

Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II

Podręcznik dobrych praktyk

Spis treści

1. Wprowadzenie
 - 1.1. Znaczenie projektu
 - 1.2. Wykształcenie niepełnosprawnych absolwentów
 - 1.3. Istota stażu rehabilitacyjnego w instytucji publicznej lub prywatnej firmie
 - 1.4. Środowisko pracy osób niepełnosprawnych jako czynnik warunkujący satysfakcję z pracy
 - 1.5. Inne czynniki warunkujące satysfakcję niepełnosprawnych absolwentów z pracy
2. Procedura przygotowania Podręcznika dobrych praktyk
3. Cele i założenia projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”
 - 3.1. Cele szczegółowe projektu
 - 3.2. Główne założenia projektu
4. Realizacja projektu
 - 4.1. Rekrutacja uczestników projektu
 - 4.2. Indywidualny Plan Działania
 - 4.2.1. Gromadzenie adekwatnych informacji
 - 4.2.2. Planowanie kariery zawodowej i strategii wsparcia
 - 4.2.3. Sporządzenie Indywidualnego Planu Działania
 - 4.2.4. Aktualizacja Indywidualnego Planu Działania
5. Warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej
 - 5.1. Integracyjne wyjazdowe warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej dla Beneficjentów
 - 5.2. Warsztaty dla osób z bliskiego otoczenia Beneficjentów
6. Szkolenie zawodowe
7. Zajęcia praktyczne u pracodawcy
8. Staż rehabilitacyjny
 - 8.1. Poprawność wypełniania obowiązków przez stażystę
 - 8.2. Zaangażowanie stażysty w pracę/doskonalenie zawodowe
 - 8.3. Inicjatywy własne stażysty w trakcie stażu
 - 8.4. Relacje interpersonalne pomiędzy stażystą a przełożonym i współpracownikami
 - 8.5. Organizacyjne aspekty tworzenia stanowiska pracy dla stażysty
8. Zatrudnienie Beneficjentów
9. Opinia Beneficjentów o stażu rehabilitacyjnym

10.1. Ogólna opinia o poszczególnych aspektach stażu

10.2. Opinie wybranych Beneficjentów o stażu

11. Podsumowanie

12. Wnioski

Piśmiennictwo

Partnerzy projektu

Opracowanie

prof. nadzw. dr. hab. Tomasz Tasiemski

Skróty stosowane w podręczniku

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

FAR – Fundacja Aktywnej Rehabilitacji

FFM – Fundacja Fuga Mundi

SPI – Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

Niniejszy *Podręcznik dobrych praktyk* jest zaktualizowaną wersją podręcznika

Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy. Podręcznik dobrych praktyk, opracowanego przez prof. nadzw. dr. hab. Tomasza Tasiemskiego.

Jego treść została dostosowana do działań mających miejsce podczas II edycji projektu (uwzględniających m. in udział trzeciego Partnera – Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji).

1. Wprowadzenie

1.1. Znaczenie projektu

Zmiany społeczne w Polsce spowodowały, że coraz więcej osób niepełnosprawnych podnosi swój poziom wykształcenia. Wcześniejsze badania wielokrotnie wskazywały na to, że wykształcenie jest jednym z głównych czynników warunkujących zatrudnienie i sukces w pracy zawodowej. W przypadku osób niepełnosprawnych dobrej jakości wykształcenie jest szczególnie istotne, choćby ze względu na ograniczenia w wykonywaniu wielu zawodów wymagających:

- a) sprawności manualnej i szybkiego przemieszczania się (schorzenia narządu ruchu),
- b) precyzyjnego postrzegania wzrokowego i/lub słuchowego (schorzenia narządu wzroku i/lub słuchu),
- c) podejmowania ważnych decyzji i kierowania zespołem osób (niepełnosprawność intelektualna).

Współcześnie jednak ukończenie nawet tzw. renomowanej wyższej uczelni nie gwarantuje szybkiego uzyskania zatrudnienia, a w odniesieniu do absolwentów niepełnosprawnych jest to jeszcze trudniejsze ze względu na wspomniane wyżej ograniczenia w codziennym funkcjonowaniu. Biorąc pod uwagę powyższe trudności należy stwierdzić, że projekt pn. „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki¹, idealnie odpowiada potrzebom aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce.

1.2. Wykształcenie niepełnosprawnych absolwentów

Zarówno osoby pełnosprawne, jak i niepełnosprawne, mają współcześnie świadomość, że poziom wykształcenia determinuje karierę zawodową, przy czym studiowanie dla osób niepełnosprawnych, poza zdobywaniem fachowej wiedzy, świadczy też o przełamywaniu własnych ograniczeń i udowadnia innym, że mimo niepełnosprawności można zdobyć wyższe wykształcenie (Maj i wsp., 2008). Świadomość ta znajduje odzwierciedlenie w obiektywnych danych statystycznych. Według raportu Głównego Urzędu Statystycznego w latach 2005-2011 nastąpił ponad dwukrotny wzrost odsetka studentów niepełnosprawnych podejmujących

¹ Priorytet I – Zatrudnienie i integracja społeczna, Działania 1.3. – Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej, Poddziałania 1.3.6. PFRON – Projekty systemowe.

studia wyższe, od 14510 osób w 2005 roku do 30249 osób w 2011 roku (GUS, 2005, 2011). W 2011 roku wśród studentów niepełnosprawnych w Polsce odnotowano 2017 osób z uszkodzeniami narządu słuchu, 2638 z uszkodzeniami narządu wzroku, 8661 z uszkodzeniami narządu ruchu i 16933 z innym rodzajem niepełnosprawności. Aktualnie co szósty Polak kończy studia wyższe, w tym co 20 osoba niepełnosprawna. Ten pozytywny trend nie zmienia jednak faktu, że osoby niepełnosprawne są gorzej wykształcone, niż ogół populacji w Polsce, zwłaszcza osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Osoby niepełnosprawne istotnie rzadziej, w stosunku do całej populacji, zdobywają też wykształcenie średnie i policealne (GUS, 2013).

Niższy poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych, w porównaniu do osób pełnosprawnych, wynika prawdopodobnie z systemu kształcenia osób o specjalnych potrzebach. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego osoby niepełnosprawne podejmują edukację podstawową i ponadpodstawową przede wszystkim w systemie specjalnym (około 71%), który gorzej, niż system powszechny, przygotowuje do podjęcia studiów wyższych. Poziom nauczania w szkołach specjalnych jest zazwyczaj niższy, niż w szkołach publicznych, a specjalne warunki nauki nie przygotowują odpowiednio młodzieży niepełnosprawnej do wymagań stawianych przed studentami (np. swobodne funkcjonowanie w społeczności akademickiej, kreatywność, umiejętność samodzielnej nauki itp.) (Krawczak, 2000; Nowakowska, 2008). W konsekwencji niepełnosprawni studenci częściej przejawiają postawy roszczeniowe, bierność wobec stawianych im wyzwań, a także gorzej sobie radzą w relacjach z wykładowcami i innymi, pełnosprawnymi studentami (Dryżałowska, Żuraw, 2006). Brak odpowiednich kompetencji społecznych zapewne utrudnia też niepełnosprawnym absolwentom efektywne poszukiwanie pracy, prezentację swojej wiedzy i umiejętności przed pracodawcą, a później funkcjonowanie w miejscu pracy. Z drugiej strony, w badaniach satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością dowiedziono, że im bardziej osoby te były usatysfakcjonowane swoim wykształceniem, tym bardziej były zadowolone z wykonywanej pracy (Brzezińska, Piotrowski, 2008). W sytuacji tej bardzo istotne jest odpowiednie wsparcie osoby niepełnosprawnej w momencie wyboru ścieżki kształcenia, która powinna uwzględniać nie tylko chęci młodego człowieka, ale także jego potencjał intelektualny, zainteresowania, umiejętności i zdolności psychomotoryczne (Dziurzyński, 2007).

1.3. Istota stażu rehabilitacyjnego w instytucji publicznej lub prywatnej firmie

Staż rehabilitacyjny, będący nieodłącznym elementem projektów aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych, pozwala Beneficjentom projektu zorientować się jak funkcjonuje w praktyce złożona sieć powiązań i zależności występująca w miejscu pracy. Wykonywanie prawie każdej pracy zawodowej wiąże się z koniecznością przebywania, często wielogodzinnego, w grupie tych samych osób, a niejednokrotnie również z potrzebą wspólnego wykonywania powierzonych zadań lub rozwiązywania problemów specyficznych dla zajmowanego stanowiska pracy. Tworzy się wówczas swoisty mikroświat, w którym harmonijne funkcjonowanie wszystkich pracowników sprzyja dobrej atmosferze w pracy i efektywności każdego z pracowników (Brzezińska, Piotrowski, 2008). W takiej roli musi się także odnaleźć pracownik niepełnosprawny, którego obniżona sprawność fizyczna, sensoryczna lub intelektualna, może (ale nie musi) utrudniać wykonywanie powierzonych zadań, a w efekcie wpływać na relacje w zespole pracowników. Staż rehabilitacyjny w konkretnym miejscu pracy (instytucji, firmie) jest więc osoby niepełnosprawnej niezwykle istotną szansą na przetestowanie własnych możliwości współpracy w zespole i wykształcenie takiego modelu funkcjonowania, w którym charakter niepełnosprawności nie determinuje (lub wpływa w jak najmniejszym stopniu) na efektywność w pracy i relacje ze współpracownikami.

1.4. Środowisko pracy osób niepełnosprawnych jako czynnik warunkujący satysfakcję z pracy

Satysfakcja z wykonywanej pracy zawodowej jest istotna, zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Dla pracownika wpływa ona na poczucie ogólnego zadowolenia z życia, natomiast dla pracodawcy oznacza pozyskanie bardziej wydolnego (efektywnego), zaangażowanego w wykonywane obowiązki i emocjonalnie związanego z miejscem pracy pracownika (lojalnego wobec pracodawcy). Taka postawa wiąże się również z większą motywacją pracownika do wykonywanej pracy i rzadszą absencją (Wołowska, 2005). Również w tym przypadku staż rehabilitacyjny jest dla osoby niepełnosprawnej okazją do przekonania się czy wykonywana podczas stażu praca przynosi oczekiwaną satysfakcję, np. w porównaniu do pracy zdalnej, w której osobisty kontakt z innymi pracownikami jest znacznie zredukowany lub w ogóle nie istnieje. Na satysfakcję z wykonywanej pracy przez osobę niepełnosprawną ma również wpływ to jak postrzegana jest przez swojego zwierzchnika i współpracowników (przełamywanie stereotypów dotyczących

niepełnosprawności, a czasem wręcz lęku przed kontaktem z osobą niepełnosprawną). Dotychczasowe badania wykazały, że docenianie zaangażowania niepełnosprawnego pracownika przez szefa i współpracowników, a także szacunek do niego i zrozumienie dla jego potrzeb/ograniczeń wynikających z niepełnej sprawności są tymi przejawami zachowania, które w istotny sposób wpływają na odczuwanie satysfakcji z pracy przez osobę niepełnosprawną (Brzezińska, Piotrowski, 2008).

Zadowolenie z pracy uwarunkowane jest także stopniem dostosowania miejsca pracy do potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Pozbawiony barier dostęp do budynku, swobodne poruszanie się wewnątrz obiektu, przystosowanie newralgicznych pomieszczeń w miejscu pracy (ubikacji, pokoju socjalnego itp.) powoduje, że pracownik niepełnosprawny może czuć się komfortowo w miejscu pracy. Sytuacja odwrotna, w której pracownik niepełnosprawny musiałby często liczyć na pomoc współpracowników w różnych codziennych sytuacjach (np. w pokonaniu schodów prowadzących do budynku) zapewne wpłynie na obniżenie jego satysfakcji z wykonywanej pracy. W tym przypadku staż Beneficjentów projektu był swoistego rodzaju testem stopnia przystosowania poszczególnych obiektów (miejsc odbywania stażu) do potrzeb potencjalnych niepełnosprawnych klientów/petentów. Znalezienie odpowiedniego miejsca na staż było z pewnością dużym wyzwaniem, zwłaszcza w odniesieniu do firm prywatnych, które nie muszą spełniać wymogów przystosowania do osób niepełnosprawnych, jak to ma miejsce w przypadku budynków użyteczności publicznej.

1.5. Inne czynniki warunkujące satysfakcję niepełnosprawnych absolwentów z pracy

Śród wielu czynników, jakie mogą wpływać na satysfakcję z pracy, w badaniach dowiedziono, że w odniesieniu do osób niepełnosprawnych, istotnym wyznacznikiem satysfakcji z wykonywanej pracy są dodatkowe umiejętności, zarówno te związane z formalnym wykształceniem (np. znajomość języków obcych, ukończone szkolenia), jak i te związane z codzienną aktywnością (np. sprawna obsługa programów komputerowych, biegle poruszanie się – wyszukiwanie informacji – w Internecie).

Szczególnie istotne dla satysfakcji z pracy okazały się szkolenia zawodowe zwiększające kompetencje osób niepełnosprawnych na poszczególnych stanowiskach pracy, jak również te, które rozwijały zdolności radzenia sobie ze stresem lub rozwiązywaniem konfliktów (Brzezińska, Piotrowski, 2008). Dlatego też jednym z podstawowych elementów udziału osób niepełnosprawnych w niniejszym projekcie było nabycie nowych umiejętności, przydatnych w miejscu pracy.

2. Procedura przygotowania Podręcznika dobrych praktyk

Pojęcie „dobra praktyka” można zdefiniować jako pozytywnie zweryfikowany, rzetelny sposób postępowania, który może mieć zastosowanie w różnych obszarach aktywności społecznej. Głównym celem projektu pn. „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” było podniesienie szans na zatrudnienie osób niepełnosprawnych będących absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, policealnych i wyższych, poprzez objęcie tych osób kompleksowym wsparciem podczas realizacji projektu na terenie całej Polski. Dlatego też w odniesieniu do niniejszego podręcznika, dobra praktyka będzie rozumiana jako metodologia, tj. sposób pracy z grupą docelową projektu – absolwentami z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi, a także rozwiązania techniczne lub organizacyjne, które okazały się pomocne w osiągnięciu celów projektu i posiadają potencjał do zastosowania w innych, podobnych działaniach.

Ostatecznie założono, że „Podręcznik dobrych praktyk” powinien zawierać:

- 1) Informacje na temat dobrych praktyk dotyczących konkretnych doświadczeń powstałych w trakcie realizacji niniejszego projektu
- 2) Informacje na temat sposobu pracy z grupą docelową
- 3) Informacje na temat rozwiązań technicznych lub organizacyjnych, które okazały się pomocne w osiągnięciu celów projektu
- 4) Przykłady skutecznych dobrych praktyk w zatrudnianiu grupy docelowej.

W celu kompleksowego przedstawienia dobrych praktyk wypracowanych w ramach pierwszej edycji projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy”, przygotowano specjalne kwestionariusze dla Partnerów projektu, tj. Fundacji Aktywnej Rehabilitacji (FAR) oraz Fundacji Fuga Mundi (FFM). Kwestionariusze obejmowały pytania o charakterze otwartym, podzielone na trzy sekcje: 1) Realizacja projektu, 2) Wskazania na przyszłość oraz 3) Inne informacje (istotne dla projektu, ale nie objęte wcześniejszymi pytaniami). W terminie kilku dni od otrzymania wypełnionego kwestionariusza przeprowadzono dodatkowo wywiad telefoniczny z pracownikiem merytorycznym projektu, aby uszczegółowić i wzbogacić niniejszy podręcznik o praktyczne przykłady dobrych praktyk powstałych w efekcie tego projektu.

Poza tym, w celu zobrazowania przebiegu i efektów projektu, poproszono o wypowiedź Beneficjentów i pracodawców projektu, dla których przygotowano odmienne kwestionariusze. Beneficjenci wypełniali „Kwestionariusz oceny indywidualnego wsparcia” (obejmujący dane osobowe, dane dotyczące schorzenia i ocenę udziału w projekcie),

natomiast pracodawcy wypełniali „Kwestionariusz analizy doświadczeń w organizacji stażu rehabilitacyjnego i/lub zatrudniania osoby niepełnosprawnej” (obejmujący charakterystykę instytucji oraz informacje o stażu i opinię o stażystach). Do udzielenia odpowiedzi zaproszono większość Beneficjentów i pracodawców. Ostatecznie otrzymano (po kilku listach przypominających) 15 odpowiedzi od Beneficjentów i 35 odpowiedzi od pracodawców, z których tylko kilkanaście wykorzystano w niniejszej publikacji (niektóre wypowiedzi były bardzo krótkie, np. jednozdaniowe i nie wносиły niczego istotnego do opisu efektów projektu). Ze względu na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, opisy indywidualnych przypadków (Beneficjentów i pracodawców) pozbawione są danych pozwalających na identyfikację osoby lub miejsca odbywania stażu.

W niniejszym Podręczniku dobrych praktyk przedstawiono również wyniki *Raportu okresowego z ewaluacji projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” za okres od 01.12.2013 r. – 30.11.2014 r.* W wymienionym raporcie analizą zostały objęte m.in. następujące formy wsparcia: WAS-Z, praktyki zawodowe, staże rehabilitacyjne oraz szkolenia zawodowe.

Od uczestników projektu zebrano opinie przy pomocy kwestionariuszy ankiet zawierających: pytania zamknięte, skalę ocen od 1 (bardzo nisko) do 5 (bardzo dobrze), a także pytania otwarte uzasadniające i uzupełniające wskazane odpowiedzi. Kwestionariusze ankiet były bieżąco przekazywane przez wszystkich trzech Partnerów projektu (Fundację Fuga Mundi, Fundację Aktywnej Rehabilitacji FAR oraz Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji) po zakończeniu przez uczestników udziału w danej formie wsparcia. W ramach ewaluacji okresowej wykorzystano wyniki zebrane przy pomocy następujących narzędzi badawczych: ankiet dot. warsztatów aktywizacji społeczno-zawodowej, ankiet dot. praktyk zawodowych, ankiet dot. staży rehabilitacyjnych, ankiet dot. szkoleń zawodowych. W przypadku powołania się na ankiety ewaluacyjne, oznacza to ankiety, które zostały wykorzystane do opracowania *Raportu okresowego z ewaluacji projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” za okres od 01.12.2013 r. – 30.11.2014 r.*

Konkludując, redakcja podręcznika oraz zespół projektowy dołożyli wszelkich starań, aby „dobre praktyki” aktywizacji społeczno-zawodowej absolwentami z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi wypracowane w ramach tego projektu, były przedstawione w sposób pozwalający na ich zastosowanie przez inne organizacje rządowe i pozarządowe, które podejmują działania w tym obszarze. Najbardziej efektywny sposób postępowania (dobre praktyki) wyróżniono tekstem zamieszczonym w ramce [**pogrubionym drukiem**], natomiast wypowiedzi

Beneficjentów i pracodawców wyróżniono *kursywą*. Fragmenty wypowiedzi Beneficjentów i pracodawców – te, które ilustrowały dobre praktyki wypracowane w poszczególnych etapach projektu – wyróżniono ***pogrubioną kursywą***.

3. Cele i założenia projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”

3.1. Cele szczegółowe projektu

W odniesieniu do projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” przyjęto następujące cele szczegółowe:

- 1) Zwiększenie i rozwój umiejętności u absolwentów niepełnosprawnych poprzez zapewnienie tym osobom kompleksowego i indywidualnie dobranego wsparcia w celu przygotowania tych osób do wejścia na rynek pracy bądź podjęcie lub kontynuowanie nauki.
- 2) Zmiana postaw społecznych u osób z otoczenia osób niepełnosprawnych w obszarze aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych.
- 3) Wejście na rynek pracy osób niepełnosprawnych poprzez zmianę postaw pracodawców w zakresie postrzegania pracownika niepełnosprawnego.

3.2. Główne założenia projektu

Założono, że projekt obejmie 375 osób niepełnosprawnych (200 kobiet i 175 mężczyzn) zakwalifikowanych do udziału, według następujących kryteriów:

- 1) Znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności
- 2) Wiek poniżej 30 lat w momencie przystąpienia do projektu
- 3) Absolwent szkoły ponadgimnazjalnej, policealnej lub uczelni wyższej
- 4) Zamieszkiwanie na obszarze całego kraju
- 5) Pozostawanie bez zatrudnienia (osoby bezrobotne lub poszukujące pracy)
- 6) Posiadanie odpowiedniego poziomu gotowości psychofizycznej do podjęcia zmian w życiu i deklaracja udziału w całej ścieżce wsparcia w projekcie
- 7) Stan zdrowia pozwalający na udział w projekcie.

W projekcie przyjęto bardzo szeroką definicję „osoby z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi”. Były to osoby, które:

- miały w orzeczeniu o niepełnosprawności minimum dwa kody niepełnosprawności albo
- posiadały orzeczenie o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a na etapie kwalifikacji przedstawiły zaświadczenie od lekarza o niepełnosprawności współwystępującej.

W odniesieniu do wieku Beneficjenta, przyjęto wiek absolwenta określony w Ustawie z dnia 17 lipca 2009 roku o praktykach absolwenckich (Dz.U. 2009 nr 127 poz. 1052). Artykuł 2.1. Ustawy stanowi, że *Osoba fizyczna, osoba prawna albo jednostka organizacyjna nieposiadająca osobowości prawnej, zwane dalej „podmiotem przyjmującym na praktykę”, może przyjmować na praktykę osobę, która ukończyła co najmniej gimnazjum i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 30. roku życia, zwaną dalej „praktykantem”*. Wiek 30 lat uzasadniony był faktem, że niepełnosprawność zwykle wydłuża okres wchodzenia w role zawodowe i często generuje przerwy w edukacji, niezbędne na powrót do zdrowia.

W ramach projektu założono też, wsparciem będzie objętych 250 osób z bliskiego otoczenia Beneficjentów (150 kobiet i 100 mężczyzn).

4. Realizacja projektu

Kompleksowość wsparcia w projekcie polegała na zastosowaniu wzajemnie komplementarnych form wsparcia, których głównym celem było wprowadzenie Beneficjenta na rynek pracy. Wyróżnić można pięć głównych form wsparcia Beneficjentów oferowanych w ramach projektu. Obok wsparcia w zakresie edukacji i kształcenia ustawicznego, zastosowano usługi rynku pracy (praktyki zawodowe, poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy).

1) Działania w zakresie edukacji:

- Wsparcie w kontynuacji nauki (wpisowe, czesne, podręczniki, pomoce naukowe).
- Indywidualne wsparcie Beneficjentów w organizacji praktyk zawodowych.
- Organizacja szkoleń zawodowych.
- Organizacja staży rehabilitacyjnych.
- Udzielanie informacji i porad Beneficjentom w zakresie nowoczesnych form edukacji i pracy (e-learning, telepraca).

2) Działania w zakresie praktyk zawodowych:

- Pomoc w ocenie posiadanych predyspozycji, zainteresowań oraz aspiracji zawodowych.
- Zwiększenie możliwości Beneficjentów w zakresie uzyskiwania, podnoszenia i aktualizacji kwalifikacji zawodowych.
- Pozyskiwanie informacji o możliwościach udziału w praktykach zawodowych
- Pozyskiwanie organizatorów praktyk zawodowych.
- Udzielanie Beneficjentom informacji dotyczących możliwości odbycia praktyk.
- Wsparcie Beneficjentów w podjęciu praktyk zawodowych.

3) Działania w zakresie organizacji i realizacji staży rehabilitacyjnych:

- Pozyskiwanie informacji o możliwości odbycia staży rehabilitacyjnych.
- Nawiązywanie współpracy z pracodawcami w zakresie przyjęcia Beneficjentów na staże rehabilitacyjne.
- Udzielanie porad i informacji Beneficjentom o możliwościach odbycia staży rehabilitacyjnych.
- Wprowadzenie osób niepełnosprawnych do zadań w miejscu pracy – szkolenie stanowiskowe (praktyczne), jak również pomoc w nawiązaniu relacji interpersonalnych.

- Wsparcie osób niepełnosprawnych aż do całkowitego usamodzielnienia się w miejscu pracy.
- Monitoring realizowanych staży rehabilitacyjnych – wsparcie Beneficjentów i pracodawców.

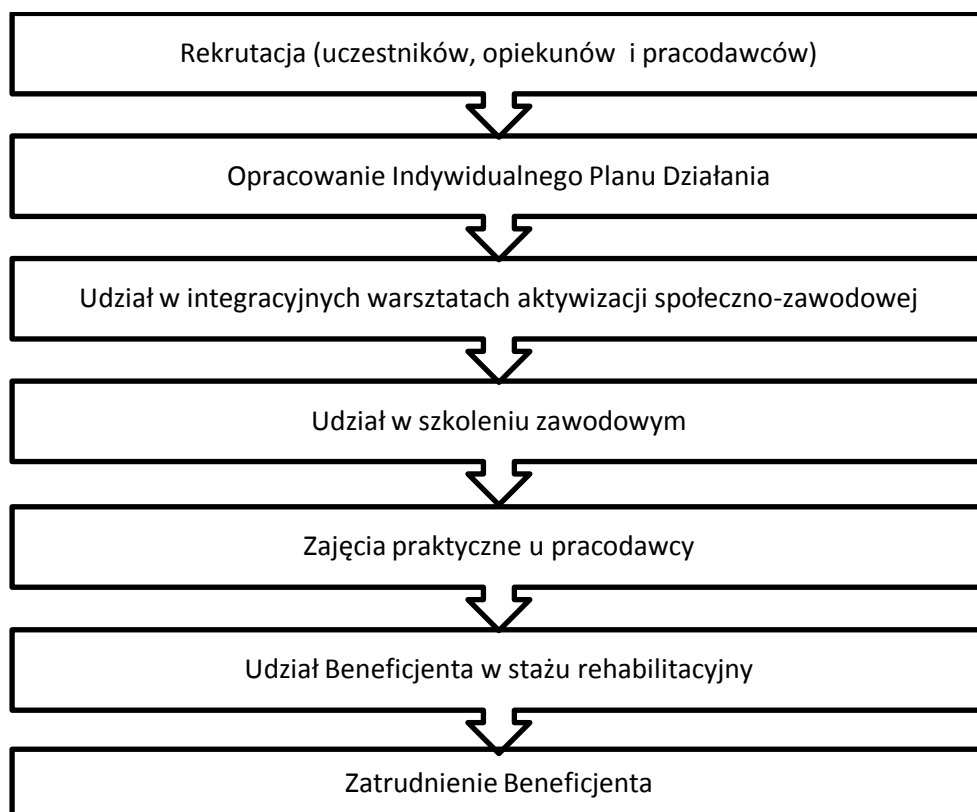
4) Działania w zakresie poradnictwa zawodowego:

- Udzielanie Beneficjentom porad ułatwiających wybór zawodu, zmianę kwalifikacji lub podjęcie zatrudnienia.
- Udzielanie Beneficjentom informacji o zawodach, rynku pracy, możliwościach szkolenia i kształcenia.
- Udzielanie informacji i doradztwo pracodawcom w zakresie doboru kandydatów na posiadane oferty pracy.

5) Działania w zakresie pośrednictwa pracy:

- Pozyskiwanie informacji o ofertach pracy oraz nawiązywanie współpracy z pracodawcami.
- Udzielanie informacji Beneficjentom o ofertach pracy oraz pomoc w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia.
- Wsparcie pracodawców w pozyskaniu Beneficjentów o odpowiednim profilu zawodowym na oferowane stanowiska pracy.
- Udzielanie porad i informacji pracodawcom w zakresie prawnych aspektów zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz elastycznych formach zatrudnienia.
- Wsparcie pracodawcy w procedurze zatrudniania ON poprzez informowanie o prawach i obowiązkach oraz o możliwościach wykorzystania instrumentów rynku pracy.

Modelowe rozwiązanie projektowe, prowadzące od rekrutacji osób niepełnosprawnych do ich zatrudnienia na otwartym rynku pracy, obejmuje siedem etapów (Rycina 1) i stanowi tzw. pełną ścieżkę wsparcia oferowaną Beneficjentom. W przypadku jednak stwierdzenia, że np. Beneficjent posiada już odpowiednie kwalifikacje zawodowe, mógł być od razu skierowany na staż rehabilitacyjny, po którym uzyskiwał zatrudnienie, czyli realizował niepełną (skróconą) ścieżkę wsparcia. Wsparcie Beneficjenta w projekcie miało charakter bezpośredni, a jego celem była zmiana sytuacji życiowej konkretnej osoby.



Rycina 1. Etapy realizacji projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”

4.1. Rekrutacja uczestników projektu

Rekrutacja miała charakter ciągły i wsparta była działaniami informacyjno-promocyjnymi. Działania rekrutacyjne skierowane były do kandydatów/tek na terenie całego kraju, za pośrednictwem przekazu umieszczonego na plakatach, ulotkach dystrybuowanych w szkołach, na uczelniach wyższych, Urzędach Pracy, Ośrodkach Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrach Pomocy Rodzinie, Miejskich Ośrodkach Pomocy Społecznej, poradniach psychologiczno-pedagogicznych itp. Informacja o możliwości udziału w projekcie bieżąco zamieszczona była na portalach internetowych. Działania poszczególnych Partnerów nieznacznie się różniły.

Nabór Beneficjentów do projektu prowadzony był m.in. na przez

- specjalistę ds. rekrutacji i obsługi Beneficjentów Ostatecznych (Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji);
- specjalistę ds. obsługi Beneficjentów Ostatecznych oraz trenera pracy (Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR);
- specjalistę ds. rekrutacji, doradcę zawodowego oraz psychologa (Fundacja Fuga Mundi).

Wszyscy potencjalni uczestnicy, tj. Beneficjenci, ich opiekunowie i pracodawcy, mieli zapewniony równy dostęp do udziału w projekcie. FFM przeprowadziła działania rekrutacyjne w zróżnicowany sposób:

- 1) Serwis internetowy Fundacji (www.praca ffm.pl), na którym zamieszczono regulamin rekrutacji (zawierał zapisy informujące o możliwym udziale w projekcie uczestników z terenu całej Polski i był dostępny w równym stopniu dla uczestników z terenu całego kraju).
- 2) Na stronach internetowych FFM zamieszczono też ogłoszenia zapraszające potencjalnych uczestników (Beneficjentów) do udziału w zaplanowanych instrumentach wsparcia.
- 3) Ogłoszenia o zaproszeniu potencjalnych uczestników do udziału w projekcie znajdowały się również w innych serwisach internetowych.
- 4) Zarówno pracownicy zatrudnieni do projektu, jak i współpracujący z Fundacją wolontariusze docierali osobiście do różnych instytucji i przedstawiali cele projektu, instrumenty wsparcia i zapraszali potencjalnych uczestników do udziału w procesie rekrutacji. Bezpośrednia forma rekrutacji prowadzona była na terenie województwa lubelskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego.
- 5) Prowadzone były bezpośrednie spotkania rekrutacyjne z potencjalnymi uczestnikami w sytuacji, gdy zainteresowane osoby zgłaszały się do Fundacji w odpowiedzi na ogłoszenia lub działania w terenie.
- 6) Fundacja współpracuje regularnie z szeregiem instytucji pomocy i integracji społecznej i z kontaktów tych skorzystano w procesie zidentyfikowania potencjalnych Beneficjentów projektu.
- 7) Wykorzystana została też metoda „poczty pantoflowej” – osoby niepełnosprawne przekazywały informacje o projekcie innym, znajomym osobom niepełnosprawnym.
- 8) Osoby z najbliższego otoczenia Beneficjenta (opiekunów) rekrutowano po rekrutacji niepełnosprawnych uczestników projektu (poprzez osoby niepełnosprawne zakwalifikowane do projektu).

Różne sposoby rekrutacji były efektywne w odniesieniu do różnych grup uczestników projektu. Poszczególne metody rekrutacji uzupełniały się (były komplementarne).

FAR od ponad 20-lat prowadzi nieprzerwaną działalność w środowisku osób niepełnosprawnych (głównie wskutek urazu rdzenia kręgowego i przepukliny oponowo-rdzeniowej), a od kilku lat w trybie ciągłym prowadzi działania związane z wprowadzaniem

osób niepełnosprawnych na rynek pracy, czego efektem jest posiadanie przez Fundację bardzo obszernej bazy danych, zarówno potencjalnych beneficjentów, jak i pracodawców. Poza tym FAR, podobnie jak FFM, korzystał z innych sposobów rekrutacji uczestników projektu, w tym przede wszystkim poprzez zamieszczenie informacji o projekcie na stronach internetowych Fundacji (www.far.org.pl).

Przy tej okazji należy wspomnieć, że FAR dysponuje grupą dobrze przygotowanych do pracy specjalistów ds. rekrutacji, który zostali wyszkoleni podczas wcześniejszych projektów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, w których Fundacja brała udział. Specjaliści ds. rekrutacji zostali wyłonieni spośród instruktorów pierwszego kontaktu FAR, którzy od wielu lat prowadzili indywidualne spotkania i udzielali wsparcia osobom po urazie rdzenia kręgowego we wczesnym etapie po urazie. Posiadali więc duże doświadczenie w tym zakresie, wzbogacone podczas specjalistycznych szkoleń o różnicowane metody i techniki pracy, których celem było zwiększenie motywacji Beneficjenta do podjęcia aktywności społeczno-zawodowej.

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji od 1995 roku swoją działalność skupia na edukacji, aktywizacji zawodowej oraz promocji działań na rzecz osób niepełnosprawnych. W ramach Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji funkcjonują Centra Integracji, zlokalizowane w pięciu miastach: Warszawie, Katowicach, Krakowie, Gdyni i Zielonej Górze, gdzie kompleksowego wsparcia udzielają specjaliści: doradcy zawodowi, pośrednicy pracy, trenerzy pracy, psychologowie i prawnicy. W ramach projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” rekrutacja została przeprowadzona m. in. przez specjalistę ds. rekrutacji i obsługi Beneficjentów. Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji zamieściło ogłoszenia rekrutacyjne na swoich stronach (www.integracja.org oraz www.niepelnosprawni.pl), w serwisach miejskich, portalach dziennikarskich oraz portalu społecznościowym facebook. Ogłoszenia pojawiły się także na tablicach informacyjnych zaprzyjaźnionych instytucji, szkół i uczelni. W celu przeprowadzenia rekrutacji zorganizowano również wiele spotkań indywidualnych i grupowych.

Informacje na temat wsparcia dostępnego w projekcie pojawiły się także na stronie internetowej projektu (wsparcieabsolwentow2.wordpress.com), stronie internetowej Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (www.pfron.org.pl/pl/programy-unii-europejs/program-operacyjny-kap/realizowane-projekty/wsparcie-absolwentow-we-1) oraz na portalu społecznościowym facebook (www.facebook.com/wsparcie.absolwentow.2?fref=ts).

Rekrutacja uczestników projektu, tj. Beneficjentów i ich opiekunów, jak również pozyskiwanie pracodawców, którzy przyjmowali Beneficjentów na staże rehabilitacyjne, odbywała się w zróżnicowany sposób, od źródeł elektronicznych (publikacje na stronach internetowych), poprzez otwarte spotkania rekrutacyjne, do osobistych kontaktów z osobami/instytucjami współpracującymi w przeszłości z Partnerami projektu. Pracownicy wszystkich trzech Partnerów realizujących projekt mają bogate doświadczenie w tym zakresie z realizacji wcześniejszych projektów aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych.

4.2. Indywidualny Plan Działania

Zasadniczym instrumentem wsparcia w projekcie było przygotowanie dla każdego Beneficjenta Indywidualnego Planu Działania (IPD). Indywidualne podejście do każdego uczestnika projektu skutkowało tym, że każdy Beneficjent otrzymywał wsparcie adekwatne do jego potrzeb i możliwości. Zróżnicowanie wsparcia dotyczyło zarówno oferowanych form wsparcia (np. wsparcie w kontynuacji nauki, podjęcie szkoleń zawodowych), jak i zakresu wsparcia, jakie Beneficjent otrzymywał (cała ścieżka wsparcia vs część ścieżki wsparcia). IPD – przygotowywany wspólnie przez Beneficjenta, psychologa i doradcę zawodowego, był dokumentem zawierającym opis zidentyfikowanych i koniecznych kroków, które należy podjąć, aby osiągnąć indywidualnie wyznaczony dla Beneficjenta cel zawodowy.

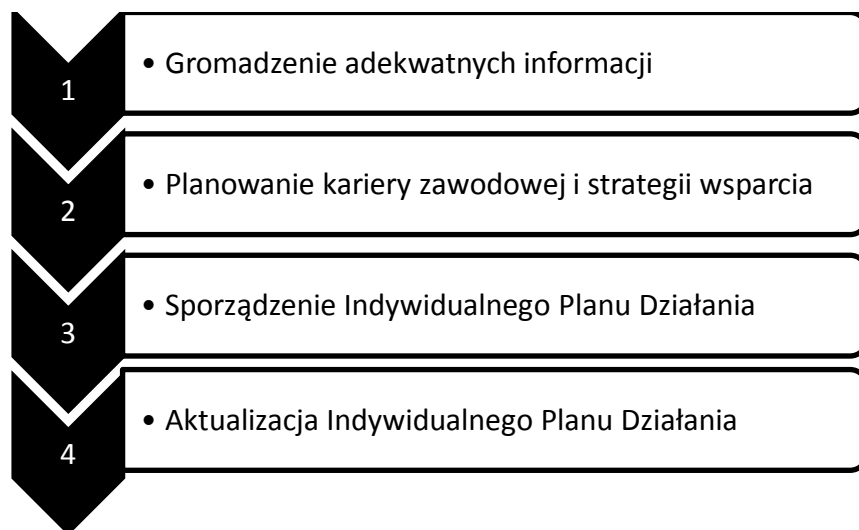
Psycholog zajmował szczególne miejsce w zespole projektowym, ponieważ dzięki jego pracy określano u Beneficjentów – osób niepełnosprawnych – „ja zawodowe” oraz poziom samooceny. Rola psychologa polegała więc na przygotowaniu diagnozy psychologicznej, związanej z określeniem indywidualnego profilu zawodowego. Za pomocą metod diagnozy psychologicznej określono predykatory sukcesu zawodowego związane z inteligencją, temperamentem, funkcjonowaniem społecznym, ekstrawersją/introwersją, osobowością zawodową i innymi aspektami psychologicznymi, których zdiagnozowanie pozwoliło na bardzo precyzyjne określenie indywidualnej ścieżki kariery zawodowej dla każdego Beneficjenta. Szczegółowe zakresy diagnozy psychologicznej były definiowane indywidualnie, w zależności od potrzeb danego Beneficjenta i jego specyficznej ścieżki kariery zawodowej (kierunki dalszego kształcenia, pozyskiwane oferty pracy, itp.).

Psycholog, pracując z Beneficjentem, korzystał z kilku wybranych metod diagnozy psychologicznej oceniających: osobowość, uzdolnienia i umiejętności, wiadomości i inteligencję (np. Inwentarz Osobowości NEO-FFI, Inwentarz Zainteresowań, Kwestionariusz Kompetencji Społecznych, Skala I-E w Pracy).

Doradca zawodowy był drugą osobą, która uczestniczyła w procesie tworzenia IPD. Indywidualne poradnictwo zawodowe było głównym narzędziem identyfikacji potrzeb Beneficjenta, tj. wsparcia w kształtowaniu takich umiejętności i kompetencji, które są niezbędne do sprawnego i skutecznego poruszania się na współczesnym rynku pracy. Do zakresu obowiązków doradcy zawodowego należało:

- pomaganie Beneficjentom w ocenie posiadanych predyspozycji, zainteresowań oraz aspiracji zawodowych,
- zdiagnozowanie kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz dotychczasowego doświadczenia zawodowego,
- współdziałanie w opracowaniu IPD dla każdego Beneficjenta w zakresie preferencji, predyspozycji i zainteresowań zawodowych, itp.,
- wspieranie Beneficjentów w wyborze odpowiedniej drogi zawodowej, zgodnej ze zdiagnozowanym profilem zawodowym.

Przygotowanie IPD było procesem składającym się z czterech głównych etapów (Rycina 2).



Rycina 2. Etapy przygotowywania IPD

4.2.1. Gromadzenie adekwatnych informacji

Ten etap tworzenia IPD polegał na zorganizowaniu kilku spotkań doradcy zawodowego z Beneficjentem, których celem było gromadzeniu informacji istotnych dla

zrealizowania celu zawodowego związanego z udziałem w projekcie. Podczas tego etapu należy kierować się dwoma zasadami, tj.: zasadą świadomego wyboru przez Beneficjenta oraz zasadą gromadzenia adekwatnych informacji. Beneficjent musi wyrazić zgodę na ujawnienie informacji, a sama informacja powinna być adekwatna do sytuacji zawodowej. Adekwatne informacje to takie, które mogą mieć pozytywny lub negatywny wpływ na sytuację zawodową Beneficjenta. W gromadzeniu danych należy unikać informacji oceniających Beneficjenta, jego stan zdrowia czy też sytuację rodzinną. Adekwatne informacje dotyczą przede wszystkim: historii zawodowej, wykształcenia i formalnych kwalifikacji, umiejętności, preferencji zawodowych, zainteresowań i hobby.

4.2.2. Planowanie kariery zawodowej i strategii wsparcia

Na tym etapie doradca zawodowy i Beneficjent określają cel zawodowy, który może dotyczyć: podjęcia zatrudnienia, podniesienia kwalifikacji zawodowych, zdobycia doświadczenia na rynku pracy, itp. Istotnym elementem jest odpowiednie dopasowanie umiejętności, zdolności i preferencji Beneficjenta do zakresu czynności, otoczenia społecznego i specyfiki miejsca pracy. Następnie należy zaplanować strategię wsparcia, która doprowadzi do osiągnięcia celów zawodowych. Możliwe jest zastosowanie wsparcia w kilku kluczowych obszarach, takich jak: umiejętności społeczne, samodzielne poruszanie się, praktyki zawodowe, podniesienie kwalifikacji, wsparcie środowiska rodzinnego.

4.2.3. Sporządzenie Indywidualnego Planu Działania

Na tym etapie następuje przygotowanie właściwego IPD, który musi zawierać: 1) jasno zdefiniowany cel długoterminowy (np. podjęcie zatrudnienia) oraz 2) cele pośrednie prowadzące do jego osiągnięcia.

Dla każdego celu należy określić:

- Co chce osiągnąć Beneficjent? Przykładowo: nabrać doświadczenia w różnych środowiskach pracy (np. staż); uzyskać kwalifikacje (szkolenia zawodowe) itp.
- W jaki sposób Beneficjent chce to osiągnąć, tj. jakie działania i czynności musi podjąć? Przykładowo: zdefiniowanie środowisk pracy jakie Beneficjent chciałby przetestować.
- Kto jest odpowiedzialny za wykonanie poszczególnych działań? Przykładowo: Beneficjent, doradca zawodowy, członek rodziny, specjalista, itp.

- Kiedy (w jakim czasie) zaplanowane działania mają być zrealizowane? Definiując przedziały czasowe dla poszczególnych działań należy uzgodnić z Beneficjentem okresy monitoringu, aby upewnić się, że poszczególne działania realizowane są we właściwym tempie w zaplanowanym kierunku.
- Osiągnięcia tj. zapisać, podczas spotkań monitorujących, działania, które zakończono.

4.2.4. Aktualizacja Indywidualnego Planu Działania

Monitoring IPD jest istotnym elementem, który pozwala upewnić się, że proces aktywizacji zawodowej przebiega we właściwym kierunku, a jeśli nie, aby podjąć działania korygujące. Doradca zawodowy – po ustaleniu daty monitoringu – odpowiedzialny jest za zorganizowanie spotkania monitorującego, podczas którego następuje przegląd wszystkich zaplanowanych działań, zapisywane są dotychczas osiągnięte rezultaty i w razie potrzeby wdrażane alternatywne strategie wsparcia.

Indywidualny Plan Działania, przygotowany dla każdego Beneficjenta projektu przy wsparciu specjalistów (m.in. psychologa, doradcy zawodowego i trenera pracy) był podstawowym dokumentem charakteryzującym ścieżkę wsparcia w procesie wchodzenia niepełnosprawnych absolwentów na rynek pracy. Indywidualny Plan Działania uwzględniał potrzeby, posiadane kwalifikacje, ale także ograniczenia Beneficjenta i wskazywał na uzupełnienie tych elementów doświadczenia zawodowego (np. dodatkowe szkolenie zawodowe), które zwiększały szanse na uzyskanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

5. Warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej

5.1. Integracyjne wyjazdowe warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej dla Beneficjentów

Program warsztatów realizowanych przez FFM obejmował zagadnienia, które miały na celu poprawę oraz wzmocnienie kompetencji społecznych Beneficjentów, nawiązanie pozytywnych relacji między uczestnikami warsztatów, poszerzenie wiedzy na temat obecnego rynku pracy oraz przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej. Fundacja organizowała w ramach projektu kilka zróżnicowanych warsztatów wyjazdowych. Jedną z takich form wsparcia Beneficjentów były warsztaty integracyjne, których celem, poza integracją uczestników, było nabycie umiejętności gospodarowania własnym czasem (planowanie i realizacja działań), samopoznanie w projektowaniu przyszłości zawodowej (zidentyfikowanie swoich możliwości i ograniczeń), umiejętności rozwiązywania konfliktów w pracy, a także umiejętności niezbędne w poszukiwaniu pracy (metody poszukiwania pracy, autoprezentacja itp.). Uczestnicy warsztatów zapoznawali się także z prawami pracownika niepełnosprawnego (Przykład 1).

Przykład 1. Integracyjne warsztaty wyjazdowe dla Beneficjentów

Integracyjne warsztaty wyjazdowe dla Beneficjentów	
Dzień I	
Integracja grupy	
Tematyka	Cel
Prezentacja 1. Swojej osoby 2. Tematyki warsztatów preorientacji zawodowej 3. Celowości warsztatów	Zapoznanie uczestników ze szczegółowym planem zajęć warsztatowych
Integracja grupy 1. Zaproszenie do wzajemnego poznania się, podzielenia swoim doświadczeniem 2. Podzielenie się informacjami na temat tego, dlaczego chcę uczestniczyć w	• Wzajemne poznanie się uczestników • Budowaniu pozytywnej atmosfery, aby ułatwić dalszy kontakt • Wypracowanie poczucia bezpieczeństwa i zaufania w grupie

tych warsztatach, jakie plany wiąże z udziałem w projekcie 3. Poznanie nadziei i obaw związanych z udziałem w projekcie 4. Zawarcie kontraktu 5. Ćwiczenia integracyjne	
Poznajmy siebie wzajemnie 1. Drzewo osobowości 2. Poker osobowościowy 3. Życiowe doświadczenia – droga do sukcesu	• Rozwijanie umiejętności rozpoznawania cech osobowościowych • Pomoc w samookreśleniu przez uczestników własnego typu osobowości • Podniesie poczucia własnej wartości
Gospodarowanie czasem 1. Czas jako ważny element skutecznego działania 2. Zarządzanie czasem jako niezbędny czynnik umożliwiający realizację planów życiowych 3. Pułapki czasowe – sposoby ich rozpoznawania i unikania 4. Autodiagnoza własnego stylu gospodarowania czasem jako ważny element wiedzy o sobie	• Zapoznanie uczestników z wybranymi metodami zarządzania czasem • Rozwijanie umiejętności określania perspektywy czasowej planowanych działań
II Dzień Droga do sukcesów zawodowych – samopoznanie	
Moje możliwości i ograniczenia 1. Rola samopoznania w projektowaniu przyszłości zawodowej (Ja od A do Z) 2. Sposoby konfrontowania własnych zasobów z wymaganiami zawodu 3. Samoocena – ważny aspekt społecznego funkcjonowania ludzi (czy akceptujesz siebie?)	• Ukazanie znaczenia cech osobowościowych dla dobrego funkcjonowania w życiu zawodowym • Zapoznanie z wybranymi technikami bilansu własnych możliwości i ograniczeń • Uświadomienie roli tworzenia trafnego obrazu siebie w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych

Osobowość zawodowa 1. Zarys koncepcji osobowości zawodowej wg Johna Hollanda 2. Środowisko zawodowe jako istotny czynnik wyborów zawodowych (test samooceny)	• Zapoznanie uczestników z koncepcją osobowości zawodowej Johna Hollanda • Pomoc w samookreśleniu przez uczestników własnego typu osobowości zawodowej
Jak planować? 1. Planowanie – cechy dobrego planu i etapy jego konstruowania (znaczenie rozeznania własnych zasobów dla tworzenia realnych planów życiowych 2. Określenie celów podstawowych początkiem planowania 3. Kryteria prawidłowo określonego celu	• Zapoznanie uczestników z uwarunkowaniami konstruowania planów życiowych i określania etapów ich realizacji • Dostarczenie wiedzy dotyczącej cech dobrego celu • Rozwijanie umiejętności realizacji przyjętych zamierzeń
Kreatywne rozwiązywanie problemów 1. Umiejętności interpersonalne w twórczości (analiza informacji zwrotnych a twórczość ćwiczenia z komunikowania innym swoich wizji i pomysłów) 2. Jak ograniczyć sztywność i szablonowość a uruchomić fantazję i wyobraźnię 3. Praca nad motywacją do twórczej pracy	• Dostrzeganie w sobie zdolności twórczego myślenia • Umiejętność łączenia przyjemnego z pożytecznym, czyli kreowania pomysłów ich wdrażanie • Umiejętność generowania wyjątkowych, oryginalnych pomysłów i rozwiązań (szczególnie potrzebna pracownikom reklamy, menedżerom, trenerom) • Umiejętność wykorzystania różnych technik twórczego myślenia w zależności od problemu
III Dzień Przygotowanie do poszukiwania pracy	
Jak szukać pracy? 1. Metody poszukiwania zatrudnienia (moja droga do zatrudnienia) 2. Tworzenie sieci kontaktów – jako	• Rozwijanie umiejętności poruszania się na współczesnym rynku pracy • Analiza porównawcza metod poszukiwania pracownika stosowanych

przykład jednego ze sposobów poszukiwania pracy (moja sieć kontaktów)	przez pracodawców i metod poszukiwania pracy stosowanych przez osoby poszukujące zatrudnienia • Rozwijanie umiejętności zbierania informacji związanych z rynkiem pracy
Autoprezentacja 1. Tworzenie własnej charakterystyki jako sposób ułatwiający autoprezentację 2. Sztuka wywierania dobrego wrażenia 3. Wybrane elementy komunikacji werbalnej i niewerbalnej 4. Zasady pisania CV 5. Rozmowa kwalifikacyjna	• Rozwijanie umiejętności rozpoznawania przez uczniów własnych atutów i ograniczeń • Rozwijanie umiejętności interpretowania „mowy ciała” • Zapoznanie uczniów ze sposobami wywierania dobrego wrażenia na pracodawcy • Zapoznanie uczestników z zasadami pisania CV oraz rozmowy kwalifikacyjnej
Jakie prawa ma pracownik niepełnosprawny? 1. Dodatkowa przerwa w pracy 2. Czas pracy 3. Dodatkowy urlop wypoczynkowy 4. Zwolnienia od pracy	Poinformowanie uczestników jakie prawa ma pracownik niepełnosprawny
Podsumowanie warsztatów	Utrwalenie informacji przekazanych na warsztatach

Pracownicy FFM organizowali też rozwojowe warsztaty wyjazdowe dla Beneficjentów projektu (Przykład 2). W tym przypadku głównym celem warsztatów było uświadomienie sobie znaczenia emocji w rozwoju osobistym (m.in. umiejętności panowania nad emocjami, wpływu emocji na kontakty interpersonalne, itp.), nabycie umiejętności radzenia sobie ze złością (techniki radzenia sobie ze złością, wpływ złości na proces komunikowania się itd.), a także zrozumienie znaczenia konfliktu, jako elementu komunikacji interpersonalnej (rodzaje konfliktów, etapy powstawania konfliktu itd.).

Przykład 2. Rozwojowe warsztaty wyjazdowe dla Beneficjentów

Rozwojowe warsztaty wyjazdowe dla Beneficjentów	
Dzień I	
Integracja grupy	
Tematyka	Cel
Przedstawienie informacji na temat 1. Własnej osoby 2. Tematyki warsztatów rozwoju osobistego 3. Celowości warsztatów 4. Harmonogramu warsztatów	• Wzajemne poznanie uczestników z trenerem • Zapoznanie uczestników ze szczegółowym planem zajęć warsztatowych
Integracja grupy 1. Wzajemne poznanie się uczestników warsztatów poprzez udział w ćwiczeniach integracyjnych 2. Podzielenie się informacji na temat motywacji i oczekiwań związanych z udziałem w warsztatach 3. Zawarcie kontraktu	• Wzajemne poznanie się uczestników warsztatów • Ustalenie zasad współpracy • Wypracowanie przyjaznej atmosfery w grupie
II Dzień	
Emocje w rozwoju osobistym	
Moje emocje 1. Uczucia i emocje w rozwoju i kontaktach międzyludzkich 2. Funkcje emocji 3. Źródła emocji	• Rozpoznawania oraz nazywania uczuć i emocji • Uświadomienie roli posiadania umiejętności panowania nad emocjami • Uświadomienie wpływu emocji na kontakty interpersonalne
Jak radzić sobie ze złością? 1. Czym jest złość? 2. Wpływ złości na zmiany fizjologiczne organizmu 3. Techniki radzenia sobie ze złością	• Zapoznanie z wybranymi technikami radzenia sobie ze złością • Poznanie fizjologicznych oznak złości i ich wpływu na organizm ludzki

	• Uświadomienie wpływu złości na proces komunikowania się
III Dzień Konflikt jako element rozwoju osobistego i zawodowego	
Konflikt jako element komunikacji interpersonalnej 1. Definicja konfliktu 2. Rodzaje konfliktów 3. Cykl konfliktu	• Poznanie informacji na temat konfliktów międzyludzkich • Uświadomienie etapów powstania konfliktu

Integracyjne warsztaty wyjazdowe dla Beneficjentów organizowane przez FAR składały się z czterech modułów tematycznych, przy czym każdy z modułów był podzielony na szereg specyficznych zagadnień (Przykład 3). Blok psychologiczny obejmował, wśród innych zagadnień, poznanie swoich słabych i mocnych stron, uświadomienie znaczenia komunikacji werbalnej i pozawerbalnej w relacjach z innym ludźmi, a także szereg umiejętności przydatnych w środowisku pracy (np. radzenie sobie ze stresem czy umiejętność rozwiązywania konfliktów). Celem bloku doradczego było przygotowanie Beneficjentów do efektywnego poszukiwania pracy. W ramach tych zajęć uczestnicy dowiadywali się, między innymi, jak przygotowywać dokumenty aplikacyjne, prowadzić rozmowę kwalifikacyjną, a później planować swoją karierę zawodową. W ramach bloku prawnego zapoznawano Beneficjentów z podstawowymi zagadnieniami z prawa pracy, szczególnie istotnymi dla niepełnosprawnych pracowników (np. ulgi i uprawnienia). Z kolei blok „niezależnego życia” dotyczył wpływu niepełnosprawności na codzienne funkcjonowanie Beneficjentów, w tym możliwość wykonywania pracy zawodowej. W ramach tego bloku poruszano zagadnienia dotyczące profilaktyki wczesnych i późnych powikłań (np. pourazowych), zagadnienia samoobsługi w wykonywaniu codziennych czynności życiowych (np. higiena osobista, umiejętność samodzielnego pokonywania barier architektonicznych), a także omawiano sposoby likwidacji indywidualnych barier funkcjonowania w domu, w przemieszczaniu się itd.

Przykład 3. Integracyjne warsztaty wyjazdowe dla Beneficjentów

Integracyjne warsztaty wyjazdowe dla Beneficjentów
I. Blok psychologiczny • Poznajemy siebie, określanie słabych i mocnych stron • Komunikacja werbalna i pozawerbalna (mowa ciała i znaczenie postaw i gestów) • Stres i sposoby radzenia sobie ze stresem • Strategie rozwiązywania konfliktów • Stereotypy i uprzedzenia – dwa światy osób sprawnych i niepełnosprawnych • Przełamywanie onieśmienia – zajęcia integracyjne • Siła twórczego i pozytywnego myślenia • Jak podnieść motywację wewnętrzną, czyli co jest dla mnie ważne w życiu
II. Blok doradczy • Samopoznanie • Przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych • Rozmowa kwalifikacyjna (m.in. zajęcia z kamerą) • Rynek pracy • Metody szukania pracy • Planowanie kariery zawodowej
III. Blok prawny • Miejsce osób niepełnosprawnych w ustawodawstwie polskim • Wybrane zagadnienia z prawa pracy • Praca i rehabilitacja w prawie polskim • Wsparcie publiczne osób niepełnosprawnych (regulacje prawne dotyczące sprzętu ortopedycznego i likwidacji barier architektonicznych) • Ulgi i uprawnienia
IV. Blok „niezależnego życia” • Wpływ niepełnosprawności na codzienne funkcjonowanie (następstwa, profilaktyka) • Umiejętności związane z codziennymi czynnościami (higiena, posiłki, pokonywanie barier architektonicznych) • Likwidacja indywidualnych barier funkcjonalnych (sprzęt, adaptacja pomieszczeń)

- Umiejętna pomoc osób pełnosprawnych w codziennym funkcjonowaniu

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji prowadziło pięciodniowe warsztaty rehabilitacji społeczno-zawodowej składające się z trzech głównych bloków tematycznych. Podczas pierwszego – psychologicznego Beneficjenci doskonalili sposoby skutecznej komunikacji, uczyli się metod radzenia sobie ze stresem i rozwiązywania konfliktów, a także metod własnej motywacji. Drugi blok tematyczny, opracowany przez doradcę zawodowego, miał na celu przybliżenie Beneficjentom etapów rekrutacji prowadzących do zatrudnienia. Obejmowały one analizę ofert pracy, przygotowywanie dokumentów aplikacyjnych oraz rozmowę kwalifikacyjną. Ostatni blok tematyczny poświęcony został kwestiom prawnym – podstawom prawa pracy oraz uprawnieniom osób z niepełnosprawnością.

Przykład 4. Warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej

Warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej
DZIEŃ I i II - BLOK PSYCHOLOGICZNY • Podstawy skutecznej komunikacji • Zarządzanie stresem, czyli jak budować swoją wewnętrzną siłę • Strategie rozwiązywania konfliktów • Określanie swoich mocnych i słabych stron • Jak podnieść wewnętrzną motywację - skąd czerpać siłę i motywację do działania - chwile zwątpienia- jak sobie wtedy radzić
DZIEŃ III i IV: BLOK DORADCY ZAWODOWEGO • Informacje o współczesnym rynku pracy • Motywacja do podjęcia pracy • Zbieranie informacji o swoich predyspozycjach i umiejętnościach • Skuteczne sposoby poszukiwania pracy (metody podejmowania zatrudnienia, rola własnej aktywności w poszukiwaniu pracy, wykorzystanie Internetu) • Wymagania współczesnego rynku pracy (jakich umiejętności oczekują pracodawcy) • Analiza ofert pracy

- Dokumenty aplikacyjne w procesie rekrutacji (zasady przygotowania życiorysu i listu motywacyjnego, najczęściej popełniane błędy)
- Rozmowa kwalifikacyjna (autoprezentacja, pytania na rozmowie kwalifikacyjnej)

DZIEŃ V: BLOK PRAWNY

- Podstawowe zagadnienia prawne: (rodzaje umów o pracę i umów cywilno-prawnych, rozwiązywanie umów o pracę, urlop wypoczynkowy)
- Korzyści dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością
- Prawa pracownika z niepełnosprawnością (czas pracy, dodatkowy urlop, dodatkowa przerwa w pracy, zwolnienie na czas wykonywania badań lekarskich, uczestnictwo w turnusie rehabilitacyjnym)
- Praca a renta

Program warsztatów każdorazowo był modyfikowany zgodnie z zapotrzebowaniem grupy osób niepełnosprawnych (ramy czasowe poszczególnych bloków również zmieniały się w zależności od potrzeb zidentyfikowanych wśród uczestników). Podczas warsztatów realizowane były również fakultatywne konsultacje indywidualne:

- Wsparcie w kontynuacji nauki poprzez opłatę czesnego, zakup podręczników niezbędnych do nauki
- Organizacja szkoleń zawodowych i podnoszących kompetencje, zgodnie ze ścieżką wytyczoną w IPD
- Pośrednictwo pracy i wyszukiwanie ofert zatrudnienia
- Organizacja praktyk w przedsiębiorstwach
- Organizacja staży rehabilitacyjnych
- Wsparcie w znalezieniu zatrudnienia
- Wsparcie w pierwszych miesiącach po zatrudnieniu

W prowadzonej ewaluacji przebadano 104 osoby z docelowej liczby 150 osób, które ukończyły warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej.

Beneficjenci oceniali czy udział w WAS-Z przyczynił się do zwiększenia umiejętności i wiedzy zdobytych podczas zajęć. Wyniki zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 1. Opinie respondentów nt. umiejętności i wiedzy zdobytych podczas WAS-Z.

Czy Pana/i zdaniem udział w warsztatach:		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	rozwinął Pana/i umiejętności autoprezentacji?	48%	46%	6%	0%
b	poprawił Pana/i umiejętności z zakresu samodzielnego i aktywnego poszukiwania pracy?	48%	47%	5%	0%
c	poprawił Pana/i umiejętności komunikacji społecznej?	63%	31%	6%	0%

- Wszyscy uczestnicy warsztatów przyznali, że rozwinęli swoje umiejętności autoprezentacji i poprawili swoje umiejętności z zakresu samodzielnego i aktywnego poszukiwania pracy.
- 90% respondentów uważało, że poprawili swoje umiejętności komunikacji społecznej.

W ramach projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”, Partnerzy projektu organizowali wyjazdowe warsztaty integracyjne, które poza integracją Beneficjentów, oferowały nabycie bardzo przydatnych umiejętności w procesie poszukiwania, a później wykonywania pracy zawodowej. W ramach warsztatów wyjazdowych uczono nie tylko umiejętności np. przygotowywania dokumentów aplikacyjnych i prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, ale także umiejętności zgodnego funkcjonowania w miejscu pracy, np. radzenia sobie ze stresem, czy zdolności do rozwiązywania konfliktów.

5.2. Warsztaty dla osób z bliskiego otoczenia Beneficjentów

Wsparcie osób z bliskiego otoczenia Beneficjentów miało charakter pośredni – odnosiło się głównie do sytuacji Beneficjenta w rodzinie i najbliższym otoczeniu społecznym. Osoby z najbliższego otoczenia uczestników projektu uzyskiwały wsparcie grupowe oraz wsparcie indywidualne. Grupowe zajęcia warsztatowe (Przykład 5) dotyczyły zagadnień prawnych funkcjonowania osób niepełnosprawnych. W trakcie takich warsztatów poruszano, między innymi, następujące zagadnienia:

- 1) Formy wsparcia realizowanych w ramach projektu
- 2) Uprawnienia osób niepełnosprawnych
- 3) Zatrudnianie osób niepełnosprawnych
- 4) Renty oraz orzecznictwo rentowe
- 5) Programy pomocowe dla osób niepełnosprawnych
- 6) Świadczenia dla osób niepełnosprawnych

Przykład 5. Warsztaty dla rodziców/opiekunów Beneficjentów

Warsztaty dla rodziców/opiekunów Beneficjentów	
Tematyka	Cel
Prezentacja 1. Swojej osoby 2. Tematyki warsztatów dla rodziców/opiekunów Beneficjentów 3. Celowości warsztatów 4. Przedstawienie działań, z których mogą skorzystać Beneficjentów w ramach projektu pt. „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”	• Zapoznanie uczestników ze szczegółowym planem zajęć warsztatowych • Poinformowanie uczestników o instrumentach wsparcia, z których mogą skorzystać Beneficjentów w ramach projektu
Doskonalenie relacji między rodzicem/opiekunem a Beneficjentem 1. Wyznaczanie granic pomocy dziecku (problem nadopiekuńczości) 2. Style wychowanie (techniki aktywnego słuchania i rozpoznawania potrzeb) 3. Skuteczna komunikacja z osobami niepełnosprawnymi 4. Odczaruj stres (praca z emocjami, reagowanie na stres, rozwiązywanie konfliktów rodzinnych)	• Uświadomienie roli rodzica w procesie wychowania i wprowadzania w dorosłość jako osoby wspierającej i pomagającej, a nie „prowadzącej za rękę” • Przedstawienie skutków nadmiernej opieki • Rozpoznawanie oznak stresu, rozwijanie umiejętności radzenia sobie z napięciem pojawiającym się w trudnych sytuacjach

Absolwenci na rynku pracy 1. Beneficjenci i ich problemy na rynku pracy 2. Przeszkody w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych po stronie pracodawców 3. Prawo pracy a osoby niepełnosprawne (jak wygląda sytuacja zatrudnionych osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy?) 4. Omówienie świadczeń pieniężnych przyznawanych osobom niepełnosprawnym (renta socjalna, zasiłek pielęgnacyjny) 5. Podsumowanie warsztatów	• Zapoznanie ze specyfiką rynku pracy dla absolwentów niepełnosprawnych • Zapoznanie uczestników z trudnościami jakie występują ze strony pracodawców przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (prezentacja skutecznych sposobów przełamywania barier) • Edukacja w zakresie właściwej interpretacji informacji zawartych na orzeczeniach o niepełnosprawności oraz dodatkowych praw przysługujących osobom niepełnosprawnym w porównaniu z pracownikami pełnosprawnymi • Poinformowanie o kwestiach prawnych związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych posiadających świadczenia pieniężne
--	--

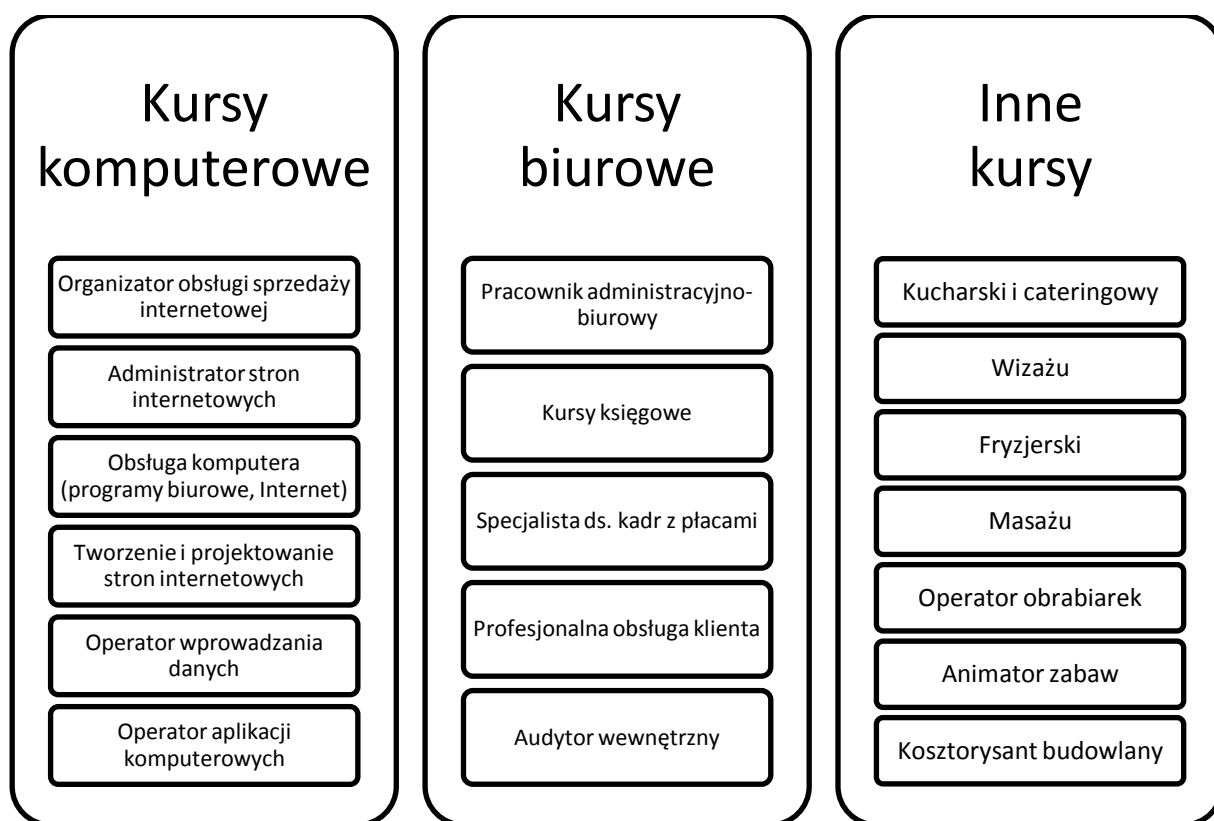
Podczas poradnictwa indywidualnego osoby z otoczenia osób niepełnosprawnych omawiały własne problemy i szukały ich rozwiązań. W trakcie warsztatów indywidualnych poruszano zazwyczaj następujące kwestie:

- 1) Wsparcie psychologiczne związane z posiadaniem w rodzinie/najbliższym otoczeniu osoby niepełnosprawnej i wynikającymi z tego faktu wątpliwościami dotyczącymi możliwości bycia aktywnym/niezależnym w społeczeństwie
- 2) Wsparcie w codziennym funkcjonowaniu Beneficjenta w relacjach z najbliższym otoczeniem
- 3) Przełamanie barier związanych z często występującą nadopiekuńczością rodziny/otoczenia wobec Beneficjenta – pokazanie pozytywnych wzorców poprzez zaangażowanie osób niepełnosprawnych do realizacji projektu.

W ramach projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” organizowano też warsztaty dla osób z najbliższego otoczenia Beneficjentów. W zależności od potrzeb organizowano warsztaty grupowe, na których poruszano przede wszystkim zagadnienia prawne funkcjonowania osób niepełnosprawnych, lub warsztaty indywidualne, które służyły rozwiązywaniu indywidualnych problemów, jakie występowały w najbliższym otoczeniu (np. rodzinach) Beneficjentów.

6. Szkolenie zawodowe

Zwiększeniu szans na zatrudnienie służyły szkolenia, które organizowano podczas projektu w odpowiedzi na zidentyfikowane potrzeby Beneficjentów. Tematyka kursów była zróżnicowana i odpowiadała odmiennym zainteresowaniom i możliwościom psychofizycznym uczestników projektu (Rycina 3). Ponieważ znajomość obsługi komputera i programów komputerowych jest współcześnie pożądana w prawie każdej pracy, tego typu kursy były najbardziej popularne wśród Beneficjentów. Dużym zainteresowaniem uczestników projektu cieszyły się również kursy biurowe (zwłaszcza pracownik administracyjno-biurowy) oraz inne, specjalistyczne szkolenia (np. kucharskie, masażu, wizażu).



Rycina 3. Przykłady szkoleń zawodowych organizowanych w trakcie projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”

W prowadzonej ewaluacji przebadano 64 osoby ze 150 docelowej liczby osób biorących udział w szkoleniach zawodowych. Beneficjenci oceniali m. in. przydatność szkoleń zawodowych na rynku pracy. W tabeli poniżej zaprezentowane zostały wyniki ankiet dotyczących przeprowadzonych szkoleń.

Tabela 1 Opinie BO nt. przydatności szkoleń zawodowych na rynku pracy.

Czy Pana/i zdaniem udział w szkoleniu		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	ułatwi Panu/i znalezienie pracy?	38%	57%	3%	2%
b	podniósł Pana/i wartość jako pracownika na rynku pracy?	50%	48%	2%	0%

- Aż 95% Beneficjentów uważało, że udział w szkoleniu ułatwi im znalezienie pracy, 5% osób twierdziło, że udział w szkoleniu nie będzie miał wpływu na znalezienie zatrudnienia.
- Prawie każda osoba (98%) uznała, że odbycie szkolenia podniosło jej wartość jako pracownika na rynku pracy, 2% respondentów udzieliło odpowiedzi negatywnej „raczej nie”.

Szkolenia zawodowe były istotnym elementem projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”. Specjalistyczne kursy (np. komputerowe, biurowe) realnie zwiększają szanse Beneficjentów na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

6. Zajęcia praktyczne u pracodawcy

Celem tego etapu realizacji projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” było, z jednej strony, zaoferowanie Beneficjentowi szansy na krótkie, 40-godzinne zajęcia praktyczne u potencjalnego pracodawcy, podczas których uczestnik projektu miał okazję zorientować się czy takie miejsce stażu (a także ewentualnej pracy) odpowiada mu ze względu na stawiane wymagania na stanowisku pracy, stopień przystosowania obiektu do potrzeb osoby niepełnosprawnej, atmosferę panującą w pracy itp. Z drugiej strony, tygodniowe zajęcia praktyczne były także szansą dla pracodawcy, który mógł zorientować się czy potencjalny stażysta posiada odpowiednie kwalifikacje i możliwości psychofizyczne do wykonywania określonej pracy, a jego cechy osobowościowe ułatwią adaptację w miejscu pracy, przyjazne kontakty interpersonalne ze współpracownikami itd.

W prowadzonej ewaluacji przebadano 81 z 250 docelowej liczby osób, które odbyły praktyki zawodowe. Beneficjenci oceniali m. in poziom organizacji, program praktyk oraz przygotowanie pracodawców do przyjmowania osób niepełnosprawnych na praktyki.

W tabeli poniżej zaprezentowane zostały wyniki przeprowadzonych ankiet.

Tabela 2. Ocena poziomu organizacji, programu praktyk i przygotowania pracodawców do przyjmowania ON na praktyki ogółem.

Jak ocenia Pan/i	Bardzo dobrze (5)	Dobrze (4)	Średnio (3)	Źle (2)	Bardzo źle (1)	
a	poziom organizacji praktyk?	66%	33%	1%	0%	0%
b	program praktyk?	64%	31%	5%	0%	0%
c	przygotowanie pracodawcy do przyjmowania ON na praktyki?	65%	35%	0%	0%	0%

- Praktyki zawodowe trwały zazwyczaj 1 tydzień, rzadko dłużej. W opinii 98% respondentów czas trwania praktyk był wystarczający, aby mogli się zapoznać z zakresem zadań na danym stanowisku.
- Poziom organizacji praktyk i program praktyk zostały ocenione wysoko (100% odpowiedzi pozytywnych).
- Respondenci przyznali również wysokie oceny pracodawcom pod względem ich przygotowania do przyjmowania osób niepełnosprawnych na praktyki (100% odpowiedzi pozytywnych).
- Należy podkreślić, że 4/5 osób (80%) po zakończeniu praktyk u danego pracodawcy odbyło u niego staż rehabilitacyjny. Natomiast co piąty Beneficjent (21%) znalazł pracę u pracodawcy, u którego brał udział w praktykach.

Respondenci wyrazili następujące opinie nt. praktyk:

- „jedyny minus to słabe przystosowanie obiektu pod względem infrastruktury” (FAR),
- „jedynym minusem praktyk jest to, że są bezpłatne” (FAR),
- „program praktyk był zgodny z moim wykształceniem i dostosowany do

miejsca pracy” (SPI).

Według opinii pracowników FAR, ta forma wsparcia Beneficjenta w procesie aktywizacji zawodowej była najmniej efektywnym elementem całego procesu. Tak krótki okres praktyk nie pozwalał Beneficjentom na rzeczywiste włączenie się w wykonywanie zadań przewidzianych w miejscu pracy i w efekcie powodował dla pracodawcy więcej zakłóceń rytmu pracy, niż korzyści z posiadania dodatkowego pracownika.

Praktyki w większości przypadków były etapem wstępnym do stażu rehabilitacyjnego, który odbywał się u tego samego pracodawcy. Beneficjenci określili, że czas trwania praktyk był wystarczający na zapoznanie się z zakresem zadań na danym stanowisku.

Biorąc pod uwagę ich nieodpłatny charakter należałoby się zastanowić czy w przyszłych edycjach aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych nie zrezygnować z praktyk zawodowych na rzecz płatnego stażu rehabilitacyjnego. Zmotywowałoby to Beneficjentów do rzetelniejszego wykonywania powierzonych zadań.

Zajęcia praktyczne u pracodawcy, według wstępnych założeń, miały służyć poznaniu przez Beneficjenta miejsca pracy i wymagań stawianych na stanowisku pracy, a także miały przekonać pracodawcę, że uczestnik projektu jest właściwym kandydatem na staż w danej firmie. W praktyce jednak okazały się najmniej efektywnym elementem wsparcia. Tygodniowy okres praktyk był zbyt krótki, aby wdrożyć się w wykonywaną pracę, a brak wynagrodzenia dla Beneficjenta nie sprzyjał motywacji do pracy.

8. Staż rehabilitacyjny

Staze rehabilitacyjne były najistotniejszym elementem projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”, ponieważ umożliwiały niepełnosprawnym absolwentom zweryfikowanie swojej wiedzy fachowej, umiejętności zawodowych, a także zdolności do budowania przyjaznych relacji interpersonalnych w miejscu pracy. Nade wszystko pozwalały w praktyce przekonać się czy praca wykonywana podczas stażu jest tą, w której Beneficjenci chcieliby się doskonalić i zdobywać kolejne szczeble kariery zawodowej.

Staze rehabilitacyjne trwały od 3 miesięcy, a za każdy miesiąc odbywania stażu stażyści otrzymywali stypendia. Uczestnicy stażu najczęściej zajmowali następujące stanowiska: pracownika biurowego, pracownika sklepu internetowego, specjalisty ds. turystyki, pracownika księgowości, bibliotekarza, rzadziej: pracownika gospodarczego, kupca, pomocy wychowawcy, kontrolera jakości, dietetyka, nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej, pozycjonera.

W prowadzonej ewaluacji przebadano 32 osoby z docelowej liczby 100 osób odbywających staże rehabilitacyjne. Beneficjenci oceniali odbyte staże pod względem przydatności w sferze aktywności zawodowej. Wyniki zostały przedstawione w poniższej tabeli.

Tabela 3. Ocena stażu pod względem przydatności w sferze aktywności zawodowej przez BO ogółem.

Czy Pan/i zdaniem udział w stażu		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	podniósł Pana/i wartość jako pracownika na rynku pracy?	56%	41%	3%	0%
b	będzie przydatny w Pana/i przyszłej pracy zawodowej?	56%	44%	0%	0%
c	ułatwił Panu/i podjęcie dalszej aktywności zawodowej?	50%	44%	6%	0%
d	zwiększył Pana/i szansę na znalezienie zatrudnienia?	47%	47%	6%	0%

- Wszyscy przebadani stażyści uznali, że odbycie stażu będzie przydatne w ich przyszłej

pracy zawodowej.

- Prawie wszystkie przebadane osoby uważały, że udział w stażu zwiększył ich szansę na znalezienie zatrudnienia, podniósł ich wartość jako pracowników na rynku pracy i ułatwił im podjęcie dalszej aktywności zawodowej.
- Należy podkreślić, że 41% Beneficjentów po zakończeniu stażu podjęło pracę u pracodawcy, u którego wcześniej odbywało staż.

Analiza swobodnych wypowiedzi organizatorów/opiekunów staży rehabilitacyjnych w instytucjach publicznych i firmach prywatnych na temat ich udziału w projekcie, w tym przede wszystkim postawy Beneficjentów w trakcie stażu, pozwoliła wyodrębnić pięć aspektów projektu, na które respondenci najczęściej zwracali uwagę: 1) poprawność wypełniania obowiązków przez stażystę, 2) zaangażowanie stażysty w pracę/doskonalenie zawodowe, 3) inicjatywy własne stażysty w trakcie stażu, 4) relacje interpersonalne pomiędzy stażystą a przełożonym i współpracownikami, 5) organizacyjne aspekty tworzenia stanowiska pracy dla niepełnosprawnego stażysty. W celu zobrazowania wyszczególnionych aspektów staży rehabilitacyjnych zamieszczono poniżej wypowiedzi (opinie) opiekunów stażystów sformułowane po zakończeniu stażu w danej instytucji/firmie. Dla lepszego zrozumienia wymagań stawianych stażystom na poszczególnych stanowiskach pracy, każda z indywidualnych wypowiedzi poprzedzona jest tabelą (Tabele 3-8) zawierającą informację o 1) charakterze instytucji organizującej staż oraz 2) obowiązkach stażysty na stanowisku pracy.

8.1. Poprawność wypełniania obowiązków przez stażystę

W zdecydowanej większości przypadków opinie o stażystach, wyrażane przez opiekunów staży, były bardzo pozytywne. Stażyści realizowali swoje obowiązki na stanowisku pracy poprawnie, rzetelnie, z dużą starannością, terminowo i zazwyczaj bez konieczności stałego dozoru przez opiekuna stażu. Większość stażystów uzyskała podczas staży dodatkowe umiejętności i doświadczenia, które powinny być bardzo przydatne w ich przyszłej pracy zawodowej. Poprawność wypełniania obowiązków przez Beneficjentów ilustruje przykład nr 1 dotyczący jednej stażystki, która z dużą rzetelnością wykonywała swoje obowiązki podczas stażu rehabilitacyjnego w Starostwie Powiatowym (Tabela 4).

Tabela 4. Przykład nr 1 stażu w Starostwie Powiatowym

Organizator stażu i zadania stażysty
Organizator stażu Starostwo Powiatowe
Pomoc administracyjna (1 stażystka) • zapoznanie się z wewnętrzną organizacją i zakresem zadań Wydziału Geodezji, Katastru i Nieruchomości • dokonywanie rejestracji dokumentów zgodnie z przyjętym w Wydziale obiegiem dokumentów oraz pomoc w przygotowywaniu dokumentacji z zakresu geodezji (przygotowywanie projektów pism, zestawień tabelarycznych) • przyjmowanie , rejestracja dokumentów przychodzących w systemie geodezyjnym i przekazywanie ich do realizacji na stanowiskach merytorycznych • opracowywanie w formie tabelarycznej zestawień dokumentacji z zakresu uwłaszczeń • archiwizowanie wytworzonej dokumentacji

Opinia opiekuna stażu

„Po raz pierwszy mieliśmy okazję przygotować stanowisko pracy dla pracownika-stażysty ze stopniem niepełnosprawności ruchowej. Staż odbywał się w Wydziale Geodezji, Katastru i Nieruchomości, co odpowiadało wykształceniu stażystki, gdyż studiuje na kierunku geodezja i kartografia w Wyższej Szkole Inżynieryjno-Ekonomicznej.

Wykształcenie pozwoliło na szybką aklimatyzację i zlikwidowało barierę specjalistycznych pojęć oraz zwrotów, gdyż zagadnienia z dziedziny geodezji były jej znane. Na początku zostały jej powierzone proste zadania, a z upływem czasu powierzono jej bardziej odpowiedzialne zadania. Do jej zadań należało zajmowanie się zagadnieniami geodezyjnymi, a w szczególności były to zajęcia związane z pracą sekretariatu wydziału. Stażystka zajmowała się w szczególności:

- przyjmowaniem wniosków od stron, aktów notarialnych, pism, dokumentacji technicznej i ich wprowadzanie do systemu elektronicznego obiegu dokumentów*
- wprowadzaniem wniosków wpływających od instytucji, a zwłaszcza z Sądu Rejonowego, Urzędów Gmin, Policji, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz z Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa*

- przygotowywaniem dokumentów do wysyłki (adresowanie), przekazywanie korespondencji do biura podawczego, a po otrzymaniu zwrotnego potwierdzenia odbioru, przekazywanie tej informacji pracownikom merytorycznym
- przekazywaniem pracownikom dokumentów po ich wcześniejszym wprowadzeniu do systemu, jak również pomoc w prowadzeniu dziennika dokumentów
- opracowywaniem w formie tabelarycznej zestawień dokumentacji z zakresy uwłaszczeń oraz przygotowywanie wersji numerycznej zestawienia zmiany numeracji dla kilku obszarów ewidencyjnych
- archiwizowaniem wytworzonej dokumentacji.

W ramach pracy w sekretariacie stażystka nawiązała pozytywny kontakt z wszystkimi pracownikami wydziału (kilkanaście osób), wyeliminowaliśmy formułę „Pan/Pani” od samego początku, co wpłynęło na to, że stażystka mogła się lepiej poczuć i mieć poczucie bycia częścią zespołu. Pracownicy odnosili się do niej z życzliwością i sympatią, a codzienny kontakt z otoczeniem wpływał na jej dobre samopoczucie i dalszą motywację do pracy.

Stażystka była osobą komunikatywną, skrupulatną, punktualną, cierpliwą przy wykonywaniu niekiedy czasochłonnych i żmudnych zadań, sumienną, wnikliwą o wysokiej kulturze osobistej. Bardzo dobrze wywiązywała się z powierzonych jej zadań starając się dokładnie i dogłębnie poznać powierzoną pracę, aby bezbłędnie i precyzyjnie ją wykonywać. Podjęła trud samokształcenia w niektórych zagadnieniach, gdyż sama dążyła do rozwiązań stawianych przed nią problemów. Była wyjątkowo zdeterminowana w tym co robiła. Każdy popełniony błąd poddawała szczegółowej analizie szukając przyczyn.

Podsumowując, stażystka bardzo dobrze wywiązywała się z powierzonych jej zadań. Ważne z naszego punktu widzenia było to, iż osoba odbywająca staż posiadała określone umiejętności, a zwłaszcza obsługę komputera oraz łatwość w nawiązywaniu kontaktów międzyludzkich, gdyż praca w urzędzie wymaga odpowiedniego podejścia do petenta. W naszej ocenie niepełnosprawność wcale nie stanowi bariery w codziennej pracy na stanowisku urzędniczym. Najważniejsze są indywidualne kwalifikacje pracownika oraz jego ogólne nastawienie do powierzonych zadań.”

8.2. Zaangażowanie stażysty w pracę/doskonalenie zawodowe

Beneficjenci wykazywali podczas staży duże zaangażowanie w wypełnianie powierzonych obowiązków, a także poszukiwali dodatkowych możliwości doskonalenia zawodowego. Taką właśnie postawę Beneficjenta, pełną zaangażowania w wykonywaną

pracę, gotowość do podejmowania nowych wyzwań na stanowisku pracy i chęć ciągłego uczenia się, ilustruje przykład nr 2 stażu jednej osoby w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie (Tabela 5).

Tabela 5. Przykład nr 2 stażu w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie

Organizator stażu i zadania stażysty
Organizator stażu Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
Pomoc administracyjna (1 stażysta) • prace biurowe (archiwizacja dokumentacji, wprowadzaniem danych do bazy komputerowej, redagowanie strony internetowej oraz rozpisywanie korespondencji) • obsługa petentów

Opinia opiekuna stażu

„Stażysta w okresie odbywania stażu wykonywał prace wynikające z programu stażu. Szczególnie chętnie wykonywał powierzone mu zadania z zakresu współpracy z niepełnosprawnymi petentami Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR). Brał m.in. czynny udział w przygotowywaniu spotkań klubowych realizowanych w ramach projektu „Jesteśmy aktywni”, oraz przygotowaniach szkolenia dla osób niepełnosprawnych w zakresie tworzenia stron Internetowych. Jako osoba niepełnosprawna był wiarygodny dla petentów, szybko zdobywał zaufanie i akceptację. Zajmował się także redagowaniem pism związanych ze współpracą naszej instytucji z gminami z terenu powiatu. Obsługiwał sprzęt biurowy, tj. faks, komputer, ksero. Mimo odbywania stażu z zakresu pracy biurowej, zwracał szczególną uwagę na problemy osób niepełnosprawnych, co przekładało się na dodatkowe efekty pracy np.: wyszukiwaniu materiałów dotyczących praw osób niepełnosprawnych, czy szkoleń dla w/w osób, co było następnie zamieszczane na stronie internetowej PCPR w ramach działań informacyjnych.

Stażysta z niezwykłą starannością wywiązywał się z powierzanych mu zadań, zlecone prace wykonywał dokładnie i prawidłowo, wykazując się często inwencją własną. Stażysta przejawiał umiejętność sprawnego organizowania czasu i warsztatu pracy, przejawiał inicjatywę samodzielnego rozwiązania problemów. Starał się dbać o pozytywny wizerunek Powiatowego Centrum i godnie reprezentował instytucję. Jest osobą kontaktową, o wysokiej kulturze osobistej, szybko nawiązującą relacje z ludźmi. Zgłaszał gotowość do

podejmowania nowych prac i uczenia się kolejnych zagadnień, zarówno teoretycznych, jak i praktycznych. Petentów naszej instytucji informował rzeczowo i w sposób grzeczny o przysługujących im prawach i możliwościach uzyskania wsparcia. W sprawach problemowych konsultował się z pracownikami PCPR lub odsyłał petenta do jednego z pracowników kompetentnych w danej sprawie.

Stażysta szybko zintegrował się z grupą pracowniczą. Należy zaznaczyć, że miał na to wpływ wcześniejszy kontakt z naszą instytucją, stażysta był wcześniej beneficjentem projektu „Jesteśmy aktywni” oraz jako osoba niepełnosprawna korzystał z różnych dofinansowań ze środków PFRON. Współdziałanie w zespole przez cały okres stażu układało się pomyślnie. Pracownicy podkreślali życzliwość stażysty, jego zainteresowanie tematyką działalności jednostki. Chętnie podejmowali rozmowy tematyczne, wyjaśniali zagadnienia zarówno z zakresu pieczy zastępczej, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i realizowanego Pilotażowego Programu „Aktywny Samorząd”, jak i Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i realizowanego w jego ramach projektu „Jesteśmy aktywni”. Stażysta wykazywał duże zaangażowanie w pracę, starał się szczególnie zapoznać z zagadnieniami, które sprawiały mu kłopot m.in. szczegóły prawne zagadnień czy techniczna obsługa strony internetowej. Dzięki takiemu zaangażowaniu potrafił, mimo trudności, wykonać zlecone zadania.

Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej ma pozytywne i długofalowe skutki zarówno dla stażysty, społeczności osób niepełnosprawnych, jak i instytucji, która zatrudnia niepełnosprawnego pracownika/stażystę. Osoba niepełnosprawna zdobywa przekonanie, że pomimo niepełnosprawności może być pełnowartościowym i docenianym pracownikiem. Zatrudnienie wśród osób pełnosprawnych wzmacnia u osoby niepełnosprawnej poczucie wartości. Codzienne obowiązki wzmacniają poczucie przynależności do grupy społecznej, bycia pełnoprawnym członkiem społeczności lokalnej. Jednocześnie społeczność osób niepełnosprawnych zyskuje informację, że są stanowiska, które mogą obsługiwać osoby z niepełnosprawnością. Jest to więc społecznie bardzo pozytywnie postrzegane działanie, a dzięki temu instytucja zatrudniająca zdobywa opinię jednostki przyjaznej osobom niepełnosprawnym. Zatrudnienie osoby zagrożonej wykluczeniem społecznym jest korzystne także ze względu na poprawę postrzegania instytucji przez społeczeństwo, ociepla wizerunek instytucji. Jest to szczególnie korzystne dla instytucji państwowych i samorządowych, które z reguły nie są dobrze postrzegane ze względu na utożsamianie ich z tzw. „biurokracją”. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych zmienia więc postrzeganie instytucji przez

interesantów, nie jest to już w ich oczach „zimny i bezduszny” urząd, ale odpowiedzialna i przyjazna wszystkim instytucja.”

8.3. Inicjatywy własne stażysty w trakcie stażu

Na szczególne podkreślenie zasługuje fakt, że niektórzy ze stażystów wykazywali podczas stażu zaangażowanie wykraczające poza ich obowiązki na stanowisku pracy i wprowadzali „nową jakość” w ramach powierzonych obowiązków. W jednym przypadku stażystka – wykorzystując swoje umiejętności fotografowania – prowadziła dokumentację zdjęciową podczas imprez organizowanych dla klientów (czytelników) Biblioteki Publicznej, co ilustruje przykład stażu rehabilitacyjnego nr 3 (Tabela 6). Ta dodatkowa, artystyczna działalność stażystki, została zwieńczona wystawą prac Beneficjentki, którą udostępniono gościom Biblioteki.

Tabela 6. Przykład nr 3 stażu w Bibliotece Publicznej

Organizator stażu i zadania stażysty	
Organizator stażu Biblioteka Publiczna	
Pomocnik bibliotekarza (1 stażystka)	• pomoc w obsłudze czytelników, w udostępnianiu zbiorów bibliotecznych • pomoc w działalności oświatowej i kulturalnej instytucji • czynności związane z technicznym przysposobieniem zbiorów do udostępniania • działalność informacyjna

Opinia opiekuna stażu

„Sтажystka została zatrudniona na podstawie umowy stażowej w naszej bibliotece. Dała się nam poznać jako osoba bardzo obowiązkowa i sumienna. Szybko zintegrowała się z pracownikami naszej filii. Można zauważyć, że przebywanie w naszym towarzystwie sprawia jej dużą radość. Sama również przyznała, iż bardzo cieszy się z możliwości odbywania stażu w zawodzie, do którego przygotowywała się w ramach studiów (Informacja naukowa i bibliotekoznawstwo). Ponadto wykonywanie obowiązków podniosło jej poczucie własnej wartości oraz zapobiegło pogłębiającemu się popadaniu w bierność. Chętnie bierze udział we wszelkich wspólnych działaniach. Mimo, że wydaje się osobą zamkniętą w sobie jest miła, zawsze pogodna i uśmiechnięta.

Stażystka wykonuje wszelkie powierzone jej zadania, jednak Jej ograniczenia ruchowe sprawiają, że mimo widocznych starań i zaangażowania w pracy nie jest w stanie osiągnąć oczekiwanego wyniku. Prace warsztatowe, takie jak: okładanie i klejenie książek sprawiają Jej niemałą trudność. W tym zakresie wymaga pomocy innego pracownika oraz większej ilości czasu na realizację. Problemem jest dla Niej również obsługa czytelników, gdyż trudno Jej wyjmować ich kopertki. Natomiast komunikacyjnie radzi sobie bardzo dobrze. Potrafi w oparciu o krótką rozmowę doradzić w wyborze książki zarówno klientom dorosłym, jak i dzieciom.

Stażystka dała się poznać jako doskonały fotograf. Wielokrotnie wykonywała zdjęcia odbywającym się u nas imprezom, lekcjom bibliotecznym, zajęciom z uczestnikami Warsztatów Terapii Zajęciowej, spotkaniom Klubu Czytelniczego READCOM. Efekty Jej pracy można obejrzeć na stronie internetowej naszej biblioteki. Stażystka chętnie bierze udział w przygotowaniu różnych form zajęć oświatowo-czytelniczych. Maluje pomoce i ustawia potrzebne rekwizyty. Na uwagę zasługuje również fakt, iż wystawa prac plastycznych (obrazów) stażystki, którą zorganizowaliśmy w naszej filii, budzi duży podziw i zainteresowanie naszych czytelników. Cieszy nas, że współpracujemy z osobą o niebywałych zdolnościach artystycznych i niekwestionowanej wyobraźni estetycznej.

8.4. Relacje interpersonalne pomiędzy stażystą a przełożonym i współpracownikami

Zazwyczaj podczas staży Beneficjenci dość szybko budowali dobre relacje ze współpracownikami. Proces ten inaczej przebiegał podczas staży w instytucjach administracji publicznej, gdzie stażyści mieli kontakty z wieloma pracownikami i petentami urzędów, a inaczej w firmach prywatnych, gdzie stażyści często pracowali w niewielkich 2-3-osobowych grupach. Tempo procesu integracji ze współpracownikami było uwarunkowane nie tylko cechami osobowości stażystów, ale w równym stopniu stosunkiem pracowników urzędu/firmy do stażysty. Wielokrotnie bowiem osoby pełnosprawne, które nie miały wcześniej jakichkolwiek kontaktów z osobami niepełnosprawnymi, są pełne obaw przed takim kontaktem, nie wiedząc jak powinny się zachować w stosunku do niepełnosprawnego współpracownika. Dobrą ilustracją budowania przyjaznych, korzystnych dla obu stron relacji, jest przykład nr 4 stażu jednej stażystki, która pełniła obowiązki pomocy księgowej w Prywatnej Firmie (Tabela 7). Doświadczona księgowa wdrażała stażystkę w zagadnienia prowadzenia dokumentacji księgowej, natomiast stażystka odwdzięczała się przybliżaniem wiedzy i umiejętności z zakresu obsługi komputera i pozyskiwania informacji z Internetu.

Tabela 7. Przykład nr 4 stażu w Firmie Prywatnej

Organizator stażu i zadania stażysty
Organizator stażu Firma Prywatna
Pomoc w biurze (1 stażystka) Pomoc księgowej w prowadzeniu dokumentacji firmy

Opinia opiekuna stażu

„Przyjąłem na staż młodą dziewczyną z mózgowym porażeniem dziecięcym – zdecydowałem się bez namysłu, gdy tylko przyszła z zapytaniem czy nie potrzebuje kogoś do pomocy. Moi koledzy mówili: „po co ci kłopot, pełno papierów, więcej czasu stracisz na tłumaczenie jej wszystkiego, niż uzyskasz od niej pomoc”. Ja jednak powiedziałem wyraźne TAK, a po spotkaniu z panią trener pracy już w ogóle nie miałem wątpliwości, wszystko jasno zostało mi wytłumaczone, nawet dokumenty nie były zbyt skomplikowane. Nie wiem czemu moi koledzy mają problem z tym, by przyjmować do swoich firm osoby niepełnosprawne. Ja nie mam takiego problemu, ale może wynika to z tego, że jestem ojcem niepełnosprawnej córki, rozumiem i wiem jak wygląda ich życie, wiem że potrafią osiągnąć bardzo dużo, gdy tylko dostaną szansę, by się wykazać.

Moja decyzja była słuszna, stażystka udowodniła to swoją pracą i zaangażowaniem, bardzo szybko uczyła się powierzonych czynności, świetnie dogadywała się z naszą księgową – różnica pokoleń nie miała znaczenia. Księgowa, oprócz tego że uczyła stażystkę tego jak prowadzi się dokumentację księgową, również korzystała z jej wiedzy w zakresie komputerów i Internetu. Uczyły się od siebie nawzajem. Miło było na to wszystko patrzeć.

Uważam że takie staże to świetny sposób na wprowadzenie „świeżej krwi” do firmy. Jako pracodawcy mamy możliwość poznać pracownika, nauczyć się tolerancji i zrozumienia dla drugiego człowieka. Bardzo dobrze wspominam staż i współpracę. Byłem bardzo zadowolony z pracy stażystki – zaproponowałem nawet pracę, chociaż na pół etatu. Niestety stażystka zdecydowała się na podjęcie nauki na Uniwersytecie w trybie dziennym, co wykluczyło możliwość podjęcia zatrudnienia.

Jeżeli byłaby możliwość przyjęcia na staż kolejnej osoby – nie miałbym żadnych oporów, by ją przyjąć do siebie, poznać i nauczyć czegoś z zakresu księgowości i prowadzenia dokumentacji w przedsiębiorstwie”.

8.5. Organizacyjne aspekty tworzenia stanowiska pracy dla stażysty

Jedną z trudności w realizacji tego projektu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych było stworzenie odpowiednio przystosowanego stanowiska pracy, indywidualnie do potrzeb Beneficjenta, przy czym zakres niepełnosprawności był bardzo szeroki (fizyczna, sensoryczna, psychiczna, niepełnosprawności sprzężone). W zależności od rodzaju niepełnej sprawności konieczne może być np. indywidualne ustalenie przerw w pracy lub sposobu przekazywania dokumentacji pomiędzy pracownikami (zaburzenia lokomocyjne itd.). Zrozumienie tych aspektów tworzenia stanowiska pracy dla pracownika niepełnosprawnego ilustruje przykład nr 5 stażu jednej stażystki w Urzędzie Marszałkowskim (Tabela 8).

Tabela 8. Przykład nr 5 stażu w Urzędzie Marszałkowskim

Organizator stażu i zadania stażysty
Organizator stażu Urząd Marszałkowski
Pomoc administracyjna (1 stażystka) • opracowywanie i analiza danych • weryfikacja poprawności dokumentów • obsługa urządzeń biurowych • obsługa strony internetowej

Opinia opiekuna stażu

„Sтажystka, która przebywała na praktykach w Urzędzie Marszałkowskim cierpiała na przypadłość, w związku z którą poruszała się o kulach. Niemniej jednak wykazała się zaangażowaniem i starannością, a jednocześnie potrafiła działać z dużą samodzielnością. Nawet w sytuacjach nieoczywistych wyciągała racjonalne wnioski i potrafiła sprawnie realizować powierzone jej zadania w sposób szybki i dokładny. Z dużym zainteresowaniem zdobywała wiedzę i wdrażała się do stażu. Dodatkowo znalazła uznanie za tempo przyswajania wiedzy i nowych umiejętności.

Należy więc ocenić, że stażystka pomimo ograniczeń ruchu bardzo szybko zaadaptowała się do konieczności wykonywania obowiązków integrując się z zespołem. Wymagało to na wstępie określenia pewnych reguł współpracy. Tak więc ograniczeniem dla

stażystki było wykonywanie nagłych zadań, wymagających wielokrotnego opuszczania stanowiska pracy. Wystarczyło jednak umówić się na określanie nieco dłuższych ram czasowych, które pozwalały na jednorazowe załatwienie wielu spraw jednocześnie. Tym sposobem bardzo szybko osoba ta realizowała swoje obowiązki w zakresie porównywalnym, a nawet przekraczającym jakościowo zadania wykonywane zwykle przez praktykantów w ramach podobnych zadań.

Spraw związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej nie należy rozpatrywać jedynie z punktu widzenia jej stanu zdrowia. Z punktu widzenia pracy w biurze, na pierwszy plan wychodzą cechy osobowe pracownika: jego staranność, etos pracy, zaradność, konkretne umiejętności zawodowe, wysoka kultura osobista”.

Opinie wyrażane przez opiekunów staży wskazują na to, że Beneficjenci dobrze wypełniali swoje obowiązki podczas staży, zdobywali nowe doświadczenie zawodowe, a niejednokrotnie przejawiali zaangażowanie i inicjatywę przekraczającą obowiązki na powierzonym stanowisku pracy. Co więcej, staże rehabilitacyjne były korzystne również dla pełnosprawnych pracowników instytucji publicznych i prywatnych firm, którzy mieli okazję przekonać się, że osoby niepełnosprawne są pełnosprawnymi pracownikami.

9. Zatrudnienie Beneficjentów

Zdaniem Partnerów projektu wszystkie zastosowane formy wsparcia przyczyniły się w sposób pośredni lub/i bezpośredni do wprowadzenia Beneficjentów na rynek pracy. Najważniejsze znaczenie w przygotowaniu samych Beneficjentów do pracy miało poradnictwo zawodowe i dodatkowe umiejętności, które nabyli w trakcie projektu (szkolenia zawodowe), natomiast pośrednictwo służyło nawiązywaniu kontaktów i współpracy z pracodawcami. Najmniej wartościowe były 40-godzinne praktyki u pracodawców.

Najczęściej współpraca z pracodawcami w projekcie nawiązywana była w odpowiedzi na zgłaszane wolne miejsca pracy, w związku z czym przebiegała prawidłowo i bez zakłóceń. W projekcie prowadzono specjalistyczne pośrednictwo pracy, które oparte było o wieloletnie doświadczenie Partnerów projektu. Polegało ono na zindywidualizowaniu relacji pomiędzy poszukującym pracy a pracodawcą w taki sposób, który zaspakaja potrzeby obu stron. Podejście to oparte było z jednej strony na indywidualnej diagnozie Beneficjenta w zakresie jego mocnych stron, wymagań i zainteresowań, a z drugiej na zaspokojeniu potrzeb pracodawcy, tj. sprostaniu konkretnym wymaganiom stanowiska pracy.

Zmiany w postrzeganiu osób niepełnosprawnych, jako potencjalnych pracowników dokonywało się przede wszystkim poprzez ich udział w stażach rehabilitacyjnych. Oczywiście istotna była wcześniejsza indywidualna pomoc każdej osobie w jej aktywnej integracji i pełnieniu odpowiednich ról społecznych. Było to więc pomoc skierowana do samych Beneficjentów (przygotowanie do pracy), a także poradnictwo i pośrednictwo pracy wśród pracodawców. Na staże i na oferty pracy kierowano osoby z odpowiednimi kwalifikacjami i kompetencjami, a osoby te same zmieniały podejście pracodawców do tej grupy osób – poprzez dobrą pracę. W ten sposób zmiana wizerunku osób niepełnosprawnych – jako pracowników – dokonywała się poprzez uczestnictwo samych Beneficjentów w życiu społecznym i zawodowym.

Wszyscy koordynatorzy projektu po stronie Partnerów wyrazili opinię, że w wyniku działań projektowych wzrosła motywacja pracodawców do zatrudniania ON. Szczegółową opinię zaprezentował koordynator po stronie Fundacji Fuga Mundi: *„Indywidualna współpraca z pracodawcami przynosi efekty w postaci większego zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością. Dzięki indywidualnemu podejściu można odpowiedzieć na unikalne potrzeby pracodawców w zakresie pośrednictwa pracy. Na wolne miejsca pracy kierowani są odpowiedni kandydaci. Pracodawcy zgłaszają oferty pracy. Kompleksowe wsparcie, jakie realizowane jest w ramach projektu, sprawia, że pracodawcy mają dostęp do odpowiednich kandydatów. Beneficjenci Ostateczni są przygotowani*

uprzednio w projekcie na kontakt z pracodawcą (szkolenia, warsztaty, poradnictwo). Dzięki temu wytwarza się wśród pracodawców przekonanie, że beneficjenci ostateczni mogą być dobrymi pracownikami.” Koordynatorka po stronie SPI również przedstawiła swoje zdanie na ten temat: „Motywacja pracodawców do zatrudniania ON znacząco wzrasta. Świadczy o tym coraz większa liczba zapytań dotyczących zatrudnienia ON (systemu dofinansowań, uprawnień pracowniczych ON). Pracodawcy coraz świadomiej i odważniej podejmują decyzję o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością, jednocześnie osuwając się z zagadnieniami dotyczącymi niepełnosprawności. Dodatkowo zauważono wzrost poziomu zainteresowania i zatrudnienia ON na otwartym rynku pracy.” Koordynatorka po stronie FAR uważa, że „Przekazywana w ramach działań projektowych wiedza o obowiązkach i korzyściach związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych, o dobrych praktykach i źródłach informacji ułatwia pracodawcom podejmowanie decyzji o zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej. Chętniej i częściej pracodawcy decydują się na spotkania w sprawie zatrudnienia, pojawia się więcej ofert z propozycjami staży, pracy; zwiększa się wskaźnik zatrudnienia.”

Dobra współpraca z pracodawcami to jedno z dwóch głównych wyzwań w projekcie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, ale obserwując efekty dotychczasowych działań można stwierdzić, że w wielu przypadkach udało się przekonać pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Większym wyzwaniem jest tylko odpowiednie przygotowanie Beneficjentów do podjęcia zatrudnienia, tj. przygotowanie do wysokich wymagań współczesnego rynku pracy.

Działania podejmowane w ramach projektu były efektywne w przygotowaniu Beneficjentów do wejścia na rynek pracy, jak również przyczyniły się do zmian w postrzeganiu osób niepełnosprawnych jako potencjalnych pracowników. Dobrze przygotowani do pracy Beneficjenci, poprzez rzetelnie wykonywaną pracę, sami przekonywali pracodawców o swojej wartości na zajmowanych stanowiskach pracy.

10. Opinia Beneficjentów o stażu rehabilitacyjnym

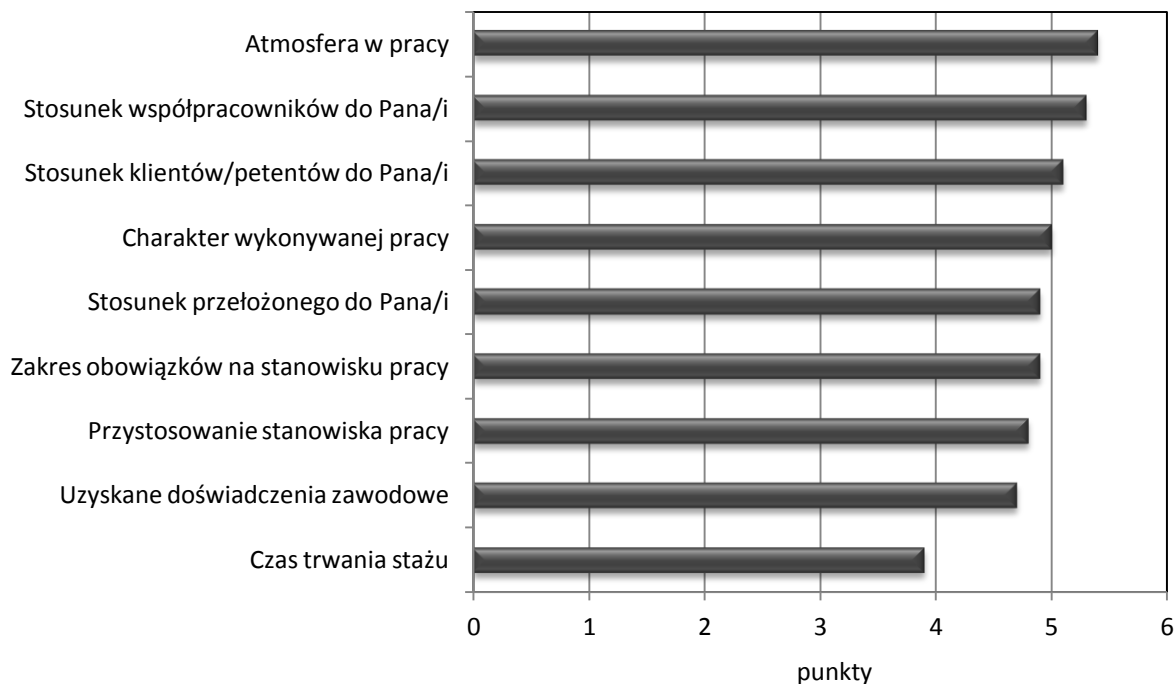
10.1. Ogólna opinia o poszczególnych aspektach stażu

Jednym z elementów „Kwestionariusza oceny indywidualnego wsparcia”, który wypełniali Beneficjenci projektu, była „Ocena poziomu satysfakcji ze stażu”. Ten fragment kwestionariusza obejmował dziewięć określeń charakteryzujących poszczególne aspekty stażu: 1) Uzyskane doświadczenia zawodowe, 2) Charakter wykonywanej pracy, 3) Zakres obowiązków na stanowisku pracy, 4) Przystosowanie stanowiska pracy, 5) Atmosfera w pracy, 6) Stosunek przełożonego do Pana/i, 7) Stosunek współpracowników do Pana/i, 8) Stosunek klientów/petentów do Pana/i, 9) Czas trwania stażu. Badani mieli za zadanie określić poziom satysfakcji z powyższych aspektów stażu rehabilitacyjnego, zaznaczając odpowiednią cyfrę na 6-stopniowej skali:

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| 1: Bardzo niesatysfakcjonujące | 4: Raczej satysfakcjonujące |
| 2: Niesatysfakcjonujące | 5: Satysfakcjonujące |
| 3: Raczej niesatysfakcjonujące | 6: Bardzo satysfakcjonujące |

Uzyskane wyniki (punkty) zsumowano oddzielnie dla każdego ocenianego aspektu stażu, a następnie wyliczono średnią arytmetyczną. Wyniki analizy odpowiedzi 15 Beneficjentów, którzy wzięli udział w badaniach zamieszczono na Rycinie 4.

Analiza zgromadzonych wyników wykazuje, że z wyjątkiem jednego aspektu (czas trwania stażu) wszystkie pozostałe elementy zostały ocenione przez Beneficjentów pomiędzy kategoriami raczej satysfakcjonujące i bardzo satysfakcjonujące. Najwyżej ocenionymi aspektem stażu była atmosfera w pracy (średnia = 5,4 pkt.) i stosunek współpracowników do Beneficjenta (średnia = 5,3 pkt.). Jako satysfakcjonujące zostały ocenione jeszcze dwa aspekty stażu związane ze stosunkiem klientów/petentów do Beneficjenta (średnia = 5,1 pkt.) i charakter wykonywanej pracy (średnia = 5,0 pkt.). Najniżej ocenionym elementem stażu był jego czas trwania (średnia = 3,9 pkt.). Respondenci, którzy ocenili nisko ten aspekt stażu uważali czas trwania stażu był zdecydowanie zbyt krótki, aby uzyskać satysfakcjonujące doświadczenie zawodowe, realnie zwiększające szanse na uzyskanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy (wymagane przez pracodawców).



Rycina 4. Poziom satysfakcji Beneficjentów z poszczególnych aspektów stażu rehabilitacyjnego

W opinii Beneficjentów prawie wszystkie aspekty stażu rehabilitacyjnego były ocenione jako satysfakcjonujące. Wyjątkiem był czas trwania stażu, który – według Beneficjentów – powinien być zdecydowanie dłuższy, aby uzyskać doświadczenie zawodowe wymagane współcześnie przez pracodawców na otwartym rynku pracy.

Przedstawiona powyżej opinia jest zestawieniem zbiorczym na podstawie wszystkich otrzymanych kwestionariuszy, jednakże trzeba uwiadomić sobie, że na temat stażu wypowiadały się osoby o bardzo odmiennych rodzajach niepełnosprawności, a więc osoby o bardzo zróżnicowanych potrzebach i oczekiwaniach względem tego elementu procesu aktywizacji zawodowej. Z tego względu postanowiono poniżej przedstawić indywidualne opinie Beneficjentów reprezentujących odmienne grupy osób niepełnosprawnych. Zapoznając się z poszczególnymi opiniami trzeba pamiętać jednak, że są to opinie jednostkowe, indywidualne i w związku z tym nie zawsze reprezentatywne dla poszczególnych grup osób niepełnosprawnych. Trzeba mieć bowiem na uwadze fakt, że zadowolenie Beneficjenta ze stażu, poza rodzajem niepełnosprawności, uwarunkowane jest także innymi czynnikami,

takimi jak: cechy osobowości, poziom wykształcenia, posiadane kwalifikacje zawodowe, miejsce odbywania stażu, itd.

10.2. Opinie wybranych Beneficjentów o stażu

Aby lepiej zrozumieć zakres wsparcia, jakie poszczególni Beneficjenci otrzymali w trakcie projektu, poniżej przedstawiono indywidualne opinie czterech stażystów. Swobodne wypowiedzi Beneficjentów poprzedzone są krótką charakterystyką ich podstawowych danych demograficznych (płeć, wiek, wykształcenie, miejsce zamieszkania) oraz danych dotyczących niepełnosprawności (rodzaj schorzenia, czas od urazu lub diagnozy schorzenia, choroby współistniejące). Znając specyfikę niepełnosprawności łatwiej będzie zrozumieć przeszkody (fizyczne, mentalne) z jakimi borykali się Beneficjenci podczas stażu rehabilitacyjnego. Ze względu na odmienny charakter tego projektu – w stosunku do wcześniejszych projektów aktywizacji zawodowej skierowanych do wąskich, określonych grup osób niepełnosprawnych (np. ruchowo) – postanowiono zaprezentować wypowiedzi dwóch Beneficjentów z różnorodnymi niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz dwóch Beneficjentów, u których zdiagnozowano chorobę psychiczną.

Przypadek 1 (kobieta, 28 lat, wykształcenie wyższe magisterskie, mieszka na wsi; od dwudziestu pięciu lat choruje na cystynozę; dodatkowo zdiagnozowano schyłkową niewydolność nerek – stan po przeszczepie nerki, cukrzycę typu III, niedoczynność tarczycy, nadciśnienie tętnicze i niskorosłość): *„Praktyki odbyłam w Przedsiębiorstwie Społecznym Sp. Z.o.o. jako pracownik biurowy. Pomagałam pani księgowej, wystawiałam faktury, wypełniałam dokumenty typu KW i Wz, wykonywałam obowiązki kadrowej np. uzupełnianie akt osobowych, uczyłam się obsługi programu Subiekt GT. Praca z aktami osobowymi pracowników była najtrudniejsza do wykonania, ponieważ po raz pierwszy w praktyce się z nimi spotkałam. Pomogła mi wiedza pani księgowej oraz wiedza zdobyta na kursie „Specjalista ds. kadr z płacami”. Praktyki dały mi doświadczenie prawdziwej pracy w biurze, pozwoliły zdobyć wiedzę o tym jak wypełniać konkretne dokumenty, czy używać programów komputerowych ułatwiających pracę pracownikowi biurowemu (m.in.: Subiekt GT, Fakturka, Rachmistrz). Odbity kurs, wyjazdy integracyjne wpłynęły na wzrost mojego poczucia własnej wartości, a także na umiejętności autoprezentacji, poszerzyły wiedzę nt. rozmowy kwalifikacyjnej, a także wzbogaciły wiedzę z zakresu kadr i płac. Udział w projekcie wzbogacił moje doświadczenia w dziedzinie rozmów kwalifikacyjnych, jak również zwiększył moje szanse na rynku pracy.*

W kolejnych, podobnych projektach dotyczących wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy warto byłoby w większym stopniu skupić się na kursach specjalistycznych i rozmowach kwalifikacyjnych. W przyszłości planuję podjąć pracę zawodową i dalej się kształcić”.

Przypadek 2 (kobieta, 27 lat, wykształcenie wyższe licencjackie, mieszka w mieście; od sześciu lat cierpi na przewlekłą chorobę nerek; dodatkowo zdiagnozowano zespół nerczycowy, objawy Reunalda, atopowe zapalenie skóry i hipercholesterolemię): „*W ramach projektu uczestniczyłam w dwóch warsztatach wyjazdowych. W moim odczuciu przeprowadzone były bardzo dobrze. Prowadzący byli dobrze przygotowani do tematu i ich porady były jak najbardziej pomocne w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych z potencjalnymi przyszłymi pracodawcami. Oprócz tego miałam możliwość skorzystania z porad doradcy zawodowego, psychologa i prawnika. Dostałam również szansę na zdobycie doświadczenia zawodowego w postaci stażu rehabilitacyjnego, który na pewno będzie dobrym początkiem mojej kariery zawodowej. Staż odbywałam na stanowisku pracownik biurowy, w Agencji Zatrudnienia Fundacji. Moja praca polegała na prowadzeniu biura, rejestracji osób niepełnosprawnych, umawianiu spotkań, sporządzaniu sprawozdań, udzielaniu informacji osobom zainteresowanym, uczęszczaniu na spotkania w różnych instytucjach związanych z osobami niepełnosprawnymi, pozyskiwanie ofert pracy oraz kontakt z pracodawcami, rozpowszechnianie informacji o agencji zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Najtrudniejszym zadaniem było pozyskiwanie ofert pracy, oraz spotkania w różnych instytucjach. Poprzez udział w stażu rozwinęłam swoje umiejętności organizacyjne, interpersonalne. Dał mi dużą mobilizację do działania i aktywności na rynku pracy. Myślę, że w tej Fundacji osoby niepełnosprawne jak najbardziej mają szansę na zatrudnienie. Wskazuje na to fakt, że już w chwili obecnej sporo osób niepełnosprawnych jest zatrudnionych na różnych stanowiskach. Projekt dał mi szansę na pokazanie potencjalnemu pracodawcy swoich możliwości i umiejętności, a w szczególności na zdobycie doświadczenia zawodowego. Dał mi mobilizację do działania, aktywnego poszukiwania pracy. Jedyne co zmieniałabym, to udostępnienie możliwości odbycia stażu rehabilitacyjnego dla każdej osoby zainteresowanej, biorącej udział w projekcie. Myślę, że jest to bardzo dobra forma pomocy oraz danie możliwości na zdobycie doświadczenia zawodowego. W ramach projektu uczestniczyłam w dwóch warsztatach wyjazdowych. W moim odczuciu przeprowadzone były bardzo dobrze. Prowadzący byli dobrze przygotowani do tematu i ich porady były jak najbardziej pomocne w nawiązywaniu kontaktów interpersonalnych z potencjalnymi przyszłymi pracodawcami. Wartością dodaną mojego udziału w projekcie jest także nawiązanie znajomości z innymi*

uczestnikami warsztatów/projektu, które są podtrzymywane i myślę, że przetrwają długi czas”.

Przypadek 3 (mężczyzna, 29 lat, wykształcenie wyższe licencjackie, mieszka na wsi; od siedmiu lat cierpi na chorobę afektywną dwubiegunową; dodatkowo zdiagnozowano atopowe zapalenie skóry): *„Bardzo pozytywnie odebrałem warsztaty wyjazdowe. Była to znakomita okazja do poznania nowych, wspaniałych ludzi i do spojrzenia na swoje problemy z innej perspektywy. Doświadczenia zdobyte podczas krótkiego, ale wartościowego pobytu, dały mi trochę więcej odwagi i pewności siebie w kontaktach międzyludzkich. Nauczyłem się zwracać uwagę na charakterystyczne detale podczas pisania CV, a także inaczej podchodzić do ogólnych kwestii szukania pracy. Udział w projekcie przebiegał bez problemów w sposób bardzo sprawny i fachowy. Zajęcia były ciekawe i dobrze dobrane. Osoby przeprowadzające szkolenia były wykwalifikowane i rzeczowo odpowiadały na pytania. Nawiązałem sporo nowych znajomości, co zaowocowało zwiększoną aktywnością społeczną, a także poszerzeniem grona znajomych o kilka nowych osób, z którymi nadal utrzymuję kontakt. Ponadto otrzymałem propozycję stażu zawodowego. W ramach przyszłych, podobnych projektów, wprowadziłbym możliwość dobrowolnego uczestnictwa w darmowych kursach z różnych dziedzin, które mogłyby być prowadzone przez wolontariuszy pasjonatów na zasadzie obopólnej korzyści stron”.*

Przypadek 4 (kobieta, 27 lat, wykształcenie wyższe magisterskie, mieszka w mieście; od czterech lat cierpi na chorobę psychiczną): *„Staż odbywałam na stanowisku Operator Servicedesk w firmie informatycznej. Moja praca polegała na wprowadzaniu danych nowych kontrahentów do systemu oraz weryfikacji danych już istniejących. W czasie stażu zapoznawałam się także na bieżąco z charakterystyką pracy Operatora Servicedesk oraz procedurami przyjmowania i realizowania zgłoszeń. Do najtrudniejszych obowiązków należało zapamiętanie kilkunastu kodów i haseł, które były niezbędne do logowania i wykonywania poszczególnych zadań. Wielokrotne jednak powtarzanie tych samych czynności oraz pomoc ze strony współpracowników bardzo pomogły w realizacji obowiązków. Staż nauczył mnie podstaw pracy na tym stanowisku, określił zarys obowiązków oraz strukturę całej korporacji. Szczerze mówiąc dzięki życzliwości współpracowników oraz przychylności pracodawcy (bardzo otwarte i miłe relacje od pierwszego dnia) nie ma chyba rzeczy, które chciałabym w stażu zmienić. Firma, w której odbywałam staż zdecydowanie nie wyklucza osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Dowodem jest choćby to, że*

jestem już trzecią osobą z orzeczoną niepełnosprawnością, zatrudnioną po stażu w tej firmie. Stosunek pracodawcy jest jak najbardziej równy zarówno do osób bez niepełnosprawności jak i tych z orzeczoną stopniem. Każdy w firmie ma równe prawa i obowiązki. Liczy się wiedza i przede wszystkim chęć do pracy. Udział w projekcie to jedna z najważniejszych rzeczy, które mogły mi się przytrafić. Jestem bardzo wdzięczna za taką możliwość. Dzięki projektowi zyskałam pewność siebie, samozadowolenie a przede wszystkim stałą pracę, która stanowi teraz filar mojej „egzystencji”. Nie wiem czy jest coś co można by zmienić, ponieważ osobiście uważam projekt za bardzo udany i dobrze zaplanowany. Może dodałabym trochę więcej informacji dla uczestników odnośnie wszelkich możliwości i praw dla osób niepełnosprawnych. Tak, żeby nie umykały ważne dla nas informacje mogące mieć wpływ na nasze uczestnictwo w tego typu projektach i na korzystanie z ewentualnych udogodnień. W przyszłości planuję rozwój w stronę branży, w której obecnie pracuję oraz uzyskanie nowych kwalifikacji”.

Indywidualne wypowiedzi Beneficjentów jednoznacznie wskazują na to, że udział w projekcie był bardzo wartościowy w zakresie zwiększenia ich kompetencji zawodowych, a tym samym przygotowania do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

11. Podsumowanie

Projekt pn. „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” skierowany był do osób niepełnosprawnych z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi, którzy byli absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, policealnych oraz uczelni wyższych i w momencie przystąpienia do projektu nie miały ukończonych 30 lat. Dodatkowo Beneficjenci ostateczni projektu musieli pozostawać bez zatrudnienia. Uczestnicy projektu mieli orzeczony znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności. Każda wada genetyczna, choroba, uszkodzenie czy uraz powodujące utratę określonej sprawności prowadzą do odmiennych konsekwencji psychologicznych i społecznych oraz w inny sposób wpływają na dalszy rozwój i funkcjonowanie osoby w środowisku rodzinnym i zawodowym. Grupa osób niepełnosprawnych z rzadkimi niepełnosprawnościami jest szczególnie zagrożona marginalizacją i wykluczeniem społecznym.

Nabór do projektu prowadzony był przez specjalistów ds. rekrutacji zatrudnionych przy współpracy z doradcą zawodowym. Rekrutacja miała charakter ciągły, była wsparta działaniami promocyjnymi i była skierowana do kandydatów/tek z całego kraju. W działaniach rekrutacyjnych wykorzystano plakaty i ulotki dystrybuowanych w szkołach, uczelniach wyższych, urzędach pracy, ośrodkach pomocy społecznej, powiatowych i miejskich centrach pomocy rodzinie itp. Informacja o możliwości udziału w projekcie była też zamieszczona na stronach www Partnerów projektu, PFRON, oraz na portalach społecznościowych.

Każdy uczestnik projektu został zdiagnozowany pod kątem potrzeb i możliwości warunkujących jego/jej aktywizację społeczno-zawodową (aktualna sytuacja edukacyjna, zawodowa, zdrowotna, potrzeby szkoleniowe itp.). Diagnozę przeprowadzono w formie indywidualnych spotkań z mentorami. Po rozpoznaniu potrzeb opracowano IPD, określające właściwe dla Beneficjentów rodzaje działań, mające na celu zdobycie odpowiednich umiejętności, kwalifikacji i kompetencji, ułatwiających kontynuację nauki lub/i podjęcie zatrudnienia. Na podstawie IPD Beneficjenci byli włączani w kolejne działania prowadzące do aktywizacji społeczno-zawodowej.

W projekcie przewidziano działania ukierunkowane na podniesienie kompetencji społecznych osób niepełnosprawnych, co prowadziło do rozwiązania problemów utrudniających aktywizację oraz zwiększało potencjał osób niepełnosprawnych oraz ich atrakcyjność dla pracodawców. W projekcie przewidziano poradnictwo psychologiczne, konsultacje specjalistyczne, udział w warsztatach i spotkaniach integracyjnych. W efekcie

podjętych działań podniesiono umiejętności poruszania się na otwartym rynku pracy i poszukiwania zatrudnienia. Podniesiono też kwalifikacje zawodowe Beneficjentów poprzez szkolenia i doświadczenia zawodowe, staże rehabilitacyjne i praktyczną naukę zawodu. Zastosowane w ramach projektu działania zdecydowanie przyczyniły się do lepszego przygotowania niepełnosprawnych absolwentów do wejścia i utrzymania się na rynku pracy.

11. Wnioski

Na końcu poszczególnych rozdziałów – w ramach – przedstawiono dobre praktyki wypracowane na poszczególnych etapach realizacji niniejszego projektu. Szefowie prywatnych firm, a także kierownicy instytucji, fundacji i stowarzyszeń, którzy będą w przyszłości zainteresowani zaangażowaniem się w projekt aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych, z pewnością znajdą w nich wiele ciekawych wskazówek odnośnie do tego jak prowadzić podobny projekt, aby był jak najbardziej efektywny i aby uniknąć ewentualnych niepowodzeń. Mimo tych szczegółowych informacji w poszczególnych rozdziałach podręcznika, warto w tym miejscu podkreślić to co było wartością dodaną tego projektu w odniesieniu do wcześniejszych projektów aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych. Na podstawie analizy całości materiału zgromadzonego do podręcznika dobrych praktyk nasuwają się następujące wnioski:

- 1) Projekt ten przekonał, że niepełnosprawni absolwenci, mimo zdobytego wykształcenia (nawet wyższego) potrzebują wsparcia w wejściu na otwarty rynek pracy, a dodatkowe szkolenia zawodowe i staże rehabilitacyjne należą do rozwiązań, które przyspieszają ten proces.
- 2) Szefowie prywatnych firm i pracownicy instytucji administracji publicznej mieli okazję przekonać się, że osoby niepełnosprawne są dobrymi, rzetelnymi i odpowiedzialnymi pracownikami, a ich niepełnosprawność nie wpływa na poziom i terminowość wykonywanych zadań na stanowisku pracy. Niejednokrotnie organizatorzy staży decydowali się na zatrudnienie Beneficjentów po zakończonym stażu.
- 3) Projekt wykazał, że nawet tak skomplikowane zadanie, jak wsparcie osób niepełnosprawnych o bardzo zróżnicowanej niepełnosprawności (fizycznej, intelektualnej, psychicznej, sensorycznej wraz ze schorzeniami współistniejącymi), może być efektywny w procesie zwiększania aktywności zawodowej tych osób. Podstawowym narzędziem, które to umożliwia jest Indywidualny Plan Działania, który dokładnie precyzuje indywidualne potrzeby i możliwości psychofizyczne Beneficjentów do wykonywania pracy. Staże rehabilitacyjne powinny być – zdaniem większości stażystów – przynajmniej dwukrotnie dłuższe, natomiast 40-godzinne praktyki u pracodawców można – zdaniem Partnerów projektu – usunąć z programów kolejnych projektów aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

- 4) Sukces tego typu projektów zależy od zharmonizowanej i komplementarnej pracy wielu osób pracujących z osobami niepełnosprawnymi na różnych etapach realizacji projektu (psycholog, doradca zawodowy, trener pracy itd.).

Piśmiennictwo

- Brzezińska A.I., Piotrowski K. (2008). Wyznaczniki satysfakcji z wykonywanej pracy osób z ograniczoną sprawnością: kompetencje i relacje. Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa.
- Dryżałowska G., Żuraw H. (2006). Szanse i bariery zatrudniania niepełnosprawnych absolwentów szkół wyższych. W: H. Ochonczenko, M. A. Paszkowicz (red.). Potrzeby osób niepełnosprawnych w warunkach głównych przemian gospodarczo-społecznych. Oficyna wydawnicza Impuls, Kraków, 237-249.
- Dziurzyński K. (2007). Wykształcenie osób niepełnosprawnych. W: W. Łukowski (red.). Osoby z ograniczoną sprawnością na rynku pracy – portret środowiska. Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa. 27-33.
- Główny Urząd Statystyczny. (2005). Szkoły wyższe i ich finanse w 2005 r. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Główny Urząd Statystyczny. (2011). Szkoły wyższe i ich finanse w 2011 r. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Główny Urząd Statystyczny. (2013). Ludność. Stan i struktura demograficzno-społeczna. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011. Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Krawczak E. (2000). Lubelskie szkoły specjalne. Studium socjologiczne. Lublin.
- Maj K., Resler-Maj K., Morysińska A. (2008). Edukacja akademicka szansą na aktywizację zawodową osób z ograniczeniem sprawności. Wydawnictwo SWPS Academica, Warszawa.
- Nowakowska L. (2008). Szanse edukacyjne niepełnosprawnych dzieci i młodzieży. W: B. Skrętowicz, M. Komorska (red.). Osoby niepełnosprawne w społeczeństwie polskim okresu transformacji. Wydawnictwo UMCS, Lublin.
- Wołowska A. (2005). Poczucie jakości życia a przywiązanie pracownika do organizacji. W: A. Bańka (red.), Psychologia jakości życia. Poznań: Stowarzyszenie Psychologów i Architektura, 205-218.

Partnerzy projektu

Fundacja Aktywnej Rehabilitacji

Fundacja Aktywnej Rehabilitacji (FAR) jest organizacją pozarządową niebędącą jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu przepisów o finansach publicznych i niedziałającą w celu osiągnięcia zysku. Działalność nieodpłatną pożytku publicznego FAR świadczy na podstawie stosunku prawnego usług, za które nie pobiera wynagrodzenia. FAR realizuje działalność na rzecz osób niepełnosprawnych od 1988 roku. Od 2001 roku FAR nieprzerwanie realizuje projekty związane z aktywizacją społeczną i zawodową osób niepełnosprawnych w ramach umów zawieranych z PFRON w ramach programów „PARTNER” oraz w 2009 roku w ramach „Pierwszego konkursu zadań zleczanych”. W ich efekcie w sposób bezpośredni wsparcie udzielone zostało około 3500 Beneficjentom ostatecznym oraz blisko 3000 opiekunom, członkom rodzin oraz osobom wspierającym Beneficjentów projektu.

W tym okresie przeprowadzono 110 staży rehabilitacyjnych, 72 szkoleń i kursów zawodowych, 12 kursów prawa jazdy. W każdym roku organizowanych jest w całym kraju blisko 1600 grupowych zajęć aktywizujących o łącznym czasie około 2700 godzin.

W latach 2006-2008 FAR realizował projekt pn. „Regionalne Punkty Aktywizacji Zawodowej dla osób niepełnosprawnych ruchowo”. W ramach tego projektu Fundacja utworzyła punkty aktywizacji w ośmiu miastach na terenie kraju. Projekt był współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego – Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich. Był on realizowany przez 19 miesięcy: od 1 września 2006 do 31 marca 2008. Zdobyte doświadczenia z realizacji projektu pozwoliły uruchomić dodatkowe punkty aktywizacji FAR – biura regionalne.

Do zadań Punktów należało kompleksowe wspieranie osób niepełnosprawnych ruchowo w rozwiązywaniu wszystkich problemów utrudniających im aktywne życie, zdobycie wykształcenia i wejście na otwarty rynek pracy. W Punktach zostały zatrudnione osoby niepełnosprawne poruszające się na wózkach inwalidzkich, znające te problemy z własnego doświadczenia. Rocznie bezpośrednia działalność poradnicza oraz informacyjna obejmowała około 1000 osób niepełnosprawnych, a także podobną grupę ich opiekunów i członków rodzin. Ilości te nie obejmują Beneficjentów z, którymi prowadzona jest korespondencja oraz działalność informacyjna za pośrednictwem poczty oraz Internetu. Dodatkowo Punkty aktywizacji współpracują z: instytucjami samorządowymi, placówkami medycznymi, szkolnymi, pracodawcami oraz innymi organizacjami.

Nieprzerwanie od 2005 roku FAR realizuje projekty, których wartość przekracza 500 000 PLN w ramach umów zawieranych z Ministerstwem Sportu i Turystyki (wcześniej Ministerstwem Sportu oraz Ministerstwem Edukacji Narodowej i Sportu) z zakresu upowszechniania kultury fizycznej i sportu osób niepełnosprawnych. Rokrocznie organizuje blisko 20 obozów sportowo rehabilitacyjnych dla dzieci, młodzieży i dorosłych osób niepełnosprawnych. Zespołowe zajęcia sportowe z szeroko rozumianej aktywności fizycznej dla około 400 osób niepełnosprawnych rocznie, a także blisko 25 imprez integracyjnych i sportowych, w tym największych w kraju imprez dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich: Igrzysk Aktywnej Rehabilitacji i rozgrywek Polskiej Ligi Rugby na Wózkach.

W latach 2010-2011 FAR uczestniczył w projekcie systemowym realizowanym wspólnie z PFRON oraz Partnerami projektu w ramach działania 1.3.6. W ramach projektu Fundacja:

- zrekrutowała około 1400 osób co stanowi 140% zakładanego wskaźnika
- zorganizowała Warsztaty Aktywności Zawodowej dla 807 osób co stanowi ponad 270% zakładanego wskaźnika
- zorganizowała 166 staży rehabilitacyjnych, co stanowi ponad 110% zakładanego wskaźnika
- zorganizowała szkolenia zawodowe dla 171 osób co stanowi ponad 115% zakładanego wskaźnika
- zatrudniła 208 osób co stanowi prawie 140% zakładanego wskaźnika.

Wartość projektu wyniosła około 9,3 mln zł.

Od 2012 do lutego 2014 roku FAR kontynuuje działania w projekcie realizowanym wspólnie z PFRON oraz Partnerami projektu w ramach działania 1.3.6. Do dnia dzisiejszego:

- zrekrutowano ponad 700 Beneficjentów
- zatrudniono ponad 130 osób
- zorganizowano WAZ-y dla ponad 250 osób
- zorganizowano szkolenia zawodowe lub podnoszące kwalifikacje dla 220 osób
- ponad 600 osób skorzystało z poradnictwa zawodowego
- ponad 200 osób z otoczenia i rodziny skorzystało ze wsparcia
- ponad 120 osób zostało skierowane na staże

Wartość projektu wynosi około 9 mln zł.

Od kwietnia 2011r. FAR realizuje kompleksowy projekt aktywizacji osób poruszających się na wózkach inwalidzkich, które potrzebują wsparcia funkcjonalnego

w odzyskaniu samodzielności po urazie rdzenia kręgowego. W pierwszym roku realizacji projektu, którego wartość wynosi około 3,5 mln zł, każda z 300 osób otrzyma średnio 90 godzin wsparcia i zostanie oceniona zgodnie z innowacyjną metodą, pierwszy raz stosowaną na tak szeroką skalę w Polsce, klasyfikację ICF (ang. International Classification of Functioning, Disability and Health).

Dużą grupę osób objętych wsparciem stanowią osoby młode poniżej 27 roku życia. FAR posiada bogate zasoby kadrowe, w tym co najmniej:

- 300 osób niepełnosprawnych (znaczny stopień niepełnosprawności), które mogą zajmować się rekrutacją Beneficjentów projektu we wszystkich 16 województwach
- 800 osób przygotowanych do prowadzenia warsztatów aktywizujących oraz staży rehabilitacyjnych z czego ponad 50% to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności
- 30 doradców zawodowych
- 30 psychologów
- grupę 50 trenerów pracy i poszukiwaczy pracy, którzy pracują w FAR we wszystkich województwach w Polsce
- grupę około 10 osób przygotowaną do zarządzania projektem (m.in. koordynator, obsługa finansowa, księgowa, ewaluacja, eksperci ds. metodycznych)
- grupę około 20 osób przygotowanej do podniesienia kwalifikacji kadry realizującej projekt
- grupę około 100 osób z czego ponad 50% to osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności gotowe do przeprowadzenia szkoleń dla opiekunów
- grupę 400 wolontariuszy przygotowanych do wsparcia osób niepełnosprawnych

Fundacja Fuga Mundi

Fundacja Fuga Mundi jest organizacją pozarządową pożytku publicznego, która działa nieprzerwanie od 1996 roku. Fundacja powstała z inicjatywy osób niepełnosprawnych i od samego początku pomaga osobom niepełnosprawnym w podniesieniu jakości życia oraz integracji tego środowiska ze społeczeństwem. Celem statutowym Fundacji jest wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych i osób należących do grup dyskryminowanych i wykluczonych społecznie oraz pomoc ich rodzinom. Fundacja działa na terenie całej Polski i za granicą. Najwięcej działań prowadzonych jest na terenie Polski południowo-wschodniej

w województwach: lubelskim, podkarpackim i świętokrzyskim. Fundacja posiada oddziały w Kielcach i Rzeszowie.

Charakter i dziedziny aktywności statutowej:

- rynek pracy – pomoc osobom niepełnosprawnym w wejściu na rynek pracy; Fundacja prowadzi Agencję Zatrudnienia oraz Ośrodek Kształcenia Ustawicznego
- pomoc społeczna – wsparcie osób niepełnosprawnych w integracji; udzielana jest pomoc indywidualna; Fundacja prowadzi Klub Integracji Społecznej
- działalność wydawnicza i medialna – Fundacja wydaje publikacje nt. problematyki niepełnosprawności oraz prowadzi działania medialne na rzecz osób niepełnosprawnych (artykuły prasowe, audycje radiowe, programy telewizyjne)
- inne działania z obszaru niepełnosprawności – współpraca z administracją publiczną (głównie Powiatowe Urzędy Pracy, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie oraz Ośrodki Pomocy Społecznej) oraz z innymi organizacjami pozarządowymi.

Najważniejszym obszarem działalności Fundacji jest wsparcie osób niepełnosprawnych w podjęciu zatrudnienia. Fundacja prowadzi Agencję Zatrudnienia – instytucję rynku pracy. W bazie danych Agencji Fundacji zarejestrowało się 6637 osób niepełnosprawnych, w tym: 3181 kobiet i 3456 mężczyzn. W wyniku działań Agencji 1156 osób uzyskało zatrudnienie (źródło: baza Fundacji – stan na 10.10.2013 r.). Fundacja prowadzi podstawowe usługi rynku pracy, w tym poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże zawodowe, giełdy i targi pracy, itp. Współpracuje z administracją publiczną (głównie z powiatowymi urzędami pracy i ośrodkami pomocy społecznej), innymi organizacjami pozarządowymi oraz przede wszystkim z pracodawcami, którzy decydują się na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Od dwóch lat Agencja Zatrudnienia Fundacji Fuga Mundi zajmuje 1-wsze miejsce w rankingu wszystkich agencji zatrudnienia w województwie lubelskim pod względem liczby zatrudnionych osób. Ranking prowadzony jest przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie: 2012 rok: 193 zatrudnionych; 2011 rok: 257 zatrudnionych osób (WUP, Lublin, Raporty Działalność Agencji Zatrudnienia za 2011 i 2012 rok).

Integralnym elementem działań rynku pracy w społeczeństwie, opartym na wiedzy, jest kształcenie ustawiczne. Od 2002 r. Fundacja posiada Ośrodek Szkoleniowy, w którym prowadzone są szkolenia zawodowe dla osób niepełnosprawnych oraz dla pracowników urzędów i instytucji działających na rzecz osób niepełnosprawnych (urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe). Szkolenia zawodowe prowadzone są m.in.

w zakresie umiejętności informatycznych, zgodnych z Europejskim Certyfikatem Umiejętności Komputerowych (ECDL), ujednoliconym i honorowanym w całej Unii Europejskiej. W 2012 roku przeszkolono 80 osób (grafika komputerowa, ECDL, pracownik administracyjno-biurowy, obsługa komputera i Internetu); w 2011 zostały przeszkolone 34 osoby (podstawowa i zaawansowana obsługa komputera, ECDL, opiekunka domowa).

Ponieważ nie wszystkie osoby niepełnosprawne są od razu gotowe do podjęcia pracy, Fundacja prowadzi Klub Integracji Społecznej (KIS), w ramach którego prowadzone są działania w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Fundacja uzyskuje tytuły dobrej praktyki w ogólnopolskich konkursach w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych:

- Czerwiec 2008 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Dobre praktyki EFS 2008” - Projekt Fundacji pt. „Mapa drogowa do pracy”.
- Czerwiec 2007 r., Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Dobre praktyki Europejskiego Funduszu Społecznego. Projekt pt. „Potrafisz”. Tytuł „Najlepsza inwestycja w człowieka”.
- Maj 2006 r., Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Najlepsze zorganizowane przedsięwzięcie w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Projekt Fundacji pt. „Infostradą do e-pracy”.
- Listopad 2005 r., Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Dobre praktyki. Identyfikacja dobrych praktyk w projektach z zakresu rynku pracy. Projekt Fundacji pt. „Infostradą do e-pracy”. Opis projektu w zakresie usług szkoleniowych dla osób niepełnosprawnych, e-learning.

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji (SPI) to ogólnopolska organizacja pozarządowa, która od 1995 roku aktywnie działa na rzecz ponad 5-milionowej grupy osób z niepełnosprawnością, ich rodzin i opiekunów. Od momentu powstania stawia sobie za cel tworzenie sprzyjających warunków, dzięki którym osoby z niepełnosprawnością będą mogły uczestniczyć w życiu społecznym i zawodowym w jak najszerszym zakresie. Wśród działań SPI na rzecz osób z niepełnosprawnością można wymienić:

- bezpośrednie wsparcie w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej,
- wydawanie największego magazynu skierowanego do osób z niepełnosprawnością „Integracja”,

- prowadzenie własnej infolinii oraz portalu www.niepelnosprawni.pl,
- realizację licznych kampanii informacyjnych i działań na rzecz likwidacji barier (np. Kampanie pt. „Płytką wyobraźnia to kalectwo”, „Wybory bez barier”, „Polska bez barier”),
- realizacja konkursów i wydarzeń promujących aktywne postawy osób z niepełnosprawnością (np. Człowiek bez barier, Wielka Gala Integracji).

Bezpośrednie działania na rzecz osób niepełnosprawnych prowadzone są w pięciu Centrach Integracja (w Warszawie, Krakowie, Gdyni, Zielonej Górze i Katowicach), gdzie kompleksowego wsparcia udziela wyspecjalizowana kadra.

Podstawowymi zadaniami Centrów Integracja są: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, organizacja szkoleń zawodowych i podnoszących kwalifikacje, organizacja warsztatów aktywizacji zawodowej, udzielanie porad w zakresie uprawnień i przywilejów socjalnych, edukacji, rehabilitacji, pomoc prawna, wsparcie psychologiczne, udzielanie informacji o ośrodkach działających na rzecz środowiska osób z niepełnosprawnością, instytucjach i organizacjach pozarządowych oraz dostępnych programach pomocy finansowej i zasad korzystania z ich wsparcia

Każdego roku do projektów realizowanych w Centrach rejestrowanych jest ok. 1500 osób z niepełnosprawnością. W wyniku podjętych przez SPI działań rocznie zatrudnienie podejmuje średnio 260 osób, a 110 osób odbywa płatne staże i zajęcia praktyczne u pracodawców. Ponadto w każdym roku Centra Integracja udzielają blisko 20 000 konsultacji i porad (z zakresu prawa, doradztwa socjalnego i zawodowego, pośrednictwa pracy i wsparcia psychologicznego).

Dla zarejestrowanych osób z niepełnosprawnością każdego roku Centra Integracja organizują szkolenia zawodowe i podnoszące kwalifikacje dla ok. 250 osób, a także przeprowadzają 20 edycji warsztatów aktywizujących dla średnio 200 osób. Każdego roku doradcy ds. zatrudnienia pozyskują ok. 850 ofert pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością. Stowarzyszenie Przyjaciół Integracja cyklicznie organizuje także spotkania grup wsparcia i rozwoju osobistego dla swoich podopiecznych.