

**RAPORT Z BADANIA FUNKCJONUJĄCYCH
MODELI ŚWIADCZENIA USŁUG
PRZEZ TRENERA PRACY**



POLSKIE FORUM OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

**RAPORT Z BADANIA FUNKCJONUJĄCYCH
MODELI ŚWIADCZENIA USŁUG
PRZEZ TRENERA PRACY**

MILLWARD BROWN S.A.

W imieniu Millward Brown S.A. dokument opracowali:
Zespół TGI we współpracy z Dorotą Anną Zielińską

Autorki raportu metodologicznego, narzędzi badawczych i rekomendacji:
Marzena Bałtowska-Jucha, Marzena Głaz-Skirzyńska

Konsultacje metodologiczne: dr Sławomir Mandes

Redakcja językowa i korekta: Agnieszka Jędrzejczak-Sprycha
Opracowanie graficzne: Julia Roczan
Skład i łamanie: JP

ISBN: 978-83-64280-33-7

Copyright © by Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, 2013

Wydawca:
Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych
ul. Ogrodowa 28/30 lok. 416
00-896 Warszawa
www.pfon.org

Publikacja bezpłatna

Publikacja zrealizowana w ramach projektu:
„Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt realizowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
w partnerstwie z Polskim Forum Osób Niepełnosprawnych,
Polską Organizacją Pracodawców Osób Niepełnosprawnych
oraz KARE Promoting Inclusion for People with Intellectual Disabilities z Irlandii.

SPIS TREŚCI

| | |
|---|-----------|
| ZASTOSOWANE SKRÓTY | 8 |
| OCENA MATERIAŁU BADAWCZEGO | 9 |
| NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI | 10 |
| ANALIZA SWOT PROJEKTÓW REALIZOWANYCH PRZEZ JEDNOSTKI SAMORZĄDOWE | 20 |
| ANALIZA SWOT PROJEKTÓW REALIZOWANYCH PRZEZ ORGANIZACJE POZARZĄDOWE | 21 |

| | |
|--|-----------|
| ROZDZIAŁ I | |
| METODOLOGIA | 23 |
| ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE | |
| WEDŁUG RAPORTU METODOLOGICZNEGO | 23 |
| REALIZACJA BADANIA | 27 |
| DANE DEMOGRAFICZNE RESPONDENTÓW | 40 |

| | |
|---|-----------|
| ROZDZIAŁ II | |
| MODELE ŚWIADCZENIA USŁUG PRZEZ TRENERA PRACY W JEDNOSTKACH SAMORZĄDOWYCH | 51 |
| JEDNOSTKI SAMORZĄDOWE UCZESTNICZĄCE W BADANIU | 51 |
| OPIS PROJEKTÓW ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO W JEDNOSTKACH SAMORZĄDOWYCH | 52 |

| | | | |
|---|------------|---|------------|
| PROFIL KOMPETENCYJNY TRENERA PRACY | 62 | METODYKA PRACY TRENERA | 149 |
| METODYKA PRACY TRENERA | 68 | REKRUTACJA TRENERA PRACY W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH | 154 |
| REKRUTACJA TRENERA PRACY W JEDNOSTKACH SAMORZĄDOWYCH | 74 | SPOSOBY ZARZĄDZANIA PRACĄ TRENERA W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH | 159 |
| SPOSOBY ZARZĄDZANIA PRACĄ TRENERA | 76 | METODY, FORMY I PROGRAM SZKOLEŃ PRZYGOTOWUJĄCYCH TRENERÓW DO PRACY | 162 |
| METODY, FORMY I PROGRAM SZKOLEŃ PRZYGOTOWUJĄCYCH TRENERÓW DO PRACY | 79 | ZAKRES WSPARCIA OSÓB Z RÓŻNYMI RODZAJAMI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI | 165 |
| ZAKRES WSPARCIA DLA OSÓB Z RÓŻNYMI RODZAJAMI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI | 83 | WSPÓŁPRACA MIĘDZY INSTYTUCJAMI SYSTEMU WSPARCIA | |
| WSPÓŁPRACA MIĘDZY INSTYTUCJAMI SYSTEMU WSPARCIA | 93 | WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI | 175 |
| WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI | 95 | WSPÓŁPRACA MIĘDZY TRENEREM A BENEFICJENTAMI I CZŁONKAMI ICH RODZIN | 179 |
| WSPÓŁPRACA MIĘDZY TRENEREM A BENEFICJENTAMI I CZŁONKAMI ICH RODZIN | 102 | OCENA EFEKTYWNOŚCI I SKUTECZNOŚĆ ŚWIADCZENIA USŁUG TRENERA PRACY | 186 |
| OCENA EFEKTYWNOŚCI I SKUTECZNOŚĆ ŚWIADCZENIA USŁUG TRENERA PRACY | 106 | WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE – CASE STUDY | 194 |
| WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE – CASE STUDY | 108 | | |
| | | | |
| ROZDZIAŁ III | | REKOMENDACJE DLA PRODUKTU FINALNEGO | 202 |
| MODELE ŚWIADCZENIA USŁUG PRZEZ TRENERA PRACY W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH | 115 | I REKRUTACJA TRENERA/TRENERKI PRACY | 202 |
| ORGANIZACJE POZARZĄDOWE UCZESTNICZĄCE W BADANIU | 115 | II SZKOLENIE TRENERA/TRENERKI PRACY | 207 |
| OPIS PROJEKTÓW ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH | 116 | III MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE PRACĄ TRENERA/TRENERKI PRACY | 208 |
| PROFIL KOMPETENCYJNY TRENERA PRACY | 142 | ZAŁĄCZNIKI | 210 |

ZASTOSOWANE SKRÓTY:

W prezentowanym raporcie najczęściej używane są następujące skróty:

| | |
|-------|---|
| DPS | – dom pomocy społecznej |
| EFS | – Europejski Fundusz Społeczny |
| GOPS | – gminny ośrodek pomocy społecznej |
| IDI | – indywidualny wywiad pogłębiony (ang. <i>individual in-depth interview</i>) |
| JST | – jednostka samorządu terytorialnego |
| MOPS | – miejski ośrodek pomocy społecznej |
| NGO | – organizacja pozarządowa (ang. <i>non-governmental organization</i>) |
| OPS | – ośrodek pomocy społecznej |
| PCPR | – powiatowe centrum pomocy rodzinie |
| PFON | – Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych |
| PFRON | – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych |
| POKL | – Program Operacyjny Kapitał Ludzki |
| PUP | – powiatowy urząd pracy |
| ŚDS | – środowiskowy dom samopomocy |
| UP | – urząd pracy |
| WCPR | – wojewódzkie centrum pomocy rodzinie |
| WSON | – Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych |
| WTZ | – warsztat terapii zajęciowej |
| WUP | – wojewódzki urząd pracy |
| ZAZ | – zakład aktywności zawodowej |
| ZPCh | – zakład pracy chronionej |
| ZUS | – Zakład Ubezpieczeń Społecznych |
| ZW | – zatrudnienie wspomagane |

OCENA MATERIAŁU BADAWCZEGO

Materiał badawczy, który stał się podstawą przygotowania niniejszego opracowania, trzeba ocenić jako bardzo zróżnicowany. Jest to spowodowane nierównomiernym rozłożeniem próby pomiędzy poszczególnymi grupami interesariuszy. Przyczyny tego zostały wyjaśnione w Rozdziale I dokumentu. Warto jednak w tym miejscu zaznaczyć, w jaki sposób wpływa to na uzyskane wyniki.

Część badania opisująca perspektywę trenerów pracy i koordynatorów omawianych projektów została poparta bogatym materiałem badawczym, toteż spostrzeżenia dotyczące tej części badania pozwalają na formułowanie wniosków na poziomie ogólnym. Warto zaznaczyć, że duże zróżnicowanie wielkości próby pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego (JST) a organizacjami pozarządowymi (NGO) może być w części przyczyną dostrzeżonej w wynikach dysproporcji w różnorodności doświadczeń pomiędzy tymi podmiotami. Można jednak twierdzić, że wskazane w badaniu zasadnicze linie podziału dotyczące sposobu organizacji pracy przy realizacji projektów, zasad rekrutowania i szkolenia trenerów oraz dotyczące wymagań stawianych kandydatom na to stanowisko trafnie opisują rzeczywistość.

Najbardziej niedoreprezentowaną grupę respondentów stanowią pracownicy urzędów pracy (UP), których znalazło się w próbie zaledwie trzech. Przyczyny tego zostały szczegółowo opisane w części metodologicznej. Druga część próby, która nie spełniła założeń, to rodziny osób niepełnosprawnych. Wyniki tej części badania nie dają podstaw do formułowania wniosków. Materiał opisujący wspomniany fragment badania może być traktowany wyłącznie jako opisowy i sygnalizujący pewne tendencje i poglądy. Dla zwiększenia przejrzystości opracowania powyższa uwaga została zamieszczona we wprowadzeniach do odpowiednich podrozdziałów.

W przypadku kolejnych tego typu badań proponowalibyśmy:

- nie planować rekrutacji z wykorzystaniem kontaktów koordynatorów projektów, ponieważ metoda „kuli śniegowej” nie sprawdziła się,
- zweryfikować, czy istnieją bazy danych bądź rejestry np. pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne lub samych osób niepełnosprawnych, które ubiegały się o zatrudnienie, co mogłoby poszerzyć bazę i pozwolić w sposób bardziej swobodny, z większą możliwością zamiany badanych podmiotów, rekrutować respondentów,
- uwzględnić czas, jaki upłynął od zamknięcia projektu, o który pytany jest respondent, by umożliwić mu w miarę dokładne odtworzenie szczegółów; w naszym badaniu odwoływaliśmy się często do projektów dość dawno zakończonych, co nie ułatwiało respondentom odpowiedzi na pytania.

NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI

Badanie jakościowe, którego wyniki zostały omówione poniżej, zostało zrealizowane z przedstawicielami 27 ośrodków systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością, w tym z dziewięcioma jednostkami samorządowymi oraz 18 organizacjami pozarządowymi. Z całej badanej próby 13 placówek skorzystało ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w ramach projektu pilotażowego „Trener pracy”, 14 sięgnęło po środki z innych źródeł, jak np. EFS lub inne środki PFRON, dziewięć placówek zrealizowało więcej niż jeden projekt, występując z projektami z zakresu zatrudnienia wspomaganego do innych niż PFRON sponsorów, po zakończeniu projektu pilotażowego. Wskazuje to na dość dużą dostępność źródeł finansowania, a zarazem na pewną umiejętność instytucji w zakresie skutecznego ich pozyskiwania.

Trzeba jednak zauważyć, że w świetle prezentowanych wyników dostrzec można zróżnicowanie doświadczeń i praktyki między organizacjami pozarządowymi a jednostkami samorządu terytorialnego (JST). Te ostatnie zdecydowanie chętniej sięgały po środki z PFRON (7/9 realizowanych projektów zostało sfinansowanych w ten sposób, z czego sześć ze środków projektu pilotażowego). Wydaje się, że jednostki samorządu terytorialnego były mniej sprawne w pozyskiwaniu środków z innych źródeł (tylko 4/9 badanych ośrodków realizowało tak kolejne projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego).

Można zakładać, że przedstawiciele NGO są bardziej sprawni w pozyskiwaniu środków z innych źródeł niż PFRON lub też w mniejszym stopniu zainteresowani współpracą z Funduszem, jako że tylko siedem z 18 badanych organizacji sięgało po środki z projektu pilotażowego przy realizacji pierwszego projektu związanego z aktywizacją zawodową z udziałem trenera pracy. Wśród 11 z 18 badanych NGO, które wykorzystwały inne niż projekt pilotażowy źródła finansowania, pięć w całości lub częściowo skorzystało z innych projektów finansowanych lub współfinansowanych przez PFRON.

Warto podkreślić, że omawiane projekty aktywizacji zawodowej realizowane są z sukcesem. Jako jego miernik wskazuje się z jednej strony spełnienie kryterium formalnego, czyli zrekrutowanie do projektu wymaganej liczby beneficjentów i osiągnięcie oczekiwanego wskaźnika zatrudnienia, z drugiej zaś strony brane są pod uwagę elementy miękkie, takie jak: obserwacja zachowań i postaw prezentowanych przez beneficjentów, a czasem także członków ich rodzin, oraz zmiany w postawach pracodawców i pracowników firm, które włączają się w projekt. W projektach, które omawiano w czasie badania, oczekiwany wskaźnik zatrudniania był zwykle określany na poziomie ok. 30%. Co jednak charakterystyczne – w wielu przypadkach udawało się go przekroczyć, uzyskując efekty na poziomie od 40 do nawet 100%. Wskazuje to na duże zaangażowanie zespołów w proces aktywizacji beneficjentów, a także pośrednio jest miernikiem trafności założeń realizowanych projektów i dobrego rozpoznania lokalnych możliwości i potrzeb na etapie pisania wniosków projektowych.

Wskaźniki skuteczności osiągane przez organizacje wdrażające projekty zatrudnienia wspomaganego świadczą też o tym, że łatwiej jest przełamywać opory ze strony interesariuszy rynku pracy indywidualnie (np. poprzez bezpośrednie kontakty z pracodawcami, perswazję), niż poprzez kampanie społeczne, które na jednostki działać mogą w pewnym stopniu wizerunkowo, ale w bardzo nikłym – informacyjnie (brak impulsu do samodzielnego wyszukania informacji o korzyściach z zatrudnienia osób niepełnosprawnych).

Zrealizowany projekt badawczy daje świadectwo kształtowania się na gruncie polskim dużego zróżnicowania praktyk i doświadczeń w zakresie zatrudnienia wspomaganego. Objęci badaniem trenerzy mieli doświadczenie w pracy z tą metodą od 1 do 5+ lat. Mimo pewnych rozbieżności, które zostaną omówione w dalszej części podsumowania, możemy wskazać szereg cech wspólnych w realizacji w Polsce projektów z udziałem trenerów pracy:

- Niemal we wszystkich badanych ośrodkach trenerzy pracowali w zespołach, wspierani przez psychologa, doradcę zawodowego oraz koordynatora projektu. Zespół ten miał za zadanie udzielenie kompleksowego wsparcia beneficjentowi, a w niektórych przypadkach (częściej w praktyce NGO niż JST) pełnił również funkcję superwizyjną dla trenera pracy.
- Wyniki badania jasno wskazują, że wypracowuje się polskie standardy aktywizacji zawodowej z udziałem trenera pracy. Przodują w tym:
 - Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (PSOUU),
 - Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych (WSON),
 - Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie (WUP),

lecz modele takie zostały opisane też z udziałem Elbląskiej Rady Konsultacyjnej Osób Niepełnosprawnych oraz Oddziałem Integracji Osób Niepełnosprawnych Urzędu Miasta w Poznaniu.

Większość badanych placówek pracowała jednak, szczególnie na etapie projektu pilotażowego, na podstawie ogólnych wytycznych modelu, wskazanych przez instytucje finansujące (zwykle PFRON lub Europejski Fundusz Społeczny – EFS). Włączano w nie doświadczenia własne realizatorów, związane z aktywizacją zawodową klientów trudnych lub ze wsparciem osób z niepełnosprawnością, a także w miarę potrzeb adaptowano je do wymogów narzucanych przez specyfikę potrzeb beneficjentów z poszczególnymi stopniami i rodzajami niepełnosprawności.

- Mimo że wspomina się o tym, iż metoda zatrudnienia wspomaganego została przeniesiona z obszaru działań wsparcia dedykowanego osobom z niepełnosprawnością intelektualną, była z powodzeniem stosowana we wspieraniu osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, a także w projektach skierowanych do grup marginalizowanych na rynku pracy (np. kobiet długotrwale bezrobotnych). O ile doświadcze-

nia NGO są w tym zakresie bardziej zróżnicowane, JST dość często obejmowały wsparciem głównie osoby chorujące psychicznie, osiągając przy tym bardzo dobre efekty. Warto przy tym zauważyć pewną prawidłowość: o ile osoby chorujące psychicznie i z niepełnosprawnością intelektualną często po raz pierwszy w życiu (lub po raz pierwszy od czasu zachorowania) miały szansę wejścia na rynek pracy dzięki współpracy z trenerem, o tyle osoby z dysfunkcjami fizycznymi częściej potrzebowały i oczekiwały wsparcia w zakresie zmiany pracy na lepszą lub bardziej dostosowaną do ich indywidualnych predyspozycji.

- Charakterystyczne wydaje się to, że mimo iż z założenia celem metody jest wprowadzenie beneficjentów na otwarty rynek pracy, to w praktyce poszerza się zakres podejmowanych działań. W razie niepowodzeń w znalezieniu zatrudnienia dla beneficjentów w systemie otwartym dąży się do znalezienia miejsca w warsztatach terapii zajęciowej (WTZ), zakładach pracy chronionej (ZPCh) lub zakładach aktywizacji zawodowej (ZAZ). Praktyki te są podyktowane dążeniem do budowania poczucia własnej wartości beneficjentów, rozwijania ich samodzielności i poczucia sprawstwa w ich życiu.
- NGO w porównaniu z JST idą jeszcze dalej w łączeniu projektów zadań aktywizacji zawodowej i społecznej. Odnosząc się pośrednio do modelu wspierania osób z niepełnosprawnością przez całe życie, obejmują działaniami projektowymi również inne obszary życia beneficjentów, takie jak: rehabilitację, zachęcanie do podnoszenia kwalifikacji i kontynuowania edukacji oraz inne.
- Co interesujące – dla trenerów trudnością okazało się nazywanie stosowanych w pracy metod. Być może przyczyna leży w postrzeganiu całego modelu jako szeroko rozumianej metody lub wynika z dążenia do maksymalnej indywidualizacji sposobów pracy z beneficjentami na podstawie różnorodnych doświadczeń, problemów i możliwości.
- Warto także zaznaczyć, że wykorzystanie metody zatrudnienia wspomaganego dało pole do dużej innowacyjności jednostkom samorządowym i usprawnienia współpracy między instytucjami formalnego systemu wsparcia na szczeblu lokalnym.
- Profil trenera pracy w badanych organizacjach nie jest w pełni spójny, różnice przebiegają przede wszystkim na linii podziału między systemem wsparcia instytucjonalnego a nieformalnego:
 - Trenerem pracy w JST jest zwykle osoba z wyższym wykształceniem z zakresu nauk społecznych lub pedagogiki, często po studiach podyplomowych, często z doświadczeniem dotyczącym doradztwa zawodowego, znająca prawo pracy i prawodawstwo dotyczące osób z niepełnosprawnością, posiadająca pewne rozeznanie na lokalnym rynku pracy; gotowa pracować z klientem trudnym

i osobami z niepełnosprawnością, swobodnie poruszająca się w systemie wsparcia instytucjonalnego.

- W NGO natomiast jest to zwykle osoba z wykształceniem średnim, a jeśli wyższym – to często po bardzo specjalistycznych kierunkach, np. tyflopedagogice, która ma – częściej niż w JST – doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością, kwalifikacje asystenta osoby z niepełnosprawnością lub pokrewne, lepsze rozeznanie w nieformalnym niż instytucjonalnym systemie wsparcia, częściej z deficytem wiedzy z zakresu prawa pracy, a szczególnie z zakresu prawodawstwa dotyczącego zatrudniania osób z niepełnosprawnością.

O ile doświadczenia organizacji systemu wsparcia w zakresie zatrudnienia wspomaganego rozwijają się dynamicznie, o tyle rezultaty badania sygnalizują, że świadomość społeczna dotycząca możliwości zawodowych osób z niepełnosprawnością i ich gotowości do pracy pozostaje bardzo ograniczona. Jako istotne bariery w realizacji swoich zadań trenerzy pracy wskazują bowiem:

- opór ze strony pracodawców i środowisk zawodowych wobec zatrudniania osób z niepełnosprawnością, ze względu na negatywne stereotypy związane z niepełnosprawnością, w tym m.in.: niską wydajność i przydatność takich pracowników;
- opór rodzin osób z niepełnosprawnością wobec ich usamodzielniania się, powodowany zarówno obawą o utratę zasiłków, jak i tendencją do zachowań nadopiekuńczych, co często prowadzi do infantyilizacji i ograniczania dążeń do samodzielności tych osób;
- opór samych beneficjentów wobec zmian, brak świadomości swoich możliwości i wiary we własne siły.

Nasuwa się w związku z powyższym wniosek, że nadal nierozwiązany pozostaje problem integracji społecznej osób z niepełnosprawnością. *Feedback* od instytucji i organizacji systemu wsparcia, związany z omawianym projektem badawczym, wskazuje, że nie tylko problemy dotyczące osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności pozostają mało znane, ale deficytowa jest przede wszystkim wiedza na temat możliwości „normalnego funkcjonowania” przedstawicieli tej grupy.

Można też stwierdzić, że sukces idei zatrudnienia wspomaganego, o którym mówi wielu respondentów, świadczy o słuszności koncepcji działania „bottom-up” w przełamywaniu stereotypów, niechęci i negatywnych postaw wobec pracowników z niepełnosprawnością – począwszy od pracy u podstaw z beneficjentem, poprzez kontakt z pracodawcą, aż do wdrożenia osoby na stanowisko pracy i monitorowanie jej sytuacji. W odróżnieniu od podejścia „top-down”, w którym skupiamy się na działaniach scentralizowanych, adresowanych do wszystkich i poniekąd do nikogo (np. regulacjach prawnych mających stymulować wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych, kampaniach społecznych), działanie u podstaw zmienia postawy i sytuacje pojedynczych osób, ale generuje też wartość dodaną w różnych obszarach:

- w przypadku beneficjenta: zmienia jego sytuację, mobilizuje do działania, wskazuje dalsze drogi, zwiększając jego samodzielność;
- w przypadku pracodawcy: pomaga przełamać różnego rodzaju opory przed zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością, często wpływa na zmianę postaw wobec tej grupy pracowników, może zapoczątkować reakcję kaskadową w przypadku kolejnych pracodawców (np. poprzez kontakty branżowe czy nieformalne);
- w przypadku trenerów pracy: generuje wzrost doświadczenia i kompetencji, prowadzi do stopniowego tworzenia sieci kontaktów, które mogą być zmobilizowane do realizacji kolejnych zadań.

Z tego punktu widzenia zatrudnienie wspomagane prowadzi też do systematycznego wzbogacania kapitału społecznego w danym środowisku, co przynosi korzyści nie tylko na poziomie jednostek czy organizacji, ale także struktury społecznej.

Jak już sygnalizowano, mimo szeregu punktów zbieżnych w doświadczeniach NGO i JST, zidentyfikowano szereg rozbieżności zarówno na poziomie doświadczeń, jak i praktyk stosowanych przy realizacji projektów zatrudnienia wspomagane (ZW). Odmienności są widoczne i na poziomie założonego zróżnicowania badanej próby, czyli między organizacjami pozarządowymi a jednostkami samorządowymi zaangażowanymi w realizację projektów, jak i wewnątrz tych grup:

- W przypadku jednostek samorządowych linia podziału w badanej próbie przebiega między jednostkami powiatowymi a wielkomijskimi, szczególnie Wojewódzkim Urzędem Pracy w Krakowie, a w mniejszym stopniu Urzędem Miasta Zielona Góra. W porównaniu z pozostałymi jednostkami krakowski WUP zdecydowanie wyróżnia się z racji przyjętej patronażowej roli i zaangażowania w wypracowanie własnej metodologii pracy i szkoleń trenerów pracy.
- Do mocnych stron JST zaliczyć należy posiadanie własnych zasobów w obszarze rynku pracy – a więc zasobów kadrowych (np. doradców zawodowych), zasobów wiedzy merytorycznej z zakresu funkcjonowania rynku pracy (prawodawstwa, regulacji itp.), baz danych potencjalnych beneficjentów (rejestrów osób poszukujących pracy i bezrobotnych) oraz baz potencjalnych pracodawców.
- Jeśli chodzi o NGO, znacznie więcej jest poziomów zróżnicowania, przy czym nie zidentyfikowano tak wyraźnego – jak w przypadku JST – zróżnicowania terytorialnego:
 - Część ośrodków realizuje założenia modelu w pełnej formie, zdarza się jednak, że jedynie jego elementy są włączane w projekty (wprowadzenie i asysta w miejscu pracy).
 - Zaobserwowano duże zróżnicowanie skali i zasięgu realizowanych projektów, od ogólnopolskich do lokalnych.

- Stosuje się bardzo zróżnicowane sposoby rekrutacji, szkoleń i oceny efektywności pracy trenerów.
- Zaobserwowano również odmienne stanowiska, jeśli chodzi o nacisk na wypracowanie własnego modelu pracy ośrodka vs. wykorzystanie istniejących wzorców.

Najważniejsze różnice dotyczące realizacji programów zatrudnienia wspieranego między NGO a JST, jakie udało się zidentyfikować, to:

1. Na etapie rekrutacji:

- a) Jednostki samorządowe miały bardziej rygorystyczne oczekiwania na etapie rekrutacji, to znaczy:
 - i) kładziono w nich większy nacisk na wykształcenie i weryfikację wiedzy prawnej kandydatów. Wyższe wykształcenie trenerów jest związane z potrzebami doksztalcenia i samokształcenia. Ma ono – w ocenie JST – zwiększać szanse na to, że trenerzy będą potrafili sami zdobywać wiedzę;
 - ii) rekrutacja w nich miała również bardziej formalny, tradycyjny przebieg, to znaczy po etapie weryfikacji dokumentów kandydaci byli zapraszani na rozmowę z komisją, w skład której wchodził: przedstawiciel instytucji zatrudniającej, koordynator projektu i opcjonalnie psycholog lub inna osoba zaangażowana w projekt;
 - iii) raczej nie stosowano testów praktycznych;
 - iv) zdarzało się, że trenerzy oprócz obowiązków projektowych mieli też inne, np. urzędnicze.

Jednostki samorządowe zatrudniały trenerów bardziej według ścieżki znajomości systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością, znajomości rynku pracy i doradztwa zawodowego. Organizacje pozarządowe rekrutowały praktyków znających beneficjentów, w tym osoby z doświadczeniami dotyczącymi konkretnych rodzajów niepełnosprawności, ale często z deficytami w zakresie znajomości narzędzi rynku pracy.

- b) W organizacjach pozarządowych zwracano większą uwagę na kompetencje niż kwalifikacje, a kryteria rekrutacji miały mniej restrykcyjny charakter:
 - i) akceptowane było wykształcenie średnie;
 - ii) w mniejszym stopniu kładziono nacisk na znajomość prawa, w tym prawa pracy;
 - iii) chętniej korzystano z testów praktycznych na etapie rekrutacji;
 - iv) stosowano bardzo zróżnicowane modele rekrutacji: od analogicznego do JST, dwuetapowego bez testów kompetencyjnych, przez trój etapowy z wykorzystaniem takich testów, po prerekrutację ze szkoleniem, które było ostatnią częścią weryfikacji kandydatów.

Zgodnie wskazuje się jednak, że w pracy trenera kluczowe jest posiadanie miękkich kompetencji (by skutecznie nawiązać i utrzymać bezpieczną relację z beneficjentem) oraz ducha menedżerskiego (by skutecznie wypromować beneficjenta na rynku pracy).

2. Na etapie szkoleń:

- a) W jednostkach samorządowych również na tym etapie realizowano zadania w sposób bardziej sformalizowany – zwykle wszyscy trenerzy lub nawet cały zespół przechodził przez etap 5-dniowych szkoleń wprowadzających do metody zatrudnienia wspomaganego:
 - i) jako słabość wskazywano stosunkowo słabe przygotowanie praktyczne;
 - ii) bardzo duże znacznie miało samokształcenie trenerów, zdarzało się, że także na własny koszt.
- b) Metody szkoleń stosowane w NGO były znacznie bardziej zróżnicowane:
 - i) znaczenie rzadziej, szczególnie w przypadku kolejnych projektów, decydowano się na szkolenia zewnętrzne.
 - ii) znacznie częściej stosowano metodę mentoringu na etapie wprowadzania w obowiązki nowych pracowników.

3. Na etapie monitorowania pracy trenerów zasadnicza różnica polega na podejściu do czasu pracy:

- a) W jednostkach samorządowych jest ono silnie skorelowane ze sposobem pracy instytucji zatrudniających trenerów. Oznacza to większy nacisk na obecność w miejscu pracy w wyznaczonych godzinach oraz restrykcyjne rozliczanie czynności wykonywanych w tym czasie w innych miejscach.
- b) W NGO obserwujemy większą elastyczność w respektowaniu założenia nienormowanego czasu pracy trenerów.

Niemniej jednak w obu przypadkach stosuje się podobne narzędzia rozliczania czasu pracy: karty pracy, dziennik beneficjenta, karty współpracy z pracodawcą. W minimalnym stopniu wykorzystywano elektroniczne narzędzie PFRON służące opisaniu czasu pracy.

4. Jeśli chodzi o superwizje:

- a) W jednostkach samorządowych rzadziej praktykowano profesjonalną, niezależną od opieki koordynatora superwizję trenerów. Brak systematycznej superwizji w przypadku JST może być związany z większą biurokracją w tych instytucjach. W JST

kontrola i nadzór skupiają się na kwestiach dokumentacji, brakuje zaś elementów superwizji praktycznej, tj. bezpośredniego kontaktu z trenerem.

- b) W NGO praktyki te stosowane były częściej. W większym stopniu, jak deklarowano, zespół projektowy pełnił funkcję superwizora prac poszczególnych trenerów, ze szczególnym uwzględnieniem osób niedawno włączonych do zespołu.

5. Na etapie pozyskiwania środków – co interesujące – w odmienny sposób dochodzono do decyzji o sięganiu po omawiany model aktywizacji:

- a) W jednostkach samorządowych częściej natrafiano na ten model w poszukiwaniu funduszy na działania aktywizacyjne.
- b) W NGO częściej na podstawie informacji o metodzie poszukiwano środków na realizację projektów z jej wykorzystaniem. Pracownicy NGO znają zwykle więcej modeli aktywizacji zawodowej i społecznej beneficjentów, co skutkuje większym zróżnicowaniem sposobów oferowania wsparcia w ramach realizowanych projektów i pomiędzy różnymi organizacjami z tej grupy.

6. Dostrzec można rozwarstwienie doświadczeń na poziomie współpracy z innymi organizacjami:

- a) NGO natrafiają na opory ze strony formalnego systemu wsparcia, zarówno w UP, jak i WTZ. W pierwszym przypadku może to być wynikiem problemów ze skutecznym komunikowaniem celów i zasad realizowanych projektów (dotyczących potrzeby rejestrowania beneficjentów ze świadczeniami jako osób bezrobotnych). W przypadku WTZ ujawnia się natomiast problem potencjalnej konkurencyjności – WTZ obawiają się utraty beneficjentów. Zdarzało się bowiem, że podejmowano działania *de facto* utrudniające właściwe wspieranie beneficjentów (tj. z wykorzystaniem wszystkich dostępnych w danym momencie i optymalnie dopasowanych do potrzeb środków i narzędzi).
- b) Jednostki samorządowe wydają się bardziej sprawne w tym zakresie. Skuteczniej wykorzystują też systemowe narzędzia wsparcia osób niepełnosprawnych w swoich działaniach. Jest to zapewne efektem większych umiejętności poruszania się w tym sektorze, często wynikających z wcześniejszych doświadczeń zawodowych. Choć NGO nierzadko mają własne zasoby i bazy, np. wypracowane w toku wieloletniej działalności czy z innych projektów, przewaga JST w tym aspekcie wynika z faktu, że zasoby tych instytucji są generowane w toku działań statutowych, trwających nieprzerwanie i finansowanych w sposób ciągły. Można by uznać, że są one przez to bardziej systematyczne, a mniej przypadkowe.

7. Ciekawym aspektem jest także kwestia przełamywania stereotypów i innowacyjności działań:

- a) Pod tym względem JST stoją przed – na swój sposób – trudniejszym zadaniem: przełamują nie tylko stereotypy związane z obecnością osób z niepełnosprawnością na rynku pracy, lecz także utarte sposoby postępowania i aktywizacji beneficjentów, stosowane przez formalny system wsparcia. Konieczność przełamania stereotypowego podejścia do beneficjentów jako osób bezrobotnych, wynikająca z charakteru standardowych działań urzędu, może być także przeszkodą we wdrażaniu modelu ZW.
- b) Pracownicy NGO reprezentują zwykle środowiska bardziej pod tym względem postępowe, zatem łatwiej im koncentrować się *stricto* na realizacji projektów.

8. Projekty realizowane przez omawiane typy podmiotów często różnią się również skalą:

- a) JST realizują raczej projekty małe, o zasięgu powiatowym.
- b) NGO podejmują się także ogromnych działań zakrojonych na skalę ogólnopolską, obejmujących wsparciem kilkuset beneficjentów.

9. Przekłada się to na sposób pracy trenera pracy:

- a) W JST trener częściej pracuje w małym zespole i jest odpowiedzialny za beneficjenta od etapu jego pozyskiwania do monitoringu po podjęciu pracy.
- b) W NGO częściej się zdarza, że trener wraca dopiero na określonym etapie działań, po preselekcji na etapie aktywizacji społecznej, prowadzonej przez niezależny zespół, który odsyła do niego osoby zdeterminowane do podjęcia pracy.

10. W związku z powyższym różni się także zakres podejmowanych działań i obszarów, w jakich pracuje trener:

- a) W JST w obszarze jego zainteresowań pozostaje zarówno aktywizacja społeczna, jak i zawodowa, lecz często bazuje się na posiadanych przez beneficjenta zasobach (doświadczenie, wykształcenie).
- b) W NGO zdarza się, że trener ma więcej czasu, może pracować w dłuższej perspektywie z myślą o podnoszeniu kwalifikacji beneficjenta. Bywa też tak, że jego rola jest ograniczana tylko do asysty w miejscu pracy, z pominięciem wszystkich poprzedzających ją etapów aktywizacji.

Rekomendacje:

- Nacisk na aspekt praktyczny w rekrutacji trenerów oraz w ich dalszym szkoleniu. Do praktyki zaliczyć należy tutaj zarówno rozmowy z doświadczonymi trenerami, jak i możliwość udziału w praktycznych zajęciach (kontakt z beneficjentem, konfrontacja z sytuacjami pojawiającymi się na etapie wdrażania beneficjenta na stanowisku pracy). W rekrutacji jest to szczególnie istotne, ponieważ pozwala na lepsze sprawdzenie kandydata, ale też pomaga kandydatowi upewnić się co do słuszności decyzji o wyborze kariery trenera pracy.
- Zapewnienie trenerom dostępu do wiedzy z zakresu wspierania osób niepełnosprawnych i prawodawstwa dotyczącego rehabilitacji społecznej i zawodowej – to najczęściej wskazywane luki w kompetencjach, jednocześnie najłatwiejsze do nadrobienia w porównaniu z brakiem adekwatnych cech charakterologicznych.
- W przypadku NGO potrzebne wydaje się także uzupełnianie wiedzy z zakresu poruszania się po rynku pracy.
- Zapewnienie trenerom dostępu do wiedzy praktycznej, dotyczącej codziennej współpracy z osobami z niepełnosprawnością i ich funkcjonowania (np. postępowanie z trudnymi klientami, język migowy, pomoc osobie na wózku).
- Ogromna waga superwizji z doświadczonymi trenerami, nie tylko w postaci kontroli dokumentacji i wywiązywania się z formalnych obowiązków, ale przede wszystkim systematyczne omawianie problemów, błędów, doświadczeń, również w celu zmniejszenia stresów, napięć i frustracji.
- Rozważenie środków zaradczych dotyczących problemu nieciągłości finansowania i realizacji projektów zatrudnienia wspomaganego – przerwy prowadzą do marnotrawienia już poniesionych nakładów i wytworzonych zasobów.
- Konieczność uporządkowania systemu projektów zatrudnienia wspomaganego ze względu na duże rozdrobnienie – szczególnie w sektorze NGO, „psucie rynku” poprzez duże podobieństwo projektów i niezdrową konkurencję między organizacjami. Problematyczna może okazać się też „turystyka projektowa” beneficjentów, którzy udział w kolejnych projektach traktują jako sposób na życie, zamiast skorzystać ze wsparcia i się uniezależnić.

ANALIZA SWOT PROJEKTÓW REALIZOWANYCH PRZEZ JEDNOSTKI SAMORZĄDOWE

| MOCNE STRONY | SZANSE |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dostrzeżenie znaczenia kompetencji miękkich i ich pogłębiona weryfikacja na etapie rekrutacji. • Silne wsparcie zespołowe dla trenera – ze strony koordynatora, doradców zawodowych, psychologów, niekiedy prawników. • Znajomość prawa pracy i ustawodawstwa dotyczącego osób niepełnosprawnych. • Dobra współpraca między instytucjami z sektora instytucjonalnego. • Łatwość poruszania się pracowników projektu w systemie wsparcia instytucjonalnego (znajomość procedur, kapitał społeczny). • Doświadczenie i wiedza z zakresu doradztwa zawodowego, w tym także znajomość narzędzi aktywizacji. | <ul style="list-style-type: none"> • Dobra znajomość formalnego systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością. • Możliwość korzystania z dobrych praktyk innych organizacji z sektora samorządowego i pozarządowego. • Prowadzenie przez inne instytucje wsparcia kampanii na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnością. • Dostępność kompleksowych szkoleń dla trenerów pracy. |
| SŁABE STRONY | ZAGROŻENIA |
| <ul style="list-style-type: none"> • Brak elastyczności w zarządzaniu czasem pracy trenera, związany z organizacją czasu pracy, charakterystyczną w urzędach. • Deficyty w zakresie oferowania beneficjentowi kompleksowego wsparcia, wynikające z charakteru działań, jakimi urzędy się zajmują. • Mniejszy nacisk na superwizję zewnętrzną trenerów. • Skupianie się na promowaniu wśród pracodawców finansowych korzyści wynikających z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, w mniejszym stopniu na propagowaniu metody zatrudnienia wspomaganego. | <ul style="list-style-type: none"> • Stereotypowe postrzeganie osób z niepełnosprawnością przez pracodawców, które utrudnia wprowadzenie beneficjentów na otwarty rynek pracy. • Nieznajomość wśród pracodawców instrumentów wsparcia przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. • Dla wielu jednostek kontakt z osobami niepełnosprawnymi był czymś nowym. • Również dla wielu trenerów tak indywidualne podejście do klienta było czymś nowym. • Brak ogólnopolskiej platformy współpracy instytucji wsparcia, umożliwiającej wymianę doświadczeń i reprezentowanie trenerów pracy poza krajem. • Realizowanie zadań z udziałem trenera w ramach projektów o ograniczonym zasięgu czasowym. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Niepewność finansowa projektów – ograniczone fundusze na utrzymanie stanowisk pracy trenera, często uzależnione od wyników konkursu, w tym brak środków na premiowanie dobrych wyników osiągniętych przez trenera. • Charakter projektu pilotażowego z definicji zakładał brak wypracowanych, klarownych procedur, na których można się opierać. • Brak lub ograniczona współpraca instytucji systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością w niektórych regionach. |
|--|---|

ANALIZA SWOT PROJEKTÓW REALIZOWANYCH PRZEZ ORGANIZACJE POZARZĄDOWE

| MOCNE STRONY | SZANSE |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Wypracowywanie kilku różnych autorских modeli pracy trenera. • Oferowanie trenerowi szerokiego wsparcia zespołu – ze strony koordynatora, doradców zawodowych, psychologów, niekiedy prawników. • Stosowanie w części organizacji superwizji dla trenerów pracy. • Objęcie beneficjenta całościową opieką – aktywizacja społeczna i zawodowa, czasem również zdrowotna. • Dopuszczana elastyczność trenerów w zarządzaniu czasem swojej pracy. • Wypracowanie własnych modeli szkoleń, w tym szkoleń wewnętrznych z wykorzystaniem potencjału organizacyjnego. • Stosowanie mentoringu przy wprowadzaniu nowych trenerów do zespołu. • Dostrzeżenie znaczenia kompetencji miękkich i ich pogłębiona weryfikacja na etapie rekrutacji. | <ul style="list-style-type: none"> • Ułatwiony dostęp do potencjalnych beneficjentów, także tych nieobjętych systemem wsparcia instytucjonalnego. • Dobrze rozwinięta współpraca pomiędzy NGO zajmującymi się wsparciem osób z niepełnosprawnością. • Duże zaplecze praktyk i wiedzy w sektorze – możliwość korzystania z dobrych praktyk innych organizacji. • Prowadzenie kampanii na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnością przez inne instytucje wsparcia. • Dostępność kompleksowych szkoleń dla trenerów pracy. |

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Dostrzeżenie znaczenia kompetencji miękkich i ich pogłębiona weryfikacja na etapie rekrutacji. • Dążenie do budowanie wśród pracodawców wizerunku osób z niepełnosprawnością jako pełnowartościowych pracowników. • Duże osobiste zaangażowanie trenerów w proces aktywizacji, które przejawia się np. w utrzymywaniu kontaktu z częścią beneficjentów nawet po zakończeniu projektu. • Wykorzystanie testów praktycznych na etapie rekrutacji trenerów pracy. | |
| <p style="text-align: center;">SŁABE STRONY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stereotypowe postrzeganie instytucji formalnego systemu wsparcia, poprzez stereotyp „urzędnika formalisty”, co blokuje próby podejmowania współpracy i efektywne wykorzystanie dostępnych narzędzi i zasobów. • Ograniczona współpraca we własnym sektorze, szczególnie dotycząca wymiany doświadczeń z zakresu realizacji projektów zatrudniania wspomaganego. • Konkurencyjność podejmowanych działań – duże zagęszczenie podobnych projektów skierowanych do podobnych grup beneficjentów, co prowadzi do osłabiania efektywności podejmowanych działań aktywizacyjnych oraz zmniejszania poziomu motywacji beneficjentów do podejmowania trwałych zmian w swoim życiu. | <p style="text-align: center;">ZAGROŻENIA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stereotypowe postrzeganie osób z niepełnosprawnością przez pracodawców, które utrudnia wprowadzenie beneficjentów na otwarty rynek pracy. • Nieznajomość wśród pracodawców instrumentów wsparcia przy zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. • Brak ogólnopolskiej platformy współpracy instytucji wsparcia, umożliwiającej wymianę doświadczeń i reprezentowanie trenerów pracy poza krajem. • Realizowanie zadań z udziałem trenera w ramach projektów o ograniczonym zasięgu czasowym. • Niepewność finansowa projektów – ograniczone fundusze na utrzymanie stanowisk pracy trenera, często uzależnione od wyników konkursu. • Charakter projektu pilotażowego z definicji zakładał brak wypracowanych, klarownych procedur, na których można się wzorować. |

ROZDZIAŁ I METODOLOGIA

ZAŁOŻENIA METODOLOGICZNE WEDŁUG RAPORTU METODOLOGICZNEGO

BADANIE JAKOŚCIOWE

Badanie zostało zaplanowane jako jakościowe, przeprowadzane metodą jakościową, jaką jest indywidualny wywiad pogłębiony (IDI).

INDYWIDUALNY WYWIAD POGŁĘBIONY

IDI (ang. *individual in-depth interview*) jest badaniem realizowanym podczas rozmowy przeprowadzanej z respondentem. Celem przeprowadzenia wywiadów pogłębionych w badaniu było uzyskanie dokładnych i pełnych, jakościowych danych dotyczących opinii interesariuszy na temat modeli świadczenia usług przez trenera pracy.

W trakcie IDI rozpoznawano również motywy i przyczyny określonych działań podejmowanych lub niepodjętych w zakresie rekrutacji, szkolenia oraz zarządzania pracą trenera pracy. Zastosowanie wywiadów pogłębionych pozwoliło na uzyskanie większej ilości informacji odnoszących się do poszczególnych pytań badawczych niż w przypadku innych technik badań terenowych.

Wywiady indywidualne prowadzone były na podstawie scenariuszy. Znajdują się one w załącznikach do niniejszego raportu. Przedstawione w scenariuszach pytania nie stanowiły katalogu zamkniętego, gdyż ani nie wyczerpują wszystkich kwestii, jakie mogły zostać podjęte w trakcie realizacji IDI, ani też nie wszystkie musiały być zadane w trakcie prowadzenia konkretnego wywiadu. Były jedynie rodzajem wskazówek, dyspozycji do realizacji wywiadu, poprzez wskazanie istotnych zagadnień, które tworzyły zasadniczą oś IDI.

Zgodnie z metodologią nauk społecznych, IDI będący badaniem jakościowym o charakterze eksploracyjnym, ma własną, indywidualną dynamikę i jego przebieg w dużej mierze zależy od odpowiedzi udzielanych przez osobę badaną. Zatem w każdym realizowanym wywiadzie mogły być pogłębiane jedne zagadnienia, a bardziej powierzchownie traktowane inne – w zależności od wiedzy rozmówcy i jego chęci do dzielenia się swoimi przemyśleniami.

PODMIOTY BIORĄCE UDZIAŁ W BADANIU

Badanie objąć miało maksymalnie 30 podmiotów (ok. 20 organizacji pozarządowych i ok. 10 jednostek samorządu terytorialnego). Dobór próby uwzględniał zarówno takie podmioty, które z powodzeniem prowadzą lub prowadziły projekty, w ramach których świadczone były usługi przez trenerów pracy, przez minimum 3 lata, jak również podmioty, w których zaprzestano realizacji projektów ze względu na różne niepowodzenia.

PIERWOTNA LISTA PODMIOTÓW WYTYPOWANYCH DO BADANIA

Zleceniodawca badania, Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych (PFON), przygotowało listę obejmującą 21 organizacji pozarządowych i 9 jednostek samorządu terytorialnego.

W przypadku organizacji pozarządowych badaniem miały zostać objęte następujące podmioty:

1. Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku!”
2. Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym
3. Stowarzyszenie Pomocy Osobom Niepełnosprawnym Umysłowo „Jestem”
4. Opolskie Forum Organizacji Socjalnych
5. Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym
6. Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych
7. Fundacja na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „Arkadia”
8. Stowarzyszenie Niepełnosprawni dla Środowiska EKON
9. Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej
10. Stowarzyszenie Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych „INTEGRACJA”
11. Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych
12. Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych
13. Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Zespołem Downa
14. Wielkopolskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych
15. Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR”
16. Caritas Polska
17. Polski Związek Niewidomych
18. Fundacja Fuga Mundi

19. Warszawski Dom pod Fontanną
20. Fundacja Synapsis
21. Polski Związek Głuchych

Spośród jednostek samorządu terytorialnego do badania zostały wybrane:

1. Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
2. Powiat Łęczyński
3. Miasto Zielona Góra
4. Urząd Gminy Klucze
5. Powiat Kluczborski (Powiatowy Urząd Pracy w Kluczborku)
6. Urząd Miasta w Skarżysku-Kamiennej
7. Zarząd Powiatu w Piszcu
8. Powiat Pilski
9. Powiat Szczecinecki

RESPONDENCI

Respondentami wywiadów indywidualnych miały być grupy interesariuszy. Zdefiniowanych zostało sześć grup respondentów, łącznie badaniem miało zostać objętych 150 osób.

GRUPY RESPONDENTÓW DO BADANIA I ZAŁOŻONA ŚCIEŻKA ICH POZYSKIWANIA:

1. Pierwszą grupę stanowić mieli koordynatorzy projektów dotyczących wprowadzania metody zatrudnienia wspomaganego w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz projektów oferujących osobom niepełnosprawnym wsparcie na rynku pracy w postaci indywidualnych usług trenera pracy – 30 respondentów. Kontakty do koordynatorów zostały przygotowane przez PFON wraz z listą podmiotów do badania.
2. Drugą grupą objętą badaniem miały być osoby pracujące (aktualnie bądź w przeszłości) na stanowisku trenera pracy – 30 respondentów. Trenerzy mieli zostać wskazani przez koordynatorów.

3. Trzecią grupą mieli być beneficjenci ostateczni (osoby niepełnosprawne) projektów, w ramach których korzystali ze wsparcia trenera pracy – 35 respondentów. Założono, że badaniem zostanie objętych po minimum pięć osób reprezentujących każdy z siedmiu rodzajów niepełnosprawności (niepełnosprawność ruchowa, intelektualna – z uwzględnieniem umiarkowanego i znacznego stopnia tej niepełnosprawności, osoby chorujące psychicznie, osoby niewidome lub niedowidzące, osoby niesłyszące lub niedosłyszące, osoby głuchoniewidome, osoby z zaburzeniami autystycznymi). Badaniem miały zostać objęte osoby, które uzyskały zatrudnienie i nadal pracują (13 respondentów); uzyskały zatrudnienie, ale już nie pracują (13 respondentów) i takie, którym nie udało się zatrudnić (6 respondentów). Osoby niepełnosprawne miały zostać wskazane przez trenerów.
4. W czwartej grupie mieli znaleźć się członkowie rodzin osób niepełnosprawnych (w tej grupie mieścić się miały również osoby z najbliższego otoczenia osób z niepełnosprawnością, niespokrewnione bezpośrednio) – 15 respondentów. Osoby te miały zostać wskazane przez beneficjenta projektu lub trenera pracy.
5. Piątą grupę stanowić mieli pracodawcy, którzy współpracowali z trenerem pracy i zatrudniają osoby z niepełnosprawnością – 13 respondentów lub zatrudniali osoby z niepełnosprawnością – 13 respondentów, bądź nie zdecydowali się na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością – czterech respondentów. Pracodawców wskazywać mieli trenerzy pracy.
6. Szósta grupa to mieli być pracownicy urzędów pracy, którzy współpracowali z trenerem pracy lub organizacją realizującą projekt – 10 respondentów. Osoby z tej grupy powinny być wskazane przez koordynatora projektu lub trenera pracy.

Badania prowadzone technikami jakościowymi z założenia wykluczają losowy dobór respondentów, dlatego też osoby, z którymi przeprowadzone miały być indywidualne wywiady pogłębione, dobierane były w sposób celowy.

Dobór respondentów miał być prowadzony na podstawie tzw. metody „kuli śnieżowej”, która polega na tym, że biorący udział w badaniu respondent wskazuje badaczowi następnego respondenta z innej grupy interesariuszy, czyli np. koordynator wskazuje trenera pracy, trener – osobę z niepełnosprawnością itd.

Przeprowadzanie badań jakościowych nie wymaga również wiedzy na temat liczebności populacji, ze względu na to, że próby nie mają charakteru reprezentatywnego. Wynika to z tego, że badania nie służą określeniu skali zjawisk, a pogłębionemu opisowi.

REALIZACJA BADANIA

PROCES REKRUTACJI

Rekrutacja do badania objęła 24 organizacje pozarządowe oraz 13 jednostek samorządu terytorialnego.

REKRUTACJA ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH

W wyniku działań podjętych w celu rekrutacji do badania nastąpiły zmiany na pierwotnie otrzymanej liście. Zmiany te dotyczyły sześciu z 21 organizacji z pierwotnej listy rekrutacyjnej.

Trzy z proponowanych do badania organizacji zostały z niego wykluczone w związku z brakiem możliwości nawiązania kontaktu z odpowiednimi do badania osobami.

- W organizacji Stowarzyszenie Niepełnosprawni dla Środowiska EKON projekt dotyczący zatrudnienia wspomaganego zakończył się w 2010 roku; przy próbie otrzymania kontaktu do osób zaangażowanych w ten projekt okazało się, że jest to niemożliwe. W konsekwencji zrezygnowano z udziału tej organizacji w badaniu.
- W przypadku organizacji Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Zespołem Downa z Poznania mimo wielokrotnych prób kontaktu nie udało się umówić wywiadów z osobami zaangażowanymi w projekty dotyczące zatrudnienia wspomaganego.
- Organizacja Stowarzyszenie „Środowisko dla Niepełnosprawnych EKO SALUS” z Poznania zostało włączone do badania zamiast organizacji Fuga Mundi z Lublina, ale tu również nie udało się nawiązać kontaktu z osobami zaangażowanymi w projekty dotyczące zatrudnienia wspomaganego.

Trzy z proponowanych do badania organizacji zostały zastąpione:

1. Stowarzyszenie Pomocy Osobom Niepełnosprawnym Umysłowo „Jestem” z Płocka – w związku z tym że projekt w Płocku został przerwany – zamiast tej organizacji do badania włączono Stowarzyszenie „Otwarte Drzwi” z Warszawy.
2. Stowarzyszenie Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych „INTEGRACJA” z Warszawy – w związku z brakiem stanowiska trenera pracy – zostało zastąpione przez FAZON – Fundację Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych z Warszawy.
3. Organizacja Fuga Mundi z Lublina – w związku z tym że projekt dotyczący zatrudnienia wspomaganego nie doszedł do skutku w Lublinie. Od prezesa Fuga Mundi otrzymaliśmy informację, że organizacja tylko ubiegała się o branie udziału w projekcie, ale nie została zakwalifikowana. Organizacja została zastąpiona przez Stowarzyszenie „Środowisko dla Niepełnosprawnych EKO SALUS” z Poznania.

Zmianie uległy jeszcze dwie lokalizacje:

1. W organizacji Caritas okazało się, że projekt był realizowany nie w Warszawie, ale w Sopocie.
2. W Polskim Związku Głuchych – projekt realizował Zarząd Główny w Warszawie, jednak w trakcie pozyskiwania respondentów przekierowano wykonawcę do PZG Oddział Łódzki i tam została przeniesiona realizacja wywiadów w ramach badania.

REKRUTACJA JEDNOSTEK SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO

W stosunku do pierwotnie zaproponowanej listy jednostek samorządu terytorialnego nastąpiły zmiany związane z brakiem możliwości pozyskania kontaktu z osobami zaangażowanymi w projekty dotyczące zatrudnienia wspomaganego. Jednostki samorządowe realizowały te projekty jakiś czas temu.

Zmiany te dotyczyły:

1. Urzędu Gminy Klucze, który zastąpiono Starostwem Powiatowym w Krakowie.
2. Powiatu Kluczborskiego (Powiatowy Urząd Pracy w Kluczborku), który zastąpiono Starostwem Powiatowym w Wadowicach.
3. W trzecim przypadku zastąpiono Zarząd Powiatu w Pieszku, w związku z długim zwolnieniem lekarskim koordynatora projektu. Do badania przywrócono w tym przypadku Starostwo Powiatowe w Bochni (Powiatowy Urząd Pracy w Bochni).

Opisane powyżej zmiany ilustruje poniższa tabela:

| Lp. | Nazwa organizacji | Miasto | Czy nastąpiła jakaś zmiana; jeśli tak, to jaka: |
|-----|--|----------|---|
| 1 | Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku!” | Warszawa | Nie |
| 2 | Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym | Warszawa | Nie |

| Lp. | Nazwa organizacji | Miasto | Czy nastąpiła jakaś zmiana; jeśli tak, to jaka: |
|-----|--|----------|--|
| 3 | Stowarzyszenie Pomocy Osobom Niepełnosprawnym Umysłowo „Jestem” | Płock | Zamiana organizacji; projekt w Płocku został przerwany, PFRON nie wypłacił pieniędzy, organizacja jest w konflikcie z trenerami; zamiast tej organizacji do badania włączono Stowarzyszenie „Otwarte Drzwi” z Warszawy |
| 4 | Opolskie Forum Organizacji Socjalnych | Opole | Nie |
| 5 | Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym | Warszawa | Nie |
| 6 | Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych | Wrocław | Nie |
| 7 | Fundacja na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „Arkadia” | Toruń | Nie |
| 8 | Stowarzyszenie Niepełnosprawni dla Środowiska EKON | Warszawa | Brak kontaktu, projekt zakończył się w 2010 roku; rezygnacja z tej organizacji |
| 9 | Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej | Kraków | Nie |
| 10 | Stowarzyszenie Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych „INTEGRACJA” | Warszawa | Zamiana organizacji; w stowarzyszeniu „Integracja” brak stanowiska trenera pracy; zamiast tej organizacji do badania włączono FAZON – Fundację Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych z Warszawy |
| 11 | Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych | Milicz | Nie |
| 12 | Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych | Elbląg | Nie |
| 13 | Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Zespołem Downa | Poznań | Mimo wielokrotnych prób kontaktu nie udało się umówić wywiadów; rezygnacja z tej organizacji |
| 14 | Wielkopolskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych | Poznań | Nie |
| 15 | Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR” | Warszawa | Nie |

| Lp. | Nazwa organizacji | Miasto | Czy nastąpiła jakaś zmiana; jeśli tak, to jaka: |
|-----|---|--------------|---|
| 16 | Caritas | Warszawa | Zmiana lokalizacji na Sopot; tam był realizowany projekt |
| 17 | Polski Związek Niewidomych | Warszawa | Nie |
| 18 | Fundacja Fuga Mundi | Lublin | Zamiana organizacji; W Fundacji Fuga Mundi projekt nie doszedł do skutku, organizacja starała się o fundusze, ale ich nie otrzymała; informację taką otrzymaliśmy od prezesa Fuga Mundi; zamiast tej organizacji do badania włączono Stowarzyszenie „Środowisko dla Niepełnosprawnych EKO SALUS” z Poznania |
| 19 | Warszawski Dom pod Fontanną | Warszawa | Nie |
| 20 | Fundacja Synapsis | Warszawa | Nie |
| 21 | Polski Związek Głuchych | Warszawa | Realizacja badania w Łodzi |
| 22 | FAZON – Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych | Warszawa | Zamiast Warszawa – Stowarzyszenie Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych „INTEGRACJA” |
| 23 | Stowarzyszenie „Otwarte Drzwi” | Warszawa | Zamiast Płock – Stowarzyszenie Pomocy Osobom Niepełnosprawnym Umysłowo „Jestem” |
| 24 | Stowarzyszenie „Środowisko dla Niepełnosprawnych EKO SALUS” | Poznań | Zamiast Lublin – Fundacja Fuga Mundi; mimo wielokrotnych prób kontaktu nie udało się umówić wywiadów; rezygnacja z tej organizacji |
| 25 | Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie | Kraków | Nie |
| 26 | Powiat Łęczyński, Starostwo Powiatowe w Łęcznej | Łęczna | Nie |
| 27 | Miasto Zielona Góra | Zielona Góra | Nie |
| 28 | Starostwo Powiatowe w Bochni (Powiatowy Urząd Pracy w Bochni) | Bochnia | Wykluczono z badania, a następnie przywrócono zamiast Zarząd Powiatu w Pisz |

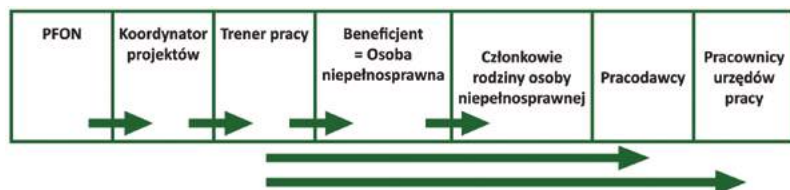
| Lp. | Nazwa organizacji | Miasto | Czy nastąpiła jakaś zmiana; jeśli tak, to jaka: |
|-----|---|--------------------|--|
| 29 | Urząd Gminy Klucze | Klucze | Zamiana organizacji; zmiana dokonana w związku z brakiem kontaktu z koordynatorem i/ lub trenerem pracy w Kluczach; zamiast tej organizacji do badania włączono Starostwo Powiatowe w Krakowie |
| 30 | Powiat Kluczborski (Powiatowy Urząd Pracy w Kluczborku) | Kluczbork | Zamiana organizacji; zmiana dokonana w związku z brakiem kontaktu z koordynatorem i/lub trenerem pracy w Kluczborku; zamiast tej organizacji do badania włączono Starostwo Powiatowe w Wadowicach |
| 31 | Urząd Miasta w Skarżysku-Kamiennej | Skarżysko-Kamienna | Nie |
| 32 | Zarząd Powiatu w Pisz | Pisz | Zamiana organizacji; zmiana dokonana w związku ze zwolnieniem lekarskim (do końca marca br.) koordynatora projektu w Pisz; zamiast tej organizacji do badania włączono ponownie Starostwo Powiatowe w Bochni |
| 33 | Powiat Pilski, Starostwo Powiatowe w Pile | Piła | Nie |
| 34 | Powiat Szczecinecki, Starostwo Powiatowe w Szczecinku | Szczecinek | Ponieważ koordynator jest jednocześnie urzędnikiem UP, wywiad zamieniony na osobę niepełnosprawną |
| 35 | Starostwo Powiatowe w Bochni (Powiatowy Urząd Pracy w Bochni) | Bochnia | Zamiast Pisz – Zarząd Powiatu w Pisz |
| 36 | Starostwo Powiatowe w Krakowie | Kraków | Zamiast Klucze – Urząd Gminy Klucze |
| 37 | Starostwo Powiatowe w Wadowicach | Wadowice | Zamiast Kluczbork – Powiat Kluczborski (Powiatowy Urząd Pracy w Kluczborku) |

Ostatecznie rekrutacja dotyczyła 27 organizacji, w tym 18 organizacji pozarządowych oraz dziewięciu jednostek samorządu terytorialnego.

REKRUTACJA RESPONDENTÓW

Przy rekrutacji respondentów przyjęto założenie „kuli śniegowej”, co oznaczało, że pierwsza osoba z listy przygotowanej przez Zleceniodawcę (PFON) miała podawać kontakt do następnej osoby.

Ścieżkę pozyskiwania kontaktów ilustruje poniższy wykres:



Ponieważ zmieniła się zakładana pierwotnie liczba organizacji, które zostały uwzględnione w badaniu, zmieniły się także zakładane pierwotnie liczby respondentów w poszczególnych grupach.

Z planowanych 30 wywiadów z koordynatorami powinno zostać zrealizowanych 27, podobnie w przypadku trenerów pracy i pracodawców. Do planowanych 35 wywiadów z osobami niepełnosprawnymi dodano 12 wywiadów, które miały zastąpić wykluczone organizacje.

Stan realizacji badania na 16.04.2013 roku przedstawiał się następująco:

| | Koordinator projektu | Trener pracy | Beneficjent | Członek rodziny | Pracodawca | Urzędnik | Razem |
|---|----------------------|--------------|-------------|-----------------|------------|----------|-------|
| liczba zrealizowanych wywiadów | 28 | 26 | 34 | 5 | 16 | 3 | 112 |
| zakładana do realizacji liczba wywiadów | 27 | 27 | 47 | 12 | 27 | 10 | 150 |
| % realizacji na 16 kwietnia 2013 r. | 104 | 96 | 72 | 42 | 59 | 30 | 75 |

Pozyskiwanie respondentów w założony sposób nie w pełni się sprawdziło.

W pierwszym kroku, po wysłaniu listu zapowiadającego, podejmowany był kontakt do organizacji i konkretnej osoby z listy otrzymanej od Zleceniodawcy. Na liście pojawiły się kontakty do szefów organizacji i/lub koordynatorów projektów związanych z zatrudnieniem wspomaganym. Nie we wszystkich przypadkach pierwszy kontakt był skuteczny, ponieważ nie wszystkie osoby, do których zwróciliśmy się jako pierwszych, miały styczność z projektami dotyczącymi zatrudnienia wspomaganego.

Z pierwotnie otrzymanej listy kontaktów do 27 organizacji i jednostek samorządu terytorialnego w dziewięciu przypadkach pierwszy kontakt nie był właściwy i należało szukać koordynatora. W trzech przypadkach brakowało kontaktu początkowego.

Sytuacja ta powodowała, że proces rekrutacyjny się wydłużał.

Pozyskanie koordynatorów zakończyło się pozytywnie i przeprowadzono z nimi wszystkie 27 wywiadów. Koordynatorzy podawali kontakty do trenerów pracy. Na tym etapie rekrutacja przebiegała w miarę sprawnie. Z zaplanowanych 27 wywiadów z trenerami zrealizowano 26 wywiadów. Ostatni 27. wywiad z trenerem pracy nie odbył się z powodu kilkakrotnego przekładania terminu rozmowy.

Zgodnie z założeniem badania, trener pracy miał być głównym źródłem informacji i poprzez niego należało uzyskać kontakty do beneficjentów projektu, pracodawców i urzędników urzędów pracy.

Założenie, że trener pracy będzie podawał kontakty do pozostałych grup respondentów (beneficjent, członek rodziny, pracodawca, urzędnik UP) nie sprawdziło się w wielu przypadkach, a w szczególności w przypadku jednostek samorządowych.

Trenerzy mieli obawy/opory przed podawaniem kontaktów, np. ze względu na to, że są to dane osobowe; w wielu przypadkach woleli sami umawiać się z potencjalnym dalszym respondentem, co znacząco wydłużało proces docierania do kolejnych respondentów.

Podanie kontaktu/lub umówienie moderatora na wywiad, np. z beneficjentem, nie oznaczało, że od razu uzyskiwano kontakty do dalszych grup respondentów; często musiano zwracać się z prośbą do trenera kilka razy, aby uzyskać kolejne kontakty; była to sytuacja mało komfortowa dla realizujących badanie (nie chcieli wywierać nacisku, więc nierzadko czekali dłużej), ale także dla trenera, który musiał często sięgnąć np. do archiwum, żeby znaleźć potrzebne informacje.

Przedłużanie się pozyskiwania kolejnych kontaktów było szczególnie trudne w ośrodkach, które zakończyły projekty dotyczące zatrudnienia wspomaganego jakiś czas temu – w 2010 roku (głównie jednostki samorządowe) odnalezienie kontaktów do uczestników projektu stanowiło problem, a tym samym, nawet jeśli chciano pomóc, trwało to długo i nie zawsze kończyło się pozytywnym rezultatem.

Ostatecznie nie udało się pozyskać kontaktów lub pozyskany kontakt okazywał się niepoprawny w przypadku czterech beneficjentów. Pozyskiwanie kontaktów odbywało się przez trenerów pracy i w wielu przypadkach to trener wyrażał chęć umówienia spotkania z beneficjentem, który zgodzi się na udział w badaniu, co nie zawsze się zdarzało. W innych przypadkach umówienie spotkania z beneficjentem aranżował wykonawca badania.

W grupie beneficjentów nie doszły do skutku dwa wywiady z powodu odwołania ich przez samych respondentów i nie udało się uzyskać nowych terminów rozmów. W jednym przypadku beneficjent ostatecznie odmówił udziału w badaniu.

W sumie zrealizowano 35 wywiadów z beneficjentami (z założonych 47, po dodaniu 12 wywiadów jako „zamiana” za organizacje, które wypadły z badania), w tym w ośmiu organizacjach zrealizowano wywiady z więcej niż jednym respondentem. W pozostałych przypadkach zrealizowano po jednym wywiadzie z beneficjentem.

Źródłem kontaktu z członkiem rodziny osoby niepełnosprawnej miała być ta osoba, która udzielała wywiadu jako beneficjent. Drugim źródłem mógł być trener pracy. Z założonych dla tej grupy 12 wywiadów zrealizowano pięć. W pozostałych siedmiu przypadkach pięć osób odmówiło udziału w badaniu, jedna odwołała umówione spotkanie i nie podała nowego terminu, a do jednej nie udało się pozyskać kontaktu. Członkowie rodzin beneficjentów nie byli w dużym stopniu zaangażowani w projekty służące ich bliskim i stąd mogły wynikać problemy z uzyskaniem ich przychylnego nastawienia do udziału w badaniu.

Pozyskanie kontaktu do respondentów z grupy pracodawców odbywało się za pośrednictwem trenerów pracy. W tej grupie pięć osób odmówiło udziału w badaniu, w trzech przypadkach nie otrzymaliśmy kontaktu, w trzech innych, mimo kontaktu, nikt nie zechciał wziąć udziału w badaniu. W jednym przypadku pracodawcą dla beneficjentów była organizacja i koordynator projektu był jednocześnie pracodawcą (zrealizowano z nim wywiad „koordynatorski”) i nie był w stanie wskazać innej osoby. Planowano przeprowadzenie 27 wywiadów z pracodawcami, a zrealizowano ich 16, w tym w jednym przypadku przeprowadzono wywiad z dwoma pracodawcami zaproponowanymi przez trenera.

Najtrudniejszą grupą do pozyskania okazali się urzędnicy urzędów pracy. Założono realizację 10 wywiadów z nimi, a ostatecznie zrealizowano trzy. W trzech przypadkach otrzymaliśmy odmowę udziału w badaniu. W jednym z nich natrafiliśmy na kontakt z urzędnikiem, który przyznał, że z racji tego, iż jest posłem, będzie uczestniczył w pracach nad projektem zatrudnienia we współpracy z trenerem pracy w Sejmie, i odmówił udziału w badaniu. Okazało się, że dwie organizacje nie współpracowały przy projektach dotyczących zatrudnienia wspomaganego z urzędami pracy i nie było z kim zrealizować wywiadu. W jednym przypadku koordynator i trener byli pracownikami urzędu pracy i nie można było z nimi przeprowadzić wywiadu, a nikt inny w urzędzie nie zajmował się problematyką osób niepełnosprawnych. W jednym przypadku nie udało się pozyskać odpowiedniego kontaktu.

Dokładne dane na temat realizacji wywiadów prezentuje poniższa tabela.

| Lp. | Nazwa organizacji | Koordinator projektu | Trener pracy | Beneficjent | Członek rodziny | Pracodawca | Urzędnik |
|-----|--|----------------------|--------------|-------------------|-----------------|--|--|
| 1 | Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku!” | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano | ODMO- WA | Prezes na zwolnieniu – bez pani prezes nikt nie chciał się spotkać | zrealizowano |
| 2 | Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano trzy | zrealizowano | zrealizowano | X |
| 3 | Opolskie Forum Organizacji Socjalnych | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano | ODMO- WA | zrealizowano | Organizacja nie współpracowała z urzędem |
| 4 | Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano trzy | X | zrealizowano | X |
| 5 | Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano dwa | zrealizowano | zrealizowano | ODMO- WA |

| Lp. | Nazwa organizacji | Koordinator projektu | Trener pracy | Beneficjent | Członek rodziny | Pracodawca | Urzędnik |
|-----|--|----------------------|--------------|---------------------|-----------------|--|-----------------------------|
| 6 | Fundacja na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „Arkadia” | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano | X | zrealizowano dwa | ODMO-WA |
| 7 | Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej | zrealizowano | zrealizowano | ODMO-WA | X | ODMO-WA | ODMO-WA |
| 8 | Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano cztery | zrealizowano | zrealizowano | X |
| 9 | Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych | zrealizowano | zrealizowano | brak kontaktu | X | Kontakt do pracodawcy miał zostać podany przez beneficjenta, ale nie został podany | BRAK kontaktu z organizacji |
| 10 | Wielkopolskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano | X | ODMO-WA | X |

| Lp. | Nazwa organizacji | Koordinator projektu | Trener pracy | Beneficjent | Członek rodziny | Pracodawca | Urzędnik |
|-----|---------------------------------------|----------------------|---|---|-----------------|---|----------|
| 11 | Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR” | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano dwa | X | zrealizowano | X |
| 12 | Caritas | zrealizowano | zrealizowano | kontakt do beneficjenta okazał się błędny, nie uzyskaliśmy innych kontaktów | X | dostaliśmy kontakt, ale nikt nie odbierał telefonu | X |
| 13 | Polski Związek Nieświadomych | zrealizowano dwa | wywiad odwołany – nie udało się umówić w innym terminie | zrealizowano | X | organizacja sama zatrudniła beneficjenta, dostaliśmy kontakt do osoby bezpośrednio zatrudniającej, ale kontakt bez skutku | X |
| 14 | Warszawski Dom pod Fontanną | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano dwa | X | zrealizowano | X |
| 15 | Fundacja Synapsis | zrealizowano | zrealizowano | organizacja nie dostarczyła obiecane go kontaktu | X | organizacja nie dostarczyła obiecane go kontaktu | X |

| Lp. | Nazwa organizacji | Koordinator projektu | Trener pracy | Beneficjent | Członek rodziny | Pracodawca | Urzędnik |
|-----|----------------------------------|----------------------|--------------|--------------|--|--------------|--------------|
| 26 | Starostwo Powiatowe w Krakowie | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano | członek rodziny nie miał kontaktu z trenerem pracy | ODMOWA | X |
| 27 | Starostwo Powiatowe w Wadowicach | zrealizowano | zrealizowano | zrealizowano | X | zrealizowano | zrealizowano |

W powyższej tabeli zostały przedstawione wszystkie wywiady, które zrealizowano do 16.04. 2013 roku. Nie oznacza to, że nie podjęto prób pozyskania kontaktów do pozostałych respondentów. W każdym przypadku podejmowane były minimum trzy próby pozyskania danego kontaktu.

DANE DEMOGRAFICZNE RESPONDENTÓW

KOORDYNATORZY PROJEKTU

Zrealizowano 28 wywiadów z osobami, które były koordynatorami projektu. Wśród nich 21 osób to kobiety, a siedem – mężczyźni. Wszyscy koordynatorzy mają wyższe wykształcenie, a 13 – ukończone studia podyplomowe.

Większość osób, z którymi zrealizowano wywiady, to ludzie młodzi, 10 z nich ma 24–35 lat, sześć jest w wieku 36–45 lat, sześć mieści się w przedziale 46–55 lat, a sześć pozostałych jest starszych.

Dziewiętnaścioro osób reprezentowało organizacje pozarządowe, a dziewięć jednostki samorządu terytorialnego.

Koordynatorzy mieli do czynienia z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

| KOORDYNATOR PROJEKTU – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność |
|---|-----------|------------|
| Płeć | Mężczyzna | 7 |
| | Kobieta | 21 |

| KOORDYNATOR PROJEKTU – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność |
|---|---|------------|
| Wiek | 24–35 lat | 10 |
| | 36–45 lat | 6 |
| | 46–55 lat | 6 |
| | 56–68 lat | 5 |
| | Brak odpowiedzi | 1 |
| Wykształcenie | Podstawowe | 0 |
| | Gimnazjalne | 0 |
| | Zawodowe | 0 |
| | Ponadgimnazjalne | 0 |
| | Średnie | 0 |
| | Wyższe licencjackie | 0 |
| | Wyższe magisterskie | 15 |
| | Studia podyplomowe | 13 |
| Rodzaj reprezentowanej organizacji | Organizacja pozarządowa | 19 |
| | Jednostka samorządu terytorialnego | 9 |
| Rodzaj niepełnosprawności beneficjentów, z którymi organizacja pracuje: | | |
| | z niepełnosprawnością ruchową | 17 |
| | z niepełnosprawnością intelektualną | 20 |
| | osoby niewidome | 16 |
| | osoby niedowidzące | 17 |
| | osoby niesłyszące | 11 |
| | osoby niedosłyszące | 13 |
| | osoby głuchoniewidome | 9 |
| | osoby z chorobą psychiczną | 20 |
| | osoby z niepełnosprawnością sprzężoną/wieloraką | 17 |
| Wielkość miejscowości | Wieś | 1 |
| | Miasto do 50 tys. mieszkańców | 7 |
| | Miasto 51–200 tys. mieszkańców | 4 |
| | Miasto 201–500 tys. mieszkańców | 1 |
| | Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców | 15 |

TRENERZY PRACY

Zrealizowano 26 wywiadów z osobami, które były trenerami pracy.

Większość z nich – 20 – to kobiety.

Podobnie jak w przypadku koordynatorów, większość trenerów to osoby w wieku 24–35 lat (19 osób), następną grupę stanowiły osoby w wieku 36–45 lat (5 osób), a dwie osoby były w wieku 46–55 lat.

Trenerzy pracy to głównie osoby z wyższym wykształceniem – 21 osób, pozostałych pięcioro miało wykształcenie średnie.

Trzydziestu respondentów pracuje jako trener pracy rok lub 2 lata, czworo z nich 3–4 lata, a pozostałych dziewięcioro 5 lat lub dłużej.

Trenerzy pracy pracowali z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności; najwięcej z nich wymieniło niepełnosprawność ruchową, intelektualną, chorobę psychiczną oraz niepełnosprawność wieloraką.

| TRENER PRACY – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność |
|---|------------------------------------|------------|
| Płeć | mężczyzna | 6 |
| | kobieta | 20 |
| Wiek | 24–35 lat | 19 |
| | 36–45 lat | 5 |
| | 46–55 lat | 2 |
| | 56–68 lat | 0 |
| Wykształcenie | Podstawowe | 0 |
| | Gimnazjalne | 0 |
| | Zawodowe | 0 |
| | Ponadgimnazjalne | 1 |
| | Średnie | 2 |
| | Wyższe licencjackie | 2 |
| | Wyższe magisterskie | 9 |
| | Studia podyplomowe | 12 |
| Rodzaj reprezentowanej organizacji | Organizacja pozarządowa | 17 |
| | Jednostka samorządu terytorialnego | 9 |
| Rodzaj niepełnosprawności beneficjentów, z którymi trener pracuje | | |
| z niepełnosprawnością ruchową | tak | 17 |

| TRENER PRACY – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność |
|---|-------------------------------------|------------|
| z niepełnosprawnością intelektualną | tak | 20 |
| osoby niewidome | tak | 4 |
| osoby niedowidzące | tak | 8 |
| osoby niesłyszące | tak | 4 |
| osoby niedosłyszące | tak | 7 |
| osoby głuchoniewidome | tak | 3 |
| osoby z chorobą psychiczną | tak | 21 |
| osoby z niepełnosprawnością sprzężoną/wieloraką | tak | 13 |
| Od ilu lat pracuje jako trener pracy | 1 | 5 |
| | 2 | 8 |
| | 3 | 2 |
| | 4 | 2 |
| | 5 | 7 |
| | 8 | 1 |
| | 11 | 1 |
| Wielkość miejscowości | Wieś | 1 |
| | Miasto do 50 tys. mieszkańców | 6 |
| | Miasto 51–200 tys. mieszkańców | 5 |
| | Miasto 201–500 tys. mieszkańców | 1 |
| | Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców | 13 |

BENEFICJENCI

Zrealizowano 34 wywiady z osobami niepełnosprawnymi, które były beneficjentami projektów dotyczących zatrudnienia wspomagane.

Moderatorzy rozmawiali z 20 mężczyznami oraz z 14 kobietami.

Największa grupa beneficjentów była w wieku 23–35 lat (18 osób), następna grupa to osoby w wieku 36–45 lat (11 osób), dwie osoby były w wieku 46–55 lat, a trzy w wieku 56–68 lat.

Beneficjenci to głównie osoby z wykształceniem średnim (13 osób). W dziewięciu przypadkach deklarowali wykształcenie zawodowe, a w pięciu – ukończenie szkoły przygotowującej do pracy. Po trzy osoby miały wykształcenie wyższe licencjackie i wyższe magisterskie. W jednym przypadku zanotowano wykształcenie podstawowe.

Największą grupę respondentów stanowiły osoby niepełnosprawne z orzeczeniem umiarkowanej niepełnosprawności (18 osób). W 13 przypadkach niepełnosprawność była w stopniu znacznym, a w trzech przypadkach – lekkim. Respondenci w przeważającej liczbie reprezentowali niepełnosprawność ruchową i intelektualną – po 10 przypadków.

| BENEFICJENCI – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność |
|-----------------------------------|-------------------------------------|------------|
| Płeć | mężczyzna | 20 |
| | kobieta | 14 |
| Kategoria wieku | 23–35 lat | 18 |
| | 36–45 lat | 11 |
| | 46–55 lat | 2 |
| | 56–68 lat | 3 |
| Poziom wykształcenia | Podstawowe | 1 |
| | Gimnazjalne | 0 |
| | Zawodowe | 9 |
| | Ponadgimnazjalne | 0 |
| | Szkoła przygotowująca do pracy | 5 |
| | Średnie | 13 |
| | Wyższe licencjackie | 3 |
| | Wyższe magisterskie | 3 |
| Studia podyplomowe | 0 | |
| Wielkość miejscowości | Wieś | 7 |
| | Miasto do 50 tys. mieszkańców | 9 |
| | Miasto 51–200 tys. mieszkańców | 1 |
| | Miasto 201–500 tys. mieszkańców | 2 |
| | Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców | 15 |
| Stopień niepełnosprawności | lekki | 3 |
| | umiarkowany | 18 |
| | znaczny | 13 |
| Rodzaj niepełnosprawności | | |
| | niepełnosprawność ruchowa | 10 |
| | niepełnosprawność intelektualna | 10 |
| | osoba niewidoma | 2 |
| | osoba niedowidząca | 2 |
| | osoba niesłysząca | 0 |

| BENEFICJENCI – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność |
|---|-----|------------|
| osoba niedosłysząca | tak | 2 |
| osoba głuchoniewidoma | tak | 1 |
| osoba z chorobą psychiczną | tak | 8 |
| osoba z niepełnosprawnością sprzężoną/wieloraką | tak | 3 |

CZŁONKOWIE RODZIN OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Zrealizowano pięć wywiadów z członkami rodzin osób niepełnosprawnych. Były to same kobiety.

Dla trzech z nich beneficjent był dzieckiem, dla jednej rodzicem, a dla jednej innym krewnym.

Opiekunki były osobami starszymi – trzy z nich miały 56–68 lat, jedna znalazła się w grupie 24–35 lat i jedna mieściła się wiekiem w przedziale 46–55 lat.

| OPIEKUN OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność |
|---|---------------------|------------|
| Płeć | mężczyzna | 0 |
| | kobieta | 5 |
| Wiek | 24–35 lat | 1 |
| | 36–45 lat | 0 |
| | 46–55 lat | 1 |
| | 56–68 lat | 3 |
| | brak odpowiedzi | 0 |
| Wykształcenie | podstawowe | 0 |
| | gimnazjalne | 0 |
| | zawodowe | 2 |
| | ponadgimnazjalne | 0 |
| | średnie | 1 |
| | wyższe licencjackie | 0 |
| | wyższe magisterskie | 2 |
| studia podyplomowe | 0 | |

| OPIEKUN OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność |
|--|-------------------------------------|------------|
| Kim jest osoba niepełnosprawna dla opiekuna | współmałżonek/partner | 0 |
| | syn/córka | 3 |
| | ojciec/matka | 1 |
| | brat/siostra | 0 |
| | teść/teściowa | 0 |
| | inni krewni (powinowaci) | 1 |
| | osoba niespokrewniona | 0 |
| Wielkość miejscowości | Wieś | 1 |
| | Miasto do 50 tys. mieszkańców | 1 |
| | Miasto 51–200 tys. mieszkańców | 0 |
| | Miasto 201–500 tys. mieszkańców | 0 |
| | Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców | 3 |

PRACODAWCY

Zrealizowano 16 wywiadów z pracodawcami, którzy zatrudniali osoby niepełnosprawne w ramach projektów związanych z zatrudnieniem wspomaganym.

Połowa respondentów to były kobiety, a połowa – mężczyźni.

Respondenci w większości byli w wieku 36–55 lat, w tym sześć osób w przedziale 36–45 lat i pięć osób w przedziale 46–55 lat. Najmłodszych z badanych (24–35 lat) było troje, a najstarszych (56–68 lat) – dwoje.

Wśród pracodawców 11 miało wykształcenie wyższe, w tym ośmioro magisterskie, dwoje podyplomowe, a jedna osoba – licencjackie. Pozostałych pięcioro pracodawców deklarowało wykształcenie średnie.

Wywiady zostały przeprowadzone w czterech spółkach z ograniczoną odpowiedzialnością, trzech jednostkach indywidualnej działalności gospodarczej, jednym przedsiębiorstwie państwowym, jednej jednostce budżetowej, jednej spółce cywilnej i jednej organizacji społecznej. W pięciu przypadkach zadeklarowano inną formę własności.

Wśród firm zatrudniających osoby niepełnosprawne cztery zatrudniały 16–50 osób, trzy do 10 osób, trzy powyżej 100 osób, dwie mieściły się w przedziale 51–100 zatrudnionych, a jedna zatrudniała 11–15 osób. W trzech przypadkach nie uzyskano odpowiedzi na pytanie.

Beneficjenci zatrudniani przez badane firmy to w przewadze osoby z niepełnosprawnością intelektualną (dziewięć przypadków), ruchową (sześć przypadków) i chorobą psychiczną (pięć przypadków).

| PRACODAWCY – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność | |
|---|---|-------------|-----|
| Płeć | mężczyzna | 8 | |
| | kobieta | 8 | |
| Wiek | 24–35 lat | 3 | |
| | 36–45 lat | 6 | |
| | 46–55 lat | 5 | |
| | 56–68 lat | 2 | |
| Wykształcenie | Podstawowe | 0 | |
| | Gimnazjalne | 0 | |
| | Zawodowe | 0 | |
| | Ponadgimnazjalne | 0 | |
| | Średnie | 5 | |
| | Wyższe licencjackie | 1 | |
| | Wyższe magisterskie | 8 | |
| | Studia podyplomowe | 2 | |
| Obecne miejsce pracy – forma działalności | Przedsiębiorstwo państwowe | 1 | |
| | Jednostka budżetowa | 1 | |
| | Zakład komunalny | 0 | |
| | Spółdzielnia (produkcyjna, handlowa lub usługowa) | 0 | |
| | Spółka akcyjna (niebędąca spółką Skarbu Państwa) | 0 | |
| | Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (z o.o.) z krajowym lub mieszanym kapitałem | 4 | |
| | Spółka cywilna | 1 | |
| | Indywidualne gospodarstwo rolne | 0 | |
| | Indywidualna działalność gospodarcza | 3 | |
| | Własność organizacji społecznej | 1 | |
| | Inna forma własności | 5 | |
| | Branża – obecne miejsce pracy | | |
| | | budownictwo | tak |
| handel i naprawy | | tak | 2 |
| hotele i restauracje | | tak | 4 |
| pośrednictwo finansowe, bankowość | | tak | 1 |

| PRACODAWCY – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność | |
|--|-------------------------------------|------------|---|
| administracja publiczna i obrona narodowa | tak | 1 | |
| edukacja | tak | 1 | |
| ochrona zdrowia i opieka społeczna | tak | 1 | |
| pozostała działalność usługowa, komunalna, socjalna i indywidualna | tak | 3 | |
| inne | tak | 5 | |
| Jak długo firma działa na rynku – w latach | 4 | 1 | |
| | 5 | 1 | |
| | 6 | 1 | |
| | 8 | 1 | |
| | 10 | 2 | |
| | 12 | 1 | |
| | 15 | 1 | |
| | 18 | 3 | |
| | 19 | 1 | |
| | 25 | 1 | |
| | Brak odpowiedzi | 3 | |
| | Ile osób zatrudnia firma | Do 10 osób | 3 |
| 11–15 osób | | 1 | |
| 16–50 osób | | 4 | |
| 51–100 osób | | 2 | |
| Powyżej 100 osób | | 3 | |
| Brak odpowiedzi | | 3 | |
| Rodzaj niepełnosprawności beneficjentów, którzy są/byli zatrudnieni | | | |
| | z niepełnosprawnością ruchową | tak | 6 |
| | z niepełnosprawnością intelektualną | tak | 9 |
| | osoby niewidome | tak | 1 |
| | osoby niedowidzące | tak | 1 |
| | osoby niesłyszące | tak | 0 |
| | osoby niedosłyszące | tak | 2 |

| PRACODAWCY – DANE METRYCZKOWE | | Liczebność |
|---|-------------------------------------|------------|
| osoby głuchoniewidome | tak | 2 |
| osoby z chorobą psychiczną | tak | 5 |
| osoby z niepełnosprawnością sprzężoną/wieloraką | tak | 0 |
| Wielkość miejscowości | Wieś | 0 |
| | Miasto do 50 tys. mieszkańców | 5 |
| | Miasto 51–200 tys. mieszkańców | 3 |
| | Miasto 201–500 tys. mieszkańców | 1 |
| | Miasto powyżej 500 tys. mieszkańców | 5 |

URZĘDNIICY URZĘDÓW PRACY

Zrealizowano trzy wywiady (z założonych 10) z urzędnikami urzędów pracy, zajmującymi się osobami niepełnosprawnymi.

Pracownicy urzędów pracy okazali się grupą respondentów, którą było najtrudniej pozyskać. Główne przyczyny braku realizacji wywiadów z tymi respondentami to:

1. Odmowa udziału w badaniu osoby, która została wskazana przez organizację jako potencjalny respondent; dotyczyło to trzech przypadków: Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych, Fundacji na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „Arkadia” oraz Stowarzyszenia na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej.
2. Brak współpracy organizacji przy projektach dotyczących zatrudnienia wspomaganego z urzędami pracy; dotyczyło to Opolskiego Forum Organizacji Socjalnych oraz Miasta Zielona Góra.
3. W jednym przypadku (Powiat Szczecinecki, Starostwo Powiatowe w Szczecinku) koordynator i trener byli pracownikami urzędu pracy, zajmującymi się problematyką osób niepełnosprawnych; przeprowadzono z nimi wywiady „koordynatorski” i „trenerski”; w tym UP nikt inny nie zajmuje się problematyką osób niepełnosprawnych, więc nie można było przeprowadzić innego wywiadu.
4. W przypadku Elbląskiej Rady Konsultacyjnej Osób Niepełnosprawnych nie udało się pozyskać kontaktu do urzędu pracy.

Zrealizowane wywiady przeprowadzono z dwoma kobietami i jednym mężczyzną. Wszyscy mieścili się w przedziale wiekowym 40–53 lata.

Wszyscy mają wykształcenie wyższe magisterskie, w tym jedna osoba ukończyła studia podyplomowe. Jeden z respondentów ma 5 lat doświadczenia w pracy z osobami niepełnosprawnymi, dwie pozostałe odpowiednio: 15 i 18 lat doświadczenia.

W ramach działalności mają do czynienia z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

ROZDZIAŁ II

MODELE ŚWIADCZENIA USŁUG PRZEZ TRENERA PRACY W JEDNOSTKACH SAMORZĄDOWYCH

JEDNOSTKI SAMORZĄDOWE UCZESTNICZĄCE W BADANIU

W badaniu uczestniczyło dziewięć jednostek samorządu terytorialnego, które realizowały projekty zatrudnienia wspomaganego, adresowane lub współadresowane do osób z niepełnosprawnością. Były to:

- Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie
- Starostwo Powiatowe w Łęcznej
- Urząd Miasta Zielona Góra
- Urząd Miasta w Skarżysku-Kamiennej
- Starostwo Powiatowe w Pile
- Starostwo Powiatowe w Szczecinku
- Starostwo Powiatowe w Bochni
- Starostwo Powiatowe w Krakowie
- Starostwo Powiatowe w Wadowicach.

OPIS PROJEKTÓW ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO W JEDNOSTKACH SAMORZĄDOWYCH

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE

Główne cele i zadania ośrodka

Realizacja polityki regionalnej w zakresie zatrudnienia, edukacji i szkoleń.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

W latach 2008–2011 realizowano projekt „ABC Gospodarki Społecznej”, adresowany do osób niepełnosprawnych oraz kobiet długotrwale bezrobotnych. W ramach projektu osoby niepełnosprawne otrzymywały wsparcie trenera pracy oraz były beneficjentami utworzonych wówczas dwóch spółdzielni socjalnych, trzech stowarzyszeń oraz dwóch inkubatorów ekonomii społecznej.

Współpraca

Projekt realizowano w partnerstwie z dwoma stowarzyszeniami: Klucz oraz STOPIL.

Trenerzy pracy

Do projektu przeszkolono 15 trenerów, z których 13 podjęło w nim pracę. Trenerzy współpracowali z doradcami zawodowymi oraz psychologami.

Beneficjenci

Wśród beneficjentów były osoby z niepełnosprawnością ruchową i intelektualną oraz chorujące psychicznie, z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

Ze wsparcia skorzystało ok. 400 osób. Ponad 200 z nich podjęło zatrudnienie. Ponadto część beneficjentów wzięła udział w stażach, wolontariacie, szkoleniach zawodowych lub podjęła pracę w zakładach aktywności zawodowej.

Źródła finansowania

Środki unijne i państwowe.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Urząd świadczył usługi na rzecz osób z niepełnosprawnością w zakresie doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy, kontaktu z pracodawcą i monitoringu osoby zatrudnionej.

Urząd brał udział w projekcie „EQUAL Akademia Przedsiębiorczości i Rozwój Alternatywnych Form Zatrudnienia”, zakończonym w 2007 roku, w czasie którego zapoznano się z modelem trenera pracy.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie Urząd prowadzi doradztwo zawodowe dla osób z niepełnosprawnością. Ponadto szkoli trenerów pracy w ramach projektu „Holownik. Nowa Forma Aktywizacji Zawodowej”.

STAROSTWO POWIATOWE W ŁĘCZNEJ

Główne cele i zadania ośrodka

Wsparcie materialne osób z niepełnosprawnością oraz ich rodzin, dystrybucja środków PFRON.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Organizacja realizowała dotąd dwa projekty z udziałem trenera pracy:

1. W okresie III 2008–XII 2010 roku zrealizowano projekt pilotażowy PFRON – „Trener pracy”.
2. Ze środków EFS zrealizowano projekt „Twoja szansa na sukces”. W ramach projektu – na wzór wcześniejszego stanowiska trenera pracy – funkcjonował coach. Dążono do wprowadzenia beneficjentów na otwarty rynek pracy – w postaci pozyskiwania miejsc lub staży pracy, a także we współpracy z ZAZ.
3. Po zakończeniu tego projektu występowano o kolejne środki do EFS. Udało się je pozyskać od maja 2013 roku; działania trenera pracy zostaną wznowione.

Współpraca

Starostwo rozwinęło współpracę z różnymi partnerami, jako szczególnie ważne wskazano nawiązanie współpracy z niewielkimi, lokalnymi przedsiębiorstwami przy zatrudnianiu beneficjentów.

Myszę, że współpracowaliśmy z każdą instytucją, która mogła w jakiś sposób nas wspomóc, coś wnieść do tego programu.

Koordynator projektu w JST

Trenerzy pracy

Zatrudniano trzech trenerów. Współpracowali z doradcą zawodowym i psychologiem.

Beneficjenci

Beneficjentami były przede wszystkim osoby chorujące psychicznie, a następnie z niepełnosprawnością intelektualną, ruchową, a także osoby z niepełnosprawnością sprzężoną.

W ramach realizowanych do momentu badania projektów około 40 beneficjentów znalazło zatrudnienie.

Źródła finansowania

PFRON, EFS.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Wcześniej nie prowadzono działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Można powiedzieć, że na tym terenie zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, gdy myśmy zaczęli w 2008 roku, to był temat tabu.

Koordynator projektu w JST

Działania podejmowane obecnie

Pracownicy starostwa nadal monitorują uczestników projektów zatrudnienia wspomaganego. Od maja tego roku zostanie wznowiony projekt z udziałem trenera.

URZĄD MIASTA ZIELONA GÓRA

Główne cele i zadania ośrodka

Jeśli chodzi o działania na rzecz osób z niepełnosprawnością, jako główne zadania wskazano działania opiekuńcze i aktywizacyjne, w tym Ośrodek Terapii Zajęciowej.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

W okresie XI 2007–XII 2010 roku zrealizowano pilotażowy projekt PFRON „Program Trener pracy – zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych intelektualnie”.

Współpraca

Współpracowano ze szkołą specjalną i placówkami terapii zajęciowej oraz z Centrum Integracji Społecznej, urzędem pracy i pracodawcami, jak również z Uniwersytetem Zie-

lonogórskim przy tworzeniu bazy potencjalnych beneficjentów oraz w zakresie rekrutacji trenerów pracy.

Trenerzy pracy

Jednostka zatrudniała kilku trenerów pracy, ich liczba nie była stała. Równocześnie pracowało do sześciu trenerów, w końcowej fazie realizacji projektu liczba trenerów została ograniczona do dwóch.

Jeśli w międzyczasie coś wyniknęło, psycholog czy doradca byli codziennie. Można było od razu się zapytać i ustalić: to zrobmy tak, to zrobmy inaczej. Na bieżąco.

Koordynator projektu w JST

Beneficjenci

Beneficjentami projektu były osoby z niepełnosprawnością intelektualną, w stopniu umiarkowanym.

Beneficjenci do projektu byli rekrutowani stopniowo. Rozpoczęto prace zaledwie z siedmioma–dziewięcioma osobami, natomiast łącznie przez 3 lata z pomocy trenera pracy w ramach omawianych działań skorzystało 60–70 osób, z czego 25–27 znalazło zatrudnienie.

Źródła finansowania

Projekt został zrealizowany dzięki dotacji z PFRON. W połowie 2010 roku dotacja została nieoczekiwanie ograniczona. Miasto samodzielnie wygospodarowało środki, aby utrzymać projekt w końcowym półroczu jego funkcjonowania.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Urząd nie podejmował wcześniej działań na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnością. Prowadził natomiast Ośrodek Terapii Zajęciowej.

Działania podejmowane obecnie

Nadal funkcjonuje Ośrodek Terapii Zajęciowej.

Od czasu zakończenia projektu w jednostce nie ma stanowiska trenera pracy. Urząd nie ma środków finansowych na jego zatrudnienie. Jako że zadania trenera wykraczają poza statutowe działania Urzędu, ich pozyskanie jest dodatkowo utrudnione. Jednostka nie śledzi losów beneficjentów projektu zatrudnienia wspomaganego.

URZĄD MIASTA W SKARŻYSKU-KAMIENNEJ

Główne cele i zadania ośrodka

Polityka społeczna.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

W okresie II 2008–VI 2010 roku zrealizowano projekt pilotażowy PFRON „Trener pracy”. Początkowo zakładano realizację działań do końca 2010 roku, jednak w połowie roku PFRON zaprzestał finansowania projektu.

Współpraca

Współpracowano z Biurem Pracy przy rejestrowaniu beneficjentów oraz z Wrocławskim Sejmikiem Osób Niepełnosprawnych, który prowadził szkolenie dla kadry projektu zatrudnienia wspieranego.

Trenerzy pracy

W ramach projektu jednostka zatrudniała dwóch trenerów, współpracowali z nimi specjaliści: jeden doradca zawodowy i jeden psycholog.

Beneficjenci

Beneficjentami projektu były osoby z niepełnosprawnością intelektualną, a także chorujące psychicznie oraz z niepełnosprawnością ruchową w stopniu znacznym, ponadto niewidome, jak również niesłyszące.

W programie wzięło udział 28 osób niepełnosprawnych. Sześć z nich zostało zatrudnionych na umowę o pracę, dziewięć podjęło staże, cztery odbyły bezpłatne praktyki. Brak oficjalnych danych na temat dalszych losów beneficjentów. Nieoficjalnie wiadomo, że ośmiu beneficjentów pracuje obecnie w ZPCh.

Źródła finansowania

PFRON.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Przed projektem jednostka nie podejmowała działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Działania podejmowane obecnie

Wraz z zakończeniem projektu w jednostce przestało istnieć stanowisko trenera pracy. Powodem był brak środków finansowych. Oceniana negatywnie współpraca z PFRON sprawiła, że nie występowało o kolejne środki z Funduszu. Jako najważniejsze problemy wskazano trudności formalne związane z komunikowaniem się z przedstawicielami

Funduszu, oraz opóźnienia, a potem wstrzymanie finansowania. Kontynuowano jednak działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Obecnie realizowany jest projekt finansowany ze środków unijnych. W jego ramach 10 beneficjentów odbywa płatne półroczne praktyki. Na mocy zawartego porozumienia po zakończeniu praktyk 20% beneficjentów ma uzyskać zatrudnienie w miejscu odbywania praktyk.

STAROSTWO POWIATOWE W PILE

Główne cele i zadania ośrodka

Projekt realizował wydział odpowiedzialny za współpracę z osobami niepełnosprawnymi.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

W latach 2009–2011 realizowano pilotażowy projekt PRFON „Trener pracy”.

Współpraca

Współpracowano z urzędem pracy, ośrodkami prowadzącymi WTZ oraz organizacjami pozarządowymi, między innymi ze Stowarzyszeniem „Amazonki”.

Trenerzy pracy

W trakcie projektu jednostka zatrudniała czterech trenerów pracy oraz doradcę zawodowego i psychologa.

Beneficjenci

Odbiorcami wsparcia były osoby z niepełnosprawnością intelektualną i ruchową, w stopniu umiarkowanym i znacznym.

Beneficjentami było ok. 50 osób. W czasie trwania projektu 36 z nich zostało zatrudnionych na podstawie umów o pracę. Ponadto kilka osób znalazło zatrudnienie krótkookresowe od 1–3 miesięcy (co wynikało zarówno z przyczyn leżących po stronie beneficjentów, jak i pracodawcy). Szacuje się, że obecnie nadal pracuje ok. 10 byłych beneficjentów programu.

Źródła finansowania

PFRON.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Podejmowano działania na rzecz aktywizacji zawodowej m.in. poprzez dystrybucję środków na dofinansowanie stanowisk pracy osób z niepełnosprawnością.

Działania podejmowane obecnie

Od zakończenia projektu nie podejmowano działań z udziałem trenera pracy.

STAROSTWO POWIATOWE W SZCZECINKU

Główne cele i zadania ośrodka

Projekt realizowała jednostka odpowiedzialna za aktywizację zawodową osób bezrobotnych, w tym osób niepełnosprawnych.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

W latach 2008–2010 realizowano pilotażowy projekt PFRON „Trener pracy”.

Współpraca

Współpracowano z organizacjami pozarządowymi wspierającymi osoby z niepełnosprawnością, m.in. ze Stowarzyszeniem „ATUT”, prowadzącym warsztaty terapii zajęciowej, Stowarzyszeniem Miłosierdzia „Miedza”, Fundacją „NOA”. Ponadto z Domem Pomocy Społecznej (DPS), Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR), Środowiskowym Domem Samopomocy (ŚDS) „Patronka”.

Trenerzy pracy

Początkowo zatrudniono dwóch trenerów pracy. Później poszerzono kadrę projektu o kolejnego trenera oraz doradcę zawodowego i psychologa.

Beneficjenci

Beneficjentami były przede wszystkim osoby z umiarkowaną niepełnosprawnością intelektualną, a jako następne – osoby ze znaczną niepełnosprawnością ruchową.

Ze wsparcia skorzystało 61 osób. Zatrudnienie znalazło 10 beneficjentów, a jedna osoba podjęła własną działalność gospodarczą.

Źródła finansowania

Środki z PFRON oraz środki własne Powiatowego Urzędu Pracy w Szczecinku.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Przed przystąpieniem do projektu zatrudnienia wspomaganego organizowano warsztaty psychologiczne i szkolenia z zakresu doradztwa zawodowego dla osób niepełnosprawnych, a także poszukiwanie staży.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie nie podejmuje się działań skierowanych bezpośrednio do osób niepełnosprawnych. Jednostka nie monitoruje byłych beneficjentów omawianego projektu.

STAROSTWO POWIATOWE W BOCHNI
(POWIATOWY URZĄD PRACY)**Główne cele i zadania ośrodka**

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Przez 3 lata realizowano pilotażowy projekt PFRON „Trener pracy – zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych”.

Współpraca

Współpracowano z urzędem pracy, Środowiskowym Domem dla Osób Niepełnosprawnych oraz z organizacją pozarządową z Krakowa.

Trenerzy pracy

Liczba osób zatrudnionych do projektu zmieniała się w zależności od środków otrzymanych z PFRON. Zatrudniano jednego–trzech trenerów pracy oraz, tymczasowo, doradcę zawodowego i psychologa.

Beneficjenci

Beneficjentami projektu były przede wszystkim osoby chorujące psychicznie z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a w następnej kolejności osoby ze znaczną niepełnosprawnością ruchową i intelektualną.

Spośród 50 beneficjentów projektu 36 podjęło pracę, w tym siedem osób w ZPCh.

Źródła finansowania

Ze środków PFRON finansowano wynagrodzenia dla pracowników, resztę kosztów pokrywał Urząd Pracy.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Organizowano staże dla osób z niepełnosprawnością w ramach projektów „Junior” oraz „Iskierka”, finansowanych przez PFRON.

Działania obecnie podejmowane

Osoby z niepełnosprawnością są obecnie jedną z grup odbiorców działań na rzecz osób bezrobotnych. Urząd kontynuuje projekty „Junior” i „Iskierka”.

**STAROSTWO POWIATOWE W KRAKOWIE
(POWIATOWY URZĄD PRACY)**
Główne cele i zadania ośrodka

Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych, w tym osób niepełnosprawnych.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

W okresie XII 2007–II 2009 roku zrealizowano projekt „Nowym Szlakiem”, w ramach programu PFRON „Trener pracy – zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych”. Jednocześnie realizowano własny projekt związany z organizacją staży zawodowych, w którym zatrudniono trenera pracy.

Współpraca

Współpracowano z gminami, gminnymi ośrodkami pomocy społecznej, Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Krakowie oraz z pracodawcami.

Trenerzy pracy

W czasie trwania projektu ze środków PFRON przeszkolono czterech trenerów pracy, a ze środków własnych – dziewięciu. Trenerzy pracowali w 16 gminach, tworząc siatkę wsparcia w powiecie. Współpracowali z doradcą zawodowym, psychologiem, liderami klubu pracy i specjalistami ds. rozwoju zawodowego.

Trenerów pracy [wysłaliśmy] do gmin i to nam dało możliwość stworzenia idei gminnego konsultanta osób niepełnosprawnych.

Koordynator projektu w JST

Beneficjenci

Beneficjentami były osoby chorujące psychicznie oraz z dysfunkcją wzroku i/lub słuchu, z orzeczeniami o niepełnosprawności w stopniu lekkim lub umiarkowanym.

Ze wsparcia skorzystało 85 osób, z czego ok. 50% podjęło pracę.

Źródła finansowania

PFRON oraz środki własne z Funduszu Pracy.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

W Urzędzie Pracy działało Biuro Obsługi Osób z Niepełnosprawnością oraz Klub Pracy, w których prowadzono doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, wsparcie psychologiczne. Ponadto UP dystrybuował środki PFRON na dofinansowanie miejsc pracy i rehabilitację.

Działania podejmowane obecnie

Obecnie UP nie prowadzi działań z udziałem trenera pracy. Kontynuuje działania aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością podejmowane przed projektem.

STAROSTWO POWIATOWE W WADOWICACH
Główne cele i zadania ośrodka

Realizatorem projektu był Dział Rozwoju Zawodowego, odpowiedzialny za aktywizację zawodową osób bezrobotnych.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

1. W okresie VI 2008–XII 2010 roku realizowano pilotażowy projekt PFRON „Trener pracy – zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych”.
2. Następnie do IX 2012 roku realizowano projekt „Twoja szansa”, skierowany do bezrobotnych osób z niepełnosprawnością, współfinansowany ze środków unijnych. W ramach projektu beneficjenci brali udział w szkoleniach zawodowych z zakresu umiejętności miękkich i z zakresu prawa pracy. Następnie, po określeniu predyspozycji, beneficjenci byli szkoleni na konkretne stanowiska (np. spawacz, logistyk). Po szkoleniu poszukiwano dla nich stażu. Dążono do tego, by staż prowadził do zatrudnienia.

Współpraca

Współpracowano w zakresie pozyskiwania beneficjentów i propagowania projektu, głównie z instytucjami systemu wsparcia: Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej (MOPS) w Wadowicach i szpitalem psychiatrycznym.

Trenerzy pracy

W czasie trwania projektu pilotażowego jednostka zatrudniała dwóch trenerów pracy oraz doradcę zawodowego i psychologa.

Beneficjenci

Projekt był skierowany do osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, ale ostatecznie beneficjentami było 16 osób z chorobami psychicznymi. Na podstawie wcześniejszego rozpoznania lokalnego rynku pracy zaplanowano projekt pod taką liczbę uczestników. Udało się osiągnąć 100% zatrudnienia dla odbiorców działań trenera pracy.

Tego nie zapomnę chyba do końca mojej kariery zawodowej, bo osiągnęliśmy 100-procentową efektywność. Czyli na zakończenie projektu wszyscy beneficjenci pracowali, byli zatrudnieni na otwartym rynku pracy.

Koordynator projektu w JST

Jednostka stale monitoruje losy beneficjentów, część z nich nadal jest zatrudniona. Część beneficjentów pozostaje w kontakcie prywatnym z byłą trenerką pracy, która pracuje jako doradca zawodowy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wadowicach.

Źródła finansowania

PFRON, środki unijne.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Jednostka wspierała aktywizację zawodową osób bezrobotnych, w tym osób z niepełnosprawnością, poprzez doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie jednostka nie planuje rozpoczęcia projektów z udziałem trenera zatrudnienia wspieranego ze względu na brak środków finansowych. Kontynuowane są działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, jednak w ramach projektów systemowych z EFS, adresowanych do szerszej grupy odbiorców.

PROFIL KOMPETENCYJNY TRENERA PRACY

OCZEKIWANIA STAWIANE KANDYDATOM

W jednostkach samorządowych wypracowano dość spójny zakres oczekiwań wobec kandydatów na stanowisko trenera pracy. Jego elementy to:

- **W zakresie kwalifikacji oczekiwano:**

- wykształcenia wyższego;
- nieobligatoryjnie, ale często wykształcenia wyższego w zakresie: pedagogiki, resocjalizacji, socjologii lub innych specjalizacji z kategorii nauk społecznych lub humanistycznych.

- **W zakresie kompetencji oczekiwano:**

- a) Umiejętności:

- nawiązania i prowadzenia relacji z beneficjentem niepełnosprawnym (w tym właściwego reagowania w kontakcie z osobą niepełnosprawną – to znaczy bez zbędnej sztywności, zachowań nadopiekuńczych czy infantylizowania podopiecznych);
- nawiązywania kontaktów z pracodawcami i pozyskiwania nowych miejsc pracy/stażu dla niepełnosprawnych beneficjentów.

- b) Wiedzy:

- z zakresu prawa pracy;
- z zakresu ustawodawstwa dotyczącego osób niepełnosprawnych, w tym narzędzi wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością (możliwości dofinansowań do miejsc pracy, wyposażenia stanowiska itp.);
- dotyczącej lokalnego rynku pracy;
- z zakresu psychologii/pedagogiki, która pomoże we współpracy z klientem trudnym i zapewni narzędzia do prawidłowego reagowania i rozwiązywania problemów;
- nieobligatoryjnie, ale często oczekiwano wiedzy z zakresu doradztwa zawodowego;
- nieobligatoryjnie: wiedzy dotyczącej wybranych rodzajów niepełnosprawności.

- **Jeśli chodzi o postawy oczekiwano:**

- gotowości do pracy z osobami z niepełnosprawnością i tzw. klientem trudnym;
- gotowości do stałego samodoskonalenia, rozwijania kompetencji, poszerzania wiedzy;
- gotowości do wykonywania prostych prac fizycznych, często pozostających poniżej aspiracji zawodowych osób dobrze wykształconych;
- samodzielności;
- umiejętności zarządzania czasem;
- konsekwencji;

- komunikatywności;
- cierpliwości;
- ciągłej gotowości do reagowania w sytuacjach kryzysowych.

WYKSZTAŁCENIE

Jednostki samorządowe kładły nacisk na formalne kryteria rekrutacyjne. W praktyce niemal się nie zdarzało, by zatrudniano trenerów z wykształceniem średnim.

Mimo że w wielu przypadkach poszukiwano osób z wykształceniem z zakresu pedagogiki, resocjalizacji lub po kierunkach związanych z doradztwem zawodowym, kierunek wykształcenia nie był decydującym kryterium i zdarzało się, że jako trenerów pracy zatrudniano lingwistów, prawników lub psychologów. Wyższe wykształcenie traktowano w dużej mierze jako gwarancję gotowości kandydatów i umiejętność samodzielnego uczenia się.

Mieliśmy wszystkich po studiach. To zawsze bezpieczniej. Taka osoba szybko sama znajdzie źródła, jeżeli czegoś nie wie, douczy się. Osoba ze średnim wykształceniem może też, ale po studiach jest do tego przygotowana – jeżeli czegoś nie wie, to wie, gdzie to znajdzie, i zaraz się dowie.

Koordinator projektu w JST

Kompetencja ta miała ogromne znaczenie, jako że dla większości badanych powiatowych jednostek projekty, o których mowa, podobnie jak dla lokalnego systemu wsparcia, były pierwszą okazją do zaznajomienia się z zatrudnieniem wspomaganym.

Część koordinatorów zwracała jednak uwagę, że przy braku predyspozycji osobowościowych wyższe wykształcenie może stanowić przeszkodę w wykonywaniu obowiązków trenera pracy. Dotyczyło to przede wszystkim aspektu wspierania na stanowisku pracy, jako że beneficjenci często wykonują proste prace fizyczne.

Myślę, że nastawienie do tej pracy jest najważniejsze. Będąc na szkoleniu we Wrocławiu, osoby, które później zatrudniałam, musiały fizycznie dotknąć tych stanowisk pracy, które później oferowały uczestnikom projektu, żeby potem móc ich wdroić w obowiązki. A to nie zawsze była praca za biurkiem, w cieple. Trzeba mieć takie cechy charakteru, które potrafią pokonać opory. To była np. praca z miotłą, a nie każda osoba z wyższym wykształceniem nadaje się do takiej roli.

Koordinator projektu w JST

Kierowaliśmy się przede wszystkim nastawieniem tej osoby do charakteru pracy. Cechami charakteru, odwagą i otwartością na taki rodzaj pracy, bo nie każdy daje radę z osobami niepełnosprawnymi. Nie każdy chce. Są osoby, które boją się trudności wynikających z takiej pracy.

Koordinator projektu w JST

Co ciekawe przykłady z jednostek samorządowych wskazują, że większe doświadczenie w zakresie zatrudnienia wspomaganego lub/i w zakresie aktywizacji osób niepełnosprawnych sprzyja przedkładaniu kompetencji nad kwalifikacje.

Zrealizowane badanie wskazuje, że placówki, które miały większe doświadczenie w tych kwestiach, przedkładały praktyków w zakresie pracy z niepełnosprawnymi beneficjentami nad osoby lepiej wykształcone, lecz z mniejszą wiedzą praktyczną.

WIEDZA NA TEMAT NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

W wielu badanych jednostkach samorządowych w procesie rekrutacji brano również pod uwagę doświadczenie kandydatów nabyte w pracy w systemie wsparcia (UP, WTZ itp.). Ważniejsze niż udokumentowane doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością była jednak deklarowana gotowość do pracy z klientem trudnym i niepełnosprawnym. Wyniki wskazują, że w jednostkach samorządowych dość często zakładano, iż tego rodzaju praca wymaga specjalnych predyspozycji osobowościowych i charakterologicznych z racji swojej trudności. Zdarzało się w związku z tym, że kandydaci na etapie rekrutacji byli pytani o to, czy nie boją się pracy z niepełnosprawnymi beneficjentami.

Rezultaty badania wskazują także na to, że przewidywania były słuszne, ponieważ zdarzało się, iż kandydaci z niewielkim doświadczeniem we współpracy z osobami niepełnosprawnymi rezygnowali z podjęcia pracy trenera, nawet po wstępnych szkoleniach wdrażających ich w obowiązki. Jako przyczynę tych niepowodzeń wskazywano trudności napotykaną przez nich w kontakcie z beneficjentami, brak gotowości zaoferowania wsparcia o oczekiwanej w projektach intensywności. Zdarzało się także, że odczuwana presja związana z koniecznością przewyciężania przez trenera negatywnych stereotypów dotyczących niepełnosprawności była dla kandydatów zbyt dużym obciążeniem psychicznym.

Wnioski z projektów prowadzonych w jednostkach samorządowych sygnalizują jeszcze jedną interesującą prawidłowość. Wskazują mianowicie, że samo doświadczenie w formalnym systemie wsparcia osób z niepełnosprawnością nie jest wystarczającą rekomendacją ani podstawą, by stać się skutecznym trenerem. Może to być związane z szerokim zakresem obowiązków stawianych osobie na tym stanowisku. Wydaje się, że kluczowym problemem jest umiejętność przewyciężania barier środowiska zewnętrznego wobec osoby niepełno-

sprawnej, szczególnie tam, gdzie silne są negatywne stereotypy dotyczące niepełnosprawności. Dotyczy to głównie umiejętności wprowadzania osoby niepełnosprawnej na otwarty rynek pracy, na poziomie pozyskania pracodawcy.

SPOSÓB ORGANIZACJI PRACY

W jednostkach samorządowych zakres obowiązków trenerów był zwykle ściśle uregulowany formalnie. Określały je zapisy umowy o pracę, formułowane na podstawie założeń projektów, z których pozyskano fundusze.

Zdarzało się, że trenerzy zatrudniani w starostwach powiatowych mieli w zakresie obowiązków dodatkowe czynności związane z obsługą nieobjętych projektem beneficjentów instytucji, w których pracowali. Prowadziło to w niektórych sytuacjach do konfliktu interesów lub konieczności wykonywania części obowiązków poza formalnym czasem pracy.

Trenerzy pracowali zwykle w zespołach – z doradcą zawodowym i psychologiem oraz koordynatorem. Zdarzało się, że w ciągu 2–3 lat realizacji projektu liczba specjalistów była zmienna (np. na początku projektu dwóch doradców zawodowych, a po zakończeniu rekrutacji beneficjentów – jeden). Wiązało się to z intensywnością i różnorodnością działań podejmowanych na poszczególnych etapach projektów.

ZADANIA TRENERA

były zwykle podobnie określone i obejmowały:

- współpracę z koordynatorem na etapie pozyskiwania beneficjentów;
- uczestniczenie w działaniach aktywizujących beneficjentów, w tym:
 - w rozpoznawaniu ich predyspozycji, doborze ścieżki kariery adekwatnej do możliwości, a zarazem zgodnej z oczekiwaniami;
 - w koncentrowaniu się na realnych potrzebach i możliwościach beneficjenta;
 - w praktyce jako bardzo ważny element wskazywano budowanie motywacji do „wyjścia z domu” – wspieranie determinacji do podjęcia zatrudnienia, a tym samym zwiększanie samodyscypliny i samodzielności beneficjenta;
 - jeśli to możliwe, w nawiązaniu relacji z członkami rodziny, by rozwiązać ich wątpliwości i zapewnić sobie wsparcie w procesie aktywizacji (szczególnie ważne dla osób z niepełnosprawnością intelektualną i chorobami psychicznymi, w przypadku których brak wsparcia rodziny często uniemożliwia trenerowi osiągnięcie trwałych rezultatów).

- tworzenie i poszerzanie bazy pracodawców:
 - w tym rozpoznanie lokalnego rynku pracy i identyfikowanie potencjalnie adekwatnych do potrzeb beneficjentów zakładów pracy;
 - nawiązanie relacji z pracodawcą, prezentacja modelu zatrudnienia wspomagane- go oraz sylwetek kandydatów do współpracy.
- współpracę z beneficjentem na etapie przygotowania go do podjęcia zatrudnienia i wdrażania w środowisku pracy:
 - w razie potrzeby nauczanie beneficjenta dojazdu do i z miejsca pracy;
 - opcjonalnie, w zależności od potrzeb i oczekiwań uczestnika projektu: wprowadzenie beneficjenta w środowisko zawodowe, co w zależności od sytuacji obejmowało zarówno zapoznanie współpracowników ze specyfiką jego choroby (typowe zachowania lub sytuacje, jakich można się spodziewać; przedstawienie optymalnych sposobów reagowania na nie);
 - wsparcie na etapie nawiązania relacji ze współpracownikami;
 - asystę w miejscu pracy;
 - wsparcie w rozwiązywaniu sytuacji trudnych.
- monitoring zatrudnienia zarówno z perspektywy beneficjenta, jak i pracodawcy.

CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA EFEKTYWNOŚĆ I SKUTECZNOŚĆ

Doświadczenia jednostek samorządowych wskazują, że na możliwość osiągnięcia sukcesu przez trenera pracy składa się szereg elementów, w tym: kwalifikacje, predyspozycje osobowościowe oraz warunki zewnętrzne (np. wymagania projektowe, sytuacja na lokalnym rynku pracy).

Jako najważniejszą predyspozycję do pracy w roli trenera wskazywano umiejętności interpersonalne. Z punktu widzenia koordynatorów projektów istotne są w tym kontekście dwa wymiary: empatia i umiejętność motywowania osoby z niepełnosprawnością oraz łatwość i śmiałość w nawiązywaniu relacji z pracodawcami.

Ze względu na złożoność zadań zawodowych jako cechy pożądane wymieniało również: samodzielność, umiejętność zarządzania czasem, konsekwencję. Cechy te przekładały się – zdaniem wielu koordynatorów – na „efektywność działań trenera” rozumianą jako stałe podtrzymywanie relacji z beneficjentami i skuteczne zachęcanie ich do działania na poszczególnych etapach aktywizacji.

Uważa się, że oprócz wskazanych predyspozycji istotny wpływ na efektywność i skuteczność pracy trenerów mają: liczba beneficjentów objętych opieką w danym czasie, rozeznanie

na lokalnym rynku pracy oraz wiedza i umiejętności związane z rodzajami niepełnosprawności beneficjentów.

Koordinatorzy często podkreślali, że bardzo istotnym aspektem jest umiejętność poruszania się trenera po rynku pracy, w tym znajomość prawa pracy, wiedza na temat dofinansowań dla pracodawców, związana z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, oraz znajomość spraw kadrowych.

Jako ważny element w przypadku pracy z osobami chorującymi psychicznie wskazywano dostępność superwizora, który udzieli wsparcia w zakresie rozładowania emocji i napięć pojawiających się u trenera, nagromadzonych w kontaktach z beneficjentami.

METODYKA PRACY TRENERA

MODEL PRACY OŚRODKA

W objętych badaniem jednostkach samorządowych nie wypracowano własnych, opisanych modeli pracy w ramach projektów zatrudnienia wspomaganego. W większości badanych ośrodków korzystano z wytycznych wskazanych w wymaganiach projektowych przez PFRON. Pilotaż traktowano jako okazję do zebrania pierwszych doświadczeń i rozpoznanie tej metodologii w praktyce.

Jednostki samorządowe, które kontynuowały pracę z wykorzystaniem omawianej metody aktywizacji zawodowej, po zakończeniu projektu pilotażowego zwykle nie tworzyły autorskiego modelu pracy. Zasady udzielanego wsparcia i sposób pracy trenerów wraz z zakresem obowiązków były określane na poziomie założeń projektowych i według nich realizowane. Źródłem założeń, w przeważającej mierze, były wytyczne sponsorów projektów (EFS, PFRON), do których aplikowano po fundusze. Co najwyżej ujmowano je w odniesieniu do lokalnego rynku pracy i sytuacji potencjalnych beneficjentów.

Raczej wcześniej nie było czegoś takiego [modelu], czyli [działano] bardziej na zasadzie empirycznej, jakby to nazwać – takiego przetarcia ścieżek. Te osoby zastanawiały się, szukały najlepszego sposobu na funkcjonowanie jako trener pracy. Oczywiście wcześniej były na szkoleniach związanych z zawodem trenera pracy, gdzie mniej więcej uczyły się, jak należy postępować, i gdy potrzebowały coś zrobić jako trenerzy pracy, to mniej więcej w tę stronę szły. Nie było jakiejś określonej ścieżki.

Koordinator projektu w JST

Mamy tu taką komórkę, która zajmuje się pisaniem projektów. Oni wyszukują źródła finansowania na różne rzeczy i do różnej kategorii osób. Robią badania, komu to jest potrzebne, kto potrzebuje pomocy. Podejrzewam, że tu było podobnie, że dział projektów znalazł informację, że można się ubiegać o takie środki. Zrobili badania, że są takie osoby zarejestrowane, i projekt poszedł.

Koordinator projektu w JST

Wyjątek stanowi Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, w którym opracowano szczegółową metodologię pracy w modelu trenera pracy oraz powiązany z nim system szkoleń adresowany do pracowników placówek samorządowych na terenie województwa.

Drugim ważnym źródłem inspiracji, jakie wskazywali przedstawiciele badanych ośrodków, okazały się doświadczenia Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych (WSON). Dla niektórych placówek kontakt z Sejmikiem stał się inspiracją do zainteresowania się metodą zatrudnienia wspomaganego i poszukiwania środków na realizację projektów aktywizacyjnych na jego podstawie.

Mniej więcej połowa uczestników badania skorzystała ze szkoleń dla zespołów projektowych, zaoferowanych przez WSON. Zdarzało się także, że zespół projektowy utrzymywał kontakt z trenerami z tej organizacji, brał udział w dodatkowych szkoleniach i spotkaniach mających na celu wymianę doświadczeń lub w szkoleniach praktycznych.

Inne źródła wskazywane przez koordinatorów z jednostek samorządowych, traktowane jako pierwowzory systemowego wsparcia dla osób z niepełnosprawnością, to modele: „hiszpański” lub „irländzki”. W tych przypadkach badani nie powoływali się zwykle na konkretne podejścia teoretyczne czy reprezentantów wskazywanych nurtów, ani doświadczenia konkretnych placówek. Kontakt z tymi modelami związany był z międzynarodowymi wymianami doświadczeń, w których uczestniczyli pracownicy z badanych instytucji albo doświadczeniami ze szkoleń do omawianego projektu, prowadzonymi przez trenerów pracujących w oparciu o te modele.

Najważniejszym wspólnym wątkiem, który pojawiał się w odniesieniu do nurtów było wskazywanie pewnej analogii między zadaniami trenera pracy, jako przewodnika osoby niepełnosprawnej, a trenera/opiekuna funkcjonującego z beneficjentem i jego rodziną „przez całe życie”. Modele takie postrzegane były jako interesujące, chociaż niedostosowane do możliwości polskiego systemu wsparcia. Tematyka ta nie była rozwijana w omawianym badaniu, niemniej jednak warto tu nadmienić, że doceniano trafność dopasowania takiego systemu pracy z niepełnosprawnym beneficjentem do potrzeb i możliwości znacznej części osób z niepełnosprawnością (np. intelektualną w stopniu umiarkowanym).

POSZCZEGÓLNE ETAPY PRACY TRENERA

Ogólne zasady pracy trenera okazały się dość spójne w badanych jednostkach samorządowych. Stosowano wskazany przez PFRON model pięciu kroków.

a) Rekrutacja beneficjentów

- Beneficjentów rekrutowano spośród osób zarejestrowanych w urzędzie pracy, we współpracy z organizacjami pozarządowymi i innymi instytucjami zajmującymi się wsparciem osób z niepełnosprawnością (np. PCPR, MOPS, szpitale psychiatryczne).
- Trenerzy pracy zwykle aktywnie uczestniczyli w tej części zadań.

b) Rozpoznanie potencjału zawodowego i aktywizacja zawodowa beneficjenta

- Na tym etapie prowadzono indywidualną rozmowę z beneficjentem, w trakcie której poznawano jego preferencje i możliwości.
- Z drugiej strony dokonywano rozpoznania rynku pracy pod kątem dostępności ofert lub miejsc pracy, dostosowanych do jego profilu kompetencyjnego, osobowościowego, możliwości fizycznych oraz intelektualnych.
- Od tego momentu uczestnik projektu korzystał ze wsparcia doradcy zawodowego oraz psychologa.
- Zdarzało się, że beneficjent uczestniczył w szkoleniach zawodowych, przygotowywano go do rozmowy kwalifikacyjnej, uczono pisania CV.

c) Pozyskiwanie pracodawcy

- Trener pracy rozpoczynał poszukiwania miejsc pracy dla beneficjentów od dostępnych w urzędzie pracy baz pracodawców i ofert pracy.
- Drugim etapem było pozyskiwanie kolejnych przedsiębiorców skłonnych do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością:
 - Trener nawiązywał kontakt z potencjalnym pracodawcą, przekazywał informacje na temat projektu, przedstawiał sylwetki kandydatów.
 - Ustalał warunki zatrudnienia/stażu.
 - Na tym etapie istotne było również dokonanie analizy stanowiska pracy. Trener zaznajamiał się z obowiązkami na danym stanowisku, oceniając, czy jest ono odpowiednie dla osoby z konkretnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności.
 - Następnie inicjowano spotkanie beneficjenta z pracodawcą, a trener często asystował w trakcie rozmowy rekrutacyjnej.

d) Wprowadzenie w miejsce pracy

- Trener wprowadzał beneficjenta w nowe środowisko, zaznajamiał z obowiązkami na stanowisku pracy.
- Pomagał również w dopełnieniu formalności związanych z wyrejestrowaniem się z urzędu pracy, zrobieniem badań okresowych lub uzyskaniem zezwolenia na pracę. W razie potrzeby asystował także w trakcie wizyty podopiecznego u lekarza orzecznika.

Na każdym etapie są różne problemy, np. na etapie praktyk w nowym miejscu. Nie zostawia się wtedy z tym osoby niepełnosprawnej. Praktycznie cały czas się jest na tej praktyce. To jest nowa sytuacja dla niego i nie wyobrażam sobie zostawić beneficjenta.

Trener pracy w JST

e) Monitoring

- Trenerzy podkreślali, że był to bardzo ważny etap we współpracy z beneficjentem. Przez okres co najmniej 3 miesięcy cyklicznie kontaktowali się z pracodawcą oraz beneficjentem. Miało to na celu zapobieganie pojawiającym się problemom lub ich rozwiązywanie oraz podtrzymywanie motywacji i wsparcie emocjonalne osoby niepełnosprawnej.

Gdy zbliżał się koniec projektu, formalnie kończyliśmy współpracę i z pracodawcą też, bo było różnie. Później, gdy osoby wiedziały, że prowadzimy inny projekt, to też przychodziły, ale staraliśmy się zakończyć, żeby mogło nastąpić takie ich wyfrunięcie. Mieliśmy w planach, że to będzie trwało 3 miesiące, że [zatrudnienie] monitorować będziemy przez 3 miesiące, a później zostawimy. Ale było różnie. Po 3 miesiącach były inne problemy.

Trener pracy w JST

METODY STOSOWANE PRZEZ TRENERÓW PRACY

Trenerom sprawiało pewną trudność wskazanie specyficznych technik stosowanych w pracy z beneficjentami. Powodem tego może być traktowanie całego modelu zatrudnienia wspomaganego jako metody. Część badanych wskazywała właśnie na całe podejście „wraz z typowymi metodami wsparcia na poszczególnych etapach” lub metodę coachingu. Przy czym w niektórych ośrodkach nazwa trener pracy i coach stosowane były wymiennie.

Wielu trenerów wskazywało na „normalne techniki aktywizacyjne” – klasyczne elementy doradztwa zawodowego, jak rozpoznanie predyspozycji itp.

Dość często, mówiąc o metodologii pracy, wskazywano na poziomie ogólnym „wiedzę z zakresu pedagogiki” lub psychologii. Niemniej jednak udało się zidentyfikować kilka metod pracy trenerów. Najczęściej wskazywane to:

- metoda „kuli śnieżnej” w zakresie pozyskiwania beneficjentów (dość często stosowana, mimo że nie posługiwano się tą nazwą);
- metody aktywizujące, jakie stosuje się w poradnictwie zawodowym, wzbogacone o wiedzę z zakresu pedagogiki specjalnej;
- scenki rodzajowe w celu przygotowania beneficjenta do rozmowy kwalifikacyjnej;
- testy kompetencyjne;
- wywiad w środowisku pracy i środowisku życia codziennego.

Wymieniłbym normalne metody aktywizujące, które funkcjonują na rynku pracy. I nasze umiejętności, jakie mieliśmy jako trenerzy pracy, np. po pedagogice specjalnej, która pozwala poznać specyfikę pracy z osobami niepełnosprawnymi. Niemniej jednak adaptowaliśmy tradycyjne metody, co się niczym nie różni [od metod aktywizacji klientów pełnosprawnych].

Trener pracy w JST

Część trenerów identyfikowała jako metodę pracy „ludzkie podejście” do beneficjenta, co rozumiano jako osobowe traktowanie, bez uprzedzeń, ponad jego niepełnosprawnością.

Inne wskazywane metody to:

- 1) elementy metody hiszpańskiej współpracy z beneficjentem (wsparcie przez całe życie), stosowanej w celu rozpoznawania potencjału zawodowego klienta i określania jego mocnych i słabych stron;
- 2) miniwykład;

Uzyskane wyniki wskazują, że w praktyce stosowano bardzo zróżnicowane narzędzia pracy z osobami niepełnosprawnymi w procesie zatrudnienia wspomaganego:

- na etapie nawiązania kontaktu i poznawania respondenta szczególnie ważne były osobiste predyspozycje interpersonalne trenera, kierowanie się wycuciem i elastyczność;

- na etapie identyfikacji predyspozycji zawodowych i określenia możliwych kierunków rozwoju kariery zawodowej sięgano zwykle do stosowanych narzędzi doradczych.

PRZESZKODY, JAKIE NAPOTYKAJĄ TRENERZY PRACY

Jako najważniejsze przeszkody skutecznego wykonywania obowiązków trenera pracy koordynatorzy wskazywali zarówno problemy zewnętrzne – środowiskowe, jak i trudności z dotarciem do potencjalnych beneficjentów spełniających wymogi projektu.

Jako najważniejsze czynniki zewnętrzne wskazywano:

- opór beneficjenta – jego niechęć do zmian lub też trudności z przełamaniem dotychczasowych postaw wobec własnej choroby i stylu życia; starano się to przezwyciężyć poprzez konsekwentne podtrzymywanie kontaktu z beneficjentem i systematyczną pracę nad podnoszeniem jego samooceny i motywacji;
- opór członków rodziny i ich tendencja do demotywowania uczestnika projektu w obawie o utratę świadczeń społecznych i trudności z ich odzyskaniem, a czasem także zaburzenie dotychczasowej równowagi sił we wzajemnych relacjach; starano się to przezwyciężyć poprzez nawiązanie relacji z rodziną i prezentowanie atutów zatrudnienia wspomaganego oraz znaczenia aktywizacji społecznej i zawodowej dla zwiększania samodzielności i możliwości życiowych beneficjenta;
- opór pracodawców wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych, a szczególnie osób chorujących psychicznie lub z niepełnosprawnością umysłową; starano się go przezwyciężyć, prezentując ustawowe narzędzia wsparcia dla pracodawcy tworzącego miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej, a także prezentując atuty konkretnych kandydatów. Zdarzało się również, że duże znaczenie miał sposób nazywania problemów zdrowotnych beneficjentów, ważne było osvajanie z różnego rodzaju problemami, np. o wiele łatwiej było pracodawcom zaakceptować osobę z depresją, która wydaje się czymś dość powszechnym, niż tę samą osobę jako chorującą psychicznie.

Pojawiła się także obserwacja, że na poziomie powiatowym zatrudnieniem jest realizowane na tym samym terenie i w tym samym czasie dwóch niezależnych projektów z zakresu zatrudnienia wspomaganego.

REKRUTACJA TRENERA PRACY W JEDNOSTKACH SAMORZĄDOWYCH

SPOSÓB PROWADZENIA REKRUTACJI

W jednostkach samorządu terytorialnego nabór kandydatów na stanowisko trenera prowadzony był w zgodzie z ogólnymi zasadami rekrutacji pracowników do badanych instytucji, tj. w drodze konkursowej. Prowadzono zarówno nabór zewnętrzny, jak i – tam, gdzie było to możliwe – wewnętrzny. To ostatnie rozwiązanie stosowane było w jednostkach, w których pracownicy, przynajmniej częściowo, posiadali niezbędne kompetencje, np. w urzędach pracy.

Informacje o naborze starano się dość szeroko rozpowszechniać, tj. za pośrednictwem UP, ogłoszeń prasowych, lokalnych mediów, Internetu, często poprzez instytucje systemu wsparcia (ZAZ, WTZ, PCPR, stowarzyszenia itp.). Zdarzało się również, że w procesie rekrutacji wykorzystywano kontakty z uczelniami, dopuszczając możliwość zatrudnienia absolwentów lub studentów ostatnich lat.

Najczęściej rekrutacja przebiegała dwuetapowo: najpierw analizowano dokumenty rekrutacyjne kandydatów, następnie wybrane osoby zapraszane były na rozmowy kwalifikacyjne. Rekrutacja była prowadzona komisyjnie. W skład komisji wchodził: zwierzchnik instytucji prowadzącej projekt (np. prezydent miasta, kierownik UP), koordynator projektu zatrudnienia wspomaganego i opcjonalnie: członek zespołu projektowego lub pracownik instytucji prowadzącej projekt.

KRYTERIA REKRUTACJI

Na pierwszym etapie rekrutacji duże znaczenie miały elementy formalne, np. stopień lub kierunek posiadanego wykształcenia, staż pracy itp. Analizowano dopasowanie nadesłanych kandydatów do oczekiwań postawionych w ogłoszeniu o pracę.

Ważnym obok wykształcenia kryterium okazywało się często doświadczenie w pracy związanej z aktywizacją zawodową. Istotnym atutem było również doświadczenie z klientem trudnym – zmarginalizowanym, długotrwale bezrobotnym, słabo wykształconym. Duże znaczenie miała także znajomość rozwiązań rynku pracy, przepisów z tego zakresu i wiedza na temat dostępnych narzędzi wspierania zatrudnienia (zarówno dofinansowania i kursy dla pracowników, jak i wsparcie dla pracodawców).

Następnie kandydaci byli zapraszani na rozmowę kwalifikacyjną z komisją, której przewodniczył zwykle zwierzchnik instytucji prowadzącej projekt. Oprócz weryfikacji informacji zawartych w CV duże znaczenie przywiązywano do kryteriów miękkich – brano pod uwagę ogólne wrażenie, jakie kandydat wywarł na komisji. Jak już wspomniano, oczekiwania dotyczące wie-

dzy i doświadczenia z zakresu współpracy z osobami z niepełnosprawnością były zróżnicowane w poszczególnych placówkach. Bezsprzecznie kluczowym kryterium w jednostkach samorządowych była jednak deklarowana gotowość kandydatów do pracy z tą grupą beneficjentów, określana często jako „otwartość” lub wręcz „odwaga” podjęcia się takiego zobowiązania.

NAPOTYKANE TRUDNOŚCI

Część instytucji zakładała, że doświadczenie z obszaru wsparcia osób z niepełnosprawnością jest konieczne, ponieważ w ramach projektu nie ma czasu ani środków na budowanie go od podstaw.

Część ośrodków wręcz przeciwnie – nie stawiała takiego wymagania kandydatom na trenerów. W wielu wypadkach było to związane z niskim odzewem ze strony osób spełniających to kryterium na pierwszym etapie rekrutacji. Zdarzało się także, że projekt pilotażowy był także pionierskim na danym terenie (np. w powiecie czy województwie) projektem z zakresu zatrudnienia wspomaganego i rozeznanie lokalnego rynku pracy wskazywało, że szanse na pozyskanie osób z jakimkolwiek doświadczeniem w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością są nikłe. Wbrew pozorom, pozyskanie osób spełniających kryteria formalne i otwartych na intensywną współpracę osobistą z klientami niepełnosprawnymi okazało się, z perspektywy JST, zadaniem dość trudnym.

Pojawiały się również obawy, że typowe doświadczenie z pracy w systemie wsparcia osób niepełnosprawnych może się okazać mało użyteczne z punktu widzenia celów tego projektu. Problem dotyczył sposobu podejścia do osoby z niepełnosprawnością (niewłaściwe jej wspieranie np. poprzez wyręczanie, infantyлизację beneficjentów, brak otwartości na potrzeby osób z niepełnosprawnością).

Dodatkowo zakres obowiązków trenera pracy postrzegany był, nawet przez samych koordynatorów, jako bardzo wymagający i złożony. Wykraczał poza przeciętne wymogi dotyczące pracy w jednostkach samorządowych. W części przypadków zauważano również, że poziom oferowanego wynagrodzenia nie był w pełni adekwatny do wymagań na tym stanowisku. W związku z tym dopuszczano możliwość zrekrutowania osób, które nie spełniały części kryteriów formalnych – jeśli przyjmą oferowane warunki zatrudnienia – gdyż będą potrzebowały więcej czasu na wdrożenie się w obowiązki.

ZNACZENIE CECH OSOBOWOŚCIOWYCH

Na podstawie uzyskanych danych, można uznać, że kluczowe z punktu widzenia skuteczności i powodzenia działań trenera okazały się osobiste predyspozycje i powiązane z nimi umiejętności miękkie.

Jako cechy pożądane u trenerów pracy wskazywano: zaangażowanie, konsekwencję i wytrwałość w dążeniu do celu mimo przeszkód. Ważne okazały się także: elastyczność, kontaktowość i empatia.

CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

Metoda testów praktycznych nie była powszechnie stosowana przy rekrutacji do jednostek samorządowych, realizujących projekty zatrudnienia wspomagane z udziałem trenerów.

Elementy tej metody wprowadzono przy rekrutacji do projektu szkoleniowego dla trenerów pracy w WUP w Krakowie.

OCENA EFEKTÓW REKRUTACJI

W większości przypadków koordynatorzy dobrze oceniali trenerów, z którymi pracowali. Wskazano natomiast dwie przyczyny niepowodzeń: niewłaściwa ocena oczekiwanego poziomu zaangażowania w projekt ze strony trenera oraz brak umiejętności nawiązywania i podtrzymywania kontaktu z innymi osobami (tzw. styl urzędniczy).

Dotyczyło to zaledwie dwóch trenerów w całej badanej populacji jednostek samorządowych, co stanowi mniej niż 5% wszystkich trenerów, o których była mowa w tej części badania. Można to zatem uznać za marginalne. Wskazuje natomiast, że jednostkom samorządowym udawało się z sukcesem zrekrutować odpowiednich kandydatów na stanowiska trenerów pracy. Zdaniem koordynatorów projektów, potwierdzają to przede wszystkim osiągnięte wskaźniki zatrudnienia i aktywizacji, które w znacznej części badanych instytucji przekroczyły zakładane minimum.

SPOSOBY ZARZĄDZANIA PRACĄ TRENERA

STOSOWANE MODELE ZARZĄDZANIA PRACĄ W PROJEKCIE

Zarządzanie pracą zorganizowane było/jest dwojako. Na poziomie ogólnym tempo pracy wyznaczały/wyznaczają ramy projektów. Określają one ogólne założenia, czyli liczbę beneficjentów, warunki podejmowanych poszczególnych działań z zakresu aktywizacji społecznej lub zawodowej beneficjentów itp. W ramach projektu ujęto czas jego trwania, minimalne oczekiwane wskaźniki aktywizacji oraz podział działań na etapy.

Zwykle stosowano etapy kwartalne lub 6-miesięczne. Pełna pula beneficjentów, którzy mieli zostać objęci wsparciem, często była dzielona na mniejsze podgrupy, które stopniowo wprowadzano do projektu. Przy ograniczonej liczbie trenerów pozwalało to na równomierny podział ich uwagi i zaangażowania między poszczególnych beneficjentów.

W badanych jednostkach samorządowych trenerzy byli zwykle zatrudniani na etatach. Dość restrykcyjnie egzekwowano od nich dyspozycyjność i pojawianie się w miejscu pracy w godzinach pracy reprezentowanych instytucji. Nieobecności w miejscu pracy były weryfikowane na podstawie sporządzanej dokumentacji opisującej poszczególne wykonywane zadania.

Planowanie pracy na poziomie codziennych działań koordynatorzy pozostawiali zwykle w rękach trenerów, co było korzystne dla obu stron oraz podyktowane wielością zadań realizowanych przez trenerów.

Działania samych trenerów mogły być planowane tylko w pewnych granicach. Cechała je bowiem duża zmienność wynikająca z potrzeby dostosowywania się do bieżących potrzeb beneficjentów (choroba, złe samopoczucie, zmiany zdania pod wpływem rodziny, obawy itp.) oraz pojawiających się możliwości (np. nawiązania kontaktu z pracodawcą, znalezieniu ogłoszenia, do którego warto aplikować z konkretną osobą).

Dodatkową przyczyną płynności harmonogramu działań trenerów były zadania związane z pozyskiwaniem do projektów pracodawców. Część trenerów podejmowała usystematyzowane działania (np. próby nawiązania kontaktów ze wszystkimi firmami o danym profilu w okolicy), lecz równie często wykorzystywali „okazje”, np. spotkanie w trakcie spaceru, zakupów czy czasu prywatnego jakiejś interesującej firmy lub jej przedstawiciela.

W jednostkach samorządowych trener obsługiwał jednocześnie około pięciu beneficjentów. Natomiast w ciągu całego projektu pod opieką jednego trenera pozostawało od ośmiu do 40 osób.

SPOSOBY WSPIERANIA TRENERA

We wszystkich badanych jednostkach samorządowych trener pracy pracował w zespole. Stanowili go: doradca zawodowy, psycholog oraz koordynator.

W części ośrodków pracowało kilku trenerów, a zdarzało się także, okresowo, kilku doradców zawodowych. W sytuacjach, gdy projekt obsługiwała grupa trenerów, współpracowali ze sobą w zakresie obsługi beneficjentów (np. przydzielając beneficjentów trenerom, według klucza kompetencyjnego lub charakterologicznego, lub też wspólnie opiekowali się wybranymi uczestnikami projektu).

Dodatkowo część koordynatorów wskazywała na możliwość korzystania przez członków zespołu z doradztwa prawnika oraz działu kadrowo-księgowego danej instytucji.

Włączenie do zespołu projektowego psychologa i doradcy zawodowego odciążało trenerów w zakresie podstawowych kompetencji tych dwóch specjalistów.

Doradca wspierał trenera na etapie określania predyspozycji i możliwości podjęcia pracy przez beneficjenta, psycholog zaś – w zakresie budowania motywacji u beneficjenta. Oprócz tego trenerzy często korzystali z pomocy psychologów w sytuacjach trudnych, w trakcie kryzysów u beneficjenta (kryzysu motywacji, stanów lękowych/niepokoju związanego ze zmianami itp.), lecz również dla lepszego zrozumienia sposobu myślenia i postępowania uczestników projektów.

MONITORING I SUPERWIZJA

We wszystkich badanych jednostkach monitorowano pracę trenera. Odbywało się to przede wszystkim na podstawie szczegółowej dokumentacji, którą miał obowiązek prowadzić. Obejmowała najczęściej: karty czasu pracy trenera, w których opisane były wykonywane danego dnia czynności, dokumentację kontaktów z pracodawcą oraz dokumentację dotyczącą współpracy i postępów każdego z beneficjentów (dzienniki).

Z perspektywy trenerów związane z tym wymagania były uciążliwe. Dokumentacji było bardzo dużo, a jej szczegółowość – znaczna. Z punktu widzenia trenerów pojawiał się też problem z rozliczaniem czasu pracy. Wiązało się to z faktem, że trenerzy w omawianych placówkach pracowali zwykle na etatach (pojedyncze przypadki na 1/2 etatu lub zlecenie). Mimo jednak deklaratywnej swobody realizacji zadań zawodowych oczekiwano, że będą dostępni w godzinach pracy urzędów (zwykle 7–15), co często było nie do pogodzenia z ich rzeczywistymi obowiązkami i czasem poświęcanym na pracę (np. spotkaniami z pracodawcami).

Zadaniem koordynatorów było czuwanie nad przebiegiem pracy trenera. Część z nich realizowała to nie tylko poprzez kontrolę dokumentacji, lecz także organizując cotygodniowe spotkania zespołu w celu omówienia planów na bieżący tydzień, postępów w działaniach, a także z myślą o rozwiązywaniu na bieżąco pojawiających się trudności.

Zdarzało się także, że koordynatorzy korzystali z pomocy specjalistów przy ocenie postępów trenera, szczególnie tam, gdzie trenerzy rozpoczynali w omawianym projekcie karierę zawodową lub pracę w systemie wsparcia osób z niepełnosprawnością.

W przeważającej większości jednostek samorządowych nie prowadzono systematycznej superwizji.

METODY, FORMY I PROGRAM SZKOLEŃ PRZYGOTOWUJĄCYCH TRENERÓW DO PRACY

DOŚWIADCZENIA TRENERÓW

W czasie realizacji badania trenerzy w jednostkach samorządowych mieli już dość duże doświadczenie w realizacji projektów zatrudnienia wspomagane: około 1–5 lat.

Oceniali zwykle swoją wiedzę jako dość mocno ugruntowaną; część deklarowała gotowość do pełnienia roli mentora dla osób wdrażanych w projekty. Nie zmienia to jednak faktu, że uważali proces „stawania się trenerem” za wciąż otwarty.

Przeważała opinia, że stale zachodzące zmiany w zakresie prawnych rozwiązań, a przede wszystkim wciąż nie w pełni poznany przez nich świat niepełnosprawności sprawiają, że powinni stale doskonalić swoją wiedzę i umiejętności.

Panuje jednak przekonanie, że doświadczonych trenerów jest na polskim rynku wsparcia niewiele, co wynika z ograniczonej znajomości tej metody i braku funduszy na jej wdrażanie (to metoda droga w stosunku do nakładów przeznaczanych na aktywizację zawodową przeciętnego beneficjenta UP).

PROCES PRZYGOTOWANIA DO ROLI TRENERA PRACY

Część osób wskazała jako element wprowadzający do pełnienia obowiązków przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej, w tym poznanie przepisów dotyczących rynku pracy i zatrudniania osób z niepełnosprawnością oraz przepisów regulujących ich funkcjonowanie, w tym przywileje oraz zasady poruszania się między instytucjami systemu wsparcia. Wiedza z tego zakresu była zwykle wymagana przy rekrutacji trenerów pracy w jednostkach samorządowych.

Wprowadzenie w rolę trenera wyglądało podobnie we wszystkich badanych placówkach. Etap szkoleń następował dopiero po zakończeniu procedury rekrutacji.

Wszyscy badani trenerzy przeszli 5-dniowe szkolenie wprowadzające do projektu. Wskazano trzy podmioty realizujące szkolenia na tym etapie:

- Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych (WSON),
- Wojewódzki Urząd Pracy (WUP) w Krakowie,
- Centrum DZWONI, które jako jedyne zaproponowało szkolenie dojazdowe.

Dostawcy szkoleń zostali ocenieni bardzo wysoko.

Najbardziej rozpoznawalna okazała się oferta WSON, z której skorzystała połowa badanych ośrodków. Doceniano szczególnie połączenie elementów teoretycznych z praktycznymi, w tym możliwość sprawdzenia się w sytuacji współpracy z beneficjentami na stanowisku pracy.

Jako najważniejsze w procesie szkoleń uznano wprowadzenie do modelu zatrudnienia wspomaganego i w rolę trenera pracy. Wielką wagę przywiązywano do możliwości kontaktu z praktykami, którzy odwoływali się w trakcie szkoleń do swoich doświadczeń.

W odniesieniu do modelu szkoleń oferowanych przez WSON, zwracano uwagę na dużą wartość dodaną, jaką oferuje możliwość udziału w części praktycznej w rzeczywistym środowisku pracy. Ważny w tym jest zarówno kontakt z beneficjentami, jak i sama konfrontacja z sytuacjami pojawiającymi się na etapie wdrażania beneficjenta na stanowisko i asysty w miejscu pracy.

Zdarzało się, że trener wchodził w nieco bardziej doświadczony od siebie zespół projektowy lub cały zespół szkolił się od początku, w związku z czym pojawiała się możliwość wymiany doświadczeń.

Z zebranych doświadczeń wynika jednak jasno, że szkolenie wprowadzające było dla większości trenerów zaledwie początkiem. Następował po nim etap nauki we własnym zakresie, w trakcie której każdy trener wypracowywał swoją ścieżkę pracy. Na podstawie wiedzy i doświadczeń ze szkolenia oraz wiedzy wyniesionej z edukacji formalnej kształtowano własny sposób pracy. Metodę tę określano jako „uczenie się na własnych błędach”, gdyż w istocie często była eksperymentalna.

Jedynie Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie wypracował własną spójną metodologię szkolenia trenerów, która została opisana w niniejszym raporcie w formie studium przypadku – s. 108.

POSZERZANIE WIEDZY TRENERÓW

Doświadczenia z jednostek samorządowych wskazują, że bardzo ważną częścią przygotowania się do pracy trenera i realizacji powierzonych zadań jest samokształcenie. Wszyscy trenerzy z badanej grupy twierdzili, że korzystali z takich źródeł, jak:

- intensywne poszukiwanie wiedzy w Internecie, literaturze przedmiotu (np. o jednostkach chorobowych, symptomach, postępowaniu itp.);
- wymiana doświadczeń we własnym zespole projektowym (np. przez konsultację z psychologiem w projekcie).

W wielu badanych organizacjach poszukiwano również oferty dodatkowych szkoleń, w szczególności bezpłatnych, lecz korzystano również ze szkoleń płatnych, przy czym dość

często trenerzy deklarowali, że finansowali je we własnym zakresie. Wiązało się to z faktem, że w pierwszych latach pracy z metodą zatrudnienia wspomaganego oferta szkoleń była niewielka, a w projektach nie przewidywano środków na doszkalanie zespołu.

Jeśli chodzi o wykorzystywaną ofertę szkoleniową, wskazano następujące podmioty: PFRON, fundacje, konferencje, szkolenia na terenie swojej gminy lub województwa (np. świętokrzyskiego, lubelskiego), finansowane przez EFS.

Szczególnie chętnie korzystano ze szkoleń z zakresu:

- dofinansowań do miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością;
- przedsiębiorczości i ekonomii społecznej, by zwiększyć kompetencje doradcze trenerów;
- prawodawstwa, sposobu uzyskiwania orzeczeń itp., jak również ogólnej wiedzy dotyczącej niepełnosprawności (w przypadku osoby, która miała mniejsze doświadczenie w zakresie wspierania osób z niepełnosprawnością).

CZEGO BRAKUJE TRENEROM?

Badani na podstawie własnych doświadczeń wskazali szereg obszarów deficytów wiedzy trenerów. Częściowo są one powiązane z posiadanym doświadczeniem:

- Wielu trenerów wskazywało, że na początkowym etapie pracy brakuje/brakowało im wiedzy z zakresu księgowości, szczególnie kwestii rozliczeń z PFRON, utrudniało to rozmowę z pracodawcą, który – jak się okazuje – dość często podczas rozmowy na temat dofinansowań do miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością oczekiwał od trenera informacji z tego zakresu.
- Osobom bez doświadczenia w pracy z beneficjentami niepełnosprawnymi brakuje wiedzy i umiejętności z tego zakresu.
- Wskazywano również na deficyty z zakresu komunikowania się (np. języka migowego) lub umiejętności skutecznego udzielenia wsparcia podopiecznym (np. jak bezpiecznie pomóc przemieścić się osobie na wózku w niedostosowanym budynku).
- W ośrodkach, w których po raz pierwszy pracuje się metodą zatrudnienia wspomaganego, szczególnie na początku brakuje superwizora, doświadczonego trenera mentora, który zarówno poprowadzi innych, jak i będzie służył radą.
- W małych projektach, na niewielką lokalną skalę, szczególnie gdy beneficjenci są trudni (np. z chorobami psychicznymi) – brakuje superwizora, który pomoże rozładować nagromadzone napięcie.

UMIĘTNOŚCI POŻĄDANE PRZEZ TRENERÓW

W początkowej fazie realizacji projektów trenerzy dość często borykali się z deficytami praktycznych umiejętności z zakresu realizowania poszczególnych elementów pracy z beneficjentami.

Wiedza przekazana na szkoleniu miała charakter ogólny – dotyczyła niepełnosprawności i pożądanych sposobów reagowania w kontakcie z beneficjentami. Brakowało jednak przełożenia tego na cele projektu i konkretne działania, jakie powinny być podejmowane przez trenera na poszczególnych etapach procesu aktywizacji.

Jako najważniejsze pole rozwoju umiejętności wskazywano: stałe doskonalenie umiejętności trenerskich, lecz także wiedzy z zakresu rynku pracy i doradztwa oraz umiejętności dotyczących pozyskiwania miejsc pracy.

PROPOZYCJE ZMIAN W SYSTEMIE SZKOLEŃ

Informacje od trenerów pracy wskazują, że dla zwiększenia efektywności szkoleń powinny one być realizowane cyklicznie. Składa się na to kilka powodów:

- Zakres wiedzy jest bardzo obszerny – nie do przyswojenia w trakcie jednego cyklu.
- Praktyka weryfikuje teorię, a zarazem obnaża obszary, w jakich danej osobie potrzebny jest rozwój wiedzy i umiejętności.
- Różnorodność beneficjentów jest bardzo duża – zarówno osobowościowa, jak i w kontekście powikłań zdrowotnych i rodzaju niepełnosprawności.

Panuje pełna zgoda co do tego, że szkolenia muszą być realizowane przez praktyków z udokumentowanym doświadczeniem w zatrudnieniu wspomaganym lub w zakresie zagadnień, w których szkolą.

Niezbyt często, lecz pojawiło się oczekiwanie, by szkolenia były zakończone państwowymi certyfikatami.

Jeśli chodzi o preferowaną formułę szkoleń, to pojawiły się trzy propozycje:

- szkolenie 3-etapowe:
 - I etap: tło społeczne i sytuacja osób niepełnosprawnych w Polsce oraz ustawodawstwo, które ich dotyczy;
 - II etap: wprowadzający w specyfikę poszczególnych niepełnosprawności, w tym także prezentacja specyficznych dla danej niepełnosprawności narzędzi pomocnych w procesie aktywizacji oraz umiejętności ważnych dla skuteczności pracy trenera, związanych z tymi dysfunkcjami zdrowotnymi.

- III etap: omówienie istotnych z punktu widzenia beneficjentów i pracodawcy spraw finansowych, które mogą mieć wpływ na sytuację osób z niepełnosprawnością na rynku pracy.
- Rozbudowane szkolenie z podziałem na moduły z różnych zakresów wsparcia, które można dostosować w zależności od przygotowania kandydatów na trenerów/trenerki, i pogłębić tylko pożądany obszar wiedzy (w taki sposób pracuje WUP w Krakowie, udostępniając także ofertę szkoleń w systemie e-learning).
- Organizowanie spotkań dla trenerów pracy obecnie realizujących projekty, np. w ramach tych samych funduszy. Funkcjonowałyby one jako wymiana doświadczeń, a także do pewnego stopnia jako grupa superwizyjna i grupa wsparcia.

ZAKRES WSPARCIA DLA OSÓB Z RÓŻNYMI RODZAJAMI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

ZRÓŻNICOWANIE POTRZEB OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ZAKRESIE UDZIELANIA WSPARCIA

Opinie badanych wskazują, że dla pracowników jednostek samorządowych nie ulega wątpliwości, iż konieczne jest różnicowanie wsparcia dla beneficjentów w zależności od rodzaju oraz stopnia ich niepełnosprawności.

To jest różnie. Jeśli niepełnosprawność jest jedna, to... My mieliśmy też taki kłopot, że zostaliśmy bez pomocy lekarza. Dostawałam orzeczenie: było 02-P [choroby psychiczne – red.]. Jeżeli ktoś mi chciał powiedzieć: chorowałam na depresję, to już wiedziałam, że skoro zbliża się jesień, będzie gorzej, będą spadki.

Trener pracy w JST

W jakich sferach? To też jest bardzo zróżnicowane, bo na podstawie doświadczenia, jakie mam, to na pewno jest tak, że nie tylko stopień niepełnosprawności o tym świadczy, i nie tylko rodzaj niepełnosprawności. Wiadomo, że osoba z niepełnosprawnością intelektualną ma zupełnie inne problemy niż osoba chorująca psychicznie.

Trener pracy w JST

Badanie pozwoliło na zidentyfikowanie obszarów, w których beneficjenci potrzebują wsparcia trenera. Zostały zaprezentowane w kolejności: od najważniejszych do najmniej ważnych:

- zmotywowanie do zainteresowania się możliwością zatrudnienia na otwartym rynku pracy oraz budowanie i utrzymywanie motywacji w dążeniu do tego celu;
- praca nad budowaniem i wzmacnianiem poczucia własnej wartości jako pracownika i przydatności beneficjenta dla jego zakładu pracy;
- znalezienie odpowiedniego pracodawcy dla konkretnego beneficjenta;
- wsparcie w procesie wchodzenia w środowisko pracy oraz asysta na stanowisku pracy;
- nawiązanie kontaktu z pracodawcą;
- pomoc w opanowaniu obowiązków na stanowisku pracy;
- wsparcie beneficjenta w zakresie przezwycięzania negatywnych stereotypów dotyczących niepełnosprawności w środowisku społecznym i zawodowym;
- kontakt z rodziną beneficjenta w celu przekazywania bieżących informacji o jego postępach;
- pomoc w uzyskaniu orzeczenia o niepełnosprawności (asysta, pomoc w uzupełnieniu dokumentów);
- określenie predyspozycji zawodowych beneficjenta oraz wsparcie na etapie pisania CV i listu motywacyjnego;
- umożliwienie kontaktu z psychologiem w razie pojawiających się problemów, np. zniechęcenie, spadek motywacji do działania;
- pomoc w poruszaniu się w systemie wsparcia dla osób z niepełnosprawnością, np. informowanie o dofinansowaniach i zasiłkach dostępnych dla osób z niepełnosprawnością.

Zasadnicza linia podziału zapotrzebowania na wsparcie trenera przebiega między niepełnosprawnościami wpływającymi na możliwości intelektualne beneficjentów a ograniczeniami fizycznymi. Uważa się, że osoby o zaburzonych możliwościach intelektualnych i – częściowo – chorujące psychicznie potrzebują bardziej intensywnego wsparcia na niemal każdym z etapów aktywizacji społecznej i zawodowej.

Najwięcej spośród wyżej wymienionych problemów mają osoby z niepełnosprawnością intelektualną i chorobami psychicznymi. Im wyższy stopień ich niepełnosprawności, tym potrzebują większej pomocy od trenera pracy. Około 90% wymienionych problemów dotyczy tych właśnie osób.

RÓŻNICOWANIE DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH

Jeśli chodzi o konieczność różnicowania działań, ponownie wszyscy trenerzy twierdzą, że każdego beneficjenta trzeba traktować indywidualnie. Panuje zgodne przekonanie, że nawet jeśli stopień niepełnosprawności jest podobny u dwóch beneficjentów, to różnicowanie rodzajów niepełnosprawności determinuje konieczność modyfikowania sposobu pracy z tymi osobami. Uważa się, że wiele zależy od indywidualnego przypadku, charakteru, wychowania, środowiska i rodziny jako czynników, w których beneficjent dorasta i żyje.

Na pewno inaczej pracuje się z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Inaczej się je motywuje. Chociaż – jakby mówiąc ze swojego doświadczenia – one chyba łatwiej się odnajdują na rynku pracy.

Trener pracy w JST

Trudno tu mówić o czynnikach, bo tak naprawdę to wszystko zależy od bardzo indywidualnego podejścia, gdyż trener pracuje indywidualnie z klientem. Trudno mówić o ogólnych czynnikach. Myślę, że to bardzo zindywidualizowane podejście.

Trener pracy w JST

W związku z powyższym, rodzaje udzielanego przez jednostki samorządowe wsparcia różniły się w zależności od typu niepełnosprawności. W odniesieniu do poszczególnych typów wyglądało ono zwykle następująco:

a) przy niepełnosprawności intelektualnej:

Lekki stopień: nie wymieniało raczej specyficznych działań podejmowanych w ramach udzielania wsparcia tej grupie beneficjentów.

Umiarkowany i znaczny stopień: szczególnej uwagi wymaga praca nad utrzymywaniem motywacji do podjęcia i utrzymania pracy. Zdarza się, że beneficjenci przeżywają załamania motywacji, które odbijają się na wywiązywaniu się z obowiązków. Potrzebna jest wówczas interwencja trenera zarówno u beneficjenta, jak i pracodawcy. Zwracano uwagę na nieprzewidywalność zachowań, np. czynnikiem wywołującym kryzys mogą być rzeczy pozornie błahe, np. opad śniegu.

Niezbędna rola trenera: poznanie beneficjenta; wytypowanie potencjalnej pracy, którą osoba z niepełnosprawnością może podjąć; przygotowanie emocjonalne i motywacyjne do

podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; pomoc w znalezieniu odpowiednich ofert pracy; spotkanie z pracodawcą oraz zmotywowanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; towarzyszenie w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej; przygotowanie beneficjenta do podjęcia pracy poprzez zaznajomienie ze środowiskiem i współpracownikami; zaznajomienie osoby z niepełnosprawnością z drogą do i z pracy; praca z beneficjentem na stanowisku pracy; monitorowanie pracy osoby z niepełnosprawnością po zakończeniu etapu wdrażania na stanowisko; ciągle motywowanie jej do pracy, w tym utwierdzanie w poczuciu, że jest ważna dla przedsiębiorstwa; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach. Ważne jest utrzymanie intensywnego kontaktu z beneficjentem oraz duża doza empatii.

b) przy niepełnosprawności ruchowej:

Lekki stopień: dość zgodnie wskazywano brak potrzeby wyodrębniania specyficznych działań dla tej grupy beneficjentów.

Umiarkowany i znaczny stopień: wskazywano ogromne znaczenie bardzo dobrego rozpoznania poziomu sprawności ruchowej beneficjenta i zakresu ograniczeń, z jakimi się on boryka, aby móc właściwie dobrać mu stanowisko pracy tak, by wykonywał swoje obowiązki równie skutecznie jak osoba pełnosprawna.

Niezbędna rola trenera: dogłębne rozpoznanie sytuacji beneficjenta i określenie jego możliwości i ograniczeń; wytypowanie potencjalnych stanowisk i miejsc pracy, odpowiednich dla danego beneficjenta; w niektórych przypadkach ważne jest również przygotowanie emocjonalne i motywacyjne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); znalezienie odpowiedniej oferty pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; pomoc pracodawcy w dostosowaniu stanowiska pracy dla beneficjenta; pomoc w sprawach prawnych odnośnie do dostosowania stanowiska pracy; w zależności od potrzeb beneficjenta – monitorowanie w miejscu pracy; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach.

c) w przypadku osób chorujących psychicznie:

Lekki stopień: nie wymieniano zwykle specyficznych działań podejmowanych w ramach udzielania wsparcia tej grupie beneficjentów.

Umiarkowany i znaczny stopień: podkreślano, podobnie jak w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, ogromne znaczenie dobrego rozpoznania sytuacji beneficjenta, oraz poznanie go i zbudowanie bezpiecznej dla niego pod względem emocjonalnym relacji. Jako skuteczny sposób pracy wskazywano systematyczne działania, wielokrotne powtarzanie tych samych informacji, tak by z czasem zostały przyswojone przez beneficjenta.

Zwracano też uwagę na fakt, że osoby takie długo się uczą, lecz po przyswojeniu niezbędnych informacji są czasem lepszymi pracownikami niż ludzie pełnosprawni.

Niezbędna rola trenera: nawiązanie relacji z beneficjentem i dogłębne rozpoznanie jego sytuacji; rozpoznanie jego możliwości i predyspozycji oraz posiadanej wiedzy i umiejętności w celu określenia potencjalnej ścieżki zawodowej; budowanie motywacji i przygotowanie emocjonalne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; wsparcie w poszukiwaniu odpowiednich ofert pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; towarzyszenie jej w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej; wprowadzenie beneficjenta w środowisko pracy; zaznajomienie go z drogą do i z pracy; asysta na stanowisku pracy; przekazywanie informacji w sposób przystępny i prosty, praca nad budowaniem i utrzymaniem motywacji do podjęcia i utrzymania pracy; monitorowanie pracy osoby z niepełnosprawnością; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach.

d) w przypadku osób niewidomych:

Ważne jest dokładne rozpoznanie terenu zakładu pracy, w którym beneficjent ma podjąć zatrudnienie; szczególnie istotne jest zwrócenie uwagi na drożność i przejrzystość głównych szlaków komunikacyjnych oraz bezpieczeństwo poruszania się po nich, z myślą o możliwości samodzielnego przemieszczania się beneficjenta.

Niezbędna rola trenera: gruntowne poznanie beneficjenta i rozpoznanie jego sytuacji; określenie predyspozycji i umiejętności oraz preferencji w celu trafnego doboru stanowiska pracy; budowanie motywacji i przygotowanie emocjonalne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; wsparcie w poszukiwaniu odpowiednich ofert pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; zbadanie zakładu pod kątem bezpieczeństwa i możliwości samodzielnego poruszania się po nim osoby niewidomej; upewnienie się, że beneficjent potrafi samodzielnie dojść do stanowiska pracy i na nim się poruszać; w razie konieczności pomoc w przeprojektowaniu stanowiska zgodnie z potrzebami beneficjenta; zapoznanie podopiecznego z zakładem pracy; zaznajomienie go z drogą do i z pracy; asysta na stanowisku pracy; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach.

e) w przypadku osób niedowidzących:

Lekki i umiarkowany stopień: nie wymieniano zwykle specyficznych działań podejmowanych w ramach udzielania wsparcia tej grupie beneficjentów.

Znaczny stopień: trener pracy musi wiedzieć i rozumieć, na czym polega problem związany z dysfunkcją narządu wzroku u podopiecznego; zwracano uwagę, aby dobrze dobrać

odpowiednie stanowisko pracy dla beneficjenta z tego rodzaju problemami zdrowotnymi; ważna jest zdolność do abstrakcyjnego myślenia i empatia.

Niezbędna rola trenera: gruntowne poznanie beneficjenta i rozpoznanie jego sytuacji; określenie predyspozycji i umiejętności oraz preferencji beneficjenta w celu trafnego doboru stanowiska pracy; budowanie motywacji i przygotowanie emocjonalne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; wsparcie w poszukiwaniu odpowiednich ofert pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; zapoznanie się z zakładem pracy, podjęcie pracy na wytypowanym stanowisku, by móc ocenić, czy beneficjent jej podoła; w razie konieczności pomoc w przeprojektowaniu stanowiska zgodnie z potrzebami beneficjenta; zapoznanie podopiecznego z zakładem pracy; zaznajomienie go z drogą do i z pracy; asysta na stanowisku pracy; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach.

f) w przypadku osób niedosłyszących:

Lekki i umiarkowany stopień: nie wymienia się zwykle specyficznych działań podejmowanych w ramach udzielania wsparcia tej grupie beneficjentów.

Znaczny stopień: w przypadku osób ze znacznym upośledzeniem słuchu ważne jest zwrócenie uwagi na zapewnienie beneficjentowi komfortu przy porozumiewaniu się – dostosowanie głośności wypowiedzi do stopnia ograniczenia słuchu, oraz upraszczanie komunikacji poprzez krótkie, proste komunikaty, które łatwiej jest zrozumieć.

Niezbędna rola trenera: gruntowne poznanie beneficjenta i rozpoznanie jego sytuacji; określenie predyspozycji i umiejętności oraz preferencji beneficjenta w celu trafnego doboru stanowiska pracy; budowanie motywacji i przygotowanie emocjonalne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; wsparcie w poszukiwaniu odpowiednich ofert pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; w razie potrzeby udział w rozmowie rekrutacyjnej; w razie konieczności pomoc w przeprojektowaniu stanowiska pracy, zgodnie z potrzebami beneficjenta; zapoznanie podopiecznego z zakładem pracy; asysta na stanowisku; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach.

g) w przypadku osób głuchych:

Podobnie jak w przypadku osób niewidomych trener pracy musi zwrócić szczególną uwagę na proces komunikacji. Ważne jest nauczenie się podstawowych zwrotów w języku migowym. Zwracano również uwagę na hermetyczność środowiska osób niesłyszących, która jest dodatkowym utrudnieniem i wymaga od trenera zapoznania się również ze sposobem myślenia beneficjentów. Istotną sprawą dla nawiązania dobrego kontaktu z podopiecznym

jest również to, by zostać wprowadzonym do jego środowiska przez zaufaną osobę (kogoś mu znanego, kto będzie pewnego rodzaju gwarantem poczucia bezpieczeństwa).

Niezbędna rola trenera: gruntowne poznanie beneficjenta i rozpoznanie jego sytuacji; określenie jego predyspozycji, umiejętności oraz preferencji w celu trafnego doboru stanowiska pracy; budowanie motywacji i przygotowanie emocjonalne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; wsparcie w poszukiwaniu odpowiednich ofert pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; w razie potrzeby udział w rozmowie rekrutacyjnej w roli tłumacza; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach.

h) w przypadku osób głuchoniemych:

Podobnie jak w przypadku osób niewidomych i głuchych trener pracy musi zwrócić szczególną uwagę na proces komunikacji. Ważne jest, by wykazał się empatią i zdolnością abstrakcyjnego myślenia w celu zrozumienia sytuacji beneficjenta. Istotne jest też zrozumienie sposobu myślenia beneficjentów – postrzegania przez nich rzeczywistości, priorytetów, stosunku do życia. Zdarza się, że ważną sprawą dla nawiązania dobrego kontaktu z podopiecznym jest również to, by zostać wprowadzonym do jego środowiska przez zaufaną osobę (kogoś znanego, kto będzie pewnego rodzaju gwarantem poczucia bezpieczeństwa).

Niezbędna rola trenera: nawiązanie relacji z beneficjentem, gruntowne poznanie jego i sytuacji; wypracowanie i nauka sposobów komunikowania się z nim; określenie predyspozycji i umiejętności oraz preferencji beneficjenta w celu trafnego doboru stanowiska pracy; pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; pomoc w znalezieniu odpowiedniej oferty pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; w razie potrzeby udział w rozmowie rekrutacyjnej w roli tłumacza; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach; przekazywanie beneficjentowi informacji na temat bieżących wydarzeń.

i) w przypadku osób z niepełnosprawnością sprzężoną:

Pierwszorzędne znaczenie ma w takim przypadku dogłębne poznanie stanu zdrowia i ogólnej sytuacji beneficjenta. Zdaniem badanych, jest to możliwe poprzez zebranie dokładnego wywiadu. Uważa się, że przy określaniu możliwości i preferencji zawodowych beneficjenta należy się skupić na schorzeniach powodujących największe problemy lub ograniczenia aktywności.

Niezbędna rola trenera: gruntowne poznanie beneficjenta i rozpoznanie jego sytuacji; określenie predyspozycji i umiejętności oraz preferencji beneficjenta w celu trafnego doboru stanowiska pracy; budowanie motywacji i przygotowanie emocjonalne do podjęcia pracy

(konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; wsparcie w poszukiwaniu odpowiednich ofert pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; asysta na stanowisku pracy; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach.

Z punktu widzenia trenerów współpraca z osobami z niepełnosprawnością sprzężoną jest często trudniejsza niż z innymi beneficjentami. Połączenie różnych dolegliwości i dysfunkcji może istotnie ograniczać zakres możliwości beneficjenta, a tym samym zawężyć możliwość podjęcia pracy. Zdarza się, że proces aktywizacji ulega w tych przypadkach wydłużeniu, ponieważ poszczególne etapy zajmują więcej czasu niż u innych podopiecznych.

PROBLEMY POJAWIAJĄCE SIĘ NA POSZCZEGÓLNYCH ETAPACH WSPARCIA

Trenerzy wskazali zarówno bariery, jakie pojawiają się w procesie wspierania osób z niepełnosprawnością na poziomie ogólnym, jak i w odniesieniu do poszczególnych etapów wsparcia.

Na poziomie ogólnym bardzo dużym problemem dla trenerów pracy byli członkowie rodzin beneficjentów. Zdarzało się, że obawa przed zmianą *status quo*, a szczególnie przed utratą rent i zasiłków powodowała niechęć i prowadziła do działań mających na celu osłabienie motywacji beneficjentów do udziału w projekcie. Pośrednio było to także związane ze sposobem postrzegania osób z niepełnosprawnością przez ich najbliższych. Często traktowano je jako osoby nieporadne, które należy chronić, w tym również przed próbami usamodzielniania się.

Kolejną ważną barierą była trudność zbudowania trwałej motywacji beneficjenta. Zdaniem trenerów, jest to szczególnie trudne w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, gdy spadek motywacji następuje bardzo szybko.

Badanie pozwoliło także na zidentyfikowanie barier charakterystycznych dla poszczególnych etapów wsparcia:

a) Na etapie nawiązania kontaktu z beneficjentem były to:

- stres,
- problemy emocjonalne,
- ukrywanie wiadomości o dorywczej pracy, która nie ma nic wspólnego z projektem,
- brak zaufania do trenera.

b) Na etapie rozpoznawania predyspozycji i potrzeb beneficjenta były to:

- onieśmienie i niepewność w kontaktach z trenerem – budowanie zaufania trwa dość długo,

- zatajanie doświadczenia zawodowego lub celowe wprowadzanie w tym zakresie trenera w błąd.

c) Na etapie określenia oczekiwań dotyczących przyszłej pracy były to:

- zbyt wygórowane oczekiwania,
- duża rozbieżność między oczekiwaniami co do rodzaju wykonywanej pracy (nawet jeśli w przeszłości beneficjent pracował w tym zawodzie) a obecnymi możliwościami i dostosowaniem kwalifikacji i poziomu wykształcenia podopiecznego do stawianych wymagań.

d) Na etapie poszukiwania pracy były to:

- znalezienie zakładu pracy przystosowanego do potrzeb osób głuchoniemych (osoby głuchonieme),
- trudności z napisaniem CV i listu motywacyjnego (osoby chorujące psychicznie i z niepełnosprawnością intelektualną),
- niezgodność oczekiwań beneficjentów z ich możliwościami oraz ofertą lokalnego rynku pracy.

e) Na etapie nawiązywania kontaktu z pracodawcą były to:

- obawy związane z kontaktem z pracodawcą,
- brak przekonania do pracy, brak motywacji do pójścia na rozmowę kwalifikacyjną,
- trudności w porozumieniu się (osoby głuchonieme i z niepełnosprawnością intelektualną),
- negatywne, stereotypowe postrzeganie osób z niepełnosprawnością przez pracodawców.

f) Na etapie wdrażania na stanowisko pracy były to:

- obawy przed nawiązywaniem nowych relacji, co powodowało lęk przed współpracownikami,
- długi i żmudny proces wdrażania na stanowisku pracy,
- potrzeba reorganizacji zakładu pracy w związku z dostosowaniem stanowiska pracy oraz dróg komunikacyjnych, które pozwolą do niego dotrzeć (dotyczy osób niewidomych, niedowidzących, niepełnosprawnych ruchowo),
- ryzyko uzyskania negatywnego orzeczenia od lekarza medycyny pracy,
- nieprzychylnie stanowisko rodzin osób z niepełnosprawnością w stosunku do aktywizacji zawodowej, z obawy o utratę świadczeń (dotyczy szczególnie osób z niepełnosprawnością intelektualną i chorujących psychicznie),

- brak motywacji do pracy,
- brak wiary we własne umiejętności,
- postrzeganie niepełnosprawności przez pryzmat negatywnych stereotypów i spowodowany tym brak tolerancji ze strony innych pracowników firmy.

g) Na etapie usamodzielniania się pracownika na stanowisku pracy były to:

- problemy z zapamiętaniem czynności,
- brak motywacji do pracy długookresowej (osoby chorujące psychicznie),
- niepostrzeganie pracy jako wartości samej w sobie, co osłabia motywację do stawiania jej wśród priorytetów (szczególnie silnie pojawia się to wśród osób chorujących psychicznie).

CZY I KIEDY TRENER PRACY MOŻE ODEJŚĆ?

Badanie w jednostkach samorządowych nie daje jednoznacznej odpowiedzi w kwestii tego, czy i kiedy trener pracy może przerwać wspieranie osoby z niepełnosprawnością.

Przeważa opinia, że z pewnością trener może i powinien wycofać się z intensywnego wsparcia i asysty beneficjentowi na stanowisku pracy. Uważa się, że dopiero to pozwoli osobie z niepełnosprawnością na pełną integrację społeczną i zawodową.

Wielu trenerów i koordynatorów jest przy tym zdania, że relacja z trenerem nie powinna być całkowicie zrywana. To znaczy, powinna istnieć możliwość zainicjowania kontaktu przez beneficjenta w razie potrzeby (np. trudności w pracy, utraty pracy itp.). W praktyce, przy obecnych rozwiązaniach prawnych, to ramy projektu wyznaczają formalny okres współpracy trenera i beneficjenta. Wywiady z trenerami wskazują jednak, że w wielu wypadkach utrzymywano później nieformalny kontakt. Zwykle dochodzi do niego w ważnych dla beneficjentów momentach lub gdy potrzebne jest im wsparcie np. w sytuacji utraty pracy.

Trudno jest to określić czasowo, ale ważne jest, by to była świadoma decyzja klienta i trenera. Tu jest pełna zgoda. I nigdy nie zakładamy wersji, że jak kończymy współpracę, to dziękujemy i się już nie znamy. Myślę, że warto temu nadać nie tyle formalny zapis, ile uzgodnienie: „Rozumiem, że świetnie pan sobie radzi i nie potrzebuje naszego wsparcia”. Wtedy jest taka świadomość klienta i to on decyduje.

Trener pracy w JST

Pracodawcy również są zdania, że kontakt z trenerem może zostać z czasem znacznie ograniczony. Decyzję o wyborze odpowiedniego momentu pozostawiają beneficjentowi. Trener powinien – ich zdaniem – ocenić, czy dana osoba może swobodnie i samodzielnie pracować. Powinno to być poparte poprzez liczne obserwacje i rozmowy z beneficjentem. Oczekuje się, że trener będzie umiał rozluźniać więź i pozwolić beneficjentowi „odejść”, gdy spada znaczenie bezpośredniego wsparcia.

Dla większości beneficjentów poczucie ciągłego wsparcia, jakie zapewnia możliwość nawiązania kontaktu z trenerem w dowolnej chwili, ma bardzo duże znaczenie. Przy czym znaczna część badanych oczekuje, że w pewnym momencie bezpośrednia asysta na stanowisku pracy dobiegnie końca. Wiele osób (szczególnie spośród pełnosprawnych intelektualnie i bez zaburzeń psychicznych) deklaruje, że poczucie pewności i samodzielności, jakie zyskały dzięki pracy, ma dla nich dużą wartość. Zakończenie współpracy z trenerem na stanowisku pracy jest krokiem do niezależności. Niemniej jednak możliwość nawiązania kontaktu z trenerem „w razie potrzeby” daje badanym duże poczucie bezpieczeństwa.

WSPÓŁPRACA MIĘDZY INSTYTUCJAMI SYSTEMU WSPARCIA

POTRZEBA WSPÓŁPRACY

Z perspektywy jednostek samorządowych pewna współpraca między organizacjami systemu wsparcia dla osób z niepełnosprawnością wydaje się naturalną koniecznością.

Jest ona szczególnie intensywna na etapie szkoleń i pozyskiwania beneficjentów do projektów. Z perspektywy doświadczeń omawianych organizacji istotne jest również wykorzystywanie potencjału lokalnych instytucji wsparcia rynku pracy i ich narzędzi (urzędy pracy).

WSPÓŁPRACA Z URZĘDAMI PRACY

W przypadku projektów zatrudnienia wspomaganego, realizowanych w jednostkach samorządowych, jako trenerzy lub koordynatorzy często pracowały osoby z lokalnego urzędu pracy. Równie często było to rezultatem naboru wewnętrznego, jak i rekrutacji zewnętrznej (szczególnie na stanowisku trenera pracy). W związku z powyższym, były to osoby z rozoznaniem co do zasobów urzędu, w tym aktywizacyjnych i statutowych narzędzi wspierania rynku pracy (dostęp do ofert, staże itp.).

W przypadkach gdy projekt był realizowany przez inny podmiot na poziomie samorządowym (np. miasto), zdarzały się trudności we współpracy, wynikające z – jak to ujmowano – „niezrozumienia przez urzędników zasad programów zatrudnienia wspomaganego”. Nie-

które urzędy nie wykazywały się oczekiwaną elastycznością i pojawiały się w nich problemy z dostosowaniem do nowych sytuacji, np. realizacją projektu zatrudnienia wspomaganego. Zdarzało się np. że problem stanowiło zarejestrowanie w urzędzie osoby mającej rentę – jako bezrobotnej, co było warunkiem koniecznym do jej udziału w projekcie.

Niemniej jednak lokalne urzędy udzielały wsparcia w zakresie pozyskiwania beneficjentów, a także pozyskiwania środków na płatne staże w ramach projektów.

WSPÓŁPRACA Z NGO

Instytucje samorządowe współpracowały z NGO przede wszystkim na etapie szkolenia pracowników lub/i wymiany doświadczeń z zakresu zatrudnienia wspomaganego oraz co do pozyskiwania beneficjentów do projektów. Jeśli zaś chodzi o szkolenia, jako partnerów wymieniano Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych, „Kraków” – bez wskazania konkretnego podmiotu (przy czym można się spodziewać, że chodzi o działania inicjowane i współorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie).

U nas nie ma takich instytucji (NGO), współpraca była z Krakowem. To było stowarzyszenie, oni nas szkolili do projektu. W tym stowarzyszeniu mieli panią prawnik i chyba ze trzy razy – z tego, co pamiętam – kontaktowałam się z nią, gdy potrzebowałam informacji odnośnie do miejsca pracy. To była raczej wymiana czy próba zdobycia od nich informacji.

Koordynator projektu w JST

Tam, gdzie lokalnie funkcjonowały organizacje wsparcia osób z niepełnosprawnością, objęte projektem, nawiązywano z nimi kontakt na etapie rekrutacji beneficjentów, lecz również przy poszukiwaniu kadry do projektu. Często koordynatorom trudno było wskazać konkretne organizacje, z którymi współpracowali, ze względu na 2–3-letni dystans między badaniem a końcem realizowanego przez jednostkę projektu, z wykorzystaniem modelu zatrudnienia wspomaganego.

WSPÓŁPRACA Z PFRON

Jako istotnego partnera współpracy instytucje samorządowe wskazywały PFRON, który w znacznej części finansował omawiane w badaniu projekty.

Wyniki sygnalizują jednak pewne trudności we współpracy z PFRON. Dotyczą one dwóch kwestii: finansowej i proceduralnej. Jeśli chodzi o kwestie finansowe, ogromnym

problemem okazało się przerwanie finansowania projektów w połowie 2010 roku. Doprowadziło to w części przypadków do przedwczesnego zakończenia działań lub znacznego ograniczenia ich skali. Tam, gdzie nie było możliwości pozyskania środków z innych źródeł, projekty zostały zamknięte, niezależnie od stopnia ich zaawansowania i osiągniętych wskaźników. Jeśli możliwe było pozyskanie lokalnych sponsorów (np. budżetu miasta), projekty kontynuowano – zdarzało się, że w okrojonej formie (np. koncentrując się wyłącznie na kontynuacji wsparcia dla uczestników projektu, a rezygnując z pozyskiwania kolejnych beneficjentów).

Takie sytuacje były główną przyczyną nieuzyskania przez jednostki zakładanych w projektach wskaźników aktywizacji zawodowej. Bardziej istotną konsekwencją wydaje się jednak niepewność dotycząca warunków współpracy z PFRON i zniechęcenie wynikające z pojawiających się problemów. Sprawily one, że niektóre jednostki zrezygnowały z kontynuowania programów zatrudnienia wspomaganego do czasu pozyskania środków z innych niż PFRON źródeł.

(...) Planowaliśmy chyba przez te 3 lata wdrożenie na rynek pracy 30 osób. A udało nam się wprowadzić i utrzymać zatrudnienie w grudniu 2010 roku dla 25 albo 27 osób. Niestety, plan nie powiódł się do końca, ponieważ partner, który ogłosił ten projekt i z którym miasto podpisało 3-letnie porozumienie, zerwał je w połowie 2010 roku. A więc jak gdyby na finiszu realizacji programu ograniczył środki do minimum.

Koordynator projektu w JST

Jako trudności we współpracy z PFRON wskazywano również na silne dążenie do kontrolowania elementów polityki kadrowej i sposobu dysponowania środkami na wynagrodzenia dla trenerów pracy, mimo że – zdaniem koordynatorów – nie leżało to w gestii Funduszu i nie miało związku z osiąganymi przez ośrodki wynikami.

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

PERSPEKTYWA TRENERÓW PRACY

Wyniki badania w jednostkach samorządowych wskazują, że obok gotowości do pracy z osobami niepełnosprawnymi właśnie gotowość i umiejętność nawiązywania relacji z pracodawcami są kluczowymi elementami decydującymi o powodzeniu w roli trenera pracy.

Część badanych wskazywała, że w procesie zatrudnienia wspomaganego przełamywanie barier tej grupy interesariuszy jest dla nich najtrudniejszym elementem w pracy trenera. Dotyczyło to szczególnie sytuacji odmowy współpracy, kiedy obiektywne przesłanki wskazywały, że nie ma przeszkód do stworzenia odpowiednich miejsc pracy dla beneficjentów.

Barierę wejścia stanowił zazwyczaj moment znalezienia zatrudnienia dla pierwszego beneficjenta. Jej przełamanie miało wielopoziomowe znaczenie:

- dla trenera motywujące do dalszych wysiłków;
- dla pozostałych beneficjentów stanowiło przykład, że znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy jest osiągalne;
- pracodawcom obrazowało, że zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością jest praktykowane, a zatem – mówiąc językiem korzyści biznesowych – może być w różnych wymiarach opłacalne z punktu widzenia firmy.

METODY POZYSKIWANIA KONTAKTÓW

Trenerzy z jednostek samorządowych pozyskiwali bazę kontaktów z pracodawcami różnymi sposobami:

- korzystano z ofert z bazy UP – bezpośrednio lub poprzez lokalnego pośrednika;
- selekcjonowano lokalny rynek według wybranych kryteriów związanych z możliwościami beneficjentów (np. duże zakłady, które mogą mieć odpowiednie stanowiska pracy; firmy, które ze względu na liczbę pracowników mogą wejść w system kar za niezatrudnianie osób z niepełnosprawnością);
- najbardziej popularną metodą było inicjowanie spotkań osobistych z reprezentantami firm, w celu przedstawienia modelu zatrudniania wspomaganego oraz korzyści wynikających z zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością.

METODY PERSWAZJI

Jeśli chodzi o metody i argumenty, jakie stosowano w celu zachęcenia pracodawców do nawiązania współpracy, wskazywano na:

- perswazję – nieustępliwość i konsekwencję określone jako: „skuteczne zagadywanie pracodawcy”;
- argumenty finansowe – mówienie o dofinansowaniu do stanowiska pracy oraz wyposażeniu tego stanowiska i dostosowaniu pomieszczeń do potrzeb beneficjenta – dąże-

nie do przekonania pracodawcy, że „są pieniądze” na to, żeby zatrudnił pracownika z niepełnosprawnością;

- argumenty dotyczące atutów pracownika z niepełnosprawnością, wśród których wymieniano najczęściej: skuteczność, zaangażowanie, sumienność, lojalność, staranność w wykonywaniu powierzonych zadań („dobrze robi swoje, chociaż inaczej”).

Podkreślano przy tym, że często dla osoby niepełnosprawnej wartość pracy i satysfakcja wynikająca z jej wykonywania, a także znaczenie drobnych przejawów doceniania może mieć większy pozytywny wpływ na zaangażowanie w jej wykonywanie niż w przypadku pracowników pełnosprawnych. Przedstawiano zatem osoby z niepełnosprawnością jako pracowników potencjalnie równie dobrych, a czasem nawet bardziej pożądanym niż osoby pełnosprawne.

Na pewno też biuro pracy – śledziłam ogłoszenia – to po pierwsze. Po drugie, znałam nasz lokalny rynek na tyle, na ile mogłabym wiedzieć, gdzie można iść. Przedstawiałam, jakie są zalety płynące z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Przedstawiałam ich jako bardzo dobrych pracowników. Oni przychodzą i wiedzą, co mają robić. Robią od tej do tej. Czasem nam, osobom pełnosprawnym, to przychodzi zupełnie inaczej. A oni wiedzieli, że to jest dla nich coś bardzo ważnego. Ktoś ich doceni, bo pokazali wszystko co najlepsze. I wizja tego, że być może dostaną zatrudnienie, też ich zmieniała.

Trener pracy w JST

Co ciekawe, wśród podnoszonych przez trenerów argumentów stosowanych w rozmowach z pracodawcami nie wskazywano na elementy wynikające z modelu zatrudnienia wspomaganego. To znaczy, trenerzy rzadko wprost wskazywali jako metodę perswazji odwołanie się do korzyści wynikających z ich wsparcia dla osób z niepełnosprawnością.

PERSPEKTYWA PRACODAWCÓW

Pracodawcy współpracujący z jednostkami samorządowymi w zakresie zatrudnienia wspomaganego wskazali kilka czynników, które zdecydowały o zainteresowaniu się możliwością zatrudnieniu niepełnosprawnego pracownika. Były to:

- osobiste doświadczenia z osobami niepełnosprawnymi i przekonanie pracodawcy o potrzebie i wartości aktywizacji zawodowej tej grupy;
- konieczność zatrudnienia osób niepełnosprawnych, by uniknąć kar finansowych po osiągnięciu ustawowo określonego progu zatrudnienia.

Badani pracodawcy współpracujący z jednostkami samorządowymi w zakresie zatrudnienia wspomaganego nie współpracowali z beneficjentami w ramach staży czy praktyk zawodowych. Przyjmowali kandydata na okres próbny, a jeśli współpraca przebiegała pomyślnie i były takie możliwości, oferowali mu umowę o pracę.

Argumenty, które zdecydowały o zatrudnieniu beneficjenta (od najważniejszych do najmniej ważnych), to:

- w okresie próbnym beneficjent bardzo dobrze wykonywał swoje obowiązki, nie wyróżniał się na niekorzyść spośród innych pracowników, co więcej – zdarzało się, że jego praca była lepiej oceniana;
- posiadanie przez beneficjenta orzeczenia o niepełnosprawności (najczęściej dotyczy to stopnia niepełnosprawności) – jeśli chodzi o rodzaj niepełnosprawności (w niektórych zakładach pracy pracodawcy nie mogli zatrudnić osób np. z niepełnosprawnością narządów ruchu);
- przekroczenie progu 25 zatrudnionych pracowników, co wiąże się z koniecznością opłacania „karnej składki” na PFRON lub zatrudnieniem odpowiedniej liczby osób z niepełnosprawnością (6%);
- bardzo dobre pierwsze wrażenie, jakie beneficjent wywarł podczas rozmowy kwalifikacyjnej (np. wykazał ogromną chęć do pracy i bardzo dużo motywacji);
- beneficjent nawiązał niebywale dobry kontakt z pracodawcą, jak i pracownikami zakładu pracy.

Wybór konkretnych kandydatów pracodawcy uzasadniali następująco (od najważniejszych do najmniej ważnych):

- kandydat miał orzeczenie o niepełnosprawności, spełniające bieżące zapotrzebowanie pracodawcy (tzn. jeśli chodzi o rodzaj i stopień niepełnosprawności);
- kandydat spełniał swoje obowiązki niczym osoba pełnosprawna;
- przekonująca okazała się sama idea programu, którą pracodawca znał i oceniał pozytywnie, podobnie jak sposób jej realizacji;
- kandydat wykazał niezwykłą chęć do podjęcia pracy, co zaimponowało pracodawcy.

Nie zidentyfikowano barier po stronie pracodawcy wobec zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Uczestnicy badania wskazywali natomiast typy niepełnosprawności, z którymi nie zatrudniliby pracownika ze względu na specyficzne warunki pracy w swojej firmie:

- niepełnosprawność ruchowa (zakład nie jest dobrze przystosowany dla takich osób, w dziale technicznym mogą pracować wyłącznie osoby w pełni sprawne),
- niepełnosprawność wzrokowa (praca przy narzędziach elektrycznych, które mogłyby stanowić zagrożenie dla życia dla takiej osoby).

Przyczyn niepodjęcia zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne szukano raczej po ich stronie lub w czynnikach leżących poza pracodawcą:

- według pracodawców, najważniejszymi barierami są architektoniczne, a dostosowanie zakładu pracy do potrzeb danej osoby niepełnosprawnej wymaga często dużych nakładów. Zdarza się, że mimo dofinansowań przekracza to możliwości pracodawcy lub wydaje się zbyt czasochłonne wobec zatrudnienia jednej osoby;
- pracodawcy byli także często zdania, że przeszkody do podjęcia pracy przez osoby z niepełnosprawnością często leżą po stronie ich samych. Przedstawiano pogląd, że one bardzo często wstydzą się swoich ułomności, mają problemy ze zmianą sposobu postrzegania samych siebie, przez co izolują się od otoczenia i osiągają wyniki (w tym także w pracy) poniżej swoich realnych możliwości.

NAWIĄZANIE WSPÓŁPRACY W TRENEREM PRACY – Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW

Relacja pracodawców pokrywa się z prezentowanym przez trenerów przebiegiem zdarzeń. To trenerzy pracy nawiązywali, zwykle telefonicznie, kontakt z zakładem pracy z propozycją rozpoczęcia współpracy i proponowali spotkanie. Podkreślano, że trenerzy wykazywali się dużą elastycznością w zakresie ustalenia terminu i miejsca spotkania.

Jeśli chodzi o ocenę znaczenia dla pracodawców prezentowanych przez trenerów argumentów na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnością, przedstawia się ona następująco:

- bardzo ważne były: obietnica pełnego nadzoru nad osobą z niepełnosprawnością na etapie wprowadzenia do zakładu pracy oraz wdrożenia w obowiązki. Zapewniało to pracodawcy poczucie bezpieczeństwa (czasem również fizycznego) w relacji z nowym pracownikiem;
- jako istotne wskazywano poczucie, że trener zapewnia nowemu pracownikowi dobrą opiekę, a także, jako że go zna, będzie umiał zapobiegać części problemów, jakie mogą się pojawiać;
- ważne było przekonanie, że trener może ułatwić nawiązanie relacji między pracodawcą a nowym pracownikiem, ze względu na bardzo dobrą komunikację między trenerem a beneficjentem;

- ważna była także możliwość uzyskania dofinansowania do wynagrodzenia beneficjenta lub wyposażenia jego stanowiska pracy;
- fakt, że trener pracy dokładał wszelkich starań, by udowodnić pracodawcy, że dana osoba spełnia wszelkie wymagania do podjęcia pracy na konkretnym stanowisku.

PRZEBIEG WSPÓŁPRACY Z TRENEREM PRACY – Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW

Według pracodawców, trener pracy przede wszystkim jest osobą, która pomaga zaaklimatyzować się osobie z niepełnosprawnością w zakładzie pracy i wprowadzić ją do zawodu. Trener pracy odgrywa rolę nauczyciela, a także przyjaznego współpracownika, który zawsze służy radą i pomocą. Od rozpoczęcia pracy trener wspiera beneficjenta we wdrażaniu się w obowiązki i nawiązywaniu relacji w nowym środowisku.

Z perspektywy pracodawcy zapotrzebowanie na poszczególne formy wsparcia przez trenera jest zróżnicowane:

- wprowadzenie danej osoby do zakładu pracy, zapoznanie jej ze stanowiskiem, obowiązkami, czynnościami, jakie ma wykonać na danym stanowisku, jest potrzebne. Trener sprawdza się w tej roli lepiej niż inne osoby, ponieważ nikt tak dobrze nie zna beneficjenta (zwracano uwagę na takie relacje między trenerem a beneficjentem jak to, że: beneficjent nie odczuwa stresu w komunikacji z trenerem, wie, jak ma się do niego odnosić; trener pracy jest traktowany jako wspierający nauczyciel – beneficjent ma wobec niego zaufanie, a dzięki temu najszybciej nauczy się przy nim swoich obowiązków);
- doradztwo i dobór stanowiska również powinny pozostać w gestii trenera, jako że ma on najlepsze rozeznanie co do możliwości beneficjenta i potrafi ocenić, czy dana osoba poradzi sobie ze stawianymi jej obowiązkami;
- dość często pojawiał się pogląd, że szkolenie pracownika powinno pozostać w rękach pracodawcy;
- badani ocenili, że stałe wspieranie beneficjenta na stanowisku pracy nie było w ich przypadkach potrzebne;
- jeśli natomiast chodzi o kwestie dotyczące formalności związanych z zatrudnieniem i uzyskaniem dofinansowań z PFRON, polegali na działach księgowych. Niemniej jednak możliwość uzyskania wstępnej informacji od trenera, na etapie nawiązywania współpracy, bywała wskazywana jako pożądana.

KORZYŚCI ZE WSPÓŁPRACY Z TRENEREM PRACY – Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW

Pracodawcy wskazali na szereg korzyści wynikających ze współpracy z trenerem pracy w procesie zatrudniania osoby niepełnosprawnej.

Najważniejszą jest poczucie bezpieczeństwa zatrudniania danej osoby, ponieważ trener pracy bierze za nią odpowiedzialność, a tym samym zdejmuje ją z pracodawcy.

Ważne jest także to, że trener wstępnie wdraża pracownika na stanowisku pracy, po raz kolejny zwalniając z tego obowiązku pracodawcę.

Trener stanowi swego rodzaju bufor między pracownikiem a pracodawcą, rozwiązując we własnym zakresie ewentualne problemy pracownika. Przy tym pracodawca może liczyć na uzyskanie od trenera informacji na temat postępów i sytuacji tej osoby.

Obserwacje pracodawców wskazywały ponadto, że trener zapewnił pracownikowi wszystkie dodatkowe formy wsparcia, czyli:

- cykliczny kontakt telefoniczny z pracodawcą;
- kontakt telefoniczny z osobą z niepełnosprawnością;
- cykliczne wsparcie bezpośrednie w zakładzie pracy;
- sporadyczne wsparcie w zakładzie pracy.

PROPOZYCJE MODYFIKACJI WSPÓŁPRACY Z TRENEREM PRACY ZE STRONY PRACODAWCÓW

Jeśli chodzi o rekomendacje działań, które mogą spopularyzować zatrudnienie wspomniane, pracodawcy współpracujący z jednostkami samorządowymi wskazywali:

- kontynuację programów aktywizacji zawodowej z udziałem trenera pracy i popularyzację tej metody wśród pracodawców;
- organizowanie konferencji dotyczących zatrudniania osób z niepełnosprawnością dla pracodawców;
- intensyfikację kontaktów z pracodawcami w celu przedstawienia korzyści wynikających z zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością;
- liczne odwołania do przypadków, w których sukcesem zakończyło się zatrudnienie osób niepełnosprawnych, i podkreślanie (w języku pracodawcy, czyli poprzez mówienie o efektywności, niezawodności, rzetelności itp.), jak sprawnie osoby te radzą sobie w pracy.

WSPÓŁPRACA MIĘDZY TRENEREM A BENEFICJENTAMI I CZŁONKAMI ICH RODZIN

Fragment raportu dotyczący rodzin osób niepełnosprawnych powstał na podstawie pięciu wywiadów indywidualnych. Bardzo ograniczony charakter tej próby sprawia, że poniższe spostrzeżenia mają charakter opisowy – wskazują zaobserwowane tendencje, jednak nie mogą być podstawą formułowania silnych wniosków. Pośrednio część z tych obserwacji znajduje poparcie w innych danych zebranych w niniejszym badaniu. Niemniej jednak opisane hipotezy powinny być traktowane jako zarys zagadnień do dalszych badań.

ROLA TRENERA PRACY W OCENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

W opinii beneficjentów projektów, wsparcie ze strony trenera pracy było ważne zarówno przy przygotowaniu do wejścia na otwarty rynek pracy czy szukaniu zatrudnienia, jak i po podjęciu stażu lub pracy.

Dane zebrane z rozmów z beneficjentami wskazują, że otrzymywali oni następujące rodzaje wsparcia (uszeregowane od najważniejszych do mniej ważnych):

- pomoc przy pisaniu CV;
- określanie preferencji beneficjenta;
- szukanie ofert pracy;
- docieranie do pracodawców, którzy chcieliby zatrudnić osoby z niepełnosprawnością;
- nawiązywanie kontaktu z pracodawcą;
- przygotowywanie beneficjenta do rozmowy kwalifikacyjnej;
- obecność na rozmowie kwalifikacyjnej;
- negocjowanie z przełożonym warunków zatrudnienia;
- pomoc w podjęciu decyzji o przyjęciu oferty pracy;
- obecność przy podpisywaniu umowy;
- zapoznanie beneficjenta z pracodawcą oraz – w niektórych przypadkach – ze współpracownikami;
- nauka nowych obowiązków w miejscu zatrudnienia;
- monitorowanie beneficjenta w miejscu pracy, również po osiągnięciu przez niego samodzielności.

Najważniejsze korzyści – z punktu widzenia uczestników projektów realizowanych w jednostkach samorządowych – to: wyszukiwanie ofert oraz wprowadzanie w nowe obowiązki i środowisko pracy.

ROLA TRENERA W ZALEŻNOŚCI OD RODZAJU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI BENEFICJENTA

Rodzaj wsparcia ze strony trenera różnił się w zależności od rodzaju niepełnosprawności beneficjenta.

Wsparcia w największym zakresie potrzebowały osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz chorujące psychicznie. Tym beneficjentom trener pomagał w określeniu ich preferencji i napisaniu CV. Następnie wyszukiwał odpowiednie oferty pracy i kontaktował się z pracodawcą. Przeważnie sam negocjował warunki zatrudnienia, a rozmowa kwalifikacyjna, na której był obecny razem z osobą z niepełnosprawnością, była jedynie formalnością.

Z punktu widzenia osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz chorujących psychicznie bardzo ważną rolą trenera było wprowadzenie ich w nowe obowiązki i środowisko – poznanie z pracodawcą i współpracownikami.

Dla osób z niepełnosprawnością fizyczną najważniejsze było wsparcie trenera przy szukaniu odpowiednich dla osób z niepełnosprawnością ofert pracy. Trener rozmawiał z beneficjentami o ich preferencjach, pomagał w pisaniu CV i przygotowaniu się do rozmowy kwalifikacyjnej. Beneficjenci z niepełnosprawnością fizyczną byli jednak bardziej samodzielni w kontaktach z pracodawcą i współpracownikami przy podpisywaniu umowy oraz przy wdrażaniu się w nowe obowiązki.

OCZEKIWANIA WZGLĘDEM TRENERA PRACY

W opinii beneficjentów wsparcie, jakie otrzymywali od trenera, było zbieżne z pomocą, jakiej oczekiwali. Podkreślali, że oczekiwali przede wszystkim pomocy w szukaniu pracy.

Oczekiwałabym najbardziej, żeby trener zrobił wszystko, bym tę pracę jednak dostała.

Beneficjentka w JST

Z punktu widzenia osób z niepełnosprawnością intelektualną i chorujących psychicznie bardzo ważnym elementem wsparcia zaoferowanego w projekcie była pomoc w odnalezieniu się w nowym środowisku pracy. Podobną wagę przywiązywano do pomocy w nauce nowych obowiązków, jak i nawiązaniu kontaktu z pracodawcą i nowymi współpracownikami.

Dla mnie praca z trenerem pracy była na pewno korzystna, ponieważ trener miał wprowadzić mnie w środowisko pracy – na tym polegało jego zadanie. Czyli miał udzielić wsparcia w kontaktach, w zawarciu znajomości i jako trener pracy brał udział w wykonywanych czynnościach, czyli pracował razem ze mną, robił to, co było wyznaczone tego dnia przez pracodawcę.

Beneficjent w JST

MOCNE STRONY WSPÓŁPRACY Z TRENEREM

Dla beneficjentów najważniejszą korzyścią ze współpracy z trenerem było znalezienie odpowiadającego im miejsca pracy i w efekcie podjęcie przez nich zatrudnienia.

Dla osób z niepełnosprawnością fizyczną ważne ponadto było nauczenie się, jak samodzielnie poszukiwać pracy.

Była mobilizacja, żeby samemu czegoś poszukać.

Beneficjent w JST

Bardzo wysoko oceniono również wsparcie emocjonalne otrzymane od trenera, które dało uczestnikom projektów poczucie, że mają z kim porozmawiać o swoich problemach, w tym o trudnej sytuacji na rynku pracy. Miało to ogromne znaczenie, jako że osoby te czuły, iż nie znajdują tej formy wsparcia w swoim najbliższym otoczeniu.

To było takie zaplecze, czułam, że mam kogoś, kto [o mnie] myśli, kto mnie wspiera. Z niczyjej strony nie miałam wsparcia, więc to było ważne.

Beneficjentka w JST

SŁABE STRONY WSPÓŁPRACY Z TRENEREM

Beneficjenci projektów z ośrodków samorządowych bardzo dobrze oceniali współpracę z trenerem pracy. Nie wskazywano deficytów ani dodatkowych oczekiwań dotyczących relacji z trenerem, ani co do zakresu udzielanego przez niego wsparcia.

Nie wiem, nie odnajduję czegoś takiego. Pozytywnie to oceniam. No, jakby to ująć, mam pozytywne doświadczenia.

Beneficjent w JST

Jedynie osoby z chorobą psychiczną wyrażały potrzebę bliższych, bardziej przyjacielskich relacji z trenerem, rozwinięcia tej relacji również na sferę prywatną. Można się jednak spodziewać, że ma to podłoże niezwiązane wprost z potrzebami z zakresu aktywizacji zawodowej, lecz raczej ze specyficznymi potrzebami wynikającymi z charakteru ich problemów zdrowotnych.

WSPÓŁPRACA TRENERA Z RODZINĄ BENEFICJENTA

Większość beneficjentów nie widziała potrzeby współpracy trenera z ich rodzinami. Dla osób z niepełnosprawnością ważne było zyskiwane dzięki współpracy z trenerem poczucie niezależności i możliwości samodzielnego kierowania swoim życiem. Takie wnioski, chociaż nie wprost formułowane przez uczestników badania, pojawiały się w sposób pośredni. Obserwacja ta potwierdza także opinie formułowane przez koordynatorów i trenerów pracy, którzy wskazywali na szereg przeszkód w usamodzielnianiu się beneficjentów, które generowane były przez członków ich rodzin.

Nie. Dlatego, że to nie moja rodzina brała pracę w swoje ręce i nie ona szła do tej pracy. (...) Nie widziałam potrzeby.

Beneficjentka w JST

Ja nie wiem, czy to by coś dało.

Beneficjentka w JST

Wyjątek ponownie stanowią relacje z rodzinami osób z niepełnosprawnością intelektualną. Perspektywa trenerów pracy i koordynatorów wskazuje, że w praktyce współpraca z tą grupą osób niepełnosprawnych bez wsparcia rodziny nie jest możliwa. Badanie przeprowadzone z członkami rodzin sygnalizuje, że zaoferowane przez trenerów formy pracy i wsparcia spotkały się z pozytywnym przyjęciem. Wyniki badania wskazują, że członkowie rodzin osób z niepełnosprawnością intelektualną (takich respondentów było pięciu) pozytywnie oceniają trenera pracy i jego działania.

Starania o pracę dla danych uczestników tej terapii, wydaje mi się, że bardzo pomogły. Myślę, że to jest dobra sprawa dla poszukujących, niepełnosprawnych dzieci.

Członek rodziny beneficjenta w JST

Ja nawet byłam zaskoczona, że to tak szybko idzie, gładko i naprawdę. Ja po prostu byłam bardzo zadowolona.

Członek rodziny beneficjenta w JST

Zdarzało się, że to z członkiem rodziny trener kontaktował się najpierw, a następnie poznawał beneficjenta.

Jeśli chodzi o rekonstrukcję przebiegu współpracy z uczestnikiem projektu – z perspektywy członków rodzin, podkreślano fakt, że trener wspierał beneficjenta na każdym etapie szukania oraz rozpoczynania pracy. Dodatkowo przez cały ten czas był dostępny również dla rodziny osoby z niepełnosprawnością, w tym informował ją o warunkach zatrudnienia beneficjenta i pomagał w dopełnianiu formalności związanych z podjęciem pracy.

I taka dokładna. Bo nawet poszła [trenerka] z moim synem do pani kierowniczk. Wszystkiego sama pilnowała i chciała wszystko prowadzić. Sumienna.

Członek rodziny beneficjenta w JST

OCENA EFEKTYWNOŚCI I SKUTECZNOŚĆ ŚWIADCZENIA USŁUG TRENERA PRACY

WPŁYW USŁUG TRENERA NA TRWAŁOŚĆ ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW Z ZAKRESU AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

Interesariusze związani z projektami zatrudnienia wspomaganego, realizowanymi przez jednostki samorządowe, podzielali pogląd, że włączenie trenera pracy w ogromnym stopniu zwiększa szanse osób z niepełnosprawnością na rynku pracy.

WPŁYW WSPARCIA TRENERA NA ZATRUDNIENIE OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Doświadczenia jednostek samorządowych pokazują, że trener pracy jest kluczową postacią decydującą o sukcesie zatrudnienia osoby niepełnosprawnej na trudnych rynkach lokalnych, kierujących się często stereotypowym myśleniem o zatrudnieniu.

KRYTERIA FORMALNE PROJEKTÓW

Miernikiem formalnym powodzenia projektu było zwykle osiągnięcie założonego w projekcie wskaźnika zatrudnienia beneficjentów. Jednostkom samorządowym udawało się je osiągać, a w części przypadków udawało się je także przekraczać. Zwykle wysokość wskaźnika była wskazana przez głównego sponsora – najczęściej PFRON.

Warto tu jednak zaznaczyć, że – mimo iż metoda zatrudnienia wspomaganego zakłada znalezienie zatrudnienia dla beneficjentów na otwartym rynku pracy – zdarzało się, że beneficjenci byli umieszczani w ZPCh lub – jeśli próby znalezienia zatrudnienia na otwartym i chronionym rynku pracy kończyły się niepowodzeniem – starano się w ramach działań aktywizacyjnych znaleźć dla nich miejsce w WTZ. Przyjmowano, że z punktu widzenia dobra uczestnika i celów projektu takie działania były zgodne z ogólną wytyczną w postaci poprawy sytuacji społeczno-zawodowej beneficjenta. Koordynatorzy i trenerzy często włączali informacje o tych formach aktywizacji do prezentacji wyników projektu.

ZMIANA W SPOSOBIE MYŚLENIA O OSOBACH NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W jednostkach samorządowych, które wdrażały rozwiązania z zakresu zatrudnienia wspomaganego, panuje zgoda co do tego, że usługi trenera pracy mają kluczowe znaczenie dla powodzenia działań osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy.

Zindywidualizowany i dostosowany do potrzeb poszczególnych beneficjentów styl pracy trenera, w połączeniu z możliwością poświęcenia każdemu z nich dużej ilości czasu, sprawiają, że nie tylko znacznie wzrastają, lecz często w ogóle pojawiają się możliwości znalezienia przez nich zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Szczególnie w mniejszych miejscowościach podkreślano, że obecność trenera pracy i poczucie bezpieczeństwa, jakie to zapewniło pracodawcy, a często także jego pracownikom, były głównymi przyczynami powodzenia działań beneficjenta na otwartym rynku pracy.

Przedstawiciele instytucji realizujących projekty zatrudnienia wspomaganego zwracali uwagę na wielowymiarowy charakter zmian, jakie przyniosły projekty.

Na poziomie ogólnym można powiedzieć, że sposób traktowania beneficjentów zmieniał się z przedmiotowego na podmiotowy. Do najistotniejszych efektów projektów zatrudnienia wspomaganego zaliczano zmiany:

- w postrzeganiu beneficjentów przez system wsparcia – dostrzegano, że często sami potrafili się zaangażować i istotnie zmienić swoje życie i nastawienie znacznie bardziej, niż się po nich spodziewano;
- w zakresie postrzegania uczestników projektów przez członków ich rodzin – zaczęto patrzeć na nich w sposób podmiotowy, a zarazem ich postawa i osiągnięcia stawały się powodem do dumy, co nadawało nowy wymiar ich relacjom z bliskimi;

- perspektywa rodzin, a szczególnie rodzin osób z niepełnosprawnością intelektualną wskazuje, że pojawienie się trenera pracy stworzyło nowe możliwości dla ich bliskich. Wyrażano często opinię, że samodzielne podjęcie aktywności zawodowej przez członka ich rodziny byłoby bardzo trudne, jeśli nie niemożliwe;

Raczej mi się wdaje, że marne by były szanse [na pracę] (...) raczej by go spławili. Nie ma [pracy] dla zdrowych, a tym bardziej dla tych z grupami.

Członek rodziny beneficjenta w JST

- przełamywane były negatywne stereotypy dotyczące osób niepełnosprawnych na rynku pracy – wśród pracodawców, którzy dostrzegli ich przydatność i zalety na rynku pracy; współpracowników, którzy odkrywali ich osobowości pod powierzchowną innością postrzeganą czasem jako śmieszność lub dziwaństwo;

Często gęsto burzyliśmy wizerunek, taki stereotyp postrzegania osoby niepełnosprawnej i wyobrażenie, że ona jest oderwana od rzeczywistości – najlepiej niech sobie siedzi w domu na wózku i ogląda *M jak Miłość*.

Trener pracy w JST

- obserwowano także często ogromną przemianę zachodzącą w samoocenie beneficjentów. Zwracano uwagę na wzrost poczucia własnej wartości, który wiązał się ze zmianą traktowania przez otoczenie (odzyskanie poczucia podmiotowości), dostrzeżenie własnych możliwości (szczególnie że dla większości beneficjentów była to pierwsza praca w życiu lub pierwsza po bardzo długiej przerwie), poczucie niezależności i wynikającą z tego możliwość rozporządzania własnymi pieniędzmi.

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE – CASE STUDY

Opisane poniżej doświadczenia z zakresu realizacji projektów zatrudnienia wspomaganego i działalności szkoleniowej Wojewódzkiego Urzędu Pracy (WUP) w Krakowie opierają się na dwóch wywiadach indywidualnych: z koordynatorem i jednym z trenerów pracy z tego ośrodka. W związku z powyższym należy mieć na uwadze, że materiał ten ma zaledwie charakter wprowadzający w opisane zagadnienia. Poniższy zarys zagadnień może być rozwijany w toku dalszych badań lub uzupełniony lekturą dokumentów opisujących metodykę pracy ośrodka oraz innych materiałów dostępnych między innymi na stronie internetowej krakowskiego WUP.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie od kilku lat prowadzi projekty związane z zatrudnieniem wspomaganym i przez wiele instytucji wsparcia jest oceniany jako źródło inspiracji i wiedzy na temat modelu trenera pracy.

Podczas realizowania kilku projektów związanych z zatrudnieniem wspomaganym wypracowano własny model pracy oraz szkoleń dla trenerów, który obecnie jest propagowany w całym województwie małopolskim.

PROFIL KOMPETENCYJNY TRENERA PRACY

W ocenie koordynatora, bardzo ważne jest, aby trener posiadał odpowiednie kompetencje społeczne, pozwalające mu na swobodne nawiązywanie kontaktu z osobą niepełnosprawną oraz relacji z pracodawcą.

Zadania trenera to z jednej strony opieka nad beneficjentem – motywowanie go do aktywności, pomoc w poszukiwaniu pracy, wdrożenie w nowe środowisko i obowiązki na stanowisku pracy, a z drugiej – to nawiązywanie relacji z pracodawcą: poszukiwanie nowych pracodawców otwartych na nawiązanie współpracy z osobami niepełnosprawnymi i przekonywanie przedsiębiorców do zatrudnienia przedstawicieli tej grupy społecznej.

Zdaniem koordynatora, nie jest konieczne, by trener legitymował się wyższym wykształceniem – w WUP zatrudniano zarówno osoby z wykształceniem wyższym o profilu społecznym, jak i z wykształceniem średnim.

Wiedza na temat niepełnosprawności została natomiast oceniona jako bardzo ważna kompetencja. Kładziono nacisk, by trenerzy, którzy wcześniej nie mieli w pracy styczności z osobami z niepełnosprawnością, zdobywali tę wiedzę podczas szkoleń.

Zdaniem koordynatora, na efektywność pracy trenera duży wpływ ma jego motywacja i gotowość do pracy na stanowisku o takiej specyfice.

Jego postawa. Ja w ogóle jestem zdania, że najwięcej zależy od nas samych. Myślę, że zaakceptowanie tych warunków pracy, jakie mamy, i czasem po prostu nie możemy ich zmienić, nie eliminuje możliwości wykorzystania naszego potencjału. Jeśli osoba przeszkolona w danej instytucji chce taką funkcję pełnić, to myślę, że sobie poradzi. To jest taka wewnętrzna motywacja.

Koordinator WUP w Krakowie

METODYKA PRACY TRENERA

W trakcie realizacji projektu „ABC gospodarki społecznej”, skierowanego do osób z niepełnosprawnością, wypracowano własny model pracy trenera zatrudnienia wspomaganego. Został on opisany i w takiej formie jest dostępny na stronie internetowej pod adresem: <http://wup-krakow.pl/o-wup/publikacje-wup-krakow-1/praca-normalna-sprawa>.

Trener realizował 5-etapowy schemat wsparcia beneficjentów. Po zrekrutowaniu beneficjenta do projektu dążono do określenia jego preferencji oraz możliwości zawodowych w toku wywiadu indywidualnego, wspartego testem predyspozycji. Następnie dokonywano analizy lokalnego rynku pracy pod kątem konkretnego beneficjenta. Na tym etapie przygotowywano dokumenty aplikacyjne i dokonywano formalności związanych z orzeczeniem o niepełnosprawności. Po podjęciu zatrudnienia przez beneficjenta trener przez pół roku pozostawał w stałym kontakcie z pracodawcą. Kontakt z beneficjentem trwał często dłużej, w zależności od sytuacji i potrzeb osoby z niepełnosprawnością.

Jako metodę pracy wskazano coaching. Ponadto ważne w relacji z beneficjentem było pozostawienie i poszerzenie pola do samodzielności, rozumiane jako unikanie wyręczania go w czynnościach, które sam może wykonać.

Przed wszystkim podstawą tych działań jest takie podejście coachingowe, które my preferujemy i które według nas ma decydujący wpływ na zmianę trwałej postawy życiowej tego naszego klienta.

Koordinator WUP w Krakowie

W krakowskim WUP każdy z trenerów był przygotowany do pracy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami.

REKRUTACJA TRENERA PRACY

Prowadzono rekrutację wewnętrzną wśród pracowników, którzy wyrazili chęć pracy w projekcie oraz posiadali odpowiednie kwalifikacje, jak i zewnętrzną. Za rekrutację odpowiadał koordynator projektu.

Przed projektem przeszkolono 15 osób, z czego do projektu wybrano 13. Predyspozycje kandydatów oceniono na podstawie testu praktycznego, w ramach którego powierzano każdemu zadanie do wykonania, co pozwalało zaobserwować sposób pracy i stosowane sposoby radzenia sobie z problemami.

Początkowo ważnym kryterium było wyższe wykształcenie z dziedziny nauk społecznych. Jednak po pewnym czasie odstąpiono od tego wymogu. Decydującym kryterium stały się kompetencje społeczne – umiejętność nawiązywania relacji z osobą niepełnosprawną oraz budowania relacji z pracodawcą.

Ważnym kryterium było również doświadczenie w pracy z osobami wymagającymi wsparcia przy aktywizacji zawodowej, znajomość rynku pracy, instrumentów systemu wsparcia i procedur związanych z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością.

Nie wymagano wiedzy na temat różnego rodzaju niepełnosprawności, ponieważ była ona uzupełniana podczas szkoleń.

SPOSOBY ZARZĄDZANIA PRACĄ TRENERA

Trenerzy samodzielnie zarządzali swoim czasem pracy. Byli osadzeni w kulturze pracy od 8 do 16 i starano się, by w tych godzinach pracowali z beneficjentami, choć zdarzało się, że pewne działania wykonywali po godzinach. Pomocna w organizacji ich czasu okazała się możliwość wypełniania niezbędnej dokumentacji w wersji elektronicznej.

Zgodnie ze wstępnymi założeniami, trener miał objąć równoczesnym wsparciem 10 beneficjentów, jednak w praktyce okazywało się możliwe prowadzenie nie więcej niż 3–4 osób w tym samym czasie.

Trener podkreślał, że na podstawie tych doświadczeń należałoby zweryfikować założenia w podobnych projektach odnośnie do wymaganej liczby osób, które trener musi objąć wsparciem. Zwłaszcza początkujący trenerzy powinni mieć mniejszą grupę beneficjentów pod swoją opieką. Ważne byłoby też ukierunkowanie wymogów na efekty osiągnięte przez trenera.

Trener pracy miał zapewnione stałe wsparcie merytoryczne ze strony koordynatora projektu, co oceniono jako bardzo istotne. Podkreślano, że opieka superwizora zapewniała trenerom komfort emocjonalny. Rozmowa z nim pozwalała na uwolnienie napięcia związane z pracą, co było szczególnie potrzebne w przypadku współpracy z osobami chorującymi psychicznie. Trenerzy odbywali comiesięczne grupowe spotkania z superwizorem.

Ważne jest, żeby potem w przyszłej pracy mieć możliwość wsparcia merytorycznego. My mieliśmy takie wsparcie, mieliśmy do kogo zwrócić się i z kim przedyskutować [problemy]. W związku z tym nie czułam się opuszczona, absolutnie nie.

Trener pracy WUP w Krakowie

Ci klienci (...) troszeczkę potrafili tego trenera doprowadzić do przemęczenia zawodowego, bo to jest jednak obciążenie, gdy się stykamy z człowiekiem z jakimikolwiek problemami; na nas to się jednak odbija. Została w związku z tym wprowadzona superwizja jako taki rodzaj oczyszczenia dla trenera, żeby mu czasem przypomnieć, że w tym momencie powinieneś powiedzieć: dość.

Koordinator WUP w Krakowie

Ponadto superwizor monitorował trenera w miejscu pracy. Było to istotne zwłaszcza w przypadku początkujących trenerów. Po dokonanej obserwacji superwizor wskazywał trenerowi jego mocne strony oraz obszary wymagające poprawy.

Ponadto trener pracował w zespole z doradcą zawodowym i psychologiem. Miał też możliwość konsultowania się z prawnikiem.

Trener był monitorowany przez swojego koordynatora. Na podstawie karty ocen raz na kwartał był rozliczany z liczby kontaktów z pracodawcami, instytucjami, klientami, jak również z efektów pracy.

METODY, FORMY I PROGRAM SZKOLEŃ PRZYGOTOWUJĄCYCH TRENERÓW DO PRACY

Trenerzy uczestniczyli w modułowym szkoleniu z zakresu metody pracy trenera zatrudnienia wspomaganego. Szkolenie trwało 100 godzin, z czego 20 godzin na platformie e-learningowej. Szkolenie prowadziły osoby z doświadczeniem w pracy w charakterze trenera, zdobyłym we wcześniejszych projektach.

Poszczególne moduły dotyczyły sposobu komunikowania się z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności, a także ekonomii społecznej i charakterystyki rynku pracy.

Bardzo ważny – z punktu widzenia trenerów – był stały kontakt z osobą prowadzącą szkolenie oraz praktyczna część szkoleń.

Uważam, że [szkolenia] były bardzo potrzebne. Mnie dały takie poczucie pewności w tym, co robię i robiłam, nawet jeżeli było to tylko przypomnienie pewnej wiedzy zdobytej podczas studiów. Uważam, że to jest cenne, żeby utwierdzić się w przekonaniu, nabrać takiej pewności w tym, co się robi. Zresztą praca z każdym człowiekiem jest inna. Każdy człowiek jest inny, każdy wymaga innego podejścia, innego sformułowania zadania. To jest specyfika tej pracy, w związku z tym mnie bardzo pomogły ćwiczenia praktyczne, a oprócz tego wiedza teoretyczna. Bardzo wiele to wniosło w moją pracę.

Trener pracy

Zarówno koordynator, jak i trener podkreślali potrzebę ciągłych szkoleń. Ponadto, zdaniem pracowników WUP, trener cały czas rozwija swoje kompetencje poprzez doświadczenie zawodowe.

Zmiany w systemie szkoleń, jakie byłyby korzystne z punktu widzenia pracowników WUP, to wprowadzenie jak największej liczby zajęć praktycznych.

Na podstawie uzyskanych doświadczeń WUP wypracował własny system szkolenia trenerów pracy i obecnie realizuje projekt „Holownik. Nowa forma aktywizacji zawodowej”, w ramach którego szkoli trenerów działających w innych instytucjach systemu wsparcia.

Jak dotąd przeszkolono około 140 osób. Szkolenia są prowadzone przez doświadczonych trenerów, w 15-osobowych grupach. Odbywają się raz w miesiącu – przed dwa lub trzy dni. Trwają 100 godzin, z czego 20 odbywa się za pośrednictwem platformy e-learningowej.

Szkolenia nadal mają charakter modułowy. Poruszane tematy to: praca z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności, ekonomia społeczna, charakterystyka lokalnego rynku pracy. W systemie szkoleń poszerzono część praktyczną o warsztat. Trener jest obserwowany podczas wykonywania zleconych zadań, następnie uzyskuje *feedback* od superwizora podczas rozmowy podsumowującej. Na podstawie tej oceny dokonuje się również wstępnej rekrutacji trenerów.

Organizowane były takie spotkania upowszechniające, a w drugiej części był warsztat. Tak opracowany przez naszych superwizorów, że polegał na obserwacji w sytuacji zadaniowej. Każda z osób biorących udział w tym warsztacie miała własny formularz, na którym się zaznaczało jej predyspozycje, to, co się dało zauważyć na tym krótkim spotkaniu. Później trenerzy podejmowali decyzję co do tego, które z osób najlepiej by się sprawdziły właśnie w tej funkcji. To była pierwsza taka rekrutacja.

Koordynator WUP w Krakowie

ZAKRES WSPARCIA DLA OSÓB Z RÓŻNYMI RODZAJAMI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Konieczność różnicowania wsparcia w zależności od rodzaju i stopnia niepełnosprawności wydawała się dla trenerów sprawą oczywistą. Podkreślano znaczenie zindywidualizowanego podejścia do każdego z beneficjentów.

Projekt przewidywał, że beneficjenci będą objęci wsparciem trenera przez pół roku, jednak w praktyce był to dłuższy okres.

Koordynator podkreślał, że sama struktura projektu zakładała odejście trenera po uzyskaniu przez beneficjenta samodzielności, przy czym zaznaczano, że w praktyce często jeszcze po zakończeniu projektu trenerzy mieli kontakt ze swoimi podopiecznymi. Moment odejścia był wyznaczany indywidualnie, w zależności od potrzeb klienta.

To jest bardzo trudne pytanie, dlatego że my tę współpracę po prostu musimy skończyć. Formalnie musimy ją skończyć, natomiast nieformalnie wiem, że trenerzy utrzymują kontakt ze swoimi podopiecznymi i służą radą. Trener to nie jest tylko zawód, to coś więcej, coś, na co decydując się, musimy być gotowi, bo jesteśmy trenerami cały czas.

Koordynator WUP w Krakowie

WSPÓŁPRACA MIĘDZY INSTYTUCJAMI SYSTEMU WSPARCIA

Projekt „ABC gospodarki społecznej” realizowano w partnerstwie ze Stowarzyszeniami KLUCZ oraz STOPIL. Obecnie przy realizacji projektu „Holownik” WUP współpracuje z wieloma NGO, jednostkami samorządu terytorialnego, takimi jak: MOPS i PUP z całego województwa.

Zdaniem koordynatora, kluczowa dla poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy jest działalność ośrodków pomocy społecznej (OPS) oraz powiatowych urzędów pracy (PUP), które mają największy dostęp do beneficjentów. Trenerzy pracujący w tych instytucjach, po odpowiednim przeszkoleniu, mogliby mieć największy wpływ na sytuację osób z niepełnosprawnością w regionie.

OCENA EFEKTYWNOŚCI I SKUTECZNOŚĆ ŚWIADCZENIA USŁUG TRENERA PRACY

Efekty oceniane były bardzo dobrze zarówno przez koordynatora, jak i trenera. Z ich punktu widzenia istotny był fakt, że przeważająca liczba osób objętych programem podjęła staż lub zatrudnienie albo wzięła udział w szkoleniach i wolontariacie.

Swoim wsparciem obejmowałam 46 klientów. Aż 39 weszło na rynek pracy, większość z nich pracuje do dzisiaj.

Trener pracy

Istotny wpływ na skuteczność działań trenera miała możliwość indywidualnego podejścia do każdego z beneficjentów – poświęcenie mu czasu, poznanie jego sytuacji i potrzeb, oraz w efekcie odpowiednie dopasowanie wsparcia.

ROZDZIAŁ III MODELE ŚWIADCZENIA USŁUG PRZEZ TRENERA PRACY W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

ORGANIZACJE POZARZĄDOWE UCZESTNICZĄCE W BADANIU

W badaniu uczestniczyło 18 organizacji pozarządowych, które realizowały projekty zatrudnienia wspomaganego, adresowane lub współadresowane do osób z niepełnosprawnością. Były to:

- Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku!” w Warszawie
- Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (Centrum DZWONI) w Warszawie
- Opolskie Forum Organizacji Socjalnych w Opolu
- Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym w Warszawie
- Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych we Wrocławiu
- Fundacja na Rzecz Osób Niepełnosprawnych „Arkadia” w Toruniu
- Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej w Krakowie
- Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych w Miliczu
- Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych w Elblągu
- Wielkopolskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych w Poznaniu
- Fundacja Aktywnej Rehabilitacji „FAR” w Warszawie
- Caritas w Sopocie
- Polski Związek Niewidomych w Warszawie
- Warszawski Dom pod Fontanną w Warszawie
- Fundacja Synapsis w Warszawie
- Polski Związek Głuchych w Warszawie
- FAZON – Fundacja Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych w Warszawie
- Stowarzyszenie „Otwarte Drzwi” w Warszawie

OPIS PROJEKTÓW ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

FUNDACJA POMOCY MŁODZIEŻY I DZIECIOM NIEPEŁNOSPRAWNYM „HEJ, KONIKU!”, WARSZAWA

Główne cele i zadania ośrodka

Rehabilitacja zdrowotna, społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Fundacja od 2007 roku pracuje z wykorzystaniem modelu trenera pracy.

1. W latach 2007–2010 prowadzono pilotażowy projekt PFRON „Trener pracy”.
2. Od 2011 roku prowadzony jest projekt w ramach zadań zleconych PFRON, z udziałem trenera pracy.

Współpraca

Fundacja współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w Warszawie oraz Wojewódzkim Centrum Pomocy Rodzinie (WCPR).

Trenerzy pracy

W ramach projektu pracuje siedmiu trenerów, trzech psychologów oraz doradca zawodowy.

Beneficjenci

W projekcie pilotażowym wzięło udział 70 osób.

Obecnie jest realizowany projekt skierowany do osób ze wszystkimi rodzajami niepełnosprawności. Natomiast wśród osób, które zgłaszają się po wsparcie, przeważają chorujący psychicznie.

Zgodnie z założeniami, w bieżącym projekcie powinno wziąć udział 90 osób. Obserwuje się jednak dużą fluktuację beneficjentów. Ponadto część osób znajduje zatrudnienie w ZPCh. Dotychczas z pomocy skorzystało 70 osób, koordynator przewiduje, że do końca projektu kolejne 60 otrzyma wsparcie trenera.

Osiągnięto około 40-procentowy wskaźnik zatrudnienia.

Źródła finansowania

PFRON.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Fundacja zatrudniała asystentów, którzy początkowo zajmowali się społeczną aktywizacją osób z niepełnosprawnością. W efekcie tych działań część beneficjentów była gotowa do wejścia na rynek pracy; na tym etapie zapewniono im również wsparcie asystenta. Wdrożenie modelu trenera pracy traktuje się w związku z powyższym jako logiczne następstwo prowadzonych wcześniejszych działań aktywizacyjnych.

Część tych osób, które dostały usługi asystenta, poszły gdzieś tam się uczyć, rozwijać swoją edukację. Było kilka osób, które zaczęły szukać pracy, potem asystent pomagał w tym szukaniu i w ten sposób doszliśmy do trenera. (...) U nas to była taka naturalna ewolucja tego „narzędzia”, którym był asystent, to był taki proces naturalny.

Koordynator projektu w NGO

Fundacja brała udział w projekcie EQUAL, w czasie którego zapoznano się z modelem zatrudnienia wspomaganego.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie Fundacja realizuje projekt z udziałem trenera pracy. Jego zakończenie jest przewidziane na marzec 2014 roku.

POLSKIE STOWARZYSZENIE NA RZECZ OSÓB Z UPOŚLEDZENIEM UMYSŁOWYM (PSO-UU), CENTRUM DZWONI, WARSZAWA

Główne cele i zadania ośrodka

Wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną, w tym aktywizacja zawodowa.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Organizacja od 2006 roku stale wykorzystuje model trenera pracy w 10 ośrodkach w Polsce.

Współpraca

PSOUU współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy w Warszawie przy organizowaniu staży i szkoleń. Ponadto promuje metodę zatrudnienia wspomaganego i stara się pozyskać miejsca pracy dla beneficjentów w jednostkach samorządowych.

Trenerzy pracy

W ramach projektu w każdym ośrodku zatrudnionych jest od jednego do kilku trenerów pracy, doradca zawodowy i psycholog.

Beneficjenci

Beneficjentami są osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności intelektualnej.

Dotychczas ze wsparcia skorzystało około 2,5 tys. osób z całej Polski, w tym 1/4 znalazła zatrudnienie.

Zostaliśmy wyróżnieni jako dobra praktyka w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną – jako jedni z 40 organizacji na świecie, więc myślę, że to jest ogromny sukces, ale całego środowiska, zaangażowanych ludzi i naprawdę bardzo skutecznej metody i konsekwencji w działaniu.

Koordynator projektu w NGO

Źródła finansowania

PFRON oraz środki unijne.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Pierwsze działania na rzecz aktywizacji zawodowej podjęto w 2004 roku, prowadząc pośrednictwo zawodowe.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie organizacja kontynuuje projekty z udziałem trenera pracy i dąży do pozyskania środków na kolejne projekty z wykorzystaniem tej metody aktywizacji zawodowej.

OPOLSKIE FORUM ORGANIZACJI SOCJALNYCH, OPOLE**Główne cele i zadania ośrodka**

Wsparcie organizacji świadczących pomoc na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym osób niepełnosprawnych.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Organizacja realizowała pilotażowy projekt PFRON „Trener pracy”.

Współpraca

Forum współpracowało z innymi organizacjami w ramach wymiany doświadczeń.

Kontaktowaliśmy się z innymi organizacjami, które miały jakieś doświadczenia w tym temacie, i z nich korzystaliśmy.

Koordynator projektu w NGO

Współpracowano również z urzędem pracy, ośrodkami pomocy społecznej i Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej.

Ponadto Forum we współpracy z Parytetowym Związkiem Organizacji Socjalnych Niemieckich zrealizowała projekt „Człowiek” na rzecz aktywizacji zawodowej.

Trenerzy pracy

W ramach projektu zatrudniano 10 trenerów oraz doradcę zawodowego i psychologa.

Beneficjenci

Projekt był skierowany do osób z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności. Beneficjentami były osoby z zaburzeniami psychicznymi i neurologicznymi, z epilepsją oraz niepełnosprawnością ruchową, jak również niepełnosprawnością sprzężoną.

Założeniem projektu było wsparcie 100 osób, jednak w praktyce udało się pozyskać tylko 80 beneficjentów. Około 35–40% z nich znalazło zatrudnienie w czasie trwania projektu. Według szacunku koordynatora, w momencie zakończenia projektu zatrudnionych było około 30% odbiorców wsparcia.

Źródła finansowania

PFRON.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Przed projektem nie pracowano metodą zatrudnienia wspomaganego. Organizowano szkolenia, oferowano doradztwo zawodowe oraz wolontariat, skierowane między innymi do osób niepełnosprawnych.

Ponadto zrealizowano 2-letni projekt „Człowiek”, wspólnie z Parytetowym Związkiem Organizacji Socjalnych Niemieckich.

Działania obecnie podejmowane

Model wsparcia z udziałem trenera pracy nie jest obecnie wykorzystywany. Organizacja kontynuuje działania w zakresie organizowania szkoleń, doradztwa zawodowego i wolontariatu.

TOWARZYSTWO POMOCY GŁUCHONIEWIDOMYM, WARSZAWA**Główne cele i zadania ośrodka**

Pomoc na rzecz osób z niepełnosprawnością narządu słuchu oraz głuchoniewidomych.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Organizacja realizowała dotychczas dwa projekty na rzecz aktywizacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością. Trwały od połowy 2009 roku do grudnia 2012 roku.

1. Na początku organizacja realizowała roczny projekt pilotażowy PFRON na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, ale bez udziału trenera pracy. Beneficjentami projektu było 400 osób, z czego 25 znalazło zatrudnienie.
2. Następnie realizowano 2,5-letni projekt z udziałem trenera pracy.

Współpraca

Współpracowano z innym organizacjami pozarządowymi w celu wymiany doświadczeń, zwłaszcza z Centrum DZWONI PSOOU oraz z WSON, który przeszkolił kadrę projektu.

Ponadto nawiązano współpracę z Powiatowym Urzędem Pracy w Warszawie w zakresie pozyskiwania staży.

Trenerzy pracy

W ramach projektu zatrudniano 10 trenerów pracy oraz jednego superwizora trenerów (koordynatora). Ponadto zatrudniano około 100–150 specjalistów z różnych dziedzin (doradca, psycholog, prawnik, rehabilitant), którzy wspierali działania trenerów. Zadaniem specjalistów była aktywizacja społeczna beneficjentów. Dokonywali oni również preselekcji uczestników projektu pod kątem możliwości i zainteresowania podjęciem pracy. Część osób była kierowana do ZPCh, część do warsztatów terapii zajęciowej.

Beneficjenci

Beneficjentami były osoby z dysfunkcją wzroku i/lub słuchu, z różnymi stopniami niepełnosprawności.

W ramach projektu ze wsparcia trenera pracy skorzystało około 600 osób. Każda z nich otrzymywała pomoc od specjalistów, m.in. doradcy zawodowego. Natomiast 270 z tych osób, po odpowiednim przygotowaniu ze strony specjalistów, korzystało ze wsparcia trenera pracy. Z tej grupy 155 osób znalazło zatrudnienie. Po zakończeniu projektu organizacja utrzymywała kontakty z częścią beneficjentów. Z jej danych wynika, że około 120 beneficjentów nadal pracuje.

Źródła finansowania

Projekt z udziałem trenera pracy był w 85% finansowany ze środków unijnych (Program Operacyjny Kapitał Ludzki, POKL), a w 15% przez PFRON.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Organizacja nie podejmowała działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością przed wdrożeniem powyższych projektów.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie organizacja nie prowadzi projektów z udziałem trenera pracy, z powodu braku środków finansowych.

WROCLAWSKI SEJMIK OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, WROCLAW

Główne cele i zadania ośrodka

Organizacja integruje i reprezentuje stowarzyszenia działające na rzecz osób z niepełnością.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

W latach 2001–2008 prowadzono roczne projekty finansowane przez miasto Wrocław.

Od 2008 roku prowadzone są projekty PFRON, m.in. projekt pilotażowy.

Współpraca

Sejmik współpracuje z innymi polskimi organizacjami wykorzystującymi model trenera pracy, m.in. prowadząc dla nich szkolenia.

Wymienia doświadczenia z organizacjami zagranicznymi, m.in. z Charlotte w USA, gdzie koordynator poznał model trenera pracy.

Ponadto Sejmik współpracuje z Biurem Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, PCPR i samorządem.

W Polsce [działa się] głównie na zasadzie wspólnej realizacji projektu albo konsultowania się. Bardzo często zwracają się do nas zespoły, żeby tak coachingowo do nich przyjechać. Jako że mamy troszkę tych doświadczeń, staramy się je przekazywać. Przekazujemy wszystkie swoje doświadczenia.

Koordynator projektu w NGO

Trenerzy pracy

Do projektów zostało przeszkolonych 20 osób, z czego wybrano trzy. Organizacja nie zatrudnia innych specjalistów, ponieważ od trenera oczekuje się wszechstronnych kompetencji i wiedzy. Trenerzy mają różne przygotowanie zawodowe, są to m.in. psychologowie, pedagodzy, terapeuci. Koordynator projektu pełni rolę coacha – osoby wspierającej trenerów.

Natomiast cały czas, jeżeli potrzebujemy jakiegoś specjalisty, to idziemy tam, gdzie oni są. To jest właśnie ten model, że nie zatrudniamy w zespole trenerskim

wszystkich specjalistów, bo tak naprawdę okazują się, że jeżeli trener pracuje bardzo dobrze i się rozwija, doszkała, dokszałca, to nie potrzebuje za często doradcy zawodowego, a pośrednika pracy to w ogóle nie potrzebuje.

Koordynator projektu w NGO

Beneficjenci

Projekt jest skierowany do osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami. Natomiast ze wsparcia najczęściej korzystają osoby z niepełnosprawnością intelektualną, chorujące psychicznie, a w następnej kolejności osoby z niepełnosprawnością ruchową, sprzężoną, z dysfunkcją słuchu. Beneficjentami są osoby ze wszystkimi stopniami niepełnosprawności.

Od 2001 roku ze wsparcia trenera skorzystało około 200 osób. Zatrudnienie uzyskało ok. 50%. Obecnie pracuje około 60 beneficjentów.

Źródła finansowania

W latach 2001–2008 gmina Wrocław oraz Fundusz Inicjatyw Obywatelskich, od 2008 roku PFRON.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Prowadzono kursy komputerowe i językowe.

Działania obecnie podejmowane

Organizacja cały czas wykorzystuje model trenera pracy. Obecny projekt potrwa kolejny rok. Sejmik planuje kontynuować działania z trenerem pracy, pozyskując na ten cel środki z PFRON lub POKL.

FUNDACJA NA RZECZ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH „ARKADIA”, TORUŃ

Główne cele i zadania ośrodka

Aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Fundacja od 2011 roku prowadzi projekty z udziałem trenera pracy, obecnie odbywa się kolejna edycja. Równocześnie organizacja prowadzi projekt, w ramach którego poszukuje miejsc na staże dla osób z niepełnosprawnością.

Współpraca

Organizacja współpracuje przy rekrutacji beneficjentów z licznymi podmiotami wspierającymi osoby z niepełnosprawnością intelektualną, takimi jak: placówki WTZ, środowiskowe domy samopomocy, GOPS, Urząd Marszałkowski oraz stowarzyszenie wrocławskie, które m.in. prowadziło szkolenia dla trenerów pracy Fundacji.

My też na bieżąco współpracujemy ze wszystkimi ośrodkami, do których uczęszczają osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Kontaktujemy się z kierownikami warsztatów terapii zajęciowej czy środowiskowych domów samopomocy, razem z nimi próbujemy dobierać osoby, które w tym momencie są gotowe do pójścia do pracy.

Koordynator projektu w NGO

Trenerzy pracy

Obecnie Fundacja zatrudnia siedmiu trenerów, którzy współpracują z dwoma doradcami zawodowymi i psychologiem.

Beneficjenci

Beneficjentami są osoby z niepełnosprawnością intelektualną, w stopniu umiarkowanym i znacznym oraz lekkim.

Do tej pory ze wsparcia trenera skorzystało 75 osób. W zakończonym już rocznym projekcie wzięły udział 24 osoby, z czego sześć podjęło zatrudnienie. W drugim projekcie pracę znalazło pięć osób, w kolejnym zaś beneficjentami były trzy osoby i każda z nich jest obecnie aktywna zawodowo.

Źródła finansowania

Środki unijne w ramach VII Priorytetu.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Prowadzono warsztaty terapii zajęciowej. Pracownicy Fundacji sporadycznie pomagali uczestnikom WTZ w poszukiwaniu pracy.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie Fundacja realizuje dwa projekty z wykorzystaniem modelu zatrudnienia wspomaganego.

STOWARZYSZENIE NA RZECZ ROZWOJU PSYCHIATRII I OPIEKI ŚRODOWISKOWEJ, KRAKÓW

Główne cele i zadania ośrodka

Rehabilitacja społeczna i zawodowa osób chorujących psychicznie.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Realizowano pilotażowy projekt PFRON, w latach 2008–2010.

Współpraca

Współpracowano ze Stowarzyszeniem „Otwórzcie Drzwi” oraz Stowarzyszeniem Rodzin – Zdrowie Psychiczne.

Trenerzy pracy

W ramach projektu zatrudniano pięciu trenerów pracy, doradcę zawodowego, psychologa oraz specjalistów, którzy prowadzili szkolenia dla trenerów.

Beneficjenci

Beneficjentami były osoby chorujące psychicznie, z różnym stopniem niepełnosprawności. Ze wsparcia skorzystały 72 osoby, z czego 37% podjęło zatrudnienie.

Źródła finansowania

Projekt był w większości finansowany przez PFRON. Jedynie w 2010 roku 10% kosztów pokryło Stowarzyszenie.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Poprzez tworzenie miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością oraz prowadzenie środowiskowego domu samopomocy.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie Stowarzyszenie nie prowadzi projektów z wykorzystaniem modelu zatrudnienia wspomaganego.

MILICKIE STOWARZYSZENIE PRZYJACIÓŁ DZIECI I OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH,
MILICZ

Główne cele i zadania ośrodka

Rehabilitacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Realizowano dwa projekty z udziałem trenera pracy:

1. Pilotażowy projekt PFRON „Trener pracy”, w latach 2008–2010.
2. Projekt „Niepełnosprawni też pracują”, od 2011 roku.

Współpraca

Stowarzyszenie współpracuje z organizacjami: Wrocławskim Sejmikiem Osób Niepełnosprawnych, Stowarzyszeniem Dzieci z Porażeniem Mózgowym „Ostoja”, PSOUU oraz z urzędem pracy i PCPR.

Trenerzy pracy

Stowarzyszenie zatrudnia czterech trenerów pracy, doradcę zawodowego oraz psychologa.

Beneficjenci

Beneficjentami są osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem, z niepełnosprawnością intelektualną i/lub ruchową, jak również osoby z niepełnosprawnością sprzężoną.

Źródła finansowania

PFRON.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Prowadzono warsztaty terapii zajęciowej.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie Stowarzyszenie realizuje projekt z udziałem trenera pracy, który potrwa do końca 2014 roku.

ELBLĄSKA RADA KONSULTACYJNA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, ELBLĄG

Główne cele i zadania ośrodka

Wspieranie stowarzyszeń zajmujących się osobami z niepełnosprawnością, aktywizacja osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Zrealizowano kilka projektów, wykorzystując model trenera pracy:

1. Pilotażowy 3-letni projekt PFRON „Praca Wspomagana – Równe Szanse w Życiu”, w ramach programu „Trener pracy”.
2. Projekt skierowany do osób długotrwale bezrobotnych, po 45. roku życia, w tym osób z niepełnosprawnością, we współpracy z organizacją fińską.

Jest to projekt, który dostał pierwszą nagrodę RegioStars Unii Europejskiej (...) dla najlepszego projektu w Europie i jest implantowany w innych krajach. Wypracowaliśmy model, który co prawda dotyczył osób długotrwale bezrobotnych po 45. roku życia, w tym osób z niepełnosprawnością, ale on ma taką warstwę uniwersalną.

Koordynator projektu w NGO

3. Projekt skierowany bezpośrednio do osób z niepełnosprawnością, w ramach którego opracowano trzy specyficzne modele zatrudnienia wspomaganego dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Opracowaliśmy trzy specyficzne modele dla osób z upośledzeniem umysłowym, osób z chorobami i zaburzeniami psychicznymi i osób głuchych oraz niedosłyszących. Teraz są one wdrażane i je testujemy.

Koordinator projektu w NGO

Współpraca

Rada współpracuje z wieloma organizacjami zajmującymi się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością. Najważniejsze z punktu widzenia projektów z trenerem pracy są: Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych, Fińskie Centrum Rehabilitacji Zawodowej w Turku, PUP w Elblągu, UP w Pieszku.

Trenerzy pracy

Projekty realizują: koordinator, trenerzy pracy, psycholog i doradca zawodowy.

Beneficjenci

Wśród beneficjentów przeważają osoby z niepełnosprawnością umiarkowaną i znaczną, w tym chorujące psychicznie, z niepełnosprawnością intelektualną, i jako kolejne, z niepełnosprawnością ruchową, a także zaburzeniami neurologicznymi.

Ze wsparcia skorzystało ok. 150 osób, osiągnięto 70-procentowy wskaźnik zatrudnienia. W zatrudnieniu pozostaje około 30–50% beneficjentów zakończonych projektów.

Źródła finansowania

Pierwszy projekt finansowano z PFRON, dwa kolejne ze środków unijnych.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Prowadzono agencję zatrudnienia, świadczącą doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy i wsparcie psychologiczne.

Działania obecnie podejmowane

Organizacja nadal prowadzi projekt z udziałem trenera pracy.

WIELKOPOLSKIE FORUM ORGANIZACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, POZNAŃ

Główne cele i zadania ośrodka

Reprezentowanie i wsparcie organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Forum od 5 lat realizuje projekt „Asystent Pracy Osoby Niepełnosprawnej”.

Współpraca

Forum współpracuje z innymi organizacjami w ramach wymiany doświadczeń. Ponadto prowadzi kampanie informacyjne na temat aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, m.in. w Urzędzie Miasta, Powiatowym Urzędzie Pracy w Poznaniu, Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), MOPS oraz w Wielkopolskim Związku Pracodawców (WZP).

Oni [WZP] często korzystają z naszych usług, jakichś prelekcji, szkoleń, warsztatów dla pracodawców. Myślę, że jest to dosyć istotny element tej współpracy.

Koordinator projektu w NGO

Trenerzy pracy

Obecnie Forum zatrudnia jednego asystenta pracy (trenera pracy), a także psychologa i doradcę zawodowego, którzy dokonują preselekcji beneficjentów.

Beneficjenci

Projekt jest skierowany do osób z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności, przy czym odbiorcami działań są najczęściej osoby niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym, chorujące psychicznie, w następnej kolejności z niepełnosprawnością intelektualną i ruchową oraz ze schorzeniem słuchu lub wzroku.

Ze wsparcia skorzystało dotychczas ok. 500 osób, osiągnięto 25-procentowy wskaźnik zatrudnienia.

Źródła finansowania

Środki PFRON dystrybuowane przez Urząd Miasta.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

W ramach Forum działa Biuro Informacji Prawnej oraz Ośrodek Informacji. Organizacja udziela porad prawnych, świadczy usługi z zakresu poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz prowadzi kampanie informacyjne na temat zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

Działania obecnie podejmowane

Forum kontynuuje wcześniej podjęte działania na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością oraz prowadzi projekt z wykorzystaniem modelu trenera pracy.

FUNDACJA AKTYWNEJ REHABILITACJI „FAR”, WARSZAWA

Główne cele i zadania ośrodka

Rehabilitacja zdrowotna, społeczna i zawodowa osób po urazach rdzenia kręgowego.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Fundacja od 4 lat realizuje projekty z udziałem trenera pracy, w ramach POKL.

Współpraca

Fundacja współpracuje z organizacjami: Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Pomoc Maltańska, Caritas Polska oraz z Powiatowym Urzędem Pracy w Warszawie.

Trenerzy pracy

Organizacja zatrudnia trenera pracy, doradcę zawodowego oraz specjalistę ds. współpracy z pracodawcami.

Beneficjenci

Beneficjentami projektu były osoby z niepełnosprawnością ruchową, w stopniu umiarkowanym i znacznym. Ze wsparcia skorzystało dotychczas 2 tys. osób, z czego 350 podjęło zatrudnienie.

Źródła finansowania

PFRON, POKL.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Organizacja nie zajmowała się wcześniej aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie Fundacja realizuje projekt z wykorzystaniem modelu trenera pracy. Jego zakończenie jest przewidziane na luty 2015 roku.

CARITAS, SOPOT

Główne cele i zadania ośrodka

Instytucja charytatywna, świadcząca różnego rodzaju pomoc potrzebującym, w tym osobom niepełnosprawnym.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Dotychczas realizowano kilka projektów związanych z zatrudnianiem wspomaganym: „Indywidualne ścieżki kariery”, „ONi na rynku pracy”, „My też potrafimy się odnaleźć”, „Ziarno”.

Współpraca

Współpracowano z urzędami pracy, MOPS, przychodniami lekarskimi, szpitalami.

Wymiana doświadczeń, wymiana informacji to jest kluczowe.

Koordinator projektu w NGO

Trenerzy pracy

Zatrudniano pięciu–sześciu trenerów pracy oraz doradcę zawodowego i psychologa.

Projekt zakłada taką ścieżkę: psycholog, doradca zawodowy i asystent pracy/trener pracy. To w różnych projektach jest różnie. Asystent pracy jest końcową instancją, która fizycznie współpracuje z osobami z niepełnosprawnością.

Koordinator projektu w NGO

Beneficjenci

Projekt był skierowany do osób z różnymi typami i stopniami niepełnosprawności. Jednak ze wsparcia najczęściej korzystały osoby chorujące psychicznie, w następnej kolejności z niepełnosprawnością ruchową. Wśród beneficjentów były osoby ze wszystkimi stopniami niepełnosprawności. Z usług trenera skorzystało ok. 500 osób, osiągnęto co najmniej 50-procentowy wskaźnik zatrudnienia. Zdaniem koordynatora, około 20% tych osób nadal pozostaje aktywnych zawodowo.

Źródła finansowania

Środki unijne w ramach VII Priorytetu, Punkt 721 oraz fundusze norweskie (projekt „Ziarno”).

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Prowadzono warsztaty terapii zajęciowej.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie organizacja nie realizuje projektów z wykorzystaniem modelu trenera pracy, jednak cały czas próbuje pozyskać kolejne środki na tego typu działania.

POLSKI ZWIĄZEK NIEWIDOMYCH, WARSZAWA

Główne cele i zadania ośrodka

Wsparcie osób niewidomych i słabowidzących, rehabilitacja zdrowotna, społeczna i zawodowa.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Związek od 2009 roku organizuje płatne 4-miesięczne staże w ramach programu „Wsparcie Osób Niewidomych na Rynku Pracy”. Obecnie realizowana jest III edycja programu.

Ponadto od grudnia 2012 roku prowadzony jest 2-letni projekt „Wsparcie osób z wybranymi zespołami uwarunkowanymi genetycznie”, w ramach którego beneficjenci odbywają szkolenia zawodowe, staże, podejmują pracę i korzystają z poradnictwa zdrowotnego, psychologicznego, prawnego.

Współpraca

Projekt stażowy jest realizowany w partnerstwie z Towarzystwem Opieki nad Ociemniałymi w Laskach.

Ponadto Związek współpracuje z PFRON, POPON i pracodawcami.

Mamy na stronie internetowej założoną taką zakładkę dla pracodawców, gdzie każdy z nich może się zalogować, zgłosić swoje potrzeby, to, że chce zatrudnić beneficjenta, ale również zadać jakieś pytania. Wszystko jedno, czy będzie zatrudniał mojego beneficjenta, czy innego. Ja chcę, żeby prawnicy, nasi doradcy zawodowi, tyflopadaodzy odpowiadali mu na pytania. Mamy taki kontakt z konkretnymi pracodawcami, którzy się zainteresowali.

Koordinator projektu w NGO

Trenerzy pracy

Trenerzy pracy nie zajmują się wdrażaniem beneficjentów na stanowisko pracy ani wprowadzaniem w nowe środowisko. W miejscu stażu beneficjent ma opiekuna – asystenta rekrutowanego spośród pracowników firmy, którego wskazuje pracodawca.

Ponadto Związek w każdym z 16 oddziałów zatrudnia: jedną osobę, która wspiera merytorycznie i nadzoruje asystenta, jak również zespół specjalistów: psychologa, lekarza, doradcę i tyflopadaodga oraz specjalistę ds. rekrutacji i wsparcia oraz specjalistę ds. zatrudnienia.

To się nazywa specjalista ds. rekrutacji i wsparcia. I ta osoba rekrutuje beneficjenta, opiekuje się nim i monitoruje, co się z nim dalej dzieje. W pewnym momencie wchodzi specjalista ds. zatrudnienia w regionie oraz pomaga znaleźć pracę. Ale to nie jest trener pracy i to nie jest doradca zawodowy.

Koordinator projektu w NGO

W ramach projektu „Wsparcie osób z wybranymi zespołami uwarunkowanymi genetycznie” zatrudnionych będzie kilku–kilkunastu doradców zawodowych na umowy zlecenie, jeden doradca zawodowy na stałe i psycholog. Zadaniem doradców będzie przygotowanie beneficjenta do wejścia na otwarty rynek pracy, znalezienie dla niego oferty pracy i ewentualnie monitorowanie przebiegu zatrudnienia.

Beneficjenci

Beneficjentami projektów są osoby niewidome i niedowidzące, z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności.

Ze wsparcia w projekcie stażowym skorzystało: w I edycji 217 osób, w II edycji 700. Zakłada się, że w III edycji będzie to 1,2 tys. osób. Z tego 15% beneficjentów z każdej edycji podjęło staż. Związek podejmuje działania, aby beneficjent znalazł zatrudnienie w miejscu odbywania stażu, po jego zakończeniu.

– Czy potem była możliwość, żeby te osoby uzyskiwały zatrudnienie w miejscach stażu?

– Często tak. W wielu przypadkach. I w tym projekcie chcemy, żeby tak było. Żeby były od razu takie rozmowy, że jest otwarta furтка. Oczywiście pracodawcy nie będą nam tego od razu gwarantować, ale byśmy chcieli, żeby to szło w tym kierunku.

Koordinator projektu w NGO

Związek przewiduje, że w projekcie rozpoczętym w grudniu 2012 roku udział weźmie 300 beneficjentów.

Źródła finansowania

Europejski Fundusz Społeczny w 85% i PFRON w 15%.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Związek prowadził doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe i językowe oraz warsztaty terapii zajęciowej.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie prowadzone są dwa projekty z wykorzystaniem elementów modelu zatrudnienia wspomaganego.

WARSZAWSKI DOM POD FONTANNĄ, WARSZAWA

Główne cele i zadania ośrodka

Wsparcie osób chorujących psychicznie.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Od 8 lat realizowane są projekty z udziałem trenera pracy, w ramach Programu Zatrudnienia Przejściowego. Jest to autorski program domów-klubów dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Współpraca

W ramach projektu organizacja współpracuje z Urzędem Dzielnicy Wola i Urzędem Pracy Miasta St. Warszawy, w których beneficjenci otrzymują miejsca pracy w ramach zatrudnienia przejściowego. Organizacja nie współpracuje już z przedsiębiorstwami prywatnymi.

Wykruszyli się wszyscy pracodawcy z biznesu i długo by mówić czemu. Jest to właściwie tendencja na całym świecie w tej chwili w domach-klubach, związana z kryzysem po prostu.

Koordinator projektu w NGO

Ponadto organizacja współpracuje z PFRON i PSOUU przy szkoleniu kadry projektów. W przeszłości w wyszukiwaniu miejsc pracy dla beneficjentów pomagał UP.

Trenerzy pracy

W ciągu 8 lat w projektach jako trenerzy pracowało 10 osób. Były rekrutowane spośród pracowników organizacji.

Beneficjenci

Beneficjentami są osoby chorujące psychicznie. Ze wsparcia skorzystało dotąd 70–80 osób. Podjęły pracę w ramach zatrudnienia przejściowego na 6–9 miesięcy. Po tym okresie część beneficjentów podjęła stałą pracę, ale w innych firmach.

– Czy to jest częsta sytuacja, że ktoś po okresie zatrudnienia przejściowego dostaje stałe zatrudnienie?

– Nie. To nie jest częste. To wcale nie jest przez nas pożądana sytuacja, jeżeli oznacza jednocześnie zamknięcie miejsca zatrudnienia przejściowego. Zdarza się na świecie, ale nam się nie zdarzało, że pracodawca zatrudnia osobę, ale gdzieś indziej w firmie.

Koordinator projektu w NGO

Źródła finansowania

Działania są finansowane z projektów budżetu Miasta St. Warszawy oraz w niewielkim stopniu z projektów ministerialnych.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Prowadzono dom-klub, w którym pracownicy razem z osobami niepełnosprawnymi działają na rzecz ich rehabilitacji zdrowotnej i społecznej.

Działania obecnie podejmowane

Organizacja cały czas wykorzystuje w swoich działaniach model zatrudnienia wspomaganego.

FUNDACJA SYNAPSIS, WARSZAWA

Główne cele i zadania ośrodka

Wsparcie osób z autyzmem oraz zespołem Aspergera.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

W latach 2011–VI 2012 realizowano projekt z zakresu zatrudnienia wspomaganego, w ramach którego organizowano staże dla osób z niepełnosprawnością.

Współpraca

Projekt realizowano w partnerstwie z Polską Akademią Nauk. Ponadto współpracowano z Urzędem Marszałkowskim i urzędem pracy przy organizowaniu staży.

Trenerzy pracy

Zatrudniano doradcę zawodowego, który odpowiadał za poszukiwanie staży dla osób z niepełnosprawnością. W miejscu stażu beneficjent miał opiekuna-asystenta, rekrutowanego spośród pracowników firmy i wybieranego przez pracodawcę.

W naszym przypadku okazało się to lepsze w znacznej części firm, żeby tym asystentem była osoba z firmy. Czyli taka oddelegowana trochę, taki mentor.

Koordinator projektu w NGO

Beneficjenci

Ze wsparcia skorzystało 13 osób z autyzmem i jedna z zespołem Aspergera. Każda z nich odbyła staż. Obecnie pięciu beneficjentów projektu pracuje lub jest na stażu.

Źródła finansowania

POKL.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Prowadzenie zakładu aktywności zawodowej, udzielanie porad prawnych.

Działania obecnie podejmowane

Obecnie Fundacja nie realizuje projektów z udziałem trenera pracy.

POLSKI ZWIĄZEK GŁUCHYCH, WARSZAWA

Główne cele i zadania ośrodka

Pomoc na rzecz osób głuchych i niedosłyszących.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

W latach 2009–2010 realizowano systemowy projekt pilotażowy „Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy” w partnerstwie z PFRON – przez Zarząd Główny PZG przy wsparciu Oddziału Łódzkiego PZG. Kolejna edycja tego projektu realizowana była już przez Oddział Łódzki PZG w partnerstwie z Fundacją Fuga Mundi i United Nations Development Programme (UNDP). Od stycznia 2013 roku PZG OŁ kontynuuje działania z wykorzystaniem modelu trenera pracy w ramach projektu ze środków unijnych.

Współpraca

W ramach projektu nie rozwinięto współpracy z innymi instytucjami.

W gruncie rzeczy większość projektów robiliśmy samodzielnie, bez szczególnej współpracy, przede wszystkim dlatego, że problem osób głuchych jest ogólnie marginalizowany.

Koordynator projektu w NGO

Trenerzy pracy

W realizację projektu zaangażowani byli m.in.: asystent/opiekun stażu, który realizował zadania trenera pracy, i doradca zawodowy.

Beneficjenci

Beneficjentami projektu były przede wszystkim osoby głuche, a w następnej kolejności niedosłyszące. W latach 2009–2010 pracę podjęło 200 osób, a 220 – staż.

Źródła finansowania

PFRON do grudnia 2012 roku (obie edycje projektu). Następnie Związek pozyskał pieniądze z Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz ze środków unijnych.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Prowadzono szkolenia w ramach projektu „Gotowi do pracy”, świadczone usługi z zakresu pośrednictwa pracy.

Działania obecnie podejmowane

Związek kontynuuje działania z wykorzystaniem modelu zatrudnienia wspomaganego.

FAZON – FUNDACJA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH,
WARSZAWA

Główne cele i zadania ośrodka

Promowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz działania na rzecz ich integracji społecznej.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Od sierpnia 2010 roku Fundacja realizuje projekt „Punkt Wsparcia Zawodowego dla Osób Niepełnosprawnych”.

Współpraca

Fundacja stale współpracuje z urzędem pracy, od którego otrzymuje oferty pracy, oraz z organizacjami pozarządowymi.

Trenerzy pracy

W każdym z siedmiu oddziałów Fundacji działa jeden trener pracy i jeden doradca zawodowy.

Beneficjenci

Beneficjentami są osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, m.in. z niepełnosprawnością intelektualną i ruchową, chorujące psychicznie i somatycznie, przede wszystkim ze stopniem umiarkowanym niepełnosprawności, w następnej kolejności ze znacznym.

Dotychczas ze wsparcia skorzystało 700 osób, z czego 50% podjęło zatrudnienie, a z tego ok. 70% utrzymywało zatrudnienie przez co najmniej pół roku.

Źródła finansowania

PFRON.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Poprzez prowadzenie doradztwa zawodowego, wsparcia psychologicznego i poradnictwa prawnego.

Działania obecnie podejmowane

Do marca 2014 roku Fundacja realizuje projekt z udziałem trenera pracy „Punkt Wsparcia Zawodowego dla Osób Niepełnosprawnych”.

STOWARZYSZENIE „OTWARTE DRZWI”, WARSZAWA**Główne cele i zadania ośrodka**

Rehabilitacja społeczna i zawodowa osób zagrożonych wykluczeniem, przede wszystkim osób niepełnosprawnych.

Realizowane projekty z zakresu zatrudnienia wspomaganego

Stowarzyszenie realizowało dotąd kilka projektów z udziałem trenera pracy.

Współpraca

Stowarzyszenie współpracuje z urzędem pracy przy organizowaniu staży oraz z dzielnicami Ochota i Wola.

Trenerzy pracy

Obecnie organizacja zatrudnia pięciu trenerów pracy. Przy czym podkreślano, że występuje duża rotacja na tym stanowisku. Przyczyniają się do tego wysokie wymagania, jakie stawiane są trenerowi w kontekście jakości jego pracy oraz wielość obowiązków, którym część nie potrafi sprostać.

W Stowarzyszeniu powołano zespół zawodowy, który składa się z kierowników wszystkich placówek Stowarzyszenia, doradcy zawodowego, kilku trenerów pracy i asystentów osób z niepełnosprawnością oraz doradcy merytorycznego. Zespół na cotygodniowych spotkaniach omawia działania Stowarzyszenia na rzecz rehabilitacji zawodowej beneficjentów.

(...) zespół zawodowy, tak jak rada programowa, odbywa spotkania zawsze raz w tygodniu i analizuje wszystkie sprawy dotyczące całego spektrum działań naszych beneficjentów z danego ośrodka. Zespół zawodowy jest to ciało stworzone na rzecz i wyłącznie różnych form aktywnej, zawodowej rehabilitacji, a przede wszystkim zatrudnienia.

Koordinator projektu w NGO

Beneficjenci

Odbiorcami wsparcia są przede wszystkim osoby z różnymi stopniami niepełnosprawności intelektualnej oraz chorujące psychicznie, w następnej kolejności osoby z niepełnosprawnością wynikającą z chorób somatycznych.

Beneficjentami projektu było kilkadziesiąt osób niepełnosprawnych. Wśród nich co najmniej 15 znalazło zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Część natomiast trafiła do zakładu pracy chronionej lub zakładu aktywności zawodowej, będącego agendą organizacji. Trener pracy wspiera swoich beneficjentów również w ZPCh oraz w ZAZ.

Stowarzyszenie stara się, aby w jednym miejscu pracy znalazło zatrudnienie kilka osób tworzących zespół i nawzajem się wspierających. Spośród nich wybierany jest lider zespołu.

U nas funkcjonuje system samopomocy, również wśród osób z niepełnosprawnością w tych zakładach, w których pracuje kilka-kilkanaście osób. Zawsze jest usytuowany taki diagnozowany samoistnie szef zespołu, taki mentor, który jest nie tylko łącznikiem, ale ponosi pewnego rodzaju moralną współodpowiedzialność za jakość całego zespołu.

Koordinator projektu w NGO

Źródła finansowania

Działania trenera pracy są finansowane z kilku źródeł, to m.in.: PFRON, środki Miasta St. Warszawy, jak również dofinansowanie w ramach terapii zajęciowej. Ponadto organizacja od 5 lat czerpie środki z projektu związanego z Ośrodkiem Wsparcia Aktywizacji Zawodowej.

Czy i jak wspierano wcześniej aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością?

Zanim zaczęto realizować projekt z udziałem trenera pracy, prowadzono ZAZ i WTZ oraz zatrudniano doradcę zawodowego.

Działania obecnie podejmowane

Funkcja trenera pracy jest integralną częścią działań organizacji na rzecz wsparcia osób niepełnosprawnych. Stowarzyszenie cały czas prowadzi ZAZ oraz WTZ, i organizuje staże.

PROFIL KOMPETENCYJNY TRENERA PRACY**OCZEKIWANIA STAWIANE KANDYDATOM**

W organizacjach pozarządowych nie wypracowano jednolitego profilu trenera pracy. Wśród przedstawianych oczekiwań dotyczących trenera dość zgodnie wymieniano:

W zakresie kwalifikacji:

- Oczekiwano wykształcenia co najmniej średniego (optymalnie wspartego kursem, studiami podyplomowymi lub specjalizacją zawodową, związaną ze współpracą z osobami z niepełnosprawnością).
- Nieobligatoryjnie, ale często oczekiwano wykształcenia wyższego w zakresie: pedagogiki, resocjalizacji, socjologii lub innych nauk społecznych lub humanistycznych.
- Zdarzało się, że oczekiwano certyfikatu ukończenia kursu na asystenta pracy osoby niepełnosprawnej (tam, gdzie w projekcie figurowało stanowisko asystenta, a nie trenera pracy).

W zakresie kompetencji:

a) umiejętności:

- umiejętności właściwego reagowania w kontakcie z osobą niepełnosprawną (to znaczy bez zbędnej sztywności, zachowań nadopiekuńczych czy infantylizowania podopiecznych);
- umiejętności nawiązywania kontaktów z pracodawcami;
- umiejętności menedżerskich;
- nieobligatoryjnie, ale często oczekiwano umiejętności współpracy z osobami o określonym rodzaju niepełnosprawności (popartych doświadczeniem w tym zakresie, naszym np. w pracy, w ramach wolontariatu albo praktyk studenckich itp.).

b) wiedzy:

- z zakresu prawa pracy;
- z zakresu doradztwa zawodowego;

- nieobligatoryjnie, ale często oczekiwano wiedzy z zakresu ustawodawstwa dotyczącego osób niepełnosprawnych, w tym narzędzi wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością (możliwości dofinansowań do miejsc pracy, wyposażenia stanowiska itp.);
- nieobligatoryjnie, ale często oczekiwano wiedzy dotyczącej wybranych rodzajów niepełnosprawności;

Na pewno duże znaczenie ma wcześniejszy kontakt z osobami niepełnosprawnymi. Poznanie specyfiki tego środowiska, zwłaszcza na rynku pracy. Generalnie dobrze, gdy [trenerzy] mają wcześniej kontakt choćby w warsztatach terapii czy w ośrodkach obcujących na co dzień z osobami niepełnosprawnymi. Tyle że jest duże niebezpieczeństwo, że są tam osoby głównie ze znacznym i umiarkowanym stopniem, z niepełnosprawnością intelektualną i chorujące psychicznie. Z drugiej strony takim narzędziem wspierającym jest wiedza o samym rynku pracy, o tym, jak obecnie wygląda sytuacja. Wiedza na temat pracodawców, kogo chcą zatrudniać, kogo zatrudniają, jak funkcjonują.

Koordinator projektu w NGO

Jeśli chodzi o postawy, oczekiwano:

- gotowości do pracy z osobami z niepełnosprawnością;
- komunikatywności;
- cierpliwości;
- dyspozycyjności;
- gotowości do stałego samodoskonalenia, rozwijania kompetencji, poszerzania swojej wiedzy;
- ciągłej gotowości do reagowania w sytuacjach kryzysowych o różnej skali;
- ogólnego obycia – umiejętności zachowania się stosownie do okoliczności, kultury osobistej;
- dojrzałości.

WYKSZTAŁCENIE

W organizacjach pozarządowych kryterium posiadania formalnego wykształcenia traktowano znacznie bardziej liberalnie niż w jednostkach samorządowych.

Pierwszorzędne znaczenie miał klucz kompetencyjny – doświadczenie z kontaktów lub współpracy z osobami z niepełnosprawnością oraz doświadczenie z zakresu doradztwa zawodowego. Dużą wagę przywiązywano również do umiejętności menedżerskich lub sprzedażowych, które uważa się za ważne na etapie promowania zatrudnienia wspomaganego wśród pracodawców.

Właściwie, prawdę mówiąc, to nie zawsze wykształcenie kierunkowe miało znaczenie, gdy osoba nadawała się czy potrafiła taką pracę wykonywać.

Koordinator projektu w NGO

Nie musi być z wykształcenia psychologiem, ale na pewno – jak to się mówi – być dobrym psychologiem, musi mieć bardzo duże pokłady empatii, być osobą otwartą, bardzo spokojną, którą trudno wyprowadzić z równowagi, a jednocześnie taką, no reprezentacyjną w tym sensie, że ona działa równolegle, przynajmniej w naszym projekcie, bo w innych projektach są zupełnie niezależne stanowiska: do rekrutacji pracodawców i trenerzy, którzy na stanowisku np. w McDonaldzie talerze podają.

Koordinator projektu w NGO

Jako pożądane wskazywano wykształcenie w zakresie nauk społecznych lub pedagogiczne, ważnym atutem było często ukończenie kursów z zakresu doradztwa zawodowego, asystenta osoby niepełnosprawnej lub też posiadanie specjalistycznych umiejętności związanych z komunikowaniem się i współpracą z główną grupą beneficjentów (np. język migowy, doświadczenie we współpracy z osobami z autyzmem).

Zatrudniano jednakże i osoby z wykształceniem średnim, nawet w jednym przypadku ponadgimnazjalnym. Wskazuje to na priorytetowe znaczenie kompetencji i predyspozycji kandydatów do wykonywania obowiązków trenera pracy.

Szczególnie na etapie projektów pilotażowych zakładano, że rynek nie oferuje kandydatów przygotowanych do pełnienia funkcji trenerów, zatem konieczne jest przeszkolenie zespołu.

Trener pracy traktowany był jako „element” zespołu (zarówno projektowego, jak i zespołu trenerów). Przyjmowano, że zespół ten musi być komplementarny, kompetencje i umiejętności będą doskonalone z czasem, a na etapie wstępnym konieczna będzie dość ścisła współpraca także w celu wprowadzania w obowiązki nowych pracowników. Przyjmowano zasadę, by rekrutowane osoby spełniały przynajmniej częściowo wymagania.

Na początku właściwie zmontowaliśmy taką grupę, która w mniejszym lub większym stopniu się do tego nadawała. Nie zakładaliśmy, że będziemy kogoś uczyć od postaw. Czyli kandydat albo miał wykształcenie, albo pracował w tym charakterze, albo w ogóle miał kontakt z osobami niepełnosprawnymi. A później już istotna była cała reszta: predyspozycje, wykształcenie, umiejętności, jakieś spojrzenie, jakby przedstawienie własnej wizji pracy trenera. To wszystko mieliśmy już w czasie rekrutacji.

Koordinator projektu w NGO

Tam, gdzie było to możliwe, z racji wcześniejszych doświadczeń (np. zagranicznych) lub w kolejnych projektach, stosowano mentoring. W pierwszym okresie początkujący trener pracował na zasadzie mentoringu – „stażu”, w ścisłym kontakcie z doświadczonym trenerem, który wprowadzał go w obowiązki.

WIEDZA NA TEMAT NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Oczekiwania dotyczące posiadania wiedzy i doświadczenia dotyczącego niepełnosprawności były bardzo zróżnicowane w poszczególnych NGO. W dużej mierze decydowały o tym względy praktyczne.

W części przypadków, jak: praca z osobami głuchymi lub chorującymi psychicznie, czy z osobami z autyzmem, doświadczenie we wcześniejszej współpracy i/lub posiadanie specyficznych umiejętności były bardzo ważne dla zapewnienia płynności komunikacji z beneficjentami.

Podobnie jak w jednostkach samorządowych ważna była gotowość do pracy z osobami z niepełnosprawnością – w przypadku szkolenia osób bez doświadczenia w tym zakresie.

Zauważa się jednak, że w NGO rzadziej wprowadzano takich pracowników do projektów zatrudnienia wspomaganego. Wynikało to w dużej mierze z lepszego zaplecza – to znaczy większej dostępności do osób z doświadczeniem we wspieraniu niepełnosprawnych beneficjentów.

Analogicznie jak w jednostkach samorządowych w NGO odnotowuje się zainteresowanie naborem wewnętrznym (rozumianym jako ta organizacja i krąg jej współpracowników), czasem większe niż zewnętrznym.

STOSOWANE FORMY WSPÓŁPRACY

W organizacjach pozarządowych stosowano zróżnicowane zasady współpracy z trenerami i asystentami pracy. Częściowo było to związane z faktem, że sam model nie był jednakowo

realizowany. To znaczy większość badanych organizacji dążyła do jego realizacji w formie zaproponowanej przez PFRON, jednak część zdecydowała się jedynie na wykorzystanie pewnych elementów modelu – zwykle była to asysta podczas zaznajamiania się ze stanowiskiem i wsparcie w miejscu pracy.

Decyzja o fragmentarycznym wykorzystaniu modelu zatrudnienia wspomaganego związana była z kilkoma kwestiami:

- model był realizowany pośrednio – to znaczy realizowano wszystkie elementy wsparcia, ale nie uczestniczyła w tym jedna osoba – trener, lecz wielu innych specjalistów;
- brak funkcji trenera w projekcie uzasadniano brakiem przygotowanej kadry i obawami przed wdrażaniem pełnego modelu.

SPOSÓB ORGANIZACJI PRACY

W organizacjach pozarządowych nie wypracowano jednakowego sposobu współpracy z trenerami. Jest to z pewnością związane z faktem, że część organizacji realizowała projekty, w których wykorzystywane były jedynie elementy modelu, np. asysta przy wdrażaniu w miejscu pracy.

Rodzaj kontraktu zawieranego z trenerem pracy był uzależniony od zakresu i czasu obowiązywania umowy, doświadczenia pracowników zatrudnianych w tej roli lub stosowanego systemu motywacyjnego (w jednym przypadku wskazano zatrudnienie na zlecenie jako bardziej mobilizujące do stałego zaangażowania się niż przy umowie o pracę). Niemniej jednak większość koordynatorów i trenerów wskazywała jako optymalny sposób zatrudnienia stałą lub – co jest wymuszane projekcją formułą realizowanych programów wsparcia – czasową umowę o pracę. Przemawiają za tym trzy ważne argumenty:

- motywacja do długookresowego zaangażowania się w rolę – stała umowa o pracę daje nadzieję na długookresowe zatrudnienie, zatem zwiększa u pracownika „opłacalność” inwestowania w umiejętności i wiedzę;
- poczucie bezpieczeństwa u pracownika – wciąż żywe jest przekonanie, że umowa o pracę to najbezpieczniejszy dla pracownika kontrakt;
- względy społeczne – umowa o pracę daje ubezpieczenie zdrowotne członkom rodziny pracowników, co dla wielu z nich ma duże znaczenie.

Trenerzy pracy byli zwykle zatrudniani w organizacjach realizujących projekt. Asystenci częściowo również, lecz zdarzały się odstępstwa od tej reguły, gdy np. w założeniach projektu przewidziano, że to pracodawca wskaże i zatrudni asystentów pracy, a organizacja jedynie przekaże środki na ten cel.

Zakres obowiązków trenera był ujmowany w kontraktach.

Większość trenerów pracowała na podstawie umów o pracę. W nielicznych placówkach zatrudniano ich na umowy zlecenie. Zdarzało się, że rodzaj umowy różnicowano w zależności od doświadczenia, zatrudniając osoby początkujące na zlecenie, a doświadczone – na umowy o pracę. Tylko w jednym przypadku stosowano metodę „motywowania przez niepewność”, tzn. zatrudniano trenerów na umowach zlecenie, wychodząc z założenia, że brak stałości zatrudnienia jest czynnikiem stale motywującym do wysiłku. Pozostałe doświadczenia wskazują jednak, że nie jest to główny czynnik motywujący trenerów do skutecznego wykonywania obowiązków.

ZADANIA TRENERA

Zakres zadań trenera był różnie definiowany w projektach, w zależności od przyjętego sposobu pracy z beneficjentami:

a) W projektach, w których model realizowano w pełnej formie, do zadań trenera należały:

- współudział w pozyskaniu beneficjentów;
- „bycie z osobą niepełnosprawną” w procesie aktywizacji:
 - rozpoznawanie jej predyspozycji, dobór ścieżki kariery adekwatnej do możliwości, a zarazem zgodnej z oczekiwaniami;
 - koncentrowanie się na realnych potrzebach i możliwościach beneficjenta, które ujawniają się w działaniu, czasem wbrew oczekiwaniom i najlepszej wierze trenera pracy;
 - w praktyce jako bardzo ważny element wskazywano budowanie motywacji do „wyjścia z domu” – wspieranie determinacji do podjęcia zatrudnienia, a tym samym zwiększanie samodyscypliny i samodzielności beneficjenta;
- tworzenie bazy pracodawców: pozyskiwanie pracodawców otwartych na możliwości podjęcia współpracy z osobami z niepełnosprawnością w zakresie staży, praktyk lub zatrudnienia:
 - w tym rozpoznanie lokalnego rynku pracy i potencjalnie adekwatnych do potrzeb beneficjentów zakładów pracy;
 - nawiązanie relacji z pracodawcą, prezentacja modelu zatrudnienia wspomaganego oraz sylwetek kandydatów do współpracy;
- współpraca z beneficjentem na etapie przygotowania go do podjęcia zatrudnienia i wdrażanie w środowisku pracy:
 - w razie potrzeby nauczanie beneficjenta dojazdu do i z miejsca pracy;

- opcjonalnie, w zależności od potrzeb i oczekiwań uczestnika projektu, wprowadzenie go w środowisko zawodowe, co mogło obejmować zarówno zapoznanie współpracowników ze specyfiką choroby (typowe zachowania lub sytuacje, jakich można się spodziewać; przedstawienie optymalnych sposobów reagowania na nie), jak i wsparcie na etapie nawiązania relacji ze współpracownikami;
 - asysta w miejscu pracy;
 - wsparcie w razie sytuacji trudnych;
- monitoring zatrudnienia zarówno z perspektywy beneficjenta, jak i pracodawcy.

b) W projektach, w których model realizowano w formie zawężonej do asysty w miejscu pracy, zadania trenera ograniczone były do wymienionych powyżej działań z tej kategorii.

c) W projektach, w których trener wkraczał do współpracy z beneficjentem po etapie aktywizacji społecznej, jego zadania były analogicznie ograniczone.

CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA EFEKTYWNOŚĆ I SKUTECZNOŚĆ

Na możliwość osiągnięcia sukcesu przez trenera pracy składa się szereg elementów, w tym: kwalifikacje, predyspozycje osobowościowe oraz warunki zewnętrzne (np. wymagania projektowe czy sytuacja na lokalnym rynku pracy).

Podobnie jak w jednostkach samorządowych, w NGO wskazywano na ogromne znaczenie predyspozycji osobowościowych trenerów.

W związku z często stosowaną formą mentoringu jako metody wprowadzania w obowiązek trenera wskazywano na duże znaczenie dystansu do siebie, umiejętności mówienia o napotykanym we własnych działaniach problemach i proszenia o wsparcie.

Za nie mniej ważne dla osiągnięcia dobrych efektów aktywizacji niż w JST wskazywano czynniki obiektywne: liczbę beneficjentów, rozeznanie w lokalnym rynku pracy, wiedzę i umiejętności związane z rodzajami niepełnosprawności beneficjentów.

Podobnie ważne były kwestie związane z umiejętnością poruszania się trenera po rynku pracy, w tym: znajomość prawa pracy, wiedza na temat dofinansowań dla pracodawców, które są związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, oraz znajomość spraw kadrowych.

Dodatkowo zwracano uwagę na kwestię dostępności szkoleń i możliwość wymiany doświadczeń z trenerami z innych ośrodków lub filii własnej organizacji. Szczególnie ważna bywa możliwość wymiany doświadczeń z osobami współpracującymi w podobnych środowiskach i z osobami o analogicznych niepełnosprawnościach.

METODYKA PRACY TRENERA

MODEL PRACY OŚRODKA

W organizacjach pozarządowych mamy do czynienia z bardzo dużym zróżnicowaniem, jeśli chodzi o inspirację do realizacji projektów z zakresu zatrudnienia wspomaganego.

Inspirację czerpano wielokrotnie z doświadczeń zagranicznych w zakresie aktywizacji osób z niepełnosprawnością, przy czym powoływano się na wiele źródeł: modele niemieckie i fiński (bez określania konkretnych źródeł), doświadczenia kanadyjskie/amerykańskie, doświadczenia holenderskich mieszkań chronionych. Na takie źródła wskazywali autorzy modeli autorskich, realizowanych w Polsce.

Część badanych NGO zrealizowała swoje działania, opierając się jedynie na wytycznych projektów, do których aplikowano po środki (czyli w praktyce najczęściej PFRON).

Dosyć popularnym źródłem inspiracji na gruncie polskim okazały się doświadczenia z Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych, do którego bezpośrednio sięgnęła istotna część badanych NGO – zarówno w poszukiwaniu inspiracji, jak i w zakresie szkolenia personelu do projektów.

Część ośrodków, szczególnie tych, w których pracowano z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, szukała wsparcia w doświadczeniach PSOUU – w postaci analizy dokumentów, w wymianie korespondencji, lecz także poprzez udział w szkoleniach.

Zaledwie sześć z badanych NGO zadeklarowało, że wypracowało autorski model pracy w zakresie zatrudnienia wspomaganego, natomiast tylko cztery z nich zostały opisane (Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych, Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych, Wielkopolskie Forum Organizacji Osób Niepełnosprawnych).

W pozostałych przypadkach model wypracowywany był na podstawie wytycznych projektowych, informacji uzyskanych na szkoleniach dla trenerów pracy oraz własnych doświadczeń ośrodka we wspieraniu osób z niepełnosprawnością przed badaniem i przebiegu realizacji projektu.

To był projekt jakby pilotażowy, nie innowacyjny. I w związku z tym metodologię wypracowaliśmy w trakcie jego trwania, czyli musieliśmy zacząć od początku, od podstaw. Najpierw przeszkolili trenerów, bo takiego zawodu nie było i w nomenklaturze zawodów. Nie wiem, czy dzisiaj już jest, ale pojawia się, np. przy projektach Kapitału Ludzkiego. Ale wtedy jeszcze nie było.

Koordinator projektu w NGO

POSZCZEGÓLNE ETAPY PRACY TRENERA

Na pracę trenera w organizacjach pozarządowych, podobnie jak w jednostkach samorządowych, składało się kilka etapów.

a) Rekrutacja:

- W NGO najczęściej rekrutowano beneficjentów projektów spośród osób, które już wcześniej korzystały z różnego rodzaju wsparcia w danej organizacji.
- Na podstawie obserwowanych postępów stanu zdrowia lub wzrostu kompetencji społecznych danej osoby planowano jej aktywizację zawodową jako kolejny etap całościowego wsparcia.
- Ocena gotowości podopiecznego organizacji do udziału w projekcie zatrudnienia wspomaganego była weryfikowana przez psychologa.
- Zdarzało się także, że po wsparcie trenera pracy zgłaszały się osoby niepełnosprawne spoza organizacji, które z innych źródeł uzyskały informację o możliwości wzięcia udziału w projekcie.

b) Rozpoznanie potencjału zawodowego i aktywizacja zawodowa beneficjenta:

- Na tym etapie poznawano preferencje i możliwości beneficjenta, pomagano mu w pisaniu CV, przygotowywano do rozmowy kwalifikacyjnej.
- Ponadto często uczono beneficjentów, jak samodzielnie wyszukiwać oferty pracy.
- Zwracano szczególną uwagę na rozwijanie kompetencji społecznych, niezbędnych w kontakcie z pracodawcą oraz współpracownikami.
- Począwszy od tego etapu, bardzo ważne było stałe wsparcie doradcy zawodowego oraz psychologa.
- Ważnym etapem w niektórych organizacjach było również organizowanie dla beneficjentów praktyk zawodowych u jednego lub kilku potencjalnych pracodawców, aby zweryfikować możliwości i realne predyspozycje beneficjentów.

c) Pozyskiwanie pracodawcy:

- Pozyskiwanie pracodawców i dobór oferty pracy pod kątem konkretnego beneficjenta spoczywały na trenerze. Zdarzało się jednak, że był w to zaangażowany również sam beneficjent.
- Zwykle trener nawiązywał kontakt z pracodawcą i inicjował rozmowę kwalifikacyjną. Po rozmowie natomiast konsultował się zarówno z pracodawcą, jak i beneficjentem.

d) Wprowadzenie w miejsce pracy:

- Trener poznawał obowiązki na danym stanowisku, aby potem nauczyć ich beneficjenta.

- Jeśli była taka potrzeba, dostosowywał stanowisko pracy do potrzeb beneficjenta, związanych z rodzajem i stopniem jego niepełnosprawności;
- Pomagał w dopełnianiu formalności związanych z innymi czynnościami dotyczącymi zatrudnienia, np. z wizytą u lekarza medycyny pracy.
- Wspierał też beneficjenta w trakcie nawiązywania relacji ze współpracownikami.

e) Monitoring:

- Po podjęciu przez uczestnika projektu zatrudnienia trener cyklicznie kontaktował się zarówno z pracodawcą, jak i beneficjentem, pojawiając się w miejscu pracy lub dzwoniąc.
- Pozostawał w kontakcie z pracodawcą przez okres co najmniej 3 miesięcy, z beneficjentem zaś zwykle od 3 do 6 miesięcy, lecz w szczególnych przypadkach dłużej.
- Jeśli beneficjent odbywał kilkumiesięczny staż, trener podejmował starania, aby pracodawca zatrudnił beneficjenta po zakończeniu stażu.

Warto jednak zauważyć, że o ile w jednostkach samorządowych często jako inspirację do organizowania pracy wskazywano wytyczne programowe sformułowane przez PFRON, o tyle trenerzy z NGO przede wszystkim podkreślali dążenie do indywidualizacji wsparcia.

Wskazuje to na mniej schematyczny styl planowania pracy i dobór metod współpracy.

To, jak pracuje trener, jest już kwestią indywidualnej pracy, bo każdy ma jakiś swój system działania z danym beneficjentem i tu nie ma obowiązku, że trzeba tak czy tak.

Trener pracy w NGO

Ważne jest indywidualne podejście do każdego beneficjenta. Każdą osobę traktujemy inaczej. Nie ma jakiegoś szablonu, który pasuje do każdej osoby.

Trener pracy w NGO

METODY STOSOWANE PRZEZ TRENERÓW PRACY

Trenerom w organizacjach pozarządowych, podobnie jak w jednostkach samorządowych, trudno było nazywać metody, według jakich pracują. Dotyczy to nawet trenerów z wieloletnim doświadczeniem.

- Jakie metody i techniki stosuje pan w pracy i od czego są one uzależnione?
- Nie mam pojęcia. Mam pustkę przy tym pytaniu, nie bardzo wiem, co odpowiedzieć.

Trener pracy w NGO

Powodem tego mogło być traktowanie całego modelu zatrudnienia wspomaganego jako „metody” pracy. Częściowo jest to również spowodowane dążeniem do indywidualizacji pracy z każdym z beneficjentów, na podstawie kompilacji jego indywidualnych możliwości, predyspozycji i istniejących problemów zdrowotnych, oraz życiowych i zawodowych doświadczeń.

Ja z własnego doświadczenia wyciągam wnioski i wiem, że to się sprawdza, jakby powiełam niektóre działania. Ale czy ja wiem, czy jest jakaś procedura, według której powinno się postępować?

Trener pracy w NGO

Niemniej jednak udało się zidentyfikować kilka metod pracy, wykorzystywanych na różnych etapach wsparcia beneficjenta:

- Intensywne działania mające na celu budowanie poczucia własnej wartości i wiary w możliwości beneficjenta.

My wykonujemy na początku takie pranie mózgu: to nic nie znaczy, że ta osoba nie może pracować, tylko że nadaje się do pracy.

Trener pracy w NGO

- Rozszerzanie kontaktów z beneficjentem na sferę prywatną, wspieranie osoby z niepełnosprawnością zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym, dążenie do zacieśniania relacji w celu pozyskania zaufania beneficjenta, a także uczenia go nawiązywania relacji.

Często nie mają bliskich przyjaciół i potrzebują trenera pracy też do prywatnych zwierząt.

Trener pracy w NGO

[Potrzebują] takiego zaopiekowania się, ciepłego podejścia. (...) troszkę o sobie opowiadam, że takie miałam doświadczenie, i to chyba tę barierę niweluje i wtedy ta osoba się otwiera i mówi, że się boi, że nie wie, jak to wyjdzie. (...) I widziałam, że ona się cieszy, że ja w nią wierzę. Potrzebne jest troszkę ciepła i wiary w tego człowieka. To się da wyczuć, że druga osoba w ciebie wierzy, a wtedy więcej z siebie dajesz.

Trener pracy w NGO

- Budowanie podmiotowości i poczucia niezależności beneficjenta poprzez podkreślanie korzyści płynących z podjęcia zatrudnienia – bycie traktowanym jak dorosły, odpowiedzialny człowiek, stawianie się członkiem społeczności firmy, możliwość dysponowania własnymi pieniędzmi.

Natomiast jako nagrody można uznać pochwały albo samo pokazywanie różnych wartości związanych z byciem dorosłym człowiekiem. Dorosłym, ale w sensie: wolnym, autonomicznym, dzięki temu, co daje praca. (...) Ja często, rozmawiając ze swoimi klientami, bardzo podkreślam tę ich dorosłość, dojrzałość, to, że są pełnoprawnymi członkami społeczeństwa, członkami tej zawodowej społeczności w firmie. Że są ważni dla tej firmy i tak dalej. Na takiej zasadzie działa to nagradzanie.

Trener pracy w NGO

- Przydzielanie beneficjentowi dwóch trenerów od początku udziału w projekcie – trenera głównego oraz trenera wspierającego, który zastępuje pierwszego trenera w razie potrzeby.
- Stałe monitorowanie beneficjenta, nawet kilka lat od momentu podjęcia zatrudnienia, w celu podtrzymywania jego motywacji do pracy.
- „Próbki pracy” – szczegółowe pokazanie beneficjentowi obowiązków na danym stanowisku, aby przekonać się, czy będzie mógł je wykonywać.
- Testy kompetencyjne.
- Tworzenie obrazów, tabel, wykresów, a nawet albumów ze zdjęciami przedstawiającymi obowiązki beneficjenta na stanowisku, aby ten lepiej je zapamiętał i potrafił odtworzyć.

Powtarzanie, robienie piktogramów, tablic informacyjnych, gdzie osoba ma napisane, co robić. (...) Gdy potrzebuje fotografii, żeby pamiętać, to trzeba jej zrobić album, w którym ma czynności pokazane na zdjęciach. Ja głównie staram się opierać na przekazywaniu informacji.

Trener pracy w NGO

Uzyskane wyniki wskazują, że w swojej pracy, na każdym etapie wsparcia beneficjenta, trenerzy wykorzystywali szereg zróżnicowanych metod. Na początku pracy z beneficjentem bardzo ważne było zbudowanie dobrej relacji, pozyskanie jego zaufania i pokazanie możliwości, jakie osoby z niepełnosprawnością mają na rynku pracy. Po podjęciu przez beneficjenta zatrudnienia kluczowe było podtrzymywanie jego motywacji do pracy.

REKRUTACJA TRENERA PRACY W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

SPOSÓB PROWADZENIA REKRUTACJI

Nabór na stanowisko trenera pracy w organizacjach pozarządowych odbywał się na zasadzie konkursowej. Prowadzono zarówno nabór zewnętrzny, jak i wewnętrzny – w organizacjach, których pracownicy przynajmniej częściowo posiadali niezbędne kompetencje.

Zwraca uwagę to, że dość często pozyskiwano kandydatów związanych z systemem wsparcia osób z niepełnosprawnością. Zwiększało to, zdaniem badanych, szanse na trafność rekrutacji i pozyskanie osób, które podolają pracy z trudnym klientem.

Rekrutacja w organizacjach pozarządowych prowadzona była dwoma sposobami, w obu przypadkach miała dwuetapowy przebieg.

Według pierwszego ze sposobów rekrutacji najpierw dokonywano analizy dokumentów aplikacyjnych przedstawionych przez kandydatów, następnie wybrane osoby zapraszano na rozmowę kwalifikacyjną. W czasie rozmowy kandydat dodatkowo wypełniał ankietę – test psychologiczny lub wykonywał powierzone mu zadanie, którego celem było zidentyfikowanie jego potencjalnych atutów i słabości. W niektórych organizacjach po rozmowie odbywały się dodatkowo testy praktyczne.

Rozmowa kwalifikacyjna była prowadzona przez komisję, w której skład wchodził: koordynator, członkowie zarządu organizacji, czasem również psycholog lub pedagog. Obecność tych ostatnich miała na celu zweryfikowanie typu osobowości kandydata, w tym wykluczenie osób mało elastycznych lub zbyt dominujących.

Myśmy takie osoby odrzucali, gdy ktoś przychodził i miał postawę pani nauczycielki, że przyjdzie i będzie uczyć. To nie jest szkoła. Trener pracy to nie nauczyciel. To jest – ja to nazywam – animacja. Pozwalanie, podpowiadanie, jak trzeba, ale czasami trzeba pozwolić poparzyć te ręce.

Koordynator projektu w NGO

Zgodnie z drugim sposobem rekrutacji na stanowisko trenera, w pierwszym etapie dokonywano analizy dokumentów rekrutacyjnych oraz przeprowadzano rozmowy z wybranymi osobami. Następnie wybrana grupa kandydatów przechodziła wstępne szkolenie. W jego trakcie obserwowano kandydatów, a po zakończeniu dokonywano ostatecznej selekcji na podstawie zebranych obserwacji (lub selekcja następowała samoczynnie – kandydaci sami rezygnowali).

Na pierwszym etapie rekrutacji kluczowe znaczenie miały czynniki formalne: kwalifikacje, takie jak: wykształcenie oraz doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Na drugim etapie zwracano uwagę na kryteria miękkie, oceniane przez pryzmat wrażenia, jakie kandydat wywarł na komisji rekrutacyjnej, oraz na podstawie sposobu wywiązania się z powierzonych zadań związanych z pracą na stanowisku trenera.

KRYTERIA REKRUTACJI

Na pierwszym etapie rekrutacji poddawano ocenie przedstawione przez kandydatów CV w odniesieniu do postawionych na stanowisko trenera formalnych kryteriów, to znaczy: poziomu i kierunku wykształcenia, posiadanego doświadczenia w zakresie doradztwa zawodowego i/lub współpracy z beneficjentami niepełnosprawnymi, trudnym klientem, i kryteriów, które zostały już szczegółowo omówione w niniejszym dokumencie.

Przy ocenie ważna była zgodność profilu kandydata z oczekiwaniami. To znaczy odrzucano – co nie było rzadkością – kandydatury nieadekwatne do zapotrzebowania, w tym np.:

- profesjonalnych trenerów, np. biznesowych (jeśli z CV wynikało, że osoba niewłaściwie zrozumiała oczekiwania);
- osoby o zbyt wysokich kwalifikacjach (np. ze stopniami naukowymi), których dokumentacja sugerowała, że nie posiadają odpowiednich predyspozycji np. do pracy w terenie itp.

Za ten etap odpowiedzialni byli najczęściej sami koordynatorzy projektów. W przypadku gdy pojawiała się trudność ze znalezieniem kandydatów spełniających zakładane kryteria (np. nie udawało się pozyskać osób z wykształceniem wyższym), koordynator zwracał się do PFRON z prośbą o zgodę na zmianę tego kryterium.

Następnie kandydaci byli zapraszani na rozmowę. W jej trakcie weryfikowano informacje z CV zarówno w luźnej rozmowie, jak i poprzez stawianie pytań problemowych, które odsłaniały sposób myślenia i reagowania kandydatów.

– I później jest już „szortlista” [*short* – z ang. krótki – red.], z niej oddzwaniam i zapraszam na rozmowę, i przyglądam się człowiekowi, co on reprezentuje, jak reaguje, jak opowiada o swoich doświadczeniach z osobami niepełnosprawnymi, co wie. Ja już po tylu latach przepracowanych tutaj, potrafię to ocenić.

– Musi mieć pani wtedy tzw. nos, by ocenić czyjeś kompetencje na podstawie CV.

– No tak, tak. Ale wiadomo, papier jest cierpliwy, różne rzeczy wytrzyma, różne rzeczy ludzie wpisują w CV, a ja sprawdzam, co jest w CV i proszę, żeby opowiedział o tym wolontariacie, no jak to wyglądało, na czym polegało. I wychodzi, że to były 2 dni 3 lata temu. Tego typu są doświadczenia. Ale część jest naprawdę fajna, naprawdę gdzieś pracowała. Miałam też osoby, które już były trenerami pracy, a których w końcu nie przyjąłem.

Koordinator projektu w NGO

CZĘŚĆ PRAKTYCZNA

W NGO przywiązywano dużo większe znaczenie niż w jednostkach samorządowych do włączania części praktycznej w proces rekrutacji trenerów.

Realizowano to trojako:

- 1) jako element rozmowy z komisją rekrutacyjną;
- 2) jako rodzaj kilkudniowych bezpłatnych praktyk, traktowanych jako dodatkowy etap weryfikujący gotowość do podjęcia się obowiązków trenera;
- 3) w postaci szkoleń traktowanych jako etap weryfikacji kandydatów.

Ad. 1

- Zdarzało się, że w trakcie rozmowy weryfikowany był w praktyce stosunek kandydatów do osób z niepełnosprawnością poprzez obserwację reakcji w sytuacji spotkania z niepełnosprawnym członkiem komisji.

Czasem można zweryfikować pewne rzeczy przy pierwszym kontakcie z osobą niepełnosprawną, zwłaszcza gdy zdarzały się osoby, które nie miały kontaktu z niepełnosprawnymi. Nasz prezes to jest osoba głuchoniewidoma w dosyć poważnym stopniu, komunikuje się za pomocą takiego specjalnego systemu, to trzeba wziąć do ręki, umieć się zachować. Nie wykluczaliśmy oczywiście kogoś, kto nie wiedział, jak się zachować, bo to jest normalne. Natomiast czasem bywały reakcje dziwne. Reakcje wykluczające, pewnego lęku, strachu, dystansu, który dawał dużo do myślenia pod kątem osoby, która zaraz być może będzie pracowała z trudniejszymi osobami głuchoniewidomymi.

Koordinator projektu w NGO

- Umiejętności profesjonalne tzn. z zakresu doradztwa zawodowego, współpracy i asysty osobie z niepełnosprawnością sprawdzano często w postaci postawienia kandydatowi skonkretyzowanego zadania/pytania (np. przedstawienie pracodawcy konkretnego beneficjenta projektu; zaproponowanie schematu działania w konkretnej sytuacji z beneficjentem itp.).
- W organizacjach realizujących kolejny projekt z udziałem trenera pracy były to często charakterystyczne sytuacje znane komisji z wcześniejszej praktyki. Kandydat otrzymywał kilka minut na wygenerowanie propozycji rozwiązania postawionego problemu, a następnie przedstawiał go komisji. Oceniano:
 - sprawność radzenia sobie z problemem,
 - czas reakcji,
 - zaproponowane rozwiązanie w odniesieniu do znanych z praktyki sposobów reagowania.

Ad. 2

W niektórych organizacjach po rozmowie kwalifikacyjnej kandydat razem z beneficjentem oraz doświadczonym już trenerem asystował np. na etapie wsparcia osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy.

Innym sposobem było umieszczenie kandydata na praktykach w ośrodku wsparcia dla osób niepełnosprawnych, z objętą programem niepełnosprawnością. Była to okazja do zweryfikowania gotowości i umiejętności współpracy z beneficjentami zarówno dla kandydata, jak i przedstawicieli NGO.

Doświadczenia organizacji pozarządowych wskazują, że tego rodzaju działania można wskazać jako dobre praktyki weryfikacji kandydatów na trenerów pracy. Pozwoliły one bowiem na uniknięcie znacznej części problemów z zakresu trudności komunikacyjnych

na linii trener pracy – beneficjent lub udzielenia beneficjentom źle rozumianego wsparcia (dominująca postawa trenera).

Ad. 3

Najbardziej stosowaną metodą, jeśli chodzi o weryfikację kandydatów w formie praktycznej, było poszerzenie rekrutacji o część szkoleniową, po której następował ostatni etap selekcji.

Taki model rekrutacji był znany części badanych NGO – jako polskie źródło tego podejścia wskazywano doświadczenia WSON. Niemniej jednak zapewne ze względu na wysokie koszty był stosowany rzadko.

Wspomniane już kilkudniowe staże można uznać za formę realizacji tego modelu. Odciągają one jednak od niego w zakresie poddania kandydatów pełnemu przeszkoleniu do zadań trenera pracy.

ZNACZENIE CECH OSOBOWOŚCIOWYCH

Znaczenie cech osobowościowych kandydata na trenera było w NGO oceniane analogicznie jak w jednostkach samorządowych. Doskonale ujmuje to poniższy cytat:

Otwartość, przebojowość, kreatywność, umiejętność rozmowy, dopasowania się, elastyczność, zwykle takie miękkie rzeczy, tak żebyśmy po godzinie rozmowy byli przekonani, że jestem fajną osobą i że mogę pomóc.

Koordinator projektu w NGO

Ważne cechy to: komunikatywność, dobra organizacja pracy, dystans do siebie i własnych działań, kreatywność, umiejętność szybkiego reagowania, otwartość, odporność na stres.

Dla mnie idealny trener pracy to osoba, która nie ma problemu z nawiązywaniem kontaktów, jest otwarta, potrafi zorganizować sobie pracę, jest samokrytyczna, potrafi ocenić swoją pracę w jakiś sposób przez pryzmat przyszłości. To jest też osoba, która musi być bardzo kreatywna, nie może mieć sztywnego myślenia, bo będzie rozwiązywać problemy na bieżąco. Ta osoba musi być też bardzo obowiązkowa, ponieważ każdy trener pracy stanowi przykład tego, jak pracownik powinien funkcjonować.

Koordinator projektu w NGO

Przy tym dość silne jest przekonanie, że predyspozycje do bycia trenerem pracy są mocno powiązane z typem osobowości i charakterem kandydatów, czyli krótko mówiąc – trenerem trzeba się urodzić, ponieważ jest niemal niemożliwe ukształtowanie swojego charakteru w taki sposób.

Wiedzę, umiejętność można nabyć. Doświadczenie trzeba zdobyć. Można i trzeba się uczyć. Natomiast trenerem, mam takie przekonanie, trzeba być chyba z urodzenia, mieć dużo cech osobowości, kandydując na to stanowisko, co jest trudne do zweryfikowania na początku. Bo trener musi być i osobą umiającą się dobrze komunikować, i osobą z umiejętnością bardzo szybkiej, błyskawicznej reakcji na różne sytuacje, które się wokół niego dzieją. (...) I trener musi być bardzo odporny z jednej strony, a z drugiej bardzo otwarty na to, żeby jednak klient sam decydował o swoich sprawach.

Koordinator projektu w NGO

SPOSOBY ZARZĄDZANIA PRACĄ TRENERA W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

STOSOWANE MODELE ZARZĄDZANIA PRACĄ W PROJEKCIE

Badanie NGO również, jeśli chodzi o zarządzanie pracą trenera, ujawnia większe zróżnicowanie stosowanych modeli niż w JST.

Najczęściej wykorzystywanym i najbardziej odróżniającym od praktyk JST elementem jest dostosowanie praktyki do założenia, że czas pracy trenera nie jest normowany. W NGO nie oczekuje się zwykle od trenera całkowitej dostępności dla pracodawcy w „godzinach pracy” (np. 9–17), uwzględniając, że realnie część jego zadań wymusza wykonywanie obowiązków poza tymi ramami. Postępowano w ten sposób nawet wtedy, gdy trenerzy byli zatrudniani na umowę o pracę. Tylko w jednym przypadku pojawiła się informacja o twardej weryfikacji pracowników poprzez listę obecności.

Przyjmowano zwykle zasadę, że trener ustala swój grafik wspólnie z beneficjentami i pracodawcą. Realizacja zadań była zwykle rozliczana poprzez standardową dokumentację projektową: karty pracy, w których zamieszczano opis poszczególnych wykonywanych w danym czasie czynności, oraz dziennik postępów beneficjenta, w którym relacjonowano podejmowane działania i ich efekty. Tylko w dwóch przypadkach do rozliczenia czasu pracy i postępów wskazano elektroniczne narzędzie, jak twierdzono, opracowane przez PFRON na potrzeby tego typu projektów.

Część organizacji praktykowała cotygodniowe zespołowe omówienie postępów pracy, w tym efektów działań trenera. Pozwalało to na bieżąco rozwiązywać pojawiające się trudności zarówno po stronie trenera, jak i beneficjentów. Było także okazją do miękkiego sprawdzenia zaangażowania poszczególnych członków zespołu w pracę.

W większości badanych organizacji praktykowano zasadę sporządzania przez trenerów miesięcznych raportów dotyczących ich pracy.

Zwykle raz na kwartał następowało rozliczenie na podstawie przedstawionych wskaźników projektowych. To znaczy weryfikowano skuteczność pracy trenera na podstawie osiągniętego przez niego wskaźnika zatrudnienia beneficjentów. Zdarzało się również, że brano tu pod uwagę takie kryteria, jak: wskaźnik uzyskanych dla beneficjentów staży, a także trwałość pozyskanego zatrudnienia i staży. To ostatnie kryterium było przez koordynatorów traktowane jako kryterium oceny długofalowej skuteczności działań podejmowanych przez trenera.

Inne sposoby miękkiej weryfikacji postępów i skuteczności, jakie wskazywali koordynatorzy, to:

- ocena, czy pojawiające się w pracy trenera problemy są wynikiem jego błędów czy też wynikają z innych czynników;
- ocena skali błędów popełnianych przez trenera – czy to drobne pomyłki, czy trudności wynikające z braku przygotowania lub predyspozycji, czy też niestaranności w wykonywaniu powierzonych zadań;
- w małych środowiskach, tam gdzie koordynator miał w to wgląd: obserwacja beneficjentów i zachodzących w nich zmian, rozmowa z członkami rodziny na temat oceny postępów ich bliskiego w projekcie.

SPOSOBY WSPIERANIA TRENERA PRACY

Podobnie jak w jednostkach samorządowych w NGO trenerzy pracowali w zespołach składających się z koordynatora, psychologa/psychologów i doradcy zawodowego/doradców zawodowych. Przykład NGO ponownie pokazuje większe zróżnicowanie stosowanych modeli współpracy. Wiąże się to także z dużym zróżnicowaniem rodzajów realizowanych projektów, wśród których znalazły się zarówno działania lokalne (podobnie jak w przypadku JST), jak też projekty o zasięgu ogólnopolskim.

Wyróżnione modele to:

- Ścisła współpraca trenera z zespołem, przy czym trener prowadzi cały proces aktywizacji zawodowej i społecznej beneficjenta w konsultacji i z wykorzystaniem wsparcia członków zespołu. Wsparcie to dotyczy zarówno podejmowania przez zespół działań na rzecz beneficjenta, jak i udzielania konsultacji czy porad trenerowi.

- Ścisła współpraca trenera z trenerem mentorem, który odgrywa wiodącą rolę w udzielaniu koniecznego wsparcia. Mentor mobilizuje wsparcie zespołu, jeśli jest konieczne.
- Samodzielny trener o szerokich kompetencjach, w tym także z zakresu doradztwa zawodowego i psychologii, który pracuje samodzielnie (model występujący najrzadziej).
- Rozdzielenie aktywizacji społecznej i zawodowej – zespół specjalistów pracuje z beneficjentami na pierwszym etapie, a następnie po preselekcji beneficjentów kieruje osoby zmotywowane do podjęcia pracy do trenera. Zadania trenera pracy koncentrują się na aktywizacji zawodowej beneficjenta.

MONITORING I SUPERWIZJA

Metody te były stosunkowo często stosowane w NGO jako sposoby wspierania, rozwoju i kontroli trenerów pracy.

Wspieranie oznaczało tu zarówno wsparcie merytoryczne, jak i formę quasi-terapeutyczną – rozładowanie napięć nagromadzonych w pracy. Uważa się to za element bardzo istotny dla trenerów. Narzędziem wykorzystywanym w tym celu była superwizja. Realizowano ją różnymi sposobami:

- Najczęściej w formie cotygodniowych spotkań z zespołem i koordynatorem projektu, z możliwością indywidualnej rozmowy z koordynatorem.
- Rzadziej i raczej przy projektach o szerszym zasięgu terytorialnym – w postaci wsparcia zewnętrznego specjalisty, superwizora.
- Zdarzało się, że funkcję taką pełnił centralny koordynator projektu.

W dwóch ostatnich przypadkach superwizja miała charakter indywidualnych spotkań raz na około 3 miesiące. Ich celem było omówienie doświadczeń, postępów pojawiających się w pracy trenera i innych problemów i innych problemów.

Ogólnie trzeba podkreślić, że NGO lepiej poradziły sobie z zadaniem wsparcia trenerów w postaci superwizji. Stosowano ją częściej i bardziej regularnie niż w JST.

Monitoring pracy trenerów był, jak już opisywano, prowadzony w postaci formalnej – na bazie dokumentacji i oceny realizacji wskaźników projektu, oraz w postaci nieformalnej. Ta druga część odbywała się w formie spotkań zespołowych oraz zbierania informacji zwrotnej od beneficjentów, pracodawców i najbliższego otoczenia uczestników projektu.

METODY, FORMY I PROGRAM SZKOLEŃ PRZYGOTOWUJĄCYCH TRENERÓW DO PRACY

DOŚWIADCZENIE TRENERÓW

Doświadczenie trenerów pracujących w NGO było nieco większe niż zatrudnionych w jednostkach samorządowych. W czasie realizacji projektów badani trenerzy mieli już duże doświadczenie w zakresie projektów zatrudnienia wspomagane – ok. 1–5 lat. Zdarzało się nawet, że w badaniu uczestniczyły osoby z ok. 10-letnim stażem.

PROCES PRZYGOTOWANIA DO ROLI TRENERA PRACY

W organizacjach pozarządowych spotykamy znacznie większe zróżnicowanie, jeśli chodzi o modele wprowadzania trenerów w obowiązki. Wydaje się, że różnice te nie są wprost związane z zapleczem finansowym organizacji, mimo że część koordynatorów wskazała tę kwestię jako jeden z czynników wpływających na formę szkolenia trenerów.

NGO znacznie rzadziej niż jednostki samorządowe korzystały z zorganizowanych szkoleń wprowadzających trenerów w metodologię zatrudniania wspomagane.

Tam, gdzie wybrano taki model, szkolenie realizowano w centralnej siedzibie jednostki (w przypadku organizacji ogólnopolskich) lub siedzibie organizacji szkolącej. Jako wiodący ośrodek szkoleniowy wskazano WSON. Tam, gdzie nie realizowano szkoleń w tym modelu, często korzystano z bezpłatnych 2–4-dniowych szkoleń dotyczących zasad zatrudnienia wspomagane lub korzystano z oferty szkoleń wprowadzających PFRON.

W części ośrodków nie korzystano ze szkoleń zewnętrznych. Podawano różne przyczyny takiego stanu rzeczy: niedostępność oczekiwanej oferty, szczupłość środków na szkolenia, poczucie, że ośrodek ma wystarczające zaplecze merytoryczne, by samodzielnie przygotować trenerów do pełnienia obowiązków. W ramach wewnętrznych procedur przygotowania do obowiązków zaznajamiano adeptów z dokumentacją projektową, wprowadzano ich do zespołu, zapraszając na cykliczne (najczęściej cotygodniowe) spotkania.

Niezależnie od przyjętego modelu realizacji wstępnych szkoleń na dalszym etapie stosowano metodę mentoringu. „Młody” trener – zdarzało się, że niezależnie od posiadanego doświadczenia w roli trenera – był przydzielany pod opiekę doświadczonego członka zespołu (zwykle trenera lub rzadziej koordynatora). Ten etap przygotowania można określić jako część praktyczną. Szkolona osoba pod opieką mentora wykonywała obowiązki trenerskie lub uczyła się przez obserwację postępowania trenera i stopniowe włączanie w samodzielną współpracę z beneficjentami i pracodawcami. W tej części uczestnicy szkolenia wykonywali zadania z różnych etapów wsparcia – asystę na stanowisku pracy, tworzenie Indywidualnego Planu Działania itp. Nie wskazywano optymalnego okresu trwania szkolenia tego typu. Był

on uzależniony od wcześniejszych doświadczeń trenera oraz jego kompetencji zawodowych i profilu (czy była to osoba obyta z daną kategorią beneficjentów, czy miała doświadczenie w doradztwie zawodowym itp.).

Nieliczne ośrodki traktowały tę praktyczną część szkoleń jako ostatni etap rekrutacji, zakładając, że w konfrontacji z realnymi trudnościami lub/i beneficjentami, część kandydatów może sama zrezygnować ze współpracy. Rzeczywiście, ta metoda pozwala na odsiew osób o mniejszych predyspozycjach osobowościowych do bycia trenerem.

Przed przyjęciem kandydata do pracy ważne jest, aby przeszkolić trenera, żeby w ogóle wiedział, gdzie jest, czym ma się zajmować, co to jest zatrudnienie wspomagane, jaka jest rola trenera pracy, jaka jest rola specjalistów, w jaki sposób pracować skutecznie z osobą niepełnosprawną w tym procesie, z jej rodziną, z pracodawcą. Do tego elementy negocjacji z pracodawcami, to, jak pozyskiwać pracodawców. Czy dużo czasu poświęcić na tzw. ideologię? Co jest ważne w procesie? O tym, że jednostka, że samostanowienie, że nie wyręczamy...

Koordynator projektu w NGO

W okresie szkolenia wewnętrznego przykładano dużą wagę do budowania zespołu. Ważne było stworzenie bezpiecznej atmosfery, sprzyjającej dzieleniu się przez adeptów zawodu informacjami na temat ich postępów, problemów, trudności, jakie napotykały.

Jak zwracają uwagę koordynatorzy – nie dla każdego było to zadanie łatwe.

Zdarzało się, że na tym etapie szkolony pracownik – oprócz współpracy z beneficjentami projektu – miał również możliwość uczestniczenia w warsztatach z zakresu poszczególnych umiejętności trenerskich, poprzez np. odtwarzanie wybranych sytuacji, znanych w ośrodku z własnych doświadczeń w projektach. Miało to na celu przeciwiczenie optymalnych rozwiązań i pożądanym sposobom reagowania.

POSZERZANIE WIEDZY TRENERÓW

Podobnie jak wśród przedstawicieli jednostek samorządowych w NGO panuje zgoda co do tego, że trenerzy muszą stale doskonalić swoje umiejętności i poszerzać wiedzę.

Trenerzy z NGO byli często w sytuacji o tyle korzystniejszej od swoich koleżanek i kolegów z JST, że dysponowali wsparciem bardziej doświadczonych trenerów. Wydaje się, że duże znaczenie ma także różnica w podejściu do prowadzenia zespołu – to znaczy znaczny nacisk na regularną superwizję na szczeblu zespołowym w NGO (cotygodniowe spotkania weryfikujące przebieg pracy, ze zwróceniem uwagi na pojawiające się problemy).

CZEGO BRAKUJE TRENEROM?

Panuje zgoda co do tego, że potrzeby szkoleniowe są bardzo zindywidualizowane i ściśle uzależnione od predyspozycji i wiedzy oraz doświadczenia konkretnej osoby.

Z punktu widzenia koordynatorów, najistotniejszym obszarem deficytu wiedzy trenerów jest prawodawstwo pracy. Wiąże się to z faktem, że wiedza ta jest dość specjalistyczna, lecz wynika także z zachodzących w tym zakresie częstych zmian.

W wielu ośrodkach trenerów wysyła się na szkolenia z zakresu prawa pracy, z naciskiem na formy wsparcia zatrudniania osób niepełnosprawnych – zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. W tym zakresie korzysta się ze szkoleń oferowanych przez PFRON (wymieniano tu również ofertę ZUS).

UMIĘTNOŚCI POŻĄDANE PRZEZ TRENERÓW

Jeśli chodzi o pożądane umiejętności, które wymagają dalszego rozwijania u trenerów, mówi się przede wszystkim o tych wiążących się z kontaktami z pracodawcą. Bywały one określane jako umiejętności menedżerskie. Dotyczy to:

- łatwości nawiązywania kontaktu z partnerem biznesowym;
- „prezentowania produktu” – modelu zatrudnienia wspomaganego;
- prezentowania kandydata na pracownika w sposób prawdziwy, a zarazem atrakcyjny dla pracodawcy.

W wielu przypadkach koordynatorzy wskazywali na potrzebę organizacji szkoleń (nawet wewnętrznych) z zakresu autoprezentacji, sposobu mówienia, sposobów zachowania się w sytuacji formalnej itp.

PROPOZYCJE ZMIAN W SYSTEMIE SZKOLEŃ

Ważne z punktu widzenia koordynatorów jest dążenie do oferowania trenerom regularnej superwizji zarówno na poziomie pracy zespołu, jak i w postaci zindywidualizowanej opieki superwizora – doradcy, z którym trener może pozostawać w regularnym kontakcie. Wspomina się, że założenie modelu zatrudnienia wspieranego związane jest ze stałym rozwojem i samodoskonaleniem, co część ośrodków odnosi nie tylko do beneficjentów, lecz także stawia jako wymóg wobec trenerów.

Za szczególnie ważne dla skuteczności, a zarazem komfortu pracy trenerów wskazuje się organizowanie raz na 3–6 miesięcy spotkań trenerów, które miałyby na celu wymianę doświadczeń, zawierałyby elementy warsztatowe i stwarzałyby okazję do uzyskania wsparcia w sytuacjach trudnych.

Obecnie taki model niemal nie jest realizowany. Zdarza się, że w ramach jednej organizacji dochodzi do tego rodzaju sporadycznych spotkań. Wskazywano natomiast na potencjalnie korzystne efekty wymiany doświadczeń między organizacjami, np. na poziomie regionu, województwa czy nawet powiatu.

Uważam, że powinny być, a tego jeszcze nie ma w zwyczaju, spotkania zespołów trenerów z różnych miejsc – raz na kwartał, raz na pół roku. Powinni sobie zrobić taką grupę wsparcia, takie zespoły trenerskie. To powinno wejść w zwyczaj, być obowiązkowe. Nie wiem, jak to nazwać, ale to ważne, dlatego że w pewnym momencie człowiek nie ma dodatkowych informacji, a ma problemy, tzn. nie ma pomysłu, jak daną sprawę rozwiązać. Gdy zaczynamy rozmawiać w różnych zespołach ludzi, którzy się rozumieją, mają taką samą filozofię, to nagle okazuje się, że coś, co wydawało się nie do rozwiązania, gdy to werbalizujemy, nazywamy, to ma rozwiązanie. A jeszcze inni mówią: fajnie, że na to zwróciliście uwagę, a może na coś jeszcze powinniście zwrócić uwagę.

Koordynator projektu w NGO

Ważne jest, aby szkolenia były stosunkowo skondensowane i zawierały elementy praktyczne. Oczekuje się, że będą realizowane przez ośrodki i osoby specjalizujące się w wybranych zagadnieniach i posiadające głęboką wiedzę w danym zakresie.

ZAKRES WSPARCIA OSÓB Z RÓŻNYMI RODZAJAMI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

ZRÓŻNICOWANIE POTRZEB OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W ZAKRESIE UDZIELANIA WSPARCIA

Opinie badanych wskazują, że dla pracowników organizacji pozarządowych, pracujących metodą zatrudniania wspomaganego, nie ulega wątpliwości, że jest konieczne różnicowanie wsparcia dla beneficjentów w zależności od rodzaju i stopnia ich niepełnosprawności.

U nas są osoby chorujące psychicznie. Potrzebują pomocy, żeby sobie poradzić z tym, co się dzieje w domu, co się dzieje w środku nich, z tym, czego się obawiają, bo jest taki okres, że się boją, że im choroba wróci – boją się wszystkich takich prywatnych, osobistych spraw aż do wszelakich trudności, które się pojawiają w miejscu pracy.

Koordynator projektu w NGO

Zależy to od osoby niepełnosprawnej, która do nas się zgłasza. Jeżeli długotrwale przebywała w domu i nie podejmowała żadnego zatrudnienia, nie miała kontaktu z ludźmi, to taka osoba wymaga wsparcia trenera na samym początku, żeby podjąć decyzję o tym, że nadaje się do samodzielnej pracy i wyjścia z domu.

Trener pracy w NGO

Pan X potrzebuje takiego wsparcia, a pan Y takiego. To mogą być osoby z tą samą niepełnosprawnością, a każda potrzebuje innego wsparcia. My bardzo je indywidualizujemy, ono może być zupełnie inne. Bo ci ludzie mogą społecznie funkcjonować zupełnie inaczej. Podobnie gdy już się znajdują na stanowisku pracy, to jeden zareaguje tak, a drugi inaczej.

Koordynator w NGO

Zidentyfikowano szereg obszarów, w których według pracowników NGO beneficjenci szczególnie potrzebują wsparcia trenera. Zostały zaprezentowane w kolejności od najważniejszych do najmniej ważnych:

- pomoc w zaklimatyzowaniu się w nowym miejscu pracy, szczególnie w pierwszych dniach po podjęciu zatrudnienia (wyjaśnienie i wspólne wykonanie prac z zakresu powierzonych obowiązków, wsparcie przy nawiązywaniu relacji ze współpracownikami; poznanie miejsca pracy i sposobów poruszania się po nim);
- zmotywowanie do szukania pracy na otwartym rynku pracy – wsparcie emocjonalne;
- wspólna praca z beneficjentem, by zademonstrować sposób poprawnego wykonania powierzonych czynności;
- wsparcie w relacji i komunikowaniu się z pracodawcą;
- pomoc w codziennym funkcjonowaniu (mimo że można ją uznać raczej za zadanie dla asystenta osoby z niepełnosprawnością wymieniana była również w trakcie wywiadów), dążenie do nauczenia niezależności osobę z niepełnosprawnością (doradztwo w zakupach, wyznaczanie wizyt u lekarza, założenie konta bankowego, opłata rachunków);
- dobranie odpowiedniego stanowiska pracy dla beneficjenta, w zgodzie z jego preferencjami i możliwościami;
- prowadzenie treningów motywacyjnych dla beneficjenta w związku z procesem aktywizacji zawodowej;
- przygotowanie do procesu rekrutacyjnego (jak się zachować, jak napisać CV i list motywacyjny, jak się ubrać na rozmowę kwalifikacyjną);

- przygotowanie do badań lekarskich i psychologicznych;
- pomoc przy załatwianiu spraw formalnych, związanych z poszukiwaniem i podjęciem pracy;
- pomoc w opanowaniu dojazdu do pracy i z pracy;
- wsparcie w uzyskaniu sprzętu rehabilitacyjnego;
- kontakt z rodziną, informowanie jej na bieżąco o postępach w pracy, a także o pojawiających się problemach, w tym tych w zakładzie pracy;
- zwracanie uwagi na higienę osobistą osoby z niepełnosprawnością;
- przekazywanie informacji o dostępnych dofinansowaniach dla osób z niepełnosprawnością.

Najwięcej wsparcia w wymienionych obszarach potrzebują osoby z niepełnosprawnością intelektualną i chorujące psychicznie. Im większy stopień ich niepełnosprawności, tym jest im potrzebne większe wsparcie trenera pracy. Około 90% wymienionych potrzeb dotyczy właśnie tych osób.

RÓŻNICOWANIE DZIAŁAŃ WSPIERAJĄCYCH

Jeśli chodzi o konieczność różnicowania działań wspierających, trenerzy w NGO, podobnie jak w JST, zgodnie twierdzili, że konieczne jest zindywidualizowane traktowanie każdego beneficjenta. Przy czym zgoda panuje również co do tego, że wynika to z indywidualnych predyspozycji każdej osoby, lecz również wiąże się ze zróżnicowanymi potrzebami osób z różnymi niepełnosprawnościami.

Na rodzaj oferowanego beneficjentom wsparcia wpływ miały:

- (jako szczególnie ważny czynnik) rodzaj niepełnosprawności i jej stopień (w programach NGO preferowane są osoby chorujące psychicznie i z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym. Projekty aktywizacji zawodowej dość rzadko bywają adresowane do osób z orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu lekkim);
- (inne ważne czynniki) związane ze środowiskiem, w którym beneficjent dorastał (czy była to rodzina – pełna czy niepełna, czy wychowywał się w rodzinie, czy w domu dziecka itp.);
- miejsce pracy, w którym osoba z niepełnosprawnością będzie pracowała,
- wiek beneficjenta,
- czy dana osoba miała orzeczenie o niepełnosprawności.

Zdarzało się, że także brano pod uwagę:

- na ile dana osoba jest samodzielna;
- jak szybko się uczy;
- wielkość dofinansowania przez instytucje rządowe i pozarządowe.

W niewielkim stopniu wpływ miały również:

- sytuacja materialna beneficjenta;
- zakres obowiązków na danym stanowisku pracy,
- osoby współpracujące z beneficjentem;
- wykształcenie oraz przebyte szkolenia i posiadane uprawnienia.

Jeśli chodzi o różnicowanie beneficjentów obsługiwanych przez NGO – pod względem przyznanego stopnia niepełnosprawności (od najczęściej spotykanego do najrzadziej), wyglądało to następująco:

- 1 – umiarkowany,
- 2 – znaczny,
- 3 – lekki.

Wynika to w dużej mierze z faktu, że pracodawcy zatrudniają osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, bo do takich stanowisk pracy można pozyskać większe dotacje z instytucji rządowych i pozarządowych.

Jeśli chodzi o różnicowanie beneficjentów:

- najczęściej występujący typ to osoba z niepełnosprawnością intelektualną – stopień umiarkowany;
- najrzadziej występująca niepełnosprawność to: problemy z układem krążenia – stopień lekki.

Rodzaj udzielanego przez NGO wsparcia różnił się w zależności od rodzaju i typu niepełnosprawności. W odniesieniu do poszczególnych typów niepełnosprawności wyglądał on zwykle następująco:

a) przy niepełnosprawności intelektualnej:

Lekki stopień: Nie wymieniano zwykle specyficznych działań podejmowanych w ramach wsparcia tej grupy beneficjentów.

Umiarkowany i znaczny stopień: Przygotowanie do pracy nie wymaga dużej ilości czasu. Osoby te szybko się uczą. Problem stanowi zbudowanie i utrzymanie motywacji do pracy, ponieważ ta grupa beneficjentów szybko ją traci.

Niezbędna rola trenera: Poznanie beneficjenta, wytypowanie potencjalnej pracy, którą osoba z niepełnosprawnością może podjąć, przygotowanie psychiczne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem), pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego, znalezienie odpowiednich ofert pracy, spotkanie z pracodawcą oraz przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, towarzyszenie w rozmowie kwalifikacyjnej, przygotowanie beneficjenta do podjęcia pracy poprzez zaznajomienie ze środowiskiem i współpracownikami, zaznajomienie osoby z niepełnosprawnością z drogą do i z pracy, praca z beneficjentem na stanowisku pracy, monitorowanie pracy osoby z niepełnosprawnością, informowanie o dotacjach dla pracodawcy i beneficjenta.

b) przy niepełnosprawności ruchowej:

Lekki stopień: Nie wymieniano zwykle specyficznych działań podejmowanych w ramach udzielania wsparcia tej grupie beneficjentów.

Umiarkowany i znaczny stopień: Przygotowanie do pracy jest uzależnione od stopnia niepełnosprawności, a co się z tym wiąże – mobilności danej osoby.

Niezbędna rola trenera: Poznanie beneficjenta, wytypowanie potencjalnej pracy, którą osoba z niepełnosprawnością może podjąć, w niektórych przypadkach przygotowanie psychiczne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); znalezienie odpowiedniej oferty pracy; spotkanie z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; pomoc w dostosowaniu stanowiska pracy dla beneficjenta; informowanie pracodawcy i beneficjenta o dofinansowaniach.

c) w przypadku osób chorujących psychicznie:

Lekki stopień: Nie wymieniano zwykle specyficznych działań podejmowanych w ramach udzielania wsparcia tej grupie beneficjentów.

Umiarkowany i znaczny stopień: Przygotowanie do pracy wymaga dużej ilości czasu. Osoby te wolno się uczą, lecz wykazują dużą chęć do pracy i mogą w jednym zakładzie pracować latami.

Niezbędna rola trenera: Dogłębne poznanie beneficjenta i jego sytuacji; określenie predyspozycji i możliwości zawodowych; budowanie motywacji i praca nad przygotowaniem psychicznym do podjęcia pracy (w konsultacji z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; znalezienie odpowiednich ofert pracy; spotkanie z pracodawcą z zachęceniem go do nawiązania współpracy z osobą z niepełnosprawnością; towarzyszenie beneficjentowi w czasie rozmowy kwalifikacyjnej; wprowadzenie beneficjenta w środowisko pracy, zaznajomienie osoby z niepełnosprawnością z drogą do i z pracy; praca z tą osobą

na stanowisku oraz monitorowanie jej pracy; informowanie o dotacjach dla pracodawcy i beneficjenta.

d) w przypadku osób niewidomych i niedowidzących:

Dbanie o bezpieczeństwo poruszania się i przemieszczania beneficjenta.

Niezbędna rola trenera: Dogłębne poznanie beneficjenta; określenie predyspozycji beneficjenta i wytypowanie potencjalnych ścieżek zawodowych dopasowanych do jego potrzeb, aspiracji i możliwości; praca nad budowaniem motywacji i gotowości do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; znalezienie odpowiedniej oferty pracy; spotkanie z pracodawcą i zachęcenie go do nawiązania współpracy z osobą z niepełnosprawnością; pomoc w dostosowaniu stanowiska pracy do potrzeb beneficjenta; informowanie pracodawcy i beneficjenta o dofinansowaniach.

e) w przypadku osób niedosłyszących:

Lekki i umiarkowany stopień:

W ciągu działań podejmowanych w ramach udzielania wsparcia tej grupie beneficjentów.

Znaczny stopień: Ważne jest wypracowanie odpowiedniego sposobu komunikowania się z beneficjentem. Zwracano uwagę na znaczenie upraszczania komunikatu – mówienie krótkimi prostymi zdaniami, dostosowanie głośności wypowiedzi do potrzeb beneficjenta.

Niezbędna rola trenera: Gruntowne poznanie beneficjenta i rozpoznanie jego sytuacji; określenie predyspozycji i umiejętności oraz preferencji beneficjenta w celu trafnego doboru stanowiska pracy; budowanie motywacji i przygotowanie emocjonalne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; wsparcie w poszukiwaniu odpowiednich ofert pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; w razie potrzeby udział w rozmowie rekrutacyjnej w roli tłumacza; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach.

f) w przypadku osób głuchych:

Podobnie jak wobec osób niewidomych trener pracy musi zwrócić szczególną uwagę na proces komunikacji. Ważne jest nauczenie się podstawowych zwrotów w języku migowym. Zwracano również uwagę na hermetyczność środowiska osób niesłyszących, która jest dodatkowym utrudnieniem i wymaga od trenera zapoznania się ze sposobem myślenia beneficjentów. Istotną sprawą dla nawiązania dobrego kontaktu z podopiecznym jest również

to, by zostać wprowadzonym do jej środowiska przez zaufaną osobę (znaną beneficjentowi, która będzie pewnego rodzaju gwarantem poczucia bezpieczeństwa).

Niezbędna rola trenera: Gruntowne poznanie beneficjenta i rozpoznanie jego sytuacji; określenie predyspozycji i umiejętności oraz jego preferencji w celu trafnego doboru stanowiska pracy; budowanie motywacji i przygotowanie emocjonalne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; wsparcie w poszukiwaniu odpowiednich ofert pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; w razie potrzeby udział w rozmowie rekrutacyjnej w roli tłumacza; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach.

g) w przypadku osób głuchoniemych:

Podobnie jak w przypadku osób niewidomych i głuchych trener pracy musi zwrócić szczególną uwagę na proces komunikacji. Ważne jest, by wykazał się empatią i zdolnością abstrakcyjnego myślenia w celu zrozumienia sytuacji beneficjenta.

Ważne jest w ogóle zrozumienie sposobu myślenia beneficjentów – postrzegania przez nich rzeczywistości, priorytetów, stosunku do życia. Zdarza się, że istotne dla nawiązania dobrego kontaktu z podopiecznym jest również to, by zostać wprowadzonym do jego środowiska przez zaufaną osobę (znaną mu, która będzie pewnego rodzaju gwarantem poczucia bezpieczeństwa).

Niezbędna rola trenera: Nawiązanie relacji z beneficjentem, gruntowne poznanie jego i sytuacji; wypracowanie i nauka sposobów komunikowania się z nim; określenie predyspozycji i umiejętności oraz preferencji beneficjenta w celu trafnego doboru stanowiska pracy; pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; pomoc w znalezieniu odpowiedniej oferty pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; w razie potrzeby udział w rozmowie rekrutacyjnej w roli tłumacza; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach; przekazywanie beneficjentowi informacji na temat bieżących wydarzeń.

h) w przypadku osób z niepełnosprawnością sprzężoną:

Pierwszorzędne znaczenie ma w takiej sytuacji dogłębne poznanie stanu zdrowia i ogólnej sytuacji beneficjenta. Zdaniem badanych, jest to możliwe poprzez zrobienie dokładnego wywiadu. Uważa się, że przy określaniu możliwości i preferencji zawodowych beneficjenta należy skupić się na schorzeniach powodujących największe problemy lub ograniczenia aktywności.

Niezbędna rola trenera: Gruntowne poznanie beneficjenta i rozpoznanie jego sytuacji; określenie predyspozycji i umiejętności oraz jego preferencji w celu trafnego doboru stano-

wiska pracy; budowanie motywacji i przygotowanie emocjonalne do podjęcia pracy (konsultacje z psychologiem); pomoc w napisaniu CV i listu motywacyjnego; wsparcie w poszukiwaniu odpowiednich ofert pracy; nawiązanie kontaktu z pracodawcą i przekonanie go do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością; asysta na stanowisku pracy; informowanie pracodawcy i beneficjenta o przysługujących dotacjach.

PROBLEMY POJAWIAJĄCE SIĘ NA POSZCZEGÓLNYCH ETAPACH WSPARCIA

Trenerzy wskazali bariery, jakie pojawiają się w procesie wspierania osób z niepełnosprawnością zarówno na poziomie ogólnym, jak i w odniesieniu do poszczególnych etapów wsparcia.

Na poziomie ogólnym bardzo dużym problemem dla trenerów pracy było negatywne nastawienie części rodzin do pomysłu podjęcia pracy przez osobę z niepełnosprawnością, co było związane z obawą przed utratą świadczeń społecznych i sceptycznym nastawieniem co do możliwości utrzymania przez ich bliskich pracy.

Kolejną trudnością było zbudowanie i utrzymanie motywacji beneficjenta, jako że szczególnie w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną spadek motywacji następuje bardzo szybko.

Badanie pozwoliło także na zidentyfikowanie barier charakterystycznych dla poszczególnych etapów procesu aktywizacji:

a) Na etapie nawiązania kontaktu z beneficjentem było to:

- alienacja – lęk przed ludźmi, odczuwanie stresu (obawy przed nawiązaniem relacji z trenerem pracy, szczególnie u osób chorujących psychicznie);
- ukrywanie pewnych istotnych dla procesu aktywizacji faktów (osoby chorujące psychicznie).

b) Na etapie rozpoznawania predyspozycji i potrzeb beneficjenta były to:

- ukrywanie pewnych istotnych dla procesu aktywizacji faktów (osoby chorujące psychicznie);
- trudności w nawiązaniu kontaktu i budowaniu relacji z trenerem (osoby z niepełnosprawnością intelektualną i chorujące psychicznie).

c) Na etapie określenia oczekiwań dotyczących przyszłej pracy było to:

- nieadekwatność oczekiwań dotyczących miejsca i stanowiska pracy do posiadanego wykształcenia, doświadczenia oraz wynikających z niepełnosprawności ograniczeń (szczególnie dotyczy to osób z niepełnosprawnością intelektualną i chorujących psychicznie).

d) Na etapie poszukiwania pracy były to:

- trudności ze znalezieniem zakładu pracy przystosowanego do potrzeb i ograniczeń sensorycznych obecnych przy poszczególnych rodzajach niepełnosprawności (np. dla osób głuchoniemych);
- trudności z samodzielnym przygotowaniem dokumentów aplikacyjnych (osoby z niepełnosprawnością intelektualną i chorujące psychicznie).

e) Na etapie nawiązywania kontaktu z pracodawcą były to:

- problemy z przystosowaniem się do norm społecznych, np. w zakresie higieny (osoby z niepełnosprawnością intelektualną i chorujące psychicznie);
- napięcie wywołane przez sytuacje stresowe i duża wrażliwość na stres (osoby z niepełnosprawnością intelektualną i chorujące psychicznie);
- trudności w porozumiewaniu się (osoby głuchonieme, głuche).

f) Na etapie wdrażania na stanowisko pracy były to:

- obawy i napięcie w kontaktach ze współpracownikami (osoby chorujące psychicznie);
- wolne postępy w przyswajaniu nowej wiedzy (osoby z niepełnosprawnością intelektualną);
- konieczność przebudowania i dostosowania stanowiska do szczególnych potrzeb pracownika (osoby niewidome, niedowidzące, z niepełnosprawnością ruchową);
- negatywne nastawienie części lekarzy medycyny pracy do podejmowania pracy przez osoby z niepełnosprawnością (intelektualną i chorujące psychicznie);
- nieprzychylnie nastawienie części rodzin do podejmowania pracy przez ich niepełnosprawnych bliskich (osoby z niepełnosprawnością intelektualną i chorujące psychicznie);
- okresowe zaostrzenie choroby beneficjenta (chorujący psychicznie).

g) Na etapie usamodzielniania się pracownika na stanowisku pracy były to:

- bardzo niski stopień samodzielności w codziennym funkcjonowaniu (osoby z niepełnosprawnością intelektualną i chorujące psychicznie);
- brak motywacji do pracy długookresowej (osoby chorujące psychicznie);
- przełamanie negatywnej autopercepcji (osoby z niepełnosprawnością ruchową);
- brak przekonania, że praca jest wartością autoteliczną (osoby chorujące psychicznie).

Z perspektywy trenerów najwięcej problemów pojawia się na etapie wdrażania na stanowisko pracy, szczególnie doręczy to osób chorujących psychicznie i z niepełnosprawnością intelektualną. Aby skutecznie przezwyciężać pojawiające się problemy, trenerzy pracy musieli wykazać się umiejętnościami negocjacyjnymi, motywującymi, a także dużą cierpliwością, by odpowiednio wdrożyć pracownika do zadań w miejscu pracy.

CZY I KIEDY TRENER PRACY MOŻE ODEJŚĆ?

Wśród pracowników organizacji pozarządowych podzielane jest stanowisko, że nie można jednoznacznie określić, kiedy trener pracy może zakończyć proces wspierania osoby z niepełnosprawnością.

Dyskusja ta dotyczy oczywiście sytuacji idealnej, jako że w rzeczywistości często ramy projektów wyznaczają okresy gwarantowanego beneficjentom wsparcia. Tam, gdzie projekty się zająbiają, beneficjenci często mają możliwość odświeżenia kontaktu ze swoim dawnym trenerem. Tam, gdzie takiej możliwości nie ma, zdarza się, że kontakty są podtrzymywane na gruncie prywatnym.

Wśród personelu zatrudnionego przy projektach panuje zgoda co do tego, że cały obszar współpracy z beneficjentami, a więc i moment jej zakończenia musi być zindywidualizowany, ustalony w zależności od potrzeb i bieżącej sytuacji konkretnej osoby.

Zakłada się, że po zakończeniu okresu wprowadzania na stanowisko pracy powinno się przez około 3–6 miesięcy monitorować sytuację beneficjenta. Jeśli w tym czasie nie pojawiają się problemy, a uczestnik projektu wyraża taką gotowość, współpraca może wygasnąć. Niemniej jednak dość powszechna jest opinia, że trzeba pozostawiać beneficjentom furtkę – możliwość nawiązania kontaktu w sytuacjach kryzysowych.

Osoby po chorobach czy wypadkach straciły poczucie, że będą mogły pracować, że są wartościowi jako pracownicy. I wystarczy czasami niewielkie wsparcie, by poczuły pewność siebie. To nie są oczywiście osoby z niepełnosprawnością inte-

lektualną, tylko z innymi problemami, więc jeżeli je się wesprze psychicznie, to właściwie można powiedzieć, że rola trenera się skończyła. Jednak tylko w niewielu przypadkach tak się zdarza. Natomiast zwykle ona się nie kończy, musi być wizyta czy spotkanie chociażby raz na pół roku, jakiś monitoring, bo coś może zacząć się dziać. Muszą mieć świadomość, że mogą wykonać telefon, jak się świat wali, że jest ktoś, na kim można polegać.

Koordinator projektu w NGO

Zakładamy w projekcie, kiedy minie okres monitorowania pracy beneficjenta. Jest to pół roku. Jeżeli po tym czasie osoba niepełnosprawna dalej pracuje, pracodawca ani pracownik niepełnosprawny nie zgłaszają żadnych problemów, to myślę, że rola trenera jest zakończona. Chociaż *de facto* pracownik, który w trakcie realizacji projektu został zatrudniony, zawsze może do nas wrócić, jeżeli ma jakiś problem. Zawsze uzyska wsparcie.

Koordinator projektu w NGO

Opinie pracodawców na temat współpracy z trenerem pracy są podzielone. Część z nich uważa, że taka współpraca nigdy nie powinna się skończyć. Z pewnością przeplata się w tych opiniach troska o pracowników, lecz biorąc pod uwagę wykazane zalety współpracy z trenerem, zapewne przede wszystkim chodzi o własny komfort.

Druga połowa badanych pozostawia decyzję dotyczącą zakończenia współpracy z beneficjentem trenerowi pracy, opierając się na jego wiedzy na temat pracownika, wycuciu i doświadczeniu.

WSPÓŁPRACA MIĘDZY INSTYTUCJAMI SYSTEMU WSPARCIA**– Z PERSPEKTYWY NGO****POTRZEBA WSPÓŁPRACY**

Z perspektywy organizacji pozarządowych współpraca z innymi instytucjami systemu wsparcia była konieczna do realizacji projektów zatrudnienia wspomaganego.

Dla większości organizacji kluczowa dla zmaksymalizowania efektów była wymiana doświadczeń i czerpanie wiedzy od innych organizacji.

WSPÓŁPRACA Z NGO

W większości organizacji podkreślano potrzebę współpracy z innymi NGO, związanej z wymianą doświadczeń i szerzeniem dobrych praktyk.

Część organizacji na początku projektu odbyła szkolenie we WSON. Ponadto jako ważne źródło inspiracji wskazywano doświadczenia PSOOU czy Stowarzyszenia Dzieci z Porażeniem Mózgowym „Ostoja”.

Wskazywano brak ogólnopolskiej platformy współpracy organizacji, która ułatwiłaby wymianę doświadczeń oraz była włączona w strukturę międzynarodową i ułatwiała nawiązanie kontaktu z organizacjami zajmującymi się zatrudnianiem wspomaganych, działającymi w innych krajach. Zaledwie kilka organizacji współpracowało z organizacjami z zagranicy, od których czerpały wiedzę na temat modelu trenera pracy.

Ponadto część NGO realizowała projekty w partnerstwie z inną organizacją, choć nie było to równoznaczne z nawiązaniem bliskiej współpracy, ponieważ każde z NGO prowadziło zwykle niezależnie od drugiego swoją część projektu. Partnerstwa te były zatem zawierane tylko formalnie, dla spełnienia wymogów sponsora (PFRON).

Wyniki sygnalizują również pewną negatywną tendencję – część organizacji nie widziała potrzeby współpracy z innymi NGO, wskazywała wręcz na pewną rywalizację wśród przedstawicieli tzw. III sektora. Jak podkreślano, przyczyną tego jest brak stabilności finansowej organizacji ze względu na projektową formę finansowania zatrudniania wspomaganych.

Drugim elementem, jaki ma na to istotny wpływ, jest narastająca rywalizacja o beneficjentów. Wynika to z wielu czynników, ale jako najważniejsze wskazano: typ finansowania projektów, wielość podobnych projektów, która prowadzi do „psucia rynku” beneficjentów (zaczynają „przebierać w ofertach”, traktują projekty jako sposób spędzania czasu, a nie narzędzie do długofalowej zmiany swojego życia).

Myślę, że te negatywne relacje między organizacjami pozarządowymi nie wynikają z tego, że one nie chcą współpracować, natomiast z tego, że teraz chyba każda organizacja pozarządowa przeżywa kryzys finansowy i tak naprawdę próbuje się utrzymać na powierzchni, żeby przetrwać. Myślę, że stabilizacja finansowa pomogłaby organizacjom jakoś lepiej to prowadzić.

Koordinator pracy w NGO

Sygnalizowano również trudności we współpracy z organizacjami prowadzącymi WTZ. Zdarza się, że niechętnie odsyłają one podopiecznych do projektów związanych z zatrudnieniem wspomaganych. Projekty te są bowiem postrzegane jako konkurencyjne. Wiązało

się to z systemem finansowania WTZ, ściśle uzależnionym od liczby uczestników. Takie zasady prowadzą do wypaczania zasad udzielania optymalnego dostępnego wsparcia beneficjentom, jako że są oni sztucznie zatrzymywani w WTZ, by mogły się one utrzymać.

Aż się prosi, żeby właśnie WTZ współpracowały z takimi organizacjami jak moja, bo takie było założenie tych warsztatów terapii zajęciowej, że tam człowiek się przygotowuje, a potem powinien być wypuszczony na rynek pracy. W tym momencie mógłby u nas dostać trenera i tę pracę znaleźć, natomiast, niestety, WTZ są zabetonowane.

Koordinator w NGO

WSPÓŁPRACA Z UP

Współpraca z urzędem pracy była konieczna, z uwagi na obowiązek rejestracji w nim beneficjentów projektu. Ponadto współpracowano przy pozyskiwaniu beneficjentów – UP odsyłał swoich klientów do organizacji realizujących projekt zatrudnienia wspomaganych. W jednym z urzędów organizacja prowadziła punkt informacyjny dla osób niepełnosprawnych.

Wspólnie z UP organizowano staże dla osób niepełnosprawnych. Współpraca odbywała się według następującego wzorca: trener pracy pozyskiwał konkretnego pracodawcę dla swojego beneficjenta, natomiast urząd zapewniał środki na sfinansowanie stażu.

Z urzędami pracy współpracujemy w zakresie organizacji staży dla naszych beneficjentów. Urząd daje środki, my pracodawcę i trenera pracy. Bardzo często po stażach następuje zatrudnienie, więc urząd ma wskaźnik, a my jesteśmy zadowoleni.

Koordinator w NGO

Współpraca z urzędem pracy była oceniana bardzo różnie przez poszczególne organizacje. Sygnalizowano, że wpływ na dobre relacje z pracownikami urzędu miało powołanie w nich jednostki dedykowanej wyłącznie osobom niepełnosprawnym. Ich pracownicy mogli traktować swoich klientów bardziej indywidualnie i poświęcać im, jak i trenerom więcej czasu.

Z drugiej strony wskazywano, że trudne relacje z pracownikami urzędu wynikały z obciążenia urzędników pracą, związanego z bardzo dużą liczbą klientów UP i niewielką liczbą zatrudnionych urzędników.

Dla niektórych koordinatorów współpracę z UP utrudniał bardzo sformalizowany system pracy urzędów i obowiązek ścisłego przestrzegania procedur, nałożony na urzędników.

Z perspektywy trenerów pracy było to odbierane jako: „brak elastyczności”, „brak dobrej woli” i „skostniałe struktury”.

WSPÓŁPRACA Z JEDNOSTKAMI SAMORZĄDU TERYTORIALNEGO (JST)

NGO współpracowały z MOPS, GOPS, PCPR głównie przy pozyskiwaniu beneficjentów do projektu oraz przy pozyskiwaniu środków finansowych. Zdarzało się również, że organizacje razem z jednostkami samorządowymi podejmowały działania promujące zatrudnianie osób z niepełnoprawnością np. na konferencjach. Ponadto niektóre jednostki samorządowe przyjmowały beneficjentów projektu na staże.

Współpraca była różnie oceniana przez poszczególne organizacje. W dużej mierze zależała od aktywności jednostki w działaniach podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnoprawnością. Tam, gdzie współpracę oceniano źle, podkreślano brak zaangażowania ze strony jednostek samorządowych.

Próbujemy ich jakby mobilizować, żeby trochę bardziej włączyli się w proces aktywizacji i współpracę z nami. (...) Wydaje mi się, że pracownicy socjalni i inni powinni wykazać większą aktywność i większą wolę na rzecz tego, żeby faktycznie pomagać i kierować do nas potrzebujących beneficjentów.

Koordinator pracy w NGO

Ponadto zwracano uwagę na częste problemy w kontaktach z lekarzami przyznającymi orzeczenia o niepełnosprawności. W ocenie niektórych pracowników NGO, lekarzom brak niezbędnej wiedzy na temat niepełnosprawności, ponadto czas oczekiwania na orzeczenie jest zbyt długi.

WSPÓŁPRACA Z PFRON

Znaczna część realizowanych projektów związanych z zatrudnieniem wspomaganym była finansowana przez PFRON. Wiązało się to ze współpracą oraz koniecznością dostosowania się do wytycznych, w tym dotyczących relacji z postępow projektu. Zdarzało się, że PFRON szkolił trenerów pracy w organizacji realizującej projekt.

Na ocenę współpracy z PFRON wpływ miał opiekun przydzielony organizacji. W opinii niektórych NGO, współpraca była przejrzysta i bezkonfliktowa, a opiekun był zaangażowany w wychodzenie naprzeciw potrzebom organizacji.

Słabą stroną współpracy okazał się obowiązek wypełniania zbyt obszernej, zdaniem niektórych trenerów, dokumentacji związanej z podejmowanymi działaniami. Ponadto koordynatorzy wskazywali na brak środków finansowych na premiowanie trenerów oraz brak możliwości rozdzielania puli wynagrodzeń według własnej oceny pracy trenerów.

W części organizacji podkreślano, że współpraca z PFRON znacznie się pogorszyła w końcowym okresie realizacji projektu pilotażowego. Wiązało się to nie tylko ze znacznym ograniczeniem środków finansowych, ale również z brakiem jasnej informacji na temat dalszej realizacji projektu oraz z dużą fluktuacją opiekunów.

WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

PERSPEKTYWA TRENERÓW PRACY

Zebrane wyniki pozwalają na sformułowanie wniosku, że obok umiejętności pracy z osobą niepełnosprawną, umiejętność nawiązania relacji z pracodawcą była równie istotnym czynnikiem decydującym o efektywności pracy trenera.

Z punktu widzenia trenerów pracy, bardzo ważną częścią ich działań było przełamywanie niechęci pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych szczególnie w firmach, które – jak dotąd – nie miały takich osób wśród swoich pracowników. Ponadto pozyskiwanie nowych pracodawców było czynnością bardzo czasochłonną oraz wymagającą szczególnych umiejętności interpersonalnych i determinacji.

Z drugiej strony, ważne było stałe utrzymywanie kontaktu z pracodawcą już po zatrudnieniu osób z niepełnoprawnością oraz szybkie reagowanie na pojawiające się problemy, dzięki czemu pracodawca miał poczucie wsparcia ze strony trenera.

Najważniejsze jest utrzymywanie kontaktów z klientami i pracodawcami oraz członkami załóg przedsiębiorstw, w których pracują moi klienci. I powiedzmy, ogarnianie tego o tyle, żeby wiedzieć, gdzie są problemy, odpowiednio na nie reagować, a przede wszystkim reagować o czasie.

Trener pracy w NGO

METODY POZYSKIWANIA KONTAKTÓW

Trenerzy z organizacji pozarządowych pozyskiwali pracodawców różnymi sposobami:

- Korzystano z już istniejącej w organizacji bazy pracodawców, przychylnych zatrudnieniu osób z niepełnoprawnością.

- Korzystano z własnych znajomości w środowiskach przedsiębiorców.
- Podkreślano, jak istotne było doprowadzenie do spotkania z pracodawcą, na którym informowano o modelu i korzyściach płynących z zatrudnienia wspomagane.
- Ważną metodą, szczególnie w małych miastach, była „poczta pantoflowa”, zachęcanie innych pracodawców do udziału w projekcie przez personel firm, które już zatrudniały osoby z niepełnosprawnością.
- Wykorzystywanie lokalnych mediów do informowania pracodawców o możliwości zatrudnienia wspomagane.
- Poszukiwanie ofert pracy w prasie i Internecie.
- Nawiązywanie relacji z pracownikiem firmy, przychylnym zatrudnieniu osób z niepełnosprawnością i mającym wpływ na politykę zatrudnieniową w przedsiębiorstwie.

Ważne jest to, by udało się nawiązać taką relację z konkretną osobą w firmie, która przekona się do tego, że warto z nami współpracować, że dobrze się z nami współpracuje, że to jest ważne.

Trener pracy w NGO

METODY PERSWAZJI

Wskazywano wiele metod na przekonanie pracodawcy do nawiązania współpracy z uczestnikiem projektu:

- przedstawianie zalet beneficjenta jako dobrego pracownika wykonującego rzetelnie powierzone zadania;
- zachęcanie pracodawcy do podjęcia próby zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, w myśl zasady: „warto spróbować”;

Tak po ludzku proszę, żeby spróbować. I doprowadzam do spotkania, żeby pracodawca zapoznał się z daną osobą, czy ją chce, i zaoferował potem praktyki czy staż.

Trener pracy w NGO

- szczegółowe informowanie przedstawiciela firmy o projekcie zatrudnienia wspomagane, rozmowa, zostawianie broszur;
- doprowadzanie do spotkania pracodawcy z beneficjentem, aby pracodawca miał okazję poznać potencjalnego pracownika.

Aby zwiększyć szanse beneficjenta na zatrudnienie u danego pracodawcy, trenerzy korzystali z następujących narzędzi:

- organizowanie bezpłatnych praktyk trwających ok. 20 godzin, w trakcie których pracodawca mógł zobaczyć, jak pracuje osoba niepełnosprawna, i lepiej ją poznać;
- po etapie praktyk organizowanie staży finansowanych ze środków NGO, w czasie których pracodawca poznawał lepiej beneficjenta oraz jego możliwości;
- odwoływanie się do argumentów finansowych – informowanie o dostępnych dofinansowaniach do wynagrodzeń dla osób z niepełnosprawnością;
- podkreślanie znaczenia elementów wizerunkowych, związanych z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością.

Co ciekawe, w odniesieniu do wyników uzyskanych w jednostkach samorządowych trenerzy wywodzący się z NGO w mniejszym stopniu podkreślali zalety beneficjentów jako pracowników niepełnosprawnych o pewnych unikatowych cechach z tym związanych, bardziej skupiali się na przedstawianiu ich jako kandydatów porównywalnie dobrych jak osoby pełnosprawne.

Na dalszym miejscu znalazło się przedstawianie korzyści finansowanych dla pracodawcy, wynikających ze stworzenia miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej.

Trenerzy rzadko wymieniali swój udział we wdrażaniu beneficjenta do pracy i sprawowaniu nad nim opieki – jako argument na rzecz zatrudniania osób z niepełnosprawnością, stosowany w negocjacjach z pracodawcą. Niemniej jednak zarówno z ich relacji, jak i wywiadów z pracodawcami wiemy, że zaznajamiali pracodawców z zasadami zatrudnienia wspomagane. Można zatem zakładać, że ten element udogodnień dla pracodawców traktowali jako warunek konieczny do nawiązania negocjacji dotyczących współpracy z firmami.

PRZYCZYNY ZAINTERESOWANIA ZATRUDNIANIEM OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Pracodawcy współpracujący z osobami niepełnosprawnymi na polu zawodowym wskazali wiele różnorodnych inspiracji do podejmowania takich działań. Można je podzielić na kilka kategorii:

Przyczyny ustawowe:

- Przekroczenie progu 25 osób zatrudnionych w zakładzie pracy, które wymusza płacenie „kary” do PFRON w razie niezatrudnienia wymaganej liczby pracowników z orzeczeniem o niepełnosprawności.

Przyczyny instytucjonalne:

- Odgórna decyzja zarządu firmy; nowe potrzeby kadrowe, związane ze zmianami w organizacji pracy, np. zmianą siedziby firmy.

Przyczyny natury osobistej:

- Osobiste pozytywne doświadczenia z osobami niepełnosprawnymi.
- Zaangażowanie w działania mające na celu wspieranie osób z niepełnosprawnością.
- Obserwacja pracy osób z niepełnosprawnością i dostrzeżenie ich zalet jako pracowników.

Przyczyny natury społecznikowskiej:

- Chęć udzielenia wsparcia dyskryminowanej na rynku pracy grupie społecznej.
- Chęć przełamania stereotypów.

PERSPEKTYWA PRACODAWCY

Pracodawcy współpracujący z organizacjami pozarządowymi w zakresie zatrudnienia wspomaganego wskazali kilka czynników, które zadecydowały o jej podjęciu. Były to (w kolejności od wskazywanych jako najważniejsze do najmniej ważnych):

Pierwszoplanowe były przyczyny związane z polityką zakładu pracy, stroną finansową i dostosowaniem firmy do szczególnych wymagań części osób z niepełnosprawnością:

- korzyści finansowe poprzez różnego typu dofinansowania i dotacje związane z zatrudnieniem pracownika z niepełnosprawnością;
- chęć uniknięcia „karnej składki” do PFRON w przypadku niezatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością, gdy zatrudnionych jest więcej niż 25 osób;
- rodzaj niepełnosprawności (zapotrzebowanie na osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności było zależne od profilu działalności zakładu pracy);
- przychylne nastawienie zarządu do zatrudniania osób z niepełnosprawnością.

Na drugim planie leżały czynniki związane z samym kandydatem do pracy:

- wrażenie, jakie wywarł na pracodawcy w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej;
- duże zaangażowanie w pracę, jakim wykazał się kandydat w okresie próbnym;
- umiejętności społeczne, które umożliwiły beneficjentowi nawiązanie dobrego kontaktu z pracodawcą i współpracownikami;
- empatyczna postawa: „Każdy może się znaleźć w takiej sytuacji”;
- postrzeganie zatrudniania osób z niepełnosprawnością jako elementu nowoczesnego zarządzania i potencjalnie dobrego PR firmy.

Argumenty, które zadecydowały o zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością, to (w kolejności od najważniejszego do najmniej ważnego):

- możliwość uzyskania dotacji do miejsca pracy;
- posiadanie przez beneficjenta orzeczenia o niepełnosprawności w poszukiwanym stopniu lub/i poszukiwanym rodzaju niepełnosprawności;
- perswazyjność trenera pracy, który przekonał pracodawcę do zatrudnienia beneficjenta projektu, używając rzeczowych argumentów;
- przykłady innych zakładów pracy, w których osoby niepełnosprawne świetnie sobie radzą;
- przekonanie pracodawcy, że beneficjent programu wywiązuje się ze swoich obowiązków w sposób porównywalny z osobą pełnosprawną;
- perswazyjność samej metody, którą pracodawca znał i ocenił pozytywnie, podobnie jak sposób jej realizacji;
- beneficjent programu wykazał niezwykłą chęć do podjęcia pracy, co zaimponowało pracodawcy.

W badaniu pracodawców współpracujących z NGO udało się zidentyfikować szereg barier zniechęcających pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników:

- pracodawcy obawiają się, że osoby niepełnosprawne nie poradzą sobie w pracy, nie zaaklimatyzują się, nie będą wydajnie pracować;
- pojawiała się obawa o fizyczne bezpieczeństwo swoje i podwładnych, wynikająca często z braku wiedzy na temat niepełnosprawności i sposobów reagowania osób chorych;
- brak możliwości zatrudnienia takiego pracownika z powodu barier architektonicznych, których pracodawca nie może usunąć;
- duże koszty związane z dostosowaniem stanowiska pracy do potrzeb konkretnej osoby.

Największe opory budzi myśl o zatrudnieniu osoby, która jest:

- agresywna; nie dotyczy to bezpośrednio osób niepełnosprawnych, gdyż pracodawca nie zatrudniłby również osoby pełnosprawnej, która jest agresywna;
- niepełnosprawna ruchowo (jeśli wymagałoby to dużego remontu w celu dostosowania budynku do potrzeb pracownika lub jeśli praca wymaga szczególnych czynności, np. sięgania wysoko czy swobodnego przemieszczania się);
- z niepełnosprawnością narządu wzroku (jeśli jest to praca wymagająca czytania);
- osoby niedowidzące i z głuchotą, osoby głuchonieme (tam gdzie praca wymaga odpowiednio dużo czytania i odbierania telefonów);

- osoby z niepełnosprawnością intelektualną (w przypadku zbyt skomplikowanych prac).

NAWIĄZANIE WSPÓŁPRACY W TRENEREM PRACY – Z PERSPEKTYWY PRACODAWCY

Relacja pracodawców pokrywa się z prezentowanym przez trenerów przebiegiem zdarzeń. W większości badanych przypadków kontakt był inicjowany przez trenera pracy, a tylko w jednym przypadku pracodawca sam poszukiwał kontaktu do organizacji realizującej projekt zatrudnienia wspomaganego.

Trenerzy wykazywali się elastycznością w zakresie ustalania terminów i miejsc spotkań. Odbywały się one w siedzibach firm lub w innych miejscach, co czasem było podyktowane potrzebami beneficjentów.

Wśród argumentów używanych przez trenerów, by zainteresować pracodawcę udziałem w projekcie i zatrudnieniem wspomaganym, przywoływano:

- możliwość skorzystania z dofinansowania do stanowiska pracy osoby z niepełnosprawnością oraz jego doposażenia;
- zapewnienie trenera pracy, że gwarantowany jest pełen nadzór nad pracownikiem z niepełnosprawnością;
- „dobre praktyki” – przywoływane przez trenera przykłady sytuacji, gdy zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością w innych zakładach pracy zakończyło się sukcesem;
- zapewnienie, że osoba z niepełnosprawnością pozostaje pod opieką trenera, do którego można się zwrócić w razie sytuacji problematycznych;
- bardzo dobra komunikacja między beneficjentem projektu a trenerem pracy.

PRZEBIEG WSPÓŁPRACY Z TRENEREM PRACY – Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW

Pracodawcy związani z instytucjami pozarządowymi postrzegają trenera pracy jako osobę, która sprawuje opiekę nad beneficjentem projektu zatrudnienia wspomaganego.

Z perspektywy pracodawców współpraca z trenerem zapewnia bardzo wymierną korzyść – pozwala przyjąć przeszkolonego, gotowego do podjęcia pracy pracownika, zdejmując z nich tę odpowiedzialność i konieczność poświęcenia czasu na rekrutację. Doświadczenia badanych pracodawców wskazywały, że trener pracy potrafił bardzo skutecznie przygotować beneficjenta do pracy dzięki umiejętności wyjaśnienia mu wymagań w sposób bardzo przystępny, oraz poprzez wspólną pracę w czasie, kiedy krok po kroku wdrażał pracownika w wykonywane na stanowisku pracy czynności.

Dla pracodawców istotne było także to, że trener dodatkowo zwracał uwagę na takie elementy przygotowania się pracownika do przebywania na terenie zakładu pracy, jak: dbałość o higienę i wygląd zewnętrzny. Zauważano również zaangażowanie trenera w budowanie pozytywnych relacji w zespole pracowniczym poprzez wprowadzenie beneficjenta w to środowisko i łagodzenie ewentualnych napięć we wzajemnych kontaktach.

Niemniej jednak zapotrzebowanie pracodawców na poszczególne formy oferowanego przez trenera wsparcia okazało się zróżnicowane.

- Uważa się, że w zakresie wprowadzenia nowej osoby do zakładu, zapoznania jej ze stanowiskiem pracy, obowiązkami i czynnościami, jakie ma wykonać, trener sprawdzi się lepiej niż inne osoby. Wynika to, zdaniem badanych, z faktu, że beneficjent darzy trenera zaufaniem, wie, jak się do niego odnosić, i w związku z tym jest w stanie najszybciej przy nim nauczyć się swoich obowiązków. Trener natomiast dobrze zna beneficjenta – także jako osobę z niepełnosprawnością – dzięki czemu wie, jak do niego dotrzeć, w jaki sposób z nim pracować, i potrafi lepiej niż inni udzielić wsparcia oraz przewidzieć potencjalne, a szczególnie mniej typowe dla pracodawcy zachowania i reakcje. Niemniej jednak zapotrzebowanie na ten rodzaj wsparcia jest okresowe – po przeszkoleniu beneficjenta obecność trenera staje się zbędna.
- Panuje zgoda co do tego, że doradztwo i dobór stanowiska również powinny pozostać w gestii trenera, jako że ma on najlepsze rozeznanie dotyczące możliwości beneficjenta i potrafi ocenić, czy dana osoba poradzi sobie z konkretnymi obowiązkami.
- Z perspektywy pracodawców współpracujących z NGO oceniono – inaczej niż w przypadku pracodawców związanych z jednostkami samorządowymi – zapotrzebowanie na udział trenera we wstępnym przeszkoleniu pracownika. Uznaje się, że w początkowym szkoleniu rola trenera pracy jest bardzo istotna.

PROPOZYCJE MODYFIKACJI WSPÓŁPRACY Z TRENEREM PRACY – ZE STRONY PRACODAWCÓW

Współpraca między pracodawcą a trenerem oceniana była przez badanych pracodawców jako optymalna. Nie wskazano żadnych propozycji zmian.

Jeśli chodzi o propozycje działań, jakie należałoby podjąć, aby zainteresować pracodawców zatrudnieniem wspomaganym, wskazano następujące obszary:

- intensyfikację kontaktów z pracodawcami, nastawionych na zaprezentowanie korzyści płynących dla nich z udziału w projektach zatrudnienia wspomaganego;
- popularyzację tej metody wśród pracodawców zarówno w postaci pakietów informacyjnych, jak i konferencji, kampanii itp. działań;
- kontynuację programów aktywizacji zawodowej z udziałem trenera pracy;

- zapewnianie dużych dotacji do tego rodzaju projektów, ponieważ najlepszy pracownik z niepełnosprawnością osiąga w porównaniu z pracownikiem pełnosprawnym do 80% wydajności;
- ograniczanie kosztów pracodawcy, związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej.

WSPÓŁPRACA MIĘDZY TRENEREM A BENEFICJENTAMI I CZŁONKAMI ICH RODZIN

ROLA TRENERA PRACY W OCENIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

W opinii beneficjentów projektów realizowanych w NGO pomoc trenera pracy była kluczowa dla osiągnięcia powodzenia, zarówno jeśli chodzi o przygotowanie do wejścia na otwarty rynek pracy, jak i w zakresie szukania zatrudnienia oraz przy wdrażaniu na stanowisko pracy/stażu.

Najważniejsze z punktu widzenia większości badanych beneficjentów NGO obszary, w jakich potrzebowali wsparcia trenera, to: poszukiwanie ofert pracy, wprowadzenie w nowe miejsce pracy i nauczenie wykonywania obowiązków na stanowisku.

Inne obszary, w jakich otrzymywano w razie potrzeby pomoc ze strony trenera, to:

- pomoc przy pisaniu CV;
- wsparcie przy określeniu możliwości i preferencji zawodowych;
- nawiązywanie kontaktu z pracodawcami gotowymi stworzyć miejsce pracy dla pracownika z niepełnosprawnością;
- przygotowywanie beneficjenta do rozmowy kwalifikacyjnej;
- obecność na rozmowie kwalifikacyjnej;
- negocjowanie z przełożonym warunków zatrudnienia;
- pomoc w podjęciu decyzji o przyjęciu oferty pracy;
- obecność przy podpisywaniu umowy;
- pomoc przy dopełnianiu formalności związanych z rejestracją w urzędzie pracy;
- pomoc w poznaniu i pokonaniu drogi z domu do miejsca zatrudnienia i z powrotem (tam, gdzie było to konieczne);
- pomoc w zakresie zaznajomienia się z organizacją przestrzenną i bezpiecznym poruszaniem się po miejscu pracy (tam, gdzie było to konieczne).

ROLA TRENERA W ZALEŻNOŚCI OD RODZAJU NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI BENEFICJENTA

Rodzaj otrzymywanego wsparcia ze strony trenera różnił się w zależności od rodzaju niepełnosprawności beneficjentów, analogicznie do deklarowanych przez nich potrzeb w tym zakresie.

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz chorujących psychicznie trener wspierał beneficjenta oraz kierował nim na każdym etapie wchodzenia na otwarty rynek pracy.

Jego rola zaczynała się od zmotywowania beneficjenta do podjęcia aktywności i pokazania, że podjęcie przez niego zatrudnienia jest możliwe i pozostaje w zasięgu osobistych możliwości. Trener wspólnie z beneficjentem określał jego preferencje oraz pisał z nim CV. Następnie wyszukiwał odpowiednie oferty pracy i kontaktował się z pracodawcami. Często sam negocjował warunki zatrudnienia, a rozmowa kwalifikacyjna, na której był obecny, była raczej formalnością, niż służyła rzeczywistej weryfikacji kandydata.

Bardzo ważnym elementem – z punktu widzenia osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz chorujących psychicznie – było wprowadzenie przez trenera w nowe środowisko pracy. Równie ważne było wsparcie na etapie poznania i przyswojenia obowiązków, jak i sama obecność trenera, która zmniejszała stres związany z nową sytuacją.

Dla osób z niepełnosprawnością wynikającą z zaburzeń sensorycznych ważne było wsparcie w zakresie szukania ofert pracy i nawiązania pierwszego kontaktu z pracodawcą, jednak były one bardziej samodzielne w pisaniu CV, określaniu swoich preferencji, podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu oraz negocjowaniu i podpisywaniu umowy – choć i tu otrzymywały wsparcie trenera, jeśli wyraziły taką potrzebę. Istotna była dla nich również obecność trenera podczas pierwszych dni pracy, pomoc w opanowaniu nowych obowiązków, pokazanie, jak poruszać się po zakładzie pracy oraz poznawanie i opanowanie drogi do i z pracy. Osoby z jednoczesną dysfunkcją wzroku i słuchu korzystały ponadto z pomocy trenera przy dopełnianiu formalności w urzędzie pracy.

Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu jako najważniejsze obszary wsparcia wskazywały pomoc w poszukiwaniu ofert pracy oraz na etapie wprowadzania w nowe obowiązki.

Bardzo ważne z punktu widzenia tej grupy beneficjentów była pomoc w znalezieniu ofert pracy zgodnych z kwalifikacjami beneficjenta oraz nawiązywanie kontaktu z pracodawcami, którzy są przychylnie nastawieni do zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością. Od trenera oczekiwano głównie pomocy w znalezieniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy lub zmiany miejsca zatrudnienia na lepiej dostosowane do kwalifikacji i predyspozycji beneficjenta.

OCZEKIWANIA WZGLĘDEM TRENERA PRACY

Oczekiwania wobec trenera pracy były zbieżne z zakresem i rodzajem wsparcia, jakie beneficjenci otrzymywali. Najważniejsze dla uczestników projektów było uzyskanie pomocy w zakresie znalezienia potencjalnego miejsca pracy.

Jeśli chodzi o mnie, dostałam wszystko, czego mogłam oczekiwać od trenerki.

Beneficjentka NGO

Przede wszystkim ma ułatwić samą pracę i jej znalezienie.

Beneficjent NGO

Rodzaj niepełnosprawności beneficjenta miał wpływ na dodatkowe oczekiwania odnośnie do projektów i rodzaju wsparcia oferowanego przez trenera pracy.

Dla osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz chorujących psychicznie ważne było zmotywowanie do podjęcia aktywności, poprowadzenie na każdym etapie wchodzenia na otwarty rynek pracy oraz otrzymanie wsparcia emocjonalnego.

Osoby z niepełnosprawnością spowodowaną zaburzeniami sensorycznymi oczekiwały przede wszystkim pomocy w poszukiwaniu ofert pracy dostosowanych do ich możliwości i kwalifikacji oraz pomocy w opanowaniu trasy do i z pracy w początkowym okresie po podjęciu zatrudnienia w nowym miejscu.

Natomiast osoby z niepełnosprawnością ruchową oraz chorobami somatycznymi oczekiwały przede wszystkim pomocy w dotarciu do pracodawcy, który będzie gotowy zatrudnić osobę z takimi rodzajami niepełnosprawności, oraz w znalezieniu pracy na stanowisku zgodnym z ich preferencjami i kwalifikacjami.

Mnie najbardziej zależy na ofertach, dalej to już sobie poradzę, czy z pracodawcą, czy z przystosowaniem się do danego miejsca.

Beneficjent NGO

MOCNE STRONY WSPÓŁPRACY Z TRENEREM

Dla każdego z beneficjentów główną korzyścią ze współpracy z trenerem był fakt podjęcia przez nich pracy na otwartym rynku. Podzielano opinię, że znalezienie zatrudnienia byłoby dużo trudniejsze lub wręcz niemożliwe bez pomocy trenera.

Głównym plusem jest to, że znalazł pracę. Dla mnie to największy plus.

Beneficjent NGO

Ja na pewno, gdyby nie [trenerka], nie podjęłabym tej pracy. Gdyby nie jej pomoc. Dla mnie jest nieoceniona. Nauczyła mnie stawiać pierwsze kroki w pracy w biurze, w drodze do pracy i poruszaniu się po Warszawie.

Beneficjentka NGO

Jest łatwiej znaleźć pracę z trenerem pracy. Samemu ciężko szukać. Monitoruje, pomaga, daje wsparcie, motywację. Jestem zadowolony z trenera.

Beneficjent NGO

Duże znaczenie we współpracy z trenerem miało dla beneficjentów stałe motywowanie do podjęcia aktywności zawodowej oraz uzyskanie wiedzy z zakresu poruszania się po rynku pracy. W szerszym kontekście myślenia o aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością wydaje się to szczególnie ważna kompetencja, dzięki której część badanych potrafiła znaleźć dla siebie kolejne miejsca zatrudnienia, już po zakończeniu projektu.

Taka osoba się przydaje, szczególnie niepełnosprawnym zamkniętym w sobie. Takim jak ja. Wróciłam po rencie i nie wiedziałam, co ze sobą zrobić, nauczyli mnie praktycznie od nowa żyć.

Beneficjentka NGO

Ważne było również dążenie trenera do poszukiwania zatrudnienia bardziej odpowiadającego preferencjom i kwalifikacjom osoby z niepełnosprawnością niż ich obecna praca. W części przypadków dotyczyło to również zachęty i wspólnego wypracowania strategii podnoszenia kwalifikacji w celu zwiększenia szans beneficjenta na otwartym rynku pracy.

Obecnie mam średnie wykształcenie. Dzięki wsparciu trenera pracy, który zmotywował mnie, żebym je uzupełniła. (...) Mówiono mi, że z zasadniczym ciężko mi będzie znaleźć pracę.

Beneficjent NGO

Dla uczestników projektów bardzo ważne okazało się wsparcie emocjonalne, jakie otrzymywali od trenera. Było to szczególnie istotne w sytuacjach, gdy przez dłuższy czas nie udawało się znaleźć pracy.

Cały czas powtarzała, że dam sobie radę. Z drugiej strony myślałam sobie, że jeżeli była tak zaangażowana w pomoc dla mnie, to nie mogę jej zawieść. Bez niej na pewno bym sobie nie poradziła.

Beneficjentka NGO

To jest takie wsparcie duchowe. Czyli jest osoba, do której mogę się zwrócić w razie wątpliwości.

Beneficjent NGO

Pocieszała mnie, że będzie dobrze, że będzie w porządku, że mi się uda.

Beneficjent NGO

Wsparcie w zakresie dotarcia do potencjalnego pracodawcy było szczególnie doceniane przez osoby z niepełnosprawnością ruchową.

CV zostawił, powiedział, że dowie się tu i tam, popyta się pracodawców, bo są różni. (...) Pozytywnie zaskoczyło mnie to, że miał wszędzie znajomych i obiecał, że z nimi porozmawia i się popyta.

Beneficjent NGO

W samym procesie nawiązywania współpracy z trenerem ceniono to, że nie wiązało się ono zwykle z koniecznością wypełnienia dużej ilości dokumentacji, co stanowi dla wielu beneficjentów problem. Odbiorcy usług byli także wrażliwi na łatwość nawiązania kontaktu i cenili u swoich trenerów posiadanie przez nich dużych kompetencji społecznych, co znajdowało przełożenie na płynność nawiązania i utrzymania kontaktu.

Porozmawialiśmy na luzie, bez żadnej papierologii, nie musiałam się nigdzie rejestrować, podpisywać miliona papierków i dokumentów.

Beneficjentka NGO

Dla beneficjentów ważne było również dążenie do uszanowania ich podmiotowości na rynku pracy – bardzo ceniono brak nacisku ze strony trenera na podjęcie zatrudnienia w miejscu lub na stanowisku, które nie odpowiadało beneficjentowi.

Możliwość wprowadzenia i asysta na nowym stanowisku pracy okazały się szczególnie istotne zwłaszcza dla beneficjentów z niepełnosprawnością intelektualną oraz chorujących psychicznie. Obecność trenera w znacznym stopniu niwelowała lęk, jaki odczuwają te osoby w nowym otoczeniu, oraz stres związany z nowymi wymaganiami.

Czułem bardzo silny lęk. Tutaj pani trener mi pomogła. Poszła ze mną na rozmowę.

Beneficjent NGO

Ja sama nie mogłabym. Bym się zestresowała i nie wiem, może bym uciekła. Nie wiedziałabym, co mam robić.

Beneficjentka NGO

Dla osób z dysfunkcją wzroku ważna była pomoc trenera w opanowaniu szlaków przemierzania się z domu do pracy i w obrębie firmy. Dawało im to duże poczucie bezpieczeństwa.

Nie wyobrażam sobie, żebym mogła stawiać swoje pierwsze kroki bez [trenerki]. Ona mi pokazała wszystko – gdzie są drzwi do mojego pokoju i jak je odnaleźć (...) Ja bym tego nie potrafiła albo zesłoby mi na to bardzo dużo czasu.

Beneficjentka NGO

ŚLĄBE STRONY WSPÓŁPRACY Z TRENEREM

Beneficjenci projektów z NGO bardzo dobrze oceniali współpracę z trenerami pracy. Nie wskazywano deficytów ani dodatkowych oczekiwań dotyczących relacji z trenerem, ani co do zakresu udzielanego przez niego wsparcia.

Nie ma słabszych stron.

Beneficjent NGO

Jeżeli chodzi o moją trenerkę pracy, to nie widzę w ogóle u niej żadnych minusów.

Beneficjent NGO

Jedynie osoby z niepełnosprawnością intelektualną wyrażały potrzebę bliższych, bardziej przyjacielskich relacji z trenerem, rozciągnięcia tej relacji również na sferę prywatną. Można się jednak spodziewać, że ma to podłoże niezwiązane wprost z potrzebami z zakresu aktywizacji zawodowej, lecz raczej jest związane ze specyficznymi potrzebami wynikającymi z charakteru ich problemów zdrowotnych.

WSPÓŁPRACA TRENERA Z RODZINĄ BENEFICJENTA

Beneficjenci z niepełnosprawnością ruchową, zaburzeniami sensorycznymi i chorobami somatycznymi lub psychicznymi nie byli zainteresowani tym, by trener współpracował z ich rodzinami. W wypowiedziach osób badanych zaznaczała się wyraźnie potrzeba chronienia swojej prywatności i wytyczanie obszaru niezależności. Może to być związane z obserwowaną przez realizatorów projektów tendencją rodzin do zachowań nadopieczonych wobec osoby z niepełnosprawnością.

Były takie możliwości [zapoznania trenera z rodziną], aczkolwiek ja z tego nie korzystałam.

Beneficjentka NGO

Nie. Dlatego, że ja nie powiedziałam nikomu, że tu przychodzę, mam swoje życie. I nie czuję takiej potrzeby, żeby jeszcze rodzinę w to włączać.

Beneficjent NGO

W wielu przypadkach trener nie dążył do bezpośredniego kontaktu z bliskimi beneficjenta. Zdarzało się, że takie relacje były nawiązywane, ale miało to raczej charakter spontanicznych, przypadkowych spotkań, np. gdy bliski przywoził beneficjenta na miejsce spotkania lub odwiedzał razem z nim instytucję prowadzącą program.

Raz po prostu widziałam się z moją żoną. Jechaliśmy jakąś chałupniczą pracę załatwić. Akurat jechałem z żoną, to żeśmy się spotkali.

Beneficjent NGO

Wyjeżdżaliśmy na spotkanie (...). Na nim [trenerka] uczyła osoby niepełnosprawne robienia ozdób choinkowych i przygotowywania Wigilii. Na tym spotkaniu byłam z młodszą córką. Moja córka się po prostu zakochała [w trenerce].

Beneficjentka NGO

Zdarzały się także sytuacje, gdy trener bliżej poznawał członków rodziny beneficjenta i również im pomagał w znalezieniu pracy.

Mąż dostał na rok rentę i po tym roku stwierdzono, że ma wrócić do pracy. [Potrzebował wiedzieć], w jaki sposób ma kolejno załatwiać sprawy formalne. I spotkali się, i rozmawiali na ten temat.

Członek rodziny beneficjenta NGO

W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną trener przeważnie miał kontakt z rodziną. Potrzebę taką wyrażali zarówno beneficjenci, jak i członkowie ich rodziny. Trener wyjaśniał rodzinie przebieg działań, elementy procesu aktywizacji zawodowej, rozmawiał o postępach beneficjenta. Badanie realizowane z przedstawicielami ośrodków wskazywały, że poprawne nawiązanie tych relacji i uzyskanie akceptacji i wsparcia rodziny było warunkiem koniecznym do powodzenia aktywizacji w przypadku osób chorujących psychicznie i z niepełnosprawnością intelektualną. Dawało to także komfort rodzinom, dla których relacja dziecka/członka rodziny nie zawsze była w pełni czytelna.

Dużo z tatą rozmawiali. Ja myślę, że tak. To jest potrzebne, żeby coś takiego było.

Beneficjent NGO

Trener tłumaczy rodzinie co i jak, że, załóżmy, są nowe godziny pracy, i co dalej.

Beneficjent NGO

Z tego, co syn w domu mówił, nie zawsze można było wywnioskować, jak mu tam jest. Będąc w kontakcie z opiekunem czy trenerem, wiedziałam, czy jest zadowolony z tej pracy, czy nie bardzo, i czy z niego są zadowoleni.

Członek rodziny beneficjenta NGO

Rodziny beneficjentów, które miały kontakt z trenerem, pozytywnie oceniały doświadczenia z tej współpracy.

Jestem bardzo zadowolona ze [stowarzyszenia], że znaleźli taką pracę.

Członek rodziny beneficjenta NGO

Szczególnie rodziny osób z niepełnosprawnością intelektualną wyrażały opinie, że ich bliscy nie znaleźliby pracy bez pomocy trenera. Wskazywali na fakt, że przed wdrożeniem projektu z zatrudnieniem wspomaganym sami bezskutecznie poszukiwali dla niego zatrudnienia.

W ich ocenie, współpraca z trenerem była cenna również ze względu na wskazanie przez niego nowych możliwości aktywizacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością, których wcześniej nie znali, oraz ze względu na umiejętności trenera w wynajdowaniu pracodawców gotowych zatrudnić osobę niepełnosprawną. Wyrażali opinię, że przedstawicielowi organizacji łatwiej jest nawiązać kontakt z takimi pracodawcami.

Ja mogę powiedzieć, że zawdzięczamy mu wszystko, całą tę pracę. (...) Przede wszystkim, że szuka kontaktów wśród pracodawców. To jest najtrudniejsze. Ja próbowałam szukać na stronach internetowych, ale w ogóle nie ma żadnej rozmowy. (...) Łatwiej jest, wydaje mi się, prowadzić instytucji rozmowę, kiedy przedstawia wiedzę o kandydacie, bo robi to w sposób fachowy.

Członek rodziny beneficjenta NGO

OCENA EFEKTYWNOŚCI I SKUTECZNOŚĆ ŚWIADCZENIA USŁUG TRENERA PRACY

WPŁYW USŁUG TRENERA NA TRWAŁOŚĆ ROZWIĄZYWANIA PROBLEMÓW Z ZAKRESU AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

W NGO podzielana jest opinia prezentowana przez pracowników jednostek samorządowych, że włączenie trenera pracy w proces aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na ogromne znacznie dla ich szans na znalezienie zatrudnienia.

WPŁYW WSPARCIA TRENERA NA ZATRUDNIENIE OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Doświadczenia NGO potwierdzają, że trener pracy jest kluczową postacią decydującą o sukcesie zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Trener jest przewodnikiem i na swój sposób „tłumaczem” w relacjach między beneficjentem, pracodawcą, instytucjami a rodziną osoby niepełnosprawnej. Oczywiście obecność trenera nie niweluje wszystkich problemów, powoduje jednak zauważalne zmiany w sposobach postrzegania osób z niepełnosprawnością we wszystkich wymienionych grupach interesariuszy.

Nadal jest spory strach, obawa przed osobami choćby z niepełnosprawnością intelektualną. To się bierze stąd, że jest niska świadomość społeczna. Boimy się, nie znamy niepełnosprawności. A jak się boimy, to często negatywnie się odnosimy. Inna sprawa to niepełnosprawność intelektualna a choroby psychiczne. Często te dwa pojęcia są mylone. To też kwestia do podjęcia inicjatyw, by temu przeciwdziałać. Niestety, nadal jest duży odsetek osób negatywnie odnoszących się do osób chorujących psychicznie. Mówi się kolokwialnie, że ktoś jest wariatem, świrem i tak dalej. To na pewno nie pomaga tym osobom w integracji społecznej. Po pierwsze więc edukacja na wczesnym etapie, dotycząca niepełnosprawności jakiegokolwiek.

Koordynator projektu w NGO

ZMIANA W SPOSOBIE MYŚLENIA O OSOBACH NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Na poziomie projektów prowadzonych przez organizacje pozarządowe zauważano szereg zmian w środowiskach związanych z ich realizacją.

a) Jeśli chodzi o beneficjentów wskazywano na korzyści takie, jak:

- Umożliwienie beneficjentom szeroko rozumianego „wyjścia z domu” – przełamanie barier społecznych i nawiązanie kontaktów z otoczeniem. Nawet jeśli nie były to obiektywnie spektakularne działania (udział w pikniku), z perspektywy beneficjentów miały ogromne znaczenie.
- Prowadziło to często i dość szybko do zmian postrzegania siebie. Umożliwiło uczestnikom programów spojrzenie na siebie jako na osobę, „która cokolwiek może”. Przyносиło to wartość w postaci odzyskania wiary we własne możliwości, ale czasem też nadziei, poczucia sensu życia (w przypadku osób, które nagle ociemniały np. w wyniku wypadku itp.).

- Obecność trenera ułatwia konfrontację z różnymi trudnościami – zarówno we wchodzeniu na rynek pracy, jak i radzeniu sobie ze zmianami lub utratą pracy.

b) Jeśli chodzi o najbliższe otoczenie beneficjentów, wskazywano na korzyści takie, jak:

- Zmiana autopercepcji beneficjentów znajdowała często przełożenie na przekształcanie się mentalność środowiska. Weryfikowała sposób postrzegania osób niepełnosprawnych – zarówno konkretnych, jak i całej grupy społecznej i ich zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie.
- Przełamanie oporów rodziców, ich obaw dotyczących nieporadności i nieprzystosowania się dzieci, oraz niepewności bytowej – ryzyka utraty świadczeń socjalnych.

c) Jeśli chodzi o organizacje realizujące projekt, wskazywano na korzyści takie, jak:

- Rozwój organizacji, sukcesy na nowym polu, wypracowanie metod pracy z osobami z niepełnosprawnością i pozyskiwania funduszy.
- Rozwój wiedzy, profesjonalizmu, umiejętności zespołu.
- Prowadzenie działalności szkoleniowej.
- Nawiązanie nowych kontaktów w Polsce i za granicą w zakresie pracy nad doskonaleniem modeli zatrudnienia wspomaganego.
- Opisanie metody.
- Zwiększenie efektywności aktywizacji zawodowej oferowanej przez instytucję – wsparcie trenera sprawia, że dochodzi do podjęcia pracy przez osoby z niepełnosprawnością, udaje się złagodzić początkowe napięcia, przełamać stres, obawy osoby z niepełnosprawnością, załagodzić sytuacje drażliwe.
- Zmiana postrzegania szans na zatrudnianie osoby z niepełnosprawnością na rynku otwartym w samej instytucji systemu wsparcia.

d) Jeśli chodzi o rynek pracy, wskazywano na korzyści takie, jak:

- Zainteresowanie lokalnych pracodawców, a czasem nawet deklaracja gotowości do stworzenia określonej liczby miejsc pracy, wynikająca z poczucia bezpieczeństwa – wiedzą, że dostaną preselekcjonowanych pracowników oraz że w razie potrzeby uzyskają wsparcie osoby, która zna beneficjentów, wie, czego się po nich spodziewać, jak reagować na pojawiające się problemy.

CZYNNIKI OSŁABIAJĄCE SKUTECZNOŚĆ MODELU

W NGO zidentyfikowano szereg czynników, które mają negatywny wpływ na szanse długookresowego powodzenia projektów zatrudnienia wspieranego.

Podstawową trudnością jest forma finansowania – system projektowy prowadzi do stałego obciążenia niepewnością. Wzmacnia ją doświadczenie, które uczy, że nawet zakontraktowane projekty mogą zostać przerwane z braku środków. Z jednej strony wymusza to koncentrowanie uwagi na elementach pobocznych w stosunku do założeń – zamiast skupiać się na projekcie, trzeba poszukiwać kolejnych źródeł finansowania i pisać nowe wnioski.

To jest tak, że my piszemy oferty na konkursy w ramach projektów, wszystko jest i one się kończą, są na określony czas, więc musimy pisać kolejne projekty, na kolejne konkursy. Stajemy do konkurencji z organizacjami, które niby aktywizują zawodowo, a tak naprawdę nie mają żadnych efektów i nie wiemy, co się stanie.

Koordynator projektów NGO

Z drugiej strony przekłada się to na trudności organizacyjne i spadek motywacji trenerów do angażowania się w proces podnoszenia kompetencji.

Powoduje to również trudności natury etycznej. Mianowicie, potencjalnie skokowa, urywana realizacja projektów może sprawiać, że beneficjenci po zaktywowaniu i zachęceniu do udziału mogą zostać nagle odcięci od wsparcia, które jest zgodnie oceniane jako kluczowe dla powodzenia ich wysiłków. Podważa to w pewnym wymiarze sensowność podejmowania działań aktywizacyjnych – na poziomie dyskusji, co jest obciążone większym kosztem: nienaruszanie *status quo* czy rozczarowanie wynikające z utraty wsparcia.

To, że one się kończą. Ja nie jestem w stanie zatrzymać trenerów, którzy byli świetni, jeśli znajdą lepszą, stałą ofertę pracy. Bo mimo że wynagrodzenie jest dobre, to na rok. Tu też widzę zagrożenie dla osób wspieranych – ich trenerzy pracy odchodzą, więc muszą dostać nowych trenerów, którzy będą ich wspierać, a nie znają środowiska, gdzie oni byli wdrażani.

My jak zaczynaliśmy w 2011 roku, to twierdziliśmy, że w roku 2013, 2014 na bank będzie określony ustawowo trener pracy, że nie będziemy musieli się niczym martwić. Kończy się nam pierwszy kwartał 2013 roku, a wizja tego, że to będzie ustawowo uregulowane, jest jeszcze bardzo, bardzo daleko.

Koordynator projektu w NGO

To wszystko w ogóle możemy sobie włożyć do kieszeni, bo w żaden sposób nie przygotuję pracownika i nie zmotywuję do pracy, mówiąc mu: „stary, ale za rok, się rozstaniemy, ta praca jest tylko na rok”. To jest bezsensowna inwestycja, może nie tyle bezsensowna, ile finansowanie to jest podstawowa sprawa. Jeżeli zostanie rozwiązana, wszystko inne to pestka.

Koordinator projektu w NGO

WSPÓŁPRACA Z TRENEREM PRACY – Z PERSPEKTYWY PRACOWNIKÓW URZĘDÓW PRACY (UP)

Dane zebrane wśród pracowników urzędów pracy są bardzo ograniczone, jako że zrealizowano zaledwie trzy wywiady tego typu: dwa w UP współpracujących z jednostkami samorządowymi, jeden w UP współpracującym z NGO. Materiał ten pozwala jedynie na przedstawienie informacji opisowych, bez formułowania wniosków.

Urzędy pracy, które weszły w próbę jako współpracujące z jednostkami samorządowymi, były zarazem realizatorami badanych projektów zatrudnienia wspomaganego.

SYTUACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ NA LOKALNYM RYNKU PRACY – Z PERSPEKTYWY URZĘDU PRACY

Sytuacja osób niepełnosprawnych z punktu widzenia pracowników UP była różna w zależności od regionu, który reprezentowali.

W każdym z badanych regionów osoby niepełnosprawne stanowiły około 5% ogółu bezrobotnych zarejestrowanych w urzędzie.

W Warszawie było zarejestrowanych około 3 tys. osób niepełnosprawnych, z czego 2 tys. długotrwale bezrobotnych oraz 1 tys. poszukujących pracy. Sytuacja osób z niepełnosprawnością na tym rynku pracy została oceniona jako dobra, z uwagi na to, że co miesiąc urząd pozyskuje około 300 ofert dedykowanych tym osobom.

W Bochni zarejestrowanych było 221 osób niepełnosprawnych. Pracownik UP oszacował, że wśród nich około połowa to osoby poszukujące pracy. Sytuacja osób niepełnosprawnych na tamtejszym rynku została oceniona jako dobra w porównaniu z innymi regionami, przy czym zwrócono uwagę, że w obecnym 2013 roku zarejestrowało się więcej osób niż w podobnym okresie w latach poprzednich.

W Urzędzie Pracy w Andrychowie było zarejestrowanych 451 osób niepełnosprawnych, z czego 92 osoby to poszukujące pracy. Sytuacja osób z niepełnosprawnością została oce-

niona jako zła ze względu na kryzys w lokalnych przedsiębiorstwach i brak ofert pracy z najbliższej okolicy.

Jako czynniki wpływające na sytuację osób z niepełnosprawnością na rynku personelu urzędów wskazywał ogólną sytuację gospodarczą w kraju, stopień dopasowania popytu na określone miejsca pracy z podażą pracowników o odpowiednich kwalifikacjach.

W opinii pracowników UP, w najlepszej sytuacji są osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, ponieważ ich zatrudnienie wiąże się ze stosunkowo wysokim dofinansowaniem dla pracodawcy. Z drugiej strony, w najtrudniejszej sytuacji są osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, dla których dofinansowania do miejsca pracy zostały ograniczone, co zmniejszyło zainteresowanie pracodawców ich zatrudnianiem jako osób z niepełnosprawnością, mimo że często im relatywnie najłatwiej jest podjąć pracę w systemie otwartym. Niemniej jednak zmiany prawne marginalizują tę grupę, ponieważ jako osoby z niepełnosprawnością są często odsuwane przez rynek pracy ze względu na negatywne stereotypy dotyczące samej niepełnosprawności i szans osób z niepełnosprawnością na rynku pracy.

WSPARCIE OFEROWANE OSOBOM Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W URZĘDACH PRACY

Wskazywane działania, jakie prowadzą urzędy pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, to:

- refundacja kosztów utworzenia i dostosowania miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością;
- staże;
- szkolenia;
- środki na założenie własnej działalności gospodarczej, doradztwo zawodowe;
- promowanie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością wśród pracodawców – na konferencjach i spotkaniach.

Oferta UP jest taka sama dla osób z różnym stopniem i rodzajem niepełnosprawności, ponieważ, jak podkreślano, urząd nie może dyskryminować kandydata ze względu na jego niepełnosprawność. Oferty skierowane do niepełnosprawnych klientów to przede wszystkim te związane z pracą w serwisie sprzątającym i w ochronie.

Jako najważniejsze z obecnie podejmowanych w UP działań na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych wymieniano dofinansowania na stworzenie miejsc pracy.

W wypowiedziach pracowników UP pojawiały się opinie, że aby zwiększyć zatrudnienie wśród osób niepełnosprawnych, należy wesprzeć pracodawców, którzy tworzą miejsca pracy. Największą barierą utrudniającą wprowadzanie osób niepełnosprawnych na otwarty ry-

nek pracy jest – w opinii pracowników UP – obawa pracodawców związana z ponoszeniem kosztów zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. W związku z tym dofinansowanie do stanowiska pracy jest, według badanych, kluczowym argumentem na rzecz ich zatrudnienia.

WSPÓŁPRACA W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

a) Urząd pracy współpracujący z NGO w ramach projektów zatrudnienia wspomaganego

Pracownik urzędu, który współpracował z NGO w ramach zatrudnienia wspomaganego, wyraził opinię, że ta współpraca powstaje w sposób naturalny, gdy w urzędzie jest zakładana jednostka dedykowana osobom niepełnosprawnym. Pracownik urzędu porównał tę współpracę do trójkąta: urząd pracy – organizacje pozarządowe – pracodawcy, działającego na korzyść osoby niepełnosprawnej.

W większości przypadków to organizacje pozarządowe wychodzą z inicjatywą współpracy. Trenerzy pracy pojawiają się w jednostce urzędu dedykowanej osobom z niepełnosprawnością wraz ze swoim beneficjentem przy okazji rejestracji lub w celu pozyskania środków na staż lub znalezienia ofert pracy. Z drugiej strony, UP informuje swoich klientów o możliwościach wsparcia, oferowanych przez organizacje pozarządowe.

Współpraca z NGO w ramach zatrudnienia wspomaganego została dobrze oceniona. Zasygnalizowano jednak fakt, że organizacje pozarządowe nie zawsze są chętne do włączenia się w inne działania urzędu na rzecz osób z niepełnosprawnością, np. przy pozyskiwaniu środków na spółdzielnie socjalne. Ponadto pracownik UP zwrócił uwagę na negatywne nastawienie niektórych trenerów wobec pracowników urzędu jako formalistów i niezrozumienie ze strony trenerów faktu, że urzędnicy muszą przestrzegać określonych procedur.

b) Urzędy pracy współpracujące w ramach projektów zatrudnienia wspomaganego z jednostkami samorządowymi.

Pracownicy urzędów pracy współpracowali z trenerami zatrudnionymi w swoich urzędach. Wspierali pracę trenerów, udzielając im konsultacji z zakresu doradztwa zawodowego oraz promując wśród pracodawców zatrudnienie osób z niepełnosprawnością. W ich ocenie działania trenera przyczyniły się do wzrostu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością ze względu na kompleksowe wsparcie beneficjenta oraz niwelowanie obaw wśród pracodawców przed zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością.

OCZEKIWANIA I POTRZEBY W ZAKRESIE WSPÓŁPRACY Z TRENEREM PRACY

W opinii pracowników każdego z badanych UP trener pracy jest bardzo ważną osobą w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Wśród zadań trenera pracy wymieniano: motywowanie osób z niepełnosprawnością do podjęcia zatrudnienia, pomoc w poszukiwaniu pracy oraz wdrażanie w nowe miejsce pracy i osvajanie z nowym środowiskiem. Podkreślano, że skuteczność trenera wiąże się z indywidualnym podejściem do każdego beneficjenta oraz możliwością poświęcenia mu czasu i uwagi.

Co ważne, pracownicy urzędów, które realizowały projekt zatrudnienia wspomaganego, jako zadanie trenera pracy wskazywali również rozpowszechnianie wśród pracodawców informacji na temat korzyści finansowych wynikających z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej oraz osvajanie pracodawcy z sytuacją zatrudnienia takiego pracownika.

Zaznaczano, że nie ma podstawy prawnej do zatrudnienia trenera pracy na stałe w urzędach pracy, mimo że potrzebne są w nich działy dedykowane wyłącznie osobom niepełnosprawnym.

REKOMENDACJE DLA PRODUKTU FINALNEGO

Trener pracy stanowi bardzo istotny i odpowiedzialny element koncepcji zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych. Od jego pracy w znacznym stopniu zależy powodzenie całego procesu zatrudnienia i końcowy efekt, jakim jest utrzymanie przez osobę niepełnosprawną trwałej pracy na otwartym rynku. Trener pracy musi być kompetentnym pracownikiem, który potrafi udzielać wsparcia i pomocy zarówno osobie niepełnosprawnej, jej rodzinie, jak i pracodawcy. Przede wszystkim jest on ściśle związany z pracownikiem niepełnosprawnym, ukierunkowuje cały proces jego przygotowania, a następnie wspiera pracownika w zatrudnieniu w zakładzie pracy na otwartym rynku pracy. Dla pracodawcy jest natomiast konsultantem i doradcą.

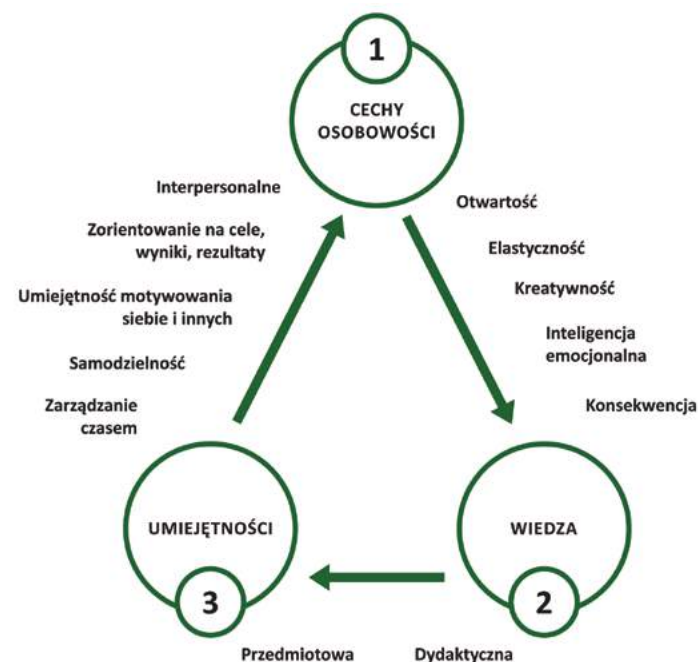
Dotychczasowe praktyki ukazują wiele różnic w zakresie wdrażania koncepcji zatrudnienia wspomaganego, w tym również różnic dotyczących podstawowego elementu tej koncepcji, jakim jest trener pracy. W związku z tym niezwykle istotne jest wypracowanie oraz wdrożenie ujednoliconych procedur rekrutacji (w tym określenie profilu trenera pracy ze wskazaniem kluczowych kompetencji), szkolenia, monitorowanie i zarządzanie pracą trenera pracy.

Przeprowadzone badanie „Trener pracy – identyfikacja modeli świadczenia usług osobom z niepełnosprawnością” w organizacjach pozarządowych oraz jednostkach samorządu terytorialnego, realizujących programy aktywizacji zawodowej z udziałem trenera pracy, upoważnia do sformułowania następujących rekomendacji w przedmiotowej kwestii:

I REKRUTACJA TRENERA/TRENERKI PRACY

1) Rekomendacje w zakresie profilu kompetencyjnego trenera/trenerki pracy

Profil kompetencyjny trenera/trenerki pracy ze względu na zakres zadań, które ma on/ona wykonywać, jest bardzo szeroki. Powinien koncentrować się na trzech podstawowych obszarach definiowanych jako: cechy osobowości, wiedza i umiejętności. Poniższy schemat obrazuje rekomendowane szczegółowe kompetencje w poszczególnych obszarach.



Najistotniejszym obszarem są predyspozycje osobowościowe. Trener/trenerka pracy powinien/powinna charakteryzować się otwartością na problemy innych oraz chęcią niesienia im pomocy. Empatia i życzliwość to jedne z najważniejszych zdolności wyróżniających trenera/trenerkę. Równie istotne są takie cechy, jak: obiektywizm i tolerancja, czyli traktowanie ludzi bez uprzedzeń, szanowanie ich wartości i indywidualności. Indywidualna praca z klientem wymaga całkowitej koncentracji i skupienia uwagi na kliencie oraz jego możliwościach. Ważną kompetencją jest także kreatywność – twórcze rozwiązywanie problemów. Związane jest to z koniecznością przekazywania wiedzy osobom z niepełnosprawnością – umiejętności informowania różnymi kanałami, w zależności od potrzeb i zdolności rozumienia osoby niepełnosprawnej, oraz dostosowania sposobu wykonania pracy do jej możliwości. Wymaga to od trenera/trenerki dużej cierpliwości i wytrwałości. Ponadto powinien/powinna on/ona charakteryzować się: dojrzałością, samokontrolą, konsekwencją w działaniu oraz odpornością emocjonalną, a także odpornością na stres, dzięki czemu może efektywnie pracować, unikając zbytniego osobistego zaangażowania.

Równie ważne w profilu trenera/trenerki pracy są posiadane umiejętności. Osoba pracująca jako trener/trenerka pracy powinna charakteryzować się wysokim poziomem umiejętności interpersonalnych. Ważna jest umiejętność nawiązywania kontaktu i tworzenia dobrych relacji z ludźmi, poprzez okazywanie klientowi akceptacji, zrozumienia i zaufania. Trener/trenerka pracy komunikuje się z różnymi środowiskami i osobami. Powinny cechować go/ją zachowania asertywne oraz wysoki poziom elastyczności, pozwalający w na-

turalny i niewymuszony sposób dopasować zachowanie, styl działania i sposób bycia do wymogów sytuacji lub środowiska, w którym się znajduje. Szczególnie ważna jest umiejętność właściwego reagowania w kontakcie z osobą niepełnosprawną (to znaczy bez zbędnej sztywności, zachowań nadopiecznych, infantylizowania podopiecznych). Trener/trenerka pracy powinien/powinna znać i umieć zastosować w praktyce metody motywowania osób z niepełnosprawnością, a także samego siebie. Istotne jest również posiadanie przez trenera/trenerkę pracy dystansu do samego siebie, umiejętności dostrzeżenia i mówienia o pojawiających się we własnych działaniach trudnościach i proszenie o wsparcie. Ważne są też umiejętności menedżerskie lub sprzedażowe, istotne na etapie promowania zatrudnienia wspomaganego wśród pracodawców.

Trener/trenerka pracy powinien/powinna posiadać również podstawową wiedzę z zakresu poradnictwa zawodowego oraz kształcenia ustawicznego – ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki uczenia się osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, oraz znać różnorodne metody aktywizujące. Niezwykle istotna kompetencja z zakresu wiedzy to znajomość tematyki rynku pracy, w tym procesów lokalnego rynku, znajomość prawa pracy i aspektów kadrowych.

Ponadto osobę tę powinna charakteryzować wysoka samodyscyplina – powinna umieć samodzielnie planować i organizować czas pracy i wykonywać pracę niezależnie od nadzoru. Podstawową rekomendowaną kompetencją jest zaś gotowość do podjęcia się roli trenera/trenerki pracy, czyli gotowość do pracy z osobami z niepełnosprawnością/osobami wykluczonymi społecznie, co równocześnie stanowi podstawę do rozwoju kompetencji w obszarze wiedzy.

Z powyższego profilu trenera/trenerki zatrudnienia wspomaganego wynika, że najważniejszymi jego/jej kompetencjami powinny być przede wszystkim: umiejętności szkoleniowe, czyli trafne dobieranie metod i technik szkoleniowych do potrzeb i możliwości klientów, oraz komunikacja i zorientowanie na człowieka. Z jednej strony powinny to być osoby, które posiadają wysokie kompetencje społeczne, lubią i chcą pracować z osobami niepełnosprawnymi/wykluczonymi, cechuje je empatia i zrozumienie problemów społecznych swoich klientów, z drugiej zaś strony trenerzy/trenerki powinni/powinny posiadać umiejętności negocjacyjne, odwagę i kreatywność, aby współpraca z pracodawcami zaowocowała pozyskaniem nowych miejsc pracy.

Wykształcenie kandydata/kandydatki na stanowisko trenera pracy jest kwestią drugoplanową w stosunku do posiadanych kompetencji. Rekomendowane są dwa podejścia:

1. Kandydat/kandydatka powinien/powinna posiadać wykształcenie wyższe, co najmniej licencjackie z obszaru nauk społecznych (np. psychologia, pedagogika, socjologia). Przy czym należy zwrócić uwagę na fakt, że przy braku predyspozycji osobowościowych wyższe wykształcenie może stanowić przeszkodę w wykonywaniu obowiązków trenera pracy. Dotyczy to przede wszystkim aspektu wspierania na stanowisku pracy (często wykonywania prostych prac fizycznych).

2. Kandydat/kandydatka może mieć wykształcenie średnie, poparte doświadczeniem w pracy (także jako wolontariusz) z osobami z niepełnosprawnością.

W obydwu przypadkach wskazane jest szkolenie kandydatów/kandydatek z zakresu metodologii zatrudnienia wspomaganego oraz specyfiki funkcjonowania i uczenia się osób z niepełnosprawnością.

Powyższy opis stanowi zbiór cech, umiejętności i wiedzy składających się na idealny profil kompetencji trenera/trenerki pracy. Rekomenduje się na jego podstawie określenie minimalnego zakresu kompetencji wymaganych do pracy w charakterze trenera/trenerki pracy. Zakres ten będzie niezbędny przy standaryzacji procesu rekrutacji i pozwoli osobom rekrutującym na trafne precyzowanie oczekiwań w stosunku do kandydatów/kandydatek.

2) Zadania trenera/trenerki pracy

Na podstawie przeprowadzonego badania rekomendowany jest następujący zakres zadań trenera/trenerki pracy:

1. Udział w procesie rekrutacji beneficjentów.
2. Rozpoznanie preferencji i predyspozycji zawodowych beneficjentów.
3. Współudział w tworzeniu indywidualnej ścieżki zawodowej dla beneficjentów.
4. Tworzenie bazy pracodawców, w tym pozyskiwanie pracodawców otwartych na możliwości podjęcia współpracy z osobami z niepełnosprawnością, w zakresie staży, praktyk lub zatrudnienia, oraz dokonywanie analizy stanowisk pracy. Ponadto doradztwo personalne i doradztwo w zakresie formalności związanych z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością.
5. Współpraca z beneficjentem na etapie przygotowania go do podjęcia zatrudnienia i wdrażania w środowisku pracy, w tym m.in.:
 - nauczanie beneficjenta dojazdu do miejsca pracy (zgodnie z potrzebami);
 - wprowadzenie beneficjenta w środowisko zawodowe, w tym szkolenie stanowiskowe;
 - wsparcie na etapie nawiązania relacji ze współpracownikami;
 - wsparcie w wypadku sytuacji trudnych.
6. Monitoring zatrudnienia, w tym bieżące kontakty z osobą z niepełnosprawnością, stała współpraca z pracodawcą zatrudniającym osobę z niepełnosprawnością oraz z rodziną tego pracownika.

Z przeprowadzonego badania wynika, że konieczne jest różnicowanie zakresu wsparcia udzielanego przez trenera/trenerkę w zależności od rodzaju i stopnia niepełnosprawności

danej osoby (przy czym wyniki badania wskazują, że osoby z niepełnosprawnością w stopniu lekkim nie potrzebują specjalistycznego wsparcia trenera/trenerki pracy).

Zarówno przedstawiciele jednostek samorządu terytorialnego, jak i organizacji pozarządowych wskazali, że najbardziej intensywnego wsparcia wymagają dwie grupy osób: osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz chorujące psychicznie. Trener/trenerka wspierali te osoby w całym procesie aktywizacji społecznej i zawodowej, w odróżnieniu od np. osób z niepełnosprawnością fizyczną, które były bardziej samodzielne w inicjowaniu kontaktu z pracodawcą czy załatwianiu formalności związanych z zatrudnieniem. Jednocześnie podkreślano znaczenie jednej z podstawowych cech zatrudnienia wspomaganego, jaką jest zindywidualizowane podejście do każdej osoby, do jej potrzeb i umiejętności.

3) Rekomendacje w zakresie rekrutacji i selekcji trenerów/trenerki pracy

1. Rekomendowana jest rekrutacja zarówno zewnętrzna (informacja o procesie poprzez różne kanały dystrybucji, pozwalająca na dotarcie do szerokiego grona zainteresowanych), jak i wewnętrzna (umożliwiająca korzystanie z „własnych zasobów” – możliwość pozyskania do pracy osób posiadających doświadczenie w kontaktach z wybraną grupą odbiorców wsparcia).
2. Podstawą sukcesu procesu rekrutacji jest precyzyjnie sformułowane ogłoszenie rekrutacyjne. Konieczne jest określenie wymaganych kompetencji oraz poziomu i kierunku wykształcenia.
3. W celu dokonania najtrafniejszego wyboru kandydatów/kandydatek do roli trenera/trenerki pracy rekomendowana jest trzyetapowa ścieżka rekrutacji:
 - a) Etap 1 – Analiza i selekcja aplikacji

Analiza aplikacji pod względem określonych wymagań (poziom i kierunek wykształcenia, doświadczenie zawodowe, profil kompetencji), następnie selekcja w celu wyeliminowania przypadkowych kandydatów/kandydatek i wyboru osób spełniających określone w ogłoszeniu rekrutacyjnym kryteria.
 - b) Etap 2 – Rozmowa kwalifikacyjna

Rozmowa z kandydatem/kandydatką, prowadzona komisyjnie, przygotowana po ówczesnym szczegółowym przeanalizowaniu wyselekcjonowanych aplikacji. Wskazane jest wprowadzanie podczas rozmowy elementów praktycznych, np. formułowanie sytuacji problemowej, w której kandydat/kandydatka ma za zadanie zaproponować propozycję rozwiązania (ocena sprawności radzenia sobie z problemem oraz czasu reakcji). Skutecznym sposobem weryfikacji posiadanych przez kandydatów/kandydatki kompetencji będzie również obserwacja reakcji w sytuacji spotkania z niepełnosprawnym członkiem komisji.

c) Etap 3 – Weryfikacja w praktyce

Test praktyczny w naturalnym środowisku, pozwalający ocenić deklarowane umiejętności, w tym szczególnie umiejętność nawiązywania kontaktu z osobą niepełnosprawną, odnajdowania się w sytuacji trudnej i rozwiązywania problemów. Warte zastosowania w praktyce jest organizowanie tzw. bezpłatnych kilkudniowych praktyk dla kandydatów/kandydatek na stanowisko trenera/trenerki pracy, pozwalających zweryfikować gotowość do podjęcia się obowiązków trenera/trenerki. Interesującą, aczkolwiek kosztowną metodą selekcji może być szkolenie wstępne kandydatów/kandydatek (zarówno teoretyczne, jak i praktyczne), pozwalające na obserwację i weryfikację posiadanych kompetencji w sytuacjach zadaniowych, w tym szczególnie gotowość do poszerzania wiedzy i umiejętności, kreatywność i reakcja na zmianę.

II SZKOLENIE TRENERA/TRENERKI PRACY

Przeprowadzone badanie potwierdziło kluczowe znaczenie szkolenia trenera/trenerki z punktu widzenia efektywności jego/jej pracy, wspierania aktywności zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością oraz promocji zatrudnienia. W związku z powyższym rekomenduje się:

1. Organizowanie szkoleń uwzględniających poziom wiedzy i doświadczenia trenera/trenerki pracy:
 - a) szkolenia wstępne dla kandydatów/kandydatek na trenerów/trenerki pracy,
 - b) cykliczne szkolenia podnoszące kwalifikacje dla aktywnych zawodowo trenerów/trenerki pracy (szeroki zakres obowiązków trenera/trenerki pracy powoduje konieczność stałego poszerzania ich kwalifikacji, kompetencji i wiedzy).
2. Zakres merytoryczny szkoleń powinien być dostosowany do indywidualnego profilu czy preferencji trenera/trenerki. Trener/trenerka powinien/powinna posiadać wiedzę co najmniej w poniższym zakresie:
 - a) zatrudnienia wspomaganego i jego ideologii;
 - b) roli trenera pracy, jego zadań, kompetencji, kodeksu etycznego;
 - c) specyfiki pracy z osobami z różnymi niepełnosprawnościami;
 - d) wsparcia w planowaniu rozwoju kariery osób z niepełnosprawnością;
 - e) marketingu zatrudnienia wspomaganego oraz metod poszukiwania miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością;
 - f) uwarunkowań instytucji rynku pracy, rozwiązań prawno-instytucjonalnych w obszarze aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

3. Szkolenia powinny obejmować również rozwój umiejętności miękkich trenera/trenerki pracy, które są niezbędne do efektywnego wykonywania obowiązków. W szczególności są to np. umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktu, umiejętności komunikacyjne, rozwiązywanie konfliktów, asertywność itp.
4. Trener/trenerka powinien mieć możliwość udziału w szkoleniach organizowanych zarówno w formule wewnętrznej, jak i zewnętrznej, w zależności od potrzeb i zakresu, np. szkoleniach wewnętrznych mających na celu nabycie wiedzy, natomiast zewnętrznych – nastawionych na rozwój kompetencji społecznych.
5. Istotne jest stosowanie różnych metod szkoleniowych, jak np.: wykładów i prezentacji; dyskusji; studiów przypadku, zadań praktycznych. Ważne jest, aby poszczególne szkolenia łączyły elementy teoretyczne z ich praktycznym zastosowaniem. Ze względu na specyfikę pracy trenera/trenerki atrakcyjne będą również szkolenia e-learningowe.
6. Narzędziem, które wpływa także na efektywność pracy trenera/trenerki, jego/jej rozwój zawodowy, jest superwizja. Może być przeprowadzana kilkoma sposobami:
 - a) formalnie, np. przez koordynatora/kierownika projektu w określonym celu, czasie i miejscu, lub nieformalnie w postaci spontanicznych konsultacji mających na celu bieżące rozwiązanie trudnej sytuacji;
 - b) bezpośrednio, poprzez obserwację pracy superwizora, lub pośrednio, np. przez analizę przypadku, dyskusję na cyklicznych spotkaniach w zespole;
 - c) indywidualnie lub grupowo.
7. Rozwojowi osobistemu trenera/trenerki sprzyja obecność mentora, np. innego trenera pracy, który dzięki swoim kompetencjom oraz doświadczeniu wspiera jego/ją we wchodzeniu w obowiązki, a następnie w wyszukiwaniu nowych pomysłów i rozwiązań.
8. Równie istotne jest organizowanie spotkań grupowych, dających możliwość wymiany doświadczeń między trenerami, którzy pracują w podobnych środowiskach, z osobami o podobnych niepełnosprawnościach, ale w innych obszarach np. w powiecie czy regionie. Takie spotkania mogą stanowić również formę grupy wsparcia czy superwizyjnej.

III MONITOROWANIE I ZARZĄDZANIE PRACĄ TRENERA/TRENERKI PRACY

1. Przeprowadzone badanie wskazuje, że najbardziej efektywną formą zatrudnienia trenerów/trenerki pracy jest zatrudnienie na umowę o pracę, która daje pracownikowi poczucie bezpieczeństwa, tym samym zobowiązując go do pełnego zaangażowania się w powierzone obowiązki, a także inwestowania w swój rozwój zawodowy. Ta forma zatrudnienia rekomendowana jest do powszechnego stosowania.

2. Z uwagi na zakres zadań, określony na stanowisku trenera/trenerki pracy, proponowany jest zadaniowy bądź równoważny system czasu pracy, pozwalający na elastyczne planowanie harmonogramu działań, z uwzględnieniem potrzeb beneficjentów oraz pracodawców.

Rekomendowany jest dwutorowy proces planowania zadań:

- a) planowanie strategiczne, w którym uczestniczy cały zespół i należący do niego trener pracy (planowanie celów i rezultatów do realizacji w perspektywie długoterminowej);
 - b) planowanie prowadzone bezpośrednio przez trenera pracy (bieżące ustalanie grafików wsparcia dla poszczególnych beneficjentów, zgodnie z potrzebami).
3. Monitorowanie, czyli systematyczne i zorganizowane obserwowanie pracy trenerów/trenerki ma na celu poprawienie osiąganej przez nich/nie jakości, a także doskonalenie warsztatu pracy, metod i technik. Rekomendowane jest monitorowanie pracy trenera/trenerki na dwóch poziomach:
 - a) formalne, w postaci:
 - cotygodniowych spotkań zespołu, mających na celu omówienie postępów pracy, w tym efektów działań trenera/trenerki, a także rozwiązywanie pojawiających się trudności;
 - miesięcznej sprawozdawczości z podjętych działań, w tym takich dokumentów, jak np.: karty czasu pracy, dokumentacja dotycząca kontaktów z pracodawcą, dokumentacja dotycząca współpracy z beneficjentami (zawierająca obserwacje i wnioski z podjętych działań). Wymagana dokumentacja nie powinna być zbyt obszerna, aby nie skupiała nadmiernej uwagi trenera/trenerki;
 - okresowej, np. kwartalnej, weryfikacji efektywności i skuteczności działań podejmowanych przez trenera, na podstawie poziomu osiągnięcia założonych wskaźników (w zależności od założeń ogólnych).
 - b) nieformalne, w postaci:
 - zbierania informacji zwrotnych na temat pracy trenera/trenerki od rodziny beneficjenta, pracodawcy, otoczenia;
 - oceny postępów pracy trenera/trenerki, przeprowadzanej przez cały zespół, szczególnie w początkowym etapie wchodzenia w obowiązki.

Załącznik 1

Scenariusz IDI

– KOORDYNATOR/KIEROWNIK PROJEKTU –

Ok. 60 minut

1. Wprowadzenie (5 min)

Reprezentuję firmę MillwardBrown, która na zlecenie Polskiego Forum Osób Niepełnosprawnych (PFON) prowadzi badanie w ramach innowacyjnego projektu pt. „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.

Celem badania jest uzyskanie wiedzy na temat funkcjonujących modeli świadczenia usług przez trenera pracy. Z punktu widzenia celów badania, niezmiernie istotne jest zapoznanie się z opinią osób, które koordynowały pracą trenerów. W związku z tym chciałbym/-abym zadać Panu/Pani kilka pytań dotyczących stosowania zatrudnienia wspomaganego w praktyce.

Jednocześnie zapewniam, że wszelkie informacje uzyskane w trakcie wywiadu będą traktowane jako poufne. Stanowiąc będą podstawę do przygotowania wniosków, które zostaną opracowane w sposób gwarantujący anonimowość Pana/Pani wypowiedzi.

Wywiad trwać będzie około 60 minut.

2. Rozgrzewka (ok. 5 min)

Moderator: Poniższe zagadnienia omawiamy krótko.

- Proszę opowiedzieć o sobie – w jakim Pan/Pani jest wieku, jakie Pan/Pani ma wykształcenie i doświadczenie zawodowe, dlaczego zajmuje się Pan/Pani tematyką niepełnosprawności.
- Z jakiego rodzaju i podrodzaju niepełnosprawnościami mają Państwo najczęściej do czynienia wśród swoich beneficjentów? Z jakim stopniem niepełnosprawności? Z czego to wynika?

3. Współpraca z trenerem pracy (do 10 min)

- Proszę krótko opowiedzieć o organizacji, która realizuje/realizowała koordynowany przez Pana/Panią projekt aktywizacji zawodowej z udziałem trenera pracy.
- Czy nadal Pan/Pani z nią współpracuje?
- W jaki sposób wspierali Państwo osoby z niepełnosprawnością, zanim pojawił się trener pracy? Które z tych form uważa Pan/Pani za szczególnie skuteczne? Dlaczego?

- **Skąd i kiedy wziął się pomysł włączenia w takie działania trenerów pracy? Kto go zainicjował? Na czym się oparliście?**
 - **Czy trenerzy pracy w Państwa organizacji pracują/pracowali według określonego sposobu/modelu? Na czym on polega? Czym się kierowaliście, wybierając taki model pracy? Czy jest on opisany, w jaki sposób, kto był autorem opisu modelu?**
 - **Do kogo adresowane były realizowane przez Państwa projekty z udziałem trenera pracy? *Moderator: dopytaj o rodzaje i podrodzaje niepełnosprawności, stopień niepełnosprawności, wiek beneficjentów itp.***
 - Ile mniej więcej osób wzięło udział w projektach do tej pory?
 - Jaki udało się Państwu osiągnąć wskaźnik zatrudnienia?
 - Ilu beneficjentów pozostaje w zatrudnieniu?
 - Jakie były inne efekty realizacji projektu/-ów wykorzystujących metodę zatrudnienia wspomaganego?
 - Czy zmienił się sposób postrzegania osób niepełnosprawnych i ich potencjału? Jeśli tak, to w jaki sposób?
 - **Jakiego rodzaju specjaliści stanowili kadrę projektu?**
 - **Ilu było w tym trenerów pracy?**
- 4. Oczekiwany profil trenera pracy (10 min)**
- **Jaki jest Pana/Pani zdaniem idealny profil trenera pracy?**
 - **Jakie umiejętności i kwalifikacje powinien Pana/Pani zdaniem posiadać trener pracy? W tym jakie wykształcenie (poziom i kierunek) i dlaczego? Czy takich specjalistów zatrudniała dana organizacja?**
 - **Czy uważa Pan/Pani, że potrzebne są szkolenia, których celem jest pogłębianie wiedzy trenerów pracy? Jaki powinien być zakres takiego szkolenia?**
 - Czy szkolenia powinny być prowadzone cykliczne (w jakim cyklu)?
 - Kto Pana/Pani zdaniem powinien prowadzić takie szkolenia?
 - **Osoby z jakimi rodzajami, podrodzajami i stopniami niepełnosprawności wymagają Pana/Pani zdaniem wsparcia trenera pracy? Dlaczego właśnie te osoby?**
 - **Czy Pana/Pani zdaniem zakres wsparcia trenera pracy w przypadku osób z odmiennymi dysfunkcjami powinien być zróżnicowany?**
 - Jakie to byłyby różnice?

- Czy w Państwa organizacji istnieje podział trenerów ze względu na niepełnosprawności beneficjentów? *Jeśli tak*: jak wygląda? *Jeśli nie*, to dlaczego, czy jest planowany?

5. Rekrutacja trenera pracy (do 15 min)

- **Jakie były sposoby selekcji kandydatów/-ek na trenerów pracy?**
- **Kto był odpowiedzialny za rekrutację?**
- Jak duże było zainteresowanie oferowanym stanowiskiem?
- Jak ocenia Pan/Pani ogólny stan wiedzy kandydatów nt. roli trenera pracy?
- **Jakie były kryteria wyboru kandydata/-ki? Czym się Państwo przede wszystkim kierowali?**
- **Jakie cechy były kluczowe w wyborze trenera pracy?**
- **Czy w procesie rekrutacji brano pod uwagę poziom wiedzy kandydatów na temat osób z różnego typu niepełnosprawnościami? Dlaczego tak/nie?**
- **Jakie miało to znaczenie dla procesu rekrutacji? Dlaczego?**
- *Jeśli tak*: Czy i w jaki sposób wiedza kandydatów na temat różnych rodzajów niepełnosprawności była weryfikowana?
- **Czy decyzja ostatecznie do wyboru była oparta tylko na kryteriach formalnych?**
- **Jaki zakres obowiązków miał trener pracy?**
- **Czy zakres ten był Pana/Pani zdaniem odpowiednio określony?**
- **W jaki sposób ewentualnie zmodyfikowałby/-aby Pan/Pani zakres obowiązków?**
- **W jaki sposób trener pracy był wprowadzany w swoje obowiązki?**
- Kto i w jaki sposób odpowiadał za planowanie pracy trenera pracy?
- W jaki sposób trener pracy rozliczał swój czas pracy?
- Czy trener pracy mógł liczyć na merytoryczne wsparcie ze strony Państwa organizacji? Dlaczego tak/nie? *Jeśli tak*: Jakiego rodzaju wsparcie oferowano?
- Czy trener pracy wypełniał Pana/Pani zdaniem prawidłowo swoją rolę?
- **Czy efekty pracy trenera były mierzone/oceniające? W jaki sposób?**
- W jaki sposób monitorowano pracę trenera pracy?
- Czy uważa Pan/Pani, że system ten był skuteczny?

6. Ocena przydatności modelu trenera pracy (10 min)

- **Czy uważa Pan/Pani, że trener pracy jest naprawdę istotną osobą w procesie zatrudniania osoby niepełnosprawnej?**
- **Czy według Pan/Pani można wskazać, w jakim momencie współpracy trenera z osobą niepełnosprawną jego rolę można uznać za zakończoną? Dlaczego tak/nie? *Jeśli tak*: kiedy?**
- **Jakie działania należałoby według P. podjąć, aby zapewnić osobie niepełnosprawnej swobodny dostęp do usług trenera pracy?**
- Jak zatrudnienie trenerów wpłynęło na działalność organizacji?
- Jak zatrudnienie trenerów wpłynęło na poglądy dotyczące możliwości odniesienia sukcesu na otwartym rynku pracy danej kategorii osób niepełnosprawnych?
- **Co Pana/Pani zdaniem wpływa na efektywność i skuteczność pracy trenera?**

7. Finansowanie projektów (do 5 min)

- W jakiej formie zatrudnione były osoby na stanowisku trenera pracy?
- Jaka forma zatrudnienia Pana/Pani zdaniem jest najodpowiedniejsza i dlaczego?
- W jaki sposób trener pracy był wynagradzany? (wynagrodzenie stałe? zmienne? od czego zależne?)
- **W jaki sposób finansowaliście projekty z udziałem trenera pracy? Czy pamięta Pan/Pani ich nazwy? A jeśli chodzi o projekty, które Pan/Pani koordynuje/koordynował/-ła?**

Moderator: Jeśli więcej niż jedno źródło finansowania:

- Jaki Pana/Pani zdaniem byłby optymalny sposób finansowania działań z zakresu zatrudnienia wspomaganego, w tym pracy trenera pracy?
- Czy wymienione wcześniej przez Pana/Panią projekty są nadal realizowane? Jeśli nie, to kiedy się zakończyły? (dlaczego, czy szukano nowych źródeł finansowania?)
- Czy planowana jest ich kontynuacja? (dlaczego nie/jeśli tak, jakie będzie finansowanie?)
- **Czy uważa Pan/Pani że forma projektu jest odpowiednia do wdrażania modelu zatrudnienia wspomaganego?**
- **Co Pana/Pani zdaniem stanowi największą trudność w realizacji projektów wdrażających zatrudnienie wspomagane?**

8. Współpraca z innymi organizacjami w zakresie zatrudnienia wspomaganego (do 5 min)

- **Czy współpracują Państwo lub współpracowali z innymi organizacjami i instytucjami w ramach realizacji działań w zakresie zatrudnienia wspomaganego? Z jakimi?**
- **Na czym polegała ta współpraca?** Co należałoby w tej współpracy ewentualnie zmienić?
- **Które instytucje są kluczowe z punktu widzenia oczekiwanych efektów?**
- Jak wygląda współpraca z PUP? Co należałoby w tej współpracy ewentualnie zmienić?
- Jak wygląda współpraca z NGO (jeśli badanie realizowane jest w NGO odnieść do innych NGO)? Co należałoby w tej współpracy ewentualnie zmienić?
- Jak wygląda współpraca z jednostką samorządu terytorialnego? Co należałoby w tej współpracy ewentualnie zmienić?

9. Podziękowanie i zakończenie.

Scenariusz IDI – TRENER PRACY –

60 minut

1. Wprowadzenie (5 min)

Reprezentuję firmę MillwardBrown, która na zlecenie Polskiego Forum Osób Niepełnosprawnych (PFON) prowadzi badanie w ramach innowacyjnego projektu pt. „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.

Celem badania jest uzyskanie wiedzy na temat funkcjonujących modeli świadczenia usług przez trenera pracy.

Z punktu widzenia celów badania, niezmiernie istotne jest zapoznanie się z opinią osób, posiadają doświadczenie w pracy na stanowisku trenera pracy. W związku z tym chciałbym/-abym zadać Panu/Pani kilka pytań dotyczących stosowania zatrudnienia wspomaganego w praktyce.

Jednocześnie zapewniam, że wszelkie informacje uzyskane w trakcie wywiadu będą traktowane jako poufne. Stanowiąc będą podstawę do przygotowania wniosków, które zostaną opracowane w sposób gwarantujący anonimowość Pana/Pani wypowiedzi.

Wywiad trwać będzie około 60 minut.

2. Rozgrzewka (ok. 5 min)

Moderator: Poniższe zagadnienia omawiamy krótko.

- Proszę opowiedzieć o sobie – w jakim Pan/Pani jest wieku, jakie Pan/Pani ma wykształcenie (poziom i kierunek), ukończone kursy i szkolenia, doświadczenie zawodowe, staż pracy, dlaczego zajmuje się Pan/Pani tematyką niepełnosprawności.

Moderator: dopytaj o poziom i kierunek wykształcenia.

- Co sprawiło, że zaczął/-ęła Pan/Pani pracować z osobami z niepełnosprawnością? Z jakimi niepełnosprawnościami styka się Pan/Pani najczęściej w pracy?

3. Praca w charakterze trenera pracy: proces decyzyjny, rekrutacja, szkolenie (ok. 15 min)

- Czy obecnie pracuje Pan/Pani jako trener pracy? Jak ma Pan/Pani doświadczenie w tym zawodzie?

- *Jeśli pracuje obecnie jako trener pracy:* Czy to jest Pana/Pani podstawowe źródło utrzymania? Dlaczego tak/nie?
- **Jak to się stało, że zaczął/-ła Pan/Pani pracować jako trener pracy? W jaki sposób znalazł Pan/Pani tę pracę?**
- **Co wpłynęło na Pana/Pani decyzję odnośnie do podjęcia pracy na tym stanowisku?**
- **Co Pana/Pani zdaniem jest najistotniejsze w pracy trenera?**
- W jaki sposób zapoznał/-ła się Pan/Pani z rolą trenera pracy?
- **Jakie były kryteria rekrutacji?** Czy była wymagana znajomość tematyki niepełnosprawności? Jeśli nie, czy Pan/Pani ją znał/-ła?
- **W jaki sposób był/-a Pan/Pani przygotowywany/a do wypełniania obowiązków?**
- **Jaki był zakres szkolenia prowadzonego przez koordynatora/trenera?**
- Jak ocenia Pan/Pani poziom swojej wiedzy na temat zatrudnienia wspomaganego?
- Czy rozwija/-ł/-ła Pan/Pani swoją wiedzę? W jaki sposób?
- Patrząc z perspektywy Pana/Pani doświadczeń, **czy są umiejętności, których Panu/Pani na dzisiaj brakuje? Co mogłoby Panu/Pani ułatwić pracę z osobami niepełnosprawnymi w charakterze trenera pracy?**
- **Jakiej zmiany lub propozycji oczekiwał/-aby Pan/Pani w zakresie szkoleń i przygotowania do pełnienia roli trenera pracy? Kto powinien Pana/Pani zdaniem wychodzić do trenerów z taką ofertą?**

4. Osoby niepełnosprawne we współpracy z trenerem pracy (do 10 min)

- Proszę wymienić, na podstawie własnych doświadczeń, w jakich sferach osoby niepełnosprawne najbardziej potrzebują wsparcia trenera pracy. Dlaczego uważa Pan/Pani te sprawy za szczególnie istotne?
- Z jakiego rodzaju, podrodzaju i stopniem niepełnosprawności byli Pana/Pani podopieczni?
- Czy rodzaj, forma, sposób udzielanego wsparcia zależały od rodzaju, podrodzaju i stopnia niepełnosprawności?
- **Jakie czynniki mają/miały wpływ na wymiar udzielanego wsparcia?**
- **Jakie problemy występowały na poszczególnych etapach udzielanego wsparcia? Czy i jak były związane z rodzajem, podrodzajem i stopniem niepełnosprawności?**

- Ilu beneficjentów wspiera/wspierał/-ła Pan/Pani równocześnie? Ilu ich jest/było łącznie w ramach projektu?
- Na jakim etapie aktywizacji są te osoby? (ile osób udało się zatrudnić? czy też prowadzone są w stosunku do nich inne działania, jakie?)

5. Organizacja pracy w ramach zatrudnienia wspomaganego (ok. 10 min)

- **Jak w organizacji, w którą Pan/Pani współpracował/-ła lub współpracuje realizowane jest/było zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych? Proszę opisać poszczególne etapy. W jaki sposób monitoruje się/monitorowano postępy osób niepełnosprawnych w ramach projektu, w którym Pan/Pani pracuje/pracował/-ła?**
- Ile godzin przeznaczają Pan/Pani miesięcznie na monitorowanie zatrudnienia jednej osoby? Czy jest to stała liczba godzin?
- Czy liczba godzin uzależniona jest od jakichś czynników?
- **Czy wg Pana/Pani trener może się w jakimś momencie wycofać ze wspierania osoby niepełnosprawnej w procesie zatrudnienia? Dlaczego tak/nie? Jeśli tak: Kiedy?**
- Czy jako trener pracy pracuje/pracował/-ła Pan/Pani samodzielnie, czy w zespole? Dlaczego praca jest/była zorganizowana w ten sposób?
- *Jeśli w zespole:* Kto wchodził/-ił w skład tego zespołu? Jak wyglądał/-ał podział obowiązków w zespole?
- **W jaki sposób planuje Pan/Pani swoją pracę?**
- **Jak Pan/Pani rozlicza swój czas pracy?**
- **Czy w swojej pracy jest Pan/Pani zobowiązany/-na do prowadzenia dokumentacji? Jeśli tak: jakiej?**
- Czy ktoś (poza członkami zespołu?) wspiera Pana/Panią w prowadzonych działaniach? Jeśli tak: w jaki sposób?
- Czy Pana/Pani efekty pracy są w jakiś sposób mierzone/oceniane?

6. Indywidualny styl pracy trenera i współpraca z otoczeniem osób niepełnosprawnych (ok. 5–10 min)

- **Proszę wymienić swoje obowiązki, zaczynając od tych, które Pan/Pani zdaniem są najważniejsze, a kończąc na najmniej istotnych.**

- **Czy wszystkie podejmowane działania są wpisane w Pana/Pani zakres obowiązków? Jeśli nie, to jakie na przykład nie są wpisane?**
- Jakiego rodzaju formy, metody i techniki stosuje Pan/Pani w swojej pracy z osobami niepełnosprawnymi. Od czego stosowanie danej formy, metody, techniki jest uzależnione?

Moderator: jeżeli nie pojawi się spontanicznie, dopytaj czy zróżnicowanie rodzajów niepełnosprawności wpływa na sposób pracy z podopiecznymi i w jaki sposób?

- Czy utrzymuje Pan/Pani **kontakt z rodziną/opiekunami osób niepełnosprawnych? Jeśli tak:** W jakim zakresie? Jak ocenia Pan/Pani tę współpracę?
- Na czym polega **współpraca z pracodawcą?** Jak Pan/Pani pozyskuje „bazę” pracodawców? W jaki sposób nawiązuje Pan/Pani współpracę z pracodawcą? Jakich argumentów używa Pan/Pani podczas rozmowy z pracodawcą, aby przekonać pracodawcę do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej?
- W jaki sposób **współpracownicy osób niepełnosprawnych traktują trenera pracy? W jaki sposób traktują osobę niepełnosprawną?**

7. Ocena sytuacji z punktu widzenia trenera (ok. 10 min)

- Czy uważa Pan/Pani, iż **zakres podejmowanych działań jest wystarczający?**
- Czy podejmowane **działania dają wymierne efekty?**
- **Jakie to są efekty Pana/Pani zdaniem?**
- **W jaki sposób ewentualnie można zmodyfikować podejmowane działania?**
- **Co uważa Pan/Pani za swój dotychczasowy największy sukces w pracy trenera?**
- **Czy zdarzały się również porażki? Jeśli tak, to jakiego rodzaju?**
- **Co Pana/Pani zdaniem jest najtrudniejsze w pracy trenera pracy?**
- **Czy uważa Pan/Pani, że można to zminimalizować/usprawnić? W jaki sposób?**
- Czy usługi trenera pracy mogą przyczynić się na trwałe do rozwiązania problemów z zakresu integracji zawodowej osób niepełnosprawnych?

8. Podziękowanie i zakończenie.

Załącznik 3

Scenariusz IDI

– BENEFICJENT PROJEKTU –

Ok. 60 minut

1. Wprowadzenie (5 min)

Reprezentuję firmę MillwardBrown, która na zlecenie Polskiego Forum Osób Niepełnosprawnych (PFON) prowadzi badanie w ramach innowacyjnego projektu pt. „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.

Celem badania jest uzyskanie wiedzy na temat funkcjonujących modeli świadczenia usług przez trenera pracy. Z punktu widzenia celów badania, niezmiernie istotne jest zapoznanie się z opinią osób, którym trener pracy pomagał w wejściu na rynek pracy i utrzymaniu się na nim. W związku z tym chciałbym/-abym zadać Panu/Pani kilka pytań dotyczących Pana/Pani doświadczeń w korzystaniu z pomocy trenera pracy.

Jednocześnie zapewniam, że wszelkie informacje uzyskane w trakcie wywiadu będą traktowane jako poufne. Stanowiąc będą podstawę do przygotowania wniosków, które zostaną opracowane w sposób gwarantujący anonimowość Pana/Pani wypowiedzi.

Wywiad trwać będzie około 60 minut.

2. Rozgrzewka (ok. 5 min)

Moderator: Poniższe zagadnienia omawiamy krótko.

- Proszę opowiedzieć o sobie i swojej rodzinie.

Moderator: dopytaj o rodzaj, podrodzaj i stopień niepełnosprawności.

- W jakim Pan/Pani jest wieku, czym się Pan/Pani zajmuje. Jakie są Pana/Pani zainteresowania. Jakie ma Pan/Pani wykształcenie? *Moderator: dopytaj o poziom i kierunek, oraz czy respondent uczył się w systemie otwartym, czy w szkole specjalnej, czy zdobył jakiś zawód, czy ma ukończone jakieś kursy i szkolenia.*

3. Sytuacja zawodowa (ok. 15 min)

- Proszę powiedzieć jaka jest obecnie Pana/Pani sytuacja zawodowa? *Moderator: dopytaj czy pracuje, czy nie, w jakim wymiarze.*
- Jak Pan/Pani ocenia swoją sytuację materialną?

PRACUJĄCY

- Proszę opowiedzieć o swojej pracy. Gdzie Pan/Pani pracuje, na czym polega Pana/Pani praca?
- Od jak dawna pracuje Pan/Pani w tym miejscu?
- Na ile jest Pan/Pani zadowolony/-a ze swojej pracy? Z czego to wynika?
- Czy się Pan/Pani zajmował/-ła, przed podjęciem pracy na otwartym rynku pracy?

NIEPRACUJĄCY

- Czy kiedykolwiek Pan/Pani pracował/-ła? Proszę o tym krótko opowiedzieć
- Dlaczego nie pracuje Pan/Pani obecnie?
- Czy kiedykolwiek poszukiwał/-ła Pan/Pani pracy? *Jeśli tak:* Jak wyglądały te poszukiwania?
- Czy zamierza Pan/Pani poszukiwać pracy? Dlaczego tak/nie? *Jeśli tak:* W jaki sposób zamierza Pan/Pani szukać pracy?
- Czy Pana/Pani obecne wykształcenie jest pomocne w poszukiwaniu pracy? Dlaczego tak/nie?

OSOBY, KTÓRE PRACUJĄ LUB PRACOWAŁY

- Czy kiedykolwiek uczestniczył/-a Pan/Pani w zorganizowanej formie terapii?

(Moderator: dopytaj o warsztaty terapii zajęciowej, zajęcia w środowiskowym domu samopomocy, dzienne centrum aktywności, centrum integracji społecznej, klub integracji społecznej)

- *Jeśli tak:* Jak ocenia Pan/Pani wpływ uczestnictwa w terapii na Pana/Pani sytuację zawodową? Czy zajęcia te były pomocne czy też nie w późniejszym poszukiwaniu pracy?
- Czy kiedykolwiek pracował Pan/Pani w zakładzie aktywności zawodowej (ZAZ)?
- *Jeśli tak:* Jak ocenia Pan/Pani wpływ pracy w ZAZ na Pana/Pani sytuację zawodową? Czy doświadczenie tam zdobyte było pomocne czy też nie w późniejszym poszukiwaniu pracy?

4. Współpraca z trenerem pracy (ok. 30 min)

- Proszę powiedzieć, w jakich okolicznościach zetknął/-ęła się Pan/Pani z trenerem pracy?
- Jakie są według Pana/Pani zadania takiej osoby? Proszę opowiedzieć o tym swoimi słowami.

Moderator: Jeśli respondent nie zna tego określenia, wyjaśniamy:

Trener pracy to osoba, która oferuje osobie z niepełnosprawnością wsparcie – asystent, który pomaga jej opanować niezbędne umiejętności do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych oraz zaadaptować się w środowisku pracy. Trener pracy pomaga także osobie niepełnosprawnej w znalezieniu i uzyskaniu pracy.

Zna Pan/Pani taką osobę?

- Czy trener pracy pomógł Panu/Pani w znalezieniu pracy? Dlaczego tak/nie?
- *Jeśli nie pomógł w znalezieniu pracy:* Dlaczego uważa Pan/Pani, że trener pracy nie pomógł Panu/Pani w znalezieniu pracy?
- *Jeśli pomógł:* Na czym polegała pomoc trenera?
- *Moderator: dopytaj czy trener wspierał podczas następujących czynności:*
 - przygotowanie życiorysu
 - pomoc w określeniu moich preferencji zawodowych
 - pomoc w określeniu moich umiejętności/możliwości
 - wyszukanie odpowiedniej oferty/stanowiska pracy
 - kontakt z pracodawcą
 - przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej
 - obecność ze mną na rozmowie kwalifikacyjnej
 - pomoc w podjęciu decyzji o rozpoczęciu pracy
 - negocjowanie warunków zatrudnienia, w tym wynagrodzenia
 - inne, jakie?

OSOBY, KTÓRE PRACUJĄ LUB PRACOWAŁY

- Jak długo korzystał/-ła Pan/Pani z pomocy trenera pracy?
- Czy trener pracy wspierał Pana/Panią w zakładzie po podjęciu zatrudnienia? Dlaczego tak/nie? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- *Jeśli tak:* Ile czasu trener przebywał z Panem/Panią w zakładzie pracy po podjęciu zatrudnienia?

Moderator: WAŻNE, dopytaj: Jak często trener przebywał z Panem/Panią w zakładzie pracy po podjęciu zatrudnienia?

- Czy uważa Pan/Pani, że spędzał z Panem/Panią wystarczająco dużo czasu? Dlaczego tak/nie?

PRACUJĄCY

- Czy obecnie pracuje Pan/Pani samodzielnie? Dlaczego tak/nie?
- Czy mimo że już się Pan/Pani usamodzielniał/-ła, trener pracy wspiera Pana/Panią w pracy nadal?
- *Jeżeli tak:* W jaki sposób?

Moderator: Dopytaj o:

- pomoc w rozwiązywaniu konfliktów ze współpracownikami
- pomoc w sytuacjach trudnych dla mnie
- pomoc w zapoznaniu się z nowym kierownikiem/brygadzistą/menedżerem
- pomoc przy podpisywaniu nowej umowy
- możliwość porozmawiania z nim o moich sukcesach, porażkach
- pomoc w nauce nowych czynności
- motywowanie do pracy

OSOBY, KTÓRE PRACUJĄ LUB PRACOWAŁY

- Czy utrzymuje Pan/Pani nadal kontakt ze swoim trenerem pracy? Dlaczego tak/nie?
- Czy jest/był Pan/Pani zadowolony/-a ze wsparcia trenera pracy?
- Jak często miał/-ła Pan/Pani lub ma kontakt ze swoim trenerem pracy?
- Czy to była/jest według Pana/Pani odpowiednia częstotliwość? Dlaczego tak/nie? Czego by Pan/Pani oczekiwał/-ła, jeśli w jeśli o to chodzi?

5. Ocena współpracy z trenerem z perspektywy beneficjenta (ok. 10 min)

- Co według Pana/Pani daje osobie niepełnosprawnej współpraca z trenerem pracy? Jak Pan/Pani to rozumie? Na ile jest to ważne?
- Jakie mocne strony dla siebie Pan/Pani dostrzega? Jak Pan/Pani to rozumie?
- A jakie widzi Pan/Pani słabości? Jak Pan/Pani to rozumie?

- Czy w tej współpracy czegoś Panu/Pani zabrakło? Czego? Jak to ma dla Pana/Pani znaczenie?
- Czy trener pracy współpracował z Pana/Pani rodziną? Dlaczego tak/nie? Jak Pan/Pani to ocenia? Dlaczego?
- Co by Pan/Pani zmienił/-ła we współpracy z trenerem pracy tak, by była ona dla Pana/Pani bardziej komfortowa i przydatna? Proszę o tym opowiedzieć.

6. Podziękowanie i zakończenie.

Załącznik 4

Scenariusz IDI
– PRACODAWCA –

60 minut

1. Wprowadzenie (5 min)

Reprezentuję firmę MillwardBrown, która na zlecenie Polskiego Forum Osób Niepełnosprawnych (PFON) prowadzi badanie w ramach innowacyjnego projektu pt. „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.

Celem badania jest uzyskanie wiedzy na temat funkcjonujących modeli świadczenia usług przez trenera pracy. Z punktu widzenia celów badania, niezmiernie istotne jest zapoznanie się z opinią osób, które posiadają doświadczenie w bezpośredniej współpracy z trenerem pracy. W związku z tym chciałbym/-abym zadać Panu/Pani kilka pytań dotyczących znanych Panu/Pani działań podejmowanych przez trenera.

Jednocześnie zapewniam, że wszelkie informacje uzyskane w trakcie wywiadu będą traktowane jako poufne. Stanowiąc będą podstawę do przygotowania wniosków, które zostaną opracowane w sposób gwarantujący anonimowość Pana/Pani wypowiedzi.

Wywiad trwać będzie około 60 minut.

2. Rozgrzewka (ok. 5 min)

Moderator: Poniższe zagadnienia omawiamy krótko.

- Proszę opowiedzieć o sobie – w jakim Pan/Pani jest wieku, jakie Pan/Pani ma wykształcenie i doświadczenie zawodowe.
- Proszę również o kilka słów na temat Pana/Pani firmy. Czym się Pan/Pani zajmuje? Jak duża to firma, ile osób (w przeliczeniu na etaty) Pan/Pani zatrudnia? Jak długo firma działa na rynku.

3. Niepełnosprawny pracownik: stosunek do problemu, doświadczenia (ok. 10 min)

- Czy posiada Pan/Pani jakiegokolwiek doświadczenie we współpracy z osobami niepełnosprawnymi na gruncie zawodowym?

Moderator: jeśli się nie pojawi spontanicznie, dopytujemy o:

- Praktyki zawodowe dla osób niepełnosprawnych

- Staże/przygotowanie zawodowe dla osób niepełnosprawnych
- Szkolenia zawodowe (część praktyczna) dla osób niepełnosprawnych

PRACODAWCY, KTÓRZY MAJĄ DOŚWIADCZENIA WE WSPÓŁPRACY Z OSOBAMI NIEPEŁNOSPRAWNYMI

- Co skłoniło Pana/Panią do podjęcia współpracy w tym zakresie?
- Czy zatrudnił/-ła Pan/Pani osobę niepełnosprawną po zakończeniu tej współpracy?

PRACODAWCY, KTÓRZY NIGDY NIE ZATRUDNIALI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

- Dlaczego nie zatrudnił/-ła osoby niepełnosprawnej? Co stanowi dla Pana/Pani największą barierę, jeśli chodzi o zatrudnienie osoby niepełnosprawnej?
- Co mogłoby wpłynąć na zmianę Pana/Pani decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej? Dlaczego?

Moderator: przejść do bloku nr 4.

PRACODAWCY, KTÓRZY KIEDYKOLWIEK ZATRUDNIALI OSOBĘ NIEPEŁNOSPRAWNĄ

- Jakie są Pana/Pani doświadczenia z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych?
- Z jakimi rodzajami i stopniami niepełnosprawności zatrudnia/zatrudnił/-ła Pan/Pani osoby niepełnosprawne?
- Dlaczego zatrudnił/-ła Pan/Pani osoby właśnie z tym rodzajem niepełnosprawności? Czy rodzaj niepełnosprawności miał wpływ na Pana/Pani decyzje o zatrudnieniu? Dlaczego?
- Czy są takie rodzaje niepełnosprawności, z którymi nie zatrudniłby/-aby Pan/Pani pracownika? Jakiego? Dlaczego?
- W jakiej formie stosunku pracy najczęściej zatrudnia Pan/Pani osoby niepełnosprawne? Co ma na to największy wpływ? Dlaczego?
- W jaki sposób pozyskuje Pan/Pani pracowników niepełnosprawnych?
- W jakich okolicznościach podjął Pan/Pani decyzję o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej?
- Co ostatecznie przekonało Pana/Panią do zatrudnienia po raz pierwszy osoby niepełnosprawnej?
- Co Pana/Pani zdaniem decyduje o sukcesie przy zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej?

- Czy w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych pobiera/pobierał/-ała Pan/Pani dofinansowanie do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych? Jeśli nie, to dlaczego? (nie spełnia/spełniał/-ła wymaganego 6-procentowego wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, czy z innego powodu?)
- A czy korzystał/-ła Pan/Pani z następujących instrumentów wsparcia, zatrudniając osobę niepełnosprawną:
 - zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy pracownika niepełnosprawnego
 - zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy pracownika niepełnosprawnego
 - zwrot kosztów szkolenia pracownika niepełnosprawnego
 - zwrot kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej w pracy
 - żadne z powyższych.

4. Trener pracy z perspektywy pracodawcy – nawiązanie współpracy (ok. 15–20 min)

PRACODAWCY, KTÓRZY MIELI BEZPOŚREDNI KONTAKT Z TRENEREM PRACY

- Proszę opowiedzieć o swoich doświadczeniach we współpracy z trenerem pracy. Jak to krok po kroku wyglądało?
 - Czy to trener pracy nawiązał z Panem/Panią kontakt?
 - Jak wyglądało pierwsze spotkanie? Jakiego rodzaju ofertę Panu/Pani złożył?
- Jaki rodzaj wsparcia zaoferowany przez trenera pracy był/mógłby być dla Pana/Pani najbardziej atrakcyjny? Dlaczego?

Moderator: Jeśli się nie pojawi, dopytujemy o:

- doradztwo personalne
- dobór stanowiska pracy dla osób niepełnosprawnych, w tym przygotowanie opisu stanowiska pracy
- szkolenie stanowiskowe niepełnosprawnego pracownika
- oferta stałego wsparcia pracownika niepełnosprawnego
- pomoc w formalnościach związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych
- w uzyskaniu ulg z tytułu zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

PRACODAWCY, KTÓRZY ZATRUDNILI OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE WE WSPÓŁPRACY Z TRENEREM PRACY

- Czy stanowisko pracy dla osób niepełnosprawnych funkcjonowało wcześniej, czy zostało nowo utworzone?
- Kto wprowadzał nowo zatrudnioną osobę niepełnosprawną w obowiązki pracownicze?
- W jaki sposób trener pracy wspierał osobę niepełnosprawną w trakcie wchodzenia w obowiązki pracownicze? Proszę możliwie szczegółowo opisać to, co Pan/Pani pamięta.

Moderator: jeśli się nie pojawi spontanicznie, dopytujemy czy trener:

- zapoznał osobę niepełnosprawną z regulaminem pracy
 - zapoznał osobę niepełnosprawną z obowiązkami
 - pomagał osobie niepełnosprawnej w nauczaniu się pracy i wykonywaniu obowiązków na tym stanowisku
 - pomógł osobie niepełnosprawnej w nauce poruszania się po nowym budynku/terenie
 - pomógł osobie niepełnosprawnej w nawiązaniu kontaktu ze współpracownikami
 - pomagał osobie niepełnosprawnej w nauce samodzielnego poruszania się na drodze do pracy i do domu.
- Ile czasu trener pracy spędzał z osobą niepełnosprawną w przedsiębiorstwie w zależności od etapu wchodzenia w obowiązki pracownicze?
 - Czy zauważa Pan/Pani różnicę w intensywności i zakresie wsparcia na początku zatrudnienia i obecnie? Jeśli tak: na czym polegała?
 - W jaki sposób trener wspiera/-ał pracownika niepełnosprawnego po usamodzielnieniu się na stanowisku pracy?
 - Czy trener pracy wykorzystuje/wykorzystywał następujące formy wsparcia dla osób niepełnosprawnych?
 - cykliczny kontakt telefoniczny z pracodawcą
 - kontakt telefoniczny z osobą niepełnosprawną
 - cykliczne wsparcie bezpośrednie w zakładzie pracy
 - sporadyczne wsparcie w zakładzie pracy.
 - Czy pomoc trenera była/jest dopasowana do specyficznych potrzeb osoby niepełnosprawnej wynikających z jej rodzaju niepełnosprawności? *Jeżeli tak:* W jaki sposób?

- Czy współpracownicy byli wcześniej przygotowywani przez trenera lub inną osobę do obecności osoby niepełnosprawnej w zakładzie pracy? *Jeśli tak:* W jaki sposób?

Moderator: jeśli nie pojawi się spontanicznie, dopytać o:

- miniszkolenie dla grupy pracowników przedsiębiorstwa
- indywidualne rozmowy ze współpracownikami osoby niepełnosprawnej
- przygotowanie materiału w formie pisemnej do zapoznania się.
- Jakie były opinie współpracowników osoby niepełnosprawnej na temat roli trenera i jego obecności w przedsiębiorstwie? Z czego wynikały pozytywne/negatywne opinie?
- Jakie były opinie współpracowników osoby niepełnosprawnej na temat osoby niepełnosprawnej i jej pracy? Z czego wynikały pozytywne/negatywne opinie?
- Ile osób niepełnosprawnych Pan/Pani zatrudnił przy wsparciu trenera pracy? Ilu z nich utrzymało zatrudnienie?

5. Ocena satysfakcji we współpracy z trenerem pracy (ok. 10 min)

- Jak ogólnie ocenia Pan/Pani współpracę trenera z Państwa przedsiębiorstwem?
- Czy pojawiły się jakieś trudne/kryzysowe sytuacje w związku z zatrudnieniem niepełnosprawnego pracownika? *Jeśli tak: jakie?* Czy korzystał/-ła Pan/Pani wówczas z pomocy trenera pracy? Dlaczego tak/nie? Jak wyglądała pomoc trenera?
- Czy jest Pan/Pani zadowolony/-a z usług trenera pracy?
- W jaki sposób zmieniłby Pan/Pani zakres/formy współpracy trenera z przedsiębiorstwem?
- Czy często zmieniają się trenerzy pracy współpracujący z Państwem? Dlaczego?
- Czy wie Pan/Pani, z czego wynikają zmiany personalne?
- Jak Pan/Pani ocenia te zmiany?

6. Oczekiwania dotyczące współpracy z trenerem pracy (ok. 10–15 min)

- Czy byłby/-aby Pan/Pani zainteresowany/-a stałą współpracą z agencją zatrudnienia wspomagane, oferującą usługi trenera pracy?
- Jakie umiejętności/kwalifikacje powinien Pana/Pani zdaniem posiadać trener pracy?
- Czy w Pana/Pani ocenie obecność trenera pracy w zakładzie pracy jest potrzebna? Jeśli tak, to dlaczego?

- Jaki jest dla Pana/Pani główny powód zainteresowania się zatrudnieniem wspomaganym? Jak Pan/Pani to rozumie? Jakie to ma znaczenie dla Pana/Pani firmy i polityki zatrudnienia?
- Czy Pana/Pani zdaniem występują przeszkody/utrudnienia uniemożliwiające pracodawcom angażowanie się w zatrudnienie wspomagane? Jeśli tak, to jakie?
- Jakie Pana/Pani zdaniem działania należałoby podjąć, aby pracodawców zainteresować zatrudnieniem wspomaganym?
- Jakie zmiany należałoby według Pana/Pani wprowadzić we współpracy między trenerem pracy a pracodawcą, by była ona bardziej satysfakcjonująca dla pracodawcy?
- Kiedy według Pana/Pani współpraca z trenerem pracy powinna się zakończyć? Dlaczego?

7. Podziękowanie i zakończenie.

Załącznik 5

Scenariusz IDI

– RODZINA –

Ok. 40 minut

1. Wprowadzenie (5 min)

Reprezentuję firmę MillwardBrown, która na zlecenie Polskiego Forum Osób Niepełnosprawnych (PFON) prowadzi badanie w ramach innowacyjnego projektu pt. „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.

Celem badania jest uzyskanie wiedzy na temat funkcjonujących modeli świadczenia usług przez trenera pracy. Z punktu widzenia celów badania, niezmiernie istotne jest zapoznanie się z opinią osób, które wspierają osobę niepełnosprawną w codziennym życiu. W związku z tym chciałbym/-abym zadać Panu/Pani kilka pytań dotyczących znanych Panu/Pani działań podejmowanych przez trenera pracy.

Jednocześnie zapewniam, że wszelkie informacje uzyskane w trakcie wywiadu będą traktowane jako poufne. Stanowiąc będą podstawę do przygotowania wniosków, które zostaną opracowane w sposób gwarantujący anonimowość Pana/Pani wypowiedzi.

Wywiad trwać będzie około 30 minut.

2. Rozgrzewka (ok. 5 min)

Moderator: Poniższe zagadnienia omawiamy krótko.

- Proszę opowiedzieć o sobie i swojej rodzinie.
- W jakim Pan/Pani jest wieku, czym się Pan/Pani zajmuje. Jakie są Pana/Pani zainteresowania. Jakie ma Pan/Pani wykształcenie.
- Proszę opowiedzieć o swoim bliskim dotkniętym niepełnosprawnością. Kim jest dla Pana/Pani, w jakim jest wieku, czym się zajmuje.

3. Udział osoby niepełnosprawnej w projekcie aktywizacji zawodowej (ok. 10 min)

Skupimy się na kwestii pracy i projektu związanego z aktywizacją zawodową, w jakim uczestniczył/-ła Pana/Pani bliski/-a.

- Proszę opowiedzieć o tym projekcie. Co to był za projekt, kiedy się odbywał?
- Z jakiego wsparcia Pana/Pani bliski/-a w nim korzystał/-ła?

4. Ocena współpracy z trenerem pracy (ok. 15–20 min)

- Czy słyszał/-ła Pan/Pani o trenerze pracy? Wie Pan/Pani, czym się zajmuje taka osoba? Proszę to opisać własnymi słowami.

Moderator: jeśli respondent nie słyszał, wyjaśniamy:

Trener pracy to osoba, która oferuje osobie z niepełnosprawnością wsparcie – asystent, który pomaga jej opanować niezbędne umiejętności do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych oraz zaadaptować się w środowisku pracy. Trener pracy pomaga także osobie niepełnosprawnej w znalezieniu i uzyskaniu pracy.

- Zna Pan/Pani taką osobę?
- Czy ktoś taki pomagał Pana/Pani bliskiemu/-ej w znalezieniu pracy? UWAGA! Badani powinni zidentyfikować trenera pracy, ponieważ rekrutujemy rodziny, które skorzystały w pomocy trenera pracy. Jeśli nie, odwołujemy się do konkretnej osoby, która skierowała nas do respondenta (np. p. Tomek, który pracował z Pana/Pani synem/córką 2 lata temu)
- Proszę o tym krótko opowiedzieć. Na czym polegała ta pomoc? Jak to wyglądało?
- Co według Pana/Pani okazało się najbardziej przydatne dla Państwa bliskiego/-ej?
- Na ile według Pana/Pani pomogło to Państwa bliskiemu/-ej w znalezieniu i utrzymaniu pracy? Co Pan/Pani przez to rozumie?
- Jak według Pana/Pani wyglądałby proces zatrudnienia Pana/Pani bliskiego/bliskiej bez udziału trenera pracy?
- Czy trener pracy pracował tylko z bliskim/bliską, czy też włączał w swoje działania innych członków rodziny?
 - *Jeśli angażował rodzinę:* Na czym to polegało?
- Czy trener kontaktował się z Panem/Panią? Dlaczego tak/nie?
 - *Jeśli tak:* W jaki sposób? W jakich sprawach? Jak Pan/Pani ocenia ten kontakt?
 - *Jeśli nie:* Jak Pan/Pani uważa, dlaczego trener nie kontaktował się z Panem/Panią? Czy możliwość takiego kontaktu byłaby dla Pana/Pani ważna? Dlaczego tak/nie?
- Jak Pan/Pani ocenia współpracę z trenerem pracy?
 - Jakie mocne strony tej sytuacji Pan/Pani dostrzega dla swojego bliskiego/bliskiej? A dla Waszej rodziny? Dlaczego?
 - Jakie słabe strony tej współpracy Pan/Pani dostrzega dla swojego bliskiego/bliskiej? A dla Waszej rodziny? Dlaczego?

- Czy zmieniłby/-aby Pan/Pani cokolwiek w działaniach trenera pracy? Dlaczego tak/nie? Co by Pan/Pani zmienił/-ła?

5. Podziękowanie i zakończenie.