

Ewaluacja zewnętrzna w Projekcie Innowacyjnym Zatrudnienie Wspomagane.

Raport końcowy

Magdalena Kocejko



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Spis treści

I.	Wprowadzenie.....	3
II.	Opis przedmiotu ewaluacji	5
III.	Cele i kryteria ewaluacji.....	8
IV.	Zastosowane metody i techniki badawcze	9
V.	Wnioski w odniesieniu do założonych kryteriów ewaluacyjnych.....	12
	Wyniki przeprowadzonych badań ewaluacyjnych	18
VI.	Profil klientów/-ek usługi- charakterystyka osób biorących udział w procesie testowania	18
VII.	Ocena rzeczywistych efektów testowania.....	25
VIII.	Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego- perspektywa osób z niepełnosprawnością.....	38
IX.	Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego- perspektywa trenerów/-ek pracy.....	46
X.	Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego- perspektywa osób z otoczenia	68
XI.	Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego - perspektywa instytucji	85
XII.	Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego- perspektywa pracodawców	95
XIII.	Rekomendacje	100
XIV.	Spis tabel i wykresów.....	104

I. Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie prezentuje wyniki ewaluacji zewnętrznej wstępnej wersji produktu finalnego opracowanego i testowanego w ramach Projektu innowacyjnego **„Zatrudnienie Wspomagane”** realizowanego przez Fundację Eudajmonia w okresie od stycznia 2013 do końca kwietnia 2014. Projekt finansowany był w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Działania 6.1 (Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie) i Poddziałania 6.1.1 (Wsparcie dla osób pozostających bez zatrudnienia na lokalnym rynku pracy) ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Województwa Dolnośląskiego w ramach Priorytetu VI (Rynek pracy otwarty dla wszystkich).

Ewaluacji zewnętrznej podlegał wypracowany w ramach wstępnej wersji produktu finalnego model zatrudnienia wspomagane osób z niepełnosprawnością.

Raport końcowy z ewaluacji opracowany został zgodnie z zatwierdzoną **Strategią ewaluacji zewnętrznej w projekcie innowacyjnym „Zatrudnienie Wspomagane”**. Wyniki ewaluacji, poza niniejszym opracowaniem, opisane zostały także w pięciu raportach częściowych. Zakres tematyczny poszczególnych raportów przedstawia poniższa tabela:

Lista raportów częściowych opracowanych w ramach ewaluacji zewnętrznej

I raport częściowy	Strategia ewaluacji zewnętrznej
II raport częściowy	Warunki zewnętrzne funkcjonowania modelu- analiza lokalnych uwarunkowań rynku pracy w kontekście poszczególnych subregionów. Kompetencje Trenerów/-ek Pracy. Szkolenie Trenerów/-ek Pracy jako element modelu zatrudnienia wspomagane
III raport częściowy	Profil klientów/-ek testowanej usługi Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością- perspektywa osób z niepełnosprawnością
IV raport częściowy	Otoczenie klientów/-ek testowanej usługi-profil Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością- postawa otoczenia Trener Pracy - ocena użyteczności usługi i zakres modelu w perspektywie otoczenia Rola otoczenia w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością
V raport częściowy	Ocena modelu zatrudnienia wspomagane przez Trenerów/-ki Pracy

Tabela 1 Lista raportów częściowych

Niniejszy raport stanowi podsumowanie prowadzonych badań cząstkowych, jednakże uzupełniony jest o dodatkowe badania użytkowników i odbiorców. 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 przeprowadzonych badań i ewaluacyjnych, w trzeciej zaś opisane zostały wnioski i rekomendacje.

Wyniki badań ewaluacyjnych uwzględniają różne perspektywy oceny testowanego modelu: osób z niepełnosprawnością, otoczenia osób z niepełnosprawnością, przedstawicieli/-ek instytucji, trenerów/-ek pracy, a także pracodawców.

Podstawowe informacje o projekcie

Celem głównym projektu innowacyjnego „Zatrudnienie wspomagane” było opracowanie, przetestowanie, upowszechnienie i wprowadzenie do głównego nurtu polityki na poziomie lokalnym innowacyjnego Modelu Zatrudniania Wspomagane do końca I 2015 roku. Poprzez zrealizowanie celu głównego miała zwiększyć się jakość i skuteczność usług aktywizacji zawodowej realizowanych przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy oraz instytucje integracji i pomocy społecznej na rzecz osób z niepełnosprawnością.

Faza testowania produktu obejmowała:

Przygotowanie procesu testowania:

1. Rekrutacja instytucji i osób z niepełnosprawnością
2. Rekrutacja i szkolenie Trenerów Pracy

Faza właściwego testowania:

1. Warsztaty wyjazdowe z psychoedukacji i doradztwa zawodowego (luty-lipiec 2013).
2. Wsparcie trenera pracy (kwiecień 2013 – marzec 2014, przedłużone do końca kwietnia 2014).
3. Wsparcie stacjonarne- spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym (lipiec 2013 – marzec 2014).
4. Przekazanie sprzętu rehabilitacyjnego (kwiecień 2013 – marzec 2014).
5. Przekazanie pakietu pracownika (kwiecień 2013 – marzec 2014).
6. Szkolenia zawodowe (kwiecień 2013 – marzec 2014).
7. Szkolenie dla otoczenia (luty 2013 – sierpień 2013).
8. Szkolenia dla publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej (listopad 2013 - marzec 2014).
9. Wsparcie towarzyszące (luty 2013 – marzec 2014).



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Odbiorcami testowania było 100 osób z niepełnosprawnością z województwa dolnośląskiego, które posiadają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności lub równoważne (wydane przez inne organy niż PZON i WZON np.: ZUS, KRUS), w tym 40 osób z niepełnosprawnością sensoryczną, 40 osób z niepełnosprawnością psychiczną i 20 osób z różną. Ponadto odbiorcami było 100 osób z otoczenia.

Użytkownikami biorącymi udział w fazie testowania było 100 przedstawicieli/-ek instytucji z terenu Dolnego Śląska, w tym: 30 przedstawicieli publicznych i 20 przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy oraz 50 przedstawicieli instytucji pomocy i integracji społecznej. Ten rozkład grupy w założeniu miał zapewnić reprezentatywność podmiotów działających na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnością. Do grupy użytkowników zaliczono także 10 trenerów/-ek pracy.

II. Opis przedmiotu ewaluacji

Przedmiotem ewaluacji zewnętrznej była ocena testowanego modelu zatrudnienia wspomaganego w następujących obszarach:

- 1. Funkcjonowanie usługi**, rozumianej jako systemowe usytuowanie zatrudnienia wspomaganego w obrębie instytucji działających na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

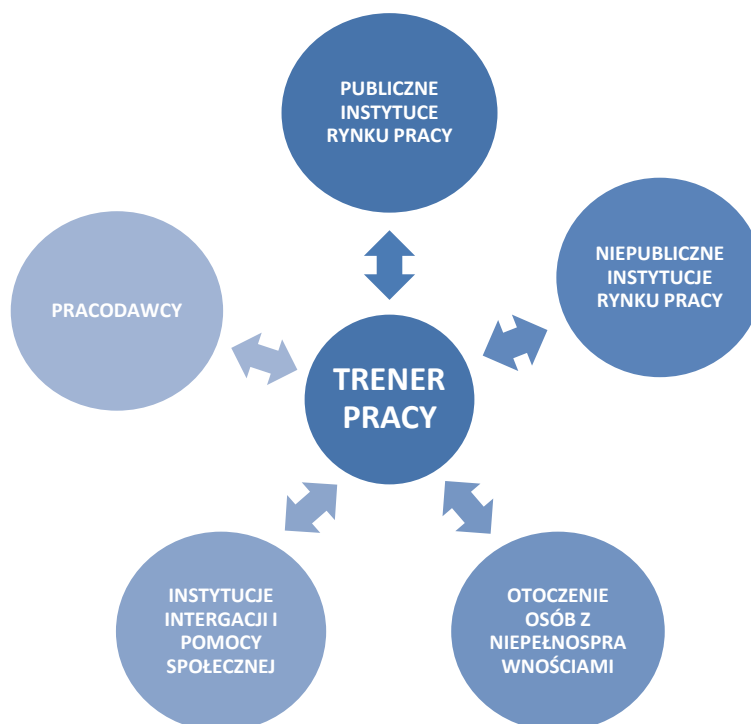
W ramach testowanego modelu funkcjonowanie usługi oznaczało objęcie zatrudnieniem wspomaganym klientów Niepublicznych Instytucji Rynku Pracy, Publicznych Instytucji Rynku Pracy i Instytucji Integracji i Pomocy Społecznej oraz możliwość wdrożenia usługi w obrębie funkcjonowania tych instytucji.

Funkcjonowanie usługi w szeroko rozumianym otoczeniu instytucjonalnym pokazuje poniższa rycina:



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO



Rycina 1 Funkcjonowanie usługi

2. **Realizacja usługi**, rozumianej jako pakiet działań składających się na wsparcie udzielane osobie z niepełnosprawnością w procesie wprowadzania jej na otwarty rynek pracy (zasadnicze usługi aktywizacji zawodowej i usługi kompensacyjne).

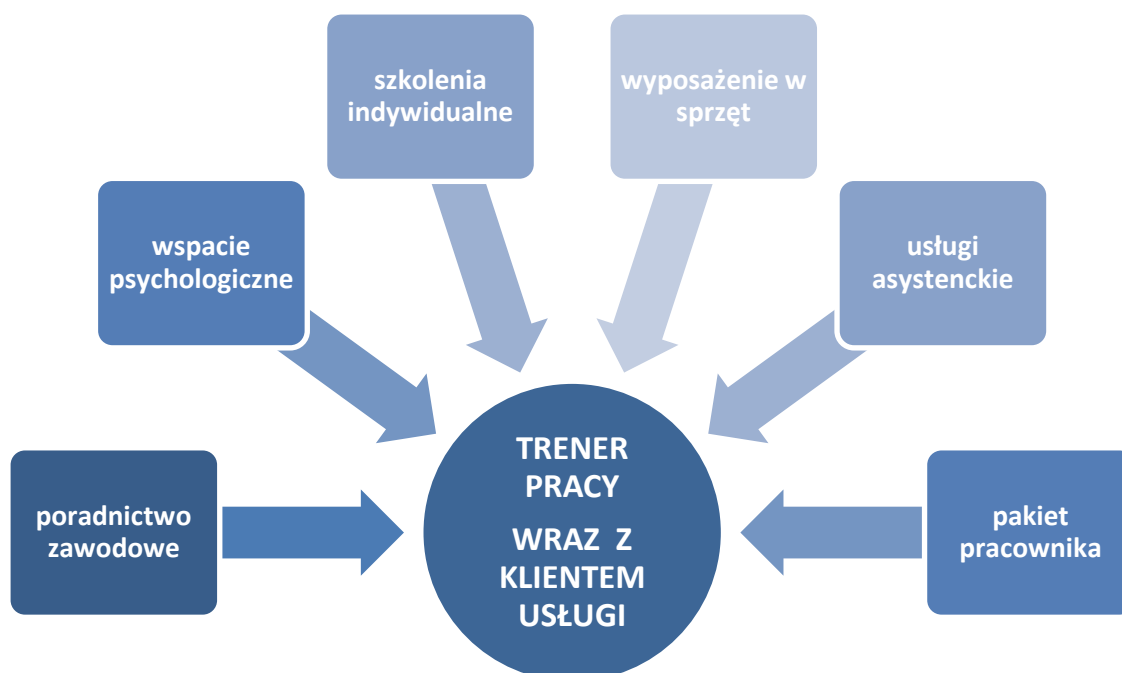
Zasadnicze usługi aktywizacji zawodowej w objętym ewaluacją produkcie to: trener/-ka pracy, poradnictwo zawodowe, wsparcie psychologiczne, szkolenia indywidualne.

Usługi kompensacyjne, gwarantujące osobom z niepełnosprawnością dostęp do poszczególnych usług aktywizacyjnych i rynku pracy to: wyposażenie w sprzęt, usługi asystenckie, pakiet pracownika.

Jedynym niezbywalnym elementem usługi zatrudnienia wspomaganego jest Trener Pracy.

W ramach testowanego produktu **usługa Trenera Pracy definiowana była jako zindywidualizowane wsparcie udzielane osobie niepełnosprawnej przez Trenera Pracy, mające na celu jej trwałe wprowadzenie na otwarty rynek pracy.**

Dodatkowo, w celu pełnej oceny produktu, ewaluacja zewnętrzna obejmowała także ocenę użyteczności szkolenia dla trenerów i standardów rekrutacji (kluczowe kompetencje w pracy trenera). Uwzględniona została także perspektywa pracodawców jako ważnego ogniwa modelu zatrudnienia wspomaganego, który jako jedno z głównych działań zakłada wsparcie osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy.



Rycina 2 Realizacja usługi

Testowany w ramach projektu model zatrudnienia wspomaganego ma kilka cech charakterystycznych, których przedstawienie wydaje się niezbędne przed przystąpieniem do analizy wyników przeprowadzonych badań i analiz.

W projekcie zatrudnionych było 10 trenerów/-ek. Pracowały one w 5 subregionach, które w sumie obejmowały całe województwo dolnośląskie. Przed przystąpieniem do pracy trenerzy/-ki wzięli udział w szkoleniu.

Klienci/-tki, którzy wzięli udział w procesie testowania, to osoby z różnymi niepełnosprawnościami z całego województwa.¹ Część z tych osób nie ma wcześniejszych doświadczeń zawodowych. W grupie tej znalazły się zarówno osoby z niepełnosprawnościami sensorycznymi, ruchowymi, jak i osoby z doświadczeniem choroby psychicznej i osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Projekt swoim działaniem objął osoby zarówno w miastach, jak i na wsiach, co jest istotnym czynnikiem zarówno przy całej ocenie modelu, jak i pracy trenerów/-ek.

Pracą zatrudnionych trenerów/-ek koordynował zatrudniony w biurze we Wrocławiu koordynator usługi. Zadania koordynatora związane były z zarządzaniem pracą trenerek, organizowaniem

¹ Grupa biorąca udział w testowaniu opisana jest w III raporcie cząstkowym z ewaluacji zewnętrznej i w podrozdziale Profil osób z niepełnosprawnością biorących udział w testowaniu niniejszego opracowania.

cyklicznych spotkań zespołu, jak i z pilnowaniem porządku w dokumentacji. Dodatkowo, w testowanym modelu zatrudniona jest mentorka merytoryczna. Jej głównym zadaniem jest czuwanie nad merytorycznym przebiegiem przedsięwzięcia.

Trenerzy/-ki pracowali indywidualnie w swoich subregionach (dwie osoby w jednym subregionie), spotykali się jednak we Wrocławiu na spotkaniach zespołu i grupowej superwizji, która miała służyć omawianiu pojawiających się trudności wynikających z długoterminowej, indywidualnej pracy z klientem. Przez cały okres testowania każdy trener/-ka miał pracować z 10 klientów, zdarzały się jednak niewielkie odstępstwa od tego założenia.

Opisując specyfikę testowanego modelu warto również wspomnieć o rozbudowanej dokumentacji wynikającej z faktu, że projekt jest innowacyjny i finansowany jest ze środków unijnych.

III. Cele i kryteria ewaluacji

Przedmiotem ewaluacji zewnętrznej jest wstępna wersja produktu finalnego – model zatrudnienia wspomaganego osób z niepełnosprawnością i oraz efekty jego testowania.

Zgodnie ze Strategią Wdrażania Projektu Innowacyjnego Zatrudnienie Wspomagane 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
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:



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

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?

Zdefiniowane w ramach kryteriów pytania kluczowe na potrzeby ewaluacji zewnętrznej zoperacjonalizowane zostały na konkretne pytania badawcze².

IV. 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 ewaluacji zewnętrznej zastosowane zostały następujące techniki badawcze:

- ⇒ Kwestionariusze ankiet
- ⇒ Scenariusze wywiadu grupowego (FGI)
- ⇒ Studium przypadku

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 Zatrudnienie Wspomagane)
- ⇒ Dane pochodzące z monitoringu prowadzonego w ramach projektu

² Pytania badawcze i szczegółowy opis zastosowanych kryteriów opisane zostały w Strategii ewaluacji zewnętrznej PI Zatrudnienie Wspomagane

⇒ Dane z Wniosków o płatność (w szczególności dane dotyczące postępu rzeczowego i dane z PEFS).

Listę badań przeprowadzonych w ramach ewaluacji zewnętrznej przedstawia poniższa tabela:

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
	100	kwestionariusz ankiety	75	kwestionariusz ankiety
			3	Studium przypadku
	trzykrotne badanie ewaluacyjne: na początku i końcu procesu testowania.			
<p>pierwsze badanie; cel: diagnostyczny- określenie usług aktywizacyjnych, z jakich korzystali dotychczas klienci usługi i ich doświadczeń w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej, określenie wcześniejszych doświadczeń w zakresie aktywności zawodowej</p> <p>drugie badanie; cel: określenie użyteczności, trafności i skuteczności usługi, a także poznanie perspektywy klientów na temat optymalnego kształtu usługi.</p> <p>trzecie badanie; cel: określenie rzeczywistych efektów testowania, określenie ścieżek przejścia klientów przez proces wsparcia</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
	100	kwestionariusz ankiety		

	Badanie przeprowadzono w trakcie procesu testowania. Główne obszary badawcze: postawa otoczenia w kwestii aktywności społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością, zdefiniowanie obszarów wsparcia otoczenia, oceny modelu.			
TRENERZY PRACY	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
	10	kwestionariusz ankiety	7	wywiad grupowy
			10	wywiad grupowy
	trzykrotne badanie ewaluacyjne: na początku, w trakcie i pod koniec procesu testowania.			
pierwsze badanie; na zakończenie procesu szkolenia; celu: wstępne określenie użyteczności szkolenia wraz z wstępną oceną kompetencji trenerów aktywności.				
drugie badanie; (listopad 2013); cel: określenie kompetencji niezbędnych do pracy w charakterze trenera aktywności, zasobów merytorycznych i organizacyjnych potrzebnych do pracy, roli koordynatora usługi.				
trzecie badanie; (marzec 2014) cel: ocena poszczególnych narzędzi wykorzystywanych w pracy trenera aktywności i kształtu modelu				
PRZEDSTAWICIELE NIEPUBLICZNYCH I PUBLICZNYCH INSTYTUCJI RYNKU PRACY, INTEGRACJI POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ	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
	100	kwestionariusz ankiety		
	Badanie prowadzone przez cały okres procesu testowania; cel: określenie zakresu modelu, jego potencjalnej użyteczności oraz możliwości implementacji.			

Badania uzupełnione były przeprowadzeniem analizy na podstawie danych monitoringowych (ilościowe dane dotyczące udzielonego wsparcia, realizacji wskaźników, demograficzno-geograficzne dane na temat odbiorców i użytkowników usługi), a także analiza lokalnego rynku pracy w podziale na subregiony, w których realizowany był projekt.

V. Wnioski w odniesieniu do założonych kryteriów ewaluacyjnych

Ewaluacja zewnętrzna miała na celu ocenę testowanego modelu pod kątem określonych kryteriów: skuteczności, trafności, użyteczności, efektywności, trwałości i implementacji. Poniżej opisane zostały wnioski z przeprowadzonych badań w kontekście badanych kryteriów.

⇒ SKUTECZNOŚĆ

Odpowiedź na następujące pytania badawcze: Do jakiego stopnia cele zapisane w strategii zostały osiągnięte? Czy w czasie stosowania produktu zidentyfikowano dodatkowe, niezaplanowane (pozytywne lub negatywne) efekty mające wpływ na jego skuteczność? Czy wystąpiły różnice w skuteczności produktu w odniesieniu do osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności? Czy produkt jest skuteczny w rozwiązywaniu problemów grup docelowych?

Testowany model zatrudnienia wspomaganego zogniskowany wokół usługi Trenera Pracy okazał się **rozwiązaniem o bardzo wysokiej skuteczności**. Skuteczność testowanego modelu rozumiana jako procent osób, które rozpoczęły i utrzymały zatrudnienie jest bardzo wysoki i wynosi ponad 30%, przy założonej dla projektów PO KL skuteczności na poziomie 20%. Przy uwzględnieniu osób, które w wyniku uczestnictwa w testowanej usłudze pracę rozpoczęły, ale nie utrzymały skuteczność ta kształtuje się na poziomie 35%. Wyniki prowadzonych analiz wyraźnie wskazały na szczególnie dużą skuteczność usługi w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością sensoryczną (prawie 39%), relatywnie niską zaś (choć wciąż wyższą niż przeciętna) dla osób z niepełnosprawnością o charakterze psychicznym i innym.

Zatrudnienie wspomagane jest **bardzo skutecznym narzędziem wsparcia dla osób z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności** (43%). Wyniki analizowanego projektu innowacyjnego wskazują na niższą skuteczność rozwiązania dla osób z lekkim stopniem niepełnosprawności, jednak z racji na niewielką liczebność tej grupy wynik ten nie pozwala na wyciągnięcie wniosków o charakterze ogólnym.

Warto wyraźnie zaznaczyć, iż realizacja celu jakim jest aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością w świetle testowanej usługi nie zawsze oznaczała rozpoczęcie i utrzymanie zatrudnienia. Efekty projektu można rozpatrywać w dużo szerszych kategoriach z uwzględnieniem takich form aktywności jak staże, praktyki czy wolontariat. Dla wielu osób taka aktywność zawodowa



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

jest bardzo znaczącym krokiem w kierunku wejścia na rynek pracy (wyniki prowadzonych badań wskazały, że prawie 30% klientów/-ek wcześniej nie pracowało, 60% nie wie jaką pracę może wykonywać). W wyniku realizacji testowanej usługi 41 osób wzięło udział w innej, nie będącej zatrudnieniem formie aktywności.

Wnioski z przeprowadzonych badań wskazują, że jedyną niezbywalnym elementem testowanego modelu jest wsparcie udzielane przez trenera/-kę pracy. Wsparcie udzielane przez niego definiowane jest bardzo szeroko, obejmuje bardzo szeroki wachlarz form wsparcia których wspólnym mianownikiem jest aktywizacja zawodowa. Trener Pracy swojego wsparcia może udzielać zarówno bezpośrednio, jak i pośrednio- poprzez zdalny kontakt z niepełnosprawnymi klientami. Wyniki przeprowadzonych analiz pokazują, że uzupełnieniem udzielanego przez trenera/-kę wsparcia jest wsparcie grupowe.

Zarówno z perspektywy osób z niepełnosprawnością, trenerów/-ek pracy, jak i przedstawicieli/-ek instytucji widać jednak wyraźnie, że **uwzględnienie w testowanym modelu szerokiego wachlarza wsparcia było trafionym założeniem.**

Z racji na zróżnicowany i często niski poziom zawodowych kwalifikacji klientów istotne jest **umożliwienie skorzystania ze szkolenia zawodowego.** W celu rozeznania, jaką w ogóle pracę można wykonywać (odniesienie do wyników, ile ludzi nie pracowało i nie ma cv itd.) **istotne jest uwzględnienie w modelu poradnictwa zawodowego.** Badanie osób z niepełnosprawnością wskazało także na wysoką ocenę możliwości skorzystania z pakietu pracownika.

Wyniki jakościowej i ilościowej analizy danych pokazały, że model zatrudnienia wspomaganego **powinien uwzględniać wsparcie o charakterze asystenckim i kompensacyjnym-** dostępność usług asystenckich, tłumaczy języka migowego i możliwość wyposażenia w sprzęt. Użyteczność wszystkich tych form została wysoko oceniona przez osoby z niepełnosprawnością.

Zatrudnienie wspomagane **powinno uwzględniać możliwość wsparcia dla otoczenia.** Wyniki prowadzonych badań i analiz pokazują, że nie jest dobrym rozwiązaniem narzucanie sztywnych ram wskaźnikowych dotyczących liczby osób z otoczenia (w testowanej usłudze wskaźnik ten wynosił 1 na 1, na każdą osobę z niepełnosprawnością przypada jedna osoba z otoczenia). Wsparcie dla otoczenia powinno uwzględniać następujące formy:

⇒ wsparcie o charakterze informacyjnym dotyczącego zarówno samego procesu wspierania osób z niepełnosprawnością jak i informowania o instytucjonalnych możliwościach wsparcia zarówno osób z otoczenia i osób z niepełnosprawnością.

Wsparcia takiego może udzielać może sam trener/-ka pracy, informowanie o możliwościach wsparcia odbywać się może także innymi dostępnymi drogami (odnieść się do wyników, że wiele osób nie wie z jakiego wsparcia może skorzystać).

⇒ wsparcie o charakterze motywacyjnym



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Wsparcie takie jest potrzebne, ponieważ proces wchodzenia na rynek pracy przez osoby z niepełnosprawnością skojarzony jest przez osoby z otoczenia z wieloma niepowodzeniami. Jeśli otoczenie demotyduje do aktywności i nie wierzy w skuteczność działań, wsparcie będzie mniej skuteczne.

⇒ IMPLEMENTACJA

Odpowiedź na następujące pytania badawcze: czy wdrożenie produktu wymaga wiele czasu, pracy, nakładów finansowych, wysokospecjalistycznych szkoleń dla użytkowników? Czy produkt jest prosty w użyciu? Czy produkt jest możliwy do wdrożenia do systemu wsparcia instytucjonalnego osób z niepełnosprawnością?

Wyniki przeprowadzonych badań wskazały, że usługa trenera pracy powinna być bezpłatną usługą, która stanowi uzupełnienie istniejącego wsparcia instytucjonalnego. Prowadzone badania ewaluacyjne nie dają jednak jednoznacznej odpowiedzi na pytanie dotyczące sposobu wdrożenia usługi trenera pracy do systemu takiego wsparcia. Badanie przeprowadzone wśród przedstawicieli instytucji wskazało co prawda na dużą potrzebę wdrożenia usługi, jednakże nie wskazało drogi tej implementacji. Istnieje zgoda co do tego, że usługa powinna być dla osób niepełnosprawnych bezpłatna z wyraźnym wskazaniem PFRON jako źródła jej finansowania.

Wyniki ewaluacji zewnętrznej wykazały, że do wdrożenia usługi **niezbędne jest przeszkolenie trenerów/-ek pracy**, wyposażenie ich w zasoby niezbędne do wykonywania pracy i zapewnienie wsparcia merytorycznego. Tak założono we wstępnej wersji produktu finalnego i takie założenie potwierdziło się w procesie testowania.

Szkolenie powinno się skupiać przede wszystkim na roli i zadaniach trenera pracy, specyfice pracy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami (w tym kwestie związane z bezpieczeństwem pracy) i współpracy z pracodawcami. Po takim szkoleniu trener/-ka powinien wiedzieć, na czym polega jego praca i na jakich narzędziach pracuje.

Trenerzy/-ki pracy żeby efektywnie pracować w terenie **potrzebują wsparcia organizacyjnego**. W idealnym modelu oznacza to dostęp do miejsca, w którym mogą się spotkać z klientami, telefonu służbowego, laptopa z dostępem do Internetu i możliwości drukowania. W testowanym modelu zabrakło laptopa i drukarki, a także miejsc spotkań z klientami/-kami w subregionach. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że wprowadzenie takich rozwiązań w znaczący sposób zwiększyłoby koszty wdrażania.

Wyniki prowadzonych badań pokazują, że **nad pracą trenerów/-ek czuwać powinien koordynator usługi**. Takie założenie z wstępnej wersji produktu finalnego sprawdziło się w praktyce. Głównym zadaniem takiej osoby powinna być koordynacja pracy, czuwanie nad jej przebiegiem i udzielanie odpowiedzi na pytania trenerów/-ek związane z pracą z klientami.

Poza wsparciem organizacyjnym, niezbędne jest także wsparcie merytoryczne. W testowanym modelu **ważnym wsparciem okazała się superwizja**. Trenerzy/-ki wyraźnie wskazali na fakt, że stanowiła ona dla nich bardzo duże wsparcie, pomagała w rozwiązywaniu problemów związanych z długotrwałą pracą z klientami, a także pozwalała chronić się przed zawodowym wypaleniem. Badania wykazały, że zapewnienie superwizji jest warunkiem niezbędnym efektywnej pracy trenerów/-ek pracy.

⇒ TRAFNOŚĆ

Odpowiedź na następujące pytania badawcze: Do jakiego stopnia oddziaływanie produktu odpowiada potrzebom grup docelowych? Czy zmiany wywołane stosowaniem produktu są korzystne z punktu widzenia użytkowników i odbiorców produktu?

Na podstawie przeprowadzonych badań ewaluacyjnych można wnioskować, że **testowana usługa odpowiada potrzebom grup docelowych**. Ponad 70% osób z niepełnosprawnością, które brały udział w testowaniu uznało, że tego typu wsparcie było im bardzo potrzebne. Bardzo ważne było zarówno wsparcie w samym poszukiwaniu zatrudnienia, jak i motywowaniu do zmiany i podjęcia aktywności. Jako cel tej pracy zdecydowana większość osób widziała znalezienie zatrudnienia.

Zmiany, które zaszły dzięki uczestnictwu w usłudze są bardzo korzystne z punktu widzenia odbiorców. Ponad 30% z nich rozpoczęło zatrudnienie, co należy uznać za ważną i korzystną zmianę zwłaszcza w odniesieniu do danych mówiących o tym, że 1/3 osób wcześniej nie pracowała. Ponad 40 osób rozpoczęło inną aktywność (staż, praktyki, wolontariat, próbka pracy), która w efekcie może prowadzić do zatrudnienia. Można wnioskować, że zmiana w aktywności zawodowej zaszła u 70% uczestników/-czek. Warto również wspomnieć, że udzielone wsparcie nie ograniczało się do wsparcia w znalezieniu pracy. Odbiorcy usługi nauczyli się, jak pracy poszukiwać, część z nich dzięki uczestnictwu w zwiększyła swoje zawodowe kwalifikacje. Takie szerokie zmiany wskazana zostały między innymi przez trenerów/-ki pracy w czasie badania fokusowego.

Usługa trenera/-ki pracy jest korzystna także dla użytkowników usługi. Wśród przedstawicieli instytucji panuje pełna zgoda co do tego, iż wprowadzenie trenera/-ki pracy jako nowej usługi aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością jest potrzebne. Uzasadnienie tej potrzeby jest różne, koncentruje się jednak wokół możliwości zindywidualizowania wsparcia w zależności od potrzeb danej osoby, możliwość dotarcia do pracodawców i pokazania im korzyści płynących z zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, a także osadzenia niepełnosprawnego klienta w środowisku pracy.

⇒ EFEKTYWNOŚĆ

Odpowiedź na następujące pytania badawcze: czy wypracowany produkt jest bardziej efektywny od podejść stosowanych dotychczas? czy proponowany produkt stanowi uzupełnienie oferty usług aktywizacyjnych czy alternatywę dla dotychczas stosowanych rozwiązań?



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Wyniki przeprowadzonych badań ewaluacyjnych pokazują, że produkt stanowi ważne **uzupełnienie istniejącej oferty usług aktywizacyjnych**. W odniesieniu do usługi trenera pracy ma to związek z tym, że usługa ta zakłada wsparcie zindywidualizowane i dostosowane do potrzeb, oparte na relacji trener-klient. W odniesieniu do całego modelu ma to związek przede wszystkim z kompleksowym podejściem do aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością i uwzględnieniem całego wachlarza usług mających na celu zarówno pracę nad motywacją, planowaniem ścieżki kariery, podnoszeniem kwalifikacji i możliwości skorzystania ze wsparcia o charakterze asystenckim i kompensacyjnym. W takim modelu indywidualne potrzeby osoby z niepełnosprawnością pozostają na pierwszym planie. W kontekście efektywności rozwiązania warto zwrócić uwagę na fakt, że część założonego w modelu wsparcia dostępna jest w ramach istniejącego systemu, a ich wykorzystanie może odbywać się zgodnie z zasadą komplementarności.

Bardzo wysoka skuteczność testowanego modelu, a jednocześnie objęcie usługą klientów, którzy do tej pory byli zawodowo nieaktywni, a ze wsparcia korzystali w bardzo ograniczonym stopniu, wskazuje na jego dużą efektywność.

⇒ UŻYTECZNOŚĆ

Odpowiedź na następujące pytania badawcze: czy produkt jest pilnie oczekiwany z powodu obejmowania nim grup i problemów kluczowych z punktu widzenia instytucji uczestniczących w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami? Czy produkt jest pilnie oczekiwany z powodu obejmowania nim grup i problemów kluczowych z punktu widzenia samych osób z niepełnosprawnościami (i ich otoczenia)? Czy produkt dostosowany jest do potrzeb i możliwości wszystkich grup docelowych? Czy można wprowadzić ewentualne usprawnienia czy zmiany jakich wymaga produkt by mógł się stać maksymalnie użytecznym dla grup docelowych?

Wyniki prowadzonych badań ewaluacyjnych wskazały, że **wprowadzenie usługi trenera pracy jest oczekiwane zarówno przez użytkowników, jak i odbiorców tej usługi**. Zdecydowana większość badanych przedstawicieli instytucji uznało, że wsparcie oferowane osobom z niepełnosprawnością jest niewystarczające, głównie z powodu braku jego zindywidualizowania, a wprowadzenie usługi trenera pracy jako odpowiedzi na tą potrzebę. Również w opinii klientów/-tek usługi i osób z ich otoczenia zatrudnienie wspomagane postrzegane jest jako potrzebne i użyteczne.

Analiza wyników danych ewaluacyjnych pozwala na wnioskowanie, że istnieją sposoby zwiększenia dostępności usługi, a tym samym jej większe dostosowanie do potrzeb i możliwości grup docelowych. Takie zwiększenie dostępności może nastąpić poprzez dostosowanie udzielanego wsparcia a także narzędzi pracy wykorzystywanych przez trenerów/-ki do potrzeb wynikających ze specyfiki niepełnosprawności.



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Testowana usługa skierowana była do osób z różnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności co oznacza, że takie dostosowanie ma różne wymiary. Analiza wyników z ewaluacji pozwala na sformułowanie następujących wymiarów dostępności:

- ⇒ Dostosowanie wykorzystywanych w pracy trenera narzędzi, w tym w szczególności diagnozy, Indywidualnego Planu Działania i kontraktu

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/-kom odpowiedź na pytania zawarte w diagnozie i IPD, 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.

- ⇒ Dostępność wsparcia o charakterze asystenckim, a także możliwość skorzystania z usług tłumacza języka migowego

Wsparcie asystenckie jest ważnym elementem dostępności, a możliwość skorzystania z niego nie powinna być uzależniona od rodzaju i stopnia niepełnosprawności, ale od ograniczeń funkcjonalnych.

- ⇒ Dostosowanie poszczególnych etapów zatrudnienia wspomaganego do potrzeb wynikających z niepełnosprawności

Ważnym elementem dostępności jest indywidualne podejście do klienta/-ki przejawiające się między innymi w elastyczności w podchodzeniu do etapów zatrudnienia wspomaganego. Badania pokazały, że etapy te są zróżnicowane w zależności od rodzaju niepełnosprawności. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną potrzebują więcej i dłuższego wsparcia w procesie poszukiwania pracy, osoby z niepełnosprawnością psychiczną zaś potrzebują takiego wsparcia już po zatrudnieniu (monitoring).

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż takie podejście zgodne jest z podejściem prezentowanym w ratyfikowanej przez Polskę Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych i powinno być szczególnie uwzględnione przy wdrażaniu zatrudnienia wspomaganego do systemu wsparcia instytucjonalnego.

⇒ TRWAŁOŚĆ

Odpowiedź na następujące pytania badawcze: Czy jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu po zakończeniu finansowania projektu? Czy pojawiły się nowe grupy zainteresowane ciągłością tych zadań? Czy produkt ma szansę być wykorzystywany w przyszłości?

Wyniki badania przedstawiciele instytucji wskazują na **bardzo duże zainteresowanie usługą trenera pracy**. Można na tej podstawie pośrednio wnioskować, że produkt ma szansę być wykorzystywany w przyszłości. Jego wprowadzenie do systemu wsparcia instytucjonalnego uzależnione jest od wielu czynników.



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

W czasie testowania wstępnej wersji produktu finalnego pojawiły się ważne inicjatywy o charakterze ogólnopolskim³, które za cel stawiają sobie wprowadzenie modelu zatrudnienia wspomaganego do głównego nurtu polityki wsparcia osób z niepełnosprawnością. Najważniejsze z nich to systemowy projekt Trener Pracy realizowany przez Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, a także przystąpienie Polski do Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego.

Wyniki przeprowadzonych badań ewaluacyjnych

Poniżej przedstawione zostały wyniki przeprowadzonych badań ewaluacyjnych. Na wstępie opisany został profil klientów/-ek usługi i rzeczywiste efekty testowania. W dalszej kolejności opisano wyniki badania testowanego modelu z różnych perspektyw: osób z niepełnosprawnością, ich otoczenia, trenerów/-ek pracy, przedstawicieli/-ek instytucji a także przedstawicieli pracodawców.

VI. Profil klientów/-ek usługi- charakterystyka osób biorących udział w procesie testowania

Analiza profili klientów/-ek usługi ma przede wszystkim na celu określenie, kto uczestniczył w procesie testowania. Jest to niezbędny element badań umożliwiający pogłębioną analizę skuteczności i efektywności usługi. Uwzględnione zostały następujące obszary analizy:

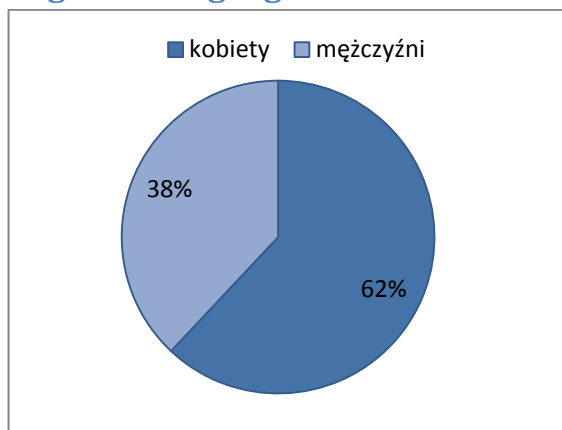
- ⇒ Charakterystyka demograficzna klientów usługi
- ⇒ Charakterystyka geograficzna klientów usługi
- ⇒ Analiza klientów pod kątem dotychczasowej aktywności zawodowej i doświadczeń w korzystaniu ze wsparcia publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy
- ⇒ Analiza klientów pod kątem rodzaju i stopnia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

Wszystkie dane przeanalizowane zostały z uwzględnieniem podziału na płeć. W sytuacjach, w których analiza wyników wskazała wyraźne różnice pomiędzy płciami, zostało to zaznaczone. W pozostałych przypadkach (brak istotnych różnic) dane przedstawione są bez tego podziału.

³ Zob. między innymi www.trenerpracy.eu

Profil klientów usługi – analiza demograficzno-geograficzna⁴

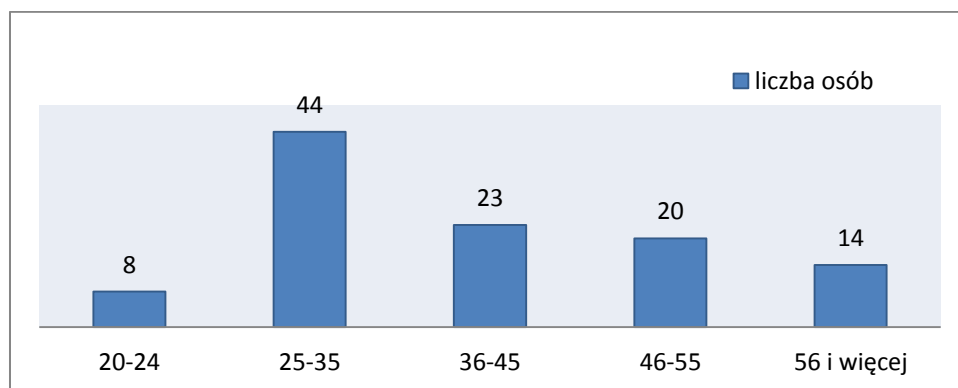
Analiza danych pochodzących z formularza PEFS wykazała, iż w testowaniu rozpoczęło udział 109 osób, w tym 44 mężczyzn i 65 kobiet (odpowiednio 40% i 60%). Ostatnie 9 osób zrezygnowało z uczestnictwa i ostatecznie wsparcie ukończyło 38 mężczyzn i 42 kobiety. Graficznie pokazuje to wykres obok:



Wykres 1 Podział ze względu na płeć (źródło danych: formularz PEFS)

Uczestnicy/-zki projektu to w prawie połowie przypadków osoby młode, do 35 roku życia (w sumie 49% ogółu klientów). W 40% są to osoby pomiędzy 25 a 35 roku życia. W grupie tej jest stosunkowo dużo kobiet (40% wszystkich klientek, 60% dla całej kategorii). Można przypuszczać, iż w grupie tej są osoby bez wielu doświadczeń zawodowych. Drugą w kolejności grupą są osoby w wieku 46-60. Stanowią one 30% wszystkich klientów.

Najmniejsza grupa klientów to osoby dopiero wkraczające w wiek aktywności zawodowej- w wieku 20-25 lat. W testowaniu nie biorą udziału osoby poniżej 20 roku życia. Szczegółowo podział na wiek pokazuje poniższy wykres:



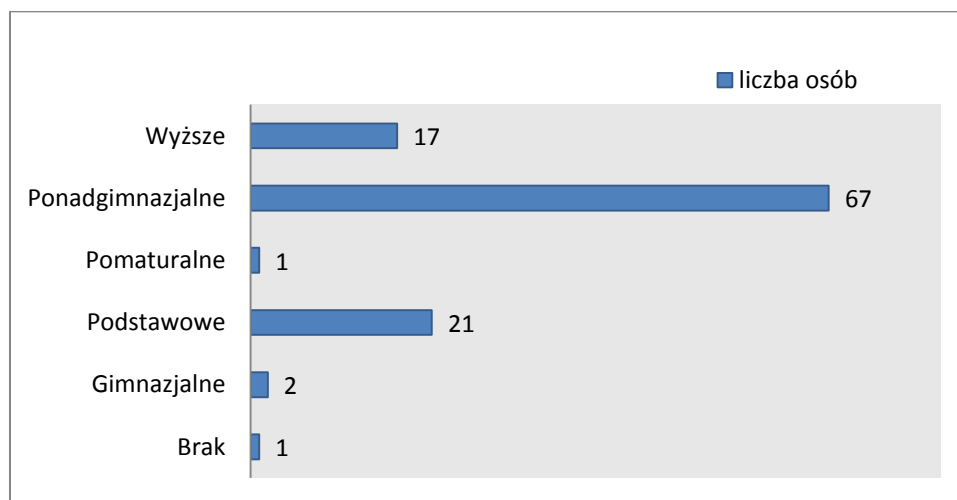
Wykres 2 Podział ze względu na wiek (źródło danych: Formularz PEFS)

Na skuteczność testowanej usługi może mieć też wpływ poziom wykształcenia osób, które wzięły udział w testowaniu. Zdecydowana większość klientów/-ek ma wykształcenie ponadgimnazjalne (61%). Warto zaznaczyć, iż ponad 20% (21 osób) ma wykształcenie podstawowe, a jedna osoba nie

⁴ Szczegółowe dane na temat profilu klientów/-ek testowanej usługi zostały opisane w III raporcie cząstkowym z ewaluacji zewnętrznej

posiada żadnego formalnego wykształcenia. Może być to zmienna mająca wpływ na ostateczne efekty projektu- osoby z takim wykształceniem często nie posiadają zawodowych kwalifikacji.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż 14% osób legitymuje się wykształceniem wyższym. Większość tej grupy (12 osób z 17) to kobiety. Nie zaobserwowano istotnych różnic w wykształceniu związanych z wiekiem. Wykres ze szczegółowym podziałem przedstawiono poniżej:



Wykres 3 Klienci/-tki usługi- podział ze względu na wykształcenie

Zdecydowana większość klientów to osoby nieaktywne zawodowo (63%). Oznacza to, że nie są zarejestrowane w urzędzie pracy. Zarejestrowanych w Powiatowych Urzędach Pracy jest w sumie 37 osób (37%). Większość z nich (28) to osoby poszukujące pracy.

Osoby z niepełnosprawnością, które wzięły udział w testowaniu to w większości mieszkańcy miast, tylko 23% uczestników/-czek to osoby mieszkające na wsi. W praktyce oznacza to, że uzyskane wyniki testowania odnoszą się przede wszystkim do obszarów miejskich.

Profil klientów/-ek 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 (*impariment*)⁵; niepełnosprawność (*disability*)⁶; ograniczenia w pełnieniu ról społecznych (*handicap*)⁷. Oczywiście sam fakt bycia osobą z niepełnosprawnością nie pociąga za sobą konieczności korzystania z usług mających na celu

⁵ każda utrata sprawności lub nieprawidłowość w budowie czy funkcjonowaniu organizmu pod względem psychologicznym, psychofizycznym lub anatomicznym.

⁶ każde ograniczenie bądź niemożność (wynikające z niesprawności) prowadzenia aktywnego życia w sposób lub zakresie uznawanym za typowe dla człowieka.

⁷ 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.

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, w tym aktywności zawodowej.

W polskim systemie orzecznictwa istnieje 11 rodzajów niepełnosprawności. Z racji na skalę procesu testowania (100 osób, 1 województwo) , przy analizie prowadzonej w ramach ewaluacji zewnętrznej, zdecydowano się na zastosowanie klasyfikacji przyjętej przez WHO. Zastosowano 2 stopniową klasyfikację niepełnosprawności (sensoryczna i psychiczna), dodając trzecią kategorię (inne) dla osób z niepełnosprawnością sprzężoną. Naczelną zasadę umożliwiającą dokonanie tego podziału jest przyjęcie założenia, iż osoby z niepełnosprawnością sensoryczną mają możliwość kompensacji i zmniejszenia ograniczeń wynikających z niepełnosprawności poprzez likwidację barier w otoczeniu⁸.

1. Osoby z niepełnosprawnością fizyczną i sensoryczną

Te rodzaje niepełnosprawności odpowiadają stosowanemu przez WHO pojęciu „niesprawność” (impairment). 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:

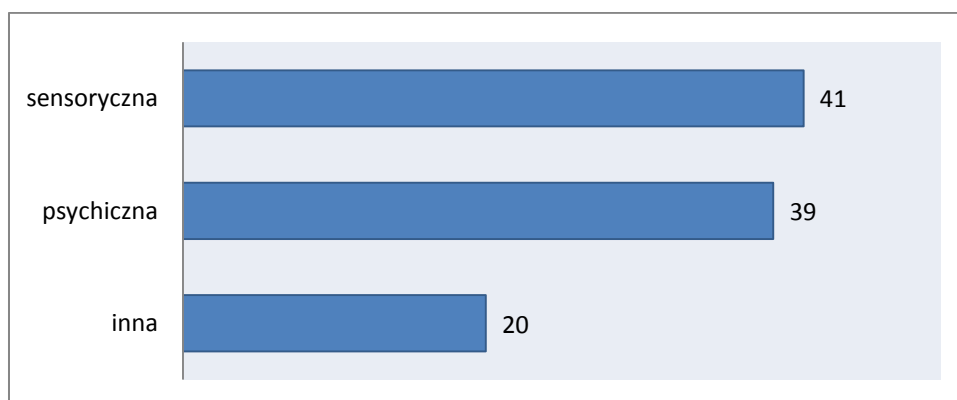
- ⇒ osoby z upośledzeniem umysłowym, z niepełnosprawnością intelektualną,
- ⇒ osoby z zaburzeniami psychicznymi, z zaburzeniami osobowości i zachowania,
- ⇒ osoby cierpiące na epilepsję, z zaburzeniami świadomości.

Ponadto należy zauważyć, iż nierzadko niepełnosprawność nie ogranicza się do występowania tylko jednego z wyżej wymienionych czynników. Wystąpić mogą bowiem połączenia różnych, wymienionych powyżej trudności w funkcjonowaniu, które w konsekwencji prowadzą do niepełnosprawności sprzężonej.

W przyjętej Strategii wdrażania założono, iż w testowaniu usługi wezmą udział osoby o różnym rodzaju i stopniu niepełnosprawności. Założenie to znalazło swoje odzwierciedlenie w przeprowadzonej rekrutacji. I tak w projekcie rozpoczęły udział osoby z niepełnosprawnością sensoryczną, psychiczną, jak i z innym rodzajem niepełnosprawności, w tym z niepełnosprawnością sprzężoną.

⁸ Takie podejście przyjęte jest również w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

Szczegółowo podział ten przedstawia wykres poniżej:



Wykres 4 Podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności (źródło- dane udostępnione przez Fundację Eudajmonia)

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 37% osób ma orzeczony znaczny stopień niepełnosprawności.

Warto wyraźnie zaznaczyć, iż wśród osób z niepełnosprawnością, które wzięły udział w testowaniu wystąpiło bardzo duże zróżnicowanie w poziomie funkcjonowania i podejścia do aktywności zawodowej, stąd taki podział jest bardzo dużą generalizacją.

Aktywność zawodowa klientów usługi- perspektywa osób z niepełnosprawnością

Głównym celem testowanej usługi było skuteczne i trwałe wprowadzenie osoby z niepełnosprawnością na rynek pracy. Warto zatem przeanalizować, jakie wcześniejsze doświadczenia w zakresie aktywności zawodowej i wsparcia w tym zakresie miały osoby uczestniczące w procesie testowania zatrudnienia wspomaganego. W tym kontekście istotne jest określenie profilu klientów w następujących obszarach:

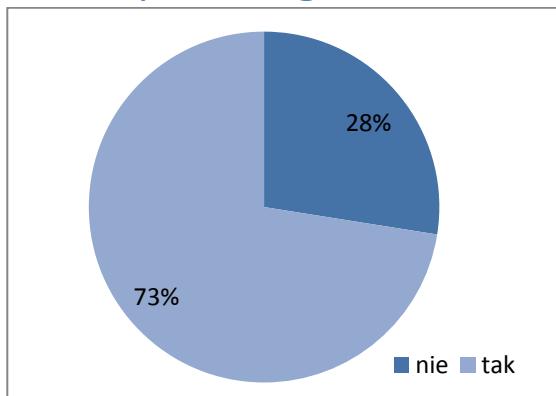
- ⇒ Wcześniejsza aktywność zawodowa (czy osoba pracowała, czy pracowała na otwartym rynku pracy)
- ⇒ Wiedza w zakresie poszukiwania pracy (czy osoba ma napisane CV, czy wie jak się przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej, jakimi metodami szuka pracy)

W celu określenia poziomu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością biorących udział w testowaniu, przeprowadzone zostało badanie ankietowe wśród wszystkich klientów/-ek usługi⁹. Jego wyniki pokazują, na ile osoby miały wcześniej do czynienia z usługami aktywizacyjnymi i na ile są aktywne na rynku pracy. Kwestionariusze ankiet wypełniane zostały przez uczestników/-czki w czasie warsztatów z psychoedukacji. W badaniu wzięło udział 100 osób.

⁹ Szczegółowe wyniki tego badania opisane są w III raporcie częściowym z ewaluacji zewnętrznej

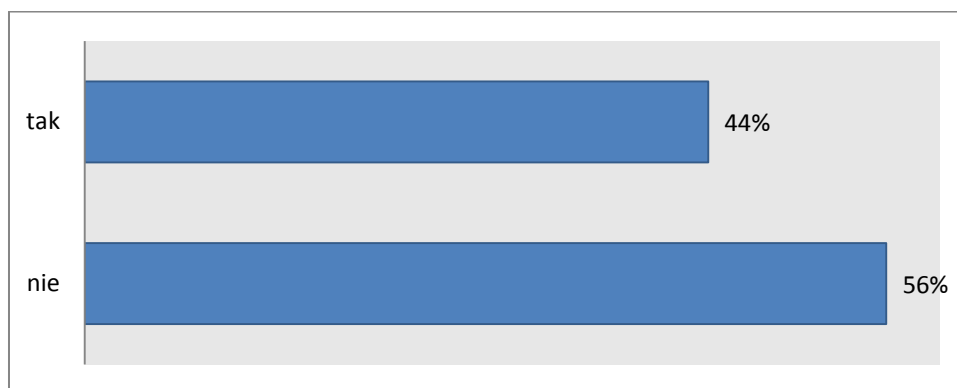
Analiza wyników badania wstępnego klientów/-tek usługi

Analiza wyników pokazuje, iż 28% osób, które wzięły udział w badaniu nigdy nie pracowały. Nie wystąpiły w tym zakresie różnice pomiędzy kobietami i mężczyznami. Wśród osób, które nie pracowały najczęściej jest osób z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. Relatywnie częściej są to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Pokazuje to wykres obok:



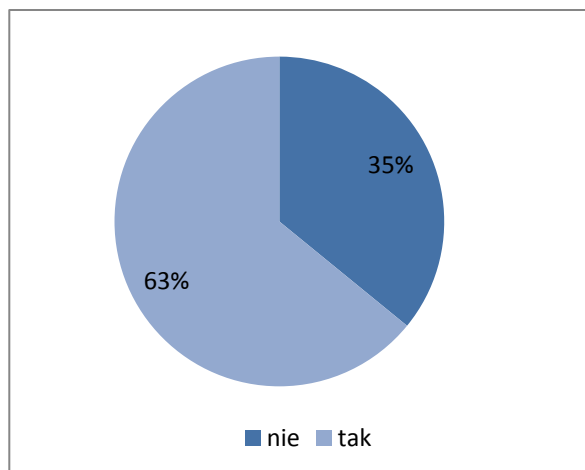
Wykres 5 Wcześniejsza aktywność zawodowa ON, N=100
(źródło- opracowanie własne)

Większość przebadanych klientów/-ek usługi przed przystąpieniem do zatrudnienia wspomaganego nie miała napisanego CV. Nie wystąpiły w tym zakresie żadne różnice pomiędzy płciami. Ponad 80% klientów z wykształceniem gimnazjalnym lub niższym nie miał takiego dokumentu. Procentowy podział dla tego pytania pokazuje poniższy wykres:



Wykres 6 Odpowiedź na pytanie, czy uczestnicy posiadają CV, N=100 (źródło- opracowanie własne)

Warto przyrzeć się również rozkładowi w odpowiedziach na pytania dotyczące tego, czy osoby wiedzą, jaką pracę mogą wykonywać i jako kto mogą pracować. I tak 35% klientów uznało, że nie wie, jako kto może pracować. Stosunkowo częściej wiedzy takiej nie mają kobiety (57% odpowiedzi w tej kategorii). Pokazuje to wykres obok:

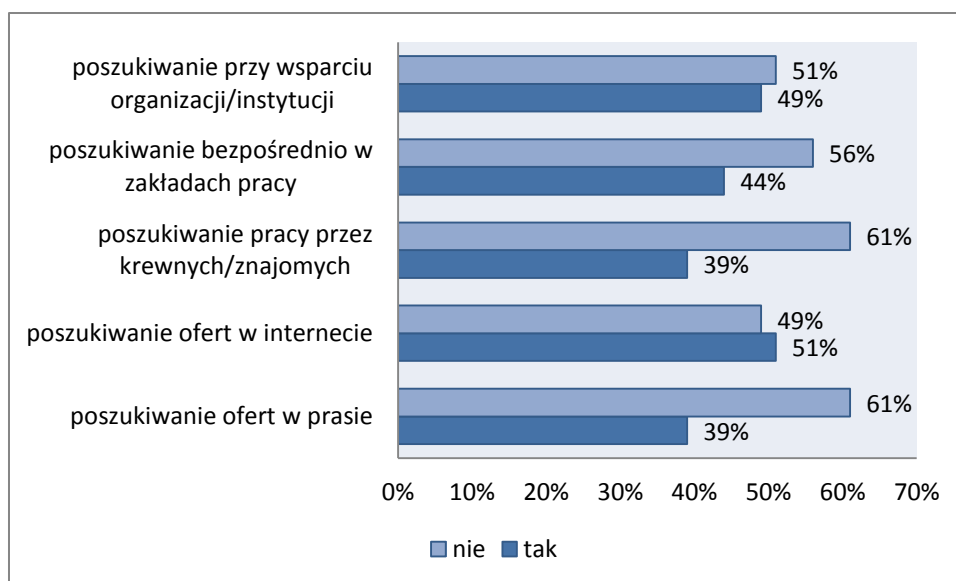


Wykres 7 Wiedza o tym, jaką pracę można wykonywać, N=100 (źródło- opracowanie własne)

Jednocześnie, ponad 60% osób uznało, że nie wie, jaką konkretnie pracę może wykonywać. Rozbieżności w odpowiedziach na to pytanie są trudne do interpretacji, mogą wynikać zarówno z błędu badawczego (niejasne pytanie), jak i z tego, że osoby potrafią nazwać swój zawód, ale nie potrafią określić czynności, które w pracy mogłyby wykonywać.

Niezawodnym wskaźnikiem aktywności zawodowej jest odpowiedź na pytanie, czy klienci/-tki testowanej usługi poszukiwali pracy w ciągu ostatniego roku i, jeśli tak, jakie metody poszukiwania zatrudnienia wykorzystali. Analiza wyników pokazuje, że ponad połowa osób nie szukała pracy w ciągu ostatniego roku (53%).

Osoby poszukiwały pracy różnymi metodami. Stosunkowo najczęściej wykorzystywano w tym celu Internet- spośród osób szukających zatrudnienia w ciągu ostatniego roku tą metodę wykorzystywało 51%. Najrzadziej wykorzystywano takie kanały jak poszukiwanie ofert w prasie czy poszukiwanie pracy przez krewnych i znajomych. Warto zwrócić uwagę na fakt, że żadna z metod nie była wykorzystywana powszechnie, przez zdecydowaną większość osób. Pokazuje to, że nawet aktywni w zakresie poszukiwania pracy klienci, nie znają wielu metod poszukiwania zatrudnienia. Można to wyraźnie zobaczyć na poniższym wykresie:



Wykres 8 Metody poszukiwania pracy, N=100 (źródło- opracowanie własne)

Wyniki badania pokazują zatem, że wśród klientów usługi występuje zróżnicowanie w zakresie aktywności zawodowej. Są w tej grupie osoby, które nigdy nie pracowały i nie wiedzą, jaką pracę mogą wykonywać. Jednocześnie, niektórzy klienci aktywnie poszukiwali zatrudnienia w ciągu ostatniego roku. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że nawet w tej grupie nie ma wielkiej wiedzy, jak tej pracy szukać.

VII. Ocena rzeczywistych efektów testowania

W celu pełnej oceny testowanego modelu warto przyjrzeć się, jakie działania i na jaką skalę zostały zrealizowane, a także przyjrzeć się skuteczności tych działań w kontekście aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. W poniższym rozdziale opisane zostało wsparcie udzielone osobom z niepełnosprawnością, które wzięły udział w testowaniu w ujęciu ilościowym. Przedstawiono też, jakie efekty związane z rozpoczęciem aktywności zawodowej zostały osiągnięte dzięki uczestnictwu w testowanej usłudze.

Wsparcie udzielone osobom z niepełnosprawnością

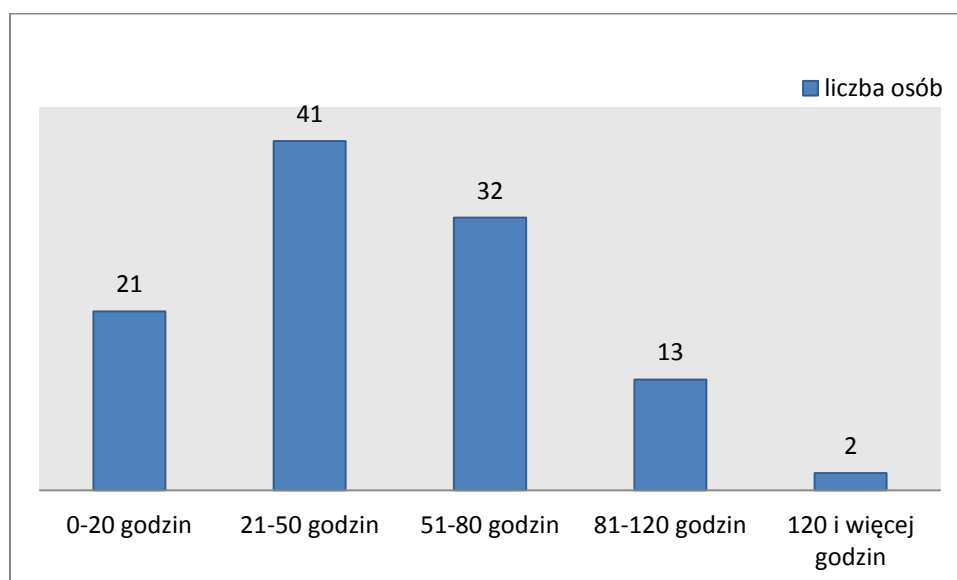
W ramach projektu wsparciem objętych zostało 100 osób z niepełnosprawnością, które skorzystały ze wsparcia trenera/-ki pracy, ale także miały możliwość skorzystania z całego pakietu innych form wsparcia w procesie aktywizacji zawodowej. Wsparcie rozpoczęło 109 osób, 9 z różnych powodów nie skończyło uczestnictwa w procesie testowania. W projekcie oferowano możliwość wsparcia psychologicznego, doradztwa zawodowego, skorzystania ze szkolenia zawodowego, zakupu sprzętu rehabilitacyjnego i pakietu pracownika. Dodatkowo, w związku ze specyfiką grupy biorącej udział w testowaniu- osoby z różnymi niepełnosprawnościami- istniała możliwość skorzystania ze wsparcia o

charakterze asystenckim. Poniżej przedstawione zostały pokrótce zbiorcze dane dotyczące skali udzielonego wsparcia, a także jego efekty.

Wsparcie udzielone przez Trenerów/-ki pracy

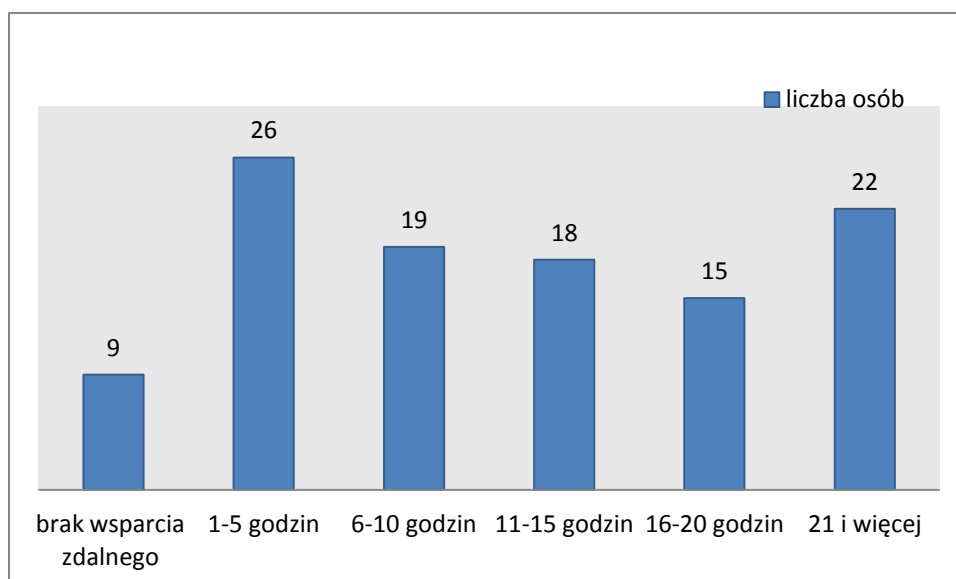
W sumie trenerzy/-ki pracy pracowali z niepełnosprawnymi klientami **8048,5 godziny**. Większość z tego to wsparcie bezpośrednie, które stanowiło w sumie ponad 70% całego wsparcia udzielonego przez trenerów/-ki pracy (5414,5 godziny).

Liczba godzin wsparcia udzielona poszczególnym osobom była bardzo zróżnicowana i wahała się od pojedynczych godzin do sięgającego nawet 160 godzin wsparcia bezpośredniego. Średnia liczba godzin pracy bezpośredniej przypadająca na jedną osobę to **49,6 godziny**, a wsparcia zdalnego- 14,3. Tylko 10% klientów usługi nie skorzystało w ogóle ze wsparcia zdalnego, jednakże tylko w niecałych 20% przypadków wsparcie to przekroczyło 20 godzin. Wsparcie bezpośrednie również było bardzo zróżnicowane. Zdarzały się osoby, które otrzymały niecałe 10 godzin takiego wsparcia a zdarzały także, które miały ponad 100 godzin. Rozkład liczby godzin wsparcia bezpośredniego udzielonych poszczególnym osobom przedstawia wykres poniżej:



Wykres 9 Liczba godzin wsparcia bezpośredniego w podziale na osoby (opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia)

W przypadku wsparcia zdalnego rozkład ten rozkłada się inaczej. Około 10% uczestników/-czek nie została objęta tego typu wsparciem, a około ¼ klientów/-ek zostało objętych zdalnym wsparciem trenera/-ki pracy w wymiarze większym niż 20 godzin. Największe wsparcie zdalne udzielone w projekcie to 69 godzin. Szczegółowy rozkład godzin wsparcia zdalnego pokazuje wykres poniżej:



Wykres 10 Liczba godzin wsparcia zdalnego w podziale na osoby (opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia)

Poza indywidualnym wsparciem zdalnym i bezpośrednim w testowanym modelu założono także wsparcie grupowe. W sumie z tej formy wsparcia skorzystały 62 osoby, przy czym 6 osób otrzymało więcej niż 50 godzin takiego wsparcia. Średnia liczba godzin wsparcia grupowego wynosi 9,8 godziny. W sumie udzielono 1071,5 godzin takiego wsparcia.

Nie wystąpiły istotne różnice w dystrybucji wsparcia w zależności od płci. Nieznacznie więcej wsparcia bezpośredniego otrzymały kobiety (63%), które w sumie stanowiły 60% uczestników.

Prawie jedna czwarta uczestników/-czek biorących udział w procesie testowania (23%) to osoby mieszkające na wsi. Bezpośrednie wsparcie im udzielone stanowiło w sumie 19% wszystkich godzin bezpośredniej pracy trenerów/-ek pracy i 20% pracy zdalnej.

Na podstawie analizy danych monitoringowych można wnioskować, że dostęp do usługi nie był utrudniony ze względu na miejsce zamieszkania ani ze względu na płeć.

Wsparcie udzielone przez trenera/-kę pracy- podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności

Zgodnie z założoną Strategią wdrażania, klienci/-tki usługi w zależności od rodzaju niepełnosprawności podzieleni zostali na 3 grupy: osoby z niepełnosprawnością sensoryczną (40% klientów/-ek), osoby z niepełnosprawnością psychiczną (40% klientów/-ek) i osoby z niepełnosprawnością inną (20% klientów/-ek).

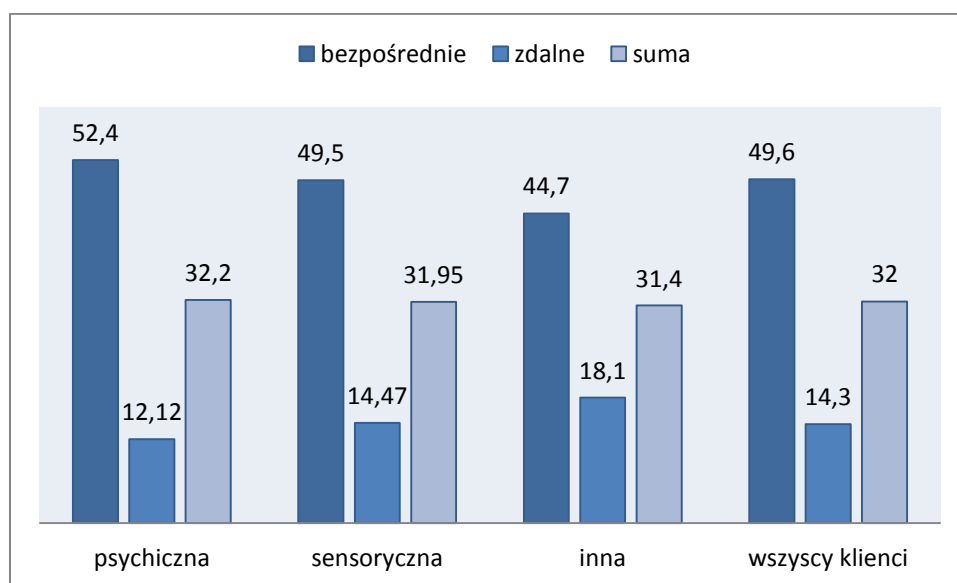
Osoby z niepełnosprawnością psychiczną otrzymały w sumie 2151,5 godziny wsparcia bezpośredniego i 497 godzin wsparcia zdalnego. W sumie średnio oznacza to 52,4 godziny wsparcia bezpośredniego i około 12 godzin wsparcia zdalnego na jedną osobę z niepełnosprawnością psychiczną. Jest to wynik nieznacznie powyżej średniej dla całej grupy biorącej udział w testowaniu.

Do osób z tej grupy trafiło w sumie 38% całego wsparcia udzielanego przez trenerów/-ki pracy. Rozkład wsparcia udzielonego osobom z niepełnosprawnością psychiczną jest bardzo zróżnicowany- 7 osób z tej grupy dostało ponad 80 godzin wsparcia bezpośredniego.

Osoby z niepełnosprawnością sensoryczną otrzymały w sumie 2875,5 godzin wsparcia, w tym 2279,5 godziny wsparcia bezpośredniego i 666 godzin wsparcia zdalnego. Średnio oznacza to 49,5 godziny wsparcia bezpośredniego na jedną osobę i 14,5 wsparcia zdalnego. Do osób z tej grupy trafiło w sumie 42% wsparcia indywidualnego udzielonego przez trenerów/-ki pracy. Siedem osób z tej grupy otrzymało wsparcie większe niż 80 godzin wsparcia bezpośredniego.

Osoby z niepełnosprawnością skategoryzowaną jako inna otrzymały w sumie 1383 godziny wsparcia, z czego 983,5 godziny to wsparcie bezpośrednie, a 399,5 godziny to wsparcie zdalne. Średnio na jedną osobę z tym rodzajem niepełnosprawności przypadało 44,7 godzin wsparcia bezpośredniego i 18,1 godziny wsparcia zdalnego. Tylko jedna osoba z tej grupy dostała wsparcie większe niż 80 godzin. Warto zauważyć, że tej grupie udzielono średnio najwięcej wsparcia zdalnego.

Podsumowując, średnio najwięcej wsparcia przypadło na jedną osobę z niepełnosprawnością psychiczną, najmniej na jedną osobę z niepełnosprawnością inną. Wyniki przeprowadzonej analizy wyraźnie pokazują, że osoby z niepełnosprawnością inną dostały średnio najwięcej wsparcia zdalnego. Porównanie średnich wartości udzielonego wsparcia pokazuje poniższy wykres:



Wykres 11 Średnia liczba godzin wsparcia w podziale na rodzaj niepełnosprawności (źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia).

W testowaniu modelu wzięły udział osoby zarówno ze znacznym, umiarkowanym jak i lekkim stopniem niepełnosprawności. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (53%)¹⁰, najmniej liczną zaś- osoby z orzecznym stopniem lekkim (10%). W kontekście odpowiedzi na pytanie, do kogo usługa zatrudnienia wspomaganego powinno być skierowane przede wszystkim, istotna wydaje się być odpowiedź na pytanie, do kogo przede wszystkim trafiło wsparcie udzielane przez trenerów/-ki pracy.

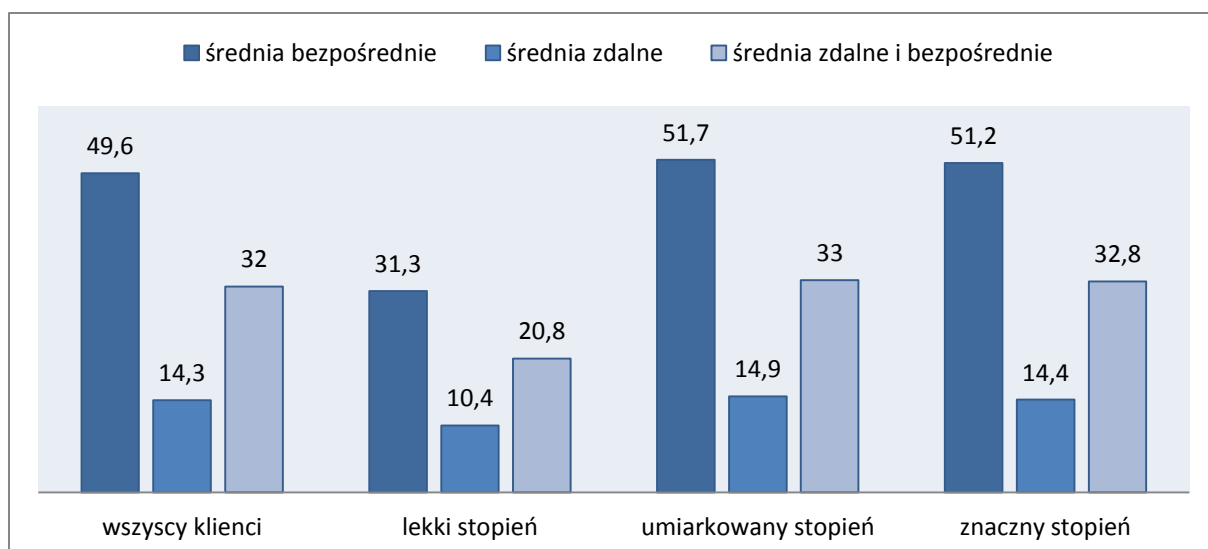
Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności (w sumie 10 osób) otrzymały w sumie 313 godzin bezpośredniego wsparcia i 104 wsparcia zdalnego. Stanowiło to niecałe 6% całego wsparcia bezpośredniego udzielanego wszystkim klientom. Średnio na jedną osobę przypadało niewiele ponad 30 godzin wsparcia bezpośredniego i 10 zdalnego, co stanowi wynik niższy niż średnia dla całej grupy biorącej udział w testowaniu. W grupie osób z lekkim stopniem 20% stanowili klienci, którzy znaleźli się w grupie najbardziej wspieranej- otrzymali więcej niż 50 godzin wsparcia bezpośredniego. Warto w tym miejscu wspomnieć, że zdecydowana większość osób z takim orzeczeniem to osoby z niepełnosprawnością zakwalifikowaną jako „inna”.

Osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności stanowiły najliczniejszą grupę biorącą udział w testowaniu. Stanowili 53% wszystkich klientów. W sumie otrzymali 2930 godzin wsparcia bezpośredniego i 808 wsparcia zdalnego. Stanowiło to w sumie 54% całego wsparcia bezpośredniego, ale 51% wsparcia zdalnego. Średnia liczba godzin wsparcia udzielonego osobom z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności to 53 godziny, a z uwzględnieniem wsparcia bezpośredniego 33 godziny. Wśród osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności jest liczna grupa osób, które dostały najwięcej wsparcia ze wszystkich osób z niepełnosprawnością biorących udział w testowaniu- 12 osób otrzymało więcej niż 80 godzin wsparcia bezpośredniego, w tym 6 osób więcej niż 100 godzin. W praktyce oznacza to, że zdecydowana większość klientów, którzy otrzymali najwięcej wsparcia bezpośredniego od trenera/-ki pracy to osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności stanowiły prawie 40% wszystkich klientów usługi. Bezpośrednie wsparcie, które otrzymali to 2048 godzin, pośrednie zaś- 578 godzin. Stanowiło to w sumie 38% całego wsparcia bezpośredniego udzielonego w projekcie i 37% wsparcia zdalnego. Średnia godzin wsparcia bezpośredniego przypadająca na klientów z tej grupy to 51 godzin, zdalnego zaś- 15. Warto zauważyć, że w tej grupie znalazły się 4 osoby, które otrzymały więcej niż 80 godzin wsparcia bezpośredniego.

Podsumowanie przedstawionych danych stanowi poniższy wykres:

¹⁰ Z uwzględnieniem także tych klientów, którzy zrezygnowali z uczestnictwa w projekcie

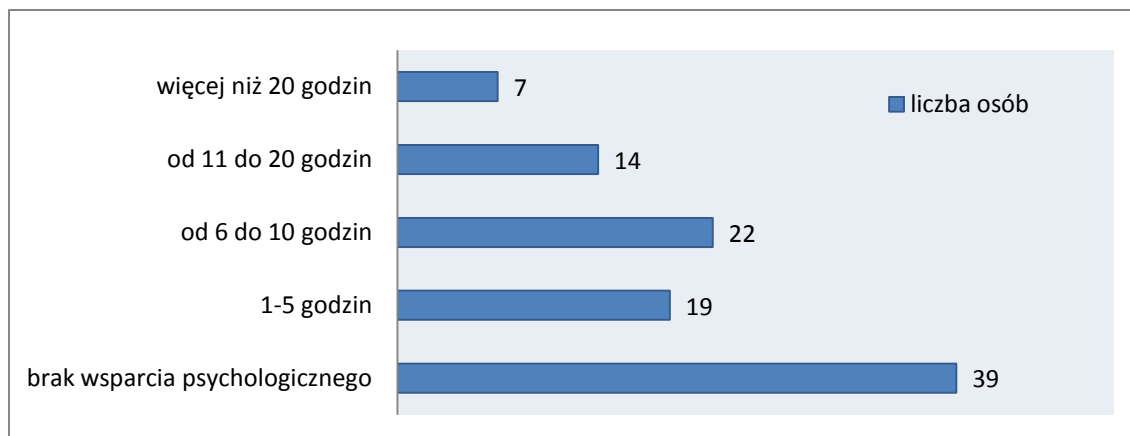


Wykres 12 Średnia liczba godzin wsparcia w podziale na stopień niepełnosprawności (źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia)

Podsumowując, wyniki przeprowadzonej analizy monitoringowej pokazały, że wsparcie udzielane przez trenerów pracy trafiało przede wszystkim do osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności. Stosunkowo mniej wsparcia potrzebowały osoby z orzeczonym stopniem lekkim.

Dodatkowe wsparcie dostępne w ramach testowanego modelu

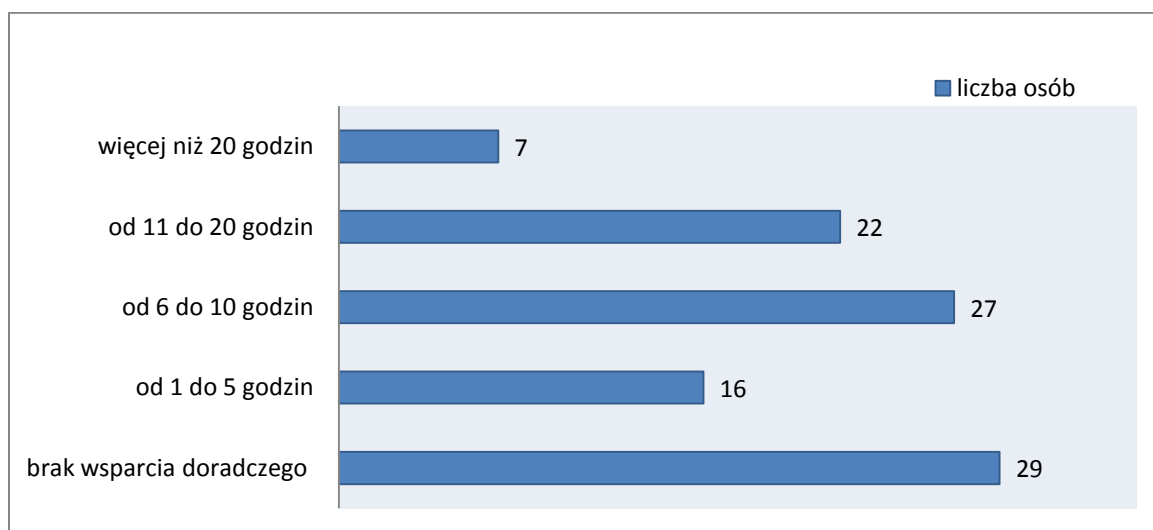
W testowanym modelu poza wsparciem trenerów/-ek pracy istniała możliwość skorzystania z innych form wsparcia indywidualnego: spotkania z psychologiem i doradcą zawodowym. Z możliwości spotkania z psychologiem skorzystały 102 osoby, zaś z możliwości spotkania z doradcą zawodowym – 105 osób. W sumie udzielono 1223 godziny wsparcia psychologicznego i 1216 godziny wsparcia doradczego. Prowadzone w ramach projektu bazy danych nie pozwalają na analizę, czy wystąpiły różnice w dystrybucji tego wsparcia w odniesieniu do osób z różnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności. Możliwa jest jednak analiza godzinowego rozkładu tego wsparcia, co pokazuje wykres poniżej:



Wykres 13 Liczba godzin udzielonego wsparcia psychologicznego w podziale na osobę (źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia)

Wśród osób, które skorzystały ze wsparcia psychologicznego przeważają osoby, które skorzystały z tego wsparcia w zakresie nie większym niż 10 godzin. Tylko 7 osób miało wsparcie większe niż 20 godzin (dwie osoby powyżej 30 godzin).

Podobnie przedstawia się sytuacja w kwestii wsparcia doradczego. Większość osób, która skorzystała z takiego wsparcia nie spotkała się z doradcą/-zynią na więcej niż 10 godzin. Pokazuje to wykres poniżej.



Wykres 14 Liczba godzin wsparcia doradczego w podziale na osobę (źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia)

Poza wsparciem psychologicznym i doradczym, testowany model zakładał obowiązkowe uczestnictwo w warsztatach psychoedukacyjnych, możliwość uczestnictwa w szkoleniu zawodowym, dofinansowania do sprzętu rehabilitacyjnego i skorzystania z tzw. pakietu pracownika.

Szkolenia zawodowe

W szkoleniach zawodowych wzięło udział w sumie 56 osób. Większość z nich wzięła udział w kursie komputerowym (28 osób). Ponadto klienci/-tka podnosili swoje kwalifikacje na takich szkoleniach jak kursy językowe, księgowości, gastronomii, trenerskie i inne. W założeniu, dobór szkolenia uzależniony był od indywidualnej ścieżki zawodowej danej osoby.

W kontekście określenia kształtu modelu zatrudnienia wspomaganego warto przeanalizować, kto skorzystał z możliwości podniesienia kwalifikacji za pomocą szkolenia.

Wszystkie osoby, które wzięły udział w szkoleniu zawodowym spotkały się z trenerem/-ką pracy na przynajmniej 10 godzin. W szkoleniach wzięły udział przede wszystkim ze znacznym stopniem niepełnosprawności- z tej formy wsparcia skorzystało aż 65% klientów/-ek z tej grupy. Stosunkowo najrzadziej ze szkoleń korzystały osoby z orzeczoną lekkim stopniem- tylko 30% osób z tej grupy wzięło udział w szkoleniach. Analizując dane dotyczące szkoleń pod kątem rodzaju niepełnosprawności uczestników/-czek widać wyraźnie, że najrzadziej z tej formy wsparcia korzystały osoby z niepełnosprawnością psychiczną (37% osób z tej grupy), najczęściej zaś osoby z niepełnosprawnością sensoryczną (65%). Wyniki takie mają znaczenie w kontekście określenia pełnego zakresu modelu przy zróżnicowaniu na rodzaje i stopnie niepełnosprawności i wskazują, że w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności i z niepełnosprawnością sensoryczną należy uwzględnić takie szkolenia jako element wsparcia modelowego.

Sprzęt rehabilitacyjny

Wsparcie w postaci wyposażenia w sprzęt rehabilitacyjny otrzymało w sumie 38 osób. W zależności od potrzeb przyznano bardzo zróżnicowany sprzęt, między innymi: aparaty słuchowe, okulary korekcyjne i lupy, wózki inwalidzkie, ortezy kręgosłupa itp.

Najczęściej sprzęt otrzymywały osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności (57% tej grupy), najrzadziej zaś osoby z umiarkowanym stopniem (21% grupy). Zdecydowana większość sprzętu rehabilitacyjnego (prawie 80%) przypadła osobom z niepełnosprawnością sensoryczną. W sumie sprzęt otrzymało 61% osób z niepełnosprawnością sensoryczną, 36% osób z niepełnosprawnością inną i tylko 5% osób z niepełnosprawnością psychiczną. Świadczy to o tym, iż wsparcie tego typu w modelu zatrudnienia powinno być gwarantowane przede wszystkim osobom z niepełnosprawnością sensoryczną, z racji na możliwość niwelowania barier w funkcjonowaniu poprzez wyposażenie w sprzęt rehabilitacyjny.

Pakiet pracownika

Pakiet pracownika to wsparcie mające na celu uzupełnienie braków klientów/-ek w zakresie rzeczy niezbędnych przy poszukiwaniu pracy, np. stroju odpowiedniego na rozmowę kwalifikacyjną. Średnia wartość takiego pakietu wyniosła 421 złotych. Pakiet otrzymali wszyscy uczestnicy/-czki, którzy nie przegrali swojego udziału w procesie testowania.

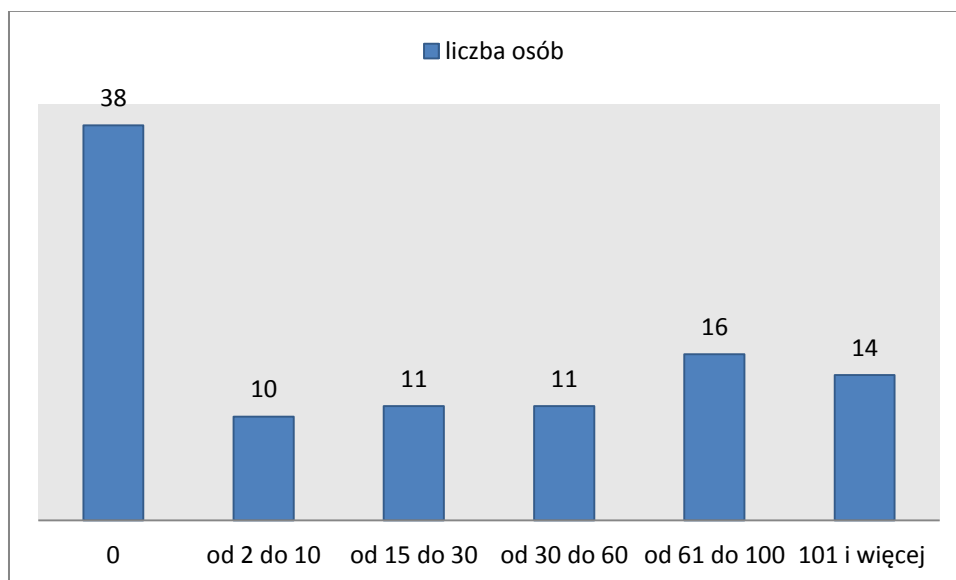


ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Wsparcie o charakterze asystenckim

Z racji na potrzeby wynikające ze specyfiki niepełnosprawności część osób, aby móc w pełni korzystać z oferowanego wsparcia i wejść na otwarty rynek pracy potrzebowała wsparcia asystenta osoby niepełnosprawnej. W sumie udzielono około 4200¹¹ godzin wsparcia asystenckiego, z którego skorzystały 62 osoby. Wsparcie rozkładało się w bardzo zróżnicowany sposób. Od pojedynczych godzin asystentury po wsparcie sięgające 394 godzin (kobieta ze znacznym stopniem niepełnosprawności sensorycznej). Rozkład godzin wsparcia asystenckiego wśród klientów/-ek usługi przedstawia poniższy wykres:

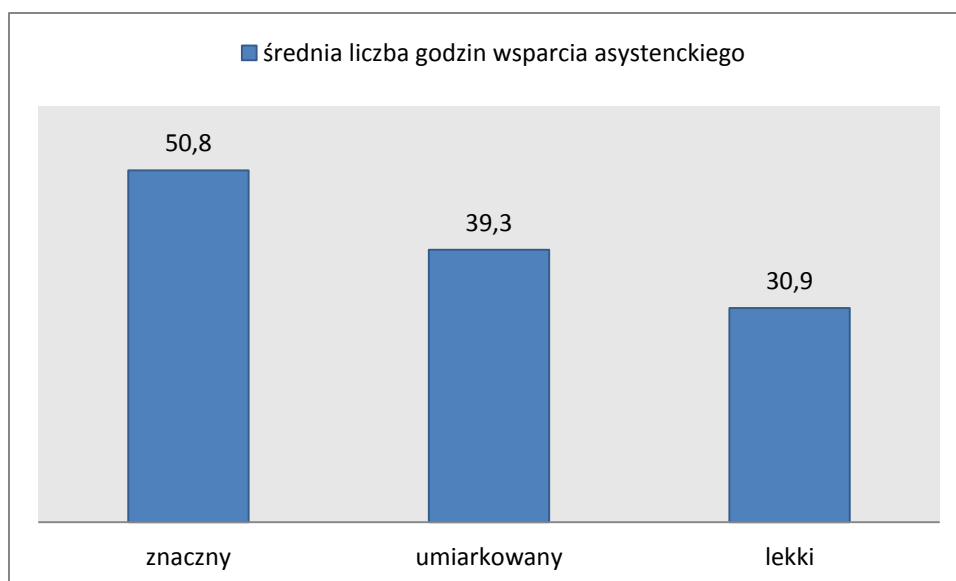


Wykres 15 Rozkład godzin wsparcia asystenckiego (źródło- opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia)

Ze wsparcia asystenckiego korzystały osoby niezależnie od stopnia i rodzaju niepełnosprawności. Wśród osób, które otrzymały najwięcej wsparcia (powyżej 100 godzin) połowę (7 osób) stanowiły osoby z niepełnosprawnością sensoryczną. W grupie tej przeważały osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności (8 osób na 14), znalazła się tam natomiast tylko jedna osoba z orzeczonym stopniem lekkim.

Średnią godzin wsparcia asystenckiego w podziale na rodzaj niepełnosprawności przedstawia wykres poniżej:

¹¹ Dokładna liczba godzin nie jest możliwa do określenia z racji na zmianę w systemie ewidencji godzin w toku projektu



Wykres 16 Średnia liczba godzin wsparcia asystenckiego w podziale na stopień niepełnosprawności. (źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia).

Warto wyraźnie zaznaczyć, że wśród osób z lekkim stopniem niepełnosprawności tylko 2 osoby skorzystały z możliwości wsparcia asystenckiego. Analiza wsparcia asystenckiego pod kątem rodzaj niepełnosprawności pokazała, że średnio najwięcej takiego wsparcia otrzymały osoby z niepełnosprawnością sensoryczną.

Efekty testowania- aktywizacja zawodowa

Głównym celem testowanego przedsięwzięcia w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością było skuteczne i trwałe wprowadzenie ich na otwarty rynek pracy. Aktywizacja zawodowa jest jednak procesem wieloetapowym, doprowadzenie do zatrudnienia zaś jest jego zwieńczeniem. Za ważne etapy tego procesu należy jednak uznać wszelkie inne formy aktywności zawodowej, które mogą przybliżyć pójście do pracy. W testowanym modelu takie aktywności to wolontariat, staże, praktyki, a także specyficzne dla modelu zatrudnienia wspomagane próbki pracy.

Poniżej przedstawiona została analiza skuteczności zatrudnieniowej testowanego modelu, przeanalizowano także pozostałe formy aktywności zawodowej uczestników/-czek.

Zatrudnienie i jego trwałość

W wyniku realizacji projektu 35 osób znalazło zatrudnienie. Zdecydowana większość (32 osoby) rozpoczęły pracę na umowę o pracę. Pozostałe trzy osoby pracowały na umowę- zlecenie. Spośród zatrudnionych osób 21 to kobiety, pozostałe 14 zaś- mężczyźni. Oznacza to, że zatrudnienie znalazło 32% kobiet biorących udział w projekcie i 31% mężczyzn. Nie wystąpiły zatem różnice w skuteczności projektu ze względu na płeć.

Ponad 85% osób które znalazły zatrudnienie to mieszkańcy miast. Zatrudnienie znalazła w sumie około 35% uczestników z miasta i 20% uczestników mieszkających na wsi. Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że wśród klientów/-ek testowanej usługi przeważały osoby z miast, stąd trudno o wnioskowanie że testowany model był bardziej skuteczny w odniesieniu do niepełnosprawnych mieszkańców miast. Godny odnotowania jest także fakt, iż mimo że zdecydowana większość osób które znalazły zatrudnienie miały wykształcenie przynajmniej ponadgimnazjalne (30 osób), to aż 4 klientów/-ek, które rozpoczęły pracę miało wykształcenie podstawowe.

Przy analizie skuteczności zatrudnieniowej projektu, istotna jest ocena, czy i w jakim stopniu wystąpiło zróżnicowanie w skuteczności projektu dla osób z różnym stopniem i rodzajem niepełnosprawności. Biorąc pod uwagę liczbę klientów/-ek z danym rodzajem niepełnosprawności w zestawieniu z liczbą osób, które w wyniku uczestnictwa w projekcie rozpoczęły pracę wyraźnie widać, że testowany model był najbardziej skuteczny dla osób z niepełnosprawnością sensoryczną, w przypadku pozostałych grup nie wystąpiły różnice. Pokazuje to wykres poniżej:



Wykres 17 Skuteczność zatrudnieniowa modelu dla różnych niepełnosprawności (źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia).

Analiza danych dotyczących zatrudnienia wyraźnie pokazuje też wysoką skuteczność zatrudnienia w odniesieniu do osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Aż 40% klientów/-ek z tej grupy rozpoczęło pracę w wyniku uczestnictwa w testowanym modelu. Warto w tym miejscu przypomnieć, że to właśnie osoby ze znaczną niepełnosprawnością otrzymały najwięcej wsparcia od trenerów/-ek pracy. Porównanie procentowej skuteczności zatrudnienia wspomaganego w odniesieniu do stopnia niepełnosprawności pokazuje wykres poniżej:



Wykres 18 Skuteczność projektu w odniesieniu do stopnia orzeczonej niepełnosprawności (źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia).

Wyciągając wnioski z przedstawionej analizy warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że grupa osób z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności była znacznie mniejsza niż pozostałe i wyciąganie wniosków natury ogólnej o niższej skuteczności testowanego modelu w odniesieniu do tej grupy jest nie w pełni nieuprawnione. Bezdyskusyjna wydaje się jednak wyższa skuteczność usługi dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Skuteczność zatrudnieniowa testowanej usługi nie ograniczała się tylko do trwałego wprowadzenia osób z niepełnosprawnością na rynek pracy. W wyniku uzyskanego wsparcia 11 rozpoczęło wolontariat, 18 osób odbyło praktyki zawodowe, 11 osób wzięło udział w próbie pracy, a 6 osób odbyło staż. Uczestnictwo we wszystkich z tych form jest ważnym etapem na drodze zawodowej aktywizacji i w konsekwencji może przybliżyć do podjęcia zatrudnienia, dlatego analizując należy je uwzględnić analizując faktyczną skuteczność usługi.

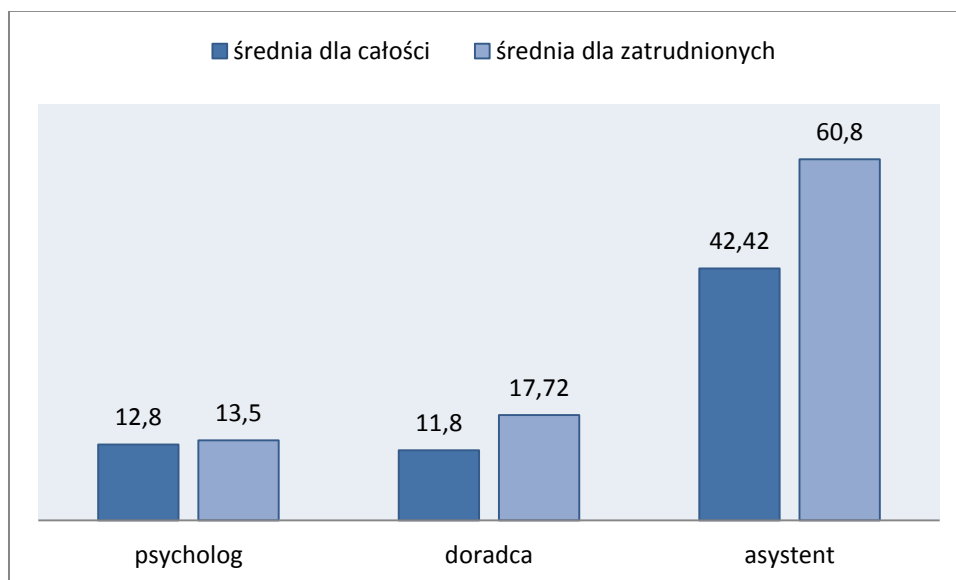
Relacja pomiędzy otrzymanym wsparciem a jego skutecznością

Ważnym wyznacznikiem skuteczności wsparcia powiązaniem z oceną jego efektywności jest określenie, ile i jakiego wsparcia otrzymały osoby, które znalazły pracę.

Osoby, które w wyniku uczestnictwa we wsparciu weszły na rynek pracy otrzymały bardzo różną ilość wsparcia. W sumie osoby, które rozpoczęły pracę otrzymały 1793 godziny wsparcia bezpośredniego, co stanowiło dokładne 35% ogółu wsparcia udzielonego w tej kategorii. Były wśród nich osoby, które spotkały się z trenerem/-ką na mniej niż 20 godzin, ale były też takie, które otrzymały wsparcie w wymiarze większym niż 100 godzin. Średnia godzin bezpośredniego wsparcia trenerskiego jest bardzo zbliżona do średniej dla całej grupy biorącej udział w testowaniu i wynosi 50,1 godziny na osobę. Warto zaznaczyć, że w grupie tej znalazły się 3 osoby, które otrzymały powyżej 100 godzin wsparcia i 6 osób, które otrzymały poniżej 20 godzin. Podobnie sytuacja wygląda w sytuacji wsparcia zdalnego - do grupy zatrudnionych trafiło 37% tego wsparcia. Wyniki analizy pokazują zatem, że nie istnieją znaczące różnice w dystrybucji wsparcia bezpośredniego i zdalnego udzielanego przez trenera/-kę

pracy pomiędzy osobami, które rozpoczęły zatrudnienie a pozostałą częścią grupy. Jedyną wyraźną różnicą w dystrybucji wsparcia świadczonego przez trenerów/-ki występuje przy wsparciu grupowym - tylko 13% tego wsparcia trafiło do osób zatrudnionych. Pośrednio można wnioskować iż związane jest to z tym, że tego typu wsparcie udzielane było w godzinach pracy.

Największe różnice wystąpiły w dystrybucji wsparcia asystenckiego. Osoby zatrudnione otrzymały takiego wsparcia średnio 20 godzin więcej. Do grupy zatrudnionych trafiło w sumie 50% całej puli wsparcia asystenckiego. Różnice wystąpiły też w dystrybucji wsparcia doradczego. Średnie dla poszczególnych typów wsparcia pokazuje wykres poniżej:



Wykres 19 Średnia godzin poszczególnych typów wsparcia dla osób zatrudnionych i dla wszystkich klientów (źródło: opracowanie własne na podstawie danych udostępnionych przez Fundację Eudajmonia).

Warto też zaznaczyć, iż 15 spośród osób które rozpoczęły zatrudnienie otrzymało sprzęt, a 18 wzięło udział w szkoleniu zawodowym.

W sumie, wśród osób które rozpoczęły zatrudnienie 7 osób skorzystało ze wszystkich dostępnych form wsparcia.

Wnioski z analizy rzeczywistych efektów testowania

- ⇒ Przeprowadzona analiza pozwala na wnioskowanie o **wysokiej skuteczności projektu** w odniesieniu do wszystkich grup biorących w procesie testowania. Najwyższa skuteczność testowanej usługi wystąpiła w grupie osób z niepełnosprawnością znaczną i sensoryczną.
- ⇒ Skuteczność zatrudnieniowa projektu nie ograniczała się do rozpoczęcia i utrzymania zatrudnienia, oznacza także inne formy zawodowej aktywności (praktyki, staże, wolontariat).

- ⇒ Wsparcie udzielane przez trenera/-kę pracy miało formę nie tylko bezpośrednich spotkań. Ważną częścią wsparcia było wsparcie zdalne, a uzupełnieniem całości- wsparcie grupowe.
- ⇒ Wsparcie w ramach zatrudnienia wspomaganego było udzielane w miarę równomiernie niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Analiza wykazała jednak, że stosunkowo najwięcej wsparcia otrzymały osoby z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności i z niepełnosprawnością sensoryczną. Najmniej wsparcia trafiło do osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.
- ⇒ Wsparcie asystenckie udzielane w ramach modelu trafiło zarówno do osób z niepełnosprawnością sensoryczną, jak i do osób z niepełnosprawnością psychiczną i inną. Większość tego wsparcia trafiła jednak do osób, które rozpoczęły zatrudnienie.
- ⇒ Wsparcie specjalistyczne (doradcze i psychologiczne) trafiło do osób niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Nieznacznie więcej wsparcia doradczego trafiło do osób zatrudnionych.

VIII. Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego- perspektywa osób z niepełnosprawnością

Opis badania

W okresie od lutego do marca 2014 roku przeprowadzono końcowe badanie ewaluacyjne wśród klientów/-tek usługi zatrudnienia wspomaganego. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą kwestionariusza ankiety wypełnianej w wersji papierowej lub elektronicznej. Z racji na specyfikę klientów/-ek 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 trenerów/-ki pracy.

Badanie miało na celu uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

- ⇒ jakie są realne efekty zatrudnienia wspomaganego w ocenie klientów/-tek tej usługi?
- ⇒ jak osoby z niepełnosprawnością oceniają wsparcie trenera/-ki pracy?
- ⇒ które wsparcie oferowane w ramach modelu zatrudnienia wspomaganego jest w opinii osób z niepełnosprawnością najważniejsze?
- ⇒ jakiego wsparcia zabrakło?

W badaniu wzięło udział w sumie 75 osób.

Dodatkowo, badanie klientów/-ek usługi uzupełnione zostało zebraniem 3 różnych studiów przypadku. Studia te opisują ścieżkę osoby z niepełnosprawnością w projekcie z jej perspektywy.



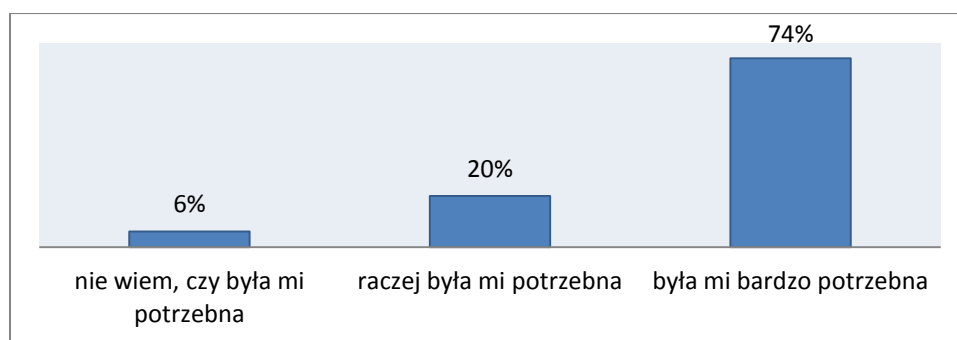
ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Poniżej przedstawione są wyniki przeprowadzonego badania wraz z wnioskami i rekomendacjami.

Ogólna ocena współpracy z trenerem/-ką pracy i jej efektów

Zdecydowana większość klientów/-ek testowanej usługi bardzo dobrze ocenia współpracę z trenerem/-ką pracy. Twierdzi tak aż 82% badanych. Nie było osoby, która oceniła tę współpracę negatywnie. Ponad 70% badanych osób uznało, że wsparcie trenera/-ki pracy było im potrzebne. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie pokazuje wykres poniżej:



Wykres 20 Ocena, na ile wsparcie trenera/-ki pracy było potrzebne, N-75 (źródło- opracowanie własne)

W uzasadnieniu wskazywano przede wszystkim na **wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia**- zarówno w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych, wyszukiwania ofert jak i wsparcia w kontakcie z pracodawcą i w miejscu pracy. Pokazują to dobrze poniższe cytaty:

Dzięki informacji przekazanych o szukaniu pracy zostałem wyposażony w narzędzia dzięki którym wysyłałem cv na ogłoszenia o pracownika biurowego. Moje cv jest we wszystkich agencjach pracy w Świdnicy oraz ważniejszych agencjach pracy we Wrocławiu.

TP pomógł mi odnaleźć się na rynku pracy. Wskazał zasady pisania cv i listu motywacyjnego. Dzięki trenerowi nauczyłam się radzić sobie ze stresem na rozmowie kwalifikacyjnej. Moja trenerka była dla mnie wsparciem w każdej sytuacji.

Z analizy odpowiedzi można także wywnioskować, że ważnym elementem wsparcia było **motywowanie do zmiany i poszukiwania aktywności**. Widać to w poniższych wypowiedziach:

Współpraca z trenerką uświadomiła mi, że jestem dużo warta i uwierzyłam w siebie. Pomagała mi przez rok w poszukiwaniu pracy, wolontariatów i praktyk. Rozmawiała z moimi bliskimi oraz była ze mną u pracodawców. Czułam się bezpiecznie.

Bo dzięki trenerowi tak naprawdę odnalazłam sens życia i motywację do szukania pracy. Nauczyłam się jak załatwiać sprawy w PUP.

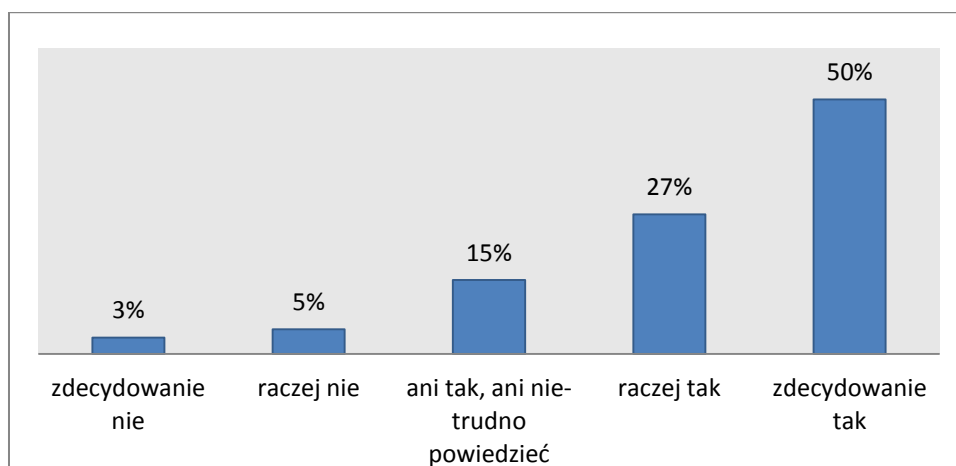
Głównym celem współpracy było znalezienie pracy. Cel taki został wskazany przez zdecydowaną większość badanych osób. Samo wsparcie w poszukiwaniu pracy rozumiane jest jednak bardzo szeroko. Dla części osób było to wsparcie w poszukiwaniu ofert, opracowaniu dokumentów

aplikacyjnych i w kontakcie z pracodawcą, dla części zaś równie ważne było motywowanie do podjęcia aktywności zawodowej. Widać to w poniższych cytatach:

Głównym celem było poszukiwanie pracy. Rozmawiać z pracodawcą chodziliśmy po zakładach pracy i pisaliśmy cv, życiorys. Poszliśmy do Urzędu Pracy i zarejestrowaliśmy się jako osoba poszukująca pracy.

Główny cel wsparcia i znalezienie się na rynku pracy. Odnalezienie się w warunkach pracy i motywacja i silna mobilizacja do pracy.

Opinie co do tego, czy cel ten udało się osiągnąć są zróżnicowane. Połowa klientów/-tek uważa, że cel współpracy zdecydowanie udało się osiągnąć. Co ciekawe, takie odpowiedzi nie są zależne od tego, czy danej osobie udało się znaleźć i utrzymać pracę. Cel uważają za osiągnięty także osoby, które w wyniku uzyskanego wsparcia poszły na staż lub praktyki. Tylko 8% badanych uznało, że celu nie udało się zrealizować. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie o to, czy cel współpracy został osiągnięty pokazuje wykres poniżej:



Wykres 21 Odpowiedź na pytanie, czy cel współpracy został osiągnięty

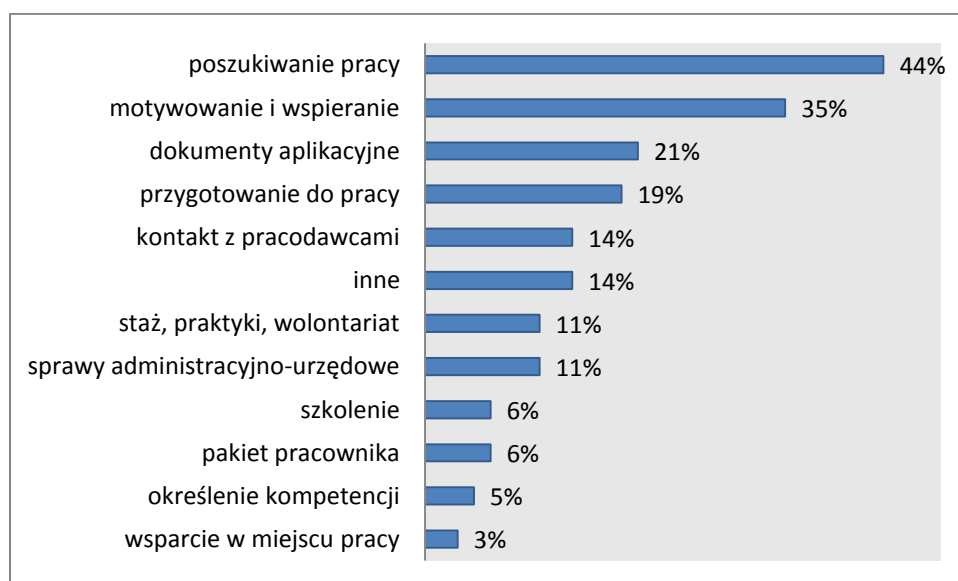
W kontekście realizacji założonych celów istotna wydaje się odpowiedź na pytanie, czego osoby z niepełnosprawnością nauczyły się w wyniku współpracy z trenerem/-ką pracy. Klienci/-tki usługi zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie, jaka jest najważniejsza rzecz, jakiej nauczyli się w czasie tej współpracy. Odpowiedzi na to pytanie były bardzo zróżnicowane i wskazują na szeroki zakres wsparcia udzielanego przez trenerów/-ki. Najwięcej osób wskazało na wsparcie w poszukiwaniu pracy (44%). Warto wyraźnie zaznaczyć, iż tylko 2 osoby wskazały jako najważniejsze wsparcie w miejscu pracy. Drugą bardzo istotną rzeczą, która dała współpraca z trenerem/-ką jest w opinii osób z niepełnosprawnością szeroko rozumiane wspieranie i motywowanie. Klienci/-tki usługi podkreślali, że trenerzy/-ki mobilizowali do aktywności i dzięki prowadzonym rozmowom sprawiali, że osobom wzrastała pewność siebie i wiara we własne możliwości. Można wnioskować, że rola trenera/-ki wychodziła poza kwestie związane z aktywizacją zawodową. Widać to w następującym cytacie: *wiem teraz dzięki pracy z trenerem, że jestem najważniejszą dla siebie osobą i muszę robić wszystko by być szczęśliwą.*

Ważnym zadaniem trenera/-ki w opinii klientów/-ek usługi było też wsparcie w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, a także szeroko rozumiane przygotowanie do pracy. Oznacza ono między innymi pomoc w rozeznaniu się w lokalnym rynku pracy, wytłumaczenie na czym polega praca, a także pokazanie w jaki sposób jej szukać. Dla części osób najważniejsze było to, że dzięki współpracy udało się rozpocząć staż, praktykę lub wolontariat, co również może być rozumiane jako przygotowanie do pójścia do pracy.

Ciekawym aspektem zadań trenerów/-ek w opinii klientów jest wsparcie w załatwianiu spraw administracyjno-urzędowych. W zakres takiego wsparcia wchodzi zarówno rejestracja w Powiatowym Urzędzie Pracy, jak i pomoc w załatwianiu spraw w zespole orzeczniczym i w sądzie. Takie wsparcie jako najważniejsze wskazało 11% badanych.

Znalazły się także osoby dla których najważniejsze było wsparcie w żaden sposób nie związane z aktywnością zawodową. Z wypowiedzi uczestników/-czek można wnioskować, że dla niektórych osób najważniejsze było wsparcie w załatwianiu codziennych spraw, w usamodzielnianiu się, a także w zrobieniu zakupów. Szczególnym przypadkiem jest tutaj wskazane przez 4 osoby wsparcie w uzyskaniu i wykorzystaniu pakietu pracownika.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie dotyczące najważniejszego wsparcia, którego udzielił trener/-ka pracy pokazuje wykres poniżej¹²:

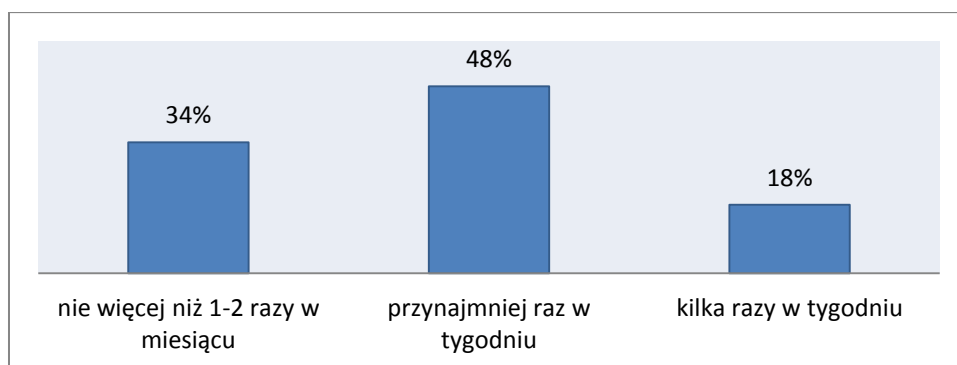


Wykres 22 Najważniejsze wsparcie udzielone przez trenera/-kę pracy- perspektywa klientów, N-75. (źródło- opracowanie własne)

¹² Zakodowane odpowiedzi na pytanie otwarte „Jaka jest najważniejsza rzecz, której nauczył Pana/-ią Trener/-ka Pracy?”

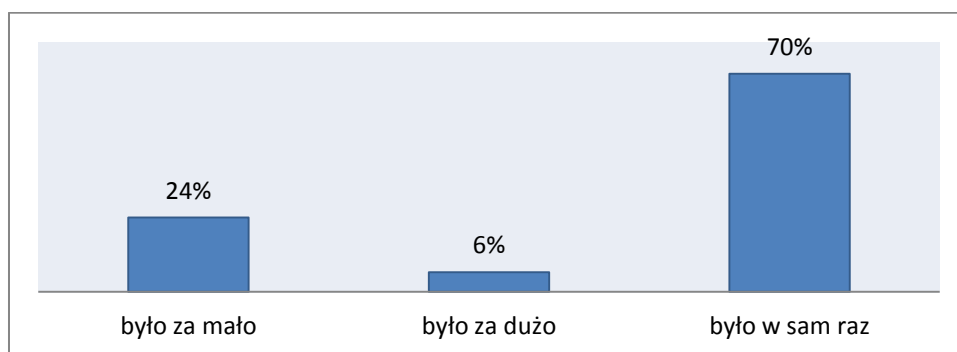
Czas poświęcony na wsparcie poszczególnych klientów/-ek był zróżnicowany i uzależniony od wielu czynników takich jak indywidualne potrzeby danej osoby z niepełnosprawnością i możliwości czasowe trenera/-ki. Trenerzy/-ki wspierali osoby z niepełnosprawnością z całego subregionu, w którym byli zatrudnieni. W praktyce wiązało się to z tym, że nie do każdego klienta można było dotrzeć tak często, jak było to potrzebne. Istotna w tym kontekście wydaje się odpowiedź na pytanie, jak ilość czasu poświęconego na spotkanie oceniają sami klienci/-tki.

Osoby badane zostały zapytane o to, jak często spotykały się z trenerem/-ką pracy. Ponad 60% spotykało się przynajmniej raz w tygodniu lub kilka razy w tygodniu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie pokazuje wykres poniżej:



Wykres 23 Odpowiedź na pytanie, jak często klienci/-tki spotykali się z trenerem/-ką pracy, N-75. (źródło- opracowanie własne)

Zdecydowana większość osób stwierdziła, że liczba spotkań była wystarczająca (70%). Tylko 6% stwierdziło, że spotkań było za dużo. Szczegółowy rozkład odpowiedzi dla tego pytania pokazuje wykres poniżej:



Wykres 24 Rozkład odpowiedzi na pytanie o liczbę spotkań z trenerem/-ką, N-75. (źródło- opracowanie własne)

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że subiektywna ocena tego, czy liczba spotkań była wystarczająca nie jest w żaden sposób skorelowana z tym, jak często trener/-ka spotykał się z daną osobą.

Najważniejsze elementy testowanego modelu zatrudnienia wspomaganego

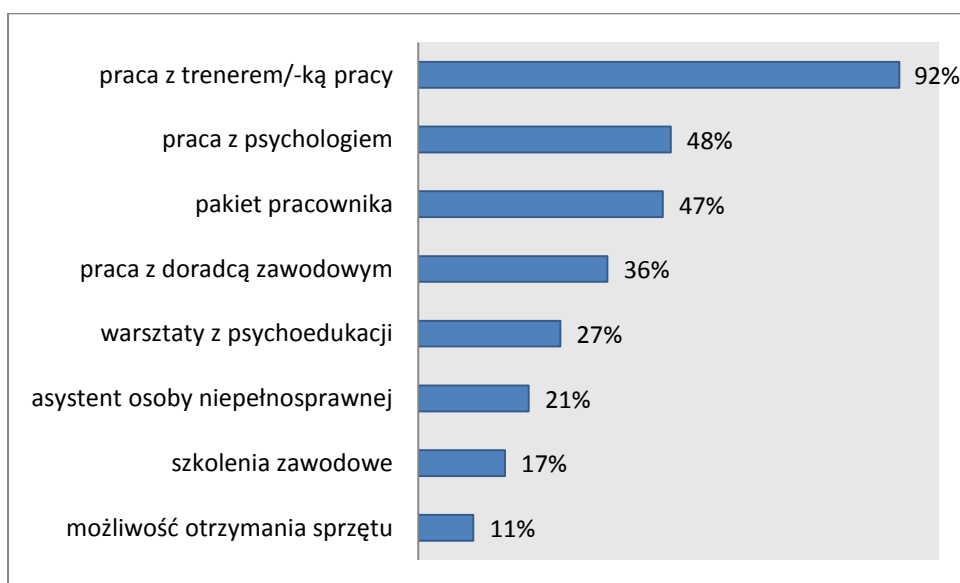
Osoby z niepełnosprawnością, które brały udział w testowanym modelu zostały poproszone o ocenę, które wsparcie było dla nich najważniejsze. Praktycznie wszyscy klienci usługi uznali za najważniejsze

wsparcie trenera/-ki pracy. Odpowiedzi takie były niezależne od tego, czy w wyniku współpracy udało się zrealizować zawodowe cele danej osoby.

Kolejne dwa najważniejsze rodzaje wsparcia to możliwość skorzystania z pakietu pracownika i wsparcie psychologiczne. Warto wyraźnie zaznaczyć, iż zdarzały się osoby dla których możliwość skorzystania ze wsparcia w ramach pakietu pracownika stała się celem samym w sobie. Świadczą o tym wypowiedzi na temat najważniejszej rzeczy, którą udało się osiągnąć w wyniku pracy z trenerem/-ką- zdarzało się, że wskazywano na pakiet pracownika.

Najmniej osób wskazało na możliwość otrzymania sprzętu i skorzystania ze szkoleń zawodowych. Wynika to jednak z faktu, że nie wszystkie osoby skorzystały z tej formy wsparcia. Połowa osób, która skorzystała ze szkoleń zawodowych uznała je za jedną z najważniejszych form wsparcia w ramach modelu. W przypadku osób, które w ramach projektu otrzymały sprzęt wskazanie takie było na poziomie 30%.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie o 3 najważniejsze formy wsparcia, z których klient/-ka mógł skorzystać w ramach projektu pokazuje wykres poniżej:



Wykres 25 Najważniejsze elementy zatrudnienia wspomaganego w opinii klientów/-ek usługi, N-75. (źródło-opracowanie własne)

W kontekście zakresu wsparcia oferowanego w ramach modelu zatrudnienia wspomaganego warto także przeanalizować, na ile w opinii osób z niepełnosprawnością poszczególne formy oferowanego wsparcia pomogły im w aktywizacji zawodowej. Poza wskazaniem na samą współpracę z trenerem/-ką pracy najczęściej wskazywano na pakiet pracownika i możliwość wsparcia psychologicznego. Wyniki te pokrywają się zatem z oceną, które wsparcie uzyskane w ramach projektu było najważniejsze.

Brakujące elementy testowanego modelu w opinii klientów/-ek usługi

Klienci/-tki testowanej usługi zostali zapytani, jakiego wsparcia im brakowało. Prawie połowa osób nie wskazała żadnych luk. Niektórzy wprost stwierdzali, że oferowane wsparcie było wystarczające. Pokazuje to dobrze następujący cytat: „*uwazam, że wsparcie które otrzymałem jest wystarczające i jestem gotowy iść do pracy*”. Ponad połowa klientów wskazała, co można ulepszyć w testowanej usłudze. Najczęściej wskazywano na **możliwość dłuższej współpracy z trenerem/-ką pracy**. Część osób zaznaczyła, że praca ta trwała za krótko i nie udało się osiągnąć zamierzonych celów. Mówią o tym między innymi takie wypowiedzi:

Potrzebowałam więcej czasu w projekcie, bo teraz gdy jesteśmy z trenerką na etapie poszukiwania pracy- projekt się kończy. Ja nie dawno zrozumiałam jak fajna jest praca i że mogę pokazać jaki jestem samodzielny.

Poza tym projekt był za krótki. Kiedy już zaczęło się nam udawać a moja motywacja do samodzielnego działania wzrosła, widzę to u siebie, ale projekt się kończy.

Projekt był dla mnie za krótki bo teraz rozumiałam że praca ważna jest dla mnie bardzo i chce by trener nadal wspierał mnie przez jeszcze miesiąc przynajmniej. Psychiczenie mam w niej ogromne wsparcie. Dobra dziewczyna.

Ponadto w pojedynczych wypowiedziach wskazywano na zbyt małą dostępność tłumacza języka migowego, usług asystenckich, zbyt małe zróżnicowanie szkoleń zawodowych i konieczność oczekiwania na nie, a także zbyt małą dostępność wsparcia prawnego.

Indywidualne ścieżki uczestnictwa- analiza studiów przypadku

Uzupełnieniem badania prowadzonego za pomocą kwestionariusza było opracowanie przez trzech uczestników/-czki opisów swojej historii uczestnictwa w projekcie (studium przypadku). W sumie takie historie opracowane zostały przez 3 osoby: 2 kobiety i jednego mężczyznę. Osoby te pracowały z różnymi trenerami/-kami i pochodziły z różnych subregionów. Różniły się także rodzajem niepełnosprawności- swoją historię opisały osoby z niepełnosprawnością intelektualną, psychiczną i sensoryczną.

Ogólnym wnioskiem płynącym z analizy opracowanych historii jest to, że uczestnictwo we wsparciu zmieniło nie tylko sytuację zawodową, ale ogólnie pojętą sytuację życiową tych osób. Niezależnie od tego, czy efektem wsparcia było znalezienie pracy czy wolontariat wspólną cechą była zmiana życiowej sytuacji. Dobrze widać to w następującym cytacie:

Najbardziej cieszy mnie to, że nie siedzę w domu, tylko przebywam między ludźmi. Mam więcej swoich pieniędzy. Mój tata jest spokojniejszy. Wcześniej bardzo się martwił co będzie jeśli kiedyś zostanę sam i jak sobie wtedy poradzę. Teraz gdy pracuję i zarabiam mój tata rzadziej o tym mówi i już się tak nie denerwuje. Uważam, że przez ten rok dużo się zmieniło i osiągnęłam sukces. Jedyłą niezadowoloną osobą jest moja psina: kiedyś spędzałem z nią cały dzień, dużo bawiliśmy się i chodziliśmy na spacer. Teraz musi na mnie cierpliwie czekać.



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

We wszystkich trzech historiach trener/-ka występuje w roli przewodnika danej osoby przez zmianę. Pokazuje to wyraźnie poniższy cytat:

Po odbyciu tygodniowego szkolenia w Długopolu poznałam swoją trenerkę pracy. To ona przekazała mi umiejętności dzięki którym potrafię aktywnie poruszać się na rynku pracy (...). Razem szukałyśmy odpowiedniej dla mnie pracy. Chodziłyśmy na rozmowy kwalifikacyjne i uczestniczyłyśmy w Targach Pracy. Trenerka udzielała mi cennych rad i wskazówek.

Wnioski z badania przeprowadzonego wśród osób z niepełnosprawnością

- ⇒ Wyniki badania wyraźnie wskazują na duże zadowolenie klientów/-ek usługi ze współpracy z trenerem/-ką pracy. Usługę uważają za bardzo potrzebną. Na podstawie wyników przeprowadzonych badań **można wnioskować o dużej użyteczności testowanego modelu w kontekście aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.**
- ⇒ Osoby z niepełnosprawnością definiują swoje cele współpracy z trenerem/-ką pracy w kategoriach związanych z aktywizacją, jednakże nie zawsze bezpośrednio związanych z pracą. Zdarza się, że celem jest rozpoczęcie stażu, praktyk lub wolontariatu. Incydentalne były przypadki, w których cel związany był z zakupem pakietu pracownika czy pomocą w załatwieniu codziennych spraw. Można zatem wnioskować, iż osoby które brały udział w testowanym modelu dobrze definiują cele pracy (ma to prawdopodobnie związek z ustalaniem na początku współpracy kontraktem).
- ⇒ Najważniejsze elementy zatrudnienia wspomaganego w opinii osób z niepełnosprawnością to przede wszystkim samo wsparcie trenera/-ki pracy, ale także możliwość skorzystania ze wsparcia psychologicznego i pakietu pracownika.
- ⇒ Rola i zadania trenera/-ki pracy są przez klientów usługi rozumiane bardzo szeroko i obejmują zarówno wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia, ogólnego rozeznania w rynku pracy, jak i wspieranie i motywowanie w dążeniu do zmiany. Samo wsparcie w miejscu pracy w świetle uzyskanych wyników badań nie jest najważniejszym elementem usługi.
- ⇒ Klienci/-tki usługi zwrócili uwagę na pewne braki w modelu zatrudnienia wspomaganego. W kontekście wyników przeprowadzonych badań za największy brak można uznać fakt, że współpraca z trenerem/-ką pracy trwała zbyt krótko i skończyła się przez rozpoczęciem zatrudnienia. Wynika to przede wszystkim z faktu, że usługa miała swoje ściśle określone ograniczenia czasowe związane z testowaniem i nie istniała możliwość przedłużenia wsparcia niezależnie od tego, kiedy osoba z niepełnosprawnością rozpoczęła współpracę z trenerem/-

ką. Wśród innych braków wskazywano między innymi małą dostępność tłumacza/-ki języka migowego i usług asystenckich.

IX. Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego- perspektywa trenerów/-ek pracy

Opis badania

Badanie trenerów/-ek pracy prowadzone było 3-etapowo: na początek, w trakcie i na koniec procesu testowania. Najważniejsze obszary przeprowadzonych badań to:

- ⇒ Określenie kompetencji trenera/-ki pracy
- ⇒ Ocena przeprowadzonego szkolenia
- ⇒ Określenie roli i zadań trenera/-ki pracy w perspektywie doświadczeń zdobytych w czasie pracy
- ⇒ Określenie etapów zatrudnienia wspomaganego w zależności od specyfiki niepełnosprawności
- ⇒ Określenie zasobów niezbędnych do pracy
- ⇒ Ocena narzędzi pracy z klientem wykorzystanych w procesie testowania

Poniżej przedstawiony został opis najważniejszych wyników z przeprowadzonych badań. Szczegółowe wyniki z badań ewaluacyjnych przeprowadzonych wśród trenerów/-ek pracy opisane zostały także w II i V raporcie cząstkowym z ewaluacji zewnętrznej.

Kompetencje trenera/-ki pracy

Trenerzy/-ki zostali poproszeni o określenie, jakie kompetencje są potrzebne, aby móc pracować w charakterze trenera/-ki pracy. Jednogłośnie wskazano na konieczność posiadania bardzo wielu różnorodnych kompetencji, które pozornie nie mają ze sobą związku. Widać to w następującym cytacie:

Musi mieć bardzo rozległą wiedzę, musi być interdyscyplinarny. Musi być po trosze asystentem osoby niepełnosprawnej, takim trochę osobistym, po trosze doradcą zawodowym, po trosze psychologiem, jeszcze znać się na przepisach dotyczących zatrudnienia, trochę powinien być takim człowiekiem z PFRON który zna się na dofinansowaniach, czyli powinien po trochę wszystkiego. Przyjacielem jeszcze do tego osoby niepełnosprawnej powinien być.

Jako główne kompetencje wskazano:

- ⇒ **Kompetencje związane z pracą z osobami z niepełnosprawnością, w tym specyfika pracy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami**



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Za najważniejszą kompetencję wymaganą w pracy w charakterze trenera pracy, uczestnicy wywiadu uznali kompetencje związane z pracą z osobami z różnymi niepełnosprawnościami. Zwrócili uwagę na fakt, że kompetencje te różnią się w zależności od rodzaju niepełnosprawności. Widać to w poniższych cytatach:

U mnie bardzo pomogło, że mam doświadczenie w pracy z niepełnosprawnością, bo jak mam osoby z psychiczną, z depresją, dwubiegunowe, to by się przydało mieć konkretną wiedzę za każdym razem.

No bo jeśli pracuje z osobą z niepełnosprawnością intelektualną to musi pani przygotować na przykład piktogramy, a jeśli z osobą niewidomą to trzeba opanować Jawsa.

I jednak chyba trudno jest być takim trenerem pracy i nie wiem czy to jest dobry model, mówię na podstawie tego projektu, żeby trener pracy pracował ze wszystkimi niepełnosprawnościami. Wymaga to od trenera pracy niesamowitej wiedzy, jest to pewnie możliwe, ale na pewno łatwiej jest być od konkretnej niepełnosprawności.

Trenerzy/-ki zwracają uwagę na fakt, iż w ich zespole pojawiły się takie specjalizacje i podziały wynikające z tego, do pracy z jaką niepełnosprawnością dana trenerka ma kompetencje. Zwracają jednak uwagę, że można „znać się” na więcej niż jednej niepełnosprawności, **nie jest jednak możliwe posiadanie kompetencji do pracy z osobami ze wszystkimi rodzajami niepełnosprawności**. Wiedza dotycząca danej niepełnosprawności była czynnikiem przy „przydzielaniu” klientów. Dodatkowym czynnikiem brany pod uwagę przy przydzielaniu beneficjentów była kwestia odległości (projekt testowany był na terenie całego województwa).

⇒ **Kompetencje związane ze współpracą z pracodawcami i wiedza na temat dofinansowań**

W opinii trenerów/-ek bardzo ważną kompetencją w ich pracy jest wiedza na temat współpracy z pracodawcami i zatrudniania osób niepełnosprawnych. Chodzi zarówno o samo nawiązywanie i podtrzymywanie relacji, jak i posiadanie wiedzy dotyczącej konkretnych rozwiązań związanych z uzyskiwaniem dofinansowania do wynagrodzenia. Widać to w poniższym cytacie:

No i to rozliczanie. Mamy tego typu problem, idziemy do pracodawcy i on oczekuje od nas, że pokażemy krok po kroku jak wyglądało dofinansowanie do wynagrodzenia, a my niestety nie mamy tej wiedzy ani dostępu. Nie jest to proste.

⇒ **Kompetencje związane z wykonywaną na stanowisku pracą**

Trenerzy/-ki zwrócili także uwagę na to, że specyficznych kompetencji wymaga niejednokrotnie praca na stanowisku związana z wspieraniem klienta/-ki w miejscu pracy. Przykładem może być praca w firmie ochroniarskiej:

Jeszcze dochodzą umiejętności wynikające z tego, na jakim stanowisku pracy wspieramy osobę, czyli na przykład wspierałam pracownika ochrony i robiłam ewidencję wjazdu na budowy i wjazdu z



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

budowy, także w zależności od tego, kogo wspieramy na rynku pracy, różne umiejętności trzeba osiąść.

Szkolenie Trenerów/-ek Pracy

Przed rozpoczęciem pracy z klientami/-kami trenerzy/-ki pracy wzięli udział w szkoleniu. Głównym celem szkolenia było przygotowanie do pracy w charakterze trenera/-ki pracy w modelu zatrudnienia wspomagane. Szkolenie to zgodnie z założeniami opracowanego na potrzeby testowanego modelu Podręcznika Zatrudnienia Wspomagane miało trwać 88 godzin i obejmować następujące zagadnienia:

- ⇒ zatrudnienie wspomagane i jego ideologia
- ⇒ specyfika funkcjonowania osób z różnymi niepełnosprawnościami
- ⇒ trener pracy- rola, zadania, kompetencje, kodeks etyczny
- ⇒ wsparcie w planowaniu i rozwoju kariery osób z niepełnosprawnością
- ⇒ marketing zatrudnienia wspomagane
- ⇒ wspieranie udanych relacji pracodawca-pracownik
- ⇒ trening na stanowisku pracy- praktyka

W przeprowadzonym szkoleniu zdecydowano się na pewne odstępstwa od założonego programu i wprowadzono wątki związane z antydyskryminacją i *empowermentem* (trening antydyskryminacyjny).

Przeprowadzone badania ewaluacyjne pozwoliły na dwukrotną ocenę szkolenia- zarówno bezpośrednio po szkoleniu, jak i po ponad pół roku pracy jako trener/-ka pracy.

Ocena szkolenia z perspektywy jego przydatności w wykonywanej pracy

Szkolenie zostało uznane za bardzo przydatne i niezbędne do tego, żeby pracować w testowanym modelu. Uczestnicy/-czki badania uznali jednak, iż z perspektywy czasu widzą, iż szkolenie powinno być inaczej skonstruowane- nacisk powinien zostać położony na inne tematy.

Najważniejsze w ich opinii jest:

- ⇒ **przekazanie konkretnej wiedzy dotyczącej zadań trenera pracy i charakteru jego pracy, w tym wskazanie konkretnych narzędzi pracy**

Dla mnie istotne było jak pracować, po kolei jak te etapy mają przebiegać, jak pierwsze spotkanie powinno wyglądać i jak to ma w praktyce wyglądać. Nie ogólniki, które możemy sobie przeczytać w



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

podręczniku. Tylko konkretne tematy- jak sobie radzić w danej trudnej sytuacji. Nawet takie rzeczy jak wzór jakiegoś maila. Na takie przełamanie lodów na początek.

- ⇒ **przekazanie wiedzy dotyczącej współpracy z pracodawcami, w tym wiedza na temat dofinansowań (oraz przekazanie konkretnych materiałów szkoleniowych w tym temacie), a także wiedza prawna z zakresu zatrudniania osób z niepełnosprawnością**

No i to rozliczanie. Mamy tego typu problem, idziemy do pracodawcy i on oczekuje od nas, że pokażemy krok po kroku jak wyglądało dofinansowanie do wynagrodzenia, a my niestety nie mamy tej wiedzy ani dostępu. Nie jest to proste.

- ⇒ **przekazanie wiedzy dotyczącej specyfiki pracy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami, w tym wiedzy około medycznej (wiedza o konkretnych schorzeniach towarzyszących niepełnosprawności).**

Te schorzenia które są związane z tymi niepełnosprawnościami, to jest ważne. Każda z nas jakąś wiedzę o pomocy podstawowej ma, ale ta wiedza dotycząca schorzeń, sytuacji które mogą się wydarzyć. Taka konkretna wiedza o wsparciu około-medycznym.

Dodatkowo trenerzy/-ki zwrócili uwagę na **możliwość zdobycia kompleksowej wiedzy na temat całości usługi**- zapoznanie się z zakresem i **zasadami przyznawania wsparcia** dodatkowego, zapoznanie się z **dokumentacją**. Taka wiedza umożliwi sprawne rozliczanie się z pracy, a także ułatwia wykonywanie zadań (nie trzeba dopytywać, jakie wsparcie i na jakich zasadach przysługuje).

Najważniejsze elementy szkolenia

Za najważniejsze elementy szkolenia uznano **moduł dotyczący zadań trenera pracy**. Trenerzy/-ki uznali, że z perspektywy czasu na wiedza okazała się najbardziej przydatna, a w czasie tego modułu dowiedziały się wielu rzeczy, które dały im wyobrażenie o charakterze pracy trenera/-ki pracy.

Uczestnicy/-zki badania zwrócili przede wszystkim uwagę na fakt, że w czasie tego modułu mogli się nie tylko dowiedzieć, jak wygląda praca jako trener/-ka pracy, ale także usłyszeć wiele bardzo przydatnych wskazówek.

Kolejnym bardzo ważnym modułem szkolenia jest ich zdaniem **część dotycząca współpracy z pracodawcami**. Po takich zajęciach powinny mieć wiedzę o tym, jak nawiązywać relacje, ale także umieć odpowiedzieć na pytania, które pracodawca może zadać. Moduł powinien być uzupełniony o rzetelnie przygotowane materiały szkoleniowe:

No i kwestie współpracy z pracodawcami. Żebyśmy wiedziały, jak to wszystko wyliczyć, a najlepiej, żebyśmy miały takie narzędzie, ile jest na człowieka. Pracodawcę interesują pieniądze.

Bardzo ważnym elementem szkolenia jest zdaniem trenerów/-ek także **moduł dotyczący konsekwencji różnych niepełnosprawności**. W zgodnej opinii wiedza o niepełnosprawności jest w ich



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

pracy podstawą. Szkolenie nie jest w stanie przygotować do pracy z osobami z każdą niepełnosprawnością, powinno jednak dawać ogólne rozeznanie i podstawową wiedzę medyczną:

Oczywiście to szkolenie jest bardzo potrzebne, jak w każdej pracy. Tutaj znajomość wszystkich rodzajów niepełnosprawności to jest podstawa. Żeby przedstawić danego klienta pracodawcy to trzeba wiedzieć z czym się ta niepełnosprawność wiąże.

Myślę, że warto byłoby dodać kursy pierwszej pomocy przedmedycznej. Tego też nie było, odczuwam te braki. Osoby ja przynajmniej mam takie, że w każdej chwili mogą dostać ataku. To nie dotyczy tylko epilepsji.

Najmniej istotne elementy szkolenia

W zgodnej opinii uczestniczek wywiadu, **najmniej istotnym elementem szkolenia był trening antydyskryminacyjny**. Trenerki nie widzą jego przełożenia na pracę, uważają że poświęcono mu za dużo czasu. Widać to w następującym cytacie:

Najmniej istotne- trening antydyskryminacyjny. Ktoś, kto już aplikuje na takie stanowisko ma już pewną wrażliwość w tym temacie i oczywiście jak najbardziej można to pogłębić i bardziej świadomość, ale nie przez 3 dni od rana do wieczora, bo tyle to trwało.

Ponadto trenerki zwróciły uwagę na to, że **trening odbył się na początku całego szkolenia**, zanim miały okazję dowiedzieć się, na czym polega zatrudnienie wspomagane (żadna z nich nie pracowała wcześniej jako trenerka pracy). Wpłynęło to na odbiór treningu.

Pojawiła się także opinia, że trening byłby bardziej uzasadniony, gdyby odbył się pod koniec szkolenia, co umożliwiłoby uczestniczkom pokierowanie nim w kierunku, który odpowiadałby ich potrzebom.

Czas trwania, a także moment, w którym przeprowadzono trening to nie jedyne minusy wskazane przez trenerki. Zwracają one uwagę na to, że **trening ten był za głęboki**. W ich opinii na tego rodzaju doświadczenie należy decydować się świadomie. Tematy poruszane w czasie treningu były w ich opinii na tyle głębokie, że niekoniecznie chce się je dzielić z osobami z pracy. Widać to w poniższym cytacie:

Ja mam jeszcze taką uwagę, że to było za głębokie. Że poruszyliśmy tematy na które nie koniecznie chciałam rozmawiać z ludźmi z pracy, a właściwie po części byłam trochę zmuszona... No bo co miałam wyjść i nie uczestniczyć? No po prostu nie to miejsce.

Warto zaznaczyć, że przeprowadzenie treningu antydyskryminacyjnego nie było założone we wstępnej wersji produktu finalnego.

Program szkolenia „dla zaawansowanych”



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓLFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Trenerzy/-ki zostali zapytani, jak powinno wyglądać szkolenie, w którym chcieli by wziąć udział gdyby rozpoczynali pracę w kolejnym projekcie zatrudnienia wspomaganego.¹³

Wskazano następujące elementy takiego szkolenia:

⇒ **Wiedza o procedurach i narzędziach obowiązujących w projekcie**

Trener/-ka pracy powinien zostać dokładnie zapoznany z narzędziami pracy z którymi będzie pracował, zarówno merytorycznymi jak i sprawozdawczymi (raporty, karty czasu pracy, delegacje itp.) Powinien także zostać wyposażony w szczegółową wiedzę o tym, jakie wsparcie jest oferowane w ramach realizowanego projektu i na jakich zasadach.

Jeśli projekt realizowany jest w oparciu o wskaźniki, w czasie szkolenia powinny zostać one dokładnie omówione (wysokość wskaźnika, sposób dokumentowania itd.).

⇒ **Specyfika pracy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami**

Szkolenie przygotowujące do pracy w kolejnym projekcie lub organizacji, ale także szkolenie zaawansowane powinno podejmować tematy związane ze specyfiką pracy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami. Trenerzy/-ki zwracają uwagę na to, że taka wiedza jest bardzo istotna w pracy. Zajęcia takie powinny obejmować wiedzę z zakresu wsparcia osób z niepełnosprawnościami sensorycznymi (np. asystowanie osobie niewidomej, podstawy języka migowego itp.), wiedzę z zakresu wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną, a także- na co trenerzy/-ki bardzo zwracają uwagę- wiedzę z zakresu pracy z osobami z doświadczeniem choroby psychicznej.

Ponadto trenerzy/-ki zwrócili uwagę na fakt, że w czasie takiego modułu powinny zostać poruszone tematy związane z udzielaniem pierwszej pomocy, a także związane z seksualnością osób z niepełnosprawnością.

⇒ **Dofinansowanie do wynagrodzenia i doposażenie stanowiska pracy, a także uprawnienia osób z niepełnosprawnością w kontekście rynku pracy**

Bardzo ważnym elementem pracy trenerów/-ek pracy jest współpraca z pracodawcami. Aby taka współpraca przebiegała efektywnie, trenerzy/-ki muszą zostać wyposażeni w konkretną wiedzę dotyczącą dofinansowań do wynagrodzeń i innych korzyści wynikających z perspektywy pracodawców z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Wiedza taka powinna obejmować także kwestie związane z prawnymi aspektami zatrudniania niepełnosprawnego pracownika.

⇒ **Moduł dotyczący asertywności i stawiania granic w relacji z klientem, a także dbania o bezpieczeństwo i higienę w pracy**

Zdaniem trenerów/-ek każde szkolenie dla trenerów/-ek pracy powinno obejmować zagadnienia związane z asertywnością i stawianiem granic, w tym także konkretne wskazówki dotyczące sytuacji

¹³ Na podstawie wyników badania ankietowego przeprowadzonego w ramach ewaluacji wewnętrznej

trudnych. W czasie takiego modułu powinny być wyraźnie omówione kryteria i zasady kończenia pracy z niewspółpracującym klientem.

Ważnym elementem takiego modułu jest też omówienie kwestii związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Trenerzy/-ki Pracy zwracają bowiem uwagę na fakt, że ich praca często wiąże się z narażaniem na niebezpieczeństwo (zwłaszcza związane ze spotykaniem się z klientami w ich domu, w nieznanym środowisku) i dużym ryzykiem wypalenia zawodowego.

Zasoby materialne niezbędne do pracy jako trener/-ka pracy

Trenerzy/-ki zostali zapytani, jakie zasoby materialne są potrzebne, żeby mogły wykonywać swoją pracę. Wskazały przede wszystkim na zasoby takie jak: **telefon, komputer z dostępem do Internetu, drukarka i papier.**

W testowanym modelu trenerzy/-ki zostali wyposażeni w **telefony**, co uważają za niezbędne i bez tego nie wyobrażają sobie swojej pracy. Zgodnie stwierdzili jednak, że powinny mieć także **komputer z dostępem do Internetu:**

Dostęp do Internetu i komputer. Bo jesteśmy cały czas nie w jednym miejscu i nie mamy stałego dostępu do Internetu. A jest to problem. Gdybyśmy miały Internet mobilny byłoby łatwiej.

Praca, którą wykonują wiąże się często z wyjazdami i pracą w terenie, jednocześnie trudno jest ją wykonywać bez komputera- wyszukiwanie ofert, tworzenie dokumentów, korespondencja mailowa. Trenerzy/-ki korzystają ze swoich komputerów, co jednak niejednokrotnie wiąże się z oporem, oznacza bowiem częste przewożenie prywatnego sprzętu z miejsca na miejsce, w różnych warunkach atmosferycznych.

Drukarka i papier potrzebne są do tego, by móc wywiązywać się z obowiązków sprawozdawczych i rozliczać swoją pracę. Pokazują to poniższe cytaty:

Dostęp do Internetu i komputer. Bo jesteśmy cały czas nie w jednym miejscu i nie mamy stałego dostępu do Internetu. A jest to problem. Gdybyśmy miały Internet mobilny byłoby łatwiej.

Drukarka. Bo mamy bardzo dużo dokumentów, które musimy drukować. Często są to dokumenty, które muszą szybko trafić do biura, tych papierów jest mnóstwo, drukowania jest dużo.

Ponadto trenerki zwróciły uwagę, że bardzo potrzebne jest **miejsce, w którym mogą się spotkać z klientami**. Spotkanie się w domu uważają za rozwiązanie ostateczne. Zwracają także uwagę na fakt, że **klient ma prawo nie chcieć spotkać się w domu**.

Czasami jest w porządku, zależy od tego jakie ta osoba ma warunki, ile osób jest w domu, jakie ma relacje z rodziną, najbliższymi, czy jest możliwość żeby to było indywidualnie spotkanie, czy ona chce, czy czuje się tam bezpiecznie, a z tym też bywa różnie.

Zwracają także uwagę na fakt, że **spotkanie się w domu może być zaprzeczeniem celu działania trenera pracy**, którym jest aktywizacja. Widać to w poniższych cytatach:



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Zasada jest taka, żeby człowiek wyszedł z tego domu, a w momencie kiedy my przychodzimy do człowieka i to jakoś nie tak.

Czasami boją się po prostu wyjść, a w domu czują się bezpiecznie. Miejsce znane, terytorium, ale wtedy wyjście z tego domu to wyjście z tego domu to jest w ogóle wyjście w zmianę, pierwszy krok.

Ponadto warto zauważyć, że **spotkanie się w domu może być niebezpieczne.**

Mam pana, który jest recydywistą i narkomanem i taka perspektywa, że ja się mam z nim w domu spotkać to jest jednak strach trochę, jest jeszcze ten pan „z p”, więc to też nie wiadomo z kim się spotykamy. Potrzebne jest miejsce neutralne, w którym możemy porozmawiać, spotkać się. Jest to dla nas bezpieczniejsze.

Wsparcie merytoryczne i organizacyjne potrzebne do wykonywania pracy trenera/-ki pracy

Trenerzy/-ki zostali zapytani także o to, jakiego wsparcia merytorycznego i organizacyjnego potrzebują, żeby móc wykonywać swoją pracę. Zadane pytania dotyczyły przede wszystkim: użyteczności superwizji, roli koordynatora/-ki usługi i mentora/-ki merytorycznego oraz roli specjalistów.

1. Superwizja

W opinii trenerów/-el superwizja jest bardzo potrzebna w ich pracy. W testowanym modelu przewidziano superwizję grupową i pulę godzin na spotkania indywidualne. Użyteczność superwizji pokazują dobrze poniższe wypowiedzi:

Tysiące jest problemów totalnych, przemoc, narkotyki, których byśmy się nie spodziewały i nie jesteśmy przygotowane, żeby sobie radzić z tym. Dlatego nawet ta superwizja w grupie jest bardzo dobra, bo część problemów rozwiążemy, omawiamy je na forum.

Kiedy ktoś obok rozkłada na czynniki pierwsze problem, który wydaje nam się kosmiczny. I kiedy widzi się ten problem z innej perspektywy, to już nie wydaje się taki kosmiczny. Rozwiązania są racjonalne, a zaraz proste. Różne są rozwiązania proponowane przez osobę prowadzącą, to jest zupełnie inaczej.

Pomaga to usystematyzować, ułożyć ten problem w głowie.

Ponadto w opinii trenerów/-ek superwizja daje możliwość integracji, wymiany spostrzeżeń i podzielenia się doświadczeniami z pracy. Trenerzy/-ki wyraźnie podkreślają, że w idealnym modelu jest większa dostępność superwizji indywidualnej:

Grupowa jest fajna, bo można dużo wyciągnąć, ale przydałaby się też indywidualna, bo wtedy jest więcej czasu, żeby zanalizować dany problem i nie ma się wyrzutów sumienia, że się zajmuje czas, bo ktoś inny nie ma aż tak palącego problemu.

Taka superwizja indywidualna powinna być dostępna w subregionie, żeby nie wiązała się z całodniowym wyjazdem.



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

2. Koordynator/-ka usługi

Trenerzy/-ki zostali poproszeni o określenie, jakie w ich opinii zadania powinien mieć koordynator usługi. Warto w tym miejscu zauważyć, że w okresie testowana dwukrotnie nastąpiła zmiana osoby koordynującej, dzięki czemu trenerki mają możliwość porównania różnych stylów zarządzania.

Jako najważniejsze zadania koordynatora/-ki usługi wskazały:

⇒ nadzór nad pracą trenerów/-ek pracy

Najważniejszym zadaniem osoby koordynującej usługę jest w opinii osób badanych nadzór nad pracą trenerów/-ek wyrażający się przede wszystkim w znajomości grafiku ich pracy, umiejętności oceny obciążenia pracą w danym okresie, porządkowania dokumentacji i przekazywania informacji niezbędnych do wykonywania pracy. Widać to w poniższych cytatach:

Koordynator powinien mieć też taką wiedzę od reszty osób pracujących przy tym projekcie, co w tym momencie trzeba zrobić. On też tak naprawdę wie, czym my się zajmujemy, kiedy która z nas ma wolne, czy jest jakiś grafik.

Ale też Koordynator powinien być osobą, która jest w stanie nadzorować to, czy my jesteśmy w stanie fizycznie sprostać wymaganiom związanymi z dokumentacją. Były takie momenty w naszej pracy, kiedy tyle się obowiązków na nas nałożyło, w związku z błędami w dokumentacji plus jeszcze inne obowiązki, że my nie byliśmy w stanie tego zrobić w ciągu 40 godzinnego dnia pracy. Koordynator powinien stać na pieczy, żeby to miało ręce i nogi i dało się pracować.

⇒ zarządzanie dokumentacją

Praca trenerów/-ek pracy wiąże się z wypełnianiem dużej ilości dokumentacji zarówno merytorycznej, jak i sprawozdawczej. Ma to związek z faktem, iż model testowany jest jako rozwiązanie innowacyjne, a także z tym, że finansowany jest ze środków Unii Europejskiej. W opinii uczestników/-czek badania ważnym zadaniem koordynatora usługi jest zarządzanie dokumentacją-pilnowanie porządku, korygowanie błędów. Widać to w poniższych cytatach:

Powinien na pewno ogarniać dokumentację. To jest ważne. Te dokumenty powinny do nas trafiać bez błędów, jeśli już to minimalne- wiadomo, każdy jest człowiekiem i to jest oczywiste, że te błędy się zdarzają. Brałyśmy tutaj poprawkę na to, że ten projekt jest innowacyjny i wiadomo, że te błędy będą.

⇒ udzielanie informacji niezbędnych do wykonywania pracy

Trenerzy/-ki uznali, że ważne żeby koordynator/-ka usługi mógł im udzielić konkretnych informacji odnośnie projektu i podejmować decyzję, których one same podjąć nie mogą. Widać to w poniższym cytacie:

Ta osoba powinna być kompetentna odnośnie projektu. Ja nie potrzebuję jego wiedzy o niepełnosprawności, bo sobie sama radzę. Ja potrzebuję wiedzy o projekcie, co można a co nie. Od tego, w jaki sposób co realizować, dokumentacja, to jest koordynator.



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

I taka łączność pomiędzy nami, koordynatorami, zarządem a nawet poszczególnymi specjalistami. Ja nie uważam, że my powinniśmy to robić, tylko bezpośrednio koordynator powinien to robić, ewentualnie jakoś przekierowywać.

Trenerzy/-ki stwierdzili iż nie ma konieczności, żeby koordynator/-ka usługi posiadał wiedzę merytoryczną z zakresu niepełnosprawności. Wsparcie merytoryczne widzą przede wszystkim w superwizji. W testowanym modelu zabrakło im możliwości kontaktu ze specjalistami- psychiatrą, prawnikiem, specjalistą od dofinansowań.

Narzędzia pracy trenera/-ki pracy

W testowanym modelu wykorzystywane były różne merytoryczne narzędzia do pracy z niepełnosprawnym klientem. Jeszcze na etapie rekrutacji wypełniana była diagnoza, której celem było określenie sytuacji osoby z niepełnosprawnością i jej możliwości w kontekście podjęcia aktywności zawodowej. W dalszej kolejności, każda zrekrutowana do udziału w testowanej usłudze osoba opracowywała wspólnie z doradcą zawodowym Indywidualny Plan Działania, którego celem było określenie potencjalnej ścieżki zawodowej i kroków do jej osiągnięcia. Dopiero wtedy klient spotykał się z trenerem/-ką pracy i wspólnie opracowywali kontrakt, który określał cele i zasady współpracy. Poniżej znajduje się analiza dokumentów używanych w testowanej usłudze z perspektywy trenerów/-ek pracy.

1. Diagnoza jako narzędzie rekrutacyjne

W testowanym modelu głównym narzędziem rekrutacyjnym była diagnoza. Prowadzona była ona przez psychologów i doradców zawodowych, w szczególnych przypadkach także przez samych trenerów/-ki pracy. W czasie wywiadu grupowego typu fokus, trenerzy/-ki pracy poproszeni zostali o kompleksową ocenę tego narzędzia.

Ogólna ocena narzędzia i jego trafności

Diagnoza została uznana za narzędzie o umiarkowanej użyteczności, ale bardzo potrzebne. Trenerzy/-ki zwracali uwagę na fakt, że informacje zawarte w diagnozie dawały często nieprawdziwy obraz klienta. Wiązało się to z faktem, że diagnoza była elementem rekrutacji do projektu i zdarzało się, że osoby chciały w czasie rozmowy „wypaść jak najlepiej”. Drugim ważnym powodem małej trafności diagnozy był fakt, iż wypełniana była przez osoby, które później nie pracowały z danym klientem. Zdarzały się przypadki, że diagnozy prowadzone były przez trenerów/-ki. Takie rozwiązanie przez część osób uznane zostało za dobre, zwrócono jednak uwagę na jego bardzo dużą czasochłonność.

Ja mam wrażenie, że ona bardzo mi pomagała jak ja ją robiłam. Że bardzo to było mocne, tzn. ja już jakby miałam świadomość tego, czy jestem w stanie pracować z takim klientem, czy jestem w stanie mu pomóc, czy to widzę, czy tego nie widzę. To np. skracało i ułatwiało ten proces poznawania.

Diagnoza taka powinna trwać około 3 godzin. Sposób prowadzenia diagnozy powinien być uzależniony od specyfiki niepełnosprawności i funkcjonowania diagnozowanej osoby. Przed

przystąpieniem do prowadzenia rozmowy diagnostycznej należy poinformować klienta, czego rozmowa będzie dotyczyć i dlaczego jest prowadzona. Trenerzy/-ki zwracali szczególną uwagę na sposób prowadzenia diagnozy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną i z doświadczeniem choroby psychicznej.

Szczegółowe wskazania dotyczące zmian w treści diagnozy

Trenerzy/-ki pracy wskazali potrzebę wprowadzenia następujących zmian w dokumencie:

⇒ dodanie pytania dotyczącego ubezwłasnowolnienia

W diagnozie zabrakło pytania o to, czy potencjalny klient zatrudnienia wspomaganego jest osobą ubezwłasnowolnioną. Wiedza taka jest istotna z punktu widzenia dalszej pracy z klientem i może pozwolić uniknąć wielu nieporozumień. Pokazuje to dobrze poniższy cytat:

My jako trenerzy możemy siebie jak i innych na miny wpakować, bo ta osoba ma pracę i może pracować, a nie daj boże opiekun prawny nie wyrazi na to zgody i jeśli jest umowa podpisana, to jest nieprawnie podpisana.

Pojawiły się wątpliwości, czy takie pytanie może zostać zadane wprost. W opinii trenerów/-ek można zdobyć taką wiedzę zadając kilka pytań wskazujących na możliwość ubezwłasnowolnienia, np. o posiadanie opiekuna prawnego.

⇒ dodanie pytań o motywację do podjęcia aktywności zawodowej

Ważnym elementem diagnozy powinno być w opinii trenerów/-ek zbadanie motywacji osoby z niepełnosprawnością do podjęcia aktywności zawodowej. Zdarzało się, że główną motywacją do uczestnictwa w zatrudnieniu wspomaganym była możliwość uzyskania dofinansowania do sprzętu lub pakiet pracownika. Potrzebę zbadania motywacji dobrze pokazuje poniższy cytat:

Ja bym po prostu temat motywacji przewalkowała na lewo i na prawo. Bo to bardzo często wychodziło, że ta motywacja była inna (...). U mnie to fajnie wychodziło przy podsumowaniach, jak robiłam taki wzór własnego podsumowania, jak beneficjenci mieli powiedzieć co dla nich było najważniejsze i co najważniejszego osiągnęli. To było widać, albo wolontariat albo staż na pierwszym miejscu, albo sprzęty, albo pakiet pracownika.

⇒ dodanie pytań o sytuację finansową

W opinii trenerów/-ek informacje o sytuacji finansowej klientów są bardzo ważne, ponieważ mogą mieć znaczący wpływ na motywację do podjęcia pracy. Zwracano uwagę na fakt, że niektórzy z klientów nie mieli motywacji do podjęcia zatrudnienia z powodu zbyt wysokich świadczeń lub z powodu długów. Brak takiej wiedzy na początku współpracy utrudnia realistyczne planowanie działań. Z drugiej jednak strony panuje wśród trenerów/-ek przekonanie, że są to pytania wrażliwe i trudne do zadania w czasie pierwszego spotkania z klientem.

⇒ rubryka na uwagi nieformalne (refleksje, spostrzeżenia)



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

W formularzu diagnozy zabrakło miejsca na wpisanie nieformalnych uwag i spostrzeżeń dotyczących diagnozowanej osoby. Potrzebę dodania takiej rubryki dobrze pokazuje poniższy cytat:

Bo widzisz coś i to jest np. bardzo ważne, np. widzisz od razu, że beneficjent będzie miał problemy z autoprezentacją, no nie wiem, wymyślam teraz. Ale ja miałam taką jedną obserwację, że pierwsze wrażenie było po prostu fatalne, ale dopiero w pogłębionym kontakcie było lepiej.

W opinii trenerów/-ek ważnym elementem diagnozy jest też wywiad rodzinny. Wyniki badania fokusowego pokazały, że wywiad z rodziną jest szczególnie ważny w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną. Rozmowa z rodziną i o rodzinie jest jednak kwestią bardzo wrażliwą i jej prowadzenie wymaga dużych kompetencji.

2. Indywidualny Plan Działania (IPD)

Indywidualny Plan Działania to dokument, którego zadaniem było określenie ścieżki zawodowej klienta/-ki. Opracowywany był przez doradców zawodowych wspólnie z osobą z niepełnosprawnością.

Trenerzy/-ki oceniają IPD jako narzędzie użyteczne na początku pracy z klientem i mało przydatne w dalszym okresie. Wszyscy korzystali z informacji zawartych w tym dokumencie przed pierwszym spotkaniem z osobą z niepełnosprawnością, co pomogło im w stworzeniu obrazu klienta, z którymi mają rozpocząć pracę. Informacje zawarte w IPD miały także wpływ na to, w jaki sposób trenerzy/-ki podzielili osoby do pracy między sobą. Rolę IPD w pierwszym okresie pracy z klientem dobrze pokazuje poniższy cytat:

Gdyby nie byłoby IPD, dla mnie pewnie były większy stres przed pierwszym spotkaniem. Bo to jest dokument, który daje jakiś obraz klienta, który on ma sam o sobie. Sam o sobie pomyślał na przyszłość. To mi pomogło, bo zastanawiałam się na ile to jest realne. Też jakiś obraz realizmu, na ile jest to sensowne z jego wcześniejszą drogą zawodową, na ile to jest konsekwentne i na ile to się wszystko trzyma (...).Już nie wracałam do IPD w toku pracy z klientem. To było tylko potrzebne na samym początku.

Wyjątkiem była sytuacja, kiedy to trener/-ka prowadził diagnozę. W takiej sytuacji informacji w IPD nie były już potrzebne.

Trenerzy/-ki deklarują, że do informacji zawartych w IPD nie wracali w czasie dalszej współpracy z klientem. Przyczyn takiego stanu było kilka, najważniejsza z nich to z pewnością ocena tego dokumentu jako mało realistycznego i nie zgodnego z faktycznymi możliwościami danej osoby z niepełnosprawnością. W opinii uczestników/-czek wywiadu **IPD mogłoby być dokumentem bardziej odpowiadającym rzeczywistej sytuacji klienta, gdyby doradca zawodowy który je tworzył, dalej pracował z klientem.** Widać to dobrze w poniższym cytacie:

Bo gdyby później ten doradca faktycznie pracował z tym człowiekiem, wtedy to IPD nie byłoby tak oderwane od rzeczywistości. Tak jak było przy diagnozach. Jak ja prowadziłam diagnozę, to było już

rozpoczęcie procesu i ten proces kontynuowałam. I wydaje mi się, że tak mogło być, gdyby doradca robił z beneficjentem to IPD i cały czas jakoś się do niego odwoływał.

Oderwanie IPD od rzeczywistej sytuacji klienta postrzegane jest jako największy minus tego dokumentu. Pokazuje to wypowiedź jednej z trenerek:

Miałam panią, która miała sugerowaną pracę bibliotekarki, pani nie jest w ogóle w stanie przejść od punktu A do punktu B, a rok czasu uczyła się skręcać tak tutki. Ja myślę, że ona w ogóle nie byłaby w stanie obłożyć książki. Ktoś zasugerował tu pracę w bibliotece bo podobno to było tej pani marzenie.

Samo uwzględnianie marzeń w planie działania nie jest oceniane negatywnie, wątpliwości budzi jednak ich brak odniesienie do faktycznych możliwości danej osoby.

Za metodę urealnienia zapisów w IPD trenerzy/-ki uważają okresową aktualizację tego dokumentu¹⁴. Taka aktualizacja powinna odbywać się zespołowo, z uwzględnieniem perspektywy samej osoby z niepełnosprawnością, trenera/-ki pracy a także, ewentualnie, innych specjalistów pracujących z tą osobą w procesie aktywizacji zawodowej. Osobą odpowiedzialną za danie sygnału o konieczności takiej aktualizacji powinien być jednak trener. Jednocześnie uczestnicy badania zwracają uwagę, że IPD nigdy nie będzie dokumentem dynamicznym, ale jego aktualizacja pomogłaby zwiększyć jego użyteczność jako narzędzia pracy z klientem.

3. Kontrakt

W zgodnej opinii trenerów/-el kontrakt jest bardzo ważnym elementem ich pracy- pozwala na ustalenie zasad i granic współpracy. Ważne jest, żeby wzór kontraktu nie był ustalony „na sztywno” i był możliwy do modyfikacji w zależności od ustaleń z klientem. Widać to w poniższych cytatach:

Jest ważny, ale myślę, że można go modyfikować. Nie wszyscy rozumieją kontrakt, ten wzór który mamy. I to jest tak, że długo rozmawiamy na ten temat i wprowadzamy ewentualne zmiany.

Miałam taką klientkę, która dzwoniła do mnie kilkadziesiąt razy dziennie. Próbowałam ją poznać, zobaczyć o co chodzi i w końcu się z nią umówiłam, że może się ze mną kontaktować we wtorek i czwartek o godzinie 15. Takie postawienie granic. I to zadziałało, gdybym nie zrobiła tego, to ona by dzwoniła ciągle.

Kontrakt jest o tyle ważny, że te zasady są gdzieś tam spisane i jak beneficjent to łamie, to można się odwołać od tego. Jak jasno mówi, że nie chce pracować, nie chce się spotykać z trenerem, unika tych spotkań czy też nie współpracuje z pracodawcą. Ja mam taką sytuację, że klientka nie przychodzi do pracy, nie informuje mnie o tym, pracodawcy o tym nie informuje i gdzieś tam ten kontrakt to jest coś, do czego się można odwołać i praktycznie kiedy zagroziłam że współpraca może zostać zerwana, to się sytuacja na jakiś czas poprawiła.

Trenerzy/-ki widzą potrzebę, żeby kontrakt dostępny **był w formatach dostępnych dla osób z różnymi niepełnosprawnościami**. Wynika to z faktu, iż kontrakt ma sens wtedy, kiedy jest dobrze

¹⁴ W testowanym modelu taka aktualizacja nie była założona

zrozumiany i osoba ma pełną świadomość, co i dlaczego podpisuje. W opinii trenerów/-ek potrzebne są wersje kontraktu w języku prostym, z których mogłyby korzystać osoby z niepełnosprawnością intelektualną, ale także osoby posługujące się językiem migowym. Widać to w poniższych cytatach:

Ja bym do tego jeszcze dołożyła, że ja podpisywałam kontrakty najpóźniej ze wszystkich, ze względu na to, że osoby nie zdawały sobie sprawy, co oznaczają poszczególne sformułowania w tym kontrakcie. Także przerabialiśmy kontrakt przez ponad miesiąc, z każdą osobą oddzielnie, po to żeby ta osoba wiedziała co podpisuje.

Głuchy też nie rozumie wszystkich tych wyrażień. Ja na przykład znam migowy na tyle, żeby to przetłumaczyć, wytłumaczyć to wszystko, żeby ta osoba też rozumiała. Ale tak naprawdę można by też napisać format w formie prostej, w języku prostym, żeby głuchy zrozumiał pismo, bo głuchy jest w stanie zrozumieć pismo, tylko kwestia słów. To można by było dostosować do różnych niepełnosprawności.

Ponadto powinna być wersja kontraktu dla osób niewidomych, która da im pewność że wiedza, co podpisują:

Mi się wydaje że forma taka pisemna kontaktu w przypadku osób niewidomych powinna być w Brail'u, w przypadku osób które nie umieją pisać powinna być co najmniej tak że oprócz mnie i klienta jest ktoś jeszcze, trzecia osoba która jest przy podpisaniu tego kontraktu. Tu by się można zastanowić, czy może w formie obrazkowej, piktogramami... Jakakolwiek forma pisemna czasami odpada.

Szczególnie ważne w opinii trenerów/-ek zapisy kontraktu to te odnoszące się **gotowości do podjęcia stażu, zatrudnienia i ogólnie rozumianej aktywności zawodowej**. Wypowiedzi uczestników/-czek badania świadczą o tym, że często motywacje przystąpienia do projektu są różne i niezwiązane z pracą, a wyraźny zapis dotyczący celu współpracy przydaje się w momentach, w którym klient np. nie chce przyjść do pracy.

4. Inne dokumenty wykorzystywane w pracy trenera/-ki pracy

Trenerzy/-ki pracy w swojej pracy korzystali także z opinii tworzonej przez osoby prowadzące warsztaty psychoedukacyjne. Opinie te uznane były za bardzo użyteczne, ponieważ opisywały funkcjonowanie klienta w sytuacji grupowej. Widać to dobrze w poniższych wypowiedziach:

Generalnie bazowałam na tych opiniach: jak postrzegała prowadząca pracę tej osoby w grupie. Ja to czytałam, bo dawało mi to jakiś konkretniejszy obraz.

Oni nawet nie wiedzieli, że są pod jakąś obserwacją i w tym momencie zachowywali się bardziej naturalnie. I fajne były te obserwacje, i w sumie niewiele zdań, ale te spostrzeżenia były takie trafne.

Zadania i etapy pracy trenera/-ki pracy

Najważniejsze zadania trenera/-ki pracy to w opinii osób uczestniczących w rozmowie **doprowadzenie do trwałej zmiany w aktywności zawodowej i doprowadzenie do dojrzałość**

zawodowej. Może to oznaczać znalezienie i utrzymanie zatrudnienia, a może oznaczać rozpoczęcie jakiegokolwiek aktywności zawodowej. Widać to w poniższych cytatach:

Myślę, że też prowadzenie człowieka do dojrzałości zawodowej. Jak trener nie pracuje nad tą stroną psychologiczną, motywacyjną, to człowiek może się rozsypać.

Doprowadzenie do trwałej zmiany w zakresie aktywności zawodowej. Czy ta zmiana będzie na poziomie wolontariatu, czy pracy na etat, to jest dla każdej osoby inny pułap. Także wydaje mi się, żeby osiągnęła swoje szczyty, żeby była trwała zmiana w aktywności zawodowej.

Zdaniem trenerów/-ek ważne w tym procesie jest utrwalenie zmiany i, w przypadku osób które rozpoczęły prac, utrzymanie zatrudnienia.

W zgodnej opinii trenerek zadania i etapy pracy z klientem uzależnione są od rodzaju niepełnosprawności klienta. Inaczej praca ta przebiega w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, doświadczeniem choroby psychicznej, a inaczej w przypadku osób z uszkodzeniem wzroku, słuchu czy trudnościami w poruszaniu się.

Różnice te widoczne są we wszystkich etapach zatrudnienia wspomaganego. Trenerzy/-ki pracy zostali poproszeni o określenie specyfiki w zależności od konkretnych rodzajów niepełnosprawności w następujących wymiarach: rola trenera pracy, czas trwania wsparcia, przebieg poszczególnych etapów i zapotrzebowanie na wsparcie dodatkowe, a także wiedza i umiejętności niezbędne do pracy z tą grupą. Poniżej przedstawiono wyniki analizy:

Osoby niewidome

Trener Pracy jest przewodnikiem w poszukiwaniu pracy i wspiera na miejscu pracy. Jego ważnym zadaniem jest przygotowanie miejsca pracy i przygotowanie pracodawcy. Dodatkowe zadania trenera to nauka dojazdu do pracy i zapewnienie bezpieczeństwa na stanowisku pracy. Bardzo ważnym etapem jest wsparcie w miejscu pracy. Wsparcie powinno trwać do wprowadzenia na rynek pracy, ale z możliwością dodatkowego monitoringu i reagowania w sytuacji kryzysu. Optymalny czas trwania- 18 miesięcy. Dodatkowe wsparcie niezbędne przy wspieraniu osoby niewidomej to wsparcie doradcze, psychologiczne, konieczny jest także asystent.

Dodatkowe kompetencje, które powinien posiadać trener to wiedza o tym, jak być **przewodnikiem osoby niewidomej.**

Osoby niesłyszące

Trener Pracy wspierając w wejściu na rynek pracy powinien wspierać także w komunikowaniu z otoczeniem. Ważna jest stała obecność podczas spotkań z pracodawcą, na etapie wdrażania na stanowisko pracy, przeszkolenie najbliższego otoczenia zawodowego w zakresie komunikacji z osobą niesłyszącą/ niedosłyszącą. Potrzebne jest dodatkowo wsparcie tłumacza języka migowego, trener powinien znać przynajmniej podstawy tego języka. Wsparcie osoby niesłyszącej w opinii trenerów/-ek powinno trwać 1-1,5 roku.



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Osoby głuchoniewidome

Trener Pracy osoby głuchoniewidomej powinien być przede wszystkim przewodnikiem w poszukiwaniu pracy, ale także wspierać na stanowisku i dostosować miejsce pracy. Ważna jest rozmowa z pracodawcą na temat specyfiki niepełnosprawności. Dodatkowe zadania trenera to nauka dojazdów do pracy i szczególne dbanie o zapewnienie bezpieczeństwa. W opinii trenerów/-ek w przypadku osób głuchoniewidomych może się okazać, że wsparcie trenera nie powinno być w ogóle ograniczone w czasie. Dodatkowe potrzebne wsparcie, poza asystentem, doradcą i psychologiem to możliwość kontaktu z grupą rówieśniczą.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Zatrudnienie wspomagane osoby z niepełnosprawnością intelektualną oznacza całościowe wsparcie podczas poszukiwania zatrudnienia. Długim i ważnym etapem jest etap profilowania zawodowego. Potrzebne jest intensywne wsparcie na stanowisku pracy, nauka dotarcia do miejsca pracy i stały monitoring. W opinii trenerów/-ek niezbędne są stałe konsultacje z pracodawcą. Wsparcie powinno mieć charakter stały. Dodatkowo wsparcie powinno być udzielane otoczeniu.

Osoby z chorobą psychiczną

Ważna jest nauka bezpośredniego kontaktu z pracodawcą i osvajanie z takim kontaktem, a także wsparcie na stanowisku pracy. Konieczny jest częsty monitoring już po zatrudnieniu. Dłuższy niż przeciętnie jest etap związany z poszukiwaniem pracodawców. Zatrudnienie wspomagane dla osób z chorobą psychiczną powinno uwzględniać stałą współpracę ze specjalistami: psychologiem, psychiatrą, lekarzem. Trener powinien posiadać dużą wiedzę na temat specyfiki niepełnosprawności i być osobą stabilną emocjonalnie. Całość wsparcia powinna według trenerów/-ek trwać 1,5 roku – 2 lata.

Osoby z niepełnosprawnością ruchową

W opinii trenerów/-ek osobom z niepełnosprawnością ruchową wsparcie jest potrzebne przede wszystkim w dostosowaniu stanowiska pracy i w dotarciu do pracy. Czas trwania zatrudnienia wspomaganego może być krótszy niż w przypadku innych niepełnosprawności. Potrzebne jest wsparcie asystenckie.

Osoby z niepełnosprawnością sprzężoną

Zdaniem trenerów/-ek w przypadku tych osób występuje bardzo duże zapotrzebowanie na wsparcie na każdym etapie. Wsparcie może trwać nawet do 2 lat. Potrzebne jest szerokie wsparcie, min. asystent, doradca, psycholog, psychiatra.

Kryteria rekrutacji

W testowanym modelu diagnoza była elementem rekrutacji do usługi. To od ostatecznej treści diagnozy zależało, czy dana osoba będzie mogła skorzystać ze wsparcia trenera/-ki pracy. Istotne w tym miejscu wydaje się pytanie o kryteria rekrutacji do usługi. Wśród trenerów/-ek panuje przekonanie, że nie wszyscy zrekrutowani klienci powinni wziąć udział w zatrudnieniu wspomaganym.

W testowanym modelu do usługi weszło 40 osób z niepełnosprawnością intelektualną, 40 z sensoryczną i 20 osób z różnym rodzajem niepełnosprawności.

Trenerzy/-ki przyznali, że wybór osób, które ma się wspierać trudno oddzielić od osobistych preferencji. Część trenerek stwierdziła, że różnorodność zadań i osób, którymi pracują wpłynęła na ich decyzję o podjęciu tej pracy:

To jest fajne, że np. jednego dnia jadę do szpitala i jadę na mopie, drugiego dnia idę pracować z innym klientem i rozmawiam o polityce, trzeciego jadę do klientki i coś tam robię. I właśnie ta różnorodność jest atutem. Ale tak jak mówię, to jest moja taka cecha wewnętrzna niż być może samego modelu, ale jest to atut podjęcia tej pracy.

Inne zaś stwierdziły, że właśnie specjalizacja jest dużą wartością w tej pracy i pozwala na skuteczniejsze wspieranie klienta w aktywności zawodowej:

To, że im bardziej jesteśmy wyspecjalizowani, tym mamy większą sieć kontaktów, wiemy jak pomóc, jak załatwić sprawę w ZUSie, dużo tutaj jest, a z drugiej strony brak tej różnorodności jest minusem.

Trenerom/-kom trudno było wskazać, jakie szczegółowe kryteria powinny decydować o tym, czy osoba z niepełnosprawnością powinna być objęta zatrudnieniem wspomaganym. Jako ważne kryterium podano **motywację do podjęcia działań na rzecz aktywności zawodowej**- właśnie takie osoby powinny być objęte zatrudnieniem wspomaganym przede wszystkim. Z drugiej strony zauważono, że osoby niezmotywowane też powinny mieć prawo do uczestnictwa, ponieważ praca nad motywacją jest jednym z zadań trenera/-ki pracy.

Zwrócono uwagę na fakt, że do usługi nie powinny wchodzić osoby niesamodzielne. Takie osoby powinny być kierowane do Trenera Aktywności¹⁵ i dopiero po przejściu procesu aktywizacji społecznej powinny być kierowane do trenera/-ki pracy.

Pojawiały się opinie, że skierowanie do usługi zatrudnienia wspomaganego powinno być poparte rekomendacjami. Rekomendacje takie mogłyby być wystawiane przez osoby pracujące z niepełnosprawnym klientem na co dzień: terapeutów zajęciowych, pracowników Domów Pomocy Społecznej, a nawet lekarzy. Ma to zmniejszyć ryzyko trafiania do usługi takich osób, które nie są zainteresowane zmianą lub po prostu nie są na nią gotowe. Dobrze obrazuje to poniższy cytat:

¹⁵ Usługa nakierowana na zwiększanie poziomu samodzielności i aktywności społecznej osób z niepełnosprawnością testowana przez Fundację Eudajmonia w ramach PI Trener Aktywności.

Ja np. też jestem za tym, żeby do projektów trafiały osoby rekomendowane, czyli np., przez trenera aktywności, np. jakiegoś terapeutę. Osoby, które są na etapie aktywizacji społecznej i kończą aktywizację społeczną i wchodzi na ten etap aktywizacji zawodowej to by było fajnie. Bo jak ja mam kogoś, kogo muszę uczyć, że musi się myć, to się mija z celem. On po prostu powinien być trzy klasy niżej, zrobić czwartą, piątą i dopiero iść do trenera pracy.

Zdarzało się, że do pracy z trenerem/-ką pracy trafiały osoby, które potem nie były w stanie uczestniczyć w tym zadaniu lub z tego uczestnictwa rezygnowały. Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można wyodrębnić następujące przyczyny:

⇒ ubezwłasnowolnienie

W zatrudnieniu wspomaganym nie powinny brać udziału osoby ubezwłasnowolnione. Pokazuje to poniższy cytat:

W trakcie projektu też ode mnie odszedł pan, który częściowo okazało się, że jest ubezwłasnowolniony i to właśnie wyszło przy pierwszej rozmowie z psychologiem, kiedy on miał interes do psychologa, żeby pani psycholog zeznawała w sądzie na jego korzyść. I przyznał, że jest częściowo ubezwłasnowolniony, bo tak to nikt nie wiedział, że jest ubezwłasnowolniony

⇒ stan zdrowia niepozwalający na podjęcie aktywności

W opinii trenerów/-ek do zatrudnienia wspomaganego nie powinny trafiać osoby, które mają stan zdrowia na tyle zły, że nie są w stanie wykonywać pracy, np. osoby, które długotrwale przebywają w szpitalu. Praca z taką osobą nie będzie przynosiła efektów, z racji na brak realnych możliwości wsparcia.

⇒ sytuacja finansowa

Wśród klientów testowanej usługi znalazły się osoby, które miały wysokie świadczenia miesięczne wynikające np. z odszkodowań. W takim przypadku trudno o motywację do podjęcia zatrudnienia. Z drugiej strony zdarzały się osoby zadłużone, które nie chciały podjąć zatrudnienia z obawy przed wejściem komornika.

⇒ stopień niepełnosprawności

Trenerzy/-ki zwracają uwagę na fakt, że zdarzało się że do projektu trafiały osoby niesamodzielne, że znacznym stopniem niepełnosprawności. Praca z takimi osobami, w ich opinii, mija się z celem. Zwracano uwagę na fakt, że może to być związane z tym, że diagnoza prowadzona była przez osoby, które potem nie pracowały z klientem. Dobrze pokazuje to poniższy cytat:

Ja mam beneficjentkę, która jest z P. Nikt nie wie gdzie to jest, tam się nie da dojechać, musisz dojechać do Żarów, potem dojechać do Świdnicy. Nie widzi, jest niepełnosprawna intelektualnie, ma chorobę psychiczną, epilepsję i blizny na twarzy. Ile ja godzin poświęciłam na fantazjowanie co ja bym zrobiła temu rekruterowi, który ją zarekomendował. Jest tu jakiś brak konsekwencji. Nie wiem, może ta osoba brała pieniądze od diagnozy, więc ja zarekomenduję dziesięć osób, jadę na wakacje i do widzenia, nie myślenia o tym, że ktoś pracuje przez rok i musi przyjechać do P. i patrzeć na kogoś kto nie wie jak się nazywa.



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

⇒ odległość

Model testowany był w całym województwie, trenerzy/-ki pracowali w pięciu subregionach. Zdarzało się, że do klienta było bardzo trudno dojechać (brak środków komunikacji, konieczność licznych przesiadek). W praktyce oznaczało to duże trudności w dotarciu na spotkanie i mniejszą częstotliwość tych spotkań. Problemów związanych z zamieszkaniem w miejscowości, do której trudno dotrzeć (należy się domyślać że chodzi głównie o obszary wiejskie) było jednak więcej- trudna sytuacja na lokalnym rynku pracy i trudności w dotarciu do pracodawcy, kiedy już pracę udało się znaleźć. Pokazuje to dobrze poniższy cytat:

Nie wiem jak to sprawdzić, ale to też powinno być sprawdzone jaka jest możliwość wydostawania się beneficjenta do najbliższych pracodawców. Ale jak ja miałam sytuację, że kobieta w połowie projektu dowiedziała się, że autobus splajtuje i nie ma jak dojechać 7km i ona do mnie mówi, że będzie o 6 rano na stopa szła.

Zwrócono jednak uwagę na fakt, że wykluczenie z uczestnictwa osób z terenów wiejskich, do których trudno dojechać, jest przejawem dyskryminacji tej grupy i powinno się tego unikać.

Ostatnią wskazywaną przez trenerów/-ki przyczyną nietrafionych rekrutacji była zbyt słabo zdiagnozowana sytuacja rodzinna. Duży opór ze strony najbliższego otoczenia może stanowić dużą barierę w aktywizacji, a czasami także uniemożliwić wsparcie trenera/-ki pracy.

(...)trudna sytuacja rodzinna gdzie konflikt rodzinny był tak zaangażowany, że wszystko się wokół tego kręciło. I byłam tam po to chyba, że beneficjent liczył na to, że ja nie wiem, uratuję go przed zaborczą matką, czy rozwiążę tą toksyczną relacją.

Trenerzy/-ki pracy wyraźnie jednak podkreślają, że należy być bardzo uważnym ze sformułowaniem „nietrafiona rekrutacja”. Dla niektórych osób aktywizacja zawodowa nie musi oznaczać znalezienie i utrzymanie zatrudnienia. Dobrze pokazuje to poniższy cytat:

Bo nawet ta pani M., z tą swoją niesprawnością, z tymi swoimi ograniczeniami, moim zdaniem ona skorzystała w tym projekcie bo uczestniczyła w wolontariacie trwającym od czerwca i ona go nadal ciągnie. Więc wydaje mi się, że gdyby te wskaźniki tutaj nie były tak bardzo konkretne, czyli dotyczyły zatrudnienia na otwartym rynku pracy, możemy pracować z większą ilością klientów, jeżeli uznamy, że aktywizacja zawodowa to jest też wolontariat. Ja bym powiedziała, że każdy w innym punkcie ma ten swój Mont Everest.

Na koniec warto podkreślić, że w opinii uczestników zatrudnieniem wspomaganym powinny być objęte osoby w trudnej sytuacji i narażone na dyskryminację, niezależnie od rodzaju niepełnosprawności. Pojawiły się opinie, że grupą która stosunkowo najmniej potrzebuje takiego wsparcia są osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, „w normie intelektualnej”. Pokazuje to dobrze poniższy cytat:

No dobrze, jeżeli nie bierzemy pod uwagę kryteriów, wskaźników, to naprawdę powinniśmy brać pod uwagę te osoby które mają najtrudniej, gdzie nie ma pomysłu jak znaleźć zatrudnienie, gdzie osoba

jest starsza i sobie nie poradzi. I ja bym jeszcze osobę intelektualnie niesprawną jeszcze zabrała. Bo ta osoba bez wsparcia trenera to już w ogóle.

Zwrócono także uwagę, że zatrudnienie wspomagane nie jest bardzo potrzebne osobom z niepełnosprawnością ruchową.

Trener Pracy - Trener Aktywności- Asystent Osoby Niepełnosprawnej- próba określenia zakresu poszczególnych usług

Trenerki jasno wskazują, że widzą różnice w zadaniach trenera pracy, trenera aktywności i asystenta osoby niepełnosprawnej.

W ich opinii jest możliwa do wyodrębnienia różnica w zadaniach trenera pracy (aktywizacja zawodowa) i trenera pracy (aktywizacja zawodowa). Zwracają uwagę na to, że klienci z którymi współpracują często powinni trafić najpierw do trenera aktywności, a dopiero potem przejść do zatrudnienia wspomagane:

Dodatkowo jeszcze jest to, że nasze osoby nie każda była aktywizowana społecznie i był problem tego typu, że zanim się zacznie aktywizować zawodowo to powinna być ta aktywizacja społeczna, czyli taki trener aktywności, żeby ta osoba jednak wyszła najpierw do ludzi, żeby nabrała pewnych kompetencji żeby dalej coś robić.

Wyraźnie widoczna jest także różnica pomiędzy zadaniami trenera pracy a asystenta osoby niepełnosprawnej. Pojawiły się opinie, że w testowanym modelu te role często się mieszają, docelowo jednak powinny być rozdzielone gdyż prowadzą do złego wykorzystania czasu trenera pracy. Dodatkowo, dostępność usługi asystenckiej odciąża trenera i sprawia, że może się on skupić na swoich zadaniach. Widać to w poniższych cytatach:

Trener Pracy to jest Trener pracy, asystent to asystent. Czyli te funkcje powinny być rozdzielone. I znowu to od rodzaju niepełnosprawności zależy. Od znalezienia pracy, pracodawcy, od tego jest trener. Moim zdaniem to powinna być osoba liderująca, a asystent to powinien być cień, czasami trudno jest podzielić dwie takie role(...). Ja bardzo często korzystam z pomocy asystenta, dla własnego psychicznego zdrowia i dla doba całego zadania.

To też jest takie płynne. Ja nie mam nic przeciwko temu, żeby czasami jakieś takie czynności asystenckie wykonywać. Jak nie muszę korzystać z asystenta, to nie korzystam z niego. Na przykład jeżeli ja się spotykam z klientką, idziemy kupić buty. Jak mi się to zgrywa w czasie, to ok, idę z nią kupić te buty. Ale czasami to jest takie nieporozumienie. Idę do lekarza medycyny pracy. Muszę do tego lekarza wejść, porozmawiać, negocjować. I ja na przykład do lekarza medycyny pracy nie puszcze z asystentem. Natomiast jak robimy badania Sanepid i ja mam za przeproszeniem 4 razyjechać czy 3 z kupą klienta, to trochę to jest nieporozumienie, bo ten czas mogę spożytkować lepiej.

Trenerki zgodnie uznały, że **dostępność usługi asystenckiej powinna być częścią modelu zatrudnienia wspomagane** i wsparciem dodatkowym w usłudze trenera pracy.



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

Wnioski z badania trenerów/-ek pracy

Wyniki przeprowadzonego badania pozwalają na wyciągnięcie następujących wniosków:

⇒ Z zakresu kompetencji trenera/-ki pracy

Najważniejsze kompetencje trenera/-ki pracy to kompetencje związane z pracą z osobami z różnymi niepełnosprawnościami, a także kompetencje związane z współpracą z pracodawcami. Trener/-ka pracy powinien mieć także wiedzę o prawie związanym z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. W testowanym rozwiązaniu pojawiły się specjalizację trenerek ze względu na to, w pracy z jakimi niepełnosprawnościami mają doświadczenie.

⇒ Z zakresu szkolenia trenerów/-ek pracy

Szkolenie jest niezbędnym elementem przygotowania trenerów/-ek do pracy. Najważniejsze elementy szkolenia to zadania i etapy pracy trenera pracy, współpraca z pracodawcami, wiedza związana z pracą z osobami z różnymi niepełnosprawnościami. Szkolenie powinno wyposażać trenerów/-ki w konkretne narzędzia pracy. Ważnym elementem szkolenia powinno być także dokładne zapoznanie z obowiązującą dokumentacją i zasadami pracy. Wyniki przeprowadzonego wywiadu wskazują, że elementem takiego szkolenia nie powinien być trening antydyskryminacyjny, który odebrany został jako zbyt głęboki i nie związany bezpośrednio z pracą.

⇒ Z zakresu wsparcia niezbędnego w pracy trenerów/-ek pracy

Trenerzy/-ki, żeby sprawnie wykonywać swoją pracę potrzebują telefonu, stałego dostępu do komputera z Internetem i drukarki. Ważne jest także zapewnienie trenerom/-kom miejsca do spotkań z klientami na neutralnym gruncie.

Trenerom/-kom potrzebne jest także 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, wyszukanie rozwiązań.

Ponadto trenerom/-kom potrzebna jest możliwość konsultacji ze specjalistami/-kami, w tym możliwość konsultacji z prawnikiem i psychiatrą.

⇒ Z zakresu zadań Koordynatora/-ki usługi

Wyniki badania fokusowego wskazały, iż najważniejsze zadania koordynatora usługi to nadzór nad pracą trenerów/-ek pracy, zarządzanie dokumentacją i udzielanie informacji niezbędnych do wykonywania pracy. Nie jest konieczne, żeby koordynator/-ka posiadał wiedzę z zakresu pracy z osobami z niepełnosprawnością.

⇒ Z zakresu zadań i etapów pracy zatrudnienia wspomaganego

Wyniki przeprowadzonego badania wskazują, iż istnieją znaczące różnice pomiędzy etapami zatrudnienia wspomaganego w pracy z klientami z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Na tym etapie badań nie jest jednak możliwe wyraźne określenie tych różnic.

Celem pracy trenera/-ki pracy jest doprowadzenie do zmiany w zakresie aktywności zawodowej klienta. Może to oznaczać znalezienie i utrzymanie pracy, ale może także oznaczać rozpoczęcie stażu czy wolontariatu.

Ważnym momentem w pracy trenerów/-ek jest zawarcie kontraktu. Pozwala on na ustalenie zasad współpracy i jest dokumentem, do którego można się odwołać w przypadku pojawiających się problemów. Kontrakt taki powinien być jednak dostosowany do klientów z różnymi niepełnosprawnościami- dostępny także w języku prostym i w Braille'u.

Rekomendacje częściowe

Z racji na bardzo szeroki zakres prowadzonych badań, w tym rozdziale zdecydowano się na sformułowanie rekomendacji częściowych:

⇒ Z zakresu kompetencji trenera/-ki pracy

Osoby zatrudnione na stanowisku trenera/-ki pracy powinny mieć doświadczenie lub powinny zostać wyposażone w wiedzę związaną z pracą z osobami niepełnosprawnościami. Warte rozważenia jest rozwiązanie, w którym trenerzy/-ki specjalizują się w pracy z osobami z konkretnymi niepełnosprawnościami. Wprowadzając model zatrudnienia wspomaganego jako rozwiązanie systemowe warto wyposażyć trenerów/-ki także w umiejętności i wiedzę związaną ze współpracą z pracodawcami, prawem związanym z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością i systemem dofinansowań.

⇒ Z zakresu szkolenia trenerów/-ek pracy

Szkolenia trenerów/-ek pracy powinny skupiać się przede wszystkim na przygotowaniu do wykonywania zadań: etapy zatrudnienia wspomaganego, rola i zadania trenera pracy. Trener/-ka po szkoleniu powinien być wyposażony w konkretne narzędzia pracy na każdym etapie. Rekomenduje się rezygnację z treningu antydyskryminacyjnego.

⇒ Z zakresu wsparcia niezbędnego w pracy trenerów/-ek pracy

Trenerzy/-ki pracy powinni zostać wyposażeni w telefon i komputer z dostępem do Internetu. Praca, którą wykonują, wiąże się z częstym przemieszczaniem i pracą w terenie, a jednocześnie wymaga dostępu do wymienionych urządzeń. Ich brak znacząco utrudnia pracę.

Wdrażając testowany model jako rozwiązanie systemowe warto uwzględnić potrzebę zapewnienia pomieszczenia, w którym trenerzy/-ki będą spotykać się z klientami. Zapewni to nie tylko bardziej profesjonalne podejście do klienta, ale także zwiększy bezpieczeństwa pracy trenerów/-ek.

Model powinien zakładać dostęp trenerów/-ek do superwizji, zarówno na poziomie grupowym jak i indywidualnym. Superwizja daje możliwość wyszukania rozwiązań problemów, ale także zapobiega



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

wypaleniu zawodowemu. Ponadto trenerzy/-ki powinni mieć możliwość konsultacji z różnymi specjalistami, takimi jak psychiatra i prawnik.

⇒ **Z zakresu zadań Koordynatora/-ki usługi**

Wprowadzając testowaną usługę do głównego nurtu aktywnej polityki rynku pracy, należy założyć zatrudnienie koordynatora/-ki usługi. Rekomenduje się wybór takiego modelu, w którym zadaniem takiej osoby jest nadzór nad pracą trenerów/-ek, zarządzanie dokumentacją, podejmowanie niezbędnych decyzji i przekazywanie informacji usprawniających wykonywanie pracy.

⇒ **Z zakresu zadań i etapów pracy zatrudnienia wspomaganego**

Warto rozważyć możliwość dostosowania narzędzi pracy z klientami do potrzeb wynikających z poszczególnych niepełnosprawności. Tak dostosowany powinien być przede wszystkim kontrakt.

Wdrażając model zatrudnienia wspomaganego jako rozwiązanie systemowe trzeba założyć wsparcie dodatkowe- asystenta osoby niepełnosprawnej.

Etapy zatrudnienia wspomaganego przebiegają w sposób zróżnicowany w zależności od specyfiki niepełnosprawności. Warto uwzględnić ten fakt przy implementacji modelu.

X. Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego- perspektywa osób z otoczenia

Opis badania

W testowanym modelu założono udzielenie wsparcia 100 osób z otoczenia. W założeniach, wsparcie to pośrednio przyczynia się do aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych klientów/-ek usługi poprzez zmianę postaw otoczenia. W Podręczniku Zatrudnienia Wspomaganego¹⁶ opracowanym w ramach projektu wyraźnie zaznaczono, że praca trenera/-ki pracy powinna mieć charakter systemowy i umożliwiać pracę także z otoczeniem. Zauważono, iż *Osoby z otoczenia osób niepełnosprawnych mają ogromny wpływ na przebieg aktywizacji zawodowej swoich bliskich. Jako osoby najbliższe rodziny kształtują ich sytuację społeczną i zawodową, stąd istotne są ich postawy i stosunek do aktywności niepełnosprawnych.*¹⁷

Badanie osób z otoczenia przeprowadzone zostało przy okazji prowadzonych w ramach testowanego modelu spotkań dla otoczenia. 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

¹⁶ Podręcznik Zatrudnienia Wspomaganego opracowany przez Fundację Eudajmonia

¹⁷ Tamże, str.92

-ocena użyteczności zatrudnienia wspomaganego w kontekście aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością i zakres tej usługi

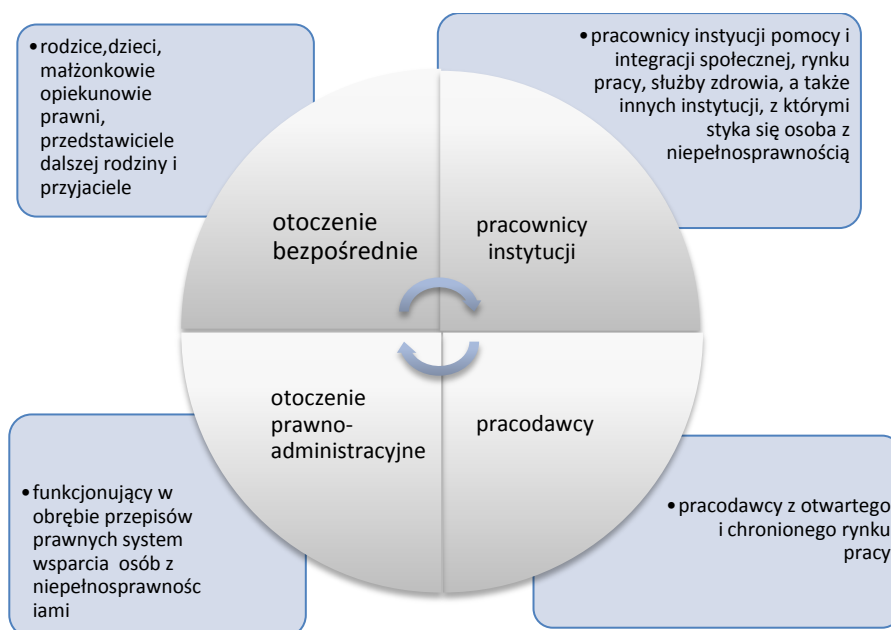
Ponadto, ważnym pytaniem badawczym, na które prowadzona ewaluacja miała przynieść odpowiedź, było pytanie o to, czy model zatrudnienia wspomaganego powinien uwzględniać wsparcia dla otoczenia.

Poniżej przedstawiono wyniki przeprowadzonego badania, a także profil osób z otoczenia biorących udział w procesie testowania i ilościową analizę wsparcia, które zostało im udzielone

Definicja otoczenia

Otoczenie osób z niepełnosprawnością to pojęcie bardzo złożone. Można przyjąć, że otoczeniem takim jest po prostu środowisko, w którym dana osoba funkcjonuje. Na środowisko to składają się zarówno osoby z bliższej i dalszej rodziny, jak i instytucje, z którymi osoba się styka. W szerszym rozumieniu otoczeniem możemy nazwać także obowiązujący system administracyjno- prawny, który może ma wpływ m.in. na rodzaj udzielanego wsparcia.

Szeroki zakres pojęcia otoczenie pokazuje poniższa rycina:



Rycina 3 Otoczenie osób z niepełnosprawnością- zakres pojęcia (opracowanie własne)

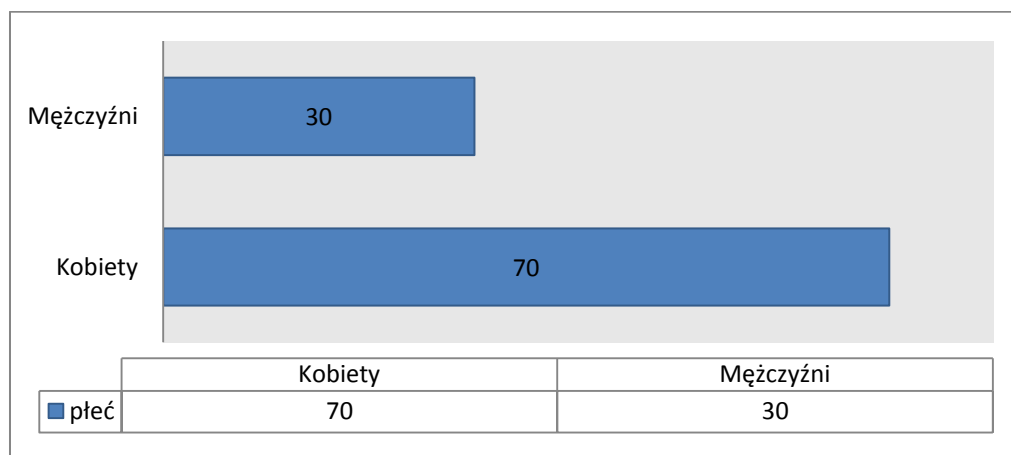
Strategia Wdrażania Projektu Innowacyjnego Zatrudnienie Wspomagane zakłada, że otoczenie osób z niepełnosprawnością jest jedną z grup docelowych testowanego modelu.

W praktyce oznacza to, że w procesie testowania brały udział nie tylko osoby z niepełnosprawnością, ale także osoby z ich otoczenia (100 osób). Z założenia mają to być przede wszystkim osoby

bezpośrednio związane z niepełnosprawnym klientem. Dodatkowo, uwzględniono możliwość wspierania pracowników instytucji, którzy bezpośrednio związani są z daną osobą.

Otoczenie klientów usługi- analiza demograficzno- geograficzna

W procesie testowania bierze udział 100 osób z otoczenia klientów z niepełnosprawnością. W zdecydowanej większości są to **kobiety (70%)**. Pokazuje to wykres poniżej:

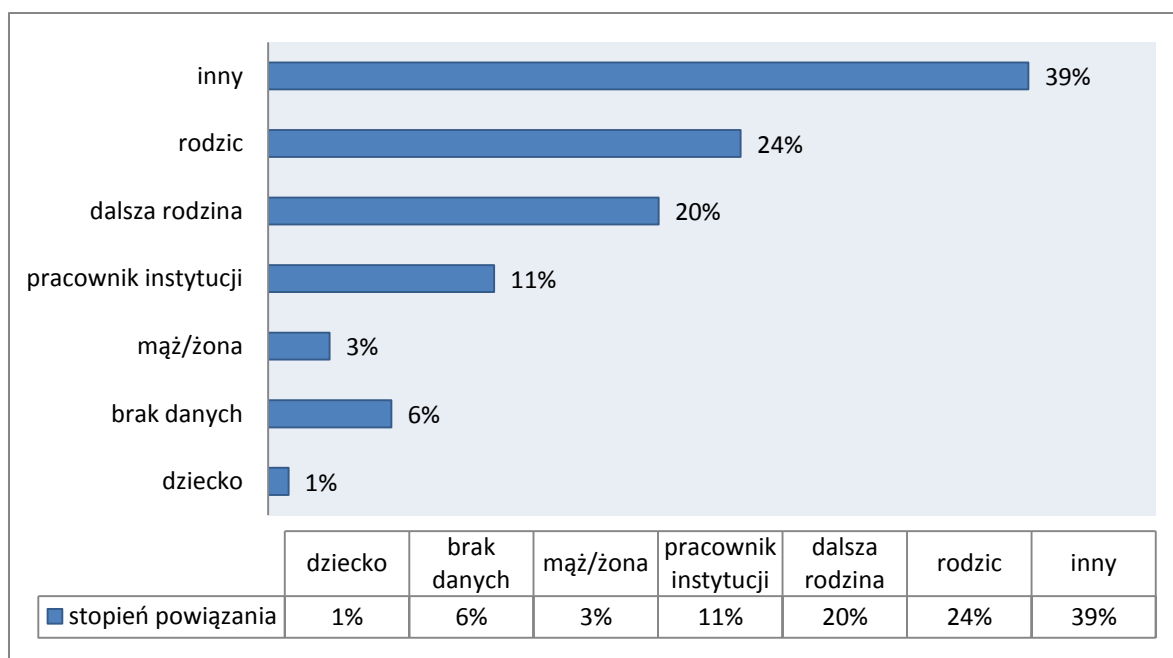


Wykres 26 Podział ze względu na płeć (źródło danych- formularz PEFS)

Różny jest ich stopień powiązania z osobami z niepełnosprawnością, które biorą udział w testowaniu. Tylko w **48% były to osoby z bliższej lub dalszej rodziny** osoby. W tej grupie przeważali rodzice, głównie matki.

Kolejną największą kategorią była grupa określona jako „inne”, do której zaliczali się przede wszystkim przyjaciele osób i ich rodzin. Ta grupa stanowi aż 39% osób biorących udział w badaniu.

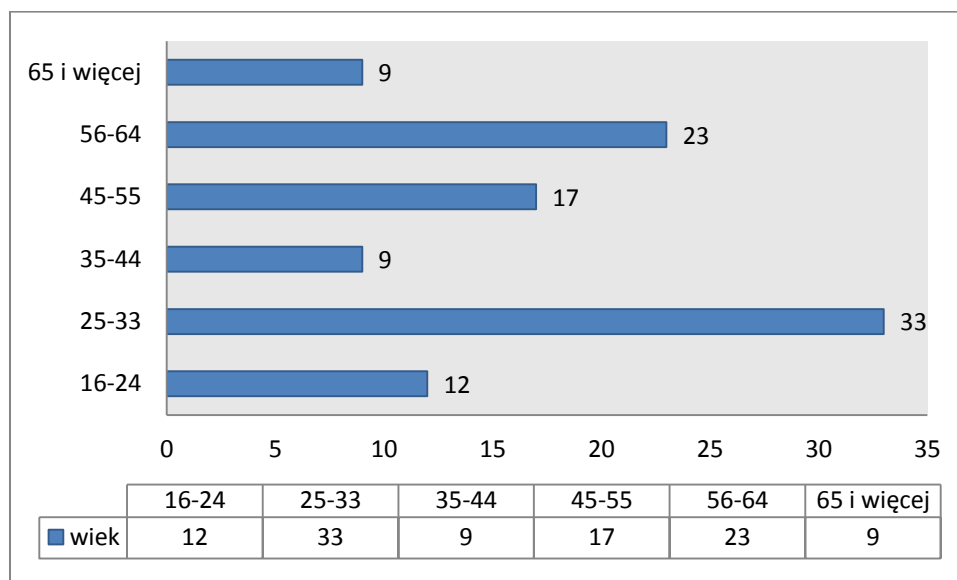
Najmniej liczną grupą są pracownicy instytucji, którzy stanowią 11% całej zbiorowości. Szczegółowo stopień powiązania z osobami z niepełnosprawnością pokazuje wykres poniżej:



Wykres 27 Stopień powiązania z osobą z niepełnosprawnością, N-100. (źródło danych- opracowanie własne)

Osoby z otoczenia, które biorą udział w procesie testowania to przede wszystkim osoby z wykształceniem wyższym i ponadgimnazjalnym. Występuje duże zróżnicowanie ze względu na płeć- aż 35 % kobiet uczestniczących w projekcie ma wykształcenie wyższe

Osoby z otoczenia biorące udział w procesie testowania to osoby w bardzo różnym wieku. Są wśród nich zarówno osoby młode (12% to osoby w wieku 16-24), jak i osoby powyżej 55 roku życia (w sumie 32% całej zbiorowości). Stosunkowo najliczniejszą grupę stanowią osoby w przedziale wiekowym 25-33. Stanowią one 33% wszystkich osób z otoczenia. Szczegółowo podział ze względu na wiek przedstawia wykres poniżej:



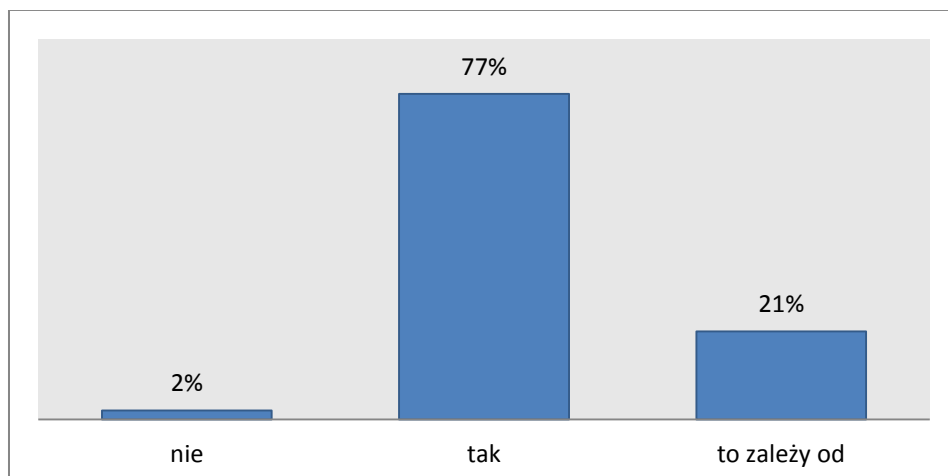
Wykres 28 Otoczenie klientów usługi - podział ze względu na wiek (źródło danych - formularz PEFS)

Z racji na różne sposoby pozyskiwania danych do analizy (dane z kwestionariusza ankiety i z formularza PEFS) nie jest możliwe szczegółowe określenie profilu osób z otoczenia w podziale na stopień powiązania z osobą z niepełnosprawnością.

Aktywizacja zawodowa klientów usługi - postawa otoczenia

Postawa osób z otoczenia dotycząca aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością mogła mieć wpływ na to, jak wygląda aktywizacja zawodowa klientów usługi. Przy braku wspierającego i motywującego do aktywności otoczenia, osoba z niepełnosprawnością może mieć większe trudności zarówno w wejściu na rynek pracy, jak i w późniejszym utrzymaniu zatrudnienia. Z punktu widzenia procesu testowania istotne jest zatem określenie, czy otoczenie klientów usługi uważa aktywizację zawodową za możliwą.

Osoby z otoczenia, które wzięły udział w badaniu zostały zapytane, czy ich zdaniem **osoba z niepełnosprawnością może pracować na takich samych zasadach jak osoba pełnosprawna**. Zdecydowana większość (77% całości) stwierdziła, że tak. Tylko 2% wszystkich respondentów uważa, że taka osoba nie może pracować. Pozostałe osoby stwierdziły, że taka praca jest możliwa, jednak zależy od pewnych uwarunkowań (21%). Szczegółowo pokazuje to poniższy wykres:

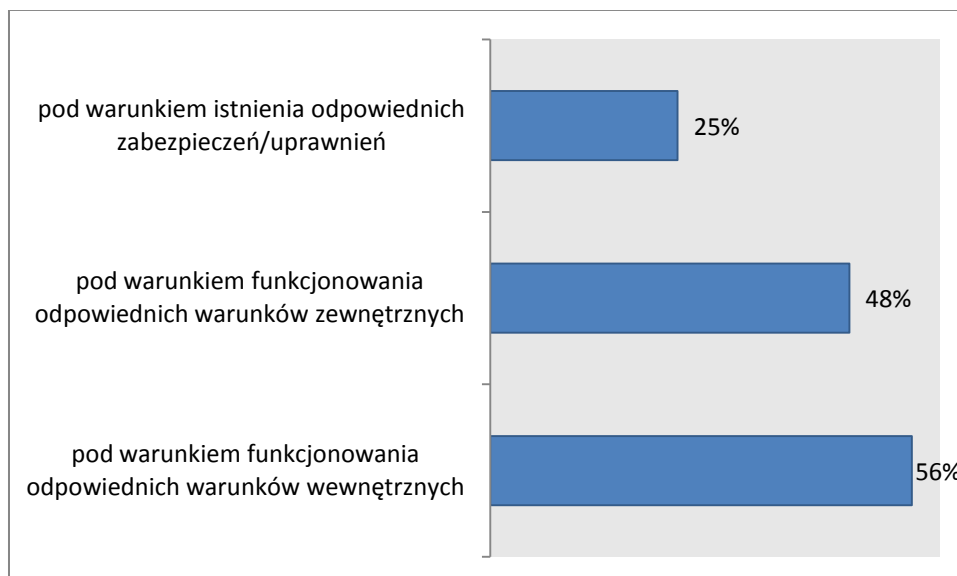


Wykres 29 Czy osoba z niepełnosprawnością może pracować na takich samych zasadach jak osoba pełnosprawna? N-100. (źródło danych- opracowanie własne)

Pogłębiona odpowiedź na pytanie pozwala na wskazanie, jakie warunki powinny być spełnione, żeby osoba z niepełnosprawnością mogła pracować na takich samych warunkach jak osoba pełnosprawna. Zaproponowana w ankiecie kafeteria umożliwiała wybór jednej z 3 odpowiedzi:

- ⇒ Istnienie odpowiednich zabezpieczeń/uprawnień w prawie pracy
- ⇒ Istnienie sprzyjających warunków zewnętrznych (nastawienie pracodawców, współpracowników, dostosowania miejsca pracy)
- ⇒ Istnienie sprzyjających warunków wewnętrznych (chęci pracy, odpowiedniej motywacji i nastawienia do pracy)

Analiza uzyskanych wyników wskazuje, że w opinii otoczenia **najważniejszym warunkiem** umożliwiającym pełnoprawne funkcjonowanie na rynku pracy jest istnienie odpowiednich warunków wewnętrznych rozumianych jako **motywacja do podjęcia zatrudnienia**. Odpowiedź ta została wskazana przez 56% respondentów którzy uważają, że osoba z niepełnosprawnością może pracować. Drugim istotnym warunkiem jest funkcjonowanie odpowiednich warunków zewnętrznych (nastawienie pracodawców, współpracowników, dostosowanie miejsca pracy), które zostało wskazane przez 48% osób. Najrzadziej wskazywana była konieczność istnienia odpowiednich zabezpieczeń/uprawnień w prawie pracy (25%). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie pokazuje wykres poniżej. Warto zaznaczyć, iż odpowiedzi nie sumują się do 100% ponieważ możliwe było zaznaczenie więcej niż jednej odpowiedzi:

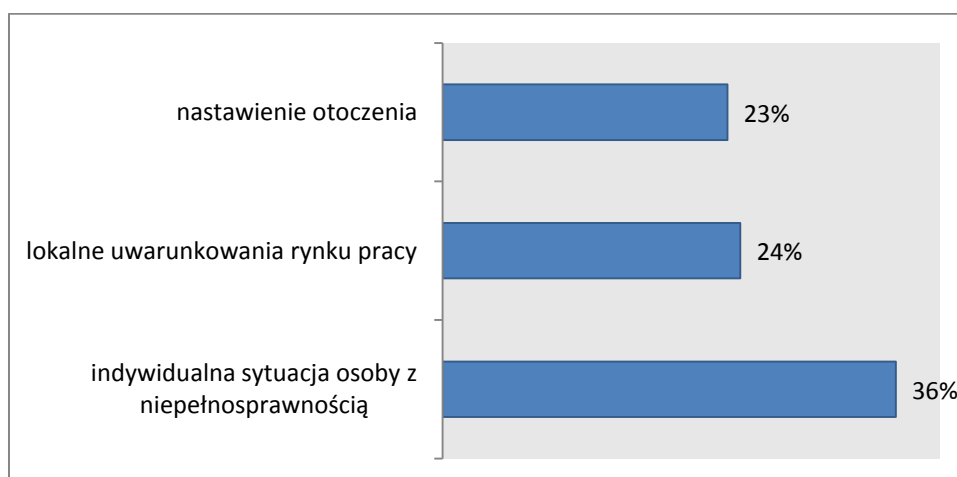


Wykres 30 Pod jakim warunkiem osoba z niepełnosprawnością może pracować? N-100 (źródło danych- opracowanie własne)

Osoby, które uważają że możliwość pracy osoby z niepełnosprawnością zależy od pewnych uwarunkowań zostały poproszone o ich wskazanie. Kafeteria odpowiedzi na to pytanie uwzględniła zaznaczenie więcej niż jednej z poniższych odpowiedzi:

- ⇒ To zależy od indywidualnej sytuacji osoby z niepełnosprawnością
- ⇒ To zależy od lokalnych uwarunkowań rynku pracy
- ⇒ To zależy od nastawienia osoby z niepełnosprawnością do aktywności zawodowej/do pracy

Rozkład odpowiedzi na to pytanie przedstawia się następująco:



Wykres 31 Od czego zależy, czy osoba z niepełnosprawnością może pracować? (źródło danych- opracowanie własne)

Analiza uzyskanych wyników pokazuje, że to zdaniem badanych osób z otoczenia, **aktywność zawodowa zależy przede wszystkim od indywidualnej sytuacji osoby z niepełnosprawnością** (36% ogółu wskazań), w dalszej kolejności zaś od sytuacji na lokalnym rynku pracy (24%), czy też nastawienia otoczenia do aktywności (23%).

Na podstawie uzyskanych wyników można wnioskować, że otoczenie klientów usługi wie, że osoba z niepełnosprawnością może pracować. **Aktywność zawodowa jest jednak zależna od różnych czynników**, z których najważniejsze to nastawienie samej osoby do podjęcia zatrudnienia i jej indywidualna sytuacja. Wejście na rynek pracy uzależnione jest także od warunków zewnętrznych- odpowiedniego nastawienia pracodawcy i działań związanych z dostosowaniem. Taka postawa otoczenia klientów usługi może pozytywnie wpływać na aktywność osób z niepełnosprawnością biorących udział w procesie testowania, a tym samym mieć wpływ na skuteczność usługi.

Wsparcie oferowane osobom z niepełnosprawnością w procesie aktywizacji- perspektywa otoczenia

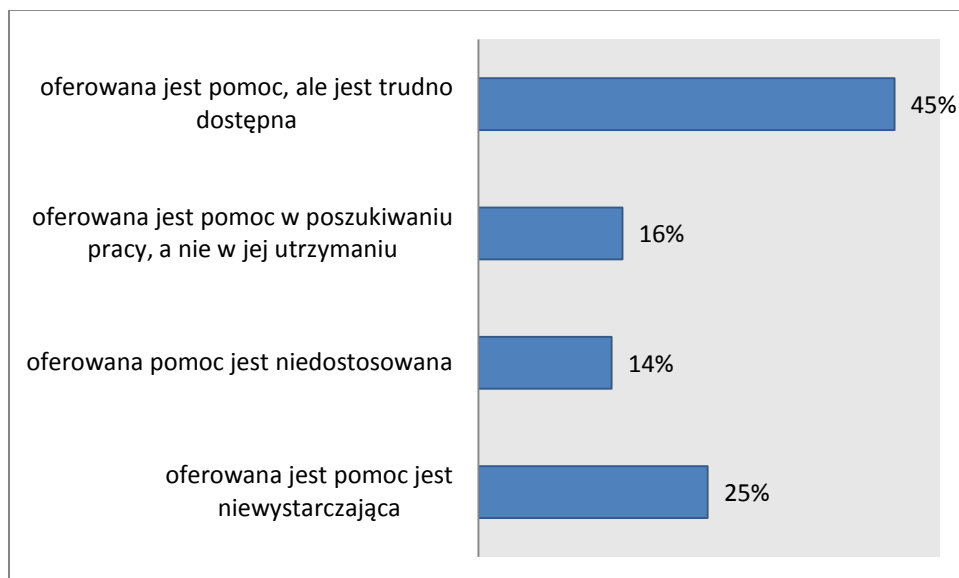
Osoby z otoczenia, które wzięły udział w badaniu zostały zapytane, czy osobom z niepełnosprawnością **jest oferowane wsparcie w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia**. Niemalże wszyscy respondenci stwierdzili, że takie wsparcie jest dostępne (99%). Tylko jedna osoba uznała, że nie ma możliwości skorzystania z pomocy w aktywizacji zawodowej.

Pogłębiona analiza odpowiedzi na to pytanie pozwala na określenie, czy wsparcie to jest wystarczające i dostępne.

Prawie połowa respondentów uznała, że **oferowana pomoc jest trudno dostępna** (45%), a 25% iż jest ona niewystarczająca. Relatywnie mniej osób (16%) uznało, że oferowana jest pomoc w poszukiwaniu pracy, a nie jej utrzymaniu (16%), a także że oferowana pomoc jest niedostosowana (14%). Warto w tym kontekście przyjrzeć się różnicom w odpowiedzi osób o różnym stopniu powiązania z niepełnosprawnym klientem.

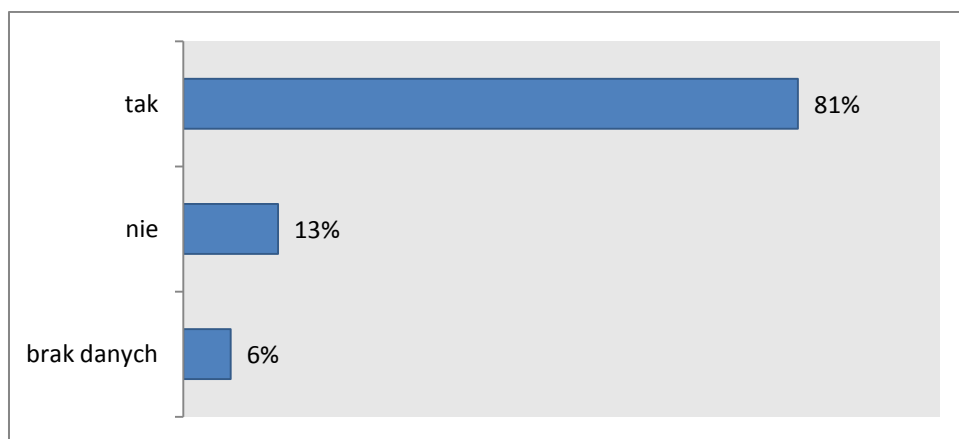
Na to, że pomoc jest niewystarczająca szczególnie często zwracały uwagę **osoby z dalszego otoczenia** (kategoria w kafeterii: inne). Twierdziło tak 43% respondentów z tej grupy. **Osoby z rodziny** częściej zwracały uwagę na fakt, że pomoc jest trudno dostępna (stwierdziło tak 34% rodziców). Nie zaobserwowano istotnych różnic w wyborze odpowiedzi wskazujących na to, że wsparcie jest niedostosowane, a oferowana jest pomoc w poszukiwaniu pracy, a nie jej utrzymaniu.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi dla tego pytania przedstawia wykres poniżej:



Wykres 32 Dostępność wsparcia w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia, N- 100 (źródło danych- opracowanie własne)

Uczestnicy badania zostali zapytani, czy wsparcie w aktywizacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością powinno być oferowane także otoczeniu. Zdecydowana większość (81%) uznała, że **osoby z otoczenia powinny mieć dostęp** do takiego wsparcia. Graficznie pokazuje to wykres poniżej:



Wykres 33 Rozkład odpowiedzi na pytanie, czy wsparcie w ramach zatrudnienia wspomaganego powinno być oferowane też otoczeniu, N-100. (źródło danych- opracowanie własne)

Warto przeanalizować, w jakim zakresie otoczenie potrzebuje takiego wsparcia. Z racji na trudność w stworzeniu możliwej kafeterii odpowiedzi (brak badań na ten temat umożliwiających postawienie odpowiednich hipotez) w badaniu zdecydowano się na zastosowanie pytania otwartego, a następnie na zakodowanie uzyskanych odpowiedzi.

I tak **najczęściej wskazywano wsparcie o charakterze informacyjnym** (35% całości wskazań). W praktyce oznacza to zwiększenie wiedzy otoczenia na temat praw i uprawnień osób z niepełnosprawnością, możliwości podjęcia zatrudnienia i dostosowania stanowiska pracy, a także przekazanie informacji dotyczących dostępnego wsparcia. Warto w tym kontekście zwrócić uwagę na fakt, że wsparcie to tylko pośrednio dotyczy otoczenia- de facto skierowano jest do osób z niepełnosprawnością.

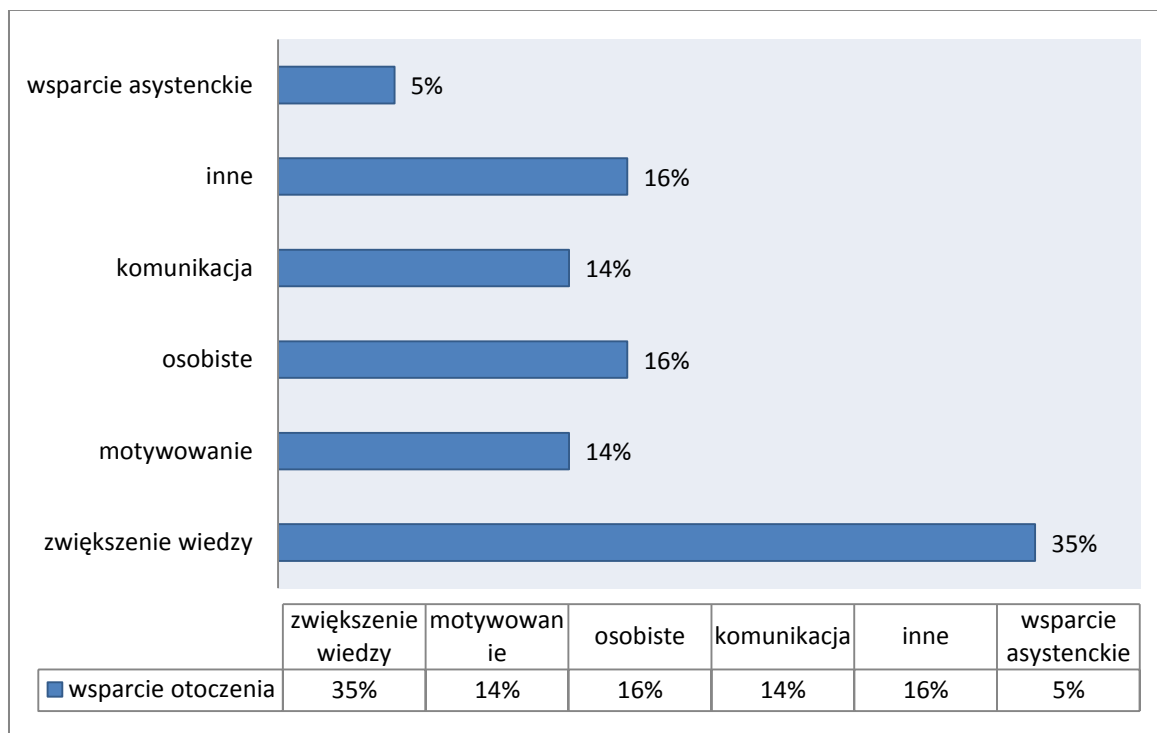
Kolejnym typem wsparcia, na które wskazywali uczestnicy badania jest wsparcie mieszczące się w ogólnej kategorii „osobiste” (16%). W tej kategorii mieści się głównie wsparcie dotyczące otoczenia, a nie osób z niepełnosprawnościami. Wskazywano tutaj przede wszystkim na **potrzebę wsparcia o charakterze psychologicznym**, która wynika z faktu bycia opiekunem osoby z niepełnosprawnością: *potrzebuję wsparcia psychologa, który powie jak wspierać osobę niepełnosprawną nie narzucając się jej (5/A34)*. Jest to jedyne wsparcie, które bezpośrednio dotyczy osób z otoczenia.

Trzecią ważną kategorią wsparcia dla otoczenia jest wsparcie motywacyjne (14%). W zakres tego wsparcia wchodzi przede wszystkim pomoc w motywowaniu osób z niepełnosprawnością do aktywności. Aktywność ta może dotyczyć zarówno pracy zawodowej (*dowiedzieć się jak motywować w podejmowaniu trudu poszukiwania pracy (5/A14)*), jak i ogólnie rozumianego działania (*aby móc lepiej motywować i zachęcać do działania(5/A/4)*).

Ostatnią ważną kategorią jest wsparcie w komunikowaniu się (14%). Chodzi tu przede wszystkim o wsparcie osób z otoczenia w porozumiewaniu się z osobą z niepełnosprawnością, ale także wsparcie samej osoby w lepszym komunikowaniu się z dalszym i bliższym otoczeniem.

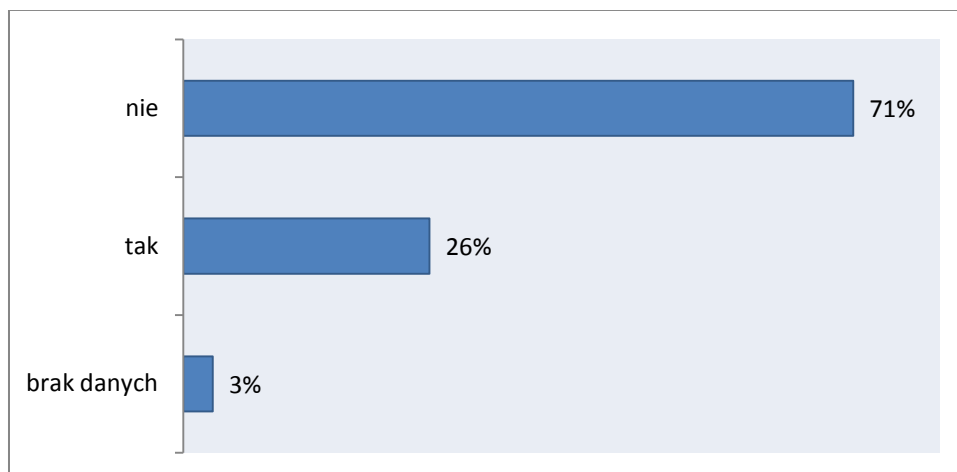
Analiza wyników pozwala na wyodrębnienie jeszcze dwóch kategorii- „wsparcie o charakterze asystenckim” i „wsparcie inne”. Wsparcie asystenckie oznacza pomoc w przemieszczaniu się i w wykonywaniu czynności dnia codziennego. W kategorii „inne” mieszczą się wszystkie wypowiedzi ogólne, które nie były możliwe do zakwalifikowania w inny sposób (np. *niesienie pomocy osobie*).

Szczegółowo rozkład odpowiedzi dla tego pytania przedstawia wykres poniżej:



Wykres 34 Odpowiedź na pytanie, jakie wsparcie jest potrzebne otoczeniu (zakodowane odpowiedzi na pytanie otwarte), N- 100.

Wyniki analizowanego badania pozwalają także na określeniu, czy badane otoczenie klientów usługi potrzebuje takiego wsparcia. Odpowiedzi na to pytanie były bardzo zróżnicowane- prawie połowa respondentów uznała, że potrzebuje takiego wsparcia (48%). Pozostałe osoby uznały, że pomoc taka nie jest im potrzebna. Ponad 70% badanych nikt nie oferował takiego wsparcia. Pozostałe 30% miało taką możliwość. Widać to na poniższym wykresie:



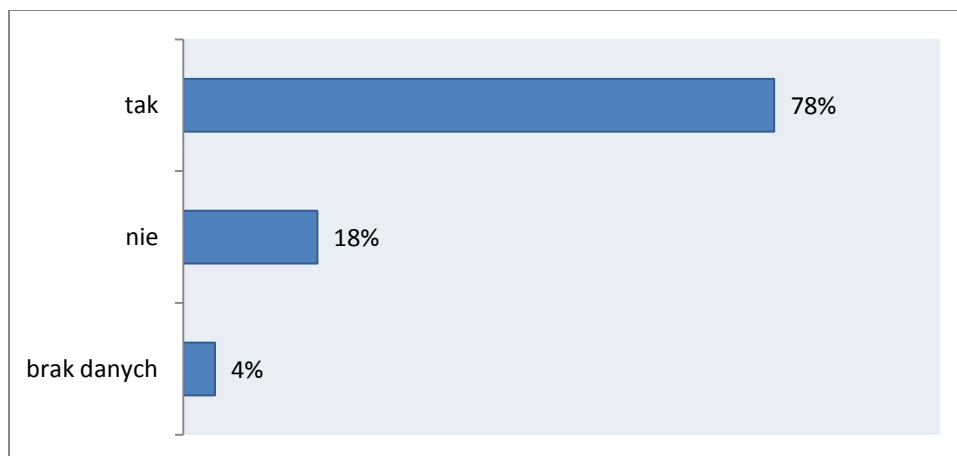
Wykres 35 Możliwość skorzystania ze wsparcia jako osoba z otoczenia osoby z niepełnosprawnością (źródło danych-opracowanie własne)

Jako instytucję udzielające wsparcia wskazywano Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, a także Fundację Eudajmonia. Warto w tym miejscu zauważyć, że wyniki badania nie pozwalają na określenie, czy wsparcie to faktycznie dotyczyło osób z otoczenia, czy też osoby z niepełnosprawnością. Jednocześnie warto zwrócić uwagę na fakt, iż obecność Fundacji Eudajmonia w tym zestawieniu może mieć związek z faktem samego uczestnictwa w warsztatach, na których wypełniany był kwestionariusz ankiety.

Rola otoczenia w procesie aktywizacji zawodowej

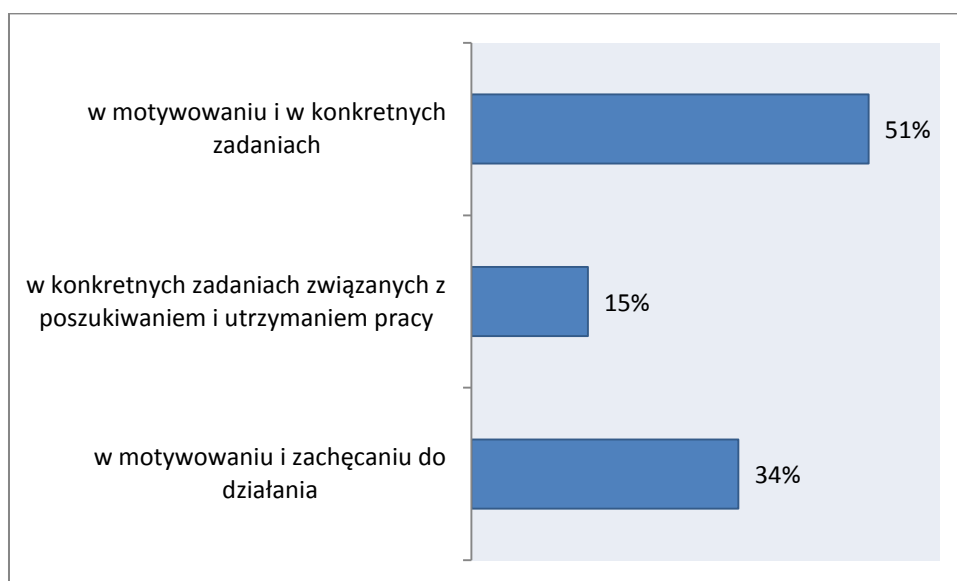
Badanie otoczenia klientów testowanej usługi miało odpowiedzieć na pytanie, czy i w jaki sposób otoczenie jest zaangażowane w proces aktywizacji zawodowej. W tym celu konieczne było określenie, czy osoby z otoczenia potrafią wspierać w poszukiwaniu pracy, a także jak rozumieją zakres tego wsparcia.

Analiza wyników przeprowadzonego badania pokazuje, że otoczenie osób z niepełnosprawnością biorących udział w testowaniu uważa, że potrafi wspierać w poszukiwaniu zatrudnienia. Pokazuje to wykres poniżej:



Wykres 36 Umiejętność wspierania osoby z niepełnosprawnością w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy, N-100.
(źródło danych- opracowanie własne)

W opinii badanych osób, wsparcie to powinno dotyczyć zarówno **motywowania do podjęcia aktywności zawodowej**, jak i **konkretnych działań związanych z poszukiwaniem i utrzymaniem zatrudnienia**. Uważa tak 51% respondentów. Najmniej osób (15%) uznało, że otoczenie powinno wspierać tylko w konkretnych zadaniach bez motywowania i wspierania w podejmowanej aktywności. Szczegółowy rozkład odpowiedzi dla tego pytania pokazuje wykres poniżej:



Wykres 37 Rola otoczenia we wspieraniu aktywności zawodowej osoby z niepełnosprawnością, N-100.
(źródło danych- opracowanie własne)

Trener Pracy- zakres testowanej usługi w perspektywie otoczenia

Głównym, niezbywalnym elementem testowanej usługi jest wsparcie udzielane przez Trenera/-kę Pracy. W kontekście ewaluacji zewnętrznej istotne jest określenie, na ile w ocenie otoczenia usługa ta jest użyteczna i innowacyjna.¹⁸ Uczestnicy badania zostali poproszeni o odpowiedź na pytanie, czy zetknęli się z trenerem/-ką pracy (kryterium innowacyjności), a także na określenie, czy trener pracy jest potrzebny osobom z niepełnosprawnością (kryterium użyteczności).

Ponadto, z racji na innowacyjny i modelowy charakter projektu, konieczna jest także odpowiedź na pytanie o to, czy trener pracy powinien wspierać także otoczenie, czy też zakres świadczonej usługi powinien ograniczać się do osoby z niepełnosprawnością. Z tego powodu osoby biorące udział w badaniu zostały poproszone o odpowiedź na pytanie, czy i w jakim zakresie trener pracy powinien wspierać także otoczenie.

Prawie połowa respondentów nie zetknęła się wcześniej z zatrudnieniem wspomaganym- 45% osób przyznało, że nie słyszało o trenerze pracy. Jedna trzecia badanych przyznała, że wie o takiej usłudze, ponieważ osoba z niepełnosprawnością z jej otoczenia spotykała się z Trenerem Pracy. Istnieje duże prawdopodobieństwo, że te osoby dowiedziały się o zatrudnieniu wspomaganym, ponieważ osoby z niepełnosprawnością w ich otoczeniu biorą udział w procesie testowania opisywanego produktu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na to pytanie pokazuje poniższy wykres:

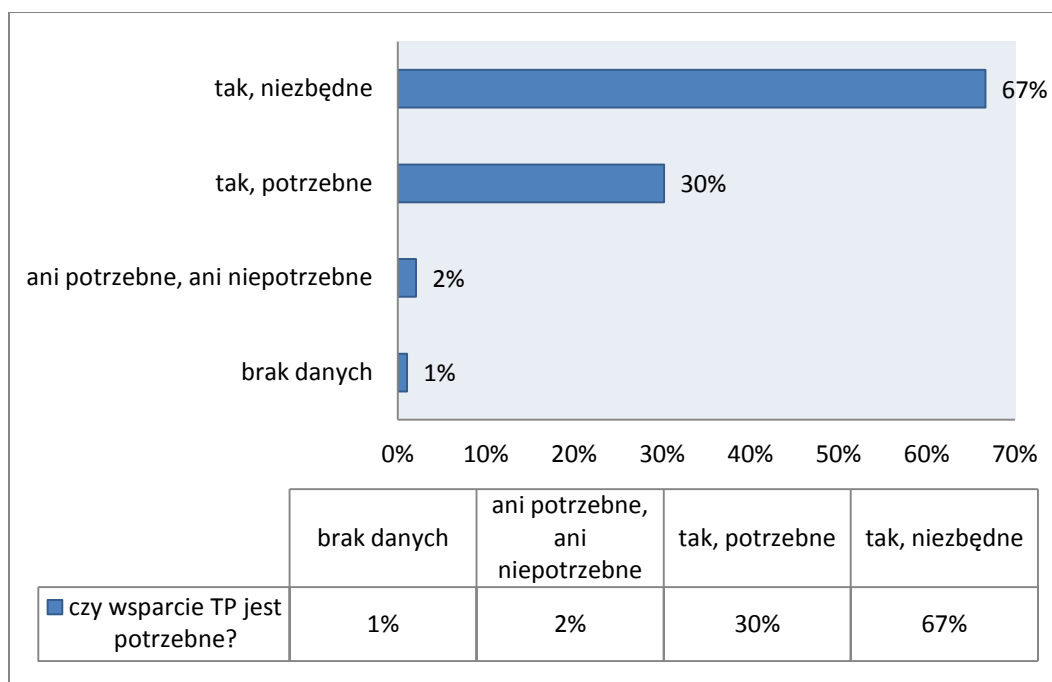


Wykres 38 Znajomość usługi- perspektywa otoczenia, N-100. (źródło danych- opracowanie własne)

Prawie 70% osób biorących udział w badaniu uznało, że taka usługa jest niezbędna osobom z niepełnosprawnością w procesie ich aktywizacji zawodowej. Kolejne 30% uznało, iż usługa taka jest potrzebna. W sumie **97% badanych osób z otoczenia uznało, że usługa taka jest ważnym**

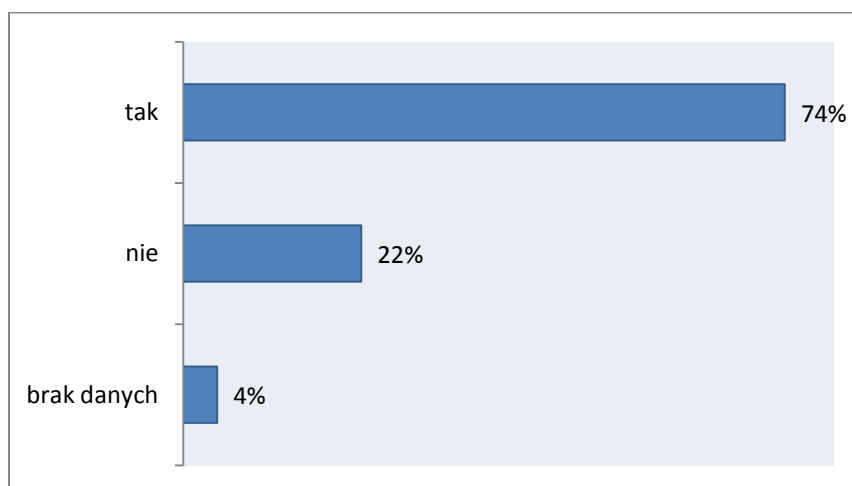
¹⁸ Strategia ewaluacji zewnętrznej projektu innowacyjnego Zatrudnienie Wspomagane.

elementem aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. Świadczy to o jej dużej użyteczności. Rozkład odpowiedzi na to pytanie widać na poniższym wykresie:



Wykres 39 Użyteczność usługi trenera pracy w ocenie otoczenia klientów usługi (źródło danych - opracowanie własne)

Uczestnicy badania są w większości zgodni co do tego, że trener pracy powinien wspierać też otoczenie. Uważa tak 74% respondentów. Graficznie pokazuje to wykres poniżej:



Wykres 40 Czy trener pracy powinien wspierać też otoczenie?

Szczegółowa analiza wyników pozwala na wyodrębnienie dwóch głównych obszarów tego wsparcia:

⇒ Wsparcie o charakterze informacyjnym

⇒ Pomoc w motywowaniu

Wsparcie o charakterze informacyjnym oznacza przede wszystkim bieżące przekazywanie informacji o podejmowanych z osobą z niepełnosprawnością działaniach. W praktyce oznacza to włączenie osób z otoczenia w proces aktywizacji poprzez informowanie o kolejnych etapach wspierania. Widać to w następującym cytacie: *powinien pomagać w rozumieniu poszczególnych działań (7/A/35)*. Innym wymiarem takiego wsparcia jest przekazywanie osobom z otoczenia konkretnych informacji dotyczących kwestii związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, w tym na temat uprawnień i dofinansowań.

Drugim ważnym obszarem wsparcia jest **pomoc w motywowaniu** osób z niepełnosprawnością w ich aktywności zawodowej. W praktyce oznacza to wspierania klienta usługi w działaniach związanych z poszukiwaniem i utrzymaniem zatrudnienia. Pokazuje to następujący cytat: *powinien pomagać w motywowaniu, ze to ma sens (7/A/18)*.

Uczestnicy badania nie wskazali na konieczność bezpośredniego wspierania osób z otoczenia, a jedynie na istotę wsparcia pośredniego- włączenia osób z otoczenia w proces aktywizacji niepełnosprawnego klienta.

Wnioski z przeprowadzonego badania otoczenia

⇒ Otoczenie osób biorących udział w procesie testowania uważa, że osoby z niepełnosprawnością mogą pracować na takich zasadach, jak osoby pełnosprawne. Jest to obarczone pewnymi warunkami, z których najważniejsze to motywacja wewnętrzna i sprzyjające warunki zewnętrzne (w tym nastawienie pracodawców). Mniejsze znaczenie mają takie czynniki jak lokalna sytuacja na rynku pracy czy też specjalne uprawnienia. Można zatem stwierdzić, iż postawa osób z otoczenia klientów usługi nie stanowi bezpośredniej bariery w ich procesie aktywizacji.

⇒ Badanie wykazało także, iż w subiektywnej ocenie, osoby z otoczenia wiedzą w jaki sposób wspierać osoby z niepełnosprawnością w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia. Jako ważne zadanie otoczenia postrzegają zarówno motywowanie osób z niepełnosprawnością, jak i wsparcie w konkretnych zadaniach związanych z aktywizacją. Takie wyniki pozwalają na wnioskowanie, iż otoczenie powinno być zaangażowane w proces aktywizacji zarówno na poziomie konkretnych zadań, jak i na poziomie „miękkiego” wsparcia, w tym przede wszystkim motywowania.

⇒ Otoczenie klientów usługi potrzebuje wsparcia z uwagi na fakt swojego powiązania z osobami z niepełnosprawnością. Wsparcie to powinno mieć przede wszystkim charakter informacyjny

i dotyczyć zagadnień związanych z niepełnosprawnością, w tym przede wszystkim zagadnień związanych z zatrudnieniem. Poza tym otoczenie potrzebuje wsparcia w motywowaniu i w komunikacji. Takie wsparcie, mimo iż bezpośrednio kierowane od osób z otoczenia, pośrednio jest wsparciem skierowanym do osób z niepełnosprawnością. Jedynym rodzajem wsparcia, które dotyczy tylko osób z otoczenia jest wsparcia o charakterze psychologicznym.

- ⇒ Na podstawie przeprowadzonego badania można także wnioskować, że w ocenie otoczenia osób z niepełnosprawnością **trener pracy to potrzebna, a wręcz niezbędna usługa rynku pracy**. Większość nie zetknęła się z taką formą wsparcia przed przystąpieniem do projektu, można zatem wnioskować, że jest to dla tej grupy usługa innowacyjna.

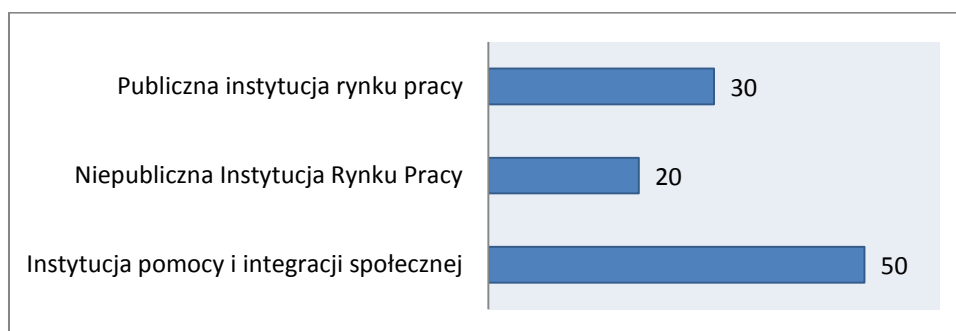
- ⇒ Uczestnicy badania uznali, że wpisane także zadania związane z informowaniem otoczenia o etapach pracy z klientem i z przekazywaniem trener pracy powinien wspierać także otoczenie. Wsparcie takie powinno dotyczyć przede wszystkim informowania o etapach pracy z klientem i na motywowaniu- zarówno osób z niepełnosprawnością, jak i ich otoczenia. Może to wynikać z faktu, iż proces wchodzenia na rynek pracy skojarzony jest z wieloma niepowodzeniami i rola wysokiej motywacji („nie poddawania się”) jest szczególnie istotna. Takie wyniki pozwalają na stwierdzenie, iż w konkretnych przypadkach, w zadania trenera pracy powinny być informacji na tematy związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością.

- ⇒ Przekrojowym wnioskiem z badania jest stwierdzenie, iż szczególnie istotnym dla otoczenia elementem procesu aktywizacji jest **motywacja** do znalezienia i utrzymania zatrudnienia. Wsparciem o charakterze motywacyjnym w takim rozumieniu powinny być objęte zarówno osoby z niepełnosprawnością, jak i ich otoczenie.

XI. Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego - perspektywa instytucji

Opis badanej grupy

W ramach ewaluacji zewnętrznej badaniem zostało objętych 100 przedstawicieli/-ek instytucji z województwa dolnośląskiego. W sumie w badaniu wzięło udział 50 przedstawicieli/-ek instytucji pomocy i integracji społecznej, 20 przedstawicieli/-ek niepublicznej i 30 publicznej instytucji rynku pracy. Graficznie podział ten przedstawia wykres poniżej:

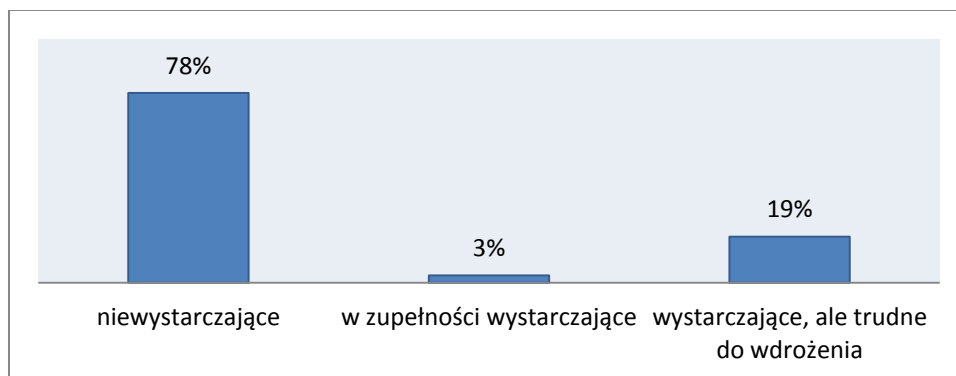


Wykres 41 Uczestnicy badania- podział ze względu na typ instytucji, w której są zatrudnieni N-100 (źródło- opracowanie własne)

W praktyce, badane osoby zatrudnione były na różnych stanowiskach w takich instytucjach jak Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Powiatowe Urzędy Pracy, Ochotnicze Hufce Pracy, organizacje pozarządowe itp. W sumie były to osoby zatrudnione w instytucjach na terenie 21 powiatów w województwie dolnośląskim.

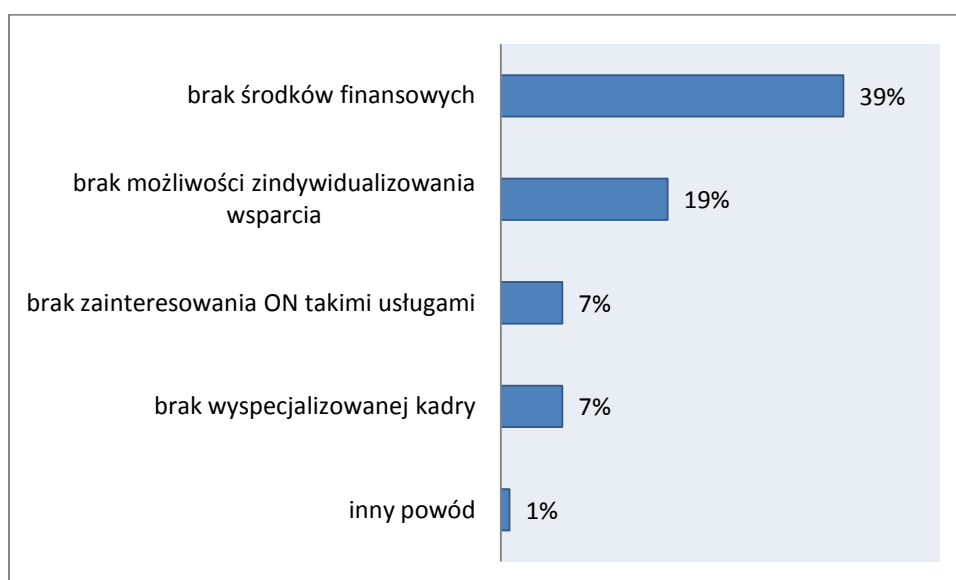
Ocena aktualnego stanu wsparcia oferowanego osobom z niepełnosprawnością w procesie aktywizacji zawodowej

Przedstawiciele/-ki instytucji zostali zapytani, czy wsparcie aktywizacyjne oferowane osobom z niepełnosprawnością w ramach istniejącego systemu wsparcia instytucjonalnego jest wystarczające. Zdecydowana większość (78%) uznała, iż wsparcie to jest niewystarczające. Tylko 3% badanych uznało, iż oferowaną pomoc można uznać za wystarczającą. Szczegółowo rozkład odpowiedzi na to pytanie pokazuje wykres poniżej:



Wykres 42 Rozkład odpowiedzi na pytanie, czy wsparcie oferowane ON jest wystarczające, N=100. (źródło- opracowanie własne)

Główne bariery wdrażania wsparcia w zakresie aktywizacji to zdaniem badanych osób przede wszystkim brak środków finansowych i brak możliwości zindywidualizowania wsparcia w zależności od potrzeb. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie o bariery aktywizacji pokazuje wykres poniżej:



Wykres 43 Bariery wdrażania usług aktywizacji zawodowej dla ON (N=100)

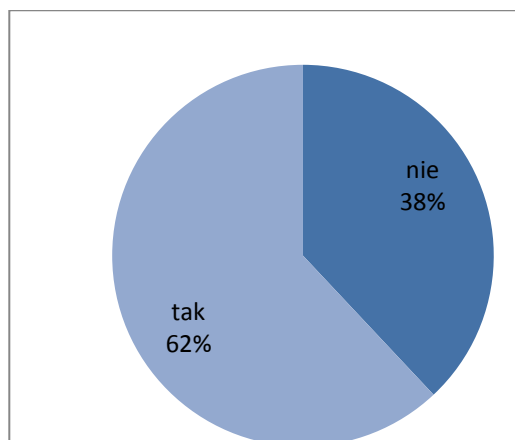
Na pytanie, jakich usług w tym procesie brakuje wskazywano najczęściej na:

- ⇒ trenera/-ki pracy/zatrudnienia wspomaganego, w tym w szczególności próbek pracy i wsparcia w miejscu pracy
- ⇒ ofert pracy z otwartego rynku pracy skierowanych bezpośrednio do osób z niepełnosprawnością
- ⇒ kompleksowego i zindywidualizowanego systemu wsparcia realizowanego przez różne instytucje
- ⇒ działań mających na celu zaangażowanie pracodawców

Zapotrzebowanie na wprowadzenie Trenera Pracy jako nowej usługi aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością

Większość badanych osób słyszała wcześniej o trenerze/-ce pracy (62% badanych).

Wśród przedstawicieli instytucji panuje pełna zgoda co do tego, iż wprowadzenie trenera/-ki pracy jako nowej usługi aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością jest potrzebne (99%). Uzasadnienie tej potrzeby jest różne, koncentruje się jednak wokół **możliwości zindywidualizowania wsparcia w zależności od potrzeb danej osoby, możliwość dotarcia do pracodawców i pokazania im korzyści płynących z zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, a także osadzenia niepełnosprawnego klienta w środowisku pracy**. Widać to dobrze w poniższych cytatach:



Wykres 44 Czy przed szkoleniem słyszeli o Trenerze Pracy? (N-100)

ogromne wsparcie i motywacja dla osób wykluczonych, skuteczność trenerów. Połączenie świata pracodawców i pracowników.

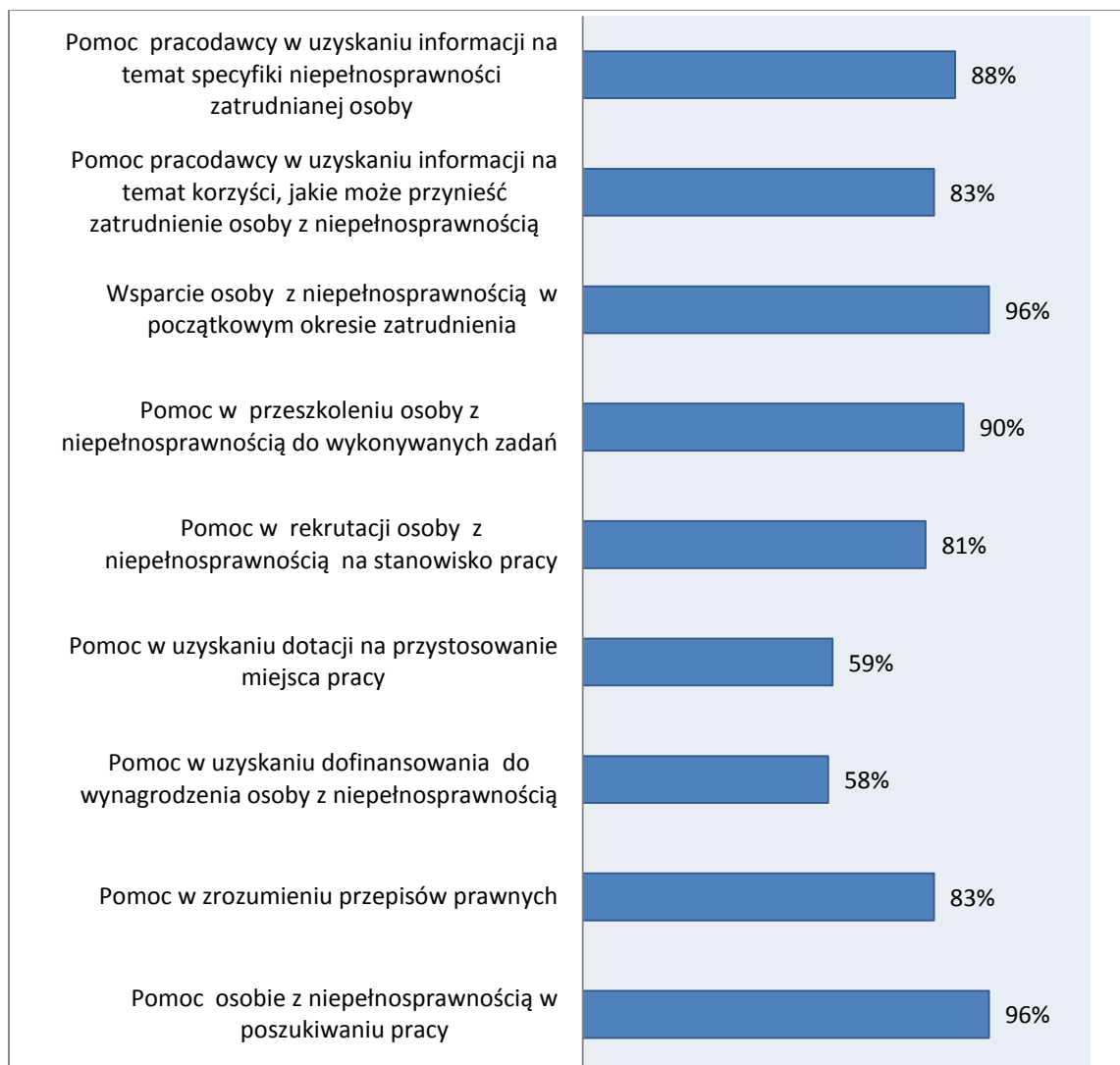
osoba trenera podczas rozmowy o pracę często otwiera drzwi do zatrudnienia, ponieważ są oni markowani zaufaniem, instytucji, fundacji zatrudniającej trenera.

ponieważ trener nie tylko wspomaga proces aktywizacji zawodowej osoby niepełnosprawnej, ale szerzy świadomość dotyczącą korzyści z zatrudnienia realnej osoby przez pracodawcę.

to jest jedyna możliwość aktywizacji ON, którzy potrzebują wsparcia na wielu płaszczyznach, zaczynając od aktywizacji społecznej a kończąc na zawodowej.

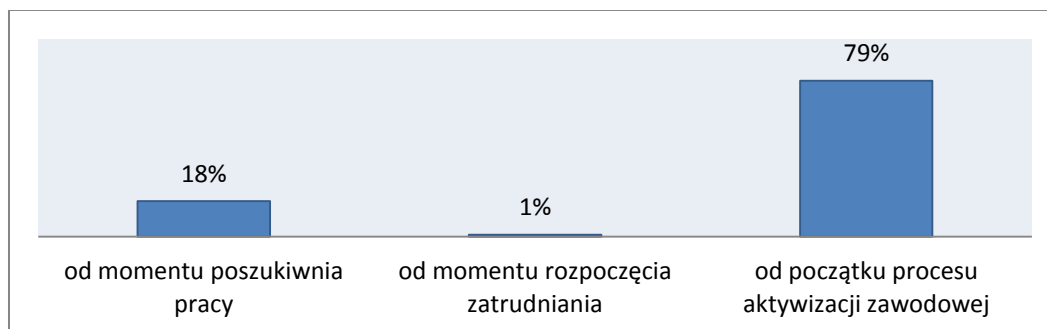
Rola i zadania Trenera Pracy

Uczestnicy/-czki badania zostali poproszeni o określenie, jakie powinny być zadania trenera/-ki pracy. Z puli dziewięciu zadań najczęściej wybierano **wsparcie osoby z niepełnosprawnością w początkowym okresie zatrudnienia i pomoc w poszukiwaniu pracy**. Stosunkowo najrzadziej wskazywano na wsparcie udzielane pracodawcy- pomoc w uzyskaniu dotacji na przystosowanie miejsca pracy i w uzyskaniu dofinansowania do wynagrodzenia. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytania o zadania trenera pracy pokazuje wykres poniżej:



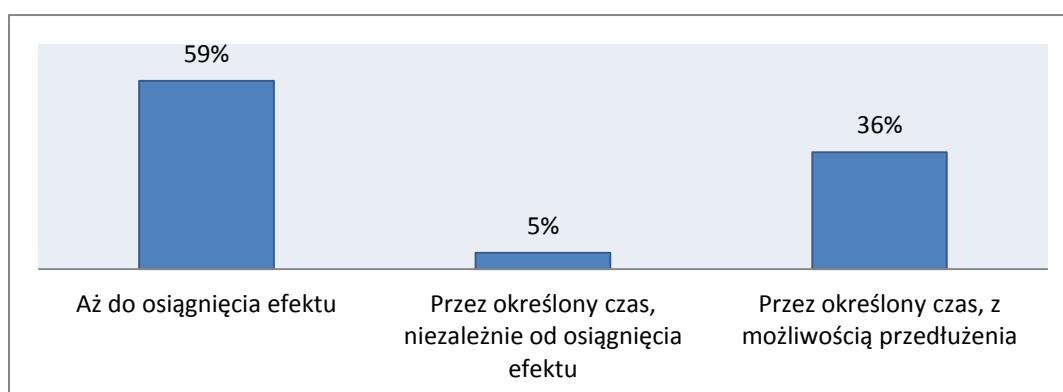
Wykres 45 Zadania Trenera Pracy w ocenie pracowników/-czek instytucji (N=100)

Zdaniem przedstawicieli/-ek instytucji trener/-ka powinien wspierać osobę z niepełnosprawnością **od początku jej procesu aktywizacji zawodowej**. Uważa tak prawie 80% badanych. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie o moment rozpoczęcia wsparcia pokazuje wykres poniżej:



Wykres 46 Moment rozpoczęcia wsparcia ON przez Trenera Pracy (N=100)

Z perspektywy realizacji usługi ważny jest także moment zakończenia wsparcia- określenie, w jakim momencie trener pracy powinien zakończyć pracę z klientem. W opinii przedstawiciele instytucji czas ten powiązany jest z efektem- **trener pracy powinien pracować aż do osiągnięcia efektu** (59%) lub przez określony czas, z możliwością przedłużenia go w celu osiągnięcia efektu (36%). Szczegółowo rozkład odpowiedzi na to pytanie pokazuje wykres poniżej:



Wykres 47 Rozkład odpowiedzi na pytanie, jak długo trener pracy powinien wspierać ON (N=100)

Przedstawiciele instytucji zostali także poproszeni o określenie, jakie w ich przekonaniu trener pracy powinien mieć kompetencje. Najczęściej wskazywano na:

- ⇒ wysokie umiejętności interpersonalne- komunikacyjne i negocjacyjne,
- ⇒ umiejętności związane z motywowaniem do podjęcia pracy
- ⇒ wiedzę na temat specyfiki pracy z osobami z niepełnosprawnością
- ⇒ wiedzę na temat rynku pracy
- ⇒ znajomość metod poszukiwania pracy

Ponadto wskazywano na takie cechy jak empatyczność, cierpliwość i otwartość.

Zakres zatrudnienia wspomaganego

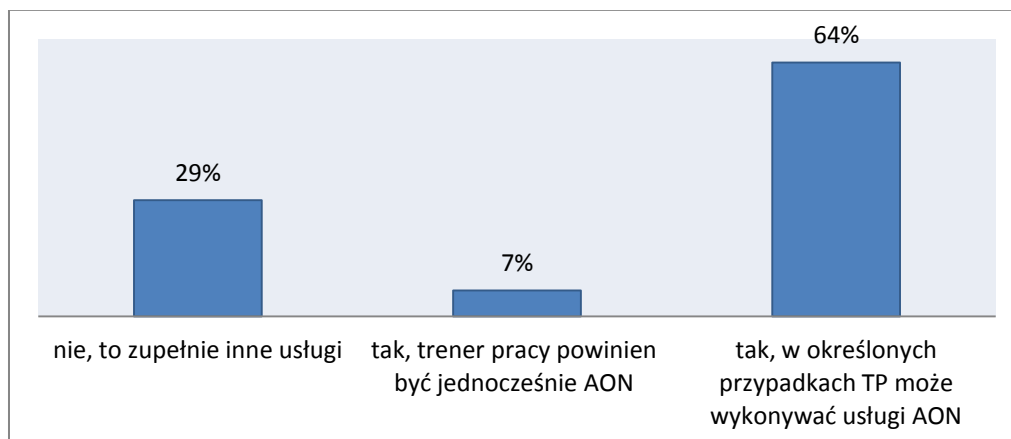
Z punktu widzenia pełnej oceny testowanego modelu ważne jest określenie, jakie dodatkowe usługi poza bezpośrednim wsparciem trenera/-ki pracy powinny wchodzić jego zakres. I tak, w opinii przedstawicieli instytucji, **model zatrudnienia wspomaganego** poza wsparciem trenera/-ki pracy powinien uwzględniać przede wszystkim: **wsparcie psychologa, wsparcie doradcy zawodowego i wsparcie otoczenia osób z niepełnosprawnością**. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie, jakie wsparcie poza wsparciem trenera pracy powinno uwzględniać zatrudnienie wspomagane pokazuje poniższy wykres:



Wykres 48 Zakres zatrudnienia wspomaganego (N=100)

Ponad połowa badanych osób uznała, że zatrudnienie wspomagane powinno zakładać także wsparcie asystenta osoby z niepełnosprawnością. Doświadczenie z realizacji usługi zatrudnienia wspomaganego wskazuje, iż trenerzy często wykonują zadania asystenckie. Istotna wydaje się zatem odpowiedź na pytanie, na ile zadania trenera/-ki pracy i asystenta pokrywają się. Tylko niecałe 30% badanych uznało, że są to zupełnie inne usługi. Większość badanych (64%) uznało, że w określonych przypadkach trener/-ka pracy może wykonywać zadania asystenckie. Przeprowadzone badanie instytucji nie pozwala na odpowiedź na pytanie, w jakim dokładnie zakresie usługi te mogą się

pokrywać.¹⁹ Szczegółowy zakres odpowiedzi na pytanie o to, czy trener/-ka pracy powinien wykonywać zadania asystenta osoby z niepełnosprawnością pokazuje wykres poniżej:



Wykres 49 Czy Trener Pracy powinien świadczyć usługi asystenckie? (N=100)

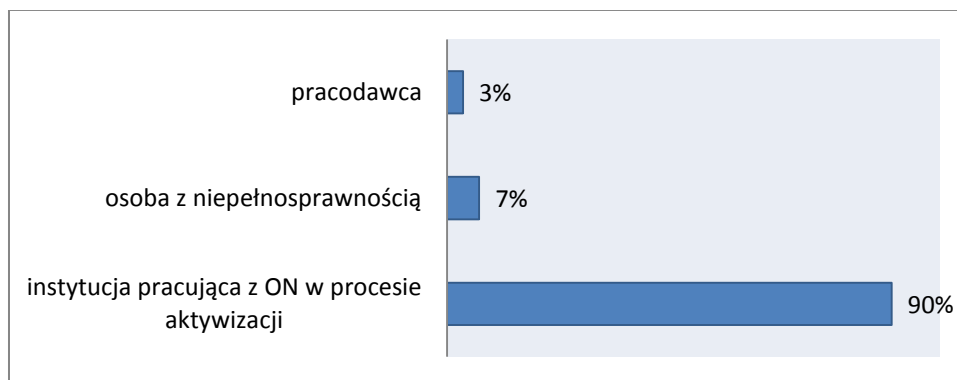
Implementacja usługi

Najważniejszym aspektem badania przeprowadzonego wśród przedstawicieli instytucji było określenie możliwości wdrożeniowych testowanego modelu. Badanie zakładało próbę odpowiedzi na pytanie o to szeroko pojęte finansowanie usługi i umiejscowienie trenera/-ki pracy w instytucjonalnym systemie wsparcia z perspektywy przedstawicieli różnych typów instytucji. W praktyce oznacza to odpowiedź na następujące pytania:

- ⇒ Kto powinien być odpowiedzialny za zainicjowanie współpracy z trenerem/-ką pracy?
- ⇒ Czy osoby z niepełnosprawnością powinny płacić za usługę?
- ⇒ Jaka instytucja powinna finansować usługę trenera pracy?
- ⇒ W jakiej instytucji trener pracy powinien być zatrudniony?

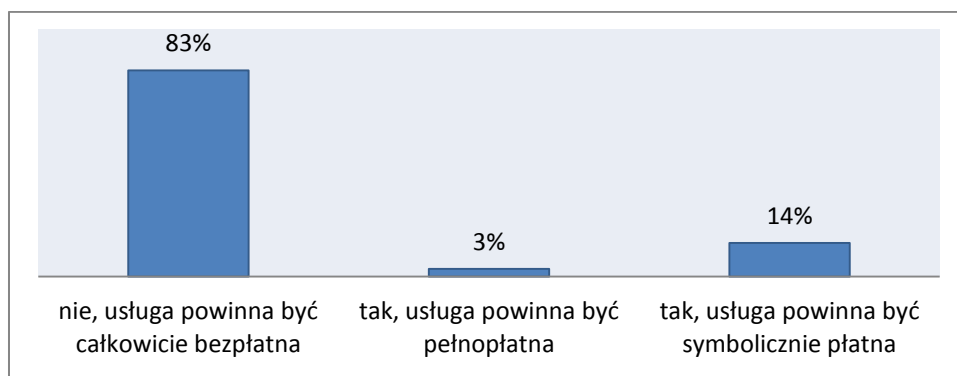
Zdecydowana większość badanych uznała, że inicjowanie współpracy trener/-ka pracy- osoba z niepełnosprawnością powinno należeć do instytucji pracującej z niepełnosprawnym klientem (90%). Tylko 7% uznało, że sygnał o takim rozpoczęciu współpracy powinien wyjść od osoby z niepełnosprawnością, 3% zaś- iż od pracodawcy. W świetle takich wyników bezdyskusyjnie wydaje się umocowanie odpowiedzialności za rozpoczynanie współpracy i zainicjowanie kontaktu trener/-ka pracy – osoba niepełnosprawna w instytucji działającej na rzecz aktywizacji i integracji. Szczegółowo rozkład odpowiedzi na pytanie o rozpoczęcie współpracy pokazuje wykres poniżej:

¹⁹ Częściowa odpowiedź na pytanie o to, w jakim zakresie te usługi się pokrywają daje przeprowadzone w ramach niniejszej ewaluacji badanie trenerów/-ek pracy



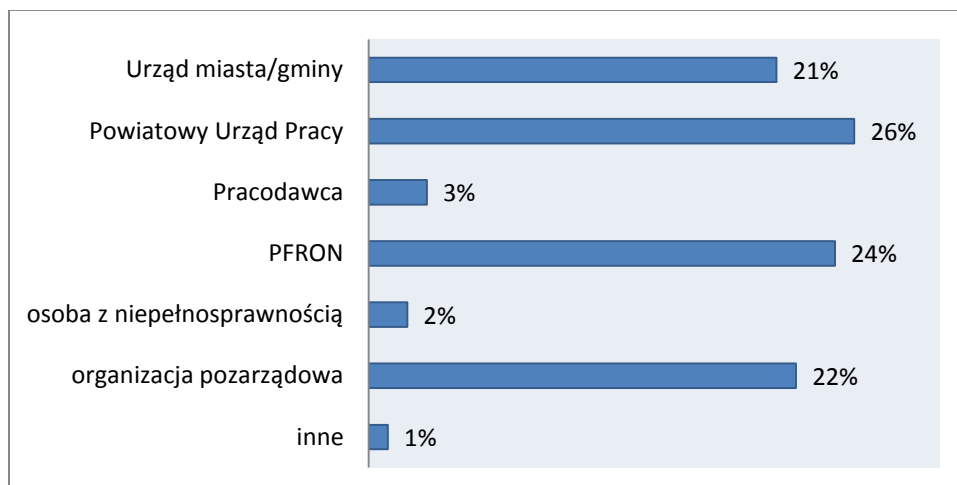
Wykres 50 Kto powinien być odpowiedzialny za zainicjowanie współpracy? (N=100)

Przedstawiciele instytucji zostali zapytani, czy osoby z niepełnosprawnością powinny płacić za wsparcie trenera/-ki pracy. Zdecydowana większość (83%) uznała, że usługa taka powinna być bezpłatna. Pojawiły się jednak głosy (14%), że usługa taka powinna być płatna symbolicznie. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie przedstawiony jest poniżej:



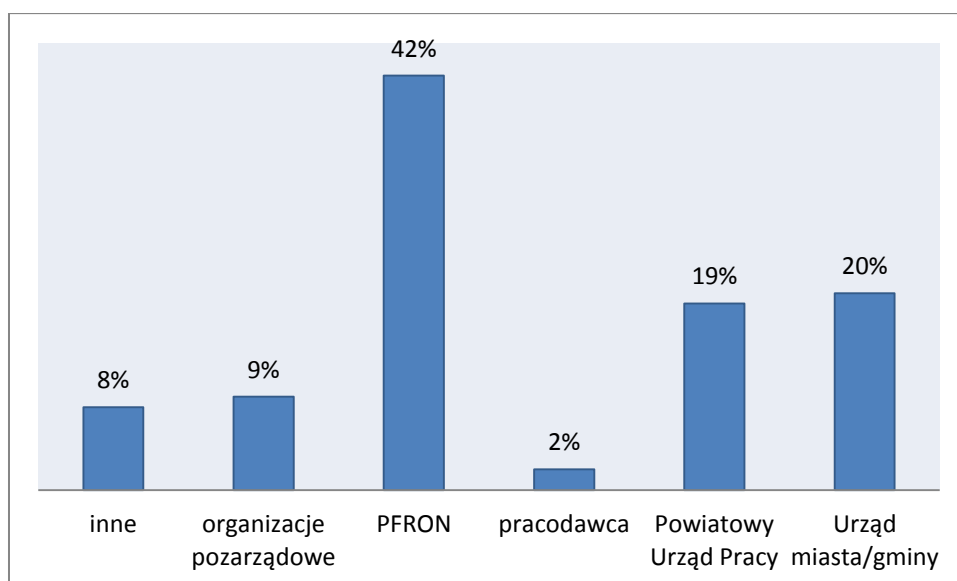
Wykres 51 Czy osoby z niepełnosprawnością powinny płacić za usługę? (N=100)

Dwa główne pytania istotne z punktu widzenia implementacji testowanego modelu, to pytanie o to, kto powinien finansować trenera pracy i gdzie powinien być on zatrudniony. Przeprowadzone badanie nie pozwala na udzielenie jednoznacznych odpowiedzi. Wynika z niego jedynie, że trenera/-kę pracy powinna zatrudniać publiczna lub niepubliczna instytucja, a nie pracodawca. Można zaobserwować pewne zależności mówiące o tym, że badane osoby nie wskazywały na instytucję w której są zatrudnieni jako instytucję odpowiedzialną za systemowe wdrożenie usługi trenera pracy (np. przedstawiciele urzędu pracy rzadziej wskazywali urząd pracy jako instytucję zatrudniającą trenera pracy niż przedstawiciele innych instytucji). Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytania, która instytucja powinna zatrudniać trenera pracy pokazuje wykres poniżej:



Wykres 52 Kto powinien zatrudniać trenera/-kę pracy? (N=100)

Przeprowadzone badanie pozwala na wskazanie potencjalnego źródła finansowania usługi. Mimo dużego zróżnicowania opinii, przedstawiciele instytucji stosunkowo często wskazują jako instytucję finansującą Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Warto także zwrócić uwagę, na dość wysokie wskazania na Powiatowy Urząd Pracy i Urząd Miasta/Gminy. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie o finansowanie usługi trenera pracy pokazuje wykres poniżej:



Wykres 53 Kto powinien finansować trenera pracy? (N=100)

Wnioski z przeprowadzonego instytucji

Analiza wyników przeprowadzonego badania pozwala na stwierdzenie, iż przedstawiciele instytucji widzą lukę w systemie wsparcia osób z niepełnosprawnością, jaką jest brak usługi trenera pracy.

- ⇒ Przeprowadzone badanie przedstawicieli/-ek instytucji pokazało dużą potrzebę wdrożenia zatrudnienia wspomaganego jako rozwiązania systemowego mającego na celu aktywizację zawodową osoby z niepełnosprawnością. Wsparcie oferowane w ramach instytucjonalnego systemu wsparcia uznane zostało za niewystarczające. Brakuje w nim rozwiązań kompleksowych, nastawionych na dużą indywidualizację wsparcia. Zwrócono także uwagę na fakt, że obecne działania nie uwzględniają w wystarczającym zakresie pracy z pracodawcami.
- ⇒ Usługa ta jest rozpoznawalna wśród przedstawicieli instytucji (w tym sensie zmniejsza jej to jej potencjał innowacyjności), jednakże określana jest jako brakujące ogniwo obecnego systemu wsparcia (kryterium adekwatności).
- ⇒ Rola i zadania trenera/-ki pracy zdefiniowane zostały szeroko. Najważniejsze zadania trenera/-ki pracy to wsparcie osoby z niepełnosprawnością w poszukiwaniu pracy i w początkowym okresie zatrudnienia. W świetle przeprowadzonych badań mniej istotną, chociaż wciąż ważną rolę trenera/-ki pracy jest pomoc pracodawcy.
- ⇒ Trener/-ka pracy powinien pracować z osobą z niepełnosprawnością od momentu rozpoczęcia procesu aktywizacji zawodowej aż do osiągnięcia efektu. Taki system pracy wymaga określonych kompetencji i cech osobowości. Trener/-ka pracy powinien charakteryzować się empatią i otwartością, a w swoich działaniach powinien umieć być elastyczny. Konkretne kompetencje, które można wyodrębnić na podstawie przeprowadzonego badania to:
 - wysokie umiejętności interpersonalne- komunikacyjne i negocjacyjne,
 - umiejętności związane z motywowaniem do podjęcia pracy
 - wiedzę na temat specyfiki pracy z osobami z niepełnosprawnością
 - wiedzę na temat rynku pracy
 - znajomość metod poszukiwania pracy
- ⇒ Zakres usługi zatrudnienia wspomaganego definiowany jest przez przedstawicieli/-ki instytucji szeroko i nie ogranicza się do wsparcia udzielanego przez trenera pracy. Przede wszystkim model zatrudnienia wspomaganego powinien uwzględniać wsparcie psychologiczne i doradztwo zawodowe. Badanie wskazało, że ważnym elementem

zatrudnienia wspomaganego jest też wsparcie asystenckie. Wsparcie takie może być w określonych przypadkach udzielane przez trenera/-kę pracy.

- ⇒ Wyniki przeprowadzonego badania nie pozwalają na jednoznaczne określenie, w jaki sposób usługa powinna być wdrożona do systemu (kryterium implementacji). Opinie w tym zakresie były bardzo zróżnicowane i nie pozwalają na sformułowanie wniosków i rekomendacji. Warto jednak zaznaczyć iż wyniki badania wskazują na bardzo silne przekonanie, że osoby z niepełnosprawnością nie powinny płacić za usługę, a za zainicjowanie współpracy osoba z niepełnosprawnością- trener/-ka pracy powinna być odpowiedzialna instytucja.

XII. Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego- perspektywa pracodawców

Opis badania

Głównym celem pracy trenera/-ki pracy jest wprowadzenie osoby z niepełnosprawnością na otwarty rynek pracy. W praktyce oznacza to, że w swojej pracy trener współpracuje nie tylko z osobą z niepełnosprawnością, ale również z pracodawcami. Współpraca ta może być bardzo zróżnicowana i oznaczać kontakt na etapie poszukiwania pracy, przy ustalaniu warunków zatrudnienia, w czasie wsparcia w miejscu pracy i monitoringu zatrudnienia.

Pełna ocena usługi nie jest zatem możliwa bez uwzględnienia perspektywy pracodawców.

W ramach ewaluacji zewnętrznej przeprowadzone zostało badanie 15 przedstawicieli/-ek pracodawców, którzy współpracowali z Trenerami/-kami w ramach testowanego modelu.

Główne obszary badawcze to:

- określenie zakresu wsparcia udzielonego pracodawcy
- określenie zakresu oczekiwanego wsparcia
- określenie perspektywy pracodawców na cel pracy trenerów/-ek pracy

Badanie przeprowadzono na koniec procesu testowania, na przełomie marca i kwietnia 2014 roku za pośrednictwem trenerów/-ek pracy.

Opis grupy, która wzięła udział w badaniu

W badaniu wzięło udział 15 przedstawicieli pracodawców z otwartego rynku pracy, którzy w procesie testowania współpracowali z Trenerami/-kami pracy i zdecydowali się na zatrudnienie lub przyjęcie na staż/praktyki/wolontariat osoby z niepełnosprawnością.

Zdecydowana większość badanej grupy (9 osób) to pracodawcy z mikroprzedsiębiorstw. W grupie znalazły się też 3 osoby z przedsiębiorstwa dużej wielkości, 1 z dużego i 2 z małego przedsiębiorstwa. Większość z nich (8 osób) nie zatrudniała wcześniej osób z niepełnosprawnością.

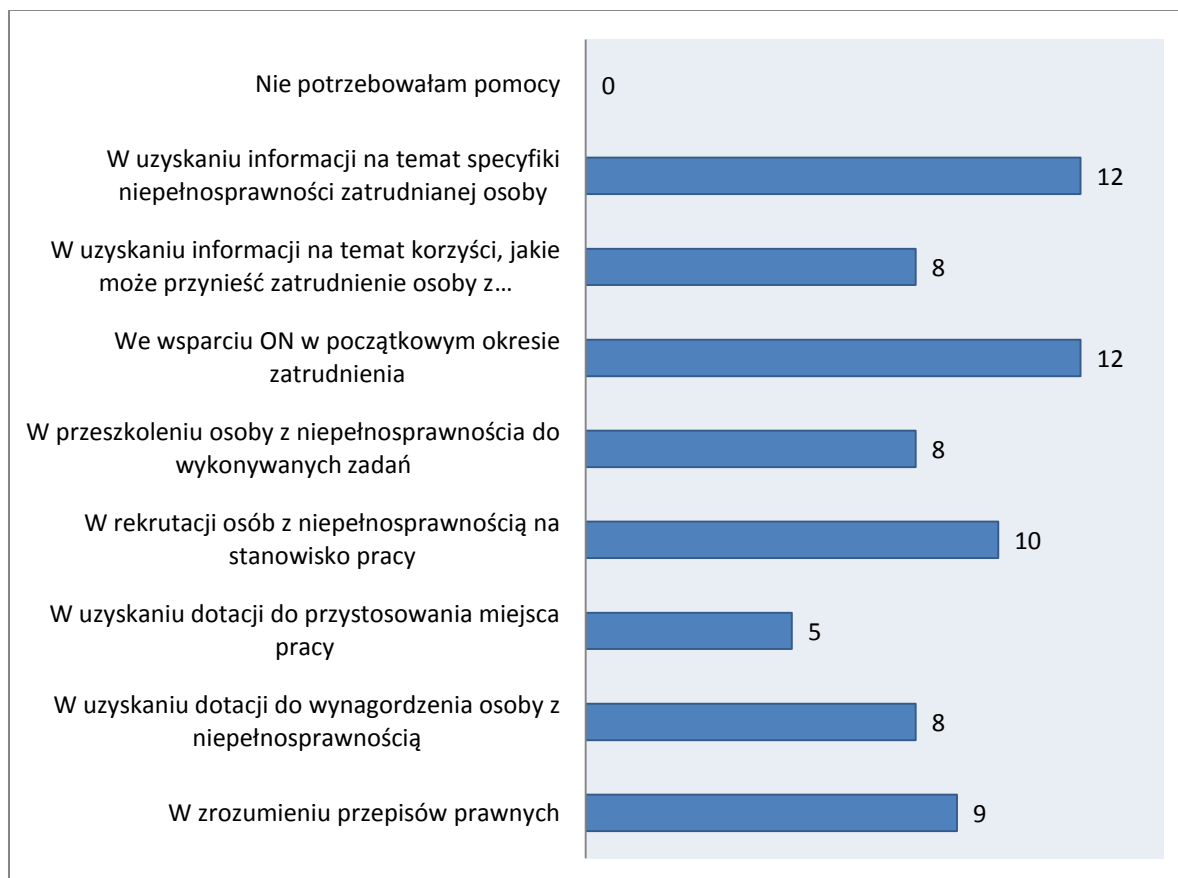
Pracodawcy prezentowali bardzo różne profile działalności od gastronomii, usługi sprzątające, pomoc społeczną po ceramikę artystyczną.

Zakres wsparcia oczekiwanego przez pracodawców przy zatrudnianiu osoby z niepełnosprawnością

Ponad połowa pracodawców, którzy wzięli udział w badaniu (8 osób) twierdzi, że każdej osobie z niepełnosprawnością potrzebna jest pomoc w miejscu pracy w początkowym okresie zatrudnienia. Zdecydowana większość uznaje także, że takie wsparcie potrzebne jest także pracodawcy (12 osób).

Przy rozpoczynaniu współpracy z osobą z niepełnosprawnością pracodawcy potrzebowali wsparcia przede wszystkim w:

- ⇒ Uzyskaniu informacji na temat specyfiki niepełnosprawności zatrudnianej osoby
 - ⇒ Wsparciu osoby z niepełnosprawnością w początkowym okresie zatrudnienia
 - ⇒ W rekrutacji osób z niepełnosprawnością na stanowisko pracy
- Szczegółowy rozkład odpowiedzi na pytanie, jakiego wsparcia potrzebowali od trenerów/-ek pracy pracodawcy pokazuje wykres poniżej:



Wykres 54 odpowiedź na pytanie, w czym pracodawcy potrzebowali pomocy przy zatrudnianiu osoby z niepełnosprawnością (N=15)

Efekty pracy Trenera/-ki pracy i zakres wsparcia udzielonego pracodawcom

W opinii pracodawców efektem pracy trenera/-ki pracy powinno być wprowadzenie osoby z niepełnosprawnością na stanowisko pracy, które zakładać będzie udzielenie w tym procesie wsparcia zarówno niepełnosprawnemu klientowi/-tce, jak i pracodawcy. Zaznaczono, że osoba z niepełnosprawnością po zakończeniu takiego wsparcia powinna czuć się pewnie w tym, co robi. Ilustrują to dobrze poniższe cytaty:

pomoc w znalezieniu stabilnej pracy na stanowisku odpowiadającym kwalifikacjom i zainteresowaniom osoby niepełnosprawnej

dążenie do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej nie za wszelką cenę, ale na stanowisku, które będzie odpowiadać jego możliwościom, predyspozycjom, chęciom oraz stanowi zdrowia. Efektem powinno być nawiązanie długotrwałego stosunku pracy, aby osoba niepełnosprawna po kilku miesiącach nie została pozostawiona sama sobie.

Zdecydowana większość (10 osób, 66% badanych) przyznało, że **bez wsparcia trenera/-ki pracy nie zdecydowałoby się na rozpoczęcie współpracy z osobą z niepełnosprawnością**. Dzięki takiej

współpracy 11 z nich zatrudniło taką osobę na umowę o pracę, 2 przyjęło na wolontariat, 1 pracodawca przyjął na staz, a 1 na praktyki.

Decyzja o zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością motywowana była przez pracodawców w różny sposób, który można jednak podzielić na 3 główne kategorie:

- Niepełnosprawność była wtórna w stosunku do kompetencji osoby

Część pracodawców zauważyła, że zatrudnienie lub też rozpoczęcie innej formy współpracy z osobą z niepełnosprawnością związane było z jej kompetencjami i podejściem do wykonywania zawodowych obowiązków. Niepełnosprawność nie miała tutaj pierwszorzędного znaczenia. Widać to dobrze w poniższych cytatach:

kwestia niepełnosprawności nie była tutaj kluczowa, kandydatka była po prostu najodpowiedniejszą osobą na to stanowisk.

a dlaczego nie. Pracownik ma być dobry nie ważne czy pełnosprawny czy nie.

- Potrzeba pomocy osobie w trudnej sytuacji/danie szansy

Niektórzy z pracodawców decydowali się na rozpoczęcie współpracy z osobą z niepełnosprawnością ponieważ uznawali, że tej osobie należy się taka szansa. Pokazuje to dobrze poniższy cytat:

widziałam potrzebę i zaangażowanie osoby, którą przyjąłam. Dałam jej szansę by się wykazała w tym, co ją interesuje.

z odpowiedzialności społecznej, z chęci przysłużenia się, dania chęci osobom, które mają utrudniony start. Z chęci realizowania potrzeby niesienia pomocy

- Możliwość uzyskania korzyści finansowych

Część pracodawców wskazywała na korzyści finansowe i możliwość poprawy sytuacji w firmie. Widać to w poniższych cytatach:

obniżenie kosztów prowadzonej działalności przez dotację.

niskie koszty pracy poprzez dofinansowanie.

Zakres obowiązków trenera/-ki pracy według badanych pracodawców był bardzo szeroki i obejmował²⁰:

- ⇒ Pomoc osobie z niepełnosprawnością w kontaktach z pracodawcami (100 % wskazań, 15 osób)
- ⇒ Pomoc osobie z niepełnosprawnością w poszukiwaniu pracy (14 wskazań)
- ⇒ Pomoc osobie z niepełnosprawnością w dotarciu do/poruszaniu się po miejscu pracy (13 wskazań)
- ⇒ Motywowanie i wspieranie osoby z niepełnosprawnością (12 wskazań)

²⁰ Wybór ze zdefiniowanej w kwestionariuszy ankiety listy 15 różnych zadań.

Najbardziej wskazywano na pomoc pracodawcy w uzyskaniu dofinansowania do stanowiska pracy/wynagrodzenia osoby z niepełnosprawnością i na organizowanie szkoleń z zakresu specyfiki niepełnosprawności dla współpracowników osoby z niepełnosprawnością.

W opinii pracodawców usługa trenera pracy jest rozwiązaniem **efektywnym**. Wszyscy badani pracodawcy zgodzili się z następującymi stwierdzeniami:

- ⇒ Zatrudnienie wspomagane (Trener Pracy) przyczyni się do zwiększenia aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością.
- ⇒ Pomoc Trenera Pracy w kontaktach pomiędzy osobami z niepełnosprawnością a pracodawcami przyczyni się do zwiększenia ich uczestnictwa w otwartym rynku pracy.
- ⇒ Zatrudnienie wspomagane (Trener Pracy) może przynieść wymierne korzyści ekonomiczne osobom z niepełnosprawnością.
- ⇒ Zatrudnienie wspomagane (Trener Pracy) może przynieść wymierne korzyści ekonomiczne pracodawcom.

Wnioski

- ⇒ Wnioski z przeprowadzonego badania pracodawców **wskazują na dużą skuteczność usługi Trenera Pracy. Ponad połowa badanych pracodawców nie zdecydowałaby się na rozpoczęcie współpracy z osobą z niepełnosprawnością, gdyby nie możliwość współpracy z trenerem.**
- ⇒ Trener Pracy jest w opinii pracodawców rozwiązaniem efektywnym zarówno dla pracodawców, jak i osób z niepełnosprawnością.
- ⇒ Zakres zadań trenera/-ki pracy rozumiany jest szeroko i obejmuje zarówno wsparcie udzielane osobie z niepełnosprawnością, jak i wsparcie udzielane pracodawcy. Najważniejsze elementy wsparcia dla pracodawców to możliwość uzyskania informacji o specyfice niepełnosprawności zatrudnianej osoby i wsparcie w rekrutacji. Najważniejsze elementy wsparcia osoby z niepełnosprawnością to pomoc w kontaktach z pracodawcami, poszukiwaniu zatrudnienia i wsparcie o charakterze motywacyjnym.

XIII. Rekomendacje

Z zakresu wdrażania usługi:

⇒ **Kompetencje niezbędne do wykonywania pracy w charakterze Trenera/-ki Pracy**

Osoby zatrudnione na stanowisku trenera/-ki pracy powinny mieć doświadczenie lub powinny zostać wyposażone w wiedzę związaną z pracą z osobami niepełnosprawnościami. Warte rozważenia jest rozwiązanie, w którym trenerzy/-ki specjalizują się w pracy z osobami z konkretnymi niepełnosprawnościami. Wprowadzając model zatrudnienia wspomaganego jako rozwiązanie systemowe warto wyposażyć trenerów/-ki także w umiejętności i wiedzę związaną ze współpracą z pracodawcami, prawem związanym z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością i systemem dofinansowań.

⇒ **Szkolenie Trenerów/-ek Pracy**

Szkolenie przygotowujące do pracy w charakterze Trenera/-ki pracy jest niezbędnym elementem modelu. Szkolenie takie powinno skupiać się przede wszystkim na przygotowaniu do pracy, poznaniu narzędzi i zasad pracy, przygotowanie do współpracy z pracodawcami i poznanie specyfiki pracy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami (w tym omówienie kwestii związanych z udzielaniem podstawowej pomocy medycznej i kwestie związane z zapewnieniem sobie bezpieczeństwa). Po takim szkoleniu Trener/-ka powinien wiedzieć, na czym polega jego praca i na jakich narzędziach pracuje.

Trening antydyskryminacyjny nie powinien być elementem szkolenia, zwłaszcza w przypadku gdy szkolenie jest elementem rekrutacji trenerów/-ek do pracy.

⇒ **Wsparcie potrzebne do wykonywania pracy w charakterze Trener/-ka pracy**

Trenerom/-kom pracy należy zapewnić wsparcie organizacyjne. W idealnym modelu wsparcie to powinno uwzględniać: zapewnienie telefonu, laptopa z dostępem do Internetu wraz z możliwością skorzystania z zasobów biurowych (możliwość drukowania).

Pracą trenerów/-ek powinien zarządzać koordynator/-ka usługi, którego główne zadania organizacja pracy trenerów/-ek, udzielanie odpowiedzi na pytania dotyczące pracy i monitoring tej pracy. W dużo mniejszym zakresie zadaniem koordynatora powinno być udzielanie trenerom/-kom merytorycznego wsparcia dotyczącego rozwiązywania trudnych sytuacji związanych z pracą z klientami/-kami.

Trenerom/-kom pracy 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/-ki powinni mieć możliwość konsultacji z różnymi specjalistami, takimi jak psychiatra i prawnik.

Bardzo ważne jest zapewnienie trenerom/-kom miejsca, w którym mogą się spotkać z klientami/-kami. Należy unikać sytuacji, w których trenerzy/-ki muszą spotykać się z klientami/-kami w domu. Spotkanie się w domu klienta/-ki może stać w sprzeczności z celami związanymi z aktywizacją zawodową, a w skrajnych przypadkach może być wiązać się z narażeniem trenera/-ki na niebezpieczeństwo.

⇒ **Rola i zadania Trenera/-ki Pracy**

Wdrażając usługę trenera/-ki pracy należy uwzględnić szerokie rozumienie zadań, które nie ogranicza się tylko do wsparcia w poszukiwaniu zatrudnienia i wsparcie w miejscu pracy. Trener/-ka udziela także wsparcia motywacyjnego (poszukiwanie pracy wiąże się często z niepowodzeniami, które przyczyniają się do spadku motywacji), informacyjnego (gdzie i jak szukać pracy). Ważnym zadaniem w pracy trenera/-ki jest współpraca z pracodawcą.

Trener/-ka pracy może też wspierać otoczenie, zwłaszcza w sytuacji, w której postawa otoczenia stanowi przeszkodę w aktywizacji zawodowej klienta/-ki.

Trener/-ka Pracy nie powinien pełnić funkcji asystenta/-ki osoby niepełnosprawnej ani zadań związanych z aktywizacją społeczną (funkcja Trenera Aktywności).

⇒ **Implementacja usługi**

Model zatrudnienia wspomaganego 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 pracy możliwe jest także na poziomie pojedynczych projektów, jednakże każdorazowo należy założyć konieczność przeszkolenia trenerów pracy i zapewnienia im niezbędnych do wykonywania pracy narzędzi. Projektując usługę zatrudnienia wspomaganego należy jednak pamiętać o uwzględnieniu możliwości kompleksowego wsparcia klienta/-ki.

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, jednakże usługa powinna być w szczególności kierowana do osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Przy rekrutacji do usługi powinno się brać pod uwagę następujące kryteria:

- ograniczenia funkcjonalne wynikające z niepełnosprawności

Klientami/-kami powinny być przede wszystkim osoby, które z racji na charakter swojej niepełnosprawności i konsekwencje, które ona powoduje w interakcji z otoczeniem nie są w stanie



ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

PROJEKT WSPÓŁFINANSOWANY ZE ŚRODKÓW UNII EUROPEJSKIEJ W RAMACH EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU SPOŁECZNEGO

samodzielnie znaleźć i utrzymać zatrudnienia. Stopień i rodzaj niepełnosprawności są wtórne w stosunku do tego kryterium.

– motywacja do podjęcia zawodowej aktywności

Motywacja do zmiany w zakresie zawodowej aktywności jest ważnym kryterium, które powinno być brane pod uwagę przy rekrutacji klientów/-ek usługi. Wysoka motywacja do zmiany przyczynia się do zwiększenia skuteczności usługi. Nie oznacza to, że osoby o niskiej motywacji powinny być wykluczone z możliwości skorzystania ze wsparcia trenera pracy, jednakże uczestnictwo takich osób w usłudze powinno być okresowo weryfikowane.

– możliwość podjęcia zawodowej aktywności

Klientami usługi nie powinny być osoby ubezwłasnowolnione, a także przewlekle chore wymagające częstej hospitalizacji. Ważnym czynnikiem, który powinien być brany pod uwagę jest także sytuacja finansowa osoby z niepełnosprawnością. W przypadku osób bardzo zadłużonych i osób, które mają wysokie świadczenia miesięczne należy każdorazowo szczególnie dokładnie zbadać motywację i faktyczną możliwość podjęcia aktywności.

– poziom samodzielności osoby

Do usługi nie powinny trafiać osoby, które nie są w stanie samodzielnie funkcjonować i wymagają wsparcia w zakresie nauki czynności dnia codziennego czy czynności samoobsługowych. Nie powinny być klientami usługi osoby niezaktywizowane społecznie. Usługą uzupełniającą w stosunku do wsparcia Trenera Pracy powinien być Trener Aktywności, gdzie osoby wymagające wsparcia w zakresie aktywności społecznej powinny trafiać w pierwszej kolejności.

Kryteria te powinny być badane na etapie prowadzenia diagnozy i opracowywania Indywidualnego Planu Działania. Indywidualny Plan Działania powinien być okresowo weryfikowany wspólnie z klientem/-ką i w razie potrzeby podlegać aneksowaniu.

⇒ **Kształt modelu zatrudnienia wspomaganego**

Model zatrudnienia wspomaganego nie powinien ograniczać się do usługi Trenera/-ki Pracy. Usługa ta powinna jednak pozostać głównym i wiodącym wsparciem w modelu zatrudnienia wspomaganego. 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 zawodowej.

Z racji na zróżnicowany i często niski poziom zawodowych kwalifikacji klientów istotne jest umożliwienie skorzystania ze szkolenia zawodowego. W celu rozeznania, jaką w ogóle pracę można wykonywać (odniesienie do wyników, ile ludzi nie pracowało i nie ma cv itd.) istotne jest uwzględnienie w modelu poradnictwa zawodowego. Z racji na trudną sytuację ekonomiczną klientów/-ek warto uwzględnić w modelu możliwość skorzystania z pakietu pracownika. Osoby z niepełnosprawnością często napotykają na bariery w funkcjonowaniu, które mogą zostać zniwelowane za pomocą specjalistycznego sprzętu. Dostępność takiego sprzętu powinna być elementem modelu zatrudnienia wspomaganego. Charakter wsparcia związanego z wyposażeniem w

sprzęt rehabilitacyjny i w pakiet pracownika powinien mieć charakter pomocniczy w stosunku do samej usługi trenera pracy i pozostałego wsparcia związanego z aktywizacją zawodową.

Zatrudnienie wspomaganie powinno uwzględniać możliwość wsparcia dla otoczenia. Wyniki prowadzonych badań i analiz pokazują, że nie jest dobrym rozwiązaniem narzucanie sztywnych ram wskaźnikowych dotyczących liczby osób z otoczenia (w testowanej usłudze wskaźnik ten wynosił 1 na 1, na każdą osobę z niepełnosprawnością przypada jedna osoba z otoczenia). Wsparcie dla otoczenia powinno uwzględniać następujące formy:

- ⇒ wsparcie o charakterze informacyjnym dotyczącego zarówno samego procesu wspierania osób z niepełnosprawnością jak i informowania o instytucjonalnych możliwościach wsparcia zarówno osób z otoczenia i osób z niepełnosprawnością

Wsparcia takiego może udzielać może sam trener/-ka pracy, informowanie o możliwościach wsparcia odbywać się może także innymi dostępnymi drogami (odnieść się do wyników, że wiele osób nie wie z jakiego wsparcia może skorzystać).

- ⇒ wsparcie o charakterze motywacyjnym

Wsparcie takie jest potrzebne, ponieważ proces wchodzenia na rynek pracy przez osoby z niepełnosprawnością skojarzony jest przez osoby z otoczenia z wieloma niepowodzeniami. Jeśli otoczenie demotywuje do aktywności i nie wierzy w skuteczność działań, wsparcie będzie mniej skuteczne.

- ⇒ **Zapewnienie dostępności usługi**

Wdrażając usługę trenera pracy i model zatrudnienia wspomaganego należy uwzględnić kwestie związane z dostosowaniem wsparcia do potrzeb wynikających z niepełnosprawności.

- ⇒ Dostosowanie wykorzystywanych w pracy trenera narzędzi, w tym w szczególności diagnozy, Indywidualnego Planu Działania i kontraktu

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/-kom odpowiedź na pytania zawarte w diagnozie i IPD, 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.

- ⇒ Dostępność wsparcia o charakterze asystenckim, a także możliwość skorzystania z usług tłumacza języka migowego

Usługa powinna umożliwić skorzystanie ze wsparcia asystenckiego. Udzielanie wsparcia o charakterze asystenckim nie jest zadaniem trenera/-ki pracy. W modelu powinna być także zapewniona możliwość skorzystania ze wsparcia tłumacza języka migowego.

⇒ Dostosowanie poszczególnych etapów zatrudnienia wspomaganego do potrzeb wynikających z niepełnosprawności

Ważnym elementem dostępności jest indywidualne podejście do klienta/-ki przejawiające się między innymi w elastyczności w podchodzeniu do etapów zatrudnienia wspomaganego. Badania pokazały, że etapy te są zróżnicowane w zależności od rodzaju niepełnosprawności. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną potrzebują więcej i dłuższego wsparcia w procesie poszukiwania pracy, osoby z niepełnosprawnością psychiczną zaś potrzebują takiego wsparcia już po zatrudnieniu (monitoring).

XIV. Spis tabel i wykresów

Wykres 1 Podział ze względu na płeć	19
Wykres 2 Podział ze względu na wiek	19
Wykres 3 Klienci/-tki usługi- podział ze względu na wykształcenie.....	20
Wykres 4 Podział ze względu na rodzaj niepełnosprawności	22
Wykres 5 Wcześniejsza aktywność zawodowa ON	23
Wykres 6 Odpowiedź na pytanie, czy uczestnicy posiadają CV.....	23
Wykres 7 Wiedza o tym, jaką pracę można wykonywać.....	24
Wykres 8 Metody poszukiwania pracy	25
Wykres 9 Liczba godzin wsparcia bezpośredniego w podziale na osoby	26
Wykres 10 Liczba godzin wsparcia zdalnego w podziale na osoby	27
Wykres 11 Średnia liczba godzin wsparcia w podziale na rodzaj niepełnosprawności	28
Wykres 12 Średnia liczba godzin wsparcia w podziale na stopień niepełnosprawności	30
Wykres 13 Liczba godzin udzielonego wsparcia psychologicznego w podziale na osobę	31
Wykres 14 Liczba godzin wsparcia doradczego w podziale na osobę	31
Wykres 15 Rozkład godzin wsparcia asystenckiego	33
Wykres 16 Średnia liczba godzin wsparcia asystenckiego w podziale na st. niepełnosprawności.....	34
Wykres 17 Skuteczność zatrudnieniowa modelu dla różnych niepełnosprawności	35
Wykres 18 Skuteczność projektu w odniesieniu do stopnia orzeczonej niepełnosprawności.....	36
Wykres 19 Średnia godzin poszczególnych typów wsparcia dla osób zatrudnionych i dla wszystkich klientów	37
Wykres 20 Ocena, na ile wsparcie trenera/-ki pracy było potrzebne.....	39
Wykres 21 Odpowiedź na pytanie, czy cel współpracy został osiągnięty.....	40

Wykres 22 Najważniejsze wsparcie udzielone przez trenera/-kę pracy- perspektywa klientów.....	41
Wykres 23 Odpowiedź na pytanie, jak często klienci/-tki spotykali się z trenerem/-ką pracy.....	42
Wykres 24 Rozkład odpowiedzi na pytanie o liczbę spotkań z trenerem/-ką.....	42
Wykres 25 Najważniejsze elementy zatrudnienia wspomaganego w opinii klientów/-ek usługi.....	43
Wykres 26 Otoczenie- podział ze względu na płeć.....	70
Wykres 27 Stopień powiązania z osobą z niepełnosprawnością.....	71
Wykres 28 Otoczenie klientów usługi-podział ze względu na wiek.....	72
Wykres 29 Czy osoba z niepełnosprawnością może pracować na takich samych zasadach jak osoba pełnosprawna?.....	73
Wykres 30 Pod jakim warunkiem osoba z niepełnosprawnością może pracować?.....	74
Wykres 31 Od czego zależy, czy osoba z niepełnosprawnością może pracować?.....	74
Wykres 32 Dostępność wsparcia w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia.....	76
Wykres 33 Rozkład odpowiedzi na pytanie, czy wsparcie w ramach zatrudnienia wspomaganego powinno być oferowane też otoczeniu.....	76
Wykres 34 Odpowiedź na pytanie, jakie wsparcie jest potrzebne otoczeniu.....	78
Wykres 35 Możliwość skorzystania ze wsparcia jako osoba z otoczenia osoby z niepełnosprawnością.....	79
Wykres 36 Umiejętność wspierania osoby z niepełnosprawnością w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy.....	80
Wykres 37 Rola otoczenia we wspieraniu aktywności zawodowej osoby z niepełnosprawnością.....	80
Wykres 38 Znajomość usługi- perspektywa otoczenia.....	81
Wykres 39 Użyteczność usługi trenera pracy w ocenie otoczenia klientów usługi.....	82
Wykres 40 Czy trener pracy powinien wspierać też otoczenie?.....	82
Wykres 41 Uczestnicy badania- podział ze względu na typ instytucji, w której są zatrudnieni.....	85
Wykres 42 Rozkład odpowiedzi na pytanie, czy wsparcie oferowane ON jest wystarczające.....	86
Wykres 43 Bariery wdrażania usług aktywizacji zawodowej dla ON.....	86
Wykres 44 Czy przed szkoleniem słyszeli o Trenerze Pracy?.....	87
Wykres 45 Zadania Trenera Pracy w ocenie pracowników/-czek instytucji.....	88
Wykres 46 Moment rozpoczęcia wsparcia ON przez Trenera Pracy.....	89
Wykres 47 Rozkład odpowiedzi na pytanie, jak długo trener pracy powinien wspierać ON.....	89
Wykres 48 Zakres zatrudnienia wspomaganego.....	90
Wykres 49 Czy trener pracy powinien świadczyć usługi asystenckie?.....	91

Wykres 50 Kto powinien być odpowiedzialny za zainicjowanie współpracy?	92
Wykres 51 Czy osoby z niepełnosprawnością powinny płacić za usługę?	92
Wykres 52 Kto powinien zatrudniać trenera/-kę pracy?	93
Wykres 53 Kto powinien finansować trenera/-kę pracy?	93
Wykres 54 odpowiedź na pytanie, w czym pracodawcy potrzebowali pomocy przy zatrudnianiu osoby z niepełnosprawnością	97