



 Fundusze Europejskie

Model Zatrudnienia Wspomaganego.

Standard wsparcia osoby z niepełnosprawnością.

Konsultacje społeczne IV kwartał 2025 r.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



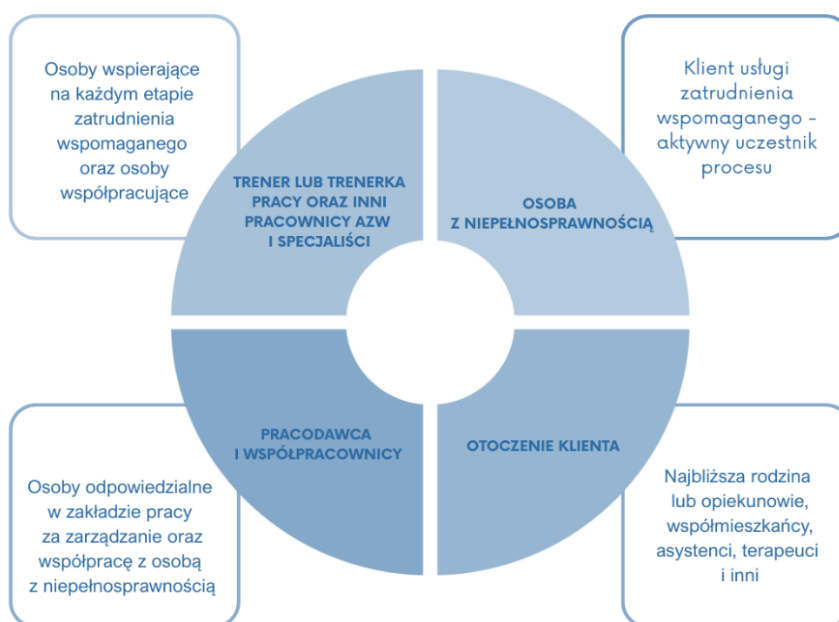
Zatrudnienie wspomagane – definicja

Zatrudnienie wspomagane, to zapewnienie wsparcia osobom z niepełnosprawnościami oraz innym grupom zagrożonym wykluczeniem w uzyskaniu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia na rynku pracy.

Association for Supported Employment Europe (ASEE) Kluczowe elementy zatrudnienia wspomaganego to:

- Praca za wynagrodzeniem – osoby powinny otrzymywać proporcjonalne wynagrodzenie za wykonaną pracę jak każda inna osoba zatrudniona na tym stanowisku o tożsamyh kompetencjach.
- Otwarty rynek pracy – osoby z potrzebami wsparcia powinny być zatrudniane w zwykłych zakładach pracy w sektorze publicznym, prywatnym lub pozarządowym na takich samych warunkach jak wszyscy inni pracownicy.
- Stałe wsparcie – osoby powinny otrzymywać stałe wsparcie na wszystkich etapach pięcioetapowego procesu. Wsparcie dla każdej osoby i pracodawcy jest dostosowane do ich potrzeb i wymagań.

Interesariusze zatrudnienia wspomaganego



Grafika nr 1 – Schemat kołowy przedstawiający cztery grupy uczestniczące w procesie zatrudnienia wspomaganego.

W centrum znajdują się cztery sektory:

- Trener lub trenerka pracy oraz inni pracownicy AZW i specjaliści,
- Osoba z niepełnosprawnością,
- Otoczenie klienta,
- Pracodawca i współpracownicy.

Wokół koła umieszczono cztery pola z opisami:

obok sektora trenera pracy: „Osoby wspierające na każdym etapie zatrudnienia wspomaganego oraz osoby współpracujące”, obok sektora osoby z niepełnosprawnością: „Klient usługi zatrudnienia wspomaganego – aktywny uczestnik procesu”, obok sektora otoczenia klienta: „Najbliższa rodzina lub opiekunowie, współmieszkańcy, asystenci, terapeuci i inni”, obok sektora pracodawcy: „Osoby odpowiedzialne w zakładzie pracy za zarządzanie oraz współpracę z osobą z niepełnosprawnością”.

Podstawa opracowania standardu wsparcia osób z niepełnosprawnościami

- Ramy jakości zatrudnienia wspomaganego (ASSE)
- Dotychczasowe doświadczenia realizatorów
- Ocena konsensualna

Pięcioletni proces wsparcia w usłudze zatrudnienia wspomaganego

1. Zaangażowanie kandydata
2. Tworzenie profilu zawodowego i planowanie kariery
3. Zaangażowanie pracodawcy (poszukiwanie pracy)
4. Dopasowanie zadań
5. Wsparcie w miejscu pracy i rozwój kariery zawodowej

Struktura standardu wsparcia osób z niepełnosprawnościami

- Cel etapu
- Kluczowe kryteria jakości
- Wartości i relacje
- Zakres działania
- Zasady dokumentowania etapu
- Czas realizacji
- Kadra realizująca działania
- Warunki do realizacji
- Typowe problemy, które mogą wystąpić

I etap – Zaangażowanie kandydata

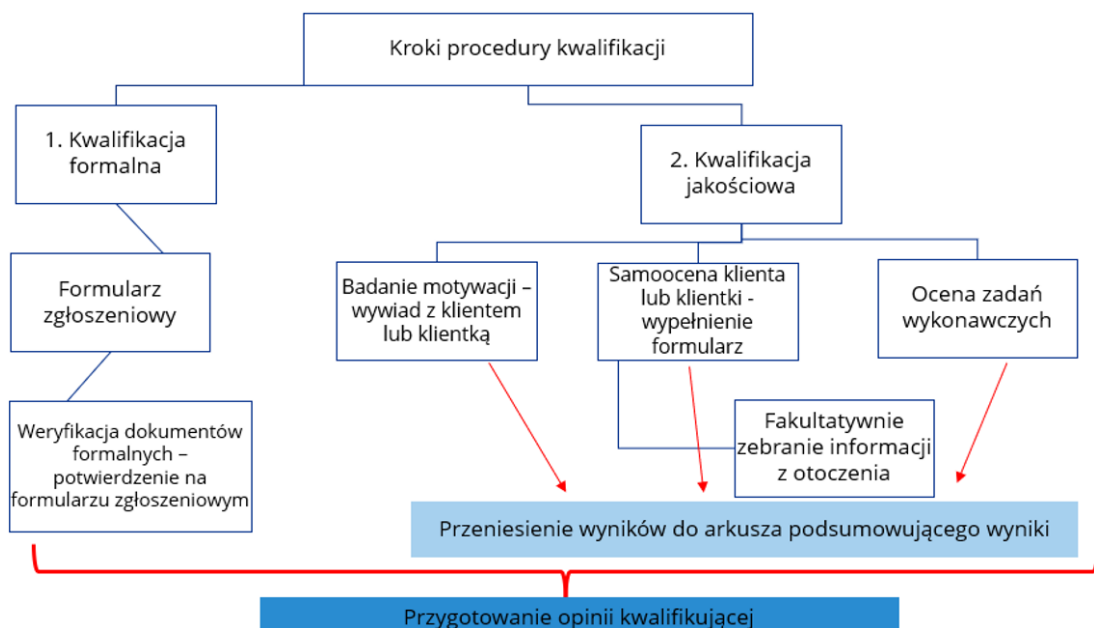
Cel:

Umożliwienie osobie z niepełnosprawnością podjęcia decyzji, w oparciu o własną wiedzę i zgodnie z własnymi preferencjami, czy chce korzystać z modelu zatrudnienia wspomaganego oraz która organizacja świadcząca usługi zatrudnienia wspomaganego będzie ją wspierać w poszukiwaniu pracy

Zakres i sposób działania

- Przyjęcie zgłoszenia i weryfikacja formalna kryteriów dostępu.
- Prezentacja usługi zatrudnienia wspomaganego, wyjaśnienie jej celu oraz weryfikacja motywacji osoby z niepełnosprawnością.
- Kwalifikacja jakościowa do usługi w oparciu o Procedurę kwalifikacji
- Podpisanie kontraktu – formalne ustalenie zasad współpracy, określenie wzajemnych oczekiwań.

Procedura kwalifikacji



Grafika nr 2 – Schemat kroków procedury kwalifikacji w procesie zatrudnienia wspomaganego

Schemat przedstawia kroki procedury kwalifikacji w procesie zatrudnienia wspomaganego, podzielone na dwa główne etapy:

1. Kwalifikacja formalna

- Formularz zgłoszeniowy
- Weryfikacja dokumentów formalnych – potwierdzenie na formularzu zgłoszeniowym

2. Kwalifikacja jakościowa

Obejmuje trzy działania:

- Badanie motywacji – wywiad z klientem lub klientką
- Samoocena klienta lub klientki – wypełnienie formularza
- Ocena zadań wykonawczych
- Dodatkowo, fakultatywnie możliwe jest zebranie informacji z otoczenia.

Wyniki z obu etapów są przenoszone do arkusza podsumowującego wyniki, a następnie następuje przygotowanie opinii kwalifikacyjnej.

Procedura kwalifikacji – założenia ogólne

Kwalifikacja do usługi zatrudnienia wspomaganego jest dwuetapowa.

Obejmuje kwalifikację formalną na podstawie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności oraz kwalifikację jakościową, która jest zasadniczą procedurą oceny spełniania kryteriów konieczności objęcia kandydatów i kandydatek usługą zatrudnienia wspomaganego w oparciu o badanie zakresu trudności i potrzeb.

Kwalifikacja prowadzona jest przez dwuosobowe zespoły składające się z trenera lub trenerki pracy oraz psychologa lub psycholożki bądź doradcy zawodowego lub doradczyni zawodowej.

Kwalifikacja formalna

Kwalifikacja formalna ma celu potwierdzenie spełnienia kryteriów uprawniających osobę z niepełnosprawnością do skorzystania z usługi zatrudnienia wspomaganego.

Osobą uprawnioną do ubiegania się o objęcie wsparciem w ramach usługi zatrudnienia wspomaganego w Agencji Zatrudnienia Wspomaganego jest dorosła osoba z orzeczoną niepełnosprawnością, deklarująca trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy, w tym:

- osoba z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym, która nie osiągnęła ustawowego wieku emerytalnego właściwego dla niej zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami, jest niezatrudniona i poszukuje pracy na otwartym rynku pracy
- osoba z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu lekkim, umiarkowanym i znacznym, która nie osiągnęła ustawowego wieku emerytalnego właściwego dla niej zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami, jest zatrudniona na otwartym rynku pracy i potrzebuje wsparcia w celu utrzymania pracy i rozwoju kariery zawodowej.
- W przypadku pozytywnej weryfikacji dokumentów uprawniających do ubiegania się o objęcie usługą zatrudnienia wspomaganego Zespół kwalifikujący kieruje kandydata lub kandydatkę do kolejnego etapu jakim jest kwalifikacja jakościowa.

Grupa preferowana

W Polsce usługa zatrudnienia wspomaganego skierowana była dotychczas najczęściej do osób z niepełnosprawnościami oraz osób biernych zawodowo z powodu choroby, będących w wieku aktywności zawodowej. W szczególności do:

- osób z niepełnosprawnością intelektualną,
- osób z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi,
- osób z niepełnosprawnością o charakterze psychicznym,
- osób z niepełnosprawnością sprzężoną,
- znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy.

W procesie kwalifikacji osób do objęcia usługą zatrudnienia wspomaganego należy bezwzględnie przestrzegać zasady równego dostępu do wsparcia oraz unikać tzw. creamingu – tj. wybierania tylko tych osób, które wykazują się wysokim poziomem samodzielności a ich wejście lub utrzymanie się na rynku pracy wymaga minimalnego nakładu pracy trenera pracy.

Proponowane jest, aby co najmniej 30-40% osób objętych wsparciem należało do grupy preferowanej.

Kwalifikacja jakościowa – założenia

Przy tworzeniu kryteriów kwalifikacji jakościowej wykorzystano Międzynarodową Klasyfikację Niepełnosprawności i Zdrowia ICF w zakresie wybranych kodów obszaru Aktywności i uczestniczenia – poziom wykonania:

Obszar oceny 1: Uczenie się i nabywanie wiedzy w kontekście pracy (uwzględnia: d155 Nabywanie umiejętności, d175 Rozwiązywanie problemów).

Obszar oceny 2: Skuteczność w wykonywaniu zadań (uwzględnia: d210/220 Podejmowanie pojedynczego i wielu zadań, d230 Realizowanie dziennego rozkładu zajęć, d240 Radzenie sobie ze stresem i innymi obciążeniami psychicznymi).

Obszar oceny 3: Komunikacja (uwzględnia: d350 Rozmowa, d399 Nieokreślone – dotyczy rozumienia poleceń i instrukcji).

Obszar oceny 4: Relacje społeczne (uwzględnia: d710 Podstawowe kontakty międzyludzkie, d720 Złożone kontakty międzyludzkie).

Obszar oceny 5: Poruszanie się i operowanie przedmiotami (uwzględnia: d410 Zmienianie podstawowej pozycji ciała, d415 Utrzymywanie pozycji ciała, d450 Chodzenie, d460 Poruszanie się, d440 Precyzyjne używanie ręki, d445 Używanie rąk i ramion).

Obszar oceny 6: Aktywność zawodowa i funkcjonowanie w miejscu pracy (d845 Zdobywanie, wykonywanie i wypowiedanie pracy, d850 Zatrudnienie za wynagrodzeniem).

Kwalifikacja jakościowa – skala oceny

Skala oceny jest trzystopniowa (intuicyjna i przystępna dla kandydatów i kandydatek z potencjalnie różnymi szczególnymi potrzebami, w tym poznawczymi):

0 – brak trudności (wysoka samodzielność – brak potrzeby wsparcia),

1 – umiarkowana trudność (umiarkowanie ograniczona samodzielność – potrzeba umiarkowanego wsparcia),

2 – bardzo duża trudność (znaczne ograniczenie samodzielności – potrzeba pełnego /intensywnego wsparcia).

Etapy kwalifikacji jakościowej

- Ocena motywacji kandydata lub kandydatki.
- Samoocena kandydata lub kandydatki w zakresie funkcjonowania w określonych obszarach oraz fakultatywna ocena z perspektywy osoby z najbliższego otoczenia.
- Ocena zadań wykonawczych.
- Przeniesienie wyników na arkusz podsumowujący oraz interpretacja.

Kwalifikacja jakościowa – ocena motywacji

Zespół kwalifikujący rozpoczyna proces kwalifikacji jakościowej od wywiadu z kandydatem lub kandydatką, podczas którego identyfikuje poziom jego lub jej motywacji do uczestnictwa w procesie zatrudnienia wspomaganego.

Określenie czynników motywujących i demotywuujących kandydata lub kandydatki do udziału w usłudze zatrudnienia wspomaganego jest niezbędnym elementem procesu wsparcia. Obszar motywacji należy przeanalizować dwutorowo:

- jako rozpoznanie czynników, które zachęcają kandydata lub kandydatkę do generalnej aktywności w życiu,
- jako rozpoznanie tych czynników, które będą wspierać proces zatrudnienia wspomaganego i zaangażowanie kandydata lub kandydatki do udziału w nim.

Kwalifikacja jakościowa – samoocena

- Kolejnym etapem procesu kwalifikacji jest uzyskanie subiektywnej oceny kandydata lub kandydatki w zakresie jego trudności podczas wykonywania określonych zadań lub zachowania się w określonej sytuacji.
- Samoocena przeprowadzana jest na podstawie formularza samooceny, z którego wyniki należy przenieść do arkusza podsumowującego.
- W celu pełniejszego poznania kandydata lub kandydatki zalecane jest włączenie do oceny osoby z jego najbliższego otoczenia. Jest to ocena fakultatywna, aczkolwiek w każdym przypadku, w którym jest możliwa powinna zostać wykonana samodzielnie przez osobę z otoczenia kandydata lub kandydatki.

Kwalifikacja jakościowa – ocena zadań wykonawczych

Realizacja zadań wykonawczych na podstawie których dokonywana jest ocena funkcjonowania w określonych obszarach odbywa się każdorazowo podczas spotkania bezpośredniego z Zespołem kwalifikującym w siedzibie Agencji Zatrudnienia Wspomaganego.

Formularz oceny zadań wykonawczych składa się z zestawu zadań/ pytań obejmujących 6 obszarów oceny. Zadania z pięciu pierwszych obszarów są tożsame dla wszystkich kandydatów i kandydatek. Ostatni zestaw zadań z obszaru szóstego dotyczy osób, które w chwili kwalifikacji są zatrudnione na otwartym rynku pracy i potrzebują wsparcia trenera pracy w utrzymaniu zatrudnienia.

Podczas każdego zadania Zespół kwalifikujący dokonuje oceny wykonania zadania przez kandydata lub kandydatki według trójstopniowej skali oceny.

Wyniki uzyskane podczas oceny zadań wykonawczych Zespół kwalifikujący przenosi do arkusza podsumowującego.

Kwalifikacja jakościowa – przeniesienie wyników na arkusz podsumowujący

Do arkusza podsumowującego przenoszone są wartości z:

- Formularza samooceny.
- Formularza oceny zadań wykonawczych.

Na zakończenie arkusz pozwala wygenerować wykres słupkowy prezentujący w zbiorczej postaci oceny dla wszystkich pięciu lub sześciu ocenianych obszarów oraz wylicza sumę punktów uzyskanych łącznie we wszystkich obszarach, która jest podstawą do kwalifikacji do usługi zgodnie z kryteriami:

- min. 4 pkt. uzyskane łącznie w obszarach od 1 do 5 w przypadku osób niepracujących - pozytywna kwalifikacja do usługi
- min. 5 pkt. uzyskanych łącznie w obszarach od 1 do 6 w przypadku osób pracujących - pozytywna kwalifikacja do usługi

Przykładowy wykres prezentujący ocenę:



Grafika nr 3 – Wykres poziomy oceny w sześciu obszarach funkcjonowania zawodowego.

Wykres poziomy przedstawiający ocenę w sześciu obszarach funkcjonowania zawodowego.

Każdy obszar został oceniony w skali od 0 do 4. Wyniki prezentują się następująco:

- Uczenie się i nabywanie wiedzy w kontekście pracy – 1 punkt
- Skuteczność w wykonywaniu zadań – 3 punkty
- Komunikacja – 2 punkty
- Relacje społeczne – 1 punkt
- Poruszanie się i operowanie przedmiotami – 1 punkt
- Aktywność zawodowa i funkcjonowanie w miejscu pracy – 2 punkty

Najwyżej oceniono skuteczność w wykonywaniu zadań (3), najniżej – uczenie się, relacje społeczne i poruszanie się (po 1).

Opinia kwalifikująca

Opinia kwalifikująca stanowi dokument końcowy uwzględniający ostateczne wyniki kwalifikacji formalnej i jakościowej

Zespół kwalifikujący przygotowuje opinię kwalifikującą dla każdego kandydata lub kandydatki, którzy przystąpili do procesu kwalifikacji.

W przypadku braku kwalifikacji w opinii należy wskazać powód oraz wskazania do innego typu usług, z których skorzystać może osoba, która nie została zakwalifikowana.

Powody braku kwalifikacji omawiane są przez zespół kwalifikujący z udziałem osoby zainteresowanej na spotkaniu zorganizowanym nie później niż 7 dni od wydania opinii przez osobę zarządzającą Agencją Zatrudnienia Wspomaganego. Na spotkaniu Zespół kwalifikujący powinien udostępnić osobie zainteresowanej pełną dokumentację będącą podstawą wydania opinii.

Odwołanie od opinii kwalifikującej

Od negatywnej opinii kwalifikującej przysługuje odwołanie do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

W wyniku rozpatrzenia postępowania odwoławczego Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych może:

- odrzucić odwołanie,
- uznać odwołanie i skierować do Agencji Zatrudnienia Wspomaganego wnioski o ponowną kwalifikację wskazując zalecenia, które zespół kwalifikacyjny winien wziąć pod uwagę dokonując ponownej kwalifikacji.

W przypadku uznania odwołania Agencja Zatrudnienia Wspomaganego jest zobowiązana do dokonania ponownej kwalifikacji w terminie nie dłuższym niż 30 dni od dnia otrzymania decyzji z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Opinia kwalifikująca wydana w ramach postępowania odwoławczego jest ostateczna i nie przysługuje od niej odwołanie.

Zawarcie kontraktu

Pozytywna opinia kwalifikująca uprawnia kandydata do zawarcia kontraktu z Agencją Zatrudnienia Wspomaganego.

Kontrakt określa warunki współpracy z Agencją Zatrudnienia Wspomaganego oraz prawa i obowiązki każdej ze stron.

W przypadku gdy osoba z niepełnosprawnością posiada prawomocne orzeczenie sądu o ubezwłasnowolnieniu kontrakt w jej imieniu podpisuje opiekun prawny lub

przedstawiciel ustawowy, z zaznaczeniem, że działa jako opiekun prawny lub przedstawiciel ustawowy. W odniesieniu do osób z niepełnosprawnością, które są ubezwłasnowolnione, wymagane jest posiadanie kserokopii orzeczenia sądu o ubezwłasnowolnieniu.

Kluczowe wskaźniki wydajności dla Standardu wsparcia nr 1

Tabela nr 1

Zakładane efekty	Wskaźniki wydajności	Źródło weryfikacji wskaźnika
Osoba z niepełnosprawnością podejmuje świadomą decyzję o skorzystaniu z usługi zatrudnienia wspomaganego lub o rezygnacji z niej	Co najmniej 90% osób uczestniczących w procesie kwalifikacji i prezentacji usługi zatrudnienia wspomaganego podejmie świadomą decyzję o skorzystaniu z niej	Liczba kontraktów pomiędzy Klientem lub Klientką a Agencją Zatrudnienia Wspomaganego
Kandydaci są oceniani zgodnie z jednolitymi, jawnie określonymi kryteriami kwalifikacyjnymi, co ogranicza ryzyko selekcji jedynie osób łatwych do zatrudnienia (creaming).	Minimum 30-40% osób zakwalifikowanych do usługi pochodzi z grupy preferowanej	Dokumentacja z procesu kwalifikacji formalnej (orzeczenie o stopniu niepełnosprawności)
Poziom satysfakcji uczestników z procesu zaangażowania	Co najmniej 80% uczestników, którzy wypełnili ankietę ewaluacyjną, oceniło poziom satysfakcji z usługi na tym etapie na 4 lub 5 w skali 1-5	Analiza ankiet ewaluacyjnych (badanie satysfakcji)

II etap – Tworzenie profilu zawodowego i planowanie kariery

Cel:

Przygotowanie indywidualnego profilu zawodowego oraz Indywidualnego Planu Działania w celu zwiększenia świadomości osoby z niepełnosprawnością w zakresie własnych kompetencji, zasobów i aspiracji oraz opracowania realnego planu rozwoju zawodowego i edukacyjnego.

Zakres i sposób działania

Identyfikacja potrzeb i możliwości osoby z niepełnosprawnością

Przygotowanie profilu zawodowego osoby z niepełnosprawnością

Przygotowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD) osoby z niepełnosprawnością

Identyfikacja potrzeb i możliwości osoby z niepełnosprawnością

Identyfikacja potrzeb i możliwości zawodowych osoby z niepełnosprawnością stanowi kluczowy element procesu wsparcia w zatrudnieniu wspomaganym.

Celem tego procesu jest stworzenie realistycznej i dostosowanej do możliwości ścieżki zawodowej, która uwzględnia potencjał, kompetencje, zainteresowania, predyspozycje, aspiracje danej osoby oraz potrzeby wynikające z funkcjonowania.

Przygotowanie profilu zawodowego osoby z niepełnosprawnością

Opracowanie profilu zawodowego osoby z niepełnosprawnością to wieloaspektowy proces, który pozwala na dogłębną analizę predyspozycji, możliwości i potrzeb osoby w kontekście aktywizacji zawodowej. Jego celem jest stworzenie całościowego obrazu osoby – zarówno w wymiarze osobowościowym i społecznym, jak i zawodowym – z uwzględnieniem jej oczekiwań względem pracy.

Dobrze opracowany profil zawodowy osoby z niepełnosprawnością jest dokumentem dynamicznym – uwzględniającym możliwość rozwoju, zmiany preferencji i rozwoju kompetencji. Stanowi on fundament do zaplanowania indywidualnej ścieżki zawodowej i podejmowania trafnych decyzji dotyczących kształcenia, szkoleń i przyszłego zatrudnienia.

Przygotowanie Indywidualnego Planu Działania osoby z niepełnosprawnością

IPD jest dokumentem strategicznym, który powstaje na podstawie szczegółowej analizy profilu zawodowego i ma na celu zaplanowanie realistycznej, dostosowanej do możliwości i potrzeb ścieżki prowadzącej do podjęcia lub utrzymania zatrudnienia.

Tworzenie planu odbywa się we współpracy z osobą, której plan dotyczy, w atmosferze partnerstwa i poszanowania jej autonomii, z aktywnym zaangażowaniem jej samej na każdym etapie.

W IPD znajduje się plan działań obejmujący konkretne zadania, terminy ich realizacji, osoby odpowiedzialne oraz dostępne formy wsparcia. Działania te są indywidualnie dobrane, ze wskazaniem strategii wsparcia w ich realizacji.

IPD jest obligatoryjnie przygotowany z każdą osobą uczestniczącą w procesie zatrudnienia wspomaganego.

Kluczowe wskaźniki wydajności dla Standardu wsparcia nr 2

Tabela nr 2

Zakładane efekty	Wskaźniki wydajności	Źródło weryfikacji wskaźnika
Osoba z niepełnosprawnością posiada profil zawodowy przygotowany w oparciu o zidentyfikowane i opisane aspiracje, potrzeby	90% osób, które przystąpiły do procesu identyfikacji potrzeb i możliwości posiada opracowany profil zawodowy	Liczba Profili zawodowych klienta lub klientki

Zakładane efekty	Wskaźniki wydajności	Źródło weryfikacji wskaźnika
edukacyjne, indywidualne umiejętności, doświadczenia, zainteresowania zawodowe i predyspozycje		
Osoba z niepełnosprawnością posiada opracowany i przyjęty przez nią do realizacji Indywidualny Plan Działania (IPD), który odzwierciedla jej cele edukacyjne i zawodowe oraz indywidualne potrzeby rozwojowe.	90% osób, które rozpoczęły profilowanie zawodowe posiada opracowany i przyjęty do realizacji Indywidualny Plan Działania (IPD)	Liczba Indywidualnych Planów Działania
Cele w Indywidualnych Planach Działania są zaplanowane w sposób realny, mierzalny i określony w czasie	Minimum 90% Indywidualnych Planów Działania zawiera cele zgodne z zasadą SMART	Analiza Indywidualnych Planów Działania (załącznik nr 6 do Standardu)
Poziom satysfakcji klientek i klientów z procesu profilowania zawodowego	Co najmniej 80% klientów lub klientek, którzy wypełnili ankietę ewaluacyjną, oceniło poziom satysfakcji z usługi na tym etapie na 4 lub 5 w skali 1-5	Analiza ankiet ewaluacyjnych (badanie satysfakcji)

III etap – Tworzenie profilu zawodowego i planowanie kariery

Cel:

Zapewnienie osobie z niepełnosprawnością poszukującej pracy warunków do rozwoju kompetencji społeczno-zawodowych oraz nabywania doświadczeń praktycznych.

Pozyskanie Pracodawcy, którego charakteryzuje postawa świadomości i otwartości w obszarze rekrutacji i zatrudnienia osób z niepełnosprawnością oraz przygotowanie

i włączenie w proces pozyskania zatrudnienia świadomej swoich zasobów osoby poszukującej pracy.

Zakres i sposób działania

Usługi wspierające przygotowanie do zatrudnienia, indywidualnie dobierane do potrzeb osoby z niepełnosprawnością określonych w IPD:

- Warsztaty kompetencji społecznych.
- Pośrednictwo pracy.
- Warsztaty praktyczne na wybranym stanowisku pracy w celu nabywania określonych kompetencji zawodowych.
- Staż zawodowy.
- Szkolenie zawodowe.
- Indywidualne poradnictwo zawodowe.
- Indywidualne poradnictwo psychologiczne.
- Indywidualne poradnictwo prawne, psychospołeczne i inne, w zależności od potrzeb

Budowanie współpracy z pracodawcami

- Analiza lokalnego rynku pracy dokonywana przez trenerów i trenerki pracy
- Tworzenie bazy pracodawców
- Informowanie pracodawców w zakresie usługi zatrudnienia wspomaganego
- Identyfikacja potrzeb pracodawcy
- Analiza stanowiska pracy
- Wspieranie pracodawców w rozwijaniu inkluzywnych praktyk rekrutacyjnych

Warsztaty kompetencji społecznych

Warsztaty kompetencji obejmują precyzyjnie zdefiniowany zakres kompetencji oraz zestaw efektów uczenia się, podlegający weryfikacji w procesie walidacji zgodnie z ustalonymi wymaganiami.

Celem działania jest rozwój kluczowych kompetencji niezbędnych do samorealizacji, rozwoju osobistego, aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym oraz zwiększenia szans na zatrudnienie.

Zakres tematyczny obejmuje zagadnienia z obszaru komunikacji, współpracy w grupie, asertywności, rozwiązywania konfliktów, radzenia sobie ze stresem i emocjami, zarządzania czasem, podejmowania decyzji oraz autoprezentacji.

Warsztaty trwają 30 godzin zegarowych, realizowanych przeciętnie w ciągu 6 dni po 5 godzin dziennie.

Działanie prowadzone jest przez dwuosobowe zespoły złożone z trenerów pracy lub trenera pracy i psychologa.

Indywidualne pośrednictwo pracy

Indywidualne pośrednictwo pracy jest realizowane w formie bezpośredniego, spersonalizowanego wsparcia udzielanego klientowi lub klientce, prowadzonego przez trenera i trenerkę pracy lub doradcę i doradczynię zawodową zawodowego.

Celem działania jest zwiększenie wiedzy klienta lub klientki o rynku pracy, rozwój kompetencji związanych z poszukiwaniem zatrudnienia oraz wsparcie w świadomym i samodzielnym wyborze ścieżki zawodowej.

Zakres obejmuje m.in. pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych i portfolio, identyfikację potencjalnych miejsc pracy, analizę ofert, udział w wydarzeniach rekrutacyjnych, przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych oraz wsparcie w procesie aplikowania.

Czas trwania wsparcia ustalany jest indywidualnie, zgodnie z potrzebami uczestnika.

Warsztaty praktyczne na wybranym stanowisku pracy w celu nabywania określonych kompetencji zawodowych

Celem warsztatów jest rozwój praktycznych umiejętności niezbędnych do wykonywania zadań na konkretnym stanowisku oraz wzmocnienie kompetencji zawodowych i społecznych uczestnika.

Realizowane są w oparciu o wcześniej przygotowaną listę kompetencji wraz z zestawem efektów uczenia się i opisanym procesem walidacji.

Zakres warsztatów obejmuje naukę konkretnych czynności zawodowych, zgodnych z wymaganiami stanowiska określonych na podstawie Karty analizy stanowiska pracy.

Czas trwania warsztatów praktycznych ustalany jest indywidualnie, zgodnie z potrzebami i możliwościami uczestnika (proponowane minimum 40 godzin).

Warsztaty prowadzone są przez trenera lub trenerkę pracy posiadających odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie w danym obszarze zawodowym.

Staż zawodowy i szkolenie zawodowe

Staż trwa nie krócej niż trzy miesiące, a jego realizację wspiera trener lub trenerka pracy, którzy wspierają w wyborze odpowiedniego miejsca stażu, pośredniczą w kontaktach z organizatorem oraz monitorują przebieg procesu. Zakres działania obejmuje wykonywanie zadań odpowiadających specyfice stanowiska, dostosowanych do możliwości klienta lub klientki. Wsparcie odbywa się w ścisłej współpracy z pracodawcą i opiekunem stażu.

Celem szkolenia jest uzyskanie konkretnych efektów uczenia się, które są weryfikowane poprzez odpowiednie sprawdzenie wiedzy i umiejętności, najczęściej w formie egzaminu. Czas trwania szkolenia jest dostosowany do jego tematyki i zakresu nabywanych kompetencji, tak aby zapewnić klientowi lub klientce odpowiednie przygotowanie do walidacji. Szkolenie prowadzone jest przez wykwalifikowanego organizatora, a klient lub klientka otrzymują wsparcie trenera pracy lub doradcy zawodowego w zakresie wyboru kierunku, organizatora i procesu aplikacji.

Poradnictwo zawodowe

Poradnictwo zawodowe jest realizowane w formie indywidualnych spotkań z doradcą zawodowym lub doradczynią zawodową, które wspierają klientów lub klientki w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących wyboru lub zmiany zawodu, kwalifikacji czy miejsca zatrudnienia.

Celem działania jest zwiększenie wiedzy klientów lub klientek o rynku pracy, możliwościach kształcenia i samozatrudnienia oraz rozwój umiejętności niezbędnych w aktywnym poszukiwaniu pracy.

Zakres wsparcia obejmuje m.in. przekazywanie informacji o zawodach, analizę predyspozycji zawodowych, omówienie dostępnych ścieżek rozwoju i wskazanie możliwości szkoleniowych.

Czas trwania poradnictwa ustalany jest indywidualnie, zgodnie z potrzebami klienta lub klientki.

Poradnictwo psychologiczne i prawne

Poradnictwo psychologiczne jest realizowane w formie indywidualnych spotkań z psychologiem. Jego celem jest udzielenie wsparcia osobie z niepełnosprawnością w zakresie radzenia sobie z trudnościami pojawiającymi się w procesie przygotowania do podjęcia zatrudnienia. Efektem tych spotkań jest rozwój kompetencji społecznych, wzmocnienie motywacji oraz udzielenie pomocy interwencyjnej lub kryzysowej w sytuacjach wymagających szybkiej reakcji. Czas trwania poradnictwa ustalany jest indywidualnie, zgodnie z potrzebami klienta lub klientki.

Poradnictwo prawne jest realizowane w formie indywidualnych spotkań z prawnikiem. Celem działania jest udzielenie specjalistycznego wsparcia w zakresie przysługujących praw i obowiązków związanych z rynkiem pracy oraz rozwiązywanie problemów prawnych mogących stanowić barierę w aktywizacji zawodowej. Czas trwania poradnictwa ustalany jest indywidualnie, zgodnie z potrzebami klienta lub klientki. Zakres realizacji obejmuje indywidualne konsultacje, podczas których omawiane są konkretne zagadnienia wynikające z sytuacji życiowej i zawodowej uczestnika.

Kluczowe wskaźniki wydajności dla Standardu wsparcia nr 3

Tabela nr 3

Zakładane efekty	Wskaźniki wydajności	Źródło weryfikacji wskaźnika
Trenerzy i trenerki pracy oraz doradcy i doradczynie zawodowi właściwie wykorzystują informacje o lokalnym rynku pracy	Co najmniej 80% procesów pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego korzysta z aktualnych danych o lokalnym rynku pracy,	Analiza bazy pracodawców

Zakładane efekty	Wskaźniki wydajności	Źródło weryfikacji wskaźnika
	zarejestrowanych w bazie pracodawców AZW	
Pracodawcy rozumieją wartość zatrudnienia wspomaganego i są otwarci na współpracę	Co najmniej 60% pracodawców, którzy zostali poinformowani o usłudze, wykazało w ankiecie zwiększoną wiedzę na temat zatrudnienia wspomaganego oraz zadeklarowało gotowość do współpracy	Liczba zawartych porozumień o współpracy pomiędzy AZW a pracodawcą Analiza ankiet ewaluacyjnych (badanie satysfakcji) dla pracodawców
Włączenie pracodawcy w promowanie usługi zatrudnienia wspomaganego (pracodawca jako ambasador)	Co najmniej 30% pracodawców współpracujących z AZW włączyło się w promocję usługi poprzez udział w wydarzeniach, wywiadach, materiałach informacyjnych lub udostępnienie referencji	Analiza bazy pracodawców pod kątem zaangażowania w aktywności z zakresu promocji Liczba uzyskanych referencji
Osoby z niepełnosprawnością podniosły swoje kwalifikacje zgodnie z określonymi preferencjami	Co najmniej 80% spośród wszystkich odbywających szkolenie zawodowe ukończyło je uzyskując certyfikat	Liczba certyfikatów o ukończeniu szkolenia zawodowego
Poziom satysfakcji klientów lub klientek z procesu podnoszenia kompetencji i poszukiwania pracy	Co najmniej 80% klientów lub klientek, którzy wypełnili ankietę ewaluacyjną, oceniło poziom satysfakcji z usługi na tym etapie na 4 lub 5 w skali 1-5	Analiza ankiet ewaluacyjnych (badanie satysfakcji)
Trenerzy i trenerki pracy oraz doradcy i doradczynie zawodowi właściwie wykorzystują informacje o lokalnym rynku pracy	Co najmniej 80% procesów pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego korzysta z aktualnych danych o lokalnym rynku pracy,	Analiza bazy pracodawców

Zakładane efekty	Wskaźniki wydajności	Źródło weryfikacji wskaźnika
	zarejestrowanych w bazie pracodawców AZW	
Pracodawcy rozumieją wartość zatrudnienia wspomaganego i są otwarci na współpracę	Co najmniej 60% pracodawców, którzy zostali poinformowani o usłudze, wykazało w ankiecie zwiększoną wiedzę na temat zatrudnienia wspomaganego oraz zadeklarowało gotowość do współpracy	Liczba zawartych porozumień o współpracy pomiędzy AZW a pracodawcą Analiza ankiet ewaluacyjnych (badanie satysfakcji) dla pracodawców
Włączenie pracodawcy w promowanie usługi zatrudnienia wspomaganego (pracodawca jako ambasador)	Co najmniej 30% pracodawców współpracujących z AZW włączyło się w promocję usługi poprzez udział w wydarzeniach, wywiadach, materiałach informacyjnych lub udostępnienie referencji	Analiza bazy pracodawców pod kątem zaangażowania w aktywności z zakresu promocji Liczba uzyskanych referencji

IV etap – Dopasowanie zadań

Cel:

Określenie wymagań stanowiska pracy i dostosowanie warunków pracy do potrzeb konkretnej osoby poszukującej pracy.

Przygotowanie planu współpracy z pracodawcą w zakresie wsparcia osoby podejmującej zatrudnienie.

Przygotowanie zespołu pracowniczego do współpracy z osobą z niepełnosprawnością.

Zakres i sposób działania

- Analiza stanowiska pracy pod kątem indywidualnych predyspozycji klienta usługi.
- Dopasowanie zadań.
- Identyfikacja strategii wsparcia.
- Poradnictwo i konsultacje dla pracodawców w zakresie zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością.
- Ustalenie warunków zatrudnienia.

Analiza stanowiska pracy

Analiza stanowiska pracy na tym etapie, polega na szczegółowym opisie wybranego stanowiska pracy zgodnie z kryteriami zawartymi w kwestionariuszu analizy, w celu określenia wymagań oraz warunków wykonywania pracy pod kątem umiejętności konkretnej osoby z niepełnosprawnością.

Celem działania jest identyfikacja potrzeb wsparcia osoby z niepełnosprawnością w miejscu pracy, co umożliwi właściwe dostosowanie środowiska i zakresu obowiązków do jej możliwości.

Zakres realizacji obejmuje ocenę warunków fizycznych i organizacyjnych stanowiska, wymaganych kompetencji oraz potencjalnych barier.

Oczekiwanym efektem jest optymalne dopasowanie osoby z niepełnosprawnością do konkretnego stanowiska pracy, zwiększające szansę na trwałe zatrudnienie

Dopasowanie zadań do możliwości klienta lub klientki

Dopasowanie polega na dostosowaniu warunków i środowiska pracy do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnością lub utworzeniu stanowiska pracy w oparciu o jej zdefiniowane możliwości.

Celem działania jest zapewnienie efektywnego i bezpiecznego wykonywania obowiązków zawodowych przez klienta lub klientkę.

Zakres obejmuje analizę wymagań stanowiska oraz kompetencji klienta lub klientki, z uwzględnieniem zasad racjonalnych usprawnień i uniwersalnego projektowania.

Oczekiwanym efektem jest pełne dopasowanie zadań do możliwości klienta lub klientki, co zwiększa szansę na utrzymanie zatrudnienia.

Identyfikacja strategii wsparcia

Identyfikacja strategii wsparcia polega na rozpoznaniu obszarów do rozwoju osoby klienta lub klientki, określeniu występujących barier oraz opracowaniu planu ich niwelowania na konkretnym stanowisku pracy.

Celem działania jest zapewnienie skutecznego i trwałego wsparcia w miejscu pracy, zgodnie z potrzebami osoby z niepełnosprawnością oraz obowiązującymi standardami dostępności.

Zakres obejmuje analizę profilu zawodowego klienta lub klientki, analizę stanowiska pracy, identyfikację barier oraz opracowanie inkluzywnego planu wsparcia w miejscu pracy.

Oczekiwanym efektem jest stworzenie realnych warunków do skutecznego podjęcia i utrzymania zatrudnienia przez osobę z niepełnosprawnością oraz wsparcie pracodawcy w tym procesie.

Poradnictwo i konsultacje dla pracodawców w zakresie zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością

Poradnictwo i konsultacje dla pracodawców w zakresie zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością polegają na przeprowadzeniu spotkania z pracodawcą oraz zespołem pracowniczym w celu przygotowania ich do współpracy z osobą z niepełnosprawnością i wyjaśnienia roli trenera i trenerki pracy.

Spotkanie obejmuje zagadnienia związane ze sposobami współpracy z przyszłym pracownikiem z niepełnosprawnością, możliwymi trudnościami oraz metodami ich przewyżczenia, a także zawiera informacje na temat specyfiki funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami w celu neutralizacji obaw. Trener lub trenerka pracy

przedstawia również zakres oferowanego wsparcia i charakterystykę osoby z niepełnosprawnością.

Forma spotkania jest dostosowywana do potrzeb pracodawcy oraz dostępności zespołu pracowniczego. Dodatkowo pracodawca ma możliwość skorzystania z indywidualnych konsultacji z innymi specjalistami, na przykład z prawnikiem lub specjalistą ds. współpracy z pracodawcami, które mogą dotyczyć formalno-prawnych aspektów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

Ustalenie warunków zatrudnienia

Ustalenie warunków zatrudnienia to proces, którego efektem jest uzgodnienie szczegółowych warunków zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, przy udziale tej osoby, pracodawcy i trenera lub trenerki pracy.

Trener lub trenerka pracy pełni rolę negocjatora, reprezentując interesy osoby z niepełnosprawnością, przy jednoczesnym uwzględnieniu możliwości i potrzeb pracodawcy.

Ustalenia obejmują formalne kwestie takie jak wymiar czasu pracy, tygodniowy i miesięczny harmonogram, wysokość wynagrodzenia, udział w obowiązkowych szkoleniach (np. BHP), ustalenie miejsca i terminu badań lekarskich wymaganych do podjęcia pracy na danym stanowisku.

Uzgodnienia dotyczą również roli i zakresu zaangażowania trenera lub trenerki pracy – zarówno w zakresie dopełnienia formalności, jak i wsparcia procesu adaptacji osoby z niepełnosprawnością w nowym środowisku pracy, a także zasad komunikacji obowiązujących na etapie wdrożenia i w dalszej współpracy.

Wszystkie ustalenia są zapisywane w planie wsparcia w miejscu pracy, który jest przygotowywany indywidualnie dla danego pracownika z niepełnosprawnością i jego pracodawcy.

Kluczowe wskaźniki wydajności dla Standardu wsparcia nr 4

Tabela nr 4

Zakładane efekty	Wskaźniki wydajności	Źródło weryfikacji wskaźnika
Stanowisko pracy jest fizycznie i organizacyjnie przystosowane do potrzeb i możliwości osoby z niepełnosprawnością (wdrożone zostały racjonalne usprawnienia zgodnie z potrzebami).	100% osób rozpoczęło pracę na dostosowanym stanowisku pracy	Weryfikacja kart analizy stanowiska pracy i planów wsparcia w miejscu pracy pod kątem zapewnienia dostępności stanowiska pracy
Pracodawca i pracownik z niepełnosprawnością przy wsparciu trenera pracy uzgadniają zakres obowiązków oraz wynagrodzenie zgodnie z zasadą równych szans.	95% osób, które podjęły zatrudnienie wyraża satysfakcję z warunków zawartej umowy	Analiza ankiet ewaluacyjnych (badanie satysfakcji)
Zespół pracowniczy rozumie rolę osoby z niepełnosprawnością w zespole i zasady współpracy z nią.	Co najmniej 90% członków zespołu współpracującego z osobą z niepełnosprawnością zna zasady komunikacji i współpracy z nią	Analiza ankiet ewaluacyjnych po szkoleniu dla współpracowników
Proces wsparcia osoby z niepełnosprawnością jest prowadzony w kierunku uzyskania zatrudnienia	Co najmniej 30% osób biernych zawodowo uczestniczących w procesie zatrudnienia wspomaganego podejmie płatną pracę na otwartym rynku pracy	Liczba umów o pracę potwierdzających zatrudnienie

V etap – Wsparcie w miejscu pracy i rozwoju kariery zawodowej

Cel:

Wprowadzenie osoby zatrudnionej w środowisko pracy poprzez dostarczenie jej indywidualnego i dopasowanego do potrzeb wsparcia.

Wsparcie osoby z niepełnosprawnością w rozwoju kariery zawodowej zgodnie z własnymi preferencjami.

Wsparcie pracodawcy w procesie zarządzania różnorodnym zespołem pracowniczym.

Zakres i sposób działania

- Ocena potrzeb zawodowych i planowanie zakresu wsparcia dla osób, które przystępują do programu zatrudnienia wspomaganego jako zatrudnione
- Intensywne szkolenie stanowiskowe i adaptacja w środowisku pracy
- Monitorowanie zatrudnienia
- Szkolenia interwencyjne i wyrównawcze
- Usługi wspierające rozwój samodzielności i niezależności w miejscu pracy
- Wsparcie w rozwijaniu kariery
- Poradnictwo i konsultacje dla pracodawców w zakresie zarządzania pracownikiem z niepełnosprawnością
- Ocena skuteczności wsparcia, ewaluacja w ujęciu indywidualnym

Ocena potrzeb zawodowych i planowanie zakresu wsparcia dla osób, które przystępują do programu zatrudnienia wspomaganego jako zatrudnione

Działanie dotyczy osób już aktywnych zawodowo, których wsparcie ma na celu utrzymanie i stabilizację pozycji zawodowej, a także stworzenie warunków do dalszego rozwoju kompetencji.

Kluczowym narzędziem w tym procesie jest rzetelna ocena potrzeb zawodowych oraz opracowanie, na jej podstawie indywidualnego planu wsparcia.

Intensywne szkolenie stanowiskowe i adaptacja w środowisku pracy

Działanie skierowane jest do osób, dla których w wyniku analizy profilu zawodowego i analizy stanowiska pracy zidentyfikowano potrzebę zindywidualizowanego i dodatkowego wsparcia w początkowym okresie zatrudnienia.

Polega ono na towarzyszeniu klientowi lub klientce w miejscu pracy w początkowym etapie zatrudnienia i udzielaniu indywidualnego wsparcia w celu osiągnięcia przez nich możliwie pełnej samodzielności na stanowisku pracy oraz zintegrowania się z zespołem pracowniczym.

Działanie jest prowadzone w trybie ciągłym. Zakres, forma i intensywność wsparcia są dostosowane do indywidualnych potrzeb klienta lub klientki.

Monitorowanie zatrudnienia

Monitorowanie zatrudnienia ma kluczowe znaczenie dla utrzymania zatrudnienia przez osobę z niepełnosprawnością. Celem działania jest utrzymanie wysokiej jakości pracy świadczonej przez nią oraz eliminowanie trudności pojawiających się w trakcie zatrudnienia.

Działanie realizowane jest w oparciu o plan wsparcia w miejscu pracy przygotowany przez trenera lub trenerkę pracy we współpracy z pracodawcą i w konsultacji z osobą

z niepełnosprawnością. Monitorowanie zatrudnienia powinno mieć charakter ciągły i regularny. Jego częstotliwość i zakres są dostosowane do indywidualnych, bieżących potrzeb pracownika z niepełnosprawnością i pracodawcy.

Na zakres i częstotliwość monitorowania zatrudnienia mają wpływ okresowe oceny pracownicze, którym podlega osoba z niepełnosprawnością. Długość okresu monitorowania zatrudnienia jest indywidualna, natomiast po 12 miesiącach (od zakończenia szkolenia stanowiskowego) następuje obowiązkowa ewaluacja prowadzona według określonej procedury.

Szkolenia interwencyjne i wyrównawcze

Celem szkoleń jest zapewnienie utrzymania jakości pracy świadczonej przez osobę z niepełnosprawnością, właściwej adaptacji osoby do nowych warunków na stanowisku pracy lub umożliwienie jej dalszego rozwoju zawodowego w obecnym miejscu pracy.

Potrzebę przeprowadzenia szkolenia może zgłosić sama osoba z niepełnosprawnością, jej współpracownicy, przełożeni lub pracodawca lub odbywa się z inicjatywy osoby trenera lub trenerki pracy. Rodzaj i zakres prowadzonych działań w ramach szkolenia uzależniony jest od właściwie określonego źródła trudności lub zakresu nowych umiejętności, które powinna nabyć osoba pracownika.

- Szkolenie interwencyjne – dotyczy najczęściej sytuacji spadku jakości i efektywności pracy wykonywanej przez pracownika z niepełnosprawnością
- Szkolenie wyrównawcze - dotyczy sytuacji, w których pracownik z niepełnosprawnością wymaga wsparcia w opanowaniu sposobu wykonywania nowych lub zmodyfikowanych zadań zawodowych, obsługi nowego sprzętu, oprogramowania, zrozumienia i stosowania się do nowych procedur i wytycznych.

Usługi wspierające rozwój samodzielności i niezależności w miejscu pracy

Usługi wspierające to działania dodatkowe, mające na celu umożliwienie osobie z niepełnosprawnością rozwój kompetencji niezbędnych do utrzymania przez nią zatrudnienia i rozwoju kariery.

Prowadzone są poza zakładem pracy i powinny odpowiadać na indywidualne potrzeby klienta lub klientki.

Częstotliwość i liczba godzin udzielonego wsparcia zależy od potrzeb osoby z niepełnosprawnością.

Usługi uwzględnione w standardzie:

- Indywidualne poradnictwo psychologiczne wspierające
- Grupowe wsparcie psychologiczno-doradcze (motywacyjne)
- Indywidualne treningi rozwijające kompetencje społeczne niezbędne do budowania samodzielności i niezależności

Wsparcie w rozwijaniu kariery

- Działania te podejmowane są w odpowiedzi na potrzebę rozwoju zawodowego zgłaszaną przez osobę z niepełnosprawnością.
- Trener lub trenerka pracy podczas procesu monitorowania zatrudnienia może wspierać pracownika z niepełnosprawnością w zidentyfikowaniu, wyznaczeniu i realizacji nowych celów zawodowych na przykład zmiany lub poszerzenia czynności zawodowych na obecnym stanowisku pracy lub objęciu nowego stanowiska pracy. Działania te podejmowane są w porozumieniu z pracodawcą. W razie potrzeby trener lub trenerka pracy przeprowadza dla osoby szkolenie uzupełniające lub intensywne szkolenie stanowiskowe albo osoba z niepełnosprawnością uczestniczy w szkoleniach wewnętrznych.
- Działania mogą być również skierowane na wsparcie osoby z niepełnosprawnością w rozwoju kariery zawodowej w nowym miejscu pracy.
- Zakres, liczba godzin i częstotliwość wsparcia uzależniona jest od indywidualnych potrzeb danej osoby z niepełnosprawnością.

Poradnictwo i konsultacje dla pracodawców w zakresie zarządzania pracownikiem z niepełnosprawnością

Celem działania jest wsparcie pracodawcy, który zatrudnił osobę z niepełnosprawnością w tworzeniu środowiska pracy sprzyjającego integracji i pełnemu wykorzystaniu potencjału wszystkich pracowników.

Wsparcie to prowadzone jest przez trenera lub trenerkę pracy w postaci poradnictwa lub konsultacji. Odpowiada na potrzeby zgłoszone przez pracodawcę lub prowadzone jest z inicjatywy trenera lub trenerki pracy w oparciu o obserwacje podczas wizyt monitorujących i rozmowy z osobą z niepełnosprawnością oraz pracodawcą.

Poradnictwo i konsultacje dotyczyć mogą na przykład: budowania kultury inkluzyjnej w zakładzie pracy, dostosowania stanowiska pracy i procedur do potrzeb osoby z niepełnosprawnością, wprowadzenia racjonalnych dostosowań, technologii wspomagającej, przeprowadzania rozmów i ocen pracowniczych, rozwiązywania konfliktów w zespole.

Wsparcie każdorazowo jest dostosowane do potrzeb pracodawcy.

Kluczowe wskaźniki wydajności dla Standardu wsparcia nr 5

Tabela nr 5

Zakładane efekty	Wskaźniki wydajności	Źródło weryfikacji wskaźnika
Osoba z niepełnosprawnością utrzymuje stabilne zatrudnienie	- Co najmniej 80% osób utrzymuje zatrudnienie powyżej 3 miesięcy – Co najmniej 80% osób, które utrzymało zatrudnienie powyżej 3 miesięcy utrzymuje je powyżej 6 miesięcy	Weryfikacja na podstawie umów o pracę/ zaświadczeń o zatrudnieniu

Zakładane efekty	Wskaźniki wydajności	Źródło weryfikacji wskaźnika
	- Co najmniej 60% osób, które utrzymało zatrudnienie powyżej 6 miesięcy utrzymuje je powyżej 12 miesięcy	
Osoba z niepełnosprawnością, która podejmie zatrudnienie rozwija karierę zawodową na obecnym stanowisku pracy lub w ramach nowego stanowiska pracy	Odsetek osób, u których w ciągu 12 miesięcy od podjęcia zatrudnienia nastąpił rozwój zawodowy poprzez m.in. udział w szkoleniach, rozszerzenie zakresu obowiązków, zwiększenie wymiaru zaangażowania lub awans związany ze zmianą stanowiska pracy (wskaźnik nieokreślony liczbowo/ procentowo – zalecany do monitorowania przez AZW)	Weryfikacja na podstawie umów o pracę/ zaświadczeń o zatrudnieniu/ certyfikatów z odbytych szkoleń
Osoba z niepełnosprawnością osiąga samodzielność w miejscu pracy i opuszcza program zatrudnienia wspomaganego	Odsetek osób, które w ciągu 12 miesięcy od podjęcia zatrudnienia osiągnęły stabilność zawodową i przygotowany został dla nich plan wyjścia z usługi zatrudnienia wspomaganego (wskaźnik nieokreślony liczbowo/ procentowo – zalecany do monitorowania przez AZW)	Analiza ocen okresowych w miejscu pracy, kart ewaluacji klientów, Liczba planów wyjścia z usługi
Osoba z niepełnosprawnością jest postrzegana jako ceniony współpracownik	Co najmniej 70% współpracowników osoby z niepełnosprawnością ocenia jej pracę	Analiza ankiet ewaluacyjnych skierowanych do współpracowników

Zakładane efekty	Wskaźniki wydajności	Źródło weryfikacji wskaźnika
i pełnoprawny członek zespołu	i zaangażowanie zespołowe pozytywnie	
Poziom satysfakcji klientów lub klientek z procesu wsparcia w miejscu pracy i rozwoju kariery zawodowej	Co najmniej 70% pracodawców, którzy zatrudnili osobę z niepełnosprawnością przy wsparciu trenera pracy jest zadowolonych z otrzymanych usług	Liczba zawartych porozumień o współpracy pomiędzy AZW a pracodawcą Analiza ankiet ewaluacyjnych (badanie satysfakcji) dla pracodawców

Czas realizacji poszczególnych etapów zatrudnienia wspomaganego

Tabela nr 6

Etap zatrudnienia wspomaganego	Czas realizacji
Zaangażowanie kandydata	Do 3 tygodni od daty przyjęcia formularza zgłoszeniowego
Tworzenie profilu zawodowego i planowanie kariery	Do 12 tygodni od daty podpisania kontraktu (z możliwością przedłużenia w sytuacjach wynikających z potrzeb osoby z niepełnosprawnością)
Zaangażowanie pracodawcy (poszukiwanie pracy)	Średnio 12 miesięcy z możliwością przedłużenia do 24 miesięcy w indywidualnych sytuacjach zweryfikowanych w procesie ewaluacji
Dopasowanie zadań	Do 4 tygodni od momentu podjęcia decyzji przez pracodawcę o zatrudnieniu pracownika z niepełnosprawnością
Wsparcie w miejscu pracy i rozwoju kariery zawodowej	Intensywne szkolenie stanowiskowe – do 12 tygodni .

Etap zatrudnienia wspomaganego	Czas realizacji
	<p>Częstotliwość dokonywania ocen pracowniczych – co 3 miesiące od zakończenia szkolenia stanowiskowego do czasu zakończenia przez osobę korzystania z usługi</p> <p>Częstotliwość monitorowania zatrudnienia po zakończeniu intensywnego szkolenia stanowiskowego – zgodnie z określonymi potrzebami</p>

Procedura ewaluacji w procesie zatrudnienia wspomaganego

Ewaluacja jest integralną częścią procesu wsparcia osób z niepełnosprawnościami prowadzonego w ramach usługi zatrudnienia wspomaganego, która poza podjęciem decyzji o dalszym przebiegu usługi, pozwala także na realizację następujących działań:

- sprawdzenie, czy realizowane działania w skuteczny sposób wspierają osobę z niepełnosprawnością w drodze do zatrudnienia i w utrzymaniu zatrudnienia,
- podmiotowe włączenie klienta lub klientki w ocenę dotychczasowego przebiegu wsparcia oraz podsumowanie jego efektów,
- dopasowanie dalszego wsparcia do zmieniających się potrzeb i możliwości klienta lub klientki,
- zweryfikowanie wspólnie z klientem lub klientką, wyznaczonych celów procesu zatrudnienia wspomaganego,
- udokumentowanie efektów działań na potrzeby wewnętrzne i zewnętrzne.

Ewaluacja – założenia ogólne

Za przeprowadzenie całego procesu ewaluacji wraz ze sformułowaniem rekomendacji dotyczących dalszego postępowania, odpowiada trener lub trenerka pracy, którzy współpracują z pozostałym personelem AZW.

Ewaluacja przeprowadzana jest z pełnym zaangażowaniem klienta lub klientki w ocenę poszczególnych obszarów i bieżące omawianie wyników. Zadaniem trenera lub trenerki pracy jest zapewnienie klientowi lub klientce podmiotowego uczestnictwa w omówieniu i ocenie poszczególnych elementów, przedstawienie jej celów oraz wyjaśnienie wszelkich wątpliwości.

Ramą merytoryczną przyjętego modelu ewaluacji, pozwalającą na opis wszystkich aspektów funkcjonowania osób z niepełnosprawnością według jednolitych standardów, jest Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF).

Na każdym z etapów ewaluacji, ocenie podlegają kluczowe dla procesu uzyskania i utrzymania zatrudnienia czynniki środowiskowe i czynniki osobowe oraz dodatkowo na II i III etapie ocena obejmuje aktywność i uczestniczenie, w zakresie najważniejszych dla adaptacji i funkcjonowania w miejscu pracy umiejętności społecznych i zawodowych.

Ewaluacja kończy się wydaniem decyzji o wyborze jednej ze ścieżek wsparcia wskazanych w rekomendacjach w Kartach ocen lub wydaniem decyzji o zakończeniu udziału w usłudze ZW.

Wydanie decyzji ma charakter kolegialny i poprzedzone jest konsultacją wyników ewaluacji z klientem lub klientką w zespole personelu AZW zaangażowanym we wsparcie klienta lub klientki, którą moderuje trener lub trenerka pracy przeprowadzający ocenę lub Dyrektor AZW. W związku z tym nie przewiduje się odwołania od wydanej decyzji.

Proces ewaluacji w usłudze zatrudnienia wspomaganego



Grafika nr 4 - schemat etapów ewaluacji zatrudnienia

Schemat przedstawia trzy etapy ewaluacji procesu zatrudnienia wspomaganego wraz z grupami uczestników i rekomendacjami dla każdego etapu.

I etap ewaluacji:

Dotyczy osób, które:

- nie podjęły zatrudnienia w ciągu 12 miesięcy od rozpoczęcia procesu – rekomendacje: przedłużenie uczestnictwa i intensyfikacja wsparcia lub skierowanie do innego typu usług;
- podjęły zatrudnienie w tym okresie – rekomendacje: intensywne szkolenie stanowiskowe, monitorowanie zatrudnienia lub zakończenie udziału w procesie i przygotowanie planu wyjścia z usługi.

II etap ewaluacji:

Dotyczy osób, które zakończyły etap szkolenia stanowiskowego.

Rekomendacje: monitorowanie zatrudnienia lub zakończenie udziału w procesie i przygotowanie planu wyjścia z usługi.

III etap ewaluacji:

Dotyczy osób, które utrzymują zatrudnienie przez 12 miesięcy od momentu podjęcia pracy lub zakończenia szkolenia stanowiskowego.

Rekomendacje: kontynuacja wsparcia na poziomie monitorowania zatrudnienia lub zakończenie udziału w procesie i przygotowanie planu wyjścia z usługi.

Aspekty oceny ewaluacyjnej

Ocena obejmuje najważniejsze aspekty udziału w usłudze i czynniki, które mają wpływ na przebieg procesu zatrudnienia:

- ocenę stopnia realizacji celów określonych w Indywidualnym Planie Działania,
- ocenę stopnia zaangażowania klienta lub klientki i w procesie ZW,
- ocenę czynników wpływających na proces ZW (czynników indywidualnych, środowiskowych oraz wsparcia zatrudnienia wspomaganego),
- ocenę czynników wpływających na proces adaptacji w miejscu pracy oraz ocenę adaptacji do środowiska pracy i poziomu kompetencji na stanowisku pracy.

Sposób prowadzenia oceny ewaluacyjnej

Trener lub trenerka pracy dokonują oceny z wykorzystaniem wszystkich informacji dotyczących udziału klienta lub klientki w procesie ZW, w tym m.in.:

- własnych doświadczeń i obserwacji zgromadzonych podczas prowadzenia wsparcia,
- informacji przekazanych przez klienta lub klientkę bezpośrednio w rozmowach lub za pośrednictwem ankiet ewaluacyjnych,
- informacji uzyskanych od innych osób z personelu AZW zaangażowanych we wsparcie klienta lub klientki,
- informacji zawartych w dokumentacji związanej z przeprowadzonymi usługami,
- informacji uzyskanych od innych osób zaangażowanych w proces wsparcia

klienta lub klientki, jak np. pracodawcy, osoby prowadzące szkolenia,

- informacji otrzymanych od osób z najbliższego otoczenia klienta lub klientki.

Informacja zwrotna – decyzja

Wyniki ewaluacji trener lub trenerka pracy przedstawiają i omawiają z klientem lub klientką w formule otwartości, wzajemnego zrozumienia i podmiotowości, podkreślając osiągnięte umiejętności oraz potencjał i predyspozycje, ale jednocześnie wskazując na obiektywne bariery i konieczność zaangażowania w rozwijanie lub podjęcie nauki nowych umiejętności.

W przypadku osób kontynuujących udział w usłudze są one informowane o tym, iż rozpoczęcie kolejnego okresu wsparcia poprzedzone będzie modyfikacją IPD. Proces modyfikacji IPD zostanie przeprowadzony z pełnym zaangażowaniem klienta lub klientki.

Osoby, które kończą swoje uczestnictwo w usłudze otrzymują poradę dotyczącą możliwości skorzystania z innych form i źródeł wsparcia.

Zagadnienia do dyskusji z uczestnikami konsultacji

W celu przeciwdziałania zjawisku creamingu zaplanowano obowiązkowo objęcie wsparciem w każdej Agencji Zatrudnienia Wspomagane go co najmniej 30-40% osób z grupy preferowanej.

- Czy Państwa zdaniem przyjęte założenie jest właściwe?
- Czy udział tej grupy powinien być na proponowanym poziomie? Czy może niższym/wyższym?
- Czy widzicie Państwo jakieś ryzyka związane z takim założeniem?

Usługa zatrudnienia wspomaganego jest usługą zindywidualizowaną, kompleksową i skierowaną do osób, które bez tego rodzaju wsparcia nie mają możliwości uzyskać i utrzymać stabilnego zatrudnienia. Kwalifikacja powinna zatem pozwolić na wstępną weryfikację potrzeb osoby z niepełnosprawnością w zakresie korzystania z tej usługi. Zaplanowana w projekcie kwalifikacja to kilkuetapowy proces, uwzględniający (poza

warunkami formalnymi) badanie motywacji, samoocenę oraz ocenę specjalistów w oparciu o wybrane kryteria.

- Czy Państwa zdaniem tak zaprojektowany sposób kwalifikacji wpłynie na trafność doboru usług w zakresie wsparcia w zatrudnieniu dla osób z niepełnosprawnością?
- Jakie według Państwa mogą wystąpić ryzyka?
- Czy są jakieś aspekty, które powinny być wzięte pod uwagę podczas kwalifikacji a nie zostały uwzględnione w przedstawionej procedurze?

Ewaluacja w zatrudnieniu wspomaganym to kluczowy element profesjonalnego wsparcia, który pozwala ocenić skuteczność działań, dostosować je do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnością oraz poprawiać jakość pracy Agencji Zatrudnienia Wspomaganego. Jest narzędziem rozwoju, które służy refleksji i motywacji zarówno dla trenera lub trenerki pracy, jak i osoby z niepełnosprawnością.

- Czy procedura ewaluacji zaprezentowana w standardzie (ICF, regularne monitorowanie, indywidualna ocena efektów) jest dla Państwa wystarczająco przejrzysta i skuteczna?
- Jakie elementy powinny być szczególnie brane pod uwagę podczas oceny skuteczności wsparcia? Czy są jakieś istotne elementy, których Państwa zdaniem zabrakło?
- Czy czas trwania wsparcia powinien być limitowany, czy raczej elastyczny i dostosowany indywidualnie?

Usługa zatrudnienia wspomaganego jest wycinkowo realizowana w Polsce od ponad 20 lat. Podmioty, które oferują taką usługę w swojej ofercie wypracowały własne, często zmodyfikowane, odbiegające od ogólnoswiatowych standardów sposoby realizacji. Aktualny proces standaryzacji ma na celu wdrożenie jednolitych standardów dla wszystkich realizatorów.

- Czy przedstawiony standard jest Państwa zdaniem, wystarczająco kompleksowy, aby odpowiadał na realne potrzeby osób z niepełnosprawnościami?
- Jakie Państwo widzicie największe szanse wynikające z wdrożenia standardu?
- Jakie bariery lub zagrożenia mogą utrudnić jego stosowanie w praktyce?
- Co powinno być priorytetem w pierwszej kolejności, aby wdrażanie standardu było skuteczne?

Dziękujemy za uwagę



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

