



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Projekt „Pracujemy!” - raport końcowy

Projekt realizowany w ramach konkursu „Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami” w okresie od 2021-03-01 do 2023-06-30 w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś Priorytetowa I Rynek pracy otwarty dla wszystkich PO WER, Działanie 1.5 nr POWR.01.05.01-IP.03-00-001/20.

Realizator: Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Autor: Tomasz Lenart



PROJEKT AKTYWIZACJI I WSPARCIA ZAWODOWEGO
OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Spis treści

1. WPROWADZENIE	3
2. SYTUACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI W POLSCE	7
3. ETAPY REALIZACJI PROJEKTU	13
4. ZAGROŻENIA DLA REALIZACJI PROJEKTU I DZIAŁANIA ZARADCZE	17
5. KADRA REALIZUJĄCA PROJEKT	19
6. PROMOCJA PROJEKTU	20
7. REKRUTACJA DO PROJEKTU	21
8. OPRACOWANIE PROFILU ZAWODOWEGO ORAZ INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA	29
9. AKTYWIZACJA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI POZOSTAJĄCYCH BEZ ZATRUDNIENIA	38
10. POPRAWA SYTUACJI ZAWODOWEJ PRACUJĄCYCH OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI	41
11. WSKAŹNIKI I EFEKTY PROJEKTU	43
12. OCENA ZREALIZOWANYCH DZIAŁAŃ PROJEKTOWYCH	47



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

1. Wprowadzenie

Niniejszy raport dotyczy oceny wyników realizacji Projektu „Pracujemy!”, realizowanego w ramach konkursu¹ „Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami” w okresie od 2021-03-01 do 2023-06-30 w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś Priorytetowa I Rynek pracy otwarty dla wszystkich PO WER, Działanie 1.5 nr POWR.01.05.01-IP.03-00-001/20. Organizatorem konkursu i Instytucją Zarządzającą było Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii, natomiast Instytucją Pośredniczącą Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Umowa pomiędzy Ministerstwem Rodziny i Polityki Społecznej, a Stowarzyszeniem EKON podpisana została w dniu 13 października 2021r. – okres realizacji Projektu Pracujemy! wynosił 20 miesięcy.

Przedmiotem ogłoszonego konkursu były projekty dotyczące zwiększenia poziomu i jakości zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami oraz osób biernych zawodowo z powodu choroby. Realizowane wsparcie polegało na aktywizacji zawodowej oraz poprawie sytuacji na otwartym rynku pracy. Projekty w konkursie realizowane i rozliczane były wyłącznie stawkami jednostkowymi zgodnie z punktem 3.6 Rozdziału III Regulaminu konkursu.

Zgodnie z założeniami, promowanym modelem zatrudnienia w konkursie było zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Standardy jakościowe wsparcia w ramach stawek jednostkowych opisane zostały szczegółowo w załączniku nr 2² do Regulaminu konkursu – „Wyciąg z Metodyki wyliczenia stawek jednostkowych w projektach skierowanych do osób z niepełnosprawnościami w ramach Działania 1.5 PO WER”.

¹ Regulamin konkursu Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami nr POWR.01.05.01-IP.03-00-001/20 Data ogłoszenia: 23.06.2021 r. Wersja 4

² Wyciąg z Metodyki wyliczenia stawek jednostkowych w projektach skierowanych do osób z niepełnosprawnościami w ramach Działania 1.5 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Podmiotami uprawnionymi do ubiegania się o dofinansowanie w konkursie mogły być podmioty:

- posiadające status organizacji pozarządowej, która zgodnie ze swoim statutem działa na rzecz osób z niepełnosprawnościami oraz posiadają co najmniej 3-letnie doświadczenie w obszarze aktywizacji społecznej lub zawodowej osób z niepełnosprawnościami w okresie ostatnich 5 lat od daty ogłoszenia konkursu lub
- posiadające status agencji zatrudnienia oraz w okresie 3 ostatnich lat od daty ogłoszenia konkursu doprowadziły do zatrudnienia minimum 100 osób z niepełnosprawnościami

Uczestnikami projektu mogły być wyłącznie osoby z niepełnosprawnościami (OzN) powyżej 18 roku życia oraz bierne zawodowo z powodu choroby. Za osoby z niepełnosprawnościami uznaje się osoby w świetle przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych³, a także osoby z zaburzeniami psychicznymi, o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego⁴, tj. osoby z odpowiednim orzeczeniem lub innym dokumentem poświadczającym stan zdrowia.

Kolejną grupą uczestników w konkursie, były osoby bierne zawodowo, czyli takie, które w wyniku choroby lub wypadku doznały pogorszenia stanu zdrowia i z tego powodu utraciły możliwości wykonywania dotychczasowej pracy, również jeśli nie posiadają orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, jednak chorowały przez okres co najmniej 182 dni w ciągu 2 lat przed rozpoczęciem udziału w projekcie.

Regulamin konkursu określał, iż:

- I. co najmniej 30% uczestników projektu stanowić będą osoby należące do jednej lub kilku wymienionych poniżej grup:
 1. Osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
 2. Osoby z niepełnosprawnością sprzężoną,

³ Dz.U. 2021 poz. 573 - Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

⁴ Dz.U. 2020 poz. 685 – Ustawa z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

3. Osoby, co do których orzeczono niepełnosprawność intelektualną, chorobę psychiczną, epilepsję lub całościowe zaburzenia rozwojowe – w przypadku zaliczenia ich do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

lub

II. co najmniej 40% uczestników projektu będzie pochodziło z obszarów wiejskich.

W ramach konkursu przewidziano dwa typy projektów:

1. Kompleksowe i zindywidualizowane wsparcie w procesie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami pozostających bez zatrudnienia oraz osób biernych zawodowo z powodu choroby, w tym m.in.:

- identyfikacja potrzeb i pomoc w zakresie określenia ścieżki zawodowej,
- ocena predyspozycji i stanu zdrowia danej osoby w zakresie doboru wsparcia i przyszłej ścieżki zawodowej,
- uzupełnianie lub zdobycie nowych kompetencji lub kwalifikacji,
- zdobywanie doświadczenia zawodowego,
- zatrudnienie wspomagane,
- wsparcie rozwoju przedsiębiorczości,
- wsparcie pracodawców mające na celu przygotowanie do zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

2. Wsparcie w planowaniu rozwoju kariery zawodowej, w tym podnoszenie lub uzupełnianie kompetencji i kwalifikacji osób z niepełnosprawnościami pozostających na rynku pracy, służące poprawie ich pozycji na rynku pracy, w tym m.in.:

- identyfikacja potrzeb i pomoc w zakresie określenia ścieżki zawodowej,
- ocena predyspozycji i stanu zdrowia danej osoby w zakresie doboru wsparcia i przyszłej ścieżki zawodowej,
- uzupełnianie lub zdobycie nowych kompetencji lub kwalifikacji,
- zdobywanie doświadczenia zawodowego,
- wsparcie rozwoju przedsiębiorczości.



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Zgodnie z zapisami Wyciągu z Metodyki wyliczenia stawek jednostkowych określony został standard jakościowy zatrudnienia wspomaganego oraz możliwe wsparcie, które może zostać udzielone dla OzN do którego zaliczono:

1. Doradztwo/Poradnictwo zawodowe
2. Pośrednictwo pracy
3. Szkolenia
4. Staże
5. Wsparcie psychologiczne

Działania projektowe realizowane były zgodnie ze standardami i dokumentami programowymi, z uwzględnieniem:

- ✓ Regulaminu konkursu nr POWR.01.05.01-IP.03-00-001/20,
- ✓ Metodyki wyliczenia stawek jednostkowych w projektach skierowanych do osób z niepełnosprawnościami w ramach Działania 1.5,
- ✓ Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja i Rozwój na lata 2014-2020,
- ✓ Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020,
- ✓ Wytycznych w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020,
- ✓ Wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020.

Stowarzyszenie EKON realizowało działania w projekcie na zasadach poszanowania indywidualnych potrzeb, oczekiwań i predyspozycji OzN. Realizowane działania odpowiadały definicji zatrudnienia wspomaganego, która zakłada dostarczanie OzN wsparcia mającego na celu znalezienie i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. OzN otoczone były opieką trenera pracy od etapu rekrutacji, poprzez znalezienie pracy jak i w trakcie zatrudnienia. Dla każdego uczestnika została opracowana diagnoza w formie Indywidualnego Planu Działania (IPD) wraz z określeniem zestawu działań mających doprowadzić do jego zatrudnienia. Każdy uczestnik został objęty



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

minimum dwiema formami wsparcia wynikającymi z opracowanego przed podjęciem zatrudnienia IPD, a trenerzy pracy monitorowali przebieg pracy każdego OzN i udzielali wsparcia adekwatnie do jego potrzeb.

Celem projektu było zwiększenie poziomu i jakości zatrudnienia OzN poprzez realizację indywidualnej i kompleksowej aktywizacji zawodowej oraz poprawa ich sytuacji na rynku pracy.

Stowarzyszenie EKON, przystępując do konkursu, zaplanowało do realizacji dwa zadania:

- ✓ Zadanie 1 – Aktywizacja zawodowa dla 1 000 niepracujących OzN,
- ✓ Zadanie 2 – Wsparcie dla 1 000 pracujących OzN.

2. Sytuacja osób z niepełnosprawnościami w Polsce

W świetle przepisów Ustawy o rehabilitacji za OzN uznaje się, osoby, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem wydanym przez organy orzekające. Zgodnie z przepisami Ustawy o rehabilitacji niepełnosprawność oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy. Orzeczenie ustalające stopień niepełnosprawności stanowi także podstawę do przyznania ulg i uprawnień na podstawie odrębnych przepisów.

W Polsce (zgodnie z ustanowionymi aktami prawnymi) istnieje kilka Instytucji uprawnionych do orzekania, które wydają orzeczenia, tj.:

1. Powiatowe/miejskie zespoły do spraw orzekania o niepełnosprawności – orzeczenia o niepełnosprawności,
2. Zakład Ubezpieczeń Społecznych – orzeczenia o niezdolności do pracy,
3. Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji i Ministerstwo Obrony Narodowej – orzeczenia służb mundurowych,
4. Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego – orzeczenia o niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym.

Orzeczenia o inwalidztwie, niezdolności do pracy i/lub niezdolności do samodzielnej



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

egzystencji oraz stałej lub długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym podlegają przełożeniu, według określonych zasad na orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

W Ustawie o rehabilitacji określono trzy stopnie niepełnosprawności:

- Znaczny – do którego zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.
- Umiarkowany – do którego zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.
- Lekki – do którego zalicza się osobę o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną, lub mająca ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Podstawowymi aktami prawnymi, regulującymi prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika zakresie zatrudnienia OzN jest Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz Kodeks Pracy⁵.

Głównymi źródłami danych o osobach z niepełnosprawnościami w naszym kraju są narodowe spisy powszechne ludności oraz badania ankietowe GUS. Według wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań⁶ z 2011 roku liczba osób niepełnosprawnych ogółem wynosiła na koniec marca 2011 r. niemal 4,7 mln. Należy w

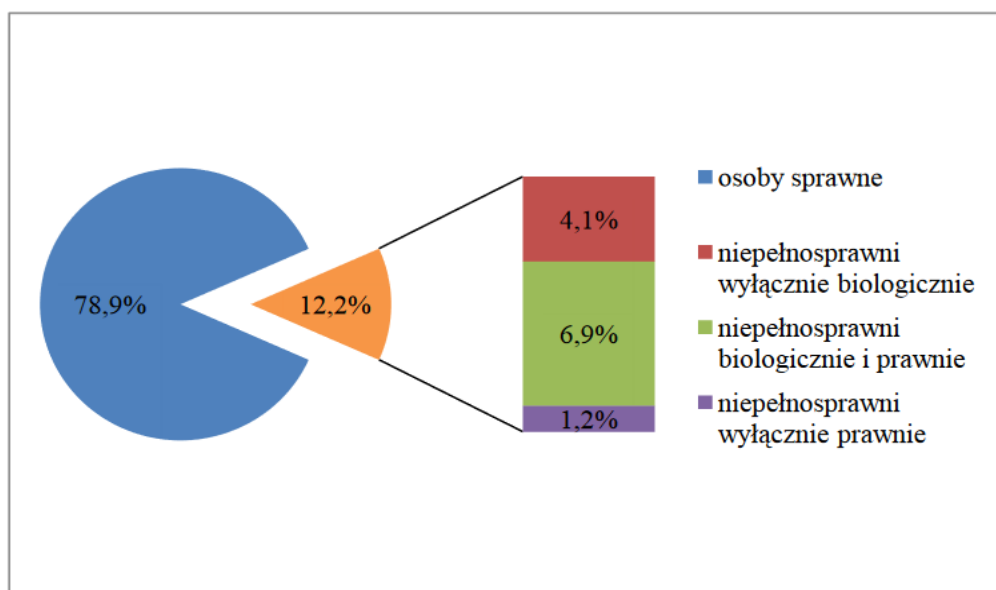
⁵ Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141 - Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy

⁶ Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011 - <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/nsp-2011-wyniki-wstepne/wyniki-narodowego-spisu-powszechnego-ludnosci-i-mieszkan-2011,3,1.html>



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

tym miejscu podkreślić, iż w związku z dobrowolnym charakterem pytań dotyczących niepełnosprawności blisko 1,5 mln respondentów odmówiło udzielenia odpowiedzi. Wg danych Spisu liczba osób niepełnosprawnych w Polsce stanowiła więc 12,2% ludności całego kraju.



Źródło: Osoby niepełnosprawne w 2011 do ogółu ludności, źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań z 2011.

W metodologii badań, które zastosowano w spisach powszechnych, zbiorowość osób niepełnosprawnych można podzielić na dwie grupy: osoby niepełnosprawne prawnie, tj. takie, które posiadają aktualne orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony oraz osoby niepełnosprawne tylko biologicznie, tj. takie, które nie posiadają orzeczenia, ale mają (odczuwały) całkowicie lub poważnie ograniczoną zdolność do wykonywania czynności podstawowych.

Podział osób niepełnosprawnych wg. płci pokazuje przewagę większościową kobiet, który udział wśród ogółu osób niepełnosprawnych wynosił 53 % przy udziale 46% mężczyzn. W 2011 roku najliczniejszą grupę spośród kobiet stanowiły kobiety niepełnosprawne biologicznie i prawnie – 53%, podobnie jak w przypadku mężczyzn, gdzie odsetek wynosił aż 60%. Wśród kobiet i mężczyzn niepełnosprawnych biologicznie dominował deklarowany stopień umiarkowany niepełnosprawności – 18,9% i 33,5%.



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Wyszczególnienie	Ogółem		
	Razem	Mężczyźni	Kobiety
Osoby niepełnosprawne	4 697,5	2 167,1	2 530,4
		w tysiącach	
		w odsetkach	
Niepełnosprawni tylko biologicznie odczuwający ograniczenie sprawności:	33,3	28,6	37,4
całkowite	1,7	1,4	2,0
poważne	8,2	6,7	9,5
umiarkowane	23,4	20,6	25,8
Niepełnosprawni biologicznie i prawnie odczuwający ograniczenie sprawności:	56,5	60,5	53,0
całkowite	10,4	11,2	9,7
poważne	15,1	15,8	14,4
umiarkowane	31,0	33,5	28,9
Niepełnosprawni tylko prawnie o stopniu:	10,2	10,8	9,7
znacznym	1,3	1,3	1,3
umiarkowanym	3,7	3,9	3,6
lekkim	4,0	4,3	3,8
osoby w wieku (0-15) posiadające orzeczenie o niepełnosprawności nieustalonym	0,5	0,6	0,4
	0,7	0,8	0,6

Źródło: Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań z 2011; Podział OzN wg. płci i stopnia niepełnosprawności

Prawie co druga osoba z niepełnosprawnością wskazywała na umiarkowane ograniczenie sprawności, co czwarta ma poważne ograniczenie, co ósma na całkowite ograniczenie sprawności, zaś co dziesiąta nie odczuwała ograniczeń.

Według danych ze spisu powszechnego osoby z niepełnosprawnościami znacznie częściej mieszkają w miastach, a udział ten kształtuje się na poziomie 64,3%. Rosnący od czasu poprzedniego spisu z 2002 r. odsetek osób niepełnosprawnych mieszkańców miast znajduje częściowo uzasadnienie w znacznym zmniejszeniu liczby niepełnosprawnych kobiet na terenach wiejskich.

W przypadku sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, Organizacja Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) oraz Biuro Pełnomocnika Rządu Do Spraw Osób Niepełnosprawnych są zgodne, że w Polsce występuje bardzo niski stopień zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego⁷ w grudniu 2017 roku pracowało zaledwie 475 tys. OzN – strukturę zatrudnienia w Polsce przedstawia poniższa tabela.

WYSZCZEGÓLNIENIE	Ogółem	Ogółem		Pracownicy najemni			Pracujący na własny rachunek		Pomagający bezpłatnie członkowie rodzin
		w tym w sektorze prywatnym		razem	w sektorze		razem	w tym pracodawcy	
		razem	w tym w rolnictwie indywidualnym		publi- cznym	prywa- tnym			
		w tysiącach							
OGÓŁEM	475	372	42	399	102	296	63	14	13
mężczyźni	266	227	31	214	39	175	44	8	7
kobiety	209	145	10	184	63	121	19	7	6
MIASTA	309	231	.	275	78	197	34	11	
WIEŚ	166	141	38	124	24	100	29		12

Źródło: Dane GUS za IV kw. 2017, tabl. 5.6; Struktura OzN wg. statusu zatrudnienia w 2017 r.

Różnice między aktywnością zawodową osób sprawnych i osób z niepełnosprawnościami pozostają wysokie, wystarczy tylko wskazać, że w 2017 roku współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 79,8 proc., wskaźnik zatrudnienia 75,9 proc. a stopa bezrobocia 4,9 proc. Jeśli odniesiemy te dane do współczynnika aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami (w wieku produkcyjnym) to w 2017 roku wynosił on zaledwie 28,9 proc. , wskaźnik zatrudnienia 26,3 proc. a stopa bezrobocia – 9,3 proc.

Według danych pochodzących z wyników kontroli Najwyższej Izby Kontroli pn. „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych przez powiatowe urzędy pracy”⁸, która objęła w latach 2018-2020 kontrolą 21 urzędów pracy, na koniec 2020 r. we wszystkich urzędach pracy na terenie kraju zarejestrowanych było około 56 tys. bezrobotnych OzN. W okresie objętym kontrolą NIK ponad 80% OzN nie pracowało, ani nie szukało pracy. Pod względem wskaźnika bierności zawodowej osób niepełnosprawnych Polska plasuje

⁷ Dane GUS za IV kw. 2017, tabl. 5.6 - Pracujący Niepełnosprawni według Statusu zatrudnienia

⁸ Informacja o wynikach kontroli Najwyższej Izby Kontroli „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych przez powiatowe urzędy pracy”



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

się na piątym miejscu w Europie. Pracodawcy niechętnie zatrudniali takie osoby, brakowało też spójnej polityki rynku pracy. Wskaźniki zatrudnienia OzN od kilkunastu lat wzrosły tylko o ok. 2% w ciągu 10 lat: z 14,4% w 2010 r. do 16,7% w 2020 r.

Identyfikację przyczyn niskiej aktywności można podzielić na kilka grup czynników odpowiedzialnych za zaistniałą sytuację:

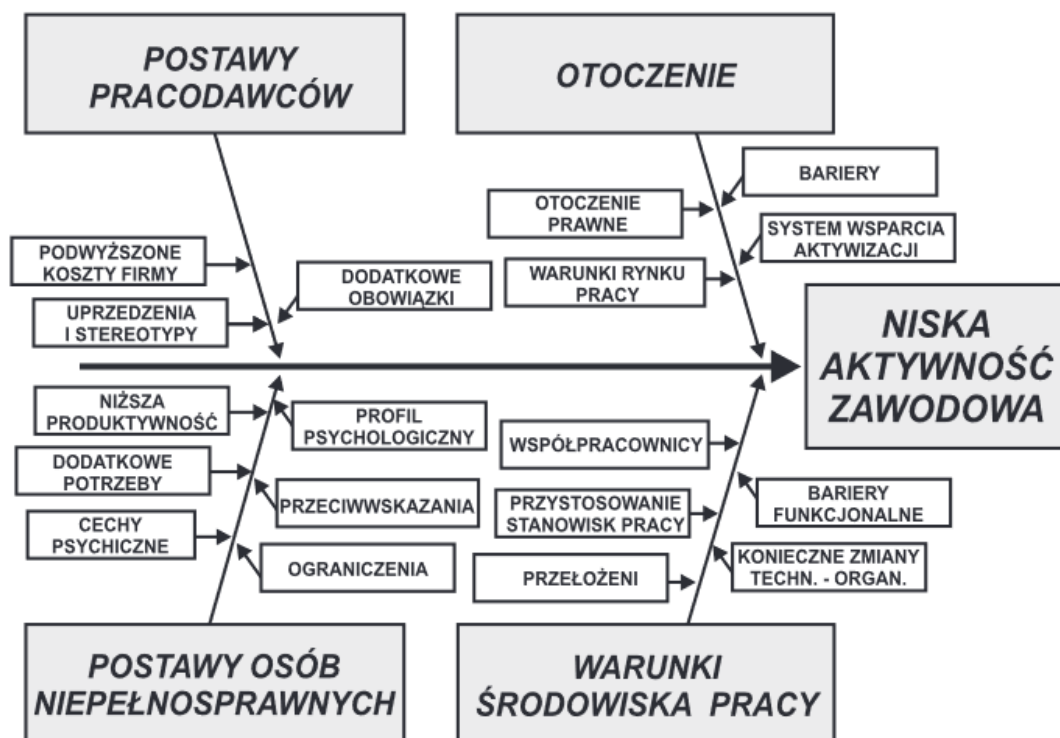
- Elementy otoczenia zewnętrznego, które wewnątrz można podzielić na cztery grupy: związane z funkcjonowaniem systemu rehabilitacji zawodowej, barierami wobec osób z niepełnosprawnościami, warunkami, które cechuje rynek pracy i otoczenie prawne.
- Elementy związane z osobami z niepełnosprawnościami – dodatkowe potrzeby OzN jak rehabilitacja lecznicza, opieka lekarska, usługi opiekuńcze, przeciwwskazania np. ze względu na stan zdrowia, rodzaj i stopień niepełnosprawności, cechy psychiczne, niska samoocena, brak motywacji, różne ograniczenia wynikające z niepełnosprawności ograniczenia warunków, miejsca, rodzaju i czasu pracy.
- Elementy związane z postawą pracodawców: dodatkowe obowiązki wynikające zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami np. związane ze sprawozdawczością i rozliczeniami oraz funkcjonujące uprzedzenia i stereotypy.

Według raportu opracowanego przez dr inż. Andrzeja Barczyńskiego oraz dr inż. Piotra Radeckiego w ramach badania „Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych”⁹ wynika, iż z racji dużego zróżnicowania, wzajemnego przenikania się różnych czynników wpływu i wrażliwości na czynniki zewnętrzne, przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami są wyjątkowo trudne do identyfikacji i usystematyzowania co pokazuje poniższy schemat.

⁹ dr inż. Andrzej Barczyński, dr inż. Piotr Radecki - Raport z badań: *Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych przeprowadzonych w ramach realizacji Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”*



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”



Źródło: Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych s.40

Diagnoza sytuacji zawodowej OsN w naszym kraju, powodują, że powinniśmy podejmować działania związane z ich aktywizacją tej grupy osób, które z jednej strony pozwolą zwiększyć poziom zatrudnienia nieaktywnych zawodowo OsN; a z drugiej umożliwią rozwój zawodowy dla już pracujących OsN.

3. Etapy realizacji Projektu

We złożonym do konkursu wniosku, Stowarzyszenie EKON zaplanowało realizację dwóch zadań na które składały się poszczególne etapy tj.:

Zadanie 1 - Aktywizacja zawodowa niepracujących OsN

- Etap I - Identyfikacja potrzeb i pomoc w zakresie określenia ścieżki zawodowej OsN,
- Etap II - Ocena predyspozycji i stanu zdrowia danej osoby w zakresie doboru wsparcia i przyszłej ścieżki zawodowej,
- Etap III - Uzupełnianie lub zdobycie nowych kompetencji lub kwalifikacji przez OsN zgodnie ze zdiagnozowanymi potrzebami,



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Etap IV - Zdobywanie doświadczenia zawodowego przez OzN,

Etap V - Wyszukiwanie miejsc pracy dla OzN,

Etap VI - Wsparcie pracodawców mające na celu przygotowanie do zatrudnienia OzN,

Etap VII - Monitorowanie zatrudnienia OzN.

Zadanie 2 - Wsparcie pracujących OzN

Etap I - Identyfikacja potrzeb i pomoc w zakresie określenia ścieżki zawodowej pracujących OzN,

Etap II - Ocena predyspozycji i stanu zdrowia danej osoby w zakresie doboru wsparcia i przyszłej ścieżki zawodowej OzN,

Etap III - Uzupełnianie lub zdobycie nowych kompetencji lub kwalifikacji przez OzN,

Etap IV - Monitorowanie procesu zatrudnienia OzN.

Realizacja Projektu przebiegała w następujących obszarach:

1. Zdiagnozowanie zagrożeń dla realizacji Projektu i określenie działań zaradczych.
2. Zaangażowanie kadry odpowiedzialnej za realizację Projektu:
 - zespołu odpowiedzialnego za zarządzanie Projektem,
 - trenerów pracy jako kluczowego personelu merytorycznego posiadającego wymagane regulaminem konkursu kompetencje.
3. Przeprowadzenie szerokiej kampanii informacyjno-promocyjnej skierowanej do grupy OzN stanowiących grupę docelową w Projekcie.
4. Rekrutacja uczestników do Projektu obejmująca swoim zasięgiem wszystkie województwa.
5. Opracowanie dla każdego uczestnika projektu profilu zawodowego oraz Indywidualnego Planu Działania – wyznaczenie celów zawodowych oraz wytyczenie opartej na ich podstawie indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego.
6. Przeprowadzenie dla każdego uczestnika projektu minimum dwóch form wsparcia zgodnych ze standardami jakościowymi określonymi w Metodocyce wyliczenia stawek jednostkowych w projektach skierowanych do osób z niepełnosprawnościami w ramach Działania 1.5 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.
7. Aktywizacja zawodowa, której wynikiem doprowadzenie do zatrudnienia OzN



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

(Zadanie 1 - osoby bez zatrudnienia w chwili rekrutacji do Projektu) oraz monitorowanie przebiegu pracy przez trenera i udzielanie wsparcia adekwatnego do potrzeb.

8. Poprawa sytuacji zawodowej OzN (Zadanie 2 - osoby pracujące) zgodnie z przyjętymi wskaźnikami, także i w tym zadaniu przebieg całego procesu związanego z podniesieniem kwalifikacji lub kompetencji był monitorowany przez trenera pracy w każdym indywidualnym przypadku.

Działania w projekcie realizowane były w oparciu o najskuteczniejszą formę wprowadzenia OzN na rynek pracy jaką jest metoda/model - zatrudnienia wspomaganego na otwartym rynku pracy przy indywidualnym wsparciu trenera pracy, zgodnie ze standardami Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE).¹⁰

Model zatrudnienia wspomaganego Według EUSE obejmuje 5 etapów:

Etap 1 – zaangażowanie OzN, mające na celu przygotowanie osoby do podjęcia świadomej decyzji w zakresie uczestnictwa w programie zatrudnienia wspomaganego, zakończone podpisaniem kontraktu w projekcie.

Etap 2 - tworzenie profilu zawodowego – działania polegające na identyfikacji umiejętności, kompetencji, mocnych i słabych stron OzN, a w konsekwencji stworzenie szczegółowego profilu zawodowego i Indywidualnego Planu Działania, który będzie wpływał na pozostałe etapy procesu. Istotą tego etapu jest włączenie OzN w proces planowania.

Etap 3 - znajdowanie pracy - działania ukierunkowane są na poszukiwanie pracy z wykorzystaniem wszelkich dostępnych kanałów. OzN aktywnie uczestniczy w tym procesie, w szczególności na etapie podejmowania decyzji.

Etap 4 - zaangażowanie pracodawcy – obejmuje działania mające na celu zainteresowanie pracodawcy zatrudnieniem konkretnej OzN. Ponadto następuje zaprezentowanie pełnej oferty usług oferowanych pracodawcy w ramach zatrudnienia wspomaganego, w tym np.

¹⁰ Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

doradztwo personalne dla pracodawcy, szkolenie środowiskowe, ustalenie warunków zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością.

Etap 5 - wsparcie w miejscu pracy i poza nim - forma i poziom wsparcia uzależnione są od indywidualnych potrzeb OzN. W zatrudnieniu wspomaganym wsparcie OzN jest sprawą kluczową, obecną na wszystkich etapach tego procesu. Dzięki otrzymaniu odpowiedniego wsparcia w miejscu pracy i poza nim, osoba z niepełnosprawnością ma szansę nauczyć się wydajnie pracować, włączyć w zespół pracowniczy, dać własny wkład w kulturę miejsca pracy oraz rozwijać się zawodowo.

Europejska Unia Zatrudnienia wspomaganego została założona w 1993 r. i określiła następującą definicję zatrudnienia wspomaganego: *„Zapewnianie wsparcia osobom niepełnosprawnym oraz innym grupom zagrożonym wykluczeniem w uzyskaniu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy”. (EUSE 2005)*

Jak czytamy w Kwartalniku Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania artykule Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego zbiór praktycznych wskazówek¹¹ *Koncepcja zatrudnienia wspomaganego powstała w latach 70 i 80 ubiegłego wieku i miała na celu stworzenie modelu wsparcia dla osób z niepełnosprawnością, który umożliwiłby im podejmowanie niezależnych decyzji w procesie poszukiwania i pozyskiwania zatrudnienia. Narzędzie profilowania zawodowego stawia w centrum zainteresowania osobę poszukującą pracy i pozwala na ustalenie niezbędnych strategii szkoleniowych oraz strategii wsparcia w miejscu pracy i poza nim, a także umożliwia danej osobie podejmowanie decyzji spójnych z jej preferencjami. To podejście różni się od tradycyjnego procesu oceny stosowanego w ramach programów rehabilitacyjnych, w trakcie których osoby z niepełnosprawnością testowano w otoczeniu chronionym, a możliwości wsparcia były prezentowane przez personel. Dzisiejszy model procesu tworzenia profilu zawodowego wspiera osobę poszukującą pracy w dokonywaniu świadomych i przemyślanych decyzji dotyczących kariery i rozwoju.*

¹¹ Kwartalnik Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr IV/2015(17) - Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego zbiór praktycznych wskazówek



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

4. Zagrożenia dla realizacji projektu i działania zaradcze

Realizację Projektu poprzedziło zdefiniowanie zagrożeń związanych z realizacją Projektu oraz możliwych działań zaradczych.

Podejmując decyzję o przystąpieniu do konkursu i realizacji projektu, Stowarzyszenie EKON wzięło pod uwagę fakt, iż głównym zagrożeniem – dla jego prawidłowej realizacji - mogą być bariery dotyczące zatrudnienia OzN na otwartym rynku pracy związane z obawami pracodawców i stereotypami o OzN. Dodatkowo kolejną trudnością były problemy samych OzN w zakresie identyfikacji kompetencji i predyspozycji, budowania motywacji i pewności siebie w związku z wymogami rynku pracy. Działania związane z realizacją Projektu przewidywały wykorzystanie instrumentów zatrudnienia wspomaganego, w tym indywidualną pracę trenera pracy z każdym OzN w oparciu o profilowanie zawodowe oraz pomoc w znalezieniu pracy adekwatnej do oczekiwań i kwalifikacji OzN.

W trakcie realizacji Projektu, Stowarzyszenie EKON musiało przedsięwziąć działania zaradcze związane z przesunięciem startu zaplanowanych zadań i wynikającym z tego skróceniem okresu realizacji projektu, przy jednoczesnym zachowaniu zaplanowanych wskaźników. Działania te skoncentrowały się na zwiększeniu nacisku na promocję naszego projektu z wykorzystaniem różnych, dostępnych kanałów komunikacji oraz intensyfikacji akcji rekrutacyjnych na obszarze całego kraju.

Wdrożona została wieloetapowa ścieżka obiegu i nadzoru dokumentów, co pozwoliło zniwelować ryzyko wystąpienia błędów formalnych i merytorycznych w dokumentach projektowych. Komisja w składzie Koordynator Projektu lub Koordynator merytoryczny i trener pracy dokonywała każdorazowo oceny kwalifikowalności kandydata do Projektu.

Wszystkie czynności, związane z uczestnikami projektu podzielone zostały przez Zespół Zarządzający Projektem na kilka procesów, zgodnie z etapami w poszczególnych



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”
zadaniach projektu.

Proces I - rejestracja uczestników w Centralnym Systemie Informatycznym SL2014¹² był działaniem, wykonywanym przez jednego pracownika na podstawie zweryfikowanych uprzednio dokumentów rekrutacyjnych.

Proces II - dokumentacja uczestników (przesłana przez trenerów pracy) w zakresie Indywidualnego Planu Działania oraz zrealizowanych form wsparcia, była oceniana i zatwierdzana przez wskazany zespół specjalistów, który dokonywał weryfikacji merytorycznej dokumentów pod kątem wytycznych i obowiązujących w konkursie standardów. Po zakończeniu tych działań informacje związane z udzielonym wsparciem były wprowadzane przez zespół do systemu SL2014.

Proces III - zatwierdzanie umów o pracę oraz utrzymania zatrudnienia przez okres 3 miesięcy oraz poprawy sytuacji na rynku pracy oraz utrzymania poprawy przez okres 3 miesięcy był działaniem wykonywanym przez jednego pracownika Stowarzyszenia. Osoba ta odpowiedzialna była także za wystawianie zaświadczeń Beneficjenta projektu zatwierdzających dokumentację dla tych etapów.

Dodatkowo realizacja Projektu zbiegała się z okresem pandemii COVID-19, co wymusiło zdefiniowanie nowych zagrożeń w oparciu o wprowadzane zarządzenia kryzysowe. Podjęty został szereg działań mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników oraz uczestników Projektu. Uwzględniliśmy w swoich działaniach obszary i wytyczne z Listy Kontrolnej Zapobiegania i Łagodzenia Covid-19¹³ opublikowanej przez Międzynarodową Organizację Pracy. Wachlarz podjętych działań obejmował działania informacyjne o sytuacji w miejscu pracy, regionie oraz kraju z uwagi na działania projektowe obejmujące obszar całej Polski, promowanie działań zabiegających ryzyku narażenia na wirusa oraz sposobów

¹² Aplikacja główna Centralnego systemu teleinformatycznego wykorzystywanego w procesie rozliczania Projektu oraz komunikowania się z Instytucją Pośredniczącą

¹³ Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work Action Checklist



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

postępowania w przypadku zakażenia Covid-19, dostęp do środków ochrony indywidualnej oraz szkolenia w zakresie ich prawidłowego używania i konserwacji, jak również pomoc w zwalczaniu stresu oraz zagrożeń psychologicznych związanych z epidemią.

5. Kadra realizująca Projekt

Zarządzanie Projektem realizowane było poprzez Zespół Zarządzający Projektem w skład którego wchodził: koordynator projektu, specjalista ds. rozliczeń oraz koordynator merytoryczny projektu.

Do zadań koordynatora projektu należało nadzorowanie realizacji Projektu, dbałość o terminową realizację poszczególnych etapów, nadzorowanie kwalifikowalności wydatków, definiowanie zagrożeń dla realizacji Projektu i podejmowanie odpowiednich kroków w celu ich eliminacji.

Specjalista ds. rozliczeń był osobą odpowiedzialną za sporządzanie wniosków o płatność, rozliczanie, prowadzenie dokumentacji finansowej i dokonywanie płatności.

Do zadań koordynatora merytorycznego należał natomiast nadzór i prawidłowa realizacja zaplanowanych działań, bezpośrednia współpraca z osobami wspierających OzN, nadzór nad prawidłowością tworzenia IPD oraz nad wyborem odpowiednich instrumentów wsparcia adekwatnych zarówno do lokalnego rynku pracy jak również możliwości OzN.

Skład kluczowego personelu merytorycznego stanowili trenerzy pracy spełniający kryteria związane z pracą na stanowisku trenera pracy zgodnie z Wytycznymi w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020 a także z wymogami Załącznika nr 2 do Wyciągu z metodyki wyliczania stawek jednostkowych skierowanych do osób z niepełnosprawnościami w ramach Działania 1.5 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Trenerzy pracy odpowiedzialni byli za rekrutację oraz



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

udzielenie wsparcia adekwatnego do zdiagnozowanych potrzeb OzN na etapie poszukiwania pracy oraz w trakcie trwania zatrudnienia.

Wszyscy trenerzy pracy ukończyli szkolenie w zakresie zatrudnienia wspomaganego, obejmujące następujący zakres tematyczny:

- Definicja zatrudnienia wspomaganego i jego ideologia,
- Rola trenera pracy, jego zadania, kompetencje i kodeks etyczny,
- Specyfika pracy z osobami z niepełnosprawnościami,
- Wsparcie w planowaniu rozwoju kariery osób z niepełnosprawnościami,
- Marketing zatrudnienia wspomaganego oraz metody poszukiwania miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnościami,
- Uwarunkowania instytucji rynku pracy, rozwiązania prawno-instytucjonalne w obszarze aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

W celu prawidłowego przeprowadzenia zadań wynikających z podpisanej umowy na realizację projektu, Stowarzyszenie EKON skierowało do jego obsługi grupę osób, która wspierała procesy związane z promocją projektu, pozyskiwaniem firm zainteresowanych zatrudnieniem OzN, kompletowaniem i archiwizowaniem dokumentacji i wszystkich pozostałych czynności administracyjnych.

Systematyczne spotkania członków Zespołu Zarządzającego Projektem miały charakter spotkań bezpośrednich w biurze Stowarzyszenia, a cykliczne spotkania z trenerami pracy działającymi na obszarze całego kraju, odbywały się z wykorzystaniem platformy Zoom.

6. Promocja Projektu

Przeprowadzone działania dotyczyły zaplanowania kampanii promocyjnej projektu oraz obejmowały akcje pośredniej rekrutacji przy wykorzystaniu możliwych, dostępnych kanałów:

1. Informacje o naborze do Projektu przekazano do ponad 5000 instytucji



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

działających na rzecz aktywizacji zawodowej OzN (Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Powiatowe Urzędy Pracy, Organizacje Pozarządowe).

2. Promowanie Projektu odbywało się poprzez systematyczne publikowanie w portalach internetowych informacji o realizacji Projektu w celu dotarcia do jak najszerszego grona osób z niepełnosprawnościami.
3. Informacje o naborze do Projektu były cyklicznie zamieszczane na portalu poltalento.pl. Docieranie do Kandydatów na Poltalento.pl odbywało się wielotorowo: poprzez publikację ogłoszeń rekrutacyjnych, poprzez przesyłanie zaproszeń do rekrutacji do wybranych Kandydatów oraz poprzez zlecenie rekrutacji Trenerowi Pracy.
4. Akcje rekrutacyjne były prowadzone za pośrednictwem płatnych ogłoszeń na portalach internetowych jak OLX kierowanych lokalnie w poszczególnych województwach.
5. Komunikacja z potencjalnymi pracodawcami odbywała się drogą telefoniczną, mailową oraz bezpośrednią i dotyczyła realizowanych działań i możliwej współpracy.

7. Rekrutacja do Projektu

7.1 Zasady rekrutacji

1. Rekrutacja OzN do projektu odbywała się w trybie ciągłym we wszystkich województwach za pośrednictwem trenerów pracy. W ramach rekrutacji Stowarzyszenie stawiało na budowanie relacji trener pracy – OzN, opierającej się na budowaniu poczucia bezpieczeństwa i adekwatnej do potrzeb OzN formy kontaktu. Kluczowym elementem była prezentacja modelu zatrudnienia opartego na zasadach programu zatrudnienia wspomaganego i omówienie poszczególnych etapów działania. W trakcie spotkań z OzN, trener pracy gromadził niezbędne, informacje o kandydacie, które były niezbędne na dalszym etapie związanym z profilowaniem zawodowym. Stowarzyszenie dokładało starań, aby etap rekrutacji kończył się świadomą opartą na wiedzy decyzją OzN o przystąpieniu do Projektu.



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Zasady rekrutacji opisywał Regulamin rekrutacji i uczestnictwa w Projekcie.

2. Uczestnikiem Projektu mogła być osoba spełniająca łącznie następujące warunki:
 - a. W dniu przystąpienia do Projektu miała ukończone 18 lat.
 - b. Była niepracującą osobą z niepełnosprawnością, która na etapie rekrutacji pozyska z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenie o braku odprowadzenia składek na ubezpieczenie społeczne lub zdrowotne lub zaświadczenie z Powiatowego Urzędu Pracy potwierdzającego status osoby bezrobotnej (Zadanie 1).
 - c. Była pracującą osobą z niepełnosprawnością, która na etapie rekrutacji przedstawi aktualną umowę o pracę, cywilnoprawną lub inny dokument poświadczający zatrudnienie (Zadanie 2).
 - d. Posiadała aktualne orzeczenie o niepełnosprawności.
3. Projekt przewidywał przyznanie dodatkowych punktów w oparciu o następujące kryteria:
 - a. W przypadku aktywizacji zawodowej niepracujących osób z niepełnosprawnościami: kobiety niepełnosprawne otrzymają +5 pkt (niższy wskaźnik aktywność zawodowej), z tytułu niskich kwalifikacji osoby otrzymają +3 pkt, osoby z terenów wiejskich +3 pkt, za brak doświadczenia zawodowego +1 pkt.
 - b. W przypadku wsparcia osób pracujących z niepełnosprawnościami: kobiety niepełnosprawne otrzymają +5 pkt (niższy wskaźnik aktywność zawodowej), z tytułu niskich kwalifikacji osoby otrzymają +3 pkt, osoby z terenów wiejskich +3 pkt.
4. Kandydat na uczestnika zobowiązany był do wypełnienia formularza rekrutacyjnego, złożenia obowiązkowych oświadczeń wraz z niezbędną dokumentacją (zaświadczenie ZUS/PUP lub kopia umowy o pracę). Trener pracy instruował OzN jak można uzyskać zaświadczenie w przypadku posiadania przez niego dostępu do Platformy Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Kandydat mógł także upoważnić trenera pracy do uzyskania zaświadczenia w ZUS, wypełniając odpowiednie pełnomocnictwo dla niego.



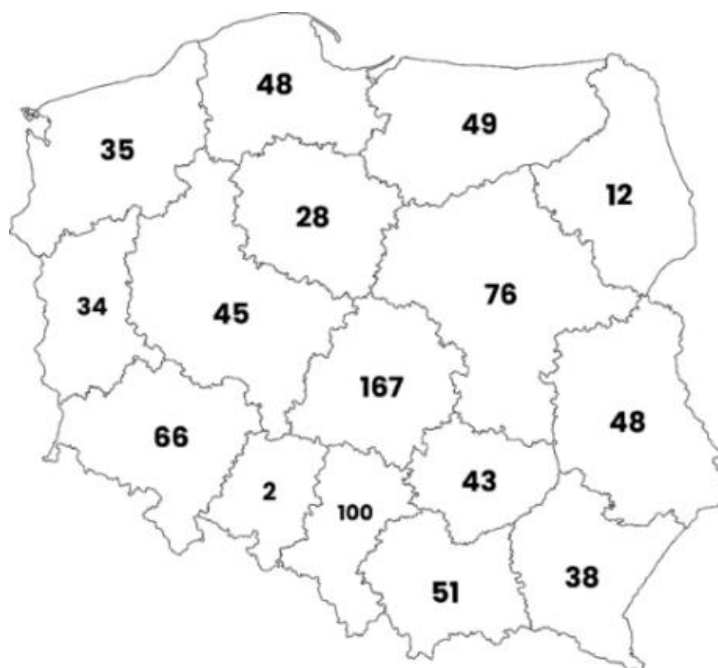
Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

5. Dokumenty rekrutacyjne podlegały weryfikacji przez Komisję Rekrutacyjną sporządzającą Protokół Komisji.
6. W sytuacji stwierdzenia braków lub nieścisłości w przesłanych dokumentach, personel Projektu kontaktował się z kandydatem na Uczestnika Projektu i informował go o uwagach do przekazanych dokumentów rekrutacyjnych, jednocześnie uzgadniając termin na ich uzupełnienie lub skorygowanie.
7. Po zakwalifikowaniu do Projektu, kandydat podpisywał oświadczenie uczestnika oraz umowę uczestnictwa, stając się Uczestnikiem Projektu.
8. Za rezygnację z udziału w Projekcie uważana była sytuacja, w której:
 - a. Uczestnik Projektu złożył na piśmie informację o rezygnacji z uczestnictwa w Projekcie.
 - b. Uczestnik Projektu naruszył inne warunki określone w Regulaminie rekrutacji i uczestnictwa w Projekcie.
 - c. Trener pracy nie mógł nawiązać kontaktu z Uczestnikiem Projektu.

7.2 Wyniki rekrutacji z podziałem na województwa

Wyniki rekrutacji w poszczególnych województwach w zadaniu 1 i zadaniu 2 przedstawiają poniższe mapy:

Zadanie 1

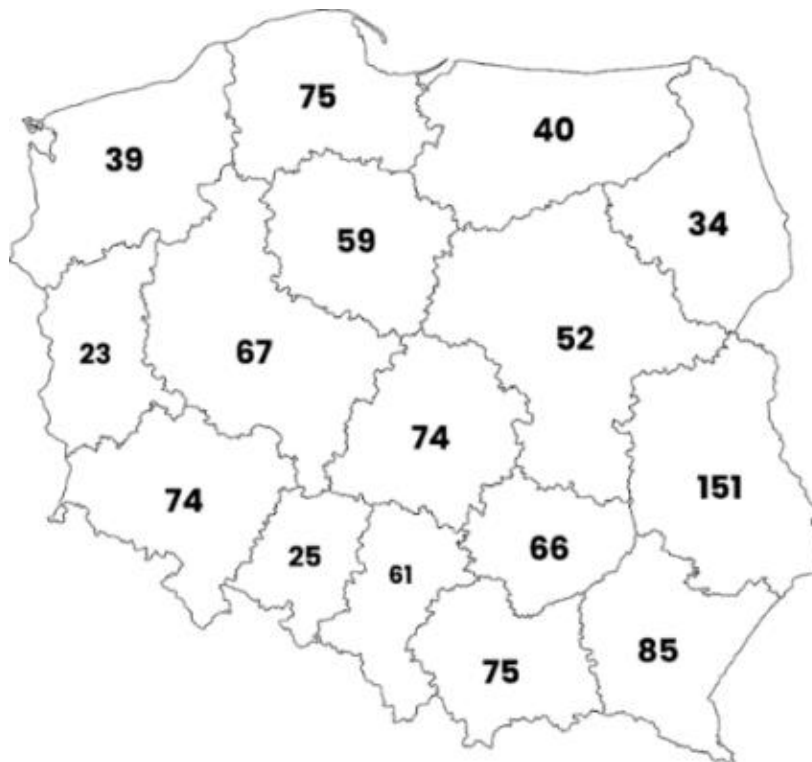




Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Analiza danych o miejscu zamieszkania Uczestników Projektu pokazuje, że najczęściej OzN pozostających bez zatrudnienia udało się zrekrutować w województwach łódzkim i śląskim, w dalszej kolejności w województwach mazowieckim, dolnośląskim i małopolskim. Najmniejsze zainteresowanie udziałem w Projekcie w zadaniu 1 było w województwach opolskim i podlaskim. Potwierdzają się więc w tym ostatnim przypadku statystyki ZUS, mówiące o najniższym wskaźniku osób z orzeczeniem w województwie opolskim.

Zadanie 2

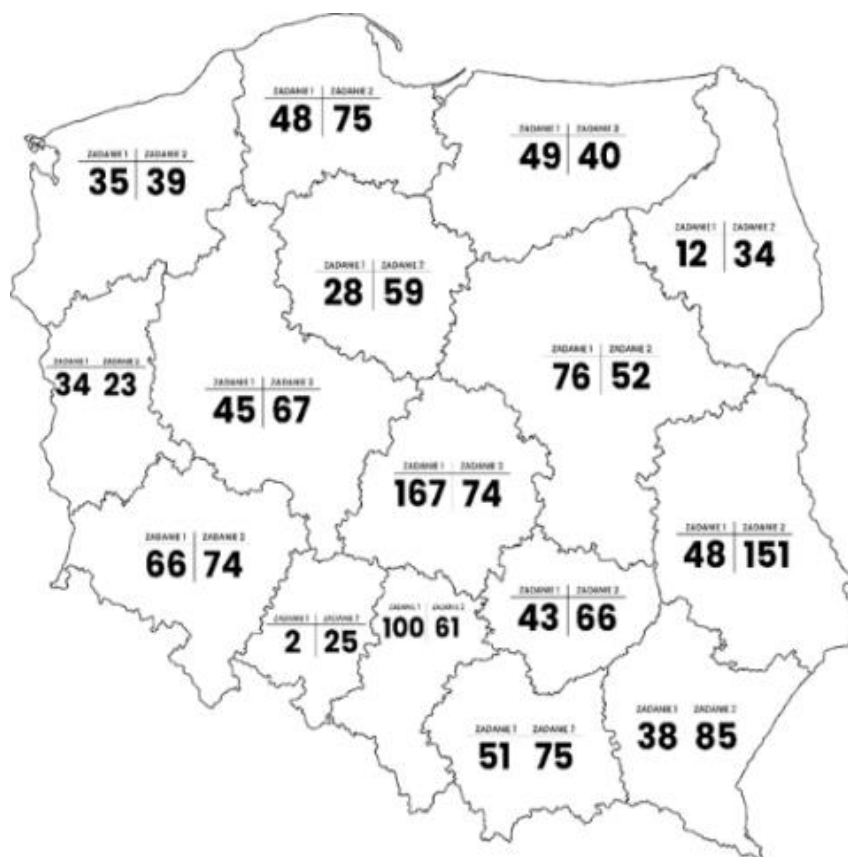


W przypadku OzN pozostających w zatrudnieniu w momencie rekrutacji najczęściej Uczestników Projektu udało się zrekrutować w województwie lubelskim, w dalszej kolejności w województwach podkarpackim, małopolskim i pomorskim. Najmniejsze zainteresowanie udziałem w projekcie w zadaniu 2 wykazały OzN z województw lubuskiego oraz opolskiego.



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Porównanie wyników rekrutacji w zadaniu 1 i 2 jednocześnie przedstawia poniższa zbiorcza mapa:



Porównanie wyników rekrutacji w poszczególnych województwach w obu zadaniach jednocześnie, pokazuje w niektórych regionach zbliżone wyniki, a w innych znaczne różnice w obrębie tego samego województwa. Pozwala to sądzić że np. w woj. łódzkim, śląskim, lubelskim bardzo różniło się zainteresowanie projektem aktywizacji wśród osób pozostających bez zatrudnienia i osób posiadających zatrudnienie, które miały w Projekcie szansę na poprawę sytuacji zawodowej.

Wyniki rekrutacji wg. województw w Projekcie potwierdzają tendencję wynikającą z danych pochodzących z Głównego Urzędu Statystycznego¹⁴, zgodnie z którymi - na koniec roku 2021r. - widzimy, że połowa badanej zbiorowości zamieszkiwała województwa: dolnośląskie, małopolskie, mazowieckie, podkarpackie, śląskie i wielkopolskie.

¹⁴ Źródło danych GUS - Osoby niepełnosprawne w 2021 r.

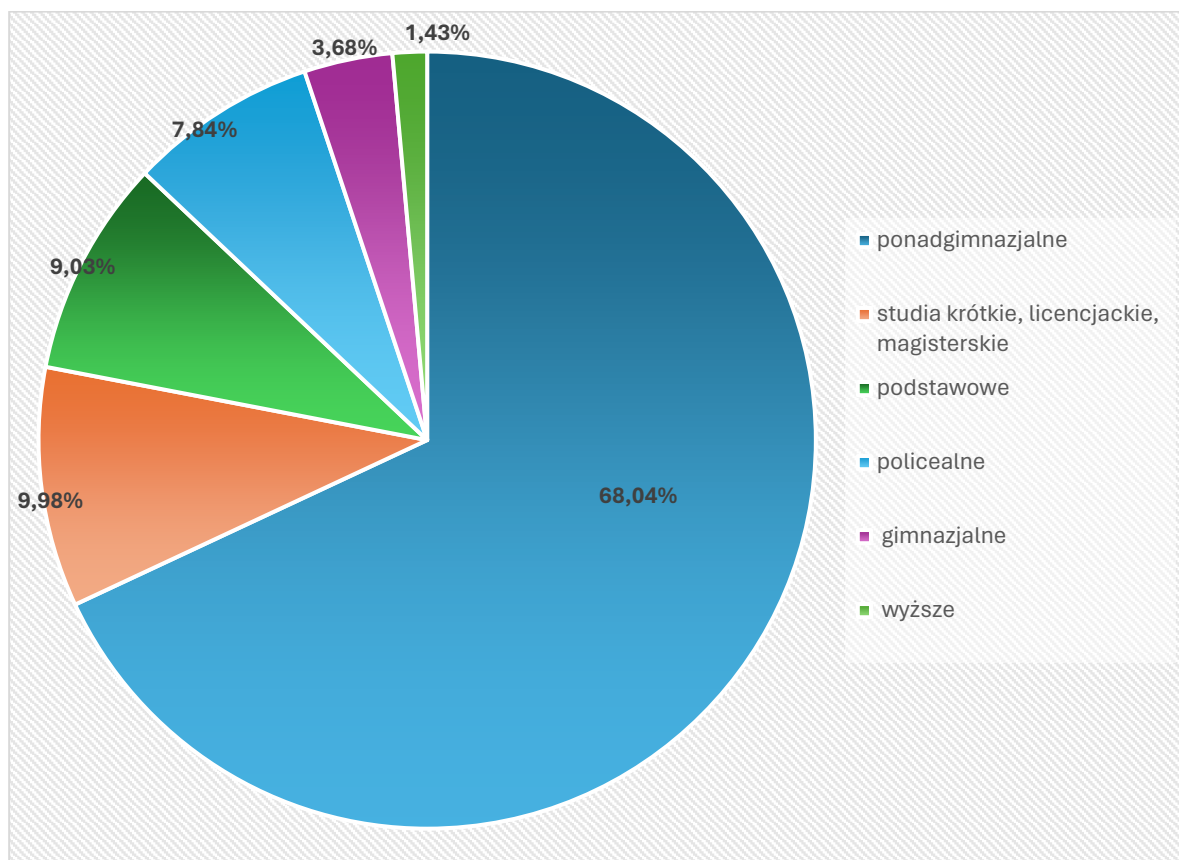


Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

7.3 Wyniki rekrutacji wg. poziomu wykształcenia

Analiza poziomu wykształcenia zrekrutowanych Uczestników Projektu pozwala stwierdzić, że dominującą grupą wśród OzN w zadaniach 1 i 2 są osoby z wykształceniem ponadgimnazjalnym. Są to odpowiednio proporcje 68,04% w przypadku osób pozostających bez zatrudnienia i aż 79,20% w przypadku osób pozostających w zatrudnieniu w momencie rekrutacji do Projektu.

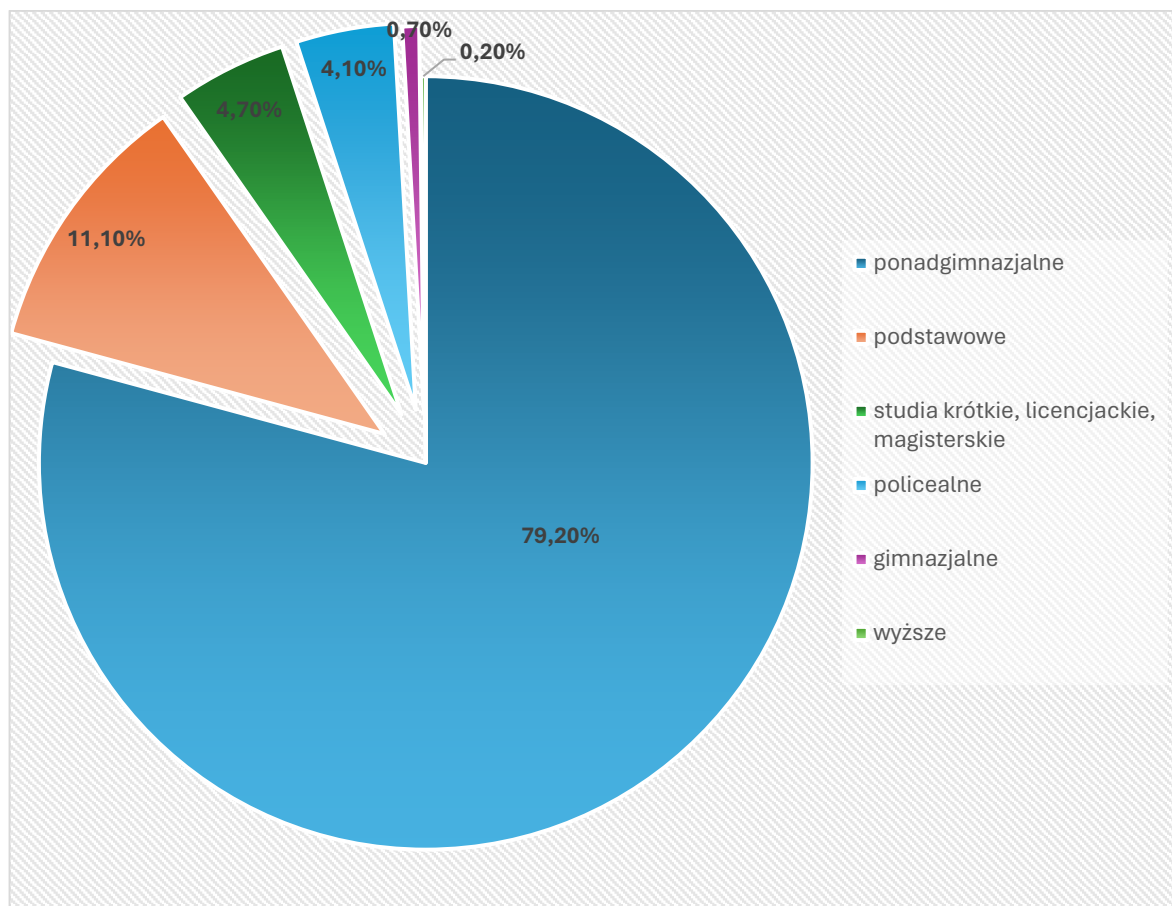
Poziom wykształcenia uczestników - Zadanie 1





Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Poziom wykształcenia uczestników – Zadanie 2



Potwierdzają się badania mówiące o jednej z barier aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, którą jest niski poziom wykształcenia. Zarówno w Zadaniu 1, jak i w Zadaniu 2 najniższy udział procentowy odnosi się do wykształcenia wyższego, odpowiednio 1,43% oraz 0,20%. Stosunkowo wysoki jest odsetek OzN z wykształceniem podstawowym, 9,03% wśród osób pozostających bez zatrudnienia oraz 11,10% wśród osób zatrudnionych w momencie rekrutacji do Projektu.

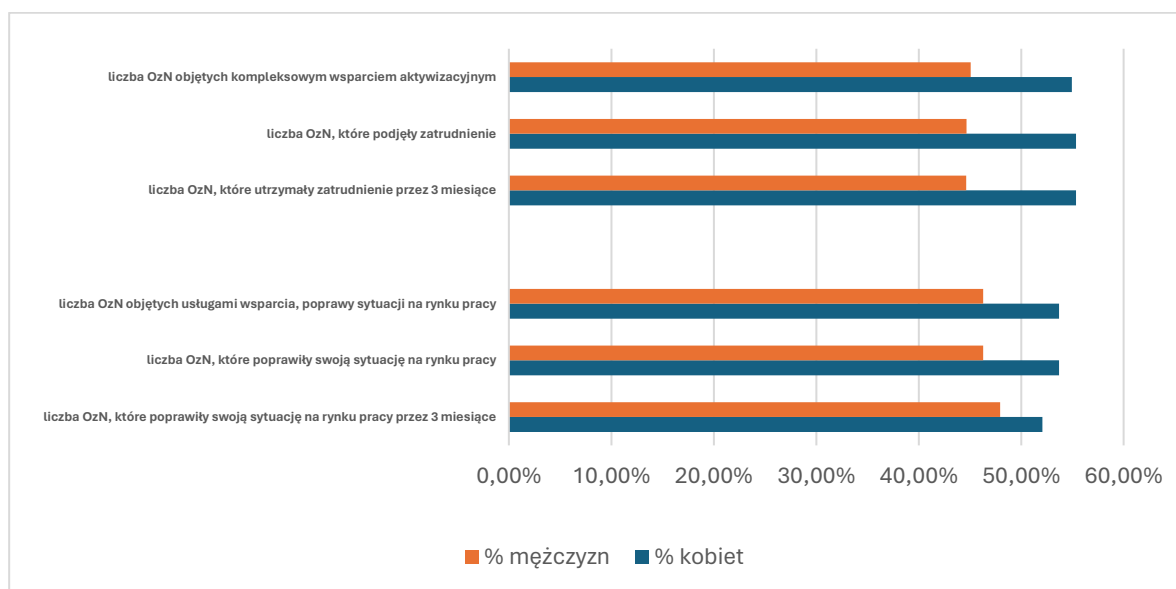
Badania oraz dane statystyczne potwierdzają tezę, że wskaźniki wykształcenia oraz aktywność zawodowa OzN w Polsce są znacznie, niższe niż w innych krajach europejskich. Odsetek posiadaczy dyplomu ukończenia studiów wyższych jest niemal trzykrotnie niższy w grupie osób z niepełnosprawnościami, niż wśród Polaków ogółem.

Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

7.4 Wyniki rekrutacji z podziałem według płci

Według informacji Głównego Urzędu Statystycznego¹⁵ zgodnie z danymi pochodzącymi z Kompleksowego Systemu Informatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w grudniu 2019 r, w grupie OzN nieznacznie przeważali mężczyźni, którzy stanowili 53,7%. Wobec zaobserwowanych tendencji na poziomie krajowym, założenia projektowe przewidywały równy podział rekrutacji ze względu na płeć, 50% mężczyzn i 50% kobiet. Rekrutacja, realizacja wsparcia i zatrudnienia w poszczególnych zadaniach wykazała jednak nieznaczne wahania punktów procentowych 2-5% na korzyść grupy kobiet, który były bardziej zainteresowane udziałem w Projekcie Pracujemy!

Wskaźnik projektowe zrealizowane z podziałem wg. płci.



Największą efektywność działań w ramach aktywizacji obserwujemy zatem w grupie kobiet. Niemniej Projekt okazał się również skuteczny jeśli chodzi o wsparcie niepełnosprawnych mężczyzn, albowiem udało się doprowadzić do zatrudnienia ponad 44% mężczyzn i ponad 46% mężczyzn poprawiło swoją sytuację na rynku pracy.

¹⁵ Źródło danych GUS - Osoby niepełnosprawne w 2021 r.



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

7.5 Rekrutacja i wsparcie migrantów w związku z wojną w Ukrainie

W związku z atakiem Federacji Rosyjskiej na Ukrainę, Stowarzyszenie EKON zgłosiło propozycję zmian we wniosku o dofinansowanie projektu, celem umożliwienia udziału w nim obywateli Ukrainy przybyłych do Polski. Zgodnie z założeniami udało się objąć wsparciem 10 imigrantów pochodzenia ukraińskiego (5 kobiet i 5 mężczyzn). Wartość wydatków kwalifikowanych przeznaczonych na działania mające na celu łagodzenie kryzysu wywołanego wojną w Ukrainie wynosiła docelowo 107 380,00zł, z czego wartość osiągnięta na zakończenie Projektu to 98 679,00zł, co stanowi 91,90 % stopnia realizacji.

8. Opracowanie profilu zawodowego oraz Indywidualnego Planu Działania

Tworzenie profilu zawodowego obejmowało kompleksową funkcjonalną diagnozę potencjału osoby z niepełnosprawnością z wykorzystaniem testów, która była zakończona przygotowaniem Indywidualnego Planu Działania.

8.1 Wieloaspektowa ocena preferencji zawodowych (WOPZ)

Głównym narzędziem diagnostycznym uczestników projektu była Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych¹⁶. Narzędzie WOPZ przeznaczone jest do diagnozy preferencji zawodowych osób dorosłych, tj. takich, które ukończyły 18 rok życia. WOPZ może być wykorzystywane do badania osób bezrobotnych, nieaktywnych zawodowo, jak również osób pracujących bądź kontynuujących naukę.

WOPZ składa się z dwóch części (Część I „Moje preferencje i część II „Właściwości pracy”), Na podstawie uzyskanych wyników możemy zdefiniować 6 typów preferencji tj: realistyczny, badawczy, artystyczny, społeczny, przedsiębiorczy i konwencjonalny.

¹⁶ Anna Paszkowska-Rogacz Redaktor naukowy - *Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ). Człowiek najlepsza inwestycja*



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

W części I znajdowało się 60 twierdzeń/zdań dotyczących różnych zainteresowań i preferencji (odpowiednio po 10 do każdego typu preferencji), które uczestnik oceniał w pięciostopniowej skali poprzez odpowiedź na pytanie „*Jak bardzo to zdanie mnie charakteryzuje*”.

W części II wskazane zostało 13 pozycji dotyczących właściwości (cech) pracy, które są dla uczestnika ważne czy pożądane. Uczestnik projektu miał wskazać (poprzez pięciostopniową skalę), swoje aktualne preferencje.

Interpretacja wyników przez trenerów pracy następowała poprzez porównanie wyników surowych uzyskanych w teście oraz wyników przeliczonych - powstałych z ich przekształcenia w oparciu o skalę stenową. Wyniki kwestionariusza WOPZ przekładają się na stopień nasilenia zainteresowań w kierunku danego typu zainteresowań.

Przed przystąpieniem do badania WOPZ, należało poinformować osobę badaną o celu badania oraz o tym, kto będzie miał wgląd w wyniki, w jaki sposób wyniki będą magazynowane i zabezpieczone przed dostępem osób postronnych. Uczestnik badania udzielał odpowiedzi na wszystkie pozycje kwestionariusza. Czas badania nie był ograniczony, zazwyczaj trwało ono ok. 20-30 minut.

Zadaniem trenera pracy było uwzględnienie w interpretacji zarówno wyników surowych, jak i stenowych. Ważnym aspektem profilowania było poinformowanie i omówienie z OzN wszystkich uzyskanych wyników (także drugiego i trzeciego w kolejności). Uzyskany profil był interpretowany z uwzględnieniem wszystkich czynników sytuacyjnych, na które składały się doświadczenie zawodowe, wykształcenie czy wiek osoby badanej. Duże znaczenie dla interpretacji wyników miały także długość okresu pozostawania bez pracy, sytuacja rodzinna oraz miejsce zamieszkania.

W publikacji nt. stosowania WOPZ w praktyce zaprezentowano różne rodzaje profili, jakie można otrzymać w badaniu oraz zasady i przykłady ich interpretacji, w celu pokazania sposobu myślenia, stawiania pytań i wnioskowania na podstawie



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

otrzymanych wyników. Należy jednak wyraźnie wskazać, że nie ma gotowych wzorców interpretacji wyników, ponieważ każda osoba badana jest inna i jej przypadek musi być rozpatrywany indywidualnie.

8.2 Kwestionariusz PROKOS

Drugim narzędziem służącym diagnozie psychometrycznej wykorzystywanym w Projekcie był Profil Kompetencji Społecznych¹⁷ (tzw. PROKOS), służący do pomiaru kompetencji społecznych i pozwalający na ocenę ich poziomu w pięciu zakresach: kompetencji asertywnych, kompetencji kooperacyjnych, kompetencji towarzyskich, zaradności społecznej i kompetencji społecznikowskich.

PROKOS umożliwia uzyskanie profilu kompetencyjnego w zakresie zróżnicowanych umiejętności społecznych. PROKOS jest kwestionariuszem samoopisowym, który składa się 60 pozycji diagnostycznych dotyczących kompetencji społecznych oraz 30 pozycji buforowych dotyczących kompetencji innych niż społeczne. Osoba badana na czterostopniowej skali określa, jak dobrze poradziłaby sobie z określonymi czynnościami i zadaniami.

Kompetencje asertywne budowały odpowiedzi na 14 pytań dotyczących umiejętności wydawania poleceń, szczególnie odbieranych przez innych jako przykre, wyrażania dezaprobaty itd. Na kompetencje kooperacyjne składało się 16 pytań odnoszących się do umiejętności interpersonalnych, współpracy, motywowania i udzielania pomocy. Kompetencji towarzyskich dotyczyło kolejnych 11 pytań koncentrujących się na sytuacjach nieformalnych związanych z byciem w centrum uwagi. Zaradności społecznej dotyczył pakiet kolejnych 13 pytań odnoszących się do umiejętności potrzebnych z radzeniem sobie z załatwianiem różnych spraw życiowych. Kompetencje społecznikowskie opierały się na 6 ostatnich pytaniach dotyczących umiejętności inicjowania i realizowania celów społecznych, przydatnych osobom pracującym na rzecz dobra społecznego.

¹⁷ Magdalena Piorunek, Iwona Werner, *Kompetencje społeczne nauczycieli – diagnoza i pomocowe implikacje*



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

PROKOS umożliwił trenerom uzyskanie profilu kompetencyjnego w zakresie zróżnicowanych umiejętności społecznych. W zależności od rodzaju podejmowanej działalności, pełnionej roli czy funkcji, odmiennie mogą przebiegać społeczne oczekiwania odnośnie poziomu poszczególnych kategorii kompetencyjnych, które możemy podzielić na kompetencje twarde, wykonawcze, funkcjonalne, specjalistyczne związane z konkretnym wykonywanym zawodem i miękkie (emocjonalne, interpersonalne, społeczne) związane z inteligencją emocjonalną jednostki, warunkujące pracę z ludźmi.

8.3 Kwestionariusz samooceny osób z niepełnosprawnościami

Uczestnicy Projektu, którzy w trakcie przeprowadzenia diagnozy IPD wykazywali deficyt kompetencji, otrzymywali do wypełnienia kwestionariusz samooceny określający 15 wymienionych kompetencji. Ocena ta dokonywana była przez uczestnika - z jednej strony - pod względem ważności dla niego, z drugiej - oceniał on w jakim stopniu potrafi ją zastosować w praktyce.

Identyczny kwestionariusz wypełniany był przez OzN dwukrotnie; pierwszy raz w chwili przystąpienia do projektu oraz ponownie po zakończeniu udziału we wsparciu, jakie zostało zaoferowane uczestnikowi.

Zastosowanie tego kwestionariusza miało na celu uzyskanie informacji o tym, jak OzN ocenia swoje kompetencje społeczne w środowisku pracy i jak ocena ta zmienia się po uzyskaniu wsparcia w ramach realizacji projektu.

8.4 Indywidualny Plan Działania

U podstaw tworzenia IPD leży indywidualizacja wsparcia, zakładająca, że każdemu Uczestnikowi Projektu zaproponowano aktywności i rozwiązania, które najlepiej odpowiadały jego zdiagnozowanym potrzebom. Kolejną kluczową zasadą był empowerment oznaczający, że OzN miały wpływ na to, w jaki sposób uczestniczą w projekcie. Wszystkie decyzje dotyczące udzielanego wsparcia były podejmowane z ich udziałem oraz z potwierdzeniem woli z ich strony.



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Przygotowaniem IPD zajmował się trener pracy z udziałem Uczestnika Projektu. Działania związane z opracowaniem IPD koncentrowały się na określeniu umiejętności i predyspozycji zawodowych OzN w oparciu o wyniki przeprowadzonych rozmów, testów, diagnoz, wykształcenia oraz ocenie stanu zdrowia. Trener pracy w swoich analizach uwzględniał mocne i słabe strony uczestnika, jego praktyczne umiejętności i deficyty. Trener pracy dysponował również informacją o niezbędnej dodatkowej pomocy dla uczestnika wynikającej z jego stanu zdrowia – czy wymaga pomocy asystenta, żeby uczestniczyć w działaniach projektowych. Uczestnik zobowiązany był do poinformowania trenera pracy czy pełni funkcje opiekuńcze nad dzieckiem lub inną osobą, której udziela wsparcia.

Indywidualny Plan Działania składał się z następujących części:

- I. Diagnoza sytuacji zawodowej uczestnika
- II. Indywidualny plan działania
- III. Realizacja IPD przez uczestnika ze wsparciem trenera pracy
- IV. Zakończenie realizacji IPD. Podsumowanie działań.

Diagnoza zawierała szczegółowe informacje o wyuczonym zawodzie, kwalifikacjach, doświadczeniu zawodowym, sytuacji społeczno-ekonomicznej uczestnika, ograniczeniach wynikających z charakteru niepełnosprawności lub z sytuacji osobistej (brak dyspozycyjności), problemach zawodowych ustalonych razem z uczestnikiem, predyspozycjach zawodowych wynikających z przeprowadzonych testów, kierunkach rozwoju zawodowego.

Indywidualny Plan Działania formułował cel strategiczny, którym było znalezienie pracy (Zadanie 1) lub poprawa sytuacji na rynku pracy (zadanie 2). W dalszej części IPD zawierało cele szczegółowe – nabycie doświadczenia zawodowego, nabycie lub zmiana kwalifikacji zawodowych, przekwalifikowanie, nabycie wiedzy o rynku pracy i technikach skutecznego poruszania się po nim. Kolejnym krokiem w tworzeniu IPD było opracowanie działań prowadzących do realizacji wyżej wymienionych celów.



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Każdy z uczestników miał opracowaną swoją indywidualną ścieżkę, która zakładała udział w minimum dwóch formach wsparcia zgodnie ze standardami jakościowymi określonymi w Metodycy wyliczenia stawek jednostkowych w projektach skierowanych do osób z niepełnosprawnościami w ramach Działania 1.5 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Czas trwania każdej formy wsparcia udzielanej uczestnikom był indywidualnie dobrany do jego potrzeb.

Realizacja IPD miała na celu ukończenie przez uczestnika zaplanowanych działań oraz doprowadzenie do osiągnięcia przez niego założonych celów, w tym celów szczegółowych i celu strategicznego. Każde działanie musiało zostać potwierdzone zarówno przez trenera pracy jak i Uczestnika Projektu.

W ostatniej części tj. Zakończenie realizacji IPD, trener pracy podsumowywał działania objęte planem oraz ich przebieg i wyniki. W ramach podsumowania należało przeanalizować informacje, które pozwalały stwierdzić na ile IPD był trafny, skuteczny, sprawnie i terminowo zrealizowany, w jakim stopniu uczestnik zaangażował się w jego wykonanie. Kluczową informacją był wynik końcowy realizacji IPD oraz ewentualne powody zakończenia współpracy (np. rezygnacja przez uczestnika z realizacji IPD).

8.5 Formy wsparcia zrealizowane w oparciu o IPD

8.5.1 Poradnictwo Zawodowe

Poradnictwo miało charakter indywidualny i było dostosowane potrzeb Uczestnika Projektu zdiagnozowanych w IPD oraz zwerbalizowanych podczas indywidualnych spotkań. Ważnym etapem była rozmowa z zakresu poradnictwa zawodowego, mająca na celu udzielenie wsparcia w rozwiązywaniu problemów zawodowych. Trener pracy udzielał OzN informacji o odpowiednich i skutecznych technikach autoprezentacji, omawiał zasady komunikacji werbalnej i niewerbalnej, pracując nad motywacją uczestnika oraz zwiększając jego zaangażowanie w efektywne poszukiwanie pracy. Ważnym elementem było podsumowanie i obiektywna ocena praktycznej wiedzy i



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

umiejętności oraz podejmowanych działań w odniesieniu do oczekiwań OzN związanych z udziałem w projekcie. Działania były oceniane jako skuteczne, jeśli zwiększały chęć i motywację do realizacji wyznaczonych celów osobisto-zawodowych.

8.5.2 Pośrednictwo pracy

Celem pośrednictwa pracy, które również miało charakter indywidualny było wyposażenie OzN w umiejętności poruszania się po rynku pracy oraz zwiększenie szansy na uzyskanie zatrudnienia. Trener pracy, podczas pierwszej rozmowy, określał wspólnie z uczestnikiem zasady współpracy, jego potrzeby i oczekiwania zawodowe, udzielał mu niezbędnych informacji związanych z rynkiem pracy. W dalszych etapach odbywało się wspólne wyszukiwanie ofert pracy, ich analizowanie i dobieranie adekwatnie do kwalifikacji OzN. Trener pracy udzielał uczestnikowi niezbędnej pomocy w przygotowaniu dokumentów rekrutacyjnych oraz wspierał w przygotowaniu się do wszystkich etapów rekrutacji na dane stanowisko.

8.5.3 Szkolenia

Po zakończeniu działań związanych z opracowaniem IPD i zdiagnozowaniu potrzeb OzN wynikało - czy uczestnicy zainteresowani byli udziałem w szkoleniach. Zaplanowane szkolenia musiały prowadzić do uzyskania kwalifikacji lub nabycia kompetencji, które musiały zostać zweryfikowane egzaminem bądź uzyskaniem odpowiedniego dokumentu np. certyfikatu. Realizowane szkolenia musiały spełniać standardy określone w Metodocyce wyliczenia stawek jednostkowych w projektach skierowanych do osób z niepełnosprawnościami w ramach Działania 1.5 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020. Realizowane szkolenia musiały być zgodne z wymogami Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarze rynku pracy na lata 2014-2020.

Zaplanowane szkolenie powinno być zgodne ze zdiagnozowanymi potrzebami i potencjałem Uczestnika Projektu. Wymiar godzinowy szkolenia powinien być



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

adekwatny do przedmiotu szkolenia i nabywanych kompetencji lub kwalifikacji oraz pozwalać na odpowiednie przygotowanie do potwierdzenia ich nabycia w drodze egzaminu. W przypadku każdego szkolenia absencja nie mogła przekroczyć 20% czasu trwania szkolenia. Uczestnikom szkolenia, w trakcie jego trwania, można było pokryć koszty opieki nad dzieckiem lub dziećmi do lat 7 oraz osobami zależnymi a także refundować koszty dojazdu na szkolenie.

Poprzez szkolenie, którego celem było uzyskanie kwalifikacji należy rozumieć formalny wynik oceny i walidacji uzyskany w momencie potwierdzenia przez upoważnioną do tego instytucję, że dana osoba uzyskała efekty uczenia się, spełniające określone standardy (Wytyczne w zakresie monitorowania postępu rzeczowego realizacji programów operacyjnych na lata 2014-2020).

W przypadku szkoleń, których celem było nabycie kompetencji społecznych (tzw. kompetencje miękkie) ich efektem musiało być nabycie kompetencji odpowiadających europejskiej klasyfikacji ESCO¹⁸. Kompetencje społeczne to kompetencje osobowe, interpersonalne i międzykulturowe obejmujące pełny zakres zachowań przygotowujących do skutecznego i konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym.

Kompetencje do zdobycia w ramach Projektu z założenia należą do szerokiego katalogu ESCO obejmującego: doradzanie innym, pracę w zespole, posługiwanie się mową ciała, instruowanie innych osób, przewodzenie osobom, kompetencje kulturowe, wypracowanie kompromisu, motywowanie innych, wspieranie współpracowników, stosowanie technik zadawania pytań, przekazywanie informacji o faktach, zwracanie się do słuchaczy, przyjmowanie konstruktywnej krytyki, wchodzenie w interakcję z innymi osobami, przekonywanie innych osób.

Podniesienie kompetencji społecznych musiało powodować rozwinięcie co najmniej 8

¹⁸ <https://esco.ec.europa.eu/pl/about-esco>



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

z 15 wymienionych kompetencji społecznych.

W ramach Projektu zostały przeprowadzone następujące rodzaje szkoleń:

- a) Interakcje międzyludzkie podstawą skutecznego i konstruktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i zawodowym.

Szkolenie obejmowało 8 godzin zajęć, których celem było rozwinięcie kompetencji takich jak: wchodzenie w interakcje z innymi osobami i posługiwanie się mową ciała, asertywność, przyjmowanie konstruktywnej krytyki i zwracanie się do słuchaczy, komunikacja na linii przełożony-pracownik, fakty vs. opinie, przekazywanie informacji o faktach i stosowanie technik zadawania pytań, komunikacja oparta na metodologii kolorów, komunikacja a antymobbing – działanie w przypadku konfliktu, praca w zespole i wypracowywanie kompromisu, komunikacja z OzN/pacjentami, uwrażliwianie, wspieranie współpracowników.

- b) Szkolenie – Eksploatacja sieci i urządzeń energetycznych.

Szkolenie obejmowało 16 godzin i umożliwiło uzyskanie kwalifikacji Operatora profesjonalnych usług utrzymania czystości I stopnia Polskiej Izby Gospodarczej Czystości zakończone uzyskaniem Certyfikatu.

- c) Szkolenie w zakresie wykonywania zadań członka służby informacyjnej.

Szkolenie obejmowało 25 godzin, po którego zakończeniu uczestnik mógł podnieść kwalifikacje i uzyskać zaświadczenie o ukończeniu kursu uprawniające do wykonywania zadań członka służby porządkowej i informacyjnej.

- d) Kurs na kwalifikowanego pracownika ochrony fizycznej.

Szkolenie obejmowało 245 godzin. Po zakończeniu szkolenia uczestnik mógł uzyskać kwalifikacje jako: Kwalifikowany pracownik ochrony fizycznej

- e) Sanitariusz szpitalny.

Kurs kwalifikacyjny obejmujący 240 godzin, kwalifikacje uzyskane po ukończeniu to kwalifikacje w zawodzie Sanitariusza szpitalnego.

- f) Kurs na Operatora Profesjonalnych Usług Utrzymania Czystości.

Szkolenia obejmowało 16 godzin zajęć i umożliwiło po zakończeniu kursu



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

uzyskanie kwalifikacji jako: Operator czystości I stopnia Polskiej Izby Gospodarczej Czystości.

9. Aktywizacja osób z niepełnosprawnościami pozostających bez zatrudnienia

W ogłoszonym konkursie pierwszym realizowanym zadaniem była aktywizacja zawodowa OzN, w ramach której zastosowane zostały trzy rodzaje stawek jednostkowych.

- I. Stawka aktywizacji zawodowej - opracowanie diagnozy i określenie zestawu działań mających doprowadzić do aktywizacji w formie IPD lub innego dokumentu pełniącego analogiczną funkcję oraz udzielenie dwóch form wsparcia na etapie aktywizacji wskazanych w IPD.
- II. Stawka doprowadzenia do zatrudnienia - na potrzeby projektów realizowanych z zastosowaniem stawki jednostkowej aktywizacji OzN przez zatrudnienie rozumie się zatrudnienie na umowę o pracę w wymiarze min. $\frac{1}{2}$ etatu na okres co najmniej 1 miesiąca. Wymiar etatu może być obniżony do $\frac{1}{4}$ etatu dla osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi lub osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.
- III. Stawka utrzymania zatrudnienia przez okres 3 miesięcy

Trenerzy pracy realizując działania związane z zatrudnieniem wspomaganym, udzielali szerokiego wsparcia OzN na stanowisku pracy - czyli po podjęciu zatrudnienia - m.in.:

- a. Przyuczenie OzN do stanowiska pracy oraz nadzór i bezpośrednia pomoc w wykonywaniu ich obowiązków przez pierwszy okres pracy. Długość takiego wsparcia uzależniona była od indywidualnych potrzeb OzN.
- b. Przygotowanie dotychczas zatrudnionych pracowników przedsiębiorstwa do współpracy z OzN.
- c. Monitoring pracy OzN po wstępnym okresie jej adaptacji w pracy – stały kontakt z pracownikiem i pracodawcą, minimum raz w miesiącu w zależności od



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

zaistniałych potrzeb.

- d. Działania interwencyjne w przypadku problemów z wykonywaniem pracy czy konieczności zmiany zakresu czynności.
- e. Pomoc organizacyjna i prawna w zakresie potrzeb związanych z pracą wykonywaną przez OzN.

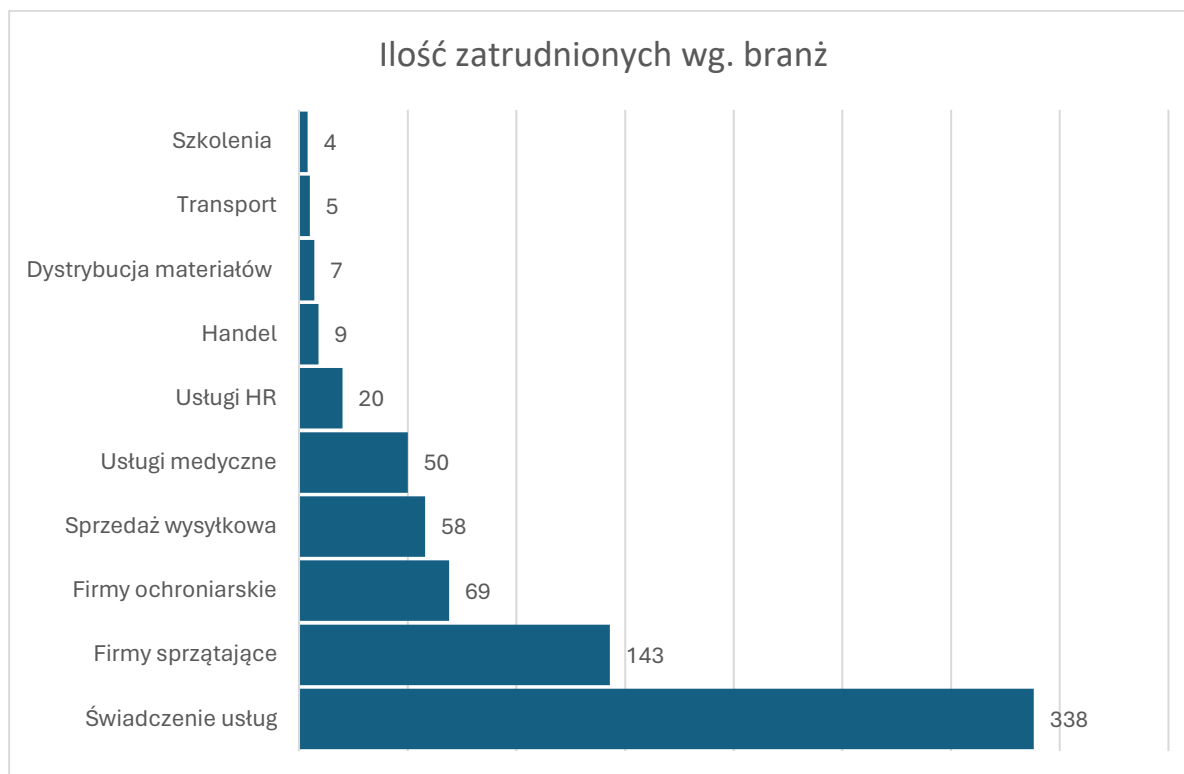
Projekt Pracujemy! przyniósł efekt w postaci aktywizacji zawodowej 842 osób pozostających bez zatrudnienia w chwili rekrutacji do Projektu. Zatrudnienie tak dużej grupy osób było możliwe dzięki współpracy i podpisaniu umów ze 156 jednostkowymi podmiotami działającymi w różnych branżach. Na liście pracodawców, którzy zatrudnili uczestników projektu, znalazły się firmy takie jak: Leroy Merlin Sp. z o.o., Kaufland Polska Sp. z o.o Sp.j, Jeronimo Martins S.A., Auchan Polska Sp. z o.o., Pepco Poland Sp. z o.o., Solid Sp. z o.o., "Społem" Powszechna Spółdzielnia Spożywców i wiele innych.

Długa lista podpisanych umów o pracę pozwala stwierdzić, że 126 podmiotów zdecydowało się zatrudnić od 1 do 2 uczestników Projektu. Analiza firm, które zatrudniły więcej niż dwóch uczestników Projektu pozwala stwierdzić, że: 30 przedsiębiorstw zatrudniło łącznie 703 osoby spośród ogółu zatrudnionych. Wśród wymienionych podmiotów - 3 firmy zatrudniły od 3 do 10 osób, 7 firm od 11 do 20 osób, 5 firm od 21 do 50 osób, 4 firmy od 51 do 100 osób oraz 1 duża firma powyżej 100 osób przez okres trwania Projektu.



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Podział przedsiębiorstw według branż zatrudniających więcej niż dwóch uczestników



Dominującą branżą wśród pracodawców, którzy zatrudnili uczestników projektu okazały się podmioty z szeroko rozumianego sektora usług. Kolejne firmy to branże związane ze sprzątnięciem i ochroną, sprzedażą wysyłkową, usługami medycznymi. Bardzo duże zróżnicowanie firm pokazuje, że OzN - odpowiednio pokierowane zawodowo - mogą znaleźć pracę praktycznie w każdym zawodzie.

W przypadku firm zatrudniających do dwóch Uczestników Projektu, zróżnicowanie profili zawodowych i miejsc pracy jest oczywiście znacznie większe, począwszy od gastronomii, przez nauczanie przedszkolne i wczesnoszkolne na pracy w urzędach kończąc. Działania projektowe przyniosły więc w tym względzie duży sukces, pozwoliły bezrobotnym OzN znaleźć pracę, ale również przygotowały ich merytorycznie i mentalnie do nowych obowiązków i wyzwań zawodowych.

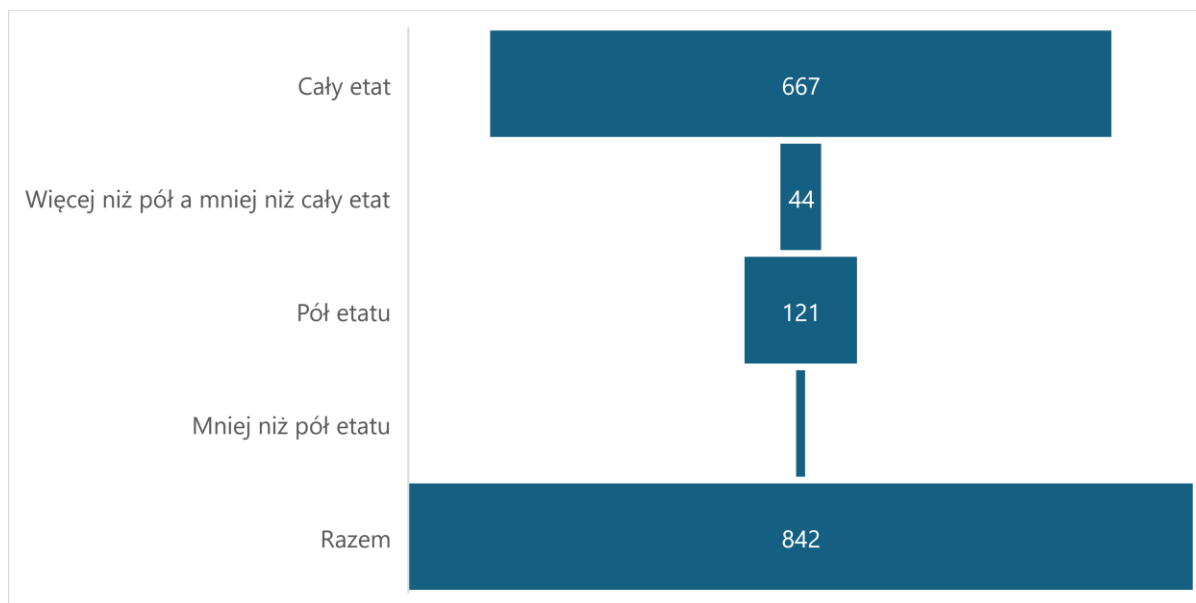
Projekt może poszczycić się wysokim, bo ponad 79% ogółu zatrudnionych, poziomem zatrudnienia Uczestników Projektu na cały etat. Drugim w kolejności występującym



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

wymiarem etatu była praca na pół etatu - ponad 14% ogółu zatrudnionych. Łącznie ponad 6% to zatrudnienia na więcej niż pół etatu a mniej niż cały etat.

Ilość zatrudnionych OzN w zadaniu 1 z uwzględnieniem wymiaru etatu



10. Poprawa sytuacji zawodowej pracujących osób z niepełnosprawnościami

Kolejnym zadaniem w konkursie była poprawa sytuacji zawodowej OzN, w ramach której zastosowane zostały trzy rodzaje stawek jednostkowych.

- I. Stawka wsparcia osoby pracującej - opracowanie diagnozy i określenie zestawu działań mających doprowadzić do poprawy sytuacji na rynku pracy w formie IPD lub innego dokumentu pełniącego analogiczną funkcję oraz udzielenie dwóch form wsparcia wskazanych w IPD
- II. Stawka w związku z poprawą sytuacji na rynku pracy
 - przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia
 - przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia
 - zmiana pracy na inną, wymagającą wyższych kwalifikacji,



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

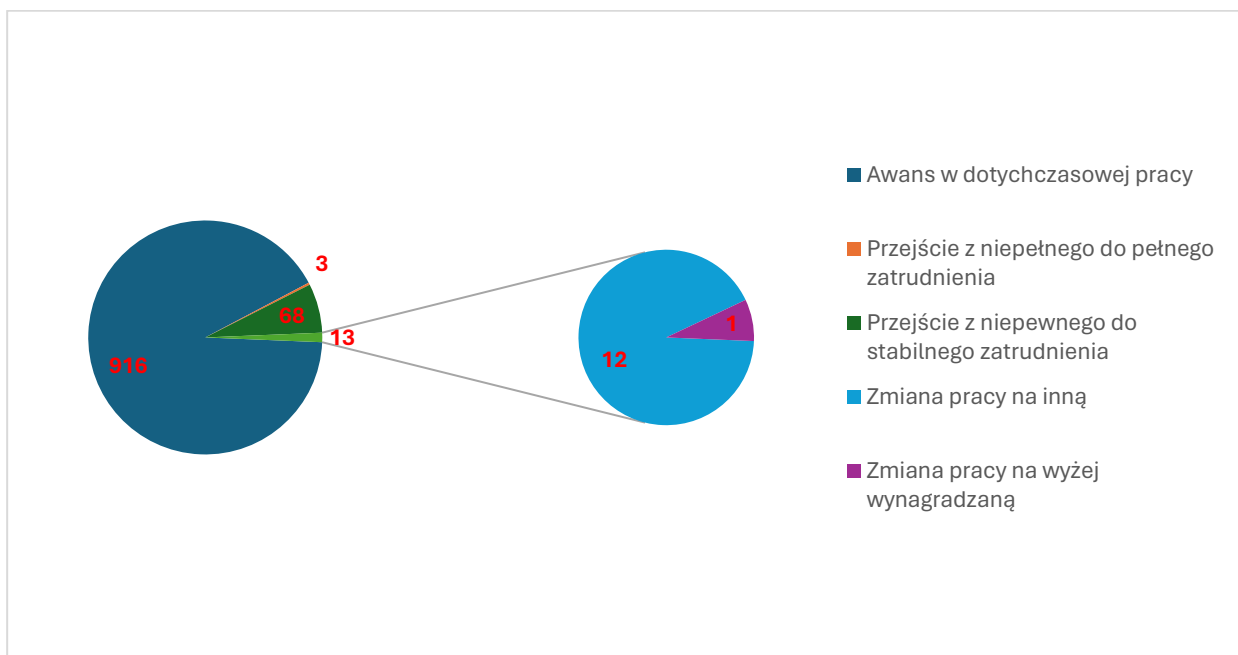
kompetencji lub umiejętności

- awans w dotychczasowej pracy
- zmiana pracy na wyżej wynagradzaną
- zwiększenie wymiaru etatu (jedynie w przypadku OzN).

III. Stawka w związku z utrzymaniem sytuacji na rynku pracy - utrzymanie nowych/zmienionych warunków zatrudnienia, przez okres 3 miesięcy.

W przypadku OzN pozostających w zatrudnieniu w chwili rekrutacji do Projektu, działania projektowe koncentrowały się na poprawie ich sytuacji zawodowej. W Projekcie zaistniały wszystkie możliwe formy poprawy sytuacji zawodowej, przy czym ponad 91% stanowił wśród nich awans w dotychczasowej pracy. Kolejną formą poprawy sytuacji na rynku pracy było przejście z niepewnego do stabilnego zatrudnienia, co nastąpiło w ponad 6% przypadków. Pozostałe formy wystąpiły w minimalnych ilościach (przejście z niepełnego do pełnego zatrudnienia, zmiana pracy na inną czy zmiana pracy na wyżej wynagradzaną).

Poprawa sytuacji na rynku pracy w Zadaniu 2



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

11. Wskaźniki i efekty projektu

Efekt realizacji Projekt Pracujemy! można ocenić przez pryzmat zrealizowanych wskaźników produktu i rezultatu. Wskaźniki produktu określają bezpośredni, namacalny efekt realizacji projektu, mierzony konkretnymi wielkościami. Jako okres ich osiągnięcia przyjmuje się czas realizacji projektu. Wskaźniki rezultatu to wskaźniki odpowiadające bezpośrednim efektom, następującym w trakcie oraz po realizacji projektu. Są one logicznie powiązane ze wskaźnikami produktu. Dostarczają informacji o zmianach, jakie nastąpiły po zakończeniu realizacji projektu, w porównaniu z wielkością wyjściową.

Poniżej znajduje się stopień realizacji poszczególnych wskaźników produktu na zakończenie Projektu:

Nazwa wskaźnika Produktu	wartość docelowa	wartość osiągnięta	stopień realizacji
liczba migrantów, osób obcego pochodzenia, mniejszości objętych wsparciem w programie	10	10	100,00%
liczba osób z niepełnosprawnościami objętych kompleksowym wsparciem aktywizacyjnym	1000	850	85,00%
liczba osób z niepełnosprawnościami objętych usługami wsparcia, poprawy sytuacji na rynku pracy	1000	1000	100,00%
Liczba osób z niepełnosprawnościami, które podjęły zatrudnienie	1000	842	84,20%
liczba osób z niepełnosprawnościami, które poprawiły swoją sytuację na rynku pracy	1000	1000	100,00%
liczba osób z niepełnosprawnościami, które utrzymały poprawę sytuacji na rynku pracy przez 3 miesiące	1000	920	92,00%
liczba osób z niepełnosprawnościami, które utrzymały zatrudnienie przez 3 miesiące	1000	616	61,60%
liczba osób, którym udzielono ochrony czasowej w związku z wojną w Ukrainie, objętych wsparciem w programie	10	10	100,00%
wartość wydatków kwalifikowanych przeznaczonych na działania mające na celu łagodzenie kryzysu wywołanego wojną w Ukrainie	107380	98679	91,90%



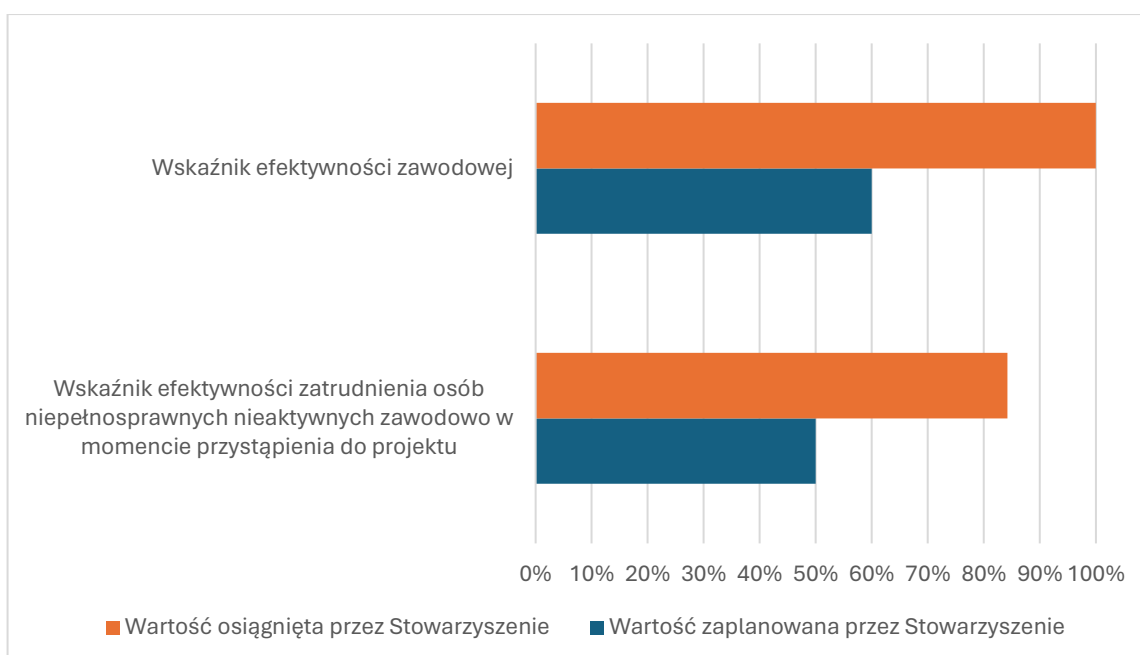
Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Stowarzyszenie EKON zobowiązane było także do monitorowania wskaźników rezultatu Projektu, jakie nałożone były w regulaminie konkursu, a także we wniosku złożonym przez Stowarzyszenie:

- Liczba osób pracujących (OzN) łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek po opuszczeniu Projektu – wartość docelowa nieokreślona liczbowo, osiągnięta 842 osoby
- Liczba osób pracujących (OzN) łącznie z prowadzącymi działalność na własny rachunek po opuszczeniu programu -wartość docelowa nieokreślona liczbowo, osiągnięta 1000 osób
- liczba OzN, które uzyskały kwalifikacje lub nabyły kompetencje po opuszczeniu programu – wartość docelowa określona na poziomie 50%, osiągnięta 84,20%.
- wskaźnik efektywności zawodowej – wartość docelowa określona na poziomie 60%, osiągnięta 100%.

Wartości osiągnięte na poziomie 80-100% czyli znacznie przekraczającym wyznaczone wartości docelowe, pozwalają ocenić w pełni pozytywnie poziom realizacji Projektu, który spełnił oczekiwania realizatora.

Wskaźniki rezultatu i stopień ich wykonania



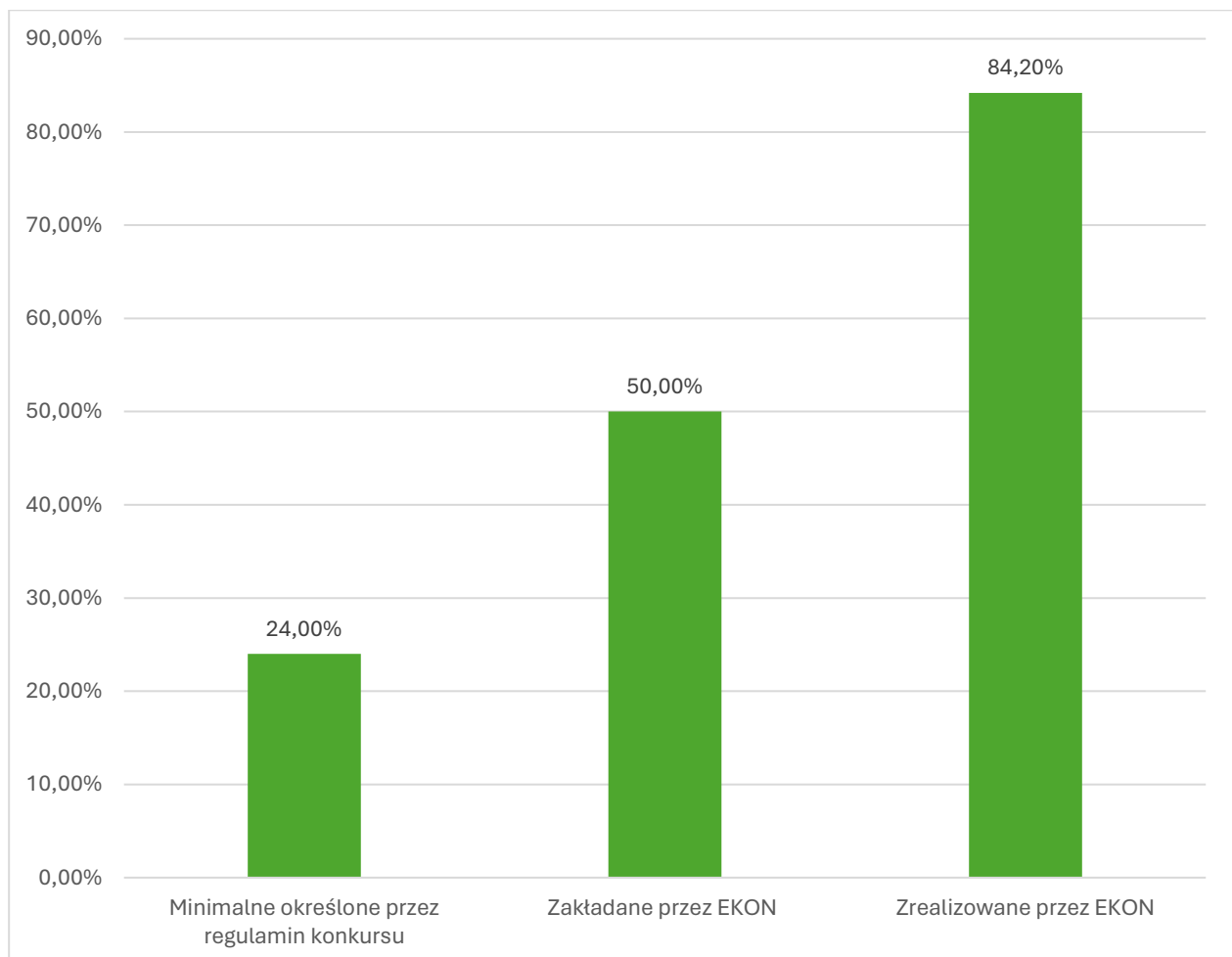


Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

Projekt posiadał prognozowane wskaźniki związane z realizacją Projektu określone przez Ministerstwo oraz wyższe wskaźniki, które wyznaczyło sobie same Stowarzyszenie. Wskaźniki realizacji znacznie przekroczyły obie prognozy zarówno w zadaniu 1, jak również w zadaniu 2.

Regulamin konkursu w zadaniu 1, określił wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na minimalnym poziomie 24%; Stowarzyszenie EKON osiągnęło 84,20 %. Natomiast w zadaniu 2 regulamin konkursu wskaźnik efektywności zawodowej wyznaczony został na minimalnym poziomie 27%; Stowarzyszenie osiągnęło maksymalny do wykonania czyli 100% wskaźnik.

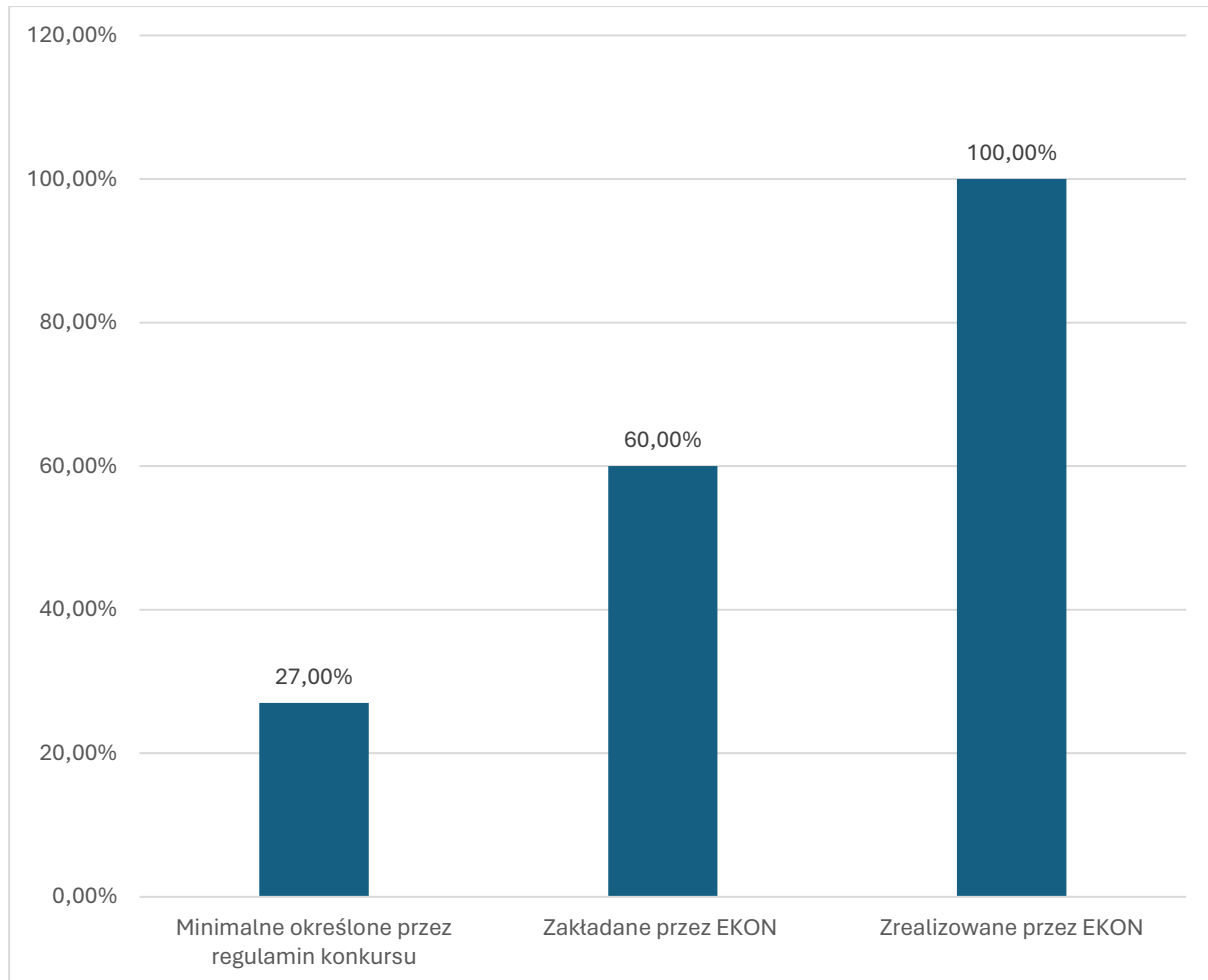
Porównanie wskaźników określonych przez regulamin konkursu, zakładanych przez Stowarzyszenie EKON oraz wskaźników faktycznie zrealizowanych w Zadaniu 1





Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

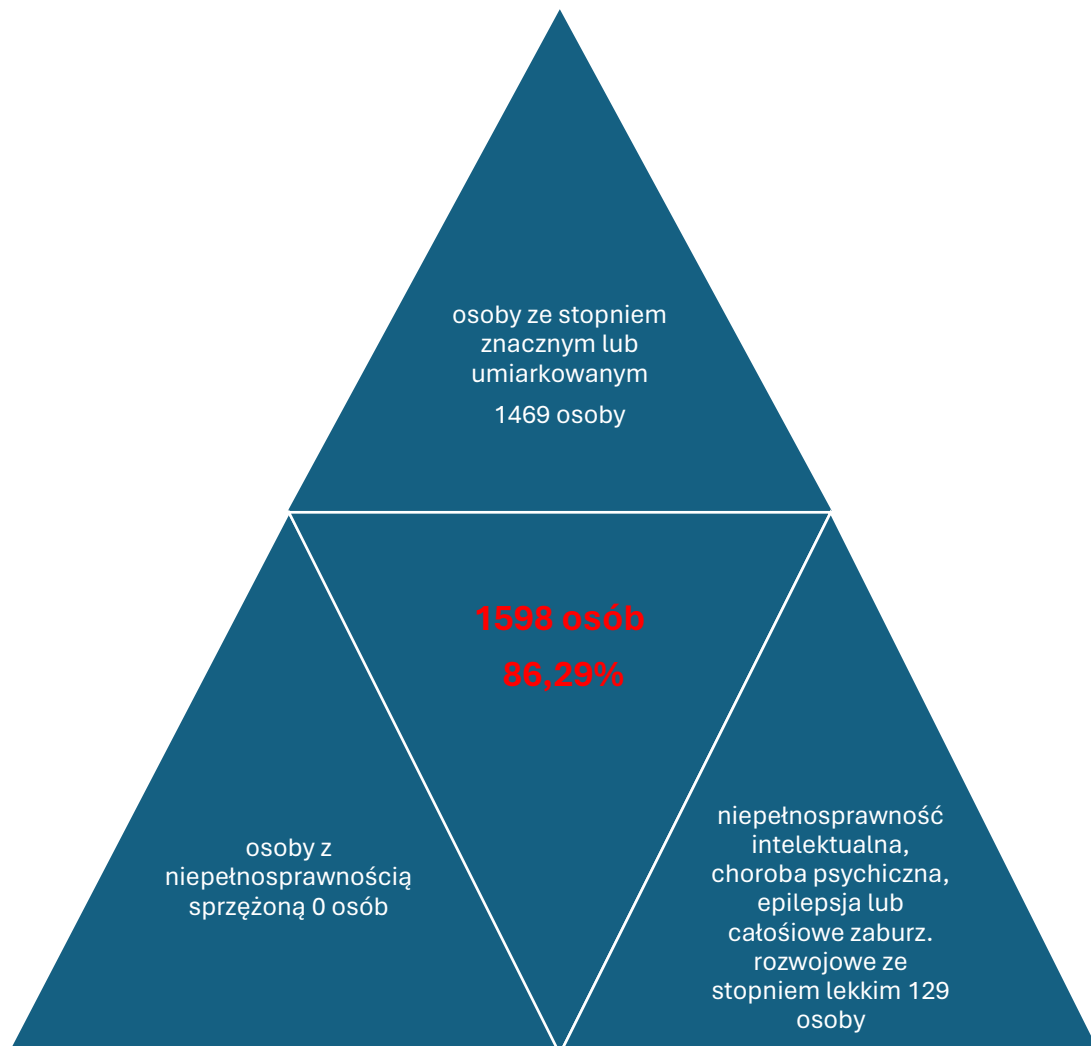
Porównanie wskaźników określonych przez regulamin konkursu, zakładanych przez Stowarzyszenie EKON oraz wskaźników faktycznie zrealizowanych **w Zadaniu 2**



Dodatkowo w regulaminie konkursu jeden ze wskaźników określał, że 30% uczestników projektu powinny stanowić osoby ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, osoby z niepełnosprawnością sprzężoną lub osoby, co do których orzeczono niepełnosprawność intelektualną, chorobę psychiczną, epilepsję lub całościowe zaburzenia rozwojowe – w przypadku zaliczenia ich do lekkiego stopnia niepełnosprawności. Wyżej wymieniony wskaźnik nie tylko został osiągnięty w Projekcie, ale znacznie przekroczył założony próg, ponieważ wyniósł 86,29%.



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”



12. Ocena zrealizowanych działań projektowych

Niewątpliwym osiągnięciem zrealizowanego Projektu było przygotowanie nowych, dobrych wzorców w obszarze aktywizacji OzN, co potwierdziły osiągnięte wskaźniki związane z aktywizacją i poprawą sytuacji OzN na otwartym rynku pracy.

Przyjęte koncepcje i rozwiązania potwierdzają, że aktywizacja zawodowa OzN mimo stwierdzonych barier po stronie pracodawców, samych OzN i wielu niekorzystnych zewnętrznych czynników jest możliwa, pod warunkiem wdrożenia przemyślanych



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

działań w kilku obszarach.

Podejmując się realizacji Projektu, Stowarzyszenie miało świadomość, że niski stopień aktywności OzN determinują w dużej mierze bariery psychologiczne i mentalne. Aktywizacja zawodowa tej grupy wymagała zatem podjęcia działań uwzględniających specyficzne potrzeby OzN i określone uwarunkowania niepełnosprawności.

U podstaw wszelkich naszych działań leżało więc indywidualne podejście do OzN i jej potrzeb. Każda OzN wymaga kompleksowej i funkcjonalnej diagnozy potencjału - określenia poziomu kompetencji społecznych, preferencji, predyspozycji zawodowych, mocnych i słabych stron oraz określenie strategii wsparcia w obszarach problematycznych. Nie bez znaczenia był również dobór wielu, zróżnicowanych narzędzi służących do diagnozy i ustalenia kierunków wsparcia, które pozwoliły właściwie zdiagnozować problemy i słabsze strony wymagające odpowiedniego wzmocnienia.

Promując zatrudnienie wspomagane na otwartym rynku pracy, Stowarzyszenie postawiło na wieloaspektową pomoc jak poradnictwo pracy, pośrednictwo pracy czy szkolenia dające konkretne umiejętności i zawody potwierdzone egzaminami i certyfikatami.

Musimy pamiętać, że aktywizacja zawodowa OzN ma wymiar nie tylko liczbowy, ale wpływa również na podniesienie jakości życia uczestników w wielu wymiarach. Bezrobocie i bierność zawodowa potęgują marginalizację, izolację i wykluczenie społeczne tej grupy społecznej; praca zawodowa zaś, oprócz zabezpieczenia finansowego, jest dla OzN formą integracji ze społeczeństwem i pomysłem na odzyskanie należnej jej pozycji.

Jednocześnie nasze działania aktywizacyjne, co jest nie do przecenienia, wpływają na zmianę postawy samych pracodawców, walcząc z ich stereotypami i nieuzasadnionymi obawami przed zatrudnieniem OzN.

Realizując działania projektowe wielokrotnie otrzymaliśmy informację zwrotną od



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

pracodawców, że OzN funkcjonując w życiu zawodowym ich przedsiębiorstw są wartościowymi i bardzo dobrymi pracownikami.

Wpływ na takie opinie, mają bezsprzecznie działania Trenerów Pracy, polegające na określeniu właściwej ścieżki zawodowej OzN oraz na ich wsparciu w miejscu pracy poprzez dostosowanie zakresu obowiązków do realnych możliwości, kompetencji i umiejętności.

Na aktywizacji zyskują więc pracodawcy, osoby pracujące razem z OzN a w szerszej perspektywie całe społeczeństwo.

Bibliografia:

1. *Regulamin konkursu Rozwój potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnościami nr POWR.01.05.01-IP.03-00-001/20; Data ogłoszenia: 23.06.2021 r.*
2. *Wyciąg z Metodyki wyliczenia stawek jednostkowych w projektach skierowanych do osób z niepełnosprawnościami w ramach Działania 1.5 Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020; Załącznik nr 2 do Regulaminu konkursu nr POWR.01.05.01-IP.03-00-001/20*
3. *Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2021 poz. 573)*
4. *Ustawa z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (Dz.U. 2020 poz. 685)*
5. *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. 1974 Nr 24 poz. 141)*
6. *Wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2011 - <https://stat.gov.pl/spisy-powszechne/nsp-2011/nsp-2011-wyniki-wstepne/wyniki-narodowego-spisu-powszechnego-ludnosci-i-mieszkan-2011,3,1.html>*
7. *Dane GUS za IV kw. 2017, tabl. 5.6 - Pracujący Niepełnosprawni według Statusu zatrudnienia*
8. *Informacja o wynikach kontroli Najwyższej Izby Kontroli „Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych przez powiatowe urzędy pracy”*



Projekt: „Pracujemy!” realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

9. *Raport z badań: Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych przeprowadzonych w ramach realizacji Partnerskiego Projektu „Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych”- dr inż. Andrzej Barczyński, dr inż. Piotr Radecki*
10. *Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości*
11. *Kwartalnik Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania. Nr IV/2015(17) - Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego zbiór praktycznych wskazówek*
12. *Prevention and Mitigation of COVID-19 at Work Action Checklist*
13. *Źródło danych GUS - Osoby niepełnosprawne w 2021 r.*
14. *Anna Paszkowska-Rogacz Redaktor naukowy - Wieloaspektowa Ocena Preferencji Zawodowych (WOPZ). Człowiek najlepsza inwestycja*
15. *Magdalena Piorunek, Iwona Werner , Kompetencje społeczne nauczycieli – diagnoza i pomocowe implikacje*
16. *<https://esco.ec.europa.eu/pl/about-esco>*