

Fundacja SYNAPSIS

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

**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**

2 czerwca 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 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



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 wniosek 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.

W województwie mazowieckim funkcjonuje niewiele podmiotów ekonomii społecznej działających dla OZA. Jediną instytucją ekonomii społecznej działającą na rzecz OZA i zatrudniającą OZA jest Fundacja SYNAPSIS prowadząca Zakład Aktywności Zawodowej dla osób z autyzmem "Pracownia Rzeczy Różnych".

Na terenie województwa funkcjonuje jeszcze kilka organizacji pozarządowych działających na rzecz OZA, jak Oddział Warszawski Krajowego Towarzystwa Autyzmu, czy Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom z Ukrytymi Niepełnosprawnościami im. Hansa Aspergera „NIE-GRZECZNE DZIECI”, Samodzielne Koło Terenowe Nr 102 Społecznego Towarzystwa Oświatowego. ale żadna z tych organizacji nie zatrudnia OZA, zatem obecna sytuacja tych organizacji nie odbiega od sytuacji innych organizacji pozarządowych i pozostaje poza niniejszą analizą. W województwie działa pięć zakładów aktywności zawodowej, ale poza zakładem prowadzonym przez Fundację SYNAPSIS żaden z nich nie zatrudnia OZA.

Szczególnym podmiotem ekonomii społecznej działającej na rzecz osób z zaburzeniami psychicznymi jest przedsiębiorstwo społeczne EKON, które zatrudnia kilkadziesiąt osób z upośledzeniem umysłowym, chorobami psychicznymi i innymi zaburzeniami psychicznymi, jednak nie specjalizuje się w tworzeniu miejsc pracy dla osób z autyzmem.

Poniżej zamieszczono szczegółową analizę problemów funkcjonowania Zakładu Aktywności Zawodowej "Pracownia Rzeczy Różnych SYNAPSIS" w Wilczej Górze, zatrudniającego osoby z autyzmem.



Zakład Aktywności Zawodowej dla osób z autyzmem "Pracownia Rzeczy Różnych" został stworzony w 2007 r. przede wszystkim ze środków unijnych w ramach IW EQUAL, ale jego powstanie nie byłoby możliwe bez ponad półmilionowego dofinansowania przez Samorząd Województwa Mazowieckiego.

ZAZ dla osób z autyzmem był wielokrotnie przywoływany jako przykład dobrych praktyk, stosowania rozwiązań europejskich i wzorcowej współpracy organizacji pozarządowych i władz samorządowych Województwa Mazowieckiego i Gminy Lesznowola na rzecz osób szczególnie wykluczonych. Pracownia Rzeczy Różnych była wielokrotnie wyróżniana i nagradzana, m.in. otrzymała tytuł Najlepsza Inwestycja w Człowieka, a Projekt Partnerstwo dla Rain Mana wygrał krajowy etap organizowanego przez Komisję Europejską konkursu "Europejskie Nagrody Przedsiębiorczości", promującego nowatorskie i efektywne inicjatywy wspierania przedsiębiorstw i przedsiębiorczości i reprezentował Polskę w etapie ogólnoeuropejskim.

ZAZ dla osób z autyzmem boryka się z poważnymi problemami finansowymi.

Problemy te nie wynikają z nieudolności organizatora czy małej wydajności pracy niepełnosprawnych pracowników, ale z przyczyn systemowych - sprzeczności między modelowymi założeniami ZAZ a praktyką.

Przepisy przewidują, że ZAZ-y są finansowane niemal w całości ze środków publicznych: do 90% kosztów funkcjonowania finansuje samorząd województwa ze środków PFRON, co najmniej 10% przekazuje samorząd województwa ze środków własnych. Dochód z działalności gospodarczej nie może być przeznaczany na funkcjonowanie zakładu, ale na pomoc niepełnosprawnym pracownikom.

W praktyce jednak kwota przekazana przez Samorząd Województwa Mazowieckiego ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych na ZAZ dla osób z autyzmem nie pokrywa nawet 50% kosztów funkcjonowania przewidzianych w rocznym budżecie.

Taka sytuacja wynika z poważnych ograniczeń finansowych w środkach przekazywanych przez PFRON na Zakłady Aktywności Zawodowej, dodatkowo środki te przekazywane są samorządom w tej samej wysokości na każdego uczestnika ZAZ w kraju niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności.

Wszystkie ZAZ w Województwie Mazowieckim borykają się z problemami, ale w najpoważniejszym stopniu dotyka to ZAZ dla osób z autyzmem.

Wyższe koszty bieżące działania ZAZ dla osób z autyzmem wynikają ze specyfiki niepełnosprawności, jaką jest autyzm. Osoby zatrudnione w ZAZ, to w większości nisko i średnio funkcjonujące osoby z autyzmem (ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności). Praca na rzecz tych osób wymaga stworzenia szczególnych warunków i dodatkowych nakładów finansowych na bieżącą działalność.

Przykładem mogą być wyższe koszty zużywanych środków higieny, czy koszty naprawy niszczonego nieumyślnie przez osoby z autyzmem wyposażenia budynku – szyb, kontaktów, spłuczek (np. w momencie trudnych zachowań, paniki, lęku, agresji związanych z zaburzeniami ze spektrum autyzmu).

Jest to w większości placówek dla osób z autyzmem na świecie odrębna kategoria kosztów. System polski przewiduje możliwość odrębnego finansowania bardzo dużych nakładów na przystosowanie architektoniczne budynku – windy, podjazdy, toalety dostępne dla wózków, natomiast nie przewiduje żadnych dodatkowych środków na odtworzenie zniszczonego wyposażenia. Zatem osoby z autyzmem, które nie potrzebują udogodnień architektonicznych i nie muszą wykorzystywać środków publicznych na ich wprowadzenie, nie mogą zarazem korzystać z tych środków na zaspokojenie potrzeb wynikających ze specyfiki ich niepełnosprawności.

Podwyższone koszty świadczeń na rzecz osób z autyzmem zostały uwzględnione również w Polsce, ale w innych systemach.

Na przykład w systemie oświaty na naukę osoby z autyzmem i niepełnosprawnościami sprzężonymi przeznaczane są środki trzy i pół razy wyższe, niż na naukę uczniów niewidomych i słabo widzących, z zaburzeniami psychicznymi czy niepełnosprawnością ruchową oraz ponad dwa i pół razy wyższe, niż na naukę uczniów niesłyszących i słabo słyszących, z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym.

W systemie rehabilitacji społecznej i zawodowej dofinansowanie na pracę osoby niepełnosprawnej w ZAZ jest takie samo dla wszystkich niepełnosprawnych.



A przecież stopień i charakter zaburzeń osób z autyzmem, które uzasadniają zwielokrotnienie nakładów na ich naukę w porównaniu z nakładami na naukę uczniów z innymi niepełnosprawnościami nie znikają nagle po zakończeniu edukacji.

Te zaburzenia pozostają nadal i są przyczyną podwyższonych kosztów rehabilitacji społecznej, zawodowej i pracy osób z autyzmem. W ZAZ „Pracownia Rzeczy Różnych” większość pracowników dotknięta jest niepełnosprawnościami sprzężonymi - oprócz autyzmu u większości pracowników występuje upośledzenie umysłowe, u prawie jednej trzeciej epilepsja, u szeregu pracowników wady wzroku, serca, uporczywe migreny, depresja.

Mimo to niepełnosprawni pracownicy z autyzmem potrafią pracować, ich wyroby znajdują zbyt, a dla nich sama praca jest najważniejszym elementem życia. Potrzebują natomiast wsparcia adekwatnego do ich potrzeb i możliwości.

Brak zróżnicowanego dofinansowania dla ZAZ dla osób o różnych niepełnosprawnościach stanowi faktyczną dyskryminację osób z autyzmem.

Przy niepełnosprawnościach ruchowych jest oczywiste, że inne są potrzeby osoby, która nie chodzi, a inne osoby poruszającej się samodzielnie, choć z trudnością. Mimo, że koszty wózka są większe od kosztów laski, nikt nie oferuje osobie nie chodzącej laski twierdząc, że tak jest sprawiedliwie.

Te oczywiste prawdy są ignorowane w przypadku rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Przepisy prawa ograniczają liczbę zdrowych pracowników w zakładzie aktywności zawodowej do 30%, przy 70% osób niepełnosprawnych. W przypadku zakładu dla osób z autyzmem, gdzie kierowaniem zakładem, rozliczeniami finansowymi, czy zaopatrzeniem muszą zajmować się osoby zdrowe, liczba trenerów pracy pracujących bezpośrednio z osobami z autyzmem jest tak mała, że nie zapewnia nawet bezpieczeństwa fizycznego, nie wspominając o możliwości rehabilitacji czy zorganizowania pracy. W tej sytuacji organizator zakładu aktywności zawodowej dla osób z autyzmem zmuszony jest ponosić dodatkowe koszty intensywnej i kompleksowej terapii i rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Fundacja SYNAPSIS jako organizator zakładu zmuszona jest pozyskiwać każdego roku dodatkowe środki na jego funkcjonowanie, oraz środki na wsparcie terapeutyczne i rehabilitacyjne osób z autyzmem.

Jak podano wyżej, systemowe środki przekazywane przez Samorząd Województwa Mazowieckiego z funduszu PFRON nie pokrywają nawet 50% kosztów działania ZAZ.

Samorząd Województwa Mazowieckiego w 2010 roku nie przekazał na rzecz ZAZ dla osób z autyzmem przewidzianych ustawą 10% kosztów funkcjonowania ZAZ, ani żadnych innych dodatkowych funduszy ze środków własnych, powołując się na fakt, że umowa o finansowanie ZAZ została zawarta przed wejściem w życie przepisów nakładających na samorządy powyższy obowiązek.

W tej sytuacji trwałość funkcjonowania podmiotu zależy od uznaniowego wsparcia samorządu udzielonego czy to ze środków własnych, czy to ze środków PFRON, oraz pozyskania środków przez organizatora w ramach projektów okresowych lub z innych źródeł.

Mimo tych problemów ZAZ „Pracownia Rzeczy Różnych” działa już piąty rok, podczas gdy wiele innych podmiotów utworzonych w ramach IW EQAL już nie istnieje.

Szczególą rolę w utrzymaniu trwałości podmiotu odgrywa dochód z działalności gospodarczej zakładu aktywności zawodowej.

ZAZ przeznaczone są dla osób ze znacznym i, na określonych zasadach, z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. **Model prawny zakładu przewiduje zatem, że jest on utrzymywany w całości ze środków publicznych, zaś dochód z działalności gospodarczej musi być przekazany w całości na fundusz aktywności zawodowej.** Z funduszu finansować można wyłącznie wydatki na cele przewidziane w przepisach. Są to, najogólniej rzecz ujmując, wydatki na poprawę warunków pracy oraz szkolenia, integrację społeczną i inne potrzeby niepełnosprawnych pracowników.

Dochód z działalności gospodarczej nie może być zatem przeznaczany na funkcjonowanie zakładu, ale pośrednio wpływa poważnie na poprawę sytuacji zakładu. Szczególne znaczenie ma to w przypadku osób z autyzmem. Finansowane z funduszu aktywności zawodowej działania z zakresu integracji społecznej wpływają



na poprawę poziomu funkcjonowania pracowników z autyzmem, co w konsekwencji ma znaczący wpływ na zmniejszenie wydatków na ogólne funkcjonowanie ZAZ, w tym wydatków wynikających z trudnych zachowań osób z autyzmem – agresji, autoagresji, zniszczeń.

W tej sytuacji wykorzystanie w pełni potencjalnych możliwości zatrudnionych osób z autyzmem, szczególnie osób wyżej funkcjonujących, ma znaczący wpływ na trwałość funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Dla optymalizacji jego 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).

Należy bardzo mocno podkreślić, że w przypadku podmiotów ekonomii społecznej działających w sferze rehabilitacji społecznej, zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie wyniki finansowe przedsiębiorstwa – w tym przypadku ZAZ - są tylko częścią ogólnego rachunku ekonomicznego związanego z kosztami wynikającymi z występowania określonej niepełnosprawności. Ma to szczególne znaczenie w odniesieniu do osób z autyzmem.

Istnienie przedsiębiorstwa oferującego osobom z autyzmem pracę i rehabilitację społeczną, mimo poważnych kosztów, oszczędza społeczeństwu ogromnych kosztów związanych z opieką i leczeniem osób z autyzmem pozbawionych pracy i rehabilitacji. Umożliwia również rodzicom osób niepełnosprawnych kontynuowanie pracy zawodowej i materialne utrzymanie rodziny na poziomie, który powoduje, że wszyscy członkowie rodziny nie stają się klientami pomocy społecznej.

Nie istnieją niestety badania wyliczające skalę tych oszczędności, ale pozostaje poza dyskusją, że osoby z autyzmem pozostawione bez pracy i rehabilitacji wykazują ogromny, niespotykany przy innych niepełnosprawnościach poziom frustracji, prowadzącej w dłuższym okresie czasu do systematycznego pogarszania się poziomu funkcjonowania danej osoby.

Skutkiem takiego stanu rzeczy jest z jednej strony przyspieszona niemożność sprawowania opieki nad taką osobą przez starzejących się rodziców i konieczność zapewnienia tym osobom całodobowej opieki, z drugiej zaś strony wyjątkowo częsta konieczność długiej i powtarzającej się, kosztownej hospitalizacji w szpitalach psychiatrycznych.

Dotyczy to nie tylko osób niskofunkcjonujących, ale również osób z Zespołem Aspergera, u których wyjątkowo często występuje depresja i próby samobójcze.

Dodać trzeba, że ZAZ pełni szczególnie ważną rolę miejsca przygotowania OZA do pracy na otwartym rynku, co w sensie ogólnospołecznym byłoby najbardziej pożądanym kierunkiem rozwoju dla osób z ZA. Przygotowanie to jest tym dłuższe i trudniejsze, że obejmować musi wyrównywanie braków systemu edukacji, który dotychczas nie przygotowuje osób z ASD do pracy zawodowej.

Na zakończenie należy podkreślić, że problem zachowania trwałości podmiotów ekonomii społecznej należy widzieć w dwóch płaszczyznach – jako trwałość przedsiębiorstwa, w którym bezpośrednio pracują osoby niepełnosprawne oraz jako trwałość podmiotu, który to przedsiębiorstwo powołał, który to podmiot często również jest podmiotem ekonomii społecznej.

System podmiotów ekonomii społecznej jest zróżnicowany. Inna jest odpowiedzialność podmiotu powołującego przedsiębiorstwo mające odrębną osobowość prawną, jak spółdzielnie pracy socjalnej czy spółki z o.o., inna odpowiedzialność podmiotu, powołującego np. ZAZ, który jest wyodrębnioną jednostką, za którą organizator ponosi pełną odpowiedzialność finansową, inna na koniec jest sytuacja, gdy podmiot ekonomii społecznej zatrudnia osoby niepełnosprawne, czy to uzyskując status zakładu pracy chronionej czy to bez takiego statusu. W trwających pracach nad projektem ustawy o przedsiębiorstwie społecznym wprowadzenie subsydiarnej odpowiedzialności podmiotu zakładającego przedsiębiorstwo jest przedmiotem poważnej dyskusji.



W większości przypadków sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa zatrudniającego osoby niepełnosprawne ma zasadniczy wpływ na trwałość podmiotu, który je powołał. Problemy finansowe przedsiębiorstwa zatrudniającego osoby niepełnosprawne powodują co najmniej straty finansowe podmiotu powołującego, a w najpoważniejszych przypadkach mogą zagrozić trwałości funkcjonowania samego podmiotu.

W takim przypadku zatrudnienie przez podmiot ekonomii społecznej (utrzymujący się w większości ze środków publicznych) osób niepełnosprawnych intelektualnie, powodujące straty finansowe, mogłoby zagrozić realizacji przez te podmioty innych bardzo ważnych społecznie celów, jak leczenie, edukacja, czy rehabilitacja osób niepełnosprawnych.

Dlatego wiele tych podmiotów podchodzi z dużą ostrożnością do zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną. W takiej sytuacji zaproponowanie przetestowanego Modelu adaptacji skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy, który obejmuje m. In. procedury oceny kompetencji OZA i system odpowiedniego przygotowania do pracy tych osób, przyczyni się do ograniczenia ryzyka poważnych strat finansowych i będzie miało zasadnicze znaczenie dla zachowania trwałości podmiotów ekonomii społecznej w najszerszym znaczeniu oraz ich rozwoju.

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 – dysponowaliby już takimi umiejętnościami, jakie faktycznie dałyby szansę zwiększenia przychodów IES z działalności gospodarczej o co najmniej 30 %. Jako podstawę do oszacowania wzrostu przychodów wzięto sytuację w zakładzie aktywności zawodowej, prowadzonym przez Fundację SYNOPSIS od 2008 r.

ZAZ zatrudnia 24 osoby z ASD, w związku z tym doświadczenia efektywności ekonomicznej tego przedsiębiorstwa związane są bezpośrednio efektywnością pracy osób z ASD. ZAZ prowadzi produkcję w 4 pracowniach: stolarskiej, ceramicznej, papieru i rękodzieła artystycznego. Wśród pracowników z ASD w tym ZAZ-ie dotychczas tylko 4 osoby należą do grupy wysoko funkcjonujących osób z autyzmem. Wprowadzany model nie dotyczy jednak zmian w zatrudnieniu pozostałych osób z autyzmem, które należą do grupy nisko i średnio funkcjonujących osób z autyzmem.

Biorąc pod uwagę dotychczasową organizację pracy w przedsiębiorstwie 4 osoby wysoko funkcjonujące stanowią 1/6 zatrudnionych niepełnosprawnych pracowników i przypada na nie wypracowanie ok. 17 % przychodu przedsiębiorstwa. W projekcie przyjęliśmy założenie, że przygotowując takie osoby do wykonywania czynności bardziej złożonych i wyspecjalizowanych, a tym samym wyżej opłacanych na rynku pracy oraz dzięki poszukiwaniu wyżej płatnych zamówień/zleceń przychody ZAZ-u uzyskane przez tych pracowników mają szansę wzrosnąć trzykrotnie. Wielkości te zostały policzone wyjściowo dla przychodów za 2010 r. już istniejącego ZAZ-u w Wilczej Górze, który zatrudnia konkretne osoby z ASD. Biorąc pod uwagę dotychczasowe przychody tego ZAZ-u i ceny rynkowe usług oceniamy, że przychody IES z działalności gospodarczej jakim jest ten ZAZ mogą wzrosnąć o co najmniej 30 %. Efektywność będzie jeszcze większa, jeżeli potencjalny pracodawca dobierze na stanowiska pracy osoby z ASD o wysokich kwalifikacjach w zakresie IT oraz prac biurowych i jego działalność będzie ukierunkowana na świadczenie tego typu usług. Taką nową działalność mogą rozpocząć niektóre organizacje pozarządowe, działające na rzecz osób z autyzmem.

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 przezwyciężania potwierdzają zarówno dane zebrane już uprzednio przez organizację 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.

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,

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.

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.



- 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

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 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 żywnością, 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 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

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.



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 - użytkowników projektu z woj. mazowieckiego na temat możliwości OZA jako pracowników	materiały informacyjne, ulotki, plakaty, strona internetowa, Facebook, warsztaty, spotkania, konferencje, badania	wzrost poziomu wiedzy u minimum 70% pracodawców - użytkowników projektu z woj. mazowieckiego na temat możliwości OZA jako pracowników	badanie ankietowe wśród użytkowników projektu na końcu okresu testowania - raport z badań ankieta wśród uczestników warsztatów dla pracodawców oceniająca wzrost wiedzy użytkowników
2.	podniesienie poziomu wiedzy OZA – odbiorców projektu 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 minimum 70% OZA – odbiorców projektu z woj. mazowieckiego i ich otoczenia na temat możliwości OZA jako pracownika	badanie ankietowe wśród odbiorców projektu na końcu okresu testowania - 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 minimum 70% osób/instytucji z woj. mazowieckiego zarządzających IES na temat idei i zasad wdrażania <i>Modelu</i>	badanie ankietowe wśród użytkowników projektu na końcu okresu testowania - - lista dystrybucyjna materiałów informacyjnych połączona z ankietą (wyniki badania)



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% poziomu wiedzy przedstawicieli 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) badanie ankietowe wśród użytkowników projektu na końcu okresu testowania - - lista dystrybucyjna materiałów informacyjnych połączona z ankietą (wyniki badania)
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:

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 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,
- 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 barierą 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 wyspecjalizowanych (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; niezwerifikowane – 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 (zestawy pozwalające zbadać predyspozycje zawodowe TYP 1)
- nawiązanie kontaktów z firmami, których ofertę można zastosować w szeroko pojętej terapii i ocenie ukrytego potencjału OZA
- 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 JĄ 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 znudzenie 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)

⁵ bez uwzględniania kosztów pośrednich



- 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)

e) przygotowanie techniczne

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

- lokal, dostosowany do użytkowania przez OZA (odpowiednia wielkość, oświetlenie, rodzaj podłoża, 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 PRZYNIEŚĆ 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 PRZYNIĘŚ 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. Brytyjski model wsparcia wysokofunkcjonujących osób z autyzmem lub zespołem Aspergera – model oparty na doświadczeniach zespołu Prospects, działającego w ramach NAS
2. Duński model wsparcia wysokofunkcjonujących osób z autyzmem lub zespołem Aspergera – model oparty na doświadczeniach Specialisterne
3. Instrukcja stosowania produktu finalnego: „Model adaptacji skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy”
4. Deklaracja udziału osoby z ASD w projekcie „Implementacja skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy”
5. Oświadczenie uczestnika projektu: osoby z ASD o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych
6. Ankieta dla wysokofunkcjonujących osób z autyzmem lub zespołem Aspergera
7. Wywiad rodzinny dla wysokofunkcjonujących osób z autyzmem lub zespołem Aspergera



8. Profil 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, dotyczący poszukiwania pracy dla osób z ASD
15. Pakiet informacyjny dla pracodawców
16. Placówki, które mogą zastosować Model lub wspomóc jego wdrażanie
17. Analiza porównawcza formalno-finansowa tworzenia miejsc pracy dla osób z ASD
18. Raport z badania przeprowadzonego wśród wysokofunkcjonujących osób z autyzmem i zespołem Aspergera w lutym i marcu 2011 roku
19. Raport z badania przeprowadzonego wśród przedsiębiorców w lutym 2011 roku
20. Raport z badania fokusowego przeprowadzonego wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych 15 marca 2011 roku
21. Harmonogram wizyty studyjnej w National Autistic Society (Prospects)
22. Raport z wizyty studyjnej w National Autistic Society (Prospects)
23. Harmonogram wizyty studyjnej w Specialist People Foundation (Specialisterne)
24. Raport z wizyty studyjnej w Specialist People Foundation (Specialisterne)
25. Obserwacja osób z ASD w sytuacji pracy
- 26a. Narzędzia-CCP
- 26b. Narzędzia-TTAP

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 równolegle 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 i efektywności ekonomicznej zatrudnienia osób z ASD u różnych pracodawców

(IX 2011 – IX 2012)

Podkreślić należy, że kategorie pracodawców nie podlegają podziałowi na instytucje ekonomii społecznej i otwarty rynek pracy, ale na otwarty rynek pracy i chroniony rynek pracy. W ramach chronionego rynku pracy funkcjonują podmioty przewidziane Ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. Nr 123, poz. 776, z późn. zm.): zakłady aktywności



zawodowej i zakłady pracy chronionej.

Do otwartego rynku pracy zaliczyć należy pozostałych pracodawców z wszystkich trzech sektorów: administracji, biznesu i organizacji pozarządowych, przy czym znajdują się wśród nich również instytucje ekonomii społecznej nie należące do chronionego rynku pracy. Osoby z ASD mogą być u tych pracodawców zatrudnione na takich samych stanowiskach i takich samych zasadach jak pracownicy pełnosprawni lub na specjalnie dobranych i przystosowanych do psychofizycznych możliwości tych osób miejscach pracy.

Analiza zawierać będzie porównanie wpływów i kosztów wynikających z zatrudnienia osób z ASD przy uwzględnieniu różnorodnych przesłanek dotyczących zarówno potencjalnej wartości rynkowej pracy osób z ASD jak i warunków formalnych i finansowych działalności pracodawców..

W szczególności przedmiotem analizy będzie :

I. z jednej strony potencjalna wartość rynkowa pracy osób z ASD, przyjęta na podstawie uzyskanych danych o:

- rodzajach pracy, jakie mogą wykonywać
- wydajności pracy
- wymiarze godzinowym, jaki mogą osiągnąć – dziennie i tygodniowo
- skali dodatkowych uprawnień pracownika niepełnosprawnego
- wysokości średniego rynkowego wynagrodzenia za daną pracę
- wysokości wynagrodzenia za daną pracę, które gotów jest płacić pracodawca za pracę osób z ASD
- kosztów przystosowania miejsca pracy i kosztów dodatkowego wsparcia,

II. z drugiej strony warunki formalne i finansowe, w jakich działają poszczególne podmioty, ze szczególnym uwzględnieniem:

- możliwości spełnienia warunków formalnych, niezbędnych do uzyskania statusu określonego podmiotu, m.in.:

- liczba osób niezbędnych do rozpoczęcia określonej działalności
- wysokość wymaganych środków finansowych
- określony współczynnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych lub pozostających w trudnej sytuacji na rynku pracy

- wymogów formalnych, mających wpływ na status osób z ASD, m.in.

- zdolność do czynności prawnych, czyli do skutecznego składania oświadczeń powodujących skutki prawne, posiadania członkostwa w spółdzielni socjalnej i in.
- stopień i rodzaj niepełnosprawności
- prawo do renty socjalnej
- wiek
- szczególnie trudna sytuacja na rynku pracy w rozumieniu określonych przepisów (status osoby poszukującej pracy, status osoby bezrobotnej, długotrwale bezrobotnej i in)

- kryteriów finansowych, m.in.:

- zasady, kryteria i wysokość gwarantowanego przepisami dofinansowania poszczególnych kategorii przedsiębiorstw w przypadku rynku chronionego
- zasady, kryteria i wysokość dofinansowania zatrudnienia osób z ASD na otwartym rynku pracy w zależności od statusu tej osoby
- skala zobowiązań wobec PFRON
- możliwość uzyskania dodatkowego, ponad gwarantowanym przepisami, dofinansowania
- skala ulg i zwolnień dla poszczególnych kategorii przedsiębiorstw,
- przepisy podatkowe,
- przepisy o pomocy publicznej i inne.

Dane dotyczące możliwości osób z ASD oraz spełnianie przez osoby z ASD poszczególnych wymogów formalnych uzyskane zostaną na podstawie doświadczeń w wykonywaniu pracy przez 10 osób z ASD , wzbogaconych o informacje uzyskane w trakcie rekrutacji osób do projektu oraz wynikających z doświadczenia Fundacji SYNAPSIS.



Należy pamiętać, że osoby z Zespołem Aspergera oraz wysoko funkcjonujące osoby z autyzmem znajdują się w bardzo zróżnicowanej sytuacji – od posiadania orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, przyznanym prawie do renty socjalnej; do sytuacji, gdy posiadają jedynie diagnozę, a odmówiono im przyznania statusu osoby niepełnosprawnej. W tym zakresie doświadczenia Projektu mają wykazać prawidłowości - wzajemne zależności między potencjalnymi możliwościami i faktycznymi umiejętnościami osób z ASD, a ich statusem formalnym.

Również pracodawcy mogą pozostawać w bardzo różnej sytuacji – skala oszczędności na obowiązkowych wpłatach do PFRON, dopłat do wynagrodzeń, uzyskania określonego statusu, czy założenia określonej jednostki organizacyjnej jest różna w zależności od wielu czynników leżących po stronie pracodawcy.

Jak wynika z powyższych informacji, przepisy dotyczące dofinansowania osób niepełnosprawnych będą tylko jednym z wielu elementów tworzenia analizy. Jej celem jest sprawdzenie, w jakich warunkach i przy spełnieniu jakich przesłanek zatrudnienie osób z ASD jest opłacalne, w jakich nie przynosi strat, a w jakich ryzyko takiego zatrudnienia jest z punktu widzenia rachunku ekonomicznego duże.

Z istoty Projektu wynika, że analiza będzie szczególnie wnikliwa w odniesieniu do podmiotów ekonomii społecznej.

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)
- 50 h stażu zawodowego
- 20 h wsparcia asystenckiego podczas stażu zawodowego
- 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.

NARZĘDZIA STOSOWANE W PROCESIE TESTOWANIA

Wszystkie narzędzia będą indywidualnie dobierane dla każdego BO:

1. Profil umiejętności zawodowych i społecznych TEACCH

(tytuł oryginału: TEACCH Transition Assessment Profile), autorzy: Gary Mesibow, John B. Thomas, S. Michael Chapman, Eric Schopler;

- Tłumaczenie testu na język polski wydane w 2009 r. przez Fundację SYNAPSIS w formie publikacji książkowej w ramach pilotażowego projektu systemowego (1.3.6) „Wsparcie osób z autyzmem”. Egzemplarze testu są gotowe do użytku. Są też przygotowane zestawy do przeprowadzania części praktycznej tego testu. Wymagać to będzie jedynie zakupu drobnych elementów zużywalnych typu materiały piśmienne, batony itp., które zawsze trzeba uzupełniać przy przeprowadzaniu kolejnego testu. Wśród personelu projektu są osoby przeszkolone w przeprowadzaniu tego testu. Nie wymaga on żadnych dodatkowych adaptacji.

2. Profil Kompetencji Klienta

(tytuł oryginału: Client Competence Profile - CCP)

Test opracowany przez zespół holenderski z Dr Leo Kannerhuis specjalnie na potrzeby testowania osób z zespołem Aspergera lub wysoko funkcjonujących osób z autyzmem. Test został przetłumaczony w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w projekcie „Partnerstwo dla Rain Mana”, realizowanego przez Fundację SYNAPSIS w latach 2004 – 2008. Test w języku polskim dostępny jest w wersji elektronicznej, do zdrukowania w każdej sytuacji, gdy potrzebny jest do testowania konkretnej osoby z ASD. Jest gotowy do użytku i nie wymaga żadnego dodatkowego przystosowania. Proponowany jest do implementacji w procesie oceny kompetencji BO projektu 7.4.

3. Inne testy ogólnie dostępne

Terapeuci zatrudnieni w projekcie mogą wykorzystywać inne ogólnie dostępne narzędzia do testowania kompetencji zawodowych, pracowniczych lub społecznych, np. Test NEO-PI-R, popularny w praktyce doboru i oceny pracowników, do diagnozy cech osobowości. Jest to test do kupienia na rynku narzędzi do testowania. Fundacja posiada taki test i w uzasadnionych przypadkach może być użyty w bezpośredniej ocenie BO. Nie jest to test specyficznie przygotowany dla osób z ASD.



4. Próby eksperymentalne

Próby eksperymentalne dla BO w projekcie na etapie oceny umiejętności i predyspozycji zostaną zaproponowane jako pewna innowacja i przetestowane pod kątem ich przydatności w ocenie kompetencji społecznych i pracowniczych. Będzie to całkowita nowość w praktyce wspierania aktywizacji zawodowej osób z ASD w Polsce, oparta na doświadczeniach partnera z Danii w stosowaniu zestawów pozwalających badać predyspozycje zawodowe tej grupy osób, szczególnie pod kątem umiejętności i predyspozycji do pracy w IT. W procesie testowania w projekcie 7.4 zostanie oceniona przydatność tych zestawów w procesie oceny predyspozycji zawodowych osób z ASD. Wypracowanie metodologii przeprowadzania tych prób i sposobu oceny umiejętności osób z ASD będzie elementem nowym i całkowicie wypracowanym od podstaw w trakcie testowania proponowanego modelu.

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 spełniania 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. zatrudniania 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.

Koordynacja 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 ankiety wypełnione na zakończenie 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 oferty 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 wyłoniętym 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 UPOWSZECZNIANIA

CEL DZIAŁAŃ UPOWSZECZNIAJĄCYCH

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) – tj. 50 wybranych osób z autyzmem i zespołem Aspergera z województwa mazowieckiego, zainteresowanych podjęciem pracy zawodowej – 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) – tj. 150 wybranych członków rodzin, terapeutów, opiekunów, nauczycieli, etc., pozostających w bezpośrednim otoczeniu osób z autyzmem i zespołem Aspergera z województwa mazowieckiego – 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) – tj. 50 osób z organizacji pozarządowych działających na rzecz



osób niepełnosprawnych, w szczególności osób z autyzmem i zespołem Aspergera z województwa mazowieckiego oraz 50 organizacji działających na rzecz OZA w całej Polsce skupionych w Porozumieniu Autyzm-Polska – 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) – tj. wybranych pracodawców z sektora publicznego, prywatnego i pozarządowego z województwa mazowieckiego, w szczególności korporacji o globalnym zasięgu działalności, których zachodnie oddziały podjęły już pierwsze kroki na drodze do zatrudniania osób z autyzmem i zespołem Aspergera - 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, tj. 150 pracowników wyżej wymienionych urzędów z województwa mazowieckiego – 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) – tj. Parlament Rzeczypospolitej – PGA i Sejmowa Komisja Polityki Społecznej i Rodziny, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Ministerstwo Edukacji, Ministerstwo Gospodarki – 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.

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 współpracy z samorządami i przedstawicielami 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, staży 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.



Grupy działań włączających/wdrażających	Zawartość merytoryczna	Narzędzia lub pakiety informacyjne (forma bądź sposób ich przygotowania)
OzA i ich otoczenie	formy rehabilitacji zawodowej, aktywizacji zawodowej i zatrudnienia dostępne dla OzA	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracownika”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki, plakaty i broszury) – odnośnik do strony internetowej(www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat • Happening (nawiązanie do tematu aktywizacji zawodowej OzA poprzez grę społeczną dotyczącą adaptacji OzA w miejscu pracy) • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa
	Warunki formalne niezbędne do korzystania z poszczególnych form aktywności zawodowej	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracownika”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki, plakaty i broszury) – odnośnik do strony internetowej(www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa



	katalog instytucji, do których OzA mogą zwrócić się o pomoc w realizacji swoich praw oraz katalog ich uprawnień przy zatrudnieniu	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracownika”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki, plakaty i broszury) – odnośnik do strony internetowej(www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa
	katalog dokumentów i procedur niezbędnych do korzystania z poszczególnych form aktywizacji zawodowej	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracownika”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki, plakaty i broszury) – odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa



	katalog wskazówek niezbędnych przy podejmowaniu aktywności zawodowej	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracownika”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki, plakaty i broszury) – odnośnik do strony internetowej(www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa
	wzory pism standardowych, formularze urzędowe i autorskie, jak CV, do których sporządzania OzA mogą być zobligowani w trakcie aktywizacji zawodowej i pracy	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracownika”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki, plakaty i broszury) – odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa



Pracodawcy	mocne i słabe strony OZA jako pracowników (możliwości, predyspozycje, ograniczenia)	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracodawcy”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki i broszury) – ogólna informacja oraz odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat; na plakacie odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa i ponadnarodowa
	obowiązki pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, w tym dotyczące dostosowania miejsca pracy	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracodawcy”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki i broszury) – ogólna informacja oraz odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat; na plakacie odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa i ponadnarodowa



	uprawnienia pracowników niepełnosprawnych, w szczególności dotyczące czasu pracy i dodatkowych urlopów z uwzględnieniem zmian w przepisach w ciągu 2011 roku oraz od 1 stycznia 2012 r.	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracodawcy”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki i broszury) – ogólna informacja oraz odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat; na plakacie odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa i ponadnarodowa
	uprawnienia 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	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracodawcy”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki i broszury) – ogólna informacja oraz odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat; na plakacie odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa i ponadnarodowa



	katalog dokumentów i procedur niezbędnych do korzystania z uprawnień przez pracowników i pracodawców	• Strona www – pełna informacja w zakładce „dla pracodawcy”, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotka, plakat i broszury) – odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa i ponadnarodowa
NGO działające na rzecz OZA	katalog form rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia OZA, w szczególności warsztatów terapii zajęciowej, zakładów aktywizacji zawodowej, spółdzielni socjalnych, zakładów pracy chronionej, otwartego rynku	• Strona internetowa www.zatrudnij-asa.pl, • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa i ponadnarodowa
	katalog narzędzi promocji zatrudnienia i zdobywania doświadczenia, w szczególności szkoleń, staży dla osób bezrobotnych, CIS, KIS, praktyk absolwenckich i innych	• Strona internetowa www.zatrudnij-asa.pl, • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa
	dla każdej z form funkcjonowania Instytucji Ekonomii Społecznej sporządzenie katalogu niezbędnych warunków formalnych dotyczących osób niepełnosprawnych, pracodawców lub organizatorów, procedur, źródeł finansowania, mocnych i słabych stron danej formy.	• Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa



	Model przygotowania OZA do podjęcia pracy, w szczególności szkolenia, wsparcie psychologiczne, doradców zawodowych, asystentów, staże, adaptowanie na rynku pracy	• Strona internetowa www.zatrudnij-asa.pl, • Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa i ponadnarodowa • happening
	Zidentyfikowanie trudności w realizacji przygotowanego modelu	• Warsztaty upowszechniające • Konferencja prasowa i ponadnarodowa
	zidentyfikowanie i zweryfikowanie predyspozycji i ograniczeń OZA jako potencjalnych pracowników	• Warsztaty upowszechniające • happening
Lokalne Urzędy	mocne i słabe strony OZA jako potencjalnych pracowników, w szczególności predyspozycji, możliwości ograniczeń	• Strona internetowa www.zatrudnij-asa.pl • Konferencja prasowa i ponadnarodowa • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki i broszury) – ogólna informacja oraz odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat; na plakacie odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl)



	potrzeby i specyficzne formy wsparcia dla OZA w procesie aktywizacji zawodowej	• Strona internetowa www.zatrudnij-asa.pl • Konferencja prasowa i ponadnarodowa • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki i broszury) – ogólna informacja oraz odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat; na plakacie odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl)
	katalog wskazówek niezbędnych do prowadzenia skutecznego wsparcia OZA w zakresie doradztwa zawodowego i podejmowania zatrudnienia	• Strona internetowa www.zatrudnij-asa.pl, • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki i broszury) – ogólna informacja oraz odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat; na plakacie odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl)



Organy władzy i administracji centralnej	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.	• Konferencja prasowa i ponadnarodowa • Strona internetowa www.zatrudnij-asa.pl • Materiały promocyjno-informacyjne (ulotki i broszury) – ogólna informacja oraz odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl), na której znajdują się pełne informacje na ten temat; na plakacie odnośnik do strony internetowej (www.zatrudnij-asa.pl)
--	--	---

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	Waga	Konsekwencje dla realizacji projektu	Działania zapobiegawcze	Działania zaradcze
RYNEK				
1. ogólne nieprzychylnie nastawienie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych	9/9	brak możliwości pozyskania miejsc na staże dla OzA	opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stories	współpraca z PUP i WUP w zakresie pozyskania miejsc stażowych, 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	9/9	brak możliwości pozyskania miejsc na staże dla OzA	odpowiedni dobór pierwszych firm współpracujących (duża firma z silnym CSR lub/i mała firma z silnie zmotywowanym managementem, np. motywacja osobista)	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	6/9	brak możliwości pozyskania miejsc na staże dla OzA	współpraca z WUP, UNDP, przygotowanie oferty pod kątem CSR	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 dla pracodawców w stosunku do ryzyka korzyści z zatrudniania beneficjentów	9/9	rekomendacje projektowe nieadekwatne do realiów/mało przydatne;;	kontynuacja działań rzeczniczych, ukierunkowanych na podniesienie atrakcyjności finansowej, wynikłej z zatrudniania OzA; przygotowanie oferty pod kątem korzyści CSR	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	9/9	rekomendacje projektowe nieadekwatne do realiów/mało przydatne;	kontynuacja działań rzeczniczych, ukierunkowanych na podniesienie atrakcyjności finansowej, wynikłej z zatrudniania OZA; przygotowanie oferty pod kątem korzyści CSR	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	6/9	brak pracodawców chętnych do współpracy w ramach projektu	kontynuacja działań rzeczniczych, ukierunkowanych na podniesienie atrakcyjności finansowej, wynikłej z zatrudniania OZA; przygotowanie oferty pod kątem korzyści CSR	weryfikacja założeń, co do zakresu działań promocyjnych i wdrożeniowych
7. brak rzetelnej wiedzy na temat beneficjentów i ich możliwości jako pracowników	6/9	traktowanie oferty projektu jako ciekawostki – bez realnego uwzględniania możliwości współpracy	realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: dystrybucja success stories, opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa), bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i	weryfikacja planowanych działań upowszechniających – głw. spotkania bezpośrednie,
8. brak trwałych więzi z pracodawcami	2/9	wysokie koszty poszukiwań nowych pracodawców współpracujących z projektem;	starannie dopracowana strategia współpracy na poziomie CSR; odpowiedni dobór pierwszych firm współpracujących; pozyskanie partnerów	podtrzymywanie więzi z pracodawcami poprzez kontakty bezpośrednie i monitoring jakości i przebiegu współpracy
9. nieatrakcyjny/zbyt mało atrakcyjny dla pracodawców/usługodawców poziom wydajności beneficjentów jako potencjalnych pracowników	2/9	rezygnacja firm z kontynuacji staży konkretnych osób lub w ogóle z oferty stażowej dla projektu; negatywny wizerunek OZA jako potencjalnych pracowników	opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, szkoleń, systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów	aktywizacja asystenta – negocjacje



OzA

10. brak sprawdzonej metodologii rekrutacji beneficjentów	2/9	duża fluktuacja BO, niezadowalająca efektywność BO w stosunku do założeń projektu	konsultacje z partnerami projektu i NGO z woj. mazowieckiego, doświadczonymi w rekrutacji pod kątem przygotowania do zatrudnienia	weryfikacja zastosowanej metodologii rekrutacji beneficjentów
11. nieodpowiedni dobór beneficjentów (zbyt niski poziom funkcjonowania, poziom motywacji)	2/9	rezygnacja BO w trakcie projektu, niezadowalająca frekwencja, niewywiązywanie się ze zobowiązań BO	szeroko nagłośniona akcja rekrutacyjna, opracowanie i weryfikacja efektywnej metodologii rekrutacji beneficjentów, zaostrome zasady przyjęć	aktywizacja asystenta; wsparcie psychologa i terapeuty oraz doradcy zawodowego
12. niewystarczająca konkurencyjność beneficjentów na rynku pracy	6/9	rezygnacja firm z kontynuacji staży konkretnych osób lub w ogóle z oferty stażowej dla projektu; negatywny wizerunek OzA jako potencjalnych pracowników	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, rekrutacji, weryfikacji efektów pracy beneficjentów, systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów	weryfikacja systemu szkoleń, rekrutacji, weryfikacji efektów pracy beneficjentów, systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów
13. nadmierne zróżnicowanie beneficjentów pod kątem umiejętności i zainteresowań	3/9	oferta nieadekwatna do potrzeb/oczekiwań BO, a w efekcie demotywacja BO – rezygnacja	opracowanie i weryfikacja efektywnej metodologii rekrutacji BO	lista rezerwowa BO
14. nieodpowiednie przygotowanie społeczno-zawodowe osób z ASD, wpływające na funkcjonowanie w miejscu pracy	6/9	nieobecności, spóźnienia, nieporozumienia w kontaktach z pracodawcą i/lub współpracownikami – rezygnacja pracodawców i/lub BO	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, rekrutacji, weryfikacji efektów pracy beneficjentów, systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów	zaktywizowanie asystenta – mediatora, realizującego działania naprawcze



15. nieumiejętność dostosowania się beneficjentów do pracy w niekomfortowych warunkach (nieodpowiednia wielkość pomieszczenia, hałas/rozmowy, duża liczba ludzi, stres)	2/9	rezygnacja z uczestnictwa w projekcie przez BO; rezygnacja pracodawcy ze współpracy w projekcie	opracowanie optymalnego systemu rekrutacji z uwzględnieniem możliwości pracodawców, opracowanie systemu doboru warunków pracy, dostosowanych do możliwości beneficjentów	aktywizacja asystenta - negocjacje z oferującym staż/pracodawcą w sprawie możliwości zniwelowania przyczyn dyskomfortu; zamiana miejsc pracy/stażu poszczególnych BO
16. brak wsparcia ze strony otoczenia beneficjentów (rodzina, terapeuci)	2/9	wysoka absencja, uniemożliwiająca lub utrudniająca wywiązanie się ze zobowiązań BO	opracowanie optymalnego systemu rekrutacji z uwzględnieniem motywacji samego BO i jego organizacyjnej niezależności, ale także potrzeb i motywacji otoczenia beneficjenta	aktywizacja asystenta – negocjacje z BO i ewent. rodziną/terapeutami
17. problemy, związane z utrzymaniem pracy i dobrym wykonaniem powierzonych zadań (presja czasu, stres, kontakty międzyludzkie)	3/9	rezygnacja BO z udziału w projekcie	optymalny system rekrutacji	wsparcie psychologiczne i terapeutyczne podczas trwania projektu ukierunkowane na podtrzymanie i podniesienie motywacji, radzenie sobie w sytuacjach stresowych
18. Rezygnacja beneficjentów z podjętych zobowiązań (z różnych powodów: pieniądze, brak zainteresowania, kłopoty z dojazdem, kontakty międzyludzkie)	6/9	wysoki poziom fluktuacji BO, utrudniający lub uniemożliwiający realizację celu projektu	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, rekrutacji, weryfikacji efektów pracy beneficjentów, doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów	na czas projektu – sześciuosobowa grupa rezerwowa BO
USŁUGODAWCY				



19. ogólny brak zainteresowania usługami beneficjentów	9/9	brak usługodawców do współpracy w ramach projektu	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	weryfikacja koncepcji działań upowszechniających
20. Nieatrakcyjny/zyt mało atrakcyjny dla usługobiorców poziom wydajności pracowników	2/9	rezygnacja z usług; negatywny wizerunek OZA jako usługodawców	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, opracowanie optymalnego systemu rekrutacji, opracowanie systemu weryfikacji efektów pracy beneficjentów, opracowanie systemu doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów	aktywizacja asystenta – negocjacje warunków – indywidualny tryb
21. Brak wystarczająco przekonujących narzędzi motywowania pracodawców do korzystania z usług beneficjentów	2/9	brak pracodawców chętnych do współpracy	dopracowana strategia współpracy na poziomie CSR; odpowiedni dobór pierwszych firm współpracujących; pozyskanie partnerów	Weryfikacja strategii współpracy na poziomie CSR
22. Nierówny poziom wiedzy merytorycznej beneficjentów w oferowanym zakresie	2/9	brak możliwości wystandaryzowania oferty usług	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, rekrutacji	weryfikacja systemu szkoleń, rekrutacji
23. Wysoka fluktuacja kadry beneficjentów	2/9	opóźnienie realizacji celów projektu	opracowanie optymalnego systemu szkoleń	na czas projektu – sześciuosobowa grupa rezerwowa osób z ASD
STAŻE				



24. niezadowolenie ze stażysty/-stów	4/9	brak możliwości kontynuacji stażu/y z pracodawcą	opracowanie optymalnego systemu szkoleń, systemu rekrutacji, weryfikacji efektów pracy beneficjentów, doboru zleceń, dostosowanych do możliwości beneficjentów, zaangażowanie opiekuna stażu	aktywizacja asystenta – mediacje
25. Brak zainteresowania pracodawców przyjmowaniem beneficjentów na staże	4/9	brak możliwości pozyskania miejsc na staże dla OZA	odpowiedni dobór pierwszych firm współpracujących (duża firma z silnym CSR lub/i mała firma z silnie zmotywowanym managementem, np. motywacja osobista); realizacja działań upowszechniających, w tym m.in.: opracowanie i dystrybucja materiałów informacyjnych (ulotki, broszury, strona internetowa)	bezpośrednie kontakty z pracodawcami, opracowanie i dystrybucja success stores

Załączniki:

Załącznik nr 1 Szacowany koszt wdrożenia wypracowanego produktu

Załącznik nr 2 Wstępny opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego



ZAŁĄCZNIK NR 1

Szacowany koszt wdrożenia wypracowanego produktu

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	3400,00 zł	40800,00 zł
Wynagrodzenie specjalisty ds. rozliczeń (1/2 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	2 700,00 zł	32400,00 zł
Wynagrodzenie doradcy ds. zatrudniania OzA (1/2 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	2 700,00 zł	32400,00 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 włączania 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 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.

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



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.

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 zmniejszy się nakłady finansowe na ich leczenie ambulatoryjne lub szpitalne i opiekę, co bardzo często dotyczy młodych, sfrustrowanych bezczynnością osób z ASD).

¹⁰ ZA – zespół Aspergera



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, pedagogzy, 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 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. Koszty nie obejmują kosztów dodatkowych, dotyczących upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki.

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
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. 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 wspomagane 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

1. Brytyjski model wsparcia wysokofunkcjonujących osób z autyzmem lub zespołem Aspergera – model oparty na doświadczeniach zespołu Prospects, działającego w ramach NAS
2. Duński model wsparcia wysokofunkcjonujących osób z autyzmem lub zespołem Aspergera – model oparty na doświadczeniach Specialisterne
3. Instrukcja stosowania produktu finalnego: „Model adaptacji skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy”
4. Deklaracja udziału osoby z ASD w projekcie „Implementacja skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy”
5. Oświadczenie uczestnika projektu: osoby z ASD o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych
6. Ankieta dla wysokofunkcjonujących osób z autyzmem lub zespołem Aspergera
7. Wywiad rodzinny dla wysokofunkcjonujących osób z autyzmem lub zespołem Aspergera
8. Profil 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, dotyczący poszukiwania pracy dla osób z ASD
15. Pakiet informacyjny dla pracodawców
16. Placówki, które mogą zastosować Model lub wspomóc jego wdrażanie
17. Analiza porównawcza formalno-finansowa tworzenia miejsc pracy dla osób z ASD
18. Raport z badania przeprowadzonego wśród wysokofunkcjonujących osób z autyzmem i zespołem Aspergera w lutym i marcu 2011 roku
19. Raport z badania przeprowadzonego wśród przedsiębiorców w lutym 2011 roku
20. Raport z badania fokusowego przeprowadzonego wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych 15 marca 2011 roku
21. Harmonogram wizyty studyjnej w National Autistic Society (Prospects)
22. Raport z wizyty studyjnej w National Autistic Society (Prospects)
23. Harmonogram wizyty studyjnej w Specialist People Foundation (Specialisterne)
24. Raport z wizyty studyjnej w Specialist People Foundation (Specialisterne)
25. Obserwacja osób z ASD w sytuacji pracy
- 26a. Narzędzia-CCP
- 26b. Narzędzia-TTAP

¹¹ PGA – Parlamentarna Grupa ds. Autyzmu