



## **Dobre praktyki aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością realizowane przez organizacje pozarządowe w Polsce**

Raport przygotowany w ramach projektu  
**„Zatrudnienie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu”**

Projekt współfinansowany ze środków  
Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Redakcja naukowa:  
Elżbieta Kryńska



**Warszawa 2013**

Recenzent  
*Prof. dr hab. Jerzy Krzyszkowski*

Redakcja językowa  
*Ewa Różycka*

© Copyright by Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2013

Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości bądź części niniejszej publikacji, niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej i in.), wymaga zgody Wydawcy

## Spis treści

I. WSPARCIE OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH NA RYNKU PRACY II – WEŻ SPRAWY W SWOJE RĘCE.....	4
II. 4 KROKI – WSPARCIE OSÓB NIESŁYSZĄCYCH NA RYNKU PRACY II.....	9
III. TELEPRACA SZANSĄ NA ZWALCZANIE NIERÓWNOŚCI I DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY.....	14
IV. PO PROSTU PORADNIA.....	18
V. DORADZTWO I KARIERA – SIEĆ NA RZECZ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI .....	22
VI. „MY TEŻ JESTEŚMY AKTYWNI!” – AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ.....	26
VII. TWARZĄ W TWARZ Z RYNKIEM PRACY – MODEL ZATRUDNIENIA PRZEJŚCIOWEGO.....	29
VIII. CENTRUM DORADZTWA ZAWODOWEGO I WSPIERANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH INTELEKTUALNIE (CENTRUM DZWONI).....	33
IX. PARTNERSTWO NA RZECZ ROZWOJU „WINDA DO PRACY”.....	38
X. CENTRUM INTEGRACJA – AKADEMIA SAMODZIELNOŚCI, PRACY I ROZWOJU GRUP WSPARCIA DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I ICH OPIEKUNÓW .....	43
XI. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE – FUNDACJA „ECHO”.....	47
XII. WSPARCIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH RUCHOWO NA RYNKU PRACY II – FAR, CARITAS, INTEGRACJA, „POMOC MALTAŃSKA”.....	51
XIII. „INDYWIDUALNE ŚCIEŻKI ZATRUDNIENIA”, MODEL ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO OSÓB PO 45. ROKU ŻYCIA – WIEK GORAĄCEGO ZIEMNIAKA.....	56
XIV. WSPARCIE OSÓB Z ZABURZENIAMI PSYCHICZNYMI NA RYNKU PRACY II.....	62
XV. WSPARCIE OSÓB NIEWIDOMYCH NA RYNKU PRACY – POLSKI ZWIĄZEK NIEWIDOMYCH.....	69
XVI. WARSZTATY PRACY – TOWARZYSTWO OSÓB NIESŁYSZĄCYCH „TON”.....	72
XVII. TRENER PRACY – ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, STOWARZYSZENIE NA RZECZ PSYCHIATRII I ROZWOJU OPIEKI ŚRODOWISKOWEJ .....	76
XVIII. „IMPLEMENTACJA SKUTECZNYCH EUROPEJSKICH SYSTEMÓW FUNKCJONOWANIA EKONOMII SPOŁECZNEJ W ZAKRESIE WPROWADZANIA OSÓB Z AUTYZMEM NA POLSKI RYNEK PRACY”, FUNDACJA SYNAPSIS, PROJEKT PONADNARODOWY O CHARAKTERZE PILOTAŻOWYM .....	83
XIX. REGIONALNE PUNKTY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH RUCHOWO – FUNDACJA AKTYWNEJ REHABILITACJI .....	88
XX. „PODSTAWOWE UMIEJĘTNOŚCI NA RYNKU PRACY” ORAZ „SPECJALISTYCZNE UMIEJĘTNOŚCI NA RYNKU PRACY” – PROJEKTY REALIZOWANE ŁĄCZNIE I TWORZĄCE KOMPLEKSOWY I ZINTEGROWANY SYSTEM WŁĄCZAJĄCY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W RYNEK PRACY, FUNDACJA POMOCY MATEMATYKOM I INFORMATYKOM NIESPRawnYM RUCHOWO.....	91
PODSUMOWANIE. WNIOSKI.....	95

# I. WSPARCIE OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH NA RYNKU PRACY II – WEŹ SPRAWY W SWOJE RĘCE

## 1. Cel i założenia projektu

Projekt „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce” był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i realizowany w partnerstwie z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Prowadzony był od marca 2010 r. do grudnia 2012 r. jako kontynuacja pilotażowego projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy” realizowanego od grudnia 2008 r. do stycznia 2010 r.

Głównym celem projektu była aktywizacja społeczna i zawodowa osób głuchoniewidomych, czyli dążenie do zapewnienia osobom głuchoniewidomym wsparcia w procesie włączania ich do głównego nurtu życia społecznego i zawodowego.

Cele szczegółowe projektu to:

- pokonanie barier bierności osób głuchoniewidomych przez wsparcie psychologiczne, motywujące do udziału w życiu społecznym;
- pokonanie barier w komunikowaniu się i poruszaniu w przestrzeni przez zapewnienie beneficjentom/beneficjentkom wsparcia sprzętowego dostosowanego do ich niepełnosprawności;
- zwiększenie poziomu aktywności społecznej i zawodowej osób głuchoniewidomych (w tym w szczególności kobiet) przez zindywidualizowane wsparcie (indywidualne programy działania, ścieżki kariery), szkolenia zawodowe i specjalistyczne, warsztaty motywacyjne oraz zatrudnienie wspomagane;
- zmiana postaw otoczenia osób głuchoniewidomych wspomagająca rozwój zawodowy beneficjentów;
- przygotowanie specjalistów z zakresu zatrudnienia wspomagane osób głuchoniewidomych.

## 2. Beneficjenci

Założeniem projektu było objęcie zindywidualizowanym wsparciem 600 beneficjentów, osób w wieku 16–60 lat (kobiet) i 16–65 (mężczyzn), mających orzeczenie o niepełnosprawności, z poważnym uszkodzeniem wzroku i słuchu. Z 600 zrekrutowanych osób 80 znajdzie zatrudnienie.

Do projektu ostatecznie włączono 635 osób głuchoniewidomych (274 kobiety i 361 mężczyzn) oraz 656 osób z ich otoczenia. W pierwszej kolejności były rekrutowane osoby (150), które wzięły udział w pilotażowej edycji projektu i nie zdążyły ukończyć zaplanowanej ścieżki aktywizacji zawodowej. Większość osób, które wzięły udział w projekcie stanowiły osoby nieaktywne zawodowo (386 osób). Drugą w kolejności kategorią okazały się osoby bezrobot-

ne – w sumie 136 osób. W projekcie wzięły też udział osoby pracujące (113 osób). Aż 59% beneficjentów (375 osób) miało wykształcenie ponadgimnazjalne, 135 beneficjentów ostatecznych miało wykształcenie gimnazjalne lub niższe, a tylko 40 osób wykształcenie wyższe. W projekcie wzięły udział przede wszystkim osoby w wieku 46 + (327 osób). Aż 65% beneficjentów było mieszkańcami miast, tylko 37% zamieszkiwało tereny wiejskie. Najwięcej beneficjentów pochodziło z terenu województwa pomorskiego (85 osób), najmniej z terenu województwa lubuskiego (16 osób) i podlaskiego (11 osób).

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt miał charakter ogólnopolski, realizowany był w pięciu, centralnie zarządzanych, makroregionach, z których każdy swoim zasięgiem obejmował od trzech do czterech województw (makroregion Południowo-Zachodni z siedzibą we Wrocławiu – województwa: dolnośląskie, śląskie, opolskie, lubuskie; makroregion Północno-Wschodni z siedzibą w Olsztynie – województwa: kujawsko-pomorskie, podlaskie i warmińsko-mazurskie; makroregion Południowo-Wschodni z siedzibą w Rzeszowie – województwa: lubelskie, małopolskie i podkarpackie; makroregion Centralny z siedzibą w Warszawie – województwa: mazowieckie, łódzkie i świętokrzyskie; makroregion Północno-Zachodni z siedzibą w Gdańsku – województwa: pomorskie, zachodniopomorskie i wielkopolskie).

### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – lider projektu,
- Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym – partner.

### **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

- Trenerzy motywacji – poradnictwo o charakterze psychologicznym;
- Doradcy ds. rozwoju zawodowego – analiza umiejętności i zainteresowań zawodowych beneficjentów, wsparcie beneficjentów podczas tworzenia i realizacji ścieżki rozwoju zawodowego;
- Instruktorzy rehabilitacji podstawowej – poradnictwo dotyczące poprawy jakości funkcjonowania osób głuchoniewidomych;
- Doradcy ds. uprawnień – poradnictwo o charakterze prawnym;
- Doradcy ds. sprzętu – poradnictwo dotyczące doboru optymalnego sprzętu niwelującego ograniczenia funkcjonalne;
- Trenerzy pracy – wyszukiwanie miejsc pracy, wprowadzanie beneficjentów na stanowisko pracy, wyuczenie czynności zawodowych, monitoring zatrudnienia;
- Specjaliści ds. zatrudnienia – nawiązywanie kontaktów z pracodawcami.

### **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

Projekt zakładał, że każdy uczestnik otrzyma wsparcie zindywidualizowane i kompleksowe, o które postara się samodzielnie. Wsparcie nie było przyznawane automatycznie z racji uczestnictwa w projekcie, ale dostosowane do potrzeb konkretnego beneficjenta, prowadzone w systemie „jeden na jeden”, w miejscu zamieszkania beneficjenta, w dogodnych dla niego porach i terminach (przez 7 dni w tygodniu).

Wsparcie miało charakter indywidualny i grupowy. Wsparcie indywidualne obejmowało: diagnozę funkcjonalną, diagnozę medyczną, pomoc instruktorów rehabilitacji, trening motywacyjny oraz doradztwo dotyczące sprzętu rehabilitacyjnego, a w zakresie rozwoju zawodowego – doradztwo prawne, staże rehabilitacyjne (finansowane ze środków urzędów pracy), zatrudnienie wspomagane (ZW) oraz dofinansowanie kształcenia zewnętrznego. Uczestnicy mieli możliwość wyposażenia w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne, o wyposażeniu takim decydowała komisja ds. sprzętu, a głównym kryterium przyznania była niezbędność takiego wsparcia dla kontynuacji bądź podjęcia zatrudnienia przez beneficjenta. Beneficjenci spotykali się z instruktorem rehabilitacji podstawowej, trenerem motywacji, doradcą ds. rozwoju zawodowego, doradcą ds. uprawnień i doradcą ds. sprzętu. Ze wsparcia indywidualnego (w różnym zakresie) korzystali wszyscy uczestnicy projektu.

Wsparcie grupowe obejmowało: warsztaty aktywizacji zawodowej (dziesięciodniowe, składające się m.in. z tematów: psychoedukacja, autoprezentacja z elementami wizażu, szkolenie tematyczne – np. kurs komputerowy lub zakładanie i prowadzenie działalności gospodarczej, przeznaczone ogółem dla 240 beneficjentów) i szkolenia zawodowe (5 szkoleń zawodowych, z których każde trwało 40 godzin, tematyka szkoleń była ustalana na podstawie analizy potrzeb prowadzonej wśród beneficjentów projektu; w tej edycji projektu były to szkolenia z zakresu florystyki, wprowadzania danych oraz pracy na stanowisku pracownika biurowego oraz magazynu).

Głównym działaniem projektu było zatrudnienie wspomagane. W dziesięciu miastach w Polsce zatrudnieni zostali trenerzy pracy, których zadaniem było wspieranie osób głuchoniewidomych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz w miejscu pracy. Docelowo, dzięki uczestnictwu w projekcie, pracę miało znaleźć 80 głuchoniewidomych beneficjentów.

Podczas uczestnictwa w projekcie każdy beneficjent miał ponadto możliwość korzystania ze wsparcia tłumacza języka migowego i tłumacza – przewodnika.

W projekcie przewidziano także wsparcie dla otoczenia osób niepełnosprawnych. Obejmowało ono spotkania grupowe oraz indywidualne ze specjalistami (głównie psychologami, instruktorami rehabilitacji, trenerami motywacji oraz doradcami ds. rozwoju zawodowego).

## **7. Koszty projektu**

Budżet projektu wyniósł ogółem: 10 026 057 zł, z czego 15% środków na realizację projektu pochodziło z budżetu PFRON-u, reszta była finansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

W wyniku działań prowadzonych w ramach projektu zatrudnienie znalazło 155 osób, w tym 76 (49%) na otwartym rynku pracy. W listopadzie 2012 r., a więc na zakończenie okresu wsparcia udzielanego, ponad 60% osób zatrudnionych w ramach projektu wciąż pracowało.

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Wskaźnik zatrudnienia osiągnięty w projekcie wskazuje, że zatrudnienie wspomagane jest bardzo skutecznym narzędziem aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych. Zatrudnienie wspomagane przy odpowiednim dopasowaniu działań i form wsparcia może sprawdzić się także przy innych grupach niepełnosprawnych. Szczególnie rekomendowane jest dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, chorobami psychicznymi, autystycznymi, ale również można wykorzystać podobne działania w aktywizacji zawodowej osób niewidomych, niesłyszących, a także niepełnosprawnych ruchowo. Doświadczenia realizatorów projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II” wskazują, że podobne działania można prowadzić na terenie całego kraju, wskazane jest jednak zmniejszenie obszarów makroregionów ze względów organizacyjnych.

W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można zorganizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów, a także pozyskiwać pracodawców.

## **10. Charakterystyka pracodawców**

Większość firm zatrudniających beneficjentów projektu stanowiły średnie przedsiębiorstwa (zatrudniające do 249 pracowników). Zdecydowana większość pracodawców reprezentowała branżę usługową, byli także pracodawcy działający w obszarze handlu i produkcji.

## **11. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

Podręcznik dobrych praktyk *Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce*; raport z badania ewaluacyjnego ex post „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”.

## **12. Zagrożenia/trudności**

Trudnościami podczas wdrażania projektu okazała się:

– rekrutacja beneficjentów – działania realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki opierają się na założeniu, że beneficjent nie może korzystać z tego samego rodzaju wsparcia udzielanego w formie dwóch lub więcej projektów; osoby głuchoniewidome mogą być odbiorcami inicjatyw kierowanych zarówno do osób niesłyszących, jak i niewidomych; rodzi to ryzyko przystąpienia do projektu osoby, która otrzymała już pomoc w ramach analogicznego projektu; drugim problemem były trudności z rekrutacją beneficjentów w miejscach oddalonych od siedzib makroregionów ze względów organizacyjnych;

– brak motywacji ze strony beneficjentów ostatecznych do podejmowania aktywności zawodowej i społecznej.

– zbyt mała liczba godzin przeznaczonych na udzielanie wsparcia indywidualnego, uniemożliwiająca objęcie wsparciem specjalistów wszystkich chętnych beneficjentów.

### **13. Dane kontaktowe do realizatora**

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych  
al. Jana Pawła II 13, 00-828 Warszawa  
tel. (22) 50 55 500  
[www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl)

Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym  
ul. Deotymy 41, 01-441 Warszawa  
tel./faks (22) 635 69 70, e-mail: [tpg@tpg.org.pl](mailto:tpg@tpg.org.pl)  
[www.tpg.org.pl](http://www.tpg.org.pl)

*Źródło: Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce, Podręcznik dobrych praktyk; raport z badania ewaluacyjnego ex post „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”, strona internetowa [www.mojapraca.org.pl](http://www.mojapraca.org.pl).*



## **II. 4 KROKI – WSPARCIE OSÓB NIESŁYSZĄCYCH NA RYNKU PRACY II**

### **1. Cel i założenia projektu**

Projekt „4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II” był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i realizowany w partnerstwie z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Realizowany był od lutego 2010 r. do grudnia 2012 r. jako kontynuacja pilotażowego projektu „Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy” realizowanego od lutego 2009 r. do stycznia 2010 r. Głównym celem projektu było wsparcie oraz przygotowanie osób niesłyszących (1600 osób) do wejścia lub powrotu na rynek pracy oraz do podjęcia lub kontynuacji nauki.

Cele szczegółowe projektu to:

- rozwinięcie, podtrzymanie i przywrócenie aktywności społeczno-zawodowej osób niesłyszących poprzez zapewnienie im kompleksowego, profesjonalnego wsparcia specjalistycznego, szkoleniowego i doradczego;
- poprawa jakości otoczenia osób niesłyszących przez zapewnienie profesjonalnego wsparcia prawnego i psychologicznego pozwalającego na zmianę utrwalonych postaw społecznych oraz udział w warsztatach rodziców lub opiekunów osób niesłyszących;
- udoskonalenie jakości systemu kształcenia osób niesłyszących przez nabycie lub doskonalenie umiejętności w zakresie posługiwania się naturalnym językiem migowym (Polskim Językiem Migowym) i uczestnictwo w warsztatach open up przez nauczycieli;
- zwiększenie szans zawodowych młodych kobiet niesłyszących na rynku pracy i rynku edukacyjnym, przyczyniające się do zwiększenia ich niezależności ekonomicznej.

### **2. Beneficjenci**

Beneficjentami projektu były osoby niesłyszące (1600) w wieku 15–64 lat mające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub równoważne, wraz z audiogramem potwierdzającym ubytek słuchu powyżej 70 dB, kończące naukę w gimnazjach, szkołach ponadgimnazjalnych, szkołach wyższych, szkołach artystycznych, placówkach kształcenia praktycznego, ośrodkach doksztalcania i doskonalenia zawodowego, a także absolwenci tych szkół i placówek. Były to także osoby dorosłe bezrobotne, poszukujące pracy oraz niepracujące. W projekcie założono także udział otoczenia osób niepełnosprawnych.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt „4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II” miał zasięg ogólnopolski. Każdy z partnerów projektu obejmował swoim działaniem inny obszar:

- Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki – województwa: świętokrzyskie, małopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie, wielkopolskie, łódzkie, dolnośląskie, opolskie i śląskie;
- United Nations Development Programme – województwa: mazowieckie, podlaskie, warmińsko-mazurskie, kujawsko-pomorskie i pomorskie;
- Fundacja Fuga Mundi – województwa: lubelskie i podkarpackie.

#### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – lider projektu,
- Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki – partner,
- United Nations Development Programme – Program Narodów Zjednoczonych (UNDP), Warszawa – partner,
- Fundacja Fuga Mundi, Lublin – partner.

#### **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

- Doradcy zawodowi – indywidualne i grupowe poradnictwo zawodowe;
- Tłumacze PJM/opiekunowie – wsparcie beneficjentów podczas kontaktów ze specjalistami i pracodawcami;
- Asystenci stażu – wsparcie beneficjentów podczas początkowego okresu stażu lub zatrudnienia;
- Trenerzy pracy – moderowanie powstawania pilotażowych przedsiębiorstw społecznych;
- Prawnicy i psychologowie – prowadzenie indywidualnych i grupowych konsultacji;
- Specjaliści i eksperci – prowadzenie specjalistycznych szkoleń i warsztatów.

#### **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

- Poradnictwo zawodowe oraz psychologiczne mające na celu stworzenie indywidualnego planu działania oraz indywidualnej diagnozy.
- Warsztaty aktywizacji zawodowej, których celem było zmotywowanie beneficjentów do aktywnego i samodzielnego poruszania się na rynku pracy. Tematyka warsztatów obejmowała takie zagadnienia, jak: charakterystyka lokalnego rynku pracy, analiza umiejętności zawodowych, planowanie celów zawodowych, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, metody poszukiwania zatrudnienia, autoprezentacja. Warsztaty aktywizacji zawodowej były z założenia jednodniowym zjazdem, jednak w praktyce zajęcia często były dzielone na 2, 3 spotkania.
- Warsztaty aktywizacji zawodowej etap II oraz podmioty ekonomii społecznej – w trakcie warsztatów pracowano nad wizją działalności gospodarczej, mającej szanse powodzenia, drugą częścią były wizyty studyjne w funkcjonujących już PES prowadzonych przez osoby niepełnosprawne/zagrożone wykluczeniem społecznym, aby unaocznić beneficjentom możliwości i korzyści wynikające z prowadzenia PES.
- Szkolenia zawodowe – na podstawie IPD utworzonego przy wsparciu doradcy zawodowego, beneficjenci mieli możliwość wyboru szkolenia zawodowego zgodnego z ich zainteresowaniami zawodowymi, kwalifikacjami i możliwościami. Szkolenia odbywały się w trzech trybach: szkolenie indywidualne prowadzone przez zewnętrzną firmę szkoleniową, szkolenie grupowe prowadzone przez zewnętrzną firmę szkoleniową, szkolenie dla grupy mieszanej osób niesłyszących i słyszących. Beneficjenci najczęściej wybierali szkolenia z zakresu obsłu-

gi wózków widłowych, fotograficzne, kurs spawacza, stylizacji, florystyczny, fryzjerski, masażu, programu grafiki 3D lub księgowości.

– Staże rehabilitacyjne – odbywane w przedsiębiorstwach, trwające 3 (z możliwością wydłużenia do 6) miesiące, podczas których beneficjent miał możliwość zapoznania się ze stanowiskiem pracy i szansę praktycznego wdrożenia w wykonywane na danym stanowisku obowiązki, a pracodawca mógł zapoznać się z funkcjonowaniem zawodowym i społecznym osoby niesłyszącej.

– Staż zagraniczny – odbył się dwumiesięczny staż w Estonii.

– Poradnictwo zawodowe, psychologiczne oraz prawne – wsparcie indywidualne dotyczące głównie planowania kariery zawodowej, motywowania do podejmowania aktywności zawodowej i społecznej oraz udzielania informacji z zakresu prawa pracowniczego.

– Spotkania informacyjne o programach wspierających edukację, targi edukacyjne oraz „Miasto głuchych” – event towarzyszący targom edukacyjnym mający na celu pokazanie osobom słyszącym trudności i bariery komunikacyjne, jakie napotykają w życiu codziennym osoby niesłyszące.

– Warsztaty psychologiczne z umiejętności życiowych i planowania kariery „Life Skills” dla młodzieży i dorosłych.

– Warsztaty „Szkoła liderów środowiska osób głuchych”, których celem było przeszkolenie głuchych w zakresie wiedzy oraz umiejętności, które potrzebne będą im w działaniach na rzecz środowiska głuchych, aktywizacji innych osób oraz realizacji projektów społeczno-publicznych.

– Warsztaty repertuarowe dla niesłyszących nauczycieli, które miały wzbogacić wiedzę oraz warsztat umiejętności praktycznych, dotyczących pracy z głuchymi. W czasie trwania warsztatów nauczyciele mogli poznać metody i techniki pracy z młodzieżą.

– Warsztaty edukacyjne, podczas których omówiono rolę różnych instytucji, w celu czerpania pomocy przez osoby niepełnosprawne oraz wyjazd dla preorientacji zawodowej uczniów i absolwentów, którego celem było zapoznanie uczestników z zawodami.

– Dla otoczenia osób niesłyszących zorganizowano warsztaty dotyczące głównie aktywizacji zawodowej tej grupy niepełnosprawnych. Nauczyciele pracujący w szkołach dla osób niesłyszących mogli skorzystać z udziału w warsztatach open up, których zadaniem było uświadomienie funkcjonowania zjawiska dyskryminacji oraz reakcji i zapobiegania jej. Dla lekarzy medycyny pracy i specjalistów BHP zorganizowano sympozjum dotyczące informacji ogólnych związanych z głuchotą oraz ograniczeniami w podejmowaniu pracy przez osoby głuche.

– Zorganizowanie 44 kursów Polskiego Języka Migowego oraz opracowanie podręcznika do kursu PJM.

– Utworzenie strony internetowej [www.glusiwpracy.pl](http://www.glusiwpracy.pl), będącej źródłem ofert pracy w formie wideo oraz banku wideo CV osób niesłyszących poszukujących zatrudnienia.

## **7. Koszty projektu**

Budżet projektu ogółem wyniósł 10 103 917 zł.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

Według danych jednego z partnerów (PZG Oddział Łódzki) w ramach projektu zatrudnienie znalazło 191 osób. Brak jest danych na temat trwałości ulokowania beneficjentów na rynku pracy.

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Zatrudnienie wspomagane jest skutecznym narzędziem aktywizacji zawodowej osób niesłyszących. Przy odpowiednim dopasowaniu działań i form wsparcia może sprawdzić się także przy innych grupach niepełnosprawnych. Szczególnie rekomendowane jest dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, chorobami psychicznymi, autystycznymi, ale również można wykorzystać podobne działania w aktywizacji zawodowej osób niewidomych, głuchoniewidomych, a także niepełnosprawnych ruchowo.

Doświadczenia realizatorów projektu „4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II” wskazują, że podobne działania można prowadzić na terenie całego kraju.

W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można zorganizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów, a także pozyskiwać pracodawców.

## **10. Charakterystyka pracodawców**

Najczęstsze oferty pracy dotyczyły zatrudnienia na stanowiskach: pracownika porządkowego, introligatora, pomocy kuchennej, pakowacza, a także pracownika administracyjnego, informatyka, grafika komputerowego, analityka.

## **11. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

Podręcznik dobrych praktyk *4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II*, portal internetowy [www.glusiwpracy.pl](http://www.glusiwpracy.pl) (baza ofert pracy i CV w formie wideo), podręcznik do kursu Polskiego Języka Migowego wraz z płytami DVD, przewodnik dla rodziców dzieci głuchych (informacje o osobach niesłyszących), katalog szkół (źródło o kształceniu specjalnym dla osób niesłyszących).

## **12. Zagrożenia/trudności**

Największe bariery i trudności, które pojawiły się podczas realizacji projektu dotyczyły:

- barier komunikacyjnych osób słyszących (pracodawców, specjalistów) z niesłyszącymi;
- braku motywacji ze strony beneficjentów ostatecznych do podejmowania aktywności zawodowej i społecznej, ich świadoma bierność zawodowa;
- barier ze strony samych osób niepełnosprawnych – nieadekwatne do możliwości oczekiwania zawodowe, postawa roszczeniowa, nieodpowiedzialne zachowanie w miejscu pracy, nieradzenie sobie z tempem pracy, stresem, problemy zdrowotne;
- oporów ze strony rodziców/opiekunów związane z podejmowaniem zatrudnienia przez ich niepełnosprawnych podopiecznych;
- braku wiedzy pracodawców na temat funkcjonowania osób niesłyszących, a co się z tym wiąże niechęć i lęk przed ich zatrudnianiem;

– zróżnicowanie językowe populacji głuchych – część beneficjentów miga SJM, część PJM, część używa hybrydy PJM oraz SJM, a część nie zna żadnego języka, przez co komunikacja takiej osoby nawet z tłumaczem jest niezwykle trudna.

### **13. Dane kontaktowe do realizatora**

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych  
al. Jana Pawła II 13, 00-828 Warszawa  
tel. (22) 50 55 500  
[www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl)

Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki  
ul. Nawrot 94/96, 90-040 Łódź  
tel. (42) 231 30 36, e-mail: [biuro@pzg.lodz.pl](mailto:biuro@pzg.lodz.pl)  
[www.pzg.lodz.pl](http://www.pzg.lodz.pl)

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)  
ul. Szpitalna 6/23, 00-031 Warszawa  
tel. (22) 827 62 45, e-mail: [registry.pl@undp.org](mailto:registry.pl@undp.org)  
[www.undp.org.pl](http://www.undp.org.pl)

Fundacja Fuga Mundi  
ul. Hutnicza 20 b, 20-218 Lublin  
tel. (81) 534 26 01, e-mail: [ffm@ffm.pl](mailto:ffm@ffm.pl)  
[www.ffmpeg.pl](http://www.ffmpeg.pl)

*Źródło: 4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II, Podręcznik dobrych praktyk.*

### III. TELEPRACA SZANSĄ NA ZWALCZANIE NIERÓWNOŚCI I DYSKRYMINACJI NA RYNKU PRACY

#### 1. Cel i założenia projektu

Partnerstwo „Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy” zostało zrealizowane przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Projekt realizowany był od listopada 2004 r. do marca 2008 r.

Celem partnerstwa jest wspieranie, a następnie utrzymanie zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych ruchowo, których kwalifikacje można dostosować do wymagań stawianych przez społeczeństwo informacyjne i gospodarkę rynkową. Będzie realizowane przez wdrożenie systemu telepracy (każdy rodzaj pracy umysłowej wykonywanej przez pracownika poza tradycyjnym miejscem pracy, a następnie transformacja cząstkowych efektów pracy za pomocą technologii informatycznej). Ponadto celem partnerstwa jest ułatwienie i wspomaganie wykorzystania nowych technologii i nowatorskich rozwiązań technologii informacyjno-komunikacyjnych, które umożliwią wdrożenie systemu telepracy. W rezultacie wdrożenia projektu jest spodziewane zaktywizowanie zawodowe niepełnosprawnych ruchowo, przełamanie ich bierności zawodowej i zapewnienie wyrównania szans na rynku pracy przez podniesienie kwalifikacji.

Założeniem programu jest również stworzenie efektywnego systemu kształcenia ustawicznego, przeznaczonego zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Proponowany model opiera się na stworzeniu jednego telecentrum i sześciu telechatek, czyli miejsc wyposażonych w stanowiska komputerowe, w których niepełnosprawni pracownicy wypełniają swoje obowiązki zawodowe i biorą udział w szkoleniach

Idea projektu opiera się na założeniu przeniesienia pracowników zagrożonych utratą pracy z podmiotów, w których są zatrudnieni do telecentrum lub telechatek. W sytuacji tej zmianie ulega jedynie miejsce świadczenia pracy, nie zaś sam stosunek pracy. Umożliwi to jednocześnie objęcie ich systemem podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności przez działania ośrodka szkoleniowo-doradczego, co w rezultacie prowadzi do podniesienia zdolności adaptacyjnych tych pracowników.

Zakładanym rezultatem projektu było:

- wypracowanie i przetestowanie modelu służącego podniesieniu konkurencyjności przedsiębiorstw sektora MŚP i utrzymaniu zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych ruchowo zagrożonych utratą pracy przez praktyczne wdrożenie i przetestowanie elastycznego systemu zatrudnienia w formie telepracy, połączonego z systemem ustawicznego kształcenia;
- stworzenie i przetestowanie autorskiego systemu wykorzystywanego na potrzeby wdrożenia telepracy, obejmującego system telecentrum i telechatek oraz system szkoleń i system łączenia pracodawców z pracownikami na potrzeby sektora MŚP i osób niepełnosprawnych ruchowo, zagrożonych utratą pracy lub bezrobotnych, zakończone wydaniem publikacji na temat budowy i funkcjonowania modelu;

- wdrożenie elastycznego systemu telepracy w 20 przedsiębiorstwach z sektora MŚP;
- stworzenie systemu szkoleń, obejmującego przedstawicieli 20 przedsiębiorstw z sektora MŚP oraz 100 osób niepełnosprawnych ruchowo;
- powstanie telecentrum w Szczecinie – ośrodka służącego niepełnosprawnym ruchowo jako miejsce wykonywania telepracy;
- stworzenie 6 telechatek – ośrodków służących niepełnosprawnym ruchowo z terenu województwa zachodniopomorskiego (Kołobrzeg, Koszalin, Gryfice, Stargard Szczeciński, Szczecinek) oraz Piły jako miejsc wykonywania telepracy oraz jako ośrodki szkoleniowe;
- powołanie ośrodka szkoleniowo-doradczego w Szczecinie – służącego prowadzeniu szkoleń oraz będącego punktem doradztwa zawodowego dla niepełnosprawnych ruchowo;
- powstanie Narodowej Grupy Trenerów Telepracy – osób przeprowadzających pracodawców przez procedury zatrudniania osób niepełnosprawnych na zasadach telepracy;
- stworzenie portalu telepracy;
- powstanie opracowania zawierającego opinie na temat wprowadzanych regulacji prawnych (np. w Kodeksie pracy) dotyczących kwestii związanych ze świadczeniem telepracy i zatrudnianiem telepracowników w warunkach polskich.

## 2. Beneficjenci

- Osoby niepełnosprawne ruchowo: zagrożone utratą pracy ze względu na niewystarczające kwalifikacje oraz dyskryminowane ze względu na swoją niepełnosprawność (70 osób), bezrobotne (30 osób).
- Zarząd, właściciele, kierownictwo sektora MŚP (20 przedsiębiorstw).

## 3. Zasięg terytorialny projektu

Teren województwa zachodniopomorskiego (Szczecin, Kołobrzeg, Koszalin, Gryfice, Stargard Szczeciński, Szczecinek) oraz Piła.

## 4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)

- **Administrator projektu:** Zachodniopomorska Szkoła Biznesu;
- **Szkolenia i doradztwo:** Polskie Towarzystwo Informatyczne, Wyższa Szkoła Biznesu w Pile;
- **Konsultacje:** Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinku i Stargardzie Szczecińskim – rola konsultacyjna;
- **Rekrutacja pracodawców i doradztwo:** Szczeciński Związek Pracodawców Północna Izba Gospodarcza, Koszalińska Izba Przemysłowo-Handlowa, Stargardzka Izba Gospodarcza, Fundacja Kształcenia Managerów na Pomorzu Zachodnim;
- **Rekrutacja grupy docelowej i doradztwo:** Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem – Oddział w Szczecinie, Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego – Oddział w Szczecinie;
- **Zadania techniczno-systemowe:** Unizeto Technologies SA;
- **Promocja:** home.pl, Hobgen, „Kurier Szczeciński”.

Partnerstwo „Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy” było ponadto członkiem (wraz z partnerstwem z Polski, Irlandii, Szkocji, Czech i Hiszpanii) partnerstwa ponadnarodowego.

## **5. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

Stworzeniu jednego telecentrum i sześciu telechatek (miejsc wyposażonych w stanowiska komputerowe), w których niepełnosprawni pracownicy wypełniają swoje obowiązki zawodowe, a także przygotowują się do podjęcia zatrudnienia przez udział w szkoleniach zawodowych (m.in. szkolenie z projektowania stron internetowych).

## **6. Koszty projektu**

Budżet całego projektu wyniósł 11 239 197,93 zł. Projekt był całkowicie finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

## **7. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Telepraca umożliwia podjęcie pracy osobom niepełnosprawnym, które z racji rodzaju lub stopnia niepełnosprawności bądź z powodu miejsca zamieszkania mają ograniczone szanse na zdobycie zatrudnienia. Dotyczy to głównie osób, które z różnych przyczyn nie są w stanie dojechać do miejsca pracy lub regularne dojazdy z ich miejsca zamieszkania byłyby bardzo utrudnione. Praca zdalna jest dobrym rozwiązaniem dla osób z niepełnosprawnością ruchową, ale również dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności zamieszkujących regiony słabo rozwinięte (głównie obszary wiejskie oddalone od większych ośrodków miejskich), o dużym stopniu bezrobocia, które nie mogą sobie pozwolić na przeprowadzkę. Jeśli pracę na danym stanowisku można wykonywać zdalnie, pracodawca nie musi się ograniczać do lokalnego rynku pracy, ale może zatrudnić pracowników z całej Polski.

W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można zorganizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów, a także pozyskiwać pracodawców.

## **8. Charakterystyka pracodawców**

W projekt zaangażowały się firmy handlowe, usługowe (handel i przetwórstwo ryb mrożonych, pośrednictwo w obrocie nieruchomościami, pensjonat, firma zajmująca się tworzeniem stron internetowych, centrum doskonalenia internetowego i biznesowego, usługi kanalizacyjne, wodociągowe oraz oczyszczanie ścieków, firma zajmująca się dostarczaniem bezprzewodowego łącza internetowego, szkoła nauki pływania). Beneficjenci najczęściej zatrudniani byli na stanowiskach: telemarketerów, programistów, księgowych, pracowników biura obsługi klienta, informatyków, tłumaczy, twórców stron internetowych, grafików, handlowców.

## **9. Zagrożenia/ trudności**

Telecentrum powstało w 2007 r., a projekt zakończył się w 2008 r. Niestety po zakończeniu projektu zaprzestano działalności telecentrum. Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie (ZPBS) nie zdecydowała się na przedłużenie domen i w związku z brakiem finansowa-



nia telecentrum z miejsca pracy dla osób niepełnosprawnych stało się zwykłym laboratorium komputerowym, które jest przystosowane dla niepełnosprawnych.

W trakcie realizacji projektu największym problemem był długi czas oczekiwania na podpisanie umowy o dofinansowanie, co spowodowało opóźnienia w uruchomieniu szkoleń i rozpoczęciu pracy w telecentrum i telechatkach. Ze strony beneficjentów realizatorzy projektu napotykali duże bariery psychologiczno-mentalne związane z podjęciem działań aktywizujących i zatrudnienia.

Po zakończeniu realizacji projektu pojawiły się wątpliwości, czy budowa telecentrum i telechatki jest dobrym sposobem na aktywizację zawodową niepełnosprawnych ruchowo. Po pierwsze, idea telecentrów w świetle obecnych możliwości komputerów osobistych traci sens. Po drugie, dojazd do telecentrum może być równie trudny jak dojazd do jakiegokolwiek zakładu pracy.

Problemem dla osób niepełnosprawnych ruchowo może być także to, iż zgodnie z ideą telepracy nie będą musieli opuszczać miejsca swojego zamieszkania, co będzie miało niekorzystny wpływ na ten aspekt zatrudnienia związany z wychodzeniem z domu i możliwością spotkania i poznawania nowych osób, co dla wielu pracowników jest istotnym elementem pracy.

## **10. Dane kontaktowe do realizatora**

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu  
ul. Żołnierska 53, 71-210 Szczecin  
tel. (91) 814 94 10, e-mail: rektorat@zpsb.pl  
www.zpsb.szczecin.pl

Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem Oddział Wojewódzki w Szczecinie  
ul. Wielkopolska 32, 70-450 Szczecin  
tel. (91) 433 42 11, e-mail: twkszczecin@gmail.com  
www.ptwzk.prv.pl

Źródło: informacje uzyskane od pracowników Polskiego Towarzystwa Walki z Kalectwem Oddział Wojewódzki w Szczecinie, strona internetowa [www.zpsb.szczecin.pl/archiwum/telepraca-equal/](http://www.zpsb.szczecin.pl/archiwum/telepraca-equal/), [www.equal.org.pl](http://www.equal.org.pl).

## **IV. PO PROSTU PORADNIA**

### **1. Cel i założenia projektu**

Projekt „Po prostu poradnia” był współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Był realizowany od stycznia 2010 r. do czerwca 2011 r. Celem projektu była aktywizacja społeczna i zawodowa osób z niepełnosprawnością przez działanie poradni, w ramach której zespół wysoko kwalifikowanych specjalistów będzie wspierał beneficjenta w podejmowaniu decyzji i działań osobistych, edukacyjnych i zawodowych.

Cele szczegółowe projektu to:

- udzielenie indywidualnie dobranego specjalistycznego wsparcia 200 osobom z różnymi rodzajami niepełnosprawności;
- wypracowanie wspólnie z beneficjentami i realizacja 70 indywidualnych planów edukacyjnych (IPE) i 150 indywidualnych planów działania (IPD);
- wsparcie w znalezieniu zatrudnienia dla 40 osób;
- wyrównanie szans edukacyjnych przez indywidualny dobór form i zakresów kształcenia;
- zmiana postawy osób z niepełnosprawnością z biernej, bezradnej na aktywną i elastyczną;
- umiejętność życia z niepełnosprawnością jako integralną częścią życia;
- pomoc w podniesieniu kwalifikacji zawodowych;
- aktywizacja uczestnictwa rynku pracy i umiejętnego kierowania karierą zawodową,
- podniesienie poziomu kompetencji społecznych i tzw. inteligencji emocjonalnej,
- stanie się świadomym, pełnoprawnym obywatelem znającym swoje prawa i obowiązki.

### **2. Beneficjenci**

Beneficjentami projektu były osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, mieszkańcy województwa mazowieckiego, pełnoletnie. Według założeń 85% z nich miało legitymować się orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym i umiarkowanym, 15% uczestników mogło mieć orzeczony stopień lekki, głównie ze względu na schorzenia psychiatryczne. Zaplanowano objęcie wsparciem 200 osób, w tym 80% nieaktywnych zawodowo lub zagrożonych zwolnieniem z pracy, nieaktywnych społecznie, niesamodzielnych. Ostatecznie w projekcie wzięło udział 220 osób (113 kobiet, 107 mężczyzn), 39 beneficjentów stanowiły osoby bezrobotne, w tym 15 osób bezrobotnych trwale. Nieaktywnych zawodowo było 140 osób, w tym 12 z powodu kształcenia się, 41 osób było aktywnych zawodowo w momencie przystąpienia do projektu. W wieku 15–24 lata było 21 beneficjentów projektu, 39 w wieku 55–64 lata. Wykształcenie podstawowe, gimnazjalne i niższe miało 32 osoby, 102 osoby miały wykształcenie ponadgimnazjalne, 44 wykształcenie pomaturalne, 42 wykształcenie wyższe.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt swoim zasięgiem obejmował teren województwa mazowieckiego.

### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi SPOZA

### **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

- Psycholog – rozwiązywanie bieżących problemów związanych z aktywizacją zawodową i społeczną, motywowanie do podejmowania działań aktywizujących;
- Prawnik – konsultacje prawne z zakresu prawa pracy oraz uprawnień przysługujących z tytułu niepełnosprawności;
- Coach – wsparcie w odkrywaniu nowych celów życiowych, wzmacnianiu mocnych stron i nakierowaniu na rozwój osobisty;
- Psychiatra;
- Doradca zawodowy – wsparcie w odkrywaniu możliwości i umiejętności zawodowych, analiza lokalnego rynku pracy, pomoc w zaplanowaniu i realizacji ścieżki kariery zawodowej, stworzenie indywidualnego planu działania;
- Broker edukacyjny – pomoc w znalezieniu optymalnego rozwiązania edukacyjnego dostępnego na rynku w ramach kształcenia nieodpłatnego i płatnego, nakierowanie na zdobycie kwalifikacji niezbędnych do podjęcia wymarzonego zatrudnienia;
- Doradca biznesowy – przekazywanie wiedzy na temat zakładania własnej działalności gospodarczej, wsparcie w wypełnieniu formalności z tym związanych;
- Pośrednik pracy – wsparcie w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych oraz wyszukaniu optymalnej oferty pracy;
- Asystent osoby niepełnosprawnej (wsparcie w dotarciu do różnych miejsc, a także w ułatwianiu spraw urzędowych podczas wizyt u lekarza czy w trakcie zakupów).

### **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

Poradnia oferowała beneficjentom indywidualne konsultacje z różnego rodzaju specjalistami w formie stacjonarnej, a także wykorzystując takie kanały, jak telefon czy poczta elektroniczna. Beneficjenci projektu otrzymali wsparcie w zakresie poradnictwa, doradztwa oraz – w razie potrzeby – wsparcie asystenta osoby niepełnosprawnej i transport przystosowanym samochodem.

### **7. Koszty projektu**

Na realizację projektu zostało przyznane dofinansowanie w wysokości 722 262,00 zł. Projekt został opłacony ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

## **8. Rezultaty projektu**

Podczas trwania projektu zatrudnienie znalazły 53 osoby (co stanowiło 132,5% stopnia realizacji wskaźnika). Stworzono 154 indywidualne plany działania oraz 70 indywidualnych planów edukacyjnych, 73 osoby podjęły dalsze kształcenie w różnych formach edukacji (stanowiło to aż 208,6% stopnia realizacji wskaźnika).

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Warunkiem uczestnictwa w projekcie było posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym (również lekkim, głównie w przypadku osób z chorobami psychicznymi), bez wyodrębniania konkretnego rodzaju niepełnosprawności. Formy wsparcia oferowane w projekcie mogą być wykorzystane przez wszystkie grupy niepełnosprawnych, natomiast skierowanie ich do osób z niepełnosprawnością intelektualną, bądź osób z autyzmem wymagałoby ich dostosowania lub przeformułowania (np. zatrudnienie trenerów pracy, odpowiedni dobór tematyki szkoleń zawodowych).

Formy wsparcia oferowane w projekcie można zaadaptować na szeroką skalę, na terenie całego kraju.

W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można zorganizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów, a także nawiązać kontakty z pracodawcami.

## **10. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

Publikacje *Doradztwo i poradnictwo dla osób z niepełnosprawnością w Poradni SPOZA (zasady i standardy)* oraz *Diagnoza potrzeb doradczych osób z niepełnosprawnością w województwie mazowieckim*.

## **11. Zagrożenia/trudności**

Trudnością w realizacji każdego projektu jest jego ograniczenie czasowe oraz brak stałego finansowania. Po zakończeniu realizacji projektu beneficjenci (także ci, którzy zdobyli zatrudnienie i wymagają wsparcia specjalistów) muszą radzić sobie samodzielnie, co często kończy się przerwaniem aktywizacji zawodowej i społecznej. Istnieje także realne ryzyko utraty zatrudnienia.

W trakcie realizacji projektu największymi trudnościami mogą być:

- brak wiedzy pracodawców na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych, a co się z tym wiąże niechęć i lęk przed ich zatrudnianiem;
- lęk i niechęć współpracowników do pracy z osobami niepełnosprawnymi;
- opory ze strony rodziców/opiekunów związane z podejmowaniem zatrudnienia przez ich niepełnosprawnych podopiecznych, wynikające z lęku przed utratą miejsca w WTZ, świadczeń socjalnych czy obawy o ich bezpieczeństwo;

– bariery ze strony osób niepełnosprawnych – nieadekwatne do możliwości oczekiwania zawodowe, postawa roszczeniowa, nieodpowiedzialne zachowanie w miejscu pracy, nieradzenie sobie z tempem pracy, stresem, problemy zdrowotne.

## **12. Dane kontaktowe do realizatora**

Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi  
ul. Targowa 66/23, 03-734 Warszawa  
tel. (22) 618 34 06, e-mail: [biuro@spoza.org.pl](mailto:biuro@spoza.org.pl)  
[www.spoza.org.pl](http://www.spoza.org.pl)

Źródło: strona internetowa [www.spoza.org.pl](http://www.spoza.org.pl).

## **V. DORADZTWO I KARIERA – SIEĆ NA RZECZ AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI**

### **1. Cel i założenia projektu**

Projekt „Doradztwo i Kariera – sieć na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami” jest realizowany w ramach wieloletniej umowy zawartej z PFRON, został podzielony na 3 okresy realizacji. Pierwszy okres zakładał realizację projektu w terminie od 01.08.2012 do 31.03.2013. Kolejne okresy to 01.04.2013–31.03.2014 oraz 01.04.2014–31.03.2015. Jest to ponadregionalny projekt, który obejmuje kompleksowy system działań mający na celu wsparcie osób niepełnosprawnych w procesie wejścia lub powrotu na otwarty rynek. Głównym celem projektu jest aktywizacja zawodowa i społeczna osób z różnymi rodzajami i stopniem niepełnosprawności. W pierwszym (zakończonym 31.03.2013) okresie realizacji założeniem było udzielenie wsparcia przynajmniej 1012 osobom niepełnosprawnym oraz doprowadzenie do zatrudnienia na otwartym rynku pracy przynajmniej 152 spośród nich. Ponadto z grupy 152 osób, które znajdą zatrudnienie, co najmniej 30 z nich powinno utrzymać ją przez minimum 6 miesięcy.

### **2. Beneficjenci**

Projekt skierowany jest do osób niepełnosprawnych mających znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (ewentualnie lekki, ale tylko w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną), które zainteresowane są powrotem bądź wejściem na otwarty rynek pracy. Według danych z różnych form wsparcia oferowanych w ramach pierwszego etapu projektu skorzystało 1045 osób, z czego ok. 157 osób ze stopniem znacznym, 868 z umiarkowanym oraz 20 z lekkim.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt „Doradztwo i Kariera – sieć na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami” jest realizowany na terenie 6 województw: lubuskiego, małopolskiego, lubelskiego, łódzkiego, zachodniopomorskiego oraz warmińsko-mazurskiego. Biura regionalne DiK mieszczą się w: Krakowie, Olsztynie, Zielonej Górze, Łodzi, Szczecinie i Lublinie. Za skoordynowanie działań wszystkich 6 biur regionalnych oraz utrzymywanie założonych standardów pracy odpowiada Biuro Zarządzające w Warszawie.

#### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Realizatorem projektu jest Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych (WRZOS). W realizacji projektu wspomagają WRZOS organizacje członkowskie (czuwają nad prawidłową realizacją działań projektowych w regionie, a także pomagają w ich upowszechnianiu zarówno wśród miejscowych władz, jak i wśród potencjalnych beneficjentów): Federacja Organizacji Socjalnych Województwa Warmińsko-Mazurskiego FOSa, Krakowskie Forum Organizacji Społecznych KraFOS, Związek Lubuskich Organizacji Pozarządowych ZLOP, Związek Stowarzyszeń Forum Lubelskich Organizacji Pozarządowych FLOP, Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne „JA-TY-MY”, Zachodniopomorskie Forum Organizacji Socjalnych ZaFOS.

#### **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

– Koordynator projektu – zarządzanie projektem, nadzór nad prawidłową i terminową realizacją działań;

– Koordynator regionalny (6 osób) – zarządzanie projektem, nadzór nad prawidłową i terminową realizacją działań na terenie danego województwa;

– Doradca zawodowy (6 osób) – analiza umiejętności i zainteresowań zawodowych beneficjentów, wsparcie ich podczas tworzenia i realizacji ścieżki rozwoju zawodowego;

– Psycholog (6 osób) – wsparcie psychologiczne beneficjentów podczas realizacji założeń planu rozwoju zawodowego, motywowanie do samodzielnego i aktywnego poszukiwania zatrudnienia;

– Pośrednik pracy (6 osób) – wyszukiwanie miejsc pracy, nawiązywanie kontaktu z pracodawcami;

– Wolontariusze (12 osób);

Na etapie zatrudnienia są koordynator projektu, koordynatorzy regionalni i doradcy zawodowi, psycholodzy i pośrednicy pracy są zleceniobiorcami.

W każdym regionalnym biurze DiK jest zatrudniony koordynator regionalny, doradca zawodowy, psycholog i pośrednik pracy.

#### **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

W każdym biurze beneficjenci korzystają z usług doradcy zawodowego, który razem z osobą niepełnosprawną określa i wdraża zindywidualizowany plan drogi zawodowej. Pośrednik pracy wspiera w wyszukaniu odpowiedniej oferty pracy, a także w nawiązaniu kontaktu z pracodawcą. Beneficjenci mogą także skorzystać z pomocy psychologa, który m.in. wspiera w przełamaniu barier i obaw związanych z poszukiwaniem zatrudnienia oraz w przygotowaniu do spotkania z potencjalnym pracodawcą.

Prowadzone są specjalistyczne szkolenia tematyczne mające na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych osób niepełnosprawnych, tematyka tych kursów jest uzależniona od zapotrzebowania w danym regionie. Są to m.in. szkolenia z zakresu obsługi komputera, sprzętu biurowego itp. Oprócz tego realizowane są warsztaty mające na celu zaktywizowanie osób niepełnosprawnych oraz podniesienie kluczowych umiejętności poruszania się po rynku pracy.

Uzupełnieniem usług świadczonych bezpośrednio w biurach są konsultacje udzielane drogą telefoniczną i e-mailową.

## **7. Koszty projektu**

Projekt realizowany jest przez Wspólnotę Roboczą Związków Organizacji Socjalnych przy wsparciu finansowym Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Środki finansowe zaangażowane ze strony PFRON-u stanowią ok. 92% całej wartości budżetu projektu. Reszta stanowi wkład własny WRZOS-u. Wartość budżetu całego projektu (trzech okresów realizacji, 1.08.2012–31.03.2015) wynosi ok. 2 000 000,00 zł, czyli koszt zakończony, pierwszego etapu realizacji wyniósł ok. 500 000,00 zł.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

W pierwszym etapie realizacji projektu zatrudnienie uzyskało w sumie 177 osób. Z powodu tego, że beneficjenci podejmowali zatrudnienie w różnych okresach, stan trwania ich zatrudnienia będzie badany w trakcie realizacji drugiego etapu (w okresie od 01.04.2013 – 31.03.2014) projektu.

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szerszą skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Projekt DiK realizowany jest w 6 województwach Polski, różnorodnych pod względem wielkości i rynku pracy. Dotychczasowe działania i wyniki pokazują, że w każdym z 6 biur regionalnych jest możliwe wdrożenie i zrealizowanie założeń projektu. Na podstawie tych informacji można wnioskować, iż podobne działania można wprowadzić na szeroką skalę i realizować w zasadzie we wszystkich regionach Polski.

Warunkiem uczestnictwa w projekcie było posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym lub znacznym (również lekkim w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną), bez wyodrębniania konkretnego rodzaju niepełnosprawności. Formy wsparcia oferowane w projekcie mogą być wykorzystane przez wszystkie grupy niepełnosprawnych.

## **10. Zagrożenia/trudności**

Trudnością w realizacji każdego projektu jest jego ograniczenie czasowe oraz brak stałego finansowania. Po zakończeniu realizacji projektu beneficjenci (także ci, którzy zdobyli zatrudnienie i wymagają wsparcia trenera pracy) muszą radzić sobie samodzielnie, co często kończy się utratą pracy.

W trakcie realizacji projektu największymi trudnościami mogą być:

– brak wiedzy pracodawców na temat funkcjonowania zawodowego osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, a co się z tym wiąże niechęć i lęk przed ich zatrudnianiem;



– opory ze strony rodziców/opiekunów związane z podejmowaniem zatrudnienia przez ich niepełnosprawnych podopiecznych, wynikające z lęku przed utratą miejsca w WTZ, świadczeń socjalnych czy obawy o ich bezpieczeństwo;

– bariery ze strony osób niepełnosprawnych – nieadekwatne do możliwości oczekiwania zawodowe, postawa roszczeniowa, nieodpowiedzialne zachowanie w miejscu pracy, nieradzenie sobie z tempem pracy, stresem, problemy zdrowotne.

## **11. Dane kontaktowe do realizatora**

Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych  
ul. Nowy Świat 49/314, 00-042 Warszawa  
tel. (22) 826 52 46, e-mail: [wrzos@wrzos.org.pl](mailto:wrzos@wrzos.org.pl)  
[www.wrzos.org.pl](http://www.wrzos.org.pl)

Źródło: informacje otrzymane od koordynatora projektu, strona internetowa: [www.wrzos.org.pl](http://www.wrzos.org.pl).

## **VI. „MY TEŻ JESTEŚMY AKTYWNI!” – AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ**

### **1. Cel i założenia projektu**

Projekt „My też jesteśmy aktywni!” był finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego, a realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007–2013, priorytet VII – Promocja integracji społecznej, działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, poddziałanie 7.2.1. – Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, od 3.01.2011 do 30.12.2011.

Celem projektu była aktywizacja zawodowa i społeczna osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym, w wieku 18–64 lat, niepracujących oraz nieuczących się, zamieszkujących teren powiatów toruńskiego, grodzkiego i ziemskiego, przez realizację cyklu szkoleniowego, zapewnienie stażu u pracodawcy oraz oddziaływania na otoczenie osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

### **2. Beneficjenci**

Beneficjentami projektu były 24 osoby (15 mężczyzn, 9 kobiet) z niepełnosprawnością intelektualną, z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności w wieku 24–36 lat. Zamieszkiwali oni teren Torunia (23 osoby) oraz powiat toruński ziemski (1 osoba). Wszystkie osoby uczestniczące z projekcie były mieszkańcami domów rodzinnych. Większość beneficjentów wywodziła się z warsztatów terapii zajęciowej (m.in. prowadzonych przez realizatora projektu Fundację „Arkadia”) i środowiskowego domu samopomocy.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Obszar, na którym realizowany był projekt, obejmował powiaty toruński ziemski i toruński grodzki.

### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Realizatorem projektu była Fundacja na rzecz Osób Niepełnosprawnych „Arkadia” w Toruniu.

## **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

- Koordynator projektu – zarządzanie projektem, nadzór nad prawidłową i terminową realizacją działań;
- Asystent koordynatora – wsparcie koordynatora i specjalistów w procesie realizacji projektu;
- Specjalista ds. rekrutacji – pozyskiwanie beneficjentów do projektu, rekrutacja uczestników;
- Doradcy rozwoju zawodowego – analiza umiejętności i zainteresowań zawodowych beneficjentów, wsparcie beneficjentów podczas tworzenia i realizacji ścieżki rozwoju zawodowego;
- Trenerzy pracy – wprowadzanie beneficjentów na stanowisko pracy lub praktyk zawodowych, szkolenie stanowiskowe, monitoring zatrudnienia, wsparcie podczas realizacji staży;
- Oligofrenopedagogzy – prowadzenie zajęć grupowych.

## **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

- Zajęcia grupowe i indywidualne z zakresu: komunikacji interpersonalnej, kompetencji społecznych, samodzielności, przygotowania do self-adwokatury, wdrażania do dbałości o wygląd zewnętrzny, doradztwa zawodowego;
- Zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwach;
- Staże odbywane przy wsparciu trenera pracy;
- Spotkania dla rodzin osób niepełnosprawnych, które pomogą w wyjaśnieniu sytuacji prawnej osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy.

## **7. Koszty projektu**

Całkowity koszt realizacji projektu wyniósł 388 215,64 zł. Projekt w całości jest finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

W 2011 r. zostało zatrudnionych 6 beneficjentów ostatecznych z czego:

- 3 osoby pracują od ponad 2 lat,
- 2 osoby pracują od ponad 1,5 roku,
- 1 osoba po roku pracy została zwolniona (stan na maj 2013 r.).

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Tworzenie profesjonalnych agencji doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz wprowadzanie tej grupy na otwarty rynek pracy sprawdza się i ma swoją zasadność zarówno w większych, jak i mniejszych miastach, także na tych terenach, które są obciążone dużym bezrobociem.

Zatrudnienie wspomagane, przy odpowiednim dopasowaniu działań i form wsparcia może sprawdzić się także przy innych grupach niepełnosprawnych. Szczególnie rekomendowane jest dla osób z chorobami psychicznymi, autystycznymi, ale również można wykorzystać podobne działania w aktywizacji zawodowej osób niewidomych, niesłyszących, głuchoniewidomych, także niepełnosprawnych ruchowo.

W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można zorganizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów.

## **10. Charakterystyka pracodawców**

Pracodawcami były małe i średnie przedsiębiorstwa zatrudniające do 50 osób. Beneficjenci znaleźli zatrudnienie na stanowisku pracownika porządkowego (w hurtowni kwiatów), gospodarczego (w hurtowni kwiatów, szpitalu oraz w sklepie meblowym) oraz na stanowisku pomocy mechanika (w warsztacie samochodowym).

## **11. Zagrożenia/trudności**

Trudnością w realizacji każdego projektu jest jego ograniczenie czasowe oraz brak stałego finansowania. Po zakończeniu realizacji projektu beneficjenci (także ci, którzy zdobyli zatrudnienie i wymagają wsparcia trenera pracy) muszą radzić sobie samodzielnie, co często kończy się przerwaniem aktywizacji zawodowej i społecznej. Istnieje także realne ryzyko utraty zatrudnienia.

W trakcie realizacji projektu największymi trudnościami mogą być:

- brak wiedzy pracodawców na temat funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną, a co za tym idzie niechęć i lęk przed ich zatrudnianiem;
- lęk i niechęć współpracowników do pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną;
- opory ze strony rodziców/opiekunów związane z podejmowaniem zatrudnienia przez ich niepełnosprawnych podopiecznych, wynikające z lęku przed utratą miejsca w WTZ, świadczeń socjalnych czy obawy o ich bezpieczeństwo;
- bariery ze strony osób niepełnosprawnych – nieadekwatne do możliwości oczekiwania zawodowe, postawa roszczeniowa, nieodpowiedzialne zachowanie w miejscu pracy, nieradzenie sobie z tempem pracy, stresem, problemy zdrowotne, problemy z higieną.

## **12. Dane kontaktowe do realizatora**

Fundacja na rzecz Osób Niepełnosprawnych „Arkadia”  
ul. Młyńska 2-4, 87-100 Toruń  
tel./faks (56) 654 84 81, tel. (56) 651 44 80, e-mail: [fundacja.arkadia@wp.pl](mailto:fundacja.arkadia@wp.pl)  
[www.arkadia.torun.pl](http://www.arkadia.torun.pl)

Źródło: informacje otrzymane od koordynatora projektu, strona internetowa: [www.arkadia.torun.pl](http://www.arkadia.torun.pl).

## **VII. TWARZĄ W TWARZ Z RYNKIEM PRACY – MODEL ZATRUDNIENIA PRZEJŚCIOWEGO**

### **1. Cel i założenia projektu**

Projekt „Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego” został zrealizowany w latach 2005–2008, przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Celem projektu było przetestowanie i sprawdzenie w polskich warunkach przydatności i skuteczności formuły zatrudnienia przejściowego, które realizowane jest w ramach międzynarodowego modelu domu-klubu. W szerszym wymiarze projekt ma na celu zmianę stereotypu, według którego zaburzenia zdrowia psychicznego uniemożliwiają samodzielne życie i pracę zawodową.

Cele szczegółowe projektu obejmują:

- przygotowywanie osób doświadczających problemów zdrowia psychicznego do zatrudnienia na otwartym rynku pracy przez udział w szkoleniach organizowanych przez domy-kluby we współpracy z partnerami, podejmowanie różnych ról i zaangażowanie w sekcjach roboczych domu-klubu oraz ich udział w strukturach zarządzających partnerstwem;

- przygotowywanie pracodawców do zatrudniania osób z problemami zdrowia psychicznego, dzięki prowadzonym przez partnerów spotkaniom, seminariom, warsztatom informacyjno-edukacyjnym oraz za pośrednictwem działań informacyjno-edukacyjnych (materiały pisemne, nośniki elektroniczne itp.);

- uruchamianie i prowadzenie pilotażowych miejsc zatrudnienia przejściowego (MZP) wraz z wpisaniem w funkcjonowanie MZP bieżącym monitoringiem i ewaluacją; planowane jest uruchomienie m.in. 15 miejsc zatrudnienia przejściowego.

Zadaniem partnerstwa było wsparcie osób chorych psychicznie w powrocie na rynek pracy oraz do samodzielnego życia i aktywności społecznej poprzez wdrożenie w Polsce modelu zatrudnienia przejściowego realizowanego w ramach domu-klubu Dom pod Fontanną.

### **2. Beneficjenci**

Beneficjentami projektu były osoby z chorobami psychicznymi, członkowie warszawskiego oraz kieleckiego Domu pod Fontanną. Wsparciem (działania edukacyjne, zawodowe, przejście cyklu zatrudnienia przejściowego) objęto 115 osób.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt swoim zasięgiem obejmował teren Warszawy oraz Kielc.

#### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Administratorem projektu był Warszawski Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego. Partnerami projektu było 13 instytucji.

Warszawskie Partnerstwo na rzecz Rozwoju tworzyły:

– Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego, który prowadzi Warszawski Dom pod Fontanną – administrator projektu i jednocześnie zarządzający warszawskim podprojektem;

– Agencja Turystyki Językowej „Lingwista”;

– Urząd Dzielnicy Wola m.st. Warszawy;

– Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m.st. Warszawy;

– Urząd Pracy m.st. Warszawy;

– Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Chorych Psychiczenie „Szansa”;

Kieleckie Partnerstwo na rzecz Rozwoju stanowiły:

– Świętokrzyski Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego, który prowadzi Kielecki Dom pod Fontanną – zarządzający kieleckim podprojektem;

– Biuro Turystyczne „Abex”;

– Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie;

– Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach;

– Staropolska Izba Przemysłowo-Handlowa;

– Świętokrzyskie Biuro Brokerskie;

– Urząd Miasta Kielce.

#### **5. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

Domy-kluby, wspólnie z pracodawcami organizowały i prowadziły miejsca zatrudnienia przejściowego (ZP) adresowane do beneficjentów, którzy nie są jeszcze gotowi na wybór i podjęcie docelowego zatrudnienia.

Realizacja miejsca zatrudnienia przejściowego oznaczała, że zatrudnienie jednego beneficjenta w jednym miejscu ZP trwało optymalnie od 6 do 9 miesięcy – nie było docelowym, tylko „przejściowym” miejscem pracy i odbywało się w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przed przystąpieniem do pracy każda osoba uczyła się wykonywania swoich obowiązków, odbywając razem z pracownikiem domu-klubu trening przygotowujący na terenie przedsiębiorstwa. W razie nieobecności zatrudnionego beneficjenta dom-klub organizował zastępstwo innego beneficjenta lub pracownika koordynującego przebieg ZP. Beneficjenci projektu brali udział w zajęciach edukacyjnych (kursach zawodowych, warsztatach, zajęciach z ekspertami), które pomagały w wejściu na otwarty rynek pracy. Były to m. in. kursy językowe i zawodowe, kursy na prawo jazdy, szkolenia komputerowe. Główną formą wsparcia było tworzenie miejsc pracy w ścisłej współpracy z pracodawcami. Zatrudnienie przejściowe umożliwiło beneficjentom sprawdzenie swoich możliwości w realiach pracy, ale w warunkach wolnych od stresu związanych z koniecznością utrzymania zatrudnienia za wszelką cenę. Każdy beneficjent miał możliwość sprawdzenia się na kilku różnych stanowiskach i w kilku różnych miejscach pracy.

W projekcie wzięło udział 16 pracodawców, których zadaniem było utworzenie pilotażowych miejsc pracy w ramach modelu zatrudnienia przejściowego.

## **6. Koszty projektu**

Całkowity koszt projektu wyniósł 3 429 350,00 zł. Projekt był finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

## **7. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

W Kielcach 11 beneficjentów przeszło cykl zatrudnienia przejściowego, w Warszawie tych osób było 23. Według danych warszawskich spośród tych 23 osób dalsze ZP i/lub inne próby zatrudnienia podjęło 8 osób, prace dorywcze, raczej niezgodne z kompetencjami – 4 osoby, prace dorywcze zgodne z kompetencjami – 3 osoby, pracę na rynku względnie trwałą, zgodną z kompetencjami – 5 osób. Zatrudnienie wspierane w miejscu byłego ZP podjęła 1 osoba. Dla dwu osób podejmowane ZP okazało się trudne lub nieodpowiednie.

## **8. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Model zatrudnienia przejściowego jako najlepszą formę aktywizacji zawodowej dla osób chorujących psychicznie można wprowadzić na terenie całego kraju. Wydaje się, że działania oferowane w ramach projektu są optymalne dla osób z chorobami psychicznymi, może warto by je wykorzystać także w aktywizacji zawodowej osób chorujących na SM, które ze względu na rzuty choroby mogą być czasowo wyłączone z życia zawodowego. W ramach współpracy z lokalnymi urzędami pracy można zorganizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów, a także nawiązać kontakty z pracodawcami.

## **9. Charakterystyka pracodawców**

W Kielcach utworzono 11 miejsc pracy zatrudnienia przejściowego, w Warszawie 10. Były to m.in. urząd dzielnicy (Wydział Obsługi Mieszkańców, punkt informacyjny oraz kancelaria), ośrodek pomocy społecznej, szkoła językowa (recepja), biuro turystyczne.

## **10. Zagrożenia/trudności**

Dla pracodawców barierą może okazać się nieznanostwo funkcjonowania osób chorych psychicznie, a co się z tym wiąże, niechęć i lęk przed ich zatrudnieniem. Również forma zatrudnienia przejściowego ze względu na specyficzny charakter i małe rozpowszechnienie w Polsce może być formą niechętnie wybieraną przez pracodawców.

Dla beneficjentów trudnością było przyzwyczajenie części osób do bierności, jeśli wcześniej wielokrotnie korzystali z ofert rehabilitacji zawodowej w roli podopiecznego czy beneficjenta projektu, od którego niewiele się oczekuje. Ponadto barierą mogą być nieadekwatne do możliwości oczekiwania zawodowe, postawa roszczeniowa, nieodpowiedzialne zachowanie w miejscu pracy, nieradzenie sobie z tempem pracy, stresem, problemy zdrowotne. Ponieważ w modelu zatrudnienia przejściowego zakłada się, że praca wykonywana przez beneficjenta ma wartość rynkową (dzięki odpowiedniemu wsparciu kolejnych cykli ZP

przez dom-klub), niewskazane jest refundowanie kosztów wynagrodzeń pracowników ze środków publicznych. Jest to trudne do zaakceptowania dla pracodawców, którzy wcześniej korzystali z takich form wsparcia.

Z trzyletnich obserwacji realizatorów projektu wynika, że dość powszechnym powodem tracenia motywacji do działania i rezygnowania z odpowiedzialności za swoje życie jest swoiste „koło” wzajemnego traktowania przez osoby udzielające pomocy i jej oczekujące. Polega ono na zbędnym eksponowaniu i przywiązywaniu się do sytuacji udzielania lub korzystania z pomocy, traktowania jej jak sytuacji pełnienia stałych ról społecznych, wzajemnie się wzmacniających i czasem przedłużanych bez uzasadnienia.

## **11. Dane kontaktowe do realizatora**

Warszawski Dom pod Fontanną  
ul. Nowolipki 6a, 00-153 Warszawa  
tel. (22) 636 55 89, (22) 636 47 29, e-mail: [biuro@wdpf.org.pl](mailto:biuro@wdpf.org.pl)  
[www.wdpf.org.pl](http://www.wdpf.org.pl)

Źródło: Prezentacja „Wnioski z realizacji działań Partnerstwa na rzecz Rozwoju *Twarzą w twarz* z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego” w latach 2006–2008.



## **VIII. CENTRUM DORADZTWA ZAWODOWEGO I WSPIERANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH INTELEKTUALNIE (CENTRUM DZWONI)**

### **1. Cel i założenia projektu**

Projekt „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie – Centrum DZWONI” był realizowany w ramach POKL, Priorytet VI – Rynek pracy otwarty dla wszystkich, Działanie 6.1 – Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie, Poddziałanie 6.1.1 – Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy, w okresie 01.10.2010 – 30.11.2012. Umowa na realizację projektu została zawarta z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Warszawie.

Głównym celem projektu było umożliwienie wejścia na rynek pracy 100 osobom z niepełnosprawnością intelektualną, pozostającym bez zatrudnienia i zamieszkującym teren miasta stołecznego Warszawy oraz powiatu warszawskiego zachodniego. Osiągnięcie celu ogólnego zaplanowano za pomocą następujących celów szczegółowych: odkrycie indywidualnego potencjału oraz określenie preferencji i predyspozycji zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną, wypracowanie i wzmocnienie u tych osób kluczowych umiejętności społeczno-zawodowych istotnych z perspektywy rynku pracy, podniesienie ich kompetencji zawodowych przez organizację zajęć praktycznych, zwiększenie ich umiejętności aktywnego poruszania się po rynku pracy.

Założeniem projektu było przyjęcie, że co najmniej 20 osób podejmie zatrudnienie na otwartym rynku pracy, a 25 odbędzie trzymiesięczne, płatne staże zawodowe.

### **2. Beneficjenci**

Zgodnie z założeniami w projekcie uczestniczyć miało 100 (35 kobiet i 65 mężczyzn) osób z niepełnosprawnością intelektualną i współistniejącymi niepełnosprawnościami sprzężonymi, w wieku 18–55 lat, zamieszkujących teren Warszawy i powiatu warszawskiego zachodniego. Co najmniej 10 zrekrutowanych osób miało reprezentować grupę w wieku 45+ i co najmniej 10 grupę osób, które w ciągu roku przed przystąpieniem do projektu straciło pracę z przyczyn nieleżących po stronie pracownika.

Ostatecznie w projekcie wzięło udział 113 osób (56 kobiet i 57 mężczyzn), 95,6% zamieszkiwało teren Warszawy, natomiast pozostałe 4,4% teren powiatu warszawskiego zachodniego.

Największa grupa mieściła się w przedziale wiekowym 18–24 lata (40,7%), kolejna w przedziale 25–34 (34,6%). W przedziale wiekowym 35–44 było 15,9% uczestników. Najmniej liczną grupę stanowiły osoby w wieku 45+ – 8,8% (10 osób).

Osoby rekrutowane do uczestnictwa w projekcie legitymowały się orzeczeniami o stopniu niepełnosprawności. Podstawową przyczyną niepełnosprawności była niepełnosprawność intelektualna, weryfikowana bądź na podstawie okazanego orzeczenia o stopniu niepełno-

sprawności, bądź (gdy w orzeczeniu figurował inny niż 01-U symbol przyczyny niepełnosprawności) opinii psychologicznej.

W projekcie wzięło udział 55,7% osób z orzeczonym umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, 26,6% ze stopniem lekkim i 17,7% ze stopniem znacznym. Niepełnosprawność intelektualną sprzężoną przynajmniej z dwoma innymi rodzajami niepełnosprawności (najczęściej z chorobami psychicznymi, epilepsją i dysfunkcjami narządów ruchu) miało 54% osób.

Osoby nieaktywne zawodowo pozostające bez zatrudnienia stanowiły 62,8% grupy, natomiast 37,2% osób było zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy.

Wśród osób objętych wsparciem w ramach projektu 52,4% miało wykształcenie podstawowe specjalne, 20,4% pozostawało bez wykształcenia, 11,4% miało wykształcenie zawodowe specjalne. Szkołę przysposabiającą do pracy ukończyło 9,4% beneficjentów ostatecznych, tylko 6,4% miało wykształcenie gimnazjalne specjalne.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt swoim zasięgiem obejmował teren miasta stołecznego Warszawa oraz powiatu warszawskiego zachodniego (Błonie, Łomianki, Ożarów Mazowiecki, Izabelin, Kampinos, Leszno, Stare Babice).

### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (PSOUU) Zarząd Główny

### **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

- Koordynator projektu, koordynator merytoryczny, koordynator finansowy;
- Doradca zawodowy (1 etat) – analiza umiejętności i zainteresowań zawodowych beneficjentów, wsparcie beneficjentów podczas tworzenia i realizacji indywidualnego planu działania;
- Psycholog (1 etat) – wsparcie psychologiczne beneficjentów podczas realizacji założeń IPD, motywowanie do samodzielnego i aktywnego poszukiwania zatrudnienia;
- Trener pracy (6,5 etatu) – wprowadzanie beneficjentów na stanowisko pracy, wyuczenie czynności zawodowych, monitoring zatrudnienia;
- Specjalista ds. kontaktów z pracodawcami (1 etat) – wyszukiwanie miejsc pracy dla beneficjentów, tworzenie bazy danych pracodawców, przedstawianie im oferty Centrum DZWONI;
- Specjalista ds. promocji (1 etat) – promocja projektu w mediach, wśród osób niepełnosprawnych i ich rodzin/opiekunów, prowadzenie strony internetowej projektu.

### **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

- Diagnoza predyspozycji i preferencji zawodowych, utworzenie indywidualnego planu działania – indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym (6 godz. dla każdego beneficjenta ostatecznego, BO);

- Grupowe warsztaty z zakresu kompetencji społecznych i aktywnego poruszania się na rynku pracy oraz kreowania własnego wizerunku prowadzone przez doradcę zawodowego i psychologa (42 godz. dla każdego BO);
- 1–2-dniowe warsztaty praktyczne służące weryfikacji predyspozycji i preferencji zawodowych na konkretnych stanowiskach i w miejscach pracy prowadzone przez trenera pracy (3 × 4 godz. dla każdego BO);
- Indywidualne zajęcia praktyczne służące nabywaniu kompetencji zawodowych na wybranym stanowisku pracy (40 godz. dla każdego BO);
- Staż zawodowy płatny ze środków projektu (3 miesiące dla 30 BO – dzięki wygenerowaniu oszczędności liczba uczestników staży mogła wzrosnąć z 25 do 30);
- Indywidualne i grupowe pośrednictwo pracy;
- Indywidualne poradnictwo zawodowe;
- Indywidualne i grupowe wsparcie psychologiczne;
- Wsparcie i monitoring trenera pracy podczas zatrudnienia.

## **7. Koszty projektu**

Wartość projektu wyniosła 1 489 233,42 zł, wysokość dofinansowania ze środków Unii Europejskiej to 1 489 233,42 zł.

Planując utworzenie podobnej niepublicznej agencji pośrednictwa pracy i konstruując budżet, musimy mieć na względzie:

- wynagrodzenie kadry projektu;
- koszty uczestnictwa beneficjentów ostatecznych w różnych formach aktywizacji zawodowej, np. sfinansowanie dojazdów na zajęcia, wyżywienia podczas zajęć;
- koszty udziału beneficjentów ostatecznych w zajęciach praktycznych oraz stażach zawodowych, np. sfinansowanie wizyt u lekarza i badań z zakresu medycyny pracy, szkolenia BHP, ubezpieczenia, ubrań roboczych oraz stypendiów stażowych (chyba że zakładamy w tym zakresie współpracę z lokalnym urzędem pracy);
- koszty administracyjne – zakup materiałów biurowych, opłaty za media, telefony służbowe, monitoring ochrony, usługi porządkowe.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

Podczas trwania projektu zatrudnienie znalazło 25 beneficjentów. W dniu zakończenia projektu nadal było zatrudnionych 20 osób. Według danych na maj 2013 r. zatrudnionych jest nadal 17 osób. Wszystkie 25 osób pracowały powyżej 3 miesięcy.

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

W latach 2006–2008 PSOUU realizowało podobne działania na terenie 9 miast Polski (Warszawa, Bytom, Zgierz, Głogów, Giżycko, Jarosław, Kołobrzeg, Nidzica, Poznań). Działania te pokazały, że tworzenie profesjonalnych agencji doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz wprowadzanie tej grupy na

otwarty rynek pracy sprawdza się i jest zasadne zarówno w większych, jak i mniejszych miastach, także na tych terenach, które są obciążone dużym bezrobociem.

Zatrudnienie wspomagane, przy odpowiednim dopasowaniu działań i form wsparcia, może sprawdzić się także przy innych grupach niepełnosprawnych. Szczególnie rekomendowane jest dla osób z chorobami psychicznymi, autystycznymi, ale również można wykorzystać podobne działania w aktywizacji zawodowej osób niewidomych, niesłyszących, głuchoniewidomych, także niepełnosprawnych ruchowo.

W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można zorganizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów.

## **10. Charakterystyka pracodawców**

Najchętniej uczestników projektu Centrum DZWONI zatrudniali pracodawcy z branży usługowej (ze szczególnym uwzględnieniem branży gastronomicznej, głównie dużych restauracji sieciowych). Zatrudnienie znalazły tam aż 22 osoby, głównie na stanowiskach: pomoc kuchenna, pracownik sali, pracownik porządkowy czy pomoc magazyniera. Dwie osoby podjęły zatrudnienie w organizacji pozarządowej na stanowisku mentora oraz Rzecznika Praw Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną, jedną zatrudniła administracja publiczna na stanowisku pomocy biurowej.

## **11. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

Podręcznik *Placówka aktywizacji zawodowej i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną*; Raport z realizacji projektu: „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie (Centrum DZWONI)” w Warszawie w okresie październik 2010 r. – listopad 2012 r.

## **12. Zagrożenia/trudności**

Trudnością w realizacji każdego projektu jest jego ograniczenie czasowe oraz brak stałego finansowania. Po zakończeniu realizacji projektu uczestnicy (także ci, którzy zdobyli zatrudnienie i wymagają wsparcia trenera pracy) muszą radzić sobie samodzielnie, co często kończy się przerwaniem aktywizacji zawodowej i społecznej, istnieje także realne ryzyko utraty zatrudnienia.

W trakcie realizacji projektu największymi trudnościami mogą być:

- brak wiedzy pracodawców na temat funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną, a co za tym idzie niechęć i lęk przed ich zatrudnianiem;
- lęk i niechęć współpracowników do pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną;
- opory ze strony rodziców/opiekunów związane z podejmowaniem zatrudnienia przez ich niepełnosprawnych podopiecznych, wynikające z lęku przed utratą miejsca w warsztatach terapii zajęciowej lub innych placówkach, świadczeń socjalnych czy obawy o ich bezpieczeństwo;
- bariery ze strony osób niepełnosprawnych – nieadekwatne do możliwości oczekiwania zawodowe, postawa roszczeniowa, nieodpowiedzialne zachowanie w miejscu pracy, nieradzenie sobie z tempem pracy, stresem, problemy zdrowotne, problemy z higieną.

### **13. Dane kontaktowe do realizatora**

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Zarząd Główny  
ul. Głogowa 2b, 02-639 Warszawa  
tel. (22) 848 02 60, (22) 646 03 14, e-mail: [zg@psouu.org.pl](mailto:zg@psouu.org.pl)  
[www.psouu.org.pl](http://www.psouu.org.pl)

Źródło: Raport z realizacji projektu Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie (Centrum DZWONI) w Warszawie w okresie: październik 2010 r. – październik 2012 r.

## **IX. PARTNERSTWO NA RZECZ ROZWOJU „WINDA DO PRACY”**

### **1. Cel i założenia projektu**

Partnerstwo na rzecz Rozwoju „Winda do pracy” zostało zrealizowane przy udziale środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Głównym celem projektu było zwiększenie udziału osób niepełnosprawnych ruchowo w stopniu znacznym w życiu zawodowym przez zidentyfikowanie i ograniczenie barier w ich dostępie na rynek pracy.

Cele szczegółowe to:


- zmniejszenie obaw osób niepełnosprawnych ruchowo związanych z podejmowaniem przez nich aktywności społecznej i zawodowej;
- podniesienie poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych osób z niepełnosprawnością ruchową z wykorzystaniem najnowszych technologii informatycznych;
- uzyskanie samodzielności przez osoby z niepełnosprawnością ruchową w życiu społecznym i zawodowym przez wprowadzenie usług asystenta osobistego;
- podniesienie komfortu życia osób z niepełnosprawnością ruchową przez opiekę i rehabilitację medyczną;
- zwiększenie dostępu do miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością ruchową;
- zwiększenie zatrudnienia opiekunów osób niepełnosprawnych ruchowo przez podniesienie ich kwalifikacji zawodowych z wykorzystaniem najnowszych technologii informacyjnych;
- zwiększenie zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością ruchową.

Cele te były przede wszystkim nakierowane na: ułatwienie wchodzenia na rynek pracy osobom niepełnosprawnym, czyli osobom mającym trudności z integracją, powrót na rynek pracy opiekunów osób niepełnosprawnych, czyli osób mającym trudności w reintegracji, promowanie rynku pracy otwartego dla wszystkich.

Partnerstwo działało w okresie 16.11.2004 – 31.03.2008.

### **2. Beneficjenci**

Zaplanowano, że w projekcie weźmie udział 80 osób niepełnosprawnych ruchowo ze schorzeniami nerwowo-mięśniowymi, głównie chorych na zanik mięśni. Ostatecznie zrekrutowano 84 osoby. Beneficjenci zostali podzieleni na trzy grupy:

- Grupa A: 20 osób w wieku 16–26 lat (10 uczniów szkoły średniej, 10 szkoły pomaturalnej) zamieszkujących teren małych miast i obszarów wiejskich, które na skutek swojej niepełnosprawności nie  w stanie zdobyć wykształcenia w miejscu zamieszkania. Ostatecznie zrekrutowano 23 beneficjentów.

– Grupa B: 40 osób (20 kobiet, 20 mężczyzn) niepełnosprawnych ruchowo ze schorzeniami nerwowo-mięśniowymi będących w wieku produkcyjnym, pozostających bez pracy i nieuczących się, zamieszkujących województwo zachodniopomorskie, w szczególności powiaty: Szczecin, Police, Gryfino, Goleniów, Stargard Szczeciński. Ostatecznie zrekrutowano 43 beneficjentów.

– Grupa C: 20 opiekunów (14 kobiet, 6 mężczyzn) dzieci niepełnosprawnych ruchowo ze schorzeniami nerwowo-mięśniowymi, zamieszkujący województwo zachodniopomorskie, w szczególności powiaty: Szczecin, Police, Gryfino, Goleniów, Stargard Szczeciński. Ostatecznie zrekrutowano 18 beneficjentów.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt zasięgiem obejmował teren województwa zachodniopomorskiego, ale możliwa była również rekrutacja beneficjentów z grupy B i C zamieszkałych poza obszarem województwa zachodniopomorskiego (ich uczestnictwo było rozpatrywane indywidualnie).

### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Partnerzy krajowi:

- Fundacja Pomocy Chorym na Zanik Mięśni w Szczecinie (administrator projektu);
- Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy Nr 1 dla Dzieci Niepełnosprawnych Ruchowo w Policach (odpowiadał za przygotowanie młodzieży niepełnosprawnej do aktywnego uczestnictwa na rynku pracy);
- Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Szczecinie (odpowiadała za monitoring i ewaluację działań PRR „Winda do pracy”; organizację warsztatów i szkoleń dla beneficjentów z zakresu umiejętności interpersonalnych);
- Segel Polska Sp. z o.o. (firma konsultingowa);
- Nordis SC (firma z sektora IT);
- Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji w Warszawie (prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych związanych z realizacją projektu);

Partnerstwo na rzecz Rozwoju „Winda do pracy” było ponadto członkiem (wraz z Partnerstwem z Niemiec, Grecji, Włoch i Hiszpanii) partnerstwa ponadnarodowego JOSHA.

### **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu (Grupa zarządzająca)**

- Koordynator projektu,
- Koordynatorzy ze strony partnerów,
- Koordynator ds. współpracy międzynarodowej,
- Koordynator ds. komunikacji zewnętrznej i wewnętrznej,
- Koordynator finansowy.

### **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

**Grupa A** beneficjentów została objęta nauczaniem w Liceum Ogólnokształcącym w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym w Policach. Podstawowy program nauczania został poszerzony o dodatkowe zajęcia z języka obcego i informatyki oraz praktyki zawodowe.

Jednocześnie internat, w którym przebywali beneficjenci, został doposażony w sprzęt komputerowy ze stałym dostępem do Internetu. Aby ułatwić beneficjentom dostęp do przygotowanych działań, zostanie im zapewniony odpowiedni sprzęt ortopedyczny i pomocniczy oraz usługi asystenta osobistego osoby niepełnosprawnej (AOON).

**Grupa B** była objęta zindywidualizowanym programem szkolenia (w tym kursem języka obcego, kursem obsługi komputera oraz specjalistycznym kursem zawodowym w zależności od predyspozycji) w dwóch pięciomiesięcznych turach. W kolejnych pięciu miesiącach odbywała się praktyka zawodowa, a potem pięciomiesięczny pilotaż zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Cały czas beneficjenci ostateczni mogli korzystać ze wsparcia asystentów osobistych osób niepełnosprawnych i specjalistycznego transportu. Dla tej grupy beneficjentów powstało mobilne centrum szkoleniowe IT wyposażone w komputery przenośne. Prowadzone w nim zajęcia służyły podniesieniu kwalifikacji i pozwalały na szerszy kontakt ze światem.

**Grupa C** została objęta w dwóch pięciomiesięcznych turach zindywidualizowanym programem szkolenia, w tym kursem języka, kursem obsługi komputera oraz specjalistycznymi szkoleniami zawodowymi w zależności od predyspozycji osobistych. Następny etap to roczny pilotaż zatrudnienia w formie telepracy. Tak samo jak w pozostałych grupach administrator udostępniał usługi asystentów osobistych osób niepełnosprawnych oraz specjalistyczny transport, ale w przypadku tej grupy nie dla beneficjentów ostatecznych, a dla osób od nich zależnych – dzieci z niepełnosprawnością ruchową.

Wszystkie działania skierowane do wymienionych trzech grup były wsparte usługami asystentów osobistych, usługami transportowymi, treningiem umiejętności psychospołecznych, poradnictwem pracy, serwisem IT. Wszyscy beneficjenci mieli opracowane indywidualne ścieżki rozwoju zawodowego. Dla realizacji szkoleń IT powstało mobilne centrum szkoleniowe. Wszystkie osoby niepełnosprawne uczestniczące w programie były objęte specjalistyczną opieką i rehabilitacją medyczną (zaopatrzone zostały w odpowiedni sprzęt ortopedyczny i pomocniczy). Dla beneficjentów projektu przewidziano również rekompensatę utraconych świadczeń przez dodatki stażowe, stypendia.

## 7. Koszty projektu

Budżet całego projektu wynosił 6 109 565,00 zł. Średnio na jednego beneficjenta ostatecznego wydano kwotę 36 537,80 zł.

## 8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)

W wyniku realizacji projektu „Winda do pracy” osiągnięto następujące wyniki:

**Grupa A:** uczniowie w 100% zdali do kolejnych klas, a 5 z nich udało się zdać maturę.

**Grupa B:**

- 32 osoby podjęły i ukończyły staż (87%),
- 12 osób podjęło pracę (32%),
- 15 aktywnie szukało/ podnosiło kwalifikacje/ studiowało/ zapisywało się na dodatkowe kursy (41%).

**Grupa C:** 8 osób pracowało w trakcie projektu (57%).

Według danych z 2010 r. 40% beneficjentów projektu miało zatrudnienie, 60% było nieaktywnych zawodowo.



## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Osoby dotknięte schorzeniami nerwowo-mięśniowymi to szczególna grupa osób niepełnosprawnych ruchowo, ponieważ postępująca choroba osłabia wszystkie mięśnie, powodując znaczną niepełnosprawność ruchową, która nie ogranicza się tylko do niesprawnych kończyn dolnych, ale upośledza wszystkie możliwości ruchu. Osoby te są w różnym stopniu niepełnosprawne ruchowo, z tego 50% jest całkowicie unieruchomiona na wózku inwalidzkim i samodzielne poruszanie umożliwia im jedynie wózek z napędem elektrycznym. Jednocześnie osoby te są przewlekle, nieuleczalnie chore i permanentnie muszą walczyć z osłabiającą je chorobą. Dlatego grupa ta doświadcza szerokiego spektrum barier w wejściu na rynek pracy. W związku z tym rezultaty działań skierowanych do tej grupy osób niepełnosprawnych można przenieść na pozostałą część osób z niepełnosprawnością ruchową, a także na inne osoby przewlekle chore. Szczególnie wart powielenia jest model mobilnego centrum szkoleniowego IT, stworzony w ramach projektu, a także usługi asystentów osobistych osób niepełnosprawnych.

## **10. Charakterystyka pracodawców**

Przedsiębiorcy sektora usługowego ze względu na specyfikę grupy beneficjentów, którzy nie mogą wykonywać prac fizycznych.

## **11. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

Dodatek do Biuletynu Informacyjnego „Czas Mięśni” – *Winda do pracy*, monografia z seminarium naukowego *Aktywizacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych ruchowo*, raport z badań terenowych „Sposoby i drogi wychodzenia z izolacji społecznej beneficjentów ostatecznych uczestniczących w pierwszej turze projektu »Winda do pracy«”.

## **12. Zagrożenia/trudności**

Trudnością w realizacji każdego projektu jest jego ograniczenie czasowe oraz brak stałego finansowania. Po zakończeniu realizacji projektu beneficjenci (także ci, którzy zdobyli zatrudnienie i wymagają dalszego wsparcia specjalistów) muszą radzić sobie samodzielnie, co często kończy się przerwaniem aktywizacji zawodowej i społecznej, istnieje także realne ryzyko utraty zatrudnienia.

W trakcie realizacji projektu największymi trudnościami mogą być:

- brak wiedzy pracodawców na temat funkcjonowania zawodowego osób z niepełnosprawnością ruchową, szczególnie osób ze schorzeniami nerwowo-mięśniowymi, a co się z tym wiąże niechęć i lęk przed ich zatrudnianiem;
- bariery ze strony osób niepełnosprawnych – nieadekwatne do możliwości oczekiwania zawodowe, postawa roszczeniowa, brak motywacji do podejmowania aktywności zawodowej i społecznej, nieodpowiedzialne zachowanie w miejscu pracy, nieradzenie sobie z tempem pracy, stresem, problemy zdrowotne.

### **13. Dane kontaktowe do realizatora**

Fundacja Pomocy Chorym na Zanik Mięśni  
al. Wojska Polskiego 69, 70-478 Szczecin  
tel. (91) 489 42 51, e-mail: [biuro@miesnie.szczecin.pl](mailto:biuro@miesnie.szczecin.pl)  
[www.miesnie.szczecin.pl](http://www.miesnie.szczecin.pl)

Źródło: „Wpływ działań podejmowanych w ramach Partnerstwa na rzecz Rozwoju *Winda do pracy* na zwiększenie stopnia zatrudnienia osób niepełnosprawnych” – praca magisterska Piotra Karlińskiego napisana w Katedrze Historii Społeczno-Ekonomicznej i Gospodarki Przestrzennej na Wydziale Zarządzania i Ekonomiki Usług Uniwersytetu Szczecińskiego pod kierunkiem prof. dr. hab. Józefa Stanielewicza, strona internetowa [www.equal.org.pl](http://www.equal.org.pl).

# **X. CENTRUM INTEGRACJA – AKADEMIA SAMODZIELNOŚCI, PRACY I ROZWOJU GRUP WSPARCIA DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH I ICH OPIEKUNÓW**

## **1. Cel i założenia projektu**

Głównym celem projektu było zwiększenie aktywności społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych oraz wsparcie dla nich i ich otoczenia przez poradnictwo, szkolenia i grupy wsparcia. Przez działania projektowe dążono do zwiększenia samodzielności życiowej osób niepełnosprawnych i włączenia ich w życie społeczno-ekonomiczne.

Celami szczegółowymi było:

- zwiększenie samodzielności życiowej osób z niepełnosprawnością, rozwoju osobistego oraz podniesienie wiary we własne możliwości;
- wzrost uspołecznienia osób z niepełnosprawnością;
- podniesienie poziomu świadomości i wiedzy opiekunów/członków rodzin na temat rzeczywistych potrzeb i potencjału osób z niepełnosprawnością;
- pomoc osobom z niepełnosprawnością w rozwiązywaniu trudnych sytuacji życiowych, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji, do których rozwiązania jest potrzebna wiedza prawna;
- nabycie umiejętności aktywnego i efektywnego poruszania się na rynku pracy przez osoby z niepełnosprawnością;
- podniesienie wiedzy ogólnej osób z niepełnosprawnością na temat rynku pracy, praw i obowiązków pracowniczych;
- wzrost kwalifikacji i kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością, dzięki czemu nastąpiło wzmocnienie ich pozycji na rynku pracy i zwiększenie szans na zatrudnienie.

Projekt finansowany był ze środków Urzędu Miasta Stołecznego Warszawa. Działania były realizowane w okresie 21.12.2009 – 30.11.2012.

## **2. Beneficjenci**

Beneficjentami projektu były osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz ich opiekunowie, mieszkańcy Warszawy. Beneficjenci przyjmowani byli bez względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności. Zarejestrowano zarówno osoby ze znacznym, umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności. Znaczenia nie miał również status materialny i wiek beneficjentów (zarejestrowani beneficjenci byli w przedziale wiekowym 18–75 lat). Wśród uczestników były zarówno osoby pracujące, pobierające świadczenia emerytalno-rentowe oraz zarejestrowane jako bezrobotne i poszukujące pracy. Wsparcia udzielali także opiekunom osób niepełnosprawnych, bez względu na pokrewieństwo czy sytuację prawną

W 2009 r. zarejestrowano 31 beneficjentów. W 2010 r. zrekrutowano 237 osób. W roku 2011 zarejestrowano 450 beneficjentów, a w 2012 r. (do 30.11) 336 osób. Do końca

listopada 2012 r. wsparcia udzielono 379 osobom (336 zrekrutowanym w 2012 r. oraz 43 zrekrutowanym w latach poprzednich).

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Teren miasta stołecznego Warszawa

### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

### **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

Stały zespół:

- koordynator projektu, koordynator finansowy;
- doradcy socjalny (2 osoby);
- doradca zawodowy (1 osoba);
- doradca ds. zatrudnienia – pośrednik pracy (1 osoba);
- obsługa administracyjna projektu, informatyczna (usługa zewnętrzna) i kadrowo-księgowa.

Stali współpracownicy:

- prawnik, psycholog, zewnętrzni eksperci (konsultanci niezależnego życia, trenerzy warsztatów).

### **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

Działania skierowane do beneficjentów w ramach projektu były podzielone na cztery bloki:

- Akademia samodzielności – szkolenia i warsztaty usamodzielniające dla osób niepełnosprawnych i ich opiekunów zmierzające do poprawy ich codziennego funkcjonowania;
- Akademia rozwoju grup wsparcia osób niepełnosprawnych i ich opiekunów – tematyczne grupy wsparcia mające na celu zapobieganie izolacji społecznej osób niepełnosprawnych i ich środowiska oraz zaspokojenie potrzeby kontaktów z otoczeniem; grupy miały także na celu nabycie i rozwinięcie umiejętności i kompetencji przydatnych w trakcie poszukiwania pracy i życiu osobistym; zakres realizowanej problematyki był wynikiem analizy potrzeb beneficjentów.

– Konsultacje indywidualne – każdy z beneficjentów mógł w razie potrzeby skorzystać z konsultacji psychologicznych, prawnych, niezależnego życia, pracy i lekarskich, indywidualnych porad socjalno-prawnych;

– Akademia pracy – w opisie działań koncentruje się na bloku „Akademia pracy” jako że formy wsparcia oferowane w tym zakresie były ściśle związane z aktywizacją zawodową. Działania oferowane w ramach „Akademii pracy” miały na celu wzrost umiejętności zawodowych i kwalifikacji beneficjentów oraz umieszczenie jak największej ich liczby na otwartym rynku pracy.

W ramach „Akademii pracy” odbyły się następujące działania:

- indywidualne poradnictwo zawodowe – diagnoza potrzeb zawodowych, predyspozycji i preferencji zawodowych, stworzenie indywidualnego planu działania, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych;

- pośrednictwo pracy – udzielanie informacji na temat sposobów poszukiwania zatrudnienia, analiza rynku pracy, poszczególnych stanowisk, zapoznanie beneficjentów z dostępnymi ofertami pracy;
- doradztwo dotyczące zatrudnienia – pozyskiwanie ofert pracy, przekazywanie pracodawcom aktualnych przepisów dotyczących zatrudniania osób, przeprowadzanie pełnej rekrutacji na pozyskane stanowiska;
- szkolenia zawodowe – beneficjentom zaproponowano m.in. szkolenia komputerowe o różnym poziomie zaawansowania i zakresie tematycznym, kurs na instruktora pierwszej pomocy, szkolenie z zakresu kadr i płac, kurs masażu, kursy językowe, fotografii, kroju i modelowania, techniki decoupage i tworzenia biżuterii, florystyki, kurs „Profesjonalna recepcja” i archiwizacji danych;
- warsztaty aktywnego poszukiwania pracy – złożone były z bloku doradczego, psychologicznego i prawnego; obejmowały takie zagadnienia, jak: komunikacja, autoprezentacja, sposoby radzenia sobie ze stresem, motywowanie do aktywności zawodowej, rynek pracy, metody poszukiwania zatrudnienia, analiza ofert pracy, przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, elementy prawa pracy, przepisy dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, uprawnienia niepełnosprawnych pracowników;
- warsztaty przedsiębiorczości „E-biznes bez barier” – przekazanie uczestnikom informacji na temat zakładania własnej działalności gospodarczej, przygotowania biznesplanu, pozyskiwania funduszy; ponadto uczestnicy mogli skorzystać z indywidualnych konsultacji z zakresu niezależnego życia i lekarskich.

## 7. Koszty projektu

W roku 2009 wielkość środków wykorzystanych z przyznanej dotacji wyniosła 16 504,51 zł, a wielkość wykorzystanych środków pozyskanych z innych źródeł (PFRON) równała się 6 216,12 zł. W roku 2010 wielkość środków wykorzystanych z przyznanej dotacji opiewała na 252 459,74 zł, a wielkość wykorzystanych środków pozyskanych z innych źródeł (PFRON) to 27 923,63 zł. W roku 2011 wielkość środków wykorzystanych z przyznanej dotacji stanowiła 77 528,76 zł, a wielkość wykorzystanych środków z innych źródeł (PFRON) równała się 33 686,10 zł. W roku 2012 wielkość środków wykorzystanych z przyznanej dotacji stanowiła 263 837,90 zł, a wielkość wykorzystanych środków z innych źródeł (PFRON) równała się 533,60 zł.

## 8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)

Brak informacji na temat skuteczności ulokowania beneficjentów na rynku pracy.

## 9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)

Warunkiem uczestnictwa w projekcie było posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym, bez wyodrębniania konkretnego rodzaju niepełnosprawności. Formy wsparcia oferowane w projekcie mogą być wykorzystane przez wszystkie grupy niepełnosprawnych, natomiast skierowanie ich do osób z niepełnosprawno-

ścią intelektualną, bądź osób z autyzmem, wymagałoby ich dostosowania lub przeformułowania (np. zatrudnienie trenerów pracy, odpowiedni dobór tematyki szkoleń zawodowych).

Formy wsparcia oferowane w projekcie można zaadaptować na szeroką skalę, na terenie całego kraju.

W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można zorganizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów, a także nawiązać kontakty z pracodawcami.

## 10. Charakterystyka pracodawców

Oferty składane beneficjentom obejmowały głównie prace porządkowe, utrzymanie terenów zielonych, pracę w ochronie, drobne prace biurowe. Dla bardziej wykwalifikowanych pracowników pojawiły się oferty pracy biurowej, kadrowej, księgowej. Osobom, dla których ze względów zdrowotnych była wskazana praca zdalna, zaproponowano telemarketing i wprowadzanie danych.

## 11. Zagrożenia/trudności

Trudnością w realizacji każdego projektu jest jego ograniczenie czasowe oraz brak stałego finansowania. Po zakończeniu realizacji projektu beneficjenci (także ci, którzy zdobyli zatrudnienie i wymagają dalszego wsparcia specjalistów) muszą radzić sobie samodzielnie, co często kończy się przerwaniem aktywizacji zawodowej i społecznej, istnieje także realne ryzyko utraty zatrudnienia.

W trakcie realizacji projektu największymi trudnościami mogą być:

- problem z pozyskiwaniem beneficjentów do projektu, ich absencja podczas realizacji działań projektowych;
- brak wiedzy pracodawców na temat funkcjonowania zawodowego osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, a co za tym idzie niechęć i lęk przed ich zatrudnianiem;
- opory ze strony rodziców/opiekunów związane z podejmowaniem zatrudnienia przez ich niepełnosprawnych podopiecznych, wynikające z lęku przed utratą miejsca w WTZ, świadczeń socjalnych, czy obawy o ich bezpieczeństwo;
- bariery ze strony osób niepełnosprawnych – nieadekwatne do możliwości oczekiwania zawodowe, postawa roszczeniowa, nieodpowiedzialne zachowanie w miejscu pracy, nieradzenie sobie z tempem pracy, stresem, problemy zdrowotne.

## 12. Dane kontaktowe do realizatora

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji  
ul. Dzielna 1, 00-162 Warszawa  
tel. (22) 530 65 70, e-mail: [integracja@integracja.org](mailto:integracja@integracja.org)  
[www.integracja.org](http://www.integracja.org)

Źródło: Sprawozdanie z realizacji zadania z zakresu pomocy społecznej „Centrum Integracja – Akademia samodzielności, pracy i rozwoju grup wsparcia dla osób niepełnosprawnych i ich opiekunów”.

## **XI. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE – FUNDACJA „ECHO”**

### **1. Cel i założenia projektu**

Podstawowym celem projektu jest wzrost aktywności zawodowej osób głuchych oraz słabosłyszących, a także wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia oraz wyposażenie beneficjentów w wiedzę i umiejętności pozwalające na zwiększenie ich samodzielności także w kontekście poruszania się po otwartym rynku pracy. Projekt zatrudnienia wspomaganego jest realizowany w prowadzonym w Fundacji ośrodku wsparcia.

### **2. Beneficjenci (liczba, rodzaj niepełnosprawności, wiek, płeć, wykształcenie, obszar zamieszkiwania, sytuacja formalna, rodzinna itp.)**

W roku 2012 z działań realizowanych w ramach zatrudnienia wspomaganego korzystały 23 osoby. Były to osoby głuche oraz słabosłyszące, mające orzeczenie o niepełnosprawności oznaczone kodem 03-L w stopniu umiarkowanym. Beneficjenci byli w wieku 23–30 lat. Były to osoby młode, mieszkające na terenie Warszawy z rodzicami lub partnerami.

Kobiety stanowiły 48% wśród nich, 52% to mężczyźni. Legitymowali się zróżnicowanym wykształceniem (wykształcenie zawodowe, średnie, beneficjenci w trakcie studiów wyższych).

W 2012 r. zatrudniono 43% beneficjentów, czyli 10 osób.

Oprócz beneficjentów chcących podjąć pracę w ramach pierwszego etapu ZW, podjęto działania z młodzieżą uczącą się w celu określenia ich drogi zawodowej (coaching kariery).

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Działania Fundacji „Echo” w zakresie zatrudnienia wspomaganego obejmują teren miasta stołecznego Warszawa.

### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Realizatorem działań pod nazwą „Zatrudnienie wspomaganie” jest Polska Fundacja Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym – „Echo”. Partnerem jest Wydział Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego.

## 5. Kadra zaangażowana w realizację projektu

– Rafał Dziurla – psycholog, trener pracy – odpowiada za wprowadzenie, realizację i rozwój metody zatrudnienia wspomaganego w Fundacji.

– Praktykanci – studenci 4 roku psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, uczestnicy specjalizacji psychologia zdrowia, słuchacze seminarium nt.: *Wspomaganie rozwoju osobowego niepełnosprawnej młodzieży i doradztwo zawodowe. Zatrudnienie wspomaganie jako skuteczna metoda wspierania integracji zawodowej osób niepełnosprawnych*. Seminarium jest prowadzone przez Rafała Dziurlę na Wydziale Psychologii UW.

## 6. Opis działań skierowanych do beneficjentów

Warte zaznaczenia jest to, że wsparcie jest każdorazowo dopasowane do indywidualnych potrzeb danego beneficjenta. Specjaliści z Fundacji podkreślają również, iż za każdym razem dbają o to, aby każdy z beneficjentów dostał rzetelną informację, na czym polega zatrudnienie wspomaganie (zatrudnienie na otwartym rynku pracy) oraz był wyposażony w umiejętności samodzielnego poruszania się po rynku pracy.

Ogólny schemat pracy z beneficjentem:

### **Rozpoznawanie**

- nawiązanie relacji między tymczasowym trenerem pracy i osobą poszukującą pracy,
- tworzenie mapy zainteresowań osoby poszukującej pracy,
- tworzenie indywidualnego planu rozwoju,
- wspólne poszukiwanie pracodawcy.

### **Wspomaganie**

- nawiązywanie relacji z pracodawcą,
- testowanie miejsca pracy,
- umieszczenie osoby poszukującej pracy na danym stanowisku pracy.

### **Monitorowanie**

- monitorowanie relacji między osobą umieszczoną na danym stanowisku a pracodawcą,
- rozwiązywanie ewentualnych problemów związanych z funkcjonowaniem osoby umieszczonej na danym stanowisku pracy a środowiskiem pracowniczym.

### **Samodzielność**

- wycofanie się tymczasowego trenera pracy z relacji z pracodawcą i osobą umieszczoną na danym stanowisku pracy

(źródło: <http://fundacja-echo.pl/zatrudnienie-wspomagane,185.html>)

## 7. Koszty projektu

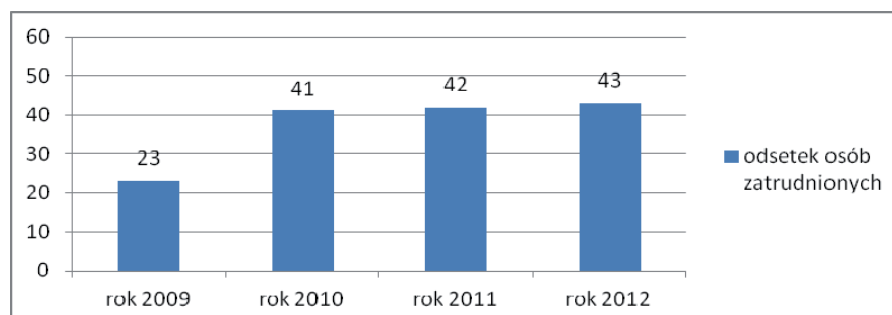
Średni koszt brutto realizacji działań zatrudnienia wspomaganego w PFPDN-ECHO w roku 2012 wyniósł ok. 35 000,00 zł. Jest to szacunkowa wartość skonstruowana na podstawie środków przyznanych w dofinansowaniu działania przez PFRON oraz koszty ogólne funkcjonowania Fundacji (czynsz, energia, materiały biurowe itd.).

## 8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)

W 2012 r. zatrudnienie uzyskało 43% beneficjentów, czyli 10 osób. Wszystkie osoby nadal utrzymują zatrudnienie.



### Odsetek zatrudnienia osób głuchych i słabosłyszących biorących udział w programie zatrudnienia wspomaganego w PFPDN-ECHO – lata 2009–2012



Źródło: opracowanie własne Rafała Dziurli.

## 9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)

Zatrudnienie wspomagane, pod warunkiem odpowiedniego dopasowania działań i form pracy, może być adaptowane dla osób z innymi rodzajami niepełnosprawności, osób wykluczonych społecznie oraz osób młodych wchodzących na rynek pracy.

## 10. Charakterystyka pracodawców

W ramach projektu nawiązano kontakt z pracodawcami różnych branż, co ma źródło w tym, że kontakty z pracodawcami wynikają z indywidualnie opracowywanego profilu pracownika. Można jednak zaobserwować, że najbardziej popularną branżą jest branża usługowa. Jest to odzwierciedlenie struktury branżowej w całej gospodarce.

## 11. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)

W projekcie realizowanym w roku 2012 korzystano z folderu informacyjnego dla pracodawców, który został opracowany w latach poprzednich. Folder w krótkiej i przystępnej formie informuje pracodawców o tym, w jaki sposób osoby głuche i słabosłyszące komunikują się ze słyszącym otoczeniem.

Dzięki współpracy z Wydziałem Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, 19 listopada 2012 r. w siedzibie Fundacji odbyło się spotkanie nt. „Przyszłość zatrudnienia wspomaganego w Polsce i w Europie”. Gościem specjalnym był dr Stephen Beyer, wybitny znawca, badacz i propagator zatrudnienia wspomaganego w Wielkiej Brytanii. W spotkaniu uczestniczyli trenerzy pracy i koordynatorzy projektów zatrudnienia wspomaganego z całej Polski.

W latach wcześniejszych opracowano artykuły popularyzujące metodę zatrudnienia wspomaganego:

Dziurla R., *Zatrudnienie wspomagane. Nowy wymiar rehabilitacji zawodowej*, w: E. Pisula, K. Bargiel-Matusiewicz, K. Walewska, red., *Oblicza rehabilitacji*, Medipage, Warszawa 2011.

Dziurla R., *Zatrudnienie wspomagane dla osób niedosłyszących, niesłyszących i ich otoczenia społecznego realizowane w Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym ECHO w Warszawie*, MPiPS, Warszawa 2011.

## **12. Zagrożenia/trudności**

Podstawowym problemem i zagrożeniem opisaną metody zatrudnienia wspomaganego jest brak systemowego rozwiązania w zakresie finansowania działań trenerów pracy. Duży problem stanowi również brak sformalizowania zawodu trenera pracy, co prowadzi do braku jasnej oferty rozwoju zawodowego dla tej grupy pracowników. Może to stanowić czynnik wzmagający wypalenie zawodowe tej grupy zawodowej.

## **13. Dane kontaktowe do realizatora**

Rafał Dziurla, psycholog, trener pracy, ekspert zatrudnienia wspomaganego  
Polska Fundacja Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym – „Echo”  
ul. Grójecka 65A, II piętro, 02-094 Warszawa  
KRS: 0000174905, Konto: XIV O/PKO BP S.A. Nr 96 1020 1156 0000 7402 0049 2892  
tel. (22) 823 21 46, [biuro@fundacja-echo.pl](mailto:biuro@fundacja-echo.pl)  
[www.fundacja-echo.pl](http://www.fundacja-echo.pl)

Źródło: strona internetowa Fundacji „Echo” <http://www.fundacja-echo.pl/>; informacje uzyskane od Rafała Dziurli, psychologa, trenera pracy, eksperta zatrudnienia wspomaganego Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym – „Echo”

## **XII. WSPARCIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH RUCHOWO NA RYNKU PRACY II – FAR, CARITAS, INTEGRACJA, „POMOC MALTAŃSKA”**

### **1. Cel i założenia projektu**

Założono:

- przygotowanie do wejścia lub powrotu na rynek pracy osób z niepełnosprawnością ruchową;
- umożliwienie podjęcia lub kontynuacji nauki przez osoby z niepełnosprawnością ruchową;
- spośród beneficjentów, osób niepełnosprawnych ruchowo w stopniu znacznym 60% to mężczyźni; 40% kobiety (wyjątek FAR, gdzie spośród osób po urazie rdzenia kręgowego 80% to mężczyźni, 20% kobiety);
  - 75% spośród osób z otoczenia osób niepełnosprawnych ruchowo to kobiety, 25% mężczyźni;
  - 138 kobiet i 289 mężczyzn (w sumie 427 osób) podejmie zatrudnienie;
  - 132 kobiety i 268 mężczyzn (w sumie 400 osób) odbędzie staż zawodowy.

### **2. Beneficjenci (liczba, rodzaj niepełnosprawności, wiek, płeć, wykształcenie, obszar zamieszkiwania, sytuacja formalna, rodzinna itp.)**

Beneficjentami były osoby nieaktywne zawodowo, bezrobotne, osoby, które ukończyły 16. rok życia. Beneficjentami mogły zostać osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, osoby po urazie rdzenia kręgowego, osoby niepełnosprawne ruchowo oraz z niepełnosprawnościami sprzężonymi.

Do projektu rekrutowano także osoby, które przeszły część ścieżki aktywizacji w projekcie pilotażowym.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt swym zasięgiem objął cały kraj.

- Miejsca realizacji projektu przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji: Warszawa, Kraków, Gdynia, Zielona Góra, Katowice.
- Miejsca realizacji projektu przez Caritas Polska: Warszawa, Białystok, Bydgoszcz, Orzysz, Koszalin, Łódź, Sosnowiec, Włocławek, Włocławek – Michalin.
- Miejsca realizacji projektu przez Fundację Aktywnej Rehabilitacji: Bolesławiec, Bydgoszcz, Lublin, Zielona Góra, Łódź, Kraków, Warszawa, Namysłów, Rzeszów, Białystok, Wejherowo, Jastrzębie Zdrój, Piekoszów, Iława, Poznań, Szczecin.
- Miejsca realizacji projektu przez Fundację Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie „Pomoc Maltańska” w roku 2010: Warszawa, Radom, Olsztyn, Poznań, Katowice.
- Miejsca realizacji projektu przez Fundację Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie „Pomoc Maltańska” w roku 2011: Warszawa, Radom, Olsztyn, Poznań, Katowice.

#### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

„Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II” to ogólnopolski projekt systemowy, realizowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w partnerstwie z:

- Fundacją Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie „Pomoc Maltańska”,
- Caritas Polska,
- Fundacją Aktywnej Rehabilitacji „FAR”,
- Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji.

#### **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

Osoby do obsługi i zarządzania projektem to m.in.:

- specjalista ds. promocji,
- specjalista ds. monitoringu i ewaluacji,
- specjalista ds. rozliczeń,
- koordynator ds. promocji,
- asystent,
- obsługa prawna,
- koordynator ds. promocji i monitoringu,
- obsługa księgowo, kadrowo-płacowa i rozliczeniowa.

Osoby do współpracy z beneficjentami i pracodawcami to m.in.:

- specjalista ds. rekrutacji,
- koordynator ds. szkoleń i warsztatów,
- asystent osoby niepełnosprawnej,
- specjalista ds. obsługi BO,
- prawnik,
- konsultant,
- rekruterzy,
- specjalista ds. organizacji szkoleń i warsztatów aktywizacji zawodowej,
- specjalista ds. szkoleń zawodowych,
- specjalista ds. organizacji warsztatów aktywizacji zawodowej,
- trener pracy,
- koordynator ds. portfolio,
- doradca ds. współpracy z pracodawcami,
- specjalista ds. poszukiwania pracy,
- koordynator ds. informacji i informacji zawodowej,
- doradca ds. zatrudnienia,
- koordynator ds. form wsparcia,
- pośrednik pracy,
- psycholog,
- doradca zawodowy.

#### **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

W ramach projektu oferowano beneficjentom różne rodzaje wsparcia, np.:

- pomoc w stworzeniu indywidualnego planu działania,
- warsztaty aktywizacji zawodowej.

Zajęcia prowadzone przez psychologa miały na celu uświadomienie przez beneficjentów własnych kompetencji i mocnych stron, umiejętność autoprezentacji, trening asertywności, poznanie sposobów radzenia ze stresem, zajęcia motywujące.

Zajęcia prowadzone przez doradcę zawodowego służyły określeniu własnych umiejętności, predyspozycji, kwalifikacji, przygotowaniu do rozmów kwalifikacyjnych, nauce pisania dokumentów aplikacyjnych.

Zajęcia z prawnikiem zapoznawały beneficjentów z podstawowymi zagadnieniami związanymi z zatrudnieniem.

W związku z inną specyfiką beneficjentów FAR-u (osoby po urazie rdzenia kręgowego) warsztaty aktywizacji zawodowej miały odmienny charakter i tematykę. Największy nacisk położono w nich na treningi techniki jazdy oraz samoobsługi. Było to:

- zajęcia treningu intelektualnego służące doskonaleniu umiejętności nawiązywania kontaktu;
- zajęcia w terenie umożliwiające wypróbowywanie swoich umiejętności w naturalnym środowisku;
- zajęcia grupowe służące np. konsultowaniu swoich IPD, wzajemnemu wsparciu;
- szkolenia zawodowe (zróżnicowana tematyka szkoleń w zależności od partnera projektu); przykładowe tematy: projektowanie stron internetowych, telepraca, grafika komputerowa, obsługa specjalistycznego oprogramowania, pracownik biurowy, zarządzanie stronami internetowymi;
- kursy florystyki, makijażu, stylizacji paznokci.

Ponadto beneficjentom oferowano pomoc w: określeniu predyspozycji zawodowych, poradnictwo aktywne poszukiwania pracy, opracowanie dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, poradnictwo psychologiczne, prawne, konsultacje lekarskie, konsultacje specjalistyczne, szkolenia podnoszące kwalifikacje, staże rehabilitacyjne.

Organizowano także warsztaty przeznaczone wyłącznie dla kobiet i prowadzone przez kobiety poruszające się na wózkach, aktywne życiowo i zawodowo. Omawiano na nich takie tematy, jak np.: anatomia, psychologia, ból i komplikacje, seksualność, przyjaźń, zaburzenia urologiczne, macierzyństwo, a także jak radzić sobie z wózkiem podczas czynności codziennych.

Warsztaty miały różną formę, były to warsztaty stacjonarne (z wyjątkiem FAR) oraz wyjazdowe.

Podczas warsztatów stacjonarnych oferowano codzienny dowóz beneficjentów z miejsca zamieszkania do miejsca szkolenia.

## **7. Koszty projektu**

Projekt jest finansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków PFRON. Łączny koszt projektu to ok. 26,2 mln zł.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

W wyniku przeprowadzonej analizy dokonanej przez partnerów projektu po zakończeniu jego realizacji stwierdzono, iż 394 osoby utrzymały zatrudnienie. Z około 40 osobami nie udało się skontaktować.

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Przedstawiony model zatrudnienia, przy odpowiednim dopasowaniu działań i form wsparcia, może sprawdzić się także i przy innych grupach niepełnosprawnych.

W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można zorganizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów.

## **10. Charakterystyka pracodawców/ stażodawców, zakres obowiązków**

Przykładowe zakresy obowiązków beneficjentów projektu:

- wsparcie zespołu pracowników firmy w przygotowaniu wysyłki korespondencji do klientów;
- pracownik biurowy w szpitalu;
- współdziałanie w prowadzeniu zajęć profilaktyczno-wychowawczych dla dzieci z rodzin dysfunkcyjnych oraz prace biurowe.

## **11. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

W ramach projektu powstały:

- raport końcowy z badania ewaluacyjnego expost (PFRON);
- publikacja *Mieszkanie dostępne* (Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji);
- publikacja *Cel: zdobyć i utrzymać pracę* (Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji);
- publikacja *Niepełnosprawność – umiejętności interpersonalne* (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji);
- publikacja *Materiał szkoleniowy* (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji);
- audycja TV;
- portfolio beneficjentów;
- Podręcznik dobrych praktyk *Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II*.

## **12. Zagrożenia/trudności**

Trudności napotkane w trakcie realizacji projektu to:

- niedostosowanie budynków do osób poruszających się na wózkach, co stwarzało problem w dotarciu instruktorów poruszających się na wózkach do beneficjentów;
  - duża liczba fundacji, stowarzyszeń działająca na rzecz osób niepełnosprawnych może stanowić trudność w rekrutacji beneficjentów, którzy już korzystają z podobnego wsparcia w innej organizacji;
  - trudność w rekrutowaniu opiekunów na turnusy wyjazdowe (szczególnie osób z miasta) spowodowana aktywnością zawodową;
    - mało dostępny rynek pracy na obszarach wiejskich;
    - słabo rozwinięty transport publiczny na terenach wiejskich uniemożliwiał uczestniczenie beneficjentów w części form wsparcia;

- brak ośrodków doszkalających zawodowo na terenie wsi, problem z indywidualnym podnoszeniem kwalifikacji;
- większy lęk opiekunów zamieszkujących tereny wiejskie o podopiecznych (np. o utratę świadczeń);
- konieczność przydzielenia beneficjenta danemu partnerowi, w związku z czym nie mógł on korzystać z form wsparcia udzielanych przez pozostałych partnerów;
- odgórne narzucenie liczby opiekunów biorących udział w projekcie spowodowało konieczność wskazania takiej osoby przez beneficjentów żyjących i radzących sobie samodzielnie;
- podczas szkolenia dla opiekunów w ostatnim dniu warsztatów aktywizacji zawodowej nie zagwarantowano uczestnictwo każdego z nich, ponieważ część beneficjentów wyjeżdżała do domów samodzielnie lub z osobami, które nie były zgłoszone do projektu jako opiekunowie;
- trudności związane z uczestnictwem opiekunów w kilkudniowych szkoleniach wyjazdowych (brak czasu, lęk o pozostawienie osoby niepełnosprawnej w domu);
- brak motywacji u beneficjentów do zdobycia zatrudnienia;
- zbyt niskie wykształcenie beneficjentów do odbycia szkoleń certyfikowanych przez Ministerstwo Edukacji;
- trudności w sfinansowaniu miejsca pracy ze środków PFRON prowadzące do konieczności sfinansowania ich przez pracodawców, co prowadziło często do rezygnacji z pomysłu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej;
- trudności związane z dostosowanym transportem, duże koszty takiego transportu;
- trudności w zorganizowaniu opieki nad dziećmi uczestników podczas ich szkoleń i kursów.

### **13. Dane kontaktowe do realizatora**

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji w Warszawie  
 ul. Dzielna 1, 00-162 Warszawa  
 tel. (22) 831 85 82, faks (22) 635 11 82, e-mail: warszawa@integracja.org

Caritas Polska  
 ul. Krakowskie Przedmieście 62, 00-322 Warszawa  
 tel. (22) 828 18 15, faks (22) 828 18 15, e-mail: warszawa@caritas.pl

Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”  
 ul. Inspektowa 1, 02-711 Warszawa  
 tel./faks (22) 651 88 02, tel. (22) 651 88 03, (22) 858 26 39, (22) 642 22 91  
 e-mail: info@far.org.pl

Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie „Pomoc Maltańska” Organizacja Pożytku Publicznego  
 ul. Jazgarzewska 17, lok. 54, 00-730 Warszawa  
 e-mail: kancelaria@zakonmaltanski.pl

Źródło: *Wsparcie osób niepełnosprawnych na rynku pracy II*, Podręcznik dobrych praktyk, informacje uzyskane drogą e-mailową od pracownika PFRON-u.

# **XIII. „INDYWIDUALNE ŚCIEŻKI ZATRUDNIENIA”, MODEL ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO OSÓB PO 45. ROKU ŻYCIA – WIEK GORĄCEGO ZIEMNIAKA**

## **1. Cel i założenia projektu**

Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych (ERKON) od kilkunastu lat zajmuje się aktywizacją zawodową. Na podstawie własnych doświadczeń zauważyli, że osoby po 45. roku życia (częściej niż osoby młodsze) po podjęciu zatrudnienia w krótkim czasie ponownie korzystają z usług pośrednictwa pracy. Celem głównym projektu było doprowadzenie do wzrostu zatrudnienia osób w wieku 45+ przez zwiększenie ich zdolności do poszukiwania i podjęcia pracy oraz jej utrzymania.

Celem szczegółowym było doprowadzenie do wzrostu aktywności zawodowej tej grupy osób oraz przełamanie barier wśród pracodawców w zatrudnianiu osób po 45. roku życia oraz zwiększenie skuteczności usług instytucji rynku pracy.

W trakcie trwania projektu założono wypracowanie innowacyjnej metody zatrudniania osób po 45. roku życia, która przyczyniałaby się także do utrzymania zatrudnienia.

Założono, że projekt będzie skuteczny, jeżeli zostaną osiągnięte następujące warunki:

- produkt finalny spełni oczekiwania zarówno użytkowników, jak i odbiorców;
- drugim warunkiem będzie skala wdrożenia go; założono, że w pierwszym roku po przekazaniu produktu finalnego instytucjom rynku pracy i organizacjom pozarządowym co najmniej 1 publiczna instytucja rynku pracy i 2 organizacje pozarządowe z województwa warmińsko-mazurskiego wprowadzą produkt do swojej działalności.

## **2. Beneficjenci (liczba, rodzaj niepełnosprawności, wiek, płeć, wykształcenie, obszar zamieszkiwania, sytuacja formalna, rodzinna itp.)**

Do projektu zrekrutowano 32 osoby, z czego 22 osoby to osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności. W projekcie wzięło udział 26 kobiet i 6 mężczyzn. Z powodów zdrowotnych 4 osoby zrezygnowały. Projekt ukończyło 28 beneficjentów. Były to osoby nieaktywne zawodowo, długotrwale bezrobotne (ponad 12 miesięcy) w wieku powyżej 45 lat, zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne. Zamieszkiwały na terenie powiatu elbląskiego i Elbląga w województwie warmińsko-mazurskim, zwłaszcza w powiecie ziemskim i grodzkim elbląskim. Miały niskie wykształcenie lub jego brak (22% osób miało wykształcenie podstawowe, 19% zasadnicze zawodowe, 22% średnie, 12,5% pomaturalne/ policealne, 16% wyższe i licencjackie), bądź było ono niedostosowane do rynku pracy. Miały także niewielkie doświadczenie zawodowe.



### 3. Zasięg terytorialny projektu

Projekt objął swym zasięgiem tereny powiatu elbląskiego i Elbląga w województwie warmińsko-mazurskim, zwłaszcza powiatu ziemskiego i grodzkiego elbląskiego.

### 4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)

- Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych Erkon – realizator projektu,
- Kynnys ry Torun toimikunta – partner.

### 5. Kadra zaangażowana w realizację projektu

Zespół roboczy ds. opracowania produktu:

- koordynator projektu, dyrektor ERKON;
- asystent w projekcie, kierownik Działu Pośrednictwa Pracy i Doradztwa Zawodowego;
- specjalista ds. monitoringu, kierownik działu, trener pracy;
- specjalista ds. zatrudnienia, dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Elblągu;
- psycholog, Centrum Rehabilitacyjne „Petrea”;
- psycholog, Centrum Rehabilitacyjne „Petrea”;
- kierownik Biura ds. Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Departament Polityki Społecznej Urzędu Marszałkowskiego;
  - dyrektor Miejskiego Zespołu ds. Rehabilitacji Zawodowej i Społecznej Osób Niepełnosprawnych w Olsztynie;
  - pełnomocnik prezydenta ds. osób niepełnosprawnych, dyrektor Departamentu Społecznego UM w Elblągu;
  - koordynator Biura Warmińsko-Mazurskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych;
  - ekspert ds. badań, pracownik naukowo-dydaktyczny Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, doktorantka Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu;
  - ekspert ds. budowania strategii, PrePost Consulting;
  - koordynator projektów z obszaru rynku pracy, Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych;
  - prezes Fundacji Rozwoju Przedsiębiorczości „Atut” w Ostródzie;
  - tłumacz przysięgły języka angielskiego.

**Zespół wdrażający:** lekarz, psycholog (2), doradca zawodowy, trenerki pracy zatrudnione w ERKON (3), zatrudnione w PUP (1).

**Ewaluacja zewnętrzna:** ewaluator.

W realizację projektu było zaangażowanych 4 trenerów pracy, doradca zawodowy, psycholog i lekarz medycyny pracy.

Zespół ten odbył następujące szkolenia: Trening pracy, Coaching oraz Negocjacje. Zespół odbył także staż w fińskim Centrum Rehabilitacyjnym „Petrea” w Turku. Podczas stażu zapoznał się z metodami pracy z osobami chwilowo niezdolnymi do zatrudnienia z przyczyn zdrowotnych (połączenie rehabilitacji zdrowotnej i zawodowej).

## 6. Opis działań skierowanych do beneficjentów

WYSZKOLIĆ → ZATRUDNIĆ → WZMOCNIĆ → UTRZYMAĆ W ZATRUDNIENIU

– Główną zasadą pracy z beneficjentami było unikanie przez trenera pracy/ pracowników rutynowych gotowych rozwiązań. Indywidualny dobór metod pracy był także przydatny w zespole pracowniczym.

- Beneficjent musi w pełni rozumieć i akceptować proponowane mu zmiany.
- Beneficjenci niezdolni z przyczyn zdrowotnych i psychospołecznych do zatrudnienia powinni na wstępie zostać objęci rehabilitacją zawodową i pracą socjalną.
- Innowacją był udział lekarza medycyny pracy w procesie rekrutacji do projektu.
- Wprowadzono niezależną, wieloprofilową, kompleksową diagnozę beneficjenta przez zespół pracowników (lekarz medycyny pracy, doradca zawodowy, psycholog), pracujących indywidualnie z klientami. Oceniali oni obszar zdrowotny, psychospołeczny oraz zawodowy beneficjentów.

### 1. Proces rekrutacji:

a. preselekcja (ma ona na celu ocenę motywacji kandydata; klient wypełnia na miejscu test motywacji; w domu wypełnia trzy arkusze dotyczące obszaru zdrowotnego, psychospołecznego i zawodowego).

b. rekrutacja pogłębiona, tj. indywidualna diagnoza wieloprofilowa; składa się ona z diagnoz: lekarza medycyny pracy (przeprowadzonej m.in. na podstawie badania fizykalnego kandydata i wywiadu medycznego), psychologa (na podstawie przeprowadzonych rozmów i testów jest oceniany poziom funkcjonowania intelektualnego, cechy osobowości, motywacja do pracy i samoocena, zasoby i deficyty psychospołeczne), doradcy zawodowego (bada zasoby i deficyty zawodowe, określa wszystkie czynniki, które mają bezpośredni lub pośredni wpływ na sferę zawodową kandydata).

Na podstawie diagnoz poszczególnych specjalistów jest tworzony spójny profil klienta. Z profilem tym jest zapoznawany trener pracy. Trenerzy pracy są dobierani indywidualnie do każdego beneficjenta. Ważne jest, żeby współpracę między nimi utrzymać do momentu usamodzielnienia się beneficjenta.

Kolejnym etapem współpracy jest określenie przez beneficjenta i trenera pracy planu rozwoju zawodowego.

### 2. Proces przygotowania do wejścia na rynek pracy:

a. trening postaw pracowniczych (grupowe warsztaty prowadzone przez doradcę zawodowego, grupowe warsztaty prowadzone przez trenera pracy, indywidualny trening prowadzony przez trenera pracy, jednodniowy trening u pracodawcy);

b. wzmocnienie postaw pracowniczych (indywidualna praca z doradcą zawodowym, indywidualna praca prowadzona z trenerem pracy);

c. trening postaw życiowych (grupowe warsztaty prowadzone przez psychologa, grupy wsparcia, warsztaty prowadzone przez trenera pracy);

d. wzmocnienie postaw życiowych (indywidualna praca z psychologiem, indywidualna praca z trenerem pracy);

e. szkolenia zawodowe, przyuczenie do zawodu, przekwalifikowanie, podwyższenie kwalifikacji zawodowych.

Ponadto beneficjenci otrzymywali także wsparcie w środowisku pracy (wsparcie w znalezieniu odpowiedniego pracodawcy, wsparcie podczas rozmowy kwalifikacyjnej, wprowadzenie beneficjenta w środowisko pracy, monitoring zatrudnienia przez 6 miesięcy).

## **7. Koszty projektu**

Całkowita wartość projektu – 1 940 754,40 zł, w tym:

- współpraca ponadnarodowa – 415 349,00 zł;
- badania – 27 950,00 zł;
- przygotowanie wstępnego produktu i strategii – 17 053,20 zł;
- działania informacyjno-promocyjne – 18 550,00 zł;
- wdrażanie (rekrutacja + szkolenie zespołu wdrażającego) – 29 200,00 zł;
- testowanie (trening pracy, doradztwo zawodowe, wsparcie psychologiczne)  
– 302 256,40 zł;
- upowszechnianie – 497 000,00 zł;
- koszt przypadający na jednego uczestnika – 11 349,44 zł.

Projekt był współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytetu VI Rynek Pracy Otwarty dla wszystkich, Działania 6.4. Projekty innowacyjne (85% to środki Unii Europejskiej, 15% to środki krajowe). Projekt realizowano w ramach umowy podpisanej z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

W wyniku realizacji projektu 22 beneficjentów znalazło zatrudnienie. Osiągnięto wskaźnik zatrudnienia 78%.

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Aby móc zaadaptować projekt do warunków publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, nie trzeba spełniać szczególnych warunków prawnych czy instytucjonalnych. Najważniejszym i niezbędnym czynnikiem jest zatrudnienie odpowiednio wykwalifikowanej kadry (trenerów pracy, psychologów, doradców zawodowych i lekarzy).

Najważniejszym czynnikiem jest indywidualne podejście do osób bezrobotnych. Należy pracować zespołowo, tzn. trener pracy ma regularny kontakt z doradcą zawodowym, psychologiem. Muszą oni mieć możliwość regularnej wymiany informacji i dyskusji. Każda ze stron (beneficjent, instytucja rynku pracy, pracodawca) jest tak samo ważna w procesie. Należy pozyskiwać miejsca pracy konkretnie dobrane do danej osoby. Pracodawca powinien wyrazić zgodę, a instytucja powinna mieć możliwość oddelegować pracownika na monitoring zatrudnienia. Należy dbać o to, aby ten model zatrudnienia był wdrażany w całości, gdyż taki daje największą skuteczność.

Realizatorzy opisywanego projektu rekomendują także znalezienie ponadnarodowych partnerów. Daje to nie tylko możliwość rozwoju organizacji oraz jej członków, ale także może zminimalizować ryzyko wielu zagrożeń na etapie realizacji projektu.

## **10. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

W ramach projektu „Model zatrudnienia wspomaganego osób po 45. roku życia – Wiek gożącego ziemniaka” został opracowany podręcznik wdrażania modelu. Opracowano system informatyczny „Platformę zatrudnienia wspomaganego” skierowany do trenerów pracy, doradców zawodowych, psychologów, lekarzy. W aplikacji tej zostały zawarte wszelkie formularze wypracowane w ramach projektu.

Przeszkolono 135 przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy z województwa warmińsko-mazurskiego w zakresie wdrażania modelu. Opracowano raport ewaluacyjny.

## **11. Zagrożenia/trudności**

Jednym z najistotniejszych elementów rekrutacji do projektu było kompleksowe badanie przeprowadzane przez lekarza medycyny pracy pod kątem stanu zdrowia. Lekarz określał możliwość podjęcia zatrudnienia przez danego kandydata w momencie rekrutacji. Chęć rekrutacji wykazało 96 kandydatów (projekt przewidywał uczestnictwo 32 beneficjentów). Część z osób po otrzymaniu informacji o konieczności przejścia badań zrezygnowała. Ostatecznie 76 osób przystąpiło do badań lekarskich. Po badaniach lekarz wytypował 12 osób, których stan zdrowia pozwalał na przystąpienie w danym momencie do projektu. Pozostałe osoby wymagały zastosowania wstępnie leczenia bądź rehabilitacji, po których mogłyby uzyskać kwalifikacje do projektu. Część z osób zgłaszających się do projektu ze względu na stan zdrowia była trwale niezdolna do podjęcia i utrzymania zatrudnienia.

W rezultacie przeprowadzonych działań do projektu udało się zrekrutować 32 osoby.

Drugim warunkiem przystąpienia beneficjentów do testowania była ich motywacja. Wstępnie deklarowali oni ogromną motywację do podjęcia zatrudnienia, jednak podczas oceny przez zespół specjalistów odkryto, że część beneficjentów wykazywała jedynie motywację zewnętrzną (rodzina, znajomi) i nie była ona spójna z ich wewnętrznymi potrzebami.

Trudności, które wystąpiły na etapie realizacji, to:

- rezygnacja z dalszego udziału w projekcie (4 beneficjentów z powodów zdrowotnych);
- trudności ze znalezieniem zatrudnienia odpowiadającego oczekiwaniom oraz możliwościom zdrowotnym beneficjentów; beneficjenci zakładali, że podejmą pracę wymagającą m.in. wyższych kwalifikacji, doświadczenia i kompetencji zawodowych, nie brali pod uwagę swoich ograniczeń zdrowotnych, psychospołecznych, zawodowych; ze względu na konieczność dużego zaangażowania zespołu nastąpiło szybkie wypalenie zawodowe kadry.

Trudności, które wystąpiły na etapie upowszechniania projektu, to:

- ten etap projektu zakładał przeszkolenie jak największej liczby pracowników PUP z województwa warmińsko-mazurskiego w zakresie wdrażania modelu oraz coachingu w pracy z osobami bezrobotnymi, w tym z niepełnosprawnościami. Zakładano przeprowadzenie 6 szkoleń grupowych. W pierwszej chwili propozycja ta spotkała się z oporem kadry zarządzającej PUP. Nie udało się zrekrutować zakładanej liczby odbiorców.

Kolejnym zagrożeniem dotyczącym współpracy z pracodawcami jest to, że muszą oni wyrazić zgodę na ingerencję trenera pracy w swoim zakładzie.

W wyniku działań prowadzonych z beneficjentami pojawiła się nowa sugestia, aby nie zmuszać wszystkich do podjęcia zatrudnienia. Część osób nigdy nie podejmie pracy zawodowej, bo tego nie chce. Takie osoby rejestrują się w powiatowym urzędzie pracy, ponieważ upoważnia ich to do ubezpieczenia zdrowotnego. Realizatorzy projektu rekomendują, iż w związku z takimi działaniami należy „wyprowadzić” ubezpieczenie zdrowotne z powiatowego urzędu pracy.

## **12. Dane kontaktowe do realizatora**

Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych ERKON  
ul. Związku Jaszczurczego 15, 82-300 Elbląg  
tel./faks (55) 232 69 35, e-mail: [erkon@softel.elblag.pl](mailto:erkon@softel.elblag.pl)  
[www.erkon.elblag.com.pl](http://www.erkon.elblag.com.pl)

Źródło: Raport ewaluacji zewnętrznej w ramach projektu „Indywidualne ścieżki zatrudnienia”, Model zatrudnienia wspomaganego osób po 45. roku życia – Wiek gorącego ziemniaka, Podręcznik wdrażania modelu zatrudnienia wspomaganego osób po 45. roku życia – „Wiek gorącego ziemniaka”, strona internetowa <http://www.erkon.elblag.com.pl/innowacyjnyszerkon/opis-projektu/>.

## **XIV. WSPARCIE OSÓB Z ZABURZENIAMI PSYCHICZNYMI NA RYNKU PRACY II**

Stowarzyszenie „Klub Wsparcia Psychicznego” w Bydgoszczy, Stowarzyszenie „Nadzieja dla Rodziny” w Gdańsku, Fundacja Klub Lokalnej Integracji „LONIA” w Łodzi i Toruńskie Stowarzyszenie „Współpraca”

### **1. Cel i założenia projektu**

Założono rekrutowanie 600 osób z zaburzeniami psychicznymi oraz 600 osób z ich otoczenia, np. opiekunów, rodzin, przyjaciół, itp. Założono także wzmocnienie osób z najbliższego otoczenia beneficjentów przez ujednoczenie i upowszechnienie standardu funkcjonowania i współpracy w ramach systemu wsparcia tych osób.

Zakładane rezultaty twarde to:

- objęcie wsparciem 600 beneficjentów ostatecznych (BO) OZP, tj. 300 kobiet i 300 mężczyzn w formie spotkań dotyczących opracowania indywidualnej diagnozy (ID) społeczno-zawodowej (średnio 8 godz./OZP);
- objęcie wsparciem 600 OZP (300 kobiet i 300 mężczyzn) w formie 20 godz./OZP warsztatów kompetencji;
- objęcie wsparciem 600 BO OZP (300 kobiet i 300 mężczyzn) w formie 20 godz./OZP warsztatów aktywizujących;
- objęcie wsparciem 600 BO OZP (300 kobiet i 300 mężczyzn) w formie 7 godz./OZP konsultacji specjalistycznych;
- objęcie wsparciem 600 BO OZP (300 kobiet i 300 mężczyzn) w formie spotkań dotyczących opracowania indywidualnych planów działań (IPD) wraz z indywidualną ścieżką zawodową (IŚZ), średnio 12 godz./OZP;
- objęcie wsparciem 80 BO OZP (40 kobiet i 40 mężczyzn) w formie badań lekarskich przed przystąpieniem do stażu lub pracy;
- podniesienie kwalifikacji zawodowych 124 BO OZP (62 kobiet i 62 mężczyzn) w formie szkoleń zawodowych;
- podniesienie kwalifikacji zawodowych 80 BO OZP (40 kobiet i 40 mężczyzn) w zakresie BHP;
- objęcie wsparciem 80 BO OZP (40 kobiet i 40 mężczyzn) w formie udziału w stażach rehabilitacyjnych;
- objęcie wsparciem 600 osób z otoczenia OZP (400 kobiet i 200 mężczyzn) w formie warsztatów psychologiczno-terapeutycznych (średnio 9 godz./osobę z otoczenia OZP);

– objęcie wsparciem 600 osób z otoczenia OZP (400 kobiet i 200 mężczyzn) w indywidualnych konsultacji psychologiczno-terapeutycznych (średnio 1 godz./osobę z otoczenia OZP);

- podjęcie pracy przez m.in. 60 BO OZP (średnio 8 osób na partnera);
- kontynuacja lub rozpoczęcie nauki przez 60 BO OZP (jw.).

## **2. Beneficjenci (liczba, rodzaj niepełnosprawności, wiek, płeć, wykształcenie, obszar zamieszkiwania, sytuacja formalna, rodzinna itp.)**

Warunkiem bezwzględny pozwalającym na udział w projekcie było posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności oraz wiek w granicach 16–59 lat (kobiety) lub 16–64 lat (mężczyźni).

Wstępne założenia dotyczące liczby beneficjentów uległy zmianie. Zrekrutowano 680 osób (340 kobiet i 340 mężczyzn) z zaburzeniami psychicznymi oraz 520 osób z ich otoczenia. Kobiety stanowiły większy odsetek osób w wieku starszym (76,1%) oraz średnim (53,2%). Wśród osób młodszych było 53,9% uczestników.

Większość uczestników projektu miała wykształcenie ponadgimnazjalne (58,5%), wyższe (24,0%, z czego 68,5% to kobiety), 13,6% osób wykształcenie podstawowe oraz gimnazjalne lub niższe, 4,4% osób wykształcenie pomaturalne (z czego 70,2% stanowiły kobiety).

## **3. Zasięg terytorialny projektu**

Zasięg projektu był ogólnokrajowy. Partnerzy pochodzili z następujących miast: Bydgoszcz, Gorzów Wielkopolski, Kraków, Lubartów, Łódź, Warszawa, Gdańsk i Poznań.

## **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Lider projektu: Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Partnerzy:

- Stowarzyszenie Klub Wsparcia Psychicznego z Bydgoszczy,
- Stowarzyszenie „Człowiek w Potrzebie – Wolontariat Gorzowski” z Gorzowa Wielkopolskiego,
- Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” z Krakowa,
- Stowarzyszenie Inicjatyw Lokalnych „SIL” z Lubartowa,
- Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych z Łodzi,
- Caritas Diecezji Warszawsko-Praskiej,
- Stowarzyszenie „Nadzieja dla Rodziny” z Gdańska,
- Stowarzyszenie Na Tak z Poznania.

## **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

- Specjalista ds. promocji po stronie lidera,
- Pracownik ds. rekrutacji BO i obsługi podczas działań aktywizacji społeczno-zawodowej,
- Pracownik ds. współpracy z pracodawcami.

## 6. Opis działań skierowanych do beneficjentów:

- Indywidualne spotkania ze specjalistami,
- Konsultacje specjalistyczne,
- Badania lekarskie,
- Szkolenie BHP,
- Warsztaty aktywizujące,
- Warsztaty kompetencji,
- Szkolenia zawodowe,
- Staże rehabilitacyjne.

Ostatecznie:

- udzielono wsparcia 680 osobom w formie spotkań mających na celu opracowanie indywidualnej diagnozy społeczno-zawodowej;
  - 680 beneficjentów wzięło udział w warsztatach kompetencji społecznych (20 godz. na BO), warsztatach aktywizujących (20 godz. na BO), konsultacjach specjalistycznych (7 godz. na BO);
  - 680 beneficjentów wzięło udział w spotkaniach mających na celu opracowanie indywidualnych planów działania wraz z indywidualną ścieżką zawodową (ok. 12 godz. na BO);
  - 108 beneficjentów przed przystąpieniem do pracy lub stażu poddała się badaniom lekarskim (54 kobiet i 54 mężczyzn);
  - 146 beneficjentów (73 kobiet i 73 mężczyzn) wzięło udział w szkoleniach zawodowych;
  - 98 beneficjentów (49 kobiet i 49 mężczyzn) wzięło udział w szkoleniu BHP;
  - 104 beneficjentów (52 kobiet i 52 mężczyzn) wzięło udział w stażach rehabilitacyjnych;
  - 72 beneficjentów podjęło zatrudnienie;
  - 48 beneficjentów będzie kontynuowało lub rozpocznie naukę.
- Wsparcie otoczenia osób z zaburzeniami psychicznymi:
  - 520 osób (347 kobiet i 173 mężczyzn) z otoczenia osób z zaburzeniami psychicznymi wzięło udział w warsztatach psychologiczno-terapeutycznych (ok. 9 godz. na osobę);
  - 520 osób (347 kobiet i 173 mężczyzn) z otoczenia osób z zaburzeniami psychicznymi wzięło udział w indywidualnych konsultacjach psychologiczno-terapeutycznych (ok. 1 godz. na osobę).

## 7. Koszty projektu

Budżet projektu wyniósł 6 100 905,92 zł, w tym 85% środków pochodzących z EFS i 15% z wkładu własnego PFRON-u. W okresie objętym ewaluacją (tj. od 21.09.2011 do 28.02.2013) do instytucji wdrażającej (CRZL) złożono 18 wniosków o płatność – 17-miesięcznych oraz jeden 3-miesięczny (jak również 14 korekt, 4 autokorekty do wymienionych wniosków) na łączną kwotę 5 255 852,65 zł, co stanowi 86,15% przyznanego budżetu na realizację projektu. Zaakceptowane zostały wnioski na kwotę 5 240 879,37 zł, co stanowi 86,15% przyznanego budżetu.

## 8. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)

Zaprezentowany model wsparcia, pod warunkiem odpowiedniego dopasowania działań i form pracy, może być adaptowany dla osób z innymi rodzajami niepełnosprawności, osób wykluczonych społecznie oraz osób młodych, wchodzących na rynek pracy.

W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można organizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów.



## 9. Charakterystyka pracodawców/stażodawców

Pracodawcy zatrudniający/przyjmujący na staże beneficjentów, to zarówno duże, jak i średnie firmy oraz mikroprzedsiębiorstwa.

Branże, które reprezentują, to: gastronomia, prace porządkowe, ochrona, administracja publiczna, handel, usługi, kultura, opieka zdrowotna, organizacje pozarządowe, branża mechaniczna, branża spożywcza, usługi finansowe, branża hotelarsko-turystyczna, drukarstwo/poligrafia, związki zawodowe, doradztwo podatkowe, praca biurowa, ubezpieczenia, branża budowlana, branża stolarska, nieruchomości.

Miejsca odbywania staży rehabilitacyjnych w podziale na poszczególnych partnerów. BYDGOSZCZ, liczba staży zrealizowanych ogółem: 13

- kwaciarnia – Tuchola – pracownik obsługi klienta (1)
- Enea Biuro – Mogilno, Polskie Stowarzyszenie Diabetyków – Bydgoszcz – pracownik biurowy (2)
- gospodarstwo rolne – Mogilno/Busewo – pomocnik gospodarczy (1)
- Restauracja Regionalne Warzelnie Piwa – Bydgoszcz; Restauracja Bonanza – Wąbrzeźno – pomocnik kucharza (2)
- Dom Dziennego Pobytu „Senior” – Bydgoszcz – pokojowa (1)
- warsztat samochodowy PW Xserwis – Bydgoszcz – pomocnik warsztatu (2)
- sklep Centrum Ogrodnicze – Toruń – młodsza asystentka centrum ogrodniczego (1)
- Fundacja Feniks – Kijaszkowo koło Torunia – pracownik gospodarczy (1)
- Parafia Św. Jana Apostoła – Mogilno – ogrodnik (1)
- sklep Jaga – Mogilno – sprzedawca (1)

GORZÓW WLKP., liczba staży zrealizowanych ogółem: 13

- Medyczne Studium Zawodowe – Gorzów Wlkp. – pracownik gospodarczy, pracownik administracyjno-gospodarczy (1)
- Fundacja Złota Jesień – Gorzów Wlkp. – asystent osoby niepełnosprawnej, goniec, opiekun osoby niepełnosprawnej (2)
- Nat Ubezpieczenia-Finanse Natalia Laskowska – Gorzów Wlkp. – pracownik biurowy (1)
- Dom Pomocy Społecznej nr 1 im. Marii Juchacz – Gorzów Wlkp. – terapeuta zajęciowy (1)
- Zespół Szkół Gastronomicznych im. Febronii Gajewskiej-Karamad – pomoc osoby sprzątającej (2)
- Przedsiębiorstwo Gastronomiczno-Handlowe BAROM Barbara Boro – pracownik restauracji (1)
- Pracownia Protetyki Dentystycznej „Szewczyk” – technik dentystyczny protetyk (1)
- Hubert Będa LABOR Szkolenia i Usługi BHP – pracownik biurowy (1)
- Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe ANGAR Gdula Aneta – pomoc kuchenna (2)
- STAWAR – Usługi Informatyczne Mariusz Stawarski – pracownik do spraw promocji i marketingu (1)

KRAKÓW, liczba staży zrealizowanych ogółem: 10

- Biblioteka Publiczna – Skawina – pomocnik bibliotekarza (1)
- Wojewódzka Biblioteka Publiczna – Kraków – pomocnik bibliotekarza (1)
- Omeko Jan Dworzański spółka komandytowa – pomocnik magazyniera (1), asystent w dziale księgowości (1)
- Muzeum Sztuki i Techniki Japońskiej Manggħa – asystent w dziale merytorycznym (1)
- „Bar przy Ognisku” – pomocnik kucharza (1)

- PHU „Nowa” – asystentka w biurze prawno-podatkowym (1)
- Oddział IV Archiwum Państwowego – pomocnik archiwisty (1)
- „Agrosalon” – bukieciarz, asystent florysty (1)
- Ośrodek „Zielony Dół” – stażysta administracji i recepcji, obsługi i przygotowania cateringu (1)

LUBARTÓW, liczba staży zrealizowanych ogółem: 17

- PHU Wojtas K. Budzyoska – Lubartów; miejsce wykonywania stażu: ROTO (1)
- FRANK Okna Dachowe Sp. z o.o. – Lubartów – pracownik gospodarczy (1)
- Garaż Wani – Lubartów – pomocnik elektromechanika pojazdów samochodowych (1)
- Stowarzyszenie Inicjatyw Lokalnych „SIL” – Lubartów – pracownik administracyjno-biurowy (1)
- Wyroby cukiernicze, Waclaw Bieoczek – Brzozów – pomocnik cukiernika (1)
- Urząd Miejski – Ostrów Lub. – pracownik gospodarczy (1)
- Musik-Shop – Lubartów – instalator-monter sprzętu RTV, SAT TV, monitoringów (1)
- zakład aktywności zawodowej – Łęczna – pomoc kuchenna, pomoc sprzątająca (2)
- GERIAMED Ośrodek Rehabilitacyjno-Lecznicy – Baranówka 75, Lubartów – pomocnik gospodarczy (1)
- Gminna Biblioteka Publiczna – Milejów – pomoc bibliotekarza (1)
- Miejsko-Gminna Biblioteka Publiczna – Łęczna – pomoc bibliotekarza (1)
- Wojewódzka Biblioteka Pedagogiczna – Krosno – pomoc bibliotekarza (1)
- Firma Handlowa „ALTA” – Brzozów – pomocnik sprzedawcy (1)
- Miejska Biblioteka im. H. Łopacińskiego, Filia nr 25 – Lublin – młodszy bibliotekarz (1)
- Zespół Szkół nr 2 – Łęczna – sprzątaczką (1)
- Sklep z bielizną LUNA – Lublin – sprzedawca (1)
- Punkt Handlowo-Gastronomiczny EMBRO – Lubartów – pomoc kuchenna (1)

ŁÓDŹ, liczba staży zrealizowanych ogółem: 11

- Urząd Miasta Zgierza. Biuro Pełnomocnika ds. Parku Kulturowego Miasto Tkaczy – pracownik gospodarczy (1)
- TPN ŚDS – pomoc instruktora terapii w pracowni kulinarnej (1)
- TPN MCh – pomoc instruktora terapii w pracowni kulinarnej (1)
- NZOZ „Diagnoza” Sp. z o.o. – pracownik administracyjno-biurowy (2)
- Archiwum Państwowe w Łodzi – pomocnik archiwisty (1)
- Kłos Sp. z o.o. – pracownik gospodarczy (1), pracownik administracyjno-biurowy (1)
- Biuro „Forum” – pracownik administracyjno-biurowy (1)
- Drukarnia „Finger Print” – pomocnik w drukarni/goniec (1)
- Centrum Kamienia i Kostki Brukowej „Rakowiecki” – pracownik gospodarczy (1)

WARSZAWA, liczba staży zrealizowanych ogółem: 7

- Spółka Akcyjna „Bartek” – Mińsk Maz. – pomocnik magazyniera (1)
- Dom Dziennego Pobytu – Mińsk Maz. – pracownik gospodarczy (1)
- Środowiskowy Dom Pomocy Społecznej w Mieni – Otwock – opiekun (1)
- Sklep Spożywczo-Przemysłowy – Sobienie Jeziory – sprzedawca (1)
- Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości – Warszawa – asystent biurowy (2)
- Poligrafia Inicjatywa Praska – Warszawa – asystentka grafika DTP (1)

GDAŃSK, liczba staży zrealizowanych ogółem:

- Cukiernia Muszelka – Gdańsk – cukiernik (1)
- Biuro rachunkowe DGK – Gdańsk – samodzielna księgowa (1)

- Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” – Gdańsk – archiwista (1)
- Centrum Pomocowe Caritas im. J. Pawła II – Gdańsk – opiekun w domu pomocy społecznej (1)
- Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej – Gdańsk – stażystka biurowa (1)
- Piekarnia – Cukiernia „Pellowski” Gdańsk – pomoc kuchenna
- Cukiernia „W-Z” SC Gdańsk – pomocnik cukiernika (1)
- Urząd Miejski – Gdańsk – pracownik biurowy (1)
- Adlon Jacek Ejsmont – Gdańsk – grafik komputerowy (1)
- First Data Global Services Limited Sp. z o.o. – Gdańsk – młodsza księgowa (1)
- Centrum Ogrodnicze PPH „Okaz” Gdańsk – pracownik działu akwarystycznego (1)
- Metalock-Polska Sp. z o.o. – Gdańsk – elektromonter (1)
- „Pika” Sp. z o.o. – Gdańsk – pracownik archiwum (1)

POZNAŃ, liczba staży zrealizowanych ogółem:

- Poznańskie Centrum Świadczeń – pomoc administracyjna (1)
- AmRest Coffee Sp. z o. o. – pracownik lobby (1)
- Stowarzyszenie Na Tak – pomoc księgowej (1)
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie – pomoc administracyjna/biurowa (1)
- Ikea Retail Sp. z o. o. – pracownik działu kas/kasjer (1), pracownik magazynu samoobsługowego/sprzedawca (1), pracownik działu odzyskiwania towaru (1)
- Arum Classic – technik dentystyczny (1)

## **10. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

- 3 konferencje upowszechniające rezultaty projektu,
- Raport z ewaluacji ex ante,
- Raport z ewaluacji mid-term,
- Strona internetowa projektu,
- Opracowanie podręcznika dobrych praktyk.

## **11. Zagrożenia/trudności we wdrażaniu projektu**

### **O charakterze zarządczym:**

- niska frekwencja przedstawicieli niektórych partnerów na posiedzeniach komitetu sterującego, nadużywanie wydawania upoważnień w tej kwestii;
- brak regularnych spotkań roboczych;
- niedotrzymywanie terminów przekazywania dokumentów przez niektórych partnerów;
- niewłaściwe przypisywanie wydatków;
- trudności w kontaktach między partnerami oraz liderem;
- brak dbałości o dokumentację (błędy), niewłaściwe ich korygowanie;
- telefonowanie do beneficjentów ostatecznych w późnych godzinach;
- brak osób odpowiedzialnych oraz środków na działania promocyjne, nieprzekazywanie przez partnerów odpowiednich materiałów;
- brak szczegółowych wytycznych na początku projektu dotyczących rozliczeń finansowych, liczne zmiany w tym zakresie, rotacja kadry;

### **O charakterze merytorycznym:**

- trudności z osiągnięciem wskaźników;

- trudność w rekrutacji osób z otoczenia beneficjentów, mniejszy wskaźnik indywidualnych konsultacji;
- trudność w określeniu beneficjentów, którzy byli zainteresowani podjęciem lub kontynuacją nauki;
- trudności ze znalezieniem chętnych do współpracy pracodawców;
- brak możliwości skrócenia ścieżki pracy z beneficjentami;
- brak znajomości charakteru pracy z tego rodzaju beneficjentami po stronie instytucji pośredniczącej II stopnia.

## **12. Dane kontaktowe do realizatorów**

Stowarzyszenie „Klub Wsparcia Psychicznego”

ul. Sułkowskiego 58a, 85-634 Bydgoszcz

tel. 505 064 491, e-mail: polfamilia.bydgoszcz@wp.pl, ela-maruszak@op.pl

Stowarzyszenie Nadzieja dla Rodziny

ul. Kolonijna 2, 80-680 Gdańsk Sobieszewo

tel. (58) 550 06 68, faks (58) 550 06 68, e-mail: biuro@nadziejadlarodziny.pl

Klub Lokalnej Integracji „LONIA”

ul. Obornicka 15 lok. 23, 91-039 Łódź

tel. 502 494 646, e-mail: klub.lonia@gmail.com

Toruńskie Stowarzyszenie „Współpraca”

ul. Niesiołowskiego 20, 87-100 Toruń

tel. (56) 657 55 85, faks (56) 657 51 26, e-mail: polfamilia@wp.pl

Źródło: „Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II” – Podręcznik dobrych praktyk,  
[http://www.pfron.org.pl/portal/pl/317/485/Wsparcie\\_osob\\_z\\_zaburzeniami\\_psychicznymi\\_na\\_ryнку\\_pracy.html](http://www.pfron.org.pl/portal/pl/317/485/Wsparcie_osob_z_zaburzeniami_psychicznymi_na_ryнку_pracy.html).

## **XV. WSPARCIE OSÓB NIEWIDOMYCH NA RYNKU PRACY – POLSKI ZWIĄZEK NIEWIDOMYCH**

### **1. Cel i założenia projektu**

Głównym założeniem działań była aktywizacja społeczno-zawodowa osób niewidomych z całego kraju przez zaproponowanie im kompleksowego wsparcia podczas wstępowania na otwarty rynek pracy. Ważne było także zwiększenie motywacji do kontynuowania nauki, podnoszenia kwalifikacji oraz podjęcia/kontynuowania zatrudnienia.

Równie ważnym celem była chęć wypracowania modelu aktywizacji społecznej i zawodowej osób niewidomych oraz zindywidualizowanie usług w tym zakresie. Istotna była również współpraca między organizacjami działającymi na rzecz osób niewidomych.

### **2. Beneficjenci (liczba, rodzaj niepełnosprawności, wiek, płeć, wykształcenie, obszar zamieszkiwania, sytuacja formalna, rodzinna itp.)**

Beneficjentami projektu „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy” były osoby od 16. roku życia (największą grupę stanowiły osoby w przedziale wiekowym 15–24 lata). Byli to uczniowie oraz absolwenci szkół ponadgimnazjalnych, ośrodków kształcenia i doskonalenia zawodowego, artystycznych placówek kształcenia praktycznego.

Największą grupę stanowiły osoby z wykształceniem gimnazjalnym i niższym. Niewielki odsetek to osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym oraz wyższym. Przeważały osoby uczące się.

Beneficjenci legitymowali się orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności w stopniu znacznym lub orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności z symbolem przyczyny 04-O, jednocześnie z udokumentowanym stopniem utraty wzroku – ostrość wzroku po korekcji w oku lepszym równą lub poniżej 3/60 lub zawężenie pola widzenia poniżej 20 stopni.

Udział w projekcie zakończyło 432 osoby niepełnosprawne, w tym 182 kobiety i 240 mężczyzn, co stanowi 84,4% zakładanej liczby osób niewidomych biorących udział w projekcie. W przedsięwzięciu brali udział także opiekunowie osób niewidomych. Zakładano rekrutowanie 24 osób, ostatecznie wzięło w nim udział 79 osób.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt był ponadregionalny.

#### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – lider projektu,  
Polski Związek Niewidomych oraz Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi – partner.

#### **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu:**

- Kierownik projektu,
- Koordynatorzy różnego szczebla,
- Specjaliści w poszczególnych dziedzinach z zakresu pracy z osobami niepełnosprawnymi,
- Psychologowie,
- Doradcy zawodowi,
- Prawnicy.

#### **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

Zgodnie z wytycznymi projektu każdy z beneficjentów w trakcie trwania działań miał skorzystać z indywidualnego poradnictwa i doradztwa zawodowego.

W ramach projektu beneficjenci mogli korzystać z indywidualnych oraz grupowych form wsparcia. Były to:

- zindywidualizowane doradztwo,
- warsztaty aktywizacji zawodowej (beneficjenci uzyskiwali na nich informacje z zakresu prawa, doradztwa zawodowego, psychologii).

Podczas warsztatów osoby niepełnosprawne mogły wziąć udział w zajęciach z zakresu samopoznania, elementów prawa, radzenia sobie ze stresem.

Beneficjenci uzyskali wsparcie podczas przygotowywania dokumentów aplikacyjnych, planowania przyszłej kariery oraz zarządzania wizerunkiem. Mieli możliwość skorzystania z konsultacji indywidualnych m.in. z psychologiem, w pracowni rehabilitacji widzenia, itp.

Podczas trwania projektu opracowano 435 indywidualnych ścieżek zawodowych. Ze szkoleń zawodowych skorzystało 36 osób. Część beneficjentów miała także możliwość odbycia stażu zawodowego i wsparcia w zatrudnieniu. Była także stworzona im możliwość udziału w wizytach studyjnych w przedsiębiorstwach. W projekcie brały również osoby z otoczenia/rodzin osób niewidomych, dla których organizowano warsztaty.

#### **7. Koszty projektu**

Okres realizacji projektu od 01.12.2008 r. do 31.12.2009 r.

Budżet projektu zgodnie z umową o dofinansowanie wynosił: 3 980 280,00 zł, w tym 3 383 238,00 zł (EFS) oraz 597 042,00 zł (PFRON).

#### **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

Podczas realizacji projektu:

- 36 osób uczestniczyło w szkoleniach zawodowych,
- 26 osób odbyło staż zawodowy,
- 9 osób znalazło zatrudnienie.

Brak danych na temat trwałości ulokowania beneficjentów na rynku pracy po zakończeniu projektu.

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Opisana forma wsparcia w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej oraz zatrudnienia na otwartym rynku pracy pod warunkiem odpowiedniego doboru form pracy i działań może być skuteczna także wśród osób z innymi rodzajami niepełnosprawności. We współpracy z lokalnym urzędem pracy można zorganizować szkolenia zawodowe oraz staże dla beneficjentów.

## **10. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

Raport ex post, wyprodukowano plakaty, ulotki w brajlu, ulotki w druku powiększonym.

## **11. Zagrożenia/trudności/zalecenia**

Specjaliści pracujący przy opisanym projekcie zwracają uwagę na kilka aspektów takich, jak:

- proporcjonalny czas trwania przerw w stosunku do liczby godzin szkoleniowych w ciągu dnia (warsztatów, szkoleń, itp.); beneficjenci często przyzwyczajeni do innego trybu życia mogą poczuć się znużeni, za bardzo obciążeni;
- należy unikać rekrutacji tych samych osób przez różnych partnerów, w tym celu należałoby pomyśleć nad opracowaniem procedury wymiany informacji między nimi;
- w celu bieżącej wymiany informacji należałoby organizować częste, regularne spotkania partnerów projektu z liderem;
- należy zwrócić uwagę na utrzymanie zasady równości płci podczas rekrutacji do kolejnych projektów;
- należy opracować jednolitą strategię promocji działań.

## **12. Dane kontaktowe do realizatora**

Polski Związek Niewidomych  
ul. Konwiktorska 9, 00-216 Warszawa  
Numer KRS 0000042049  
tel. centrala: (22) 831 22 71, tel. sekretariat: (22) 831 33 83, faks (22) 635 76 52  
e-mail: pzn@pzn.org.pl

Źródło: Raport ewaluacyjny ex post projektu „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy”, strona internetowa.

## **XVI. WARSZTATY PRACY – TOWARZYSTWO OSÓB NIESŁYSZĄCYCH „TON”**

### **1. Cel i założenia projektu**

Głównym celem projektu była chęć i potrzeba aktywizacji zawodowej osób niesłyszących, wsparcie osób głuchych w wejściu na otwarty rynek pracy, powstanie projektu było odpowiedzią na zapotrzebowanie beneficjentów.

### **2. Beneficjenci (liczba, rodzaj niepełnosprawności, wiek, płeć, wykształcenie, obszar zamieszkiwania, sytuacja formalna, rodzinna itp.)**

W projekcie wzięło udział 120 osób. Ich przedział wiekowy to 18–60 lat. Większość (90%) beneficjentów miała miarkowany stopień niepełnosprawności, 7% to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, 3% to osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności. Większość osób legitymowała się wykształceniem zasadniczym zawodowym, 10% to osoby z wykształceniem średnim, a 1% to osoby z wyższym wykształceniem. Osoby te zameldowane były na różnym obszarze kraju, natomiast podczas realizacji projektu zamieszkiwały głównie teren Poznania, np. byli to mieszkańcy ośrodków szkolno-wychowawczych. Zdarzyły się także sytuacje, kiedy w ramach projektu poszukiwano zatrudnienia dla osoby ze Szczecina oraz Wielkiej Brytanii. Kiedy istniała taka konieczność, przekazywano sobie informacje za pomocą zdalnych komunikatorów.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt swym zasięgiem objął pięć województw: dolnośląskie, wielkopolskie, kujawsko-pomorskie, mazowieckie i lubelskie. Działania w ramach projektu były prowadzone głównie na terenie województwa wielkopolskiego.

### **4. Realizatorzy projektu**

Projekt zrealizowało Towarzystwo Osób Niesłyszących „TON” z Poznania.

### **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

Podczas realizacji projektu zatrudnieni byli następujący specjaliści:

- koordynator projektu,
- asystent pracy,



- doradca zawodowy,
- psycholog,
- tłumacz języka migowego,
- dwóch trenerów warsztatów (warsztat komputerowy i językowy),
- wolontariusze.

## **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

Wsparcie beneficjentów przez asystenta pracy polegało na:

- pomocy w wypełnianiu dokumentów aplikacyjnych,
- pomocy w wyszukiwaniu ofert pracy,
- obecności i wsparciu podczas rozmów kwalifikacyjnych u pracodawców,
- pomocy w negocjowaniu warunków pracy (zakresu obowiązków, zarobków, itp.),
- pomocy beneficjentom w zapoznaniu się z warunkami pracy.

Ponadto beneficjenci w ramach projektu korzystali ze wsparcia psychologa, którego głównym zadaniem była pomoc w budowaniu u beneficjenta pozytywnego wizerunku własnej osoby, podniesienie samooceny, motywowanie do działania, wzmocnienie w procesie aktywizacji zawodowej. Beneficjenci mogli skorzystać z indywidualnych konsultacji z psychologiem oraz uczestniczyć w grupach wsparcia. Psycholog podczas trwania projektu monitorował stale ich postępy. Psycholog odegrał dużą rolę w zakresie poszerzenia kompetencji beneficjentów w obszarze psychoedukacyjnym, np. uczył beneficjentów, w jaki sposób można sobie radzić z sytuacjami stresowymi, tłumaczył i pomagał zrozumieć, jak powinny wyglądać poprawne relacje pracodawca – pracownik, pomagał w zrozumieniu zasad funkcjonowania, które obowiązują w miejscach pracy.

Kolejnym specjalistom zatrudnionym w projekcie był doradca zawodowy, którego obowiązkami były:

- pomoc w określeniu predyspozycji i umiejętności zawodowych beneficjentów,
- określenie celu zawodowego,
- stworzenie indywidualnego planu działania,
- monitorowanie postępów i efektów udziału beneficjenta w działaniach w ramach projektu.

W ramach projektu beneficjenci mogli wziąć udział w szkoleniach z zakresu podstawowej obsługi komputera (poruszanie się po systemie operacyjnym Microsoft Windows XP, prawidłowe instalowanie i odinstalowywanie programów komputerowych, nauka tworzenia folderów i plików, ich modyfikowanie, używanie edytorów tekstowych do redagowania tekstów, korzystanie z poczty elektronicznej, poruszanie się po Internecie, nauka wyszukiwania potrzebnych informacji) oraz języka angielskiego (podniesienie kwalifikacji beneficjentów w tym zakresie).

Ponadto podczas udziału w projekcie beneficjenci mogli skorzystać z pomocy tłumacza języka migowego. Tłumacz mógł ich wspierać podczas prowadzenia rozmów z pracodawcami, spotkań z psychologiem (podczas indywidualnych konsultacji, zajęć grupowych oraz szkoleń), poszukiwania ofert na otwartym rynku pracy. Dzięki jego wsparciu beneficjenci mogli skorzystać w pełni ze wszystkich działań oferowanych w ramach projektu.

## **7. Koszty projektu**

Koszty projektu na 1 rok realizacji to 88 000 zł. Projekt był współfinansowany ze środków PFRON oraz Urzędu Miasta Poznań.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

Działania były skuteczne w 90%. W każdym roku realizacji projektu zatrudnienie uzyskiwało 32–37 osób. W ramach projektu nie była prowadzona ewaluacja osób zatrudnionych, dlatego brak oficjalnych statystyk. Z informacji uzyskiwanych przez beneficjentów, którzy w większości utrzymują stały, wieloletni kontakt z Towarzystwem Osób Niesłyszących można stwierdzić, że części osób udaje się utrzymać pracę zawodową.

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Zaprezentowany model wsparcia, pod warunkiem odpowiedniego dopasowania działań i form pracy, może być adaptowany dla osób z innymi rodzajami niepełnosprawności, osób wykluczonych społecznie oraz osób młodych, wchodzących na rynek pracy. W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można organizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów.

## **10. Charakterystyka pracodawców**

Beneficjenci uzyskiwali zatrudnienie głównie w następujących branżach/na stanowiskach:

- drukarnie, ślusarnia, produkcja, prace porządkowe, pakowanie;
- szwaczka, krawcowa, stolarz;
- obsługa kas, obsługa klienta w restauracji (np. McDonald's, KFC, Pizza Hut);
- pomoc biurowa, magazynier, prace przy projektowaniu ogrodów;
- 5 osób było zatrudnionych przy realizacji projektu „Warsztat pracy”.

## **11. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

W ramach realizacji projektu, jako jego promocja, zorganizowano konferencję podsumowującą projekt, powstał także, zrealizowany wspólnie z Urzędem Miejskim w Poznaniu, *Poradnik usługodawcy osób niepełnosprawnych*.

Ponadto równoległe z działaniami projektowymi powstały ulotki promujące działania, przeprowadzono szkolenie pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z zakresu pierwszego kontaktu z klientem niesłyszącym. Powstawały także liczne artykuły w gazetach promujące ideę zatrudniania osób z tym rodzajem niepełnosprawności.

## **12. Zagrożenia/trudności**

Głównym zagrożeniem dalszego funkcjonowania osób niesłyszących w miejscu zatrudnienia jest brak możliwości monitorowania ich pracy. Nie ma więc możliwości wsparcia w bieżącym rozwiązywaniu trudności pracownika, szczególnie w początkowym okresie jego zatrudnienia. Podkreślane są trudności, głównie związane z utrudnionym kontaktem, nieporozumienia

wynikające z bariery komunikacyjnej. Brak możliwości monitorowania utrudnia wychwytnie np. momentu chęci nagłej rezygnacji z dopiero podjętej pracy. Szybkie wychwycenie takiego zagrożenia przez bezpośrednie dogłębne oglądanie osoby zatrudnionej pozwoliłoby na reakcję ze strony zespołu i utrzymanie zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną. Wszelkie szkolenia dostępne poza stowarzyszeniem nie są dostosowane do potrzeb osób niesłyszących, kłopotem jest też niewiedza pracodawców dotycząca niepełnosprawności. Niewiedza ta jest często ogromną trudnością w nawiązaniu relacji z pracodawcami. Ponadto po przeprowadzeniu ankiety dotyczącej między innymi zapotrzebowań osób niepełnosprawnych respondenci wskazywali na potrzebę nieprzerwanego kontynuowania warsztatów.

### **13. Dane kontaktowe do realizatora**

Towarzystwo Osób Niesłyszących „TON”  
ul. Kolejowa 1/3, 60-715 Poznań  
tel./faks (61) 866 02 15

Źródło: Prezentacja udostępniona przez Towarzystwo Osób Niesłyszących „TON” pn. Ewaluacja projektu „Warsztaty pracy” Dorota Wasilewska, informacje uzyskane od pracownika Towarzystwa Osób Niesłyszących „TON” drogą telefoniczną.

## **XVII. TRENER PRACY – ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, STOWARZYSZENIE NA RZECZ PSYCHIATRII I ROZWOJU OPIEKI ŚRODOWISKOWEJ**

### **1. Cel i założenia projektu**

Założeniem programu była próba zwiększenia aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych. Narzędziem służącym temu miało być stworzenie nowoczesnych, zindywidualizowanych form wsparcia. Model ten zakładał wyszukiwanie profilowanych stanowisk pracy oraz działanie wg schematu:

WYSZKOLIĆ → ZATRUDNIĆ → UTRZYMAĆ

#### **I. Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii Środowiskowej**

Trenerzy pracy (którzy łączą następujące role zawodowe: nauczyciela zawodu, doradcy zawodowego, terapeuty zajęciowego, osoby wspierającej, pracownika socjalnego, pośrednika pracy) mają za zadanie pomoc beneficjentom w znalezieniu pracy, opanowaniu jej, wykonywaniu oraz utrzymaniu.

Planowano:

- rekrutację 75 uczestników (1/3 to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności, 2/3 z umiarkowanym);
- zatrudnienie na poziomie 15–20%.

#### **II. Powiatowy Urząd Pracy w Krakowie**

- założono objęcie wsparciem 17 gmin (z wyłączeniem Krakowa).

#### **III. Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach Oddział w Andrychowie**

- rekrutacja do projektu wyłącznie osób niepełnosprawnych z powodu choroby psychicznej;
- założono rekrutację 16 osób, zatrudnienie na poziomie 70%;
- założono opracowanie indywidualnego planu wsparcia dla każdego uczestnika.

#### **IV. Powiatowy Urząd Pracy w Bochni**

- założono uczestnictwo w projekcie bez ograniczeń czasowych;
- regularny i najbardziej intensywny kontakt z trenerem pracy średnio 2 razy w tygodniu, po zatrudnieniu kontakt elastyczny;
- wsparcie trenera pracy podczas rozmów kwalifikacyjnych.

#### **V. Urząd Gminy Klucze**

- każdy beneficjent uczestniczy w projekcie przez jeden rok (zasada traktowana elastycznie);
- kontakt z trenerem, psychologiem w zależności od potrzeb;
- trener pracy wyszukuje profilowane miejsca pracy.

## **2. Beneficjenci (liczba, rodzaj niepełnosprawności, wiek, płeć, wykształcenie, obszar zamieszkiwania, sytuacja formalna, rodzinna itp.)**

Udział w projekcie mogły wziąć osoby z orzecznym umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności z powodu choroby psychicznej zamieszkujące obszar Małopolski. Osoby te najpóźniej 10 dni po rekrutacji musiały zarejestrować się w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy – niepozostające w zatrudnieniu.

### **I. Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii Środowiskowej**

Do projektu pozyskano 70 osób:

- rok 2008 – 15 osób (12 st. umiarkowany, 3 znaczny);
- rok 2009 – 32 osoby (27 st. umiarkowany, 5 znaczny);
- rok 2010 – 23 osoby (18 st. umiarkowany, 5 znaczny).

### **II. Powiatowy Urząd Pracy w Krakowie**

Do projektu włączono 30 osób z chorobą psychiczną.

### **III. Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach Oddział w Andrychowie**

Rekrutowano 16 osób z orzeczeniem o niepełnosprawności (choroba psychiczna).

### **IV. Powiatowy Urząd Pracy w Bochni**

Do projektu pozyskano 40 osób spośród zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy (niebędące w zatrudnieniu) oraz z warsztatów terapii zajęciowej.

### **V. Urząd Gminy Klucze**

Beneficjenci pochodzili z powiatu okulskiego. Byli to uczestnicy ŚDS, WTZ. Zrekrutowano 16 osób.

## **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt objął teren Małopolski.

## **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Liderzy realizujący projekt w Małopolsce:

- Stowarzyszenie na rzecz Psychiatrii i Rozwoju Opieki Środowiskowej w Krakowie;
- Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych i ich Rodzin „Ognisko” w Krakowie (rekrutacja osób wyłącznie z niepełnosprawnością intelektualną);
- Powiatowy Urząd Pracy w Krakowie;
- Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach Oddział w Andrychowie;
- Powiatowy Urząd Pracy w Bochni;
- Urząd Gminy Klucze.

## **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

Trenerzy pracy (którzy łączą następujące role zawodowe: nauczyciela zawodu, doradcy zawodowego, terapeuty zajęciowego, osoby wspierającej, pracownika socjalnego, pośrednika pracy, doradcy zawodowego, psychologa.

– Powiatowy Urząd Pracy w Krakowie. Zatrudniono 4 trenerów pracy (cały etat), 2 doradców zawodowych oraz 2 psychologów (pół etatu).

– II Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach Oddział w Andrychowie. Zatrudniono 2 trenerów pracy (cały etat), doradcę zawodowego i psychologa (1/8 etatu).

## **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

Wymiar i rodzaj wsparcia był dopasowany indywidualnie do beneficjentów tak, aby uzyskać maksymalną niezależność. W modelu kładziono nacisk na znajdowanie stanowisk pracy ściśle dopasowanych do predyspozycji i możliwości konkretnego beneficjenta.

Beneficjenci uzyskiwali także pomoc w początkowym okresie zatrudnienia:

- przygotowanie beneficjenta do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych;
- adaptacja w miejscu pracy;
- monitorowanie zatrudnienia.

### **I. Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii Środowiskowej**

Każdy z beneficjentów uczestniczył w programie 3 miesiące, korzystając z:

- spotkań w klubie pracy raz w tygodniu;
- regularnego opracowywania dokumentów aplikacyjnych;
- uczestnictwa w rozmowach kwalifikacyjnych;
- ewentualnego uczestnictwa w stażach.

### **II. Powiatowy Urząd Pracy w Krakowie**

- stworzenie Biura Osób Niepełnosprawnych (BON);
- wsparcie trenera pracy, psychologa, doradcy zawodowego;
- organizacja staży zawodowych;
- organizacja płatnych 3–6-miesięcznych przygotowań zawodowych.

### **III. Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach Oddział w Andrychowie**

- opracowanie indywidualnego planu wsparcia;
- jedno spotkanie aktywizujące, grupowe zorganizowane na początku projektu;
- wsparcie trenera pracy w miejscu zatrudnienia, średnio przez 3 miesiące, następnie monitoring 1 raz w tygodniu przez około pół roku.

### **IV. Urząd Gminy Klucze**

- kontakt ze specjalistami w zależności od indywidualnych potrzeb;
- zajęcia grupowe aktywizujące zawodowo, raz na dwa tygodnie, prowadzone przez psychologa i doradcę zawodowego, organizowane w ŚDS-ie;
- stały monitoring osób zatrudnionych przez osobisty lub telefoniczny kontakt z pracodawcą (średnio raz w miesiącu).

## **7. Koszty projektu**

Szacunkowa ocena ekonomicznego znaczenia programu:

A. Standardowe koszty w ramach programu:

- 2–6 trenerów pracy zatrudnionych na pełnym etacie;
  - 1–2 doradców zawodowych oraz 1–2 psychologów zatrudnionych maksymalnie na pół etatu (w jednym przypadku na 1/8);
  - koordynator;
  - utrzymanie biura projektu;
- B. Szacunkowa liczba beneficjentów otrzymująca wsparcie od jednego trenera pracy: 8–10 osób;
- C. Szacunkowy koszt zatrudnienia jednego beneficjenta: 1/8 – 1/10 części wynagrodzenia etatowego standardowo zatrudnionych pracowników oraz jednakowa część kosztów utrzymania biura projektu.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

W rezultacie realizacji projektu zatrudnienie uzyskało i utrzymało (przynajmniej do końca realizacji projektu) 79 beneficjentów, co daje 46% całości. Według danych liderów projektów w Małopolsce liczba osób utrzymujących zatrudnienie w momencie zakończenia projektu przedstawia się następująco:

- Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej – 27 osób/70 tj. 38% (w tym 20 osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, 7 ze znacznym);
- Powiatowy Urząd Pracy w Krakowie – 4 osoby/30 – 13%;
- Powiatowy Urząd Pracy w Bochni – 26 osób/40 – 65%;
- Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach Oddział w Andrychowie – 16 osób/16 – 100% (umowy o pracę, w tym 3 na czas nieokreślony);
- Urząd Gminy Klucze – 6 osób/16 – 37,5%.

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Istnieje konieczność zróżnicowania wsparcia oferowanego osobom niepełnosprawnym z powodu choroby psychicznej i innych niepełnosprawności tak, aby było ono jak najbardziej dobrane do potrzeb danej grupy i dzięki temu wykazywało się większą skutecznością.

Powiatowy Urząd Pracy w Bochni wyraził wątpliwość, czy powiatowy urząd pracy jest odpowiednim miejscem do realizacji tego rodzaju projektów (małe przygotowanie do pracy z tego rodzaju klientem, problemy z organizacją komfortowej przestrzeni w urzędzie, duża odpowiedzialność).

## **10. Charakterystyka pracodawców**

Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii Środowiskowej (beneficjenci nie byli zobowiązani do udzielania informacji o miejscu pracy. Część z osób samodzielnie znalazła zatrudnienie i nie informowała pracowników projektu o szczegółach)

➤ Klub Sportowy „Korona” – 4 osoby, zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na okres 2–4 lat, stanowiska: osoba sprzątająca

➤ Bar Maraton – 2 osoby, zatrudnienie na podstawie umowy o pracę na okres 2 lat, stanowiska: pomoc kuchenna

- Fundacja Św. Benedykta
- „Zielony dół”, Catering Cogito
- SRP „Dla nas” – prace redakcyjne
- SRP – 1 osoba, asystent księgowego
- „Newman” garnitury – 1 osoba
- „Rowery nad Wisłą” firma społeczna – 2 osoby
- „Sfera” firma rowerowa – 1 osoba
- Poczta Polska (prawdopodobnie pośrednictwo firmy Work Comm) – 3 osoby
- Allegro – sprzedaż internetowa

Zidentyfikowane branże:

- telemarketing;
- prace sekretarskie;
- osoba sprzątająca w banku;
- sieć sklepów spożywczych;
- kwaciarnia;
- montowanie listew komputerowych.

Powiatowy Urząd Pracy w Krakowie

- ADOZ Wytwórnia Wędlin
- Firma Handlowa „Krakowiak”
- Agencja Ochrony Osób i Mienia Perfekta
- Spółdzielnia Handlowa „Jubilat” – sekretariat

Powiatowy Urząd Pracy w Wadowicach Oddział w Andrychowie

- Solena Sp. z o.o.
- „Bochm-But”
- „Kucyk”
- F.H.U. „Marecki”
- Usługi Finansowo-Księgowe Damian Książek
- „Pamiętajcie o Ogrodach” Halina Adamik
- P.P.U.H. „Lorin”
- „Raj-Piek”
- P.P.H. i U. „Kika”
- „Badura” SA

Stanowiska:

– sprzedawca, magazynier (x 2), pakowacz, dozorca, kasjer – sprzedawca, obuwnik (x 2), pracownik księgowości, pomoc sprzedawcy i serwisu, pracownik magazynu – pakowacz, pomoc w szwalni (x 3), pracownik magazynu (x 2)

Powiatowy Urząd Pracy w Bochni

- FHUM SPP Paweł Palacz
- Kejsers Meble Sp. z o.o. (3 beneficjentów)
- Kanclerz, Biuro Rachunkowe Całka Regina
- Metal Tech (2 beneficjentów)
- Sklep „Dzidzius”, Krzysztof Multan
- F.H.U. Gerex, Wiesław Gierak
- Antropos F.U., Halina Tutak
- Pizzeria Zapiecek
- McDonald’s



- Atta Studio, Agnieszka Tekiel
- Halofarmacja
- Auto-Service, Jan Trojak
- Artcor Sp. z o.o. (2 beneficjentów)
- Plastbud Sp. z o.o.
- „Art – House” F.P.H.U., Marcin Krzaczkowski
- Contimax, Andrzej Cieślik
- P.P.U. Arma Krosno
- Limaterm Components
- Rząsa i Szewczyk SC (2 beneficjentów)
- Agencja Ochrony Osób i Mienia Perfekcja Sp. z o.o.

Stanowiska pracy: pomoc kuchenna, sprzątaczką, pomoc księgową, pracownik obsługi, szewc, magazynier, pomocnik stolarza, pracownik biurowy, pomocnik operatora okleiniarni, pracownik restauracji, pomocnik monter mebli, robotnik gospodarczy, operator maszyn budowlanych, pracownik dozoru, pracownik gospodarczy, opiekunka osoby starszej, specjalista ds. reklamy, sprzedawca, dozorca, obsługa baru, pomoc apteczna, księgowa.

Urząd Gminy Klucze

- Spółdzielnia Socjalna „Opoka”
- Olkuska Fabryka Naczyń Emaliowanych OFNE (2 osoby)
- Producent Mebli „Kanita”
- „Ewa” Zakład Krawiecki (2 osoby)
- Firma sprzątająca właśc. Monika Kazimierczak

Stanowiska pracy/czynności: produkcja, prace krawieckie, osoba sprzątająca, wydawanie, dowożenie posiłków.

## 11. Zagrożenia/trudności

### **Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii Środowiskowej**

– zmniejszenie środków na realizację projektu o 36% w trakcie jego trwania przez PFRON;

- zmiana sposobu rozliczania czasu pracy;
- trudności z utrzymaniem proporcji stopnia niepełnosprawności;
- niedokładne informowanie przez osoby z zewnątrz potencjalnych beneficjentów o szczegółach projektu prowadzące do rozczarowania potencjalnych kandydatów (skutkowało to np. nastawieniem na otrzymanie gotowej oferty pracy bez konieczności rehabilitacji społeczno-zawodowej);
- brak motywacji u beneficjentów, bierność, trudność w organizacji czasu, itp.;
- trudności komunikacyjne ze strony beneficjentów i pracodawców, niejasne zasady pracy, zakres obowiązków (1 pracodawca maksymalnie przedłużał okres próbny, w rezultacie nie podpisał umowy z beneficjentem);
- próba wymiany pracownika na bardziej wydajnego.

### **Powiatowy Urząd Pracy w Bochni**

- konieczność przekonywania 90% pracodawców i współpracowników, konieczność obalania wśród nich mocno zakorzenionych stereotypów;
- refleksja, czy powiatowy urząd pracy jest odpowiednim miejscem do realizacji tego rodzaju projektów (małe przygotowanie do pracy z tego rodzaju klientem, problemy z organizacją komfortowej przestrzeni w ramach urzędu, duża odpowiedzialność).

### **Urząd Gminy Klucze**

- niechęć pracodawców do współpracy spowodowana ciągłą wiarą w stereotypy dotyczące agresji osób chorych psychicznie;
- obawy niektórych pracowników programu przed agresją osób chorych psychicznie, niska świadomość, brak przygotowania;
- konieczność kontynuacji działań ze względu na dużą potrzebę;
- rezygnacja z pracy beneficjenta po zakończeniu projektu (beneficjent potrzebował ciągłego wsparcia trenera i psychologa);
- stosowanie fikcyjnego zatrudnienia pracownika w celu pobierania pieniędzy z PFRON-u, niewywiązywanie się pracodawcy z umowy, wypłacanie pracownikowi symbolicznych kwot;
- po podpisaniu umowy o pracę brak motywacji do wykonywania obowiązków pracowniczych – rezygnacja z pracy;
- po przepracowaniu około 1 miesiąca przedłużanie przez pracownika zwolnień lekarskich, co spowodowało zwolnienie z pracy (prawdopodobnie była to sugestia kogoś z projektu, że w ten sposób beneficjent może nie pracować i nadal otrzymywać wynagrodzenie).

## **12. Dane kontaktowe do realizatora**

Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej  
pl. Sikorskiego 2/8, 31-115 Kraków  
tel./faks (12) 422 56 74, e-mail: [biuro@stowarzyszenie-rozwoju.eu](mailto:biuro@stowarzyszenie-rozwoju.eu)

Źródło: „Raport o stanie zatrudnienia osób chorujących psychicznie w Małopolsce – na podstawie opracowania efektów pilotażowego programu PFRON – *Trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*”, opracowany przez Karolinę Probosz w ramach projektu „Wiedza i praktyka – klucz do sukcesu w biznesie” realizowanego przez Laboratorium Cogito Sp. z o. o., udostępniony przez Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej.

# **XVIII. „IMPLEMENTACJA SKUTECZNYCH EUROPEJSKICH SYSTEMÓW FUNKCJONOWANIA EKONOMII SPOŁECZNEJ W ZAKRESIE WPROWADZANIA OSÓB Z AUTYZMEM NA POLSKI RYNEK PRACY”, FUNDACJA SYNAPSIS, PROJEKT PONADNARODOWY O CHARAKTERZE PILOTAŻOWYM**

## **1. Cel i założenia projektu**

Głównym celem projektu była chęć poprawy sytuacji osób z autyzmem oraz osób z zespołem Aspergera na rynku pracy w województwie mazowieckim. Zakładano, że współpraca z partnerami zagranicznymi, którzy mają wieloletnie doświadczenie w tym obszarze pozwoli na implementację innowacyjnych rozwiązań wspierania i zatrudnienia z Danii i Wielkiej Brytanii, w Polsce, ich rozpowszechnienie i włączenie do głównego nurtu polityki społecznej.

Projekt nie był nastawiony na pośrednictwo pracy. Zakładano rekrutowanie i przygotowanie 10-osobowej grupy z ASD. Szkolenie miało dotyczyć prac informatycznych i biurowych. Praca oparta była na indywidualnym planie rozwoju.

Zadaniem realizatorów projektu było sprawdzenie, czy wprowadzenie osób z ASD na otwarty rynek pracy jest możliwe. Ponadto zaplanowano stworzenie modelu aktywizacji społecznej i zawodowej dla tej grupy osób oraz rozpowszechnienie go.

## **2. Beneficjenci (liczba, rodzaj niepełnosprawności, wiek, płeć, wykształcenie, obszar zamieszkiwania, sytuacja formalna, rodzinna itp.)**

Zrekrutowano 10 osób z zespołem Aspergera oraz osoby wysokofunkcjonujące z autyzmem zamieszkujące na terenie województwa mazowieckiego.

## **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt był realizowany na terenie województwa mazowieckiego.

## **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Realizatorem projektu była Fundacja Synapsis. Partnerzy projektu:

- kwestie merytoryczne:
  - Specialist People Foundation – Dania;
  - The National Autistic Society – Wielka Brytania;

- kwestie związane z biznesem:
  - Akademia Szybkiej Nauki – Polska;
  - United Nations Development Programme (UNDP) – Polska;
- kwestie związane z upowszechnianiem:
  - Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan – Polska.

## **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

Kadra projektu:

- koordynator projektu,
- asystent projektu,
- główny specjalista ds. trwałości funkcjonowania IES,
- specjalista ds. upowszechniania i wdrażania do głównego nurtu polityki,
- doradca ds. zatrudnienia osób z autyzmem,
- psycholog,
- prawnik,
- specjalista ds. monitoringu i oceny ryzyka,
- specjalista ds. upowszechniania produktu,
- specjalista ds. rozliczeń projektu,
- terapeuta,
- trener IT,
- trener prac biurowych,
- asystent osoby z ZA.

## **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

Zaplanowano:

- wsparcie psychologiczne, w tym trening umiejętności społecznych potrzebnych w pracy;
- zajęcia indywidualne i grupowe z psychologiem, wsparcie dla rodzin beneficjentów;
- szkolenia zawodowe, przeszkolenie uczestników projektu (osoby z ASD) w pracowni biurowej i IT, przygotowującej do wykonywania zawodu;
  - doradztwo zawodowe;
  - doradztwo prawne;
  - pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych;
  - staże w przedsiębiorstwach dla osób z ASD (indywidualizowany program stażu), monitoring stażu;
  - porady wizażysty i stylisty dla osób z ZA.

## **7. Koszty projektu**

Projekt finansowany ze środków POKL w ramach Priorytetu VII Promocja integracji społecznej, Działanie 7.4: Projekty innowacyjne. Szacowany minimalny koszt wdrożenia programu (1 rok, 15 osób z zespołem Aspergera).

Tabela 1

<b>Szacowany minimalny koszt wdrożenia programu (w ujęciu 1 roku, dla 15 osób z ZA)</b>				
<b>Kategoria</b>	<b>jedn.</b>	<b>ilość</b>	<b>koszt. jedn.</b>	<b>łącznie</b>
Wynagrodzenie koordynatora programu (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 (1 etat z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	5 400,00 zł	64 800,00 zł
Wynagrodzenie psychologa (1/2 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	2 700,00 zł	32 400,00 zł
Wynagrodzenie terapeuty (1/2 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	12	2 700,00 zł	32 400,00 zł
Wynagrodzenie prawnika (1/4 etatu z pełnymi kosztami pracodawcy)	miesiąc	9	1 500,00 zł	13 500,00 zł
Wynagrodzenie instruktorów szkoleń zawodowych – 600 godz. (umowa cywilnoprawna)	godzina	600	100,00 zł	60 000,00 zł
Wynagrodzenie 5 asystentów osób z ZA – asysta podczas szkoleń zawodowych (600 godz.) i staży (400 godz.) (umowa cywilnoprawna)	godzina	1000	25,00 zł	25 000,00 zł
Koszt superwizji (2 godz./miesiąc)	godzina	18	150,00 zł	2 700,00 zł
<b>KOSZTY PODSTAWOWE: 304 000,00 zł</b>				
<b>Koszty zakupu niezbędnego wyposażenia</b>				
Koszt zakupu urządzenia wielofunkcyjnego dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla osób z ZA	FV	1	3 000,00 zł	3 000,00 zł
Koszt zakupu komputerów z oprogramowaniem	FV	6	3 000,00 zł	18 000,00 zł
Koszt zakupu rzutnika	FV	1	4 000,00 zł	4 000,00 zł
Koszt zakupu biurek komputerowych	FV	6	400,00 zł	2 400,00 zł
Koszt zakupu krzeseł komputerowych	FV	6	200,00 zł	1 200,00 zł
Koszt zakupu flipczarta dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla osób z ZA	FV	1	700,00 zł	700,00 zł
Koszt zakupu plannera dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla osób z ZA	FV	1	700,00 zł	700,00 zł
Koszt zakupu bindownicy dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla osób z ZA	FV	1	500,00 zł	500,00 zł
Koszt zakupu niszczarki dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla osób z ZA	FV	1	500,00 zł	500,00 zł
Koszt zakupu laminatora dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla osób z ZA	FV	1	500,00 zł	500,00 zł
Koszt zakupu rolet dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla osób z ZA	FV	1	1 500,00 zł	1 500,00 zł
Koszt zakupu i instalacji oświetlenia górnego dostosowanego dla pracowni biurowej i IT dla osób z ZA	zestaw/FV	1	1 000,00 zł	1 000,00 zł
Koszt zakupu i montażu wykładzin antypoślizgowych dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla osób z ZA	FV	1	2 000,00 zł	2 000,00 zł
Koszt zakupu drobnego wyposażenia biurowego dla potrzeb pracowni biurowej i IT dla osób z ZA (m.in. tonery, płyty, artykuły papierniczne, artykuły piśmienne, itp.)	zestaw/FV	1	3 400,00 zł	3 400,00 zł
Koszt zakupu materiałów szkoleniowych dla osób z ZA (m.in. skrypty, testy)	zestaw	10	150,00 zł	1 500,00 zł
<b>KOSZTY ZAKUPU WYPOSAŻENIA: 40 900,00 zł</b>				

<b>Szacowany minimalny koszt wdrożenia programu (w ujęciu 1 roku, dla 15 osób z ZA)</b>				
<b>Kategoria</b>	<b>jedn.</b>	<b>ilość</b>	<b>koszt. jedn.</b>	<b>łącznie</b>
<b>Koszty dodatkowe dotyczące upowszechniania</b>				
Wynagrodzenie za opracowanie techniczne i merytoryczne strony internetowej upowszechniającej (umowa cywilnoprawna)	miesiąc	1	4 000,00 zł	4 000,00 zł
Koszt serwera dla potrzeb strony internetowej upowszechniającej	FV	1	300,00 zł	300,00 zł
Koszt domeny dla potrzeb strony internetowej upowszechniającej	FV	1	100,00 zł	100,00 zł
Wynagrodzenie grafika – opracowanie materiałów informatycznych (projekt graficzny strony WWW, ulotki, broszury, plakaty, billboardy itp. – umowa cywilnoprawna)	umowa	1	2 000,00 zł	2 000,00 zł
Koszt produkcji ulotek informacyjnych, format A4 lub niestandardowy, w wersji kolorowej	sztuka	1 500	2,00 zł	3 000,00 zł
Koszt produkcji plakatów informacyjnych A3 lub A1, w wersji kolorowej	sztuka	200	6,00 zł	1 200,00 zł
<b>KOSZT UPOWSZECHNIANIA: 10 600,00 zł</b>				
<b>KOSZT CAŁKOWITY wraz z wyposażeniem oraz kosztami promocji 355 500,00 zł</b>				

Źródło: *Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem*, s. 65–66.

W zestawieniu nie zostały uwzględnione koszty eksploatacyjne itp., które instytucja wdrażająca model powinna wziąć pod uwagę oraz koszty pośrednie, które instytucja wdrażająca model powinna wziąć pod uwagę.

## **8. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Przedstawiony model zatrudnienia, przy odpowiednim dopasowaniu działań i form wsparcia może sprawdzić się także przy innych grupach niepełnosprawnych. W ramach współpracy z lokalnym urzędem pracy można zorganizować staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe dla beneficjentów.

## **9. Przykładowi pracodawcy/stażodawcy**

- Centrum Terapii i Rozwoju Dziecka ASYSTA,
- Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego,
- Agencja Reklamowa AtomClick,
- Agencja Reklamowa IQ Marketing,
- IBM Polska, dział usług dla biznesu.

## **10. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

Dzięki realizacji projektu powstały:

- broszura informacyjna *Zatrudnianie osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem*;

- poradnik *Zatrudnienie osób z zespołem Aspergera*,
- Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera i wysokofunkcjonujących osób z autyzmem.

## 11. Zagrożenia/trudności

Ryzyka związane z wdrażaniem modelu:

- brak doświadczeń instytucji wdrażającej w pracy z osobami z ZA;
- brak kadry trenerskiej (zajęcia IT, zajęcia biurowe) mającej doświadczenie w pracy z osobami z ZA;
- brak pomieszczeń przystosowanych do potrzeb osób z ZA;
- brak wystarczających środków na wdrożenie modelu;
- trudności z rekrutacją osób z ZA zainteresowanych modelem;
- brak sprawdzalnej metodologii rekrutacji beneficjentów w środowisku lokalnym;
- nieodpowiednia rekrutacja (zbyt niski poziom funkcjonowania, zbyt niska motywacja beneficjentów);
  - bardzo duże zróżnicowanie umiejętności i zainteresowań wśród beneficjentów;
  - nieodpowiednie przystosowanie społeczno-zawodowe beneficjentów;
  - brak wsparcia otoczenia (rodzina, terapeuci);
  - rezygnacja beneficjentów z dalszego udziału w projekcie, duża fluktuacja uczestników;
  - zbyt mała konkurencyjność beneficjentów na rynku pracy;
  - problem z utrzymaniem pracy, prawidłowym wykonywaniem zadań zawodowych;
  - nieumiejętność przystosowania się beneficjentów do nieprzygotowanych specjalnie do ich potrzeb miejsc pracy;
  - niechęć pracodawców do zatrudniania i przyjmowania na staż osób niepełnosprawnych (brak zainteresowania);
    - zbyt mała liczba pracodawców chętnych do zatrudnienia tej grupy osób;
    - stosunkowo niewielkie korzyści wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, duże ryzyko;
    - nieznamość przez pracodawców osób niepełnosprawnych, ich możliwości, kompetencji;
    - brak gotowości do wzięcia odpowiedzialności za zatrudnienie osób niepełnosprawnych;
    - zbyt mała wydajność beneficjentów z punktu widzenia pracodawców;
    - spadek motywacji do pracy opiekuna stażu ze strony pracodawcy.

## 12. Dane kontaktowe do realizatora

Fundacja Synapsis  
ul. Ondraszka 3, 02-085 Warszawa

Źródło: *Model programu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z zespołem Aspergera wysokofunkcjonujących osób z autyzmem*, strona internetowa  
[http://mazowia.eu/g2/oryginal/2012\\_11/7a2e354c6b5a739d5c2f768eaf13ec1f.pdf](http://mazowia.eu/g2/oryginal/2012_11/7a2e354c6b5a739d5c2f768eaf13ec1f.pdf).

## **XIX. REGIONALNE PUNKTY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ DLA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH RUCHOWO – FUNDACJA AKTYWNEJ REHABILITACJI**

### **1. Cel i założenia projektu**

Celem programu było utworzenie ośmiu regionalnych punktów aktywizacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych ruchowo, wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo w rozwiązywaniu wszelkich problemów utrudniających czynne życie, w tym zdobycie wykształcenia, wejście na otwarty rynek pracy.

Aby praca specjalistów w punktach była bardziej wiarygodna, zostali również zatrudnieni specjaliści poruszający się na wózkach. Byli oni odpowiedzialni także za bezpośrednie wsparcie beneficjentów. Osoby te znały doskonale problemy beneficjentów z własnego doświadczenia i oprócz kompetentnych doradców stanowiły wzorzec osobowy dla korzystających z projektu.

### **2. Beneficjenci (liczba, rodzaj niepełnosprawności, wiek, płeć, wykształcenie, obszar zamieszkiwania, sytuacja formalna, rodzinna itp.)**

Beneficjentami projektu były osoby niepełnosprawne ruchowo z orzeczonym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności lub tożsamym, w większości legitymowały się wykształceniem ponadgimnazjalnym, średnim i zawodowym oraz podstawowym i gimnazjalnym.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt swym zasięgiem objął cały kraj. Regionalne punkty znajdowały się w: Białymstoku, Krakowie, Lublinie, Poznaniu, Szczecinie, Warszawie, Wejherowie i Zielonej Górze.

### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Realizatorem projektu była Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR.



## **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

W ośmiu punktach aktywizacji zawodowej na terenie całego kraju pracowało 16 stałych pracowników, w tym 11 osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym, poruszających się na wózkach inwalidzkich, instruktorów aktywnej rehabilitacji, mających praktyczne kwalifikacje i doświadczenie pozwalające na udzielanie osobom niepełnosprawnym rzetelnych wskazań w procesie przechodzenia na otwarty rynek pracy.

## **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

Pracownicy udzielali porad beneficjentom zarówno w punktach aktywizacji zawodowej, jak i w miejscu ich pobytu w przypadku trudności z dojazdem beneficjenta i konieczności osobistego kontaktu.

Pracownicy projektu kontaktowali się z beneficjentami także telefonicznie oraz za pośrednictwem Internetu.

Zakres poradnictwa obejmował następujące działania:

- mobilizacja psychofizyczna;
- przezwyciężenie kryzysu pourazowego;
- uprawnienia i ulgi przysługujące osobom niepełnosprawnym;
- pomoc społeczna przysługująca osobom niepełnosprawnym;
- programy pomocowe dostępne dla osób niepełnosprawnych;
- sposoby załatwiania spraw w konkretnych jednostkach odpowiedzialnych za współpracę z osobami niepełnosprawnymi;
- zagadnienia prawne dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych;
- możliwości kształcenia, przekwalifikowania i podnoszenia umiejętności zawodowych;
- możliwości zatrudnienia i organizacji stanowiska pracy;
- szanse preorientacji zawodowej;
- decyzja o podjęciu zatrudnienia.

W sytuacjach, kiedy beneficjent nie miał możliwości sam poradzić sobie z daną sytuacją, pracownicy punktów aktywizacji bezpośrednio interweniowali w odpowiednich jednostkach. Ponadto pracownicy pomagali beneficjentom wypełniać dokumenty aplikacyjne, zachęcali i kierowali na kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe organizowane, np. przez urzędy pracy.

Dzięki współpracy ze szkołami, uczelniami pracownicy projektu mieli aktualne informacje o dostępności poszczególnych placówek dla beneficjentów. Beneficjenci skorzystali z:

- doradztwa i poradnictwa stacjonarnego – 799 osoby;
- doradztwa i poradnictwa wyjazdowego – 415 osoby;
- doradztwa i poradnictwa przez telefon – 672 osoby.

## **7. Koszty projektu**

Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004–2006 oraz ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Kwota kosztów kwalifikowanych w projekcie to 1 219 530,15 zł.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

W trakcie realizacji projektu zatrudnienie uzyskało 50 beneficjentów. Oferty pracy przekazano 312 osobom. Na kursy skierowano 152 osoby.

## **9. Możliwość adaptacji projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Model wspomagania wypracowany podczas realizacji projektu może być zaadaptowany przez inne organizacje. Problem z wprowadzeniem systemu przez UP wynika z zakresu, jakie urząd świadczy osobom bezrobotnym. Usługi te są ograniczone do doradztwa zawodowego. W praktyce w usługach tych nie występuje rozróżnienie ograniczeń w wynikających z niepełnosprawności funkcjonalnych.

## **10. Charakterystyka pracodawców**

Pracodawcy to małe i średnie przedsiębiorstwa. Najbardziej popularnymi branżami były usługi i handel.

## **11. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

Podczas realizacji projektu powstały skrypty pt. *Uprawnienia, edukacja, aktywne poszukiwanie pracy*. Stworzono ulotki pt. *Co może zyskać pracodawca, zatrudniając osobę niepełnosprawną; Jak przygotować się do rozmowy z przyszłym pracodawcą; Wykaz poradni prawnych*.

## **12. Zagrożenia/trudności**

W trakcie realizacji projektu nie natrafiono na zagrożenia, które bezpośrednio utrudniłyby realizację zadania.

## **13. Dane kontaktowe do realizatora Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR” ul. Inspektowa 1, 02-711 Warszawa**

tel./faks (22) 651 88 02, tel. (22) 651 88 03, (22) 858 26 39, (22) 642 22 91  
e-mail: [info@far.org.pl](mailto:info@far.org.pl)

Źródło: informacje uzyskane drogą e-mailową.

## **XX. „PODSTAWOWE UMIEJĘTNOŚCI NA RYNKU PRACY” ORAZ „SPECJALISTYCZNE UMIEJĘTNOŚCI NA RYNKU PRACY” – PROJEKTY REALIZOWANE ŁĄCZNIE I TWORZĄCE KOMPLEKSOWY I ZINTEGROWANY SYSTEM WŁĄCZAJĄCY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W RYNEK PRACY, FUNDACJA POMOCY MATEMATYKOM I INFORMATYKOM NIESPRAWNYM RUCHOWO**

### **1. Cel i założenia projektu**

Założeniem projektu było całościowe wsparcie beneficjentów wkraczających na otwarty rynek pracy oraz rozwój umiejętności i kompetencji społecznych beneficjentów.

### **2. Beneficjenci (liczba, rodzaj niepełnosprawności, wiek, płeć, wykształcenie, obszar zamieszkiwania, sytuacja formalna, rodzinna itp.)**

W projekcie udział wzięło 2 300 osób. Najwięcej beneficjentów było w przedziale wiekowym do 25 lat (9,5%) oraz powyżej 50 lat (34,8%). Były to osoby z różnym doświadczeniem życiowym i zawodowym. Spośród beneficjentów 63% to osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, 23% z lekkim, a 14% ze znacznym. Do projektu przystąpiły osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Pośród nich największą grupę (29,45%) stanowiły osoby z dysfunkcjami narządu ruchu, 20,57% to osoby chorujące psychicznie, 17,86% beneficjenci z innym rodzajem niepełnosprawności, 13,14% osoby z niepełnosprawnością sprzężoną, 6,20% to osoby z niepełnosprawnością narządu wzroku, 6,18% stanowiły osoby z niepełnosprawnością narządu słuchu, 5,65% to osoby z niepełnosprawnością ze względu na ogólny stan zdrowia, a 0,87% beneficjenci z niepełnosprawnością intelektualną. Większość beneficjentów (55,5%) stanowiły kobiety. Zauważono także zwiększające się zainteresowanie proponowanymi działaniami mieszkańców wsi i miast do 25 tys. mieszkańców. Jest to prawdopodobnie spowodowane brakiem innych propozycji z obszaru aktywizacji zawodowej na danym terenie.

### **3. Zasięg terytorialny projektu**

Projekt swym zasięgiem objął cały kraj.

### **4. Realizatorzy projektu (organizacja, partnerzy)**

Projekt realizowany był przez Fundację Pomocy Matematykom i Informatykom Niesprawnym Ruchowo.

## **5. Kadra zaangażowana w realizację projektu**

W ramach realizacji projektu zaangażowani byli następujący specjaliści:

- doradcy zawodowi,
- pośrednicy pracy,
- doradcy prawni,
- psychologowie,
- eksperci ds. zatrudniania osób z niepełnosprawnością,
- eksperci ds. wykorzystania ICT w edukacji i aktywizacji zawodowej,
- trenerzy warsztatów miękkich,
- trenerzy szkoleń zawodowych i IT,
- koordynatorzy.

## **6. Opis działań skierowanych do beneficjentów**

W ramach realizacji projektu beneficjenci skorzystali z:

- 18 tys. konsultacji zawodowych, aktywizacyjnych, prawnych, psychologicznych, IT;
- 20 tys. godzin szkoleń zawodowych, komputerowych podstawowych i zaawansowanych, seminariów prawnych i warsztatów umiejętności społecznych.

Ponadto beneficjenci skorzystali z:

- doradztwa zawodowego, w tym wsparcia w opracowaniu indywidualnego planu działania, konsultacji stacjonarnych, telefonicznych, e-mailowych;
- doradztwa prawnego, konsultacji stacjonarnych, telefonicznych, e-mailowych;
- pośrednictwa pracy, m.in. udostępniono beneficjentom bazę ofert pracy;
- doradztwa psychologicznego;
- warsztatów umiejętności społecznych, omawiano m.in. takie tematy, jak: autoprezentacja, rozwój osobisty, asertywność, efektywna komunikacja, aktywne poszukiwanie pracy, kreatywność, itp.
- seminariów prawnych, omawiano m.in. takie tematy, jak: prawa osób niepełnosprawnych, prawa obywatelskie, prawa pacjenta i konsumenta, prawne aspekty zakładania działalności gospodarczej, itp.
- szkoleń zawodowych, omawiano m.in. takie tematy, jak np. Bądź przedsiębiorczy, Profesjonalny pracownik administracyjno-biurowy, Trzeci sektor Twoją szansą, Obsługa administracyjna projektów finansowanych ze środków funduszy strukturalnych;
- szkoleń komputerowych z zakresu podstawowych umiejętności obsługi komputera i Internetu (poziom I. Obsługa komputera i Internetu; poziom II. Excel poziom I, Word poziom I);
- szkoleń komputerowych z zakresu umiejętności specjalistycznych takich, jak: zaawansowane kursy komputerowe: Excel, Access, PowerPoint, Word, grafika komputerowa, tworzenie stron internetowych w języku HTML i CSS.

## **7. Koszty projektu**

Koszt projektu to 580 tys. zł. Koszty projektu dla instytucji publicznych oraz ewentualnie innych wykonawców projektu to 4 mln 270 tys. zł.

## **8. Skuteczność projektu (trwałość ulokowania beneficjentów na rynku pracy)**

W trakcie realizacji projektu zatrudnienie uzyskało 700 osób. Trudno ocenić skuteczność ulokowania beneficjentów na rynku pracy w okresie dłuższym niż 6 miesięcy. Skuteczność ta waha się prawdopodobnie między 20% a 30%. Uzależniona jest ona od wypracowanych relacji z pracodawcą, przepływu informacji i skutecznego modelu organizacji pracy.

## **9. Możliwość adaptacji zrealizowanego projektu na szeroką skalę (ewentualnie także z wykorzystaniem potencjału PUP, inne grupy niepełnosprawnych)**

Istnieje możliwość adaptacji działań na osoby z innymi rodzajami niepełnosprawności. Szczegółowy opis działań, które można zaadaptować znajduje się w podręczniku *Aktywizacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych – modelowe wsparcie*. Istnieje także możliwość adaptacji działań z wykorzystaniem potencjału PUP. W trakcie realizacji zadania fundacja współpracowała także z wymienioną instytucją.

W przypadku realizacji projektu na szeroką skalę przykładowy jednostkowy koszt przedstawia się następująco:

– w opisywanym projekcie koszt przekroczył 2 000,00 zł/osobę; wskaźnik zatrudnienia to 30%; nie wszyscy beneficjenci zostali objęci całością oferowanych działań; wpłynęło to na mały koszt jednostkowy;

– w przypadku beneficjentów, którzy otrzymali zatrudnienie, koszt wynosi 10 000,00 zł/osobę;

– w momencie założenia wskaźnika zatrudnienia na poziomie 50% należy liczyć się z kosztami 10 000,00 zł/osobę; jest to optymalna kwota gwarantująca sukces w postaci utrzymania zatrudnienia w grupie m.in. 80% zatrudnionych.

## **10. Charakterystyka pracodawców**

Pracodawcy, którzy współpracowali z Fundacją podczas realizacji projektu, to przedstawiciele małych lub średnich przedsiębiorstw. Najczęściej reprezentowaną branżą były usługi, np. pracownicy gospodarczy, pracownicy ochrony, usługi porządkowe, prace biurowe, handel, np. sprzedawcy, doradcy klienta, a także przedstawiciele związani z zawodami dotyczącymi specjalnych, technicznych umiejętności, np. informatycy, graficy, specjaliści ds. kadr i płac oraz reprezentanci pracodawców oferujących telepracę, np. marketerzy call center. Pracodawcy ci oferowali zatrudnienie na podstawie umowy o pracę.

## **11. Dorobek projektu, który może być wykorzystany (np. poradniki dla realizatorów, instrukcje, programy informatyczne)**

W ramach realizacji projektu opracowano:

– poradnik *Aktywizacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych – modelowe wsparcie*. Sfinansowany on został z innych źródeł; przedstawia opis modelu wypracowanego podczas realizacji tego projektu ([http://www.aktywizacja.org.pl/images/Publikacje\\_pdf/Modelowe\\_wsparcie.pdf](http://www.aktywizacja.org.pl/images/Publikacje_pdf/Modelowe_wsparcie.pdf));

- standardy usług;
- wzory dokumentacji;
- programy szkoleń, warsztatów i seminariów.

## **12. Zagrożenia/trudności**

Największą trudnością i zagrożeniem jest brak stałego finansowania, co uniemożliwia zagwarantowanie utrzymania zatrudnienia przez beneficjentów.

## **13. Dane kontaktowe do realizatora**

Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo  
Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Warszawie  
ul. Narbutta 49/51, 02-529 Warszawa  
tel. (22) 565 48 79, faks (22) 848 98 91, e-mail: warszawa@idn.org.pl

Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Opolu  
ul. Ozimska 25, 45-057 Opole  
tel. (77) 542 19 01, faks (77) 453 64 81 wew. 392, e-mail: opole@idn.org.pl

Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Łodzi  
ul. Dowborczyków 30/34 II p., 90-019 Łódź  
tel. (42) 237 55 19, e-mail: lodz@idn.org.pl

Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Bydgoszczy  
ul. Gajowa 99, 85-717 Bydgoszcz  
tel. (52) 516 46 14, e-mail: bydgoszcz@idn.org.pl

Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Białymstoku  
ul. Legionowa 28 lok. 609, 15-281 Białystok  
tel. (85) 679 26 65, faks (85) 679 26 45, e-mail: bialystok@idn.org.pl

Wkrótce Fundacja otworzy trzy nowe centra w Rzeszowie, Wrocławiu i Poznaniu.

Źródło: informacje uzyskane od pracownika Fundacji drogą e-mailową.

# PODSUMOWANIE. WNIOSKI

## 1. Kryteria wyboru opisanych dobrych praktyk

Celem raportu było opisanie dobrych praktyk realizowanych przez organizacje pozarządowe w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, aby promować dobre wzorce i propagować sprawdzone rozwiązania wśród innych organizacji czy instytucji chcących zająć się podobnymi działaniami. Opisane przykłady pokazują wypracowane formy wsparcia, które można wykorzystać w przyszłości, a także – co bardzo cenne – trudności i bariery, jakie miały wpływ na efektywność projektu. Pozwoli to kontynuatorom bardziej skutecznie formułować cele i zadania realizowane podczas projektu.

Przy wyborze dobrych praktyk kierowano się kilkoma kryteriami wyboru. Przede wszystkim zależało nam, aby działania skierowane były do osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Miało to pokazać, że dla każdej grupy osób niepełnosprawnych można znaleźć skuteczne rozwiązania umożliwiające im wejście lub powrót na otwarty rynek pracy.

Interesowały nas projekty o różnym zasięgu terytorialnym. Chcieliśmy opisać zarówno te o charakterze ogólnopolskim, jak i te obejmujące teren jednego województwa czy nawet miasta. Miało to na celu pokazanie ciekawych inicjatyw lokalnych, a także tego, że aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych, przy dobrej organizacji i doborze form wsparcia, może być efektywna również na terenach wiejskich, w małych miastach, także tam, gdzie istnieje duży stopień bezrobocia.

Podobnym kryterium wyboru była realizacja projektu przez jedną organizację lub w partnerstwie z kilkoma innymi organizacjami czy instytucjami. Miało to na celu pokazanie różnorodności działań i możliwości, a także korzyści i wyzwań, jakie stają przed realizatorami działającym w pojedynkę i tymi, którzy decydują się na (często rozbudowane) partnerstwo.

Przy doborze dobrych praktyk istotna była różnorodność form wsparcia oferowanych beneficjentom, ich innowacyjność i skuteczność, a także możliwość adaptacji tych działań dla innych grup niepełnosprawnych.

Opisane projekty zostały zrealizowane w latach 2004–2012, czyli w takiej przestrzeni czasu, która pozwala na zaobserwowanie zmian, jakie zachodzą w aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Pierwsze dobre praktyki były realizowane w 2004 r., czyli w okresie, kiedy zatrudnianie na otwartym rynku osób niepełnosprawnych było w fazie początkowej i dopiero oswajano się z takimi działaniami, ale już wtedy pokazano ciekawe i innowacyjne rozwiązania umożliwiające beneficjentom podejmowanie zatrudnienia.

## 2. Wnioski

Do opisu wybrano następujące dobre praktyki. Są to:

1. „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce” realizowane przez Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym w partnerstwie z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

2. „4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II” realizowane przez Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki, United Nations Development Programme, Fundację Fuga Mundi w partnerstwie z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
3. „Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy” realizowane przez Zachodniopomorską Szkołę Biznesu, Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego Oddział Wojewódzki w Szczecinie, Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem Oddział Wojewódzki w Szczecinie w partnerstwie z ośmioma instytucjami.
4. „Po prostu poradnia” realizowane przez Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi.
5. „Doradztwo i Kariera” realizowane przez Wspólnotę Roboczą Związków Organizacji Socjalnych.
6. „My też jesteśmy aktywni!” – aktywizacja osób z niepełnosprawnością intelektualną realizowane przez Fundację na rzecz Osób Niepełnosprawnych „Arkadia”.
7. „Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego” realizowane przez Warszawski Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego w partnerstwie z trzynastoma instytucjami.
8. „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie” realizowane przez Polskie Stowarzyszenie Osób z Upośledzeniem Umysłowym.
9. „Winda do pracy” realizowane przez Fundację Pomocy Chorym na Zanik Mięśni Oddział w Szczecinie w partnerstwie z pięcioma instytucjami.
10. „Centrum Integracja – Akademia samodzielności, pracy i rozwoju grup wsparcia dla osób niepełnosprawnych i ich opiekunów” realizowane przez Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji.
11. „Zatrudnienie wspomagane” realizowane przez Fundację „Echo”.
12. „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II” realizowane przez Fundację Aktywnej Rehabilitacji, Caritas, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Fundację Polskich Kawalerów Maltańskich „Pomoc Maltańska” w partnerstwie z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
13. „Indywidualne ścieżki zatrudnienia” realizowane przez Elbląską Radę Konsultacyjną Osób Niepełnosprawnych.
14. „Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II” realizowane przez Stowarzyszenie „Klub Wsparcia Psychicznego”, Stowarzyszenie „Nadzieja dla Rodziny”, Fundację Klub Lokalnej Integracji „LONIA” i Toruńskie Stowarzyszenie „Współpraca” w partnerstwie z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
15. „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy” realizowane przez Polski Związek Niewidomych oraz Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi w Laskach w partnerstwie z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
16. „Warsztaty pracy” realizowane przez Towarzystwo Osób Niesłyszących „TON”.
17. „Trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych” realizowane przez Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej.
18. „Implementacja skutecznych europejskich systemów funkcjonowania ekonomii społecznej w zakresie wprowadzania osób z autyzmem na polski rynek pracy” realizowane przez Fundację Synapsis w partnerstwie z pięcioma instytucjami.
19. „Regionalne punkty aktywizacji zawodowej dla osób niepełnosprawnych ruchowo” realizowane przez Fundację Aktywnej Rehabilitacji.
20. „Podstawowe umiejętności na rynku pracy” oraz „Specjalistyczne umiejętności na rynku pracy” realizowane przez Fundację Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo.

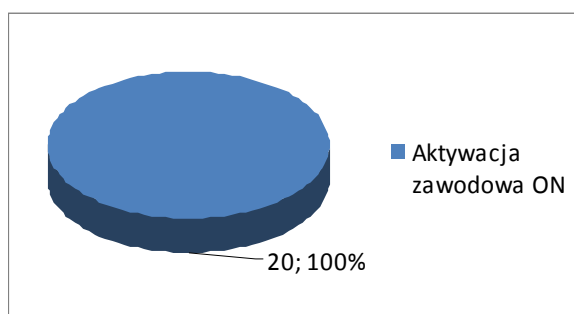


Głównym celem wszystkich opisanych dobrych praktyk była aktywizacja zawodowa osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności oraz wprowadzenie beneficjentów na otwarty rynek pracy. Celami szczegółowymi było głównie zwiększenie ich samodzielności i aktywności, nauka poruszania się po rynku pracy, zwiększenie dostępu do profesjonalnych i zindywidualizowanych usług rynku pracy, przełamanie stereotypów dotyczących funkcjonowania zawodowego osób niepełnosprawnych, poprawa wizerunku niepełnosprawnych pracowników, a także przekonanie pracodawców do zasadności zatrudniania osób niepełnosprawnych.

### 3. Cel projektów

Wykres 1

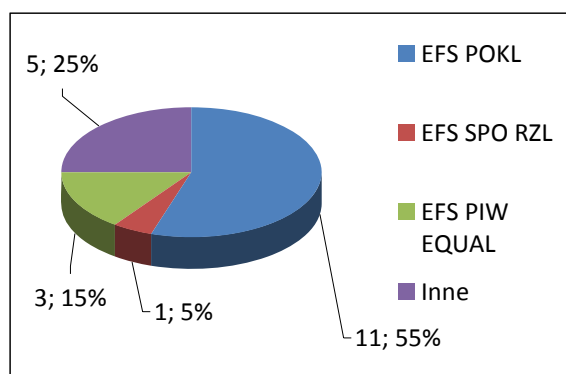
Cel projektów



Większość opisanych dobrych praktyk była finansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Inicjatyw Wspólnotowych EQUAL lub Europejskiego Funduszu Społecznego. Część z nich była częściowo finansowana i realizowana w partnerstwie z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Pokazuje to, że głównie dzięki pozyskiwanym funduszom organizacje pozarządowe mogły i mogą nadal realizować działania m.in. z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Niestety jest to również swoistego rodzaju pułapka – projekty są terminowe, zależne od przyznanego dofinansowania, po ich zakończeniu beneficjenci często przerywają aktywizację zawodową, bez wsparcia specjalistów są także zagrożeni utratą pracy.

Wykres 2

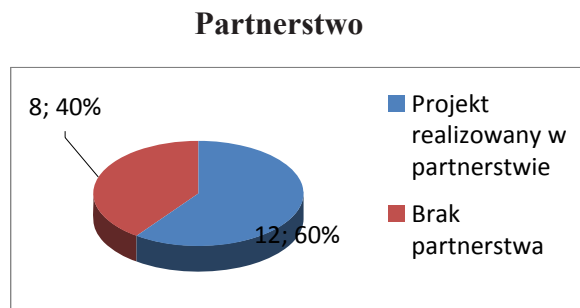
Źródła finansowania projektów



Projekty były realizowane przez organizacje pozarządowe o różnej wielkości i doświadczeniu, duża część projektów była zrealizowana w partnerstwie z innymi NGO, a także

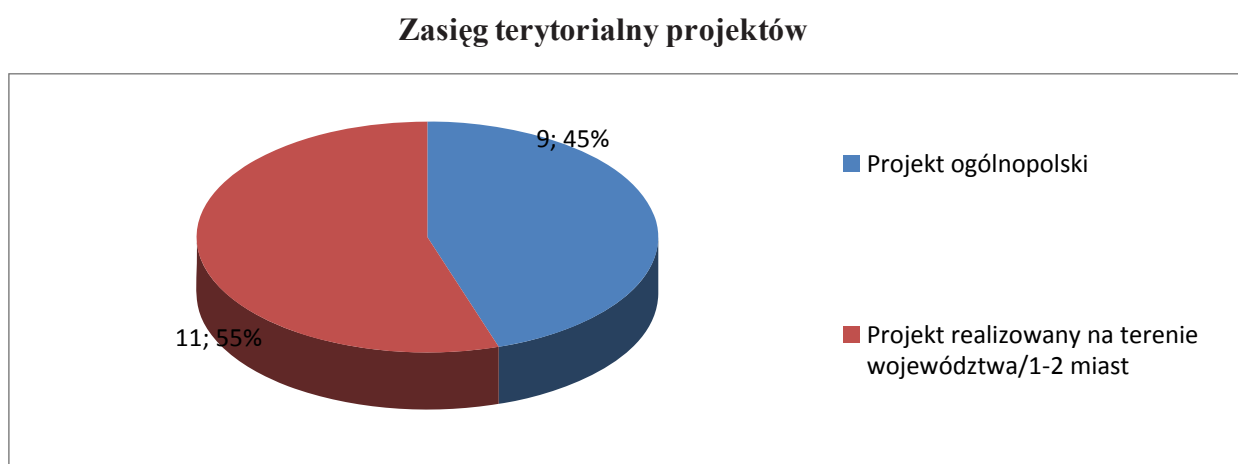
z urzędami pracy, uczelniami wyższymi, ośrodkami szkolno-wychowawczymi, firmami komercyjnymi (szkoleniowymi, konsultingowymi), przedsiębiorcami. Część z nich została zrealizowana w partnerstwie ponadnarodowym.

Wykres 3



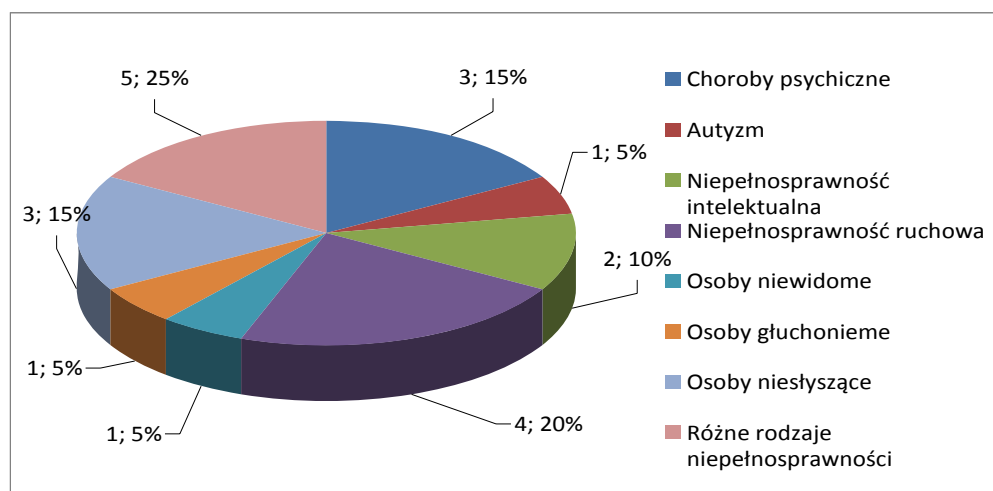
Wybrane projekty miały zasięg ogólnopolski, ale część z nich obejmowała teren jednego województwa lub jedynie jego części. Miało to na celu pokazanie ciekawych i wartościowych inicjatyw lokalnych, a także, że działania skoncentrowane na niewielkim obszarze i skierowane do niewielkiej grupy beneficjentów mogą być powielone na terenie całego kraju.

Wykres 4



Jednym z kryteriów wyboru projektów była ich różnorodność, jeśli chodzi o beneficjentów ostatecznych. Były one kierowane do osób niepełnosprawnych ruchowo, głuchoniewidomych, niewidomych, niesłyszących, niepełnosprawnych intelektualnie, autystycznych oraz z chorobami psychicznymi. Jak się okazało, formy wsparcia oferowane poszczególnym grupom beneficjentów, dopasowane do ich rodzajów niepełnosprawności, mogą być w większości przypadków wykorzystane również do aktywizacji zawodowej osób z różnymi niepełnosprawnościami. Ciekawe było także to, iż w projektach kierowanych do tych samych grup niepełnosprawnych oferowano bardzo różne formy wsparcia.

## Rodzaje niepełnosprawności



W rezultacie zrealizowania opisanych dobrych praktyk duża część osób niepełnosprawnych znalazła zatrudnienie na otwartym rynku pracy, niestety brak jest dokładnych twardych danych na temat tego, ile zatrudnionych osób utrzymało się na rynku pracy po zakończeniu projektów. Z informacji uzyskanych od realizatorów projektów wynika, że najczęściej beneficjenci zatrudniani byli w branży usługowej (w tym znaczna część w gastronomii oraz przy pracach porządkowych), handlowej, produkcyjnej. Osoby niepełnosprawne ruchowo znalazły pracę na stanowisku informatyków, grafików komputerowych, administratorów sieci, w biurach obsługi klientów. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną podjęły zatrudnienie na stanowiskach pomocniczych typu pomoc magazyniera, pomoc kuchenna.

Ciekawą obserwacją było to, że w kilku projektach skierowanych do osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności korzystano z modelu zatrudnienia wspomaganego i kluczową rolę w aktywizacji zawodowej odgrywał trener pracy, co wskazuje na szczególne korzyści z wdrażania właśnie tego modelu. Innymi interesującymi rozwiązaniami były m.in. telepraca, zatrudnienie przejściowe, zorganizowanie mobilnych centrów szkoleniowych. Oprócz wsparcia psychologów, doradców zawodowych i trenerów pracy beneficjenci mieli możliwość skorzystania m.in. z usług brokerów edukacyjnych, asystentów osobistych, tłumaczy języka migowego, prawników, rehabilitantów, instruktorów rehabilitacji, doradców biznesowych, doradców ds. sprzętu i uprawnień. W ramach form wsparcia oferowanych w trakcie realizacji projektu beneficjenci uczestniczyli w szkoleniach zawodowych, praktykach i stażach, warsztatach z zakresu aktywizacji zawodowej, indywidualnych konsultacjach ze specjalistami, targach pracy i edukacyjnych. Kilka z opisywanych projektów oferowało także działania kierowane do otoczenia osób niepełnosprawnych – warsztaty, szkolenia zawodowe, konsultacje ze specjalistami.

Według doświadczeń realizatorów największe trudności i bariery pojawiające się podczas realizacji działań dotyczyły ograniczenia czasowego projektu i braku stałego finansowania, co może skutkować przerwaniem aktywizacji zawodowej po zakończeniu projektu, rekrutacji beneficjentów i doboru odpowiednio przygotowanej kadry. Ze strony pracodawców problemem był niski poziom wiedzy na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych, a co się z tym wiąże niechęć i lęk przed ich zatrudnianiem. Beneficjenci projektów wykazywali problemy z motywacją oraz nieadekwatne do własnych możliwości oczekiwania zawodowe. Bariery ze strony otoczenia osób niepełnosprawnych były opory rodziców/opiekunów związane z podejmowaniem zatrudnienia przez ich niepełnosprawnych podopiecznych, wynikające

z lęku przed utratą miejsca w placówkach świadczeń socjalnych, czy obawy o ich bezpieczeństwo.

Na przykładzie opisanych dobrych praktyk możemy zaobserwować, jak na przestrzeni lat zmienia się podejście do tematyki zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jak wiele już zostało zrobione i jak wiele nadal jest do zrobienia. Dzięki efektom projektów realizowanych na przestrzeni ostatnich ośmiu lat możemy rozszerzać zakres proponowanych form wsparcia, zwiększać ich efektywność i zasięg stosowania. Opierając się na doświadczeniach realizatorów projektów, wiemy, które działania są warte powielania i stosowania w każdym regionie kraju.

*Dziękujemy realizatorom dobrych praktyk  
za dostarczenie informacji na temat zrealizowanych projektów*