

Ewaluacja zewnętrzna w Projekcie Innowacyjnym Trener Aktywności.

Raport końcowy

Magdalena Kocejko



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

I.	Wprowadzenie.	3
II.	Opis przedmiotu ewaluacji.	5
III.	Cele i kryteria ewaluacji.	7
IV.	Kluczowe pytania badawcze.	8
V.	Zastosowane metody i techniki badawcze.	10
VI.	Wnioski.	12
Wyniki prowadzonych badań ewaluacyjnych		17
VII.	Profil klientów biorących udział w procesie testowania.	17
VIII.	Ocena rzeczywistych efektów testowania.	27
IX.	Ocena Modelu Trener Aktywności- perspektywa osób z niepełnosprawnością.	33
X.	Ocena Modelu Trener Aktywności - perspektywa trenerów aktywności.	39
XI.	Ocena Modelu Trener Aktywności - perspektywa osób z otoczenia	70
XII.	Ocena Modelu Trener Aktywności - perspektywa przedstawicieli instytucji.	81
XIII.	Rekomendacje.	93
XIV.	Spis tabel i wykresów.	97

I. WPROWADZENIE

Niniejszy raport prezentuje wyniki ewaluacji zewnętrznej wstępnej wersji produktu finalnego opracowanego i testowanego w ramach Projektu innowacyjnego „**Trener Aktywności**” realizowanego przez Fundację Eudajmonia w okresie od 01.02.2012 r. do 31.01.2015 r.

Raport ten opracowany został zgodnie z zatwierdzoną strategią ewaluacji zewnętrznej w projekcie innowacyjnym „**Trener Aktywności**”. Wyniki ewaluacji, poza opracowaniem w raporcie końcowym, opisane zostały także w pięciu raportach cząstkowych. Zakres tematyczny poszczególnych raportów przedstawia poniższa tabela:

LISTA RAPORTÓW CZĄSTKOWYCH OPACOWANYCH W RAMACH EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ	
I raport cząstkowy	Strategia ewaluacji zewnętrznej
II raport cząstkowy	Zewnętrzne uwarunkowania funkcjonowania usługi. Kompetencje trenera aktywności Szkolenie trenerów aktywności jako element testowanego Modelu
III raport cząstkowy	Profil klientów testowanej usługi Aktywność społeczno- zawodowa klientów usługi- perspektywa osób z niepełnosprawnością
IV raport cząstkowy	Otoczenie klientów/-ek testowanej usługi-profil otoczenia Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością- postawa otoczenia Trener Aktywności - ocena użyteczności usługi i zakres Modelu w perspektywie otoczenia Rola otoczenia w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością
V raport cząstkowy	Ocena testowanego Modelu- perspektywa trenerek aktywności

Tabela 1. Zakres raportów cząstkowych

Niniejszy raport stanowi podsumowanie prowadzonych badań cząstkowych wraz z uzupełnieniem o analizę badania użytkowników i odbiorców testowanej usługi. Raport składa się z trzech głównych części. Pierwsza część poświęcona jest opisowi przedmiotu ewaluacji, jej celów, kryteriów i założonej metodologii badania. Druga część opisuje wyniki



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

przeprowadzonych badań ewaluacyjnych, w trzeciej zaś opisane zostały wnioski i rekomendacje.

Wyniki badań ewaluacyjnych uwzględniają następujące perspektywy oceny testowanego Modelu: osób z niepełnosprawnością, otoczenia osób z niepełnosprawnością, przedstawicieli instytucji pomocy i integracji społecznej oraz trenerów aktywności.

Ewaluacji zewnętrznej podlegał także wypracowany w ramach wstępnej wersji produktu finalnego innowacyjny Model aktywizacji społeczno- zawodowej osób z niepełnosprawnością – Trener Aktywności.

Głównym celem projektu innowacyjnego „Trener Aktywności” było zwiększenie oferty instytucji pomocy i integracji społecznej na Dolnym Śląsku poprzez opracowanie, przetestowanie i upowszechnienie do 31.01.2015 r. Modelu aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością będących klientami pomocy społecznej –Trener Aktywności.

Faza testowania produktu obejmowała:

Przygotowanie procesu testowania:

1. Rekrutacja niepełnosprawnych klientów MOPS Wrocław, ich otoczenia oraz kandydatów na trenerów aktywności.
2. Szkolenia dla kandydatów na trenerów aktywności.

Faza właściwego testowania:

1. Szkolenia dla najbliższego otoczenia osób z niepełnosprawnością (rodzina, opiekunowie)
2. Szkolenia dla osób z niepełnosprawnością (forma grupowa, wyjazdowa)
3. Wsparcie trenera aktywności
4. Wsparcie stacjonarne- poradnictwo całonocne z elementami doradztwa zawodowego oraz poradnictwo psychologiczne, motywacyjne
5. Szkolenia indywidualne zawodowe
6. Wsparcie kompensacyjne- wsparcie asystenta osoby niepełnosprawnej, wyposażenie w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne oraz wsparcie w postaci pakietu aktywizacyjnego



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Odbiorcami testowania było 30 osób posiadających orzeczenie o niepełnosprawności (lub równoważne) i będących klientami Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej we Wrocławiu. W tej grupie znalazły się osoby o różnym rodzaju i stopniu niepełnosprawności, ze szczególnym uwzględnieniem osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. Ponadto odbiorcami testowania miało być 30 osób z otoczenia osób z niepełnosprawnością.

Użytkownikami testowania (łącznie 15 osób) będzie 5 przedstawicieli MOPS we Wrocławiu (ze względu na grupę odbiorców tej fazy) wraz z przedstawicielem 10 innych instytucji integracji i pomocy społecznej.¹ Do tej grupy zaliczyć można też 117 przedstawicieli instytucji pomocy i integracji społecznej oraz organizacji pozarządowych, którzy brali udział w spotkaniach informacyjno-konsultacyjnych prowadzonych w 26 powiatach Dolnego Śląska.

II. OPIS PRZEDMIOTU EWALUACJI

Przedmiotem ewaluacji zewnętrznej była ocena usługi Trenera Aktywności w następujących obszarach:

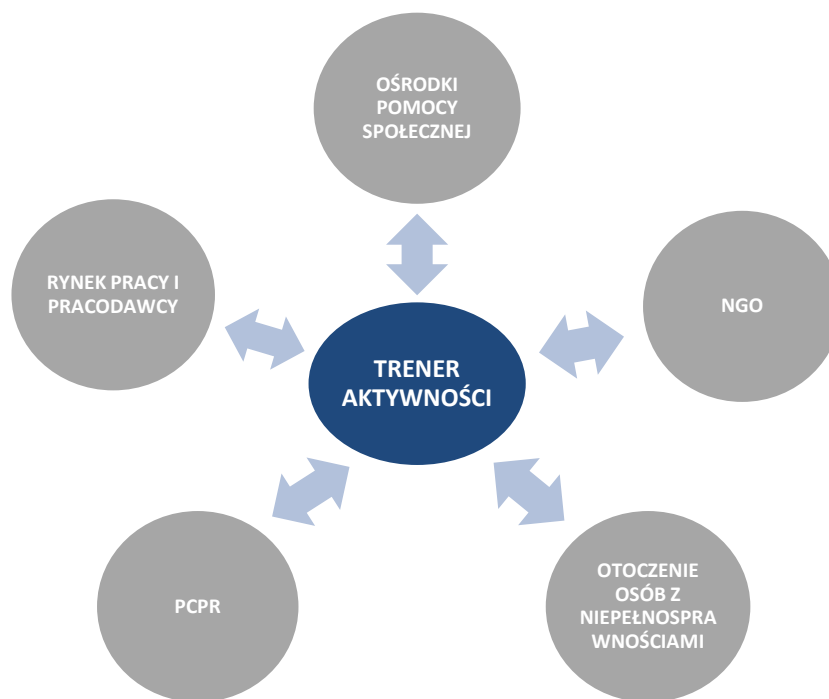
- **Funkcjonowanie usługi**, rozumiane jako systemowe usytuowanie trenera aktywności w obrębie instytucji pomocy społecznej. W ramach testowanego Modelu funkcjonowanie usługi oznacza objęcie wsparciem trenera aktywności klientów ośrodków pomocy społecznej oraz możliwość wdrożenia usługi w obrębie funkcjonowania/ pól działania tej instytucji.

¹ Spośród tej grupy zostali zrekrutowani trenerzy aktywności zatrudnieni w projekcie.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

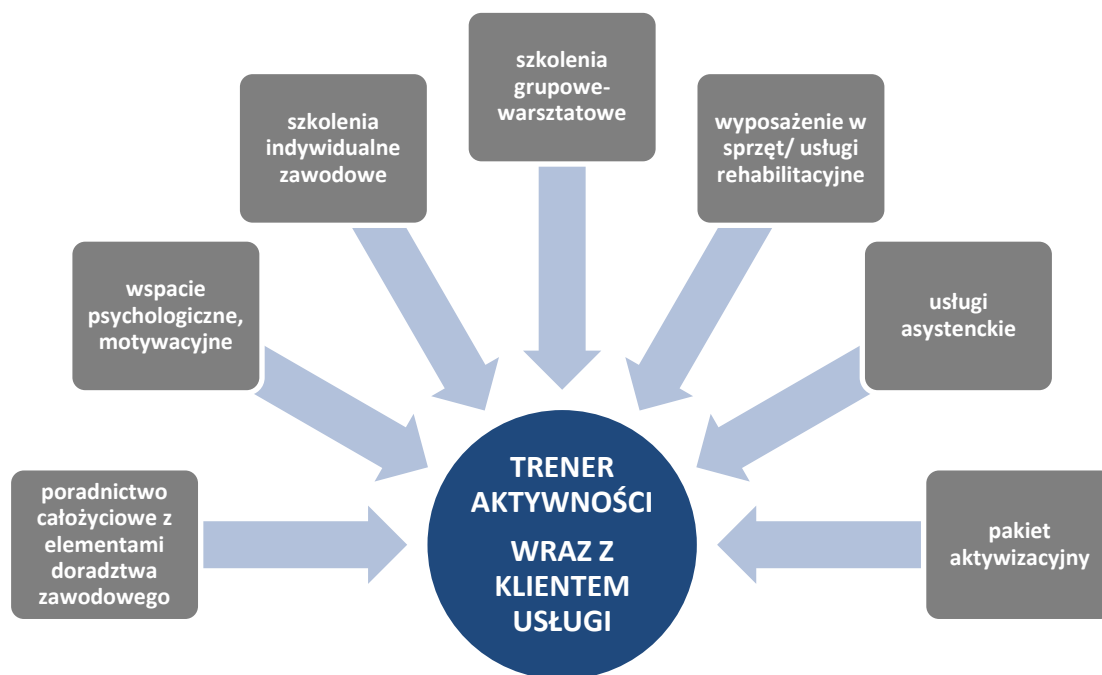


Schemat 1. Funkcjonowanie usługi

- **Realizacja usługi**, rozumiana jako pakiet działań składających się na wsparcie udzielane osobie z niepełnosprawnością w procesie jej usamodzielniania się, z poszanowaniem jej potrzeb i możliwości. Zasadnicze usługi aktywizacji społeczno-zawodowej w objętym ewaluacją produkcie to: trener aktywności, poradnictwo całozyciowe z elementami poradnictwa zawodowego, wsparcie psychologiczne, szkolenia zawodowe indywidualne oraz wsparcie kompensacyjne, gwarantujące osobom z niepełnosprawnością dostęp do poszczególnych usług aktywizacyjnych (wyposażenie w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne/ usługi rehabilitacyjne, usługi asystenckie, pakiet aktywizacyjny).

Jedynym niezbywalnym elementem usługi jest trener aktywności.

W ramach testowanego produktu, usługa Trenera Aktywności definiowana jest jako **zindywidualizowane wsparcie udzielane osobie niepełnosprawnej przez trenera aktywności w procesie jej usamodzielnienia**, z uwzględnieniem jej specyficznych potrzeb i możliwości, wraz z możliwością skorzystania przez osobę niepełnosprawnością z przewidzianego wsparcia dodatkowego.



Schemat 2. Realizacja usługi

III. CEL I KRYTERIA EWALUACJI

Przedmiotem ewaluacji zewnętrznej jest wstępna wersja produktu finalnego oraz efekty jego testowania.

Zgodnie ze Strategią Wdrażania Projektu Innowacyjnego Trener Aktywności ewaluacja zewnętrzna obejmowała następujące kryteria ewaluacji:

EFEKTYWNOŚĆ

Odpowiedź na pytania kluczowe: czy wypracowany produkt jest bardziej efektywny niż stosowane dotychczas? Czy produkt jest bardziej wydajny finansowo od metod stosowanych wcześniej?

SKUTECZNOŚĆ

Odpowiedź na pytania kluczowe: Czy produkt jest skuteczny? Co wpływa na jego skuteczność (czy są to metody pracy, dobór grup docelowych, metody wsparcia czy inne czynniki, czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami)?

IMPLEMENTACJA



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Odpowiedź na pytanie kluczowe: Czy i w jakim stopniu produkt jest możliwy do wdrożenia?

Ponadto, w celu pełniejszej oceny testowanego produktu wprowadzono dodatkowe kryteria ewaluacji:

TRAFNOŚĆ

Odpowiedź na pytanie kluczowe: Czy i w jakim stopniu produkt odpowiada na realne potrzeby (czy produkt jest trafny/adekwatny do potrzeb)?

UŻYTECZNOŚĆ

Odpowiedź na pytanie kluczowe: Czy wypracowany produkt jest zgodny z aktualnymi potrzebami grup docelowych (czy produkt jest użyteczny)?

TRWAŁOŚĆ

Odpowiedź na pytanie kluczowe: Czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania projektu?

IV. KLUCZOWE PYTANIA BADAWCZE

Pytania badawcze, w odpowiedzi na które gromadzone były dane w ramach realizowanego badania, koncentrowały się wokół poniższych 3 kluczowych zagadnień:

1. Czy i w jakim zakresie przyjęty system wsparcia w ramach testowanego Modelu jest skuteczny i użyteczny dla odbiorców i użytkowników?

- ⇒ W jakim stopniu realizatorom udało się skutecznie przeprowadzić zaplanowane działania w fazie testowania i osiągnąć zakładane cele i efekty testowania?
- ⇒ Jakie rzeczywiste korzyści z udziału w testowaniu identyfikują odbiorcy i użytkownicy fazy testowania?
- ⇒ Czy, a jeśli tak, to w jakim zakresie, udział w usługach testowanego Modelu ma wpływ na zwiększenie aktywności społeczno- zawodowej jego klientów?
- ⇒ W jakim zakresie testowany Model może mieć wpływ na rozwiązywanie problemów (społecznych, zawodowych) grup docelowych?



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

- ⇒ W jakim stopniu oferta usług w ramach Modelu była adekwatna do potrzeb i oczekiwań użytkowników i odbiorców?
- ⇒ Czy Model dostosowany był do potrzeb jego potencjalnych odbiorców?
- ⇒ Które z elementów wsparcia okazały się najbardziej przydatne/użyteczne, a które najmniej przydatne/użyteczne?

2. Jaki jest potencjał wdrożeniowy/implementacyjny testowanego Modelu, czyli możliwości wdrożenia do głównego nurtu polityki (stopień skomplikowania, skala wymaganych zmian prawnych i organizacyjnych, efektywność)?

- ⇒ Czy proponowane podejście okazało się atrakcyjną alternatywą dla metod stosowanych wcześniej, czy jest bardziej skuteczne, tańsze, bardziej efektywne?
- ⇒ Czy testowany Model jest podatny na powielanie i/lub adaptowanie przez inne podmioty, w innych warunkach?
- ⇒ Na ile jest to nowe, unikalne, kreatywne rozwiązanie, na które jest zapotrzebowanie wśród odbiorców i użytkowników?

3. Jakie doświadczenia z testowania wstępnej wersji produktu finalnego powinny być uwzględnione przy opracowaniu ostatecznej wersji produktu finalnego?

- ⇒ Jakie elementy z realizowanych form wsparcia miały wpływ na ocenę pozytywną/negatywną testowanego Modelu?
- ⇒ Jakie czynniki utrudniały testowanie produktu Modelu? Czy czegoś zabrakło?
- ⇒ Co się sprawdziło w zaplanowanej metodologii testowania Modelu, a co należy zmodyfikować ze względu na specyficzną grupę uczestników lub inne czynniki? Czy coś należałoby zmienić, udoskonalić w założeniach do poszczególnych form wsparcia przewidzianych w Modelu?



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

V. ZASTOSOWANE METODY I TECHNIKI BADAWCZE

Badanie ewaluacyjne zostało przeprowadzone w oparciu o podejście *mix-mode*, zakładające wykorzystanie zarówno ilościowych, jak i jakościowych metod badawczych. Ewaluacja zewnętrzna wykorzystywała zarówno dane zastane z systemu monitoringu projektu, jak i dane pierwotne pozyskane z badań jakościowych i ilościowych.

W ramach ewaluacji zewnętrznej zastosowane następujące techniki badawcze:

- ⇒ kwestionariusze ankiet
- ⇒ scenariusze wywiadu grupowego (FGI)

Narzędzia badawcze dystrybuowane były przede wszystkim w ramach działań projektowych.

Ponadto w ewaluacji zewnętrznej wykorzystane zostały dane zastane (tzw. desk research):

- ⇒ dokumenty projektowe (przede wszystkim Strategia Wdrażania Projektu Innowacyjnego Trener Aktywności)
- ⇒ dane pochodzące z monitoringu prowadzonego w ramach projektu
- ⇒ dane z Wniosków o płatność (w szczególności dane dotyczące postępu rzeczowego i dane z PEFS).

Ostatecznie w ramach ewaluacji zewnętrznej przeprowadzono badania wśród następujących grup:



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

BADANE PODMIOTY				
OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	ILOŚĆ PRZEBADANYCH OSÓB <i>zgodnie z zamówieniem</i>	NARZĘDZIE BADAWCZE	ILOŚĆ PRZEBADANYCH OSÓB W RAMACH BADAŃ DODATKOWYCH <i>nie ujętych w zamówieniu</i>	NARZĘDZIE BADAWCZE
	30	kwestionariusz ankiety	26	kwestionariusz ankiety
	<p>dwukrotne badanie ewaluacyjne: na początku i końcu procesu testowania.</p> <p>pierwsze badanie; cel: diagnostyczny- określenie usług aktywizacyjnych, z jakich korzystali dotychczas klienci usługi i ich doświadczeń w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej.</p> <p>drugie badanie; cel: określenie użyteczności, trafności i skuteczności usługi, a także poznanie perspektywy klientów na temat optymalnego kształtu usługi.</p>			
OSOBY Z OTOCZENIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	ILOŚĆ PRZEBADANYCH OSÓB <i>zgodnie z zamówieniem</i>	NARZĘDZIE BADAWCZE	ILOŚĆ PRZEBADANYCH OSÓB W RAMACH BADAŃ DODATKOWYCH <i>nie ujętych w zamówieniu</i>	NARZĘDZIE BADAWCZE
	16 <i>(z 30 założonych)</i>	kwestionariusz ankiety		
	<p>badanie przeprowadzono w trakcie procesu testowania; główne obszary badawcze: postawa otoczenia w kwestii aktywności społeczno-zawodowej, zdefiniowanie obszarów wsparcia otoczenia, ocena Modelu.</p>			
TRENERZY AKTYWNOŚCI	ILOŚĆ PRZEBADANYCH OSÓB <i>zgodnie z zamówieniem</i>	NARZĘDZIE BADAWCZE	ILOŚĆ PRZEBADANYCH OSÓB W RAMACH BADAŃ DODATKOWYCH <i>nie ujętych w zamówieniu</i>	NARZĘDZIE BADAWCZE
	15	kwestionariusz ankiety	4	wywiad grupowy
			4	wywiad grupowy
	<p>trzykrotne badanie ewaluacyjne: na początku, w trakcie i pod koniec procesu testowania.</p> <p>pierwsze badanie; na zakończenie procesu szkolenia; cel: wstępne określenie użyteczności szkolenia wraz z oceną kompetencji trenerów aktywności.</p> <p>drugie badanie; (styczeń 2014); cel: określenie kompetencji niezbędnych do pracy w charakterze trenera aktywności, zasobów merytorycznych i organizacyjnych potrzebnych do pracy, roli koordynatora usługi.</p> <p>trzecie badanie; (marzec 2014) cel: ocena poszczególnych narzędzi wykorzystywanych w pracy trenera aktywności i kształtu Modelu</p>			
PRZEDSTAWICIELE	ILOŚĆ PRZEBADANYCH	NARZĘDZIE BADAWCZE	ILOŚĆ PRZEBADANYCH	NARZĘDZIE BADAWCZE

INSTYTUCJI POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ	OSÓB zgodnie z zamówieniem		OSÓB W RAMACH BADAŃ DODATKOWYCH nie ujętych w zamówieniu	
	117 (z 15 założonych)	kwestionariusz ankiety		
	badanie prowadzone przez cały okres procesy testowania; cel: określenie zakresu Modelu, jego użyteczności i możliwości implementacji.			

Tabela 1. Opis badań przeprowadzonych w ramach ewaluacji zewnętrznej

Ponadto badania ewaluacji zewnętrznej uzupełnione zostały analizą przeprowadzoną na podstawie danych monitoringowych (dane dotyczące udzielonego wsparcia, realizacji wskaźników, dane na temat odbiorców i użytkowników usługi).

VI. WNIOSKI

WNIOSKI ODNOSZĄCE SIĘ DO OCENY EFEKTÓW TESTOWANIA MODELU TRENER AKTYWNOŚCI

Odpowiedź na kluczowe pytanie badawcze ewaluacji: „Czy i w jakim zakresie przyjęty system wsparcia w ramach testowanego Modelu jest skuteczny i użyteczny dla odbiorców i użytkowników?”

Mocną stroną etapu testowania okazało się znaczenie samego projektu. Materiał zebrany w ramach badań jakościowych potwierdza, że jest to projekt nieobojętny, postrzegany, zarówno przez realizatorów, użytkowników, jak i samych odbiorców, jako przedsięwzięcie potrzebne i ważne, przynoszące widoczne korzyści dla zainteresowanych, wywołujące zmianę i duże zaangażowanie wszystkich osób uczestniczących w procesie testowania.

Testowany innowacyjny Model aktywizacji społeczno- zawodowej niepełnosprawnych klientów wrocławskiego MOPS, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, skoncentrowany wokół usługi Trenera Aktywności okazał się **rozwiązaniem o wysokiej skuteczności**.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Realizatorzy wykazali się skutecznością w zakresie realizacji zakładanych celów i efektów testowania. **Osiągnięto zakładany w Strategii Wdrażania poziom wskaźników celów szczegółowych dotyczących etapu testowania.** Wyniki badania ankietowego odbiorców testowania potwierdzają, że udało się osiągnąć/ przekroczyć niemal wszystkie zakładane wielkości wskaźników celów szczegółowych dotyczących testowania Modelu. Realizatorzy dołożyli starań, aby zapewnić wsparcie najlepiej dostosowane do potrzeb odbiorców testowania i wykazali się skutecznością zarządczą w wykonaniu wszystkich zaplanowanych działań i zobowiązań projektowych na etapie testowania.

Wysoka skuteczność Modelu, uzasadniająca jego stosowanie na szerszą skalę zdefiniowana została jako zaktywizowanie społeczno-zawodowe osób z niepełnosprawnością uczestniczących w testowaniu, a zatem uzyskanie przez nie wzrostu poziomu samodzielności i zaradności we wszystkich obszarach współpracy z trenerem aktywności (średni wzrost na poziomie 80%). Efekt ten został zweryfikowany w oparciu o innowacyjne narzędzie- kartę stopnia oceny realizacji celów. Ponadto niemal wszyscy klienci usługi (27 osób) poza szeroko rozumianą aktywizacją społeczną, niezbędną dla podjęcia procesu aktywizacji zawodowej, pracowało z trenerem aktywności nad celami w obszarze: rozwijanie kompetencji związanych z aktywizacją zawodową. W konsekwencji tego wsparcia, 3 osoby z niepełnosprawnością odbyły staż, 1 podjęła zatrudnienie.

Efekty tej oceny pozwalają na stwierdzenie, iż **usługa Trener Aktywności jest skutecznym narzędziem wsparcia dla osób z niepełnosprawnością, będących klientami OPS, znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej.**

Analiza zebranych w trakcie ewaluacji danych pozwala wnioskować, iż **usługa Trener Aktywności cechują się wysokim poziomem skuteczności w odniesieniu do osób z zróżnicowanym rodzajem i stopniem niepełnosprawności.** Należy dodać, iż w przypadku biorących udział w testowaniu klientów niepełnosprawność jest tylko jednym z czynników warunkujących ich trudną sytuację życiową.

Proces i wyniki testowania wyraźnie potwierdziły, iż **niezbywalnym elementem usługi jest wsparcie udzielane osobom z niepełnosprawnością przez trenera aktywności.** Wsparcie to definiowane jest bardzo szeroko i obejmuje szeroki zakres form wsparcia, których wspólnym mianownikiem jest aktywizacja społeczno-zawodowa. Zarówno z perspektywy osób z niepełnosprawnością, jak i ich otoczenia, samych trenerów aktywności oraz przedstawicieli instytucji pomocy i integracji społecznej, uwzględnienie w testowanym Modelu szerokiego wachlarza wsparcia było założeniem trafionym.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Z racji na zróżnicowany poziom funkcjonowania klientów usługi, istotne jest by zapewnić klientom możliwość korzystania z wsparcia psychologicznego i doradztwa całonocowego, niezależnie od stopnia i rodzaju charakteryzującej ich niepełnosprawności.

Wyniki procesu testowania pokazały, iż Model Trener Aktywności powinien uwzględniać wsparcie o charakterze asystenckim i kompensacyjnym- dostępność usług asystenckich i możliwość wyposażenia w sprzęt/ usługi rehabilitacyjne są elementami warunkującymi dostępność usługi, w szczególności, w przypadku osób z niepełnosprawnością o charakterze sprzężonym. Ważnym elementem wsparcia okazała się też możliwość korzystania z pakietu aktywizacyjnego. Ta forma wsparcia wymaga jednak nieznacznej modyfikacji.

Model Trener Aktywności powinien też uwzględniać wsparcie dla otoczenia osób z niepełnosprawnością. Wyniki przeprowadzonych analiz pokazują jednak, iż nie jest dobrym rozwiązaniem narzucenie sztywnych ram wskaźnikowych dotyczących liczby osób kwalifikowanych do objęcia tą formą wsparcia. Wsparcie dla otoczenia powinno uwzględniać następujące formy: wsparcie o charakterze informacyjnym oraz motywacyjnym.

Kompleksowość i wszechstronność, a jednocześnie indywidualne podejście do każdego z uczestników procesu wsparcia jest bardzo mocną stroną Modelu. Testowanie potwierdziło, że ważnym aspektem jest konieczność różnicowania oferty wsparcia, ze względu na różny poziom funkcjonowania i kompetencji klientów usługi.

Zebrane wyniki badania ewaluacyjnego potwierdzają, że udział w projekcie przyczynił się do zwiększenia poziomu aktywności społeczno-zawodowej klientów usługi, co przełożyło się na wzrost poziomu ich samodzielności, poprawę funkcjonowania oraz przyniosło wymierne korzyści samym osobom z niepełnosprawnością, ich otoczeniu oraz instytucjom dotychczas udzielającym im wsparcia.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

WNIOSKI ODNOSZĄCE SIĘ DO OCENY POTENCJAŁU WDROŻENIOWEGO MODELU TRENER AKTYWNOŚCI

Odpowiedź na kluczowe pytanie badawcze ewaluacji: Jaki jest potencjał wdrożeniowy testowanego Modelu, czyli możliwości wdrożenia do głównego nurtu polityki - podatność na replikowanie, stopień skomplikowania, skala wymaganych zmian prawnych i organizacyjnych, efektywność, innowacyjność?

Przeprowadzona analiza i ocena potencjału wdrożeniowego Modelu Trener Aktywności, oparta o wyniki testowania i dane zebrane w ramach ewaluacji zewnętrznej pozwala stwierdzić, iż **Model Trener Aktywności cechuje wysoki potencjał do replikowania i adaptowania w praktyce**. W generalnych założeniach testowany Model okazał się skutecznym i trafnym narzędzie aktywizacji społeczno-zawodowej niepełnosprawnych klientów OPS i wraz z Przewodnikiem po Modelu Trener Aktywności i dostępnym w jego ramach instruktażem jest gotowy do wdrażania.

Wśród grupy docelowej Modelu istnieje duże zapotrzebowanie na opracowane w jego ramach usługi. Grupa docelowa, do której skierowane są usługi, jest bardzo szeroka, i można założyć, że liczba potencjalnych klientów w ciągu kolejnych lat pozostanie bez zmian. Model ten bez przeszkód (nie wymaga on specjalnego dostosowania) może być wdrażany na terenie całego kraju.

Cykl uruchamiania modelu Trener Aktywności nie wydaje się być długi, wymaga jednak przeszkolenia osób świadczących wsparcie w charakterze trenerów aktywności, co może stanowić pewną barierę dla transferu wdrożeń.

Model cechuje się niskim stopniem skomplikowania i łatwością stosowania w praktyce przez docelowych użytkowników i odbiorców. Przyjęta konstrukcja całego Modelu jest przejrzysta i czytelna dla użytkowników. Poszczególne produkty pośrednie są ze sobą logicznie powiązane i **proponują kompleksowe i zindywidualizowane podejście do klienta**. Zarówno użytkownicy, jak i odbiorcy są w stanie zidentyfikować przyjęty w Modelu mechanizm i zakres wsparcia. Zaproponowane w Modelu warunki uczestnictwa oraz procedury i standardy funkcjonowania nie budzą zastrzeżeń i są respektowane przez uczestników testowania.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Wdrożenie Modelu nie wymaga zmian prawnych w przypadku finansowania Modelu z funduszy zewnętrznych np. Europejskiego Funduszu Społecznego (w drodze konkursowej) przez zarówno publiczne jak i niepubliczne instytucje i organizacje świadczące wsparcie z zakresu pomocy i integracji społecznej. W przypadku instytucji publicznych ważne jest zadbanie o wpisane do ustawy o pomocy społecznej możliwości realizacji zadań z zakresu szeroko rozumianej asystentury społecznej, mającej na celu aktywizację społeczno-zawodową klientów tychże instytucji.

Ocena efektywności finansowej Modelu z szerokiej perspektywy kosztów zaniechania jest bardzo wysoka i Model ten powinien być jak najszybciej zastosowany w praktyce. Z punktu widzenia kosztów wdrożenia Modelu w PCRP lub OPS (z wskazaniem na pierwsze z proponowanych rozwiązań) wydaje się to mieć bardzo duże szanse powodzenia, gdyż instytucje te dysponują potencjalnymi funduszami (środki PFRON, środki na realizację zadań gwarantowane na poziomie powiatu, Europejski Fundusz Społeczny), które zgodnie z prawodawstwem mogą przeznaczyć na tego typu działania aktywizacyjne.

Wprowadzenie do praktyki instytucji pomocy i integracji społecznej wszystkich elementów wsparcia przewidzianych w testowanym Modelu wydaje się być trudnym zadaniem, głównie ze względu na bariery w pozyskaniu zewnętrznych funduszy przez te podmioty. Wymaga to wdrożenia zmian systemowych w podejściu do finansowania usług z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością w ramach kontraktowania/podwykonawstwa i zlecenia usług aktywizacyjnych instytucjom zewnętrznym.

Wyniki ewaluacji potwierdzają, że Model, a zwłaszcza jego główna część składowa, jakim jest wsparcie udzielane przez trenera aktywności (rozumiane szeroko, jako zrekrowanie, przeszkolenie do wykonywanych zadań, metodyka i narzędzia pracy oraz umiejętność oceny osiągniętych przez klienta celów) cechuje się wysokim wymiarem innowacyjności. Uwzględniając wszystkie aspekty wyróżniające Model można uznać, że jest to w wysokim stopniu nowe, unikalne i kreatywne rozwiązanie, na które jest zapotrzebowanie wśród grup docelowych.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

WYNIKI PROWADZONYCH BADAŃ EWALUACYJNYCH

VII. Profil klientów usługi biorących udział w procesie testowania

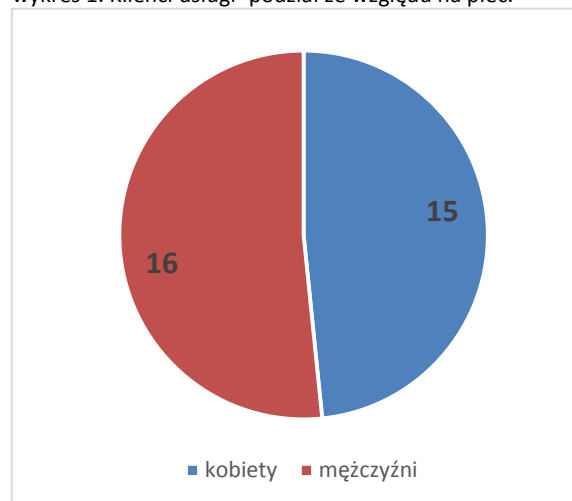
Analiza profili klientów usługi ma na celu przede wszystkim zaprezentowanie osób z niepełnosprawnością biorących udział w testowaniu Modelu. Jest to niezbędny element badań umożliwiający pogłębioną analizę skuteczności i efektywności usługi. W raporcie uwzględnione zostały następujące obszary analizy:

- ⇒ Charakterystyka społeczno-demograficzna klientów usługi
- ⇒ Analiza klientów pod kątem rodzaju i stopnia niepełnosprawności
- ⇒ Analiza klientów pod kątem dotychczasowej aktywności zawodowej i doświadczeń w korzystaniu ze wsparcia publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy

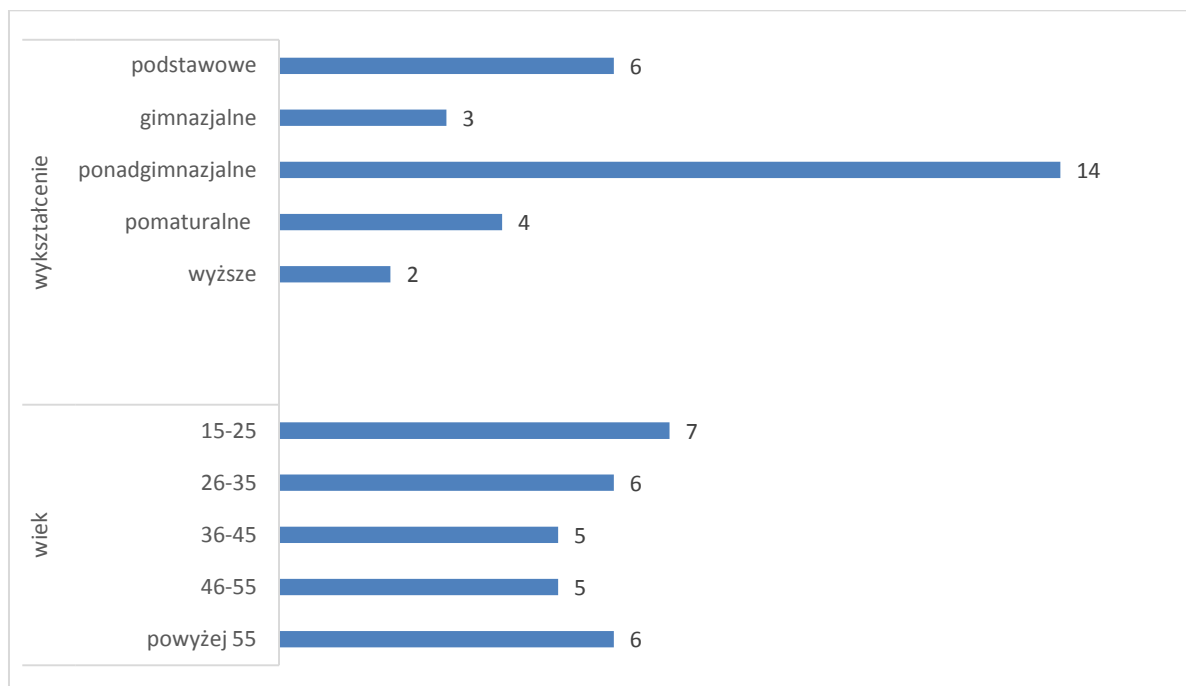
I. Profil klientów usługi- analiza społeczno- demograficzna

Analiza danych pochodzących z formularza PEFS wykazała, iż w testowaniu rozpoczęło udział 31 osób, w tym 15 kobiet i 16 mężczyzn. W założeniu, w testowaniu miało wziąć udział 30 osób. Niestety z przyczyn niezależnych od projektodawców dwie z osób zostały skreślone z listy uczestników projektu. Na miejsce jednej z tych osób zrekrutowana została kolejna osoba, w drugim przypadku, gdy sytuacja miała miejsce pod koniec projektu, nie było to możliwe. Graficznie pokazuje to wykres obok:

wykres 1. Klienci usługi- podział ze względu na płeć.



Klienci biorący udział w testowaniu Modelu, reprezentowali wszystkie kategorie wiekowe i kategorie wykształcenia. Szczegółowe dane widoczne są na wykresie poniżej:



Wykres 2. Podział klientów usługi ze względu na wiek i wykształcenie

Klienci biorący udział w testowaniu usługi byli klientami wrocławskiego MOPS. Poza dystynkcyjną cechą, jaką jest w ich przypadku niepełnosprawność, charakteryzowało ich także znajdowanie się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. Żadna z tych osób nie pracowała, co oznacza, że ich głównym źródłem ich utrzymania były transfery społeczne, w postaci zasiłków wypłacanych przez MOPS.

II. Profil klientów usługi- analiza pod kątem rodzaju i stopnia niepełnosprawności

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) posługując się pojęciem niepełnosprawności różnicuje je w odniesieniu do czynników uwzględniających stan zdrowia człowieka. Z tych powodów wprowadza następujące podjęcia niepełnosprawności: niesprawność (impairment)²; niepełnosprawność (disability)³; ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (handicap)⁴.

² każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym.

³ każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub zakresie uznawanym za typowe dla człowieka.

Oczywiście sam fakt bycia osobą z niepełnosprawnością nie pociąga za sobą konieczności korzystania z usług mających na celu aktywizację społeczno-zawodową. Jednak badania z zakresu polityki społecznej, wykluczenia społecznego i inne pokazują, iż jest to jeden z czynników mogących prowadzić do ograniczanego uczestnictwa czy wykluczenia z głównego nurtu życia społecznego. Dodatkowo założenia ustawy o pomocy społecznej wskazują, iż niepełnosprawność jest jednym z czynników uprawniających do otrzymywania wsparcia świadczonego przez OPS i PCPR. Z tych powodów czynnik ten poddano analizie.

Dla uchwycenia zróżnicowania i możliwości generalizacji (przy czym należy pamiętać, iż populacja osób z niepełnosprawnością jest bardzo zróżnicowana), zastosowano trzystopniową klasyfikację niepełnosprawności. Jej naczelną zasadą jest możliwość (lub jej brak) kompensacji.

1. Osoby z niepełnosprawnością fizyczną i sensoryczną

Te rodzaje niepełnosprawności odpowiadają stosowanemu przez WHO pojęciu „niesprawność” (impariment). Do grupy tej należą:

- ⇒ osoby z niepełnosprawnością fizyczną, czyli: a) osoby z uszkodzonym narządem ruchu; b) osoby z przewlekłymi schorzeniami narządów wewnętrznych;
- ⇒ osoby z niepełnosprawnością sensoryczną, czyli: a) osoby niewidome i słabowidzące; b) osoby niesłyszące i słabosłyszące; c) osoby głuchoniewidome;

2. Osoby z niepełnosprawnością psychiczną i intelektualną

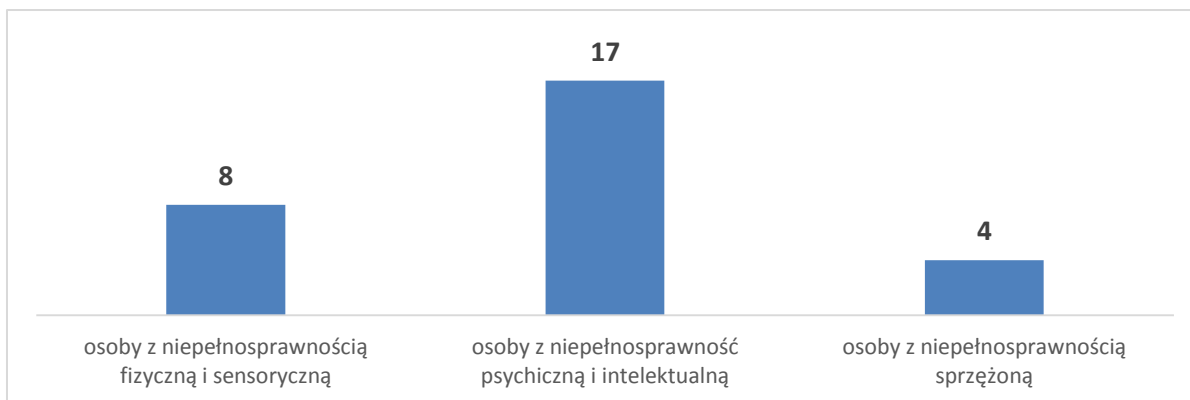
Te rodzaje niepełnosprawności odpowiadają stosowanemu przez WHO pojęciu „ograniczenia w pełnieniu ról społecznych” (handicap). Do grupy tej należą:

- osoby z upośledzeniem umysłowym, z niepełnosprawnością intelektualną,
- osoby z zaburzeniami psychicznymi, z zaburzeniami osobowości i zachowania,
- osoby cierpiące na epilepsję, z zaburzeniami świadomości.

3. Osoby z niepełnosprawnością sprzężoną

Zgodnie z zaprezentowaną powyżej metodyką profil klientów usługi z uwagi na niepełnosprawność przedstawia się następująco:

⁴ ułomność określonej osoby wynikająca z niesprawności lub niepełnosprawności, ograniczająca lub uniemożliwiająca pełną realizację roli społecznej odpowiadającej wiekowi, płci oraz zgodnej ze społecznymi i kulturowymi uwarunkowaniami.



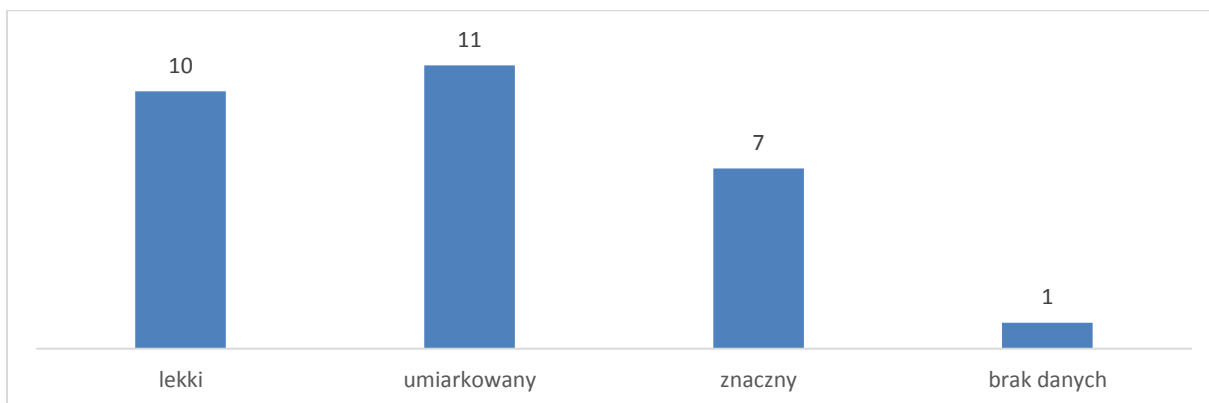
Wykres 3. Podział klientów ze względu na przyjęty rodzaj niepełnosprawności (źródło- dane z PEFS)

Widoczny powyżej podział wiąże się ze zróżnicowaniem, zidentyfikowanych na etapie prowadzenia diagnozy, trudności w funkcjonowaniu wynikających z rodzaju niepełnosprawności. Szczegółowo przedstawia to poniższa tabela:

Tab.1. TRUDNOŚCI WYNIKAJĄCE Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI: (Dane z Diagnozy)

niepełnosprawność fizyczna i sensoryczna	niepełnosprawność psychiczna (i intelektualna)
<ul style="list-style-type: none"> ○ trudności wynikające z ograniczonej sprawności ruchowej (problemy w dłuższym przebywaniu w jednej pozycji- stanie, siedzenie, problemy z poruszaniem, problemy z zachowaniem równowagi) ○ trudności związane z uszkodzeniem zmysłów wzroku i/lub słuchu (problemy z wypełnianiem dokumentów, czytaniem, z nawiązaniem kontaktu z ludźmi) ○ niekiedy trudności w wykonywaniu codziennych czynności 	<ul style="list-style-type: none"> ○ szybkie męczenie się ○ wycofanie społeczne ○ strach przed nieznanym/ trudności z orientacją w terenie ○ problemy z koncentracją, czasem z pamięcią ○ trudności z nawiązywaniem kontaktów (małomówność, zamykanie się w sobie, utrudniony kontakt) ○ brak zaufania do innych ○ trudności z wywiązywaniem się z powierzonych zadań ○ niekiedy trudności w wykonywaniu codziennych czynności

Kolejną zmienną istotną przy analizie profilu klientów usługi jest orzeczony stopień niepełnosprawności. W testowanej usłudze wzięły udział przede wszystkim osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Stanowiły one aż 54% ogółu klientów. Warty uwagi jest również fakt, że aż 36% osób ma orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności.



Wykres 4. Zróznicowanie klientów usługi ze względu na stopień niepełnosprawności (źródło- dane z monitoringu)

Warto wyraźnie zaznaczyć, iż wśród osób z niepełnosprawnością, które wzięły udział w testowaniu wystąpiło bardzo duże zróznicowanie w poziomie funkcjonowania i podejścia do aktywności społeczno-zawodowej, stąd podział ten odznacza się dużą generalizacją.

III. Aktywność społeczno- zawodowa klientów na wejściu do usługi.

Głównym celem testowanej usługi była aktywizacja społeczno- zawodowa osób z niepełnosprawnością, docelowo mająca na celu zwiększenie poziomu ich samodzielności i poprawę funkcjonowania. W związku z tym przeanalizowano ich dotychczasowe doświadczenia w zakresie aktywności społeczno- zawodowej i wsparcia, z jakiego w tym zakresie korzystali.

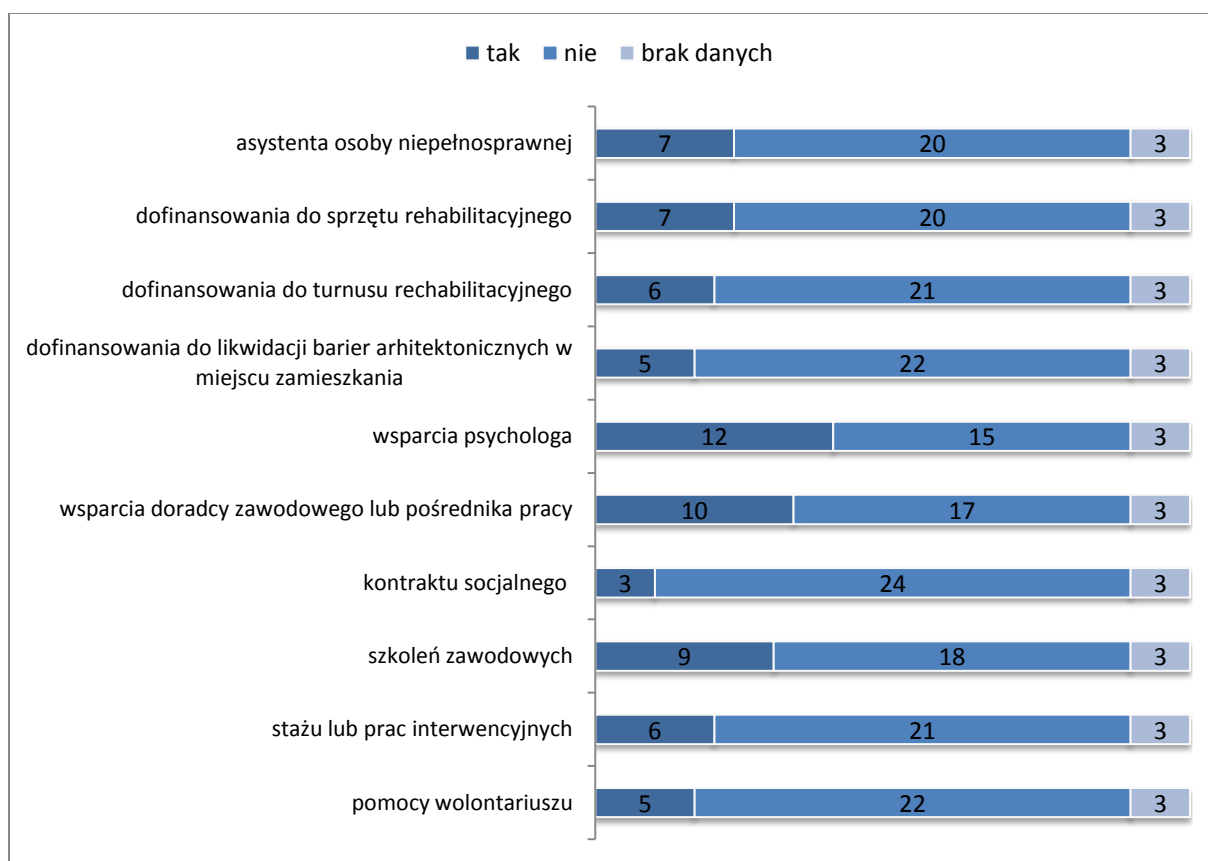
W celu określenia poziomu aktywności społeczno- zawodowej na wejściu do usługi przeprowadzone zostało badanie ankietowe wśród wszystkich osób z niepełnosprawnością biorących udział w testowaniu oraz wykorzystano dane zebrane na etapie Diagnozy⁵. Zebrane wyniki pokazują, na ile osoby te miały wcześniej do czynienia z usługami aktywizacyjnymi i jak przejawiała się ich aktywność społeczno-zawodowa. W tym kontekście przeanalizowano profilu klientów usługi w następujących obszarach:

- ⇒ ocena dotychczasowej aktywności społeczno- zawodowej
- ⇒ ocena kompetencji społeczno-zawodowych na wejściu do usługi

⁵ Szczegółowe wyniki tego badania opisane są w III raporcie cząstkowym z ewaluacji zewnętrznej

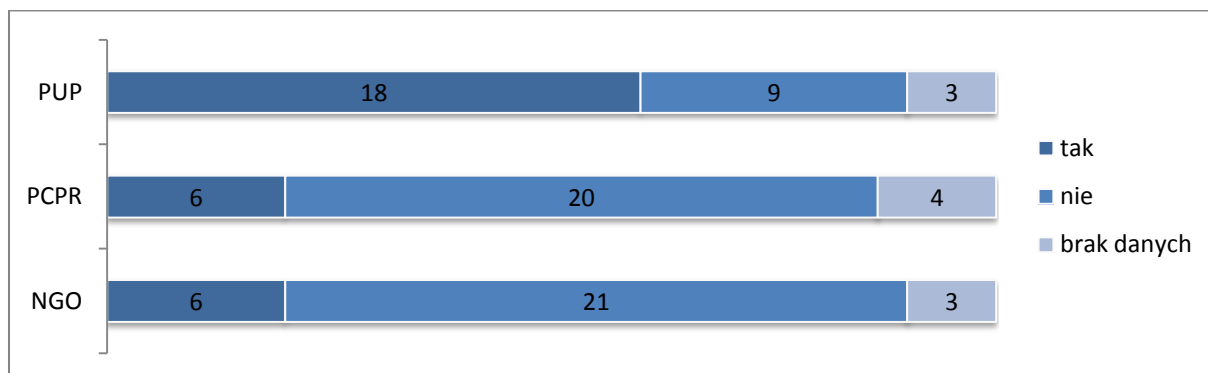
Ocena dotychczasowej aktywności społeczno-zawodowej

Klienci biorący udział w testowaniu przed przystąpieniem do projektu posiadali już doświadczenie w korzystaniu z różnorodnych form wsparcia. Najczęściej było to wsparcie psychologa, wsparcie doradcy zawodowego i/lub pośrednika pracy oraz wsparcie w postaci korzystania ze szkoleń zawodowych. Pierwszy z typów jest niejako naturalny ze względu na to, iż 1/3 klientów stanowiły osoby z doświadczeniem choroby psychicznej. Drugi z typów wskazań, czyli wsparcie doradcy zawodowego i/lub pośrednika pracy oraz korzystanie ze szkoleń zawodowych wynika z faktu, iż 2/3 z nich korzystało w usług dostępnych w PUP. Tylko 3 z osób, będących klientami MOPS, korzystało z kontraktu socjalnego, stanowiącego potencjalnie najbardziej zindywidualizowaną, elastyczną formę wsparcia zakładającą pracę nad procesem zmian. Szczegółowe dane dotyczące typów wsparcia, z jakiego korzystali klienci przed wejściem do usługi pokazuje poniższy wykres.



Wykres 5. Struktura wsparcia z jakiego korzystali beneficjenci/cki przez przystąpieniem do projektu

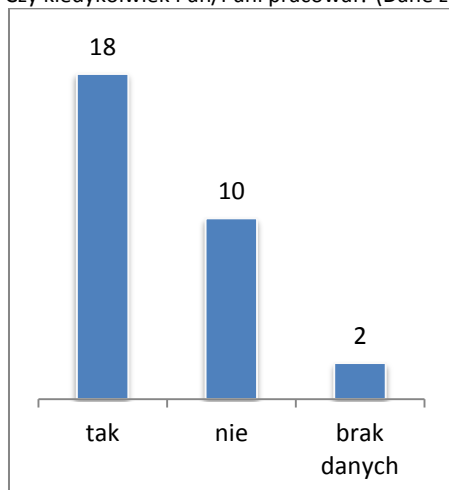
Struktura korzystania z dostępnych form wsparcia odzwierciedla się w fakcie bycia klientem instytucji, które w ramach swoich zadań świadczą usługi dla osób z niepełnosprawnością. Powyższe dane pokazujące, iż klienci w drugiej kolejności (w pierwszej korzystali ze wsparcia OPS, którego wszyscy są klientami) najczęściej korzystali z wsparcia doradcy zawodowego lub pośrednika pracy, a także stażu lub prac interwencyjnych, które są zadaniem PUP, znajdują potwierdzenie w tym, iż najczęściej korzystali oni z usług PUP, rzadziej PCPR czy NGO. Szczegółowo pokazuje to wykres poniżej:



Wykres 6. Struktura korzystania z instytucji oferujących usługi z zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością (źródło- opracowanie własne na podstawie danych z badań)

Z potencjałem aktywizacji społeczno- zawodowej klientów usługi mocno powiązane jest też ich dotychczasowe doświadczenie na rynku pracy. Spora część z nich posiadała już takie doświadczenie, choć było ono mocno zróżnicowane. Szczegółowe dane przedstawia wykres poniżej.

Czy kiedykolwiek Pan/Pani pracował? (Dane z ewaluacji zew.)



Doświadczenie zawodowe klientów jest bardzo zróżnicowane. Ze względu na brak kompletnych danych w tym zakresie ciężko jest przedstawić proporcje.

6 beneficjentów/ek nie ma żadnego doświadczenia
4- legitymuje się doświadczeniem sięgającym poniżej 6 m-cy.
8 -legitymuje się doświadczeniem sięgającym ok. 10 lat.

W przypadku pozostałych beneficjentów/ek projektu posiadane dane są niekompletne, lub nie zawierają przedziałów czasowych

Wykres 7. Czy kiedykolwiek Pan/-i pracował? (źródło- dane z ewaluacji zewnętrznej)

Ponad połowa z badanych klientów (wykluczając braki danych) stwierdziła, iż w ciągu ostatniego roku nie poszukiwała pracy, ale aż 12 osób podejmowało jakieś starania w tym zakresie. Co więcej, aż 23 z 30 osób stwierdziło, iż chciałoby podjąć pracę. Wiele nie wie jednak jaką, lub też rodzaj pracy jest im obojętny- ważne by być zatrudnionym. Wśród tych, którzy zadeklarowali brak chęci podjęcia pracy, przeważają osoby motywujące to stanem własnego zdrowia.

Trzeba jednak zaznaczyć, iż powodzenie aktywizacji zawodowej zależy od powiedzenia aktywizacji społecznej. Nie wyklucza to współistnienia tych procesów. Jednak testowana w Modelu usługa, w postaci zapewnienia zindywidualizowanego wsparcia trenera aktywności, świadczona jest dla niepełnosprawnych klientów OPS, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. Zatem rozłożenie jej akcentów nie jest równomierne. Aktywizacja społeczna jest celem pierwszoplanowym. Dopiero przy pomyślnym jej przebiegu, podejmowana zostaje próba dołączenia wsparcia związanego aktywizacją zawodową.

Ocena kompetencji społeczno-zawodowych na wejściu do usługi

Ocena kompetencji społeczno-zawodowych klientów na wejściu do projektu jest drugim z działań składających się na całościową ocenę samodzielności i funkcjonowania w życiu społecznym. Trudność pomiaru tego rodzaju kompetencji nie jest zjawiskiem nowym i nie znaleziono jeszcze dostatecznie dobrej metody jej dokonywania. W celu zachowania proporcji pomiędzy oceną obiektywną (prowadzoną przez specjalistów: trenera aktywności



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

lub pracownika wypełniającego wraz z osobą z niepełnosprawnością diagnozę jej potrzeb) a oceną subiektywną (związaną z identyfikowaniem poziomu tych kompetencji przez osoby, których dotyczy pomiar) zdecydowano się na porównanie danych zebranych w Diagnozie Potrzeb Osoby z Niepełnosprawnością, w Indywidualnych Planach Rozwoju, tworzonych przez trenerki aktywności przy aktywnym udziale klientów oraz danych od samych klientów pochodzących z badań prowadzonych w ramach ewaluacji zewnętrznej. Zebrane wyniki pokazują olbrzymią dysproporcję w ocenie subiektywnej i obiektywnej⁶. Osoby z niepełnosprawnością generalnie lepiej oceniają własne kompetencje społeczno-zawodowe niż chociażby trenerki aktywności. Wśród tych, z wyszczególnionych kategorii, z którymi swoim zdaniem radzą sobie najlepiej znalazły się:

- umiejętność pracy w grupie
- umiejętność nawiązywania kontaktów
- umiejętność planowania
- umiejętność rozmawiania
- umiejętność odnajdywania się w nowych sytuacjach

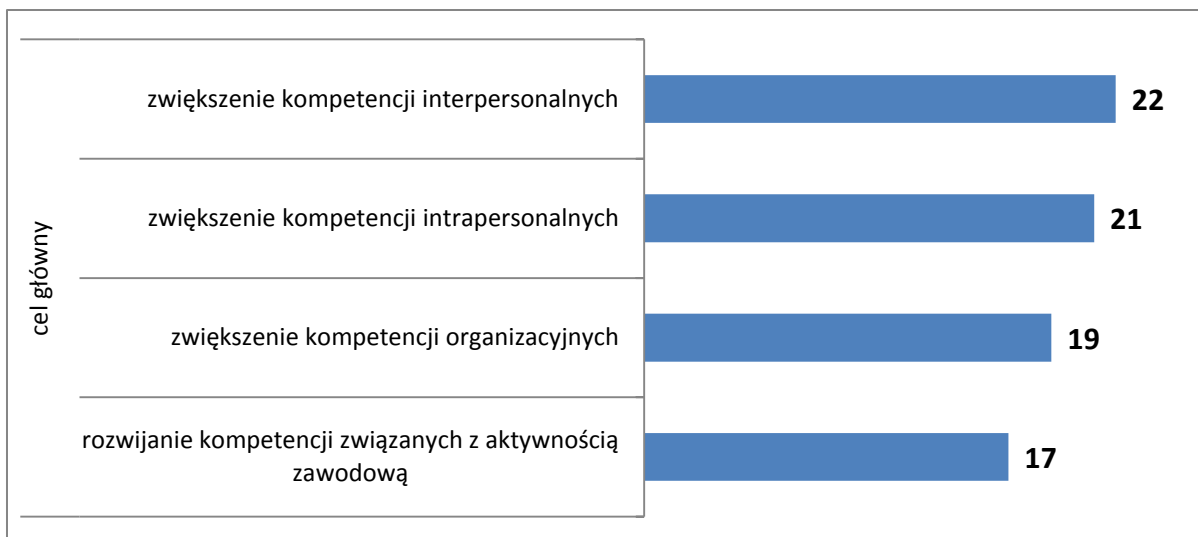
Gorzej, zdaniem samych osób z niepełnosprawnością, radzą sobie oni z:

- umiejętnością asertywnego zachowania się
- umiejętnością radzenia sobie z niepowodzeniami
- umiejętnością samo prezentacji

Z drugiej strony, w zdecydowanej większości przypadków, głównymi celami wyjściowymi współpracy, zidentyfikowanymi przez trenerki aktywności przy współudziale osób z niepełnosprawnością, okazały się te z celów, które bezpośrednio związane są z kompetencjami inter i intrapersonalnymi (społecznymi i osobistymi).

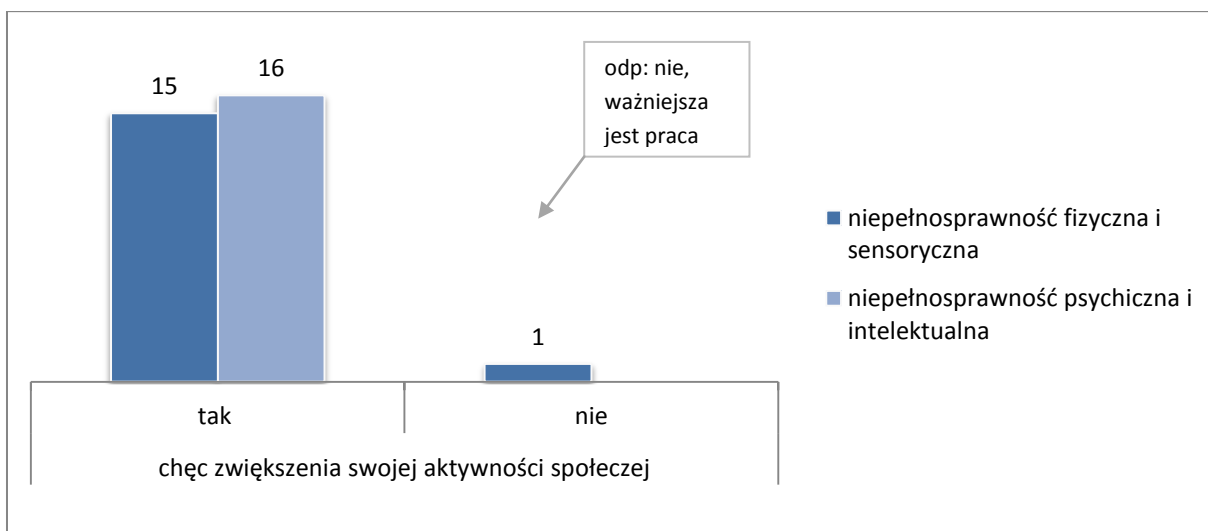
Różnica w samooglądzie osób z niepełnosprawnością, a ocenie dokonywanej przez trenerki aktywności wynikać, może z faktu różnych punktów odniesienia. Uczestnikami testowania są bowiem klienci OPS, znajdujący się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. W związku z czym można domniemywać, iż ich najbliższe otoczenie społeczne, stanowiące dla nich naturalny punkt odniesienia, w jakiejś mierze znajduje się w sytuacji analogicznej. Szczegółowe dane dotyczące struktury ogólnych celów zawartych w IPR przedstawia wykres poniżej.

⁶ Szczegółowe wyniki tego badania opisane są w III raporcie cząstkowym z ewaluacji zewnętrznej



Wykres 8. Struktura celów współpracy zawarta w Indywidualnych Planach Rozwoju. (źródło- dane zastane z IPR)

Istotnym w kontekście powodzenia procesu testowania był fakt, iż wszyscy klienci deklarowali chęć zwiększenia swojej aktywności społeczno-zawodowej. Jedyna odpowiedź negatywna w tym zakresie, uzasadniona była tym, że dla tego klienta ważniejsza jest praca. Należy jednak zaznaczyć, iż aktywizacja zawodowa nierozwiewalnie powiązana jest z aktywizacją społeczną. Szczegółowe dane widoczne są na wykresie poniżej:



Wykres 9. Deklarowana chęć zwiększenia aktywności społecznej. (źródło- Dane z Diagnozy)

VIII. Ocena rzeczywistych efektów testowania

Ocena rzeczywistych efektów testowania koncentrowała się na ilościowej ocenie elementów składających się na przeznaczony do testowania produkt. W tym celu posłużono się danymi zastanymi pozyskanymi od realizatorów projektu.

I. Wsparci udzielone osobom z niepełnosprawnością w czasie testowania

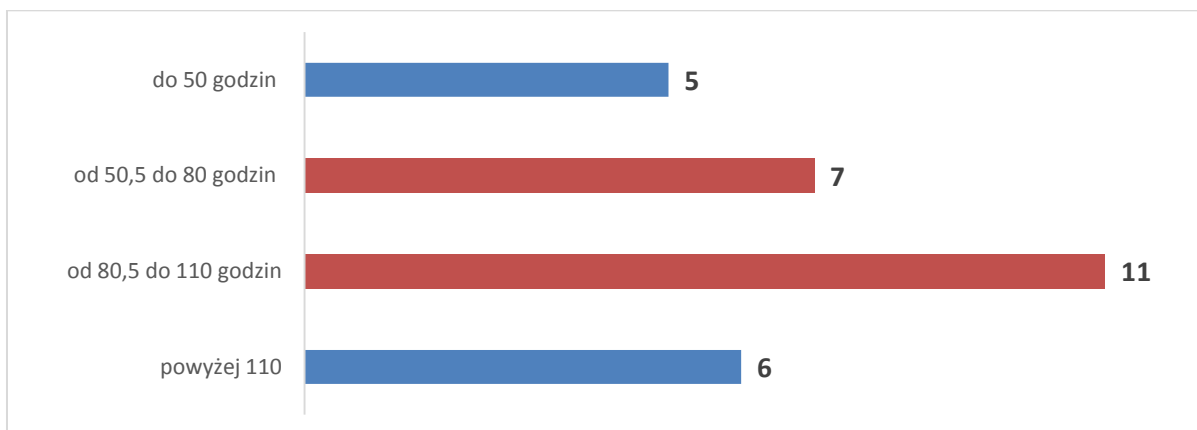
W celu pełnej oceny testowanego modelu warto przyrzeć się, jakie działania i na jaką skalę zostały zrealizowane. W ramach projektu wsparciem objętych zostało 31 osób z niepełnosprawnością⁷. Wszystkie z nich korzystały ze wsparcia trenera aktywności. Ponadto miały możliwość skorzystania z całego pakietu innych, przewidzianych dla nich form wsparcia. Było to wsparcie psychologiczne, doradztwo całonocowe, wsparcie asystenta osoby niepełnosprawnej, szkolenia zawodowe- indywidualne, szkolenia grupowe- wyjazdowe, dofinansowanie do sprzętu rehabilitacyjnego i pakiet aktywizacyjny. Dodatkowo, oferowane było też wsparcie dla otoczenia klientów usługi. Poniżej przedstawione zostały pokrótce zbiorcze dane dotyczące skali udzielonego wsparcia, a także jego efekty.

Wsparcie udzielone przez trenerów aktywności

Trenerki aktywności przepracowały z klientami usługi w sumie **2355,5 godziny**.

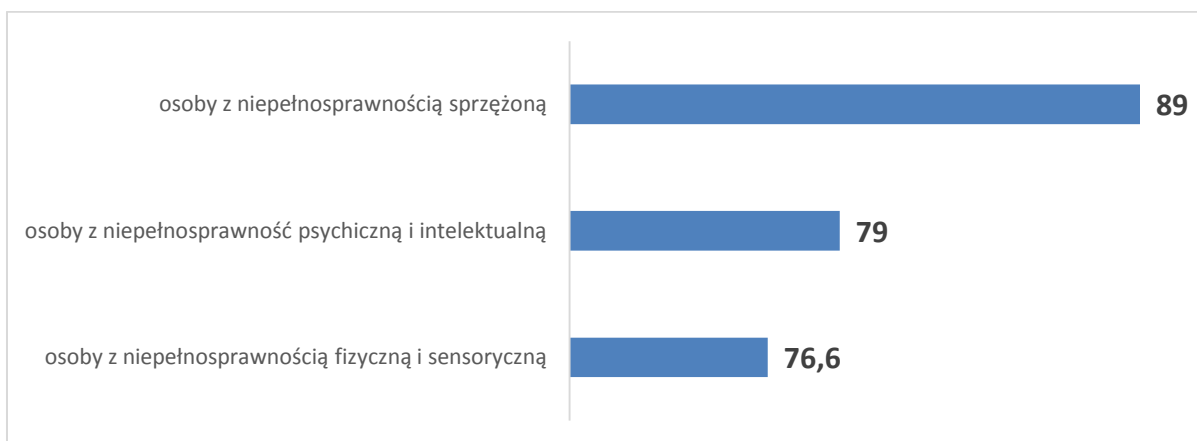
Liczba godzin wsparcia udzielona poszczególnym osobom była bardzo zróżnicowana i wahała się od ok. 30 godzin w pojedynczych przypadkach do sięgającego nawet 114,5 godzin. Średnia liczba godzin pracy trenera aktywności przypadająca na jednego klienta usługi wyniosła **75,98 godziny**. Szczegółowe dane dotyczące struktury godzinowej wsparcia przedstawia wykres poniżej:

⁷ przy czym dwie z nich z przyczyn niezależnych od realizatorów projektu nie mogły uczestniczyć w pełnym cyklu wsparcia



Wykres 10. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez trenerki aktywności (źródło- dane z monitoringu projektu)

Zebrane dane pokazują, iż średnio najwięcej wsparcia trenerki aktywności otrzymały osoby z niepełnosprawnością sprzężoną oraz osoby z niepełnosprawnością psychiczną i intelektualną oraz innymi rodzajami niepełnosprawności, nie dającymi się kompensować. Szczegółowe dane przedstawia wykres poniżej:



Wykres 11. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez trenerki aktywności w podziale na typ niepełnosprawności (źródło- dane z monitoringu)

Nie zaobserwowano istotnych różnic w dystrybucji wsparcia trenerki aktywności w zależności od płci ani stopnia niepełnosprawności.

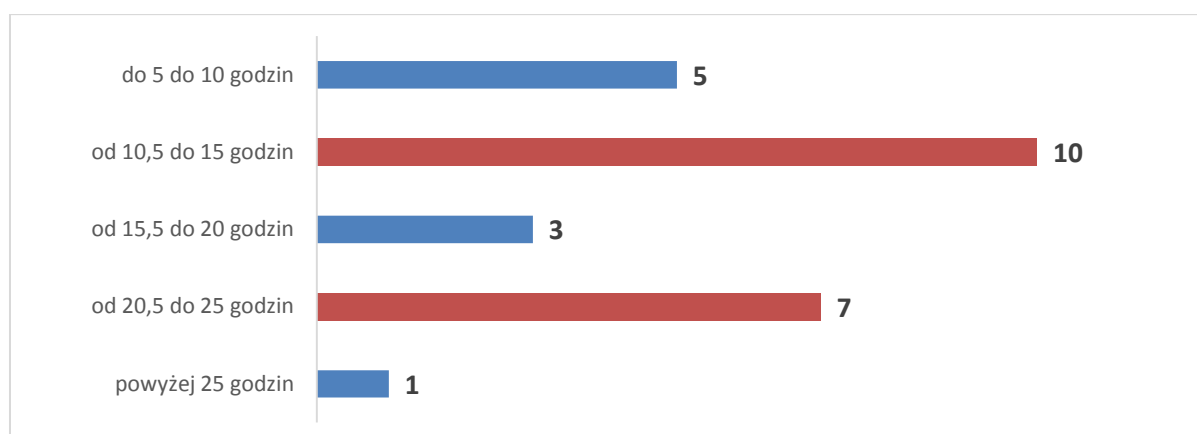
Dodatkowe wsparcie dostępne w ramach testowanego modelu

W testowanym modelu poza wsparciem trenerów aktywności istniała możliwość skorzystania z innych form wsparcia indywidualnego: spotkania z psychologiem i doradcą całościowym. Z możliwości spotkania z psychologiem i doradcą całościowym skorzystało 26 osób. W sumie udzielono 450 godziny wsparcia psychologicznego i 300 godziny wsparcia doradczego.

Wsparcie psychologa

Psychologowie przepracowali z klientami usługi w sumie **404 godziny (450 godzin w sumie z osobami z niepełnosprawnością i osobami z ich otoczenia)**

Liczba godzin wsparcia udzielona poszczególnym osobom była bardzo zróżnicowana i wahała się od ok. 6 godzin w pojedynczych przypadkach do sięgającego 22 godzin. Średnia liczba godzin wsparcia udzielonego przez psychologa, przypadająca na jednego klienta usługi wyniosła **13 godzin**. Szczegółowe dane dotyczące struktury godzinowej wsparcia przedstawia wykres poniżej:



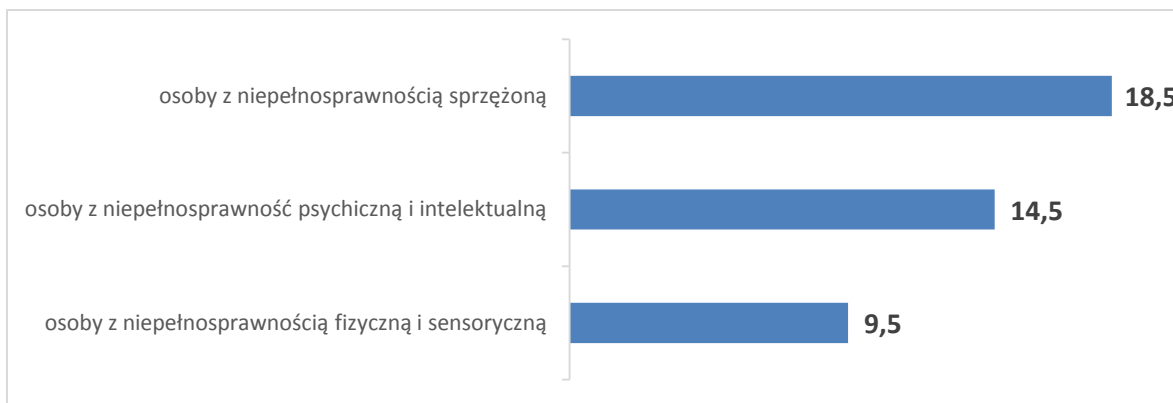
Wykres 12. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez psychologa (źródło- dane z monitoringu projektu)

Zebrane dane pokazują, iż średnio najwięcej wsparcia psychologicznego otrzymały osoby z niepełnosprawnością sprzężoną oraz niepełnosprawnością psychiczną i intelektualną wraz z innymi rodzajami niepełnosprawności, nie dającymi się kompensować. Szczegółowe dane przedstawia wykres poniżej:



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

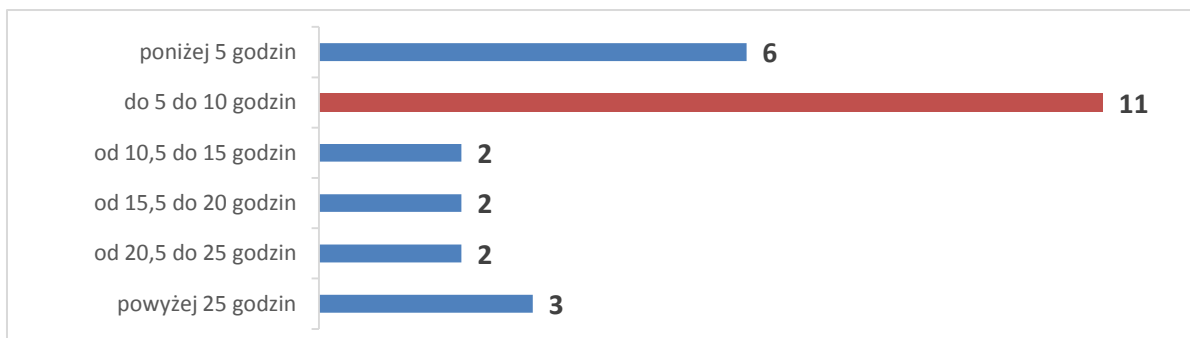


Wykres 13. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez psychologów w podziale na typ niepełnosprawności (źródło- dane z monitoringu projektu)

Wsparcie doradcy całościowego

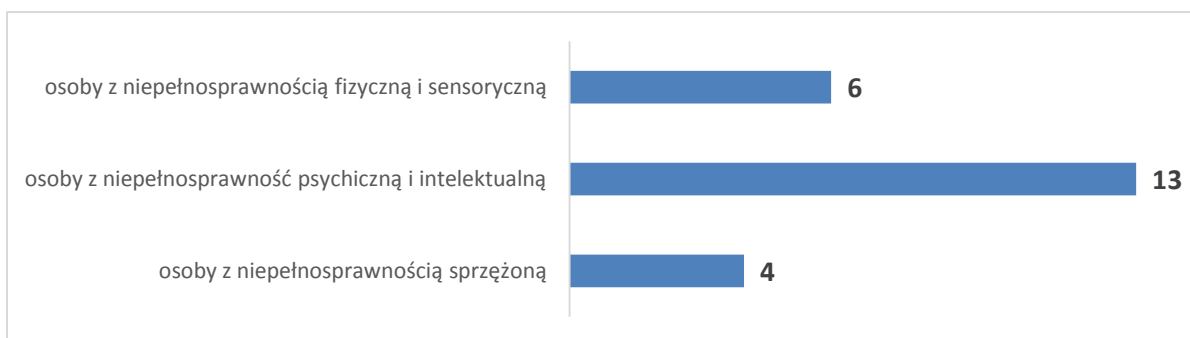
Doradcy całościowi przepracowali z klientami usługi w sumie **300 godziny (wsparcia indywidualnego i grupowego)**

Liczba godzin wsparcia udzielona poszczególnym osobom była bardzo zróżnicowana i wahała się od ok. 2 godzin w pojedynczych przypadkach do sięgającego 27 godzin. Średnia liczba godzin wsparcia udzielonego przez doradcę całościowego, przypadająca na jednego klienta usługi wyniosła **10 godzin**. Szczegółowe dane dotyczące struktury godzinowej wsparcia przedstawia wykres poniżej:



Wykres 14. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez doradcę całościowego (źródło- dane z monitoringu projektu)

Zebrane dane pokazują, iż średnio najwięcej wsparcia psychologicznego otrzymały osoby z niepełnosprawnością psychiczną i intelektualną wraz z innymi rodzajami niepełnosprawności, nie dającymi się kompensować. Szczegółowe dane przedstawia wykres poniżej:



Wykres 15. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez doradców całościowych w podziale na typ niepełnosprawności (źródło- dane z monitoringu projektu)

Poza wsparciem psychologicznym i doradczym, testowany model zakładał obowiązkowe uczestnictwo w szkoleniach grupowych- wyjazdowych, możliwość uczestnictwa w szkoleniu zawodowym, dofinansowania do sprzętu rehabilitacyjnego i skorzystania z tzw. Pakietu aktywizacyjnego oraz wsparcia asystenta osoby niepełnosprawnej.

Szkolenia zawodowe

W szkoleniach zawodowych wzięły udział w sumie 22 osoby. Większość z nich uczestniczyła w kursie komputerowym (15 osób). Ponadto klienci/-tki podnosili swoje kwalifikacje na



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

takich szkoleniach jak kursy językowe (język angielski i niemiecki), gastronomii, ogrodnicze. W założeniu, dobór szkolenia uzależniony był od indywidualnej ścieżki zawodowej danej osoby.

Sprzęt rehabilitacyjny

Wsparcie w postaci wyposażenia w sprzęt rehabilitacyjny otrzymało w sumie 12 osób. W zależności od potrzeb przyznano bardzo zróżnicowany sprzęt, między innymi: aparaty słuchowe, okulary korekcyjne, wózki inwalidzkie, ortezy kręgosłupa itp.

Pakiet aktywizacyjny

Pakiet aktywizacyjny w założeniu projektodawców zakładał wsparcie klientów usługi mające na celu uzupełnienie ich braków w zakresie rzeczy niezbędnych przy procesie aktywizacji społeczno- zawodowej np. bilet komunikacji miejskiej, doładowanie do telefonu, zakup niezbędnej odzieży czy środków czystości. Średnia wartość takiego pakietu wyniosła 1500 złotych.

Wsparcie o charakterze asystenckim

W projekcie, by zapewnić dostępność usług przewidziano możliwość skorzystania z wsparcia asystenta osoby niepełnosprawnej. Asystenci ci przepracowali z klientami usługi w sumie **647 godzin**, przy czym zaznaczyć należy, iż potrzebę tego wsparcia zadeklarowało tylko **10 klientów usługi**. Liczba godzin wsparcia udzielona poszczególnym osobom była bardzo zróżnicowana i wahała się od ok. 3-4 godzin w pojedynczych przypadkach do sięgającego 213 godzin. Średnia liczba godzin wsparcia udzielonego przez asystenta osoby niepełnosprawnej, przypadająca na jednego klienta usługi wyniosła **21 godziny**. Zebrane dane pokazują, iż średnio najwięcej wsparcia otrzymały osoby z niepełnosprawnością sprzężoną oraz niepełnosprawnością ruchową, ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Dla tych osób zapewnienie wsparcia asystenta oznaczało zapewnienie dostępności usługi.

Efekty testowania- aktywizacja społeczno-zawodowa.

Założonym celem testowanej usługi była aktywizacji społeczno-zawodowa niepełnosprawnych klientów wrocławskiego MOPS, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. Dla weryfikacji osiągnięcia tego celu, i zarazem pokazania efektywności



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

testowanego modelu zaplanowano ewaluację stopnia realizacji celów osiągniętych przez klienta. Oceny tej dokonywały trenerki aktywności wspólnie z osobami z niepełnosprawnością, obserwując zachodzące zmiany. Za sukces projektu uznano sytuację w której wskaźnik aktywizacji społeczno-zawodowej osiągnie poziom 60%, w rezultacie pracy klientów z trenerami aktywności wyniósł on średnio 67%.

IX. Ocena modelu Trener Aktywności- perspektywa osób z niepełnosprawnością

I. Opis badania

W okresie od lutego do marca 2014 roku przeprowadzono końcowe badanie ewaluacyjne wśród klientów/-tek usługi trener aktywności. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankiety wypełnianej w wersji papierowej lub elektronicznej. Z racji na specyfikę klientów testowanej usługi (osoby o bardzo zróżnicowanym poziomie funkcjonowania) zdecydowano się na dopuszczenie różnych metod przeprowadzenia badania- część osób wypełniła ankietę samodzielnie, część była wspierana przez trenerki aktywności.

Celem badania było uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania:

- ⇒ jakie są realne efekty wsparcia udzielanego w ramach Modelu Trener Aktywności w ocenie klientów tej usługi?
- ⇒ jak osoby z niepełnosprawnością oceniają wsparcie trenera aktywności?
- ⇒ które z rodzajów wsparcia oferowanego w ramach Modelu Trener Aktywności jest w opinii osób z niepełnosprawnością najważniejsze?

W badaniu wzięło udział w sumie 26 osób.

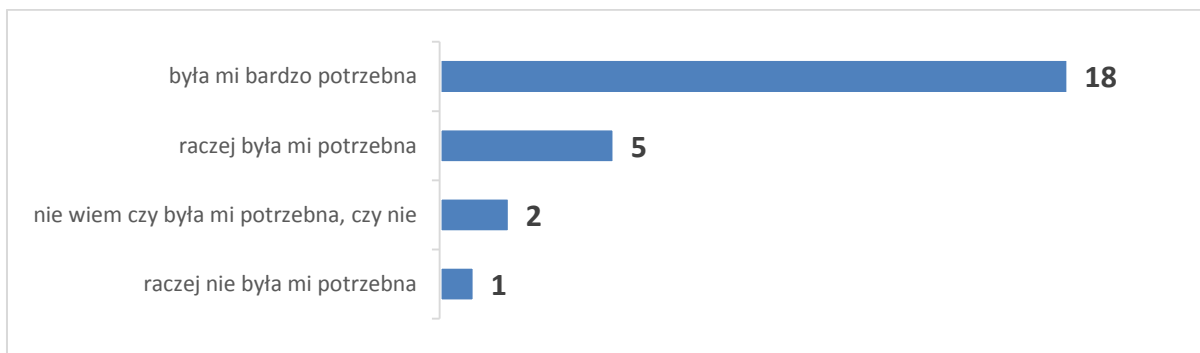
II. Ogólna ocena współpracy z trenerem aktywności i jej efektów

Zdecydowana większość klientów usługi uważa, że współpraca z trenerem aktywności była im potrzebna. Co więcej, ich zdaniem taka forma wsparcia przydatna byłaby również dla innych niepełnosprawnych klientów OPS. Szczegółowo obrazują to poniższe wykresy

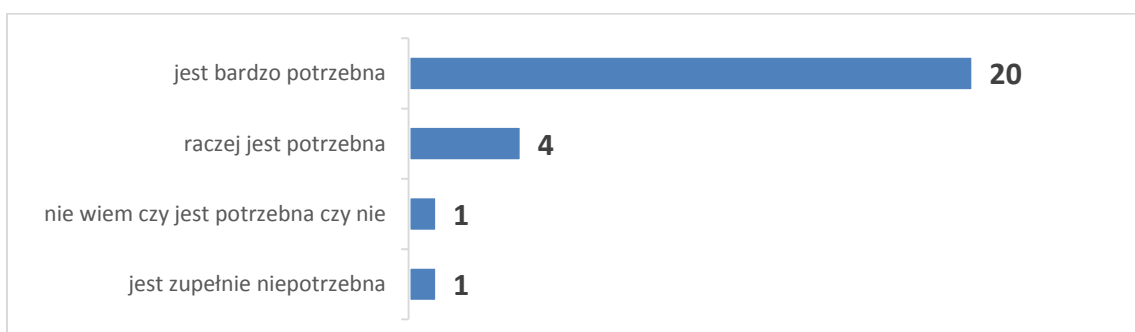


TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO



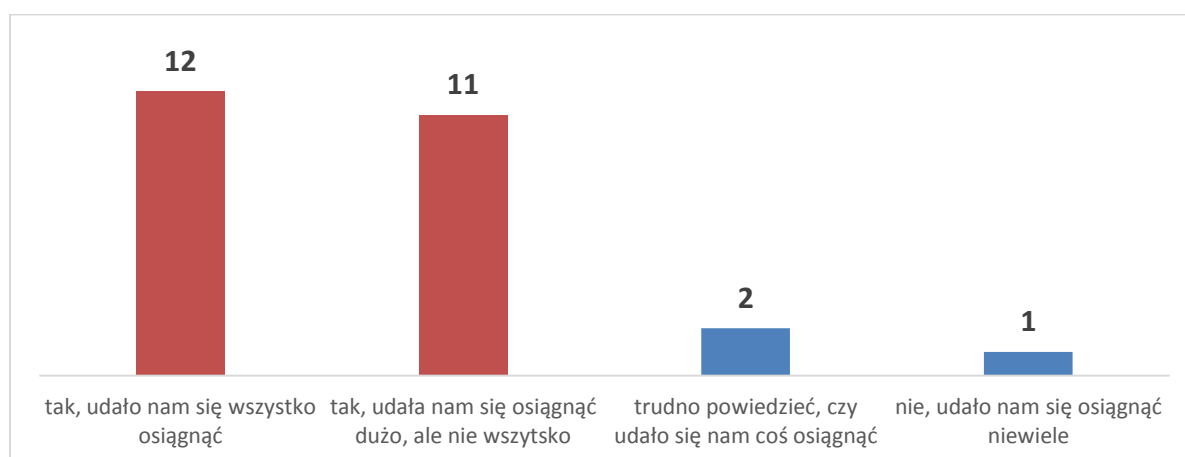
Wykres 16. Ocena współpracy udzielonej przez trenera aktywności w perspektywie klientów usługi.



Wykres 17. Ocena zapotrzebowania na wsparcie udzielane przez trenera aktywności w perspektywie klientów usługi.

W ich opinii, także **cele, nad którymi pracowali były bardzo ważne**- tak zadeklarowało 21 z 26 przebadanych osób. Zapytani o najważniejsze rzeczy, jakich nauczyli się dzięki uczestnictwu w projekcie najczęściej wymieniali **uzyskanie większej samodzielności w wychodzeniu z domu oraz otwarcie na kontakty z innymi ludźmi**. To przełamanie barier skutkowało też **akceptacją własnej niepełnosprawności** oraz nabyciem pewnych **kompetencji z zakresu planowania i organizowania**.

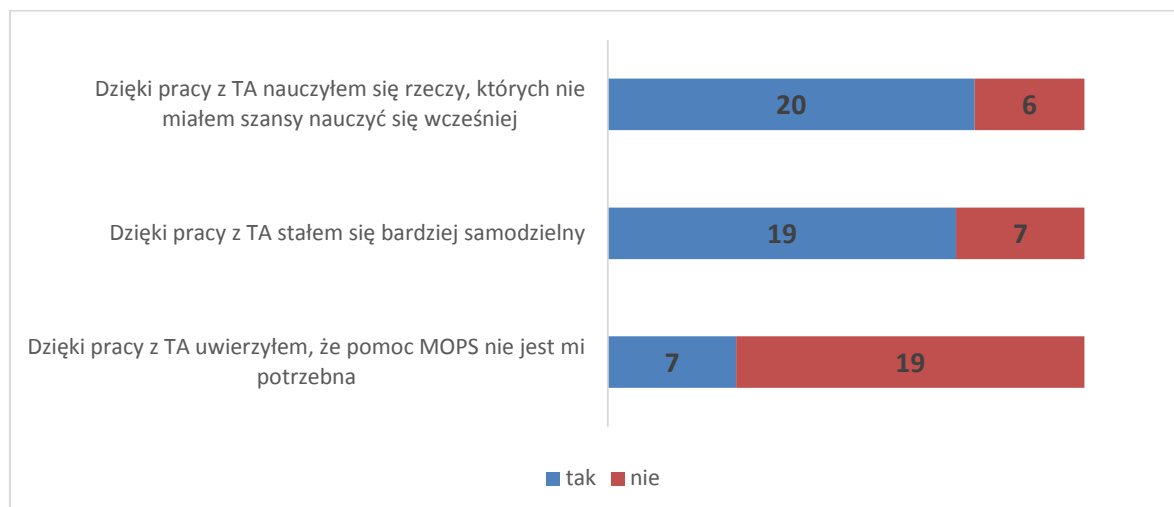
W kontekście oceny wagi i potrzeby wsparcia oferowanego w ramach Modelu Trener Aktywności, ważną wydaje się opinia klientów usługi na temat skuteczności otrzymanego wsparcia. W związku z tym poproszono ich o odpowiedź na pytanie o to, czy udało się im osiągnąć to, co założyli na początku współpracy z trenerem. Zdecydowana większość udzielała odpowiedzi twierdzącej, przy czym osiągnięcie wszystkich założonych celów zdecydowane częściej deklarowali klienci z doświadczeniem choroby psychicznej czy niepełnosprawnością intelektualną (9 na 12 odpowiedzi), a osiągnięcie dużej ilości celów, lecz nie wszystkich- klienci z tymi z rodzajów niepełnosprawności, które można kompensować (9 na 11 odpowiedzi). Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres:



Wykres 18. Ocena osiągnięcia celów założonych na początku współpracy-perspektywa osób z niepełnosprawnością

W odniesieniu do oceny potrzeby wsparcia udzielanego przez trenera aktywności w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej ważne jest też przyjrzenie się subiektywnej ocenie osiągniętych efektów. W ocenie badanych osób z niepełnosprawnością dzięki otrzymanemu wsparciu nauczyli się rzeczy, których nie mieli szans nauczyć się wcześniej, stali się bardziej samodzielni oraz w niektórych przypadkach uwierzyli, że pomoc OPS nie jest już im

potrzebna. Tą pozytywną opinię klientów należy uznać za sukces i skuteczność testowanego modelu. Szczegółowe dane widoczne są na wykresie poniżej.



Wykres 19 Ocena efektów usługi w perspektywie osób z niepełnosprawnością.

III. Najważniejsze elementy testowanego Modelu.

Osoby z niepełnosprawnością, które brały udział w testowanym Modelu, poza współpracą z trenerem aktywności, mogły skorzystać także z innych dodatkowych elementów wsparcia. W uwagi na kryteria trafności i użyteczności testowanego rozwiązania poproszono klientów usługi o wskazanie, które z oferowanych im typów wsparcia było w ich perspektywie najważniejsze. Niemal wszystkie z przebadanych osób wskazały na niezbywalny element usługi, jakim jest wsparcie udzielane przez trenera aktywności. Co ważne, wielu z klientów wskazało także na wsparcie psychologiczne⁸, przy czym nie różnicował wagi otrzymania tego wsparcia rodzaj niepełnosprawności klienta. Potwierdzać to może fakt, iż objęci wsparciem klienci, poza niepełnosprawnością, borykają się z wieloma innymi problemami, rzutującymi na trudność sytuacji życiowej, w jakiej się znaleźli.

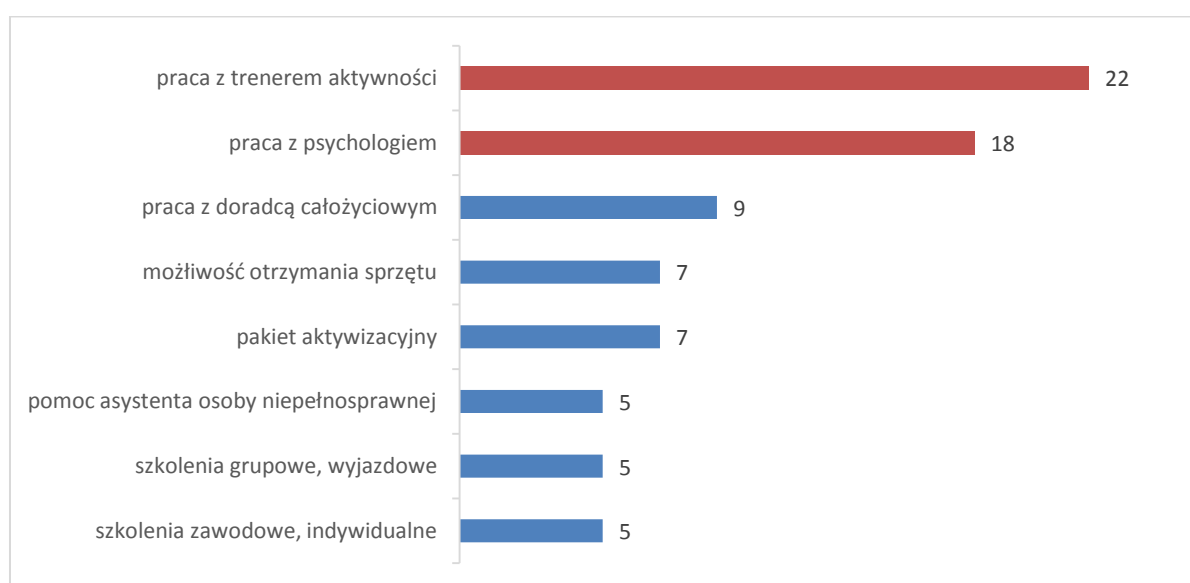
Kolejny, ważny w ocenie klientów, rodzaj otrzymanego wsparcia dotyczył rodzajów wsparcia doradcy całozyciowego, i zdecydowanie częściej wskazywany jako istotny był przez klientów z doświadczeniem choroby psychicznej, niepełnosprawnością intelektualną i tymi z rodzajów niepełnosprawności, które nie podlegają kompensacji. Istotne dla klientów usługi okazały się

⁸ ocena ta dobrze koresponduje z oceną samych trenerek aktywności dotyczących, które uważają, iż wsparcie psychologiczne jest najważniejszym z dodatkowych elementów wsparcia, zob. rozdział XXX niniejszego raportu

też: możliwość otrzymania sprzętu (ważna dla osób z niepełnosprawnością ruchową i taką, której kompensacja zdecydowanie ułatwia i przyspiesza proces aktywizacji społeczno-zawodowej) oraz pakiet aktywizacyjny (warto zaznaczyć, iż dla części z osób możliwość skorzystania ze wsparcia w ramach pakietu była- w opinii trenerek aktywności, jednym z kluczowych powodów przystąpienia do projektu).

Ponadto warto zwrócić tu uwagę na wsparcie udzielane przez asystenta osoby z niepełnosprawnością. Mimo, iż nie było wskazywane one jako kategoria istotna dla ogółu klientów, dla kilku z nich wsparcie to było niezbędne dla możliwości uczestnictwa w projekcie⁹.

Szczegółowe wyniki przedstawia wykres poniżej.

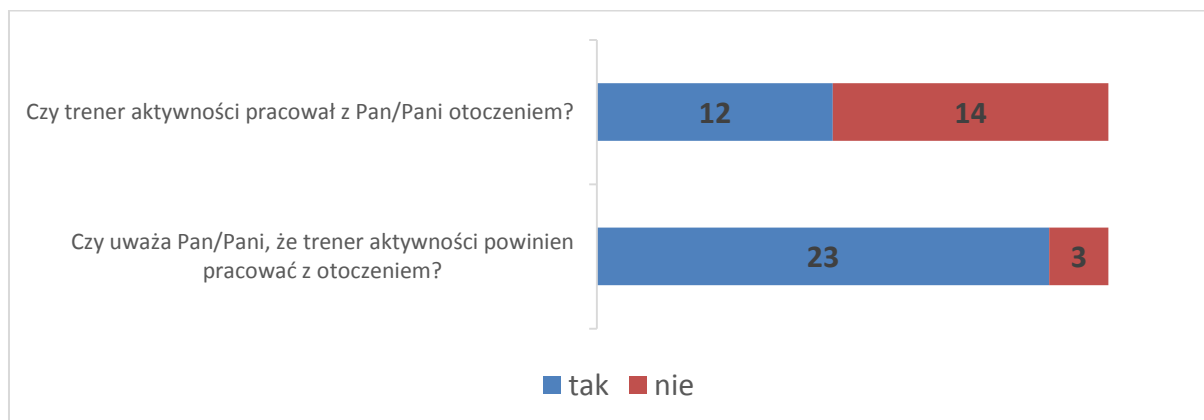


Wykres 20. Ocena wagi poszczególnych elementów wsparcia w perspektywie klientów usługi.

Ważnym elementem testowanego Modelu było też założenie możliwości wsparcia trenera aktywności udzielanego otoczeniu klientów usługi. W związku z tym zapytano osoby z niepełnosprawnością, o to, czy w ich subiektywnej ocenie trener aktywności pracował z ich otoczeniem (rodziną, opiekunami itp.) oraz o to czy wsparcie takie powinno być dostępne dla otoczenia osób z niepełnosprawnością. Rozgraniczenie to wynikało z faktu, iż nie każda z osób z niepełnosprawnością posiadała otoczenie oraz fakty, iż nie zawsze otoczenie to było

⁹ zob. rozdział VIII- ocena rzeczywistych wyników testowania

chętne do współpracy. Niezależnie od rzeczywistej pracy trenera aktywności z otoczeniem, zdaniem klientów usługi, takie wsparcie powinno być dostępne i zostało uznane za ważny element testowanej usługi. Szczegółowe wyniki przedstawia wykres poniżej.



Wykres 21. Ocena elementu wsparcia udzielanego przez trenera aktywności otoczeniu osób z niepełnosprawnością w perspektywie klientów usługi.

IV. Wnioski

Wyniki badania wyraźnie wskazują zadowolenie klientów usługi ze współpracy z trenerem aktywności, oraz potrzebę udzielania takiego wsparcia dla niepełnosprawnych klientów ośrodków pomocy społecznej, znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. Na tej podstawie **można wnioskować o dużej użyteczności i trafności testowanego modelu w kontekście aktywizacji społeczno-zawodowej.**

Osoby z niepełnosprawnością postrzegają cele współpracy z trenerem aktywności jako ważne dla nich samych, oraz prowadzące w efekcie do wzrostu ich samodzielności i poprawy funkcjonowania w otoczeniu, co zgodne jest z celem projektu.

Najważniejszymi elementami usługi w opinii jej klientów jest wsparcie udzielane przez trenera aktywności oraz wsparcie psychologiczne. Ich zdaniem ważnym elementem usługi jest też wsparcie udzielane otoczeniu osób z niepełnosprawnością.

X. Ocena Modelu Trener Aktywności- perspektywa trenerów aktywności

I. Specyfika pracy i zadania trenera aktywności w testowanym modelu Trener Aktywności

Testowany w ramach projektu innowacyjny model aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością charakteryzuje się kilkoma specyficznymi cechami:

- W projekcie zatrudnionych jest 4 trenerki aktywności. Pracują one z klientami wrocławskiego MOPS. Klienci ci to osoby charakteryzujące się różnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności oraz innymi problemami, warunkującymi ich trudną sytuację życiową. W grupie tej znajdują się zarówno osoby z niepełnosprawnościami sensorycznymi, ruchowymi, jak i osoby z doświadczeniem choroby psychicznej i osoby z niepełnosprawnością intelektualną.
- Pracą trenerek kieruje koordynator usługi. Zadania koordynatora związane są z zarządzaniem pracą trenerek, organizowaniem cyklicznych spotkań zespołu, kontrolowaniem porządku w dokumentacji. Dodatkowo, w testowanym modelu zatrudniona jest mentorka merytoryczna. Jej głównym zadaniem jest czuwanie nad merytorycznym przebiegiem przedsięwzięcia.
- Trenerki pracują indywidualnie z klientami, wspierając ich w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej. Czas ich pracy jest proporcjonalny do ilości klientów. Każda z nich udziela wsparcia od 6 do 10 osób z niepełnosprawnością

Opisując specyfikę pracy w testowanym modelu warto wspomnieć o rozbudowanej dokumentacji wynikającej z faktu, że projekt jest innowacyjny i finansowany jest ze środków unijnych. Warto też pamiętać o pozostałych specjalistach udzielających wsparcia tj. psychologach i doradcach całościowych.

II. Kompetencje trenera aktywności

W przyjętym do testowania modelu założono, iż niezbywalnym elementem usługi w jest wsparcie trenera aktywności udzielane osobom z niepełnosprawnością. Przyjęto, iż każdy z trenerów powinien charakteryzować się kompetencjami zdefiniowanymi w czterech główne obszarach:



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

- **kompetencje tutorskie**, polegające na przyjmowaniu postawy lidera zmiany, który pomaga osobie z niepełnosprawnością budować wizję zmiany i motywację do jej prowadzenia
- **kompetencje streeteokerskie**, odnoszące się do współpracy z najbliższym otoczeniem osoby z niepełnosprawnością, instytucjami i ośrodkami wsparcia
- **kompetencje odnoszące się do umiejętności pracy z osobą z niepełnosprawnością**
- **kompetencje międzykulturowe**, odnoszące się do umiejętności łączenia ze sobą dwóch odmiennych kulturowo światów: osób z niepełnosprawnościami i osób niepełnosprawnych

W oparciu założenia procesu rekrutacji, skonstruowane na podstawie tychże kryteriów, przeprowadzono selekcję spośród aplikujących na stanowisko trenera aktywności osób, wybierając 15, które miały przejść szkolenie w zakresie użytkowania Modelu. 5 z tych osób stanowiły pracownicy wrocławskiego MOPS, 10 -osoby zrekrutowane z wolnego naboru. Wszyscy z kandydatów posiadali doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością, znaczna część też z innymi grupami doświadczającymi wykluczenia społecznego. 9 z 10 osób, zrekrutowanych w ramach wolnego naboru na szkolenie, legitymowało się wykształceniem pedagogicznym. Większość posiadała też dodatkowe, formalnie potwierdzone, kompetencje z zakresu: poradnictwa psychologicznego, komunikacji z osobami głuchoniewidomymi (tłumacze języka migowego), wspomagania osób z niepełnosprawnościami jako tłumacze przewodnicy, pracy socjalnej, asystentury rodzinnej, opieki kuratorskiej oraz wsparcia terapeutycznego. Po etapie szkolenia, które w testowanym projekcie stanowiło również element procesu rekrutacji, na stanowisku trenera aktywności zatrudniono 5 osób (w trakcie trwania projektu 1 z zatrudnionych osób zrezygnowała z pełnionej funkcji).

W ramach prowadzonej ewaluacji zewnętrznej określając adekwatność przyjętych kompetencji trenera aktywności do rzeczywistych potrzeb osób przeszkolonych w zakresie użytkowania Modelu oraz wykonujących tę pracę zaprojektowano dwukrotne badanie:

- po etapie szkolenia (dla wszystkich osób przeszkolonych z zakresu użytkowania Modelu, koncentrując się w szczególności na ich subiektywnym przekonaniu o adekwatności zaproponowanych kompetencji do świadczonego przez trenera aktywności wsparcia)
- pod koniec realizacji projektu (dla zatrudnionych trenerek, badając rzeczywiste kompetencje potrzebne do wykonywanej przez nie pracy)



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Kompetencje po etapie szkolenia

Analiza zgromadzonych danych¹⁰ pokazała, że uczestników szkolenia najslabiej charakteryzowała wiedza z zakresu metod tutorskich i związanych z perspektywą streetworkerską- w obu tych obszarach po szkoleniu nastąpił największy przyrost wiedzy. Ponieważ wszyscy z uczestników posiadali już doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością, stosunkowo lepiej wyglądał obraz ich kompetencji z odniesieniem do sytuacji trudnych w pracy z klientem i problemów w pracy z osobami z niepełnosprawnością. Jednak i w tym zakresie, kluczowym dla pracy jako trener aktywności, szkolenie pozwoliło nabyć i uzupełnić dotychczasowe kompetencje. Z uwagi na fakt, iż wśzytkach uczestników szkolenia charakteryzowało doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością, uzyskane dane nie pozwalają na pełną weryfikację tego modułu szkolenia. Można jedynie domniemywać, iż gdyby wśród kandydatów na trenera aktywności znalazła się osoba nie mająca doświadczenia w pracy z osobami z niepełnosprawnością, niezbędne byłoby dla niej szkolenie dotyczące metodyki i zasad tej pracy. Podobnie wygląda sytuacja w przypadku kompetencji międzykulturowych. Warto zauważyć, iż uczestnicy szkolenia wskazywali na potrzebę poszerzenia swoich kompetencji dotyczących radzenia sobie z wypaleniem zawodowym i korzystania z zasobów własnych. O ile zrozumiałe jest, iż uczestnicy szkolenia na starcie nie posiadali wiedzy na temat systemu wsparcia w Modelu Trener Aktywności, to wart podkreślenia jest fakt, wskazywania na potrzebę szkolenia w zakresie definiowania i rozpoznawania zasobów własnych, radzenia sobie z wypaleniem zawodowym, automotywacji i technik relaksacji. Obszary te są niezwykle ważne dla założonego w Modelu charakteru i sposobu pracy trenera aktywności- udzielania zindywidualizowanego wsparcia i pracy mającej charakter procesu angażującego obie strony.

Na podstawie, zgromadzonych po etapie szkolenia, danych można było stwierdzić, iż założone, jako niezbędne, kompetencje trenera aktywności można analizować w dwóch płaszczyznach: dla osób aplikujących, mających już doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością i dla osób aplikujących, nie mających tego doświadczenia. W związku z tym zidentyfikowano kompetencje trenera aktywności w podziale na niezbędne i warunkowe. Podział ten zaprezentowany jest w poniższej tabeli.

RODZAJ KOMPETENCJI	ELEMENT	UZASADNIENIE
--------------------	---------	--------------

¹⁰ Szczegółowa analiza znajduje się w II raporcie cząstkowym z ewaluacji zewnętrznej.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

	SZKOLENIA	
Kompetencje tutorskie	NIEZBĘDNY	słaba ocena własnych kompetencji w tym zakresie przez na starcie
Kompetencje streetwokreskie	NIEZBĘDNY	słaba ocena własnych kompetencji w tym zakresie przez na starcie
Kompetencje pracy z osobą z niepełnosprawnością- sytuacje trudne w pracy z klientem	WARUNKOWY/ NIEZBĘDNY (dla osób, które nie miały doświadczenia w pracy z osobami z niepełnosprawnością)	kompetencja niezbędna dla kandydatów trenera aktywności, ale możliwa do zróżnicowania na starcie w odniesieniu do doświadczeń zawodowych (i nie tylko) w pracy z osobami z niepełnosprawnością. Istnieje możliwość pominięcia tego elementu szkolenia pod warunkiem posiadania dostatecznego doświadczenia przez podjęciem pracy w charakterze trenera aktywności
Kompetencje pracy z ON- problemy w pracy z ON	WARUNKOWY	kompetencja niezbędna dla kandydatów na trenera aktywności, ale możliwa do zróżnicowania na starcie w odniesieniu do wcześniejszych doświadczeń zawodowych (i nie tylko) w pracy z osobami z niepełnosprawnością. Istnieje możliwość pominięcia tego elementu szkolenia pod warunkiem posiadania dostatecznego doświadczenia przez podjęciem pracy w charakterze trenera aktywności
Kompetencje pracy z ON- wypalenie zawodowe	NIEZBĘDNY	niedostateczna znajomość technik zaradczych na starcie, kompetencja niezbędna
Kompetencje pracy z ON- zasoby własne i wsparcie	NIEZBĘDNY	niedostateczna znajomość technik identyfikacyjnych i produktu na starcie- kompetencja niezbędna
Kompetencje międzykulturowe	WARUNKOWY	kompetencja niezbędna dla kandydatów na trenera aktywności, ale możliwa do zróżnicowania na starcie w odniesieniu do wcześniejszych doświadczeń zawodowych (i nie tylko) w pracy z osobami z niepełnosprawnością. Istnieje możliwość pominięcia tego elementu szkolenia pod warunkiem posiadania dostatecznego doświadczenia przez podjęciem pracy w

Tabela.3. Kompetencje trenera aktywności- ocena po szkoleniu.

Kompetencje niezbędne do pracy trenera aktywności z perspektywy doświadczeń trenerek zatrudnionych w projekcie

W celu zweryfikowania i dookreślenia kompetencji niezbędnych do pracy w charakterze trenera aktywności, poproszono zatrudnione w projekcie trenerki, by spróbowały nakreślić najbardziej optymalny profil trenera aktywności. Mając prawie roczne doświadczenie pracy w procesie wsparcia osób z niepełnosprawnością w aktywizacji społeczno-zawodowej, jednoznacznie podkreślały mnogość i różnicowanie potrzebnych kompetencji. Próba zbudowania profilu kompetencyjnego opartego triadzie: wiedza, umiejętności, postawa¹¹ pozwala uporządkować ich opinie. W efekcie analizy zebranych danych najważniejsze ich zdaniem kompetencje to:

W ZAKRESIE WIEDZY:

- **wykształcenie min. średnie**, preferowane wykształcenie wyższe/nauki społeczne
„Moim zdaniem wykształcenie jest jednak ważne, ale nie najważniejsze i wcale nie takie konkretne, tylko gdzieś tam powiązane z psychologią, pedagogiką i socjologią, pracą z ludźmi”
- **znajomość sytuacji osób z niepełnosprawnością/ doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością**
„U mnie bardzo pomogło, że mam doświadczenie w pracy z niepełnosprawnością, myślę, że bez tego to było by bardzo trudno.”

„Ważne jest doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnościami i to indywidualne i grupowe”
- **znajomość podstaw funkcjonowania instytucji wsparcia osób z niepełnosprawnością**
„Ja mogę powiedzieć, że dobrze by taki trener miał jakieś doświadczenie pracy w instytucji która pomaga, i trochę wiedział jak wygląda taki system wsparcia dla osób z

¹¹ Znanego z praktyki i teorii zarządzania zasobami ludzkimi

niepełnosprawnością, ale nie tylko. Bo niepełnosprawność jest tu tylko jednym z problemów naszych klientów, oni mają też całą masę innych problemów, innych trudności.”

- **preferowana znajomość wiedzy o rynku pracy oraz prawnych aspektach zatrudniania osób z niepełnosprawnością**

W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI:

- **umiejętność nawiązywania i budowania relacji**

„Dla mnie najważniejsza jest tu otwartość na klienta i na wchodzenie w relacje”

- **umiejętność pracy na zasobach**

„Dla mnie naczelną filozofią pracy stała się praca na zasobach, a nie na problemach. Czyli na wyszukiwaniu w kliencie tego co jest potencjałem, tego co on potrafi, co umie. Pokazywanie mu tego, że z tego co ma też można się cieszyć, jakby żeby nie wejść w ten nurt użalania się na sobę, płakania nad klientem, żałowania go. Ja nie żałuję swoich klientów, mi nie jest ich szkoda. Oni żyją tak, jak żyją”

- **umiejętność prowadzenia przez proces**

„Tak umiejętność by patrzeć długoterminowo, czyli nie focus na wskaźnikach (...). Czyli jakby taki długofalowa wizja, nawet, jak we współpracy ze mną coś się nie wydarzy, to ten ktoś może to za rok zrobić po raz pierwszy, on nie musi tego zrobić przy mnie, ja nie muszę widzieć tego sukcesu koniecznie. Tu ważny jest proces i sukcesu klienta w tym procesie.”

- **umiejętność pracy w zespole**

„My oczywiście pracujemy indywidualnie z klientem, i to jest najważniejsze, ale taka umiejętność pracy w zespole też jest ważna. Współpracujemy ze sobą, uczymy się od siebie wzajemnie, bo każda z nas może mieć jakiś inny pomysł na rozwiązanie problemu klienta. My się wymieniamy informacjami. Poza tym są też specjaliści, spotkania całego zespołu, koordynator. Także to jest też tu ważne.”

W ZAKRESIE POSTAWY:

- **odpowiednie nastawienie do pełnionej roli (motywacja osobista, zaangażowanie)**



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

„To jest trudna praca, bo wymaga wiele empatii, cierpliwości, ale też asertywności. To obciąża, można być bardzo zmęczonym, wypalić się. Dlatego ja uważam, że ważne jest umieć dostrzegać to, że zdarzają się małe rzeczy, i one są ważne. A nie stawiać przed klientem cele czy wymagania, które nie są jego celami, tylko naszym wyobrażaniem. To jest trudne, tym bardziej, że buduje się relację z klientem i zawsze ona jakoś tam angażuje, nie tylko czas, ale też emocje”.

→ **odpowiednie nastawienie na klienta**

„Z klientami to jest tak, że trzeba dużo pomysłowości. Ich brak aktywności nie jest wynikiem niepełnosprawności, tylko brakiem zaradności, tego że nie potrafią znaleźć tej pomocy, która gdzieś tam jest w tych instytucjach. Nie potrafią do nich dotrzeć, nie potrafią znaleźć informacji i nie wiedzą gdzie jej poszukiwać. Więc tutaj dużo zaradności potrzeba i wytrwałości też myślę. I takiej otwartości, zrozumienia dla sytuacji klienta”

„W tej pracy to my zawsze odkrywamy klienta, nie ma schematu działania, zawsze jest inaczej i trzeba mieć tą otwartość”

→ **orientacja w działaniu na osobę i cel**

„Mi się wydaje, że taką kompetencją jest odpowiednie nastawienie na klienta, na jego samodzielność klienta, po to, by jak najwcześniej przestać go wyręczać, to nie może być człowiek (trener aktywności) który przez rok czasu będzie wszystko robił za klienta, musi mieć w sobie zgodę na to że proces będzie trwał długo, musi mieć w sobie sporo cierpliwości, bo jeżeli odczekamy ten czas i klient sam przerwie inicjatywę nawet w takich pierdołach, bzdurach to to już jest początek jego samodzielności”

→ **gotowość do podnoszenia wiedzy, doskonalenia się**

„Ja pracuję z osobami z niepełnosprawnością z jakimi nie miałam wcześniej do czynienia. Ja nauczyłam się klienta na nim samym. Ja mam taką postawę i ja przychodząc do projektu od razu powiedziałam, że to jest moja postawa, że ja chcę się uczyć nowych rzeczy, że ja tak pracuję, i że to nie jest dla mnie problem”

„Jak okazało się, że pracuję z osobami bardzo różnymi, z rodzajami niepełnosprawności, z którymi nie miałam wcześniej do czynienia, i to musiało wyjść ode mnie, żeby się doszkalić, żeby lepiej z klientem pracować. To jest czasami

wiedza, której się na studiach nie zdobędzie, którą trzeba zdobyć na własną rękę, własnym czasie wolnym. Tu jest myślę chęć doksztacania się”

III. Szkolenie trenerów aktywności

Przed rozpoczęciem pracy z klientami kandydaci na trenerów aktywności wzięli udział w szkoleniu, które miało przygotować je do pracy w testowanym Modelu. Szkolenie to stanowiło również jeden z elementów rekrutacji. Wzięło w nim udział 15 osób, w tym 10 osób z wolnego naboru i 5 pracowników wrocławskiego MOPS.

Program szkolenia, przewidzianego na 8 dni szkoleniowych (60 godzin) obejmował 4 moduły:

1. Trening antydyskryminacyjny z elementami międzykulturowymi

Cel: zwiększenie własnej wrażliwości w obszarze dyskryminacji, zdobycie wiedzy i umiejętności radzenia sobie z uprzedzeniami i stereotypami na temat niepełnosprawności oraz zjawiskiem nierównego traktowania, uporządkowanie i uzupełnienie wiedzy na temat różnych rodzajów niepełnosprawności i specyfiki pracy z osobą z niepełnosprawnością oraz zapoznanie z ideą modelu oraz celami projektu

2. Praktyczne aspekty pracy trenera aktywności- narzędzia tutorskie i streetworkerskie

Cel: wstępne poznanie metod pracy, które mogą być wykorzystywane w pracy trenera aktywności, zapoznanie z trudnymi sytuacjami, które mogą pojawić się w sytuacjach z klientem, sposobami zaradzania im oraz uzupełnienie i uporządkowanie umiejętności w zakresie budowania relacji z klientem-osobą z niepełnosprawnością

3. Warsztaty pracy trenera aktywności

Cel: zapoznanie z celem i sposobem organizacji pracy trenera aktywności, zakresem jego działania, zdaniami, narzędziami pracy (m.in. IPR, karta stopnia oceny realizacji celów), sposobem monitoringu jego pracy oraz proponowanym do testowania modelem

4. Prawne i instytucjonalne wsparcie osób z niepełnosprawnością

Cel: nabycie wiedzy na temat konsekwencji różnych rodzajów niepełnosprawności oraz wynikających z nich potrzeb w zakresie wsparcia, zapoznanie z systemem orzecznictwa, przepisami dotyczącymi aktywizacji społecznej i zawodowej, zakresem działań instytucji i organizacji wspierających.



TRENER AKTYWNOŚCI

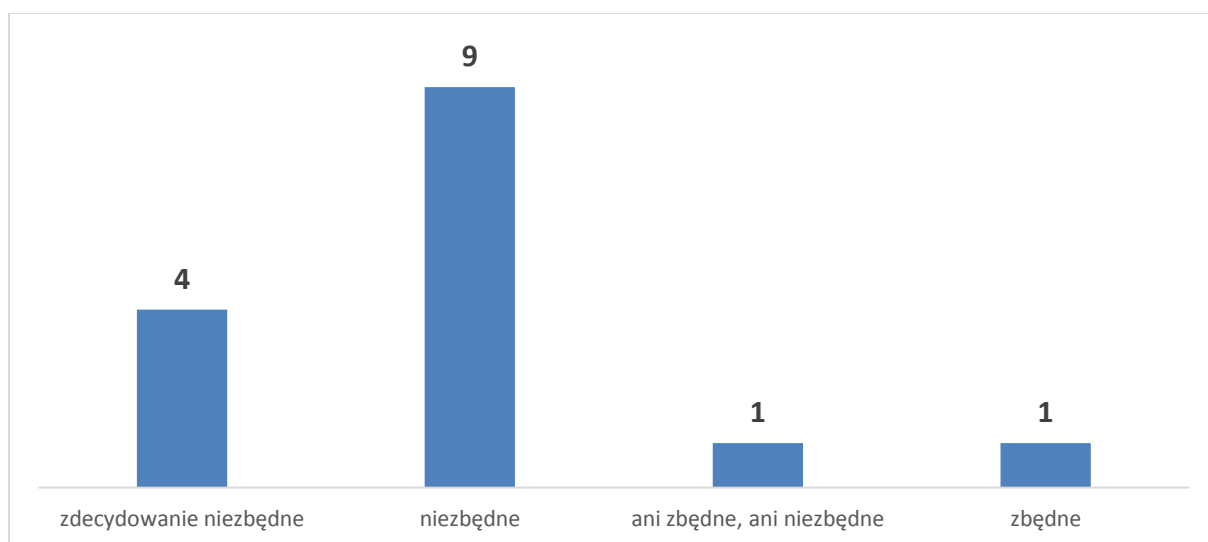
PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

W ramach prowadzonej ewaluacji zewnętrznej, określając adekwatność przyjętego modelu szkolenia do rzeczywistych potrzeb osób przeszkolonych w zakresie użytkowania modelu oraz wykonujących tę pracę, zaprojektowano dwukrotne badanie:

- po etapie szkolenia (dla wszystkich osób przeszkolonych z zakresu użytkowania modelu)
- pod koniec realizacji projektu (dla zatrudnionych trenerek, badając adekwatność procesu szkolenia z perspektywy pracy w charakterze trenera aktywności)

Ocena po etapie szkolenia

W opinii potencjalnych trenerów aktywności– uczestników szkolenia **szkolenie jest niezbędnym elementem modelu**. Pokazuje to poniższy wykres:



Wykres 22. Ocena przydatności szkolenia zdaniem jego uczestników.

W opinii uczestników szkolenia największe znaczenie w kontekście przyrostu ich wiedzy miały następujące elementy szkolenia:

z zakresu wiedzy o modelu:

- cel pracy trenera aktywności
- rola trenera aktywności w procesie aktywizacji osoby z niepełnosprawnością
- organizacja i czas pracy trenera aktywności



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

- zadania trenera aktywności
- budowanie relacji z klientem usługi
- prowadzenie klienta usługi przez proces zmian/wsparcie w procesie zmian
- wspieranie klienta usługi w otoczeniu społecznym

z zakresu wiedzy o pracy z osobami z niepełnosprawnością:

- instytucje i programy wspierające osoby z niepełnosprawnością i ich rodziny
- uprawnienia osób z niepełnosprawnością
- bariery i ograniczenia wynikające z różnych rodzajów niepełnosprawności
- następstwa niepełnosprawności

za najważniejsze elementy szkolenia uznali natomiast następujące jego elementy:

- rola trenera aktywności w procesie aktywizacji osoby z niepełnosprawnościami
- zadania i organizacja pracy trenera aktywności
- budowania relacji z klientem usługi

Te wyszczególnione przez uczestników szkolenia tematy były głównymi częściami składowymi modułu 2 i 3: praktyczne aspekty pracy trenera aktywności i warsztat pracy trenera aktywności. Na tej podstawie trudno było jednak wnioskować o niezbędnych elementach szkolenia, dlatego też o ponowną ocenę poproszono osoby zatrudnione jako trenerzy aktywności, mające doświadczenie w realizacji testowanego Modelu.

Ocena szkolenia pod koniec realizacji projektu

W celu zweryfikowania i dookreślenia optymalnego modelu szkolenia przygotowującego do pracy w charakterze trenera/ki aktywności, poproszono zatrudnione w projekcie trenerki, by z perspektyw doświadczeń w tym zakresie odniosły się do zaproponowanego im na początku projektu modelu szkolenia. Po analizie zebranych danych udało się wyodrębnić najważniejsze z elementów szkolenia, które można zaproponować w dwóch wersjach: minimalnej i optymalnej.

Wersja minimalna szkolenia:



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Jej zastosowanie możliwe **jest tylko w przypadku rekrutowania na stanowisko trenera aktywności osób mających odpowiednią wiedzę, umiejętności i postawę w pracy z osobami z niepełnosprawnością**. Koniecznej dla stosowania minimalnej wersji szkolenia jest:

- posiadanie przez potencjalnych trenerów aktywności **doświadczenia w pracy z osobami z niepełnosprawnością**
- posiadanie przez potencjalnych trenerów aktywności **doświadczenia w pracy klientem w procesie zmian/ świadczenia zindywidualizowanego i grupowego wsparcia**
- posiadanie przez potencjalnych trenerów aktywności **odpowiednich kompetencji w zakresie wiedzy/umiejętności/postawy**

w wersji minimalnej szkolenia badane trenerki proponowały by umieścić moduł **warsztat pracy trenera aktywności**, ze szczególnym położeniem nacisku na :

- zadania i cel pracy trenera aktywności
- cykl pracy trenera aktywności
- schemat pracy
- sposób organizacji usługi
- narzędzia pracy trenera aktywności
- narzędzia monitoringu pracy trenerów i osiągnięcia celów przez klienta usługi

Propozycję tą odzwierciedlają następujące cytaty:

„Dla mnie kluczowy jest ten warsztat pracy trenera aktywności, to dla mnie jest główną kwestią, jeżeli zostaną rekrutowane osoby, które mają wrażliwość na pracę z osobami niepełnosprawnymi, empatię, takie też zorientowanie na pracę na zasobach”

„Warsztat pracy trenera aktywności to jest to coś co musi być, to jest najważniejsze”

Wersja optymalna szkolenia:

Zadaniem przebadanych trenerek, wersja szkolenia zaproponowana w przewodniku do usługi Trener Aktywności była bliska wersji optymalnej, pozwalającej na przeszkolenie do pracy w charakterze trenera aktywności osoby mającej już doświadczenie pracy czy pomagania osobom z niepełnosprawnością. Ten z wymogów uznany został przez badane osoby za niezbędny i nieredukowalny.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Zdaniem trenerek, trzy z zaproponowanych modułów dla wersji optymalnej są niezbędne. Są to moduły:

1. **Praktyczne aspekty pracy trenera aktywności- narzędzia tutorskie i streetworkerskie**
2. **Warsztaty pracy trenera aktywności**
3. **Prawne i instytucjonalne wsparcie osób z niepełnosprawnością**

Jedynym modułem, choć wysoko ocenionym po szkoleniu, ze względu na jakość przekazywanej wiedzy i zawartość merytoryczną, który zdaniem trenerek można by skrócić, przeformułować lub zrezygnować z niego, był moduł: trening antydyskryminacyjny z elementami międzykulturowymi. Dobrze pokazują to poniższe cytaty”

„Jeśli trzeba było to bym zrezygnowała z tego treningu antydyskryminacyjnego, chociaż moim zdaniem wszystko tu było potrzebne. Ale można oczywiście zrekrutować osoby, które mają już taką wiedzę”.

„Tak jak sobie myślę o tej naszej grupie 15 osób, które znalazły się na szkoleniu to, że to wszystko było potrzebne. Nie uważam, żeby to wszystko to były osoby, które by nie potrzebowały treningu antydyskryminacyjnego”.

„Dla mnie ten trening nic nie wniósł, był takim powtórzeniem, ale ja już byłam na takich treningach. Ale tu on się przemienił trochę w traki trening interpersonalny, i to dla trenerów aktywności było by bardzo fajne. Ja jako pomagacz, trochę żeby na sobie popracować, bo tak naprawdę jesteśmy głównym narzędziem tego modelu”.

Niezależnie od przyjętej wersji szkolenia, należy podkreślić, iż zdaniem trenerek najważniejszym elementem szkolenia powinno być:

- **przekazanie konkretnej wiedzy dotyczącej zadań trenera aktywności, charakteru jego pracy oraz wiedzy dotyczącej narzędzi, jakimi będzie się postugiwać**

za element najbardziej przydatny, ale nie konieczny, uznano:

- **przekazanie wiedzy dotyczącej organizacji pracy trenera aktywności, tj. współpracy z różnymi instytucjami, wiedzy dotyczącej prawnych regulacji związanych z elementem aktywizacji zawodowej obecnym w testowanym modelu.**

IV. Cel pracy trenera aktywności



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Innowacyjność realizowanego projektu, niezależnie od założeń poczynionych przed przyjęciem modelu do testowania, sprawiła, iż istotne było rozpoznanie kwestii celu pracy przez same osoby wykonujące zadania trenera aktywności. Badane trenerki w odpowiedzi na tak postawione pytanie najczęściej wymieniały:

- ⇒ usamodzielnienie klienta
- ⇒ zaktywizowanie klienta

Trenerki równie mocno akcentowały konieczność indywidualizacji celu, co w praktyce oznacza dostosowanie go do potrzeb i możliwości klienta. Dobrze widać to w następujących cytatach:

„To na przykład cel znalezienia partnerki życiowej, wyjście z samotności, znalezienia grupy rówieśniczej, wyjścia z domu, znalezienie pracy, to też i też dużo takich celów żeby coś załatwić, żeby gdzieś sobie poradzić, np. jak ktoś ma jakąś sprawę w sądzie czy takie rzeczy i nauczyć się załatwiania takich spraw”.

„Dla niektórych klientów cel to jest nauczyć się nawet prostszych rzeczy, pilnowania leków, wyjazdu gdzieś, jakiś nawet takich codziennych czynności, tu wszystko zależy od klienta, naprawdę cele są wypracowywane z klientem”.

Trenerki mocno podkreślały też, że często już samo wypracowanie celu z klientem jest jakimś pośrednim celem na drodze do usamodzielnienia się i aktywizacji. Przyjęcie celu zależy bowiem od poziomu funkcjonowania klienta i każdorazowo służyć ma poprawie jego jakości życia. Trenerki potrafią również dość dokładnie zidentyfikować fazy ich współpracy z klientem prowadzące do realizacji celu.

V. Etapy pracy trenera aktywności

W zgodnej opinii trenerek etapy pracy z klientem uzależnione są, co oczywiste, od rodzaju niepełnosprawności klienta, ale zdecydowanym czynnikiem determinującym sposób wsparcia jest poziom funkcjonowania i samodzielności klienta. Niezależnie od tych różnicowań trenerki dobrze potrafią wyodrębnić etapy pracy z klientem. Pokazuje to choćby wypowiedź jednej z nich:

„Nazwanie potrzeb klienta, przekucie tego na cel, potem na działania, i realizacja wsparcia wokół tych działań, bo dla jednego to może być właśnie usamodzielnienie, a dla drugiego to może być zupełnie co innego, np. znalezienie pracy. Więc jakby to jest kwestia tego, żeby



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

wspierać w realizacji tych działań naszego klienta i podnoszenie jakości życia czy wsparcie w rozwijaniu własnego potencjału”

Na podstawie wypowiedzi badanych trenerek można usystematyzować proces wsparcia klienta i podzielić go na 3 następujące główne fazy:

- ⇒ zapoznanie się, rozpoznanie potrzeb klienta i wyznaczenie celów współpracy
- ⇒ realizacja celów, wraz z bieżącą weryfikacją podejmowanych działań,
- ⇒ zakończenie współpracy

Współpraca z klientem jest zindywidualizowana i w znacznym stopniu jej cel i forma zależą od zasobów i potrzeb klienta na wejściu do usługi. Stąd też cele klientów są bardzo zróżnicowane. Przykłady, jakie podają trenerki, to:

„Cel znalezienia partnerki życiowej, wyjście z samotności, znalezienia grupy rówieśniczej, wyjścia z domu, znalezienie pracy, to też i też dużo takich celów żeby coś załatwić, żeby gdzieś sobie poradzić, np. jak ktoś ma jakąś sprawę w sądzie czy takie rzeczy i nauczyć się załatwiania takich spraw”.

„Dla niektórych klientów to jest nauczyć się nawet prostszych rzeczy, pilnowania leków, higieny osobistej, wyjazdu gdzieś, jakiś nawet takich codziennych czynności, tu wszystko zależy od klienta”.

VI. Efekty pracy trenera aktywności

Z uwagi na fakt, iż w testowanym Modelu cel pracy trenera aktywności został zdefiniowany poprzez proces usamodzielniania się klienta, badane osoby zostały poproszone o przybliżenie efektów swojej pracy. Zdaniem trenerek rodzaj osiągniętych efektów w dużej mierze jest skorelowany z motywacją do zmiany, jaka charakteryzuje klientów od początku współpracy.

„Przy tych klientach którzy są to ja bym podzieliła to, na tych klientów którzy od początku chcieli tej pracy nad sobą, byli chętni i ci mają dużo większe efekty, niż ci klienci, z którymi to ja musiałam wypracowywać motywację do pracy, czyli oni weszli w proces aktywizacji dużo później, i to było dużo mojej pracy nad motywowaniem, żeby klient chciał w ogóle pracować nad sobą.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

W przypadku tak zindywidualizowanej pracy z klientem i zróżnicowaniu problemów, z jakimi się borykają, trudno mówić o standaryzacji efektów pracy trenera aktywności. Zawsze bowiem efekt jest pochodną zasobów, ograniczeń i możliwości, jakie cechują klienta na wejściu do usługi. Dobrze widoczne jest to w następującym cytacie:

„Ja mam taką refleksję, z tego co widzę po moich klientach, że w każdym z nich zaszła jakaś zmiana, każdy ma jakiś sukces. U jednych jest to bardziej spektakularne u innych mniej. Nawet osoby, które miały tą mniejszą motywację czy dalej nie do końca wiedzą jaki mają cel, zmieniają go często, to dla mnie sukcesem jest to, że one czegoś nie chcą, albo zdobywają się na szczerość, żeby powiedzieć jakie mają oczekiwania wobec wsparcia, współpracy”.

VII. Narzędzia pracy trenera aktywności

W testowanym Modelu wykorzystywane były różne merytoryczne narzędzia do pracy z niepełnosprawnym klientem. Na etapie rekrutacji klientów do usługi narzędziem takim była diagnoza potrzeb osoby z niepełnosprawnością. Jej celem było określenie sytuacji osoby z niepełnosprawnością, i jej możliwości, w kontekście procesu aktywizacji społeczno-zawodowej. W dalszej kolejności, każda zrekrutowana do udziału w testowanej usłudze osoba podpisywała kontrakt, określający zasady, warunki i ramy współpracy oraz jej cele. Na tej podstawie trener aktywności wspólnie z osobą z niepełnosprawnością opracowywał Indywidualny Plan Rozwoju, którego celem było określenie potencjalnej ścieżki aktywizacji i kroków do jej osiągnięcia. Poniżej znajduje się analiza dokumentów zaproponowanych do stosowania w testowanej usłudze z perspektywy ich użyteczności i przydatności dla trenerów aktywności.

Diagnoza potrzeb osoby z niepełnosprawnością jako narzędzie rekrutacyjne

W testowanym Modelu głównym narzędziem rekrutacyjnym była Diagnoza Potrzeb Osoby z Niepełnosprawnością. Dokument ten zawierał informację na temat sytuacji osobistej, zdrowotnej, społecznej i zawodowej potencjalnego klienta usługi. Diagnoza ta prowadzona była przez pracownika projektu, a następnie weryfikowana przez koordynatora usługi, który na jej podstawie podejmował decyzje na temat możliwości/ bądź jej braku objęcia wsparciem osoby zgłaszającej się. W czasie wywiadu grupowego typu fokus, trenerki aktywności poproszone zostały o kompleksową ocenę tego narzędzia.

Diagnoza została uznana za narzędzie o umiarkowanej użyteczności w formule zaproponowanej w projekcie, ale bardzo potrzebne. Trenerki zwracały uwagę na fakt, że informacje zawarte w diagnozie często dawały nieprawdziwy obraz klienta. Zdaniem



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

trenerki wiązało się to z faktem, iż diagnoza była elementem rekrutacji do projektu i zdarzało się, że osoby z niepełnosprawnością chciały w czasie rozmowy „wypaść jak najlepiej”- co w praktyce często oznaczało przedstawienie swojej sytuacji w sposób bardziej niekorzystny niż w rzeczywistości, po to by uzyskać oferowane w ramach usługi wsparcie.

Trenerki zaznaczyły jednak, iż diagnoza mogłaby być dla nich bardziej użytecznym narzędziem, dającym wgląd w sytuację osoby z niepełnosprawnością na początku procesu aktywizacji społeczno- zawodowej. Podkreślały też, iż na jej podstawie, można by próbować dokonać wstępnego przydziału klientów usługi do danego trenera.

„Diagnoza może jakby była inaczej przeprowadzona, tak by pokazywała prawdziwą sytuację klienta, to by była dla nas taką pierwszą informacją o tym, jaki to jest klient, jakiego rodzaju ma problemy. Może na tej podstawie można by dopasowywać klienta do trenera, tak, że np. ktoś kto dobrze czyje się w pracy z klientami z niepełnosprawnością intelektualną częściej pracuje z takimi klientami, a ktoś jak z klientami z doświadczeniem choroby psychicznej to dostaje takich klientów”

Indywidualny Plan Rozwoju (IPR)

Indywidualny Plan Rozwoju to dokument, którego zadaniem było określenie ścieżki aktywizacji społeczno- zawodowej klienta. Opracowywany był on przez trenerki aktywności we współpracy z klientem usługi.

Narzędzie to zostało ocenione jako użyteczne. Pokazywało ono sytuację klienta na początku pracy z trenerem aktywności i, dzięki prowadzonej ewaluacji, dobrze dokumentowało sytuację zachodzącej zmiany, pokazując wyraźnie na czym ona polegała.

Przydatność tego narzędzia dobrze obrazuje następujący cytat:

„Ja widzę to narzędzie jako bardzo ważne na samym początku pracy z klientem, jako opis klienta, i potem jako opis problemu i potem na podstawie tego opisu można zaplanować cały zakres działań”

Kontrakt

W zgodnej opinii trenerki aktywności kontrakt był ważnym elementem ich pracy- pozwalał na ustalenie jej zasad i granic. Widać to w poniższych cytatach:

„Kontrakt był w porządku, były jasne zasady współpracy, prawa, obowiązki, był takim punktem odniesienia dla współpracy”.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

„Jak pojawiały się problemy, to można było sięgnąć do kontraktu, że na takie i takie coś się umówiliśmy, i ta sytuacja była dobra dla nas i dla klientów, dawała jakąś jasność”

Trenerki zgłosiły potrzebę **dostępności kontraktu w formatach dla osób z różnymi niepełnosprawnościami**. Wynika to z faktu, iż kontrakt ma sens wtedy, kiedy jest dobrze zrozumiany i osoba ma pełną świadomość, co i dlaczego podpisuje. W opinii trenerek potrzebne są wersje kontraktu w języku prostym, z których mogłyby korzystać osoby z niepełnosprawnością intelektualną, ale także osoby posługujące się językiem migowym oraz wersja dla osób niewidomych.

Karta celów i karta oceny stopnia realizacji celów

Narzędzie to zaprojektowane zostało jako innowacyjna metoda pomiaru osiągania celów miękkich, trudno poddających się standaryzacji. Jednak zdaniem projektodawców usługi, by można było mówić o skuteczności usługi Trenera Aktywności, niezbędnym jest pokazanie procesu z jego punktem startowym i końcowym. Jako narzędzia innowacyjne pomysły te podlegały bardzo uważnej ewaluacji.

Konstrukcja karty celów i oceny stopnia realizacji nie była skomplikowana. Cele wybierano w ramach 4 obszarów tematycznych:

- rozwijanie kompetencji intrapersonalnych (osobistych)
- rozwijanie kompetencji interpersonalnych (społecznych)
- rozwijanie kompetencji organizacyjnych
- rozwijanie kompetencji związanych z aktywizacją zawodową

W ramach każdego z obszarów tematycznych określona została lista potencjalnych celów do realizacji, których wyboru dokonywał trener aktywności wraz z klientem usługi. Do wybranych celów opracowywane były narzędzia i sposoby ich realizacji. Naczelną filozofią wyboru celów było kierowanie się indywidualną sytuacją, potrzebami i możliwościami klienta. Istotne przy tym było, by obierane do pracy cele były wynikiem wspólnej pracy z klientem nad ich wyborem. Cele te formułowane były zgodnie z metodologią SMART. Zabezpieczało to nie tylko potencjalną możliwość ich realizacji, ale i możliwość oceny stopnia ich osiągnięcia. Zakładając, że początkowy poziom aktywizacji społecznej, może być bardzo różny w przypadku każdej z osób z niepełnosprawnością, za zasadną uznano formułę określania każdego z celów na jednym z trzech poziomów (wiedzy, umiejętności i postawy) na skali od 1 do 5. Poziom pierwszy dotyczył nabycia wiedzy (np. wiedzy na temat siebie – identyfikacja własnych zainteresowań, czy wiedzy w sensie merytorycznym – nabycie wiedzy



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

na temat uprawnień osób niepełnosprawnych). Cel na tym poziomie miał być formułowany w przypadku osób nie mających wiedzy ani umiejętności w danym temacie. Drugi z poziomów, charakteryzował nie tylko wiedzę w sensie deklaratywnym, ale również umiejętności praktyczne tzw. wiedzę proceduralną (np. nauczenie wypełniania wniosku o dofinansowanie sprzętu rehabilitacyjnego). Cel na tym poziomie miał być formułowany w przypadku osób mających wiedzę, ale nie posiadających praktycznych umiejętności jej wykorzystania. Trzeci z poziomów dotyczył gotowości i praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności w działaniu. Cel na tym poziomie miał być formułowany w przypadku osób mających już wiedzę i umiejętności praktyczne, ale nie wykorzystujących ich w codziennym życiu. Tak zaprojektowana procedura miała pozwolić na ewaluację i śledzenie postępów w procesie aktywizacji każdej z osób z niepełnosprawnością będących klientami usługi. Działanie to odbywało się raz na kwartał:

- na początkowym etapie wspierania osoby z niepełnosprawnością przez trenera aktywności,
- dwukrotnie w czasie trwania współpracy,
- na zakończenie współpracy.

Za sukces usługi uznawana była sytuacja, w której osoba z niepełnosprawnością poprawiła poziom indywidualnego funkcjonowania w otoczeniu społecznym o 60% od określonego stanu początkowego, deklarowanego przez nią w momencie rozpoczynania procesu aktywizacji społecznej prowadzonej przez trenera aktywności.

Tak skonstruowane narzędzia nastroczyły jednak trenerkom aktywności wielu kłopotów realizacyjnych. Na tej podstawie nie można zatem wnioskować o ich znaczącej użyteczności w realizowanym procesie. Mimo to trenerki wskazywały na ich potencjalną przydatność:

„Ta ocena była bardzo trudna i ja myślę, że te karty celów które mamy nie oddają do końca tego co się dzieje, czasem są to sformułowania, które nie zawsze dotyczą klientów. I pytanie czy zrobić to bardziej zindywidualizowane, bo ten szablon jest potrzebny, ale z możliwością jakiejś tam modyfikacji. To jest trudne do obserwacji. Ale potrzebne, bo to pokazuje, że coś się z tym klientem zadziało, że ta współpraca z nami miała sens”.

Największa trudność w tym zakresie, zdaniem trenerek, dotyczyła kwestii oceny celów klienta/postępów w realizacji celów na skali. Problem ten oddają następujące wypowiedzi trenerek:



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

„Dla mnie karta celów to jest tak subiektywne, że mogę sobie to pomierzyć jasne, ale to może być bardzo różne w zależności od tego która z nas oceniać może te cele. To jest mało mierzalne”.

„Ja próbowałam ocenić siebie, i dla nie to było bardzo trudne, a jak ja mam problem z tym by ocenić siebie, to jak ja mogę ocenić klienta”

Mimo to trenerki widziały szansę na jej udoskonalenie:

„Gdyby była 5-stopniowa skala, ale przy każdej skali byłby opis, co ta skala oznacza, to może było by łatwiej, że 1 to to, że 2 to to, bo wtedy można to jakoś odnieść do twardych wskaźników, jakoś tak bardziej obiektywnie ocenić. To jest bardzo ważne, by z tego było szkolenie i z etapów zmiany, tego jak określać to miejsce, w którym jest klient”.

Inne dokumenty wykorzystywane w pracy trenera aktywności

Ze względu na specyfikę projektów finansowanych ze środków EFS, trenerki zobowiązane były do wypełniania rozbudowanej dokumentacji podporządkowanej sprawozdawczości projektu, która ich zdaniem w znacznej mierze była zbędna z punktu widzenia aktywizacji społeczno-zawodowej ich klientów. Jednym z tych dodatkowych dokumentów były sprawozdania miesięczne z ich pracy. Dokument ten został oceniony jako użyteczny, zarówno z perspektywy trenerek, pozwalając im na podsumowanie bieżącej sytuacji klienta oraz wymuszając niejako ewaluację zachodzącej zmiany), jak i z perspektywy koordynatora usługi, jako jedno z narzędzi weryfikacji efektów pracy trenera aktywności.

VIII. Zasoby materialne niezbędne do pracy jako trener aktywności

W celu identyfikacji wszystkich niezbędnych elementów usługi, trenerki zostały zapytane, o to, jakie zasoby materialne są im potrzebne, by mogły wykonywać swoją pracę. Wskazały przede wszystkim na zasoby takie jak: **telefon, przenośny komputer z dostępem do Internetu oraz miejsce spotkań z klientami/ pomieszczenie.**

Na ostatnią z wymienionych rzeczy trenerki kładły szczególny nacisk, argumentując to w następujący sposób:

„Pomieszczenie. Ja ubolewam nad tym, że nie mamy gdzie pracować. Musimy pracować albo w domu klienta, co moim zdaniem nie zawsze jest dobre, tym bardziej, że często celem klienta jest wychodzenie z domu, i takie nasze spotkanie z nami jest ku temu powodem. No i



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

spotykamy się albo gdzieś w knajpie, albo w sektorze 3, ale tam już też nie można, albo gdzieś na korytarzu w fundacji, ale umówmy się, no nie są to warunki zbyt dobre”

„Też dostępność tego pomieszczenia. Żeby nie było tak jak jest teraz, że my planujemy jakieś zadanie i dużo czasu poświęcamy na to jak i gdzie znaleźć salę”

IX. Wsparcie merytoryczne i organizacyjne potrzebne do wykonywania pracy trenera aktywności

Trenerki poproszono też o określenie zakresów i treści wsparcia merytorycznego oraz organizacyjnego potrzebne dla wykonywanych zadań. Zadane pytania dotyczyły przede wszystkim: użyteczności superwizji, roli koordynatora usługi i mentora merytorycznego oraz roli pozostałych specjalistów.

Superwizja

W opinii badanych trenerek **superwizja jest niezwykle istotnym elementem w ich pracy**. W testowanym Modelu przewidziano superwizję grupową i pulę godzin na spotkania indywidualne. Użyteczność superwizji pokazują dobrze poniższe cytaty:

„Superwizja jest bardzo potrzebna. To też nasza wymiana doświadczeń między sobą, nie żebyśmy przypadkiem każda z nas w czwórkę nie wywarzały przypadkiem tych samych drzwi. Radzenie sobie z trudnymi sytuacjami, razem poszukiwanie rozwiązań. Każda z nas pracuje indywidualnie, ale my się spotykamy i rozmawiamy o naszej pracy z klientami, to jest myślę bardzo, bardzo potrzebne. Mi to bardzo pomogło”.

„Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu naszemu, sprzyja odpowiedniemu dostosowaniu się do pracy i do klienta, przyglądanie się cały czas temu swojemu nastawieniu, podejściu”.

Ponadto w opinii trenerek superwizja dała im możliwość integracji, wymiany spostrzeżeń i podzielenia się doświadczeniami z pracy. Wśród trenerek istnieje silne przekonanie, iż niezbędne są obie formy superwizji, zarówno indywidualna, jak i grupowa:

„Ja jestem za dwiema. Na pewno dla mnie w trakcie tego projektu to było też dla mnie ważne pod kątem motywacji do pracy. W momencie kiedy działy się różne trudne rzeczy nie z klientami, ale wewnątrz organizacji, ta superwizja była nam potrzebna, żeby to sobie też przepracować. Myślę, że jeżeli, wszedłby do jakiegoś systemu, który zawsze funkcjonuje w



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

jakiś aspektach nie tak jak trzeba, to też jest to potrzebne, żeby się zdystansować, i pamiętać, że cały czas na przodzie jest klient”.

Koordinator usługi

Trenerki zostały poproszone o określenie, jakie, w ich opinii, zadania powinien mieć koordinator usługi. Warto w tym miejscu zauważyć, że w okresie testowana nastąpiła zmiana osoby koordynującej, dzięki czemu trenerki miały możliwość porównania dwóch różnych stylów zarządzania.

Jako **najważniejsze zadania koordynatora usługi** wskazały:

⇒ **zarządzanie pracą zespołu trenerów aktywności**

Jednym z zadań osoby koordynującej usługę jest, w opinii badanych, zarządzanie zespołem trenerów, wyrażające się przede wszystkim w umiejętności porządkowania dokumentacji i przekazywania informacji niezbędnych do wykonywania pracy. Widać to w poniższym cytacie:

„Koordynator, który po pierwsze potrafi zarządzać zespołem, uważam że to jest konieczne. Potrafi pracować na potencjale zespołu i różnych osób, które są w tym zespole. My jesteśmy w tym zespole bardzo różne, i uważam, że jest to plus tego, i dobry koordynator potrafi wymieniać te nasze umiejętności, nasze charaktery, osobowości i to wtedy bardzo ładną tworzy całość, która potrafi funkcjonować”.

⇒ **umiejętność prowadzenia trenerów aktywności przez proces pracy z klientami**

Drugie z, wymienionych przez badane trenerki, zadań koordynatora usługi mocno powiązane jest z zmianą, jaka, w trakcie trwania projektu, zaszła na tym stanowisku. Zmiana ta miała bowiem nie tylko charakter personalny, ale też jakościowy. Każdy z koordinatorów prezentował bowiem inny styl pracy, oraz inną filozofię stanowiska. Stąd też trudno o jednoznaczne, obiektywne wskazanie zadań, które powinny należeć do koordynatora usługi, choćby w kontekście łączenia zadań koordynatora z wsparciem merytorycznym trenerek aktywności lub włączania/wyłączania z jego obowiązków elementów superwizji. Dobrze widać to w następujących cytatach.

„Mi teraz bardzo brakuje tego wsparcia merytorycznego od koordynatora usługi. Nie zawsze zdążę na superwizję, nie zawsze mogę czekać, potrzebuję szybkiej reakcji i szybkiego



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

wsparcia w jakiejś sytuacji kryzysowej i żeby wiedzieć jak się zachować co zrobić itd. I tego brakuje mi teraz. I wydaje mi się, że to powinno też być zadaniem koordynatora”.

„Tu się tak ciekawie złożyło w tym projekcie, że nasz 1 koordynator dużo z nami pracował na temat naszej pracy z klientami, 2 tego w ogóle nie robi, ale tu go wyręczyła superwizja. Pani która to teraz robi ma naprawdę bardzo duże doświadczenie w pracy z klientami. Także mi jakby ona rekompensuje styl pracy nowego koordynatora. Natomiast na przyszłość myślę, że dobrze by było, by taki koordynator miał jakieś doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością, i żeby pracował z trenerami w tych takich newralgicznych momentach w projekcie. Tu to było opracowywanie IPR-ów, wypracowywanie celów i też proces dążenia do tych celów i opisywanie tego, czyli też jakby pomoc też nam jak pokazać na wskaźnikach to co się zadziało z klientem. I mi przyznam tego teraz brakuje, żeby to poprowadził koordynator, który ma dużą wiedzę na temat modelu, a nie zaczyna z nami współpracować, a nie do końca wie o co chodzi”.

X. Sugerowane zmiany dotyczące organizacji pracy trenera aktywności

W trakcie prowadzonego wywiadu grupowego jako jeden z silnie zaznaczających się i powtarzających wątków pojawiła się kwestia proponowanych zmian w sposobie organizacji pracy trenera aktywności. Pierwsza z propozycji zmian dotyczyła **wymiaru czasu pracy**, druga była sugestią dotyczącą **liczby klientów przypadających na 1 trenera aktywności**. Obie kwestie okazały się ze sobą powiązane.

W przyjętym do testowania Modelu założono, iż trenerzy aktywności zostaną zatrudnieni na pół etatu. Zdaniem badanych to jednak nieodpowiednie rozwiązanie, co argumentują w następujący sposób:

„Te osoby (klienci) potrzebują wsparcia każdego dnia. Tu trzeba być w każdym dniu w tygodniu dostępnym, bo nigdy nie wiadomo w którym dniu w tygodniu trzeba będzie pomóc, i pod telefonem być cały czas. A już nie mówiąc o tych wszystkich dodatkowych spotkaniach i o tym jak dużo osób jest zależnych. I tu nie da się tak sztywno tego grafiku rozplanować, tak, że pracują tylko 2,5 dnia w tygodniu, te konkretne i tyle”.

Trenerki wprost mówią, iż jedynym optymalnie organizacyjnym (z punktu widzenia klientów, ale też współpracy z innymi osobami zatrudnionymi w projekcie, np. specjalistami) sposobem ich zatrudnienia, powinno być zakontraktowanie pracy w wymiarze jednego etatu, oczywiście z zastrzeżeniem elastyczności godzin udzielania wsparcia.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Z wymiarem zatrudnienia w zasadniczy sposób połączona jest liczba klientów, z którymi zdaniem badanych mógłby pracować jeden trener aktywności. W przypadku zatrudnienia w wymiarze 40 godzin tygodniowo, zdaniem trenerek optymalną liczbą klientów było by 8-10 osób z niepełnosprawnościami.

„W moim przekonaniu to nie powinno być więcej niż 10 klientów na raz na pewno, 8? Dla mnie to 8 to jest ok, jeżeli tylko nad tym pracuje, jeżeli miałabym pełen etat, to wydaje mi się, że ten proces też mógłby szybciej pójść niż ten rok czasu, tak sobie myślę dzisiaj”.

XI. Profil klienta usługi z perspektywy trenerek aktywności

W przyjętym do testowania Modelu założono, iż klientem usługi na być osoba z niepełnosprawnością, znajdująca się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, będąca klientem OPS. Z uwagi na konieczność doprecyzowania kryteriów dostępu do usługi poproszono badane trenerki, by z perspektywy czasu i współpracy z różnymi typami klientów (z różnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności, poziomem funkcjonowania czy stopniem samodzielności), o próbę określenia grupy docelowej klientów usługi. Zadanie to okazało się niełatwe, jednak na podstawie wypowiedzi badanych można stwierdzić, iż ich zdaniem możliwość współpracy z trenerem aktywności powinna być kierowana głównie do:

- ⇒ osób niesamodzielnych, zależnych od innych
- ⇒ osób samotnych, wycofanych z życia społecznego
- ⇒ osób przede wszystkim z niepełnosprawnością psychiczną i intelektualną oraz niepełnosprawnością utrudniającą komunikowanie się z innymi. Niepełnosprawność ruchowa nie powinna stanowić priorytetu w dostępie do usługi.

Dobrze oddaje to wypowiedź jednej z badanych trenerek będąca próbą odpowiedzi na pytanie o to, do kogo powinna być przede wszystkim adresowana usługa trenera aktywności.

„Samotne osoby, niezaradne życiowo, takie które potrzebują wsparcia przez jakiś czas w danej rzeczy, żeby potem mogły to robić same. Osoby mocno uzależnione od innych, od członków swojej rodziny, które mają realną możliwość ze względu na stan zdrowia wykonywania pewnych czynności, ale ich nie wykonują, przez to w jakim systemie funkcjonują, osoby, które chciałyby się nauczyć tego, jak do urzędu pójść i załatwić samodzielnie sprawę, osoby które boją się ludzi i potrzebują takiego oswojenia, żeby gdzieś wejść w jakąś grupę rówieśniczą i to jest proces”.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

XII. Inni specjaliści i wsparcie dostępne w ramach usługi Trener Aktywności.

Testowany Model, oprócz wsparcia trenera aktywności, zakłada możliwość skorzystania z innych form wsparcia, takich jak:

- ⇒ wsparcie psychologa
- ⇒ wsparcie doradcy całżyciowego
- ⇒ pakiet aktywizacyjny
- ⇒ wsparcie otoczenia osób z niepełnosprawnością

W związku z tym poproszono badane trenerki, by z perspektywy ich doświadczeń odniosły się do zasadności dodatkowych elementów wsparcia.

⇒ **Wsparcie psychologa**

Ta forma wsparcia oceniana jest jako szczególnie przydatna, w szczególności w odniesieniu do procesu aktywizacji osób z doświadczeniem choroby psychicznej, oraz jako wsparcie trenerek i ich klientów (bez względu na rodzaj niepełnosprawności) w procesie budowania motywacji do zmian. Trenerki zauważają jednak, iż wsparcie specjalistów powinno być inaczej zorganizowane, w tym znaczeniu, iż nie są to osoby stanowiące stałą kadrę projektu, a jedynie osoby dochodzące z niejako z zewnątrz, zatrudnione w ramach umowy zlecenia (taka sytuacja ma miejsce zarówno w przypadku psychologa, jak i doradcy całżyciowego). W opinii trenerek skutkuje to niedostatecznym dostosowaniem dostępności wsparcia do potrzeb osób z niepełnosprawnością, brakiem możliwości skorzystania z wsparcia zawsze wtedy, gdy jest ono klientowi potrzebne. Dobrze widać to w następującym cytacie:

„Dla mnie na przykład doradca całżyciowy, z tego względu, że sama jestem doradcą zawodowym i mam takie doświadczenie, nie jest tak ważny jak współpraca z psychologiem, ale to jest moja indywidualna sugestia. Najlepiej było by gdyby było obu specjalistów, ale jeżeli taki projekt działałby się w jakiejś instytucji, oni powinni być na miejscu, oni powinni być dostępni wtedy kiedy coś się dzieje, wtedy kiedy klienci ich potrzebują, a nie czekają, np. bo okazuje się, że nie ma sali, albo specjalista gdzieś wyjechał i go nie ma, albo jest zajęty, bo ma inną pracę. (...) Bo oni są z zewnątrz i tak wchodzi i wychodzi takie ja mam wrażenie, a gdyby to było bardziej spójne to ja uważam, że klient byłby lepiej zaopiekowany i ten proces byłby bardziej spójny”.

⇒ **Wsparcie doradcy całżyciowego**



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

W opinii trenerek, ten rodzaj wsparcia nie jest konieczny, choć podkreślają, iż dla osób z niepełnosprawnościami dostępnym jest tak mało form wsparcia, iż w ostatecznym rachunku każda pomoc, jaką mogą oni otrzymać jest ważna, szczególnie w kontekście możliwości przygotowanie klienta do późniejszej aktywizacji zawodowej. Dobrze widać to w następującym cytacie:

„Ja nie uważam, że każdemu jest potrzebny doradca całozyciowy, no nie uważam tak, czyli to powinno by dostępne kiedy jest taka potrzeba, bez niepewności kiedy to nastąpi, i dostępne ale nie obowiązkowe. To jest ważne, kiedy klient jest gotowy do aktywizacji zawodowej, ale kiedy przez nim długa droga do tej gotowości to nie zawsze jest potrzebne”.

Perspektywa trenerek pokazuje też, iż nie do końca jasno zostały rozgraniczone role trenerów aktywności i specjalistów, w związku z czym udzielone przez nich wsparcie często zachodzi merytorycznie na siebie. Kwestię tę pokazuje wypowiedź jednej z trenerek.

„Ja miałam taki przypadek że i psycholog i doradca trochę wchodzi w rolę trenera aktywności. My musimy tym specjalistom powiedzieć, że oni nie mają jeździć z klientem, i myślę też że warto by było rozdzielić te role i jasno specjalistom i trenerom powiedzieć na czym ta praca ma polegać, żeby to się nie zacierało, i żeby sam klient ogarniał kto kim jest w tym projekcie bo to może budzić wątpliwości. To tu zostało wyjaśnione, ale uważam, że takiej sytuacji w ogóle nie powinno być”.

⇒ **Pomoc specjalistów (psychologa i doradcy całozyciowego) z perspektywy organizacji systemu wsparcia .**

Trenerki mocno podkreślały fakt niewystarczającej organizacji pracy specjalistów. Poza wspomnianymi już trudnościami w dostępie do nich klientów, trenerki wskazywały, iż, kontakt ten jest utrudniony także na płaszczyźnie współpracy z nimi samymi, mimo, iż od powodzenia tej współpracy (wymiany informacji, kompatybilności udzielanego klientom wsparcia) w znacznej mierze zależy powodzenie procesu aktywizacji. Trenerki wskazywały jednak, iż źródło problemu nie leży w braku chęci współpracy ze strony specjalistów, a jedynie w niedostosowanej, ich zdaniem, do potrzeb ich i klientów organizacji czasu ich pracy. Dobrze oddaje to następujący cytat:

„Trochę bym to przeformułowała. Bo w chwili obecnej jest tak, że sami specjaliści też pracują z zewnątrz i spotykają się w różnych miejscach z klientami, nie mają oczywiście Sali, i jest to kiepsko zorganizowane. Myślę, że trochę jest utrudniony z nimi kontakt, w takim sensie, że czasem trudno się do nich dodzwonić, mamy co prawda spotkania raz z nimi raz w miesiącu,



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

ale to mi się wydaje nawet nie tyle, że zbyt rzadkie, tylko nieadekwatne do tego kiedy coś się dzieje, i kiedy jest proces z klientem. Mogę powiedzieć, że nie ma tego przepływu informacji”.

⇒ **Pakiet aktywizacyjny**

Pakiet aktywizacyjny w przeznaczonym do testowania Modelu miał zapewnić środki finansowe na zakup niezbędnych dla prowadzenie procesu aktywizacji społeczno-zawodowej rzeczy/usług. Jego pula na każdą osobę z niepełnosprawnością wynosiła 1500zł.

Trenerki w perspektywie swojej pracy wskazują, iż pakiet aktywizacyjny okazało się narzędziem przeszkadzającym im w realizacji celu. Są raczej jego przeciwniczkami niż zwolenniczkami, ale nie negują wszystkich jego założeń. Dobrze widać to w następującym cytacie:

„Po roku czasu, no niecałym, mogę stwierdzić, że pakiet aktywizacyjny i to co było fundowane z niego, w małym stopniu przełożyło się na to, jak klienci pracują, nad jakimi celami. Nie uważam, żeby to miało wpływ na współpracę ze mną. Uważam, że to była dodatkowa atrakcja i duży motywator dla co niektórych osób, które są w trudnej sytuacji finansowej do przystąpienia do projektu. Pieniądże zawsze mogą być motywatorem nie koniecznie motywatorem musi być zmiana. Więc jestem przeciwniczką, przy jednoczesnym zapewnieniu im biletu miesięcznego. Uważam, że doładowania do telefonu niekoniecznie, bo to my do nich dzwonimy, ja przynajmniej tak mam z klientami, że do nich dzwonię”.

Wypowiedzi trenerek nie pozwalają jednak na wyciągnięcie wniosku o potrzebie likwidacji pakietu aktywizacyjnego, jako zbędnego wsparcia. Pozwalają natomiast na wnioskowanie o potrzebie jego przeformułowania, zarówno w odniesieniu do ilości środków przeznaczanych na niego, jak i sposobie jego dystrybucji.

⇒ **Wsparcie otoczenia**

Jednym z dodatkowych elementów wsparcia osoby z niepełnosprawnością w procesie aktywizacji społeczno- zawodowej jest wsparcie jej najbliższego otoczenia. Zdaniem trenerek ten element usługi jest istotny, choć nie można powiedzieć, iż odnosi się do wszystkich klientów. Nie zawsze otoczenie klienta chce współpracować czy to z trenerem aktywności czy innymi specjalistami. Nie zawsze też, jak podkreślają trenerki, osoba z niepełnosprawnością chce by współpracować z otoczeniem, szczególnie w sytuacji braku dobrych kontaktów pomiędzy dwiema stronami. Trenerki, na pytanie o to, z jakim otoczeniem pracują odpowiadały:



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

„No z tym otoczeniem które chce współpracować. Przy niektórych klientach okazało się, że ich otoczenie nie chce współpracować no i w tedy nie współpracujemy. Ja z otoczeniem moich klientów współpracuję jeśli jest tylko taka chęć z ich strony, to mam wtedy kontakt regularny”.

Praca z otoczeniem jest zdaniem trenerek istotnym elementem usługi. Nie tylko z uwagi na fakt, iż często powodem małej samodzielności osoby z niepełnosprawnością jest brak wsparcia czy uzależnienie od otoczenia. Praca ta pozwala także zdaniem trenerek na obiektywizację procesu aktywizacji:

„Też spotykam się z otoczeniem sam na sam i pytam co ich zdaniem się zmieniło i to też jest bardzo ważna informacja, bo to oni są z klientem na co dzień i jakoś tam to widzą”.

Zdaniem trenerek współpraca z otoczeniem jest szczególnie ważna w momencie kończenia pracy trenera aktywności z osobą z niepełnosprawnością. Ten aspekt pokazuje świadomość trenerek znaczenia procesu aktywizacji dla osób z niepełnosprawnością oraz konieczność przygotowania „gruntu” na podtrzymanie osiągniętych efektów i ich rozwoju. Dobrze obrazuje to poniższa wypowiedź:

„Otoczenie teraz pod koniec projektu, to które współpracuje ze mną to jest bardzo ważne. To jest moment, w którym ja staram się ich bardziej angażować, żeby podtrzymali tą zmianę, angażuję ich bardzo teraz w ten proces aktywizacji klienta”.

XIII. Wnioski

Wyniki przeprowadzonego badania pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków:

Z zakresu kompetencji trenera aktywności

Najważniejsze kompetencje trenera aktywności to kompetencje związane z doświadczeniem pracy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami, a także kompetencje z odpowiednimi umiejętnościami i postawą. Na podstawie badań prowadzonych w ramach ewaluacji zewnętrznej zidentyfikowano jako istotne następujące kompetencje.

W zakresie wiedzy:

- wykształcenie min. średnie, preferowane wykształcenie wyższe/nauki społeczne
- znajomość sytuacji osób z niepełnosprawnością/ doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

- znajomość podstaw funkcjonowania instytucji wsparcia osób z niepełnosprawnością
- preferowana znajomość wiedzy o rynku pracy oraz prawnych aspektach zatrudniania osób z niepełnosprawnością

W zakresie umiejętności

- umiejętność nawiązywania i budowania relacji
- umiejętność pracy na zasobach
- umiejętność prowadzenia przez proces
- umiejętność pracy w zespole

W zakresie postawy

- odpowiednie nastawienie do pełnionej roli (motywacja osobista, zaangażowanie)
- odpowiednie nastawienie na klienta
- orientacja w działaniu na osobę i cel
- gotowość do podnoszenia wiedzy, dokształcania się

Z zakresu szkolenia trenerów aktywności

Szkolenie jest niezbędnym elementem przygotowania do pracy w charakterze trenera aktywności.

Na podstawie badań ewaluacji zewnętrznej zidentyfikowano dwie możliwe wersje szkolenia. Wybór wersji szkolenia każdorazowo powinien być dostosowany do kompetencji zrekrutowanych trenerów aktywności. **Wersję minimalną można zastosować tylko w przypadku rekrutowania na stanowisko trenera aktywności osób mających duże doświadczenie w indywidualnej pracy w osobami z niepełnosprawnością.** Zidentyfikowano następujące wersje szkolenia.

wersja minimalna szkolenia

- zadania i cel pracy trenera aktywności
- cykl pracy trenera aktywności
- schemat pracy
- sposób organizacji usługi
- narzędzia pracy trenera aktywności



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

→ narzędzia monitoringu pracy trenerów i osiągnięcia celów przez klienta usługi

wersja optymalna szkolenia:

- praktyczne aspekty pracy trenera aktywności- narzędzia tutorskie i streetwokerskie
- warsztaty pracy trenera aktywności
- prawne i instytucjonalne wsparcie osób z niepełnosprawnością

+ ewentualnie trening interpersonalny trenera aktywności, zawierający elementy treningu antydyskryminacyjnego

Z zakresu wsparcia niezbędnego w pracy trenerów aktywności

Trenerzy aktywności, by sprawnie wykonywać swoją pracę potrzebują telefonu, stałego dostępu do komputera z Internetem i drukarki. Ważne jest także zapewnienie trenerom miejsca do spotkań z klientami usługi na neutralnym gruncie.

Trenerom aktywności potrzebne jest też wsparcie merytoryczne. Bardzo ważnym elementem takiego wsparcia jest superwizja, która powinna być dostępna zarówno w formie grupowej, jak i indywidualnej. Superwizja taka pozwala na poradzenie sobie z trudnymi sytuacjami w pracy z klientem, rozłożenie ich na czynniki pierwsze oraz wyszukanie rozwiązań.

Ponadto trenerom aktywności potrzebna jest możliwość konsultacji ze specjalistami, w tym przede wszystkim możliwość konsultacji z psychologiem/psychiatrą i doradcą całonocnym.

Z zakresu zadań koordynatora usługi

Wyniki badania wskazały, iż najważniejsze zadania koordynatora usługi to nadzór nad pracą trenerów, zarządzanie dokumentacją i udzielanie informacji niezbędnych do wykonywania pracy. Nie jest konieczne, by koordynator posiadał wiedzę z zakresu pracy z osobami z niepełnosprawnością, jednak jest to pomocne dla prawnego procesu zarządzania pracą trenerów.

Z zakresu zadań i etapów pracy trenera aktywności

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, iż najważniejszym celem wsparcia udzielanego osobie z niepełnosprawnością jest usamodzielnienie i zaktywizowanie klienta.

Najważniejsze etapy pracy trenera aktywności to:



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

- ⇒ zapoznanie się, rozpoznanie potrzeb klienta i wyznaczenie celów współpracy
- ⇒ realizacja celów, wraz z bieżącą weryfikacją podejmowanych działań,
- ⇒ zakończenie współpracy

Współpraca z klientem zawsze jest zindywidualizowana i w znacznym stopniu jej cel i forma zależą od zasobów i potrzeb klienta na wejściu do usługi. Stąd też cele klientów są bardzo zróżnicowane.

- ⇒ Z zakresu dokumentów wykorzystywanych w modelu Trener Aktywności

Na podstawie wyników badań ewaluacji zewnętrznej zidentyfikowano jako istotne następujące dokumenty wykorzystywane w modelu:

Diagnoza potrzeb osoby z niepełnosprawnością jako narzędzie rekrutacyjne

Dokument ten określono jako niedostatecznie użyteczny, ale potrzebny, w szczególności, że jest on elementem procesu rekrutacji klienta do usługi.

Indywidualny Plan Rozwoju (IPR)

Dokument ten określono jako użyteczny. Jego zadaniem było określenie ścieżki aktywizacji społeczno- zawodowej klienta. Opracowywany był on przez trenerki aktywności we współpracy z klientem usługi.

Kontrakt

Dokument ten określono jako użyteczny. Stanowił on bardzo ważny element pracy trenerki- powalał na ustalenie jej zasad i granic. Zgłoszona została Trenerki potrzeba dostępności kontraktu w formatach dla osób z różnymi niepełnosprawnościami. Karta celów i karta oceny stopnia realizacji celów

Karta celów i karta oceny stopnia realizacji celów

Narzędzie to zaprojektowane zostało jako innowacyjna metoda pomiaru osiągnięcia celów miękkich, trudno poddających się standaryzacji.

Narzędzie to ocenione zostało jako umiarkowanie użyteczne, z uwagi na trudności jakie wystąpiły przy jego obsłudze. Trenerki uznały jednak, iż jest ono potencjalnie przydatne, po wprowadzeniu stosownych modyfikacji.

Inne dokumenty wykorzystywane w pracy trenera aktywności



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Z pozostałych dokumentów funkcjonujących w projekcie jako użyteczne i przydatne wskazano na **sprawozdania miesięczne pracy trenerów aktywności**. Dokument ten pozwalał na podsumowanie bieżącej sytuacji klienta oraz wymuszał ewaluację zachodzących zmian.

Z zakresu rekrutacji klientów do usługi

W przyjętym do testowania Modelu założono, iż klientem usługi ma być osoba z niepełnosprawnością, znajdująca się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, będąca klientem OPS. Wyniki ewaluacji zewnętrznej pokazały, iż usługa ta w szczególności powinna być kierowana do następujących kategorii osób z niepełnosprawnością:

- osób niesamodzielnych, zależnych od innych
- osób samotnych, wycofanych z życia społecznego
- osób przede wszystkim z niepełnosprawnością psychiczną i intelektualną oraz niepełnosprawnością utrudniającą komunikowanie się z innymi. Niepełnosprawność ruchowa nie powinna stanowić priorytetu w dostępie do usługi.

Z zakresu innych elementów wsparcia dostępnych klientom w ramach usługi

Testowany Model, oprócz wsparcia trenera aktywności, zakłada możliwość skorzystania z innych form wsparcia, takich jak:

- ⇒ wsparcie psychologa- **uznane za najważniejszą i najbardziej użyteczną** z dodatkowych form wsparcia, niezbędną z punktu widzenia trenera aktywności i klienta usługi
- ⇒ wsparcie doradcy całożyciowego- **uznane za istotną i użyteczną** dodatkową formę wsparcia
- ⇒ pakiet aktywizacyjny- **uznany za umiarkowanie istotny i użyteczny**, podniesiono kwestię konieczności modyfikacji tego elementu wsparcia
- ⇒ wsparcie otoczenia osób z niepełnosprawnością- **uznane za bardzo istotną i użyteczną** dodatkową formę wsparcia.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

XI. Ocena Modelu Trener Aktywności- perspektywa osób z otoczenia

W testowanym Modelu założono udzielenie wsparcia 30 osobom z otoczenia. W założeniach, wsparcie to pośrednio przyczynia się do aktywizacji społeczno-zawodowej niepełnosprawnych klientów usługi poprzez zmianę postaw otoczenia. W Przewodniku po Modelu Trener Aktywności¹² opracowanym w ramach projektu wyraźnie zaznaczono, że praca trenera powinna mieć charakter systemowy i umożliwiać pracę także z otoczeniem. Zauważono, iż osoby z otoczenia osób niepełnosprawnych mają ogromny wpływ na przebieg aktywizacji społeczno- zawodowej swoich bliskich. Jako osoby najbliższe rodziny kształtują ich sytuację społeczną i zawodową, stąd istotne są ich postawy i stosunek do aktywności niepełnosprawnych.

Badanie osób z otoczenia przeprowadzone zostało w trakcie trwania testowania. Główne obszary, na które ewaluacja miała przynieść odpowiedź to:

- ⇒ postawa otoczenia osób z niepełnosprawnością odnośnie ich aktywizacji
- ⇒ oczekiwane wsparcie instytucjonalne osób z niepełnosprawnością
- ⇒ oczekiwane wsparcie instytucjonalne i pozainstytucjonalne dla osób z otoczenia
- ⇒ ocena użyteczności modelu w kontekście aktywizacji społeczno- zawodowej osób z niepełnosprawnością i zakres tej usługi

Ponadto, ważnym pytaniem badawczym, na które prowadzona ewaluacja miała przynieść odpowiedź, było pytanie o to, czy model Trener Aktywności powinien uwzględniać wsparcie dla otoczenia.

Poniżej przedstawiono wyniki przeprowadzonego badania, a także profil osób z otoczenia biorących udział w procesie testowania i ilościową analizę wsparcia, które zostało im udzielone. Wyniki te opracowane zostały na podstawie wykorzystania następujących danych:

- ⇒ Analiza danych zebranych za pomocą kwestionariusza ankiety dla osób z otoczenia osób z niepełnosprawnością – 16 ankiet
Ankiety były wypełniane w formie papierowej przez beneficjentów projektu zrekrutowanych jako otoczenie osób z niepełnosprawnością.
- ⇒ Analiza danych zastanych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia (dane z formularza PEFS).

¹² Przewodnik po modelu Trener Aktywności



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

I. Otoczenie osób z niepełnosprawnością- charakterystyka społeczno-demograficzna.

Na koniec listopada 2013¹³ roku w projekcie uczestniczyły 23 osoby z otoczenia, z zaplanowanych 30¹⁴. Założony wskaźnik rekrutacji dla osób z otoczenia nie został ostatecznie zrealizowany (w sumie w projekcie uczestniczyły 24 osoby z otoczenia). Wynikło to z faktu, iż testowany model skierowany jest do osób z niepełnosprawnością, i to te osoby stanowią jego główną oś. Wsparcie otoczenia osób z niepełnosprawnością jest formą wsparcia towarzyszącego. Nie można założyć, iż każda osoba z niepełnosprawnością będąca klientem usługi posiada otoczenie. Nie można też założyć, iż za każdym razem otoczenie to będzie chętne do uczestnictwa w projekcie. Podobne problemy związane z rekrutacją otoczenia osób z niepełnosprawnością, jako beneficjentów projektu występowały już w innych projektach dedykowanych tej grupie¹⁵.

Wśród zrekrutowanych osób z otoczenia zdecydowanie przeważają kobiety (18), nad mężczyznami. W przeciwieństwie do mężczyzn (wszyscy mają powyżej 50 lat), należą one do zróżnicowanych kategorii wiekowych, oraz kategorii wykształcenia. Przyczyny tego zróżnicowania wyjaśniają dane pochodzące pokazujące stopień spokrewnienia osoby z otoczenia z osobą z niepełnosprawnością. Choć zarówno wśród kobiet, jak i mężczyzn, przeważają jako osoby z otoczenia, rodzice osób z niepełnosprawnością, to w przypadku kobiet pojawia się też córka, pracownik instytucji czy dalsza rodzina, co skutkuje zróżnicowaniem kategorii wiekowych i wykształcenia w tej grupie. Szczegółowe dane zamieszczone zostały w IV raporcie cząstkowym z ewaluacji zewnętrznej.

II. Ocena systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością i możliwości ich samodzielności.

Przeprowadzone badanie, prócz oceny testowanego Modelu, zawierało też elementy dotyczące oceny, i potencjalnej trafności, wsparcia oferowanego dotychczas osobom z niepełnosprawnością w perspektywie ich otoczenia.

¹³ Data zakończenia badania osób z otoczenia osób z niepełnosprawnością

¹⁴ Wskaźnik założony w strategii wdrażania projektu

¹⁵ Zob. m.in.: Monika Bartosiewicz- Niziołek, Raport mid-term z realizacji projektu „Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II” <http://www.praca-pomimo.pl/img/file/Raport%20z%20ewaluacji%20mid-term.pdf>, s. 87; Agnieszka Połap, Raport ex-post z realizacji projektu „Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy” http://www.efs.gov.pl/analizyraportypodsumowania/baza_projektow_badawczych_efs/documents/raport_ex_post_zaburzenia_psychiczne_na_ryнку_pracy_mpips.pdf, s. 17.;

Jagoda Mrzygłocka-Chojnacka, Magdalena Kocejko, Raport ewaluacyjny mid-term z realizacji projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II- Weź sprawy w swoje ręce” http://www.pfron.org.pl/download/1/2488/midterm_OGN.pdf, s. 109

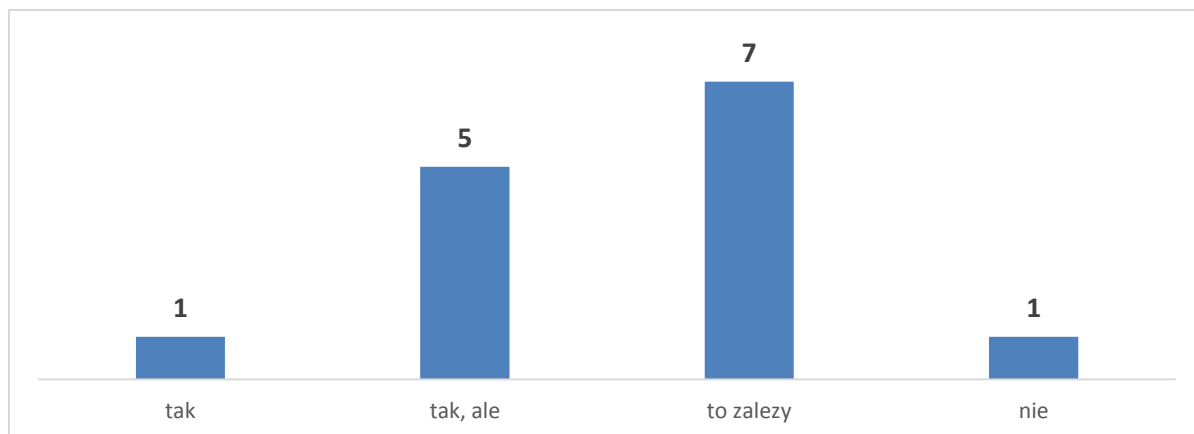


TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Ponieważ proces aktywizacji społeczno- zawodowej osoby z niepełnosprawnością wiąże się z poprawą jej samodzielności w codziennym funkcjonowaniu i kontaktach społecznych, zapytano osoby z otoczenia, o to, czy ich zdaniem osoby z niepełnosprawnością są w stanie być bardziej samodzielne. Jak widać, na zamieszczonym poniżej wykresie, w opinii badanych jest to możliwe, ale pod pewnymi warunkami, z czego najczęściej wskazywane były:

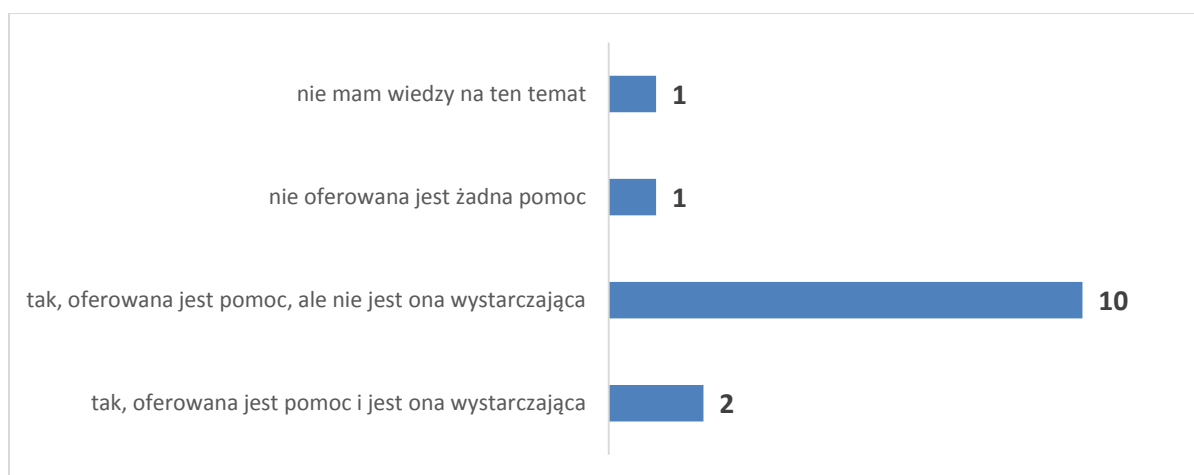
- ⇒ zapewnienie odpowiedniego systemu wsparcia w osiągnięciu samodzielności dla osób z różną niepełnosprawnością ta samodzielność będzie oznaczać co innego
- ⇒ motywacja osoby z niepełnosprawnością do osiągnięcia samodzielności



Wykres 23. Czy Pana/ Pani zdaniem osoby z niepełnosprawnością są w stanie być bardziej samodzielne.

Co istotne, badani często wskazywali, iż możliwość osiągnięcia samodzielności przez osoby z niepełnosprawnością w znacznym stopniu zależna jest od rodzaju ich niepełnosprawności. Ponadto w przypadku osób z różnym rodzajem niepełnosprawności w różny sposób zdefiniujemy samodzielność. Zdecydowana większość osób z otoczenia udziela jednak pozytywnej, choć warunkowej, odpowiedzi na pytanie o możliwość samodzielności osób z niepełnosprawnością. Jest to o tyle ważne, gdyż to właśnie najbliższe otoczenie bardzo często postrzegane jest jako jedna z ważniejszych barier dla pomyślności procesu aktywizacji społeczno- zawodowej tej grupy.

W kontekście tych danych, nie dziwi niemal jednoznaczna deklaracja badanych, że osobom z niepełnosprawnością potrzebna jest pomoc w osiągnięciu samodzielności, stawianiu się bardziej samodzielnymi (13 odpowiedzi pozytywnych, 1 odpowiedź negatywna). Znacząca większość zauważa, iż taka pomoc, jest oferowana, ale nie jest ona wystarczająca. Szczegółowe dane widoczne są na poniższym wykresie.



Wykres 24. Czy Pana/Pani zdaniem można w mówić o tym, że osobom z niepełnosprawnością oferowana jest pomoc w tym by były bardziej samodzielne i lepiej radziły sobie w życiu codziennym.

Niewątpliwie ocena, oferowanej osobom z niepełnosprawnością pomocy, w znacznym stopniu zależy od osobistych doświadczeń w kontaktach z instytucjami świadczącymi wsparcie. Dla otoczenia osób z niepełnosprawnością te instytucje to przede wszystkim ośrodki pomocy społecznej (9 wskazań) oraz organizacje pozarządowe (5 wskazań). Co interesujące 4 z 14 badanych osób deklaruje, że nie korzysta z wsparcia instytucji. Brak natomiast danych, które mogłyby pokazać, co jest tego powodem.

III. Ocena pracy trenera aktywności (z osobą z niepełnosprawnością i otoczeniem)

Otoczenie osób z niepełnosprawnością stanowi ważną kategorię wsparcia dodatkowego, przede wszystkim z uwagi na fakt, iż często definiowane jest jako jedna z barier w procesie aktywizacji i usamodzielniania osób z niepełnosprawnością. By przyjrzeć się potencjalnej pomysłowości wspierania osób z niepełnosprawnością przez trenera aktywności zapytano badane osoby, co ich zdaniem jest celem spotkań osoby z niepełnosprawnością z trenerem aktywności. Otrzymane odpowiedzi były dość zróżnicowane, ale niezmiennie we wszystkich z nich przejawiał się wątek **usamodzielnienia**. Należy jednak podkreślić, iż ta samodzielność, jako cel, miała bardzo różne wymiary. Wiązać można to z faktem, iż niepełnosprawni klienci usługi są osobami funkcjonującymi w różny sposób. Mają różny stopień i rodzaj niepełnosprawności oraz dotyczą ich różne problemy, związane z ich trudną sytuacją życiową, dodatkowo nakładające się na różnice w poziomie funkcjonowania. Z odpowiedzi uzyskanych od otoczenia można wyróżnić 3 podstawowe rodzaje usamodzielnienia:



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

1. usamodzielnienie w codziennym funkcjonowaniu (robieniu zakupów, ubieraniu się, jedzeniu, dbaniu o siebie)
2. usamodzielnienie w kontaktach społecznych (związane z otwarciem na innych ludzi, przełamaniem zamknięcia w sobie, poprawą samooceny oraz podtrzymywanie motywacji do działania)
3. usamodzielnienie w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej (związane z rozbudzeniem potrzeby pracy, pokazaniem możliwości pracy i nauką poszukiwania zatrudnienia).

Te 3 wyróżnione przez osoby z otoczenia rodzaje usamodzielnienia, jako celu pracy trenera aktywności z osobą z niepełnosprawnością, dobrze korespondują z założonymi na etapie wdrażania produktu 4 obszarami, w jakich realizowane mogą być cele osoby z niepełnosprawnością¹⁶.

Poza pytaniem o cel pracy trenera aktywności zapytano osoby z otoczenia czy widzą one efekty tej pracy¹⁷. Zdecydowana większość udzieliła pozytywnej odpowiedzi, jako główne widoczne efekty wskazując poprawę w zakresie kompetencji inter i intra personalnych osoby z niepełnosprawnością. Te wskazania nie mogą dziwić, gdyż to właśnie te kompetencje są kluczowe dla powodzenia całości procesu aktywizacji społeczno- zawodowej i stanowią dla jej dalszych etapów niejaką bazę. Szczegółowe wyniki widoczne są na poniższym wykresie.

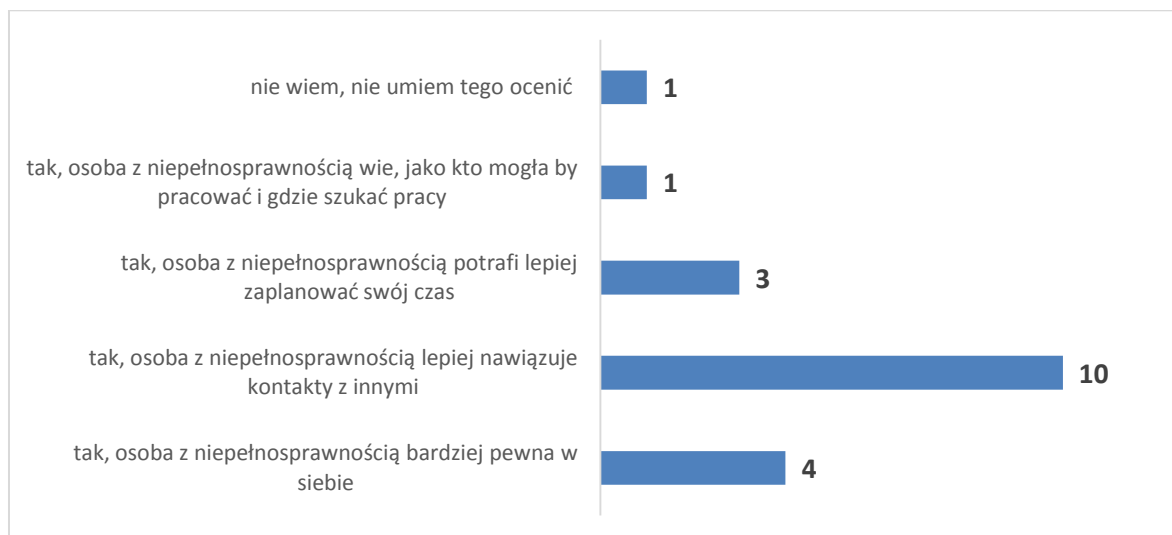
¹⁶ Te obszary to: rozwijanie kompetencji interpersonalnych, rozwijanie kompetencji intrapersonalnych, rozwijanie kompetencji organizacyjnych, rozwijanie kompetencji związanych z aktywizacją zawodową, źródło Strategia Wdrażania Produktu w PI Trener Aktywności, Fundacja Eudajmonia.

¹⁷ Badanie przeprowadzono pół roku po rozpoczęciu testowania produktu



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO



Wykres 25. Czy widzi Pan/Pani, że spotkania trenera aktywności z osobą z niepełnosprawnością mają jakiś efekt?

Ze względu na możliwość obserwacji przez otoczenie kluczowego elementu usługi, a mianowicie pracy trenera aktywności z osobą z niepełnosprawnością zapytano o zasadność udzielania takiego wsparcia oraz o fakt występowania ewentualnych problemów związanych z jego realizacją.

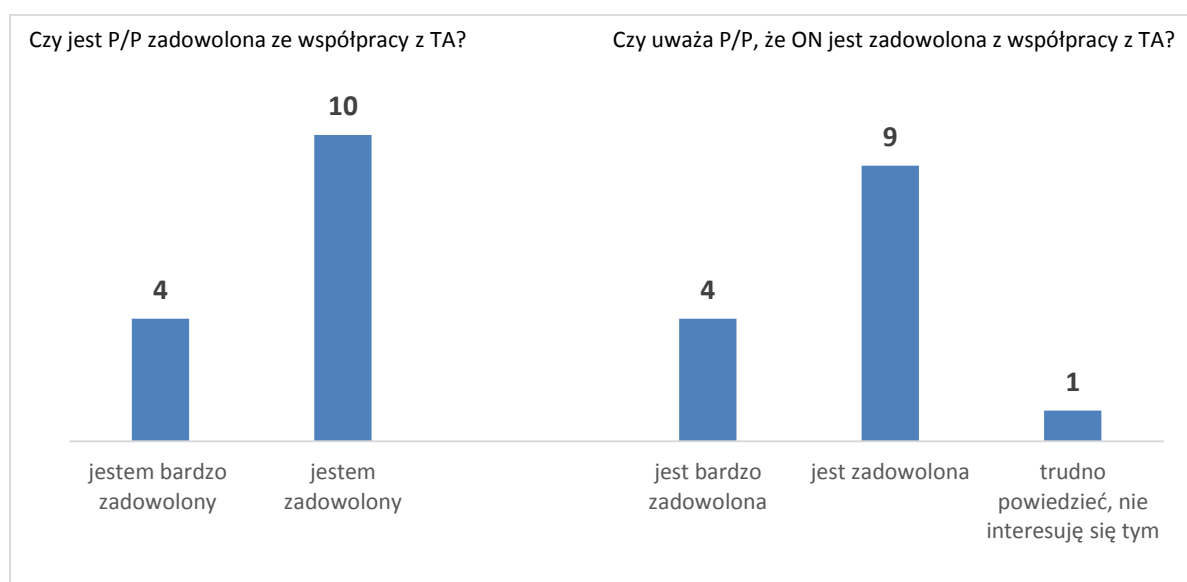
Na pierwsze z pytań, dotyczące tego, czy wsparcie trenera aktywności jest potrzebne osobom z niepełnosprawnością wszyscy z badanych udzielili jednoznacznie pozytywnej odpowiedzi (**3 wskazania jest bardzo potrzebne , 11 wskazań jest potrzebne**). W kontekście oceny oferowanej „standardowo” pomocy osobom z niepełnosprawnością w procesie ich aktywizacji społeczno- zawodowej (zob. wyk. 5), odpowiedź pozytywna nie stanowi zaskoczenia. Prawdopodobnie, każde „ponadstandardowe” wsparcie ocenione zostałyby pozytywnie.

Odpowiedź na drugie z pytań nie była już tak pozytywna. Badane osoby z otoczenia dostrzegły, że w współpracy trenera aktywności z osobą z niepełnosprawnością pojawiają się pewne trudności. Dostrzegły ten fakt 3 osoby z otoczenia, przy czym podkreślić należy, iż trudności te dotyczyły różnych porządków. Pierwszy z wyróżnionych porządków (1 wskazanie) dotyczył działalności organizacyjnej związanej z pracą trenera aktywności, co może być nieuchronne w pierwszych miesiącach testowania usługi projektu innowacyjnego. Drugi z wyróżnionych porządków (2 wskazania) dotyczył trudności związanych z utrzymaniem motywacji osoby z niepełnosprawnością do działania oraz trudności związanych z zaufaniem

przez osobę z niepełnosprawnością trenerowi aktywności. Poza tym osoby z otoczenia nie wskazały na inne występujące trudności.

Dla uzyskania pełnego obrazu dotyczącego oceny pracy trenera aktywności z osobą z niepełnosprawnością zapytano osoby z otoczenia czy ich zdaniem osoby z niepełnosprawnością, dla których są otoczeniem, są zadowolone ze współpracy z trenerem aktywności oraz o to, czy same są zadowolone z tej współpracy.

W ich odczuciu zarówno osoby z niepełnosprawnością, jaki i oni sami są zadowoleni ze współpracy z trenerem aktywności. Jest to tym bardziej ciekawe, iż tylko połowa z badanych osób z otoczenia pracuje z terenem aktywności regularnie lub czasami, pozostałe osoby deklarują, iż rozmawiały z trenerem aktywności 1 raz lub wcale. Szczegółowe wyniki przedstawia poniższy wykres.



Wykres 26. Ocena zadowolenia z współpracy z trenerem aktywności

Uzyskane wyniki wskazują, iż otoczenie osób z niepełnosprawnością dobrze rozumie cel pracy trenera aktywności oraz docenia potrzebę istnienia takiego wsparcia. W kontekście ewaluacji zewnętrznej pozwala to na potwierdzenie kryterium użyteczności wsparcia dla otoczenia osób z niepełnosprawnością.

IV. Trener aktywności- zakres testowanej usługi z perspektywy otoczenia



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Głównym, niezbywalnym elementem testowanej usługi jest wsparcie udzielane przez trenera aktywności. W ramach testowanej usługi dostępne są także inne, dodatkowe typy wsparci, mające charakter opcjonalny. Są to :

Dla osób z niepełnosprawnością:

- ⇒ wsparcie psychologa
- ⇒ szkolenia grupowe wyjazdowe
- ⇒ możliwość sfinansowania zakupu niezbędnego sprzętu pozwalającego na zniwelowanie ograniczeń funkcjonalnych
- ⇒ wsparcie asystenta osoby niepełnosprawnej
- ⇒ szkolenia zawodowe indywidualne
- ⇒ wsparcie doradcy całżyciowego
- ⇒ pakiet aktywizacyjny

Dla otoczenia osób z niepełnosprawnością są to:

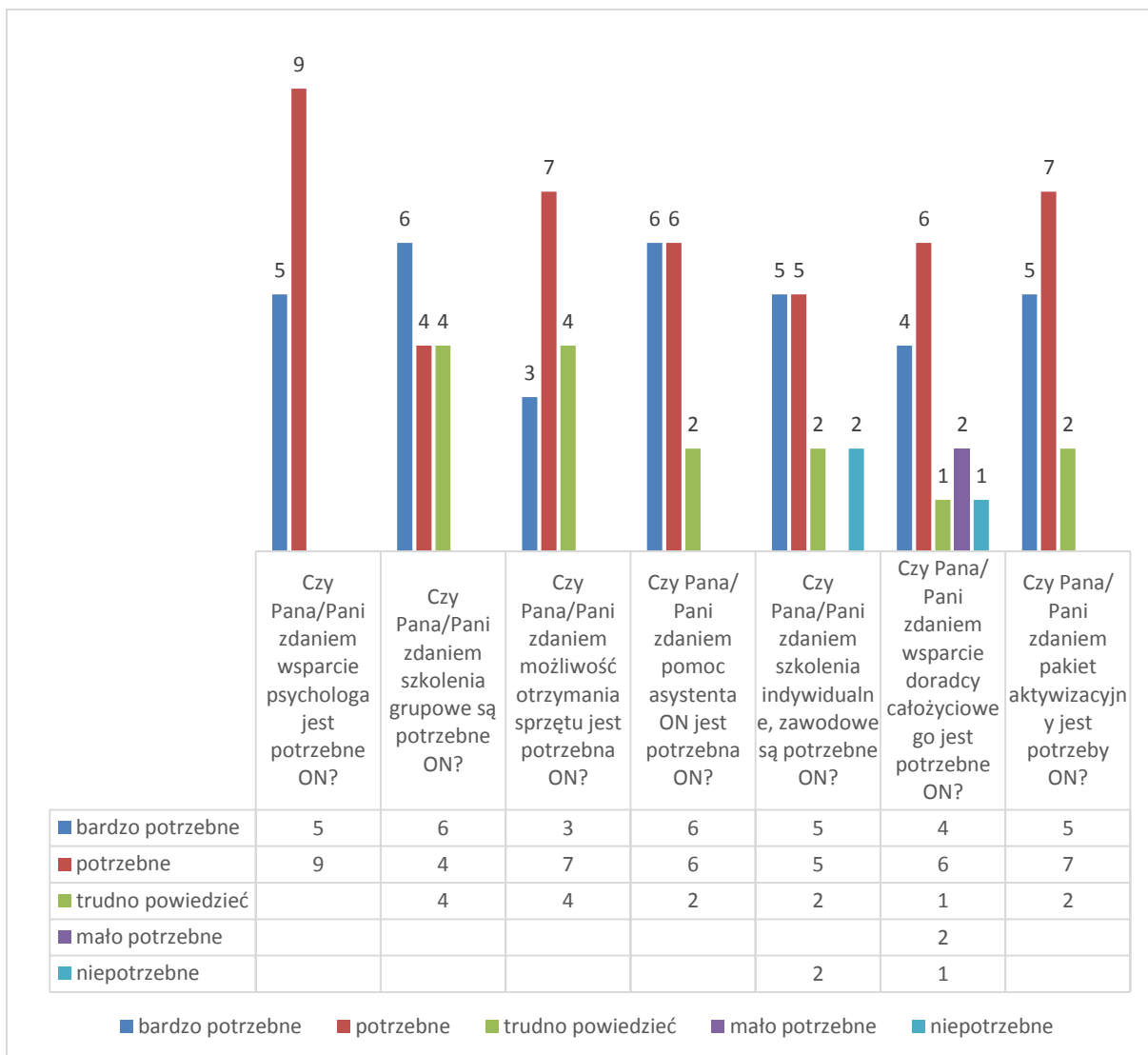
- ⇒ warsztaty wyjazdowe
- ⇒ współpraca z trenerem aktywności (za niezbywalną część usługi uznaje się wsparcie trenera aktywności udzielane osobie z niepełnosprawnością)
- ⇒ wsparcie psychologiczne

W kontekście ewaluacji zewnętrznej projektu innowacyjnego istotne jest określenie na ile to dodatkowe, testowane w trakcie realizowanego projektu, wsparcie to jest z perspektywy otoczenia użyteczne. W przypadku wsparcia dostępnego osobom z niepełnosprawnością perspektywa ich otoczenia jest następująca (wykres poniżej):



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO



Wykres 27. Ocena użyteczności wsparcia dodatkowego dla osób z niepełnosprawnością w perspektywie ich otoczenia.

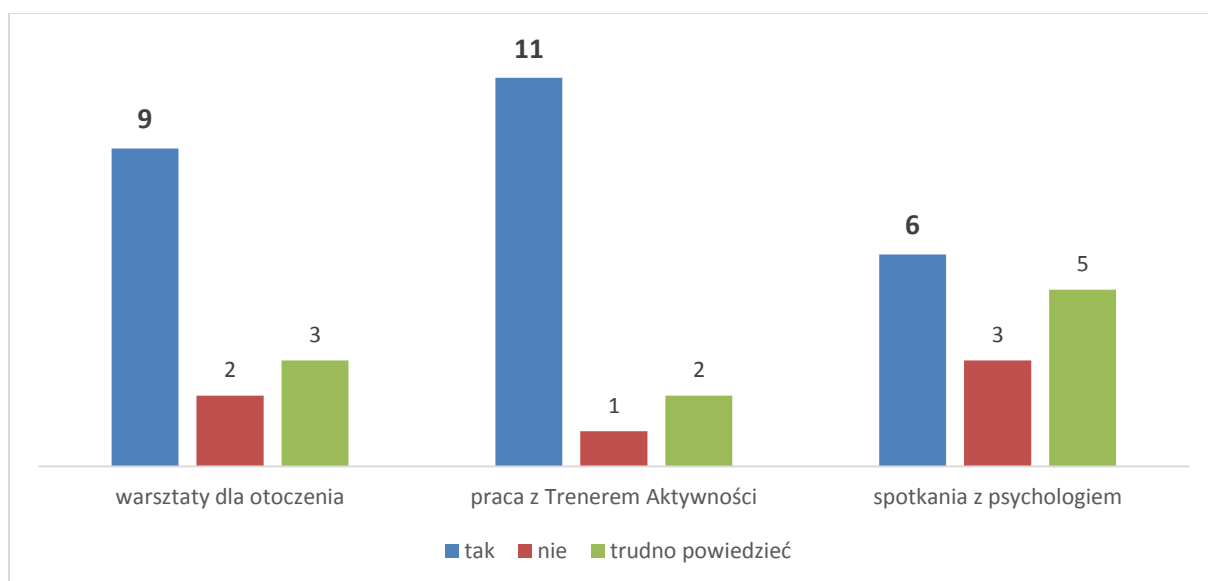
Na podstawie powyższych danych widać, iż trzy najwyżej ocenione, przez otoczenie, w kategoriach użyteczności, typy wsparcia dla osób z niepełnosprawnością to:

- ⇒ wsparcie psychologiczne (szczególnie ważne dla otoczenie osób z niepełnosprawnością umysłową i intelektualną)- 14 wskazań na potrzebę takiego wsparcia
- ⇒ wsparcie asystenta osoby niepełnosprawnej- 12 wskazań na potrzebę takiego wsparcia

⇒ pakiet aktywizacyjny- 12 wskazań na potrzebę takiego wsparcia

Nieco gorzej zostało ocenione pozostałe typy wsparcia, przy czym tylko w przypadku szkoleń zawodowych indywidualnych i wsparcia doradcy całodziennego pojawiły się odpowiedzi deklarujące małą potrzebę lub brak potrzeby takiego typu wsparcia. W przypadku wsparcia udzielanego przez doradcę całodziennego pojawił się zarzut o nakładanie się tego wsparcia na to, co faktycznie wykonuje trener aktywności.

W przypadku wsparcia oferowanego otoczeniu uzyskane wyniki są następujące (wykres poniżej):



Wykres 28. Ocena użyteczności wsparcia dla otoczenia osób z niepełnosprawnością.

Jak widać, najbardziej potrzebna zdaniem otoczenia jest ich współpraca z trenerem aktywności, nieco mniej warsztaty dla otoczenia. Dana ta może być porównywalna, gdyż w momencie badania tyle samo- 9 osób, współpracowało już a trenerem aktywności i wzięło udział w warsztatach dla otoczenia osób z niepełnosprawnością. W przypadku gorszej oceny użyteczności spotkań z psychologiem, wpływ na tą notę mogą mieć dwa czynniki: po pierwsze otoczenie wcale nie musi uważać, iż wsparcie takie jest mu potrzebne; po drugie należy podkreślić, iż w momencie przeprowadzania badania tylko 4 z 14 osób zadeklarowało, iż współpracowało już z psychologiem. Stąd też być może wysoki odsetek wskazań

uzyskanych dla odpowiedzi „trudno powiedzieć”. Poza tym, należy zaznaczyć, iż deklarację potrzeby wsparcia psychologicznego dla otoczenia części deklarowały osoby opiekujące się osobami z niepełnosprawnością intelektualną i umysłową oraz osobami z doświadczeniem choroby psychicznej, co świadczyć może też o braku dostępności takiego wsparcia w ramach wsparcia świadczonego osobom z tym rodzajem niepełnosprawności i ich otoczeniu standardowo.

V. Wnioski

Otoczenie osób biorących udział w procesie testowania uważa, że osoby z niepełnosprawnością mogą być bardziej samodzielne. Jest to obarczone pewnymi warunkami, z których najważniejsze to zapewnienie im odpowiedniego wsparcia w procesie aktywizacji społeczno- zawodowej. Wsparcia, które w ramach oferowanego dotychczas systemu, jest niewystarczające. Można zatem stwierdzić, iż postawa osób z otoczenia klientów usługi nie stanowi bezpośredniej bariery w ich procesie aktywizacji społeczno- zawodowej.

Badanie wykazało także, iż osoby z otoczenia dobrze rozumieją cel pracy trenera aktywności z osobą z niepełnosprawnością. Jest to ważne, choćby z uwagi na fakt, możliwości wspierania osób z niepełnosprawnością w procesie zachodzących zmian oraz lepszego zrozumienia dla nich.

Zakłada się, iż otoczenie klientów usługi potrzebuje wsparcia z uwagi na fakt swojego powiązania z osobami z niepełnosprawnością. Wsparcie to zdaniem otoczenia powinno polegać głównie na współpracy otoczenia z trenerem aktywności.

Na podstawie przeprowadzonego badania można także wnioskować, że w ocenie otoczenia osób z niepełnosprawnością trener aktywności to usługa niezbędna dla procesu aktywizacji społeczno- zawodowej osób z niepełnosprawnością. Dodatkowe usługi, które daniem otoczenie charakteryzują się użytecznością dla wsparcia osób z niepełnosprawnością to: wsparcie psychologa, asystenta osoby niepełnosprawnej oraz pakiet aktywizacyjny. W przypadku dwóch pierwszych wymienionych typów wsparcia można wnioskować, iż jest to niezbędny element wynikający z potrzeby dostosowania usługi do rodzaju i stopnia niepełnosprawności.



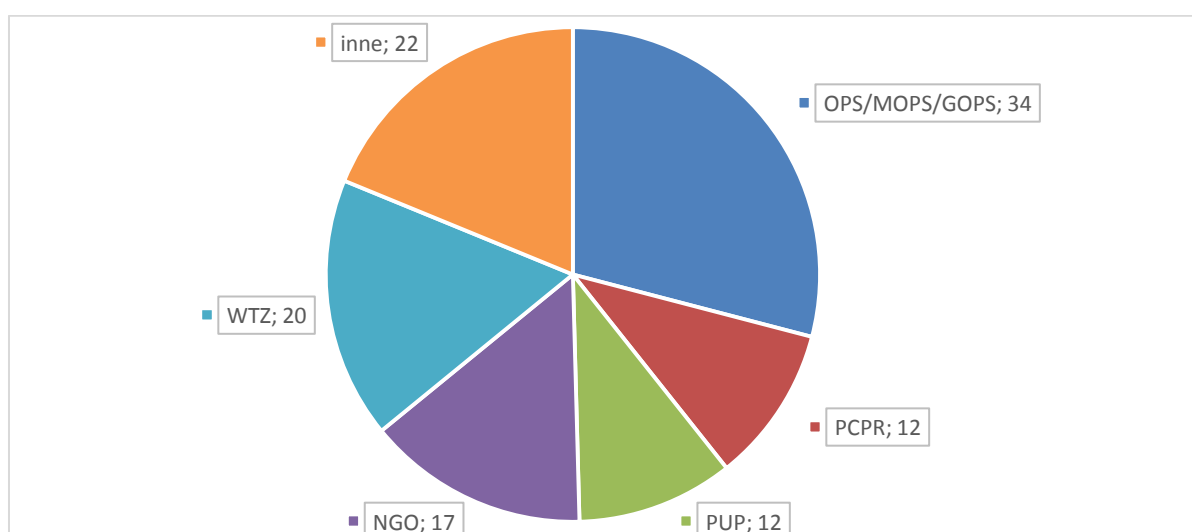
TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

XI. Ocena modelu trener aktywności- perspektywa przedstawicieli instytucji

I. Opis badanej grupy

W ramach ewaluacji zewnętrznej badaniem zostało objętych **117 przedstawicieli/-ek instytucji z województwa dolnośląskiego**. Wśród nich znaleźli się reprezentanci zarówno instytucji pomocy i integracji społecznej, jak i publicznych służb zatrudnienia oraz reprezentanci organizacji pozarządowych i innych. Pozwoliło to na zagwarantowanie różnorodności spojrzenia na testowaną usługę oraz zobiektywizowanie jej oceny. Szczegółowy podział przedstawia wykres poniżej:

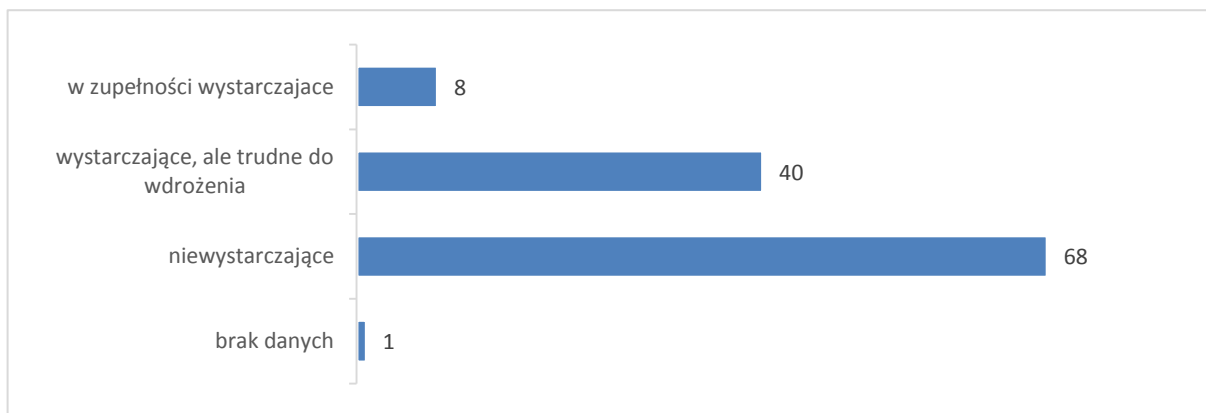


Wykres 29. Podział badanych ze względu na typ reprezentowanej instytucji.

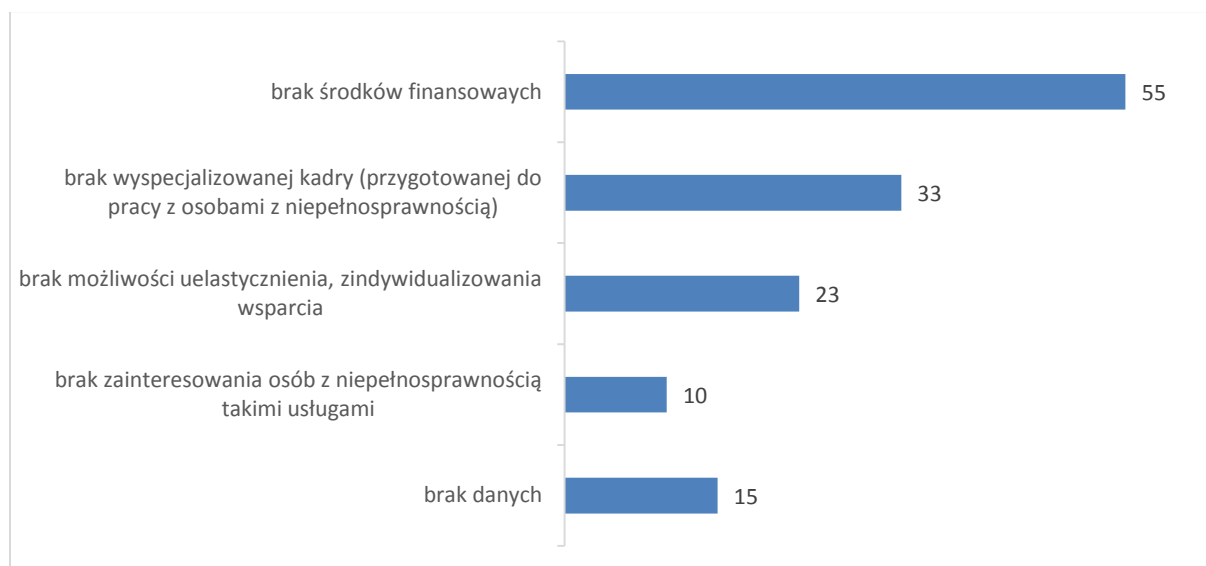
II. Ocena aktualnego stanu wsparcia oferowanego osobom z niepełnosprawnością w procesie aktywizacji społeczno- zawodowej.

Przedstawiciele badanych instytucji zapytani o dotychczasowe usługi aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością oferowane przez instytucje takie jak OPS, PCPR, PUP w większość uznali je za niewystarczające (58%). Ich zdaniem główne przyczyny tego faktu to: brak środków finansowych oraz brak wyspecjalizowanej kadry, przygotowanej do pracy z osobami z niepełnosprawnością. Co istotne, niewielu z nich wskazało, na często pojawiający się w przestrzeni publicznej argument o braku zainteresowania samych osób z

niepełnosprawnościami takim typem usług. Szczegółowe dane widoczne są na wykresach poniżej:



Wykres 30. Ocena wsparcia udzielanego osobom z niepełnosprawnością



Wykres 31. Bariery wdrażania wsparcia

W opinii badanych główne usługi, których brakuje dla pomyślności procesu aktywizacji społeczno-zawodowej to:

- Szeroko rozumiane usługi związane z funkcjonowaniem i aktywizacją społeczną, w tym w szczególności:
 - asystentura funkcjonalna
 - asystentura społeczna (badani deklarują, że brakuje usług wspomagających proces integracji społecznej)
 - wsparcie psychologiczne

- Szeroko rozumiane usługi związane z aktywizacją zawodową, w tym w szczególności:
 - tworzenie miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością
 - szkolenia zawodowe
 - odpowiednio funkcjonujące ZAZ i WTZ
 - doradztwo zawodowe

Badani mocno akcentują, iż niezależnie od rodzaju usług, brakuje **długotrwałego wsparcia**, niezależnego od projektów finansowanych ze środków unijnych, którego celem będzie **indywidualna praca z niepełnosprawnym klientem**.

III. Zapotrzebowanie na wprowadzenie Modelu Trenera Aktywności jako nowej usługi aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Przedstawiciele instytucji w zdecydowanej większości deklarują (prawie **95%** z udzielonych odpowiedzi, po wykluczeniu braku danych) potrzebę wprowadzenia nowej, nieoferowanej dotychczas indywidualnej formy wsparcia świadczonej przez trenera aktywności na rzecz niepełnosprawnych klientów OPS. Uzasadnienia dla tej potrzeby są rozmaite. Większość z nich koncentruje się jednak wokół trzech najistotniejszych kwestii:

- zindywidualizowanej formy wsparcia świadczonej przez trenera aktywności, co gwarantować może jego większą skuteczność możliwość oddziaływania na klientów
- niewystarczalności wsparcia aktualnie oferowanego osobom z niepełnosprawnością przez zobowiązane go tego instytucje, w tym OPS
- faktu, iż przeciętny pracownik socjalny nie ma możliwości, ani czasu, ani najczęściej też kompetencji by pracować z osobami z niepełnosprawnością

Istotne w tym kontekście jest też przekonanie badanych, iż usługa Trenera Aktywności zdecydowanie (99%) może być pomocna w osiągnięciu przez osoby z niepełnosprawnością samodzielności.



TRENER AKTYWNOŚCI

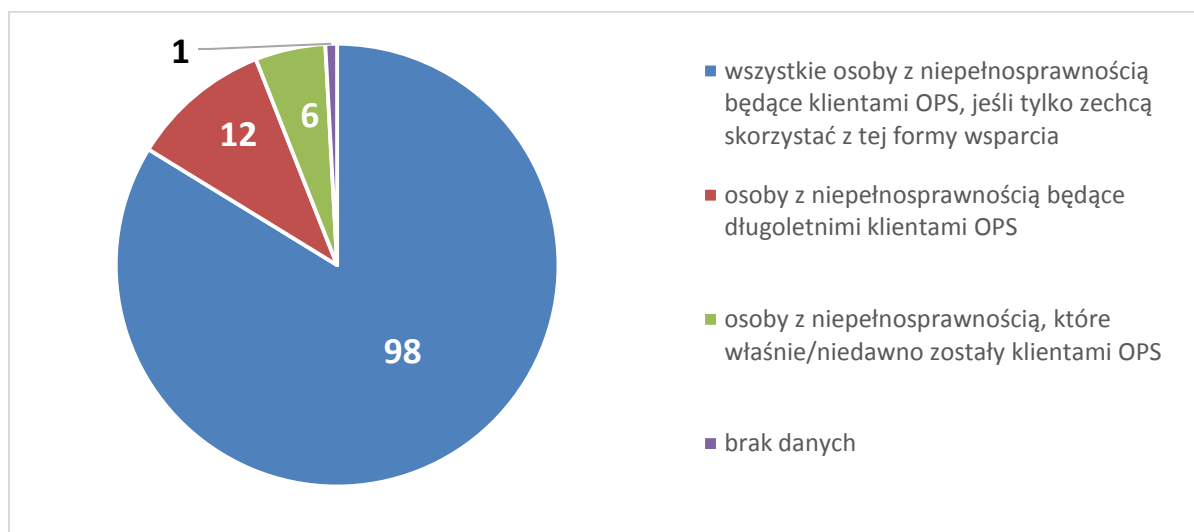
PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

IV. Profil klienta usługi

Testowana usługa Trenera Aktywności w założeniu realizatorów projektu dedykowana była dla niepełnosprawnych klientów OPS znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. Jednak z uwagi na innowacyjność projektu, poproszono przedstawicieli badanych instytucji o określenie najbardziej adekwatnego ich zdaniem profilu klienta usługi, podkreślając fakt, iż osoby z niepełnosprawnością są grupą wewnątrz zróżnicowaną, a kategoria trudnej sytuacji życiowej- pojemną. Badani odpowiadając na pytanie kogo przede wszystkim powinien wspierać trener aktywności poproszeni zostali o ustosunkowanie się do profilu klienta usługi w ramach dwóch płaszczyzn: osoby z niepełnosprawnościami jako klienta OPS oraz wewnętrznego zróżnicowania kategorii „osoby niepełnosprawne”.

→ Profil klienta usługi: osoba z niepełnosprawnością jako klient OPS

Badani w zdecydowanej większości deklaruowali, iż wsparcie trenera aktywności powinno być dostępne, dla wszystkich osób z niepełnosprawnością, które są klientami OPS, przy zastrzeżeniu, że zechcą skorzystać z tego wsparcia. Warty uwagi jest też fakt, iż 10% z badanych zadeklarowało, iż wsparciem tym powinni być objęci przede wszystkim te osoby z niepełnosprawnością, które są długoletnimi klientami OPS. Szczegółowe dane przedstawia wykres poniżej.



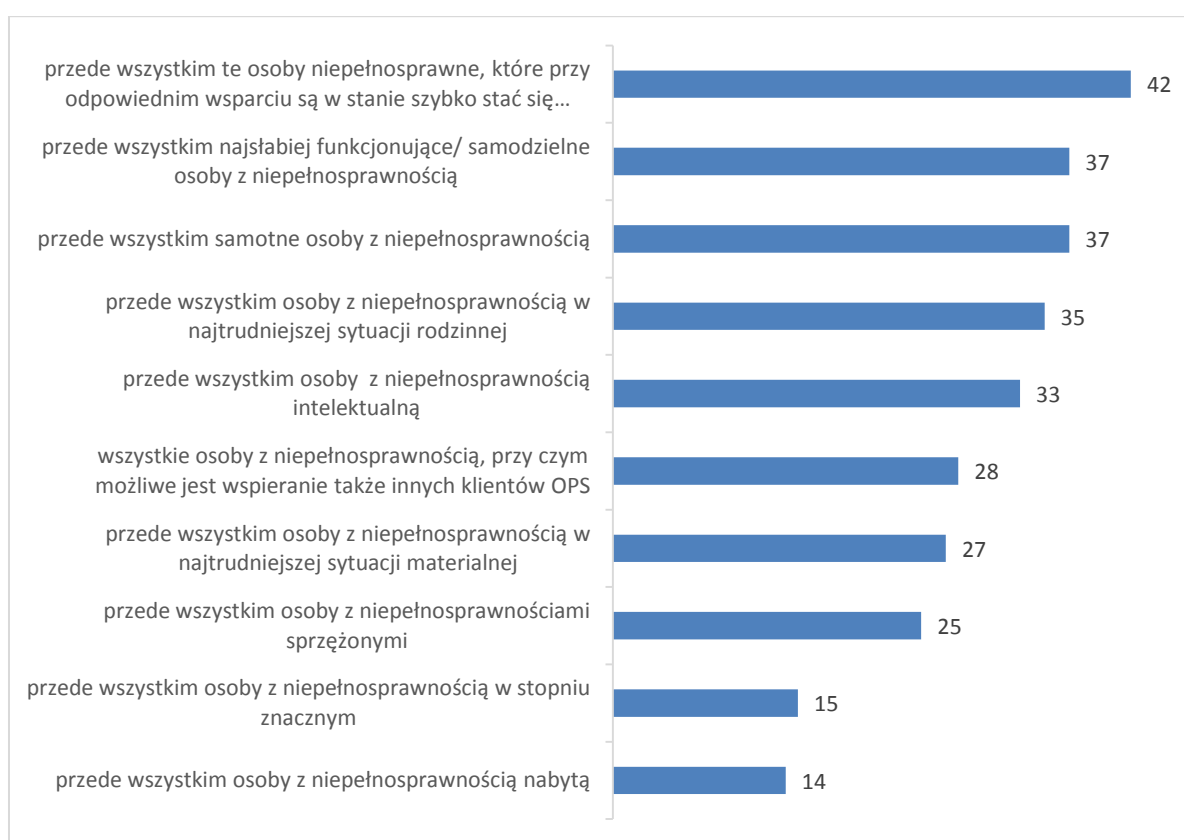
Wykres 32. Kto powinien być klientem trenera aktywności?

→ Profil klienta usługi: osoba z niepełnosprawnością/ zróżnicowane kategorii

Badani w kolejnym pytaniu zostali poproszeni o ustosunkowanie się do kategorii potencjalnych klientów usługi wyróżnionych ze względu na zróżnicowanie zbiorowości osób z niepełnosprawnością oraz zróżnicowanie czynników, które poza niepełnosprawnością mogą warunkować trudną sytuację życiową. Przez pryzmat udzielonych odpowiedzi widać, iż usługa Trenera Aktywności, zdaniem badanych, powinna być dedykowana przede wszystkim:

- tym osobom z niepełnosprawnością, które przy odpowiednim wsparciu mogą szybko stać się samodzielne
- tym osobom z niepełnosprawnością, które można określić mianem najslabiej funkcjonujących
- samotnym osobom z niepełnosprawnością

Szczegółowe dane przedstawia wykres poniżej.



Wykres 33. Kto przede wszystkim powinien być klientem trenera aktywności?

Na podstawie uzyskanych odpowiedzi można zauważyć, iż zdaniem badanych, usługa Trenera Aktywności powinna być adresowana przede wszystkim do dwóch różnych grup osób z niepełnosprawnością:



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

1. Do takiej kategorii osób, które po otrzymaniu odpowiedniego wsparcia będą w stanie szybko osiągnąć samodzielność i/lub poprawę funkcjonowania w swoim środowisku społecznym.

Dla tej grupy klientów względnie łatwo byłoby udowodnić efektywność usługi, przy jednoczesnym możliwym oczekiwaniu ze strony instytucji wspierających, na wyjście klientów z systemu wsparcia.

2. Dla kategorii tzw. „trudnych klientów”, w przypadku których można przewidywać, iż bez otrzymania wsparcia dostosowanego do ich potrzeb i możliwości, ich sytuacja pozostanie niezmienną.

Potrzebę wsparcia dla tej grupy klientów potwierdzają przebadani tu pracownicy OPS/MOPS/GOPS, gdyż to oni najczęściej wskazywali długie korzystanie w wsparcia OPS, samotność, trudną sytuację rodzinną i materialną jako czynniki, które mogłyby profilować priorytetowego klienta testowanej usługi.

V. Zakres wsparcia trenera aktywności

Testowany, innowacyjny Model aktywizacji społeczno-zawodowej Trener Aktywności zakłada, iż wsparcie trenera aktywności jest niezbywalnym i najważniejszym elementem usługi. W związku z tym założeniem poproszono badanych przedstawicieli instytucji do ustosunkowanie się do dwóch istotnych kwestii: czasu/okresu wsparcia udzielanego osobie z niepełnosprawnością przez trenera aktywności oraz pozostałych elementów usługi, które poddane były testowaniu i zapewniały (w założeniu projektodawców) maksymalizację kompleksowości udzielanego wsparcia, określone mianem zakresu usługi Trener Aktywności

→ czas/okres wsparcia udzielanego osobie z niepełnosprawnością przez trenera aktywności

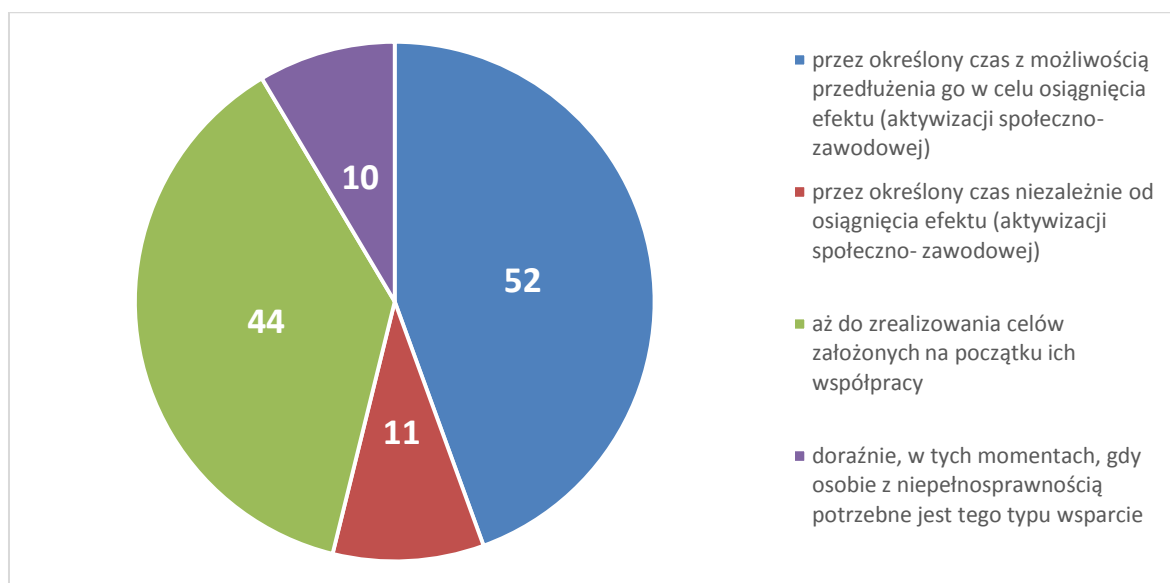
Badanych przedstawicieli instytucji poproszono o określenie czasu wsparcia udzielanego osobie z niepełnosprawnością przez trenera aktywności. Zdecydowana większość z nich koncentrowała się na kwestii związanych w osiągnięciem założonych celów współpracy. W obrębie tych odpowiedzi, widoczne jest jednak zróżnicowanie związane z określeniem czasu wsparcia. Większa część z badanych zakłada konieczność wsparcia przez określony czas, z możliwością przedłużenia go w celu realizacji założonych celów. Pozostali koncentrują się wyłącznie na potrzebie realizacji celów, bez określania czasowych ram wsparcia. Drugi z wyróżnionych zakresów trwania wsparcia wydaje się jednak niemożliwy do realizacji w praktyce, choćby z uwagi na fakt, iż nie zawsze można zrealizować założone cele, a założenie wsparcia w procesie zmian na drodze do usamodzielnienia i poprawy funkcjonowania w



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

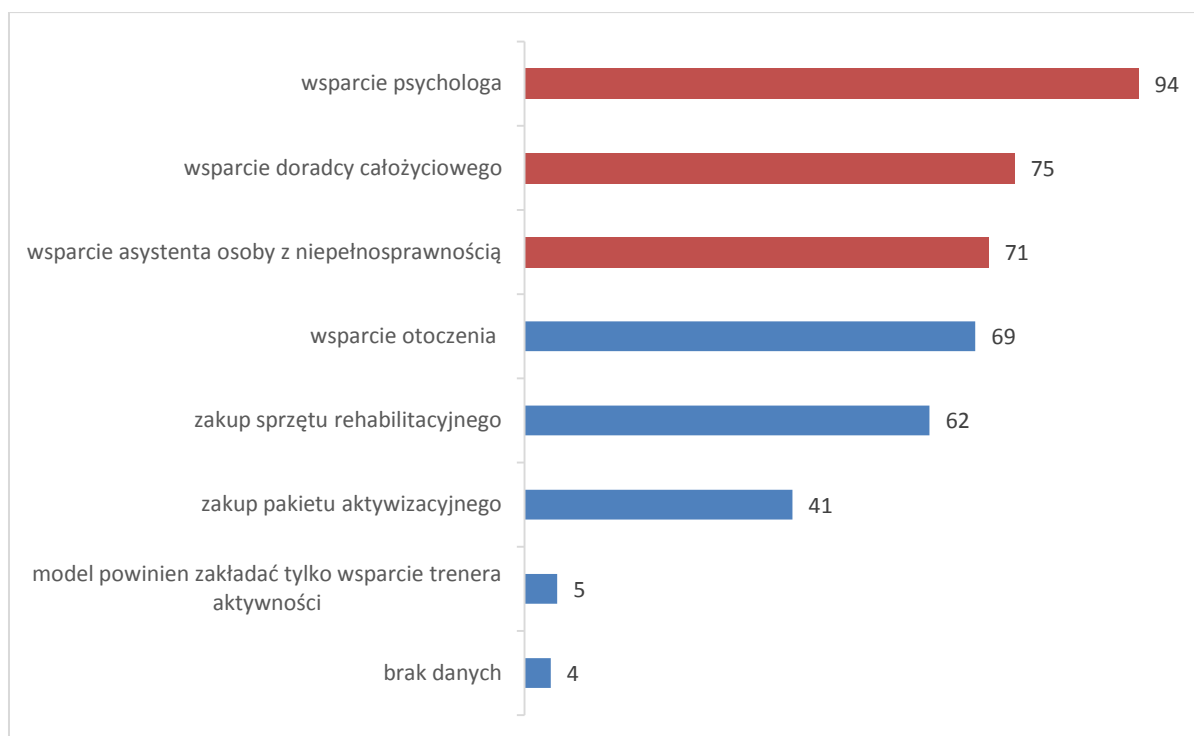
środowisku lokalnym implikuje ramy czasowe. Szczegółowe dane widoczne są na wykresie poniżej.



Wykres 34. Jak długo trener aktywności powinien wspierać osobę z niepełnosprawnością?

→ zakres usługi Trener Aktywności

Z punktu widzenia pełnej oceny testowanego Modelu ważne jest określenie, jakie dodatkowe usługi poza bezpośrednim wsparciem trenera aktywności powinny wchodzić jego zakres. W opinii przedstawicieli instytucji, **Model Trenera Aktywności** poza wsparciem trenera aktywności powinien uwzględniać przede wszystkim: **wsparcie psychologa, wsparcie doradcy całonocnego i wsparcie asystenta osoby z niepełnosprawnością** (asystenta funkcjonalnego) oraz **wsparcie otoczenia**. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie, jakie wsparcie, poza wsparciem trenera aktywności, powinna uwzględniać usługa pokazuje poniższy wykres:



Wykres 35. Jakie wsparcie powinno być dostępne w ramach Modelu Trener Aktywności?

Znaczny odsetek badanych wskazał też, iż usługa Trenera Aktywności powinna obejmować zakup sprzętu rehabilitacyjnego i pakietu pracownika. Obie z tych form wsparcia niewątpliwie są pomocne w aktywizacji społeczno- zawodowej niepełnosprawnych klientów OPS. Być może należy uwzględniać je jako integralne elementy usługi, w odpowiedzi na zapotrzebowanie klientów. Wskazanie tych form wsparcia jako elementów usługi może być uzasadnione też w kontekście odpowiedzi na pytanie o to, jakich usług brakuje w procesie aktywizacji społeczno- zawodowej osób z niepełnosprawnością. Znaczna część badanych podkreślała, iż istniejący system wsparcia jest niewystarczający i każda nowa forma wsparcia jest potrzebna.

Co ważne tylko 4% (bez uwzględnienia braku odpowiedzi) z badanych wskazało, iż usługa powinna obejmować wsparcie udzielane osobie z niepełnosprawnością tylko przez trenera aktywności.

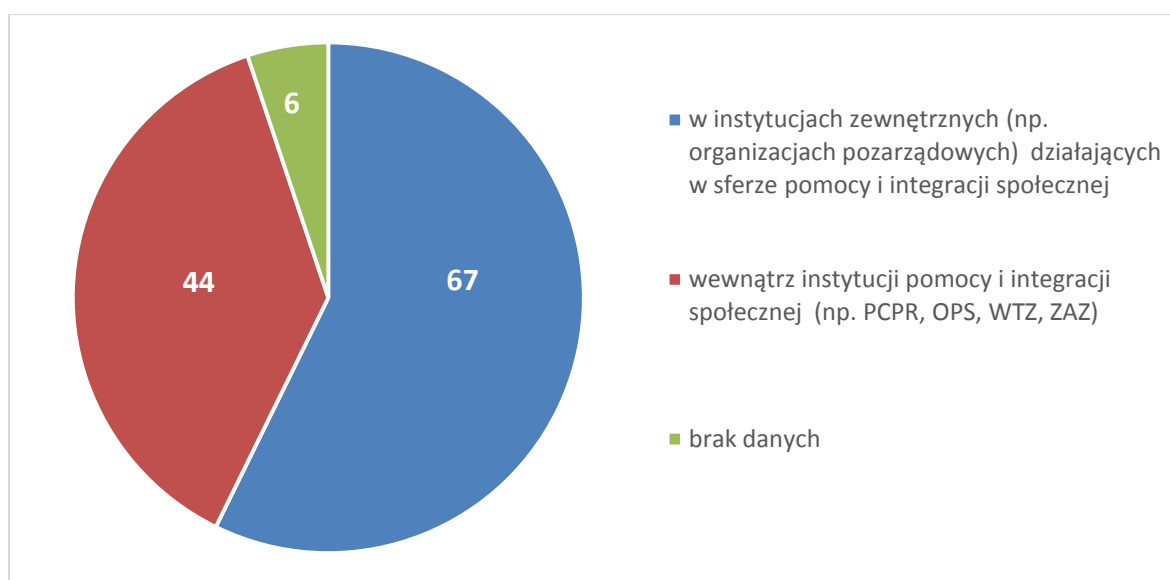
VI. Implementacja usługi

Jednym z istotniejszych aspektów badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli instytucji było określenie możliwości wdrożeniowych testowanego Modelu. W tym celu próbowano zakładać próbę odpowiedzi na pytanie o to szeroko pojęte finansowanie usługi

i umiejscowienie Trenera Aktywności w instytucjonalnym systemie wsparcia z perspektywy przedstawicieli różnych typów instytucji. W praktyce oznaczało to odpowiedź na następujące zagadnienia:

- ⇒ zatrudnienie trenera aktywności
- ⇒ odpłatności za usługę
- ⇒ możliwość implementacji usługi w ramach obowiązujących rozwiązań systemowych

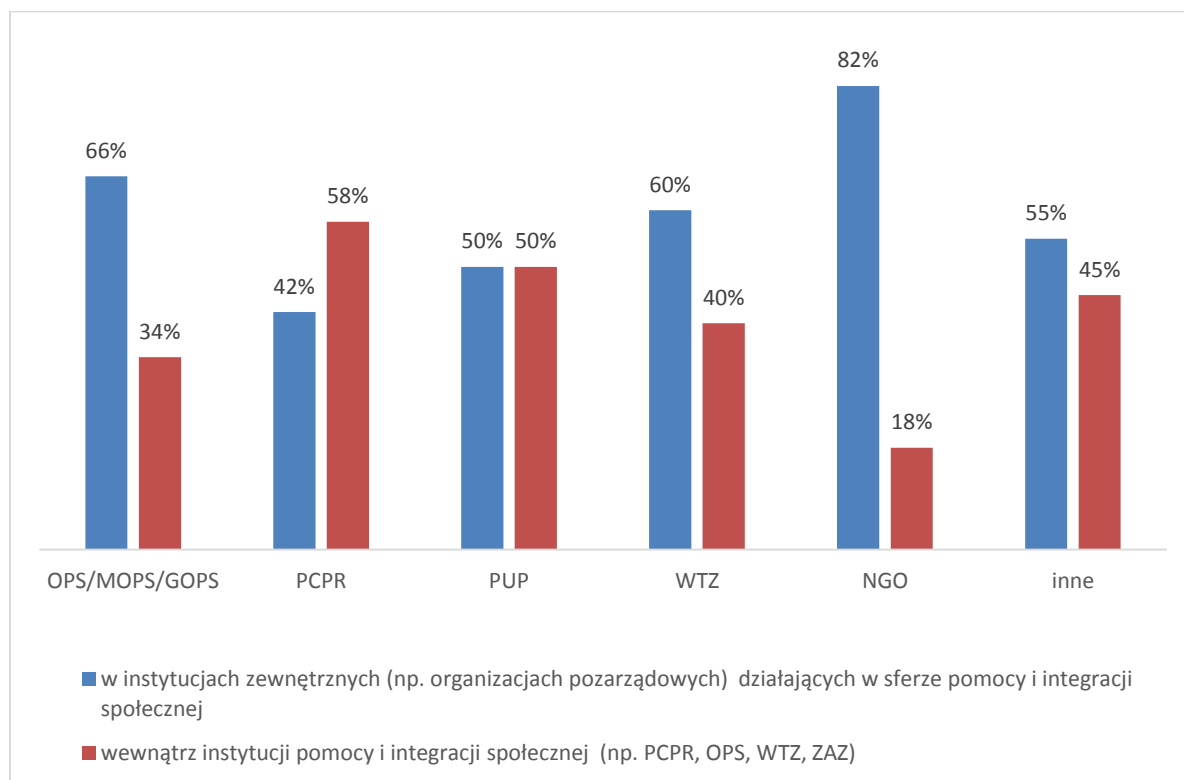
Większość badanych uznała, że trener aktywności powinien być zatrudniony w instytucjach zewnętrznych (np. organizacjach pozarządowych) działających w sferze pomocy i integracji społecznej. Spora część uznała jednak, iż powinien on funkcjonować wewnątrz instytucji pomocy i integracji społecznej (np. PCPR, OPS, WTZ, ZAZ). Szczegółowe dane w tym zakresie widoczne są na poniższym wykresie:



Wykres 36. Gdzie powinien być zatrudniony trener aktywności?

Ciekawie wygląda natomiast zróżnicowanie w kwestii deklaracji usytuowania usługi w podziale na instytucje reprezentowane przez badanych. Poza przedstawicielami NGO żadna z grup nie prezentowała jednolitego poglądu w tej sprawie. Interesująco wygląda deklaracja przedstawicieli instytucji dla klientów których adresowana ma być usługa. Badani z OPS/MOPS/GOPS choć w 100% deklarują potrzebę wprowadzenia usługi Trenera Aktywności dla niepełnosprawnych klientów ich instytucji, w większości widzą potrzebę ulokowania jej w

instytucjach zewnętrznych. Być może spowodowane jest to niechęcią do przyjmowania nowych zadań lub świadomością ograniczeń jej realizacji, ze względu na brak odpowiednich kompetencji dla prowadzenia indywidualnego wsparcia osób z niepełnosprawnością oraz trudności w realizacji elastyczności wsparcia. Szczegółowe dane widoczne są na wykresie poniżej:

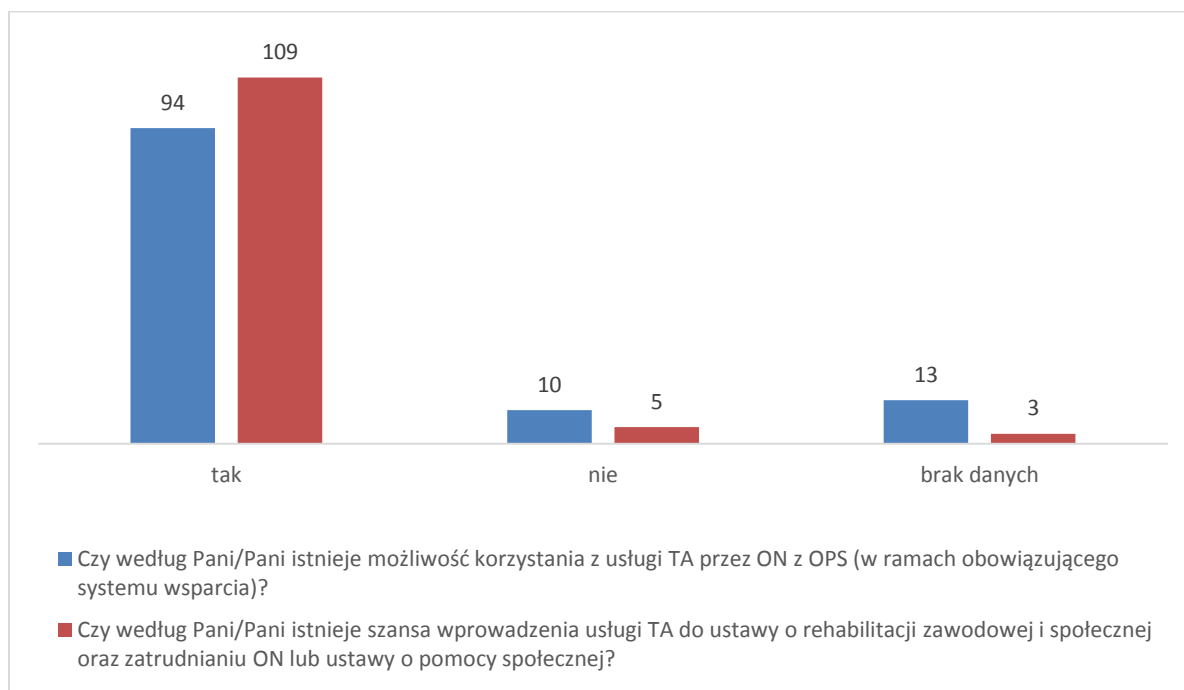


Wykres 37. Gdzie powinien być zatrudniony trener aktywności- rozkład odpowiedzi w podziale na typ instytucji.

Przedstawiciele instytucji zostali także zapytani, czy osoby z niepełnosprawnością powinny partycypować w kosztach wsparcia udzielanego przez trenera aktywności. **Większość z nich (66%)** uznała, że **usługa taka powinna być bezpłatna**. Pojawiły się jednak też liczne głosy (33%), że usługa taka powinna być płatna, choćby symbolicznie, podobnie jak w przypadku usługi asystenta osoby niepełnosprawnością czy opiekunki środowiskowej.

Dwa główne z punktu widzenia możliwości systemowej implementacji testowanego modelu pytania odniosły się do kwestii możliwości prowadzenie usługi w ramach obowiązującego systemu wsparcia oraz szans wprowadzenia usługi Trenera Aktywności do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych lub ustawy o pomocy społecznej. **Zdecydowana większość z badanych (80%) widzi możliwość realizacji**

usługi już obecnie, choćby w wsparcia udzielanego osobom z niepełnosprawnością w ramach projektów finansowanych ze środków zewnętrznych, choćby w postaci EFS. Co istotne, aż 93% z badanych pozytywnie ocena szansę na wprowadzenie usługi Trenera Aktywności do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych lub ustawy o pomocy społecznej. Szczegółowe dane przedstawione są na wykresie poniżej:



Wykres 38. Możliwość funkcjonowania usługi Trenera Aktywności

VII. Wnioski.

Analiza wyników przeprowadzonego badania pozwala na następujące stwierdzenia:

- przedstawiciele badanych instytucji widzą lukę w systemie wsparcia osób z niepełnosprawnością w procesie ich aktywizacji społeczno-zawodowej.
- przedstawiciele badanych instytucji widzą potrzebę wdrożenia usługi Trenera Aktywności jako rozwiązania systemowego mającego na celu aktywizację społeczno-zawodową osoby z niepełnosprawnością.
- usługi oferowane w ramach instytucjonalnego systemu wsparcia uznane zostały za niewystarczające. Brakuje rozwiązań kompleksowych, zorientowanych na indywidualny proces udzielania wsparcia.

- profil potencjalnego klienta usługi Trener Aktywności został zdefiniowany szeroko, przy wyraźnej obserwacji orientacji dwubiegunowej- priorytetowym wsparciu dla: klientów, którzy szybko, dzięki udzielanemu wsparciu, mogą stać się samodzielni oraz tzw. „klientów trudnych”, u których występuje spiętrzenie barier spowodowanych specyfiką ich niepełnosprawności, trudną sytuacją życiową i długotrwałą zależnością od systemu wsparcia, powodującą ich bierność w zakresie aktywności społeczno-zawodowej
- przedstawiciele badanych instytucji zakładają, iż trener aktywności powinien wspierać osobę z niepełnosprawnością w procesie realizacji założonych celów współpracy, przez określony czas, z możliwością przedłużenia go dla osiągnięcia efektu.
- zakres usługi Trener Aktywności definiowany jest przez przedstawicieli instytucji szeroko i nie ogranicza się do wsparcia udzielanego przez trenera. Badani zakładają, iż model powinien uwzględniać wsparcie psychologiczne, doradztwo całonocne, wsparcie asystenta funkcjonalnego oraz wsparcie otoczenia.
- wyniki przeprowadzonego badania nie pozwalają na jednoznaczne określenie, w jaki sposób usługa powinna być wdrożona do systemu (kryterium implementacji). Opinie w tym zakresie były zróżnicowane i nie pozwalają na sformułowanie wniosków i rekomendacji. Warto jednak zaznaczyć, iż wyniki wykazują silne przekonanie, że osoby z niepełnosprawnością nie powinny płacić za usługę, a sama usługa powinna być raczej usytuowana poza OPS, i realizowana w formie zlecenia/kontraktowania działań.

XIII. REKOMENDACJE

Z ZAKRESU WDRAŻANIA USŁUGI:

⇒ **kompetencje niezbędne do wykonywania pracy w charakterze trenera aktywności**

Osoby zatrudnione na stanowisku trenera aktywności powinny mieć doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością. Wprowadzając Model Trenera Aktywności jako rozwiązanie systemowe warto wyposażyć trenerów także w umiejętności i wiedzę związaną z instytucjonalnym i pozainstytucjonalnym systemem wsparcia osób z niepełnosprawnością oraz prawnymi aspektami związanymi z aktywizacją społeczno- zawodową.

⇒ **szkolenie trenerów aktywności**

Szkolenie przygotowujące do pracy w charakterze trenera aktywności jest niezbędnym elementem modelu. Szkolenie takie powinno skupiać się przede wszystkim na praktycznych aspektach pracy trenera aktywności, warsztacie pracy oraz prawnych i instytucjonalnych warunkach realizacji zadań.

⇒ **wsparcie potrzebne do wykonywania pracy w charakterze trenera aktywności**

Trenerom aktywności należy zapewnić wsparcie organizacyjne. W idealnej wersji Modelu wsparcie to powinno uwzględniać: zapewnienie telefonu, laptopa z dostępem do Internetu wraz z możliwością skorzystania z zasobów biurowych, niezbędnych do wykonywania pracy.

Pracą trenerów powinien zarządzać koordynator usługi, którego główne zadania powinny obejmować: nadzór nad pracą trenerów, zarządzanie dokumentacją i udzielanie informacji niezbędnych do wykonywania pracy. Nie jest konieczne, by koordynator posiadał wiedzę z zakresu pracy z osobami z niepełnosprawnością, jednak jest to pomocne dla prawnego procesu zarządzania pracą trenerów.

Trenerom aktywności należy zapewnić wsparcie merytoryczne, jest to bowiem praca, która wiąże się z dużą ilością trudnych sytuacji i w konsekwencji wiąże się z ryzykiem zawodowego wypalenia. Wsparcie to powinno obejmować przede wszystkim możliwość superwizji. W idealnym Modelu taka superwizja powinna przybierać formę zarówno grupową, jak i indywidualną. Superwizja daje możliwość wyszukania rozwiązań problemów, ale także

zapobiega wypaleniu zawodowemu. Ponadto trenerzy powinni mieć konsultacji ze specjalistami, w tym przede wszystkim z psychologiem/psychiatrą i doradcą całozyciowym.

Bardzo ważne jest zapewnienie trenerom aktywności miejsca, w którym mogą się spotykać z klientami usługi. Należy unikać sytuacji, w których trenerzy muszą (a nie tylko mogą) spotykać się z klientami w ich domu. Może to bowiem stać w sprzeczności z celami związanymi z aktywizacją społeczno-zawodową.

⇒ **rola i zadania trenera aktywności**

Wdrażając usługę Trenera Aktywności należy uwzględnić szerokie rozumienie zadań, które prowadzą do celu, jakim jest aktywizacja społeczno- zawodowa osób z niepełnosprawnością. Trener aktywności może też wspierać otoczenie, zwłaszcza w sytuacji, w której postawa otoczenia stanowi przeszkodę w pomyślnej aktywizacji klienta.

⇒ **implementacja usługi**

Model Trenera Aktywności powinien zakładać szeroki wybór instrumentów wsparcia. Większość z nich dostępna jest w obowiązującym systemie wsparcia instytucjonalnego a ich wykorzystanie powinno opierać się na zasadzie komplementarności.

Wdrożenie usługi Trenera Aktywności możliwe jest także na poziomie pojedynczych projektów, jednakże każdorazowo należy założyć konieczność przeszkolenia trenerów i zapewnienia im niezbędnych do wykonywania pracy narzędzi. Projektując usługę należy jednak pamiętać o uwzględnieniu możliwości kompleksowego wsparcia klienta.

Na podstawie przeprowadzonej ewaluacji zewnętrznej testowanego produktu nie jest możliwe sformułowanie rekomendacji dotyczących umocowania systemowego usługi.

Z ZAKRESU FUNKCJONOWANIA USŁUGI

⇒ **klienci usługi- kryteria rekrutacji**

Klientami usługi mogą być osoby ze wszystkimi niepełnosprawnościami bez względu na stopień niepełnosprawności czy rodzaj niepełnosprawności. Usługa ta w szczególności powinna być kierowana do następujących kategorii osób z niepełnosprawnością:

- osób niesamodzielnych, zależnych od innych



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

- osób samotnych, wycofanych z życia społecznego
- osób przede wszystkim z niepełnosprawnością psychiczną i intelektualną oraz niepełnosprawnością utrudniającą komunikowanie się z innymi. Niepełnosprawność ruchowa nie powinna stanowić priorytetu w dostępie do usługi.

⇒ kształt Modelu Trener Aktywności

Model nie powinien ograniczać się wyłącznie do wsparcia udzielanego przez trenera aktywności. Wsparcie to powinno jednak pozostać głównym i wiodącym w Modelu, ze względu na jego niezwywalny charakter. Ponadto Model powinien zakładać możliwość skorzystania z szerokiego wachlarza usług aktywizacyjnych. Ważną cechą modelu powinna być możliwość kompleksowego wsparcia osoby z niepełnosprawnością w procesie aktywizacji społeczno- zawodowej.

Z racji na zróżnicowany poziom funkcjonowania, kumulację problemów składających się na trudną sytuację życiową klientów usługi istotne jest umożliwienie im skorzystania z wsparcia psychologicznego i doradcy całożyciowego. Z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną klientów warto uwzględnić w Modelu możliwość skorzystania z pakietu aktywizacyjnego. Należy także zauważyć, iż osoby z niepełnosprawnością często napotykać na bariery w funkcjonowaniu, które mogą zostać zniwelowane za pomocą specjalistycznego sprzętu. Dostępność takiego sprzętu powinna być elementem Modelu Trener Aktywności. Charakter wsparcia związanego z wyposażeniem w sprzęt rehabilitacyjny i w pakiet aktywizacyjny powinien mieć charakter pomocniczy w stosunku do samej usługi i pozostałego wsparcia związanego z aktywizacją społeczno- zawodową.

⇒ zapewnienie dostępności usługi

Wdrażając usługę Trener Aktywności należy uwzględnić kwestie związane z dostosowaniem wsparcia do potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

- dostosowanie wykorzystywanych w pracy trenera narzędzi, w tym w szczególności Kontraktu i Indywidualnego Planu Rozwoju

W praktyce oznacza to stworzenie tych dokumentów w alternatywnych formatach (w tym przede wszystkim w języku prostym, opcjonalnie także wersji miganej i w Brail'u), stworzenie instrukcji z dodatkowymi pytaniami, które ułatwią klientom odpowiedź na pytania niezbędne do wypełnienia IPR, a także ułatwią zrozumienie zapisów Kontraktu. Można stwierdzić, że takie podejście do narzędzi umożliwi osobom z niepełnosprawnością pełne i świadome uczestnictwo w procesie, który dotyczy ich samych.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

- dostępność wsparcia o charakterze asystenckim,

Usługa powinna zakładać możliwość skorzystania ze wsparcia asystenckiego, będącego niejednokrotnie niezbędnym elementem dostępności usługi.



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Spis tabel i wykresów

Wykres 1. Klienci usługi- podział ze względu na płeć.....	17
Wykres 2. Podział klientów usługi ze względu na wiek i wykształcenie.....	18
Wykres 3. Podział klientów ze względu na przyjęty rodzaj niepełnosprawności	20
Wykres 4. Zróznicowanie klientów usługi ze względu na stopień niepełnosprawności	21
Wykres 5. Struktura wsparcia z jakiego korzystali beneficjenci/tki przez przystąpieniem do projektu	22
Wykres 6. Struktura korzystania z instytucji oferujących usługi z zakresie aktywizacji społeczno- zawodowej osób z niepełnosprawnością	23
Wykres 7. Czy kiedykolwiek Pan/-i pracował?	24
Wykres 8. Struktura celów współpracy zawarta w Indywidualnych Planach Rozwoju.....	26
Wykres 9. Deklarowana chęć zwiększenia aktywności społecznej.	26
Wykres 10. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez trenerki aktywności	28
Wykres 11. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez trenerki aktywności w podziale na typ niepełnosprawności	28
Wykres 12. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez psychologa	29
Wykres 13. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez psychologów w podziale na typ niepełnosprawności	30
Wykres 14. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez doradcę całozyciowego	31
Wykres 15. Struktura godzin wsparcia udzielonego klientom przez doradców całozyciowych w podziale na typ niepełnosprawności	31
Wykres 16. Ocena współpracy udzielonej przez trenera aktywności w perspektywie klientów usługi.	34
Wykres 17. Ocena zapotrzebowania na wsparcie udzielane prze trenera aktywności w perspektywie klientów usługi.	34
Wykres 18. Ocena osiągnięcia celów założonych na początku współpracy-perspektywa osób z niepełnosprawnością.....	35
Wykres 19 Ocena efektów usługi w perspektywie osób z niepełnosprawnością.....	36
Wykres 20. Ocena wagi poszczególnych elementów wsparcia w perspektywie klientów usługi.	37
Wykres 21. Ocena elementu wsparcia udzielanego przez trenera aktywności otoczeniu osób z niepełnosprawnością w perspektywie klientów usługi.....	38
Wykres 22. Ocena przydatności szkolenia zdaniem jego uczestników.	47
Wykres 23. Czy Pana/ Pani zdaniem osoby z niepełnosprawnością są w stanie być bardziej samodzielne.....	72
Wykres 24. Czy Pana/Pani zdaniem można w mówić o tym, że osobom z niepełnosprawnością oferowana jest pomoc w tym by były bardziej samodzielne i lepiej radziły sobie w życiu codziennym.	73
Wykres 25. Czy widzi Pan/Pani, że spotkania trenera aktywności z osobą z niepełnosprawnością mają jakiś efekt?.....	75
Wykres 26. Ocena zadowolenia z współpracy z trenerem aktywności.....	76



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Wykres 27. Ocena użyteczności wsparcia dodatkowego dla osób z niepełnosprawnością w perspektywie ich otoczenia.....	78
Wykres 28. Ocena użyteczności wsparcia dla otoczenia osób z niepełnosprawnością.....	79
Wykres 29. Podział badanych ze względu na typ reprezentowanej instytucji.....	81
Wykres 30. Ocena wsparcia udzielanego osobom z niepełnosprawnością.....	82
Wykres 31. Bariery wdrażania wsparcia.....	82
Wykres 32. Kto powinien być klientem trenera aktywności?.....	84
Wykres 33. Kto przede wszystkim powinien być klientem trenera aktywności?.....	85
Wykres 34. Jak długo trener aktywności powinien wspierać osobę z niepełnosprawnością?.....	87
Wykres 35. Jakie wsparcie powinno być dostępne w ramach Modelu Trener Aktywności?.....	88
Wykres 36. Gdzie powinien być zatrudniony trener aktywności?.....	89
Wykres 37. Gdzie powinien być zatrudniony trener aktywności- rozkład odpowiedzi w podziale na typ instytucji.....	90
Wykres 38. Możliwość funkcjonowania usługi Trenera Aktywności.....	91



TRENER AKTYWNOŚCI

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO