



## Raport z badania ewaluacyjnego ex-post

# „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II- Weź sprawy w swoje ręce”

dr Jagoda Mrzygłocka-Chojnacka  
Magdalena Kocejko

Warszawa, grudzień 2012

Strona 1

 **0 801 011 107** **Weź sprawy w swoje ręce...**  
[www.mojapraca.org.pl](http://www.mojapraca.org.pl)



## Spis treści:

1. Wprowadzenie.....	3
2. Cele badania ewaluacyjnego.....	6
3. Rekrutacja osób głuchoniewidomych w projekcie.....	11
4. Ocena komponentu- aktywizacja społeczno-zawodowa.....	23
5. Ocena komponentu- wsparcie dla otoczenia osób głuchoniewidomych.....	61
6. Ocena komponentu- zatrudnienie wspomagane osób głuchoniewidomych.....	72
7. Główne wnioski.....	114
8. Rekomendacje.....	118

	<b>0 801 011 107</b>	<b>Weź sprawy</b>
		<b>w swoje ręce...</b>
		<a href="http://www.mojapraca.org.pl">www.mojapraca.org.pl</a>



## 1. Wprowadzenie

Idea projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II- Weź sprawy w swoje ręce” koncentrowała się wokół zapewnienia osobom głuchoniewidomym wsparcia w procesie włączania ich do głównego nurtu życia społecznego i zawodowego. Projekt realizowany był w okresie od III 2010 do XII 2012 roku przez Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Głównym celem projektu była aktywizacja społeczna i zawodowa 600 osób głuchoniewidomych z całej Polski, przy aktywnym ich udziale i z poszanowaniem ich potrzeb, możliwości oraz osobistych wyborów. Osiągnięciu tak sformułowanego celu głównego służyły następujące cele szczegółowe:

1. Pokonanie barier bierności osób głuchoniewidomych przez wsparcie psychologiczne, motywujące do udziału w życiu społecznym;
2. Pokonanie barier w komunikowaniu się i poruszaniu się w przestrzeni przez zapewnienie beneficjentom/kom wsparcia sprzętowego dostosowanego do ich niepełnosprawności;
3. Zwiększenie poziomu aktywności społecznej i zawodowej osób głuchoniewidomych (w tym w szczególności kobiet) przez zindywidualizowane wsparcie (indywidualne programy działania, ścieżki kariery), szkolenia zawodowe i specjalistyczne, warsztaty motywacyjne oraz zatrudnienie wspomagane;
4. Zmiana postaw otoczenia osób głuchoniewidomych wspomagająca rozwój zawodowy beneficjentów/ek;
5. Przygotowanie specjalistów/ek z zakresu zatrudnienia wspomagane osób głuchoniewidomych.

Projekt zapewniał kompleksowe, zindywidualizowane wsparcie osób głuchoniewidomych z uwzględnieniem ich potrzeb i możliwości. Filozofia projektu zakładała możliwość uzyskania wsparcia na każdym etapie procesu aktywizacji- zarówno na poziomie rehabilitacji, aktywizacji społecznej, zawodowej a w razie konieczności- w miejscu pracy. Podejście to ilustruje poniższa piramida<sup>1</sup>:

<sup>1</sup> Piramida potrzeb osób głuchoniewidomych, źródło: prezentacja M. Kocejko na konferencji „Bez audio i video”



Projekt miał charakter ogólnopolski. Realizowany był w pięciu, centralnie zarządzanych, makroregionach, z których każdy swoim zasięgiem odejmował od trzech do czterech województw. W jego ramach beneficjenci/teki mogli skorzystać z następujących typów wsparcia:

▪ **Wsparcie indywidualne w makroregionach**

które obejmowało: spotkania z instruktorem/ką rehabilitacji podstawowej, trenerem/ką motywacji, doradcą/czynią ds. rozwoju zawodowego, doradcą/czynią ds. uprawnień i doradcą/czynią ds. sprzętu. Ze wsparcia indywidualnego w wybranym zakresie miały korzystać wszystkie osoby głuchoniewidome w projekcie. Ponadto, 10 % tego wsparcia mogło zostać skierowane do ich otoczenia.

▪ **Warsztaty aktywizacji zawodowej**

które stanowiły grupową formę wsparcia, przeznaczoną 240 osób głuchoniewidomych z całej Polski. Warsztaty trwały 12 dni i składały się z następujących modułów tematycznych: psychoedukacja, autoprezentacja z elementami wizażu, szkolenie tematyczne.

▪ **Szkolenia zawodowe i dofinansowanie do szkoleń indywidualnych**

w ramach projektu przewidziano 5 szkoleń zawodowych, z których każde trwało 40 godzin. Tematyka szkoleń ustalana była na podstawie analizy potrzeb prowadzonej wśród beneficjentów/ek projektu. Dodatkowo, w projekcie przewidziana była pula środków na dofinansowanie do szkoleń indywidualnych.

▪ **Wyposażenie w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne**

na tą formę wsparcia przewidziano środki finansowe w wysokości 300 tys. zł. Decyzję w



sprawie jego przyznania podejmowała komisja ds. sprzętu, która w trakcie projektu obradowała trzykrotnie, kierując się przede wszystkim zasadnością niezbędności wsparcia beneficjenta/tki dla kontynuacji bądź podjęcia pracy i/lub nauki.

▪ **Zatrudnienie wspomagane**

zatrudnienie wspomagane osób głuchoniewidomych stanowiło główne z działań projektu. W dziesięciu miastach w Polsce zatrudnieni zostali trenerzy/ki pracy, których zadaniem było wspieranie osób głuchoniewidomych w poszukiwaniu zatrudnienia oraz w miejscu pracy. Docelowo, dzięki uczestnictwu w projekcie, pracę miało znaleźć 80 głuchoniewidomych beneficjentów/ek.

Dodatkowo, w projekcie przewidziane były 1 i 2 dniowe spotkania dla otoczenia osób głuchoniewidomych.



## 2. Cele badania ewaluacyjnego.

Będąca przedmiotem niniejszego raportu ewaluacja ma charakter ewaluacji ex-post. Jej celem jest udzielenie odpowiedzi na pytania o stopień osiągnięcia celów założonych na etapie projektowania, sukcesy i niepowodzenia projektu, wpływ czynników zewnętrznych, odpowiedniość użytych narzędzi, skuteczność systemu wdrażania, rzeczywistą użyteczność, efekty oddziaływania projektu, a także ich trwałość. Uzyskanie tego rodzaju wiedzy może pozwolić na podniesienie jakości podobnych projektów realizowanych w przyszłości. Tym samym wnioski wypracowane w wyniku realizacji niniejszego projektu i jego ewaluacji mają szansę przyczynić się do rzetelnego rozpoznania problemu aktywizacji społeczno- zawodowej osób głuchoniewidomych i szerzej osób z niepełnosprawnościami. Mogą też służyć jako podstawa podejmowania działań instytucjonalnych, ukierunkowanych na włączanie osób z niepełnosprawnościami (w tym osób głuchoniewidomych) do głównego nurtu życia społecznego, przeciwdziałając tym samym ich dezintegracji społecznej i zawodowej.

### Cel główny

Celem głównym prowadzonej ewaluacji była ocena wpływu projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II- Weź sprawy w swoje ręce” na zwiększenie poziomu aktywności społeczno - zawodowej osób głuchoniewidomych.

Ta ogólna ocena została sformułowana poprzez odniesienie się do analizy pięciu (wymienionych we *Wprowadzeniu*), zasadniczych celów operacyjnych (szczegółowych) które stanowiły trzon projektu.

### Projekt ewaluacji

Odpowiednie zaprojektowanie ewaluacji ex-post projektu wymagało sformułowania pytań kluczowych dla przeprowadzanej oceny oraz uszczegółowienia ich i podporządkowania przyjętym kryteriom ewaluacji.

### Pytania kluczowe:

1. Czy i jak projekt wpłynął na poziom aktywności społeczno-zawodowej osób głuchoniewidomych?
2. Czy i jak projekt wpłynął na zmianę postawy otoczenia osób głuchoniewidomych?
3. Czy i jak projekt wpłynął na poprawę sytuacji osób głuchoniewidomych na rynku pracy?



W niniejszej ewaluacji zastosowano następujące kryteria ewaluacyjne:

1. **Trafność** - pozwala ocenić, w jakim stopniu zastosowane narzędzia i przyjęte założenia, w odniesieniu do cele głównego, odpowiadają na potrzeby beneficjentów/ek projektu
2. **Skuteczność** - pozwala ocenić stopień osiągnięcia założonych w projekcie celów
3. **Efektywność** - pozwala oszacować stosunek poniesionych nakładów do uzyskanych rezultatów
4. **Użyteczność** - pozwala ocenić, do jakiego stopnia produkty i rezultaty projektu odpowiadają potrzebom beneficjentów/ek projektu
5. **Trwałość** - pozwala oszacować stopień utrzymania rezultatów projektu po jego zakończeniu

Każdemu z kryteriów zostało podporządkowane poniższe szczegółowe pytanie ewaluacyjne:

**W odniesieniu do trafności:**

- Czy wsparcie udzielone osobom głuchoniewidomym pozwala wnioskować o zwiększeniu ich kompetencji społecznych i zawodowych?
- Czy wsparcie oferowane otoczeniu osób głuchoniewidomych pozwala na zwiększenie jego wiedzy o potrzebach i możliwościach osób głuchoniewidomych z uwagi na problem aktywizacji społecznej i zawodowej?
- Czy wsparcie udzielone osobom głuchoniewidomym w zadaniu zatrudnienie wspomaganie w pozwala wnioskować o poprawie ich sytuacji na rynku pracy?

**W odniesieniu do skuteczności:**

- W jakim stopniu cele założone w projekcie zostały osiągnięte?
- W jakim stopniu zakładane rezultaty twarde i miękkie projektu zostały osiągnięte?

**W odniesieniu do efektywności:**

- Czy i jak, zdaniem beneficjentów (osób głuchoniewidomych i otoczenia tych osób), uczestnictwo w projekcie przyczyniło się do zmiany ich sytuacji społecznej i zawodowej?
- Jaka była efektywność poszczególnych form wsparcia dostępnych dla beneficjentów?
- Jaka jest szacunkowa ocena stosunku poniesionych nakładów do uzyskanych rezultatów?

**W odniesieniu do użyteczności**

- Czy wsparcie (jego struktura, metody pracy, założenia) oferowane osobom głuchoniewidomym w projekcie dostosowane było do ich potrzeb i możliwości?



- Czy wsparcie (jego struktura, metody pracy, założenia) oferowane otoczeniu osób głuchoniewidomych w projekcie dostosowane było do ich potrzeb i możliwości?

#### **W odniesieniu do trwałości:**

- Czy można wnioskować o trwałości efektów aktywizacji społeczno - zawodowej osób głuchoniewidomych?
- Czy można wnioskować o trwałości wypracowanego modelu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych?
- Czy można wnioskować o trwałości zaproponowanych struktur wsparcia odstępnym osobom głuchoniewidomym i ich otoczeniu w projekcie?

#### **Metodologia badania**

Dla prawidłowej i rzetelnej oceny projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II- Weź sprawy w swoje ręce” posłużono się metodą triangulacji- wykorzystano dane i informacje pochodzące z różnych źródeł oraz zastosowano różnorodne narzędzia badawcze. Składały się na nie:

- Dane pochodzące z monitoringu projektu
- Dane pochodzące z ewaluacji on-going
- Dane pochodzące z ewaluacji mid-term
- Dane pochodzące z badań (zarówno o charakterze ilościowym jak i jakościowym)zaprojektowanych na potrzeby ewaluacji ex-post
- Dane pochodzące z sprawozdań Komitetu Sterującego

Punktem wyjścia dla prowadzenia ewaluacji ex-post były dane pochodzące z raportów monitoringowych, ewaluacji on-going i mid-term oraz założenia dotyczące ewaluacji projektu zawarte w *Strategii monitoringu i ewaluacji projektu*. Analiza zawartych w powyższych dokumentach i narzędziach badawczych treści pozwoliła na zaprojektowanie badania ex-post. Jego celem było rozpoznanie nowych treści i uzupełnienie wątków niezbędnych dla oceny projektu pod kątem kryteriów ewaluacji.

Ostatecznie w skład narzędzi badawczych oraz danych wykorzystanych dla analizy ex-post weszły:

Dla oceny komponentu wsparcie indywidualne:

- Dane z monitoringu projektu
- Ankieta dla beneficjentów - osób głuchoniewidomych





- Ankieta dla odbiorców wsparcia - Sprzęt

Dla oceny komponentu warsztaty:

- Ankieta ewaluacyjna Warsztaty (dla beneficjentów, wypełnianych po każdym module warsztatu)
- Ankieta ewaluacyjna dla osób pracujących na Warsztatach
- Ankieta ewaluacyjna badająca rezultaty miękkie w projekcie - Warsztaty

Dla oceny komponentu szkolenia zawodowe:

- Ankieta ewaluacyjna dla uczestników/czek szkolenia zawodowego
- Ankieta ewaluacyjna dla osoby prowadzącej szkolenie
- Ankieta ewaluacyjna dla osób pracujących na Szkoleniach Zawodowych

Dla oceny komponentu szkolenia indywidualne:

- Dane z monitoringu projektu

Dla oceny komponenty wsparcie otoczenia osób głuchoniewidomych:

- Dane z monitoringu projektu
- Ankieta ewaluacyjna dla uczestników/czek spotkań dla otoczenia
- Ankieta ewaluacyjna dla osób prowadzących spotkania dla otoczenia

Dla oceny komponentu Zatrudnienie Wspomagane

- Kwestionariusz ankiety dla Trenerów Pracy
- Ankieta dla osób głuchoniewidomych (objętych działaniem zatrudnienie wspomagane)
- Ankieta dla pracodawców

Ponadto wykorzystano:

- Ankietę do badania rezultatów miękkich projektu - start
- Ankietę do badania rezultatów miękkich projektu - koniec
- Ankietę dla Koordynatorów/ek Regionalnych
- Wywiady swobodne z Koordynatorami/kami Regionalnymi
- Ankietę ewaluacyjną dla Kadry Zarządzającej projektem
- Sprawozdania z posiedzeń Komitetu Sterującego

Badania prowadzono każdorazowo w oparciu o celowy dobór próby. Wywiady swobodne prowadzono bezpośrednio. Ankiety i wywiady kwestionariuszowe rozsyłano drogą pocztową



i elektroniczną. Ankiety ewaluacyjne zbierano podczas odpowiednich dla nich typów wsparcia udzielanego beneficjentom/kom projektu.

Wszystkie narzędzia badawcze kierowane do głuchoniewidomych uczestników były dostosowane do specyfiki niepełnosprawności tej grupy i podlegały procedurze pilotażu, celem którego było sprawdzenie odbioru treści i dostosowanie jej do ich potrzeb i możliwości. Proces ten zakładał: konsultacje z osobą głuchoniewidomą, konsultacje z centralną specjalistką ds. rehabilitacji (dostosowanie narzędzia do osób posługujących się językiem migowym), a także z osobą korzystającą z komputerowych programów czytających dla osób niewidomych. Ponadto każdorazowo w badaniach uwzględniana była perspektywa równości płci.



### 3. Rekrutacja osób głuchoniewidomych w projekcie

W projekcie „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II- Weź sprawy w swoje ręce” docelowo miało wziąć udział 600 osób głuchoniewidomych i 600 osób z ich otoczenia. Wskaźnik ten określony był na poziomie *Planu Działania* dla Priorytetu I<sup>2</sup>. W sumie beneficjentami ostatecznymi projektu miało zostać 1200 osób.

Wskaźnik rekrutacji osób głuchoniewidomych od początku był określany przez kadre zarządzającą projektem jako bardzo wysoki, a ryzyko jego nieosiągnięcia było jednym z zagrożeń, zdefiniowanych na poziomie analizy ryzyka w trakcie realizacji projektu. Osoby głuchoniewidome stanowią bowiem grupę stosunkowo nieliczną. Brakuje dokładnych badań i statystyk dotyczących tego zagadnienia. Szacunki TPG zakładają jednak, iż osób z jednoczesnym uszkodzeniem wzroku i słuchu jest nie więcej niż 5-6 w jednej gminie. Oznacza to, że projekt swoim zasięgiem miał objąć większość osób głuchoniewidomych w wieku aktywności zawodowej w Polsce. Tak określony wskaźnik rekrutacji wyróżnia projekt spośród innych projektów PO KL mających na celu aktywizację zawodową.

Rekrutacja prowadzona była w okresie od 1 czerwca 2010 do 31 czerwca 2012 r. W sumie zrekrutowano **635 osób głuchoniewidomych i 656 osób z ich otoczenia**. Oznacza to, że całkowity wskaźnik określony dla rekrutacji (1200) osiągnięty został na poziomie **107%** (łącznie zrekrutowano 1291 osób). Wskaźnik rekrutacji osób głuchoniewidomych osiągnięty został na poziomie **105%**, wskaźnik rekrutacji osób z otoczenia zaś na poziomie **109%**.

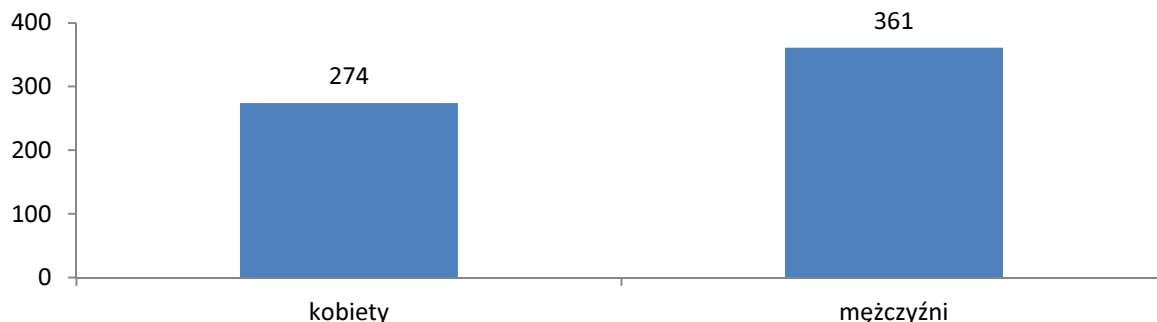
#### Osoby głuchoniewidome- podstawowe charakterystyki demograficzne

W projekcie wzięło udział **274 głuchoniewidomych kobiety i 361 mężczyzn**. Oznacza to, że 57% beneficjentów z uszkodzeniem wzroku i słuchu stanowili mężczyźni. Przez cały czas trwania projektu prowadzone były działania mające na celu zwiększenie liczby kobiet jako beneficjentek.

<sup>2</sup> *Plan działania* to dokument określający realizację działań w ramach danego priorytetu w danym okresie. Plan uwzględniający opisywany projekt dostępny jest na stronie: [www.crzl.gov.pl](http://www.crzl.gov.pl)

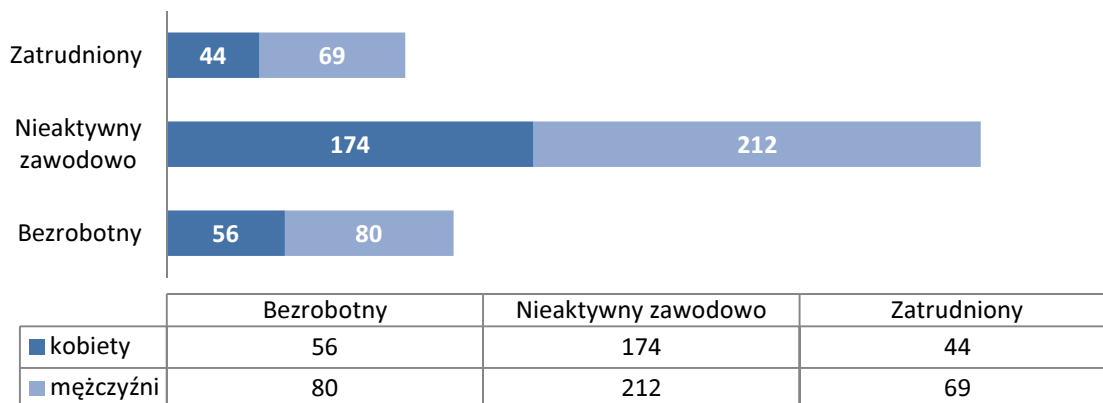


Wykres 1. Osoby głuchoniewidome – podział ze względu na płeć<sup>3</sup>



Większość osób, które wzięły udział w projekcie stanowiły osoby nieaktywne zawodowo. Drugą w kolejności kategorią okazały się osoby bezrobotne - w sumie 136 osób. W projekcie wzięły też udział osoby pracujące. Złożona niepełnosprawność uznana została bowiem za podstawę do twierdzenia, iż nawet posiadanie zatrudnienia w momencie wejścia do projektu nie jest gwarantem stałej aktywności zawodowej (zatrudnienie na umowy cywilnoprawne, zatrudnienie w zakładach pracy chronionej, zatrudnienie poniżej kwalifikacji itp.). Szczegółowy podział głuchoniewidomych uczestników projektu pod kątem statusu na rynku pracy przedstawia poniższy wykres:

Wykres 2. Osoby głuchoniewidome- podział ze względu na status na rynku pracy

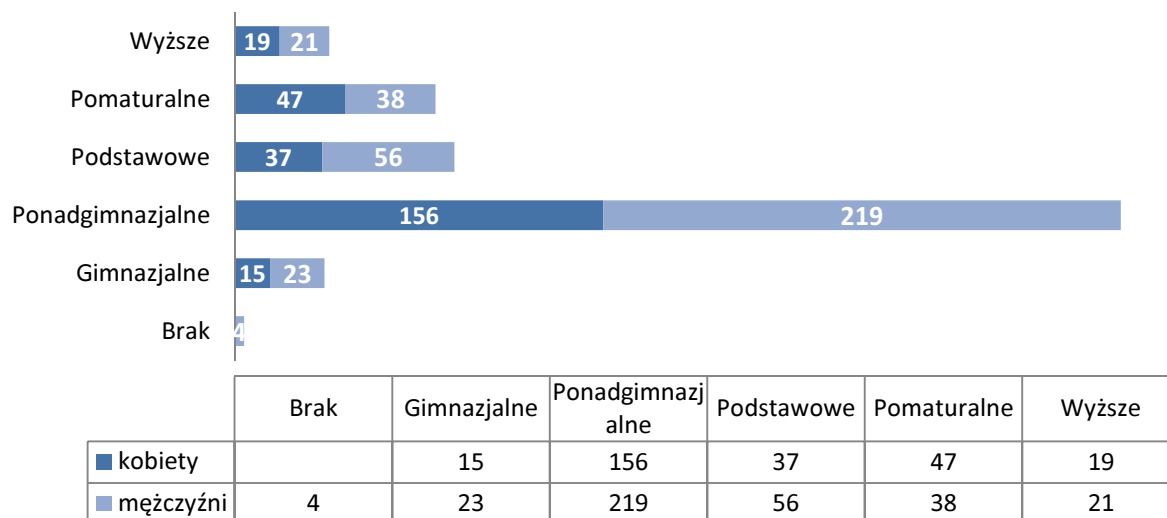


Większość beneficjentów/ek projektu legitymowało się **wykształceniem ponadgimnazjalnym - 59% osób**. Warto zauważyć także, iż aż 135 osób legitymowało się wykształceniem gimnazjalnym lub niższym (w sumie ponad 21% osób), a tylko 40 osób miało wykształcenie wyższe (6%).

<sup>3</sup> Na wykresach, w sytuacji gdy nie widnieje symbol %, dane dotyczą rzeczywistej liczby osób.

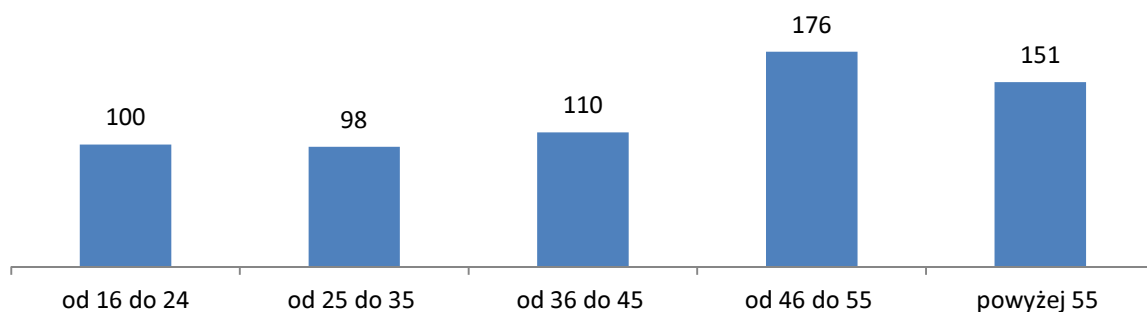


Wykres 3. Osoby głuchoniewidome- podział ze względu na wykształcenie.



Ważną zmienną charakteryzującą grupę osób głuchoniewidomych okazał się ich wiek. W projekcie wzięły bowiem udział przede wszystkim osoby w wieku 46-55 lat. Stanowiły one 27% beneficjentów/ek, a wszystkie osoby głuchoniewidome **powyżej 46 roku** życia stanowiły **aż 53%** wszystkich osób z uszkodzeniem wzroku i słuchu, które wzięły udział w projekcie. Warto zauważyć, że nie wystąpiły tu istotne różnice w podziale na płeć. Szczegółowo rozkład wieku beneficjentów przedstawia wykres poniżej:

wykres 4. Podział beneficjentów/ek ze względu na wiek



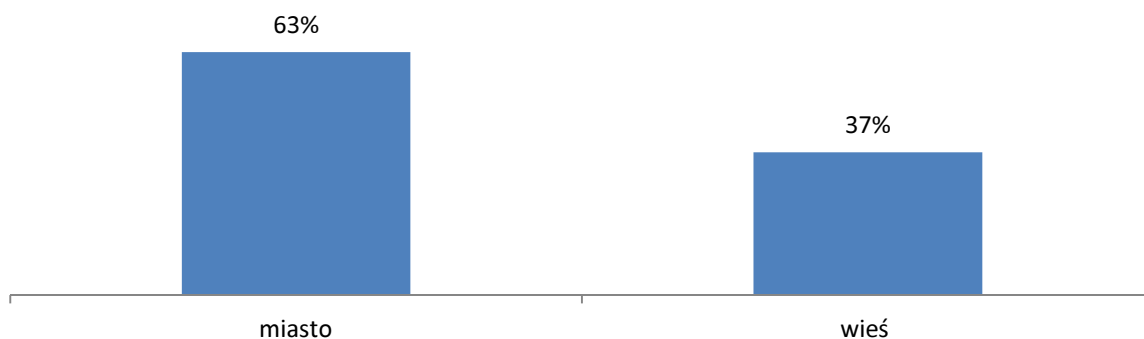
Uzasadnieniem takiego rozkładu kategorii wiekowych osób głuchoniewidomych może być fakt, iż grupa ta składa się w większości z osób starszych. W wielu przypadkach bowiem druga z niepełnosprawności jest niepełnosprawnością nabytą w toku życia.



## Osoby głuchoniewidome - podstawowe charakterystyki geograficzne

W projekcie wzięły udział przede wszystkim osoby zamieszkujące tereny miejskie. Tylko 37% beneficjentów/ek stanowili mieszkańcy wsi. Konstrukcja oferowanego wsparcia (wsparcie w miejscu zamieszkania, elastyczne godziny, zindywidualizowane podejście) umożliwiła wzięcie udziału w projekcie także osobom z miejscowości oddalonych od miast, jednakże nie zapewniła to pełnej równości w jego dostępności. Szczegółowo podział beneficjentów/ek w zależności od miejsca zamieszkania pokazuje poniższy wykres.

Wykres 5. Podział beneficjentów/ek ze względu na miejsce zamieszkania



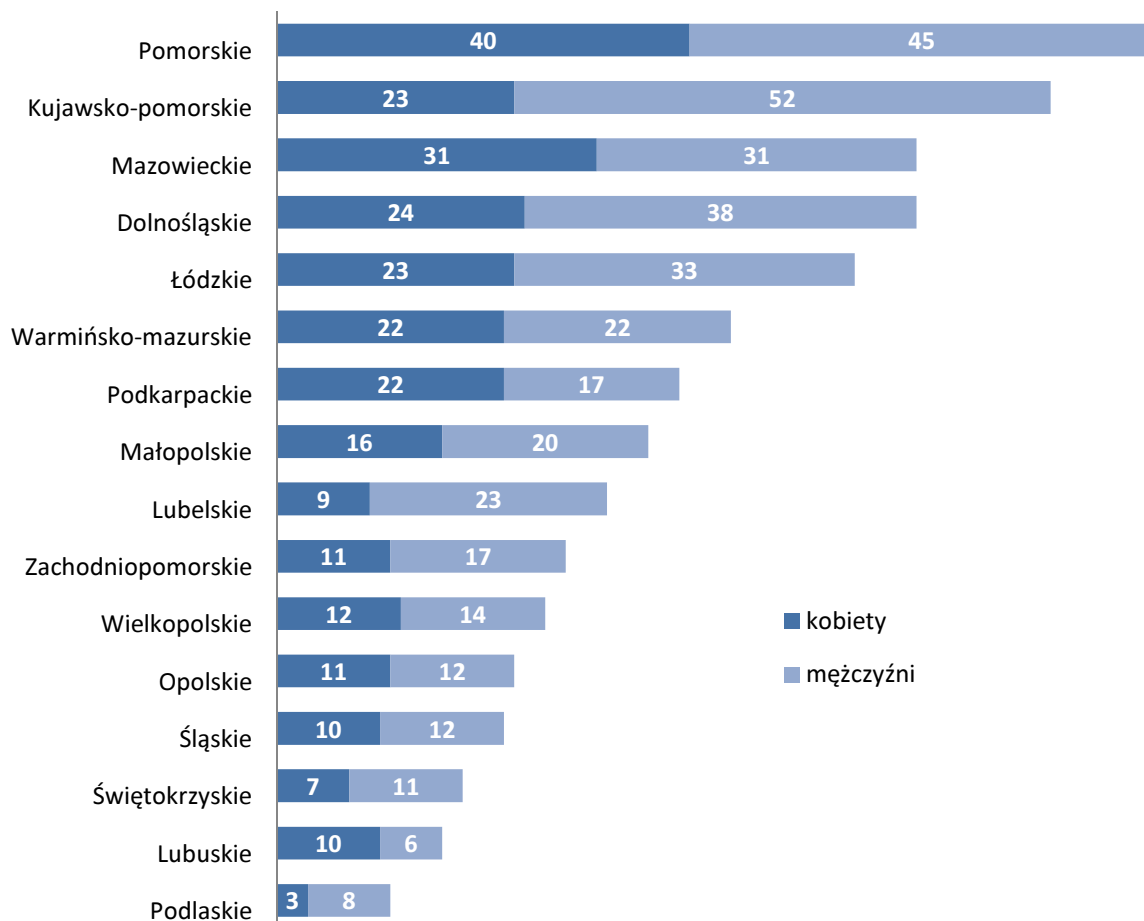
Najwięcej osób zrekrutowano w **województwie pomorskim**. Pochodziło stamtąd **aż 85 osób**, czyli 13% ogółu beneficjentów/ek biorących udział w projekcie. W tym województwie było też najwięcej beneficjentów/ek z terenów wiejskich, a projekt swoim działaniem objął większość powiatów w województwie. Kolejnym województwem z bardzo dużą liczbą beneficjentów było województwo kujawsko-pomorskie - 75 osób. Warto zaznaczyć, iż w odróżnieniu od pozostałych województw z pierwszej 5, w województwie tym nie było siedziby makroregionu. Duża ilość beneficjentów/ek na tym terenie związana jest z istniejącymi tam instytucjami oferującymi pomoc osobom z uszkodzeniem wzroku, przede wszystkim z Ośrodkiem Polskiego Związku Niewidomych „Homer” w Bydgoszczy. Najmniej beneficjentów/ek zrekrutowano z województw: podlaskiego, lubuskiego i świętokrzyskiego. Wszystkie one oddalone były znacznie od siedzib makroregionu. Jednocześnie warto zaznaczyć, iż na terenie województwa podlaskiego i świętokrzyskiego TPG nie posiada rozbudowanych struktur<sup>4</sup> Najmniej beneficjentów/ek zrekrutowano województwach lubuskim (16 osób) i podlaskim (11 osób).

<sup>4</sup> W pozostałych województwach funkcjonują Jednostki Wojewódzkie TPG - lokalne struktury działania organizacji, zrzeszające osoby głuchoniewidome, oparte w dużej mierze na wolontariacie.



Szczegółowy podział beneficjentów/ek w perspektywie zróżnicowania wojewódzkiego pokazuje poniższy wykres:

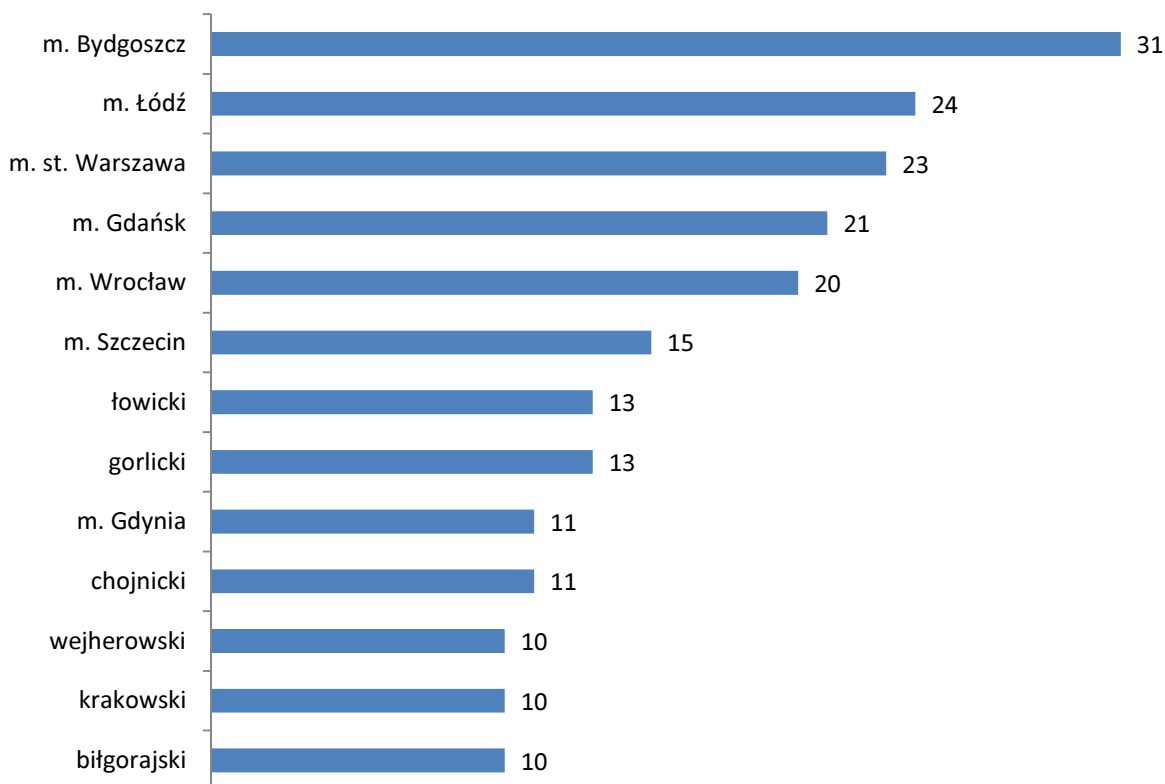
Wykres 6. Podział beneficjentów/ek ze względu na województwa



Pogłębiona analiza danych o charakterze geograficznym pozwoliła na wskazanie powiatów, z których zrekrutowano najwięcej beneficjentów: Bydgoszcz, Łódź, Warszawa. Warto zwrócić uwagę na fakt, że dwa z wymienionych miasta należały do tego samego makroregionu. Szczegółowy wykres z 20 powiatów, z których zrekrutowano najwięcej osób przedstawia poniższy wykres:



Wykres 7. Osoby głuchoniewidome- główne powiaty, z których rekrutowali się beneficjenci/tki



W sumie w projekcie wzięły udział osoby ze **195 powiatów**.

Analiza danych dotyczących rekrutacji osób głuchoniewidomych potwierdza ogólnopolski charakter projektu.

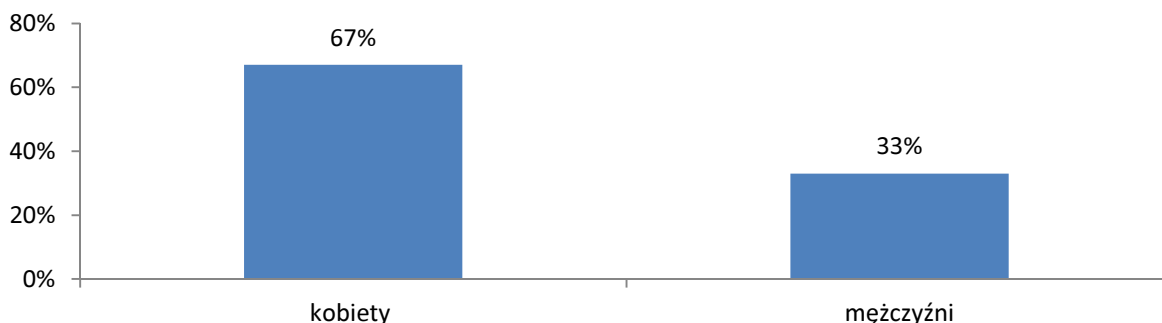
### Osoby z otoczenia osób głuchoniewidomych- podstawowe charakterystyki demograficzne

Drugą grupę beneficjentów/ek projektu stanowiły osoby z otoczenia osób głuchoniewidomych- przede wszystkim ich rodziny i opiekunowie. Założony wskaźnik rekrutacji wśród tej grupy wynosił 600 osób. Oznaczało to, że średnio na 1 osobę głuchoniewidomą przypadała 1 osoba z jej otoczenia. W sumie zrekrutowano 656 takich osób. Zdecydowaną większość- aż 67% (441 osób) reprezentowały kobiety. Tutaj, odwrotnie niż w przypadku osób głuchoniewidomych, prowadzone były działania mające na celu zwiększenia uczestnictwa w projekcie liczby mężczyzn.



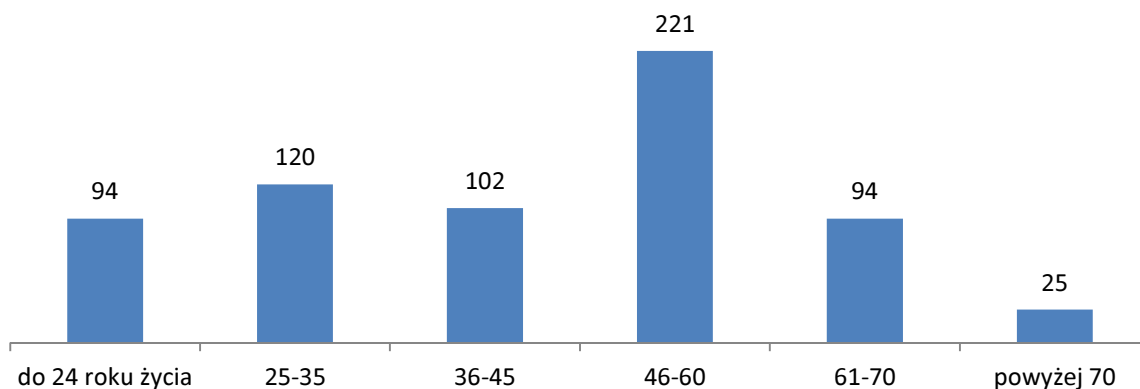


wykres 8. Beneficjenci/cki z otoczenia- podział na płeć



Zróżnicowana w stosunku do osób głuchoniewidomych jest także struktura wiekowa osób z ich otoczenia. W projekcie wzięły udział przede wszystkim osoby w wieku 46-60 - stanowiły one 33% całości. Warto zwrócić uwagę na silną reprezentację osób w wieku powyżej 60 roku życia. Szczegółowa analiza wskaźnika<sup>5</sup> wykazała, iż wśród tych osób dominowały matki dorosłych osób głuchoniewidomych. W każdej z grup wiekowych znacząco dominowały kobiety. Szczegółowo podział beneficjentów/ek z otoczenia ze względu na wiek przedstawia wykres poniżej:

Wykres 9. Otoczenie osób głuchoniewidomych - podział ze względu na wiek

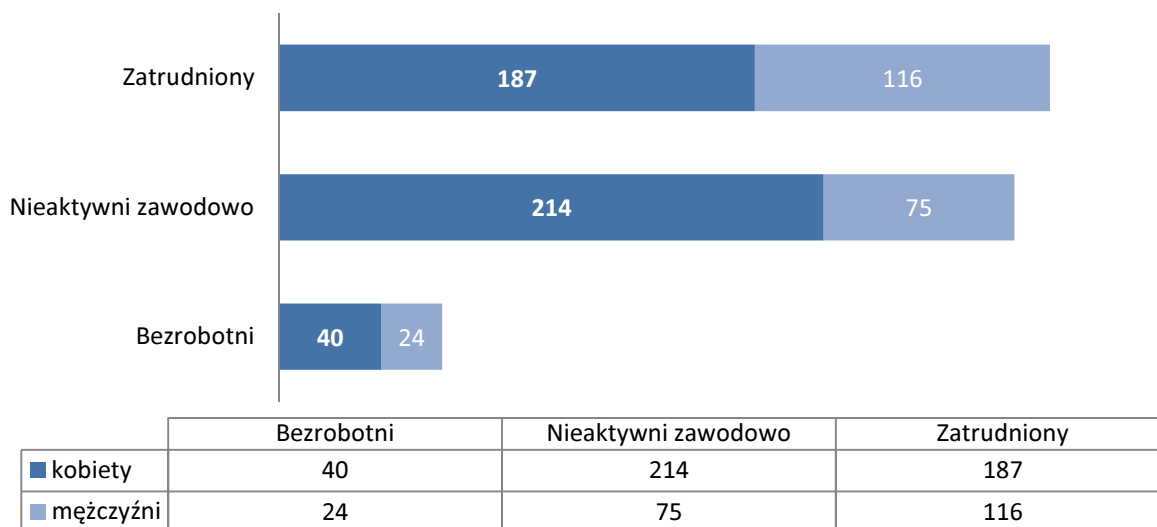


Większość z uczestniczących w projekcie osób z otoczenia, stanowiły osoby nie posiadające pracy- nieaktywne zawodowo lub bezrobotne (53%- 353 osoby). Pozostałe 47% w momencie przystępowania do projektu posiadało zatrudnienie. Szczegółowo podział ze względu na status na rynku pracy przedstawia wykres poniżej:

<sup>5</sup> Na podstawie bazy danych prowadzonej w ramach projektu, zobacz więcej z rozdziale poświęconym ocenie komponentu- wsparcie dla otoczenia

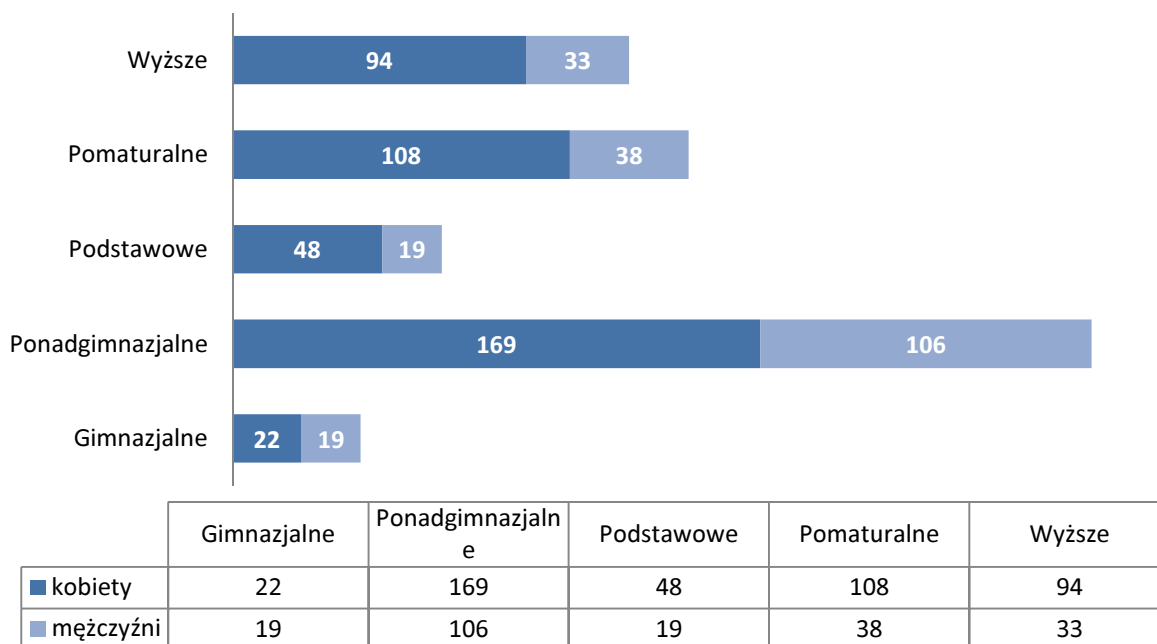


Wykres 10. Otoczenie osób głuchoniewidomych- podział ze względu na status na rynku pracy



Osoby z otoczenia są również nieznacznie lepiej wykształcone niż osoby głuchoniewidome. W obu z grup dominują osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym, w grupie osób z otoczenia jest jednak więcej osób z wykształceniem wyższym (127 osób, w sumie 19%).

Wykres 11. Otoczenie osób głuchoniewidomych- podział ze względu na wykształcenie.

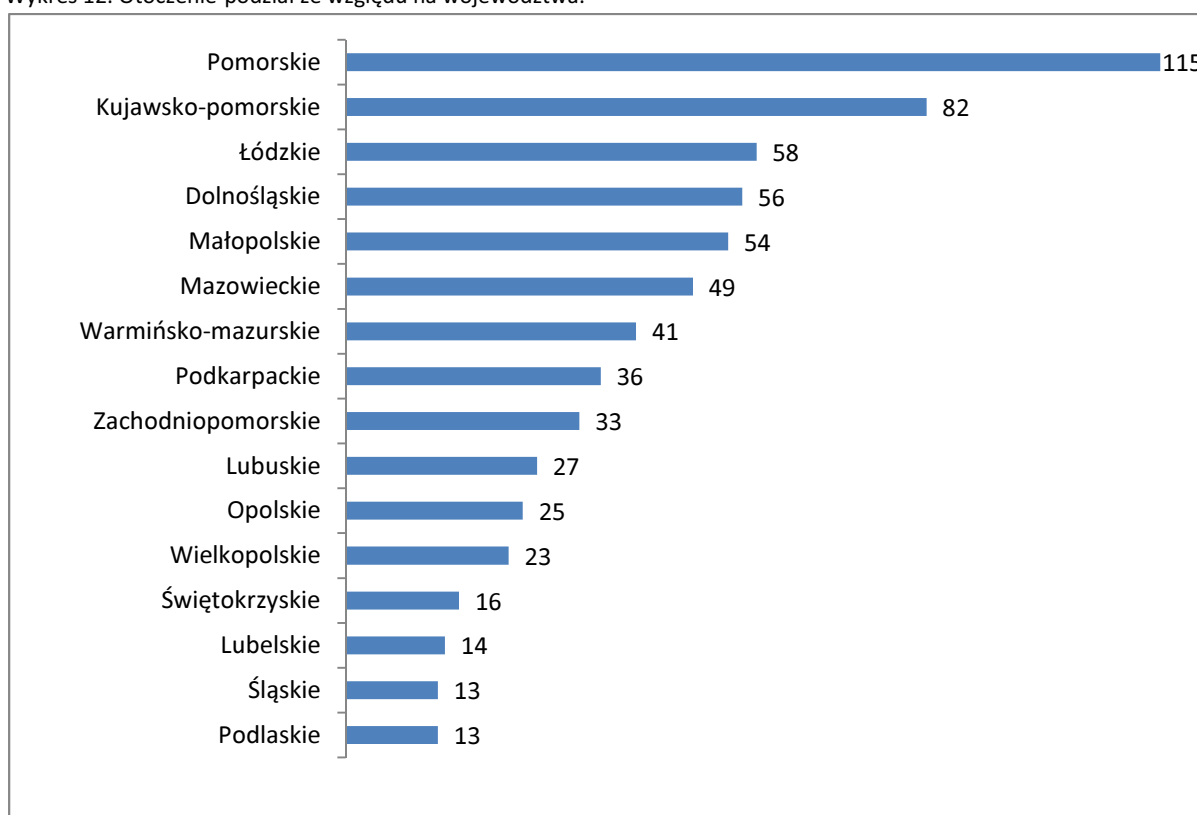




## Osoby z otoczenia osób głuchoniewidomych - podstawowe charakterystyki geograficzne

Najwięcej osób z otoczenia zrekrutowano w województwie pomorskim (115 osób, w sumie 17%). W kolejnym województwie, kujawsko-pomorskim, było aż 30 osób mniej. Liczba osób w poszczególnych województwach odzwierciedla ilość osób głuchoniewidomych w danym województwie. Z racji na wyraźną dominację kobiet w tej grupie, wprowadzenie dodatkowego podziału na płeć nie wносиło nowych danych do analizy. Szczegółowo podział ze względu na województwa prezentuje poniższy wykres:

Wykres 12. Otoczenie-podział ze względu na województwa.



W sumie w projekcie wzięły udział osoby z 152 powiatów. Najwięcej osób zrekrutowano w następujących powiatach: miasto Gdańsk (34 osoby), miasto Bydgoszcz (33 osoby), miasto Łódź (24 osoby). Dwa z tych miast to siedziby makroregionów. Zasięg rekrutacji otoczenia osób głuchoniewidomych potwierdza ogólnopolski charakter projektu.



## Rekrutacja beneficjentów/ek do projektu - ocena skuteczności kanałów rekrutacji

Rekrutacja w projekcie, w tym zwłaszcza rekrutacja osób głuchoniewidomych zdefiniowana została jako jedno z kluczowych ryzyk projektu. Populacja osób głuchoniewidomych jest niewielka, a dodatkowo część osób głuchoniewidomych to beneficjenci/tki projektów skierowanych do osób głuchych lub niewidomych. Jednocześnie wiadomo było, że liczba beneficjentów/ek zdefiniowanych jako wskaźnik docelowy projektu przekracza wewnętrzne zasoby organizacji.

Rekrutacja osób głuchoniewidomych zorganizowana była wokół zatrudnionego w centrali projektu specjalisty ds. rekrutacji oraz, z racji na dostępność wsparcia w makroregionach, wokół koordynatorów/ek regionalnych.

Określenie skutecznych kanałów rekrutacji było istotnym zadaniem ewaluacyjnym, któremu przyporządkowano jeden z obszarów, przeprowadzonej w październiku 2012 roku wśród koordynatorów regionalnych, końcowej ewaluacji zarządzania i procedur w projekcie<sup>6</sup>.

Koordynatorzy/ki poproszeni zostali o wskazanie trzech kanałów rekrutacji, które w ich makroregionie okazały się najbardziej skuteczne. Wyniki badania pokazały, iż **najskuteczniejszą metodą rekrutacji jest „sieciowanie”**, czyli nakłanianie osób głuchoniewidomych i osób z ich otoczenia, by rekrutowały inne osoby. Taki sposób rekrutacji wskazało aż 4 koordynatorów/ek, przy czym u 3 z nich metoda ta wskazana była jako najbardziej skuteczna.

Drugą, równie często wskazywaną metodą, jest **zaangażowanie się w rekrutację specjalistów/ek pracujących w projekcie**. W projekcie pracowało w sumie ponad 200 specjalistów/ek. W większości były to osoby związane zawodowo ze środowiskiem osób niepełnosprawnych, a zatem posiadające kontakty w otoczeniu potencjalnych beneficjentów/ek. W opinii koordynatorów/ek zaangażowanie specjalistów/ek w ten proces, związanie ich z projektem jako pewną ideą, gwarantowało znalezienie kolejnych beneficjentów. Do grupy tej warto dołączyć także wolontariuszy/ki i szeroko pojęte „środowisko” TPG. Towarzystwo jest organizacją ogólnopolską, o rozbudowanych, choć nieformalnych strukturach regionalnych (tzw. jednostki wojewódzkie w 13 miastach). Część osób zaangażowanych w działanie organizacji pracowała w projekcie jako specjaliści/tki, jednakże z punktu widzenia skutecznej rekrutacji istotne było włączenie w ten proces możliwie jak najszerszej grupy osób skupionej wokół TPG, jako jedynej organizacji wspierającej osoby głuchoniewidome.

<sup>6</sup> Szczegółowy opis tego badania znajduje się w rozdziale *Ocena komponentu-zarządzanie*



Koordynatorzy/ki zwrócili także uwagę na fakt, że **rekrutacja kolejnych osób głuchoniewidomych wymagała kontaktów osobistych**. Jednym z ich zadań było zatem budowanie sieci kontaktów w makroregionie. Kontakty te zakładały osobiste relacje z pracownikami instytucji publicznych i niepublicznych, które w jakikolwiek sposób świadczą usługi na rzecz osób niepełnosprawnych. Oznacza to, że w takiej sieci znajduje się zarówno lokalna organizacja pozarządowa, urząd pracy, warsztaty terapii zajęciowej, jak i przychodnia okulistyczna czy sklep ze sprzętem rehabilitacyjnym. Badanie ewaluacyjne wskazało, że w opinii koordynatorów/ek, warto jest w możliwie różnych miejscach organizować prezentacje na temat projektu, zostawiać materiały promocyjne, a także systematycznie dowiadywać się, czy „w zasięgu” którejś z instytucji nie pojawiła się osoba głuchoniewidoma.

Z racji na fakt, że osoby głuchoniewidome to potencjalni klienci organizacji wspierających zarówno osoby głuche, jak i niewidome, kolejnym ważnym kanałem rekrutacji było dotarcie do lokalnych struktur organizacji Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych. Specyfika funkcjonowania tych organizacji (lokalne koła i oddziały, lokalne bazy osób zrzeszonych) wymagała dotarcia do możliwie jak najniższego ich szczebla organizacyjnego. Sytuację tą dobrze odzwierciedla następujący cytat:

*„Doświadczenie wskazuje, że do współpracy bardziej chętne są osoby z „niższych szczebli” struktury organizacyjnej, np. w PZN zaczyna się to od koła powiatowego. Jeszcze większa otwartość jest wśród samych członków organizacji – dowodem jest duży wskaźnik zrekrutowanych osób podczas turnusów organizowanych przez PZN w Homerze w Bydgoszczy” (K5/10)<sup>7</sup>.*

Podsumowując, badanie ewaluacyjne wskazało na **cztery główne metody rekrutacji osób głuchoniewidomych**:

- ⇒ „sieciowanie”, czyli szukanie osób głuchoniewidomych poprzez inne osoby głuchoniewidome i ich otoczenie
- ⇒ zaangażowanie w proces rekrutacji specjalistów/ek pracujących w projekcie, a także szeroko pojętego „środowiska TPG” jako jedynej organizacji wspierającej osoby z jednoczesnym uszkodzeniem wzroku i słuchu

<sup>7</sup> W nawiasach znajdują się oznaczenia źródła pochodzenia cytatu, tak by możliwym było zidentyfikowanie go w każdorazowo tworzonej bazie transkrypcji danych o charakterze jakościowym



⇒ budowanie lokalnych sieci kontaktów wśród publicznych i niepublicznych instytucji, których klientem/kom może być osoba niepełnosprawna (w tym w szczególności osoba z uszkodzeniem wzroku i słuchu), opartych na kontaktach osobistych.

⇒ „przeszukiwanie” lokalnych zasobów organizacji zrzeszających osoby niewidome i głuche, takich jak PZN i PZG

Warto też zwrócić uwagę na fakt, że takie wskazanie kanałów rekrutacji, bardzo utrudnia, a wręcz uniemożliwia, prowadzenie jej bez bezpośredniego zaangażowania wszystkich struktur TPG.



## 4. Ocena komponentu - aktywizacja społeczno-zawodowa

Na ocenę komponentu składa się:

- ⇒ ocena wsparcia indywidualnego udzielanego w ramach projektu
- ⇒ ocena szkoleń zawodowych
- ⇒ ocena warsztatów aktywizacji zawodowej
- ⇒ ocena dofinansowań do szkoleń indywidualnych
- ⇒ ocena przyznawania sprzętu niwelującego ograniczenia funkcjonalne.

Każdy z typów wsparcia został opisany w osobnym podrozdziale. Struktura kolejnych podrozdziałów uzależniona jest od specyfiki badania ewaluacyjnego lub analizy danych o charakterze monitoringowym.

### Wsparcie indywidualne

Wsparcie indywidualne było jednym z filarów projektu. Obejmowało wsparcie trenera/ki motywacji (poradnictwo o charakterze psychologicznym), doradcy/czyni ds. rozwoju zawodowego, instruktora/ki rehabilitacji podstawowej, doradcy/czyni ds. uprawnień (poradnictwo o charakterze prawnym), doradcy/czyni ds. sprzętu, a także wsparcie towarzyszące w postaci tłumacza/ki języka migowego i tłumacza/ki-przewodnika/czki.

Ponadto w projekcie prowadzono indywidualne wsparcie w zakresie zatrudnienia wspomaganego (współpraca z trenerem pracy). Szczegółowy opis zatrudnienia wspomaganego jest przedmiotem kolejnych rozdziałów niniejszego raportu.

W sumie, w ramach projektu, odbyło się 7421<sup>8</sup> spotkań z osobami głuchoniewidomymi. Uwzględniając w tej puli spotkania z trenerami/kami pracy, liczba ta rośnie do 10092 spotkania (odbyło się 3499 spotkań z trenerami/kami pracy). Najczęstszym typem wsparcia indywidualnego poza zatrudnieniem wspomaganym były spotkania z trenerem/ką motywacji. Odbyło się w sumie 2471 takich spotkań, co stanowi 33% wsparcia indywidualnego udzielonego w ramach projektu.

Wsparcie trenera/ki motywacji obejmowało między innymi takie wsparcie jak trenowanie zachowań asertywnych, komunikacja bezpośrednia i nauka technik antystresowych. Ponadto udzielano wsparcia mającego na celu zmianę postawy w stosunku do własnej niepełnosprawności, odzyskiwanie poczucia wpływu na własne życie i zwiększenie motywacji do podjęcia aktywności, w tym przede wszystkim aktywności zawodowej.

<sup>8</sup> Poniższe dane, jeśli nie są oznaczone innym przypisem, pochodzą z dzienników beneficjentów i danych monitoringowych.

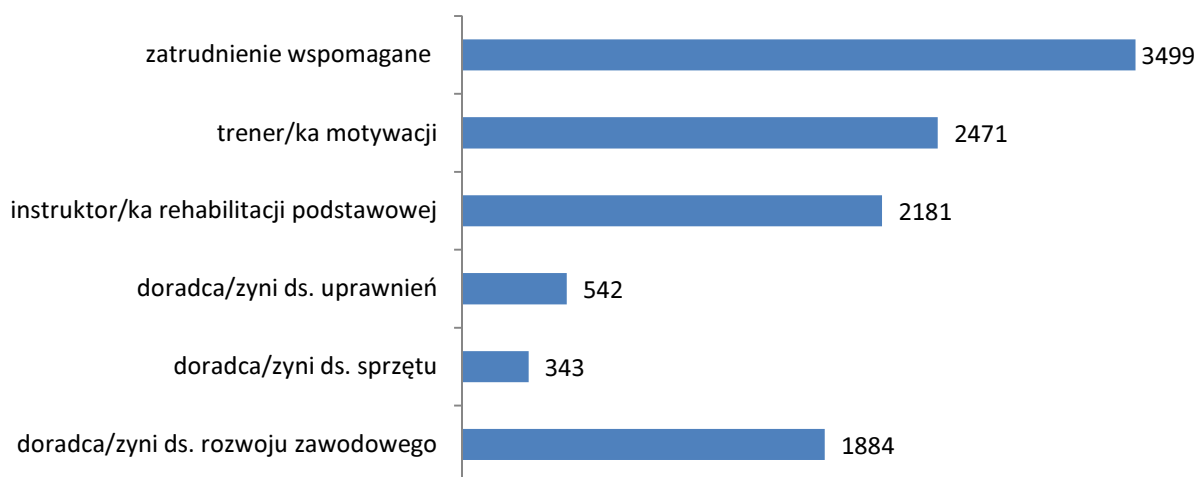


Kolejnym typem wsparcia, które cieszyło się dużym powodzeniem były spotkania z instruktorem/ką rehabilitacji podstawowej. W sumie odbyło się 2181 takich spotkań, co stanowi 29% wszystkich spotkań w ramach wsparcia indywidualnego. W ramach rehabilitacji podstawowej prowadzono takie działania jak orientacja przestrzenna (poruszanie się w domu i w najbliższym otoczeniu, poruszanie się po okolicy, nauka technik poruszania się z białą laską), nauka alternatywnych metod komunikacji (alfabet Lorma, język migowy), czy też czynności dnia codziennego (nauka obsługi sprzętów rehabilitacyjnych ułatwiających codzienne funkcjonowanie, nauka samoobsługi).

Trzecim popularnym typem wsparcia indywidualnego były spotkania z doradcą/czynią ds. rozwoju zawodowego. Odbyło się w sumie 1884 spotkań indywidualnych w tej kategorii. Stanowiły one 25% całej puli spotkań indywidualnych. Tematyka tych spotkań oscylowała wokół tworzenia dokumentów aplikacyjnych, odkrywania potencjału zawodowego (zainteresowania, umiejętności), poznania metod szukania pracy. Zasadniczym celem spotkań było przygotowanie do współpracy z trenerem/ką pracy. W przypadku osób, które z różnych przyczyn nie mogły uczestniczyć w zadaniu zatrudnienie wspomagane, doradztwo zawodowe miało na celu doprowadzenie do aktywności zawodowej.

Pozostałe dwa typy wsparcia indywidualnego: doradztwo ds. sprzętu i uprawnień, stanowiły jedynie element pomocniczy w stosunku do trzech wymienionych wyżej form wsparcia indywidualnego. Szczegółowo ilość spotkań w poszczególnych kategoriach pokazuje poniższy wykres:

wykres 13. Ilość spotkań w danej kategorii wsparcia indywidualnego udzielanego głuchoniewidomym beneficjentom/kom projektu







Tematyka spotkań z doradcą/czynią ds. sprzętu dotyczyła przede wszystkim nauki obsługi sprzętu rehabilitacyjnego, a także pomocy w doborze i zakupie sprzętu.

Spotkania z doradcą/czynią ds. uprawnień dotyczyły przede wszystkim zagadnień związanych z prawem pracy, wpływem podjęcia zatrudnienia na uzyskiwane świadczenia, przywilejów wynikających z niepełnosprawności. Zdarzały się też porady związane z zapoznaniem się z Konwencją ONZ o prawach osób niepełnosprawnych

Ważnym zadaniem realizowanym w ramach wsparcia indywidualnego było wykonanie wstępnej diagnozy z beneficjentem (tzw. kwestionariusz zgłoszeniowy beneficjenta/ki projektu). Do wykonania diagnoz uprawnieni byli trenerzy/ki motywacji, instruktorzy/ki rehabilitacji podstawowej i doradcy/czynie ds. rozwoju zawodowego. Około 600 spotkań w ramach tych kategorii wsparcia przeznaczona była na diagnozę.

Przeciętny czas trwania spotkania indywidualnego wynosił 2 godziny. Zdarzały się jednak spotkania, które trwały znacznie dłużej – nawet do 6 godzin. Szczegółowa analiza bazy danych wskazuje, iż były to przede wszystkim spotkania w miejscach oddalonych od siedziby makroregionu.

Dodatkowo, każda osoba głuchoniewidoma mogła skorzystać ze wsparcia tłumacza/ki - przewodnika/czki i tłumacza/ki języka migowego. Wsparcie to, określane mianem wsparcia towarzyszącego (zawsze występowało, jako wsparcie dodatkowe, przy spotkaniu ze specjalistami) nie było przedmiotem osobnego monitoringu.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że taki rozkład wsparcia indywidualnego zgodny jest z założeniami poczynionymi we *Wniosku o dofinansowanie*, w ramach którego to właśnie rehabilitacja podstawowa i indywidualny trening motywacji stanowią podstawę wsparcia indywidualnego. W sumie w ramach projektu zrealizowano i 31 258 godzin wsparcia indywidualnego.

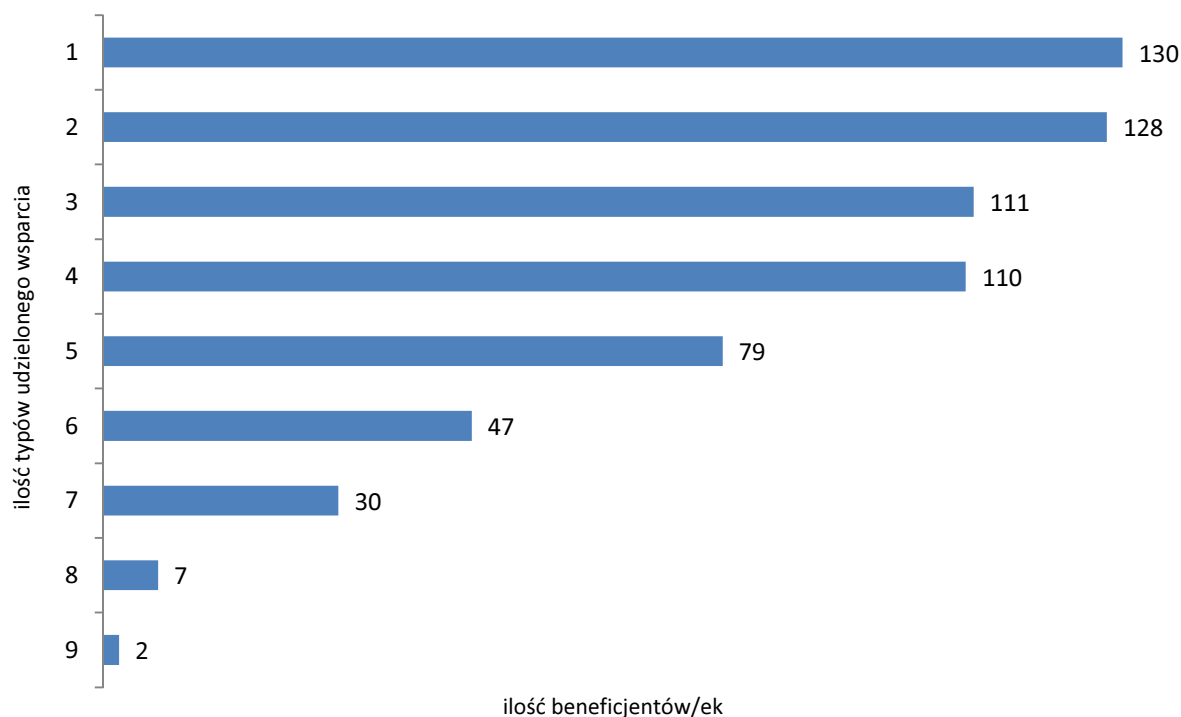
Wsparcie w projekcie miało charakter zindywidualizowany. Oznacza to, że dla każdego beneficjenta/ki wyznaczana była indywidualna ścieżka przejścia przez projekt, która mogła, acz nie musiała zakładać uczestnictwa we wszystkich formach wsparcia oferowanych w ramach projektu. Uzależnione to było, zgodnie z założeniami projektu, od indywidualnych potrzeb i możliwości danej osoby.

Najwięcej osób skorzystało z 2 lub 3 form wsparcia w projekcie (z uwzględnieniem warsztatów, szkoleń zawodowych i uczestnictwa w zadaniu zatrudnienie wspomagane). Stanowiły one 38% całej populacji beneficjentów/ek projektu. Tylko nieliczne osoby



skorzystały z więcej niż 7 form wsparcia. W sumie było to 39 osób, czyli 6% beneficjentów/ek projektu. Szczegółowy rozkład ilości osób, które skorzystały z danej ilości form wsparcia przedstawia wykres poniżej:

wykres 14. Struktura rozkładu ilości form wsparcia i korzystających z niego beneficjentów/ek projektu

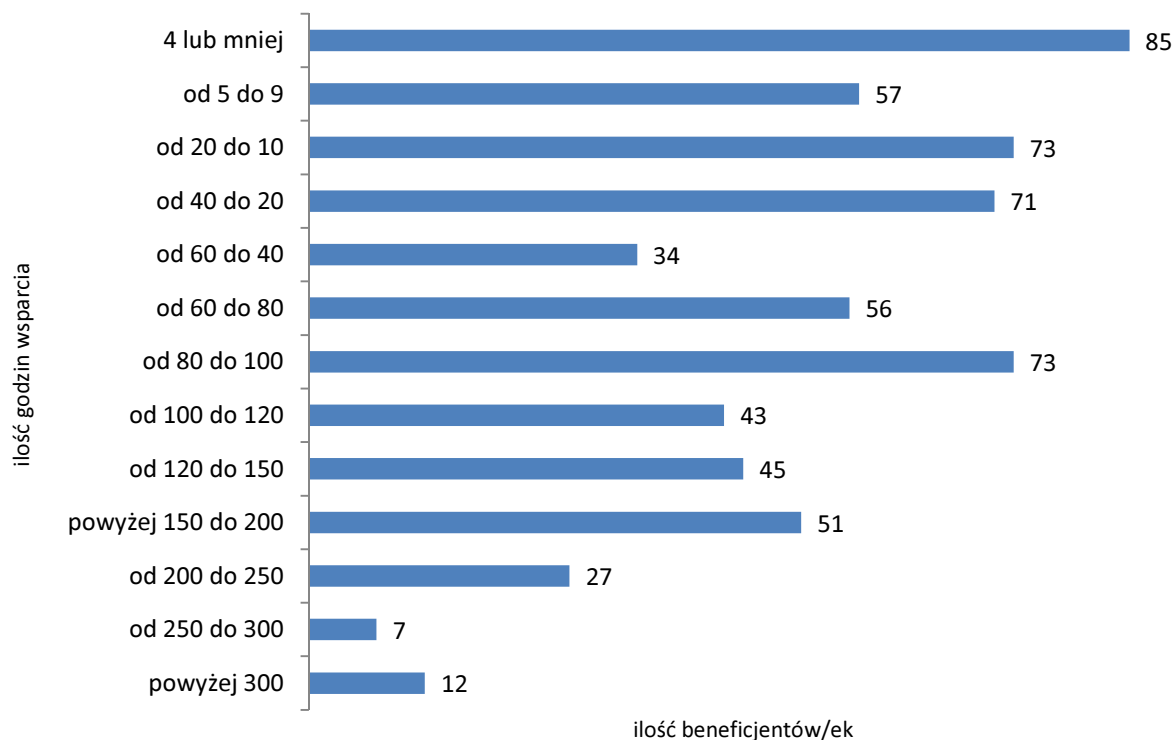


Dodatkowo, w ramach projektu wykonano 71 diagnoz medycznych, z których skorzystało 71 osób. Diagnozy nie cieszyły się dużym powodzeniem wśród beneficjentów z racji na fakt, iż albo mieli oni aktualne badania, albo wykonywali je bezpłatnie w ramach innych przeznaczonych dla nich projektów.

Projekt nie zakładał konkretnej puli godzin wsparcia dla każdego beneficjenta/cki, a różnorodność potrzeb wykluczała równy rozdział godzin. W projekcie zdarzały się osoby, które były regularnie objęte wsparciem indywidualnym, jak i takie, które sporadycznie korzystały z możliwości spotkań. Aż 13% głuchoniewidomych beneficjentów/ek (88 osób) skorzystało z więcej niż 100 godzin wsparcia indywidualnego, przeciętny uczestnik/czka skorzystał z od 20 do 40 godzin spotkania indywidualnego. Szczegółowo przedstawia to wykres poniżej.



wykres 15. Struktura rozkładu ilości godzin wsparcia i korzystających z niego beneficjentów/ek projektu



Niepokoić może relatywnie duża grupa osób, które skorzystały z mniej niż pięciu godzin wsparcia indywidualnego. Należy jednak zwrócić uwagę na kilka czynników, które miały na to wpływ. Po pierwsze, wsparcie indywidualne było tylko częścią wsparcia oferowanego w ramach projektu- dodatkowo istniała możliwość wzięcia udziału w warsztatach i szkoleniach. Część osób deklarowała potrzeby skorzystania z wsparcia indywidualnego i skorzystała z jego grupowych form. Po drugie, istniały sytuacje, w której beneficjent/ka po pierwszych spotkaniach nie wyrażał chęci dalszej pracy, co mogło być spowodowane brakiem gotowości do zmiany obecnej sytuacji życiowej i/lub oporem jego otoczenia, na które w danym momencie nie można było mieć wpływu. Po trzecie wreszcie, w grupie tej są osoby zrekrutowane pod koniec okresu rekrutacji- w maju, czerwcu roku 2012. W ciągu czterech miesięcy wsparcia skorzystali jedynie z pojedynczych spotkań (okres urlopowy, w przypadku niektórych beneficjentów/ek- miejsce zamieszkania bardzo odległe od siedziby właściwego im makroregionu).

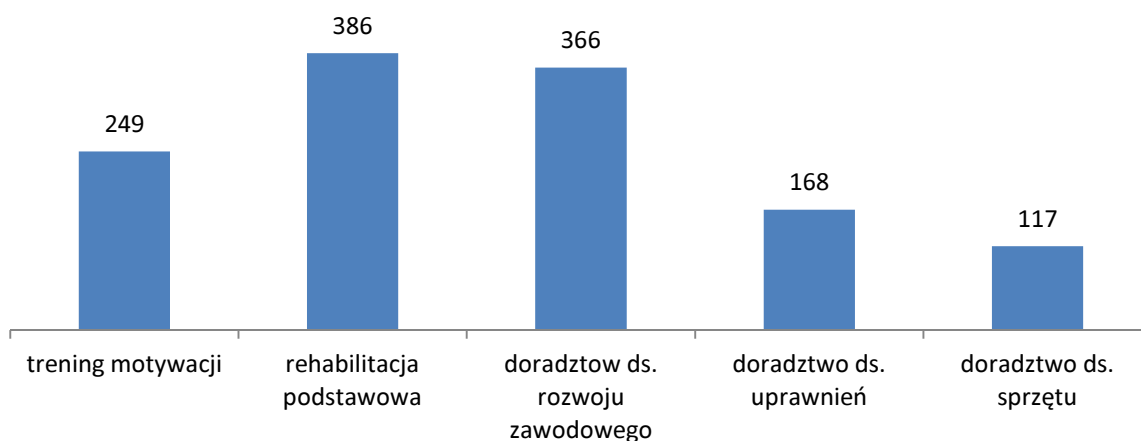
Dla pełnego obrazu charakterystyki wsparcia indywidualnego w opisywanym projekcie warto zwrócić uwagę na fakt ilości osób, które skorzystały z danej formy wsparcia indywidualnego.



Ilość zrealizowanych spotkań w poszczególnych kategoriach wskazuje, iż najbardziej popularnym wsparciem okazała się rehabilitacja podstawowa i trening motywacji. Analiza ilości osób będących beneficjentami/kami danego typu wsparcia potwierdza, iż było to kluczowe wsparcie indywidualne. Oczywiście, wynika to z założeń budżetowych projektu, te jednak były urealniane w trakcie jego trwania i dostosowywane do bieżących potrzeb zgłaszanych przez koordynatorów/ki regionalnych (zwiększenie lub zmniejszenie puli godzin w danej kategorii wsparcia).

Najwięcej, bo aż 429 (67,5%) wszystkich osób głuchoniewidomych biorących udział w projekcie) skorzystało z możliwości spotkania z trenerem motywacji. Kolejnym wsparciem, z którego osoby głuchoniewidome korzystały najczęściej, była rehabilitacja podstawowa. Skorzystało z niej 386 osób, czyli 60% beneficjentów/ek z uszkodzeniem wzroku i słuchu. Szczegółowo ilość osób korzystających z danej formy wsparcia przedstawia wykres poniżej:

wykres 16. Ilość głuchoniewidomych beneficjentów/ek projektu, którzy skorzystali z danej formy wsparcia



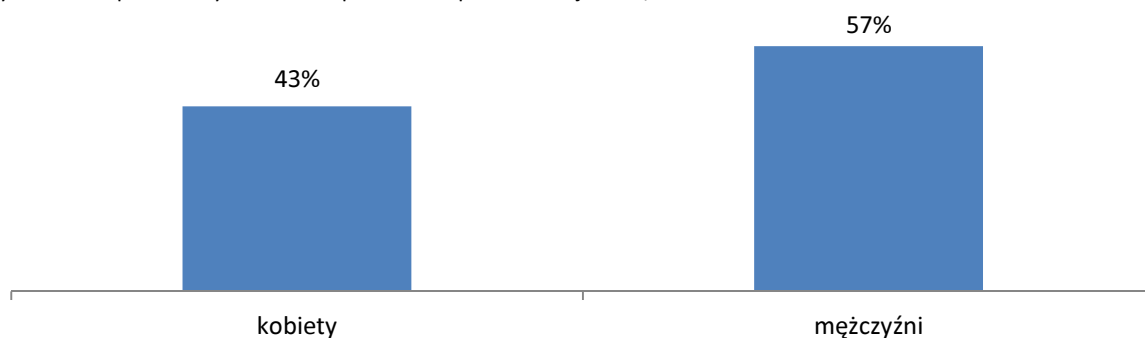
Warto zaznaczyć, iż proporcje ilości osób korzystających z danej formy wsparcia zmieniały się w trakcie trwania projektu. W pierwszym roku największym zainteresowaniem cieszyła się rehabilitacja podstawowa, która w kolejnych latach zeszła na drugi plan ustępując miejsca treningowi motywacji. Miało to związek z etapami aktywizacji osób głuchoniewidomych. U podstaw aktywizacji leży właśnie rehabilitacja podstawowa. W związku z postępującym procesem aktywizacji uczestników projektu i przechodzeniem przez kolejne szczeble „piramidy”, wraz z trwaniem projektu, zmieniały się też potrzeby jego uczestników/czek.



## Wsparcie indywidualne w perspektywie równości płci

Charakter wsparcia indywidualnego (udzielanego w miejscu zamieszkania, 7 dni w tygodniu, możliwość skorzystania z usług tłumaczy-przewodników i tłumaczy języka migowego) umożliwiał uczestnictwo osobom w różnej sytuacji życiowej, w tym osobom zajmującymi się osobami zależnymi. Nie uchroniło to jednak przed dysproporcją wsparcia pomiędzy kobietami i mężczyznami. Z całej puli spotkań indywidualnych, aż 57% to spotkania z mężczyznami. Warto jednak pamiętać, że w projekcie nie została osiągnięta równość płci przy rekrutacji osób głuchoniewidomych. Pomimo działań promocyjnych mających na celu znalezienie głuchoniewidomych kobiet i zachęcenie ich do uczestnictwa, w projekcie wzięło udział więcej mężczyzn. Dysproporcja w dystrybucji wsparcia indywidualnego jest zatem odzwierciedleniem takiego stanu rzeczy. Rozkład spotkań indywidualnych w podziale na płeć widać na wykresie poniżej:

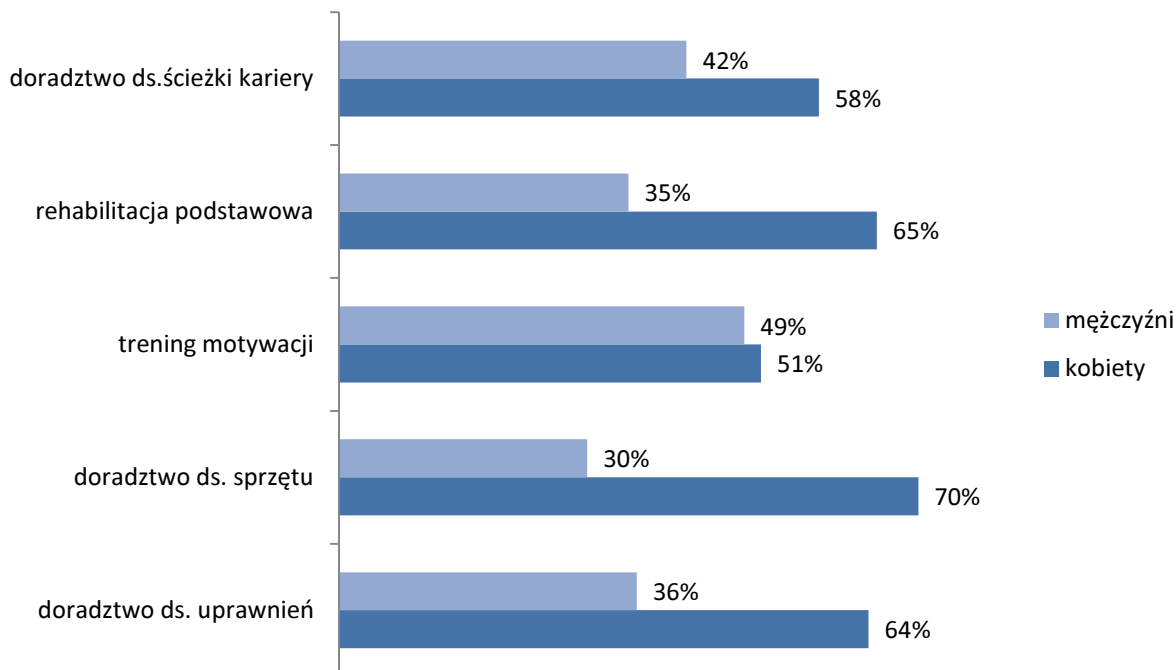
wykres 17. Wsparcie indywidualne w podziale na płeć beneficjentów/ek



Warto w tym miejscu przyjrzeć się, jak kształtował się podział ze względu w przypadku poszczególnych rodzajów wsparcia. W każdej z kategorii wsparcia indywidualnego więcej spotkań mieli mężczyźni. Dysproporcja ta jest szczególnie duża w przypadku doradztwa ds. sprzętu. W 70% spotkań z tej kategorii brali udział mężczyźni. Najmniejsza dysproporcja, zbliżona do sytuacji równości jest w przypadku spotkań z trenerem/ką motywacji. W tej kategorii odbyło się 1257 spotkań z mężczyznami i 1214 z kobietami. Szczegółowo podział dla poszczególnych kategorii przedstawia wykres poniżej:



wykes 18. Dystrybucja poszczególnych form wsparcia indywidualnego w podziale na płeć beneficjentów/ek

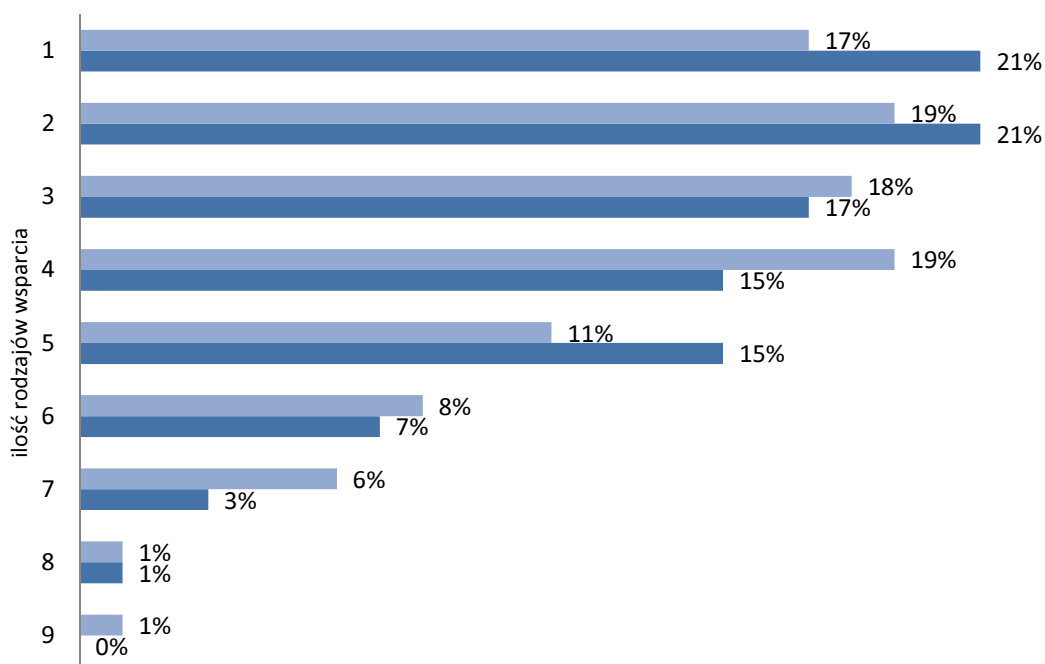


Widać zatem, że dysproporcja w dystrybucji wsparcia w podziale na płeć w niektórych kategoriach była większa niż dysproporcja w ilości kobiet i mężczyzn biorących udział w projekcie.

Za kolejny z wyznaczników rozkładu wsparcia ze względu na płeć uznano fakt różnicy w rodzajach wsparcia, z którego skorzystali przedstawiciele poszczególnych płci. Wiadomo, że przeciętna ilość typów wsparcia, z której korzystali uczestnicy wyniosła od 3 do 4. Analiza tych danych z uwagi na płeć pozwala stwierdzić, że w dystrybucji wsparcia pod kątem jego zróżnicowania, nie wystąpiły istotne różnice. Warto jedynie zauważyć, że 4% więcej kobiet niż mężczyzn skorzystało tylko z jednej formy wsparcia, a z 9, czyli wszystkich form wsparcia skorzystali tylko mężczyźni. Szczegółowo przedstawia to poniższy wykres:



Wykres 19. Ilość rodzajów wsparcia w podziale na płeć korzystających z niego beneficjentów/ek



	9	8	7	6	5	4	3	2	1
mężczyźni	1%	1%	6%	8%	11%	19%	18%	19%	17%
kobiety	0%	1%	3%	7%	15%	15%	17%	21%	21%

### Szkolenia zawodowe

W ramach projektu zorganizowano 5 szkoleń zawodowych, w których wzięło w sumie udział 50 osób. Oznacza to, że wskaźnik założony dla szkoleń został zrealizowany w 100%.

Zorganizowano szkolenia w następujących zakresach:

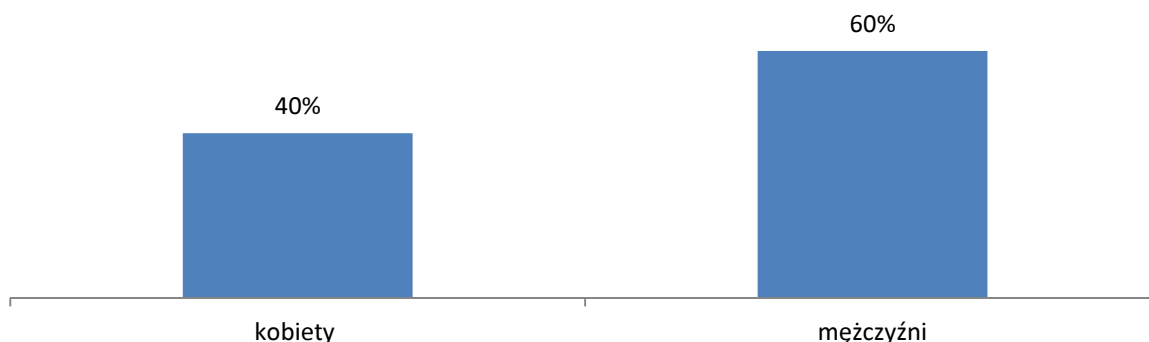
- florystyka
- magazynier
- pracownik biurowy
- operator wprowadzania danych

Dobór tematyki szkoleń poprzedzony był każdorazowo analizą potrzeb beneficjentów/ek projektu.



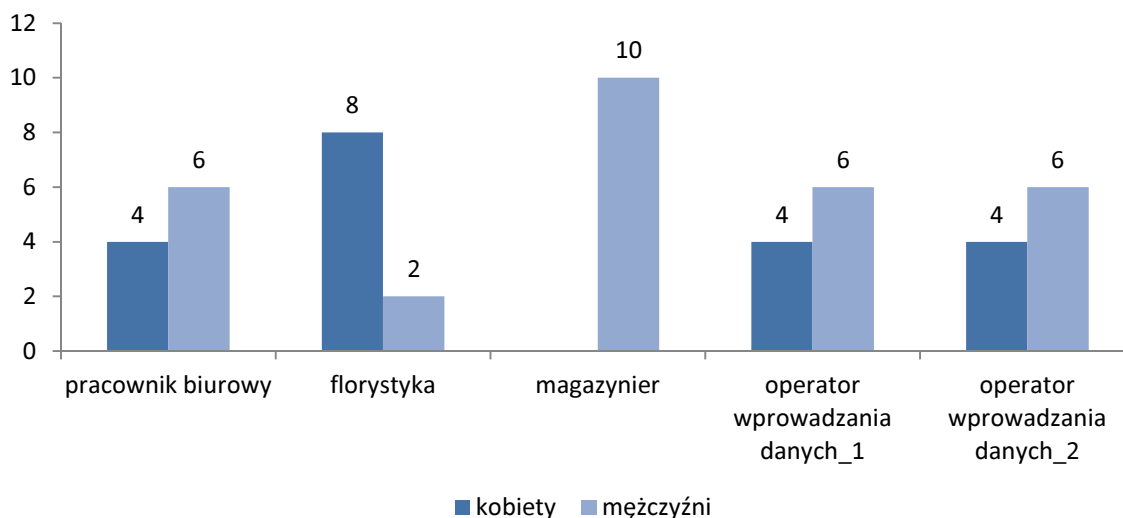
W szkoleniach wzięło udział 30 kobiet i 20 mężczyzn. Szczegółowo przedstawia to poniższy wykres:

Wykres 20. Szkolenia zawodowe- podział ze względu na płeć beneficjentów/ek



Kobiety stanowiły znaczącą większość uczestników szkolenia z zakresu florystyki, żadna nie uczestniczyła w szkoleniu zakresu magazynier. W pozostałych przypadkach proporcje były identyczne, jak dla ogółu szkoleń - 40% kobiet i 60% mężczyzn.

Wykres 21. Podział ze względu na płeć na poszczególnych szkoleniach zawodowych

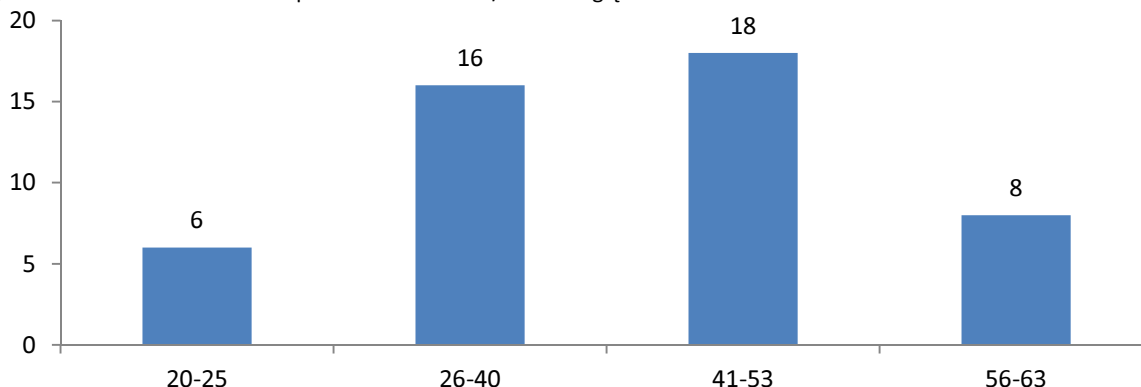


W szkoleniach brały udział przede wszystkim osoby w wieku 41-53. Stanowiły one 36% ogółu populacji. Drugą grupą uczestników były osoby w wieku 26-40, stanowiąc 32% ogółu osób uczestniczących w szkoleniach. Najmniejszą grupę uczestników szkoleń stanowiły osoby młode - do 25 roku życia. Takich osób w szkoleniach wzięło udział tylko 6 (12% ogółu).





Wykres 22. Szkolenia zawodowe- podział uczestników/cze ze względu na wiek



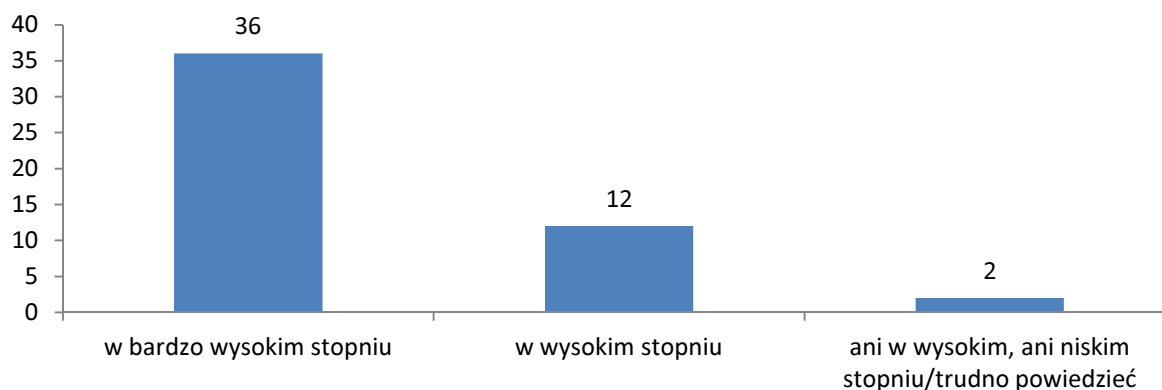
Szkolenia prowadzone były przez 1 lub 2 instruktorów. Dodatkowo, na każdym szkoleniu zatrudniona była kadra wspierająca - tłumacze/czki przewodnicy i tłumacze/czki języka migowego. W sumie na szkoleniach pracowało 24 osoby z kadry wspierającej. Znaczna większość - aż 23 osoby, to kobiety. Na każdym szkoleniu zatrudniony był 1 tłumacz języka migowego.

## Perspektywa osób głuchoniewidomych

### Ogólna ocena szkoleń

Większość osób, bo aż 72% ocenia szkolenia bardzo dobrze. Tylko 4% oceniło szkolenie jako dostateczne, niższe oceny natomiast nie wystąpiły. Szczegółowo rozkład prezentuje poniższy wykres:

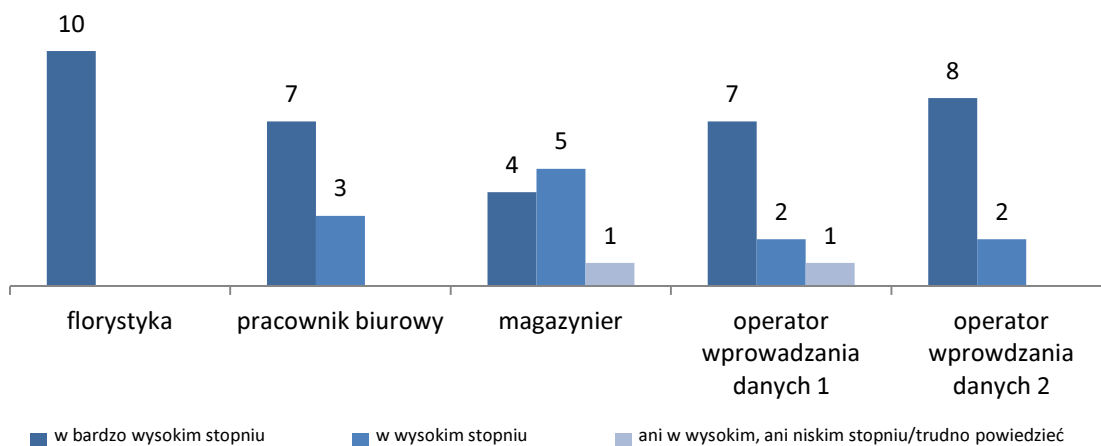
Wykres 23. Ocena zadowolenia ze szkolenia w perspektywie beneficjentów/ek. (Odpowiedź na pytanie oceń w skali od 1 do 5 na ile byłeś/byłaś zadowolony ze szkolenia?)





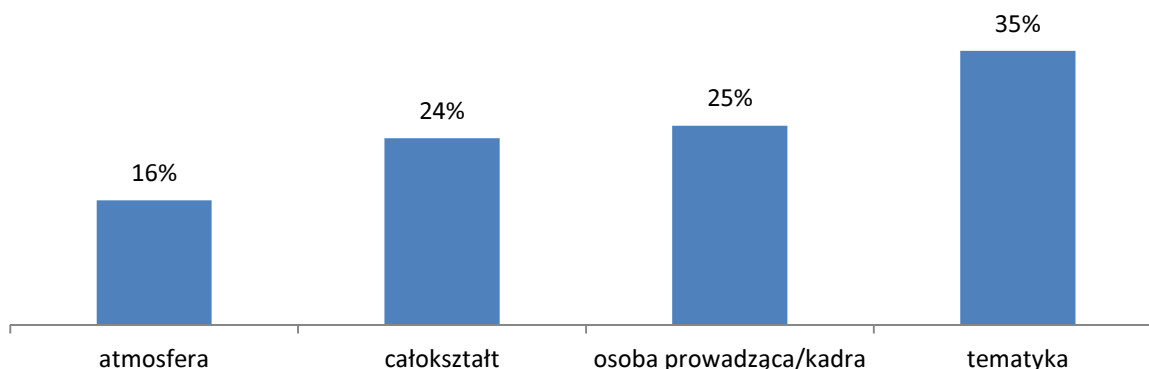
Najwyżej ocenione zostało szkolenie z zakresu florystyki- 100% ocen bardzo dobrych, najniższej - szkolenie z zakresu magazynier - 40% ocen bardzo dobrych. Warto jednak zauważyć, że właśnie to szkolenie uzyskało najbardziej zróżnicowane oceny. Szczegółowe oceny dla poszczególnych szkoleń przedstawia poniższy wykres:

Wykres 24. Ocena zadowolenia z uczestnictwa w poszczególnych szkoleniach



Uczestnicy/czki szkoleń zostali poproszeni o wskazanie tych elementów, które szczególnie podobały im się w szkoleniu. Uzyskane odpowiedzi można uszeregować w cztery główne kategorie: *tematyka*, *osoba prowadząca i kadra*, *całokształt* („wszystko”) i *atmosfera*. Najwięcej wskazań uzyskała *tematyka*. Szczegółowy rozkład odpowiedzi przedstawia poniższy wykres:

Wykres 25. Najlepiej oceniane elementy szkolenia

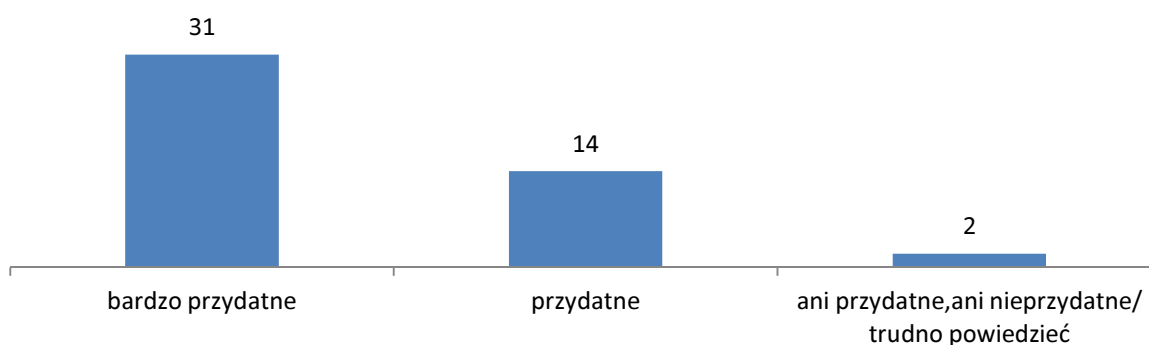




## Ocena przydatności szkoleń

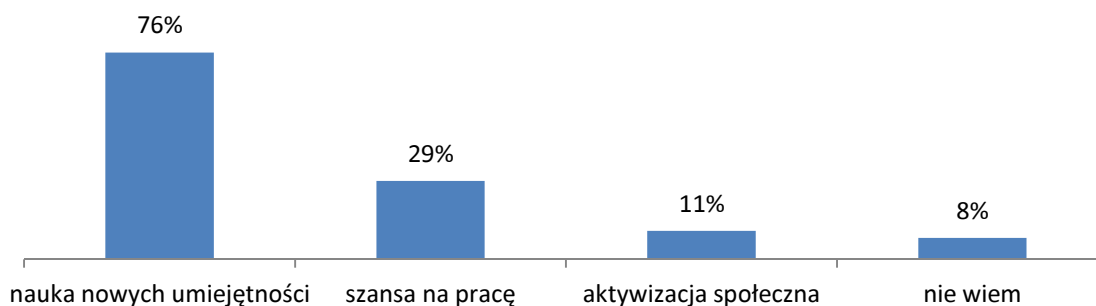
Większość uczestników/czek określiła szkolenia jako bardzo przydatne. Aż 96% osób stwierdziło, że szkolenia były przydatne (ocena 4) lub bardzo przydatne (ocena 5). Tylko 4% respondentów/ek nie potrafiło jednoznacznie ocenić przydatności szkolenia, a żaden z nich nie ocenił go jako nieprzydatnego. Szczegółowy rozkład oceny widoczny jest na poniższym wykresie:

Wykres 26. Ocena przydatności szkolenia w perspektywie jego uczestników/czek



Przydatność szkoleń zdaniem ich uczestników/czek wyrażała się przede wszystkim w tym, że pozwoliły im one na naukę nowych umiejętności. W następnej kolejności ważne jest to, że zwiększyły ich szansę na znalezienie pracy. Kolejną z odpowiedzi uzasadniającą w ich przekonaniu przydatność szkolenia, była aktywizacja społeczna jaką niosły one ze sobą (11% wskazań). To uzasadnienie wskazuje na odpowiednią operacjonalizację przez projektodawców tematyki całego projektu, pokazując, iż aktywizacja zawodowa nierozzerwalnie powinna być powiązana z aktywizacją społeczną. Szczegółowo pokazuje to poniższy wykres:

Wykres 27. Ocena przydatności szkolenia w kontekście wyniesionych z niego treści





## Perspektywa kadry pracującej na szkoleniach

Ważnym uzupełnieniem ewaluacji szkoleń zawodowych była perspektywa osób pracujących na tych szkoleniach, zarówno tłumaczy/ek- przewodników, tłumaczy/ek języka migowego, jak i instruktorów/ek. W tym kontekście warto przyjrzeć się ocenie formuły szkoleń, doboru grupy i jej liczebności, a także ocenie pracy kadry wspierającej.

### Ocena formuły szkoleń

Metody pracy na szkoleniu zostały ocenione wysoko przez kadrę tam pracującą, uzyskując wyłącznie ocenę dobrą (42%) i bardzo dobrą (58%). Nie wystąpiły różnice w ocenie poszczególnych szkoleń. Wysoka ocena była uzasadniana przede wszystkim stosowaniem zróżnicowanych metod pracy i dostosowywaniem wsparcia do potrzeb i możliwości uczestników/ek. Widać to na przykład w następującym cytacie:

*„zastosowano urozmaicone metody pracy- teoretyczne i praktyczne, dzięki czemu uczestnicy zdobyli niezbędne podstawy. Liczba osób odpowiednia, prowadzący mogli poświęcić każdemu dużo uwagi”* (szkolenia, kadra wspierająca,3)

Większość osób, bo aż 75%, ilość kadry wspierającej na szkoleniach określiła jako w zupełności wystarczającą. Oceny dobre, wskazujące na dostateczną ilość kadry pojawiły się przede wszystkim na szkoleniach z zakresu operator wprowadzania danych.

Pracownicy/czki szkoleń zwrócili uwagę na istotę roli tłumacza/czki- przewodnika na szkoleniu. Ich zdaniem powinien być on osobą, która wspiera osobę głuchoniewidomą, ale stopniowo daje coraz większe pole do samodzielności. Na zorganizowanych szkoleniach tłumacze/ki -przewodnicy nie zawsze przejawiali taką postawę. Widać to w następujących cytatach:

*„tłumacze- przewodnicy są konieczni na tego rodzaju szkoleniach, niemniej powinni oni z biegiem szkolenia pozostawiać stopniowo uczestników, by sami nauczyli się podejmować decyzję (tłumacze-przewodnicy powinni pozostać ‘w pogotowiu’”* (kadra prowadząca, 5)

*„mniej bezpośredniej pomocy tłumaczy-przewodników podczas wykonywania zadań przez uczestników, ponieważ staje się przez to mniej samodzielni i bardziej bezradni, kiedy muszą wykonywać zadanie bez wsparcia. Zapewnienie tłumacze-przewodnicy na czas podróży każdemu, kto takie zapotrzebowanie zgłosi”* (kadra prowadząca, 7)



Dodatkowo zwracano uwagę na fakt, iż każdy tłumacz/ka -przewodnik powinien znać podstawy języka migowego. Dotyczy to zwłaszcza tych szkoleń, na których wśród uczestników jest dużo osób migających:

*„uważam, iż w momencie gdy jedzie tak dużo osób niesłyszących i migających, każdy tłumacz-przewodnik powinien znać chociaż podstawy języka migowego”* (kadra prowadząca, 2)

Ważnym aspektem oceny formuły szkolenia zaproponowanej w ramach projektu była także ocena liczebność grupy. W każdym szkoleniu wzięło udział 10 osób głuchoniewidomych. Taka liczebność grupy została przez kadrę oceniona jako właściwa.

### Ocena współpracy z beneficjentami

Wyznacznikiem jakości szkolenia była również ocena jakości współpracy beneficjentów/ek i kadry. Jest to szczególnie istotne w przypadku szkoleń dla osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi, które potrzebują wsparcia indywidualnego asystenta. Praca tłumacza/ki - przewodnika, który pełni taką rolę polega na wspieraniu osoby głuchoniewidomej w czasie zajęć i poza nimi.

Współpraca tłumaczy/ek - przewodników i osób głuchoniewidomych w trakcie trwania szkoleń zawodowych została przez tłumaczy/ki oceniona wysoko i bardzo wysoko. Widać to w następującym cytacie:

*„bardzo komfortowa praca tłumaczy- przewodników na tym szkoleniu. Dozowanie obecności przewodników, przekazywanie treści i poleceń, a nie wyręczanie. Nacisk na samodzielność w pracy beneficjentów i tworzenie notatek, które będą wykorzystywane w pracy zawodowej”* (szkolenia, kadra wspierająca, 13)

### Warsztaty aktywizacji zawodowej

W założeniach projektu warsztaty aktywizacji zawodowej zostały zdefiniowane jako jeden z istotnych, dostępnych dla beneficjentów/ek projektu, typów wsparcia na drodze do ich aktywizacji społecznej i zawodowej. Ich program zakładał prowadzenie zajęć z psychoedukacji, szkolenia z kreowania własnego wizerunku i wybranego szkolenia tematycznego oraz możliwość konsultacji w zakresie doboru pomocy optycznych i słuchowych. Wszystkie zajęcia prowadzone były w 10 osobowych grupach z możliwością



konsultacji indywidualnych. Osobom głuchoniewidomym zapewniono możliwość korzystania z wsparcia tłumacza/ki języka migowego bądź tłumacza/ki przewodnika- w zależności od potrzeb. Na etapie projektowania założono, iż ten typ wsparcia przeznaczony zostanie dla 240 osób głuchoniewidomych, a jego realizacja odbędzie się w ramach 12 edycji warsztatów, prowadzonych przez cały okres trwania projektu. Do tej pory<sup>9</sup> odbyło się 11 edycji warsztatów, a ostatnia z nich zaplanowana została na okres 6-16 listopada 2012 roku. Założona ilość głuchoniewidomych beneficjentów/ek objętych tym typem wsparcia zostanie zrealizowana.

Dotychczas w warsztatach wzięło udział **220 osób (86 kobiet i 134 mężczyzn)**. Różnica w proporcjach płci- **39% kobiet i 61% mężczyzn** - nie była działaniem zamierzonym przez realizatorów projektu, którzy w założeniu dążyli do wyrównywania szans beneficjentów/ek w kategoriach zróżnicowania płci. Jednakże z uwagi na formułę warsztatów- odbywających się poza miejscem zamieszkania beneficjentów/ek oraz czas ich trwania- 10 dni, kobiety rzadziej decydowały się na aplikowanie o udział w warsztatach. Wiązało się to dla nich bowiem niejednokrotnie z faktem konieczności zapewnienia opieki dzieciom na czas ich pobytu na warsztatach. Dysproporcja ta odzwierciedla się już na poziomie zgłoszeń na warsztaty, kierowanych samodzielnie przez beneficjentów/ki projektu do głównej siedziby TPG- **od mężczyzn wpłynęło 187 zgłoszeń, podczas gdy od kobiet 99<sup>10</sup>**.

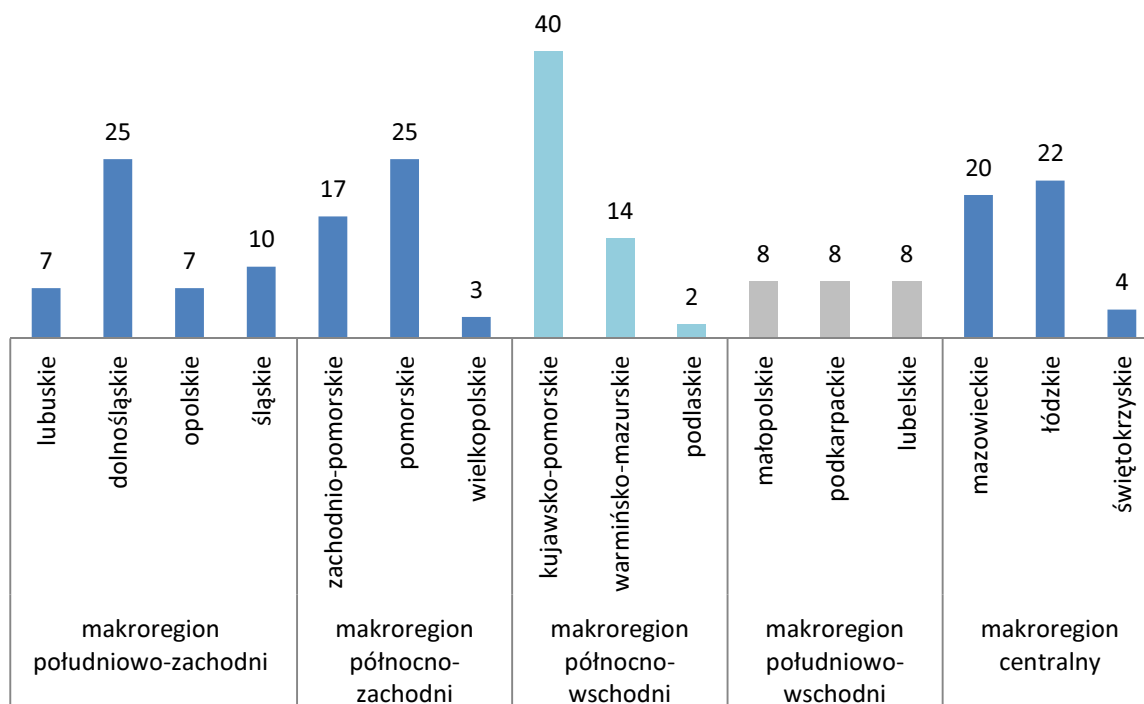
W warsztatach wzięli udział beneficjenci/teki z wszystkich wyodrębnionych w projekcie makroregionów. Z uwagi na fakt, iż wszystkie edycje warsztatów odbywały się w Bydgoszczy, a beneficjenci/teki chcący korzystać z tej formy wsparcia sami musieli zorganizować i sfinansować dojazd, najwięcej uczestników/ek pochodziło z makroregionów bądź położonych geograficznie najbliższych miejsc, w którym zorganizowane były warsztaty, bądź też najlepiej z nim skomunikowanych. Najmniej zaś z terenów makroregionu najbardziej od Bydgoszczy oddalonego. Szczegółowe dane w tym zakresie prezentuje poniższy wykres:

<sup>9</sup> tj. 1 października 2012 roku

<sup>10</sup> Dane zagregowane dla warsztatów od 3 do 11, pochodzące z protokółów posiedzeń komisji weryfikującej zgłoszenia beneficjentów/ek na warsztaty aktywizacji zawodowej



Wykres 28. Uczestnicy/tki warsztatów w podziale na województwa i odpowiadające im makroregiony



Każdy z warsztatów zorganizowany był wokół podobnego schematu i składał się z 3 bloków tematycznych:

- **psychoedukacji z elementami grupowego doradztwa zawodowego.**

Jego zakres obejmował: elementy skutecznej komunikacji interpersonalnej, nabywanie asertywności, autoprezentację analizę potencjału zawodowego, symulacje rozmów z pracodawcą.

- **kreowania wizerunku osobistego z elementami wizażu**

Jego zakres obejmował: uczenie się świadomego prezentowania zachowań związanych z sytuacjami dotyczącymi poruszania się po rynku pracy, elementy właściwego dobierania kolorów, materiału i typu ubrań pasującego do sylwetki i rodzaju pracy, dla pań także zajęcia z makijażu.

- **szkolenia z zakresu podstaw obsługi komputera i Internetu**

Jego zakres obejmował: obsługę edytora tekstów, Excela, Internetu i komunikatorów internetowych. Komputery wyposażone były w specjalistyczne, dostosowane do potrzeb beneficjentów/ek, oprogramowanie: głośnomówiące i powiększające.



W trakcie warsztatów wszystkie osoby biorące w nich udział (a zatem zarówno beneficjenci/tki, jak i prowadzący/e warsztaty oraz tłumacze/ki przewodnicy i tłumacze/ki języka migowego) proszeni byli o wypełnienie ankiet ewaluacyjnych. Do analizy ex-post spośród wszystkich wypełnionych ankiet zakwalifikowano ostatecznie:

- 306 ankiet ewaluacyjnych Warsztaty (dla beneficjentów/ek, wypełnianych po każdym module warsztatu, z czego 104 ankiety po module Psychoedukacja, 112 ankiet po module Kreowanie Wizerunku Osobistego, 91 po module Szkolenia z Zakresu Obsługi Komputera)
- 87 ankiet ewaluacyjnych dla osób pracujących na Warsztatach (tłumaczy/ek języka migowego i tłumaczy/ek przewodników)
- 139 ankiet ewaluacyjnych badających rezultaty miękkie w projekcie- Warsztaty

Pozostałe z uzyskanych od beneficjentów/ek i uczestników/ek Warsztatów ankiet odrzucono ze względu na występujące w nich braki danych, co skutkowało niemożnością prowadzenia na ich podstawie rzetelnej analizy.

Uczestnicy/czki warsztatów wysoko ocenili swój poziom zadowolenia z możliwości skorzystania z tej formy wsparcia. Dla wielu z ich możliwości wyjazdu poza miejsce zamieszkania, konfrontacja z innymi osobami głuchoniewidomymi oraz możliwości uzyskania umiejętności i wiedzy, której przekaz dostosowany jest do ich potrzeb i możliwości stanowiły wydarzenie nie tyle niecodzienne, co jedyne w swoim rodzaju. W prośbach o uzasadnienie wyboru odpowiedzi skwantyfikowanych w postaci danych liczbowych na skali bardzo często pojawiały się sformułowania: wszystko było super, wszystko ok, wszystko było przydatne/potrzebne itp. W tym kontekście naturalne wydają się wysokie oceny udzielone przez beneficjentów/tki poszczególnym w modułach warsztatów w odniesieniu do uzyskanej wiedzy i formy jej przekazu.

Najlepiej, z modułów prowadzonych na warsztatach, został oceniony moduł dotyczący psychoedukacji (średnia z ocen udzielonych przez beneficjentów wyniosła 4,73.<sup>11</sup> Równie dobrze oceniony został moduł komputery: 4,71, Nieznacznie tylko gorzej- moduł dotyczący kreowania wizerunku osobistego z elementami wizażu 4,53.

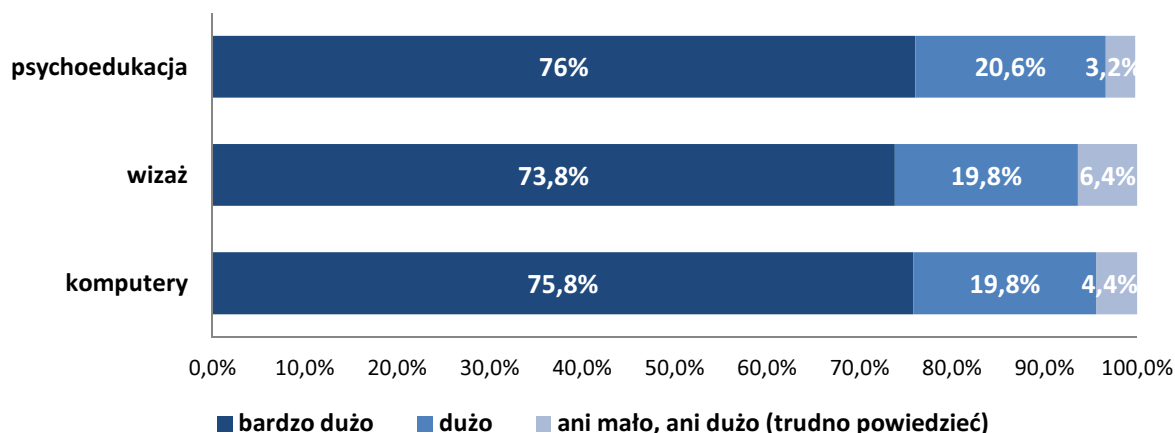
<sup>11</sup> Na skali od 1 do 5 gdzie 1 oznaczało- bardzo mało, a 5 bardzo dużo.





Wykres 29. Ocena warsztatów pod kątem istotności przekazanej wiedzy

Odpowiedź na pytanie: Oceń w skali na ile dowiedziałeś się czegoś nowego na tych zajęciach?



Dane te pokazują, iż wiedza przekazywana uczestnikom/czkom w trakcie warsztatów była dla nich nową. W kontekście modułu psychoedukacja w uzasadnieniach odpowiedzi można było wyróżnić dwa zasadnicze typy interpretowania przez beneficjentów/cki owej nowości. Część z nich bardziej koncentrowała się na zagadnieniach związanych z komunikacją interpersonalną, autoprezentacją czy asertywnością, podczas gdy reszta mocniej artykułowała zagadnienia związane z analizą potencjału zawodowego, umiejętnością tworzenia dokumentów aplikacyjnych, poznaniem podstawowych zasad i praw obowiązujących na rynku pracy czy scenariuszy prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych. Różnice te wydają się być spowodowane poziomem aktywizacji społecznej i zawodowej beneficjentów/ek oraz ich wewnętrzną motywacją dotyczącą udziału w projekcie (niektórzy z beneficjentów/ek zaznaczali, iż choć wiedza o rynku pracy była ciekawa, to dla nich osobiście nieprzydatna, z powodu raczej pasywnej niż aktywnej postawy odnoszącej się do podjęcia przez nich pracy).

W odniesieniu do kolejnego z modułów: kreowania wizerunku osobistego z elementami wizażu zauważyć można było zależność oceny modułu od płci beneficjentów/ek<sup>12</sup>. Mężczyźni nieznacznie gorzej (np. dla oceny 5-bardzo dużo otrzymano 57% wskazań od kobiet i 43% wskazań od mężczyzn) oceniali znaczenie wiedzy otrzymywanej w trakcie tego modułu. Za mniej przydatne od kobiet uznali informacje dotyczące zasad dobierania kroju stroju, jego koloru czy fryzury. W przypadku ostatniego z modułów obejmującego szkolenia z zakresu obsługi komputera i Internetu beneficjenci/cki wyrażali najmniej zastrzeżeń co do

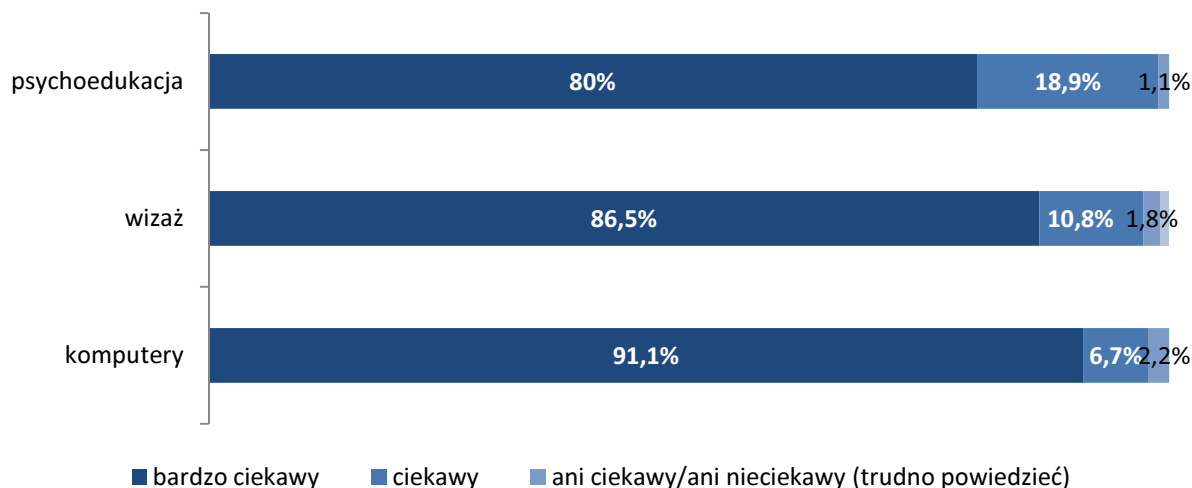
<sup>12</sup> W przypadku oceny pozostałych modułów kategorie płci i wieku nie wykazywały istotności w analizie statystycznej.



przydatności i istotności przekazywanej im wiedzy. W uzyskanych od nich odpowiedziach widać natomiast wyraźnie zróżnicowanie poziomu zaawansowania przyswojonych przez nich treści, wynikającą z zróżnicowania umiejętności „na wejściu” (dla części z beneficjentów/ek ważna była nauka obsługi edytora tekstów czy Internetu, podczas gdy dla pozostałych obsługa arkusza kalkulacyjnego czy programu do tworzenia prezentacji multimedialnych).

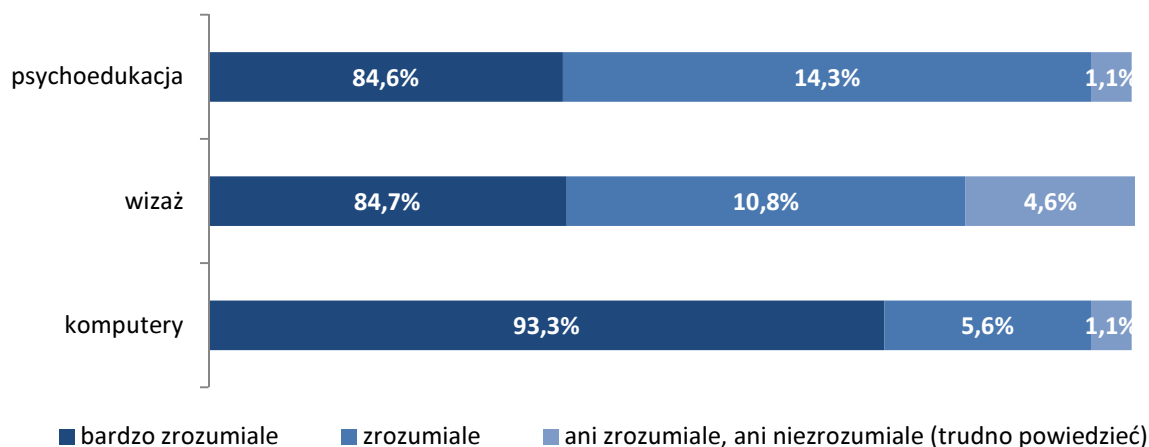
Dla oceny jakości przekazu, a pośrednio także i możliwości przyswojenia przez osoby głuchoniewidome, wiedzy przekazywanej podczas warsztatów istotnie były dwie kategorie oceny: zainteresowanie uczestników/ek warsztatów, mierzone ich subiektywną oceną prowadzenia zajęć oraz dostosowanie przekazu do ich potrzeb i możliwości, mierzone ich subiektywną oceną odbioru prowadzącego. Obie z tych kategorii zostały przez beneficjentów/tki wysoko ocenione, przy czym w przypadku najlepiej ocenionego z modułów - dotyczącego nauki obsługi komputera i Internetu - ciekawy sposób prowadzenia zajęć wiązał się, zdaniem uczestników/czek, z przekonaniem o konkretnym, przydatnym im w życiu codziennym, wymiarze nauki. Ponadto możliwość niemal natychmiastowego ujrzenia przez badanych/e efektów nauki, pozywająca na weryfikowanie w ich kategoriach umiem/nie umiem wpłynęła także na ocenę odbioru tego modułu w kategorii rozumienia przekazywanej im treści.

Wykres 30. Na ile zajęcia prowadzone były w ciekawy sposób?



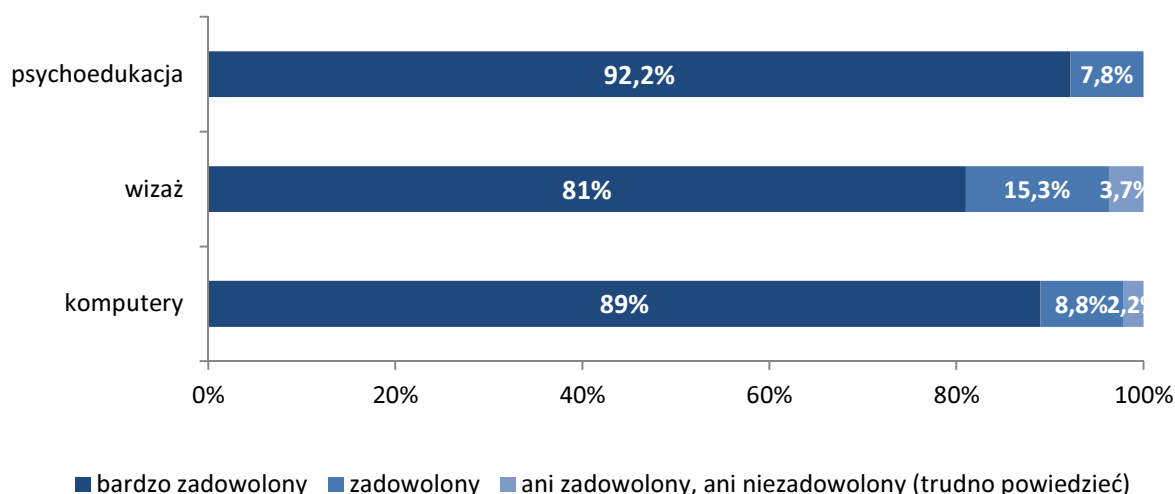


Wykres 31. Na ile prowadzący mówił zrozumiale?



Powyższe dane potwierdzają pozytywną ocenę poszczególnych modułów warsztatów, jak i ich całości. Beneficjenci/cki oceniając swoje ogólne zadowolenie z możliwości uczestniczenia w tej formie wsparcia, w skali od 1 do 5, całym warszatom wstawili ocenę **4,84**, zaś dla poszczególnych modułów: psychoedukacja z elementami grupowego doradztwa zawodowego: 4,92, kreowanie wizerunku osobistego z elementami wizażu: 4,75, szkolenia z podstaw obsługi komputera i Internetu- 4,87. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres.

Wykres 32. Ocena zadowolenia beneficjentów/ek z udziału w poszczególnych modułach warsztatów.





Niezależnie od oceny warsztatów dokonywanej przez beneficjentów/tki, o ocenę taką (w zakresie zadowolenia z warsztatów i zaproponowanej ich formuły) poproszono także specjalistów/tki pracujących na warsztatach: instruktorów/ki warsztatów oraz obecnych tam tłumaczy/ki języka migowego i tłumaczy/ki przewodników. Wszyscy oni również byli w znacznym stopniu zadowoleni z warsztatów- średnia ocena w skali od 1 do 5 (analogicznej jak w przypadku beneficjentów) wyniosła 4,49. Co ciekawe instruktorzy/tki pracujący na warsztatach zaznaczali, iż ich głównym źródłem zadowolenia było obserwowanie zmiany zachodzącej w beneficjentach/kach w trakcie prowadzonych przez nich zajęć:

*„dobrze mi się pracowało z grupami, widzę dobre efekty mojej pracy”* (1, instruktor, warsztaty 4)

*„praca na warsztatach jest bardzo wymagająca i wymaga od trenera całkowitego zaangażowaniu. Daje mi dużo satysfakcji gdy widzę efekty pracy wszystkich uczestników i wrażenie jakie robi na nich ta dziedzina. Wiem i wierzę w to, że z dnia na dzień ich świadomość własnego wyglądu i kompetencji podnosi się, a to sukces!”* (38, instruktor, warsztaty 3)

Specjaliści/tki pracujący na warsztatach również wysoko ocenili formułę warsztatów (4,29 w pięciostopniowej skali) oraz dobór uczestników grup (4,27 w pięciostopniowej skali), zaznaczając jednocześnie, iż niektórym z beneficjentów/ek niezbędne jest wsparcie indywidualne koncentrujące się na motywowaniu ich do zmiany:

*„myślę, że specyfika modułu kreowania wizerunku jest długofalowa i bardzo często żeby zaszyły zmiany zewnętrzne potrzebna jest zgoda nas samych na metamorfozę i poddanie się specjalistom. Część osób na razie nie widzi w tym większego sensu, że to pomaga w życiu i jest niezbędne do funkcjonowania wśród innych ludzi. Przekonanie ich do codziennej pracy nad sobą jest nie lada wyzwaniem. Tym osobom niezbędne jest wsparcie indywidualne”* (112, instruktor, warsztaty 10).

Warsztaty aktywizacji zawodowej, jako jedna z form wsparcia oferowana beneficjentom/tkim w projekcie, niosąc w sobie komponenty odpowiedzialne zarówno za wzrost aktywności społecznej, jak i zawodowej oraz grupowy charakter wsparcia, pozwalający na przekazywanie nie tylko wiedzy, ale i pośrednio praktyczną naukę działania



grupowego, w znacznej mierze odpowiadały za realizację następujących rezultatów miękkich założonych na etapie projektowania<sup>13</sup>.

- zwiększenie wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy u co najmniej 50% osób (w tym u 50% kobiet)
- wzrost odpowiedzialności za własny rozwój zawodowy u co najmniej 50% osób (w tym u 50% kobiet)
- zwiększenie umiejętności interpersonalnych (min. komunikacji interpersonalnej, podstawowej wiedzy na temat zachowań asertywnych itp.) u co najmniej 50% osób (w tym u 50% kobiet)
- zwiększenie umiejętności intrapersonalnych (min. zwiększenie wiedzy na temat mocnych i słabych stron, autoprezentacja) u co najmniej 50% osób (w tym u 50% kobiet)

Tak zdefiniowane rezultaty miękkie odpowiadają celom projektu. Za ich wskaźniki<sup>14</sup> (wyszczególnione w trakcie operacjonalizacji przedmiotu badań na potrzeby ewaluacji) przyjęto:

1. Kluczowe umiejętności pracownicze, wyrażające się w przypadku warsztatów w:
  - nabyciu umiejętności pracy zespołowej
  - nabyciu umiejętności rozwiązywania problemów, trudnych sytuacji
2. Umiejętności praktyczne, wyrażające się w:
  - kompetencji dotyczącej wykorzystania swoich umiejętności i wiedzy na rynku pracy
  - kompetencji dotyczącej wiedzy o możliwościach rozwoju zawodowego
3. Osobiste predyspozycje wyrażające się w:
  - zwiększeniu motywacji (zainteresowanie podjęciem pracy zawodowej)
  - poprawie wizerunku, autoprezentacji
  - umiejętności nawiązywania kontaktów (znajomości)
  - umiejętności radzenia sobie ze stresem

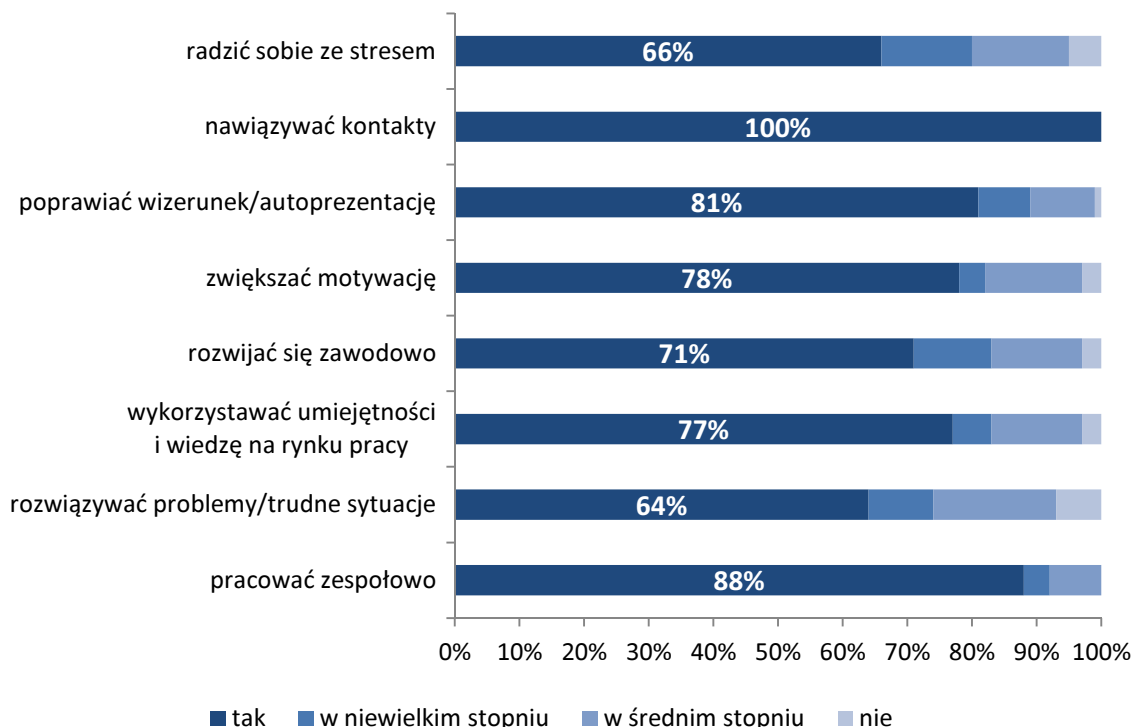
<sup>13</sup> Realizacja tych rezultatów osiągnięta była także w ramach wsparcia dostępnego beneficjentom/kom w ramach zadania zatrudnienie wspomagane. Jednak w tym przypadku ukierunkowana była głównie na rezultaty związane z aktywizacją zawodową, podczas gdy warsztaty odpowiadały także za realizację rezultatów związanych z aktywizacją społeczną.

<sup>14</sup> Opracowane już na etapie prowadzenia ewaluacji *mid term*



Z danych pozyskanych z ankiet ewaluacyjnych badających rezultaty miękkie w projekcie wynika, iż wszystkie z założonych rezultatów miękkich, do których zakresowo i tematycznie odnosiły się Warsztaty, zostały osiągnięte na wyższym od zakładanego poziomie.

Wykres 33. Zestawienie odpowiedzi na ogólne pytanie: czy na warsztatach dowiedziałeś/aś się jak...? w odniesieniu do rezultatów miękkich założonych w projekcie.

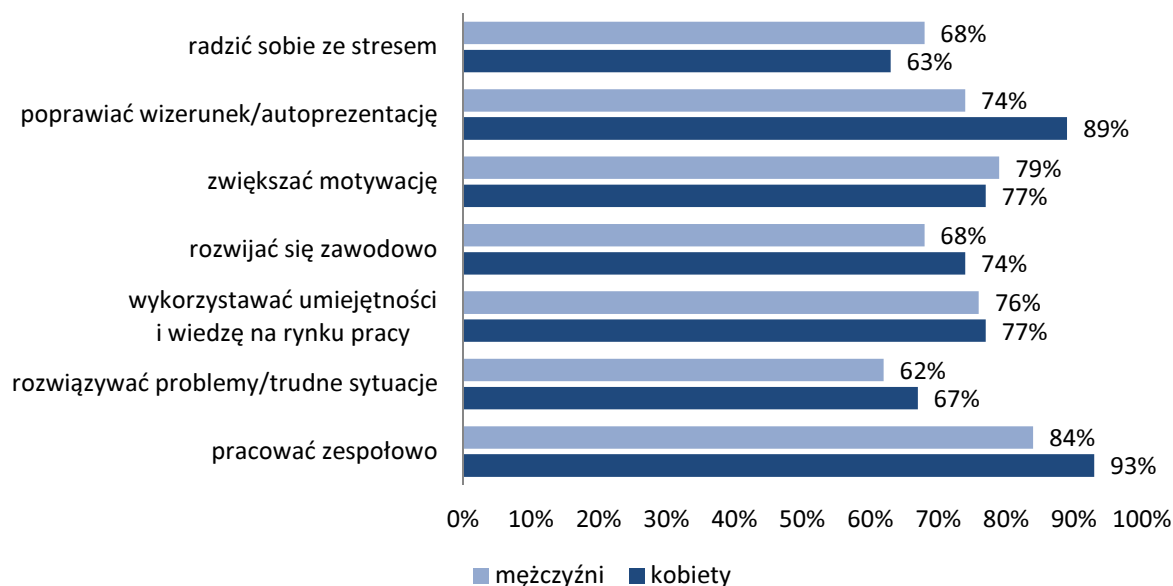


Najwyższy z poziomów realizacji stopnia osiągnięcia rezultatów miękkich, jak pokazuje powyższy wykres, odnosi się do poprawy umiejętności nawiązywania kontaktów przez uczestników/czki warsztatów. Wydaje się wynikać to z faktu, iż uczestnicząc w tej formie wsparcia, realizowanej poza ich miejscem zamieszkania, beneficjenci/cki zmuszeni byli do inicjowania i podtrzymywania kontaktów- zarówno z innymi beneficjentami/kami, jak i z osobami prowadzącymi warsztaty oraz specjalistami/kami służącymi im pomocą w trakcie ich trwania. Potwierdzać to zdaje się również wysoki odsetek odpowiedzi potwierdzających przyswojenie przez beneficjentów/ki zasad pracy zespołowej, niezbędnej zarówno do uczestnictwa w formalnej, jak i nieformalnej (związanej z spędzaniem wolnego czasu) części warsztatów. W ramach tych, i pozostałych z założonych na etapie projektowania rezultatów miękkich, nie odnotowano znaczących różnic wnioskujących z płciowego zróżnicowania beneficjentów/ek. Najistotniejsza z nich, widoczna w przypadku nabycia



wiedzy z zakresu autoprezentacji/ poprawy własnego wizerunku, wydaje się być raczej naturalną, niż specyficzną dla osób głuchoniewidomych, różnicą.

Wykres 34. Zestawienie odpowiedzi na ogólne pytanie: czy na warsztatach dowiedziałeś/aś się jak...? w podziale na płeć, w odniesieniu do rezultatów miękkich założonych w projekcie.

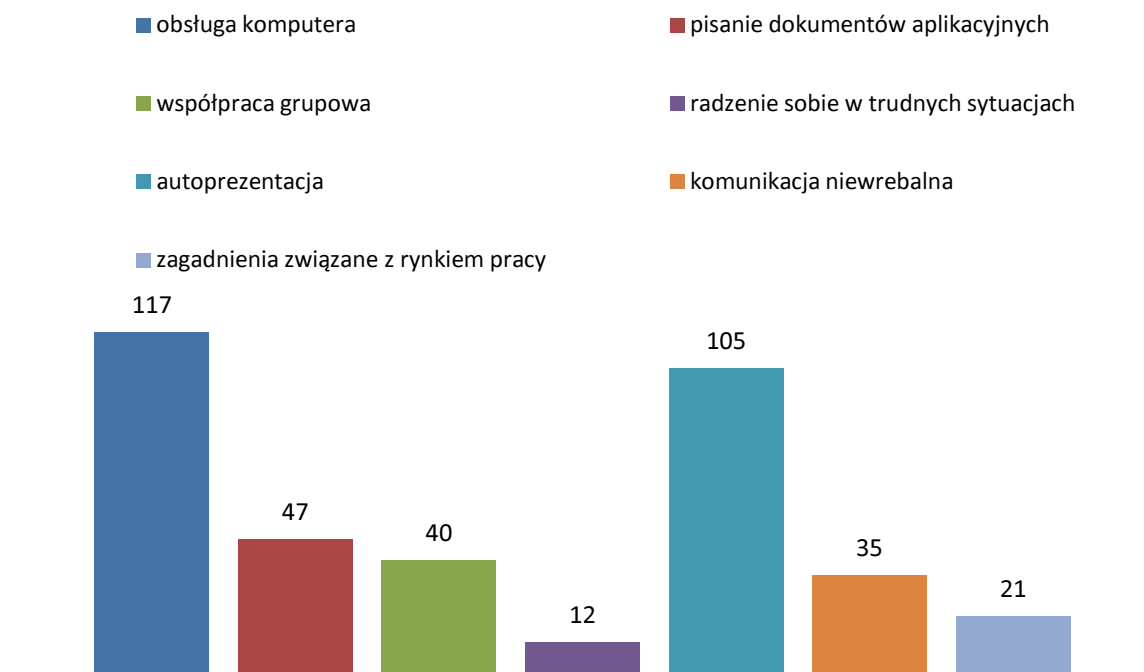


Podobny brak istotnych zależności pomiędzy nabywaniem wiedzy a założonymi rezultatami miękkimi, przedmiotowo realizowanymi w trakcie warsztatów, obserwowany był w trakcie analizy statystycznej i podziału ze względu na wiek uczestniczących w warsztatach beneficjentów/ek.

Obok przyswajania przez beneficjentów/tki umiejętności „miękkich” –inter i intrapersonalnych, tematyka warsztatów w ramach poszczególnych modułów zakładała również przyswojenie przez uczestników/czki wiedzy z różnych obszarów dotyczących aktywizacji społecznej i zawodowej. Celem weryfikacji założeń odnoszących się do spójności założeń projektu, treści warsztatów oraz wiedzy uzyskanej w trakcie ich trwania, poproszono beneficjentów/tki o wskazanie trzech najistotniejszych ich zdaniem rzeczy, jakich nauczyli się w trakcie trwania warsztatów.



Wykres 35. Ilość wskazań dotyczących rodzajów wiedzy wyniesionej przez beneficjentów/teki z warsztatów

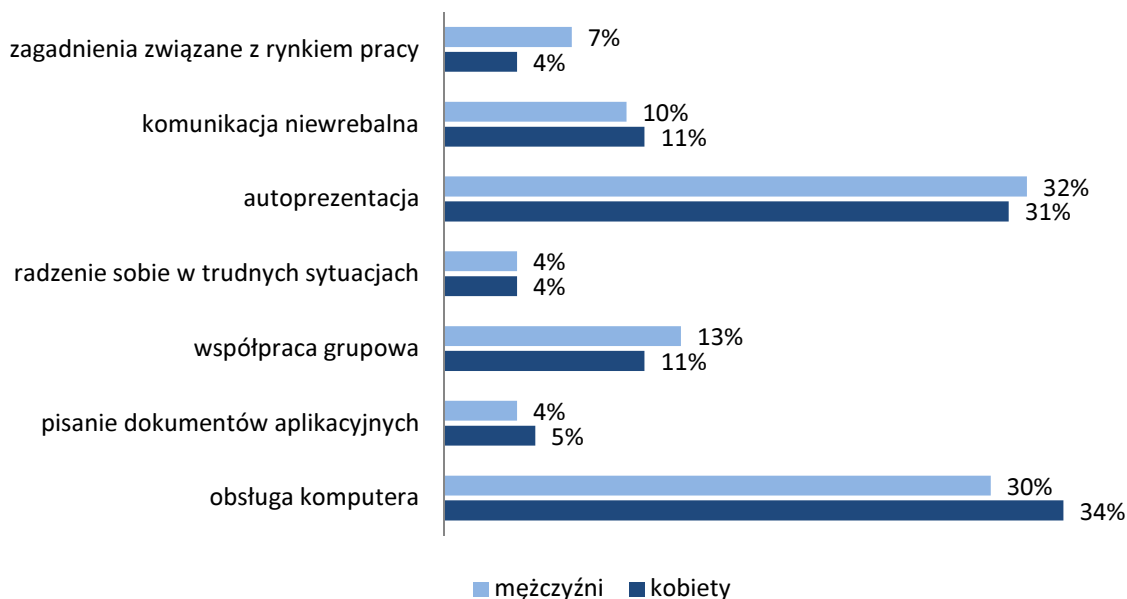


Jak pokazuje powyższy wykres dla beneficjentów/ek najważniejsze w kontekście wiedzy wyniesionej z warsztatów okazały się: nauka obsługi komputera i Internetu oraz autoprezentacja (będąca składową częścią modułu Psychoedukacja, obejmująca: naukę identyfikowania swoich słabych i mocnych stron, naukę asertywności, postawy otwartej i innych umiejętności interpersonalnych). Zdaje się potwierdzać to zaprojektowaną formułę merytoryczną warsztatów do potrzeb beneficjentów/ek. Nie można jednak na tej podstawie wnioskować o jej ewentualnej merytorycznej lub konstrukcyjnej modyfikacji. Powodem tego, jest również widoczny na poniższym wykresie brak różnicowania ze względu na płeć w zakresie szczegółowych wskazań. Kobiety nieznacznie częściej wskazywały, jako na jedną z rzeczy, których nauczyły się na warsztatach na, obsługę komputera, mężczyźni zaś - na naukę zagadnień związanych z rynkiem pracy. Różnice te (podobnie jak w przypadku analizy statystycznej prowadzonej w podziale na kategorie wiekowe) w zdecydowanej większości były na tyle niewielkie, iż można uznać, iż były nieistotne statystycznie.





Wykres 36. Ilość wskazań dotyczących rodzajów wiedzy wyniesionej przez beneficjentów/teki z Warsztatów w podziale na płeć



Analiza powyższych danych pozwala na stwierdzenie o osiągnięciu założonych na etapie projektowania wskaźników dla następujących rezultatów miękkich:

- zwiększenia wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy u 77% osób (w tym u 77% kobiet)
- wzrostu odpowiedzialności za własny rozwój zawodowy u 71% osób (w tym u 74% kobiet)
- zwiększenia umiejętności interpersonalnych u 94% osób (w tym u 96% kobiet)
- zwiększenia umiejętności intrapersonalnych u 72% osób (w tym u 80% kobiet)

Rezultat dotyczący zwiększenia kompetencji w zakresie aktywnego poszukiwania pracy mierzony był dla beneficjentów/ek uczestniczących w zadaniu zatrudnienie wspomagane.

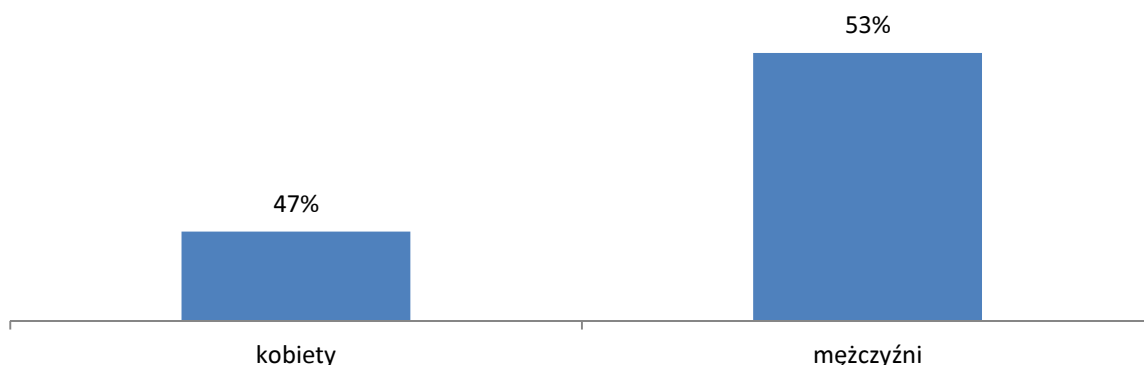


## Szkolenia indywidualne

Na dofinansowanie do szkoleń indywidualnych w projekcie przeznaczone było 50 000 zł. Pieniądze te rozdysponowane były pomiędzy poszczególne makroregiony. Na każdy makroregion przypadało 10 000 zł. Kwotą tą dysponował koordynator/ka makroregionu.

W ramach projektu dofinansowanie do szkoleń otrzymały 54 osoby. W większości byli to mężczyźni (29 mężczyzn, 25 kobiet). Założony w projekcie wskaźnik (25 osób) został zatem zrealizowany w **216%**.

Wykres 37. Dofinansowanie doszkoleń indywidualnych w podziale na płeć

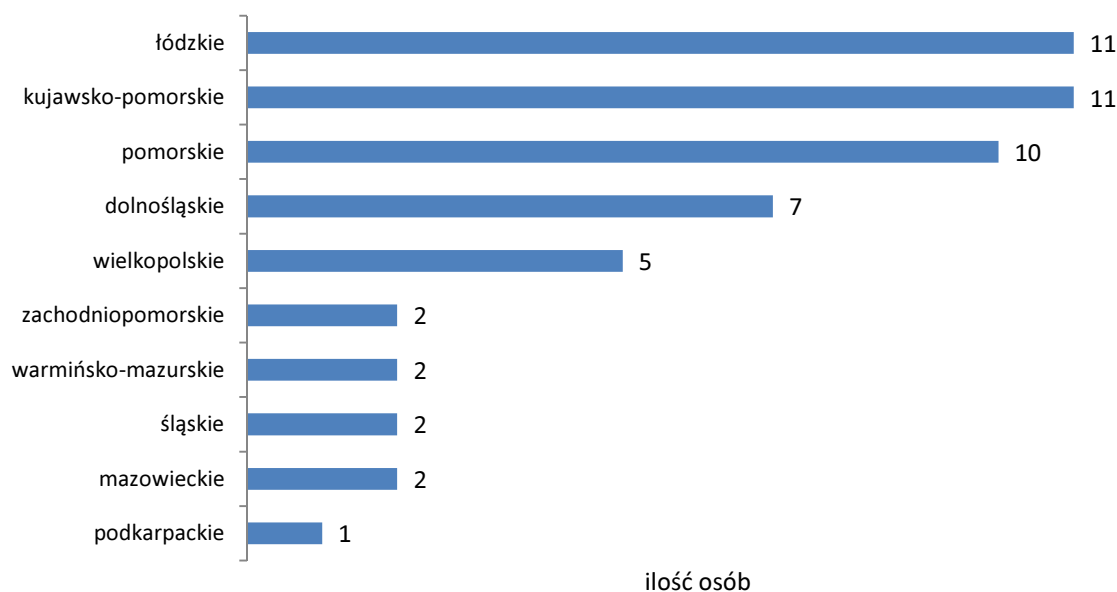


Dofinansowanie przyznawane było przez cały okres udzielania wsparcia w projekcie- można było o nie wnioskować w dowolnym momencie uczestnictwa w projekcie.

Ten rodzaj wsparcia nie objął jednak całego obszaru realizacji projektu. Z możliwości takiej skorzystały osoby z 10 województw, głównie mieszkańcy miast. Najczęściej dofinansowanie otrzymywali mieszkańcy województwa łódzkiego, kujawsko-pomorskiego i pomorskiego.



Wykres 38. Dofinansowanie do szkoleń indywidualnych w podziale na województwa



Z dofinansowania do szkoleń skorzystały przede wszystkim osoby, które objęte były zadaniem zatrudnienie wspomagane. Stanowiły one 61% wszystkich osób objętych tą formą wsparcia (33 osoby). Jednocześnie beneficjentami/kami tej formy wsparcia okazały się osoby, które korzystały w projekcie więcej niż z 3 form wsparcia, a zatem bardziej aktywni jego uczestnicy/czki.

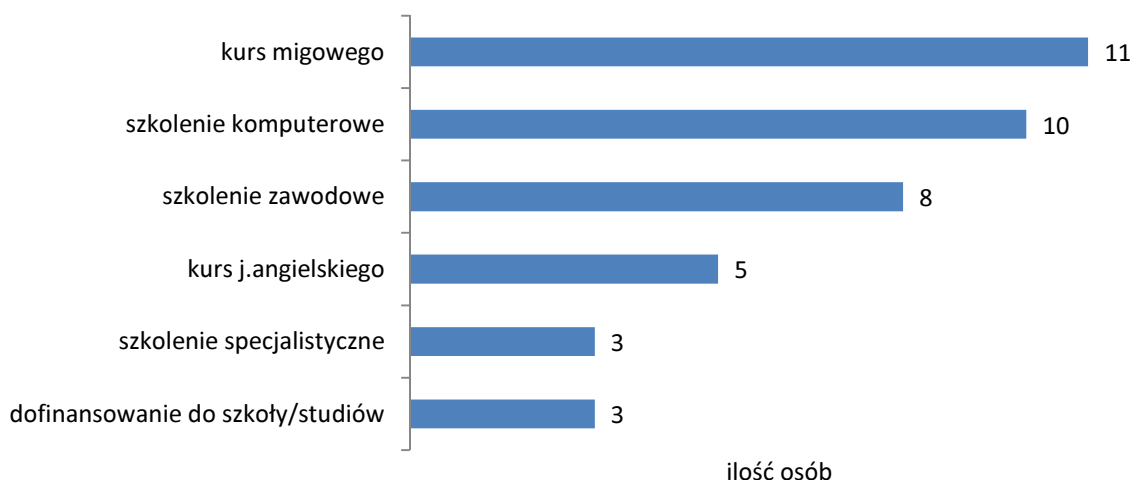
Dofinansowanie zostało przyznane do następujących typów szkoleń/kursów:

- szkoleń zawodowych na poziomie podstawowym przygotowujących do wykonywania konkretnego zawodu, jak i szkoleń specjalistycznych
- kursów języka migowego, w tym specjalistycznych kursów związanych z zawodem lektora języka migowego
- kursu języka angielskiego
- szkoleń komputerowych na poziomie podstawowym i specjalistycznym
- dofinansowania do szkół i studiów, w tym studiów podyplomowych.

Szczegółowy rozkład dla poszczególnych kategorii przedstawia wykres poniżej:



Wykres 39. Zróżnicowanie tematyki szkoleń indywidualnych z uwzględnieniem ilości osób z nich korzystających



Wśród szkoleń zawodowych pojawiały się takie szkolenia jak: kurs masażu, szkolenia z kadr i płac, opiekun zwierząt czy podstawy bukiciarstwa. Dofinansowano również szkolenia specjalistyczne, takie jak szkolenie komputerowe z zakresu arkuszy kalkulacyjnych w analizie finansowej czy uprawnienia elektroenergetyczne. Trzy osoby uzyskały dofinansowanie do studiów lub szkoły. Były to studia podyplomowe z zakresu zarządzania nieruchomościami, kurs maturalny i dofinansowanie nauki w liceum zaocznym.

### Wyposażenie w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne

Jedną z form wsparcia w projekcie było wyposażenie osób głuchoniewidomych w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne. Głównym jej celem było ułatwienie wejścia osobom głuchoniewidomym na rynek pracy, a także rozpoczęcie lub kontynuowanie przez nich nauki.

Sprzęt w ramach projektu przyznawany był w 3 turach. Za każdym razem w określonym regulaminem czasie osoby głuchoniewidome składały wnioski do specjalnie powołanej komisji, która następnie je rozpatrywała, weryfikowała oraz oceniała celowość przyznania sprzętu i przyznawała dofinansowanie.

Celem badania ewaluacyjnego w tym zakresie było uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania kluczowe, zdefiniowane na poziomie *Strategii monitoringu i ewaluacji* obowiązującej w projekcie.



- ⇒ Czy i w jaki sposób sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne przyczynia się do zwiększenia aktywności zawodowej osób głuchoniewidomych?
- ⇒ Na ile przyznany sprzęt jest użyteczny?
- ⇒ Jak osoby głuchoniewidome oceniają sposób organizacji przyznawania sprzętu?

Badanie przeprowadzono za pomocą kwestionariusza ankiety. Został on rozesłany drogą pocztową i elektroniczną do beneficjentów/ek, którzy zostali wyposażeni w sprzęt w ramach pierwszych dwóch komisji. W sumie ankieta trafiła do 47 osób.

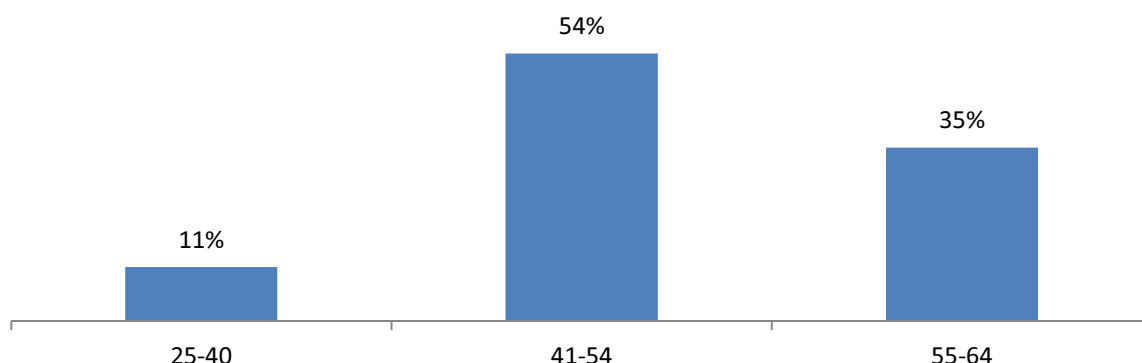
Zastosowanie dwóch technik zbierania danych- ankiety pocztowej i elektronicznej pozwoliło na uzyskanie większej stopy zwrotu. Badanie prowadzone było w okresie 1-15 czerwca.

### Opis grupy badanej.

Kwestionariusz ankiety wypełniło 29 osób, co dało stopę zwrotu na poziomie 61%. Zdecydowana większość osób, które wzięły udział w badaniu to mężczyźni. Stanowili oni aż 76% ogółu badanych (22 osoby). Ankiety wypełniło tylko 7 kobiet (24% ogółu zbadanej populacji).

Respondentami były przede wszystkim osoby w wieku 55-64. Ta grupa wiekowa stanowiła aż 54% ogółu badanych. 35% to osoby w wieku 41-54, a jedynie 11% to osoby poniżej 40 roku życia. Szczegółowo przedstawia to poniższy wykres:

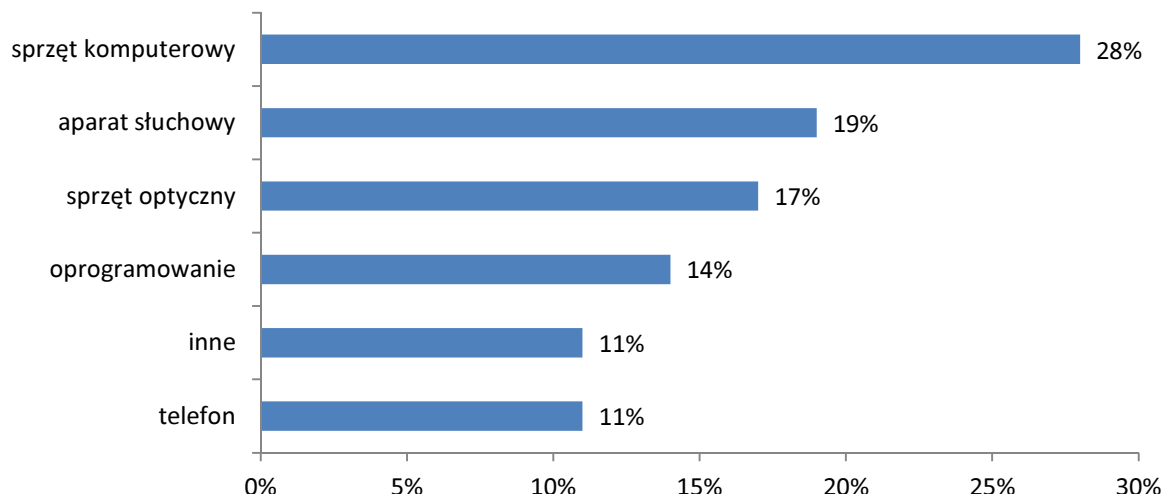
Wykres 40. Podział respondentów badania- Sprzęt ze względu na wiek





Respondenci/cki zostali wyposażeni przede wszystkim w sprzęt komputerowy, aparaty słuchowe i sprzęt optyczny. Szczegółowy rozkład procentowy dla tego pytania przedstawia wykres poniżej:

Wykres 41. Ilość i rodzaj przyznanego sprzętu



Prawie połowa respondentów/ek dostała sprzęt, o który wnioskowała (13 osób). Pozostałe 14 osób wnioskowało o większą ilość sprzętu.

### Powody wnioskowania o sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne

Osoby głuchoniewidome wnioskowały o sprzęt przede wszystkim z powodu ogólnie rozumianej *pracy* czy też pomocy w uzyskaniu zatrudnienia. Niejednokrotnie chodziło o zatrudnienie w konkretnym miejscu pracy (np. osoba wnioskowała o sprzęt po to, żeby rozpocząć pracę w firmie Mikrotech). Na pracę jako powód wnioskowania o sprzęt wskazało 37% respondentów.

Kolejne 22% osób definiowało swoją prośbę o sprzęt w kategoriach *możliwości*. W tej grupie mieszczą się wypowiedzi wskazujące, iż powodem wnioskowania była sama *możliwość* ubiegania się o niego.

„Byłem w projekcie TPG i była taka możliwość, a potrzebowałem nowego sprzętu do pracy i do czynności dnia codziennego” (OGN, sprzęt, 4)

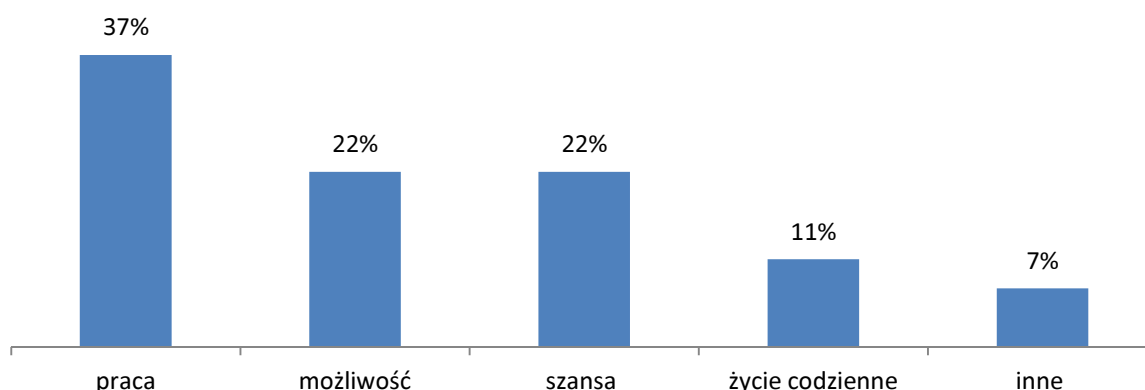


Kategoria ta często połączona była z innymi powodami, głównie z *pracą*. Mieszczą się w niej również wypowiedzi osób, które wnioskowały o sprzęt ponieważ wiedziały, że w danym okresie PFRON i PCPR nie dysponują odpowiednimi środkami, a TPG daje możliwość wnioskowania i dofinansowania.

Tą samą ilość wskazań (22%) uzyskała kategoria określona jako *szansa*. Wypowiedzi w jej ramach pokazują, iż wnioskowanie o sprzęt daje osobom głuchoniewidomym szansę na zmianę w życiu, poprawę jakości funkcjonowania czy aktywność zawodową. Pojawiały się też wypowiedzi osób mówiące o tym, iż nie stać ich na samodzielny zakup sprzętu, a możliwość wnioskowania o sprzęt w TPG jest dla nich szansą.

Kategorie związane z *szansą* i *możliwością* są ze sobą powiązane, ich rozdzielanie niejednokrotnie miało charakter intuicyjny. Ważnym jest tu jednak wskazanie na fakt wnioskowania o sprzęt z powodu braku możliwości uzyskania go z innych instytucji. Szczegółowy podział dla tego pytania pokazuje poniższy wykres:

Wykres 42. Najczęściej wymieniane powody wnioskowania o sprzęt



### Źródła wiedzy o możliwości wnioskowania i rodzajach sprzętu

Podstawowe źródła wiedzy o możliwości wnioskowania to spotkania w makroregionach (można przypuszczać, że także spotkania klubów TPG) i warsztaty aktywizacji zawodowej (23% ogółu wskazań). Drugim źródłem wiedzy, tak samo częstym, okazał się koordynator/ka lub pełnomocnik/czka TPG (23% wskazań). Niewiele mniej osób wiedziało o możliwości wnioskowania od trenera/ki pracy lub konkretnego specjalisty/tki zatrudnionego w projekcie (przede wszystkim doradcy/czyni ds. rozwoju zawodowego lub doradcy/czyni ds. sprzętu).

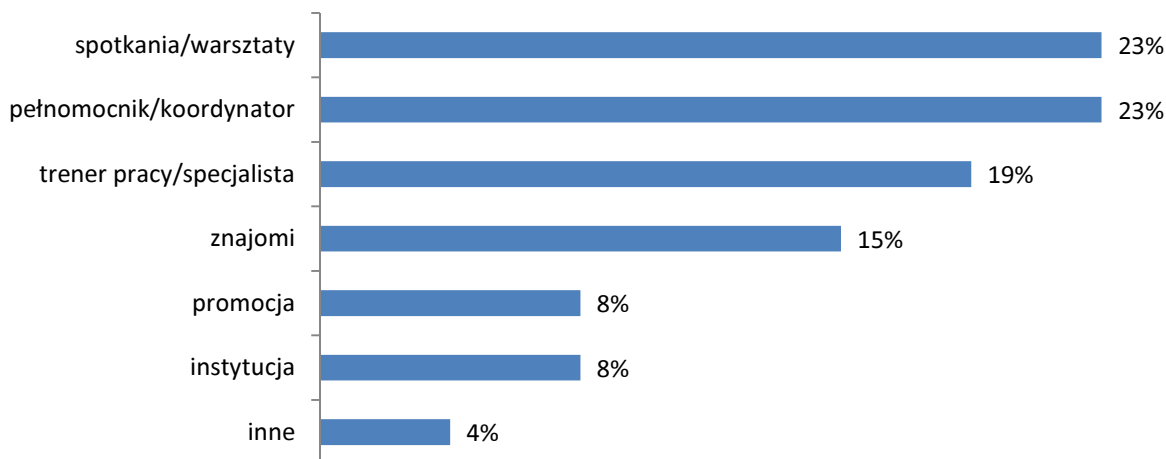


Tylko 8% dowiedziało się o możliwości wnioskowania o sprzęt z działań promocyjnych (newsletter, strona internetowa). Warto jednak zaznaczyć, iż w przypadku poprzednich kategorii nie jest wykluczony udział działań promocyjnych (prezentacje, ulotki).

15% respondentów dowiedziało się o możliwości ubiegania się o sprzęt od znajomych. Potwierdza to wyniki uzyskane w ramach *ewaluacji mid term*, które wskazywały, że „poczta pantoflowa” jest dobrym sposobem informowania o projekcie.

Tylko 8% beneficjentów wiedziało o możliwości ubiegania się o sprzęt z instytucji zewnętrznych, nie związanych z TPG, takich jak PCPR czy PFRON. Szczegółowo przedstawia to poniższy wykres:

Wykres 43. Źródła wiedzy o możliwościach ubiegania się o sprzęt w projekcie



Z racji na różnorodność sprzętu i jego cen istotna była odpowiedź na pytanie, skąd osoby wiedziały, o jaki sprzęt mogą się ubiegać. Większość osób wskazała, iż wiedzę tą uzyskała od pracowników/czek projektu. Byli to zarówno koordynatorzy/ki, trenerzy/ki pracy jak i specjaliści/cki. Część osób poznała rodzaje sprzętu na spotkaniach organizowanych w ramach projektu, a potem samodzielnie wnioskowała, o jaki jego rodzaj się ubiegać.

### Użyteczność otrzymanego sprzętu

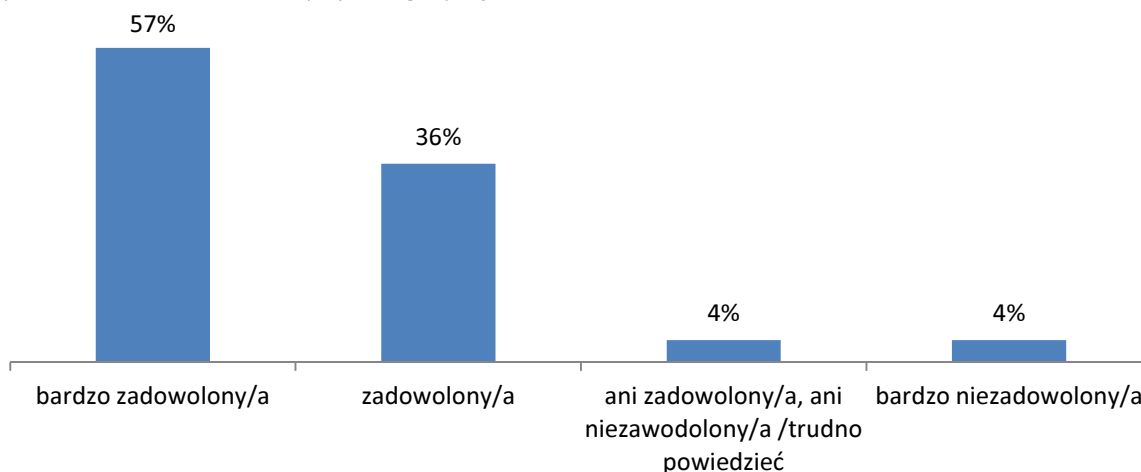
Zdecydowana większość z respondentów/ek oceniła uzyskany sprzęt dobrze lub bardzo dobrze (wskazało tak 92% badanych, przy czym aż 57% wskazało ocenę bardzo dobrą). Tylko





nieliczne osoby oceniały sprzęt dostatecznie lub niżej. Były to osoby, które otrzymały sprzęt nieodpowiedni lub wadliwy.

Wykres 44. Ocena zadowolenia z przyznanego sprzętu.



Aż 70% respondentów/ek korzysta ze sprzętu codziennie lub prawie codziennie. Tylko nieliczne jednostki korzystają ze sprzętu bardzo rzadko lub nigdy. Dotyczy to osób, które otrzymały sprzęt niedostosowany do ich potrzeb lub wadliwy. 92% badanych osób korzysta ze sprzętu przynajmniej kilka razy w tygodniu lub częściej.

### Korzystanie ze sprzętu- praca

Respondenci/tki wykorzystują sprzęt w pracy. Najczęściej dotyczy to komputerów i specjalistycznego oprogramowania, ale także lup i aparatów słuchowych. Sprzęt przydaje się im zarówno do wykonywania obowiązków zawodowych, jak i komunikowania z przełożonymi oraz współpracownikami. Pozwala też na uczestnictwo w szkoleniach i spotkaniach. W przypadku niektórych osób sprzęt umożliwia kontakt z klientami i pozyskiwanie nowych zleceń.

### Korzystanie ze sprzętu- nauka

W nauce sprzęt przydaje się znacznie rzadziej. Może to wynikać z faktu, że w badaniu wzięty udział przede wszystkim osoby po 40 roku życia, aktywne zawodowo, ale nie uczące się. Na użyteczność sprzętu w nauce wskazało 6 osób. W ich przypadku sprzęt przydaje się w



zrozumieniu wykładów, umożliwiała korzystanie z biblioteki, a także przeszukiwanie zasobów Internetu.

### Korzystanie ze sprzętu- życie codzienne

Tylko 3 osoby nie wskazały, w jaki sposób sprzęt przydaje się w życiu codziennym. Pozostałe wskazywały na różne czynności dnia codziennego, takie jak: ułatwienia w komunikacji z innymi, możliwość sprawniejszego poruszania się i orientowania w otoczeniu. Także i tu niejednokrotnie wskazywano na fakt, iż sprzęt ułatwia wykonywanie i zdobywanie pracy. O tym, jak szerokie sprzęt ma zastosowanie świadczą poniższe cytaty:

*„do czytania, majsterkowania, czytać instrukcje, czytanie gazet, książek, ulotki z leków, włączanie gaźników, nawlekanie igły itd. Jest to dla mnie jak drugie oczy” (OGN, sprzęt, 22)*

*„zakupy w sklepie, bezpieczeństwo w mieście (słyszę nadjeżdżający samochód), transport publiczny (słyszę zapowiadane pociągi oraz autobusy)” (OGN, sprzęt, 17)*

Warto zwrócić uwagę na fakt, że nawet w sytuacji, gdy sprzęt przyznawany jest przede wszystkim z powodu pracy, przydaje się on także w codziennym funkcjonowaniu, w związku z czym kategorie te trudne są do rozdzielenia.

Użyteczność sprzętu warto rozważyć także w kontekście tego, czy sprzęt ułatwił uczestnictwo w projekcie. Na pytanie, czy tak było aż 81% respondentów/ek odpowiedziało twierdzącej. Tylko 19% respondentów/ek stwierdziło, że sprzęt nie przyczynił się do ułatwienia im uczestnictwa w projekcie.

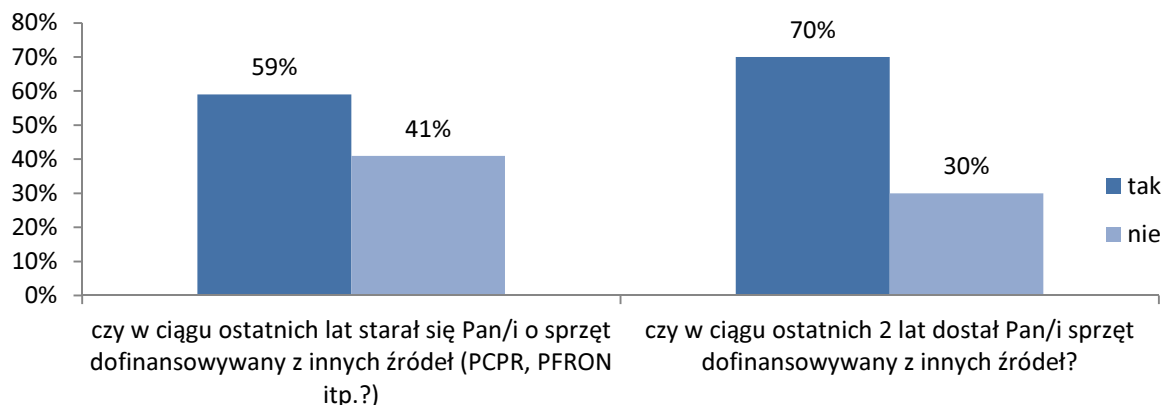
Rozkład odpowiedzi przedstawia się inaczej w przypadku pytania dotyczącego tego, czy sprzęt przyczynił się do znalezienia lub utrzymania pracy. Tu odpowiedzi twierdzącej udzieliło 62% badanych.

### Procedura przyznawania sprzętu w porównaniu z innymi źródłami

Większość respondentów/ek, bo aż 59%, starała się o sprzęt z innych źródeł, ale tylko 30% dostało takie dofinansowanie. Pokazuje to poniższy wykres:

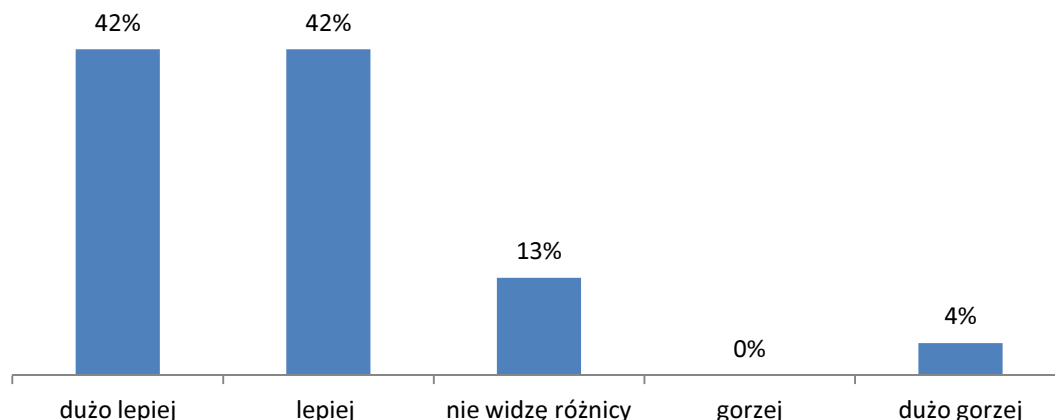


Wykres 45. Ubieganie się o sprzęt finansowany z innych źródeł.



Osoby, które wnioskowały o sprzęt do PCPR lub PFRON procedury wnioskowania o sprzęt w ramach projektu oceniają jako lepsze lub dużo lepsze. Taką odpowiedź wybrało w sumie 84% respondentów. Uzasadniają to głównie mniejszym stopniem skomplikowana procedury przyznawania sprzętu (mniej papierów do wypełnienia), mniejszą biurokracją i krótszym czasem oczekiwania na decyzję. Podkreślały one również rolę zindywidualizowanego podejścia do każdej osoby i pomocy w zakupie sprzętu, zaznaczając, iż środki przyznawane z PCPR czy PFRON niejednokrotnie są zbyt niskie, by zakupić potrzebny sprzęt. Wśród minusów wskazywano na fakt, iż sprzęt przyznawany w ramach projektu nie jest własnością osoby, która go otrzymała. Część osób stwierdziła także, że nie jest w stanie wskazać różnicy na podstawie jednostkowego doświadczenia. Szczegółowo pokazuje to poniższy wykres:

Wykres 46. Ocena sposobu przyznawania sprzętu w porównaniu z innymi instytucjami





## Rekomendowane modyfikacje w przyznawaniu sprzętu

Większość osób nie wskazała możliwych usprawnień w przyznawaniu sprzętu. Pojawiły się też liczne wypowiedzi świadczące o tym, że istniejąca procedura jest odpowiednia. Wśród proponowanych sugestii pojawiło się:

⇒ zwiększenie funduszy na sprzęt

*„z uwagi na to, że nie otrzymałem wszystkiego o co się starałem uważam, że potrzebne jest staranie się o zwiększenie funduszy na sprzęt potrzebny beneficjentom”(OGN, Sprzęt, 16)*

⇒ określenie przedziałów finansowych

*„Może ułatwiłby przedział finansowy podany ogólnie, czyli w jakiej sumie można wybierać sprzęt” (OGN, Sprzęt, 8)*

⇒ zwiększenie informacji o możliwościach wnioskowania i rodzajach sprzętu

*„obszerniejsza informacja pojedynczego beneficjenta i jej docieralność do danych osób”(OGN, Sprzęt, 3)*

*„1.informacji nie tylko przez internet ale w wersji papierowej o co mogą się starać beneficjenci*

*2. Dzwoniąc do beneficjentów jak można załatwić wnioski” (OGN, Sprzęt, 27)*

⇒ zmiana systemu zakupu sprzętu

*„dla osób niepełnosprawnych na pewno łatwiej byłoby, gdyby mogli wpłacić odpowiednią sumę na konto organizacji przyznającej sprzęt i dany sprzęt mógłby być przesłany pocztą na wskazany adres. To jest tylko moja sugestia” (OGN, Sprzęt, 19)*



## 5. Ocena komponentu- wsparcie dla otoczenia osób głuchoniewidomych

Realizacja zaplanowanego celu projektu - aktywizacji społeczno- zawodowej osób głuchoniewidomych, w założeniach projektodawców, choć koncentrować miała się głównie na osobach doświadczających niepełnosprawności z powodu uszkodzenia ich wzroku i słuchu, zakładała jeszcze jeden istotny element już nie bezpośredniego, a pośredniego ich wsparcia. Liczne badania i teorie socjologiczne<sup>15</sup> odnoszące się do społecznego funkcjonowania jednostek i grup społecznych dowodzą, iż nie jest możliwym pomyślnie funkcjonowanie społeczne bez wsparcia ze strony najbliższego otoczenia społecznego. Stąd też jednym z celów szczegółowych projektu było wsparcie otoczenia osób głuchoniewidomych, wspomagające ich rozwój zawodowy. Z tego powodu osoby z otoczenia osób głuchoniewidomych zdefiniowane zostały jako beneficjenci projektu oraz przyporządkowane zostały im, jako potencjalnie dostępne, następujące formy wsparcia:

### 1. wsparcie w momencie przystępowania do projektu

W momencie przystępowania beneficjenta/ki do projektu przeprowadzana była rozmowa z jego rodziną/opiekunami. W jej trakcie przekazywane były informacje oraz porady dotyczące możliwości rehabilitacji społecznej i zawodowej osób głuchoniewidomych, a także informacje o samym projekcie, co służyć miało zwiększeniu wiedzy rodzin i opiekunów w zakresie możliwości rehabilitacji zawodowej i społecznej osób głuchoniewidomych.

### 2. konsultacje indywidualne

Z puli godzin przeznaczonych na wsparcie indywidualne osób głuchoniewidomych prowadzone w regionach do 10% pracy specjalistów/tek (głównie psychologów/żek) przeznaczonych było na wsparcie dla rodzin i opiekunów. Dzięki temu zabezpieczono niezbędność wsparcia motywacyjnego w sytuacjach, gdzie aktywizacja beneficjenta/tki wymagała także wsparcia jego rodziny/opiekunów, zlikwidowania barier nadopiekuńczości, marginalizacji itp.

### 3. spotkania dla rodzin i opiekunów- jedno i dwudniowe

Miały one na celu przygotowanie rodzin/opiekunów do wspierania osób głuchoniewidomych w procesie ich aktywizacji zawodowej. W czasie spotkań wypracowany był system współpracy pomiędzy rodziną, specjalistami pracującymi z beneficjentem, a samymi/om głuchoniewidomym.

<sup>15</sup> Założenie to uwypuklone jest nawet w głównym założeniu socjologii dotyczącym ontologii funkcjonowania jednostki, mówiącym, iż człowiek jest istotą społeczną



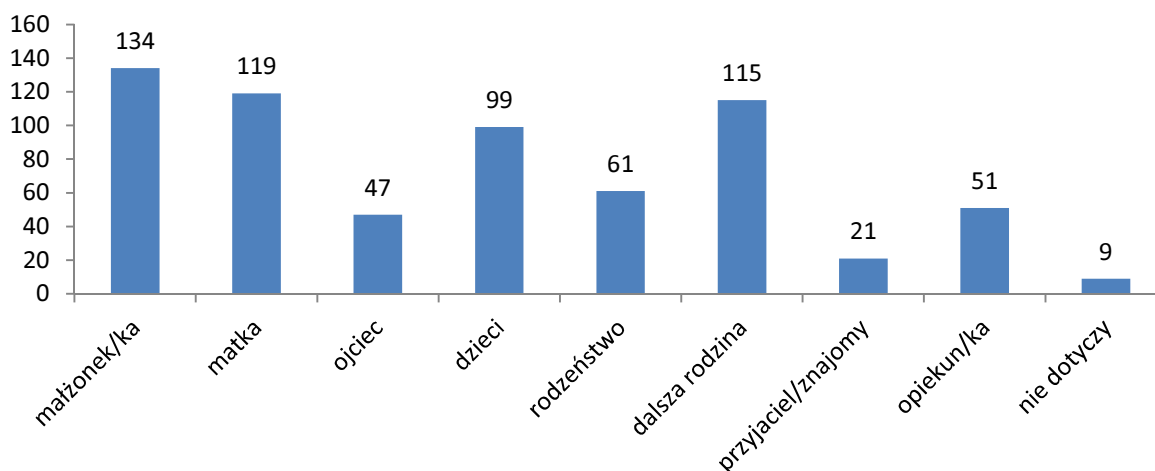
W trakcie trwania projektu<sup>16</sup> wsparciem tym objęto 658<sup>17</sup> osób (z zaplanowanych 600) z otoczenia osób głuchoniewidomych.

### **Struktura relacji osoba głuchoniewidoma-osoba z jej otoczenia.**

W znaczącej większości wsparcie zostało udzielone osobom z najbliższej rodziny/otoczenia osób głuchoniewidomych (zdecydowanie częściej kobietom niż mężczyznom<sup>18</sup>), przy czym przeważali rodzice tych osób (suma dla odpowiedzi matka i ojciec wyniosła 169 wskazań) oraz ich małżonkowie i dzieci.

Co istotne, dla co piątej z osób głuchoniewidomych jej najbliższe otoczenie (będące również beneficjentem projektu) powiązane było z nią dalszymi więzami pokrewieństwa (kuzynostwo, wnuki/czki, bratowe, szwagierki - w przeważającej większości kobiety), a w przypadku co 13 nie zidentyfikowano pokrewieństwa między osobom głuchoniewidomą a jej otoczeniem- w zdecydowanej większości byli to opiekunowie/ki osób głuchoniewidomych.

Wykres 47. Struktura pokrewieństwa między osobami głuchoniewidomymi a osobami z ich otoczenia



### **Oczekiwane i realizowane formy wsparcia**

Proces przystępowania osoby głuchoniewidomej do projektu był kluczowy dla rekrutacji otoczenia lub udzieleniu mu informacji o możliwości otrzymania wsparcia w projekcie.

<sup>16</sup> tj. od początku projektu do dnia 31 października

<sup>17</sup> Dane ilościowe i jakościowe pochodzą z danych monitoringowych projektu i kwestionariuszy zgłoszeniowych osób z otoczenia, chyba, że jakiś przypis wskazuje na inne ich źródło.

<sup>18</sup> Patrz: rozdział o rekrutacji beneficjentów/ek



Jednym z elementów tego procesu było gromadzenie informacji dotyczących oczekiwań w zakresie pomocy, jaka potrzebna jest rodzinie lub opiekunom osoby głuchoniewidomej. Wiedza ta została zawarta w Kwestionariuszach Zgłoszeniowych Otoczenia (KZO), wypełnianych przez beneficjentów/teki z otoczenia wraz ich z zgłoszeniem uczestnictwa w projekcie.

Zgodnie z danymi zawartymi w KZO osoby z otoczenia osób głuchoniewidomych oczekiwały najczęściej następujących form wsparcia:

- wsparcia doradczego, szkoleniowego
- wsparcia psychologicznego
- wsparcia socjalnego
- wsparcia prawnego
- wsparcia w uzyskaniu dostępu do sprzętu rehabilitacyjnego (dla osoby głuchoniewidomej)
- szkolenia w zakresie komunikacji z osobą głuchoniewidomą
- szkolenia w zakresie umiejętności prowadzenia osoby głuchoniewidomej

Informacje te zbierano od osób z otoczenia z uwagi na fakt konieczności dopasowywania godzin wsparcia dostępnego w ramach konsultacji indywidualnych do potrzeb tej grupy beneficjentów/ek, tak by mogli oni efektywniej wspierać osoby głuchoniewidome w aktywizacji społecznej i zawodowej. W efekcie mogli oni skorzystać z wsparcia następujących specjalistów/ek:

- doradcy/czyni ds. rozwoju zawodowego
- doradcy/czyni ds. sprzętu
- doradcy/czyni ds. uprawnień
- instruktora/ki rehabilitacji podstawowej
- trenera/ki motywacji
- trenera/ki pracy

Ponadto mogli uczestniczyć w spotkaniach dla rodzin i otoczenia osób głuchoniewidomych (1 i 2-dniowych).

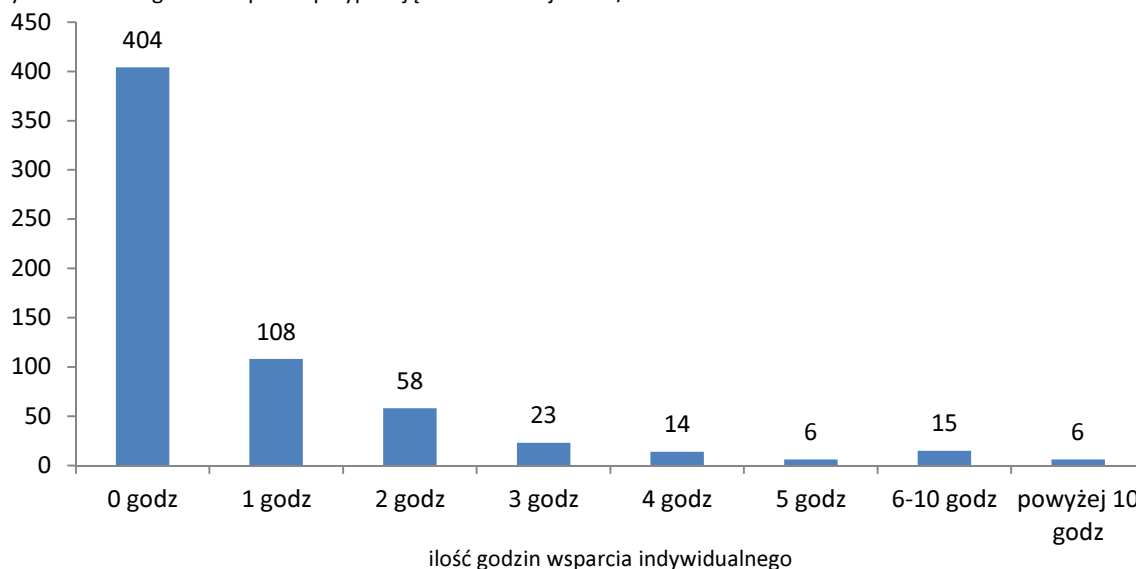
### ***Wsparcie indywidualne dla beneficjentów z otoczenie.***

W sumie w projekcie udzielono 1031 godzin wsparcia indywidualnego dla beneficjentów/ek z otoczenia, średnio 1,6 godziny na osobę. Jednak dane te nie oddają obrazu rozkładu



wsparcia wśród beneficjentów/ek. Otoczenie 404 osób głuchoniewidomych nie otrzymało bowiem żadnego rodzaju wsparcia indywidualnego, a ponad 70% osób, które w nim uczestniczyły nie przekroczyło wymiaru 2 godzin. Pozostali beneficjenci/tki otrzymali wsparcie w większym wymiarze godzin.

Wykres 48. Ilość godzin wsparcia przypadająca na beneficjentów/ek z otoczenia.



Beneficjenci/tki z otoczenia osób głuchoniewidomych indywidualnie zgłaszali zapotrzebowanie na dany rodzaj wsparcia. Przyczyny aplikowania o nie związane były najczęściej z zmianami zachodzącymi w funkcjonowaniu osoby głuchoniewidomej w jej społeczno-zawodowym środowisku bądź też z samą sytuacją przygotowania otoczenia do mających zajść zmian.

Treść wsparcia indywidualnego była bardzo zróżnicowana, w zależności od jego przedmiotu. W przypadku zgłaszania zapotrzebowania na najczęściej występujący rodzaj wsparcia, a mianowicie pracę z instruktorem/ką rehabilitacji podstawowej, otoczenie osób głuchoniewidomych potrzebowało nauki podstawowych czynności związanych z asystowaniem osobie głuchoniewidomej przy poruszaniu się (wchodzeniu po schody i schodzeniu z nich, komunikowaniu o przeszkodach, przechodzeniu przez drzwi, wąskie przejścia, zawracaniu itp) oraz codziennym funkcjonowaniu (nauka sposobów komunikowania się z osobą głuchoniewidomą, aktywnego wspierania w codziennych obowiązkach w celu eliminowania wyręczania, uświadomienie znaczenia stałości warunków dla samodzielnego funkcjonowania osoby głuchoniewidomej).

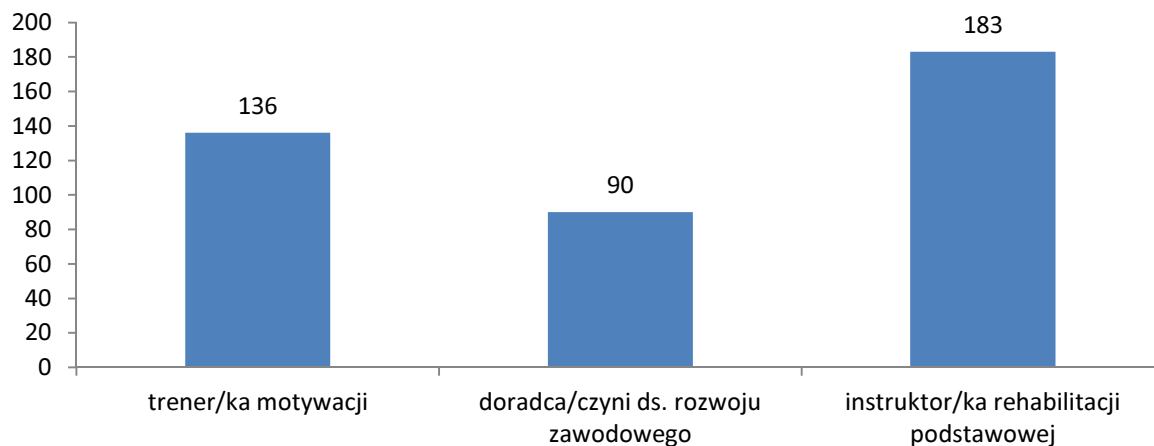




Kolejna z najczęściej realizowanych form wsparcia- współpraca z trenerem/ką motywacji- najczęściej przybierała dwojakiego rodzaju charakter. Z jednej strony jej celem było wsparcie rodziny z osobą głuchoniewidomą, gdzie problemy dotyczyły całościowych relacji rodzinnych, z drugiej strony dotyczyła ona wsparcia rodziny na płaszczyźnie kontaktów z osobą głuchoniewidomą (w tym jej motywowania do zmian i podtrzymywania w ich realizacji), gdy relacje wewnątrz rodzinne przebiegały poprawnie.

Trzecim w kolejności, najczęściej udzielanym otoczeniu osób głuchoniewidomych, typem było wsparcie doradcy/czyni ds. rozwoju zawodowego. Jego cel oscylował wokół aktywizacji zawodowej osoby głuchoniewidomej i realizowany był w formie przekazywania informacji i praktycznej wiedzy otoczeniu o tych elementach rynku pracy, które bezpośrednio, bądź też pośrednio, powiązane są z zatrudnieniem/potencjalnym zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, w tym głuchoniewidomych w ogóle oraz osoby głuchoniewidomej, z którą pozostają w relacji opiekuńczej w szczególności.

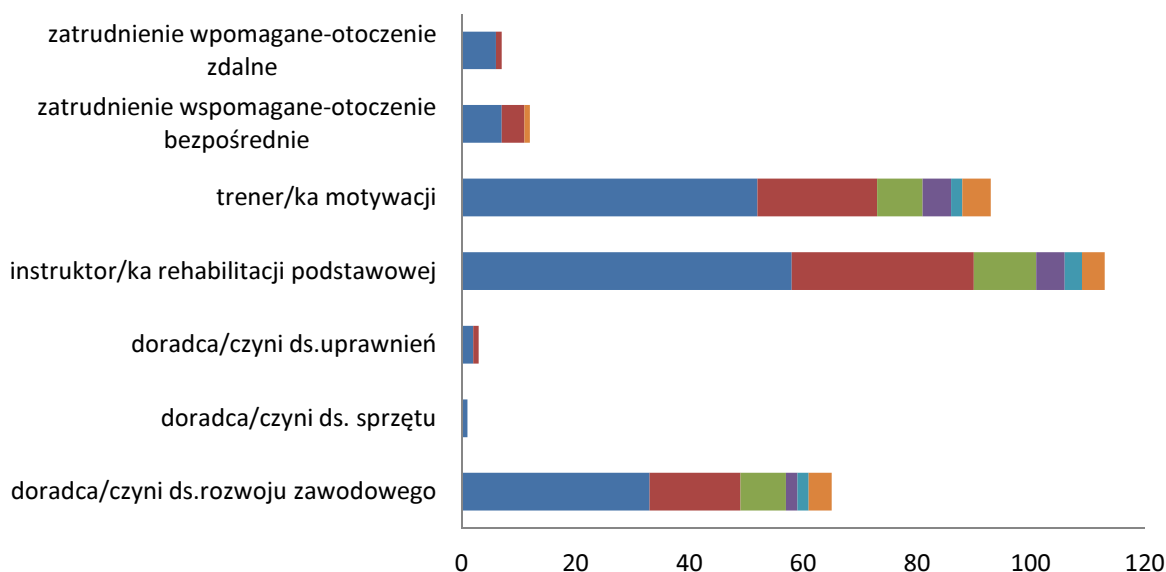
Wykres 49. Ilość beneficjentów/ek z otoczenia osób głuchoniewidomych korzystających z najczęściej wybieranych form wsparcia.



Szczegółowe dane dotyczące struktury wsparcia indywidualnego dla otoczenia osób głuchoniewidomych przedstawia poniższy wykres:



Wykres 50. Struktura godzinowa wsparcia indywidualnego dla osób z otoczenia



	doradca/czyni ds. rozwoju zawodowego	doradca/czyni ds. sprzętu	doradca/czyni ds. uprawnień	instruktor/ka rehabilitacji podstawowej	trener/ka motywacji	zatrudnienie wspomaganie-otoczenie bezpośrednie	zatrudnienie wspomaganie-otoczenie zdalne
■ 1 godz	33	1	2	58	52	7	6
■ 2 godz	16	0	1	32	21	4	1
■ 3 godz	8	0	0	11	8	0	0
■ 4 godz	2	0	0	5	5	0	0
■ 5 godz	2	0	0	3	2	0	0
■ powyżej 5 godz	4	0	0	4	5	1	0

Jak łatwo zauważyć rodzajami wsparcia, które nie cieszyło się zainteresowaniem otoczenia osób głuchoniewidomych były:

- wsparcie związane z zatrudnieniem wspomaganym osób głuchoniewidomych
- wsparcie doradcy/czyni ds. uprawnień i doradcy/czyni ds. sprzętu

Wydaje się, iż pierwszy z wymienionych powyżej rodzajów wsparcia częściowo mógł być realizowany w ramach współpracy z doradcą/czynią ds. rozwoju zawodowego, jeszcze przed rozpoczęciem współpracy osoby głuchoniewidomej i jej otoczenia z trenerem/ką pracy. Ciekawą w tym kontekście jest forma zdalnego wsparcia świadczona w ramach usługi



zatrudnienia wspomaganego. W większości przypadków dotyczyła ona bowiem rozmów telefonicznych osób z otoczenia z trenerem/ką pracy, których przedmiotem było omówienie niepokojów osób z otoczenia dotyczących pierwszych dni pracy osoby głuchoniewidomej lub samego jej pojazdu/powrotu do/z miejsca pracy.

Najrzadziej udzielaną formą wsparcia indywidualnego otoczeniu osób głuchoniewidomych było wsparcie w zakresie sprzętu kompensującego oraz pomocy prawnej. Pomimo deklaracji ze strony osób z otoczenia chęci otrzymania takiego wsparcia, wydaje się, iż motywowane było ono przede wszystkim potrzebą udzielenia doradztwa samym osobom głuchoniewidomym, a zatem i pośrednio osobom z otoczenia, a nie wyłącznie otoczeniu. Zaspokojenie tego wymiaru doradztwa w zakresie współpracy z osobami głuchoniewidomymi niwelowało zatem potrzebę otoczenia.

Na podstawie danych przedstawionych na powyższym wykresie wnioskować można, iż oferowane osobom z otoczenia wsparcie w zakresie sprzętu i pomocy prawnej nie znalazło odzwierciedlenia w ich rzeczywistych, indywidualnych potrzebach. Jego znaczenie dla otoczenia nie wynikało bowiem z ich osobistych preferencji odnośnie obszarów niezbędnej im pomocy, lecz z potrzeb osób głuchoniewidomych usytuowanych z którymi pozostawali w relacji opiekuńczej. W przyszłości takie wsparcie dla osób z otoczenia mogłoby zostać zatem pominięte, w warunkach jego realizacji na poziomie osób z niepełnosprawnościami, którym rzeczywiście (a nie tylko pośrednio) jest ono niezbędne.

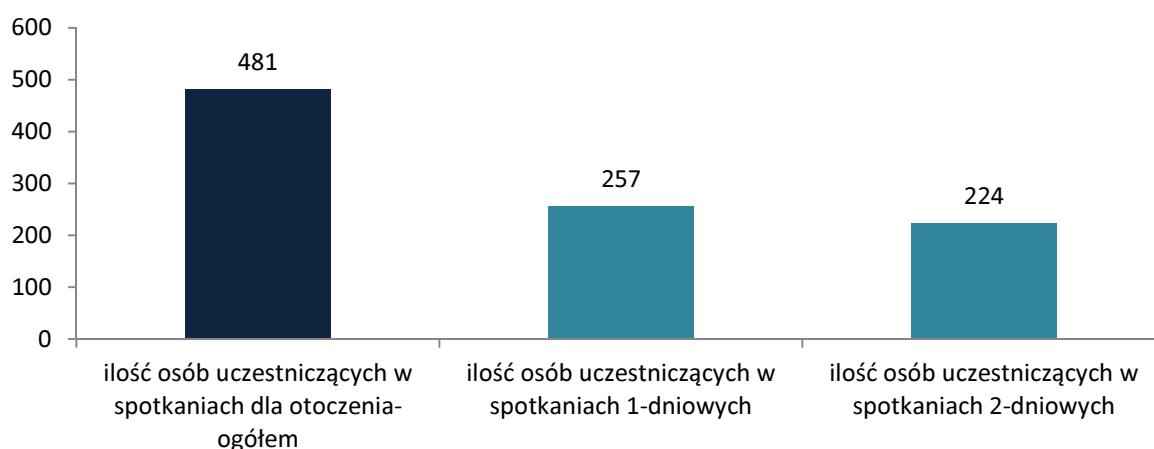
Założenia projektodawców uwzględniały sytuację przekładalności wsparcia osób głuchoniewidomych i osób z otoczenia. Jednak jeśli zwrócić uwagę na fakt, iż wśród osób głuchoniewidomych każda była beneficjentem/kom tegoż wsparcia, a wśród osób z otoczenia osób głuchoniewidomych udzielono go tylko co trzeciemu z beneficjentów/ek (36,3%). Pierwotna teza o przekładalności wsparcia nie znalazła zatem odzwierciedlenia w realnym oddziaływaniu projektu. Brak jest danych pozwalających na wnioskowanie o przyczynach tego faktu. Można jednak przypuszczać, iż formuła projektu zakładająca proporcjonalny udział beneficjentów/ek po obu stronach okazała się chybiona. Ostrożnie można wnioskować, iż nie każdej z osobie z otoczenia potrzebne było oferowane w projekcie wsparcie indywidualne, a formuła, w ramach której takiej samej ilości osób głuchoniewidomych (a zatem pośrednio i osób z innymi rodzajami niepełnosprawności) i osób z ich otoczenia gwarantuje się możliwość uzyskania statusu beneficjenta/cki projektu, nie powinna być powielana w przyszłości. Nie należy jednak tej sytuacji traktować w kategoriach błędu projektu, lecz wniosku na przyszłość wynikającego z realizowanych działań.



## Szkolenia dla osób z otoczenia osób głuchoniewidomych

Przygotowanie otoczenia osób głuchoniewidomych do wspierania ich aktywności społecznej i zawodowej zakładało także możliwość skorzystania z wsparcia grupowego realizowanego w postaci jedno i dwu dniowych nieobligatoryjnych spotkań realizowanych w makroregionach. Szczegółowe dane obrazujące ilość osób uczestniczących w spotkaniach przedstawia poniższy wykres:

Wykres 51. Ilość beneficjentów/ek uczestniczących w spotkaniach dla otoczenia



Konstrukcja merytoryczna tych spotkań była podobna, a różniącym je elementem był czas poświęcany na omówienie poruszanych w ich ramach zagadnień, związanych przede wszystkim z:

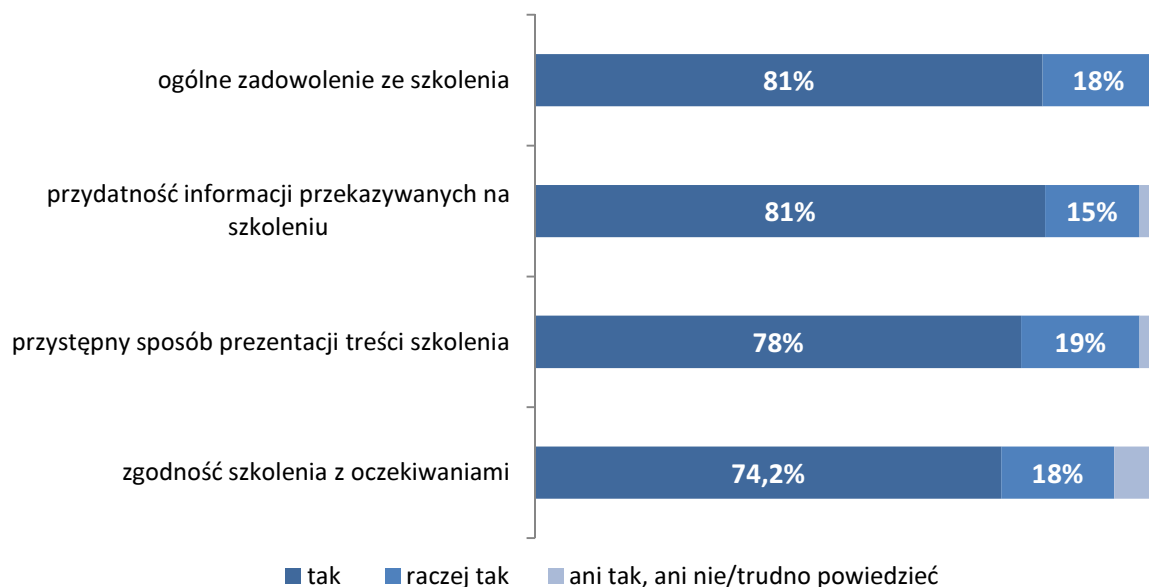
- zapoznaniem się z ofertą projektu
- funkcjonalnymi następstwami głuchoślepoty
- zasadami dobrego kontaktu z osobą głuchoniewidomą
- oceną i modyfikacjami otoczenia do potrzeb osób słabowidzących
- nauką alternatywnych metod komunikacji z osobami głuchoniewidomymi
- nauką technik poruszania się osób głuchoniewidomych z przewodnikiem
- zatrudnieniem osób niepełnosprawnych
- zasadami doboru sprzętu niwelującego ograniczenia funkcjonalne
- społeczno-psychologicznymi aspektami funkcjonowania osób głuchoniewidomych w społeczeństwie
- wspieraniem funkcjonowania osoby głuchoniewidomej na drodze do jej samodzielności



- specyfiką funkcjonowania rodzin z osobą głuchoniewidomą

W ramach ewaluacji tego rodzaju wsparcia przebadano 309 jego beneficjentów/ek. Zdecydowana większość z nich była zadowolona zarówno ze szkolenia jako całości, jak i z jego poszczególnych elementów.

Wykres 52. Ocena szkoleń dla otoczenia w perspektywie ich beneficjentów/ek

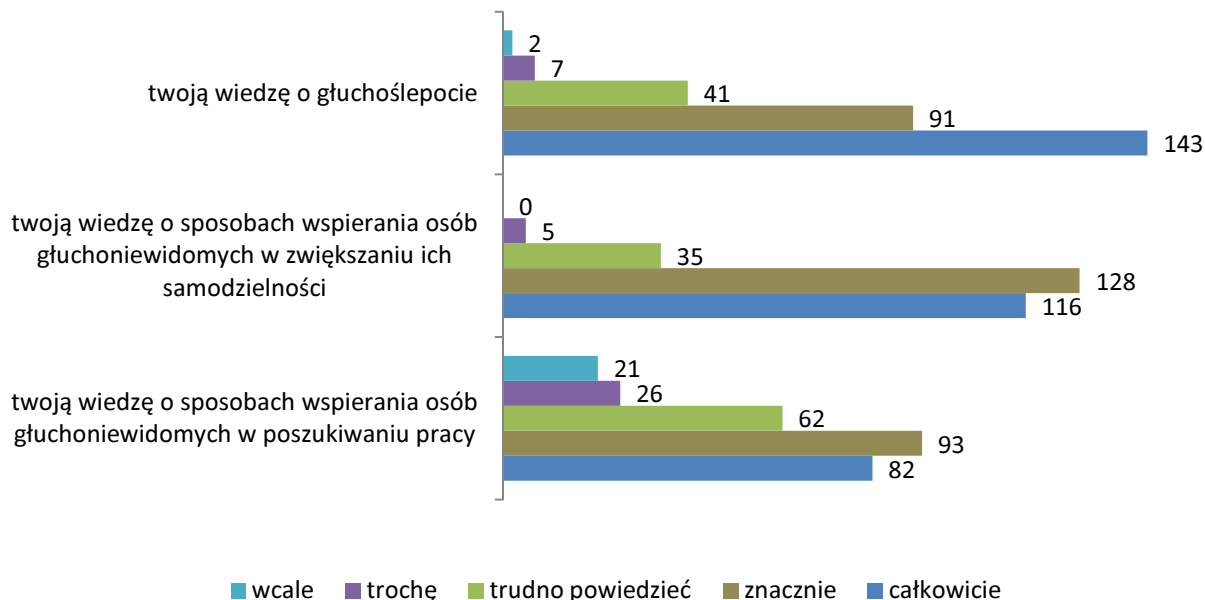


Poza ogólną oceną szkolenia zaprojektowane zostały pytania badawcze mające na celu konfrontację subiektywnego odbioru istotności treści przekazywanej uczestnikom/czkom oraz założeń merytorycznych szkolenia. W tym celu poproszono beneficjentów/tki z otoczenia osób głuchoniewidomych o ustosunkowanie się do założeń o ewentualnej zmianie/modyfikacji ich wiedzy w odniesieniu do głównych komponentów szkoleń, a mianowicie wiedzy o specyfice samej głuchoślepoty, wiedzy o metodach wspierania osób głuchoniewidomych w procesie ich aktywizacji społecznej i zawodowej. Szczegółowe dane w tym zakresie prezentuje poniższy wykres.



Wykres 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na ile Twój udział w szkoleniu zmienił?:

**na ile udział w szkoleniu zmienił?:**



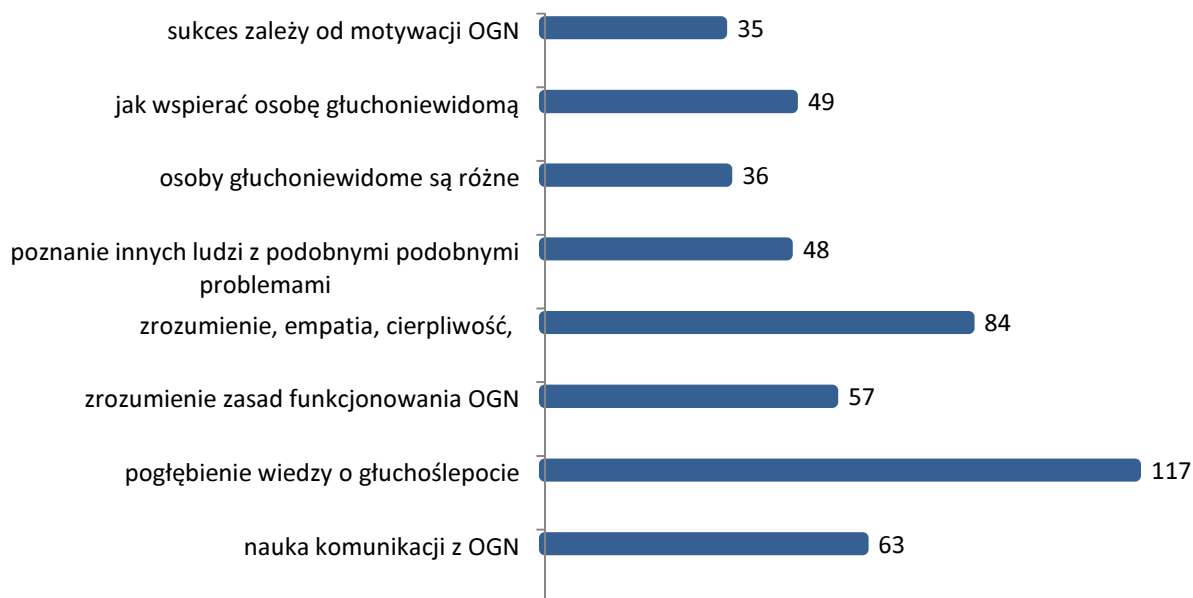
Powyższe dane odzwierciedlają nie tylko zmianę w zakresie zaznajomienia się beneficjentów/ek z najistotniejszymi elementami związanymi z wspieraniem osób głuchoniewidomych na drodze do ich usamodzielnienia i aktywności zawodowej. Dobrze pokazują też stopniowalność trudności w możliwości przyswojenia treści w zakresie każdego z komponentów. Zdecydowanie łatwiej jest bowiem przekazać wiedzę o specyfice funkcjonowania osób głuchoniewidomych, niż o potrzebie i możliwościach ich wspierania w procesie poszukiwania zatrudnienia. Nie jest zatem zaskakującym malejący stopień deklaracji całkowitego lub znacznego poszerzenia wiedzy proporcjonalnego do trudności poruszanych zagadnień. W tym kontekście należy brać pod uwagę fakt zróżnicowania otoczenia chociażby ze względu na fakt osobistego stosunku do możliwości podjęcia pracy przez osoby głuchoniewidome, z którymi pozostają w stosunku opiekuńczym oraz na fakt zróżnicowanego poziomu funkcjonowania tychże osób.

Warto jest też zwrócić uwagę na różnicę między założeniami szkoleń (podporządkowanymi głównemu celowi projektu) i oczekiwaniami osób z otoczenia, odnoszących się do istotnego dla nich ich efektu. Dobrze obrazuje to udzielana przez nich odpowiedź na pytanie o trzy najistotniejsze rzeczy, jakich dowiedzieli się podczas szkolenia. Mieszczą się one w przedziale od rzeczy najbardziej podstawowych dotyczących natury głuchoślepoty i funkcjonowania osób niepełnosprawnych w ogóle, do bardzo szczegółowych dotyczących np. wybranych



sposobów komunikacji z osobą głuchoniewidomą. W większości dotyczą raczej swoistych umiejętności miękkich, niż wiedzy bazującej na konkretności.

Wykres 54. Deklaracje osób z otoczenia dotyczące najistotniejszych obszarów wiedzy, jaką nabyły podczas szkoleń.



Tą, pojawiającą się momentami, rozbieżność celów projektodawcy i otoczenia w stosunku do spodziewanych efektów spotkań dla otoczenia dobrze, obrazują także cytaty zamieszczone w rubryce „uwagi” pomyślanej jako wolna przestrzeń do wypowiedzi dla podlegających badaniu uczestników/czek szkoleń.

*„bardzo przyjemne, przydatne spotkanie. Pokazuje, że nie jesteś sam z problemami. Można się podzielić spostrzeżeniami i doświadczeniami” (otoczenie 79, spotkania)*

*„dowiedziałam się, że osoby które mają trudniej niż moje dziecko, które jest w miarę samodzielne. Że łatwo jest omijać niepełnosprawnych w pracy a wystarczy ustalić dobry podział zadań, omówić jakie są trudności w słyszeniu, widzeniu” (otoczenia 138, spotkania)*

*„szkolenie świetne, uświadamiające fizycznie w jakim trudnym świecie żyją nasze dzieci i ulga że jest możliwość ich usamodzielnienia. Kontakt z innymi!!!” (otoczenie, 275, spotkania)*



## 6. Ocena komponentu- zatrudnienie wspomagane osób głuchoniewidomych

### 6.1. Zatrudnienie wspomagane- podstawowe informacje o wdrażanym modelu. Zastosowana metodologia badawcza.

W ramach projektu podjęto próbę opracowania pierwszego w Polsce modelu zatrudnienia wspomagane osób głuchoniewidomych. Jego szkic został wypracowany na poziomie *Wniosku o dofinansowanie*, a następnie wdrożony w ramach projektu. W celu pełnego określenia kształtu modelu zatrudnienia wspomagane osób głuchoniewidomych i oceny jego skuteczności, prowadzone były bieżące działania monitoringowe i ewaluacyjne, których wyniki przedstawione zostaną w niniejszym rozdziale.

W projekcie przyjęto definicję zatrudnienia wspomagane jako metody pracy z osobami niepełnosprawnymi lub osobami z innych grup zagrożonych wykluczeniem w dostępie i utrzymaniu płatnej pracy na otwartym rynku pracy.<sup>19</sup>

Trzy najważniejsze założenia zatrudnienia wspomagane to:

⇒ płatna praca (*paid work*).

Osoby niepełnosprawne powinny otrzymywać wynagrodzenie przynajmniej w wysokości płacy minimalnej.

⇒ otwarty rynek pracy (*open labour market*)

Osoby niepełnosprawne powinny być pracownikami na tych samych zasadach, co pozostałe osoby zatrudnione zarówno w sektorze publicznym, prywatnym jak i pozarządowym.

⇒ wsparcie bieżące (*ongoing suport*)

Wsparcie udzielane w ramach zatrudnienia wspomagane jest zindywidualizowane i określone w oparciu o potrzeby zarówno pracownika, jak i pracodawcy, który go zatrudnia.

Model wdrażany w ramach projektu bezpośrednio nawiązywał do tych założeń zakładając zindywidualizowane i elastyczne wsparcie osób głuchoniewidomych w procesie aktywizacji zawodowej.

<sup>19</sup> Definicja za: European Union Supported Employment, tł. własne





W ramach projektu zatrudniono 10 trenerów/ek pracy w 10 miastach w Polsce: Warszawie, Gdańsku, Wrocławiu, Poznaniu, Olsztynie, Krakowie, Szczecinie, Katowicach, Bydgoszczy i Łodzi. Trenerzy /ki pracy zatrudnieni byli na umowę o pracę w charakterze telepracy.<sup>20</sup> Oznacza to, że nie mieli zapewnionego miejsca pracy, a jedynie środki finansowe na delegację i telefon. Ich praca weryfikowana była przez kwartalną realizację założonych wskaźników, dotyczących m.in. następujących obszarów: znalezienia zatrudnienia bądź stażu dla osoby głuchoniewidomej, pomocy w zapewnieniu jej kontynuacji nauki. Przeciętnie trener /ka pracował z 5 osobami głuchoniewidomymi w 1 kwartale.

Zatrudnienie wspomagane osób głuchoniewidomych, wdrażane w ramach projektu, obejmowało następujące typy wsparcia:

- zatrudnienie wspomagane – okres próbny: wsparcie to obejmowało pierwsze spotkania osób głuchoniewidomych z trenerami/kami pracy, w czasie których zapadała decyzja o właściwej współpracy
- zatrudnienie wspomagane- bezpośrednie: wsparcie to obejmowało spotkania indywidualne osób głuchoniewidomych z trenerami/kami pracy po podpisaniu właściwego kontraktu regulującego zasady współpracy
- zatrudnienie wspomagane- zdalne: wsparcie to obejmowało rozmowy osób głuchoniewidomych z trenerami/kami pracy za pomocą różnego typu komunikatorów (wsparcie udzielane pośrednio w czasie rzeczywistym).
- zatrudnienie wspomagane- zdalne- okres próbny: wsparcie to obejmowało rozmowy osób głuchoniewidomych z trenerami/kami pracy przed podjęciem decyzji o podjęciu właściwej współpracy.

Ponadto w modelu zatrudnienia wspomagane osób głuchoniewidomych wdrażanego w ramach projektu założono, że osoby objęte tym typem wsparcia będą mogły korzystać z całego wachlarza wsparcia dostępnego w ramach projektu: wsparcia indywidualnego, warsztatów aktywizacji zawodowej, szkoleń zawodowych, dofinansowania do szkoleń indywidualnych i wyposażenia w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne. Dodatkowo, ze wsparcia indywidualnego, w tym wsparcia trenera/ki pracy, mogły skorzystać osoby z otoczenia osoby głuchoniewidomej.

Rezultaty zatrudnienia wspomagane realizowanego w ramach projektu okazały się dużo wyższe od założonych w projekcie. **Zatrudnienie znalazło aż 155 osób, co oznacza realizację założonego wskaźnika na poziomie 193%.**

<sup>20</sup> Opis sposobu rekrutacji trenerów/ek pracy w ramach projektu znajduje się w artykule „Rekrutacja i selekcja trenerów pracy na przykładzie Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomych” M.Fiedorowicz, M.Kocejko, [http://www.mojapraca.org.pl/FILES/files/kontent/pokl\\_2\\_10\\_0/Rekrutacja\\_i\\_selekcja\\_TPG2012.pdf](http://www.mojapraca.org.pl/FILES/files/kontent/pokl_2_10_0/Rekrutacja_i_selekcja_TPG2012.pdf)



W ramach projektu prowadzono badania ewaluacyjne mające na celu:

- ⇒ ocenę zaproponowanego w ramach projektu modelu, w tym przede wszystkim jego skuteczności i użyteczności
- ⇒ określenie pełnego kształtu modelu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych (taki model dla tej grupy niepełnosprawności nie został wcześniej określony).

Ewaluacja i monitoring zatrudnienia wspomaganego prowadzone były w oparciu o następujące dane i za pomocą następujących narzędzi:

- ⇒ kwestionariusz ankiety wstępnej do badania rezultatów miękkich w projekcie „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II- Weź sprawy w swoje ręce.” (start-koniec)- ewaluacja on going
- ⇒ kwestionariusz ankiety dla trenerów/ek pracy- ewaluacja mid-term
- ⇒ kwestionariusz dla osób uczestniczących w zadaniu zatrudnienie wspomagane- ewaluacja mid term
- ⇒ kwestionariusz dla pracodawców - ewaluacja ex post
- ⇒ baza danych prowadzona w ramach projektu
- ⇒ miesięczne sprawozdania merytoryczne z realizacji projektu

Ponadto w niniejszej części raportu wykorzystane zostały narzędzia zarządcze wdrożone przez koordynatora trenerów/ek pracy- specjalistę ds. zatrudnienia- tzw. tabela trwałości- dokument obrazujący trwałość wskaźnika zatrudnienie.

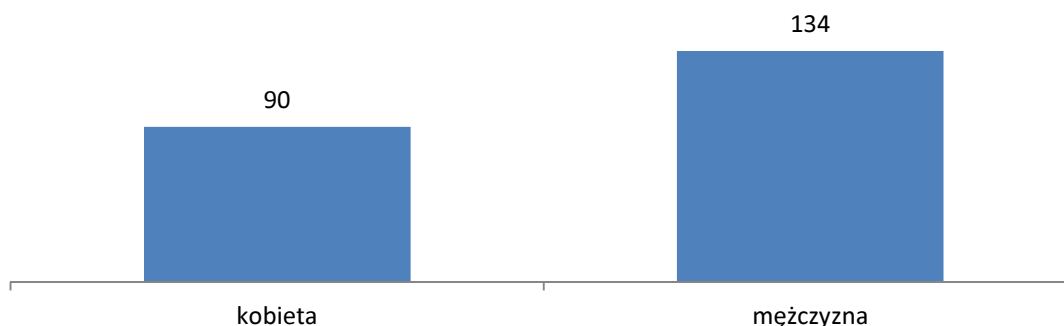
## **6.2. Osoby objęte zatrudnieniem wspomaganym- charakterystyka grupy**

W różnych formach zatrudnienia wspomaganego w projekcie uczestniczyło w sumie 257 osób. Pełen proces, rozumiany jako uczestnictwo w okresie próbnym i właściwej współpracy z trenerem/ką pracy trwającej przez okres przynajmniej 3 miesiące lub do momentu znalezienia zatrudnienia i wprowadzenia na rynek pracy, przeszły **224 osoby**<sup>21</sup>. Większość z tej grupy to mężczyźni- 134 osoby, co stanowi w sumie 60% osób. Kobiet współpracujących z trenerami/kami pracy było 90 (40%). Podział na płeć przedstawia wykres poniżej:

<sup>21</sup> Dana ta, jak również dane ilościowe przedstawiane na podstawie bazy danych, chyba że osobny przypis wskazuje inaczej.



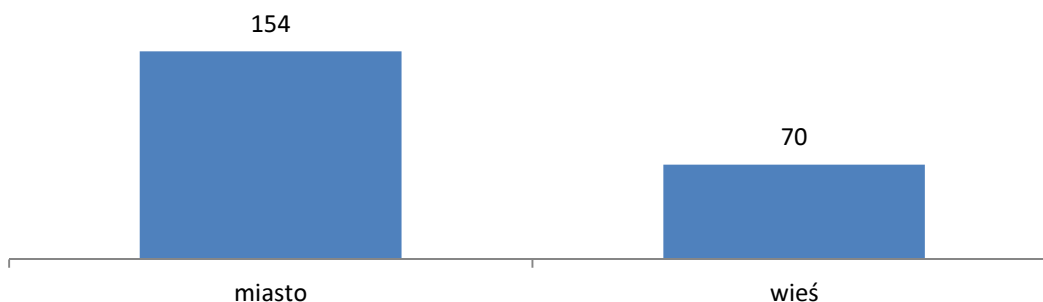
Wykres 55. Zatrudnienie wspomaganie- podział beneficjentów/ek ze względu na płeć



Istotna w tym kontekście jest informacja, że z zatrudnienia wspomaganego skorzystało 40% wszystkich głuchoniewidomych uczestników/czek projektu, a **realizacja założonego dla tego zadania wskaźnika (liczba osób objętych wsparciem trenera/ki pracy<sup>22</sup>) wyniosła 128,5%**.

Zdecydowana większość osób głuchoniewidomych, które współpracowały z trenerem/ką pracy to **mieszkańcy miast - aż 154 osoby (69% ogółu tej populacji)**. Tylko 31% - **70 osób - to mieszkańcy wsi.** Na podstawie tych danych można stwierdzić, że zatrudnienie wspomaganie w znacznie większym stopniu objęło mieszkańców miast niż wsi.

Wykres 56. Zatrudnienie wspomaganie- podział beneficjentów/ek we względu na miejsce zamieszkania - miasto/wieś



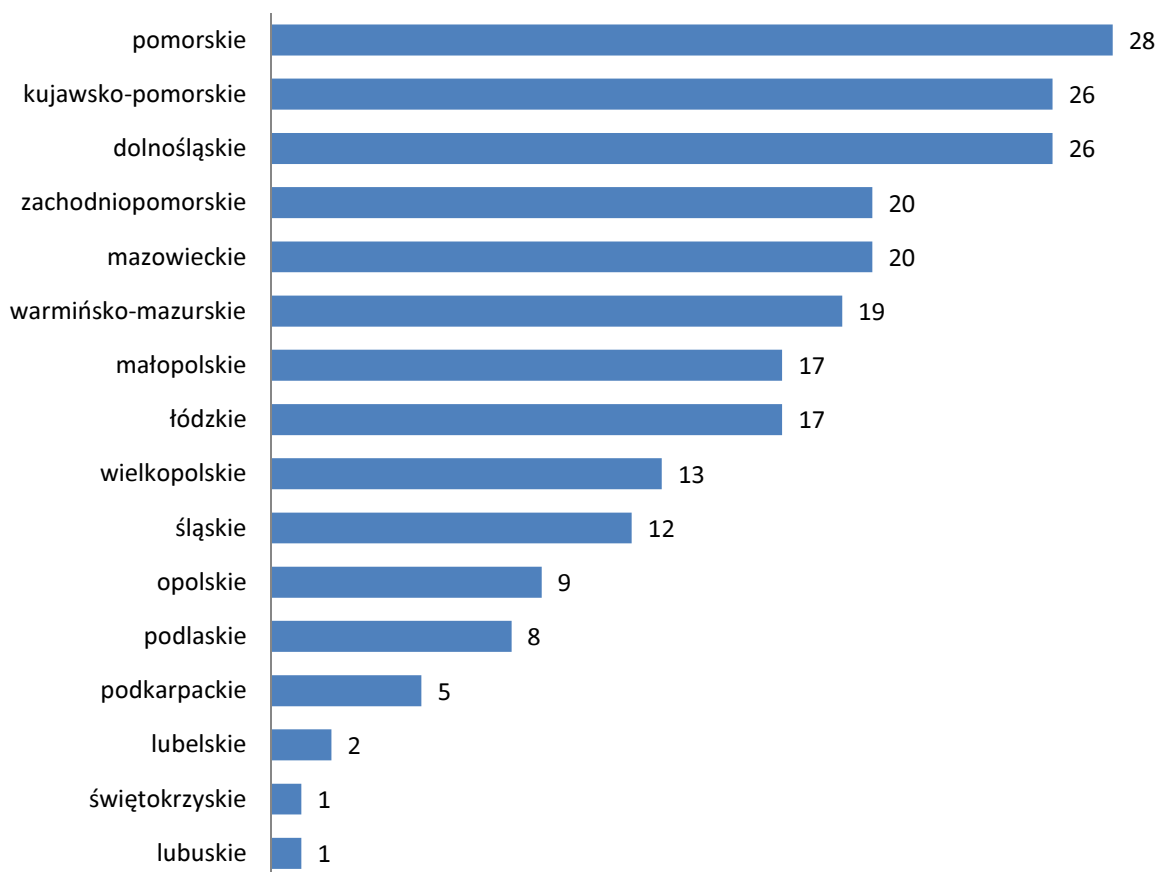
Mimo koncentracji na obszarach miejskich, realizowane w projekcie wsparcie w postaci zatrudnienia wspomaganego miało charakter ogólnopolski. Wzięły w nim udział osoby ze wszystkich województw, przy czym w przypadku 3 województw były to jedynie pojedyncze osoby głuchoniewidome (powodem tego był brak trenerów/ek pracy pracujących na terenie). O ogólnopolskim charakterze udzielanego wsparcia świadczy jednak przede

<sup>22</sup> Dane na podstawie sprawozdania merytorycznego TPG do PFRON za miesiąc październik 2012.



wszystkim fakt, że beneficjenci/tki uczestniczący w zadaniu byli mieszkańcami **aż 100 powiatów**. Szczegółowo podział na województwa przedstawia poniższy wykres.

Wykres 57. Zatrudnienie wspomaganie- podział beneficjentów/ek ze względu na województwa



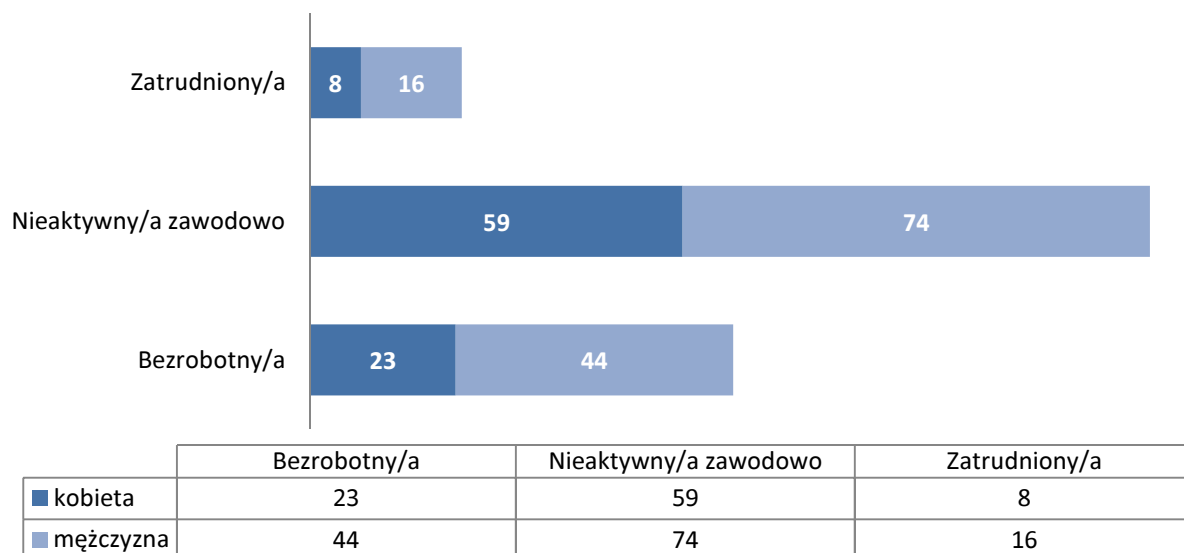
Najwięcej osób pracujących z trenerami/kami pracy stanowili mieszkańcy **województwa pomorskiego** (12,5% całej populacji), **kujawsko-pomorskiego i dolnośląskiego** (po 11%). Zarówno w Gdańsku, Bydgoszczy i Wrocławiu przez cały okres trwania projektu zatrudnione były trenerki pracy. Zatrudnienie wspomaganie praktycznie pominęło osoby głuchoniewidome z województwa lubuskiego, świętokrzyskiego i lubelskiego. Wynika to ze sprzężenia dwóch faktów- po pierwsze w tych województwach było najmniej głuchoniewidomych beneficjentów/ek, po drugie zaś- w żadnym z tych województw nie był zatrudniony trener/ka pracy.



Do pełnej charakterystyki beneficjentów/ek biorących udział w zatrudnieniu wspomaganego warto dodać informację o wykształceniu i statusie na rynku pracy w momencie wejścia do projektu.

Najwięcej beneficjentów/ek zatrudnienia wspomaganego stanowiły osoby nieaktywne zawodowo (59% ogółu osób pracujących z trenerami/kami pracy). Następne w kolejności były osoby bezrobotne (29%). Z racji na specyfikę grupy docelowej, w projekcie mogły brać udział także osoby zatrudnione. W sumie z trenerami/kami pracy pracowały 24 osoby, które w momencie przystąpienia do projektu posiadały pracę. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że struktura tej grupy pod kątem statusu na rynku pracy jest odzwierciedleniem struktury dla całej populacji biorącej udział w projekcie.

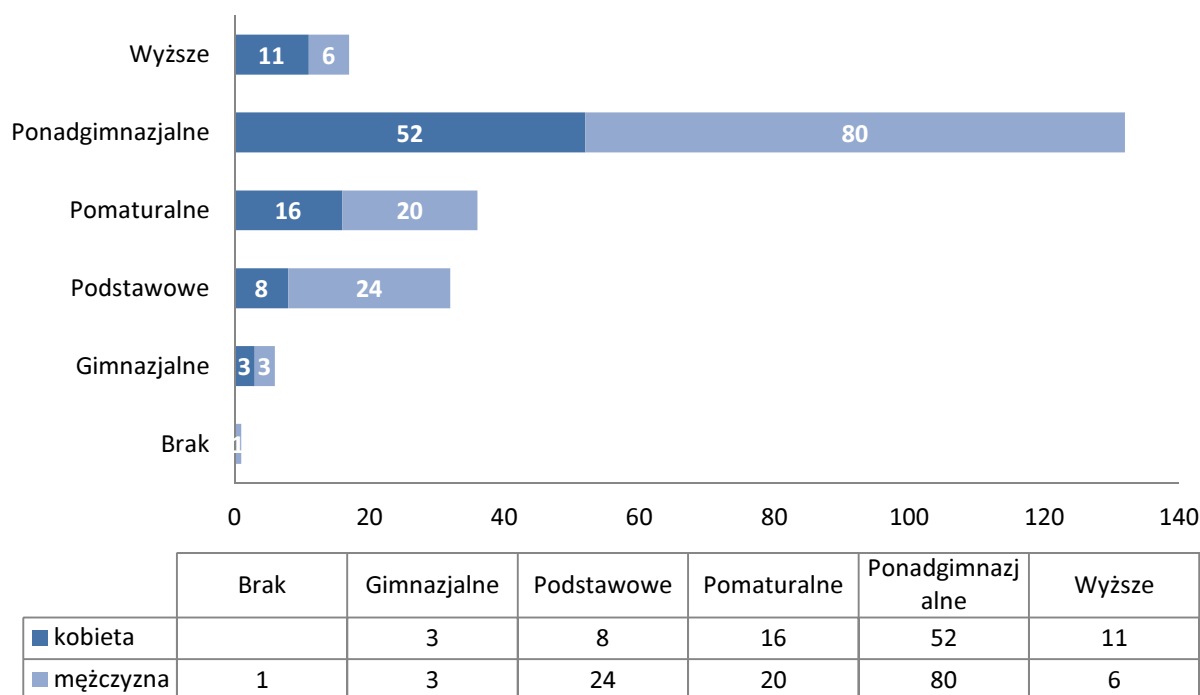
Wykres 58. Zatrudnienie wspomaganego- podział beneficjentów/ek ze względu na status na rynku pracy



Najwięcej uczestników zatrudnienia wspomaganego to osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym. Stanowią oni 59% ogółu. Ponad 17% to osoby z wykształceniem podstawowym lub gimnazjalnym. Z trenerem/ką pracy współpracowała także jedna osoba bez żadnego formalnego wykształcenia.



Wykres 59. Zatrudnienie wspomagane- podział beneficjentów/ek ze względu na wykształcenie.



### Trenerzy /ki pracy- rekrutacja i szkolenie

Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym nie prowadziło wcześniej zatrudnienia wspomagane. Nie posiadało zatem zespołu przeszkolonych i przygotowanych do pracy trenerów/ek pracy. W związku z tym w ramach projektu zaplanowano proces rekrutacji i selekcji pracowników na to stanowisko, a także zaprojektowano szkolenie przygotowujące ich do wykonywania zadań<sup>23</sup>.

Ewaluacją w ramach projektu objęto system szkoleń trenerów/ek pracy, w tym przede wszystkim szkolenie początkowe. Badanie ewaluacyjne prowadzone było za pomocą następujących narzędzi:

- ⇒ Kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej dla uczestników/ek szkolenia dla trenerów/ek pracy
- ⇒ Kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej dla prowadzących

<sup>23</sup> Rekrutacja trenerów/ ek pracy nie była przedmiotem monitoringu i ewaluacji (o rekrutacji i selekcji trenerów/ek pracy można przeczytać w artykule „Rekrutacja i selekcja trenerów/ek pracy na przykładzie doświadczeń Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym, M.Kocejko, M.Fiedorowicz [www.mojapraca.org.pl](http://www.mojapraca.org.pl)).



⇒ Kwestionariusz ankiety ewaluacyjnej dla uczestników/czek (ocena poszczególnych modułów)

W kontekście oceny modelu warto zwrócić uwagę na ocenę szkolenia jako narzędzia przygotowującego do pracy w charakterze trenera/ki pracy.

Szkolenie trenerów/ek pracy trwało 12 dni i składało się z następujących modułów:

- wiedza o głuchoślepcie
- poradnictwo zawodowe
- zatrudnienie wspomagane
- pozyskiwanie pracodawców
- orzecznictwo oraz korzyści wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych
- trener pracy w TPG- procedury, dokumentacja

Celem szkolenia było przygotowanie do pracy w charakterze trenera/ki pracy osoby głuchoniewidomej, poznanie specyfiki modelu zatrudnienia wspomagane w realizowanym projekcie, w tym zapoznanie z obowiązującą dokumentacją i procedurami, a także stworzenie zespołu trenerów/ek pracy osób głuchoniewidomych.

Przydatność szkolenia oceniona została przez trenerów/ki bardzo wysoko. Uczestnicy zwrócili uwagę na fakt dobrego doboru modułów i metod ich prowadzenia. W uzasadnieniach oceny pojawiały się takie komentarze jak ten:

*„dało mi obraz, z kim będę pracować zarówno w strefie trenerzy, a także osoby głuchoniewidome, jako moi nowi beneficjenci, nowe wyzwania i doświadczenia” (TP, 3).*

Wśród rzeczy najbardziej zadawalających uczestnicy/czki wymienili: różnorodność trenerów, metod i tematów. Docenili też położony podczas szkolenia nacisk na jego część praktyczną. Pojawiły się opinie doceniające dobór grupy, a także jej energię:

*„Ludzie! Zespół trenerów/ek. Nikt nie znalazł się tu przypadkiem, to widać na każdym kroku” (TP, 7).*

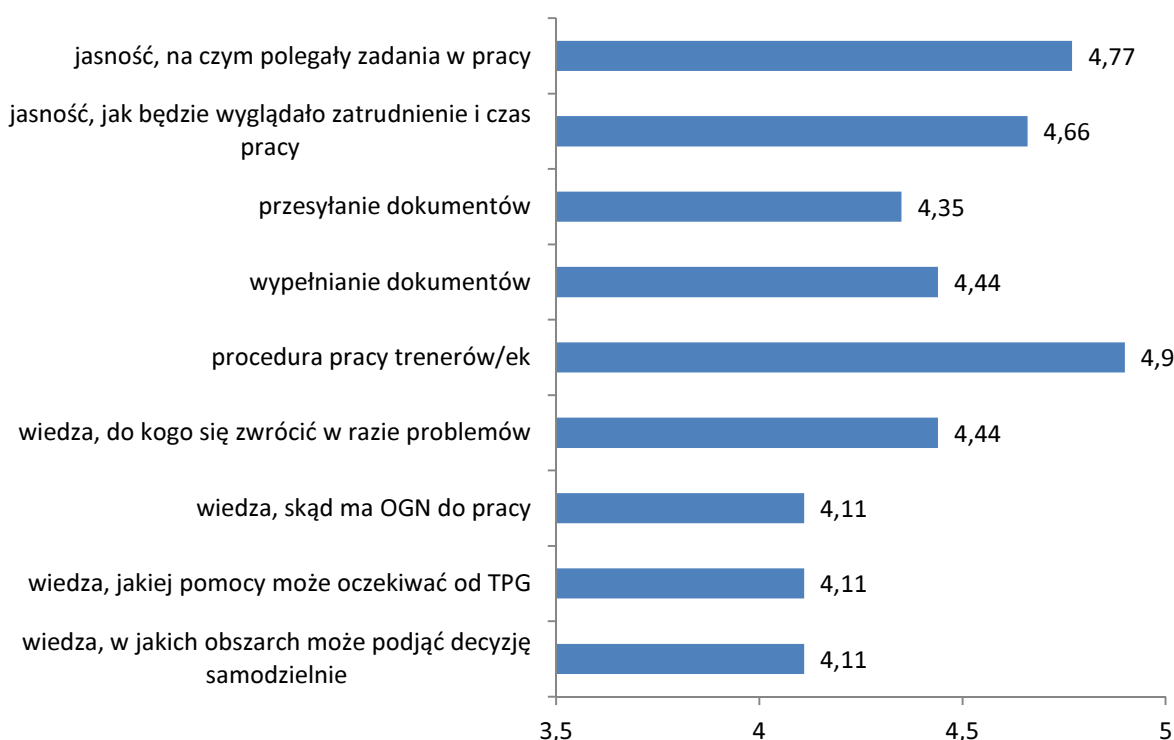
Uczestnicy stwierdzili, że zabrakło im czasu na kontakt z osobami głuchoniewidomymi i poznanie technik porozumiewania się z potencjalnymi beneficjentami/kami. Ponadto pojawiły się opinie, że większy nacisk powinien być postawiony na budowanie zespołu trenerów/ek.



Ważnym celem szkolenia było wdrożenie trenerów/ek na stanowisko pracy, zapoznanie ze specyfiką projektu, ich zadaniami i obowiązkami. Z racji na zdalny charakter ich pracy (brak biura, bezpośredni przełożony w biurze projektu w Warszawie) istotne było także wyraźne przekazanie informacji, gdzie zaczyna się obszar samodzielnych działań, a gdzie niezbędna jest decyzja przełożonego.

Poniższy wykres pokazuje, na ile szkolenie przygotowało trenerów/ki do pracy w projekcie:

Wykres 60. Ocena przygotowania do pracy w projekcie- trenerzy/ki pracy



Trenerzy/ki po szkoleniu znali obowiązującą w ich pracy procedurę, mieli jednak wątpliwości co do poszczególnych punktów jej realizacji. Mimo to, czas trwania został uznany przez nich został za adekwatny.

### Zatrudnienie wspomagane- charakterystyka wsparcia

Trenerzy/ki pracy spotkali się w sumie z osobami głuchoniewidomymi 3913 razy. Spotkania te trwały 10534 godzin. Średni czas trwania spotkania to 2 godziny. Z racji na specyfikę

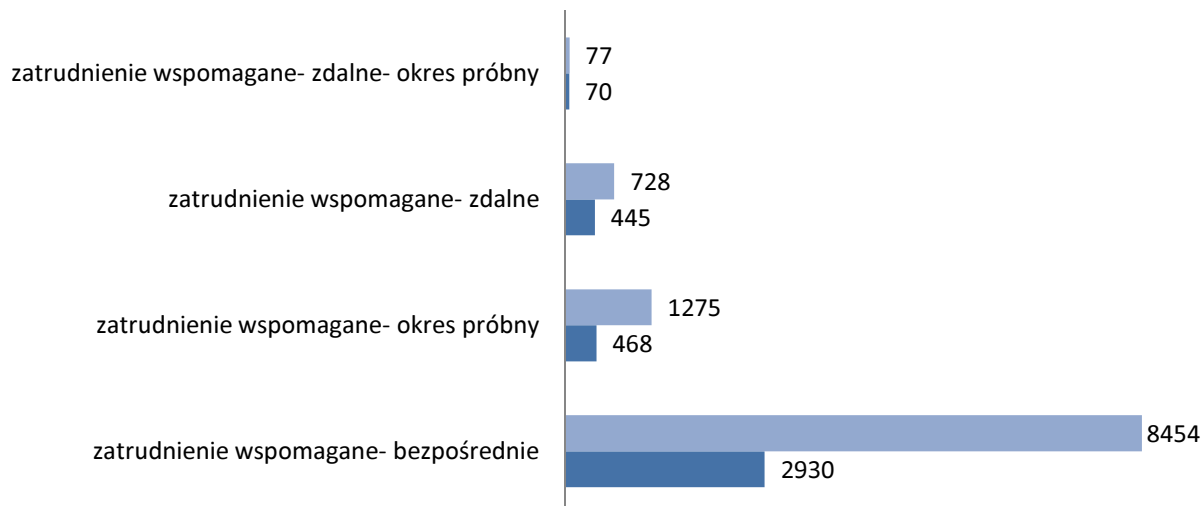




modelu spotkania z osobami głuchoniewidomymi obejmowały nie tylko „właściwe” zatrudnienie wspomagane, ale również spotkania przed decyzją o rozpoczęciu współpracy (tzw. okres próbny), okres poszukiwania pracy i wsparcia w miejscu pracy, zdalne kontakty z trenerem/ką pracy (rozmowy telefoniczne, za pomocą skype itp.). Dla uchwycenia pełnej charakterystyki modelu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych warto przyrzeć się wszystkim elementom modelu monitorowanym w czasie projektu.

Z analizy zgromadzonych danych monitoringowych<sup>24</sup> widać wyraźnie, iż poza bezpośrednimi spotkaniami z trenerem/ką pracy (zatrudnienie wspomagane- bezpośrednio) istotnym okazał się element okresu próbnego, w czasie którego osoba głuchoniewidoma i trener/ka mieli możliwość poznania wzajemnych oczekiwań oraz ustalenia zasad i możliwości współpracy. W sumie odbyło się 1275 godzin spotkań w ramach okresu próbnego- stanowią one 12% ogółu godzin wsparcia udzielanego przez trenerów/ki. Nieistotnym elementem tego modelu wydaje się wsparcie w czasie okresu próbnego udzielane zdalnie- stanowiło ono znacznie mniej niż 1% wsparcia udzielanego w ramach projektu. Szczegółowo rozkład poszczególnych elementów zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych prezentuje poniższy wykres:

Wykres 61. Ilość spotkań i ilość godzin w ramach poszczególnych elementów zatrudnienia wspomaganego



	zatrudnienie wspomagane- bezpośrednie	zatrudnienie wspomagane- okres próbny	zatrudnienie wspomagane- zdalne	zatrudnienie wspomagane- zdalne- okres próbny
■ ilość godzin	8454	1275	728	77
■ ilość spotkań	2930	468	445	70

<sup>24</sup> Na podstawie bazy danych prowadzonej w ramach projektu



Spotkania bezpośrednie z trenerami/kami pracy dotyczyły następujących zagadnień:<sup>25</sup>

- zapoznanie się, ustalenie zasad i podpisanie kontraktu regulującego zasady współpracy
- wsparcie w kontakcie z pracodawcą/czynią (przed rozpoczęciem zatrudnienia, w trakcie ustalania zasad współpracy, w trakcie pracy)
- trening komunikacji
- trening orientacji przestrzennej
- wsparcie motywacyjne i o charakterze okołopsychologicznym
- wsparcie o charakterze doradztwa zawodowego
- wsparcie w miejscu pracy
- spotkania kończące relację
- spotkania o charakterze monitoringowym
- wsparcie w kontaktach z lekarzem medycyny pracy
- wsparcie w załatwianiu formalności związanych z pracą
- inne trudne do zakwalifikowania, takie jak wsparcie w bieżącej sytuacji życiowej itp.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że wsparcie w miejscu pracy, które w wielu koncepcjach zatrudnienia wspomaganego traktowane jest jako podstawa modelu, w przypadku osób głuchoniewidomych stanowiło jedynie 15% udzielonego wsparcia. Analiza zgromadzonych w ramach projektu danych monitoringowych pozwala stwierdzić, iż głównymi elementami modelu okazały się:

- wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia
- wsparcie w postaci pomocy w załatwianiu formalności związanych z pracą,
- motywowanie do podjęcia i utrzymania pracy,
- trening komunikacji.

Ważnym elementem zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych, który stanowi jego cechą charakterystyczną, okazał się trening orientacji przestrzennej, który związany jest specyficznie z tym typem niepełnosprawności. Polega on przede wszystkim na nauce dotarcia do miejsca pracy i samodzielnego poruszania się w przestrzeni miasta. Rolę instruktorów/ek orientacji przestrzennej pełnili w projekcie przede wszystkim instruktorzy/ki rehabilitacji podstawowej. Widać jednak, że w wielu przypadkach zadania związane z treningiem orientacji przypadają również w udziale trenerom/ką pracy.

<sup>25</sup> Na podstawie bazy danych prowadzonej w ramach projektu



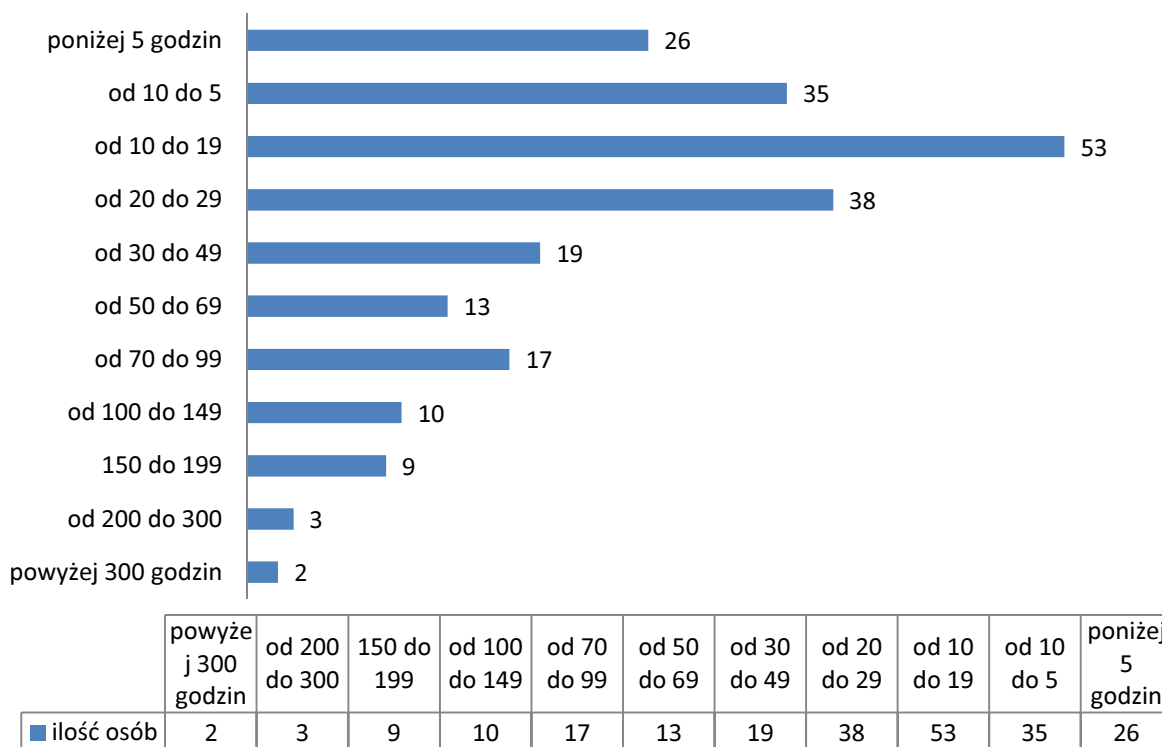
Istotnym wymiarem w określaniu modelu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych jest wskazanie, ile godzin wsparcia na osobę powinno ono obejmować. W założeniach modelu wsparcie to charakteryzować miało się indywidualnym podejściem i elastycznością- godziny i zakres wsparcia nie były określone z góry. Podsumowanie danych monitoringowych zebranych w ciągu trwania projektu pozwala jednak na określenie, ile przeciętnie godzin wsparcia powinien poświęcić trener/ka na pracę z jedną głuchoniewidomą osobą.

W ramach projektu zdarzały się osoby, które z trenerem/ką pracy spędziły ponad 200 godzin na pracy indywidualnej. Takich osób w sumie było 5, w tym aż 4 kobiety. W przypadku aż 26 osób, praca w ramach zatrudnienia wspomaganego ograniczyła się do 5 spotkań. W większości były to osoby, które zakończyły spotkania z trenerem/ką na etapie okresu próbnego. Zdarzały się też pojedyncze przypadki, które potrzebowały kilkunastogodzinowego tylko wsparcia, żeby rozpocząć pracę (pomoc w kontakcie z pracodawcą, wypełnienie niezbędnych dokumentów lub pokazanie czynności, które mają być wykonywane w pracy).

Najwięcej osób potrzebowało od 10 do 19 godzin spotkań z trenerem/ką pracy. Stanowiły one 23% całej populacji beneficjentów/ek zadania zatrudnienie wspomaganie. Równie znacząca grupa otrzymała wsparcie do 5 do 10 godzin i od 20 do 29 godzin. Osoby, które otrzymały od 5 do 30 godzin wsparcia stanowiły zatem aż 56% beneficjentów/ek objętych zatrudnieniem wspomaganym. Można zatem założyć, że przeciętne wsparcie trenera/ki pracy potrzebne osobie głuchoniewidomej w aktywizacji zawodowej mieści się w tym zakresie godzinowym. Szczegółowy rozkład ilości godzin przypadających na osobę przedstawia wykres poniżej:



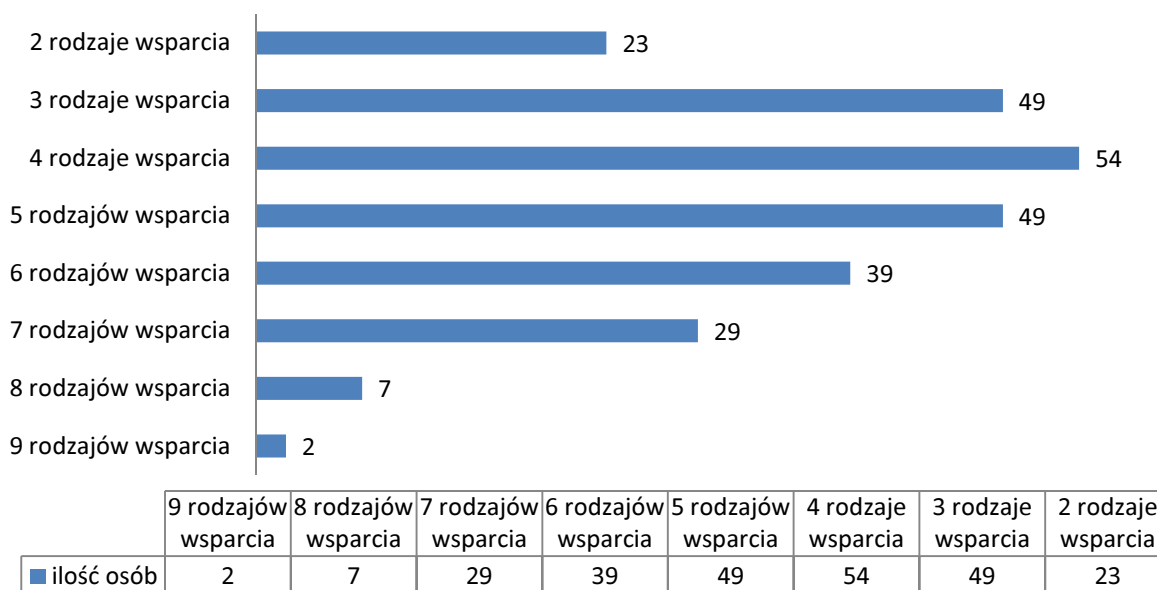
Wykres 62. Rozkład godzinowy wsparcia przypadającego na beneficjenta/tkę w zadaniu zatrudnienie wspomaganie



Warto zaznaczyć, iż założony w ramach projektu model zatrudnienia wspomaganego obejmował nie tylko szeroko rozumiane wsparcie trenera/ki pracy, ale także możliwość skorzystania z całego wachlarza wsparcia oferowanego w ramach projektu (wsparcie indywidualne, szkolenia zawodowe, warsztaty aktywizacji zawodowej, dofinansowanie do szkoleń indywidualnych i wyposażenie w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne). W celu określenia ram funkcjonowania modelu warto się przyjrzeć, z jakiego innego wsparcia korzystali beneficjenci zatrudnienia wspomaganego i na ile faktycznie model obejmuje wsparcie trenera/ki pracy na równi z innym wsparciem.



Wykres 63. Struktura ilości rodzajów wsparcia, z jakiego korzystali beneficjenci/tki zadania zatrudnienie wspomaganie i ilości jego beneficjentów/ek



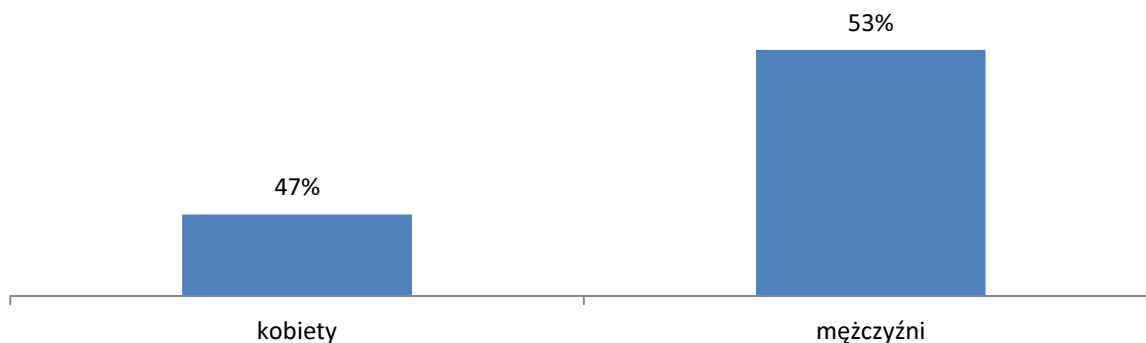
Beneficjenci/tki zatrudnienia wspomaganego najczęściej korzystali ze wsparcia trenera/ki motywacji (207 osób, 79% całej grupy objętej wsparciem trenera/ki pracy) i instruktora/ki rehabilitacji podstawowej (176 osób, 67% populacji). Te dwa typy wsparcia można uznać za trzon zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych, tuż obok wsparcia trenera/ki pracy.

Warto jednak zwrócić uwagę na fakt, że osoby objęte zatrudnieniem wspomaganym korzystały ze wszystkich typów wsparcia oferowanych w ramach projektu. Stanowili ponad 50% uczestników warsztatów, 78% uczestników szkoleń zawodowych, 70% dofinansowań do szkoleń indywidualnych, a także byli głównymi odbiorcami sprzętu niwelującego ograniczenia funkcjonalne.

Przy ocenie modelu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych nie można pominąć analizy podziału wsparcia ze względu na płeć. Mimo dysproporcji wejściowej- zatrudnieniem wspomaganym było objętych więcej mężczyzn niż kobiet (60% do 40%), to dysproporcja ta znacznie zmniejsza się na poziomie wsparcia- 47% wsparcia przypadło w udziale kobietom. Szczegółowo widać to na wykresie poniżej.



Wykres 64. Ilość godzin zatrudnienia wspomaganego- dystrybucja w podziale na płeć



W założonym na wstępie modelu zatrudnienia wspomaganego założono także wsparcie dla otoczenia osób głuchoniewidomych. Wsparcie takie mogło być udzielane na poziomie wsparcia indywidualnego, jak i przez samych trenerów/ki pracy. Szczegółowa analiza wsparcia udzielonego otoczeniu znajduje się w rozdziale - *Ocena komponentu- otoczenie*.

### Zatrudnienie wspomagane w perspektywie osób głuchoniewidomych

Zatrudnienie wspomagane w ocenie osób głuchoniewidomych było przedmiotem głównego badania przeprowadzonego w ramach ewaluacji mid-term projektu.<sup>26</sup>

Badaniem objęte zostały wszystkie osoby głuchoniewidome, które wzięły udział w zadaniu zatrudnienie wspomagane w okresie od sierpnia 2010 do czerwca 2011. W sumie kwestionariusz ankiety papierowej i elektronicznej<sup>27</sup> otrzymało 110 osób, stopa zwrotu wyniosła 78% (86 ankiet).

Szczegółowymi celami przeprowadzonego badania były<sup>28</sup>:

- ocena współpracy z trenerem/ką pracy w oczach beneficjentów/ek

<sup>26</sup> Szczegółowy opis i wyniki badania znajdują się w „Raporcie mid-term z realizacji projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II- Weź sprawy w swoje ręce.” M.Kocejko, J.Mrzygłocka- Chojnacka. Raport dostępny na stronie: [http://mojapraca.org.pl/FILES/files/news/newspokl\\_20/midterm\\_1\\_0\\_tpg.pdf](http://mojapraca.org.pl/FILES/files/news/newspokl_20/midterm_1_0_tpg.pdf)

<sup>27</sup> Z racji na dostosowanie narzędzi badawczych do potrzeb osób głuchoniewidomych, w projekcie stosowano różne wersje tego samego kwestionariusza- papierową, elektroniczną, a w uzasadnionych przypadkach- telefoniczną (tzw. mixed mode)

<sup>28</sup> Szczegółowy opis badanej grupy i całej metodologii znajduje się w „Raporcie mid-term z realizacji projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II- Weź sprawy w swoje ręce.” M.Kocejko, J.Mrzygłocka- Chojnacka. Raport dostępny na stronie:

[http://mojapraca.org.pl/FILES/files/news/newspokl\\_20/midterm\\_1\\_0\\_tpg.pdf](http://mojapraca.org.pl/FILES/files/news/newspokl_20/midterm_1_0_tpg.pdf)



- zbadanie oczekiwań beneficjentów/ek odnośnie współpracy, a także analiza świadomości celu udzielanego wsparcia
- określenie metod pracy trenerów/ek pracy w oczach beneficjentów/ek, w tym w szczególności określenie, jakie są najważniejsze elementy udzielanego wsparcia
- ocena przez beneficjentów/teki skuteczności narzędzia, jakim jest praca trenerów/ek pracy
- określenie częstości występowania i ocena przez beneficjentów/teki wsparcia w miejscu pracy jako elementu zatrudnienia wspomaganego.

Badanie przeprowadzone było w okresie 25.VI- 17.VII. 2011.

Przedmiotem niniejszego raportu nie jest powtórne opisanie wyników tego badania, a jedynie ponowne przedstawienie wniosków pokazujących kształt modelu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych. W związku z tym zdecydowano się na przedstawienie następujących wątków z badania ewaluacyjnego mid-term:

- cel pracy, główne zadania i sposób pracy trenera pracy
- wsparcie w miejscu pracy i jego rola w badanym modelu
- ocena zatrudnienia wspomaganego jako narzędzia aktywizacji zawodowej

### **Cel pracy , główne zadania i sposób pracy trenera pracy**

Osoby głuchoniewidome bardzo wysoko oceniły współpracę z trenerem/ką pracy- ponad 86% respondentów oceniło ją jako dobrą lub bardzo dobrą. We współpracy z trenerem/ką pracy badanym beneficjentom/tkom najbardziej podobało się zaangażowanie i chęć niesienia pomocy. Ta kategoria wskazywana była częściej niż ta bezpośrednio wskazująca na znalezienie zatrudnienia. Uwidocznione to było w wielu wypowiedziach, takich jak ta:

*„zaangażowanie trenerki, nie pozwoliła mi na lenistwo, zawsze miała jakieś propozycje, namiary, często się widywaliśmy, otwartość i wszelka pomoc z jej strony” (16/D);*

Jest to istotne z punktu widzenia opisywanego modelu ponieważ definiuje rolę trenera/ki jako osoby elastycznej co do zakresu wykonywanych zadań, zaangażowanej w indywidualną sytuację beneficjenta/teki i otwartej na twórcze rozwiązywanie pojawiających się trudności.

Idea zindywidualizowanej pomocy w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy została bardzo wysoko oceniona. Beneficjenci/teki zwracali uwagę zarówno na to, że mogą mieć pomoc w załatwieniu konkretnych spraw, jak i to, że trenerzy/ki udzielają im wsparcia o charakterze motywacyjnym i zwiększającym wiarę w siebie. Dobrze ilustruje to poniższy cytat:



*„podoba mi się pomysł, że mogę mieć pomoc w poszukiwaniu pracy. Do tej pory tylko byłem zarejestrowany w urzędzie pracy. Kończyło się na tym, że nie pracowałem nigdy. Myślałem, że nie mogę pracować, że zabiorą mi rentę. Podoba mi się podejście trenerki, atmosfera na spotkaniach. Jest mi lepiej z tą myślą, że będziemy szukać pracy razem, że ktoś może za mnie rozmawiać z kierownikami na przykład o umowie” (77/D).*

Wśród nielicznych negatywnych ocen współpracy pojawiały się głównie wątki związane ze zbyt dużym nastawieniem trenerów/ek na efekt współpracy:

*„to, że trener pracy czasami stawiał mnie przed faktem dokonanym, a ja nie miałem czasu na zastanowienie się, byłem przyparty do muru, to mnie złościło (46/F).*

Związane to było z założonym charakterem modelu, który zakładał pracę na konkretnych wskaźnikach- trenerzy/ki rozliczani byli z tego, ilu osobom znaleźli pracę w ciągu kwartału. W skali kraju problem ten był jednak marginalny.

Drugim pojawiającym się problemem była odległość. Trenerzy/ki dojeżdżali do beneficjentów/ek w obrębie całego województwa, siłą rzeczy jednak ich wsparciem objęte były przede wszystkim te osoby, do których dojazd był ułatwiony (mieszkańcy miast) lub osoby mobilne.

**Znalezienie i poszukiwanie pracy** w opinii beneficjentów/ek tego wsparcia powinno być **głównym celem pracy trenera/ki pracy**. Nie jest ono rozumiane jednak tylko jako pomoc „techniczna”, ale jako indywidualne wspieranie zarówno w samym poszukiwaniu pracy i jej wykonywaniu, jak i w zakresie wsparcia motywacyjnego. Jednocześnie, badanie wyraźnie pokazało, że znalezienie pracy jest jedynie środkiem do wprowadzenia szerszych zmian w życiu. Widać to w poniższym cytacie:

*„Celem było znaleźć pracę i nauczyć się poszukiwać na przyszłość, przede wszystkim głównym celem jest wyjść w życiu naprzeciw, a nie czekać w domu” (81/Q)*

Trener/ka, jako osoba w będąca w bezpośredniej relacji z osobą głuchoniewidomą, jest zatem osobą **przeprowadzającą osobę głuchoniewidomą przez proces zmiany**.

Z tak zdefiniowanym celem pracy trenerów/ek pracy związany jest nierozzerwalnie sposób ich pracy. Wyniki badania wskazują, że trenerzy/ki pracują głównie bezpośrednio (spotkania indywidualne w miejscu zamieszkania, biurze lub innym dowolnym miejscu), zdarza się też wsparcie zdalne- rozmowy motywujące lub monitorujące przez telefon, skype lub przy użyciu innych komunikatorów. Wsparcie zdalne częściej udzielane było osobom, które mieszkały w miejscowościach oddalonych od miejsca pracy trenera/ki.





Samo poszukiwanie pracy miało charakter procesu i związane było nie tylko z samym nastawieniem na efekt- zatrudnienie, ale także naukę kompetencji związanych z funkcjonowaniem rynku pracy. Osoby głuchoniewidome w czasie współpracy z trenerem/kom uczyły się jak szukać pracy, jak rozmawiać z pracodawcą i załatwiać niezbędne formalności, a także jakie mają prawa jako pracownicy.

*„ustaliliśmy że będziemy współpracować. Trenerka może przyjeżdżać rzadko i wtedy razem szukamy pracy. A przez telefon rozmawiamy o samopoczuciu i planach. Trenerka powiedziała, że nie zrobi za mnie wszystkiego tylko mi pomoże. Obiecałem, że będę sam się starał i będę mówić o wszystkim szczerze co chcę a czego nie chcę” (78/k)*

Zasady pracy z trenerem/kom pracy określone były w kontrakcie, który ustalany był na początku współpracy. Kontrakt pozwalał na określenie, co należało do zadań beneficjenta/tki, a co do zadań trenera/ki. Określał, jak będzie wyglądała współpraca i co jest jej celem. Ważnym elementem kontraktu było wskazanie, jak długo będzie trwała współpraca. W założonym modelu trener/ka pracował z jedną osobą głuchoniewidomą przez okres 3 miesięcy. W uzasadnionych przypadkach współpraca ta wydłużona była do 6 miesięcy.

Podsumowując, wyniki badań pozwoliły na stwierdzenie, że wsparcie udzielane przez trenera/kę pracy powinno mieć charakter zindywidualizowany i procesualny. Trener/ka nie tylko wspiera w poszukiwaniu pracy, ale pomaga w przejściu przez zmianę w życiu i zwiększenie poziomu samodzielności. Oznacza to, że do zadań trenera/ki należy nie tylko wsparcie w poszukiwaniu pracy i miejscu pracy, ale także wsparcie o charakterze okołopsychologicznym. Przy tak zdefiniowanej pracy niezmiernie istotne jest dokładne ustalenie zasad współpracy.

### **Wsparcie w miejscu pracy i jego rola w badanym modelu**

W klasycznie zdefiniowanych modelach zatrudnienia wspomaganego, rola trenera/ki pracy to przede wszystkim udzielanie wsparcia w miejscu pracy. Jak wykazały badania prowadzone w ramach projektu zatrudnienie wspomagane osób głuchoniewidomych nie jest skoncentrowane na wsparciu w miejscu pracy rozumianym jako nauka wykonywania zadań. Analiza ilościowa przedstawiona we wcześniejszej części opracowania pokazała, że bezpośrednie wsparcie w miejscu pracy stanowiło około 10% wsparcia udzielanego przez trenerów/ki pracy.

Sposoby udzielania wsparcia bezpośrednio związanego z pracą miały zróżnicowany charakter. Można je podzielić na następujące kategorie:

	<b>0 801 011 107</b>	<b>Weź sprawy</b>
		<b>w swoje ręce...</b>
		<a href="http://www.mojapraca.org.pl">www.mojapraca.org.pl</a>



▪ **wsparcie przy załatwianiu formalności związanych z zatrudnieniem**

„załatwianie formularzy z pracodawcą, dojazd do pracodawcy, do lekarza” (17/AD)

▪ **nauka wykonywania czynności**

„pracowała na równi ze mną i pokazywała mi wszystko abym mogła lepiej zrozumieć to, co robię” (81/AD)

▪ **nauka samodzielnego dotarcia do miejsca pracy**

„do pracy droga, sprzętał, uczył” (15/AD)

▪ **dostosowanie stanowiska pracy**

„pomoc polegała na tym, że trener pracy przyjechał do pracy tam gdzie pracowałem i rozmawialiśmy o pracy, co zmienić lub poprawić żeby mi było łatwiej pracować, a pracodawca bardziej był ze mnie zadowolony” (46/AD)

▪ **wsparcie motywacyjne/monitoring nastawienia psychicznego beneficjenta/ki do podjętej pracy**

„przede wszystkim to, że była. Stres był niesamowity. Pomogła mi go pokonać. Nie wykonywała za mnie czynności tylko podpowiadała jak je wykonać, by było lepiej. I to mi się podobało” (63/AD)

Warto także zauważyć, że trenerzy/ki pracy niejednokrotnie pomagali w kontakcie z pracodawcą jako tłumacze/czki języka migowego lub osoby, które pomagały w kontakcie telefonicznym. Ma to bezpośredni związek z typem niepełnosprawności i ten z wymiarów roli trenera/ki stanowi ważny element zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych.

Podsumowując, można stwierdzić, że wsparcie w miejscu pracy nie ogranicza się do nauki wykonywania czynności i ma inne istotne elementy takie jak: pomoc w załatwieniu formalności, dostosowanie miejsca pracy, wsparcie motywacyjne itp.

**Ocena zatrudnienia wspomaganego jako narzędzia aktywizacji zawodowej**

Większości respondentów/ek (60%) udało się znaleźć zatrudnienie. Wskaźnik ten pokrywa się ze wskaźnikiem osiągniętym w projekcie- **pracę znalazło ponad 60% uczestników** zatrudnienia wspomaganego. Wskazuje to na wysoką skuteczność zatrudnienia wspomaganego jako narzędzia aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych. Szczegółowa analiza tego wskaźnika znajduje się w ostatnim podrozdziale.



Zdaniem osób, biorących udział w badaniu, praca z trenerem/ką pracy stanowi skuteczne narzędzie aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych. Uważa tak niemalże 100% badanych.

Uzasadnienia pozytywnej oceny roli trenera/ki pracy były zróżnicowane. Można je podzielić na 4 główne kategorie, związane z świadczeniem wsparcia związanego z:

- pomocą w przełamywaniu barier wynikających z uszkodzenia wzroku i słuchu beneficjentów/ek
- motywowaniem i zwiększeniem wiary w siebie
- dostarczaniem praktycznej wiedzy dotyczącej skutecznego poruszania się po rynku pracy
- skutecznością działania trenerów/ek pracy

Beneficjenci/tki zatrudnienia wspomaganego zwracali uwagę na fakt, że trener/ka pracy jest im szczególnie potrzebny z racji na specyfikę niepełnosprawności- jednoczesne uszkodzenie wzroku i słuchu. Przejawiało się to na poziomie czterech typów trudności:

### **1. trudnościami w komunikacji z potencjalnym pracodawcą/czynią**

osoby głuchoniewidome w kontakcie z pracodawcą/czynią często potrzebują osoby, która będzie wspierała je w zakresie komunikowania się. Czasami, w przypadku osób migających, jest to tłumacz/ka języka migowego, co ilustruje dobrze następujący cytat:

*„pani Kamila zna języka migowego, dzięki temu łatwiej jest skontaktować i uzasadnić (udowodnić) że osoba głucha radzi wszystko jak u zdrowych” (72/Z).*

### **2. trudnościami w poruszaniu się, w tym zwłaszcza w samodzielnym dotarciu na rozmowę kwalifikacyjną i do miejsca pracy**

Osoby głuchoniewidome często potrzebują wsparcia w dotarciu do miejsca pracy. Trener/ka pracy, który/a pomaga dojechać w odpowiednie miejsce i/lub uczy, jak zrobić to samodzielnie pomaga niwelować tą barierę:

*„z moim schorzeniem nie byłbym w stanie sam nigdzie dojechać, znaleźć zakładów pracy. Trener pracy jest osobą bardzo pomocną dla inwalidy” (71/Z).*

### **3. brakiem dostępu do informacji o potencjalnych miejscach pracy oraz sposobach jej poszukiwania i załatwiania formalności z nią związanych**



Osoby głuchoniewidome często borykają się z brakiem dostępu do informacji. Nie wiedzą, jakimi metodami należy szukać pracy i jak wygląda lokalny rynek pracy. Rolą trenera/ki jest wtedy „poszerzenie horyzontów”- wspólne poszukiwanie pracy różnymi metodami i praktyczne pokazanie, jak można to robić:

*„(Trener) jest to osoba, która wie gdzie się udać by załatwić konkretną sprawę, opanowana, jak napisać cv. Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej (pomoc). Pomaga w wypełnianiu formularzy (ale nie pisze za mnie tylko pomoc!)” (63/Z)*

#### 4. niewiedzą i uprzedzeniami pracodawców/czyń

Badane osoby głuchoniewidome zwracały uwagę na to, iż zdarza się, że pracodawcy przejawiają uprzedzenia dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, a o osobach głuchoniewidomych (ich specyfice, potencjale) nic nie wiedzą. Rolą trenera/ki pracy jest wówczas takie pokierowanie rozmową, by pokazać, iż realną jest sytuacja posiadania dobrze wykwalifikowanego, sumiennego głuchoniewidomego pracownika/czki. Dobrze ilustruje to następujący cytat:

*„Głównym problemem w dziedzinie braku pracy dla osób głuchoniewidomych jest brak wiedzy pracodawców, którzy osoby głuchoniewidome postrzegają jako "ofiary losu" nieprzydatne do niczego. Dlatego trenerzy pracy powinni skupić się na promowaniu osób głuchoniewidomych, by byli spostrzegani jako doskonali pracownicy” (8/Z)*

Ponadto jako ważną rolę trenera/ki pracy osoby głuchoniewidome wskazywały motywowanie do aktywności i zwiększenie wiary w siebie. Przy wsparciu trenera/ki osoby głuchoniewidome zmieniały swój sposób myślenia o sobie i swojej niepełnosprawności.

*„dzięki trenerce dowiedziałem się, że osoba niepełnosprawna nie stoi na straconej pozycji. Wystarczy uwierzyć w siebie i swoje możliwości i praca z trenerką dokonała tego”*

Rolą trenera/ki pracy jest zatem ciągle motywowanie do dążenia do celu, nawet w przypadku niepowodzeń, namawianie do podejmowania kolejnych prób i „podtrzymywanie na duchu”:

#### Zatrudnienie wspomagane w perspektywie trenerów/ek pracy

Trenerzy/ki pracy zostali objęci badaniem ewaluacyjnym w ramach *ewaluacji mid term*.

Jego zakres odnosił się do następujących zagadnień:

- metod pracy trenerów/ek pracy



- rozpoczynania i kończenia procesu współpracy trenera/ki pracy z beneficjentem/ką
- oceny modelu zatrudnienia wspomaganego i narzędzia jakie w jego ramach stanowi instytucja trenera/ki pracy
- analizy problemów i oczekiwanego wsparcia trenerów/ki pracy
- rekomendacji do modelu zatrudnienia wspomaganego

Badanie przeprowadzono w dniach: 15 czerwca -05 lipca 2011. Przebadani zostali wszyscy trenerzy/ki pracy zatrudnieni w projekcie.

Przedmiotem niniejszego raportu nie jest powtórne opisanie wyników tego badania, jedynie ponowne przedstawienie wniosków pokazujących kształt modelu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych. W związku z tym zdecydowano się na przedstawienie następujących wątków z badania ewaluacyjnego mid term:

- metod pracy trenerów/ek pracy
- wsparcia w miejscu pracy i jego roli w opisywanym modelu
- oceny modelu zatrudnienia wspomaganego jako narzędzia aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych

### **Metody pracy trenerów/ek pracy, w tym wybór sposobu wspierania**

Sposób pracy trenerów/ek pracy po przystąpieniu beneficjenta/teki do zadania był zindywidualizowany i dostosowany do potrzeb i możliwości danej osoby głuchoniewidomej. Jednak na podstawie wypowiedzi trenerów/ek pracy można wyodrębnić pewne jego stałe, niezmiennie elementy, pokazujące strukturę zadania zatrudnienie wspomaganego. Składają się na nie:

#### **1. Kontrakt zawierany pomiędzy trenerem/ką pracy a beneficjentem/ką przy przystępowaniu do zadania zatrudnienie wspomaganego.**

Istotne w tym względnie jest:

- Określenie celu współpracy
- Zdefiniowanie obowiązków trenera/ki i beneficjenta/teki
- Określenie terminowości procesu objęcia wsparciem

#### **2. Wsparcie o charakterze informacyjnym, obejmujące wiedzę o projekcie i rynku pracy**

#### **3. Wsparcie o charakterze warsztatowym obejmujące:**

- Tworzenie i posługiwanie się dokumentami aplikacyjnymi



- Naukę różnorodnych metod aplikowania na stanowiska pracy
- Trening komunikacyjny

#### 4. Trening motywacyjny (trening postaw i kompetencji)

#### 5. Wsparcie w zakresie poszukiwania pracy, obejmujące:

- Poszukiwanie ofert pracy odpowiadających kompetencjom i preferencjom beneficjentów/ek
- Wsparcie w procesie rekrutacyjnym
- Wsparcie podczas rozmów kwalifikacyjnych

#### 6. Wsparcie beneficjenta/teki na stanowisku pracy, obejmujące:

- W pierwszej fazie: bezpośrednią pomoc trenera/ki pracy w adaptacji beneficjenta/teki do obowiązków i środowiska pracy
- W drugiej fazie: pośrednie wsparcie beneficjenta/teki realizowane w sytuacji wystąpienia problemów w funkcjonowaniu w środowisku pracy

Tak zdefiniowany model wsparcia osób głuchoniewidomych w ramach zatrudnienia wspomaganego wskazuje przede wszystkim na jego zindywidualizowanie i elastyczność w stosunku do potrzeb beneficjenta/teki. Widać także wyraźnie, iż wsparcia w miejscu pracy nie można uznać za „trzon” modelu. Stanowi ono raczej jeden z etapów na drodze do trwałego wprowadzenia na rynek pracy, jednakże nie może wystąpić przez wcześniejszych form wsparcia- informowania, motywowania i wspólnego poszukiwania zatrudnienia.

Tak rozumiane zatrudnienie wspomagane, w opinii trenerów/ek pracy, nie może wystąpić bez innych specjalistów/ek wsparcia indywidualnego- trenerów/ek motywacji, instruktorów/ek rehabilitacji podstawowej, doradców/ek ds. uprawnień. Wsparcie udzielane przez te osoby występuje zarówno przez przystąpieniem osoby głuchoniewidomej do pracy z trenerem/ką pracy i ma charakter przygotowań do etapu aktywizacji zawodowej, jak również w trakcie zatrudnienia wspomaganego- w reakcji na bieżące problemy.

W opinii trenerów/ek wsparcie przez przystąpieniem do zadania zatrudnienie powinno obejmować:

1. Wsparcie doradcy/czyni ds. rozwoju zawodowego – w celu określenia preferencji i predyspozycji zawodowych, zapoznania się z sposobami konstruowania dokumentów aplikacyjnych, zapoznania się z uwarunkowaniami funkcjonowania na rynku pracy



2. Wsparcie trenera/ki motywacji- w celu zbudowania odpowiedniej motywacji dla osiągnięcia celu jakim jest poszukiwania i znalezienie zatrudnienia- wejście w rolę osoby aktywnej zawodowo
3. Wsparcie doradcy/czyni ds. uprawnień - w celu zapoznania się z najistotniejszymi elementami praca pracy, w szczególności odnoszącymi się do zatrudniania osób niepełnosprawnych

Dodatkowo, w zależności od potrzeb danego beneficjenta/tki, powinno zostać mu udzielone wsparcie w zakresie wyposażenia w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne czy też rehabilitacji podstawowej.

Trenerzy/ki zauważają także, iż specjaliści/tki zatrudnieni/one w projekcie pełnią dwie dodatkowe funkcje, istotne w samej strukturze zadania zatrudnienie wspomagane:

1. stanowią kadrę wspierającą beneficjenta/tkę w przypadku zamieszkiwania w znacznej odległości od trenera/ki pracy
2. stanowią kadrę wspierającą samych trenerów/ki pracy, co pozwala na obiektywne spojrzenie na sytuację danego beneficjenta/tkę, dostrzeżenie czynników istotnych dla aktywizacji zawodowej, które czasem, ze względu na zaangażowanie trenerów/ek i ich bezpośredni kontakt z danym beneficjentem/ką, umykają ich uwadze.

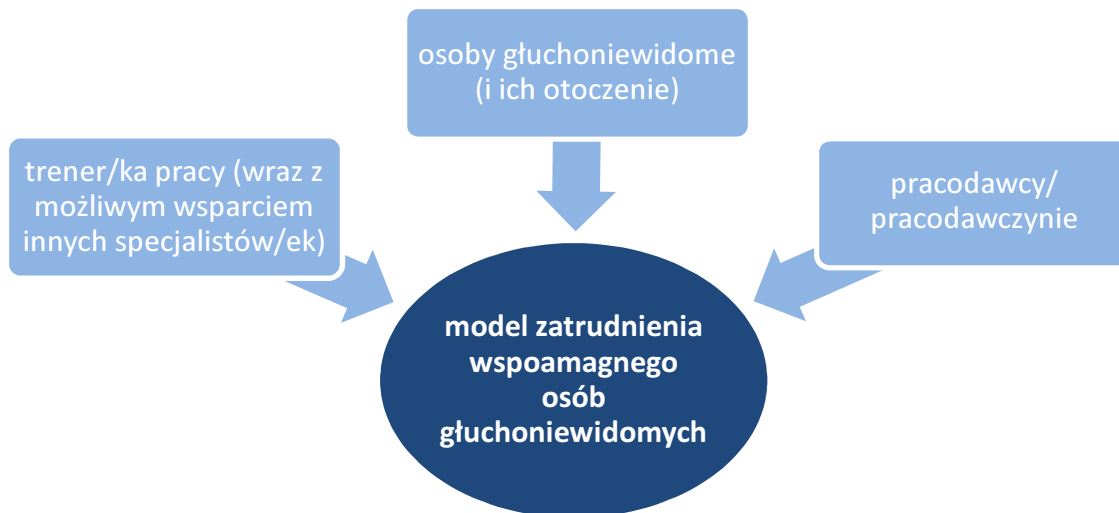
Ponadto wsparciem powinno zostać objęte otoczenie osoby głuchoniewidomej, w celu niwelowania barier związanych z oporem otoczenia przez aktywizacją zawodową beneficjenta/tki i związaną z tym zmianą sposobu jego funkcjonowania.

### Zatrudnienie wspomagane w perspektywie pracodawców

Model zatrudnienia wspomagane osób głuchoniewidomych, choć skoncentrowany był głównie na aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych przy zindywidualizowanym, dostosowanym do ich potrzeb i możliwości wsparciu trenera/ki pracy, nie był możliwym do realizacji bez udziału pracodawców. Choć grupa ta nie stanowiła bezpośrednich beneficjentów/ek projektu, zdecydowano się na objęcie ich badaniem ewaluacyjnym. Pozwoliło to na oddanie różnorodności perspektyw wszystkich interesariuszy niezbędnych dla realizacji modelu zatrudnienia wspomagane osób głuchoniewidomych.



Wykres 65. Interesariusze modelu zatrudnienie wspomagane osób głuchoniewidomych



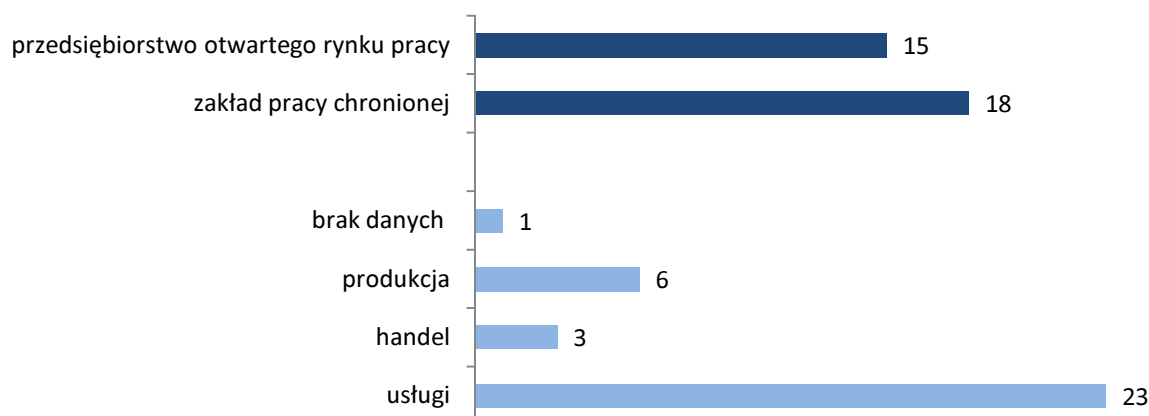
### Charakterystyka badanych pracodawców

Badanie pracodawców nie miało na celu reprezentatywnego odzwierciedlenia rzeczywistości projektu. Jego celem było poznanie perspektywy tego z elementów rzeczywistości, który w efekcie decyduje o powodzeniu projektu, zapewnia możliwość oceny jego skuteczności i pośrednio efektywności. Z tego powodu nie koncentrowano się na zmaksymalizowaniu ilości pozyskanych danych, a na zapewnieniu różnorodności ich źródeł. Przebadano 33 pracodawców, zlokalizowanych w każdym z makroregionów wyodrębnionych na potrzeby projektu. Reprezentowali oni dwa główne rodzaje działalności, kluczowe dla zdefiniowania modelu zatrudnienia wspomagane, oraz zróżnicowane typy działów gospodarki. Zróżnicowana była także ich wielkość. Szczegółowe dane przedstawiają poniższe wykresy.

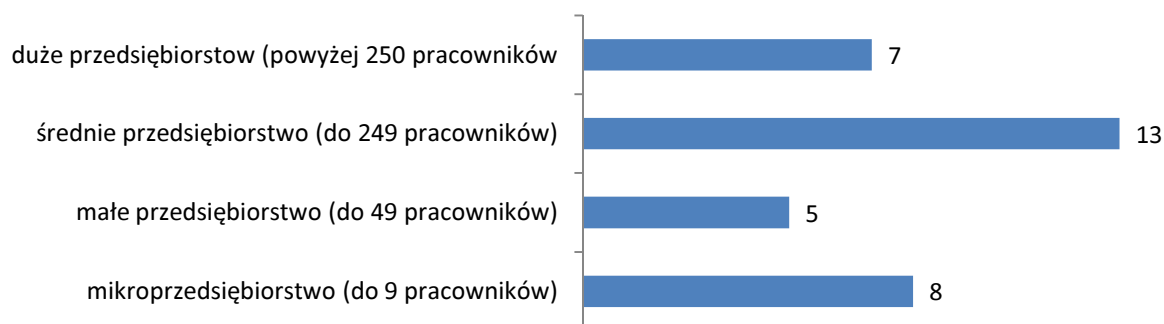




Wykres 66. Charakterystyka badanych pracodawców ze względu na formę i rodzaj działalności.



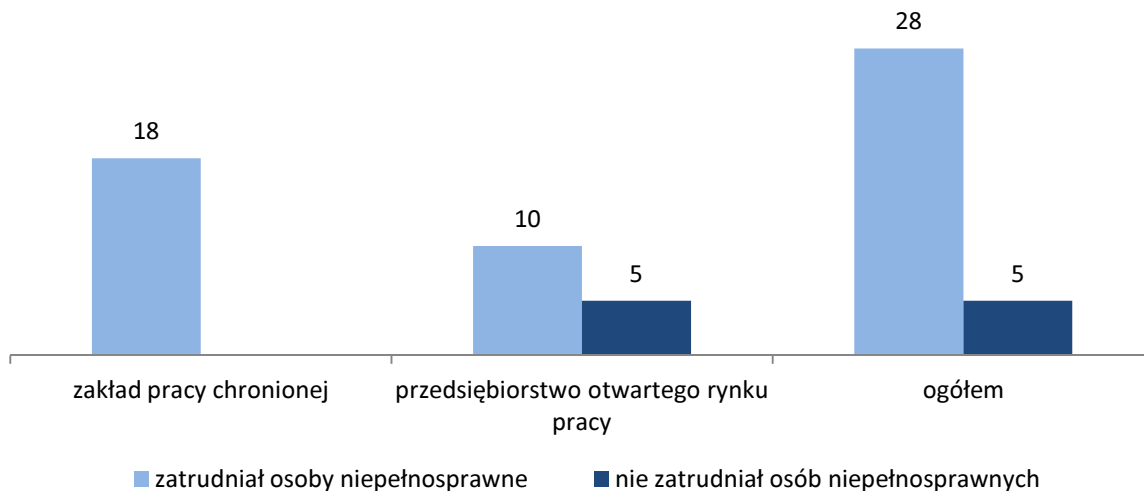
Wykres 67. Charakterystyka badanych pracodawców ze względu na wielkość przedsiębiorstwa.



Poza zróżnicowaniem badanych pracodawców z uwagi na wymienione wyżej elementy, uznano, iż elementem istotnym, mogącym warunkować perspektywę postrzegania i oceny przez pracodawców założeń modelu zatrudnienia wspomaganego, są ich ewentualne doświadczenia związane z wcześniejszym i obecnym zatrudnianiem osób niepełnosprawnych w ogóle. Jak pokazują dane- na poniższym wykresie- zdecydowana większość pracodawców posiada już doświadczenia związane z pracą pracownika niepełnosprawnego, i o ile w przypadku zakładów pracy chronionej jest to oczywiste, o tyle warto zauważyć, iż doświadczenie to dominuje także w doświadczeniach przedsiębiorstw otwartego rynku pracy, które, jak pokazała przeprowadzona analiza, są głównie reprezentantami dużych i średnich przedsiębiorstw.

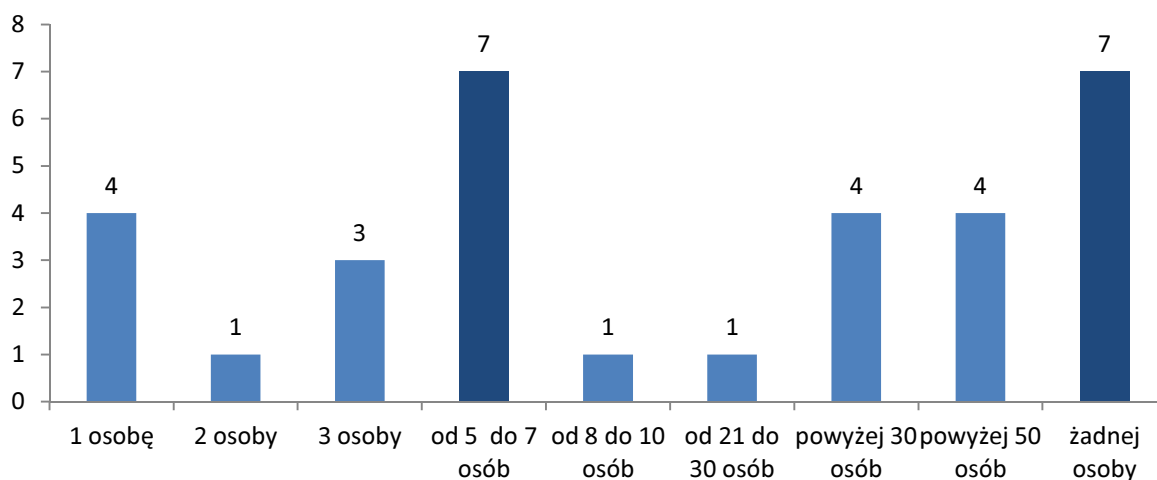


Wykres 68. Struktura zatrudniania osób niepełnosprawnych z uwagi na rodzaj przedsiębiorstwa



Sama struktura ilości zatrudnienia niepełnosprawnych pracowników przez badanych pracodawców odznacza się zdecydowanie bardziej skomplikowaną charakterystyką. Warto jednak zauważyć, iż większość z badanych pracodawców zatrudniająca powyżej 30 osób z niepełnosprawnościami to przedsiębiorstwa należące do chronionego rynku pracy, natomiast te zatrudniające od 1 do 3 pracowników niepełnosprawnych to przedsiębiorstwa otwartego rynku pracy. Wśród nich dominują również te, w których w przeszłości zatrudnienie znaleźli beneficjenci projektu, a obecnie stosunek pracy uległ przerwaniu (71% pracodawców należących do tej grupy)

Wykres 69. Struktura ilości zatrudnionych obecnie przez badanych pracodawców osób niepełnosprawnych

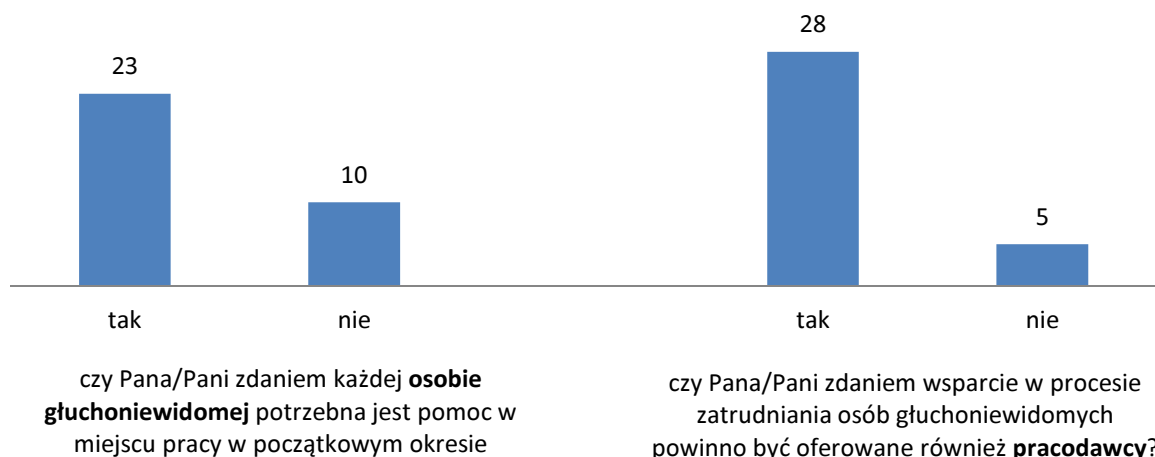




## Zatrudnienie wspomagane osób głuchoniewidomych- oczekiwany i oferowany zakres wsparcia

Proces aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych, zwińczany usytuowaniem ich w roli pracownika/czki, w założeniu projektodawców przewidywał możliwość udzielenia wsparcia trenera/ki pracy. Wsparcie to, podporządkowane głównie osobom głuchoniewidomym, oferowane było także, w razie potrzeby, pracodawcom, tak, by obu stronom procesu- zatrudnianemu/iej i zatrudniającemu-ułatwić proces adaptacji do nowej sytuacji. Założenie to w ramach niniejszego badania ewaluacyjnego poddane zostało próbie weryfikacji. Perspektywa pracodawców w kwestii wsparcia potrzebnego w procesie aktywizacji zawodowej głuchoniewidomego pracownika/czki okazała się zaskakująca. Zdecydowana większość z badanych uznała bowiem, iż wsparcie takie niezbędne jest raczej pracodawcom niż osobom głuchoniewidomym. Rodzaj, ani branża przedsiębiorstwa nie okazały się tu czynnikami różnicującymi.

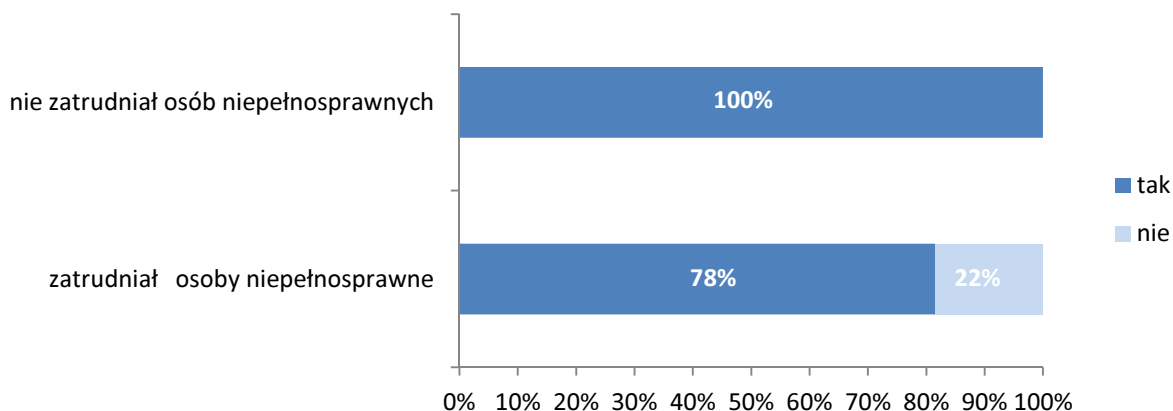
Wykres 70. Potrzeba wsparcia w procesie zatrudnienia osób głuchoniewidomych- perspektywa pracodawców.



Zmienną różnicującą okazało się natomiast doświadczenie pracodawców związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Wszyscy pracodawcy, nie posiadający doświadczeń w tym zakresie, deklarowali konieczność wspierania pracodawcy w procesie zatrudniania głuchoniewidomego pracownika, natomiast już co piąty z posiadających doświadczenie w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych deklarował, iż wsparcie takie nie zawsze jest konieczne.



Wykres 71. Przekonanie o konieczności wsparcia pracodawcy w procesie zatrudniania głuchoniewidomego pracownika w odniesieniu do doświadczeń związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych



W kontekście oczekiwań pracodawców co do konieczności i treści potrzebnej im pomocy ten z czynników okazuje się najbardziej znaczącym. Dopełnieniem tego mogą być również niektóre z uzasadnień pracodawców dotyczących powodów zatrudnienia głuchoniewidomego pracownika. Część z nich, współpracująca już wcześniej z osobami niepełnosprawnymi, zatrudniając osobę głuchoniewidomą nie odnosiła się do ewentualnych/potencjalnych związanych z tym trudności. Przeciwnie, dostrzegła w tym sytuację pozyskania kompetentnego pracownika czy też możliwości zróżnicowania zespołu. Dobrze oddają to poniższe cytaty:

*„Osoba, którą zatrudniłam doskonale odpowiadała wymaganiom stawianym na oferowanym, stanowisku zarówno pod względem doświadczenia, umiejętności jak również cech charakteru. Rodzaj niepełnosprawności nie stanowił w tym przypadku żadnej przeszkody”* (pracodawca, 11)

*„Chęć rozszerzenia zespołu o osoby z innymi niepełnosprawnościami (do tej pory zatrudnialiśmy osoby z niepełnosprawnością ruchową i psychiczną), chęć wzięcia udziału w projekcie, aby zachęcić swoją postawą innych potencjalnych pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Potrzebowaliśmy osoby do wykonywania określonej pracy, mieliśmy więc vacat”* (pracodawca, 20)

Pracodawcy poproszeni o wskazanie powodów, z których zdecydowali się na zatrudnienie głuchoniewidomego pracownika najczęściej wskazywali dwa kluczowe dla sformułowania modelu zatrudnienia wspomaganego elementy:



- niepełnosprawność osoby głuchoniewidomej powiązana z jej kompetencjami i umiejętnościami (głównie w przypadku zakładów pracy chronionej)

*„Jako zakład pracy chronionej zatrudniamy osoby niepełnosprawne, mieliśmy rotację pracowników i w drodze rekrutacji została wybrana nowa pracowniczka” (pracodawca 14)*

*„Zatrudniam tylko osoby niepełnosprawne. Trenerka pracy przedstawiła mi rodzaj i stopień uszkodzenia wzroku i słuchu. Nie było przeszkodą aby zatrudnić osobę z taką niepełnosprawnością” (pracodawca 32)*

- kompetencje i umiejętności osoby głuchoniewidomej, bez związku z jej niepełnosprawnością (w przeważającej większości w przypadku przedsiębiorstw otwartego rynku pracy)

*„Spełniała wszystkie wymagania na dane stanowisko pracy. Dysfunkcja wzroku i słuchu nie była problemem” (pracodawca 23)*

*„Ponieważ dla mnie jako pracodawcy, człowiek to kompetencje, niepełnosprawność nie może być przeszkodą” (pracodawca 29)*

Mimo rozbieżności co do priorytetów powodów zatrudnienia głuchoniewidomego pracownika, koniecznym jest podkreślenie, iż nie są ona cechą charakterystyczną dla wszystkich z badanych pracodawców, a jedynie dla niektórych. Elementem pojawiającym się natomiast w niemal wszystkich egzemplifikacjach powodów zatrudnienia głuchoniewidomej osoby jest obecność w tym procesie trenera/ki pracy. Ten główny dla modelu zatrudnienia wspomaganego element, w przeważającej części przypadków okazał się kluczowym dla usytuowania beneficjenta projektu w roli aktywnego uczestnika rynku pracy. Różne było tylko rozłożenie akcentów w działalności trenerów/ek, które w przekonaniu pracodawców pozytywnie wpłynęły na decyzję o zatrudnieniu. Dla części z pracodawców, szczególnie tych nie mających doświadczeń z niepełnosprawnymi pracownikami, kluczowym elementem było świadczenie przez trenera/kę pracy usług specjalisty ds. zatrudniania, pomagającego w nawiązaniu kontaktu między pracodawcą a potencjalnym głuchoniewidomym pracownikiem, udzieleniu pomocy w załatwieniu formalności związanych w zatrudnieniem osoby głuchoniewidomej (szczególnie tam, gdzie wymaga to wsparcia tłumacza/ki języka migowego lub tłumacza/ki-przewodnika). W tym przypadku istotna też była rola trenera/ki pracy jako osoby niejako poświadczającej za osobę głuchoniewidomą, gwarantującej wsparcie i jej i pracodawcy w procesie adaptowania się do sytuacji pracy oraz pomoc w wypadku zaistnienia ewentualnych trudności. Sytuację tą dobrze obrazują poniższe cytaty:



„Trenerka pracy zaoferowała mi nie tylko pracownika (...). Początkowe miesiące były bardzo trudne gdyż okazało się, że Pani głuchoniewidoma ma dużą wiedzę praktyczną jednak nie potrafiła odnaleźć się w czasie realizowanych zadań (...). I tu dla nas rola trenerki była niezastąpiona gdyż, to właśnie ona przeszkoliła tą Panią z zakresu obowiązków oraz utemperowała jej wypowiedzi” (pracodawca, 1)

„Zdecydowałam się zatrudnić osobę głuchoniewidomą ze względu na pomoc Trenerki Pracy w początkowym okresie zatrudnienia, a także pomoc w sporządzeniu dokumentacji niezbędne do zatrudnienia pracownika” (pracodawca 30)

„Potrzebowałem pracownika do kuchni. Zadzwoiła trenerka pracy, że proponuje mi osobę niepełnosprawną- głuchoniewidomą i we wszystkim pomoże.” (pracodawca 31)

Kolejne z pól analizy dotyczyło osobistych doświadczeń pracodawców związanych z procesem zatrudniania głuchoniewidomego pracownika/czki. W związku z tym poproszono ich o wskazanie obszarów, w których potrzebowali pomocy ze strony trenera/ki pracy. Najwięcej z badanych pracodawców wskazywało, iż najistotniejsze z ich punktu widzenia wsparcie dotyczyło pomocy trenera/ki pracy w rekrutacji osoby głuchoniewidomej na stanowisko pracy (przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej itp.), przeszkolenia osoby głuchoniewidomej w zakresie jej obowiązków i zadań wykonywanych w ramach stosunku pracy oraz wspierania jej w początkowym okresie zatrudnienia. Szczegółowe dane widoczne są na poniższym wykresie:

Wykres 72. Struktura zakresu wsparcia potrzebnego pracodawcom w procesie zatrudniania osoby głuchoniewidomej.





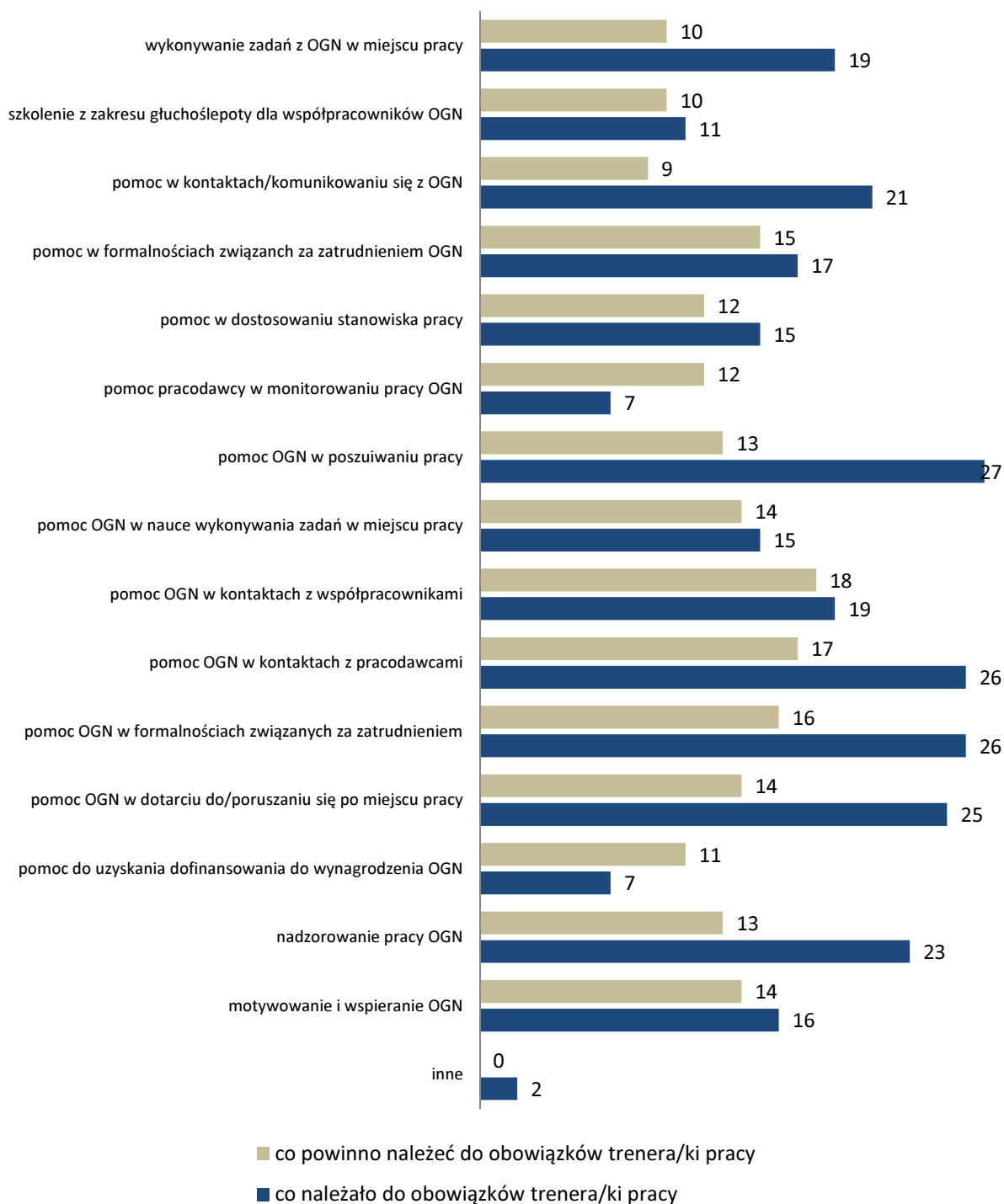
O ile oczywistą dla rzeczywistości projektowej jest potrzeba wsparcia pracodawcy w procesie rekrutacji osoby głuchoniewidomej na stanowisko pracy, choćby z powodu faktu poszukiwania pracy przez beneficjenta/tkę w współpracy w trenerem/ką pracy, o tyle dwa z pozostałych najczęściej wymienianych typów wsparcia potraktować można jako esencję zadań trenera/ki pracy (w modelu zatrudnienia wspomaganego) z punktu widzenia pracodawców. Z ich perspektywy najmniej znaczące jest wsparcie w zakresie informacji (czy też praktycznej pomocy) związanej z dofinansowaniem do stanowiska pracy czy wynagrodzenia osoby głuchoniewidomej. Ma ono bowiem najczęściej charakter jednorazowy i nie zapewnia sukcesu w procesie stawania się beneficjenta/teki projektu autonomicznym pracownikiem. Najistotniejszym jest ten rodzaj pomocy, który pozwoli pomyślnie zaadaptować się osobie głuchoniewidomej do środowiska pracy oraz w pełni usamodzielnąć się jej zarówno w zakresie obowiązków jak i współpracy z pozostałymi pracownikami, w tym i pracodawcą.

Wymienione powyżej obszary, w ramach których pracodawca- w jego subiektywnej ocenie- potrzebował wsparcia w momencie zatrudniania osoby głuchoniewidomej postanowiono skonfrontować z przeświadczeniami pracodawców o tym, co było obowiązkiem trenera/ki pracy oraz ich wyobrażeniami o tym, co powinno być przedmiotem zadań trenera/ki pracy. Przedstawionych powyżej danych nie można traktować jednak w sposób rozłączny<sup>29</sup>. Właściwszym, ze względu na pojawiające się braki w odpowiedzi na jedno z tych pytań, jest założenie o ich komplementarności, obrazującej pożądanym zdaniem pracodawców zakres obowiązków trenera/ki pracy.

<sup>29</sup> Choć takie było założenie odpowiedniego pytania w ankiecie, gdzie zakładano możliwość uzyskania danych porównawczych



Wykres 73. Istniejące i pożądane obowiązki trenera/ki pracy- perspektywa pracodawców. Zróżnicowanie.



W ocenie pracodawców największe rozbieżności pomiędzy tym, co należało do obowiązków trenera/ki pracy, a tym co powinno znaleźć się w zakresie jego zadań, zaobserwować można





na poziomie wsparcia udzielanego bezpośrednio nie pracodawcy a osobie głuchoniewidomej. Co ciekawe istnieje duża dysproporcja pomiędzy oceną realnych a pożądanych działań trenera/ki pracy w zakresie wspierania osoby głuchoniewidomej w procesie poszukiwania zatrudnienia. Ponadto cztery z typów wsparcia, w przypadku których można zaobserwować największe rozbieżności są jednocześnie typami wymienianymi najczęściej w kontekście obowiązków trenera/ki pracy, przy założeniu komplementarności tych danych.

Kolejny z typów wsparcia, w przypadku którego występują największe rozbieżności, i który sumarycznie uzyskał najwięcej wskazań, dotyczy wspierania osoby głuchoniewidomej w dotarciu do/poruszaniu się po miejscu pracy. Różnice w poziomie deklaracji rzeczywistej i postulowanej potrzeby udzielania tej formy pomocy wynikać mogą z samego zróżnicowania poziomu funkcjonowania beneficjentów/ek oraz możliwości kompensacji wynikających z różnicowań w uszkodzeniu wzroku i słuchu. Wydaje się również, iż ta forma wsparcia, niezbędna osobom głuchoniewidomym w procesie ich aktywizacji zawodowej, jest formą specyficzną, wynikającą z potrzeb i możliwości beneficjentów/ek projektu. Nie musi ona w równym stopniu dotyczyć modelu zatrudnienia wspomaganego konstruowanego na poziomie ogółu osób z niepełnosprawnościami.

Istotnymi w tym polu analizy okazały się również zmienne dotyczące monitorowania i nadzorowania pracy osoby głuchoniewidomej. W przekonaniu pracodawców funkcja nadzorcza trenera/ki pracy jest kategorią pożądaną, choć jeśli przyjrzymy się różnicy pomiędzy realnym a oczekiwanym wsparciem, nie konieczną. Inaczej wygląda sytuacja odnośnie założenia o wsparciu pracodawcy w procesie monitorowaniu pracy osoby głuchoniewidomej. Choć w oglądnie sumarycznym kategoria ta nie okazała się najbardziej pożądaną, to w zakresie różnic widoczny jest rozdźwięk pomiędzy tym, co oferowane było pracodawcy przez trenera/kę pracy, a tym co było w ich odczuciu konieczne. Znaczenie tej kategorii dobrze obrazują wypowiedzi pracodawców odnoszące się do powodów zatrudnienia przez nich głuchoniewidomego pracownika. Ich treść wskazuje bowiem na, nawet jeśli nie wykorzystywaną, to przynajmniej potencjalną, możliwą do uruchomienia formę wsparcia, w przypadku pojawiania się trudności czy konfliktów. Wydaje się jednak, iż zdaniem pracodawców akcent wsparcia w tym zakresie powinien być przesunięty z nich samych na głuchoniewidomych pracowników.

Najmniejsze rozbieżności co do faktycznego a pożądanego wsparcia trenera/ki pracy zdaniem pracodawców można zaobserwować na poziomie :

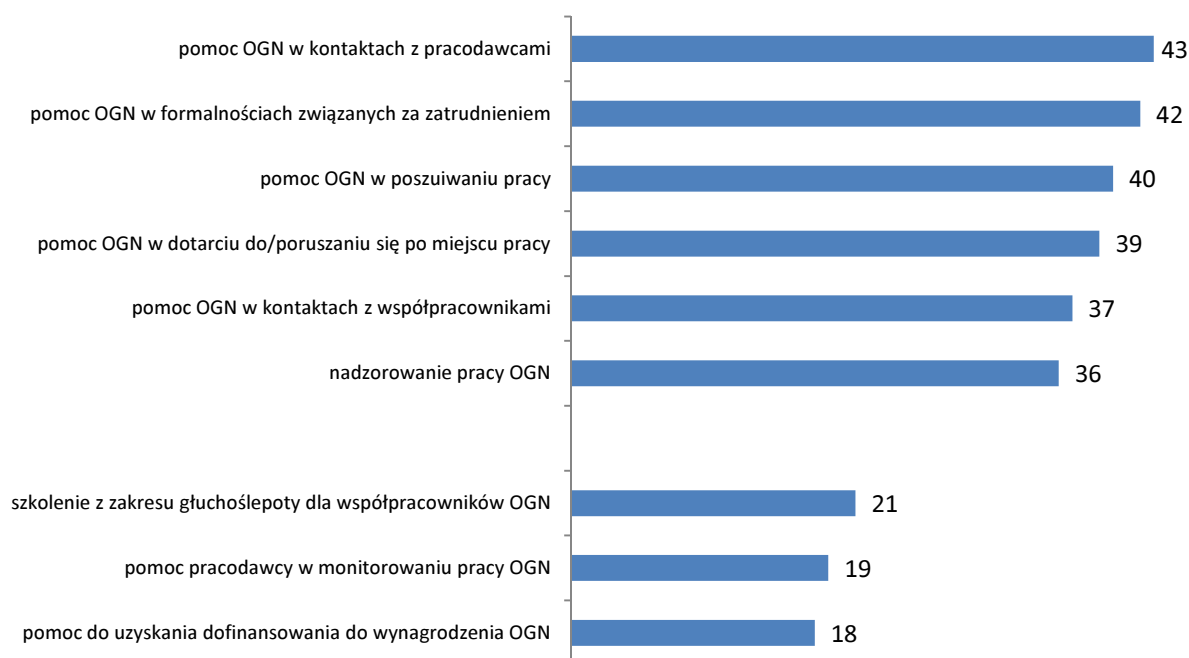
- pomocy osobom głuchoniewidomym w załatwieniu formalności związanych z zatrudnieniem,
- pomocy w dostosowaniu stanowiska pracy,



- pomocy w nauce wykonywania zadań w miejscu pracy,
- pomocy w kontaktach z współpracownikami,
- monitorowania i wspierania osoby głuchoniewidomej,
- przeszkolenia współpracowników osoby głuchoniewidomej z zakresu głuchoślepoty

Te zmienne można zatem uznać za niezbędne i niezbywalne- zdaniem pracodawców- elementy modelu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych.

Wykres 74. Istniejące i pożądane obowiązki trenera/ki pracy- perspektywa pracodawców. Suma



Z powyższych danych wyłania się swoisty obraz modelu zatrudnienia wspomaganego w oczach pracodawców. Jego nieredukowalnymi elementami powinny być:

- pomoc osobie głuchoniewidomej w poszukiwaniu pracy
- wsparcie osoby głuchoniewidomej w procesie rozpoczynania zatrudnienia
  - pomoc w załatwieniu formalności związanych z nawiązaniem stosunku pracy
  - wsparcie w zakresie wdrożenia się w zakres obowiązków i zespół pracowników
  - wsparcie w zakresie orientacji przestrzennej w miejscu pracy
  - pomoc w początkowej fazie kontaktów/ komunikowania się z współpracownikami i pracodawcą



- wsparcie w zakresie motywowania, wspierania i nadzorowania/monitorowania pracy osoby głuchoniewidomej (szczególnie w kontekście mogących wystąpić ewentualnych/potencjalnych trudności czy konfliktów).

Zgodnie z tym zaryzykować można twierdzenie, iż zdaniem pracodawców wsparcie trenera/ki oferowane powinno być głównie osobie głuchoniewidomej, a im samym pośrednio, a nie bezpośrednio. Ta subtelna różnica staje się jasną, jeśli przyjmiemy za punkt wyjścia perspektywę pracodawcy, który zatrudnia pracownika z uszkodzeniem wzroku i słuchu a nie osobę głuchoniewidomą, która staje się pracownikiem. Z jego punktu widzenia kluczowe są umiejętności i kompetencje potencjalnie zatrudnianej osoby oczywiście wraz z świadomością pozytywnych i negatywnych stron związanych z posiadaną niepełnosprawnością. Większą wyrazistość uzyskuje to twierdzenie w odniesieniu do przekonania o celach pracy trenera/ki pracy i formach jego współpracy z osobą głuchoniewidomą.

Pracodawcy poproszeni o wskazanie, jaki ich zdaniem powinien być cel pracy trenera/ki pracy w zdecydowanej większości wskazywali na jeden kluczowy jego element: „*zadowolony pracownik i pracodawca*” (pracodawca, 1). Z ich perspektywy oczywistym celem współpracy osoby głuchoniewidomej z trenerem/kom pracy powinno być nie tylko wsparcie w procesie poszukiwania zatrudnienia, ale przede wszystkim pomoc w usamodzielnieniu się osoby głuchoniewidomej jako pracownika i aktywnego uczestnika rynku pracy:

„*Pomoc osobie głuchoniewidomej w znalezieniu i utrzymaniu pracy. Nauczenie zasad panujących an rynku pracy, aby w przyszłości sama sobie poradziła*” (pracodawca, 31).

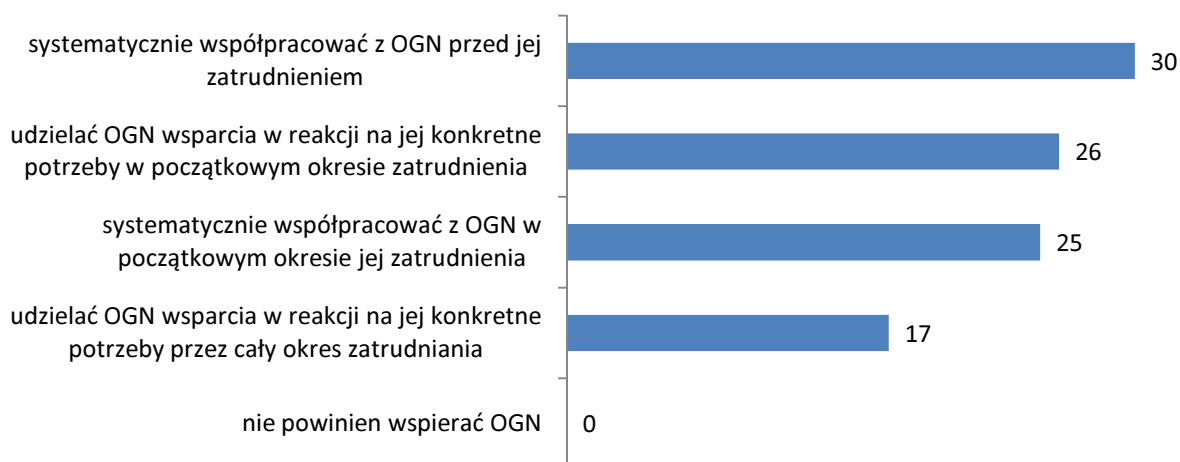
„*Przygotowanie osoby głuchoniewidomej do samodzielnego poruszania się po rynku pracy*” (pracodawca, 24)

„*Umieszczenie potencjalnego kandydata na odpowiednim stanowisku pracy u odpowiedniego pracodawcy*” (pracodawca, 11)

Podobnie jasnym jawił się pracodawcom tryb udzielania wsparcia osobom głuchoniewidomym przez trenera/kę pracy.



Wykres 75. Tryb udzielania wsparcia osobie głuchoniewidomej przez trenera/kę pracy- perspektywa pracodawców

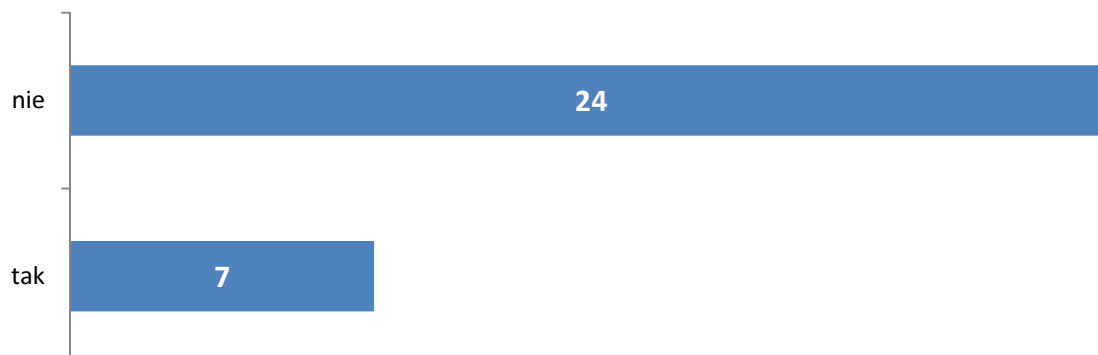


Większość z nich deklarowała, iż trener/ka pracy powinna współpracować z osobą głuchoniewidomą głównie przed jej zatrudnieniem oraz udzielać jej wsparcia w początkowym jego okresie. Zgodne jest to z przekonaniem pracodawców o celu pracy trenera/ki pracy oraz jego obowiązkach w tym zakresie. Dane te dodatkowo podkreślają artykułowana przez pracodawców potrzebę ewentualnego zatrudnienia osób głuchoniewidomych jako pracowników gotowych do aktywnego podjęcia i realizacji swej roli. Pracodawcy dostrzegają potrzebę wspierania przez trenera/kę pracy osoby głuchoniewidomej w początkowym okresie jej zatrudnienia, jak również wspierania w tym procesie ich samych. Część z nich uważa też, iż trener/ka pracy powinien móc udzielać doraźnego, będącego odpowiedzią na ewentualne/potencjalne trudności, wsparcia osobie głuchoniewidomej przez cały okres wypełniania tej roli jako pracownika.

To przekonanie o konieczności udzielenia wsparcia osobie głuchoniewidomej w procesie jej stawania się aktywnym uczestnikiem rynku pracy odzwierciedla się także w deklarowanym przez większość badanych pracodawców przekonaniu, iż osoba głuchoniewidoma nie poradzi sobie na otwartym rynku pracy bez wsparcia trenera/ki pracy. Przeciwnego zdania są tylko niektórzy z pracodawców reprezentujący chroniony rynek pracy i mający już doświadczenie w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Założyć można, iż wynika ono posiadanej przez nich praktycznej wiedzy dotyczącej zróżnicowania poziomów funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami niezależnie od stopnia formalnie prezentowanej przez nich sprawności.



Wykres 76. Czy Pana/Pani zdaniem osoba głuchoniewidoma poradzi sobie na otwartym rynku pracy bez wsparcia trenera/ki pracy?



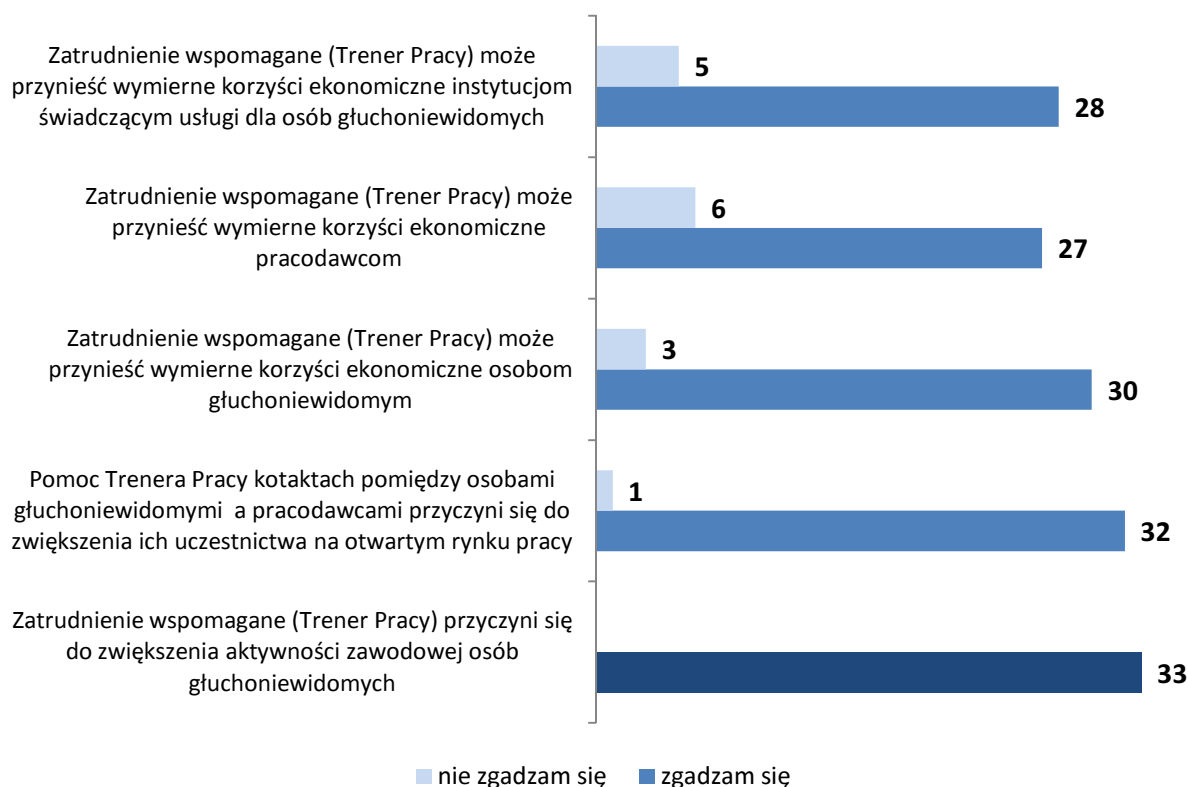
Ta hipoteza odzwierciedla się również w fakcie, iż nie wszyscy z badanych pracodawców bezpośrednio współpracowali z trenerem/ką pracy. Sytuacja ta częściej dotyczyła przedsiębiorstw z chronionego (4 przypadki) niż otwartego (2 przypadki) rynku pracy. Pokazuje to, iż nie zawsze konieczne jest wsparcie osoby głuchoniewidomej i pośrednio pracodawcy przez trenera/kę pracy już na etapie zatrudniania. Niekiedy wystarczającym dla wejścia osoby głuchoniewidomej w rolę pracownika jest wsparcie udzielane jej przez podjęciem zatrudniania.

Pracodawcy bezpośrednio współpracujący z trenerem/ką pracy deklarowali, iż jej zasady zostały ustalone, natomiast nie miało to charakteru zapisów formalnych. Zakres zasad współpracy wypracowywany był na drodze ustnego porozumienia. Wynikało to z przekonania projektodawców o braku konieczności sformalizowania tej strony działalności trenera/ki pracy. Ten sposób rozumowania okazał się słusznym. Tylko jeden z badanych pracodawców zauważył trudności występujące w jego współpracy z trenerem/ką pracy. Nie dotyczyły one jednak samego sposobu organizowania i udzielenia wsparcia w procesie zatrudniania, a braku możliwości udzielania go osobie głuchoniewidomej w trybie ciągłym z powodu odległości miejsca zatrudnienia od głównego miejsca pracy trenera/ki pracy.

Na zakończenie badania poproszono pracodawców o ich subiektywną ocenę potencjalnej efektywności proponowanego w projekcie modelu zatrudnienia wspomagane go osób głuchoniewidomych we wszystkich kluczowych dla niego obszarach.



Wykres 77. Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego w perspektywie pracodawców



Ja widać, pracodawcy pozytywnie odnoszą się do zakładanych efektów oddziaływania proponowanej w projekcie wersji modelu zatrudnienia wspomaganego. Jedyne z obszarów, które budzą ich wątpliwości dotyczą korzyści, jakie przynieść może on im samym oraz instytucjom świadczącym usługi na rzecz osób głuchoniewidomych. Co ciekawe zdecydowanie bardziej sceptyczni w tym zakresie są ci z pracodawców, którzy z racji profilu działalności posiadają już doświadczenie w zatrudnianiu osób, nawet jeśli nie głuchoniewidomych, to z innym spectrum niepełnosprawności.

Podsumowując należy zauważyć, iż generalnie pracodawcy pozytywnie oceniają model zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych i dostrzegają w nim szansę aktywizacji zawodowej tej grupy. Co więcej uważają, iż wsparcie trenera/ki pracy w procesie stawiania się osoby z dysfunkcją wzroku i słuchu jest w tym procesie niezbędne, choć dostrzegają różnicę w roli, jaką pełnić powinien trener/ka pracy w stosunku do osób z niepełnosprawnością i pracodawców. Ich zdaniem zasadniczym zadaniem modelu zatrudnienia wspomaganego jest bezpośrednie wsparcie osoby głuchoniewidomej przed podjęciem przez nią zatrudnienia i w początkowym jego okresie, tak by gotowa była ona do aktywnego podjęcia roli pracownika. Wsparcie pracodawcy zdaniem badanych w większości



powinno mieć zaś charakter pośredni. W ich opinii rola trenera/ki pracy odpowiada roli gwaranta pomyślności procesu. Stanowi ona istotne dla pracodawców poświadczenie gotowości do podjęcia pracy przez proponowanego im kandydata/tkę i zabezpieczenie realnego wsparcia w przypadku pojawienia się ewentualnych czy potencjalnych trudności w adaptacji do i z środowiskiem pracy.

### Ocena skuteczności zatrudnienia wspomaganego jako narzędzia aktywizacji zawodowej

Na ocenę skuteczności, a pośrednio także efektywności modelu składa się ocena jego bezpośrednich rezultatów- zarówno twardych, na poziomie liczby osób które w wyniku zatrudnienia wspomaganego znalazły i utrzymały pracę, a także rozpoczęły staż, jak i miękkich, takich jak zwiększenie wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy i umiejętności poruszania się po nim. W kolejnych dwóch podrozdziałach przedstawione zostaną rezultaty zatrudnienia wspomaganego, które umożliwiają jego ocenę jego skuteczności.

### Rezultaty zatrudnieniowe projektu i trwałość wskaźnika zatrudnienia

W projekcie założono następujące wskaźniki dla zadania zatrudnienie wspomagane:

- ilość osób, która w wyniku uczestnictwa w projekcie rozpocznie zatrudnienie (80)
- ilość osób, która w wyniku uczestnictwa w projekcie rozpocznie staż (80)

W sumie dzięki uczestnictwu w projekcie, w tym przede wszystkim dzięki wsparciu udzielanemu w ramach zatrudnienia wspomaganego, pracę znalazło 155 osób. Oznacza to, że założony w projekcie **wskaźnik został zrealizowany na poziomie 193%**.

Prawie 60% beneficjentów/ek, którzy znaleźli zatrudnienie to mężczyźni. Struktura zatrudnienia w podziale na płeć odzwierciedla dokładnie strukturę „wejścia do zadania”- 60% uczestników zatrudnienia wspomaganego, to mężczyźni. Warto w tym miejscu wspomnieć, że dysproporcja taka nie wystąpiła na poziomie ilości godzin udzielonego wsparcia.

Model zatrudnienia wspomaganego w swojej definicji zaproponowanej przez *Europejską Unię Zatrudnienia Wspomaganego* zakłada zatrudnianie na otwartym rynku pracy. W warunkach polskiego rynku pracy dla osób niepełnosprawnych idea ta ściera się z rzeczywistością zakładów pracy chronionej. W założeniach modelu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych było dążenie do zatrudniania na otwartym rynku pracy. Założenie to, z różnych przyczyn, udało się zrealizować jedynie częściowo.

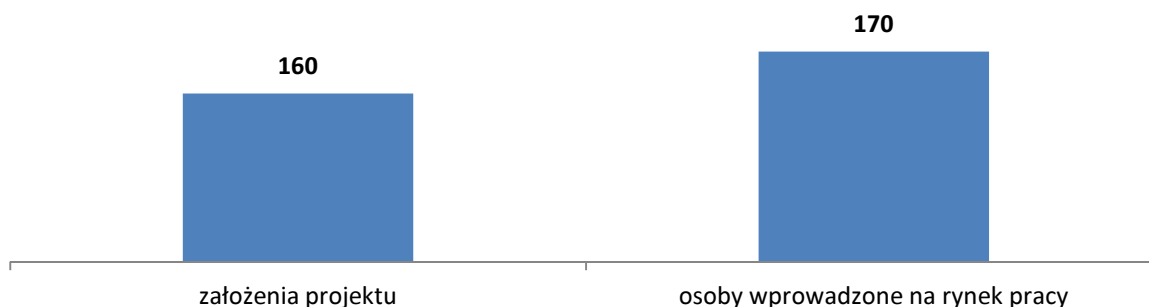


Na otwartym rynku pracy zostało zatrudnionych 49% osób, które w wyniku projektu rozpoczęły zatrudnienie- w sumie 76 osób. Jest to wskaźnik stosunkowo wysoki jak na warunki polskiego rynku pracy i głównego nurtu filozofii zatrudniania osób niepełnosprawnych. Jednakże z punktu widzenia modelu- nie wystarczająco wpisujący się w przyjęte założenia.

Realizacja wskaźnika stażu okazała się dużo bardziej problematyczna. Na poziomie wniosku o dofinansowanie (i określonego odgórnie *Planu Działania*) przyjęto, że staż rozpocznie 80 osób. W toku trwania działań projektowych zmieniła się jednak definicja stażu. Ostatecznie w rozumieniu nowo przyjętej jego definicji rozumieniu ukończyło 15 osób. Oznacza to, że wskaźnik zrealizowany został na poziomie 18%.

Z punktu widzenia procesu aktywizacji zawodowej należy jednak uznać, iż wskaźniki te można traktować łącznie, jako wskaźnik wprowadzenia osoby głuchoniewidomej na rynek pracy. łączny założony wskaźnik dla zatrudnienia i stażu wynosił 160 osób, a łączna liczba osób, które w ramach projektu weszły na rynek pracy (rozpoczęły staż lub płatną pracę) wynosiła 170 osób.

Wykres 78. Stosunek założeń do realizacji w odniesieniu do wskaźnika aktywizacji zawodowej



Realizacja łącznego wskaźnika zatrudnienia i stażu wyniosła zatem **106%**.

W kontekście oceny modelu zatrudnienia wspomaganego istotne jest też określenie trwałości wskaźnika zatrudnienie. Analiza przeprowadzona na koniec października 2012 roku wykazała, że około 100 spośród zatrudnionych osób wciąż pracuje. **Trwałość wskaźnika zatrudnienia** szacuje się zatem na poziomie **około 65%**.





Podsumowując, stopień osiągnięcia założonych rezultatów zatrudnieniowych projektu wskazuje na skuteczność zatrudnienia wspomaganego jako narzędzia aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych.

### Ocena stopnia osiągnięcia założonych rezultatów miękkich

Zadanie zatrudnienie wspomagane, będące kluczowym elementem projektu mającym na celu aktywizację zawodową jego beneficjentów/ek w sposób naturalny odpowiada łoża realizację jednego założonych na etapie projektowania rezultatów miękkich oscylujących wokół zagadnień związanych z pracą, a mianowicie:

- zwiększenie kompetencji w zakresie aktywnego poszukiwania pracy u co najmniej 50% osób (w tym u 50% kobiet)

Przedstawione na poniższych wykresach dane pokazują, iż rezultat ten został osiągnięty u 67% beneficjentów/ek zadania zatrudnienie wspomagane, w tym u 60% kobiet.

Stopień jego realizacji był weryfikowany dla uczestników/czek zadania zatrudnienie wspomagane. Procedura pomiaru przyrostu kompetencji weryfikowana była przez porównanie danych (z zakresu przedstawionych poniżej obszarów) na wejściu i na wyjściu beneficjenta/teki z zadania.

Treść rezultatu	% przyrostu dla skumulowanych odpowiedzi w dużym stopniu i bardzo dużym stopniu (średnia z znam, umiem wykorzystać, uważam za przydatne)	% przyrostu dla skumulowanych odpowiedzi w dużym stopniu i bardzo dużym stopniu	
		znam	umiem wykorzystać / uważam za przydatne
Poszukiwanie pracy przez internet	<b>60%</b>	63%	65%
Poszukiwanie pracy przez ogłoszenia w prasie	<b>58%</b>	64%	59%
Poszukiwanie pracy przez krewnych/znajomych	<b>75%</b>	83%	77%
Poszukiwanie pracy bezpośrednio w zakładach pracy	<b>77%</b>	75%	100%
Poszukiwanie pracy przez biura pośrednictwa pracy/PUP/organizacje	<b>63%</b>	64%	65%



Średnia stopnia osiągnięcia rezultatu miękkiego wzrost kompetencji w zakresie aktywnego poszukiwania pracy dla beneficjentów/ek projektu	<b>67%</b>
--	------------

Treść rezultatu	% przyrostu dla skumulowanych odpowiedzi w dużym stopniu i bardzo dużym stopniu (średnia z znam, umiem wykorzystać, uważam za przydatne) liczony dla kobiet
Poszukiwanie pracy przez internet	<b>62%</b>
Poszukiwanie pracy przez ogłoszenia w prasie	<b>40%</b>
Poszukiwanie pracy przez krewnych/znajomych	<b>68%</b>
Poszukiwanie pracy bezpośrednio w zakładach pracy	<b>62%</b>
Poszukiwanie pracy przez biura pośrednictwa pracy/PUP/organizacje	<b>69%</b>
Średnia stopnia osiągnięcia rezultatu miękkiego wzrost kompetencji w zakresie aktywnego poszukiwania pracy dla beneficjentów/ek projektu	<b>60%</b>



## 7. Główne wnioski

Celem ewaluacji projektu systemowego jest jego ocena jako interwencji, w tym wypadku mającej na celu aktywizację społeczno- zawodową osób głuchoniewidomych. W tym celu należy określić, na ile spełniła ona określone dla niej w strategii ewaluacji kryteria. W przypadku opisywanego projektu były to wszystkie główne kryteria ewaluacji: skuteczność, trafność, efektywność, użyteczności i trwałość.

### Ocena projektu w kontekście jego skuteczności

Projekt „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II- Weź sprawy w swoje ręce” można uznać za skuteczny. Bez wątplenia przyczynił się on do zwiększenia aktywności społeczno-zawodowej osób głuchoniewidomych. Świadczy o tym przede wszystkim wskaźnik zatrudnienia, który został osiągnięty na poziomie 193% w stosunku do założeń poczynionych we *Wniosku o dofinansowanie* (155 zatrudnionych osób), ale także realizacja założeń dotyczących rezultatów miękkich.

Zrealizowane zostały także cele szczegółowe określone w projekcie. Dzięki uczestnictwu we wsparciu indywidualnym, warsztatach i szkoleniach podniosły się kompetencje społeczne beneficjentów (zwiększenie kompetencji inter- i intrapersonalnych, w tym w szczególności nauka funkcjonowania w grupie), dzięki wsparciu trenerów/ek pracy nie tylko duża grupa osób głuchoniewidomych weszła na rynek pracy, ale także nabyła kompetencje umożliwiające im znalezienie zatrudnienia w przypadku utraty pracy. Bardzo ważnym elementem świadczącym o skuteczności projektu jest zapewnienie beneficjentom/kom wsparcia sprzętowego dostosowanego do ich niepełnosprawności- badanie ewaluacyjne wskazało, że przyznany sprzęt bezpośrednio przyczynił się do znalezienia lub utrzymania pracy.

Projekt przyczynił się także do zmiany postaw otoczenia- uczestnictwo w 1 i 2 dniowych spotkaniach pozwoliło zobaczyć osoby głuchoniewidome jako pełnoprawnych członków społeczeństwa ze swoimi możliwościami i potrzebami. Zmniejszoną skuteczność projektu można zaobserwować w kontekście zmian postaw otoczenia w zakresie aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych.



## Ocena projektu w kontekście jego trafności

Przeprowadzone badania ewaluacyjne pozwalają wnioskować o dużej trafności projektu. Dzięki uczestnictwu w projekcie osoby głuchoniewidome podniosły swoje kompetencje społeczne i zawodowe (szczegółowo opisuje to niniejszy raport w rozdziałach dotyczących zatrudnienia wspomaganego i warsztatów aktywizacji zawodowej). Beneficjenci/tki projektu wskazywali, że uczestnictwo w projekcie pomogło im zwiększyć umiejętności związane z asertywnością, radzeniem sobie ze stresem i sytuacjami trudnymi, a także pracować w grupie. Kompetencje te stanowią niezbędny element funkcjonowania w społeczeństwie. Jednocześnie, uczestnicy/czki projektu zwiększyli swoją wiedzę na temat funkcjonowania rynku pracy, zarówno na poziomie konkretnych umiejętności (metody poszukiwania pracy), jak i pewnej postawy wskazującej na nastawienie na samodzielność w tym zakresie. Szczególnie widoczne jest to w przypadku uczestników/czek zatrudnienia wspomaganego. Większość beneficjentów/ek tego zadania (ponad 60%) weszła na rynek pracy. Jednocześnie większość zwiększyła swoje kompetencje w zakresie poszukiwania zatrudnienia i funkcjonowania na rynku pracy. Można zatem wnioskować, że wsparcie udzielane osobom głuchoniewidomym w zadaniu zatrudnienie wspomagane poprawiło ich sytuację na rynku pracy.

Inaczej kwestia przedstawia się w przypadku otoczenia. Beneficjenci/tki z otoczenia zwiększyli swoją wiedzę o potrzebach i możliwościach osób głuchoniewidomych- najwięcej osób zwiększyło jednak wiedzę o samej głuchoślepcie. Wynika to z faktu, iż do tej pory wsparcie dla otoczenia osób głuchoniewidomych nie było oferowane na taką skalę i jego potrzeby w tym zakresie nie dotyczą nie tyle samej aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych, co podstawowych informacji na temat specyfiki tej niepełnosprawności.

## Ocena projektu w kontekście jego użyteczności

Przeprowadzone badanie ewaluacyjne pozwala wnioskować o wysokiej użyteczności projektu. Osoby głuchoniewidome oceniły wsparcie jako dostosowane do ich potrzeb i możliwości. Dostosowanie to przejawiało się między innymi w dostępności wsparcia towarzyszącego (tłumacze/ki-przewodnicy, tłumacze/ki języka migowego), a także w możliwości skorzystania ze wsparcia w sposób elastyczny i zindywidualizowany.

Elastyczność przejawiała się między innymi w możliwości uzyskania wsparcia w miejscu wskazanym przez beneficjenta/tkę, np. w miejscu zamieszkania. Nie było ograniczenia



odnośnie czasu trwania wsparcia ani ram godzinowych, w których powinno być udzielane. Stanowiło to element dostępności projektu.

Ważnym wymiarem dostosowania wsparcia to potrzeb osób głuchoniewidomych jest jego zindywidualizowanie. Projekt zakładał osobną ścieżkę wsparcia dla każdego beneficjenta/tki. Jednocześnie w toku projektu ścieżka ta mogła ulegać zmianie w wyniku zmian zewnętrznych (np. pogorszenie wzroku lub słuchu, zmiana sytuacji rodzinnej itp.). Taka konstrukcja wsparcia zapewniła jego duże dostosowanie do potrzeb i możliwości osób głuchoniewidomych i świadczy o dużej użyteczności projektu.

Inaczej przedstawia się sytuacja w przypadku otoczenia osób głuchoniewidomych. Wsparcie oferowane tej grupie beneficjentów/ek było bez wątpienia konieczne, jednakże jego zakres nie pokrywał się w pełni z potrzebami tej grupy. Wsparcie skupione było wokół głównego celu projektu- aktywizacji zawodowej, a potrzeby otoczenia- wokół wiedzy na temat specyfiki tej niepełnosprawności i funkcjonowania osób głuchoniewidomych. W przypadku otoczenia nie można zatem wnioskować o wysokiej użyteczności projektu, choć samo wsparcie dla otoczenia jest niewątpliwie niezbędne.

### Ocena projektu w kontekście jego efektywności

Projekt przyczynił się do zmiany sytuacji społecznej i zawodowej osób głuchoniewidomych- ponad 150 beneficjentów/ek projektu znalazło zatrudnienie. Większość osób w nim uczestniczących zwiększyła swoje umiejętności Inter- i intrapersonalne, a także nauczyła się, w jaki sposób funkcjonować na rynku pracy.

Trudno jest ocenić, która z form wsparcia charakteryzowała się największą efektywnością. Z racji na ich kompleksowy i powiązany ze sobą charakter nie można traktować ich oddzielnie. Jednocześnie przeprowadzone badanie ewaluacyjne wskazało na wysoką efektywność i skuteczność zatrudnienia wspomaganego jako narzędzia aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych. Warto jednak zauważyć, iż z zatrudnieniem wspomaganym bezpośrednio powiązane są wszystkie inne typy wsparcia oferowane w ramach projektu.

Z racji na zasięg projektu- był to największy jak dotąd projekt realizowany był na rzecz osób głuchoniewidomych w Polsce - trudno jest oceniać jego efektywność projektu z innymi inicjatywami tego typu. Można jedynie porównać efekty projektu, do efektów jego pilotażowej edycji. W wyniku pilotażu projektu (nakład finansowy: 3 mln zł, czas trwania 13 miesięcy) zatrudnienie znalazło 25 osób, w wyniku kontynuacji (nakład finansowy: 10 mln zł,



czas trwania 33 miesiące) na rynek pracy weszło 155 osób. W tym kontekście, powiązania ze skutecznością, efektywność projektu można uznać za dużą.

### Ocena projektu w kontekście jego trwałości

Ocena trwałości na tym etapie nie jest w pełni uzasadniona- jej pełna ocena możliwa jest dopiero po zakończeniu interwencji. Można jednak przyrzeć się temu kryterium w kontekście już zebranych danych w trzech obszarach: trwałości efektów, trwałości wypracowanego modelu zatrudnienia wspomaganego i trwałości powstałych w ramach projektu struktur.

Przeprowadzona analiza pozwala na stwierdzenie, że projekt wpłynął na aktywizację społeczno- zawodową osób głuchoniewidomych - aktywizacja wystąpiła nie tylko na poziomie bezpośrednich rezultatów (zatrudnienie, staż), ale także przyczyniła się do zmiany postaw osób głuchoniewidomych w odniesieniu do ich sytuacji życiowej. Osoby głuchoniewidome deklarują, że projekt przyczynił się do zwiększenia ich umiejętności funkcjonowania na rynku pracy, a także zmiany postawy odnośnie własnej aktywności zawodowej z biernej, na nastawioną na aktywności i samodzielność. Nawet w sytuacji utraty pracy, rezultaty miękkie projektu stanowią stały element zmiany (umiejętności, postawy).

Trwałością odznaczają się też same rezultaty zatrudnieniowe projektu- w listopadzie 2012 roku, a więc na zakończenie okresu wsparcia udzielanego, ponad 60% osób zatrudnionych w ramach projektu, wciąż pracowało.

W przypadku wypracowanego modelu zatrudnienia wspomaganego jednoznaczna ocena nie jest możliwa. Z jednej strony wypracowany model jest możliwy do implikowania w ramach kolejnych projektów, a także może być rekomendowany jako część rozwiązania systemowego. Świadczy to o jego trwałości. Z drugiej zaś strony, po zakończeniu projektu zatrudnienie wspomaganie osób głuchoniewidomych na taką skalę nie będzie realizowane (brak środków na ten cel), co w znacznym stopniu zmniejsza trwałość jego oddziaływania.

Ostatnim elementem oceny tego kryterium jest ocena trwałości struktur, które powstały w ramach projektu. Brak odpowiednich środków finansowych uniemożliwi utrzymanie biur makroregionalnych i centralnych struktur, można zatem wnioskować o braku trwałości. Z drugiej jednak strony, dzięki działaniom projektowym wykształcona została kadra specjalizująca się we wspieraniu osób głuchoniewidomych na terenie całego kraju (trenerzy/ki pracy, specjaliści/tki wsparcia indywidualnego, szkoleń i warsztatów, a także kadra zarządzająca)



## 8. Rekomendacje

### Z zakresu rekrutacji beneficjentów/ek

W kolejnych projektach skierowanych do osób głuchoniewidomych warto wykorzystać następujące kanały rekrutacji:

- „sieciowanie”, czyli szukanie osób głuchoniewidomych poprzez inne osoby głuchoniewidome i ich otoczenie
- zaangażowanie w proces rekrutacji specjalistów/ek pracujących w projekcie, a także szeroko pojętego „środowiska TPG” jako jedynej organizacji wspierającej osoby z jednoczesnym uszkodzeniem wzroku i słuchu
- budowanie lokalnych sieci kontaktów wśród publicznych i niepublicznych instytucji, których klientem może być osoba niepełnosprawna (w tym w szczególności osoba z uszkodzeniem wzroku i słuchu), opartych na kontaktach osobistych.
- „przeszukiwanie” lokalnych zasobów organizacji zrzeszających osoby niewidome i głuche, takich jak PZN i PZG

### Z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej

- W kolejnych projektach skierowanych do osób głuchoniewidomych warto utrzymać zindywidualizowany charakter wsparcia i jego szeroki zakres- od rehabilitacji podstawowej po zatrudnienie wspomagane. Taki zakres wsparcia pozwala na aktywizację społeczną i zawodową osób głuchoniewidomych z uwzględnieniem ich potrzeb i możliwości. Jednocześnie konieczne jest zapewnienie wsparcia tłumacza/ki-przewodniki i tłumacza/ki języka migowego, co stanowi nierozłączny element zapewnienia dostępności wsparcia.
- Wyposażenie w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne jest, w przypadku osób głuchoniewidomych, niezbędnym elementem aktywizacji zawodowej. Sprzęt przydaje się do wykonywania obowiązków zawodowych, ale także do komunikowania z przełożonymi i współpracownikami. Pozwala też na uczestnictwo w szkoleniach i spotkaniach. Sprzęt powinien być przyznawany indywidualnie. Brak sprzętu może uniemożliwić wejście na rynek pracy. W kolejnych projektach tego typu należy zapewnić środki na ten cel.



- Szkolenia zawodowe są istotnym elementem procesu aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych- dają możliwość zdobycia konkretnych umiejętności zawodowych. W szkoleniach takich nie powinno brać udział więcej niż 10 osób. W przypadku szkoleń komputerowych warto rozważyć zmniejszenie tej grupy do 5 osób. Wybór tematyki szkolenia powinien być poprzedzony analizą potrzeb. W czasie szkolenia powinno być zapewnione wsparcie tłumaczy/ek-przewodników i tłumacza/ki języka migowego, jako element dostępności szkolenia.
- Warsztaty aktywizacji zawodowej pełnią istotną rolę pośredniczącą między wsparciem indywidualnym a aktywizacją zawodową. Dają możliwość aktywizacji społecznej nie tylko na poziomie indywidualnym, ale, co ważne w przypadku osób wycofanych z głównego nurtu życia społecznego, na poziomie grupowym, niezbędnym, dla części osób głuchoniewidomych, dla późniejszej efektywnej aktywizacji na poziomie zawodowym.

### Z zakresu wsparcia otoczenia osób głuchoniewidomych

- Wsparcie niektórych osób z otoczenia jest niezbędne, jednak nie w formule przewidzianej w projekcie, gdzie beneficjentami/kami są równolegle osoba głuchoniewidoma i każdorazowo osoba z jej otoczenia
- Bardziej adekwatne do celu projektu jest wsparcie indywidualne, jednak w węższej niż przewidziana w projekcie formule, świadczone przez instruktora/kę rehabilitacji podstawowej, trenera/kę motywacji i dodatkowo doradcę/czynię ds. rozwoju zawodowego. Ostatni z wymienionych typów wsparcia może być świadczony również przez trenera/kę pracy w postaci wsparcia bezpośredniego i zdalnego.
- Wsparcie grupowe dla otoczenia, realizowane w postaci szkoleń dla otoczenia, trudno jednoznacznie uznać za podporządkowane głównemu celowi projektu. Zdaniem jego uczestników, niezależnie od jego treści merytorycznej, służyło ono głównie integracji otoczenia, w mniejszym stopniu zaś nauce wspierania osób głuchoniewidomych w procesie aktywizacji społeczno- zawodowej. Wynika to jednak z niezaspokojonej potrzeby integracji otoczenia jako zbiorowości doświadczającej podobnych trudności związanych z codziennym funkcjonowaniem z osobą głuchoniewidomą, niż z błędnej konstrukcji projektu.





## Z zakresu zatrudniania wspomaganego

- Zatrudnienie wspomagane jest skuteczną metodą aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych i powinno zostać wprowadzone jako stałe narzędzie wspierania osób głuchoniewidomych na rynku pracy.
- Model zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych zakłada szerokie rozumienie zadań trenera/ki pracy. Jego trzonem jest wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia, motywowanie, pomoc w kontaktach z pracodawcą. Wsparcie w miejscu pracy stanowi tylko jeden z elementów tak rozumianego zatrudnienia wspomaganego. Przy wprowadzaniu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych należy wziąć pod uwagę szerokie kompetencje trenera/ki pracy, które wynikają z takiego modelu.
- W modelu zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych istotne jest zapewnienie nie tylko wsparcia trenera/ki pracy, ale także wsparcia instruktora/ki rehabilitacji podstawowej, trenera/ki motywacji, doradcy/czyni ds. rozwoju zawodowego i doradcy/czyni ds. uprawnień. Ponadto powinno być zapewnione wsparcie z zakresu nabywania nowych umiejętności zawodowych- szkolenia zawodowe, indywidualne dofinansowanie do szkoleń, a także umiejętności społecznych- warsztaty aktywizacji zawodowej. Skuteczne zatrudnienie wspomaganego osób głuchoniewidomych nie jest możliwe bez zapewnienia środków na sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne. Konieczne jest też zapewnienie wsparcia towarzyszącego w postaci tłumaczy/ek przewodników i tłumaczy/ek języka migowego.
- Wsparcie trenera/ki pracy powinno być dostosowane do indywidualnych potrzeb i możliwości osoby, co oznacza że powinno być elastyczne i zindywidualizowane. Nie jest możliwa określona ogólna liczba godzin wsparcia trenera/ki przypadająca na jedną osobę.
- Pracodawcy pozytywnie oceniają model zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych i dostrzegają w nim szansę aktywizacji zawodowej tej grupy, choć widzą różnicę w roli, jaką pełnić powinien trener/ka pracy w stosunku do osób z niepełnosprawnością i pracodawców.
- Zdaniem pracodawców zasadniczym zadaniem modelu zatrudnienia wspomaganego jest bezpośrednie wsparcie osoby głuchoniewidomej przed podjęciem przez nią zatrudnienia i w początkowym jego okresie, tak by gotowa była ona do aktywnego podjęcia roli pracownika.



- Wsparcie pracodawcy powinno mieć charakter pośredni. Rola trenera/ki pracy powinna odpowiadać roli gwaranta pomyślności procesu. Stanowi bowiem istotne poświadczenie gotowości do podjęcia pracy przez proponowanego im kandydata/tkę i zabezpieczenie realnego wsparcia w przypadku pojawienia się ewentualnych czy potencjalnych trudności w adaptacji do i z środowiskiem pracy.

### Z zakresu zarządzania projektem

- Podział kraju na makroregiony można uznać za skuteczne rozwiązanie umożliwiające objęcie wsparciem osób z terenu całego kraju. W miarę możliwości należy jednak dążyć do zwiększenia liczby makroregionów w celu skuteczniejszego docierania z ofertą do mieszkańców małych miast i wsi.
- Zdalne zarządzanie trenerami/kami pracy może być uznane za efektywną formę zarządzania w zatrudnieniu wspomaganym, umożliwia stworzenie ogólnopolskiej sieci trenerów/ek pracy. Ważne jest wdrożenie narzędzi zdalnego zarządzania takich jak: określanie wskaźników pracy, okresowe rozmowy ewaluacyjne, okresowe formy sprawozdawczości i stworzenie platformy komunikacji (lista mailingowa). Przy zdalnym zarządzaniu konieczne jest pełne zdefiniowanie zadań koordynatora trenerów/ek pracy i zakomunikowanie jego zadań pracownikom projektu.
- Księga procedur jest skutecznym i efektywnym narzędziem w zarządzaniu projektem tego typu. Ułatwia pracę pracownikom/czkom na każdym szczeblu, a kadry zarządzającej umożliwia sprawne zarządzanie projektem, sprawozdawczość merytoryczną i finansową oraz sprawne kompletowanie dokumentacji dotyczącej wsparcia. Ponadto, dzięki narzędziom wprowadzonym w Księdze Procedur możliwe jest prowadzenie monitoringu wskaźników i monitoringu finansowego, co umożliwia szybką identyfikację pojawiających się ryzyk w realizacji projektu.



## Załącznik 1. Spis tabel i wykresów

- Wykres 2. Osoby głuchoniewidome – podział ze względu na płeć
- Wykres 2. Osoby głuchoniewidome- podział ze względu na status na rynku pracy
- Wykres 3. Osoby głuchoniewidome- podział ze względu na wykształcenie.
- wykres 4. Podział beneficjentów/ek ze względu na wiek
- Wykres 5. Podział beneficjentów/ek ze względu na miejsce zamieszkania
- Wykres 6. Podział beneficjentów/ek ze względu na województwa
- Wykres 7. Osoby głuchoniewidome- główne powiaty, z których rekrutowali się beneficjenci/tki
- wykres 8. Beneficjenci/tki z otoczenia- podział na płeć
- Wykres 9. Otoczenie osób głuchoniewidomych -podział ze względu na wiek
- Wykres 10. Otoczenie osób głuchoniewidomych- podział ze względu na status na rynku pracy
- Wykres 11. Otoczenie osób głuchoniewidomych- podział ze względu na wykształcenie.
- Wykres 12. Otoczenie-podział ze względu na województwa.
- Wykres 13. Ilość spotkań w danej kategorii wsparcia indywidualnego udzielanego głuchoniewidomym beneficjentom/kom projektu
- Wykres 14. Struktura rozkładu ilości form wsparcia i korzystających z niego beneficjentów/ek projektu
- Wykres 15. Struktura rozkładu ilości godzin wsparcia i korzystających z niego beneficjentów/ek projektu
- Wykres 16. Ilość głuchoniewidomych beneficjentów/ek projektu, którzy skorzystali z danej formy wsparcia
- Wykres 17. Wsparcie indywidualne w podziale na płeć beneficjentów/ek
- wykres 18. Dystrybucja poszczególnych form wsparcia indywidualnego w podziale na płeć beneficjentów/ek
- Wykres 19. Ilość rodzajów wsparcia w podziale na płeć korzystających z niego beneficjentów/ek
- Wykres 20. Szkolenia zawodowe- podział ze względu na płeć beneficjentów/ek
- Wykres 21. Podział ze względu na płeć na poszczególnych szkoleniach zawodowych
- Wykres 22. Szkolenia zawodowe- podział uczestników/cze ze względu na wiek
- Wykres 23. Ocena zadowolenia ze szkolenia w perspektywie beneficjentów/ek. (Odpowiedz na pytanie oceń w skali od 1 do 5 na ile byłeś/byłaś zadowolony ze szkolenia?)
- Wykres 24. Ocena zadowolenia z uczestnictwa w poszczególnych szkoleniach
- Wykres 25. Najlepiej oceniane elementy szkolenia
- Wykres 26. Ocena przydatności szkolenia w perspektywie jego uczestników/czek
- Wykres 27. Ocena przydatności szkolenia w kontekście wyniesionych z niego treści
- Wykres 28. Uczestnicy/tki warsztatów w podziale na województwa i odpowiadające im makroregiony
- Wykres 29. Ocena warsztatów pod kątem istotności przekazanej wiedzy (Odpowiedz na pytanie: Oceń w skali na ile dowiedziałeś się czegoś nowego na tych zajęciach?)
- Wykres 30. Na ile zajęcia prowadzone były w ciekawy sposób?
- Wykres 31. Na ile prowadzący mówił zrozumiale?
- Wykres 32. Ocena zadowolenia beneficjentów/ek z udziału w poszczególnych modułach warsztatów.
- Wykres 33. Zestawienie odpowiedzi na ogólne pytanie: czy na warsztatach dowiedziałeś/aś się jak...? w odniesieniu do rezultatów miękkich założonych w projekcie.
- Wykres 34. Zestawienie odpowiedzi na ogólne pytanie: czy na warsztatach dowiedziałeś/aś się jak...? w podziale na płeć, w odniesieniu do rezultatów miękkich założonych w projekcie.
- Wykres 35. Ilość wskazań dotyczących rodzajów wiedzy wyniesionej przez beneficjentów/tki z warsztatów
- Wykres 36. Ilość wskazań dotyczących rodzajów wiedzy wyniesionej przez beneficjentów/tki z Warsztatów w podziale na płeć



- Wykres 37. Dofinansowanie doszkoleń indywidualnych w podziale na płeć
- Wykres 38. Dofinansowanie do szkoleń indywidualnych w podziale na województwa
- Wykres 39. Zróżnicowanie tematyki szkoleń indywidualnych z uwzględnieniem ilości osób z nich korzystających
- Wykres 40. Podział respondentów badania- Sprzęt ze względu na wiek
- Wykres 41. Ilość i rodzaj przyznanego sprzętu
- Wykres 42. Najczęściej wymieniane powody wnioskowania o sprzęt
- Wykres 43. Źródła wiedzy o możliwościach ubiegania się o sprzęt w projekcie
- Wykres 44. Ocena zadowolenia z przyznanego sprzętu.
- Wykres 45. Ubieganie się o sprzęt finansowany z innych źródeł.
- Wykres 46. Ocena sposobu przyznawania sprzętu w porównaniu z innymi instytucjami
- Wykres 47. Struktura pokrewieństwa między osobami głuchoniewidomymi a osobami z ich otoczenia
- Wykres 48. Ilość godzin wsparcia przypadająca na beneficjentów/ek z otoczenia.
- Wykres 49. Ilość beneficjentów/ek z otoczenia osób głuchoniewidomych korzystających z najczęściej wybieranych form wsparcia.
- Wykres 50. Struktura godzinowa wsparcia indywidualnego dla osób z otoczenia
- Wykres 51. Ilość beneficjentów/ek uczestniczących w spotkaniach dla otoczenia
- Wykres 52. Ocena szkoleń dla otoczenia w perspektywie ich beneficjentów/ek
- Wykres 53. Rozkład odpowiedzi na pytanie: Na ile Twój udział w szkoleniu zmienił?:
- Wykres 54. Deklaracje osób z otoczenia dotyczące najistotniejszych obszarów wiedzy, jaką nabyły podczas szkoleń.
- Wykres 55. Zatrudnienie wspomagane- podział beneficjentów/ek ze względu na płeć
- Wykres 56. Zatrudnienie wspomagane- podział beneficjentów/ek we względu na miejsce zamieszkania miasto/wieś
- Wykres 57. Zatrudnienie wspomagane- podział beneficjentów/ek ze względu na województwa
- Wykres 58. Zatrudnienie wspomagane- podział beneficjentów/ek ze względu na status na rynku pracy
- Wykres 59. Zatrudnienie wspomagane- podział beneficjentów/ek ze względu na wykształcenie.
- Wykres 60. Ocena przygotowania do pracy w projekcie- trenerzy/ki pracy
- Wykres 61. Ilość spotkań i ilość godzin w ramach poszczególnych elementów zatrudnienia wspomagane
- Wykres 32. Rozkład godzinowy wsparcia przypadającego na beneficjenta/tkę w zadaniu zatrudnienie wspomagane
- Wykres 63. Struktura ilości rodzajów wsparcia, z jakiego korzystali beneficjenci/tki zadania zatrudnienie wspomagane i ilości jego beneficjentów/ek
- Wykres 64. Ilość godzin zatrudnienia wspomagane- dystrybucja w podziale na płeć
- Wykres 65. Interesariusze modelu zatrudnienie wspomagane osób głuchoniewidomych
- Wykres 66. Charakterystyka badanych pracodawców ze względu na formę i rodzaj działalności.
- Wykres 67. Charakterystyka badanych pracodawców ze względu na wielkość przedsiębiorstwa.
- Wykres 68. Struktura zatrudniania osób niepełnosprawnych z uwagi na rodzaj przedsiębiorstwa
- Wykres 69. Struktura ilości zatrudnionych obecnie przez badanych pracodawców osób niepełnosprawnych
- Wykres 70. Potrzeba wsparcia w procesie zatrudnienia osób głuchoniewidomych- perspektywa pracodawców.
- Wykres 71. Przekonanie o konieczności wsparcia pracodawcy w procesie zatrudniania głuchoniewidomego pracownika w odniesieniu do doświadczeń związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych
- Wykres 72. Struktura zakresu wsparcia potrzebnego pracodawcom w procesie zatrudniania osoby głuchoniewidomej.
- Wykres 43. Istniejące i pożądane obowiązki trenera/ki pracy- perspektywa pracodawców. Zróżnicowanie.
- Wykres 74. Istniejące i pożądane obowiązki trenera/ki pracy- perspektywa pracodawców. Suma



Wykres 75. Tryb udzielania wsparcia osobie głuchoniewidomej przez trenera/kę pracy- perspektywa pracodawców

Wykres 76. Czy Pana/Pani zdaniem osoba głuchoniewidoma poradzi sobie na otwartym rynku pracy bez wsparcia trenera/ki pracy?

Wykres 77. Ocena modelu zatrudnienia wspomaganego w perspektywie pracodawców

Wykres 78. Stosunek założeń do realizacji w odniesieniu do wskaźnika aktywizacji zawodowej