

Fundacja SYNAPSIS

Strategia wdrażania „Modelu adaptacji skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy” (tytuł roboczy)

Projekt „Implementacja skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy” współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

28 marca 2011



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

Mazowsze.
serce Polski

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Temat innowacyjny	Poszukiwanie skutecznych metod zapewnienia trwałości funkcjonowania instytucji ekonomii społecznej.
Nazwa projektodawcy	FUNDACJA SYNOPSIS
Tytuł projektu	Implementacja skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy
Numer umowy	UDA-POKL.07.02.02-14-036/10-00



LISTA STOSOWANYCH SKRÓTÓW

AN	Akademia Nauki
ASD	Autism Spectrum Disorder (spektrum autyzmu)
FS	Fundacja SYNAPSIS
IES	instytucja ekonomii społecznej
IPD	Indywidualny Plan Działania
NAS	National Autistic Society (Partner z Wielkiej Brytanii)
ON	osoba niepełnosprawna
OzA	osoby z autyzmem lub całościowymi zaburzeniami rozwoju, w tym z zespołem Aspergera (ZA)
P A-P	Porozumienie Autyzm-Polska
PRR	Przedsiębiorstwo Społeczne Pracownia Rzeczy Różnych FS
PGA	Parlamentarna Grupa ds. Autyzmu koordynowana przez FS
SPF	Specialist People Foundation (Partner z Danii)



Niniejsza Strategia została przygotowana w oparciu o wnioski o dofinansowanie projektu i jest zgodna z jego pierwotnymi założeniami. Zgodnie z wytycznymi, zawartymi w „Zasadach dokonywania wyboru projektów w ramach POKL” Strategia została uzupełniona o informacje i doświadczenia, nabyte przez FS podczas realizacji pierwszego etapu projektu.

I UZASADNIENIE

OPIS PROBLEMU

W Polsce powiększa się grupa osób niepełnosprawnych ze względu na zaburzenia ze spektrum autyzmu, która nie jest w stanie podejmować zatrudnienia bez odpowiedniego wsparcia. Projekt implementacji innowacyjnego modelu wprowadzania OZA na rynek pracy w ramach IES został opracowany z myślą o tej grupie beneficjentów. Ze względu na brak rozwiązań tego problemu i doświadczenia w Polsce, projekt realizowany jest z partnerami, którzy posiadają długoletnie doświadczenie w tym zakresie.

Odbiorcami projektu są wysokofunkcjonujące osoby z autyzmem lub całościowymi zaburzeniami rozwoju, w tym z zespołem Aspergera (OZA). Autyzm i zespół Aspergera należą do zaburzeń ze spektrum autyzmu (ASD). ASD to spektrum zaburzeń rozwojowych, które wpływają na to, w jaki sposób osoba nimi dotknięta postrzega świat, przetwarza informacje i współdziała z innymi. Osoby z ASD zwykle z trudem nawiązują relacje z innymi ludźmi, mają problemy z komunikacją i myśleniem abstrakcyjnym, u części z nich występują również specyficzne trudności w uczeniu się i generalizowaniu posiadanej wiedzy. Tego rodzaju zaburzenia nie są widoczne na „pierwszy rzut oka” i są przyczyną „niewidocznych” niepełnosprawności (ang. Invisible disability), i w istotny sposób utrudniają osobom z autyzmem komunikację z innymi ludźmi i powodują bardzo duże trudności w funkcjonowaniu społecznym. Najczęściej trudności te ujawniają się najbardziej w okresie wchodzenia w dorosłość i podejmowania samodzielnego życia oraz poszukiwania pracy, gdyż są to dla tych osób całkowicie nowe role.

a) IES – szansa na przygotowanie wysokofunkcjonujących OZA do wejścia na rynek pracy

Wszechstronna opieka nad OZA generuje wysokie koszty, które mogą być zmniejszone przez podjęcie długofalowych działań, prowadzących do ich w miarę samodzielnego funkcjonowania. Punktem wyjścia do przygotowania OZA do podejmowania pracy na otwartym rynku pracy powinny być doświadczenia w ramach IES, np. takich jak PRR FS. Jednak aktualna sytuacja IES działających na rzecz OZA jest bardzo trudna - zmagają się z permanentną groźbą upadku. Brak systemowych instrumentów finansujących IES generuje konieczność podjęcia działań, które ułatwiłyby ich finansowanie (przynajmniej dopóki nie pojawią się rozwiązania systemowe, dostosowane do potrzeb OZA). Stąd oferta IES winna być na tyle atrakcyjna rynkowo, by dana IES mogła osiągać wyższe przychody, rozwijać i spełniać swoją rolę społeczną, nie zaś skupiać się na walce o byt.

PRR FS powstałe w roku 2007 w ramach EQUAL, nagradzane za wysoką jakość pracy jako IES, daje zatrudnienie i wsparcie dorosłym OZA, zaburzonym na różnych poziomach. **Dla optymalizacji jej działań należałoby rozdzielić ścieżkę rozwoju zawodowego pracowników wyżej funkcjonujących i z ZA od osób z poważniejszymi zaburzeniami. Aktualny system działa zadowalająco, natomiast nie daje osobom wysokofunkcjonującym warunków pełnego rozwoju zawodowego i większej integracji społecznej.** Grupa ta mogłaby, po odpowiednim przygotowaniu w PRR lub innej IES, wyjść na otwarty rynek pracy. I tak osoby z ZA znalazłyby się w stymulującym środowisku, a jednocześnie zwolniłyby miejsca w PRR lub innych IES dla OZA niżej funkcjonujących, którzy mają mniejszą szansę na pracę na rynku otwartym lub dla innych wysokofunkcjonujących, którzy mogliby początkowe doświadczenia związane z podejmowaniem pracy zdobywać również w tym samym IES (byłyby to miejsca rotacyjne dla osób pozostających w okresie szkoleniowym i przygotowawczym do pracy na otwartym rynku).

W przypadku IES działającej dla OZA kluczem jest znalezienie skutecznych narzędzi edukacji zarówno OZA w zakresie świadczenia usług wysokiej jakości jak i przedstawicieli firm - zleceniodawców, a także rozwijania dróg bezpośredniego wprowadzania wyedukowanych OZA na rynek pracy w następnym etapie jako atrakcyjnych i wartościowych pracowników. Ten system pozwoliłby upłynnić proces wsparcia dla większej grupy OZA, którzy pracując jeszcze w IES – w fazie przejściowej – dysponowałiby już takimi umiejętnościami, jakie faktycznie dałyby szansę zwiększenia przychodów IES o co najmniej 30 %.



b) **OzA nieprzygotowane do podjęcia i utrzymania pracy**

Niektóre OzA posiadają odpowiednie umiejętności i kwalifikacje do pracy zawodowej. Przykład duńskiego Specialisterne wskazuje, iż niektórzy z nich są w stanie z sukcesem podjąć i utrzymać skomplikowaną pracę (np. w sektorze IT). Osoby niżej funkcjonujące mogą wykonywać mniej wymagające zadania (np. biurowe, związane z rzemiosłem), zwykle w specjalistycznie przystosowanym miejscu pracy chronionej.

Mimo to polski rynek pracy wciąż nie jest dla OzA dostępny – z jednej strony ze względu na brak przygotowania samych pracodawców (obawy, wynikające z niewiedzy i braku dobrych praktyk itp.), z drugiej zaś z uwagi na brak przygotowania samych OzA. Obecnie w Polsce nie istnieje system wsparcia OzA, mający na celu przygotowanie tej grupy do podjęcia pracy zawodowej. Większość z nich kończy edukację na poziomie ogólnym bez żadnych umiejętności praktycznych umożliwiających podjęcie pracy. Brakuje:

- oferty edukacyjnej w zakresie zdobywania umiejętności zawodowych, dostosowanej do ich potrzeb,
- kompleksowego i stale dostępnego systemu doradztwa,
- treningów i kursów mających na celu dostosowanie ich umiejętności do aktualnego zapotrzebowania rynku pracy,
- wsparcia psychologicznego dla osób z ASD, wsparcia dotyczącego poszukiwania pracy i jej utrzymania (niezbędne ze względu na problemy z komunikacją (interpretowanie emocji, zachowań, oczekiwań), możliwe zaburzenia sensoryczne (nieprawidłowy odbiór bodźców sensorycznych np. dotyk, dźwięk, ruch) oraz trudności z wyobraźnią społeczną).

Wszystkie powyższe trudności oraz potrzebę ich przezwyciężenia potwierdzają zarówno dane zebrane już uprzednio przez organizacje P A-P w 2009 r. i opisane w „Koncepcji Małego Systemu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z autyzmem” Warszawa 2010 oraz badania przeprowadzone w pierwszym etapie realizacji niniejszego projektu wśród 20 OzA.¹ Z badań potrzeb OzA wynika, że prawie wszystkie badane osoby uznały, iż mogą mieć problemy z komunikacją z innymi ludźmi, co w znacznym stopniu przekłada się na problemy w poszukiwaniu pracy oraz jej utrzymaniu.

Poza 4 osobami zatrudnionymi w PPR prowadzonej przez Fundację SYNAPSIS żadna z osób badanych nie pracuje, pomimo, iż każda z nich chciałaby obecnie lub w przyszłości podjąć zatrudnienie. Warto przy tym zauważyć, że pięć osób preferuje zatrudnienie w szeroko pojętym dziale IT, przy czym nie są to zawody jednorodne (preferencje: grafika, programowanie, bazy danych, administrowanie, html). Osoby te posiadają umiejętności i kwalifikacje, jakie po uzupełnieniu np. podczas dostosowanego szkolenia pozwoliłyby im stać się specjalistami w tej dziedzinie.

Biorąc pod uwagę wsparcie zaplanowane w projekcie należy uznać, iż jest ono adekwatne do występującego zapotrzebowania: 15 spośród badanych osób jest zainteresowanych uczestnictwem w szkoleniu (pozostałe osoby w większości nie zastanawiały się nad zakresem szkolenia, w jakim chciałyby/mogłyby uczestniczyć, co świadczy o potrzebie pokierowania tych osób i opracowania IPD), 18 osób chciałoby skorzystać z pomocy doradcy zawodowego podczas szukania zatrudnienia, 16 osób jest zainteresowanych wsparciem psychologa/terapeuty (dwie osoby nie wiedzą, czy taka pomoc byłaby im potrzebna) oraz 18 osób jest zainteresowanych podjęciem stażu u potencjalnego pracodawcy.

¹ Badanie jakościowe (wywiady indywidualne) przeprowadzone na grupie 20 osób z ASD (18 osób z zespołem Aspergera oraz 2 wysokofunkcjonujące osoby z autyzmem). Grupa składała się z 20 osób, gdyż na etapie planowania projektu uznano, że zwiększanie populacji nie jest celowe – nie przyniesie dużych dodatkowych korzyści (wiedzy) w odniesieniu do konieczności poniesienia kosztów (racjonalność wydatkowania). Badania zostały zaplanowane i zrealizowane w pierwszym etapie realizacji projektu. Każdy wywiad trwał około 1,5 - 2 godzin. Celem wywiadu było poznanie potrzeb i możliwości potencjalnych odbiorców projektu oraz zastosowanie zasady *empowerment*. Badana grupa pochodziła z bazy danych będącej w posiadaniu Fundacji SYNAPSIS (byli to mieszkańcy Warszawy oraz okolic, gdyż wywiady były prowadzone podczas spotkań bezpośrednich i wymagały przyjazdu osób badanych do siedziby Fundacji). Raport z badania zawierający szczegółowe informacje jest załącznikiem do niniejszego dokumentu.



c) Rynek pracy nieprzygotowany na przyjęcie OZA

Nie tylko OZA są nieprzygotowane do podjęcia zatrudnienia. Również pracodawcy nie są gotowi na ich przyjęcie. Wyniki badań² i obserwacji, przeprowadzonych w ramach projektu wskazują na szereg barier, które utrudniają lub uniemożliwiają poprawę sytuacji OZA na rynku pracy. Należą do nich m.in.:

- ogólne nieprzychylnie nastawienie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- ogólny brak zainteresowania zatrudnianiem ON, w tym OZA przez pracodawców,
- niewystarczające korzyści dla pracodawcy w stosunku do ryzyka zatrudniania OZA,
- brak rzetelnej wiedzy na temat OZA i ich potencjału jako pracowników,
- nieatrakcyjny/zbyt mało atrakcyjny dla pracodawców poziom wydajności OZA jako potencjalnych pracowników,
- niechęć pracodawców do potencjalnie koniecznej adaptacji stanowisk pracy i/lub wysiłku organizacyjnego przy wdrażaniu OZA do pracy.

Prawie wszyscy badani pracodawcy (5 na 6) zainteresowani są uczestnictwem w planowanych w projekcie warsztatach na temat autyzmu, co wskazuje na potrzebę podniesienia wiedzy na niniejszy temat.

Warto również zauważyć, iż 5 na 6 pracodawców biorących udział w badaniu, chciałoby w razie zatrudnienia przez siebie osoby z autyzmem skorzystać z pomocy osoby wspomagającej/asystenta, jaka pomogłaby osobie z autyzmem w początkowym okresie zatrudnienia.

PRZYCZYNY WYSTĘPOWANIA PROBLEMU

Z uwagi na wysoki poziom wykluczenia i zaniedbania społecznego OZA w Polsce, instytucje i organizacje, działające na rzecz OZA są zmuszone koncentrować się głównie na umożliwieniu OZA **zaspokajania najbardziej podstawowych potrzeb - diagnozy i terapii**, która pozwoliłaby im w ogóle funkcjonować w rodzinie i społeczeństwie.

Dotychczas w Polsce **nie zostały podjęte systemowe działania w celu wsparcia OZA w wejściu na otwarty rynek pracy**, m.in. dostosowanie umiejętności OZA do zapotrzebowania rynku, czy też wykorzystania ich specyficznego potencjału (ponadstandardowa wytrwałość w wykonywaniu powtarzalnych prac, precyzja, dokładność, skrupulatność, nadzwyczajne uzdolnienia informatyczne czy matematyczne). W efekcie OZA wciąż pozostają beczynnie w domu z opiekunami (co rodzi dodatkowe problemy, tj. rodzic sam nie może podjąć lub kontynuować pracy; w sytuacji, gdy opiekun zachoruje/umrze OZA pozostają bez opieki i zabezpieczenia).

Takie podejście było uwarunkowane **brakiem instrumentów prawnych i społecznych**, pozwalających na rozwiązanie problemu. FS, za pośrednictwem PGA i przy wsparciu P A-P od ponad 20 lat prowadzi działania na rzecz poprawy instrumentów prawnych, decydujących o jakości życia OZA w Polsce. Zmiany te nieśpiesznie i mozolnie, ale sukcesywnie, udaje się wprowadzać. Jednak by były skuteczne muszą następować równolegle ze zmianami na poziomie społecznym – począwszy od włączenia OZA i wykorzystania ich potencjału co najmniej na poziomie zbliżonym do innych krajów UE. Obecnie w najtrudniejszej sytuacji znajdują się osoby dorosłe z ASD.

SKALA WYSTĘPOWANIA PROBLEMU

² Badanie jakościowe (wywiady indywidualne) przeprowadzone na grupie 6 osób (wstępnie planowano przeprowadzenie badania wśród 5 potencjalnych pracodawców). Dobór próby (celowy) związany był z objęciem badaniem potencjalnych pracodawców, którzy mogliby zatrudnić osoby z ASD na stanowiskach, na jakie będą kształcić prowadzone w projekcie szkolenia. Ze względu na racjonalność wydatkowania kosztów (na etapie planowania projektu) zaplanowano 5 wywiadów z pracodawcami, uznając zwiększenie badanej grupy za niecelowe (jest to powszechnie stosowana praktyka podczas prowadzenia badań jakościowych, gdyż każdy kolejny wywiad wnosi mniej informacji w porównaniu do poprzednich, a koszt jego przeprowadzenia jest wysoki). Raport z badania zawierający szczegółowe informacje jest załącznikiem do niniejszego dokumentu.



Szacuje się, że w Polsce żyje obecnie ok. 30 000 osób z ASD, z czego ok. 10 000 stanowią osoby dorosłe. Ze względu na ich trudności związane z komunikowaniem się i funkcjonowaniem w społeczeństwie oraz przystosowaniem się do nowych miejsc i sytuacji, grupa ta dotknięta jest w dużej mierze problemem wykluczenia społecznego, zwłaszcza po zakończeniu edukacji.

Według danych szacunkowych Komisji Europejskiej liczba OZA może być nawet znacznie wyższa. Stanowi ok. 30-63 przypadków/10 000 osób, co w Polsce oznaczałoby grupę 114 519-240 490 osób. Mimo, że w Polsce nie stwierdza się dotychczas tak wysokich wskaźników, to jednak tendencja wzrostowa jest bardzo wyraźna. Wg ONZ autyzm to jeden z najgroźniejszych problemów zdrowotnych w świecie, obok cukrzycy i raka.

Wg deklaracji Parlamentu Europejskiego z 1996 roku OZA mają prawo m.in. do: zatrudnienia i szkoleń dostosowanych do ich możliwości oraz uzyskania dochodu wystarczającego na zaspokojenie wydatków związanych z wyżywieniem, ubraniem, mieszkaniem i innymi życiowymi potrzebami. Mimo tych deklaracji wciąż jednym z podstawowych problemów OZA jest niedostępność rynku pracy, nieprzygotowanego na ich przyjęcie. W Wielkiej Brytanii poziom zatrudnienia OZA wynosi 6% (dane NAS), w Polsce tylko nieliczne osoby podejmują zatrudnienie (FS, Koncepcja Małego Systemu aktywizacji społ. i zawodowej OZA, Warszawa 2009), z czego 24 (najwięcej w PL) zatrudnia PRR FS.

Liczbę dorosłych OZA w woj. mazowieckim szacuje się na 1350 osób (w oparciu o szacunkową liczbę dorosłych OZA w Polsce – 10 tysięcy i liczbę ludności w woj. mazowieckim – 5,1 miliona). Liczba osób z Zespołem Aspergera nie jest znana z uwagi na niechęć tychże do ubiegania się o diagnozę (podobną tendencję potwierdzają organizacje partnerskie).

Według raportu „Autyzm w orzecznictwie o niepełnosprawności w woj. mazowieckim” (FS, 2006 r.) w woj. mazowieckim nie pracowała ani jedna z badanych osób dorosłych (wiek 18 - 40 lat). Sprawdzono orzeczenia wydawane w ciągu trzech lat 2003/2004/2005 dla 91 osób dorosłych. Aktualnie FS zatrudnia 24 OZA w PS PRR w Wilczej Górze pod Warszawą.

KONSEKWENCJE ISTNIENIA ZIDENTYFIKOWANEGO PROBLEMU

Z uwagi na brak ww. rozwiązań przeważająca większość OZA jest **długotrwale nieaktywna zawodowo i pozostaje w domu lub w zakładach opiekuńczych**. Dotyczy to również tych osób, które są w pełni zdolne i zmotywowane do podjęcia pracy.

Jak dotąd tak niewiele OZA w skali kraju podjęło pracę na otwartym rynku, że dotychczasowe doświadczenia są jednostkowe i fragmentaryczne. Według danych dotyczących podejmowania aktywności zawodowej w zależności od postawionej diagnozy, na 248 dorosłych osób z ASD (badanych w roku 2009 w ramach ogólnopolskiego projektu „Wsparcie osób z autyzmem”), jedynie 4 osoby podjęły pracę zawodową, co stanowi ok. 1.6% wszystkich badanych, przy czym wszystkie 4 osoby miały postawioną diagnozę zespołu Aspergera.

Pozostawanie OZA w domu **generuje konieczność opieki ze strony rodziców**, najczęściej matki, która w konsekwencji nie może podjąć/utrzymać pracy zawodowej. Wpływa to negatywnie na poziom i jakość życia rodziny. Co więcej **utwierdza negatywny wizerunek OZA w społeczeństwie**. ASD to tzw. niewidzialna niepełnosprawność – OZA nie mają cech odróżniających ich fizycznie od reszty społeczeństwa. Stąd w odbiorze społecznym fakt, że u danej osoby występuje zaburzenie, często w ogóle nie jest brany pod uwagę. Ważne jest to, co widoczne - dorosła osoba, która zachowuje się niezrozumiale, często postrzegana jako dziwaczna, spędza czas w domu, izoluje się, nie pracuje, korzystając z pomocy rodziny.

Z drugiej strony IES, które często przy innych niepełnosprawnościach przygotowują do pracy, **z uwagi na brak narzędzi i wiedzy nie podejmują roli pośredniczenia w dostępie do pracy w stosunku do OZA**. ASD generuje problemy, jakie nie występują przy innych niepełnosprawnościach, a więc wymagają odrębnego przygotowania i sposobu szkolenia.³ Stąd najwięcej OZA (24) zatrudnia specjalistyczny zakład aktywności zawodowej – PRR FS. Pozostałe jednostkowe przypadki to głównie osoby, zatrudnione w rodzinnych firmach lub też (to w przypadku

³Dostrzegła to Komisja Europejska, która w 2010 r. wyłoniła autyzm spośród innych niepełnosprawności i zaproponowała dla niego odrębny program. Polska nie jest jednak jeszcze przygotowana na jego podjęcie – pozwoli na to dopiero kompleksowe wdrożenie proponowanych w projekcie działań, czyli przygotowanie OZA, pracodawców i IES do zatrudnienia OZA.



najlepiej radzących sobie ZA) osoby, które podjęły pracę, ale ze względu na problemy wynikłe z zaburzenia i brak przygotowania obu stron **nie są w stanie utrzymać pracy.**

II CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Cel ogólny wprowadzenia innowacji stanowi adaptacja i implementacja w warunkach polskich skutecznych metod zapewnienia trwałości funkcjonowania IES, działających na rzecz podniesienia poziomu zatrudnienia OzA w województwie mazowieckim, poprzez:

- analizę sytuacji polskiej i doprecyzowanie obszarów problemowych
- szczegółową analizę programów prowadzonych przez partnerów ponadnarodowych NAS i SPF pod kątem skuteczności i ergonomii implementacji
- adaptację programów NAS i SPF do polskich realiów prawnych i społecznych
- weryfikację skuteczności programów w realiach polskich (testowanie)
- wdrożenie i monitoring dostosowanego do warunków polskich systemu zapewniającego trwałość funkcjonowania IES i upowszechnianie i włączenie do głównego nurtu polityki

Realizacja celu głównego doprowadzi do poprawy sytuacji OzA na rynku pracy w województwie mazowieckim poprzez:

Lp	Pożądany stan docelowy	Narzędzia sposoby dotarcia	Wskaźniki osiągnięcia celu (do 31 XII 2012 r.)	Źródło danych do weryfikacji
1.	podniesienie poziomu wiedzy pracodawców z woj. mazowieckiego na temat możliwości OzA jako pracowników	materiały informacyjne, ulotki, plakaty, strona internetowa, facebook, warsztaty, spotkania, konferencje, badania	wzrost poziomu wiedzy u 70% pracodawców - użytkowników projektu z woj. mazowieckiego na temat możliwości OzA jako pracowników	raport z badań ankieta wśród uczestników warsztatów dla pracodawców
2.	podniesienie poziomu wiedzy OzA z woj. mazowieckiego i ich otoczenia na temat możliwości OzA jako pracownika	strona internetowa, facebook, fora internetowe, informacje bezpośrednie, mailing, badania	wzrost poziomu wiedzy u 70% OzA – odbiorców projektu z woj. mazowieckiego i ich otoczenia na temat możliwości OzA jako pracownika	raport z badań ankieta wśród uczestników szkoleń wywiady z rodzicami
3.	podniesienie poziomu wiedzy wśród IES z woj. mazowieckiego na temat potencjału OzA jako pracowników, specyfika przygotowywania OzA na rynek pracy i możliwości jego zatrudnienia	publikacja <i>Modelu</i> , strona internetowa, materiały promocyjne i informacyjne, warsztaty, konferencje, spotkania, mailing, facebook	wzrost poziomu wiedzy u 70% osób/instytucji zarządzających IES na temat idei i zasad wdrażania <i>Modelu</i>	badania lista dystrybucyjna materiałów informacyjnych połączona z ankietą



4.	kompleksowe przygotowanie społeczno-zawodowe 10 OzA z woj. mazowieckiego do podjęcia pracy w zakresie IT lub prac biurowych	realizacja szkoleń wg programów szkoleń, realizacja kompleksowych programów wsparcia	10 OzA z woj. mazowieckiego kompleksowo przygotowanych do podjęcia pracy w zakresie IT lub prac biurowych	10 testów wiedzy 10 arkuszy oceny kompetencji 10 cv 10 raportów ze staży 10 IPD, wraz z planem działań monitoringowych po ustaniu wsparcia, co najmniej do czasu zakończenia projektu
5.	podniesienie poziomu świadomości kadr zarządzających IES w woj. mazowieckim na temat potencjału ekonomicznego, wynikającego ze wsparcia i kompleksowego wyszkolenia w zakresie IT i/lub pracy biurowej 10 OzA na mazowieckim rynku pracy	analiza rynku w woj. mazowieckim pod kątem dostępności i cen usług związanych z IT i pracą biurową, analiza wydajności 10 beneficjentów w zakresie usług, związanych z IT i/lub pracą biurową	wzrost o 30% wiedzy IES z woj. mazowieckiego na temat potencjalnych szacunkowych efektów ekonomicznych wprowadzenia na rynek pracy 10 OzA, wyszkolonych w zakresie usług, związanych z IT i/lub pracą biurową na mazowieckim rynku pracy	1 opracowanie (symulacja finansowa) badania lista dystrybucyjna materiałów informacyjnych połączona z ankietą
6.	funkcjonowanie pierwszej w Polsce pracowni IT i biurowej dla OzA z woj. mazowieckiego	program szkoleń, wyposażenie pracowni	stworzenie 1 pracowni IT oraz 1 pracowni biurowej dla OzA z woj. mazowieckiego	1 pracownia IT 1 pracownia biurowa

III OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

NA CZYM POLEGA INNOWACJA

Istotę innowacji⁴ stanowi:

- opracowanie i wdrożenie do głównego nurtu polityki „Modelu adaptacji skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy” (tytuł roboczy)
- analiza, dokonanie wyboru i dostosowanie do polskich warunków i implementacja brytyjskich (NAS) i duńskich (SPF) metod przygotowywania i wprowadzania OzA na rynek pracy,

⁴ Projekt jest innowacyjny zarówno jako przekształcenie istniejących możliwości skorzystania z dorobku w nowe idee i wprowadzanie ich do praktycznego zastosowania, jak i od strony praktycznej – wdrożenie nowego produktu.



- opracowanie systemu przygotowywania pracodawców na przyjęcie pracowników – OzA.
- propagowanie wśród użytkowników innowacji - IES na terenie Mazowsza Modelu wsparcia zatrudnienia OzA

a) źródła innowacji

Rozwiązania **NAS** są ukierunkowane na OzA na każdym poziomie funkcjonowania. Prospects Employment Consultancy (PEC) doradza w zakresie perspektyw zatrudniania: doradztwo, wsparcie psychologiczne, zawodowe, terapeutyczne, coachingowe, informatyczne, szkolenia dla OzA i pracodawców. PEC oferuje też szkolenia pracownicze i dla kadr managerskich związanych z OzA, wsparcie pracownika OzA w miejscu pracy 1:1, plany rozwoju zawodowego OzA. PEC wspierany jest systemowo przez rząd brytyjski, ale sam również może generować przychody.

Specialisterne - program oferowany przez SPF to zamknięta efektywna ekonomicznie, pozwalająca na samofinansowanie, metoda wprowadzania wysokofunkcjonujących OzA na rynek pracy (głównie w sektorze IT).

W Polsce barierę stanowi brak rzetelnej wiedzy na temat proponowanych rozwiązań (wykwalifikowanych kadr, wiarygodnych materiałów merytorycznych, doświadczenie na tym polu - konieczność tworzenia systemu od podstaw (w EU systemy te klaryfikowały się przez dziesięciolecia). Stąd z uwagi na dobre praktyki współpracy FS z NAS i SPF i otwartość obu organizacji realizacja projektu pozwoli na:

- oszczędność czasu i środków,
- wdrożenie sprawdzonych i efektywnych rozwiązań.

b) zakres innowacji

- **na poziomie grupy docelowej**

Użytkownicy

- dotychczas w Polsce nie ma ani propozycji wsparcia dla IES, przygotowujących OzA na rynek pracy pracodawców, rozważających zatrudnienie OzA, wsparcia samych OzA w miejscu pracy i narzędzi wspierających pracodawców i pracowników

Odbiorcy - OzA rzadko są aktywne na rynku pracy. W Polsce w ogóle nie był dotychczas badany, ani co za tym idzie wykorzystany, ich potencjał pracowniczy w zakresie usług wysokospecjalistycznych (głw. IT). W Polsce dotąd nie rozwiązywano problemów OzA przy użyciu specjalistycznych narzędzi pozwalających na zwiększenie zatrudnienia tej grupy.

- **na poziomie problemu**

Podniesienie poziomu trwałości funkcjonowania IES, aby mogły skutecznie wspierać OzA na rynku pracy to podejście nowatorskie dotychczas nie eksploatowane. IES np. PRR FS są na polskim rynku twórcami względnie nowymi, stąd po wstępnej weryfikacji działalności i jej skutków ekonomicznych dopiero rozpoczyna się proces optymalizacji ich funkcjonowania. FS, jako instytucja prowadząca IES – PRR, jest w stanie realnie zweryfikować najefektywniejsze rozwiązania europejskie w działającej IES. Dowiedzenie ich skuteczności przyczyni się do wytyczenia bezpiecznych kierunków działań IES nie tylko na rzecz OzA.

- **na poziomie formy wsparcia**

Dotychczasowa praktyka:

- przypadkowe propozycje rozwiązań problemów konkretnych osób; niezwyfikowane – skuteczne w przypadkach jednostkowych,

Rozwiązanie testowane w ramach projektu – wprowadzenie wystandaryzowanego rozwiązania, opartego na dobrych i skutecznych ekonomicznie narzędziach i praktykach Partnerów

- długotrwały i nieergonomiczny system wdrażania (wypracowywanie narzędzi od podstaw) przy jednoczesnym nadmiernym zbiurokratyzowaniu organizacyjnym,



Rozwiązanie testowane w ramach projektu – wprowadzenie gotowego ergonomicznego uzupełnionego o narzędzia modelu, umożliwiającego wdrażanie wystandaryzowanych formy wsparcia

- brak kompleksowego specjalistycznego wsparcia dla OzA

Rozwiązanie testowane w ramach projektu - równoczesne w trzech obszarach wdrażanie form wsparcia dla OzA na poziomie terapeutycznym, społecznym i zawodowym, prowadzonego przez fachowców ds. autyzmu

- relacja nakład/rezultat – dotychczas niemierzalna z uwagi na brak analiz

Rozwiązanie testowane w ramach projektu – na etapie testowania modelu zostaną precyzyjnie określone formy wsparcia, czas ich trwania, zakres, warunki wdrażania i związane z tym koszty. W ślad za tym pójdzie pogłębiona analiza porównawcza formalna i finansowa, dotycząca efektywności zatrudniania OzA przez różne IES

c) empowerment

empowerment OzA, włączanych w prace projektowe na każdym poziomie, począwszy od przygotowywania i opiniowania materiałów (ankiet badawczych, materiałów informacyjnych etc.), po przygotowywanie materiałów do publikacji, udział w wydarzeniach, realizowanych w ramach projektu,

W grupie osób z autyzmem występuje ogromna różnorodność problemów i potrzeb; podejście musi być bardzo zindywidualizowane, z tego względu na każdym etapie włączane są OzA, zwłaszcza wysokofunkcjonujące, które są w stanie wyrazić swoje opinie i potrzeby. Stosowanie zasady empowermentu pozwala na uwzględnienie różnic indywidualnych i budowanie Modelu, który musi uwzględniać tę różnorodność. Będzie to miało bezpośredni wpływ na skuteczność wprowadzanych form wsparcia i na motywację odbiorców.

d) wartość dodana

- przeszkolenie kadr w zakresie nowych metod pracy z OzA - w trakcie realizacji projektu partnerzy przedstawili dotychczas niestosowane w Polsce metody i narzędzia pracy z OzA, wykorzystywane w procesie przygotowywania do podjęcia zatrudnienia, ale także w innych działaniach terapeutycznych
- nawiązanie kontaktów z firmami, np. LEGO, których ofertę można zastosować w szeroko pojętej terapii i ocenie ukrytego potencjału OzA (LEGO Mindstorm, Education)
- nawiązanie bliższej współpracy z ekspertami, np. Tony Atwood (Australia), Agnieszka Rynkiewicz (USA), którzy specjalizują się w zakresie zespołu Aspergera (nie tylko w kontekście włączania zawodowego)
- możliwość zapoznania się z modelem i strategią przez IES z innych województw, dzięki sieci dystrybucyjnej P A-P

KOMU SŁUŻY INNOWACJA, KTO BĘDZIE MÓGŁ JA WYKORZYSTYWAĆ W PRZYSZŁOŚCI (GRUPY DOCELOWE)

a) Użytkownicy

- potencjalni pracodawcy OzA na terenie woj. mazowieckiego (m.in. przedsiębiorcy, ngo)
- IES z woj. mazowieckiego, które potencjalnie mogą wdrażać *Model*

Grupa ta potrzebuje wsparcia informacyjnego na temat autyzmu, specyfiki OzA (ograniczenia, potrzeby, potencjał i możliwości/korzyści wynikające z zatrudnienia).

b) Odbiorcy

Odbiorcy - OzA - potrzebują wsparcia dotyczącego poszukiwania pracy i jej utrzymania (niezbędne ze względu na problemy z komunikacją (interpretowanie emocji, zachowań, oczekiwań), możliwe zaburzenia sensoryczne (nieprawidłowy odbiór bodźców sensorycznych np. dotyk, dźwięk, ruch) oraz trudności z wyobraźnią społeczną.

Wsparcie OzA - pomoc w określeniu swoich umiejętności i kierunku poszukiwania pracy, pomocy w procesie aplikowania, podczas rozmowy kwalifikacyjnej, w adaptacji w nowym miejscu pracy, w ustaleniu struktury



czynności, odpowiedzialności, pozwoli na utrzymanie zatrudnienia i wykorzystanie możliwości OzA.

OzA (po okresie adaptacji) wykazują się rzetelnością, precyzją, wytrwałością, dokładnością, pamięcią i umiejętnością wychwytywania błędów, co jest bardzo pożądane np. w sektorze IT (programowanie, testowanie oprogramowania). Cechy te, obok pracowitości i dużej motywacji są podkreślane przez pracodawców brytyjskich. Ze względu na trudność w uzyskaniu zatrudnienia i poczucie włączenia społecznego praca stanowi dla OzA dużą wartość. OzA źle znoszą zmiany, więc wymagają działań rutynowych i powtarzalnych (większa uwaga i koncentracja, brak podatności na znużenie i frustrację) - zabezpieczenie pracodawcy przed nadmierną rotacją pracowników. Są kompetencje zawodowe, w których OzA są ekspertami. Ponadto nie posiadając umiejętności odczytywania intencji i emocji innych, nie potrafią oszukiwać, postępują zgodnie z procedurami.

JAKIE WARUNKI MUSZĄ BYĆ SPEŁNIONE BY INNOWACJA DZIAŁAŁA WŁAŚCIWIE

- a) **szacowany minimalny koszt⁵ wdrożenia wypracowanego produktu dla rocznego projektu, obejmującego 10 OzA to 347 600,00 zł (Zał. nr 1)**
- b) **szacowany czas wdrażania wypracowanego produktu – minimum 12 miesięcy, z możliwością wydłużenia dla części odbiorców, w zależności od indywidualnych potrzeb**
- c) **przygotowanie Użytkowników**

IES, zainteresowanych potencjalnym wdrożeniem Modelu

- dobór Użytkowników z odpowiednim potencjałem finansowym i organizacyjnym, na poziomie pozwalającym na rozpoczęcie i utrzymanie na odpowiednim poziomie działań wdrożeniowych
- skuteczna dystrybucja Modelu i materiałów informacyjnych wśród Użytkowników
- skuteczne szkolenia/przygotowanie potencjalnych Użytkowników
- wsparcie ze strony środowisk lokalnych (ngo, pracodawcy, otoczenie OzA)

potencjalnych zleceniodawców/pracodawców

- skuteczne działania informacyjne (bezpośrednie spotkania, success stories)
- skuteczna dystrybucja materiałów informacyjnych wśród Użytkowników
- skuteczne szkolenia-przygotowanie potencjalnych Użytkowników
- możliwość łatwego kontaktu z doradcami IES, kompetentnymi w zakresie autyzmu
- wsparcie ze strony środowisk lokalnych (IES, ngo, inni pracodawcy, otoczenie OzA)
- motywacja finansowa do zatrudniania OzA w postaci dopłat do wynagrodzenia

d) zaangażowanie innych instytucji

Dla właściwego funkcjonowania innowacji **konieczne jest współdziałanie podmiotów trzech sektorów:**

- rozwiązania prawne i finansowe ze strony Państwa, które uprościłyby procedurę zatrudniania OzA, a jednocześnie zmotywowałyby do podtrzymania ich zatrudnienia
- instrumenty prawne i finansowe ze strony państwa umożliwiające tworzenie ośrodków konsultacyjno-doradczych dla dorosłych OzA w celu udzielania długotrwałego wsparcia osobom poszukującym lub podejmującym pracę (np. w ramach zadań powierzanych i podejmowanych przez PFRON)
- wsparcie merytoryczne ze strony lokalnych IES, które w sytuacjach wątpliwych lub trudnych, doradzałyby zarówno OzA jak i pracodawcom
- otwartość na zatrudnianie OzA ze strony pracodawców (rozwijanie działań CSR)

⁵ bez uwzględniania kosztów pośrednich



e) przygotowanie techniczne

pracownie IT i biurowa (wielkości, dostosowane do potencjalnej liczby OZA)

- lokal, dostosowany do użytkowania przez OZA (odpowiednia wielkość, oświetlenie, rodzaj podłoga, kolorystyka ścian, zabezpieczenia)
- meblowanie, dostosowane do użytkowania przez OZA (w tym rolety)
- sprzęt komputerowy wraz z niezbędnym oprogramowaniem, dostosowany do użytkowania przez OZA
- sprzęt biurowy (urządzenie wielofunkcyjne, telefon z faksem, bindownica, niszczarka, laminator, flipchart, tablica suchościeralna, projektor, etc.)
- narzędzia do organizacji czasu pracy (zegar, harmonogram, podział zadań etc.)

pomieszczenie biurowe (wielkość/ilość, dostosowana do pracy takiej liczby osób, która odpowiada)

- lokal wraz z wyposażeniem biurowym (komputery z oprogramowaniem, meble biurowe, urządzenie wielofunkcyjne, telefon z faksem, etc.)

f) odpowiednio przygotowana kadra instytucji wdrażającej

- kadra z doświadczeniem w zakresie pracy z OZA (psycholog/terapeuta, doradca ds. zatrudnienia, asystenci, instruktorzy szkoleń, managerowie organizujący pracę OZA)
- programy szkoleń z zakresu IT i usług biurowych

g) przygotowanie prawne

Szczegółowa analiza, upowszechniana wśród Użytkowników i Odbiorców, a dotycząca sytuacji prawnej, związanej z zatrudnianiem., a tu szczególnie:

- potencjalna wartość rynkowa pracy osób z ASD przeszkolonych w zakresie konkretnych umiejętności, przyjęta na podstawie uzyskanych danych rynkowych;
- warunki formalne i finansowe, w jakich działają poszczególne podmioty, ze szczególnym uwzględnieniem (możliwości spełnienia warunków formalnych, niezbędnych do uzyskania statusu określonego podmiotu; możliwości spełnienia wymogów formalnych, jakie spełniać mają uczestnicy lub pracownicy placówki; kryteriów finansowych, mechanizmów dofinansowania zatrudnienia ON)

JAKIE EFEKTY MOŻE PRZYNIĘĆ ZASTOSOWANIE INNOWACJI

- wypracowanie materiałów i form podnoszenia poziomu wiedzy pracodawców z woj. mazowieckiego na temat możliwości OZA jako pracowników
- skuteczna motywacja OZA do uczestniczenia w szkoleniach i podniesienie poziomu wiedzy OZA z woj. mazowieckiego i ich otoczenia na temat możliwości rozwoju zawodowego OZA jako potencjalnych pracowników
- podniesienie poziomu wiedzy wśród IES z woj. mazowieckiego na temat potencjału OZA jako pracowników, specyfiki przygotowywania OZA na rynek pracy i możliwości ich zatrudnienia do prac poprawiających wyniki ekonomiczne IES
- kompleksowe przygotowanie społeczno-zawodowe 10 OZA z woj. mazowieckiego do podjęcia pracy w zakresie IT lub prac biurowych
- podniesienie poziomu świadomości kadr zarządzających IES w woj. mazowieckim na temat potencjału ekonomicznego, wynikającego ze wsparcia i kompleksowego wyszkolenia w zakresie IT i/lub pracy biurowej 10 OZA na mazowieckim rynku pracy
- funkcjonowanie pierwszej w Polsce pracowni IT i biurowej dla OZA z woj. mazowieckiego
- wykazanie, że przygotowanie w ramach innowacyjnego Modelu jest skuteczniejsze w podwyższaniu poziomu kompetencji zawodowych i pracowniczych OZA niż dotychczasowa oferta, nieprzystosowana do ich potrzeb
- nowe podmioty IES zainteresowane zatrudnianiem OZA otrzymają przetestowane narzędzia oceny kompetencji, a wyniki tego procesu oceny będą mogły Stanowić podstawę pracy doradców zawodowych dla OZA (dotychczas nie ma specjalistów, którzy mogliby prowadzić takie doradztwo)



EFEKTY, JAKIE MOŻE PRZYNIEŚĆ W PRZYSZŁOŚCI ZASTOSOWANIE INNOWACJI

- wprowadzenie wystandaryzowanego rozwiązania, opartego na dobrych i skutecznych ekonomicznie praktykach Partnerów
- wprowadzenie gotowego ergonomicznego uzupełnionego o narzędzia modelu, umożliwiającego wdrażanie wystandaryzowanych formy wsparcia
- równoczesne w trzech obszarach wdrażanie form wsparcia dla OzA na poziomie terapeutycznym, społecznym i zawodowym, prowadzonego przez fachowców ds. autyzmu
- na etapie testowania modelu zostaną precyzyjnie określone formy wsparcia, czas ich trwania, zakres, warunki wdrażania i związane z tym koszty. W ślad za tym pójdzie pogłębiona analiza porównawcza formalna i finansowa, dotycząca efektywności zatrudniania OzA przez różne IES
- podniesienia liczby OzA przygotowanych do podjęcia i utrzymania pracy zawodowej, zwłaszcza w zakresie kompetencji IT i prac biurowych w woj. mazowieckim
- podejmowanie przez OzA prac i usług bardziej zgodnych z ich umiejętnościami, w nowych dla nich dziedzinach i lepiej płatnych
- podniesienia potencjału ekonomicznego mazowieckich IES, zatrudniających OzA do prac wyżej płatnych
- podniesienia liczby mazowieckich IES, zainteresowanych zatrudnieniem OzA (m.in. poprzez przygotowanie szczegółowej instrukcji wprowadzania Modelu)
- podniesienia liczby OzA na mazowieckim rynku pracy dzięki lepszemu przygotowaniu do pracy
- przezwyciężenie barier mentalnych w zatrudnianiu OzA i wzrost liczby mazowieckich pracodawców zatrudniających OzA
- podniesienia jakości życia (w tym sytuacji materialnej) i stopnia włączenia społecznego OzA na terenie woj. mazowieckiego

JAKIE ELEMENTY BĘDZIE OBEJMOWAĆ INNOWACJA

a) elementy innowacji

Projekt jest innowacyjny zarówno na poziomie produktu finalnego jako całości, ale także na poziomie poszczególnych rozwiązań. Zawiera on elementy, niestosowane dotychczas w Polsce:

- opracowanie i upowszechnianie nowego rozwiązania na rzecz wzmocnienia trwałości ekonomicznej IES, zatrudniających OzA;
- opracowanie, propagowanie i wdrożenie nowych form pracy z OzA na poziomie diagnozy funkcjonalnej, oceny kompetencji zawodowych etc.)m. in. zastosowanie narzędzi oceny do tej pory niestosowanych w Polsce (testy CCP, TTAP)), które umożliwią doradztwo zawodowe dla OzA
- przygotowanie nowatorskich programów i sposobu prowadzenia szkoleń, dostosowanych do specyficznych potrzeb OzA w zakresie IT i usług biurowych,
- przeprowadzenie szkoleń i określenie podstawowych standardów w zakresie tematyki, czasu trwania i specyfiki uczenia OzA;
- Indywidualizacja procesu uczenia i doboru rodzaju pracy do specyficznych predyspozycji poszczególnych OzA
- równoległe prowadzenie szkoleń , warsztatów i dystrybucja materiałów informacyjnych dotyczących nowej dziedziny zatrudniania OzA zarówno do potencjalnych pracodawców, kontrahentów jak i IES oraz OzA
- określenie czynników i mechanizmów powodujących wzrost poczucia bezpieczeństwa i motywacji do podejmowania zatrudnienia u użytkowników i odbiorców
- opracowanie i wdrożenie nowych narzędzi - oryginalnych produktów projektu, opartych na



- narzędziach, stosowanych przez partnerów lub też zastosowanie używanych już narzędzi w nowym kontekście,
- popularyzacja zagadnień związanych z wprowadzaniem OzA na rynek pracy,
 - ,
 - opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych, dotyczących wprowadzania OzA na rynek pracy (dla Użytkowników i Odbiorców),
 - opracowanie i upowszechnienie szacunkowego rachunku ekonomicznego dla wdrażania innowacji, w celu ułatwienia IES podejmowania decyzji co do zatrudniania OzA
 - produkt finalny.

b) produkt finalny

Produkt finalny, czyli nowy sposób działania ukierunkowany na implementację skutecznych metod zapewnienia trwałości funkcjonowania IES, będą stanowiąc wypracowane i pozytywnie zweryfikowane wieloletnim doświadczeniem NAS i SPF metody i narzędzia, które w ścisłej współpracy z partnerami będą przeniesione i zaadaptowane do polskich warunków prawnych i społecznych. Będą upowszechniane i włączane do polityki jako przykład efektywnego ekonomicznego rozwiązania, opartego na współpracy NGO, samorządów, biznesu, administracji państwowej i samorządowej.

Produkt będzie miał formę publikacji papierowej i elektronicznej w wersji umożliwiającej uzupełnienia.

Do produktu finalnego zostanie załączona seria dokumentów wspomagających oraz narzędzi, przygotowanych do wdrażania *Modelu*:

1. Model The National Autistic Society
2. Model Specialist People Foundation
3. Instrukcja stosowania produktu finalnego
4. Deklaracja udziału osoby z autyzmem w projekcie
5. Oświadczenie uczestnika projektu - osoby z ASD o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych
6. Ankieta i wywiad skierowana do osób z autyzmem
- 7a. Narzędzia-CCP
- 7b. Narzędzia-TTAP
8. Model oceny kompetencji
9. Wzór profilu osobistego
10. Program treningu umiejętności społecznych
11. Program szkolenia IT - poziom podstawowy
12. Program szkolenia IT – poziom zaawansowany
13. Program szkolenia biurowego
14. Pakiet informacyjny dla osób z autyzmem poszukujących pracy
15. Pakiet informacyjny dla pracodawców
16. Instytucje, które mogą zastosować model lub wspomóc jego wdrażanie
17. Analiza porównawcza
18. Raport z badania przeprowadzonego z osobami z ASD
19. Raport z badania przeprowadzonego z pracodawcami
20. Raport z badania fokusowego

IV PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

DOBÓR GRUP UŻYTKOWNIKÓW I ODBIORCÓW

Użytkownicy (inne NGO i potencjalni pracodawcy OzA), którzy wezmą udział w testowaniu zostaną dobrani pod kątem możliwości zaoferowania staży zawodowych dla OzA jak najlepiej odpowiadających umiejętnościom OzA, związanych z IT lub pracami biurowymi. Kluczowa będzie chęć dowiedzenia się więcej na temat korzyści z zatrudnienia OzA, otwartość na przyjęcie stażystów (a w przyszłości ewentualnie pracowników) z autyzmem oraz gotowość do dostosowania się do ich potrzeb.



W testowaniu weźmie udział grupa 5 pracodawców (przedsiębiorstwa państwowe, prywatne lub NGO), które wyrażą gotowość do przyjęcia OzA na staże w firmie. W celu zapewnienia ich udziału przez cały okres testowania zostaną im przedstawione materiały informacyjne dot. autyzmu, zostaną dla nich przeprowadzone warsztaty, zapewni się im doradztwo i konsultacje zawodowe i społeczne oraz obecność asystenta dla OzA podczas staży.

Odbiorcy (OzA), którzy wezmą udział w testowaniu, muszą posiadać diagnozę (wysokofunkcjonujące osoby z autyzmem lub zespołem Aspergera) i zostaną dobrane na podstawie wywiadu przeprowadzonego przez psychologa/doradcę ds. zatrudnienia OzA i trenera IT/prac biurowych. W testowaniu weźmie udział reprezentatywna dla problemu grupa 10 OzA, które chciałyby pracować na otwartym rynku, ale potrzebują wsparcia w poszukiwaniu pracy i jej utrzymaniu, są zmotywowane i wytrwałe, interesują się zagadnieniami związanymi z IT lub wykonywaniem prac biurowych, chcą się rozwijać i zdobyć nowe umiejętności oraz doświadczenie zawodowe. Grupa ta zostanie dobrana w oparciu o ścisłe kryteria rekrutacyjne, opracowane przez specjalistów, a uwzględniające predyspozycje, stopień motywacji, dotychczasową ścieżkę rozwoju, wstępne przygotowanie społeczne etc.

Odbiorcy zostaną pozyskani na rzecz projektu na podstawie informacji z wypełnionych przez nich uprzednio ankiet i po przeprowadzeniu wywiadów oraz po uprzednim wyjaśnieniu im celu projektu, planowanych działań i potencjalnych korzyści. Część z nich jest znana FS i pozostaje w stałym kontakcie z psychologami, terapeutami etc. W celu zapewnienia ich udziału przez cały okres testowania otrzymają oni wsparcie psychologa, terapeuty, doradcy zawodowego oraz asystentów. Motywacją będzie przygotowanie ich profili kompetencji zawodowych, stworzenie IPD, przygotowanie do wykonywania zawodu oraz odbycie staży zawodowych. Przede wszystkim jednak odbędą trening IT, który będzie służył ich aktywizacji zawodowej.

Dla zapewnienia realizacji celów projektu, na wypadek rezygnacji beneficjentów z uczestnictwa w projekcie, FS z jednej strony podejmuje działania prewencyjne (sposób rekrutacji, umowy z beneficjentami), z drugiej zaś zaradcze (6-osobowa grupa rezerwowa).

OPIS PRZEBIEGU TESTOWANIA

Etap 1: rekrutacja

(1 VI- 31 VIII 2011)

Proces rekrutacji będzie się składał z następujących elementów:

- ankieta dla OzA i rodziców OzA
- wywiad z rodzicami OzA (psycholog) – 1h
- wywiad z OzA (psycholog) – 1h
- wstępne sprawdzenie kompetencji zawodowych (trener IT i prac biurowych) – 2h
- obserwacja OzA w sytuacji pracy – obserwacja OzA podczas jego rozmowy z trenerem i wykonywania przez OzA zadania praktycznego zleconego przez trenera (psycholog) – 1h
- analiza dokumentacji, konsultacja psychologa z trenerem, kwestie organizacyjne, opracowanie profilu kompetencji zawodowych – (psycholog) - 2h

Etap rekrutacji kończy się decyzją o uczestnictwie w projekcie.

Etap 2: proces oceny kompetencji zawodowych, pracowniczych i społecznych

(1-30 IX 2011)

W procesie oceny kompetencji OzA zostaną wykorzystane różnorodne narzędzia diagnozy funkcjonalnej. Etap zakończy się opracowaniem Indywidualnego Planu Działania (IPD) dla każdego uczestnika. Uczestnicy zostaną podzieleni na 2 grupy na podstawie oceny ich kompetencji. Jeśli niemożliwe okaże się stworzenie 2 w miarę jednolitych grup, dopuszczany jest podział uczestników na kilka mniejszych grup.

Etap 3: szkolenie zawodowe, trening umiejętności społecznych

(1 X 2011 – 30 VI 2012)



W oparciu o IPD zostanie przeprowadzone szkolenie w zakresie kompetencji zawodowych w zakresie prac biurowych i IT oraz równoległe trening umiejętności społecznych (w tym umiejętności pracowniczych). Ponadto uczestnicy szkolenia będą mieli indywidualne spotkania/konsultacje z psychologiem, terapeutą, prawnikiem i doradcą zawodowym.

Etap 4: staże zawodowe

(VII – IX 2012)

Po szkoleniu wewnętrznym odbędą się staże lub praktyki u konkretnych pracodawców w celu weryfikacji umiejętności OzA w środowisku zewnętrznym.

Etap 5: opracowanie pogłębionej analizy porównawczej możliwości zatrudnienia osób z ASD u różnych pracodawców

(IX 2011 – IX 2012)

Przedmiotem analizy będzie:

- potencjalna wartość rynkowa pracy osób z ASD, przyjęta na podstawie uzyskanych danych,
- warunki formalne i finansowe, w jakich działają poszczególne podmioty.

Każdy odbiorca (OzA) w procesie testowania otrzyma średnio:

- 150 h szkoleń zawodowych w pracowni biurowej i IT (przyjmując, że szkolenia odbędą się w 2 grupach 5-osobowych (2 gr. x 150 h) ; minimum po 30 h szkoleń, gdyby zaistniała konieczność prowadzenia treningu indywidualnego); 150 h wsparcia asystenckiego podczas szkoleń zawodowych (przyjmując, że szkolenia odbędą się w 2 grupach 5-osobowych (2 gr. x 150 h); minimum po 30 h godzin wsparcia, gdyby zaistniała konieczność prowadzenia treningu indywidualnego)
- 20 h stażu zawodowego (przyjmując, że staże odbędą się w 2-osobowych grupach, otrzyma odpowiednio 40 h stażu)
- 20 h wsparcia asystenckiego podczas stażu zawodowego (przyjmując, że staże odbędą się w 2-osobowych grupach, otrzyma odpowiednio 40 h wsparcia asystenckiego podczas stażu)
- 1 Indywidualny Plan Działania (IPD)
- 2,7h/miesięcznie wsparcia psychologa
- 2,7h/miesięcznie wsparcia terapeuty
- 2h/tygodniowo wsparcia doradcy zawodowego (spotkania indywidualne i grupowe przygotowujące do poszukiwania, podjęcia i utrzymania zatrudnienia, kontaktów z pracodawcami, poruszania się na rynku pracy, opracowywania dokumentów aplikacyjnych etc.)
- 2h/miesięcznie wsparcia prawnika

oraz:

- 1 certyfikat ukończenia szkolenia
- 1 zaświadczenie o odbyciu stażu
- 1 rozbudowane cv
- 1 pakiet informacyjny zawierający wskazówki, jak szukać pracy

Każdy użytkownik (pracodawca) przyjmujący OzA na staż w procesie testowania otrzyma pomoc w zakresie:

- materiałów nt. ASD oraz poinformowania nt. możliwości konkretnej OzA oraz jej potencjalnych trudności
- możliwości uczestnictwa pracownika projektu w spotkaniu z kadrą zatrudnioną przez danego pracodawcę na temat ASD (przed rozpoczęciem stażu)
- adaptacji OzA w miejscu pracy i ustaleniu struktury czynności
- obecności asystenta OzA podczas całego okresu trwania stażu

Ponadto projekt obejmie swoim zakresem innych pracodawców (poza tymi, jacy zaoferują staż dla OzA) - zwłaszcza w ramach działań upowszechniających - którzy otrzymają materiały nt. ASD, potencjału OzA jako



potencjalnych pracowników oraz będą mieli możliwość uczestnictwa w warsztatach nt. autyzmu.

MATERIAŁY DLA UCZESTNIKÓW

- dla Odbiorców

materiały do szkoleń zawodowych dla OzA (jedne z dziedziny IT, drugie z zakresu prac biurowych). Materiały szkoleniowe zostaną przygotowane w formie wydruku przez trenerów (IT i prac biurowych) we współpracy z psychologiem i zostaną sformułowane pod kątem specyficznych zaburzeń OzA.

- dla Użytkowników

materiały szkoleniowe, ulotki informacyjne (o projekcie), informacje na stronie www, broszury, ulotki o autyzmie. Materiały zostaną przygotowane przez doradcę ds. zatrudnienia i głw. spec. ds. zapewnienia trwałości funkcjonowania IES, we współpracy ze spec. ds. upowszechniania i wprowadzania do głw. nurtu polityki, spec. ds. upowszechniania.

MONITOROWANIE PRZEBIEGU TESTOWANIA

Po etapie rekrutacji psycholog i terapeuta opracują indywidualny Profil kompetencji (zawodowych, pracowniczych i społecznych) dla każdego z uczestników. Zawierać on będzie listę kompetencji w każdym z wyodrębnionych profili.

Ustalone zostaną również i dokładnie opisane poziomy spełnienia zdefiniowanych kompetencji.

Na podstawie indywidualnego profilu określimy cele długoterminowe na czas trwania projektu i krótkoterminowe na każdy 1 miesiąc treningu.

Psycholog i terapeuta będą je monitorować regularnie w czasie trwania treningu na podstawie obserwacji uczestników na zajęciach grupowych, w trakcie szkolenia zawodowego, rozmowy z trenerem. Ocena kompetencji będzie przeprowadzana co miesiąc w oparciu o :

- ocenę trenera zawodowego – rozmowa, formularz oceny
- ocenę psychologa – formularz oceny
- samoocenę – rozmowa z uczestnikiem, formularz samooceny

Następnie psycholog i terapeuta będą odbywać indywidualne rozmowy z każdym z uczestników na temat tego, jakie cele zostały zrealizowane, nad czym należy pracować, o ile zbliżyliśmy się do ostatecznego celu oraz wyznaczać cele na kolejny miesiąc treningu (aktualizowanie profilu w oparciu o nabyte kompetencje).

Na rozmowach tych będziemy badać również stosunek uczestnika do szkolenia oraz rozmawiać na temat problemów i wątpliwości pojawiających się w trakcie jego trwania.

Poza psychologiem i terapeutą w proces monitorowania przebiegu testowania włączony zostanie również doradca ds. zatrudnienia OzA – zwłaszcza w zakresie dopasowania wsparcia udzielanego pracodawcom do ich potrzeb (materiały o autyzmie (rozmowy z przedsiębiorcami), warsztaty (ankieta), usługi asystenckie podczas staży (rozmowy)), doradztwo/konsultacje zawodowe i społeczne (rozmowy z przedsiębiorcami).

Pewne elementy testowania będą monitorowane dwutorowo: przez pracowników projektu (j.w.) oraz przez ewaluatora zewnętrznego. Należą do nich co najmniej: odpowiednia rekrutacja (czy BO projektu stanowią odpowiednią grupę pasującą do zaplanowanych w projekcie działań, zwłaszcza szkoleniowych), odpowiedniość podziału BO na grupy, dopasowanie do OzA zaplanowanego wsparcia, w tym zwłaszcza dopasowania stażu (miejsca, czynności) do umiejętności, kwalifikacji, preferencji OzA.

Koordinacja monitoringu projektu zostanie przypisana specjalistą ds. monitoringu i oceny ryzyka, który będzie m.in.: czuwał nad objęciem monitoringiem wszystkich elementów projektu, monitorował poziom osiągania zaplanowanych w projekcie rezultatów oraz współpracował od strony merytorycznej i metodologicznej z ewaluatorem zewnętrznym.



V SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

EFEKTY ZASTOSOWANIA INNOWACJI, STANOWIĄCE WYSTARCZAJĄCE UZASADNIENIE DLA JEJ STOSOWANIA NA SZERSZĄ SKALĘ

- w zakresie przygotowania OZA do wykonywania zawodu pod względem funkcjonowania psychicznego i kompetencji zawodowych - wzrost wiedzy i gotowość do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i poszukiwania oraz podjęcia pracy u co najmniej 20% przejawiający się deklaracją podjęcia co najmniej jednego z następujących działań: podjęcia nauki w różnych formach kształcenia, zarejestrowaniem się w PUP jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy, przygotowaniem i wysłaniem CV do potencjalnych pracodawców, odbycia rozmów kwalifikacyjnych w przypadku zaproszenia na takie rozmowy, podjęcie realizacji planów IPD (weryfikacja poprzez rozmowy psychologa z uczestnikami, formularz oceny)
- w zakresie poprawy stanu psychicznego OZA – wzrost samooceny i optymizmu w zakresie zatrudnienia deklarowana przez co najmniej 20% (weryfikacja poprzez rozmowy psychologa z uczestnikami oraz formularze samooceny)
- w zakresie zwiększenia determinacji otoczenia OZA do wspierania ich w aktywizacji zawodowej, gotowość do faktycznego wspierania OZA deklarowana przez co najmniej 50% osób (weryfikacja poprzez rozmowy psychologa z członkami rodzin OZA)
- w zakresie poprawy wizerunku OZA jako potencjalnych pracowników w oczach pracodawców – zainteresowanie zwiększeniem wiedzy nt. potencjalnych pracowników z OZA u przynajmniej 20% pracodawców (z jakimi kontaktowali się pracownicy projektowi), zainteresowanie pracodawców ewentualnym zatrudnieniem lub stażem dla OZA u przynajmniej 10% (weryfikacja poprzez dokumentację prowadzoną przez specjalistę ds. upowszechniania i wdrażania do głównego nurtu polityki na podstawie kontaktów z przedsiębiorcami)
- w zakresie urzędów lokalnych – deklarowany wzrost wiedzy na temat specyficznych możliwości, ograniczeń i potrzeb OZA w przynajmniej 50% PUP (weryfikacja poprzez listy obecności na konferencji kończącej projekt)
- w zakresie wzrostu efektywności funkcjonowania IES zatrudniających OZA - szacowany wstępnie wzrost przychodów o ok. 30 % (wyniki analizy porównawczej określą ten poziom w oparciu o wyniki testowania Modelu)

OCENA WYNIKÓW TESTOWANIA

Ocena wyników testowania zostanie dokonana w oparciu o raport ewaluacji zewnętrznej.

EWALUACJA ZEWNĘTRZNA

Wyłonienie ewaluatora zewnętrznego polegać będzie na sformułowaniu zamówienia ewaluacji, jakie zostanie rozesłane do członków Polskiego Towarzystwa Ewaluacyjnego oraz zostanie zamieszczone w Internecie (co najmniej na stronie Fundacji, projektu oraz portalu ngo.pl). W zamówieniu zostanie określony cel, przedmiot i zakres badania, zadania wykonawcy, harmonogram ewaluacji, koszt badania, sposób przygotowania oferty, kryteria wyboru oferty oraz wzór oferty w postaci stworzonego w tym celu formularza. Planujemy zbieranie napływających ofert w kwietniu, ocenę ofert i wyłonienie wykonawcy w maju, a podpisanie umowy w czerwcu 2011 roku.

Planujemy zlecenie ewaluacji zewnętrznej polegającej na znalezieniu odpowiedzi na pytania badawcze dotyczące co najmniej następujących kwestii:

- odpowiedniości rekrutacji beneficjentów do zaplanowanych w projekcie działań, w tym zwłaszcza szkoleniowych,



- dopasowania do potrzeb beneficjentów zastosowanego w projekcie wsparcia (całościowo czyli obejmującego wszystkie elementy opisane w produkcie (modelu) i strategii jego wdrażania),
- najistotniejszych warunków, jakie muszą zostać spełnione, aby innowacja działała właściwie,
- najistotniejszych ryzyk zagrażających prawidłowej realizacji projektu,
- efektywności zastosowanych działań upowszechniających (w rozumieniu osiągniętych dzięki tym działaniom rezultatów).

Powyższe kwestie zawarte zostały w sformułowanym zamówieniu ewaluacji zewnętrznej.

Zamówienie zawiera podstawowe (kluczowe) pytania badawcze (na jakie znalezienie odpowiedzi będzie obowiązkowe), na jakie ewaluator powinien znaleźć odpowiedź. Ponadto zgodnie z zamówieniem oferenci powinni sformułować dodatkowe kluczowe pytania badawcze, jakie według nich mogłyby się okazać istotne z punktu widzenia efektywności zastosowania wypracowanego modelu (przyjmujemy, iż ewaluator zewnętrzny będzie miał inne (niezależne – dzięki nie uczestniczeniu w realizacji projektu) spojrzenie na realizowane przez nas działania i być może sformułuje dodatkowe pytania dotyczące np. efektywności czy ryzyk).

Zamówienie nie formułuje również kryteriów ewaluacyjnych oraz technik badawczych. Zakładamy, iż skorzystamy z oferty jaka będzie najbardziej spójna metodologicznie oraz najbardziej adekwatna do celu badania, przy czym jednocześnie zastrzegamy sobie prawo do zmiany zaproponowanej przez oferenta metodologii ewaluacji. Podejście to umożliwi nam skorzystanie z doświadczeń oferentów w zakresie planowania ewaluacji oraz jej dostosowanie do potrzeb projektu.

Zadania ewaluatora zostaną zdefiniowane w umowie podpisanej z wyłonionym oferentem dotyczącej przeprowadzenia ewaluacji zewnętrznej. W umowie poza zakresem zadań zostanie zamieszczony harmonogram prowadzonej ewaluacji.

Osiągnięcie rezultatów przyczyni się do realizacji celu przez podniesienie poziomu m.in:

- trwałości funkcjonowania IES przez podniesienie poziomu samofinansowania dzięki zastosowaniu produktu,
- wiedzy kadr IES dział. dla OZA,
- zaplecza narzędziowego IES,
- kompetencji OZA,
- wiedzy i świadomości pracodawców.

VI STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

CEL DZIAŁAŃ UPOWSZECHNIAJĄCYCH

Celem działań upowszechniających jest wzrost wiedzy na temat produktu finalnego, a w konsekwencji wzrost wiedzy o możliwościach aktywizacji zawodowej OZA, o specyficznych możliwościach, ograniczeniach oraz potrzebach OZA w zakresie zatrudnienia, a w konsekwencji zakresie i formach optymalnego i skutecznego wsparcia.

Celem działań upowszechniających jest wzrost wiedzy na temat produktu finalnego i możliwości jego wdrażania, a w konsekwencji wzrost poziomu motywacji mazowieckich IES do implementacji produktu finalnego, a OZA z woj. mazowieckiego do aktywizacji zawodowej.

GRUPY, DO JAKICH BĘDĄ SKIEROWANE DZIAŁANIA

- OZA (50) - ze względu na potrzebę wzrostu wiedzy o możliwościach aktywizacji zawodowej, poczucia własnej wartości i gotowości do podnoszenia kwalifikacji zawodowych i poszukiwania oraz podjęcia pracy
- otoczenie OZA (150) – ze względu na potrzebę wzrostu wiedzy o możliwościach aktywizacji zawodowej



OzA i zwiększenia gotowości do wsparcia OzA w poszukiwaniu i podjęciu zatrudnienia

- NGO działających na rzecz OzA (50) – ze względu na potrzebę upowszechnienia wiedzy na temat modelu wsparcia OzA w podejmowaniu aktywizacji zawodowej i wzmocnienia NGO w tym zakresie
- pracodawców (wszystkich trzech sektorów) ze względu na potrzebę wzrostu wiedzy o OzA i poprawy wizerunku OzA jako potencjalnych pracowników w oczach pracodawców
- urzędów świadczących różnorakie usługi na rzecz OzA, (150) w szczególności powiatowych zespołów ds. orzekania o niepełnosprawności, powiatowych centrów pomocy rodzinie, PUP i WUP, kuratoriów oraz urzędów jednostek samorządowych (150) – ze względu na potrzebę upowszechnienia wiedzy na temat produktu finalnego oraz wiedzy o specyficznych możliwościach, ograniczeniach oraz potrzebach OzA w zakresie zatrudnienia, a w konsekwencji zakresie i formach wsparcia, jakich te urzędy mogą udzielać w zakresie swoich kompetencji
- organów władzy i administracji centralnej (5) – ze względu na potrzebę upowszechnienia wiedzy na temat produktu finalnego oraz wiedzy o specyficznych możliwościach, ograniczeniach oraz potrzebach OzA w zakresie zatrudnienia, oraz o ewentualnych potrzebnych zmianach prawa i procedur w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

PLAN DZIAŁAŃ UPOWSZECHNIAJĄCYCH

Działania upowszechniających prowadzone będą trójfazowo:

- faza rekrutacyjna (XI 2010 – VI 2011), skierowana głównie do potencjalnych beneficjentów - OzA i przedsiębiorców
cel – inf. i promocja, dot. uczestnictwa w projekcie (spec. ds. upowszechniania przy wsparciu zespołu)
- faza wdrażania (VII 2011 – VI 2012), skier. do urzędników, przedsiębiorców, NGO, OzA, otoczenia OzA
cel - upowszechnianie inf. o pracy nad produktem, konsultacjach społecznych (spec. ds. upowszechniających)
- faza właściwa upowszechniania (VII 2012- XII 2012)
popularyzacja nowopowstałej strategii przez PGA, sieć instytucji dystrybuujących inf. (spotkania z urzędnikami i przedst. rządu i instytucji decyzyjnych, kampania uświadamiająca, realizowana przy użyciu nośników tj. www, media, outdoor, mailing)

Zakłada się zaangażowanie przedsiębiorców i kontynuowanie współpr. z samorządami i przedst. rządu – np. PGA, co pozwoli zminimalizować ryzyko wystąpienia problemów w realizacji projektu i da wymierne efekty w zakresie popularyzacji wypracowanych rezultatów.

W ramach zad. przewidziane też:

- opracowanie strony www produktu www.zatrudnij-asa.pl
- opracowanie i dystrybucja materiałów inf. (plakaty, ulotki, broszury)
- 2 konferencje prasowe (+ happening - gra społ. dot. adaptacji OzA w miejscu pracy)
- 2 warsztaty upowszechniania produktu wśród urzędników, NGO, przedsiębiorców, etc

W wymiarze fizycznym produkt finalny dystrybuowany będzie przez sieć współpracujących z FS instytucji, tj.:

- org. pracodawców/3
- NGO działające na rzecz OzA i parasolowe, np. Mazovia
- ośrodki rehabilitacyjne/12
- wyższe uczelnie, głw. IT/15
- zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności: powiatowe/42, woj./1
- powiatowe centra pomocy rodzinie/42
- powiatowe urzędy pracy i WUP/43
- kuratoria
- urzędy miast

Ponadto upowszechnianie informacji o produkcie finalnym, prowadzone przez: Internet, ogłoszenia na forach



branżowych i tematycznych, w mediach (w tym branżowych).

VII STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

CEL DZIAŁAŃ WDROŻENIOWYCH

Celem działań wdrażania do głównego nurtu polityki jest uczynienie z nowej metody rozwiązania wykorzystywanego w codziennej pracy z OZA przez IES oraz we współpracy ES z biznesem.

GRUPY, DO JAKICH BĘDĄ SKIEROWANE DZIAŁANIA

Działania na polu wdrażania będą skierowane do osób i instytucji, które mogą prowadzić bezpośrednie wdrażanie produktu, tj.:

- minister do spraw pracy, publiczne służby zatrudnienia (organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi) oraz inne instytucje rynku pracy w ramach realizacji zadań wynikających z Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym
- PFRON oraz samorządy wszystkich szczebli w ramach realizacji zadań wynikających z Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
- organizacje pozarządowe jako pracodawcy oraz jako podmioty prowadzące placówki rehabilitacji i zatrudnienia osób niepełnosprawnych
- samorządy wszystkich szczebli w ramach prowadzenia i finansowania działań na rzecz osób niepełnosprawnych ze środków unijnych (tj. POKL)
- podmioty działające we wszystkich sektorach jako pracodawcy zarówno w ramach otwartego jak i chronionego rynku pracy.

PLAN DZIAŁAŃ I ICH CHARAKTERYSTYKA

Proponowane dwa rodzaje działań wdrożeniowych:

- udostępnienie pełnego *Modelu* do wdrożenia dla organizacji pozarządowych i innych instytucji, takich jak samorządy prowadzące placówki, przygotowujące do podjęcia pracy, np. wtz, CIS, KIS
- przekazywanie narzędzi, mogących służyć do optymalizacji procesu doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy (np. ankiety badające predyspozycje zawodowe OZA, badania przekazywane Powiatowym Urzędem Pracy)

FS nie ma narzędzi umożliwiających obowiązkowe wdrożenie produktu przez inne podmioty.

Prawa i obowiązki podmiotów działających na podstawie powołanych wyżej ustaw (w systemie promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz systemie rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych) są określone w przepisach prawnych na dużym poziomie ogólności.

Wypracowane rozwiązania nie będą rozwiązaniami podlegającymi wprowadzeniu do przepisów, będą mogły być realizowane w ramach istniejącego porządku prawnego i wdrażane jako dobre praktyki.



W Polsce nawet władza państwowa nie dysponuje środkami zmuszającymi pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Funkcjonuje system przewidujący zachęty finansowe przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a w określonych ustawą przypadkach, kary finansowe za nie zatrudnianie takich osób.

Produkt finalny może zachęcać do jego wdrażania jako system pozwalający zoptymalizować działania na rzecz zatrudniania osób z ASD poprzez zmniejszenie barier wynikających z deficytów tych osób oraz pełne wykorzystanie ich potencjału.

Stąd plan działań wdrożeniowych obejmie przede wszystkim działania motywujące – Użytkownicy otrzymają gotowy dopracowany produkt, którego elementy sprawdziły się na rynkach zewnętrznych, a FS zweryfikowała na rynku polskim. Będzie to rzadka dla polskich IES możliwość do wdrożenia gotowego rozwiązania, o zidentyfikowanym ryzyku fazy przygotowawczej skierowanej do urzędników, przedsiębiorców, NGO, OZA, otoczeniu OZA (nie skończone jeszcze)

W fazie właściwej upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki:

a) dla OZA i ich otoczenia przygotowanie informacji i narzędzia w zakresie

- dostępnych, przynajmniej teoretycznie, dla OZA form rehabilitacji zawodowej, aktywizacji zawodowej i zatrudnienia,
- warunków formalnych niezbędnych do korzystania z poszczególnych form
- katalogu instytucji, do których mogą zwrócić się o pomoc w realizacji swoich praw katalogu uprawnień przy zatrudnieniu
- katalogu dokumentów i procedur niezbędnych do korzystania z poszczególnych form aktywizacji zawodowej
- katalogu wskazówek niezbędnych przy podejmowaniu aktywności zawodowej
- wzorów pism zarówno standardowych, jak formularze urzędowe jak i autorskich, jak CV, do których sporządzania mogą być zobligowani w trakcie aktywizacji zawodowej i pracy

b) dla pracodawców (wszystkich trzech sektorów) - przygotowanie informacji i narzędzi dotyczących

- mocnych i słabych stron OZA jako pracowników (możliwości, predyspozycje, ograniczenia)
- obowiązków pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, w tym dotyczące dostosowania miejsca pracy
- uprawnień pracowników niepełnosprawnych, w szczególności dotyczących czasu pracy i dodatkowych urlopów z uwzględnieniem zmian w przepisach w ciągu 2011 roku oraz od 1 stycznia 2012 r.
- uprawnień pracodawcy zatrudniających osoby niepełnosprawne, w szczególności dotyczące dofinansowania wynagrodzeń osób niepełnosprawnych, dofinansowania wynagrodzenia pracownika wspomagającego osobę niepełnosprawną w pracy, zwolnień z obowiązkowych wpłat na PFRON, zwolnień z obowiązkowych wpłat na PFRON pracodawców nabywających produkty lub usługi podmiotów zatrudniających osoby niepełnosprawne
- katalog dokumentów i procedur niezbędnych do korzystania do uprawnień przez pracowników i pracodawców

c) dla NGO działających na rzecz OZA - przygotowanie informacji i narzędzi dla w zakresie

- katalogu form rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia OZA, w szczególności warsztatów terapii zajęciowej, zakładów aktywizacji zawodowej, spółdzielni socjalnych, zakładów pracy chronionej, otwartego rynku,
- katalogu narzędzi promocji zatrudnienia i zdobywania doświadczenia, w szczególności szkoleń, stażów dla osób bezrobotnych, CIS, KIS, praktyk absolwenckich i innych
- dla każdej z tych form sporządzenie katalogu niezbędnych warunków formalnych dotyczących osób niepełnosprawnych, pracodawców lub organizatorów, procedur, źródeł finansowania, mocnych i słabych stron danej formy,
- modelu przygotowania OZA do podjęcia pracy, w szczególności szkolenia, wsparcie



- psychologiczne, doradców zawodowych, asystentów, staże, adaptowanie na rynku pracy
- zidentyfikowanych trudności w realizacji przygotowanego modelu
- zidentyfikowanych i zweryfikowanych predyspozycji i ograniczeń OzA jako potencjalnych pracowników

d) dla urzędów lokalnych - przygotowanie informacji i narzędzi dla w zakresie

- mocnych i słabych stron OzA jako potencjalnych pracowników, w szczególności predyspozycji, możliwości ograniczeń
- potrzeb i specyficznych form wsparcia dla OzA w procesie aktywizacji zawodowej
- katalogu wskazówek niezbędnych do prowadzenia skutecznego wsparcia OzA w zakresie doradztwa zawodowego i podejmowania zatrudnienia

e) dla organów władzy i administracji centralnej - przygotowanie informacji i narzędzi dla w zakresie

ze względu na potrzebę upowszechnienia wiedzy na temat produktu finalnego oraz wiedzy o specyficznych możliwościach, ograniczeniach oraz potrzebach OzA w zakresie zatrudnienia, oraz o ewentualnych potrzebnych zmianach prawa i procedur zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

VIII KAMIEŃ MIŁOWE

1 VI 2011	Rozpoczęcie etapu rekrutacji beneficjentów
31 VIII 2011	Zakończenie etapu rekrutacji beneficjentów
1 IX 2011	Rozpoczęcie etapu diagnozy funkcjonalnej beneficjentów
30 IX 2011	Zakończenie etapu diagnozy funkcjonalnej (tworzenie profilu beneficjenta)
1 10 2011	Rozpoczęcie etapu szkolenia zawodowego i treningu umiejętności społecznych
30 VI 2012	Zakończenie etapu szkolenia zawodowego i treningu umiejętności społecznych
1 VII 2012	Rozpoczęcie etapu staży
30 IX 2012	Zakończenie etapu staży
30 IX 2012	Zakończenie etapu testowania
30 IX 2012	Zakończenie analizy porównawczej możliwości zatrudnienia osób z ASD u różnych pracodawców
30 IX 2012	Zakończenie etapu ewaluacji okresu testowania
30 IX 2012	Opracowanie produktu finalnego

IX ANALIZA RYZYKA

Podczas procesu analizy ryzyka, jakie może się pojawić na etapie testowania, upowszechniania i włączania do polityki innowacji wdrażania projektu zidentyfikowane zostały główne obszary zagrożeń, ze względu na źródło zagrożenia (IES, beneficjenci, pracodawcy, zleceniodawcy).



Zagrożenia	Prawdopodobieństwo wystąpienia	Wpływ na realizację projektu	Ilość – najważniejsze zagrożenia	Sposób ograniczenia najważniejszych zagrożeń
ZAGROŻENIA, ZWIĄZANE Z PRACODAWCAMI				
1. ogólne nieprzychylnie nastawienie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych	3	3	9	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories
2. ogólny brak zainteresowania zatrudnianiem beneficjentów przez pracodawców	3	3	9	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories
3. brak wystarczającej liczby pracodawców chętnych do zatrudnienia beneficjentów	3	2	6	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories,
4. niewystarczające w stosunku do ryzyka korzyści z zatrudniania beneficjentów	3	3	9	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories
5. niechęć pracodawców do podjęcia odpowiedzialności za beneficjentów	3	3	9	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories
6. brak wystarczająco przekonujących narzędzi motywowania pracodawców do zatrudniania beneficjentów	3	2	6	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories



7. brak rzetelnej wiedzy na temat beneficjentów i ich możliwości jako pracowników	3	2	6	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories
8. nierealne oczekiwania pracodawców co do możliwości beneficjentów (opieranie się na stereotypach tj. Rain Man)	1	2	2	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories
9. brak trwałych więzi z pracodawcami	1	2	2	podtrzymywanie więzi z pracodawcami poprzez kontakty bezpośrednie i monitoring jakości i przebiegu współpracy
10. nieatrakcyjny/zbyt mało atrakcyjny dla pracodawców poziom wydajności beneficjentów jako potencjalnych pracowników	1	2	2	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów
11. niezadowolenie usługodawców/pracodawców z jakości pracy beneficjentów (utrata klientów)	3	3	9	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów
ZAGROŻENIA, ZWIĄZANE Z OZA				
12. brak sprawdzonej metodologii rekrutacji beneficjentów	2	1	2	opracowanie i weryfikacja efektywnej metodologii rekrutacji beneficjentów
13. nieodpowiedni dobór beneficjentów	2	1	2	opracowanie i weryfikacja efektywnej metodologii rekrutacji beneficjentów
14. zbyt niski poziom funkcjonowania beneficjentów (w porównaniu z ZA z zagranicy) – mogą nie być konkurencyjni dla pracodawców	3	2	6	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów



15. niewystarczająca konkurencyjność beneficjentów na rynku pracy	3	2	6	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów
16. nadmierne zróżnicowanie beneficjentów pod kątem umiejętności i zainteresowań	1	3	3	opracowanie i weryfikacja efektywnej metodologii rekrutacji beneficjentów
17. zbyt czasochłonne i kosztochłonne indywidualne podejście do beneficjentów	2	1	2	opracowanie i weryfikacja efektywnej metodologii rekrutacji beneficjentów
18. nieodpowiednie przygotowanie społeczno-zawodowe osób z ASD, wpływające na funkcjonowanie w miejscu pracy (nieobecności, spóźnienia, nieporozumienia w kontaktach z pracodawcą i/lub współpracownikami)	2	3	6	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów
19. nieumiejętność dostosowania się beneficjentów do pracy w niekomfortowych warunkach (nieodpowiednia wielkość pomieszczenia, hałas/rozmowy, duża liczba ludzi, stres)	1	2	2	opracowanie optymalnego systemu rekrutacji z uwzględnieniem możliwości pracodawców, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów
20. brak wsparcia ze strony otoczenia beneficjentów (rodzina, terapeuci)	2	1	2	opracowanie optymalnego systemu rekrutacji i informacji przy uwzględnieniu potrzeb i motywacji otoczenia beneficjenta
21. Problemy, związane z utrzymaniem pracy i dobrym wykonaniem powierzonych zadań (presja czasu, stres, kontakty międzyludzkie)	3	1	3	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów
22. Rezygnacja beneficjentów z podjętych zobowiązań (z różnych powodów: pieniądze, brak zainteresowania, kłopoty z dojazdem, kontakty międzyludzkie)	3	2	6	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów na czas projektu – sześciuosobowa grupa rezerwowa osób z ASD



ZAGROŻENIA, ZWIĄZANE Z USŁUGODAWCAMI

23. ogólny brak zainteresowania usługami beneficjentów	3	3	9	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa) bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories
30. Nieatrakcyjny/zbyt mało atrakcyjny dla usługobiorców poziom wydajności pracowników	1	2	2	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów
31. Brak wystarczająco przekonujących narzędzi motywowania pracodawców do korzystania z usług beneficjentów	2	1	2	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories
32. Nierówny poziom wiedzy merytorycznej beneficjentów w oferowanym zakresie, utrudniający wystandaryzowanie oferty usług	1	2	2	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów
33. Wysoka fluktuacja kadry beneficjentów	1	2	2	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów na czas projektu – sześciuosobowa grupa rezerwowa osób z ASD

ZAGROŻENIA, ZWIĄZANE ZE STAŻAMI

35. niezadowolenie ze stażystów, przekreślające lub utrudniające możliwość kontynuacji współpracy z pracodawcą	2	2	4	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów, zaangażowanie opiekuna stażu
--	---	---	---	--



36. Niechęć do przyjmowania stażystów bez wsparcia asystentów	2	2	4	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów, zaangażowanie opiekuna stażu
37. Brak zainteresowania pracodawców przyjmowaniem beneficjentów na staże	2	2	4	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa) bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories

Załączniki:

Załącznik nr 1 Szacowany koszt wdrożenia wypracowanego produktu

Załącznik nr 2 Wstępny opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego



1.

ZAŁĄCZNIK NR 1

Szacowany koszt wdrożenia wypracowanego produktu (w ujęciu 1 roku, dla 10 OzA)				
Kategoria	j.m.	Ilość	Koszt jednost.	łącznie
Wynagrodzenie koordynatora (1/2 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	3 400,00 zł	40 800,00 zł
Wynagrodzenie specjalisty ds. rozliczeń (1/2 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	2 700,00 zł	32 400,00 zł
Wynagrodzenie doradcy ds. zatrudniania OzA (1/2 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	2 700,00 zł	32 400,00 zł
Wynagrodzenie psychologa/terapeuty (1 etat z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	5 400,00 zł	64 800,00 zł
Wynagrodzenie managera ds. pozyskiwania klientów (1 etat z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	6 000,00 zł	72 000,00 zł
Wynagrodzenie instruktorów szkoleń zawodowych - 300 h (umowa cywilnoprawna)	godzina	300	150,00 zł	45 000,00 zł
Wynagrodzenie 10 asystentów OzA - asysta podczas szkoleń zawodowych (300 h) i staży (200 h) (umowa cywilnoprawna)	godzina	500	50,00 zł	25 000,00 zł
KOSZTY PODSTAWOWE				312 400,00 zł

Koszty zakupu niezbędnego wyposażenia				
Koszt zakupu urządzenia wielofunkcyjnego dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	3 000,00 zł	3 000,00 zł
Koszt zakupu komputerów z oprogramowaniem dla potrzeb realizacji działań testujących	fv	6	3 000,00 zł	18 000,00 zł
Koszt zakupu biurek komputerowych dla potrzeb realizacji działań testujących	fv	6	400,00 zł	2 400,00 zł
Koszt zakupu krzeseł komputerowych dla potrzeb realizacji działań testujących	fv	6	200,00 zł	1 200,00 zł
Koszt zakupu flip charta dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	700,00 zł	700,00 zł



Koszt zakupu plannera dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	700,00 zł	700,00 zł
Koszt zakupu bindownicy dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	500,00 zł	500,00 zł
Koszt zakupu niszczarki dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	500,00 zł	500,00 zł
Koszt zakupu laminatora dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	500,00 zł	500,00 zł
Koszt zakupu rolet dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	1 500,00 zł	1 500,00 zł
Koszt zakupu i instalacji oświetlenia górnego dostosowanego do potrzeb OzA dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	zestaw/fv	1	1 000,00 zł	1 000,00 zł
Koszt zakupu i montażu wykładzin antypoślizgowych dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	2 000,00 zł	2 000,00 zł
Koszt zakupu drobnego wyposażenia biurowego dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA (m.in. tonery, płyty, art. papiernicze, art. piśmienne, etc.	zestaw/fv	1	1 700,00 zł	1 700,00 zł
Koszt zakupu materiałów szkoleniowych dla OzA (m.in. skrypty, testy)	zestaw	10	150,00 zł	1 500,00 zł
KOSZTY ZAKUPU WYPOSAŻENIA			35 200,00 zł	

Koszty dodatkowe, dotyczące upowszechniania i włączenia do głównego nurtu polityki				
Wynagrodzenie za opracowanie techniczne i merytoryczne strony internetowej upowszechniającej produkt (umowa cywilnoprawna)	miesiąc	1	4 000,00 zł	4 000,00 zł
Koszt serwera dla potrzeb strony internetowej upowszechniającej produkt	fv	1	300,00 zł	300,00 zł
Koszt domeny dla potrzeb strony internetowej upowszechniającej produkt	fv	1	100,00 zł	100,00 zł
Wynagrodzenie grafika - opracowanie materiałów informacyjnych (layout www, ulotki, broszury, plakaty, billboardy etc - umowa cywilnoprawna)	umowa	1	2 000,00 zł	2 000,00 zł
koszt produkcji ulotek informacyjnych/A4 lub format niestandardowy, składane, full color	sztuka	1500	2,00 zł	3 000,00 zł
Koszt produkcji plakatów informacyjnych/A3 lub A1, full color	sztuka	200	6,00 zł	1 200,00 zł
KOSZT UPOWSZECHNIANIA			10 600,00 zł	
KOSZT CAŁKOWITY wraz z wyposażeniem oraz kosztami promocji ⁶			358200,00 zł	

⁶ W powyższym zestawieniu nie zostały uwzględnione koszty pośrednie, które instytucja wdrażająca powinna wziąć pod uwagę



Załącznik nr 2

Wstępny opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego

Temat innowacyjny: **Poszukiwanie skutecznych metod zapewnienia trwałości funkcjonowania instytucji ekonomii społecznej**

Nazwa projektodawcy: **Fundacja SYNAPSIS**

Tytuł projektu: **Implementacja skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy**

Numer umowy: **UDA- POKL.07.02.02-14-036/10-00**

Nazwa produktu finalnego: **Model adaptacji skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy.**

W ramach testowanego Modelu przedstawiony jest proces przygotowania do zatrudnienia i wprowadzania zarówno osób z ASD⁷ na polski rynek pracy w ramach IES⁸, jak i pracodawców do zatrudniania OzA⁹ oraz analiza porównawcza efektywności ekonomicznej tworzenia miejsc pracy dla tej grupy odbiorców w zależności od uwarunkowań formalno-prawnych. Model

⁷ ASD – autism spectrum disorder – spectrum autyzmu, w jakim mieści się również zespół Aspergera

⁸ IES – instytucja ekonomii społecznej

⁹ OzA – osoby z autyzmem – skrót stosowany wymiennie dla osób z ASD



uwzględnia specyfikę sposobów uczenia się, funkcjonowania i potrzeb wysokofunkcjonujących osób z autyzmem lub zespołem Aspergera. Opiera się na doświadczeniu partnerów ponadnarodowych i testuje tamtejsze rozwiązania w warunkach polskich.

I. Elementy składające się na produkt finalny

Produkt finalny będzie się składać z kilku elementów, wykorzystywanych w całym procesie przygotowania osób z ASD do pracy i zatrudniania w IES lub na otwartym rynku pracy oraz z analizy efektywności zatrudnienia osób z tą niepełnosprawnością:

- kwestionariusze ankiety i wywiadu, pozwalające zebrać dane dotyczące specyficznych potrzeb osób z autyzmem,
- zestaw najskuteczniejszych testów i procedur do oceny kompetencji zawodowych i społecznych
- programy szkoleń zawodowych w zakresie prac biurowych oraz IT,
- program treningu umiejętności społecznych dla wysokofunkcjonujących osób z ASD,
- analiza porównawcza efektywności zatrudniania OZA przez IES lub inne podmioty na otwartym rynku pracy, obejmująca czynniki formalne i finansowe,
- materiały informacyjne dla pracodawców dotyczące specyfiki autyzmu i zespołu Aspergera oraz zatrudniania OZA.

II. Problem, na który odpowiada innowacja

Projekt ma za zadanie poprawić ekonomiczną efektywność IES zatrudniających OZA (lub gotowych utworzyć nowe miejsca pracy dla nich) dzięki skutecznemu zbadaniu umiejętności OZA, lepszemu przygotowaniu tych osób do pracy zawodowej i dzięki temu umożliwieniu IES świadczenia wyżej płatnych, wyspecjalizowanych usług w zakresie IT lub prac biurowych.

Do tej pory na polskim rynku pracy nie zostały odkryte walory osób z ASD jako pracowników posiadających pewne specyficzne cechy i umiejętności, cenione przez pracodawców. Specjalnie zaplanowany proces badania tych umiejętności oraz szkolenia podnoszące poziom kompetencji tych osób mają na celu ułatwienie im podejmowania pracy oraz podnoszenie efektywności ekonomicznej IES, zatrudniających te osoby.

W Polsce przeważająca liczba osób z ASD jest nieaktywna zawodowo, co prowadzi do głębokiego wykluczenia społecznego zarówno tych osób jak i członków ich rodzin. Projekt ma za zadanie z jednej strony wprowadzić nowe, skuteczne metody oceny kompetencji osób z ASD,



gdyż dotychczas nikt ani na Mazowszu ani w kraju tego nie podejmuje, opracowanie szkoleń zawodowych w zakresie IT i prac biurowych i dostosowanie ich do specyficznego sposobu uczenia się tych osób, ich możliwości i potrzeb. Wiadomo, że osoby z ZA¹⁰ są często uzdolnione szczególnie w zakresie IT, ale nikt w Polsce nie wykorzystuje tych talentów i umiejętności do wykonywania określonych zadań w ramach pracy zawodowej. Doświadczenia partnerów ponadnarodowych w tym zakresie wskazują na możliwość wykorzystania tych fragmentarycznych umiejętności do wykonywania wysoko specjalistycznych usług na rzecz różnych zleceniodawców na otwartym rynku pracy.

Jeżeli takie osoby będą mogły znaleźć zatrudnienie u pracodawców w ramach IES lub w ngo, to pracodawcom tym będzie dużo łatwiej utrzymać stanowisko pracy takiej osoby dzięki świadczeniu wysoko płatnych usług na rzecz odbiorców zewnętrznych.

Do tej pory IES nie są chętne do tworzenia miejsc pracy dla osób z ASD, gdyż wymagają one dużego wsparcia w codziennym funkcjonowaniu, a efektywność ich pracy w dziedzinie np. produkcji ręcznie wykonywanej jest niska. Wykorzystanie ich umiejętności w nowych dziedzinach do usług wysoko specjalistycznych i dzięki temu wyżej płatnych stwarza nową, realną szansę na zatrudnienie tych osób.

Adaptacja rozwiązań systemowych, wypróbowanych już przez partnerów ponadnarodowych pozwoli na rozwiązanie problemu bardzo niskiego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych ze względu na zaburzenia z ASD oraz na poprawę wyników ekonomicznych IES zatrudniających OZA. Pozytywne doświadczenie w tym zakresie ma przede wszystkim partner z Danii – SPF.

W projekcie wykorzystywane będą nowe testy, przeznaczone specjalnie dla osób z ASD, wprowadzane w Polsce przez Fundację SYNAPSIS oraz nie stosowane gdzie indziej poza SPF w Danii sposoby (próby eksperymentalne) oceny kompetencji zawodowych i społecznych osób z ASD; w procesie szkolenia i wprowadzania do pracy wykorzystane zostaną specyficzne uzdolnienia i mocne strony OZA jako pracowników. Poprawi się sytuacja życiowa odbiorców pod względem stopnia ich integracji ze społeczeństwem, podniesie się poziom ich kompetencji w wyniku szkoleń dostosowanych do ich sposobu uczenia się i funkcjonowania.

Z osób bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo mają szansę stać się pracownikami wyspecjalizowanymi w określonych dziedzinach z perspektywą na płatną pracę. Poprawi się ich poczucie własnej wartości i wzrośnie motywacja do poszukiwania pracy. Każdy odbiorca otrzyma zaświadczenie o ukończonym szkoleniu, IPD, który ułatwi dokonywanie dalszych wyborów i ukierunkuje działania tych osób na rynku pracy. Rozszerzony profil indywidualny (rozszerzone CV) zawierający szczegółowo opisane mocne i słabe strony każdego odbiorcy; ułatwi skuteczne poszukiwanie pracy, lepiej dobranej do umiejętności danej osoby.

¹⁰ ZA – zespół Aspergera



Uczestnictwo w projekcie przyczyni się też do poprawy ogólnego funkcjonowania osób z ASD i zmniejszy problemy zdrowotne (np. zredukuje depresje, lęki, niepokój, a co za tym idzie zmniejszą się nakłady finansowe na ich leczenie ambulatoryjne lub szpitalne i opiekę, co bardzo często dotyczy młodych, sfrustrowanych bezczynnością osób z ASD).

Zastosowanie narzędzi proponowanych w Modelu jest skuteczniejsze od systemów stosowanych w Polsce ogólnie dla niepełnosprawnych (a dla OzA nie stosowano dotychczas żadnych specyficznych narzędzi), gdyż dotychczasowe rozwiązania nie przyczyniły się do wzrostu zatrudnienia OzA. Osoby z ASD dzięki otrzymanemu wsparciu będą miały szansę na większą samodzielność życiową i poprawę ich sytuacji materialnej. Dotyczy to wysokofunkcjonujących osób z autyzmem i ZA, których niepełnosprawność nie jest widoczna i oczywista, gdyż dotyczy przede wszystkim sfery funkcjonowania społecznego i porozumiewania się z innymi.

Zaplanowane w modelu rozwiązanie jest bardzo skuteczne w państwie duńskim. Zakładamy, iż zaadaptowanie modelu duńskiego do warunków polskich pomoże nam również uzyskać podobną skuteczność, dzięki której wzrośnie poziom samofinansowania IES.

III. Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację

Model ten przeznaczony jest specjalnie dla IES oraz organizacji pozarządowych na Mazowszu, które tworzą (lub planują) miejsca pracy dla osób z ASD.

W ramach ekonomii społecznej używana jest często nazwa przedsiębiorstwo społeczne, jednak występuje w polskim systemie jako pojęcie socjologiczne.

Od dwóch lat trwają prace nad projektem ustawy o przedsiębiorstwie społecznym, jako nowej kategorii podmiotów w polskim prawie.

Do podmiotów ekonomii społecznej w szerokim znaczeniu tego pojęcia zalicza się:

- spółdzielnie socjalne,
- fundacje i stowarzyszenia prowadzące działalność gospodarczą
- zakłady pracy chronionej
- zakłady aktywności zawodowej
- warsztaty terapii zajęciowej
- centra integracji społecznej
- kluby integracji społecznej



- spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spełniające określone warunki
- spółdzielnie pracy
- Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych

Wszystkie te podmioty mogą być użytkownikami produktu finalnego.

Poza tym Model może być wykorzystywany przez inne podmioty prowadzące przygotowanie do pracy: np. szkoły w klasach przysposabiających do pracy dla uczniów z ASD, firmy szkoleniowe, ośrodki konsultacyjno-doradcze, poradnie psychologiczno-pedagogiczne w celu ukierunkowania kształcenia młodzieży z ASD, samorządy zwłaszcza na szczeblu powiatu, PUP-y oraz inne podmioty publiczne, działające w obrębie promocji zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Niektóre elementy Modelu mogą też być wykorzystywane przez pracodawców na otwartym rynku pracy lub we współpracy biznesu z trzecim sektorem.

IV. Działania/nakłady/zmiany konieczne do zastosowania / wdrożenia innowacji:

Model może być wdrażany przede wszystkim w ramach instytucji i IES nastawionych na działania dotyczące zatrudnienia dorosłych osób z ASD. Podejmować będą to głównie organizacje pozarządowe, które już działają na rzecz osób z autyzmem. W zespołach tych zazwyczaj już pracują ludzie wyszkoleni w prowadzeniu terapii i edukacji osób z autyzmem, chociaż zwykle dotyczy to dzieci i nie jest nastawione na przygotowanie do zatrudnienia. Członkowie takich zespołów (psycholodzy, pedagodzy, trenerzy pracy) przy podejmowaniu działań na rzecz dorosłych mogą samodzielnie korzystać z materiałów załączonych do Modelu (ankiet, wywiadów, testów). Program szkoleń i materiały szkoleniowe będą na tyle klarowne, że osoby szkolące w zakresie IT lub prac biurowych będą mogły wprowadzić programy do szkolenia OZA bez dodatkowych szkoleń kadry.

Model ten może być wykorzystywany przez podmioty funkcjonujące na rynku pracy w oparciu o istniejące przepisy prawne dotyczące zatrudniania ON. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu ON nie precyzuje, jakie narzędzia i procedury mogą być stosowane przy ocenie kompetencji ON, ich szkoleniu i udzielaniu wsparcia, w związku z tym IES mogą samodzielnie decydować o wprowadzeniu tego innowacyjnego modelu do swojej działalności. Ze względu na dotychczasowy brak jakichkolwiek rozwiązań dla osób z ASD podmioty te czekają na propozycje w tym zakresie i chętnie wprowadzą innowacyjne rozwiązania, które w innych krajach już się sprawdziły. Każdy podmiot rynku pracy, w tym również IES, powinny dokonać analizy planowanych przychodów i kosztów zatrudnienia OZA. Efektywność funkcjonowania poszczególnych podmiotów będzie zależała od poziomu kompetencji zawodowych, jaki osiągną ich odbiorcy, od stopnia niepełnosprawności w orzeczeniach i uzależnionych od tego mechanizmów dofinansowywania zatrudnienia tych osób przez pracodawcę zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej i zatrudnieniu ON.



Koszty wprowadzania Modelu dla grupy 10 OzA oszacowane są przy założeniu, że proces przygotowania do pracy prowadzony jest przez rok. W przypadku osób z autyzmem proces ten musi być stosunkowo długi, gdyż osoby te muszą nauczyć się nie tylko umiejętności zawodowych, ale też pracowniczych i zdobyć określone umiejętności społeczne i w zakresie porozumiewania się z otoczeniem. Potrzebują też często wsparcia terapeutycznego, jednak z biegiem czasu, gdy ich sytuacja życiowa i zawodowa się stabilizuje zwykle potrzeby wsparcia psychologicznego zmniejszają się.

Koszty obejmują zarówno koszty osobowe, jak i zakup sprzętu do wyposażenia pracowni. Pracownia taka może jednak w przyszłości służyć zarówno do wykonywania konkretnej pracy przez zatrudnione osoby z ASD jak i do szkolenia następnych kandydatów do pracy.

Szacowany koszt wdrożenia wypracowanego produktu (w ujęciu 1 roku <u>dla 10 OzA</u>)				
Kategoria	j.m.	Ilość	Koszt jednost.	Łącznie
Wynagrodzenie koordynatora (1/2 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	3 400,00 zł	40 800,00 zł
Wynagrodzenie specjalisty ds. rozliczeń (1/2 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	2 700,00 zł	32 400,00 zł
Wynagrodzenie doradcy ds. zatrudniania OzA (1/2 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	2 700,00 zł	32 400,00 zł
Wynagrodzenie psychologa/terapeuty (1 etat z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	5 400,00 zł	64 800,00 zł
Wynagrodzenie managera ds. pozyskiwania klientów (1 etat z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	6 000,00 zł	72 000,00 zł
Wynagrodzenie instruktorów szkoleń zawodowych - 300 h (umowa cywilnoprawna)	godzina	300	150,00 zł	45 000,00 zł
Wynagrodzenie 10 asystentów OzA - asysta podczas szkoleń zawodowych (300 h) i staży (200 h) (umowa cywilnoprawna)	godzina	500	50,00 zł	25 000,00 zł
Koszt zakupu urządzenia wielofunkcyjnego dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	3 000,00 zł	3 000,00 zł
Koszt zakupu komputerów z oprogramowaniem dla potrzeb realizacji działań testujących	fv	6	3 000,00 zł	18 000,00 zł
Koszt zakupu biurek komputerowych dla potrzeb realizacji działań testujących	fv	6	400,00 zł	2 400,00 zł



Koszt zakupu krzesel komputerowych dla potrzeb realizacji działań testujących	fv	6	200,00 zł	1 200,00 zł
Koszt zakupu flip charta dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	700,00 zł	700,00 zł
Koszt zakupu plannera dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	700,00 zł	700,00 zł
Koszt zakupu bindownicy dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	500,00 zł	500,00 zł
Koszt zakupu niszczarki dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	500,00 zł	500,00 zł
Koszt zakupu laminatora dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	500,00 zł	500,00 zł
Koszt zakupu rolet dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	1 500,00 zł	1 500,00 zł
Koszt zakupu i instalacji oświetlenia górnego dostosowanego do potrzeb OzA dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	zestaw/fv	1	1 000,00 zł	1 000,00 zł
Koszt zakupu i montażu wykładzin antypoślizgowych dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA	fv	1	2 000,00 zł	2 000,00 zł
Koszt zakupu drobnego wyposażenia biurowego dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla OzA (m.in. tonery, płyty, art. papiernicze, art. piśmienne, etc.	zestaw/fv	1	1 700,00 zł	1 700,00 zł
Koszt zakupu materiałów szkoleniowych dla OzA (m.in. skrypty, testy)	zestaw	10	150,00 zł	1 500,00 zł
KOSZTY BEZPOŚREDNIE				347 600,00 zł

Potrzebne jest zaangażowanie centralnych instytucji, np. PFRON w zakresie powierzania takich zadań organizacjom pozarządowym lub innym IES w celu umożliwienia finansowania przygotowania do pracy OzA z wykorzystaniem tego Modelu i budowania długofalowego systemu zatrudnienia wspomaganego dla OzA.

V. Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników

Produkt finalny zostanie opisany w podręczniku dla IES oraz zamieszczony na stronie projektu, dzięki czemu będzie dostępny przez długi czas dla potencjalnych odbiorców. Działania innowacyjne na rzecz zatrudnienia osób z ASD wpisane są w długofalową politykę Fundacji SYNAPSIS na rzecz rozwijania wsparcia dla dorosłych OzA. W ramach FS działa stała placówka: Ośrodek Informacyjno-Prawny, w ramach którego zarówno IES jak i osoby z ASD lub ich rodziny mogą otrzymać wszechstronne porady (prawne, socjalne, psychologiczne) oraz informacje dotyczące doświadczeń i dystrybucji materiałów z dotychczas realizowanych projektów oraz warunków implementacji proponowanych rozwiązań. Będzie to obejmować również produkt finalny opracowany w niniejszym projekcie.



VI. Zmiany w zakresie strategii upowszechniania

Z badań przeprowadzonych wśród użytkowników i odbiorców w pierwszej fazie projektu wynika, że głównym problemem w zakresie upowszechniania będzie przezwyciężenie mentalnych barier w podejściu do zatrudniania osób z ASD. Wynika to przede wszystkim z braku wiedzy wśród użytkowników na temat specyfiki zatrudniania OZA i obaw przed czymś nieznanym. W chwili obecnej wydaje się, że najskuteczniejsze jest pokazywanie przykładów dobrej praktyki i historii sukcesu. W czasie realizacji projektu może powstać jednak konieczność modyfikacji środków przekazu używanych w kontakcie z instytucjami rynku pracy w taki sposób, by były one jak najbardziej przekonujące dla pracodawców.

VII. Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki

Model, a przede wszystkim analiza porównawcza warunków formalno-finansowych funkcjonowania IES, zatrudniających OZA, planowana jest w odniesieniu do obecnie obowiązujących przepisów. Jeżeli sytuacja ta ulegnie zmianie w trakcie realizacji projektu, to niezbędna będzie współpraca poprzez PGA¹¹ i Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych w celu wprowadzania przepisów umożliwiających wdrażanie tego produktu.

Istotną rolę może odgrywać też współpraca z samorządem lokalnym, który powinien najbardziej troszczyć się o zaspokojenie potrzeb niepełnosprawnych mieszkańców i wspierać wchodzenie na rynek pracy młodych osób niepełnosprawnych.

VIII. Załączniki do opisu produktu

4. Model The National Autistic Society
5. Model Specialist People Foundation
6. Instrukcja stosowania produktu finalnego
4. Deklaracja udziału osoby z autyzmem w projekcie
7. Oświadczenie uczestnika projektu - osoby z ASD o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych

¹¹ PGA – Parlamentarna Grupa ds. Autyzmu



8. Ankieta i wywiad skierowana do osób z autyzmem
- 7a. Narzędzia-CCP
- 7b. Narzędzia-TTAP
8. Model oceny kompetencji
9. Wzór profilu osobistego
21. Program treningu umiejętności społecznych
22. Program szkolenia IT - poziom podstawowy
23. Program szkolenia IT – poziom zaawansowany
24. Program szkolenia biurowego
25. Pakiet informacyjny dla osób z autyzmem poszukujących pracy
26. Pakiet informacyjny dla pracodawców
27. Instytucje, które mogą zastosować model lub wspomóc jego wdrażanie
28. Analiza porównawcza
29. Raport z badania przeprowadzonego z osobami z ASD
30. Raport z badania przeprowadzonego z pracodawcami
31. Raport z badania fokusowego