

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Zakopanem

Podhalański Projekt Zatrudnienia Wspomaganego Osób Niepełnosprawnych-Agencja Zatrudnienia
Wspomaganego

1.4 SPO RZL

34-500 Zakopane, ul. Kamieniec 32d

Osoba do kontaktu Andrzej Sekuradzki - Kierownik projektu

Tel. 0182066250

<http://psouu.pl/>

2006.01.01- 2007.12.31

Obszar- powiat tatrzański

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Zakopanym

Misją Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym jest towarzyszenie osobom z niepełnosprawnością intelektualną od urodzenia aż do późnej starości działając na rzecz zapewnienia im godnych warunków życia. Zgodnie z art. 4 Statutu celem Stowarzyszenia jest wyrównywanie szans osób z niepełnosprawnością intelektualną, tworzenie warunków przestrzegania wobec nich praw człowieka, prowadzenie ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspieranie ich rodzin.

PSOUU Koło w Zakopanym realizuje misję Stowarzyszenia wszechstronnie wspierając osoby z upośledzeniem umysłowym z powiatu tatrzańskiego i okolic. W ramach swojej działalności placówki Koła wspierają zarówno dzieci jak i osoby dorosłe z niepełnosprawnością intelektualną oraz ich rodziny.

Program działań adresowanych do dzieci i młodzieży obejmuje:

- *Punkt wczesnej interwencji* dla najmłodszych dzieci i ich rodzin w ramach, którego można uzyskać wsparcie: lekarza, psychologa, rehabilitanta, logopedy i pedagoga.
- *Dzienny Ośrodek Rehabilitacyjno- Wychowawczy*- największą formę pracy Koła, gdzie realizowane są indywidualne programy rozwojowe, prowadzona jest rehabilitacja, edukacja i zajęcia wychowawcze w dziewięciu grupach ćwiczeniowych. W ramach działalności Ośrodka prowadzony jest również intensywny program rehabilitacji oraz ćwiczenia kontaktu i komunikacji przeznaczony dla dzieci głęboko upośledzonych i leżących oraz grupy dla najmłodszych dzieci upośledzonych w stopniu umiarkowanym lub znacznym, lub ze sprzężoną niepełnosprawnością.

W pracy z dziećmi Ośrodek posługuje się nowoczesnymi metodami wykorzystując między innymi elementy: hydroterapii, sali postrzegania światła, terapii przez sztukę, dogoterapii. Ośrodek dba również o systematyczną rozbudowę bazy wyposażenia oraz podnoszenie standardów pracy.

Drugi nurt działalności Ośrodka oferuje wsparcie dla dorosłych osób z niepełnosprawnością umysłową w celu wzmacniania ich samodzielności i aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym. W tym zakresie realizowany jest:

- *Warsztat Terapii Zajęciowej* przeznaczony dla osób upośledzonych umysłowo w różnym stopniu mający na celu pomoc w osiągnięciu najwyższego poziomu dojrzałości społecznej i samodzielności. Uczestnicy WTZ przyporządkowani do grup zawodowych biorą udział w zajęciach adekwatnych wobec ich możliwości i zdolności. Terapia prowadzona jest w pracowniach: ceramicznej, stolarskiej, poligraficznej, świecarskiej, tkackiej i krawieckiej oraz w ramach zajęć popołudniowych: plastycznych, muzycznych, teatralnych sportowych, komputerowych i gospodarczych. WTZ zapewnia swoim uczestnikom rozwój podstawowych umiejętności zawodowych, wpływa na utrzymanie i poprawę ich sprawności fizycznej oraz wzrost samodzielności w życiu codziennym.
- *Podhalański Projekt Zatrudnienia Wspomaganego Osób Niepełnosprawnych-Agencja Zatrudnienia Wspomaganego* (poniżej opisany) mający na celu skuteczne wprowadzenie i utrzymanie na otwartym rynku pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną, które są w stanie funkcjonować zawodowo poza zakładami pracy chronionej. Krokiem w tym kierunku jest stworzenie modelu Agencji Zatrudnienia Wspomaganego, która takie cele w przyszłości będzie realizować.

PSOUU Koło w Zakopanym aktywnie działa również na rzecz wzmocnienia kompleksowości oferty wsparcia dla dorosłych podopiecznych Ośrodka. Ważną inicjatywą jest projekt uruchomienia w Zakopanym *Zakładu Aktywności Zawodowej*, oferującego osobom o znacznym stopniu niepełnosprawności zatrudnienia na miarę ich możliwości. W intencji pomysłodawców ZAZ ma być miejscem pracy dla osób, które nie mają szans na aktywność zawodową na otwartym rynku pracy natomiast dla części beneficjentów ma stanowić etap przygotowawczy w skutecznym wejściu na otwarty rynek pracy.

Priorytetem działalności PSOUU Koło w Zakopanym jest także budowa domu mieszkalnego i wypracowanie systemu mieszkań wspomaganych w celu stworzenia osobom tracącym oparcie w swojej rodzinie warunki do godnego, samodzielnego życia w przyjacielskiej i rodzinnej atmosferze. Lokalizacja domu jest przewidziana w pobliżu Ośrodka, który będzie pełnił rolę zaplecza specjalistycznego i administracyjnego, natomiast funkcjonowanie domu będzie się opierać na samodzielności, pracy osób niepełnosprawnych, aktywnym uczestnictwie w życiu społecznym i wzajemnej pomocy.

PSOUU Koło w Zakopanym aktywnie pozyskuje środki na rozwój swojej dotychczasowej działalności, korzysta ze środków publicznych i prywatnych, ze źródeł polskich i zagranicznych, ważnym filarem aktywności Ośrodka jest również praca własna członków stowarzyszenia.

Potrzeba realizacji projektu

PSOUU Koło w Zakopanym ma bogate doświadczenie pracy z osobami z niepełnosprawności umysłową w różnym wieku i ich rodzinami. Ośrodek obejmuje wsparciem 90% dzieci z upośledzeniem umysłowym z powiatu tatrzańskiego ściśle współpracując z ich rodzicami lub opiekunami. Doskonale rozeznanie w środowisku owocuje świetną znajomość sytuacji i potrzeb osób niepełnosprawnych intelektualnie i specyfiki problemów ich rodzin. Misja Stowarzyszenia jest nie tylko zapewnienie dostępu do fachowej pomocy rehabilitacyjno- edukacyjnej ale również wspieranie samodzielności dorosłych osób niepełnosprawnych. Samodzielności rozumianej jako zaradność w życiu codziennym ale również jako najwyższy możliwy poziom samowystarczalności, która może być osiągnięty wyłącznie poprzez pracę i zatrudnienie.

Na Podhalu liczba osób niepełnosprawnych wynosi ponad 11.000, co stanowi wysoki bo około 16% udział w całej populacji¹. Liczba osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, posiadających poważne ograniczenia w funkcjonowaniu społecznym, wg szacunków lokalnych organizacji osób niepełnosprawnych, nie przekracza 3% czyli około 2000 osób. Populacja tych osób będących w wieku produkcyjnym a więc potencjalnie poszukujących pracy wynosi na terenie Podhala około 400 osób. W tej grupie jest około 120 osób z upośledzeniem umysłowym i sprzężonymi niepełnosprawnościami. Osoby, z tym typem deficytów w obecnym systemie rehabilitacji społeczno-zawodowej nie mają szans na uzyskanie zatrudnienia i osiągnięcie samodzielności społecznej. Na terenie Podhala brakuje zakładów pracy chronionej oraz innych form zatrudnienia chronionego. Dla aktywnego funkcjonowania społecznego wymagają oni bezpośredniej i stałej pomocy osób trzecich, której zwykle udzielają im członkowie rodzin. Na skutek długotrwałego bezrobocia, bezczynności i uzależnienia od osób trzecich tracą oni nabyte wcześniej sprawności i w konsekwencji nieodwracalnie stają się uzależnieni od placówek pomocy społecznej i ochrony zdrowia. Większość z nich posiada orzeczenie o niepełnosprawności wymagającej chronionych warunków zatrudnienia.

Z dotychczasowych doświadczeń wynika, że zatrudnienie osób o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności wymaga specjalnych form przygotowania, spośród których najbardziej efektywne jest *zatrudnienie wspomagane*. Ta forma aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych opiera się na trzech podstawowych filarach: monitorowaniu i wspieraniu osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy przez instruktora/asystenta, precyzyjnym dopasowaniu stanowiska pracy do możliwości i potencjału osoby niepełnosprawnej oraz wspieraniu pracodawcy w zatrudnianiu osoby

¹ Dane na podstawie Narodowego Spisu Powszechnego Ludności w 2002 rok.

niepełnosprawnej i rozwiązywaniu ewentualnych związanych z tym trudności. *Zatrudnienie wspomagane* od ponad 20 lat funkcjonuje w krajach Europy Zachodnie, szczególnie powszechne jest w Irlandii. PSOUU Koło w Zakopanym od dawna interesowała się przeszczepieniem tego pomysłu na grunt polski. Przygotowując koncepcje projektu organizacja opierała się również na doświadczeniach francuskich i niemieckich. Jednak, bezpośrednim impulsem i punktem odniesienia stanowiły doświadczenia Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych, który skutecznie zastosował to rozwiązanie. We Wrocławiu osoby niepełnosprawne zostały zatrudnione na zasadach wspomaganych m. in. w sieci hoteli *Holiday In*, a bezpośrednim wyznacznikiem ich sukcesu jest zdobycie przez jedną z nich tytułu *Pracownika Roku*. O słuszności idei aktywizacji zawodowej osób głęboko upośledzonych PSOUU Koło w Zakopanym dodatkowo utwierdziły doświadczenia własne Stowarzyszenia oparte na powodzeniu Warsztatów Terapii Zajęciowej, które pokazały olbrzymi, zaskakujący dla pracowników Ośrodka, rozwój sprawności manualnych i umiejętności społecznych oraz znaczny wzrost samodzielności uczestników WTZ.

Projekt wpisuje się w dokumenty programowe Powiatu tatrzańskiego tj: Powiatową Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie tatrzańskim w zakresie wszechstronnego wspierania osób niepełnosprawnych i ich rodzin jako zorganizowanego programu przeciwdziałania marginalizacji i ich wykluczenia społecznego. (Uchwała XVII/91/04 z 30.06.2004 r. Rady Powiatu tatrzańskiego). Jest również zgodny z Powiatowym Programem Działań na Rzecz Osób Niepełnosprawnych na lata 2003-2006 w zakresie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia oraz przestrzegania praw osób niepełnosprawnych. (Uchwała IX/48/03 z 08.10.2003r. Rady Powiatu tatrzańskiego). Projekt realizuje cele SPO RZL w zakresie zwiększania poziomu przygotowania zawodowego osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do uzyskania przez te osoby zatrudnienia na otwartym rynku pracy, a także tworzenia nowych instrumentów ułatwiających podjęcie pracy. Projekt realizuje cel horyzontalny- równość szans, dążąc w swoim założeniu do wyrównywania szans w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy osób niepełnosprawnych.

Bariery

Pracując nad koncepcją przedsięwzięcia projektodawca zdiagnozował trzy najważniejsze bariery blokujące aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną:

- nieliczne i nieadekwatne do ich potrzeb i umiejętności oferty pracy,
- brak wiary rodzin osób niepełnosprawnych w możliwości ich zatrudnienia,
- negatywne nastawienie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych spowodowane nieznaną specyfiką ich problemów, obawami przed trudnościami adaptacyjnymi osób niepełnosprawnych, strachem przed komplikacjami związanymi z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i związaną z tym biurokracją. Negatywna społeczna ocena zakładów pracy chronionej nie przyczynia się dodatkowo do nadmiernego zainteresowania pracodawców tą tematyką.

Celem projektu jest aktywizacja zawodowa osób o umiarkowanym lub znacznym poziomie niepełnosprawności na otwartym rynku pracy poprzez wypracowanie modelu działania Agencji Zatrudnienia Wspomaganego - instytucji udzielającej wszechstronnego wsparcia w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Realizacja celu projektu przyczyni się, zgodnie z założeniami działania 1.4a SPO RZL 14 typ projektu, do rozszerzenia dotychczas realizowanej statutowej działalności organizacji służącej aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

W odpowiedzi na zdiagnozowane bariery sformułowano następujące **cele szczegółowe** projektu :

- redukcja obaw związanych z zatrudnianiem osób o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności poprzez zwiększenie poziomu ich świadomości i wiedzy jak również ich rodzin/opiekunów oraz lokalnych pracodawców w zakresie zasad zatrudnienia wspomaganego,
- zatrudnienie grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy na zasadach zatrudnienia wspomaganego poprzez właściwe przygotowania grupy osób niepełnosprawnych do zatrudnienia i znalezienie odpowiadających ich potrzebom miejsc pracy.

Przygotowanie projektu

Bezpośrednim impulsem do przygotowania projektu były sukcesy osób niepełnosprawnych w wykonywaniu usług i wyrobów o rynkowym standardzie oraz ich umiejętności społeczne wskazujące na możliwość zatrudnienia wspomaganego. Pod wpływem tych doświadczeń PSOUU Koło w Zakopanym zdecydowało się na wypracowanie modelu działania Agencji Zatrudnienia Wspomaganego. W tym celu opracowano projekt i wniosek do Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Jednak przedsięwzięcie nie uzyskało dofinansowania, gdyż w ocenie Komisji Oceny Projektów kwalifikowało się do finansowania w ramach Sektorowego Programu Rozwoju Zasobów Ludzkich, co wykluczało projekt z możliwości dotowania w ramach Inicjatywy EQUAL. Po otwarciu konkursu do działania 1.4a SPO RZL PSOUU Koło w Zakopanym złożyło projekt, jednak planowane działania uznano za niekwalifikowane. Po konsultacjach w regionalnym Oddziale PFRON projekt i wniosek został dostosowany do wymagań 14 typu projektu działania 1.4a SPO RZL, który finansuje subsydia dla organizacji pozarządowych oferujących usługi wspierające przechodzenie osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy². W konsekwencji przyjęcia tego rozwiązania

² Zgodnie z założeniami dokumentacji konkursowej działania 1.4 a SPO RZL działania bezpośrednio związane z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych typu- szkolenia zawodowe, praktyki zawodowe nie są kwalifikowanymi formami wsparcia. Jednak w ramach działania 1.4 SPO RZL przewidziano możliwość sfinansowania działań organizacji pozarządowej związanych z poszerzaniem swojej aktywności w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i wprowadzania ich na otwarty rynek pracy. Korzystając z tego

projektodawca jest równocześnie beneficjentem ostatecznym działań a nie jego podopieczni. Po w/w modyfikacjach wniosek został zaakceptowany przez Instytucję Wdrażającą i uzyskał dofinansowanie. Równocześnie z pracami nad koncepcją projektu trwały działania związane z doбором grupy potencjalnych uczestników projektu. Wybrani podopieczni Ośrodka zostali zarejestrowani w **powiatowym** urzędzie pracy jako osoby poszukujące pracy, co wymagało uporządkowania spraw formalnych poszczególnych osób. Na etapie przygotowania projektu sondowano również zainteresowanie podjęciem pracy wśród osób niepełnosprawnych, ich rodziców/opiekunów prawnych oraz stanowisko w tej sprawie lokalnych pracodawców.

Uczestnicy projektu

Zgodnie z wymogami działania 1.4a SPO RZL 14 typ projektu beneficjentem ostatecznym jest projektodawca -PSOUU Koło w Zakopanem. Działania realizowane w ramach projektu, służące wypracowaniu modelu Agencji Zatrudnienia Wspomaganego, są adresowane do 45 osób wybranych między innymi spośród 59 osób uczestników Warsztatów Terapii Zajęciowej prowadzonych przez PSOUU Koło w Zakopanem. Zakwalifikowane osoby są w umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawne ze względu na upośledzenie umysłowe oraz niejednokrotnie sprzężoną niepełnosprawność. Jest to grupa docelowa kwalifikująca się do otrzymania wsparcia w ramach Działania 1.4 Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych schematu A Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich.

Właściwa rekrutacja uczestników projektu odbyła się po uzyskaniu dotacji. Rodzice/opiekunowie osób wstępnie rekomendowanych wypełniali kwestionariusze, których zadaniem była precyzyjna diagnoza sytuacji i możliwości danej osoby niepełnosprawnej: badano jej sytuację środowiskową, jej zaradność życiową, stan zdrowia, umiejętności społeczne i praktyczne itp. Na podstawie wyników ankiet oraz opinii psychologów i instruktorów WTZ kandydat był kwalifikowany do udziału w projekcie. W grupie uczestników znalazły się osoby, które skutecznie uczestniczą w rehabilitacji społecznej i roszą szansę na aktywizację zawodową, nie są jednak w stanie wejść samodzielnie na otwarty rynek pracy w związku z ich niewystarczającą wydajnością pracy oraz małą akceptacją w środowisku pracodawców. Zakwalifikowane osoby mają predyspozycje do wykonywania ćwiczeń praktycznych realizowanych w ramach projektu. Kolejnym etapem rekrutacji był wybór osób do odbycia praktyk zawodowych. Czynnikiem decydującym były wystarczając do podjęcia zadań w „normalnym” miejscu pracy poziom kompetencji społecznych oraz umiejętności praktyczne niezbędne do wykonywania czynności na danym stanowisku pracy.

W ocenie osób realizujących projekt system rekrutacji uczestników sprawdził się.

Formy wsparcia

rozwiązania (przygotowując projekt do tego typu projektu) PSOUU Koło w Zakopanem finalnie udało się sfinansować ze środków EFS przygotowanie i praktyki zawodowe.

W oparciu o dane zebrane w trakcie rekrutacji dla poszczególnych odbiorców pomocy zostały przygotowane **indywidualne plany zajęć** uwzględniające ich predyspozycje i możliwości. Na ich podstawie uczestnicy projektu biorą udział w **praktycznych ćwiczeniach** wzmacniających ich umiejętności manualne oraz generalnie przygotowujące ich do pracy tj. do wykonywania określonych czynności w danym czasie, ponoszenia odpowiedzialności za efekty swoich działań, spędzania w miejscu pracy określonej ilości czasu itp. Zajęcia odbywają się w pracowniach: stolarskiej, ceramicznej, introligatorskiej, świecarskiej i krawieckiej pod kierunkiem instruktorów/asystentów rekrutujących się z personelu Stowarzyszenia. Osoby niepełnosprawne ćwiczą się w wykonywaniu określonych czynności, np. obsłudze kserokopiarki, sklejeniu broszur, wycinaniu profili drewnianych wycinarką stołową lub ręczną, sprzątaniu, szyciu ręcznym i maszynowym, wytwarzaniu naczyń ceramicznych, przedmiotów użytkowo-dekoracyjnych itp. po 2 godziny dziennie. Poza zajęciami grupowymi instruktorzy/asystenci prowadzą ćwiczenia praktyczne z osobami objętymi projektem bezpośrednio związane z wykonywaniem czynności w danym zakładzie pracy. Liczba godzin ćwiczeń praktycznych jest ustalana indywidualnie w oparciu o potrzeby osoby niepełnosprawnej. Część osób biorących udział w ćwiczeniach praktycznych jest następnie kwalifikowana do udziału w **praktykach zawodowych u pracodawców**. Na praktyki są kierowane te osoby, które dysponują wystarczającymi umiejętnościami społecznymi (tj. komunikują się ze światem, nie boją się ludzi itp.) oraz które mają możliwości niezbędne do wykonywania czynności na danym stanowisku pracy. **Podczas praktyk zawodowych osobom niepełnosprawnym cały czas towarzyszy instruktor**, który na początku pokazuje jak wykonywać zlecone zadanie oraz pracuje razem z praktykantami natomiast po opanowaniu przez podopiecznych wymaganych czynności, nadzoruje ich pracę. Jego zadaniem jest również pomoc w zintegrowaniu niepełnosprawnego pracownika ze środowiskiem pracy. Przeprowadzenie rozmów ze współpracownikami w celu „oswojenia” ich z niepełnosprawnością intelektualną, przybliżaniu problemów osób niepełnosprawnych, wyjaśnianie ich ograniczeń oraz sposobów postępowania z nimi. Współpracownicy są bardzo często ciekawi działalności prowadzonej przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Zakopanym, większość z nich wcześniej nie znała tego problemem i nie ma świadomości istnienia tego typu placówek. W miarę możliwości instruktor rozmawia również z kadrą zarządzającą zakładem. Te działania powodują, że środowisko pracy jest bardzo przyjazne i podchodzi ze zrozumieniem do pracujących w nim osób niepełnosprawnych.

Kontakt z pracodawcami

Kluczowym elementem realizacji przedsięwzięcia jest poszukiwanie pracodawców zainteresowanych przyjęciem uczestników projektu na praktykę zawodową. W tym celu projektodawca kontaktuje się zarówno z przedsiębiorcami jak również instytucjami użyteczności publicznej- samorządem lokalnym. Wnioskodawca szuka zainteresowanych pracodawców korzystając z kontaktów indywidualnych oraz

realizując szerokie działania promocyjne (organizując konferencje i dystrybuując materiały promocyjno- instruktażowe).

Pierwsze kontakty z lokalnymi pracodawcami realizatorów projektu zostały zainspirowane doświadczeniami Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych. Projektodawca zwrócił się z **pisemną propozycją współpracy** do wybranych zakopiańskich hoteli i pensjonatów załączając **listy rekomendacyjne** wystawione przez sieć hoteli *Holiday Inn*. W załączonych rekomendacjach zostały przedstawione bardzo pozytywne doświadczenia sieci hotelów w zakresie zatrudniania na zasadach wspomaganych osób z upośledzeniem umysłowym, integrowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy oraz współpracy z instytucją, która na bieżąco wspiera zatrudnionego pracownika. Najlepszym dowodem na sukces tego przedsięwzięcia jest fakt zdobycia przez jedną ze wspieranych w ten sposób osób tytułu *Pracownika Roku* w konkursie, w którym w większości wzięli udział pełnosprawni pracownicy hoteli. Propozycja współpracy spotkała się z odzewem dwóch zakopiańskich hoteli, co zaowocowało spotkaniem realizatorów projektu z osobami zarządzającymi hotelami. Podczas spotkań była możliwość szerszego przedstawienia pomysłu oraz wyjaśnienia wszelkich wątpliwości. Pracodawców nurtowało wiele obaw związanych z umiejętnościami osób z niepełnosprawnością intelektualną, ich wyglądem, zachowaniem oraz wymiernymi i niewymiernymi korzyściami zaangażowania się w to przedsięwzięcie. Rolą projektodawcy, oprócz wyjaśnienia wątpliwości, jest pomoc pracodawcy w **wyborze** potencjalnych stanowisk pracy nadających się dla osób niepełnosprawnych. W kontakcie z pracodawcami w pierwszej kolejności negocjowana jest możliwość przeprowadzenia praktyk zawodowych po to, aby osoby niepełnosprawne mogły się zmierzyć z wymogami danego stanowiska pracy i w ten sposób zaprezentować pracodawcy i swoim współpracownikom swoje możliwości.

Podsumowując, praca z uczestnikiem projektu odbywa się w oparciu o:

- **indywidualny plan przygotowania zawodowego** określający: zestaw ćwiczeń praktycznych, przygotowanie pracodawcy do przyjęcia osoby niepełnosprawnej na praktykę, usamodzielnienie pracownika, harmonogram i zasady stałych kontaktów i współpracy instruktora- asystenta z pracodawcą i osobą zatrudnioną.
- **indywidualny projekt zatrudnienia** przygotowany w uzgodnieniu z pracodawcą określający stanowisko pracy, jego wyposażenie i technologię pracy.

Promocja idei zatrudnienia wspomagane w społeczności lokalnej

W celu upowszechnienia idei zatrudnienia wspomagane w ramach projektu zostały zaplanowane **trzy konferencje z udziałem pracodawców, organizacji pozarządowych, władz samorządowych oraz osób niepełnosprawnych, ich rodziców/ opiekunów i instruktorów.**

Pierwsza konferencja miała na celu wprowadzenie w zagadnienie zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w tym zatrudnienia wspomagane na otwartym rynku pracy. na spotkaniu odbyła się prezentacja doświadczeń innych projektów działających na rzecz aktywizacji zawodowej

osób niepełnosprawnych, w tym Regionalnego Ośrodka Pomocy Społecznej, innych kół PSOOU oraz Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych. Obsługę konferencji oraz przygotowanie zaproszeń i materiałów konferencyjnych zapewnił niepełnosprawni uczestnicy projektu. W spotkaniu uczestniczyły osoby niepełnosprawne i ich rodzice/opiekunowie, przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz lokalni pracodawcy. Promując przedsięwzięcie projektodawca korzystał m. In. z pośrednictwa Tatrzańskiej Izby Gospodarczej, która zrzesza lokalnych przedsiębiorców oraz aktywnie wspiera i sympatyzuje z działaniami PSOOU Koło w Zakopanym. Uczestnicy konferencji (rodziny osób niepełnosprawnych i lokalni pracodawcy) wypełnili ankiety badające zainteresowanie zatrudnieniem wspomaganiem.

Druga konferencja będzie przedstawiać postęp realizacji projektu. W jej ramach zaplanowano m. in. podsumowanie dotychczasowych osiągnięć uczestników (zatrudnienia dwóch osób w restauracji McDonalds) dokonane okiem rodzica i pracodawcy oraz analizę problemów związanych z implementacją zatrudnienia wspomagane w polskich warunkach.

Trzecia konferencja będzie miała charakter podsumowujący całość projektu z określeniem efektów i dalszych perspektyw zastosowania wypracowanych rozwiązań.

W ramach projektu będą również upowszechniane **broszury informacyjne na temat zatrudnienia wspomagane**. Projekt przewiduje wydanie 3 rodzajów informatorów: dla osób niepełnosprawnych i ich rodzin, dla pracodawców oraz zbiorczego informatora o projekcie dla Kół PSOOU i Powiatowych Urzędów Pracy. Materiały informacyjne zostaną wykonane w ramach praktycznych ćwiczeń osób objętych projektem.

Działania dodatkowe:

Wsparcie prawne uczestników projektu- pomoc osobie niepełnosprawnej i jej rodzicom/opiekunom w załatwianiu spraw urzędowych np.: rejestracji w urzędzie pracy, uregulowanie spraw formalnych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych itp.

Transport – w ramach projektu finansowany jest dowóz osób niepełnosprawnych na miejsce odbywania ćwiczeń praktycznych i praktyk zawodowych.

Strona internetowa projektu

Dotychczasowa współpraca z pracodawcami

Na półmetku realizacji projektu udało się pozyskać do współpracy dwa zakopiańskie hotele, spółdzielnię mleczarską i restaurację. W pralni czterogwiazdkowego hotelu Belweder pod okiem instruktora odbywają obecnie miesięczne praktyki dwie niepełnosprawne kobiety. Ich praca polega na pomocy personelowi pralni w przygotowywaniu prania oraz składaniu w określony sposób czystej pościeli i ręczników. W drugim zakopiańskim hotelu osoby niepełnosprawne pomagały paniom pokojowym w sprzątaniu pokoi hotelowych jednak, w związku z niedookreślonym zakresem obowiązków, projektodawca zdecydował się na czasowe zawieszenie tych praktyk. Trzy osoby

niepełnosprawne odbywają również praktyki w Spółdzielni Mleczarskiej Mlekovita, gdzie pod okiem instruktora zajmują się składaniem zbiorczych opakowań tekturowych na produkty mleczarskie, foliowaniem produktów mleczarskich i naklejanem etykiet na opakowania. Dwie osoby niepełnosprawne zostały zatrudnione, po odbyciu miesięcznych praktyk zawodowych, w restauracji McDonalds, gdzie zajmują się utrzymaniem czystości wewnątrz restauracji (sprzątaniem stolików, zbieraniem tac, myciem podłóg, szyb itp.) oraz w jej otoczeniu (zbieraniem śmieci, pieleniem klombów, odśnieżaniem). Propozycję przyjęcia na praktyki osób niepełnosprawnych zgłosiła również Agencja Reklamowa Galica, gdzie zadaniem podopiecznych projektodawcy byłoby wykonywanie czynności poligraficznych. Praktyka nie doszła jednak do skutku ze względu na kłopoty rodzinne skierowanej na to stanowisko osoby. Realizatorzy projektu zamierzają szukać kolejnych pracodawców zainteresowanych przyjęciem osób niepełnosprawnych na praktyki zawodowe. Pomocne w tym są kontakty prywatne personelu projektu, współpraca z Tatrzańską Izbą Gospodarczą oraz przegląd ogłoszeń pracodawców poszukujących pracowników. Projektodawca ma również zamiar „zarazić tym pomysłem” samorządy lokalne, przeprowadzono już pierwsze rozmowy ze Starostwem Powiatowym w sprawie przyjęcia na praktyki do zadań porządkowych grupy osób niepełnosprawnych.

Rezultaty

Projektodawca zakłada osiągnięcie następujących **rezultatów "twardych"**:

- wypracowanie modelu funkcjonowania Agencji Zatrudnienia Wspomaganego, rozszerzenie działalności statutowej Stowarzyszenia;
- zatrudnienie na podstawie umowy o pracę 5 osób u przedsiębiorców na otwartym rynku pracy (na półmetku realizacji projektu zostały zatrudnione już dwie osoby);
- przygotowanie 20 osób do wykonywania określonych czynności, zgodnie z wymogami miejsca pracy, zakończone praktycznym sprawdzianem potwierdzonym protokołem;
- przysposobienie do funkcjonowania w środowisku pracy 45 uczestników projektu, co zostanie udokumentowane w karcie uczestnika projektu;
- zorganizowanie na potrzeby projektu 3 konferencji na temat zatrudnienia wspomaganego dla łącznej liczby 200 osób potwierdzonych listami obecności;
- opracowanie oraz wykonanie przez uczestników projektu materiałów pokonferencyjnych oraz materiałów informacyjnych w nakładzie 4.000 egzemplarzy;

Projektodawca zakłada osiągnięcie następujących **rezultatów "miękkich"**:

- zwiększenie społecznej akceptacji osób niepełnosprawnych;
- podniesienie poziomu samodzielności i samowystarczalności osób niepełnosprawnych biorących udział w projekcie;

- zwiększenie świadomości społeczności lokalnej w zakresie potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych;
- zredukowanie stereotypów o nie przydatności zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym oraz sprzężonymi niepełnosprawnościami zarówno wśród rodzin (m. in. udowodnienie, że osoba niepełnosprawna może wnieść wkład finansowy w utrzymanie rodziny) jak i pracodawców;

Instruktorzy i rodzina uczestników projektu wskazują na duże zmiany jakie zachodzą w postawach osób biorących udział w praktykach zawodowych czy zatrudnieniu wspomaganym. U większości z nich zaobserwowano zwiększoną dbałość o wygląd oraz bardzo duże zadowolenie i satysfakcję osobistą spowodowaną uczestnictwem w projekcie.

Projektodawca wskazuje na dużą wartość dodaną realizacji projektu na która składa się:

- zastosowanie innowacyjnych form wsparcia, pozwalających na zwiększenie szans osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, co nie byłoby możliwe bez dofinansowania z Europejskiego Funduszu Społecznego
- popularyzacja działań PSOUU Koło w Zakopanym oraz zwiększenie poczucia odpowiedzialności za osoby niepełnosprawne w społeczności lokalnej.
- przekonanie części rodziców, pracodawców, a także pracowników PSOUU Koła w Zakopanym, którzy początkowo byli sceptyczni wobec tej inicjatywy, do słuszności pomysłu wprowadzania osób z upośledzeniem na otwarty rynek pracy.

Jednak, w ocenie realizatorów, najważniejsza dodatkowa wartość płynąca z realizacji przedsięwzięcia dotyczy weryfikacji założeń projektowych. Projektodawca spodziewał się dużych trudności w zakresie współpracy z pracodawcami, obawiał się dużego oporu pracodawców i braku ich zainteresowania. W trakcie realizacji projektu okazało się jednak, że nie jest to tak poważna bariera jak wcześniej sądzono- zainteresowanych współpracą pracodawców udało się stosunkowo łatwo pozyskać. Co ważne realizując działania projektu dokonano wstępnej diagnozy motywacji pracodawców w zakresie angażowania się w tego typu działania. Wyróżnione cztery podstawowe czynniki, to:

- względy emocjonalne, imperatyw solidarności społecznej, u źródeł której zwykle leży znajomość problemów osób niepełnosprawnych, posiadanie osób niepełnosprawnych w bliższym bądź dalszym otoczeniu; W ocenie realizatorów jest to bardzo istotna motywacja.
- strategia firmy, w której w zapisane są zasady wrażliwości społecznej wyrażające się m. In. poprzez rekomendowanie zatrudniania osób niepełnosprawnych (przykład Sieci restauracji McDonalds), względy PRowe;
- potencjalne korzyści materialne – możliwość częściowego lub całkowitego zwolnienia z wpłat na PFRON; (pracodawcy zatrudniający więcej niż 25 osób powinni zatrudniać 6% osób niepełnosprawnych aby w ten sposób uniknąć obowiązkowej wpłaty na fundusz PFRON -za każdy

nieobsadzony przez osobę niepełnosprawną etat pracodawca płaci miesięcznie 40,65% przeciętnego wynagrodzenia). W ocenie projektodawcy w praktyce niewielu przedsiębiorców wie o takiej możliwości;

- deficyt pracowników spowodowany dużą emigracją zarobkowa notowaną na Podhalu;

O ile motywacje pracodawców bywają różne to dotychczasowy poziom ich satysfakcji z pracy uczestników projektu jest podobny – są bardzo zadowoleni. W rezultacie tego już dwie osoby pod koniec 2006r. podpisały umowy o pracę na 3-miesięczny okres próbny w restauracji McDonalds. Dyrektor Spółdzielni Mleczarskiej Mlekovita również deklaruje chęć zatrudnienia osób odbywających praktyki w zakładzie „od zaraz”.

W kontaktach z pracodawcami, w ocenie realizatorów projektu, kluczowe jest nie tylko uświadomienie im potencjału osób niepełnosprawnych ale również ich problemów i dodatkowych wymagań. Ważne jest że występujące problemy są na bieżąco rozwiązywane i redukowane przez działanie Agencji Zatrudnienia Wspomaganego. W konsekwencji, mimo że stosunek pracy, zgodnie z Kodeksem Pracy, jest zawiązywany między pracodawcą a pracownikiem³, dodatkową ważną stroną tego układu jest Agencja, która podpisuje stosowne porozumienie z pracodawcą. W ramach porozumienia Agencja zobowiązuje się do:

- 1) przygotowania osoby niepełnosprawnej do pracy,
- 2) towarzyszenia osobie niepełnosprawnej i opieki w czasie zatrudnienia u pracodawcy, w sytuacjach tego wymagających,
- 3) stałego wsparcia i pomocy pracodawcy i pracownikowi w bieżącym rozwiązywaniu problemów związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej.

Pracownik zatrudniony na zasadach wspomaganych może w trudnej dla niego sytuacji w pracy zadzwonić do swojego instruktora, który udzieli mu natychmiastowego wsparcia.

Pracodawca w porozumieniu zobowiązuje się do bieżącego informowania Agencji Zatrudnienia Wspomaganego o postępach i osiągnięciach uczestnika projektu, a także zaistniałych trudnościach, w szczególności o ewentualnych sporach związanych z pracą uczestnika Projektu. Uświadomienie pracodawcom zasad funkcjonowania zatrudnienia wspomaganego jest zasadniczym czynnikiem warunkującym dobrą współpracę z perspektywą dalszego jej rozwoju. Co istotne, zadaniem Agencji Zatrudnienia Wspomaganego jest zapewnienie osobom niepełnosprawnym, w porozumieniu z pracodawcą, optymalnych warunków pracy.

Dzięki zaoferowaniu przez Agencję takiego spektrum wsparcia pracodawca nie jest pozostawiony sam sobie i w mniejszym stopniu obawia się zatrudniać osoby niepełnosprawne. Niestety dotychczas nie udało się rozwiązać wszystkich trudności z tym związanych. Charakter niektórych stanowisk pracy

³ Zatrudnienie Wspomagane opiera się na typowej umowie o pracę zawiązanej między pracodawcą a pracownikiem (osobom niepełnosprawną) co zakłada konieczność posiadania przez osobę niepełnosprawną pełnej mocy samostanowienia

przewiduje pracę na zmiany lub w weekendy, jest to znacząca komplikacja gdyż powstają dodatkowe problemy z dojazdem osoby niepełnosprawnej do pracy, ustaleniem stałego wymiaru i rytmu pracy oraz zapewnieniem niezbędnego wsparcia ze strony pracowników projektu – pracujących na dzień dzisiejszy tylko w określone godziny w dni powszednie. W takich sytuacjach projektodawca musi liczyć na zrozumienie pracodawców. Założeniem jest usamodzielnienie osób niepełnosprawnych poprzez spowodowanie, że będą oni korzystać ze środków transportu masowego (obecnie część z nich dowożona jest przez realizatora projektu), jednak w związku z często odległymi miejscami zamieszkania, może powodować to pewne ograniczenia.

Podpisywane między pracodawcą a Agencją porozumienie ma jeszcze jeden bardzo ważny wymiar - jest dowodem na to, że zatrudniony pracownik objęty jest programem ciągłego wsparcia, co stanowi o chronionym charakterze jego pracy. Osoby objęte wsparciem w ramach projektu (osoby o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności) mają orzeczenie ZUS o całkowitej niezdolności do pracy co oznacza, że mogą podjąć zatrudnienie jedynie w warunkach pracy chronionej. Podjęcie pracy przez uczestników projektu poza typowym zakładem pracy chronionej może doprowadzić więc do zmiany orzeczenia a z co za tym idzie odmowy im renty socjalnej⁴. Zatrudnienie wspomaganie, biorąc pod uwagę jego specyfikę, nosi znamiona chronionego miejsca pracy, jednak nie jest to jasno określone w prawodawstwie polskim, co stanowi zasadniczy problem tego rozwiązania. Doświadczenia Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych wskazują jednak, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych po zapoznaniu się ze specyfiką zatrudnienia na zasadach wspomaganych zwykle przychyliła się do interpretacji tego rozwiązania jako chronionego miejsca pracy, a tym samym wyklucza odmowę pomocy socjalnej.

Jak pokazuje praktyka strach przed utratą renty socjalnej czy innej tego typu pomocy jest w zasadzie jedyną przyczyną powodującą wątpliwości rodziców/opiekunów osoby niepełnosprawnej co do sensu ich aktywizacji zawodowej w systemie zatrudnienia wspomaganego. To jest zasadniczy problem, który wymaga rozwiązania systemowego. Zanim jednak prawodawstwo ulegnie zmianie, Agencja Zatrudnienia Wspomaganego musi aktywnie wspierać osoby niepełnosprawne w sytuacjach spornych z ZUSEm. Do zasadniczych zadań Agencji należy więc towarzyszenie osobie niepełnosprawnej na spotkaniu z lekarzem orzecznikiem i wyjaśnienie specyfiki zatrudnienia na zasadach wspomaganych. Jak pokazuje dotychczasowa praktyka- proponowane rozwiązanie choć doraźne okazuje się skuteczne.

Model Agencji Zatrudnienia Wspomaganego

Najważniejszym planowanym rezultatem realizacji projektu jest wypracowanie modelu funkcjonowania Agencji Zatrudnienia Wspomaganego. W materiałach podsumowujących realizację

⁴ Odmowę renty socjalnej może spowodować również zbyt wysoki dodatkowy dochód osoby niepełnosprawnej przekraczający kwotę 740 zł brutto. Z tego powodu nie jest również możliwe zatrudnianie osób o znacznym bądź umiarkowanym stopniu niepełnosprawności w pełnym wymiarze czasu pracy (zwykle są zatrudniane max na ½ etatu) aby ich zarobki nie przekroczyły dopuszczalnego poziomu dochodu.

projektu zostanie przedstawiona **analiza możliwości prawnych, organizacyjnych i finansowych funkcjonowania instytucji zatrudnienia wspomaganego jako społecznej działalności pożytku publicznego**. Stowarzyszenie złoży również propozycje stosownych modyfikacji istniejącego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Na półmetku przedsięwzięcia następująco określono zadania Agencji Zatrudnienia Wspomaganego, która powstanie w ramach działalności statutowej PSOUU Koła w Zakopanym:

a/ wprowadzanie na otwarty rynek pracy osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności różnego typu, z terenu powiatu podhalańskiego poprzez:

- ustalenie Indywidualnego Planu Zatrudnienia na podstawie diagnozy zasobów i deficytów osoby niepełnosprawnej oraz jej sytuacji rodzinnej i środowiskowej;
- przygotowanie osób niepełnosprawnych do pracy na danym stanowisku pracy - ćwiczenie potrzebnych umiejętności manualnych jak również wprowadzanie rozwiązań ułatwiających osobie niepełnosprawnej wykonywanie danego zadania.
- towarzyszenie osobom niepełnosprawnym podczas praktyk zawodowych;
- kontakt z pracodawcami - znalezienie chętnych pracodawców, pomoc w określeniu stanowisk pracy możliwych do objęcia przez osoby niepełnosprawne w danym miejscu pracy, przygotowanie pracodawcy i środowiska pracy na przyjęcie osoby niepełnosprawnej;
- pomoc w załatwieniu formalności prawnych związanych z podpisaniem umowy o pracę.

b/ pomoc osobom niepełnosprawnym w utrzymaniu zatrudnienia poprzez:

- bieżący monitoring pracy osoby niepełnosprawnej
- wsparcie osoby niepełnosprawnej w pracy w sytuacjach dla niej trudnych
- pomoc pracodawcy w bieżącym rozwiązywaniu problemów związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej

W ocenie kierownika projektu ważne jest podkreślenie faktu, iż zatrudnienie na zasadach wspomaganych osoby niepełnosprawnej nie koniecznie musi oznaczać zastąpienie pracownika pełnosprawnego. Praktyka pokazuje, że to rozwiązanie jest bardzo często stosowane w celu uzupełnienia czy ułatwienia pracy innym pracownikom. Przykładem jest zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zakopiańskim McDonalds, gdzie uczestnicy projektu odciążają pracowników pełnosprawnych z najprostszych prac. Stworzenie dodatkowego etatu z myślą o osobie niepełnosprawnej jest szczególnie łatwe w zakładach zatrudniających powyżej 25 pracowników,

gdzie zamiast płacić obowiązkową składkę do PFRON⁵, te środki można przeznaczyć na stworzenie dodatkowego miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej.

Zdaniem kierownika projektu nie obarczać pracodawców dodatkowymi obowiązkami opiekuńczymi, socjalnymi i rehabilitacyjnymi wobec zatrudnionych osób niepełnosprawnych, gdyż podstawową zasadą funkcjonowania przedsiębiorców jest dbanie o zysk. Zdjęcie z pracodawców przez Agencję Zatrudnienia Wspomaganego części obowiązków związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych automatycznie zwiększy ich zainteresowanie tym rozwiązaniem.

Zespół zarządzający projektem podkreśla, że prawdziwym sukcesem działalności Agencji Zatrudnienia Wspomaganego nie jest znalezienie pracy przez osobę niepełnosprawną ale jej utrzymanie. Zapewnienie trwałości zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy zależy od starannego rozpoznania ich potrzeb, potencjału i środowiska tak, aby efektywnie korzystać z ich potencjału równocześnie wpływając pozytywnie na ich sytuację życiową.

Agencja Zatrudnienia Wspomaganego w Zakopanym docelowo ma objąć wsparciem oprócz osób z upośledzeniem umysłowym osoby z inną formą niepełnosprawności uniemożliwiają im samodzielne funkcjonowanie na rynku pracy. Z szacunków Koła wynika, że na dzień dzisiejszy w powiecie tatrzańskim jest to grupa ok. 120 osób niepełnosprawnych (w tym ok. 100 osób z upośledzeniem umysłowym).

Monitoring

Realizacja projektu jest na bieżąco monitorowana, a praca uczestników projektu cały czas dokumentowana. Projektodawca zapewni również pomiar poziomu osiągnięcia podstawowych rezultatów miękkich, będą one mierzone dwukrotnie podczas realizacji projektu. Zostaną przeprowadzone badania ankietowe wśród osób niepełnosprawnych, ich rodziców oraz pracodawców korzystających z usług Agencji Zatrudnienia Wspomaganego, rezultaty miękkie będą mierzone również za pomocą wywiadów bezpośrednich przeprowadzonych z częścią osób objętymi programem i ich opiekunami. Działania te zagwarantują możliwość elastycznego reagowania na potrzeby osób niepełnosprawnych zaangażowanych w projekcie np. poprzez zmianę zakresu zajęć lub metody ich prowadzenia. Postawy uczestników konferencji będą również badane dwukrotnie- w trakcie spotkania oraz w pół roku po zakończeniu projektu.

Zespół realizujący projekt prowadzi również monitoring przedsięwzięcia w zakresie finansowym i merytorycznym, w celu zapewnienia zgodności realizacji z wcześniejszymi założeniami i oceny poprawności wydatkowania środków. W ramach badania jakości pracy raz w miesiącu są organizowane spotkania pracowników zaangażowanych w projekt, na których dokonuje się oceny

⁵ Pracodawcy zatrudniający więcej niż 25 osób powinni zatrudniać 6% osób niepełnosprawnych (1.5 etatu) aby w ten sposób uniknąć obowiązkowej wpłaty na fundusz PFRON -za każdy nieobsadzony przez osobę niepełnosprawną etat pracodawca płaci miesięcznie 40,65 % przeciętnego wynagrodzenia czyli 1027,88. Dla przykładu pracodawca zatrudniający 30 osób, pośród których nie ma osób niepełnosprawnych zapłaci do PFRON 1850 zł miesięcznie.

przebiegu działań, szczególnie pod kątem konieczności wprowadzania ewentualnych zmian i modyfikacji.

Ryzyko

Projektodawca na etapie przygotowania projektu dokonał analizy sytuacji ryzykownych. W celu zminimalizowania ryzyka rezygnacji części uczestników w trakcie trwania projektu (np. z przyczyn zdrowotnych) rekrutacją objęto większą liczbę osób i stworzono grupę rezerwową. W praktyce rotacja uczestników okazała się niewielką, była spowodowana głównie sytuacjami losowymi. Po połowie realizacji projektu jedynie jeden uczestnik przedsięwzięcia zrezygnował z udziału w praktykach zawodowych z przyczyn własnych.

Wysoka jakość prowadzonych działań - systematyczna praca z uczestnikami projektu gwarantuje dobre ich przygotowanie do odbycia praktyk i ewentualnego zatrudnienia na danym miejscu pracy. Natomiast powodzenie konferencji zapewni wielokanałowa ich promocja i profesjonalne przygotowanie.

Pracując nad koncepcją projektu projektodawca zakładał, że największą trudnością jego realizacji, a tym samym ważnym czynnikiem ryzyka, będzie współpraca z pracodawcami i przekonanie ich do przyjmowania na praktyki i zatrudniania osób niepełnosprawnych. Realizacja projektu jednak istotnie zweryfikowała te założenia.

Problemy

Element ryzyka do projektu wprowadziły problemy związane z systemem jego finansowania. W wyniku 7-miesięcznego oczekiwania na realizację drugiego wniosku o płatność projektodawca został zmuszony do kredytowania przedsięwzięcia ze środków własnych – w momencie krytycznym projekt miał ok. 100 tys. długu. Zespół zarządzający projektem zwraca uwagę na niewydolny system finansowania projektu (np. odrzucanie wniosków o płatność z powodu nieistotnych błędów i pomyłek), ciągłą rotacją opiekunów finansowych projektu a przede wszystkim na niedotrzymywanie przez Instytucję Wdrażającą terminów zapisanych w umowie podczas gdy pełna terminowość jest wymagana od projektodawcy. Opóźnienia w płatnościach, dzięki wsparciu Koła, na szczęście nie miało drastycznych konsekwencji dla realizacji projektu. Co prawda brak wystarczających środków na zakup materiałów spowodował ograniczenie realizacji warsztatów praktycznych i w konsekwencji przyczynił się do przyspieszenia organizacji praktyk, jednak wyszło to wszystkim na dobre.

Zespół koordynujący projekt przyznaje, że na późniejszym etapie realizacji projektu współpraca z działem finansowym IW uległa poprawie. Realizatorzy dobrze oceniają współpracę z IW w zakresie sprawozdawczości merytorycznej projektu.

Proponowane modyfikacje

Po pierwszym rozeznaniu możliwości zatrudnienia uczestników na lokalnym rynku pracy projektodawca zastanawia się nad zmianą charakteru części ćwiczeń praktycznych aby w większym wymiarze realizować przygotowanie zawodowe w zakresie gospodarsko- porządkowym oraz hotelarsko-gastronomicznym.

W ocenie realizatorów projektu oferowane w nim formy wsparcia są właściwe i odpowiadają na potrzeby podopiecznych, należałoby je jedynie poszerzyć o wprowadzenie wynagrodzenia dla uczestników odbywających praktyki zawodowe (obecnie nie jest to koszt kwalifikowany gdyż, w ocenie projektodawcy, nie ma podstawy prawnej do ich finansowania). Odpłatność praktyk stanowiłaby kluczowy element treningu ekonomicznego uczestników pokazujący im wartość pracy oraz uczący korzystania z pieniądza. PSOUU Koło w Zakopanym zwraca szczególną uwagę na poszanowanie praw osób niepełnosprawnych z upośledzeniem umysłowym sprzeciwiając się wszelkim formom wyzyskiwania ich pracy (sankcjonowania *pracy niewolniczej*). W myśl tego założenia wszelka działalność wytwórcza, usługowa osób niepełnosprawnych, która ma charakter zawodowy i może przynieść efekty ekonomiczne, powinna zakładać wynagradzanie osób niepełnosprawnych.

Partnerstwo

Projektodawca realizuje projekt samodzielnie, jednak dla powodzenia realizacji przedsięwzięcia bardzo duże znaczenie ma pomoc innych organizacji. Wśród nich są Tatrzańska Izba Gospodarcza, która znacznym stopniu wzmocniła promocję projektu wśród przedsiębiorców, inne Koła Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym realizujące podobne projekty oraz Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych, które dzieliły się doświadczeniami i stanowiły ważną inspirację oraz punkt odniesienia dla projektodawcy.

Struktura zarządzania projektem

Projekt jest realizowany przez zespół składający się z: kierownika, dwóch koordynatorów, księgowej oraz czterech instruktorów./asystentów.

Kierownikiem projektu jest osoba posiadająca wymagane kwalifikacje zawodowe oraz doświadczenie w zarządzaniu instytucją działającą na rzecz osób niepełnosprawnych, zatrudniona jest w niepełnym wymiarze czasu pracy na 1/4 etatu. Do zadań kierownika projektu należy: ustalanie strategii działania zespołu, przygotowanie i ustalanie warunków umów z pracodawcami oraz koordynowanie i nadzorowanie pracy osób zaangażowanych w realizację projektu.

Zespół dwóch koordynatorów, zatrudnionych na pełnym etacie został zatrudniony przez Stowarzyszenie do pracy w projekcie. Do ich zadań należy:

- Przygotowanie zaplecza technicznego i merytorycznego do realizacji projektu
- Pośredniczenie w kontaktach z opiekunami uczestników projektu.
- Kierowanie pracą zespołu instruktorów-asystentów.

- Kontakt z pracodawcami, organizowanie odwiedzin poznawczych w potencjalnych zakładach pracy.
- Przygotowanie indywidualnych projektów zatrudnienia uczestników projektu w uzgodnieniu z potencjalnymi pracodawcami.
- Organizacja konferencji upowszechniających projekt, w tym współpraca z prelegentami, przygotowanie i wysyłka zaproszeń, opracowanie materiałów pokonferencyjnych w celu ich publikacji itp.
- Sporządzanie niezbędnej dokumentacji (list obecności na zajęciach, listy gości uczestniczących w konferencjach, opracowanie kwestionariuszy ankietowych itp.).
- Udział w opracowaniu i upowszechnianiu broszury informacyjnej na temat zatrudnienia wspomaganego.
- Prowadzenie działań promujących projekt.
- Monitorowanie przebiegu projektu, w tym przeprowadzanie badań ankietowych i wywiadów.
- Sporządzanie sprawozdań okresowych i sprawozdania końcowego.
- Bieżące kontakty z Instytucją Wdrażającą
- Archiwizacja dokumentacji związanej z realizacją projektu.
- Bieżąca korespondencja.

Przede wszystkim spośród doświadczonych terapeutów Stowarzyszenia zostali zrekrutowani instruktorzy-asystenci (4 osoby), którzy są zatrudnieni przez wnioskodawcę w pełnym wymiarze czasu pracy. Do ich zadań należy m. in.: opracowywanie metodyki ćwiczeń praktycznych, prowadzenie dokumentacji uczestników, towarzyszenie osobom niepełnosprawnym na praktykach oraz wspieranie ich po uzyskaniu zatrudnienia, pomoc w poszukiwaniu pracodawców i ocena wybranych stanowisk pracy.

Spośród osób uczestniczących w realizacji projektu zostały utworzone zespoły, których zadaniem jest ocena postępu uczestnika projektu przeprowadzona z udziałem pracodawcy i rodziny. Do ważnych zadań realizatorów projektu należy również monitoring sytuacji prawnej uczestników projektu i wspieranie ich w ewentualnych sytuacjach spornych z ZUSem dot. zmiany orzeczenia o niepełnosprawności i prawa do świadczeń socjalnych.

Za sporządzanie sprawozdań finansowych, prawidłowość dokumentacji finansowej pod względem rachunkowo - księgowym oraz terminowość zapłat odpowiada księgowy, zatrudniony w projekcie na 1/2 etatu. Ostateczne i wiążące decyzje finansowe należą do kierownika projektu.

Realizatorzy projektu pozytywnie oceniają przyjęty system zarządzania projektem.

Budżet

Całkowity koszt realizacji projektu został oszacowany na kwotę 460 048,03, dotacja wyniosła ponad 446 tys. zł. Projektodawca wniósł 3% wkład własny udostępniając na potrzeby projektu pomieszczenia o powierzchni 60mkw oraz wyposażenie i drobny sprzęt warsztatowy, przystosowany do zajęć z osobami o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności.

W ocenie zespołu realizatorów projektu budżet okazał się realistyczny.

Użyteczność projektu

Dzięki realizacji Projektu, jego projektodawcy liczą na zmiany w postrzeganiu osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy, które dokonają się zarówno po stronie pracodawców, jak i rodzin osób niepełnosprawnych. Pozytywny przykład osób już zatrudnionych w ramach Projektu przełamie stereotypy dotyczące możliwości i ograniczeń osób upośledzonych, prowadząc do zatrudniania kolejnych osób z niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy naszego regionu. W skali zaś kraju użyteczność Projektu polegać będzie na przekazaniu doświadczeń i wniosków innym kołom PSOUU (kilkaset kół w całym kraju) i zachęcaniu ich do realizowania zatrudnienia wspomaganego.

Trwałość rezultatów

W wyniku realizacji projektu zakres działalności statutowej PSOUU zostanie rozszerzony o Agencję Zatrudnienia Wspomaganego, której funkcjonowanie będzie kontynuowane po zakończeniu projektu. Stowarzyszenie będzie dążyć również do objęcia wsparciem w ramach Agencji dodatkowej grupy beneficjentów. W tym celu Stowarzyszenie będzie wykorzystywać aktualnie istniejące w przepisach prawnych możliwości finansowania działalności Agencji Zatrudnienia Wspomaganego. Co istotne, w ramach materiałów końcowych projektu zostanie wykonana analiza możliwości prawnych, organizacyjnych i finansowych funkcjonowania instytucji zatrudnienia wspomaganego jako społecznej działalności pożytku publicznego. Stowarzyszenie złoży także propozycje stosownych modyfikacji istniejącego systemu wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Warto podkreślić, że koncepcja stworzenia w Zakopanym Agencji Zatrudnienia Wspomaganego znalazła przychylność władz lokalnych. Agencja ma być zasadniczym elementem Obywatelskiego Centrum Spraw Społecznych, którego stworzenie planują lokalne organizacje pozarządowe dzięki wsparciu lokalnego samorządu (pomysł stworzenia Centrum został wpisany w projekt Strategii Powiatu Tatrzańskiego na lata 2007-2015).

Przeprowadzono wywiady z 2 uczestnikami projektu - jeden z nich odbywa praktykę a drugi został zatrudniony na umowę próbną. Obydwoje są bardzo zadowoleni, podoba się im ich praca, chcą dalej pracować.

Wywiady przeprowadzono z:

- Andrzejem Sekuradzkim- Kierownikiem projektu
- Łukasz Kosut – Asystent – instruktor projektu
- Beata Galica- Asystentką – Instruktorą projektu
- Tomasz Chołodniuk – uczestnik
- Rafał Świczkowski - uczestnik