodowej. Równie istotna jest wiedza na temat zasad organizacji wsparcia w ramach modelu oraz dostosowanie swoich procedur wewnętrznych w celu umożliwienia jego stosowania.

W związku z tym, projekt w swych działaniach koncentruje się także na przygotowaniu przedstawicieli różnych instytucji, których klientem jest osoba z niepełnosprawnością, do realizacji innowacyjnej usługi. Już na etapie testowania zrealizowane zostaną szkolenia, których uczestnikami będą przedstawiciele kluczowych dla realizacji modelu instytucji. Szkolenia będą nie tylko zwiększały wiedzę o modelu, jego zasadach i standardach. Będą też rozwijały kompetencje w obszarze pracy z osobami z różnorodnymi niepełnosprawnościami. Będą też przygotowywały uczestników do pracy nową metodą. Ważnym celem szkolenie będzie integracja środowiska, tworzenie platformy dialogu w obszarze modelu zatrudnienia wspomaganego, promocja współpracy na poziomie instytucji, których przedstawiciele będą na szkoleniach. Na etapie upowszechniania i włączania podjęte zostaną kroki w celu zwiększenia wiedzy na temat możliwych sposobów realizacji modelu. Promocja zatrudnienia wspomaganego, spotkania, seminaria, rozmowy będą się koncentrowały również na kształtowaniu świadomości realizacji opracowanych standardów usługi jako kluczowych dla jego efektywnej realizacji.

¹⁶ M. Łyskawa, Koszty zaniechania realizacji zatrudnienia wspomaganego na Dolnym Śląsku – ekspertyza wykonana na zlecenie Fundacji Eudajmonia. Szacowany koszt zaniechania implementacji modelu obejmuje straty państwa wynikające z nieodprowadzania przez osoby z niepełnosprawnością (ON), niepracujące oraz osoby opiekujące się osobami z niepełnosprawnością podatków jakie by odprowadzali od swoich wynagrodzeń oraz kosztów wsparcia ON przez finansowanie opiekunów ON, jak również strat wynikających z niewydawania przez w/w grupę swoich potencjalnych dochodów. Obliczenia mają charakter szacunkowy, zakładający najniższe wartości poszczególnych kategorii.



Szanse na realizację modelu zatrudnienia wspomaganego jako systemowego działania stwarzają trwające już prace nad wprowadzeniem przepisu do Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, który dotyczy wdrożenia zatrudnienia wspomaganego jako stałego instrumentu w systemie wsparcia. Zapewni to modelowi stałe finansowanie. Kolejną ścieżką będzie wpisanie do ww. ustawy modelu jako kolejnego podmiotu finansowanego na zasadach podobnych jak ZAZ czy WTZ, co zapewni mu stałe finansowanie z algorytmowych środków PFRON-u. W chwili obecnej gminy mogą zlecać realizację działań organizacjom pozarządowym, jeśli w programach współpracy z nimi znajdują się odpowiednie zapisy. Kolejną szansą na realizację modelu jest istniejący zapis w Planie Działania PO KL, który wprowadza zatrudnienie wspomaganie jako konieczną formę wsparcia (działanie 7.4). Wszystkie wyżej opisane ścieżki stwarzają gwarancję realizacji modelu po zakończeniu projektu innowacyjnego.

Czas wdrożenia modelu to około 2 miesiące potrzebne do rekrutacji i przeszkolenia kadry oraz stworzenia systemu zarządzania i organizacji wsparcia. Minimalny koszt wdrożenia, przy uwzględnieniu wszystkich elementów modelu to 6,5 tysiąca zł.

Co istotne, możliwa jest implementacja tylko wybranych elementów modelu. W przypadku instytucji realizującej już niektóre z działań wchodzących w skład modelu ważne będzie wprowadzenie nowej perspektywy i kontekstu działań jakie wymagane są w modelu oraz wprowadzenie elementów brakujących np.: trenera pracy czy wsparcia towarzyszącego. Opracowany produkt finalny daje narzędzia do pełnego wdrożenia modelu w danej instytucji.

III.5. Opis produktu finalnego

Produkt składa się z następujących elementów:

1. Podręcznik zatrudnienia wspomaganego obejmujący:

- Zatrudnienie wspomaganie. Definicja i etapy procesu.
- Profil kompetencyjny trenera pracy.
- System rekrutacji trenerów pracy.
- Program szkolenia trenerów pracy.
- Wewnętrzny schemat usługi.
- Program szkolenia dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej.
- Program szkolenia dla osób z otoczenia osób z niepełnosprawnością.
- Program warsztatów aktywizacyjnych dla osób z niepełnosprawnością.
- Wzór kontraktu między trenerem pracy a osobą z niepełnosprawnością.
- Wzór porozumienia o współpracy między trenerem pracy a pracodawcą.
- Wzór formularza diagnozy.
- Formularz wstępny rekrutacji.

2. Broszura: „Zatrudnienie wspomaganie jako narzędzie empowermentu. Poradnik dla pracodawców, lekarzy medycyny pracy oraz innych instytucji zaangażowanych w proces aktywizacji zawodowej.”



Produkt finalny to rozbudowany podręcznik, którego zawartość pozwala na przygotowanie danej instytucji do wprowadzenia, organizacji i realizacji modelu zatrudnienia wspomagane. Podręcznik stanowi kompendium wiedzy o modelu, opisuje zasady jego działania, cele i zasadność poszczególnych formy wsparcia, określa też kompetencje specjalistów realizujących usługę. Ponadto, produkt wyposażony jest w kluczowe narzędzia niezbędne do implementacji modelu w danej instytucji czy organizacji. Jego elementem są też programy szkoleń oraz specjalna broszura adresowana do pracowników podmiotów kluczowych dla realizacji modelu. Broszura stanowi materiał informujący o potencjale zawodowym osób z niepełnosprawnością oraz możliwościach jakie daje model zatrudnienia wspomagane – stanowi materiał promujący oraz oddziałujący na stereotypowe postrzeganie możliwości osób z niepełnosprawnością. Broszura może być wykorzystywana na rzecz promocji usługi, może być też materiałem ułatwiającym realizację aktywizacji zawodowej chociażby poprzez dialog z instytucjami mającymi wpływ na jej efekt (m.in. pracodawcy, lekarze medycyny pracy itd.). Tak więc produkt finalny stanowi kompleksowy materiał, który zapewnia wiedzę i narzędzia do wdrażania usługi przez osoby zarządzające instytucjami rynku pracy, pomocy i integracji społecznej. Produkt skonstruowany jest w taki sposób, iż możliwe jest zaimplementowanie wybranych jego elementów, na przykład, gdy instytucja chce wzmocnić swój zespół specjalistów o trenera pracy może wykorzystać: profil kompetencyjny trenera pracy, system rekrutacji trenerów pracy, program szkolenia trenerów pracy. Taka konstrukcja produktu – stworzenie całości z autonomicznych, logicznych i niezależnych elementów pozwala na jego wykorzystanie przez użytkowników w elastyczny sposób, dopasowany do sytuacji i potrzeb danej instytucji. Podręcznik stanowi też kompendium wiedzy o wysokiej jakości usłudze aktywizacji zawodowej i może służyć jako źródło wiedzy dla specjalistów i pracowników instytucji, którzy chcą podnieść swoje kompetencje zawodowe. Produkt umożliwia zatem profesjonalizację kadr instytucji realizujących zadania z obszaru aktywizacji zawodowej.



IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

IV.1. Cel testowania

Celem testowania jest zweryfikowanie, czy wstępna wersja produktu, jakim jest zatrudnienie wspomagane, jest skuteczna, kompleksowa i adekwatna do potrzeb osób z niepełnosprawnością. Testowanie służy również zebraniu informacji zwrotnych od użytkowników i odbiorców w celu pełnego, trafnego zdefiniowania kształtu modelu. Przedmiotem testowania będzie schemat działania usługi trenera pracy oraz współpraca różnych instytucji na rzecz opracowania i wdrożenia nowego instrumentu aktywizacji.

IV.2. Grupa docelowa w wymiarze testowania

Odbiorcami testowania będzie 100 osób z niepełnosprawnością z województwa Dolnośląskiego, które posiadają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub równoważne (wydane przez inne organy niż PZON i WZON np.: ZUS, KRUS). W tej grupie będzie znajdować się 40 osób z niepełnosprawnością psychiczną (m.in.: osoby z chorobą psychiczną, niepełnosprawnością intelektualną, epilepsją, całościowym zaburzeniem rozwojowym) oraz 40 osób z niepełnosprawnością sensoryczną (m.in.: osoby niesłyszące, słabo widzące i niewidome oraz głuchoniewidome) o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności oraz 20 osób o nieokreślonym stopniu i rodzaju niepełnosprawności. Dobór tak licznej grupy jest podyktowany różnorodnością nie tylko w wymiarze następstw funkcjonalnych niepełnosprawności, ale nawet w obszarze jednej dysfunkcji. Większy dobór grupy do testowania w konsekwencji pozwoli na szerszy kontekst interpretacyjny otrzymanych wyników. Próba jest tak dobrana, by sprawdzić jak model działa w różnych warunkach, w związku z tym wzięto pod uwagę różne zmienne: stopień i rodzaj niepełnosprawności, miejsce zamieszkania.

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

Zmiany są podyktowane rekomendacjami Grupy Roboczej, która określiła, że należy rozszerzyć odbiorców o osoby spoza grupy osób ze schorzeniami specjalnymi, gdyż posiadana niepełnosprawność może nie być jedyną barierą w procesie poszukiwania pracy. Prezentowane podejście jest zgodne z zapisami Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych.

Odbiorcami testowania będzie 100 osób z otoczenia osób z niepełnosprawnością, które wezmą udział w testowaniu. Jako otoczenie definiujemy osoby spokrewnione z odbiorcami projektu m.in.: mężowie/żony, partnerzy/partnerki oraz w przypadku osób samotnych ich osobiści asystenci, tłumacze języka migowego, przewodnicy.

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

Zmiana polega na przedefiniowaniu statusu tej grupy z użytkowników na odbiorców usługi.

Użytkownikami biorącymi udział w fazie testowania będzie 100 osób, w tym: 30 przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy i 20 przedstawicieli niepublicznych



instytucji rynku pracy oraz 50 przedstawicieli instytucji pomocy i integracji społecznej. Ten rozkład grupy zapewni reprezentatywność podmiotów działających na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnością. Do grupy użytkowników zaliczamy także 10 trenerów pracy.

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

Analiza podmiotów działających na rzecz osób z niepełnosprawnością wykazała, że pierwotni użytkownicy nie są wystarczającymi do kompleksowego przebiegu testowania, dlatego Projektodawca rozszerzył grupę o instytucje integracji i pomocy społecznej.

IV.3. Fazy testowania

IV.3.1. Faza przygotowawcza procesu testowania

1. Rekrutacja instytucji oraz osób z niepełnosprawnością

Kluczem do rekrutacji użytkowników i odbiorców jest założenie, że każdy z nich powinien mieć pełny dostęp do możliwości testowania i współtworzenia modelu zatrudnienia wspomaganego. Dlatego testowanie produktu odbędzie się na terenie całego Dolnego Śląska, który na potrzeby realizacji projektu będzie podzielony na 5 subregionów (miasto Wrocław, wrocławski, legnicko – głogowski, jeleniogórski oraz wałbrzyski). Podział ma charakter organizacyjny i służy sprawnemu zarządzaniu projektem i monitorowaniu jego działań.

Rekrutacja instytucji oraz osób z niepełnosprawnością będzie odbywała się dwuetapowo: **Pierwszym etapem** będzie przesłanie do 300 potencjalnych instytucji docelowych listu informującego o projekcie. Wysyłka ta będzie służyła dwóm celom: zebraniu zgłoszeń zainteresowanych podmiotów do projektu oraz nawiązaniu współpracy w celu wsparcia przez nie rekrutacji odbiorców. Ma to istotne znaczenie ponieważ zgodnie z założeniami projektu grupa osób z niepełnosprawnością testująca model, to klienci tych instytucji. W związku z tym, zgłoszone instytucje wyznaczą pracowników, którzy będą odpowiedzialni za przekazanie informacji o projekcie zainteresowanym osobom z niepełnosprawnością. Dodatkowo, w 5 subregionach zostanie zorganizowanych 5 spotkań promocyjno-informacyjnych, które będą służyć przybliżeniu idei projektu. Właściwą strukturę i liczebność podczas rekrutacji wzmocni też wykorzystanie zebranej sieci kontaktów na zorganizowanej w I fazie projektu konferencji oraz publikacja ogłoszeń upowszechniających. Osoby z niepełnosprawnością zainteresowane udziałem w projekcie wypełnią Formularz wstępny, który pozwoli zweryfikować kryteria formalne uczestnictwa w projekcie (np. posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności) i motywację potencjalnych odbiorców. Z tej grupy zostaną wyłonione osoby do drugiego etapu rekrutacji.

Drugim etapem będzie pogłębiona diagnoza mająca na celu analizę ważnych obszarów funkcjonowania w kontekście aktywizacji zawodowej. Stanowić będzie bazę informacji o sytuacji i funkcjonowaniu odbiorców projektu i będzie podstawą do planowania dalszych etapów wsparcia, doboru narzędzi i metod pracy. Na etapie diagnozy będą też zbierane informacje o otoczeniu osób z niepełnosprawnością. Za pośrednictwem osób diagnozowanych zostaną przekazane dla ich bliskich informacje o projekcie, ofercie wsparcia. Ważnym elementem tych działań będzie nawiązanie kontaktu z osobami z otoczenia w celu rekrutacji do projektu.



Nad rekrutacją instytucji, osób z niepełnosprawnością i otoczenia w pierwszym etapie będzie czuwał specjalista ds. rekrutacji, na dalszych etapach - specjalista ds. wsparcia.

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

Projektodawca nie będzie określał liczby osób wyznaczonych do kontaktu, gdyż zależy to od struktury instytucji. Ponadto połączono dwa stanowiska specjalisty ds. rekrutacji (2 osoby zatrudnione na etat na 2 miesiące) na jedno stanowisko (1 osoba zatrudniona na etat na 4 miesiące). Zmiana ta pozwala na wydłużenie realizacji działań rekrutacyjnych kluczowych dla fazy testowania. W trosce o dotarcie do większej ilości użytkowników i intensyfikacji działań połączono dwa stanowiska specjalisty ds. rekrutacji (FRDL) w jedno. Beneficjent na poziomie rekrutacji założył diagnozę – wywiad pogłębiony z osobami z niepełnosprawnością, aby wstępnie przeanalizować obszary do rozwoju potencjalnych odbiorców projektu oraz zbadać ich motywację do podjęcia zatrudnienia.

2. Rekrutacja i szkolenie trenerów pracy

Rekrutacja prowadzona będzie na terenie całego województwa tak, aby wyłonić kandydatów z każdego subregionu. Celem rekrutacji jest zatrudnienie co najmniej jednego trenera pracy w każdym z subregionów. Ostateczny rozkład ilości trenerów pracy pracujących w poszczególnych subregionach będzie wynikał z analizy tych obszarów i zapotrzebowania na wsparcie, które określą wyniki rekrutacji odbiorców i użytkowników. Szczegółowy opis procesu rekrutacji i wymagań wobec kandydatów stanowią element wstępnej wersji produktu. Osobami odpowiedzialnymi za ten proces będzie mentor merytoryczny oraz koordynator ds. zatrudnienia wspomaganego. Szczegółowy system rekrutacji oraz profil kompetencji trenera pracy stanowi załącznik do produktu finalnego.

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

W związku z faktem, że koordynator ds. zatrudnienia wspomaganego jest pracownikiem odpowiedzialnym za jakość i efekty pracy trenerów pracy, konieczne jest zwiększenie jego okresu zatrudnienia na 2 miesiące tak, by mógł uczestniczyć w procesie rekrutacji swoich pracowników i podsumować ich pracę na koniec procesu testowania.

IV.3.2. Faza właściwego testowania

1. Warsztaty wyjazdowe z psychoedukacji i doradztwa zawodowego (luty-czerwiec 2013).

Warsztaty przeznaczone są dla osób z niepełnosprawnością i stanowią pierwszy etapu procesu aktywizacji zawodowej. Obejmują grupowe warsztaty z psychoedukacji oraz zajęcia indywidualne z doradztwa zawodowego, których celem jest opracowanie IPD dla każdego uczestnika. Za organizację i monitoring warsztatów odpowiedzialny będzie specjalista ds. wdrażania. (Lider).

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



ORATOR

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



21

Członkowie grupy roboczej zarekomendowali skrócenie o 2 dni szkoleń wyjazdowych na rzecz stworzenia dodatkowych zajęć popołudniowych tematycznie związanych z zajęciami z psychoedukacji, podczas których osoby z niepełnosprawnością będą „uczyć się w działaniu”. Zmiana wzmacnia działania empowermentowe w projekcie i stanowi element innowacji. W związku z faktem, że specjalista ds. wdrażania będzie odpowiedzialny za obecność na warsztatach wyjazdowych i monitorowanie tego procesu, dlatego będzie miał przedłużone wynagrodzenie o 5 mc-y.

2. Wsparcie trenera pracy (kwiecień 2013 – marzec 2014).

Docelowo jeden trener pracy będzie udzielał wsparcia 10 osobom z niepełnosprawnością, jednak warto zaznaczyć, że współpraca będzie nawiązywana sukcesywnie, a odbiorcy usługi będąc na różnych etapach procesu aktywizacji potrzebują zróżnicowanego wsparcia. Osobą czuwającą nad prawidłowym przebiegiem etapów zatrudnienia wspomaganego i efektów pracy trenerów pracy jest koordynator ds. zatrudnienia wspomaganego.

3. Wsparcie stacjonarne (kwiecień 2013 – marzec 2014).

Celem spotkań z psychologiem czy doradcą zawodowym jest wsparcie motywacyjne, mające charakter interwencyjny, nie zaś terapeutyczny. Ze wsparcia mogą korzystać osoby z niepełnosprawnością oraz ich otoczenie. Zarządzającym zadaniem jest specjalista ds. wsparcia (Orator).

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

Biorąc pod uwagę zawodowy kontekst projektu, wsparcie stacjonarne będzie udzielane przez psychologa i doradcę zawodowego, a nie jak wstępnie zakładano przez „terapeutę”. Specjaliści ci wzmocnią działania trenera pracy. Na wniosek Grupy Roboczej wsparcie specjalistów będzie zwiększone i dostępne podczas całego etapu testowania.

4. Przekazanie sprzętu rehabilitacyjnego (kwiecień 2013 – marzec 2014).

Celem wyposażenia odbiorców w sprzęt rehabilitacyjny jest zwiększenie szans na otwartym rynku pracy poprzez niwelowanie barier utrudniających znalezienie i utrzymanie zatrudnienia. Osoby odpowiedzialne za realizację zadania: specjalista ds. wsparcia i wdrażania.

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

Z rekomendacji Pracy Grupy Roboczej wynika, że wsparcie w postaci: przekazaniu sprzętu rehabilitacyjnego, pakietu pracownika czy szkoleń zawodowych powinno być elastyczne i realizowane przez czas testowania. Podczas pracy Komisji zajmującej się przyznawaniem sprzętu zalecane jest zatrudnienie w niewielkim wymiarze godzin specjalisty ds. sprzętu w celu profesjonalnego oceny przydatności wnioskowanego sprzętu.

5. Przekazanie pakietu pracownika (kwiecień 2013 – marzec 2014).

Celem wyposażenia w pakiet pracownika (m.in. bilet miesięczny, badania lekarskie, ubiór na rozmowę kwalifikacyjną) jest niwelowanie barier wynikających z niskiego statusu



społecznego osób z niepełnosprawnością. Realizacją pakietu pracownika zarządza trener pracy.

6. Szkolenia zawodowe (kwiecień 2013 – marzec 2014).

Celem szkoleń zawodowych jest zwiększenie kompetencji zawodowych. W ramach projektu osoba z niepełnosprawnością może wziąć udział w dowolnym szkoleniu realizowanym na rynku, dopasowanym do jego indywidualnej sytuacji zawodowej. Ten rodzaj działania monitoruje specjalista ds. wsparcia, który rozeznaje firmy szkoleniowe na rynku oraz specjalista ds. wdrażania, który zbiera informacje od odbiorców usługi.

7. Szkolenie dla otoczenia (luty 2013 – sierpień 2013).

Celem tych szkoleń będzie zwiększenie kompetencji otoczenia osób z niepełnosprawnością w zakresie ich wsparcia w procesie aktywizacji zawodowej. Za organizację i monitoring działań odpowiedzialny będzie specjalista ds. wsparcia (Orator).

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

Zwiększono czas rekrutacji osób z otoczenia o 2 miesiące oraz przesunięto czas realizacji szkoleń w stosunku do pierwotnego harmonogramu.

8. Szkolenia dla publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej (listopad 2013 - marzec 2014).

Celem szkoleń jest przeszkolenie użytkowników ze stosowania modelu zatrudnienia wspomaganego, zachęcenie do współpracy między najważniejszymi aktorami rynku pracy oraz skonsultowanie produktu w procesie jego finalizacji. Za monitoring i realizację będzie odpowiedzialny specjalista ds. wsparcia (FRDL).

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

Szkolenie będą się odbywać pod koniec okresu testowania, a nie (jak założono pierwotnie) na początku, by móc przekazać aktualną wiedzę o modelu i produkcie oraz zapewnić możliwość skonsultowania kształtu produktu z uczestnikami. Pozwoli to wzmocnić element empowermentu w projekcie. Zmieniono ilość dni szkolenia z 6 na 4. Zmiana na wniosek Grupy Roboczej która zaleciła urealnienie czasu szkolenia w kontekście dyspozycyjności i możliwości czasowych pracowników instytucji do których szkolenia są adresowane.

9. Wsparcie towarzyszące (luty 2013 – marzec 2014).

W trosce o kompleksowość usługi jako działanie wspierające zostało założone wsparcie towarzyszące na spotkaniach stacjonarnych oraz wyjazdowych rozumiane jako wsparcie asystentów i - w wyjątkowych przypadkach - zakup usług transportowych.

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

Rekomendowane jest dodanie do katalogu usług także usług transportowych oraz wsparcia tłumaczy języka migowego, tłumaczy –przewodników (nazwanych teraz asystentami) podczas działań trenera pracy.



IV.4. Przekazywane materiały szkoleniowe

Uczestnicy wszystkich szkoleń otrzymają materiały szkoleniowe w formie elektronicznej i papierowej, które zostaną opracowane na podstawie planów szkoleniowych będących elementami produktu finalnego. Forma materiałów szkoleniowych dla osób z niepełnosprawnością będzie przez nich konsultowana i dostosowana do ich potrzeb (np. druk powiększony, wersja elektroniczna, film w języku migowym).

IV.5. Monitorowanie fazy testowania

Działania w postaci wyjazdów szkoleniowych: szkolenia dla osób z niepełnosprawnością, otoczenia, instytucji publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz instytucji integracji i pomocy społecznej, trenerów pracy będą monitorowane za pomocą takich narzędzi jak: dzienniki zajęć, ankiety na początku i końcu szkolenia, formularze opinii dla prowadzących, spotkania z kadrą prowadzącą zajęcia oraz spotkania z odbiorcami i użytkownikami w celu zbierania opinii. Spotkania stacjonarne ze specjalistami będą monitorowane za pomocą dzienników zajęć oraz karty oceny modelu dla prowadzących. Kluczowe dla realizacji projektu działanie trenera pracy będą monitorowane na bieżąco dziennikami ze wsparcia, raportem miesięcznym, co dwutygodniowymi rozmowami monitorującymi z przełożonym - koordynatorem ds. zatrudnienia wspomaganego.

Zmiana w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie

W celu zapewnienia jakości usług trenera pracy oraz analizy sytuacji trudnych i przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu zapewniona będzie comiesięczna grupowa superwizja trenerów pracy.

Monitoring postępów aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością będzie badany m.in. ankietami na wejście i wyjście z zadania, indywidualnymi wywiadami z wybranymi osobami, formularzami opinii o otrzymanej usłudze. Monitoring będzie realizowany cyklicznymi spotkaniami z użytkownikami i odbiorcami. Osobą odpowiedzialną za monitoring procesu testowania jest specjalista ds. monitoringu, który zbiera dane od osób odpowiedzialnych za realizację zadania, tworzy comiesięczne raporty i przekazuje je koordynatorowi projektu i mentorowi merytorycznemu w celu poinformowania ich o jakości wykonywanych działań. Jednocześnie dane z monitoringu przekazane są również specjalistce ds. ewaluacji, która interpretuje je pod kątem przyjętych kryteriów ewaluacji. Zebrane dane z monitoringu i ewaluacji będą przedstawiane również Partnerom podczas cotygodniowych spotkań zespołu projektowego. Mentor merytoryczny i koordynator projektu przy wsparciu koordynatorów ze strony partnerów czuwają nad procesem testowania, a w razie pojawiających się trudności kwestie będą podejmowane na spotkaniach Rady Partnerstwa.



System monitoringu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

FUNDACJA EUDAJMONIA



ORATOR

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



V. Sposób sprawdzania czy innowacja działa

V.1. Ewaluacja wewnętrzna

Wszystkie wyniki działań w testowaniu zebrane przez specjalistę ds. monitoringu zostają gromadzone przez specjalistę ds. ewaluacji i poddane analizie według poniższych kryteriów oceniających model.

- Kryterium trafności – pozwalają nam ocenić, w jakim stopniu przyjęte cele projektu odpowiadają zidentyfikowanym problemom w obszarze objętym projektem i realnym potrzebom beneficjentów i beneficjentek.
- Kryterium skuteczności – pozwoli ocenić, w jakim stopniu zostały osiągnięte cele projektu zdefiniowane na etapie planowania.
- Kryterium trwałości – pozwoli ocenić, czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania projektu.
- Kryterium empowermentu – pozwoli ocenić, czy w działania projektowe zaangażowani są przedstawiciele grup docelowych.

W celu zapewnienia jakości testowania ewaluacja wewnętrzna będzie realizowana on –going i będzie odnosiła się następujących obszarów:

- zarządzania projektem,
- procesu tworzenia rozwiązań merytorycznych,
- procesu testowania modelu,
- procesu upowszechniania i włączania.

Tak rozbudowany system ewaluacji pozwoli na bieżące usprawnienia w zarządzaniu projektem i na natychmiastowe wprowadzanie zmian podnoszących efektywność podejmowanych w ramach procesu testowania działań. Raporty ewaluacji wewnętrznej będą sporządzane okresowo. Powstanie 9 raportów okresowych oraz 1 raport końcowy, które będą przesyłane do koordynatora projektu, mentora merytorycznego oraz koordynatorów ze strony partnerów. Narzędzia wykorzystywane w monitoringu i ewaluacji będą tworzone z uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnością (wersja elektroniczna, tekst uproszczony, przetłumaczony przez tłumacza języka migowego) przed wcześniejszymi konsultacjami w tym zakresie.

V.2. Ewaluacja zewnętrzna

Ponadto, w celu zachowania obiektywności wyników oraz uzyskania niezależnej weryfikacji przebiegu testowania i upowszechniania modelu, przez cały ten okres prowadzona będzie ewaluacja zewnętrzna. Raporty z niej przekazywane będą kwartalnie koordynatorowi i mentorowi merytorycznemu projektu. Celem ewaluacji zewnętrznej będzie analiza i ocena rzeczywistych efektów testowania modelu Zatrudnienia Wspomaganego Osób Niepełnosprawnych w odniesieniu do grup docelowych oraz ocena potencjału wdrożeniowego oraz wypracowanie rekomendacji dotyczących testowania wstępnej wersji produktu finalnego. Ewaluacja koncentrować będzie się głównie na:



- badaniu poziomu osiągnięcia zakładanych celów testowania i wypracowanych rezultatów dla grup docelowych, skuteczności modelu Zatrudnienia Wspomaganego w generowaniu korzyści dla użytkowników i odbiorców oraz użyteczności poszczególnych jego elementów,
- ocenie potencjału wdrożeniowego wypracowywanego modelu Zatrudnienia Wspomaganego,
- identyfikacji ewentualnych usprawnień i wskazaniu kierunków zmian testowanego modelu i jego poszczególnych produktów,

Badanie prowadzone będą pod kątem następujących kryteriów ewaluacji:

- kryterium skuteczności: rozumiane jako ocena rzeczywistych korzyści dla grup docelowych, weryfikacja czy stosowanie produktu przynosi zakładane wyniki, ocena jak dalece produkt ma szansę sprzyjać rozwiązywaniu problemów odbiorców oraz w jaki sposób będzie wpływał na sytuację grup docelowych,
- kryterium efektywności: rozumiane tu jako ocena kosztów realizacji zadań w odniesieniu do przyjętych celów i zadań zaplanowanych w harmonogramie oraz zakładanych efektów stosowania produktu,
- kryterium implementacji: rozumiane jako ocena stopnia skomplikowania produktu, rozumiane jako łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi, ocena skali zmian niezbędnych do wdrożenia produktu do głównego nurtu polityki oraz ocena stopnia innowacyjności proponowanego rozwiązania.

Proces ewaluacji zewnętrznej prowadzony będzie w oparciu o następujące etapy:

- a) wybór wykonawcy,
- b) dobranie narzędzi i metod badawczych,
- c) prowadzenie badań ewaluacyjnych,
- d) formułowanie wniosków i zaleceń,
- e) opracowanie raportów kwartalnych oraz raportu końcowego.

Ewaluacja zewnętrzna w całości zostanie zlecona podmiotowi zewnętrznemu, wybranemu zgodnie z zasadą konkurencyjności. Wybór zostanie dokonany na podstawie następujących kryteriów:

- a) doświadczenie w przeprowadzaniu badań/ewaluacji w obszarze rynku pracy, w szczególności zatrudniania osób z niepełnosprawnością,
- b) doświadczenia w przeprowadzaniu ewaluacji projektów finansowanych z EFS,
- c) doświadczenia w przygotowywaniu narzędzi badawczych dostosowanych do osób z niepełnosprawnością.

W tworzenie narzędzi badawczych, zgodnie z zasadą empowermentu, włączeni zostaną przedstawiciele każdej z grup badawczych. Odbywać będzie się to poprzez pilotaż narzędzia badawczego oraz uwzględnienie ewentualnych uwag przy generowaniu ostatecznych wersji narzędzi badawczych. Ze względu na rozbudowany system monitoringu i ewaluacji powstały strategię monitoringu i ewaluacji wewnętrznej, ponad to powstanie także



strategia ewaluacji zewnętrznej. Dokumenty te jasno określą zagadnienia badawcze dla każdego z tych procesów oraz określą szczegółowo zadania i narzędzia ich realizacji. Ewaluacja zewnętrzna i wewnętrzna wskażą obszary, w których należy wprowadzić modyfikacje, aby produkt był skuteczny i efektywny.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**FUNDACJA
EUDAJMONIA**



ORATOR

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



28

VI. Strategia upowszechniania

VI.1. Cele działań upowszechniających

Celem działań upowszechniających jest propagowanie innowacyjnego modelu aktywizacji osób z niepełnosprawnością – wypracowanego Modelu Zatrudnienia Wspomaganego. Cel ten będzie realizowany podczas trzech **faz projektu**, na trzech, przenikających się **poziomach** upowszechniania poprzez różnego rodzaju **działania, kanały komunikacyjne i narzędzia**.

Pierwszy poziom służy rozpowszechnieniu wiedzy na temat zasad realizacji modelu, jego narzędzi, wskazaniu możliwych sposobów jego realizacji. Drugi zmierza do upowszechnienia „innego podejścia” do problemu osób nieaktywnych zawodowo, ma zachęcać do realizacji podobnych inicjatyw wobec innych grup wykluczonych społecznie. Ponadto ma służyć budowaniu świadomości istoty zatrudnienia wspomaganego jako instrumentu efektywnego i niezbędnego w procesie aktywizacji zawodowej. Trzeci wyrażony jest przez kontekst intelektualny wprowadzony przez Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych i wyrażony w proponowanym przez nas modelu. Podkreśla on obowiązki społeczeństwa, w tym służb publicznych, w umożliwianiu wszystkim osobom z niepełnosprawnością możliwie samodzielnego funkcjonowania w społeczeństwie. Poziom ten zatem zmierza do upowszechnienia zmiany społecznej w podejściu do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Upowszechnianie wspiera także działania włączające realizowane w projekcie.

VI.2. Odbiorcy działań upowszechniających

- Osoby z niepełnosprawnością (min.300) w celu informowania o nowej usłudze głównych ich odbiorców i zachęcenie do skorzystania z niej (w tym/oraz 100 osób objętych wsparciem w fazie testowania).
- Otoczenie (min.300) w celu informowania o nowej usłudze aktywizacji zawodowej i zachęcenie do wzięcia udziału. Otoczenie często ma duży wpływ na podejmowania decyzji o aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością (w tym/oraz 100 osób objętych wsparciem w fazie testowania).

VI.3. Użytkownicy działań upowszechniających

- Przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy (min.650 osób, w tym 50 osób objętych wsparciem w fazie testowania). Osoby te są potencjalnymi użytkownikami modelu dlatego ważne jest by wiedziały, na czym polega ta usługa i jak funkcjonuje model aktywizacji zawodowej.
- Przedstawiciele instytucji pomocy i integracji społecznej (min.500 osób, w tym 50 osób objętych wsparciem w fazie testowania). Przedstawiciele tych instytucji mogą być potencjalnie realizatorami modelu zatrudnienia wspomaganego. Ponad to, w ich ofercie często brakuje działań na rzecz aktywizacji zawodowej, warto więc promować wśród nich model jako przykład skutecznej i efektywnej metody wsparcia we wchodzeniu na rynek pracy.



- Pracodawcy i przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców (min.200 osób). Poinformowanie tej grupy o nowej usłudze może zachęcić do zatrudniania osób z niepełnosprawnością, wskaże ich potencjał zawodowy oraz metody i narzędzia w przygotowaniu ich do bycia dobrym pracownikiem. Przychylność tej grupy jest kluczowa do pełnej realizacji modelu.
- Media (min.150 redakcji). Media (regionalne, lokalne oraz ogólnopolskie) są narzędziem o dużym zasięgu, dającym ogromne możliwości w dotarciu z informacją do opinii publicznej w tym do odbiorców i użytkowników modelu. Ponad to zróżnicowane kanały przekazywania informacji (m.in. radio, prasa, portale).
- Lekarze medycyny pracy (min. 100 osób). Grupa mająca duże znaczenie w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością ze względu na podejmowanie decyzji o zgodzie na podjęcie zatrudnienia.
- Szkoły specjalne, integracyjne oraz specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze (min.80 instytucji). Instytucje edukacyjne stanowią ważne ogniwo w przekazywaniu wiedzy o modelu potencjalnym odbiorcom usługi. Istotne jest też aby instytucje te poznały model, który stanowi szansę dla ich absolwentów na skuteczną aktywizację zawodową.
- Przedstawiciele władz gmin (min.100 osób). Gminy, ze względu na możliwość dysponowania środkami publicznymi i zlecania zadań innym instytucjom, stanowią potencjalnych użytkowników modelu, stąd ważne jest poinformowanie ich o modelu zatrudniania wspomaganego oraz możliwości jego realizacji.

VI.4. Opis działań

Działania upowszechniające będą realizowane na każdym etapie realizacji projektu. Ze względu na zróżnicowanie grupy adresatów realizowanych działań zastosowane zostały różne kanały i narzędzia upowszechniające, w tym dostosowane do funkcjonalnych następstw niepełnosprawności odbiorców projektu.

Faza I: Pogłębiona diagnoza i analiza problemu i opracowanie wstępnej wersji produktu (termin: luty 2012-sierpień. 2012).

Działanie (wraz z kanałami komunikacyjnymi i narzędziami)	Skala	Termin realizacji	Adresaci
Udostępnienie informacji o projekcie na stronie internetowej lidera oraz partnerów (wszelkie materiały dot. realizowanego projektu, prezentacje z konferencji, wyniki raportu,	3 strony	Cały okres realizacji projektu	Wszyscy użytkownicy i odbiorcy projektu



filmiki w języku migowym, produkty – wypracowany model Zatrudnienia Wspomagane)			
Zamieszczanie informacji o projekcie na lokalnych portalach i forach informacyjnych	Co najmniej 3 fora i portale	Cały okres realizacji projektu	Wszyscy odbiorcy i użytkownicy projektu
Wydruk i upowszechnianie materiałów informacyjno-promocyjnych (udostępnione m.in. podczas zrealizowanej konferencji)	1000 sztuk	Cały okres realizacji projektu	Wszyscy potencjalni użytkownicy i odbiorcy projektu
Publikacja artykułów sponsorowanych w celu prezentacji projektu i zaproszenia do udziału w konferencji promocyjno-informacyjnej	1 artykuł – w prasie o zasięgu ogólnopolskim (nakład 361 tysięcy) , 2 artykuły – w prasie branżowej związanej z tematyką niepełnosprawności (nakład 32 tysiące i, 3 artykuły – w prasie o zasięgu regionalnym –	04.2012r.	Wszyscy potencjalni użytkownicy i odbiorcy projektu, społeczność lokalna
Informacja dla mediów o realizacji innowacyjnego projektu i konferencji promocyjno-informacyjnej	20 redakcji	04.2012r.	Media lokalne
Konferencja promująca model Zatrudnienia Wspomagane)	1 konferencja dla 100 osób	17.04.2012 r.	Odbiorcy projektu (osoby z niepełnosprawnością oraz osoby z otoczenia). Użytkownicy projektu (przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, instytucji pomocy i integracji społecznej na Dolnym Śląsku, przedstawicielka BON)



Faza II: Testowanie modelu Zatrudnienia Wspomaganego (październik 2012 – maj 2014).

Kontynuacja działań rozpoczętych w pierwszej fazie oraz:

Działanie	Skala	Termin realizacji	Adresaci
Spotkania rekrutacyjno – informacyjne	5 spotkań	11.2012 – 02.2013	Odbiorcy projektu (osoby z niepełnosprawnością oraz osoby z otoczenia). Przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej
Newsletter	1 raz na miesiąc	11. 2012r. do końca realizacji projektu	Wszyscy odbiorcy i uczestnicy działań upowszechniających
Ogłoszenia upowszechniające	9 sztuk	10.2012 – 05.2014	Wszyscy odbiorcy i uczestnicy działań upowszechniających

Faza III: Upowszechnianie i wdrażanie do głównego nurtu polityki (sierpień 2014 – styczeń 2015)

Kontynuacja działań rozpoczętych w poprzednich fazach, oraz:

Działanie	Skala	Termin realizacji	Adresaci
Stworzenie materiałów upowszechniających - broszura informacyjna o modelu	1000 sztuk, wersja PDF podręcznika	09. 2014 r.	Wszyscy użytkownicy działań upowszechniających
Publikacja końcowa podręcznika wypracowanego modelu Zatrudnienia Wspomaganego	250 sztuk – wersja papierowa, 1000 sztuk – wersja na CD, 50 – wersja w brajlu, wersja PDF podręcznika	08-09. 2014	Wszyscy użytkownicy działań upowszechniających
Konferencja	100 osób	12.2014	Przedstawiciele wszystkich użytkowników i odbiorców



			projekt
Emisja spotów telewizyjnych	3 spoty telewizyjne (1 regionalny, 2 lokalne)	09-12.2014	Wszyscy użytkownicy i odbiory projektu, społeczność lokalna
Emisja spotów radiowych	3 spoty radiowe (1 regionalny, 2 lokalne)	09-12.2014	Wszyscy użytkownicy i odbiory projektu, społeczność lokalna
Artykuły sponsorowane	6 artykułów (2 branżowe, 4 regionalne)	09-12.2014	Wszyscy użytkownicy i odbiory projektu, społeczność lokalna



VII. Strategia wdrażania

VII.1. Cele działań mainsteamingowych

Celem działań mainsteamingowych jest włączenie wypracowanego produktu finalnego w otoczenie instytucjonalne i prawne, by w ten sposób zapewnić skuteczność i trwałość rezultatów po zakończeniu projektu – czyli funkcjonowanie modelu Zatrudnienia Wspomaganego jako aktywnie wykorzystywanej usługi aktywizacji zawodowej na Dolnym Śląsku i w Polsce. Wymaga to wdrażania wyrażonego poprzez trzy poziomy identyczne jak w upowszechnianiu: wdrożenie modelu, wdrożenie nowego podejścia do aktywizacji zawodowej i wdrożenie zmiany społecznej w podejściu do osób z niepełnosprawnością

Wszystkie działania w każdej fazie projektu będą miały dwa wymiary:

1. Mainstreamingu horyzontalnego – który skupi się na wykorzystaniu obecnych uregulowań prawnych pozwalających na zastosowanie zatrudnienia wspomaganego. Testowany produkt będzie konsultowany z podmiotami, które mogą już go używać i przekazywany w gotowej formie do zainteresowanych instytucji. Ten typ włączania będzie koncentrował się na wspieraniu instytucji aby mogły powielać wypracowane, głównie w trakcie testowania, standardy zatrudnienia wspomaganego w celu poniesienia jakości i skuteczności usług aktywizacyjnych na rzecz osób z niepełnosprawnością. Mainsteaming horyzontalny będzie dominował w strategii włączania.
2. Mainstreamingu wertykalnego – który będzie skoncentrowany na zwiększeniu świadomości potrzeby wdrożenia kompleksowego, zindywidualizowanego narzędzia przez decydentów, przedstawicieli instytucji odpowiedzialnych za kształtowanie polityki zatrudnieniowej oraz rozwiązywania problemów aktywizacji grup wykluczonych społecznie. W związku z faktem, że zatrudnienie wspomaganego można włączać na wielu płaszczyznach administracji mainsteaming polityk będzie prowadzony na obszarze: gminnym, powiatowym, wojewódzkim oraz ogólnopolskim. Na poziomie ogólnopolskim projektodawca będzie wzmacniał już istniejące tendencje rządowe do włączenia zatrudnienia wspomaganego jako stałego instrumentu aktywizacji zawodowej.

VII.2. Użytkownicy działań włączających

- **Przedstawiciele władz gmin** (wójtowie, burmistrzowie, radni - min. 100 osób). Gminy są odpowiedzialne za aktywizację osób z niepełnosprawnością, a obecna sytuacja prawna umożliwia im realizację modelu zatrudnienia wspomaganego. Niestety zazwyczaj działania pomocowe sprowadzają się do pasywnej polityki polegającej na przekazywaniu środków finansowych na działania z zakresu pomocy społecznej. Działania włączające będą dotyczyły przekonania radnych, władz gminy, by tworzyli programy współpracy z organizacjami pozarządowymi oraz zlecali im zadania aktywizacji zawodowej zakładającej model zatrudnienia wspomaganego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



ORATOR

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



34

- **Przedstawiciele władz powiatów** (starostowie, rady powiatu - min 35 osób). Władze powiatu decydują o tym w jakich proporcjach rozdysponowane są środki finansowe z PFRON na aktywizację zawodową i społeczną osób z niepełnosprawnością. Promocja efektywnej usługi wspierającej zatrudnienie może przyczynić się do zwiększenia puli środków na aktywizację zawodową, co zwiększy szansę organizacji starających się o finansowanie na realizację modelu zatrudnienia wspomaganego. Starostowie decydują także o podziale środków finansowych na aktywizację zawodową ze środków Funduszu Pracy, jednak obecnie nie ma możliwości prawnych zlecenia organizacji pozarządowej wdrażania zatrudnienia wspomaganego, gdyż nie jest ono wpisane do katalogu usług rynku pracy. Działania włączające będą dotyczyć konsultacji wypracowywanych rekomendacji prawnych odnoszących się do rozszerzenia tych usług, tak aby nowy przepis tworzył możliwość finansowania tego modelu także na poziomie powiatu.
- **Przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego** (głównie: Dyrektorzy i współpracownicy Departamentów Spraw Społecznych: Wydziału ds. Osób Niepełnosprawnych oraz Wydziału Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi min: 6 osób). Mają wpływ na kształtowanie polityki na poziomie wojewódzkim, która wyraża się opracowaniu i realizacji wojewódzkich programów dotyczących wyrównywania szans osób z niepełnosprawnością, pomocy w realizacji zadań na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnością oraz współpracy Urzędu z NGO działającymi na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Umieszczenie w tych dokumentach zapisu o skuteczności zatrudnienia wspomaganego jako instrumentu aktywizacji zawodowej implikuje zaplanowanie działań w tym obszarze. Do zadań Wydziału ds. Osób Niepełnosprawnych należy również współpraca z Pełnomocnikiem Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.
- **Społeczne Rady ds. Osób Niepełnosprawnych** (powiatowe, wojewódzka, Krajowa Rada Konsultacyjna ds. Osób Niepełnosprawnych min. 40 osób). Są ciałem opiniotwórczo - doradczym w zależności od szczebla administracyjnego: starosty, marszałka lub Pełnomocnika Rządu. Powiatowe i Wojewódzkie Rady inicjują działania na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnością, ale również mają wpływ na podział środków finansowych na aktywizację zawodową i społeczną. Krajowa Rada zaś opiniuje akty prawne oraz rządowe plany na rzecz osób z niepełnosprawnością.
- **Przedstawiciele Rad Zatrudnienia** (powiatowych, wojewódzkich, naczelnej min. 40 osób). Podobnie jak przedstawiciele instytucji powyżej również mają wpływ na kształtowanie się polityki zatrudnienia na różnych szczeblach przejawiającej się w identyfikowaniu problemów rynku pracy i zapobieganiu im, podziałowi środków z Funduszu Pracy; rolą Naczelnej Rady jest opiniowanie Krajowego Planu Działań i projektów ustaw.
- **Osoby zarządzające publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy** (min. 50 osób). Włączenie tej grupy jest niezbędne w realizacji i wdrożeniu modelu, gdyż podmioty za swój cel stawiają aktywizację zawodową, w tym aktywizację osób z



niepełnosprawnością. Zaangażowanie tych przedstawicieli przełoży się na kompleksowe testowanie modelu.

- **Osoby zarządzające instytucjami pomocy i integracji społecznej** (min. 70 osób). Te grupy interesariuszy są bezpośrednio zaangażowani w proces aktywizacji społecznej i zawodowej. Identyfikacja luk w systemie wsparcia osób z niepełnosprawnością wskazała, że te instytucje będą nieodłącznym elementem systemu zatrudnienia wspomaganego.
- **Przedstawiciele Związków Pracodawców** (min. 20 osób). Prezesi tych organizacji mają wpływ na budowanie społecznej odpowiedzialności biznesu, promowania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, dlatego istotne jest, aby byli obecni przy tworzeniu modelu.
- **Posłowie** (min. 2 osoby). Osoby głównie pracujące w Parlamentarnym Zespole ds. Osób Niepełnosprawnych, a także Współpracy z Organizacjami Pozarządowymi, które mają realny wpływ na lobbowanie zmian zapisu do ustawy o rehabilitacji systemowych.
- **Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych** (min. 2 osoby). Biuro jest komórką organizacyjną Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej podległe Pełnomocnikowi Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych. Jest to miejsce inicjowania zmian legislacyjnych dotyczących m.in. zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Wpisanie podmiotu zajmującego się zatrudnieniem wspomaganym mającego stałe finansowanie na podobnych zasadach na Zakłady Aktywności Zawodowej lub Warsztaty Aktywizacji Zawodowej daje gwarancje wprowadzenia trwałych zmian

VII.3. Odbiorcy działań włączających:

- **Osoby z niepełnosprawnością** (min. 100). Są bezpośrednimi odbiorcami działań w projekcie, którzy także mogą wpływać na kształt produktu, wskazywać na jego istotne elementy.
- **Otoczenie osób z niepełnosprawnością** (min. 100). Jest pośrednim odbiorcą produktu, który ma znaczący wpływ na podejmowanie aktywności zawodowej przez osoby z niepełnosprawnością, poprzez wyrażanie opinii o testowanych działaniach mają możliwość oddziaływania na produkt.

VII.4. Działania włączające

Podobnie jak działania upowszechniające, będą się odbywały na każdym etapie realizacji projektu, jednak ich intensyfikacja będzie zależna od fazy przygotowania produktu finalnego.



Faza I: Pogłębiona diagnoza i analiza problemu i opracowanie wstępnej wersji produktu (termin: II 2012-VIII 2012)

Działanie	Skala	Termin realizacji	Uczestnicy
Zorganizowanie konferencji (w szczególności prelekcja przedstawicielki Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych na temat wdrożenia zatrudnienia wspomaganego do systemu.)	1 konferencja, 100 osób	04.2012r.	Przedstawiciele: PUP, NGO, OPS, PCPR, Ośrodków Szkolno-Wychowawczych dla Dzieci Niewidomych i Słabowidzących, osoby z niepełnosprawnością, DOPS, Agencji Pośrednictw Pracy, Urzędu Miasta Wrocławia oraz Urzędu Marszałkowskiego
Spotkania grupy roboczej	6	04-08.2012r.	Przedstawiciele: NGO zajmującymi się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnościami, w szczególności zatrudnieniem wspomaganym, Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Urzędu Marszałkowskiego Wydziału ds. Osób Niepełnosprawnych, PUP, OPS, środowiska osób z niepełnosprawnościami
Spotkania włączające (ich efektem jest otrzymanie rekomendacji adekwatności proponowanego produktu wstępnego do potrzeb użytkowników)	3	07-08.2012r.	Dyrektor i współpracownicy Wydziału ds. Osób Niepełnosprawnych Urzędu Marszałkowskiego, Kierownik Wydziału Zdrowia Urzędu Miasta we Wrocławiu, Rzecznik ds. Osób Niepełnosprawnych

Faza II: Faza testowania (październik 2012- maj 2014)

Działanie	Skala	Termin realizacji	Uczestnicy
Konsultacje	10	10.2012-05.2014	Decydenci z obszaru gmin,



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

FUNDACJA
EUDAJMONIA



ORATOR

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



37

włączające na temat kształtu finalnej wersji produktu			powiatów, województw, związków pracodawców, Przedstawiciele: Społecznych rad ds. Osób Niepełnosprawnych, Rad Zatrudnienia, NGO działających na rzecz osób z niepełnosprawnością, Dyrektorzy PUP, OPS, osoby z niepełnosprawnością i ich otoczenie oraz trenerzy pracy
Spotkanie Grupy Roboczej	6	01-06.2014r.	Jak wyżej
Szkoleniach dla otoczenia osób z niepełnosprawnością	10 szkoleń po 10 uczestników na każdym	02.-08.2013r.	Osoby z otoczenie osób z niepełnosprawnością
Szkoleniach dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy instytucji pomocy i integracji społecznej	10 szkoleń po 10 uczestników na każdym	11.2013-05.2014	Przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, instytucji pomocy i integracji społecznej z terenu Dolnego Śląska
Szkolenia dla osób z niepełnosprawnością	10 szkoleń po 10 uczestników na każdym	02-06.2013r.	Osoby z niepełnosprawnością
Szkolenie trenerów pracy	1 szkolenie dla 10 uczestników	03.2013 r.	Trenerzy Pracy

Faza III: Upowszechnianie i wdrażanie do głównego nurtu polityki (sierpień 2014- grudzień 2014)

Działanie	Skala	Termin realizacji	Uczestnicy
Seminaria	3 spotkania po 20 osób	08-12.2014r.	Przedstawiciele wszystkich grup użytkowników działań włączających
Konferencja	100 osób	12.2014r.	Przedstawiciele wszystkich grup użytkowników działań



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



ORATOR

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



38

			włączających
Przesłanie podręcznika opracowanego modelu zatrudnienie wspomaganego i broszury informacyjnej wraz z listem rekomendującym ten model	400 sztuk drogą listową oraz mailing	08-12.2014r.	Osoby zarządzające publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy oraz instytucjami integracji i pomocy społecznej Przedstawiciele Związków Pracodawców
Udział w sesjach rady gminy, powiatu	2	08-12.2014r.	Radni
Spotkania prezentujące efektywność modelu oraz sposoby jego realizacji	6	08-12.2014r.	Wójtowie, burmistrzowie, starostowie, przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego
Listy rekomendujące skuteczny i efektywny model zatrudnienia wspomaganego i zachęcające do wdrażania go do lokalnych polityk	16	08-12.2014 r.	Społeczne Rady ds. Osób Niepełnosprawnych, Przedstawiciele Rad Zatrudnienia oraz Związków Pracodawców
Spotkanie z posłem pracującym w Parlamentarnym Zespole ds. Osób Niepełnosprawnych	1	08-12.2014 r.	Poseł
Przesłanie rekomendacji dotyczących wdrażania modelu zatrudniania i jego standardów	2	08-12.2014r.	Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych Krajowa Rada Konsultacyjna ds. Osób Niepełnosprawnych

Ponadto w trybie ciągłym prowadzony będzie kontakt telefoniczny i mailowy z przedstawicielami wszystkich grup użytkowników i odbiorców działań włączających.



VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

l.p.	Umiejscowienie w czasie	Kamienie milowe
KM 1	III 2013	<ul style="list-style-type: none"> Przeszkolenie trenerów pracy
KM 2	V 2013	<ul style="list-style-type: none"> Zakończenie procesu rekrutacji osób z niepełnosprawnością
KM 3	VI 2013	<ul style="list-style-type: none"> Zakończenie wsparcia wyjazdowego dla osób z niepełnosprawnością
KM 4	VIII 2013	<ul style="list-style-type: none"> Zakończenie szkoleń dla otoczenia osób z niepełnosprawnością
KM 5	III 2014	<ul style="list-style-type: none"> Zakończenie kompleksowych działań aktywizacyjnych skierowanych do osób z niepełnosprawnością
KM 6	III 2014	<ul style="list-style-type: none"> Zakończenie szkoleń dla przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej
KM 7	IV 2014	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie raportu ewaluacyjnego
KM 8	V 2014	<ul style="list-style-type: none"> Opracowanie finalnej wersji produktu i złożenie do walidacji
KM9	XII 2014	<ul style="list-style-type: none"> Zakończenie działań mainsteamingowych



IX. Analiza ryzyka

A	B	C	D	E
Zidentyfikowane ryzyko	Prawdopodobieństwo wystąpienia (1 – małe; 2 – średnie; 3 – wysokie)	Stopień zagrożenia – skutki (1 – małe; 2 – średnie; 3 – wysokie)	Wpływ na projekt – wynik B x C (9-6 – wysokie; 5-3 – średnie; 2-1 – niskie)	Zarządzanie ryzykiem – opis działania
<i>Ryzyko związane z testowaniem produktu</i>				
Brak zainteresowania projektem przez osoby z niepełnosprawnością – problem z rekrutacją odpowiedniej liczby odbiorców	2	3	6	<ul style="list-style-type: none"> • Rozszerzenie grupy odbiorców o osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności w porównaniu z pierwotnym założeniem wniosku o dofinansowanie; • Włączenie do pracy Grupy Roboczej przedstawicieli instytucji, których beneficjentami są osoby z niepełnosprawnością; • Aktywne wykorzystanie doświadczeń i zasobów – w tym baz danych – partnerów projektu realizujących cele statutowe na rzecz osób z niepełnosprawnością ;
Trudności z utrzymaniem motywacji osób z niepełnosprawnością do kontynuowania udziału w projekcie	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> • Położenie nacisku w procesie rekrutacji na wyselekcjonowanie osób o wysokiej motywacji społecznej;

w trakcie całego etapu testowania				<ul style="list-style-type: none"> • Kompleksowy charakter opracowywanego modelu uwzględniający zróżnicowane potrzeby osób z niepełnosprawnością (sprzęt rehabilitacyjny, pakiet pracownika);
Zagrożenie spadku motywacji do pracy trenerów pracy oraz ryzyko wypalenia zawodowego	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> • Zaplanowanie podczas szkolenia dla trenerów pracy moduły poświęconego przeciwdziałaniu wypaleniu zawodowemu oraz metodom rozwiązywania trudnych sytuacji w pracy zawodowej ; • Rozbudowany monitoring i ewaluacja pracy trenerów; • Zapewnienie superrewizji Trenerów Pracy;
Zmiany zakresu projektu, wynikające z innowacyjnego charakteru przedsięwzięcia i z konieczności wprowadzania zmian zadań, które nie zostały przewidziane w początkowym budżecie i harmonogramie	2	3	6	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorowanie aktualnego stanu realizacji projektu i dostosowanie prac do możliwości budżetowych i harmonogramowych projektu, tak aby w miarę możliwości uwzględnić niezbędne zmiany i dostosować produkty do nowych wymagań;
Trudności w zarządzaniu projektem partnerskim wynikającym z rozbudowanej struktury, szerokiego zakresu działań oraz opóźnienia w realizacji projektu wynikające m.in. ze specyfiki realizacji projektów innowacyjnych, płynności	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> • Jasno określony podział obowiązków między partnerami, opracowanie procedur zarządzania i przepływu informacji oraz konsekwencja we wdrażaniu • Aktywne działanie Rady Partnerstwa monitorującej realizację projektu • Konsekwencja w egzekwowaniu terminowości

finansowej				<p>wykonywanych zadań wykonywanych zarówno na poziomie ekspertów Grupy Roboczej jak i zadań realizowanych przez zespół projektowy;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitorowanie przebiegu projektu i w przypadku pojawiających się opóźnień – dostosowywanie planu, równoleganie działań, realokacja zasobów;
<i>Ryzyko związane z upowszechnianiem produktu</i>				
Brak zainteresowania użytkowników produktu – publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz instytucji pomocy i integracji społecznej	2	3	6	<p>III. Włączenie użytkowników produktu w realizację projektu i prace nad modelem;</p> <p>IV. Marketing bezpośredni – spotkania z przedstawicielami użytkowników</p> <p>V. Pozyskanie pozytywnych opinii/rekomendacji potrzebnej do realizacji modelu ze strony przedstawicieli użytkowników (budowanie bazy kontaktów);</p>
<i>Ryzyko związane z wdrażaniem produktu</i>				
Brak środków na wdrożenie produktu do głównego nurtu polityki – system nastawiony na oszczędności	2	3	6	<p>VI. Profilowanie prac Grupy Roboczej opracowującej wstępną i ostateczną wersję produktu na rozwiązania efektywne ekonomiczne;</p> <p>VII. Opracowanie produktu w postaci wariantów umożliwiających częściowe, a co za tym idzie tańsze wdrożenie modelu;</p>

X. Załączniki

1. Podręcznik zatrudnienia wspomaganego.
2. Broszura „Zatrudnienie wspomagane jako narzędzie empowermentu. Poradnik dla pracodawców, lekarzy medycyny pracy oraz innych instytucji zaangażowanych w proces aktywizacji zawodowej.”
3. „Raport z badań. Pogłębiona diagnoza i analiza problemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.”

Data, miejsce złożenie strategii

.....

Podpis beneficjenta i partnerów

.....

.....

.....



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

FUNDACJA
EUDAJMONIA



ORATOR

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

