

Raport mid-term

z realizacji projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce.”



**Weź sprawy
w swoje ręce...**

www.mojapraca.org.pl

15% środków na realizację projektu pochodzi z budżetu Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



TPG

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Raport z badania ewaluacyjnego mid-term projektu

„Wsparcie osób głuchoniewidomych na ryнку pracy II - Weź sprawy w swoje ręce”.

Jagoda Mrzygłocka- Chojnacka

Magdalena Kocejko

Infolinia **0 801 011 107**

Weź sprawy

w swoje ręce...

www.mojapraca.org.pl

Strona 2



Spis treści

I. Wprowadzenie	4
II. Raport monitoringowy z realizacji projektu.	
Stan realizacji na koniec IX 2011	7
1. Rekrutacja osób głuchoniewidomych i otoczenia	7
1.1 Osoby głuchoniewidome w projekcie	7
1.2 Osoby z otoczenia osób głuchoniewidomych	8
2. Zatrudnienie, staż i kontynuacja nauki	10
2.1 Wskaźnik zatrudnienia	10
2.2 Wskaźnik stażu	10
2.3 Wskaźnik kontynuacji nauki	12
3. Wsparcie w projekcie	12
3.1 Wsparcie indywidualne w regionie	12
3.2 Warsztaty aktywizacji zawodowej	13
3.3 Szkolenia zawodowe i dofinansowanie do szkoleń indywidualnych	14
3.4 Zatrudnienie Wspomagane osób głuchoniewidomych	14
3.5 Dofinansowanie do sprzętu niwelującego ograniczenia funkcjonalne	15
3.6 Wsparcie dla otoczenia osób głuchoniewidomych	16
III. Raport z badania beneficjentów/ek- OGN	17
1. Wprowadzenie	17
2. Beneficjenci/tki- OGN- podstawowe charakterystyki badanych	17
3. Wsparcie w projekcie	19
4. Subiektywna ocena efektów projektu	24
5. Rezultaty miękkie	26
6. Wnioski główne	30
IV. Raport z badania zadania Zatrudnienie Wspomagane OGN.	
Ocen wsparcia z perspektywy beneficjentów/ek	31
1. Wprowadzenie	31
2. Podstawowa charakterystyka badanych	31
3. Ocena pracy z trenerem/ką pracy	32
4. Oczekiwania dotyczące współpracy z trenerem/ką pracy	35
5. Cele współpracy z trenerem/ką pracy	39
6. Ocena realizacji założonych we współpracy celów	41
7. Metody poszukiwania pracy- praca trenera/ki w oczach osób głuchoniewidomych	43
7.1 Zasady współpracy	43
7.2 Sposób kontaktowania się beneficjentów/ek i trenerów/ek pracy	47
7.3 Metody poszukiwania ofert pracy	48



8. Pomoc w miejscu pracy	49
9. Ocena pomocy świadczonej przez trenara/kę pracy w zadaniu Zatrudnienie Wspomagane	52
10. Ocena praca trenerów/ek pracy jako narzędzie aktywizacji zawodowej	53
11. Wnioski główne	60
V. Raport z badania zadania „Zatrudnienie Wspomagane OGN. Ocena wsparcia z perspektywy trenerów/ek pracy	62
1. Wprowadzenie	62
2. Metody pracy trenerów/ek pracy	63
3. Rozpoczynanie i kończenie procesu współpracy trenera/ki pracy beneficjentem/ką	82
4. Ocena modelu Zatrudnienie Wspomagane	85
5. Analiza problemów i oczekiwanego wsparcia trenerów/ki pracy	92
6. Rekomendacje trenerów/ek pracy do modelu Zatrudnienie Wspomagane	94
7. Wnioski główne	95
VI. Raport z badania Koordynatorów/ek Regionalnych	98
1. Wprowadzenie	98
2. Metody rekrutacji osób głuchoniewidomych	98
3. Skuteczne metody rekrutacji osób głuchoniewidomych	99
4. Nieskuteczne metody rekrutacji osób głuchoniewidomych	100
5. Planowane metody rekrutacji osób głuchoniewidomych	101
6. Zidentyfikowane bariery w rekrutacji osób głuchoniewidomych	101
7. Ocena systemu rekrutacji poprzez rekruterów/ki zewnętrznych/e	103
8. Rekrutacja w województwach, w których pracują trenerzy pracy	105
9. Metody rekrutacji osób z otoczenia	106
10. Zagrożenie wskaźnika rekrutacji osób głuchoniewidomych i osób z otoczenia	107
11. Systemy zarządzania wsparciem w makroregionie	108
12. Wnioski główne	111
VII. Raport z badania jakości partnerstwa z elementami oceny zarządzania projektem	114
1. Wprowadzenie	114
2. Ocena zarządzania projektem	115
3. Ocena jakości partnerstwa	119
VIII. Wnioski główne z badania ewaluacyjnego mid-term	123



I. Wprowadzenie

Projekt „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II - Weź sprawy w swoje ręce.” znajduje się obecnie w połowie realizacji. W projekcie zostały zaplanowane dwa etapy ewaluacji: on going i ex-post. Ze względu na czas trwania projektu i jego ogólnopolski zasięg ewaluatorki zatrudnione w projekcie: Magdalena Kocejko- TPG, Jagoda Mrzygłocka-Chojnacka- PFRON, zdecydowały o przeprowadzeniu ewaluacji mid-term. Badanie to konieczne jest dla zachowania spójności podejmowanych działań i dobrych praktyk w zakresie monitoringu i ewaluacji. Jego zakres wykracza poza działania realizowane w ramach ewaluacji bieżącej.

Obszary, których dotyczy ewaluacja mid-term wynikają z założeń projektu, a ich zakres koncentruje wokół:

- budowy modelu Zatrudnienia Wspomaganego. W tym celu przebadani/e zostali zarówno Trenerzy/ki Pracy (aby wyodrębnić główne modele pracy) oraz osoby głuchoniewidome (OGN) objęte tym rodzajem wsparcia (aby zweryfikować model, zbadać poziom oczekiwań i ich realizacji).
- stopnia realizacji wskaźników miękkich założonych w projekcie, aby uzupełnić dane zbierane w trakcie ewaluacji bieżącej. W tym celu przebadane zostały osoby głuchoniewidome zrekrutowane do projektu.
- zidentyfikowania aktualnego i potencjalnego zagrożenia dla realizacji wskaźnika rekrutacji beneficjentów/ek ostatecznych. W tym celu przebadane/i zostaną Koordynatorzy/ki Regionalni/e.
- oceny metod zarządzania projektem wraz z elementami oceny jakości partnerstwa. W tym celu przebadani/e zostali/ły członkowie/inie Komitetu Sterującego oraz kadra zarządzająca projektem (w tym Koordynatorzy/ki Regionalni/e).



W badaniu ewaluacyjnym zastosowane zostały następujące metody badawcze:

- analiza danych zastanych
- kwestionariusz ankiety i kwestionariusz wywiadu

W celu zapewnienia jak największej różnorodności opinii i perspektyw respondentów/ek narzędzia badawcze zostały rozdystrybuowane drogą elektroniczną i tradycyjną. Z racji na specyfikę grupy podlegającej badaniu kwestionariusze ankiet dostosowane zostały do potrzeb i możliwości OGN. Proces ten zakładał konsultacje z centralną specjalistką ds. rehabilitacji (dostosowanie narzędzia do osób posługujących się językiem migowym), a także z osobą korzystającą z komputerowych programów czytających dla osób niewidomych. Zaangażowana była w niego także osoba głuchoniewidoma, co stanowiło procedurę odpowiadającą pilotażowi narzędzia.



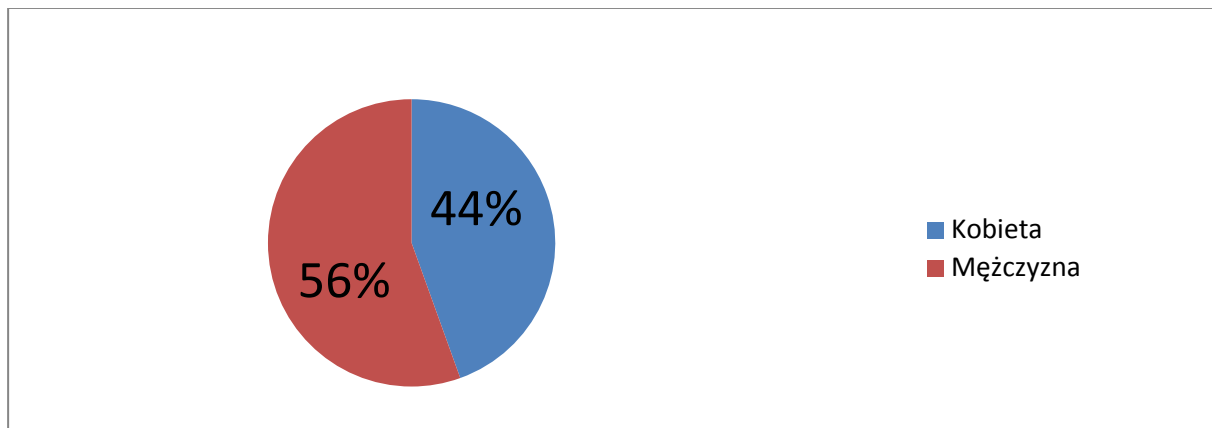
II. Raport monitoringowy z realizacji projektu. Stan realizacji na koniec września 2011.

1. Rekrutacja osób głuchoniewidomych i otoczenia

1.1 Osoby głuchoniewidome w projekcie

W projekcie ma wziąć udział 600 osób głuchoniewidomych. W okresie od czerwca 2010 do września 2011 zrekrutowano 418 osób. Wskaźnik rekrutacji osób głuchoniewidomych zrealizowany jest w 69%. Większość z nich stanowią mężczyźni (232 osoby, 56%). Szczegółowy podział ze względu na płeć przedstawia poniższy wykres:

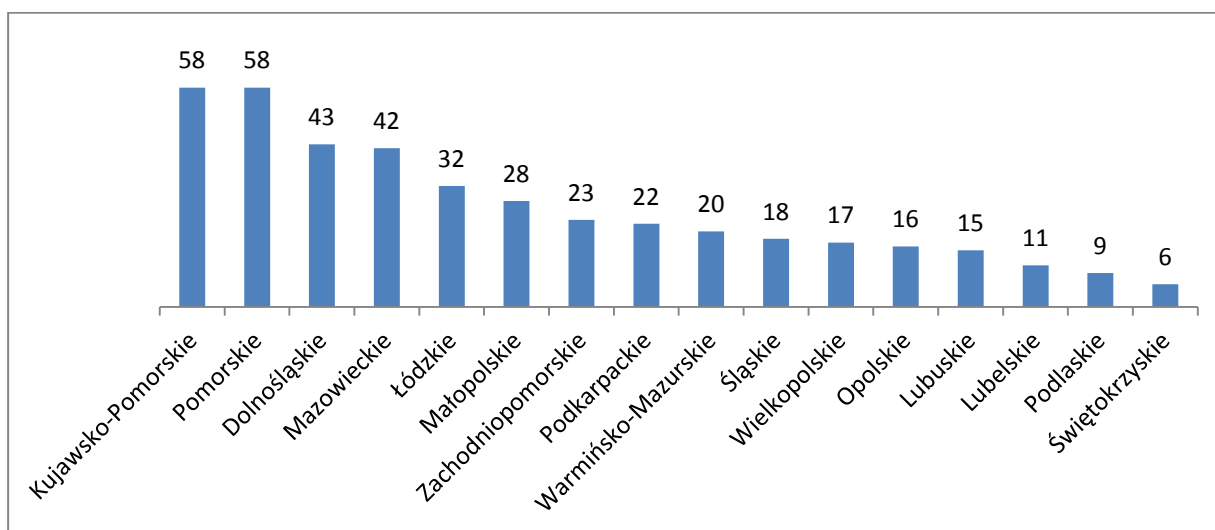
wykres 1. Podział beneficjentów/ek- OGN ze względu na płeć



Większość osób głuchoniewidomych, które biorą udział w projekcie, to mieszkańcy miast (aż 66%, czyli 275 osób). W sumie w skali kraju do projektu zrekrutowano osoby ze wszystkich 16 województw, i aż ze 151 powiatów i 223 miejscowości. Najwięcej osób zrekrutowano w województwach: pomorskim i kujawsko-pomorskim. Najmniej w: podlaskim i świętokrzyskim. W większości województw zrekrutowano więcej mężczyzn niż kobiet, wyjątek stanowi województwo mazowieckie (23 kobiety, 19 mężczyzn) i podkarpackie (12 kobiet, 10 mężczyzn). Szczegółowy podział ze względu na województwa prezentuje poniższy wykres:

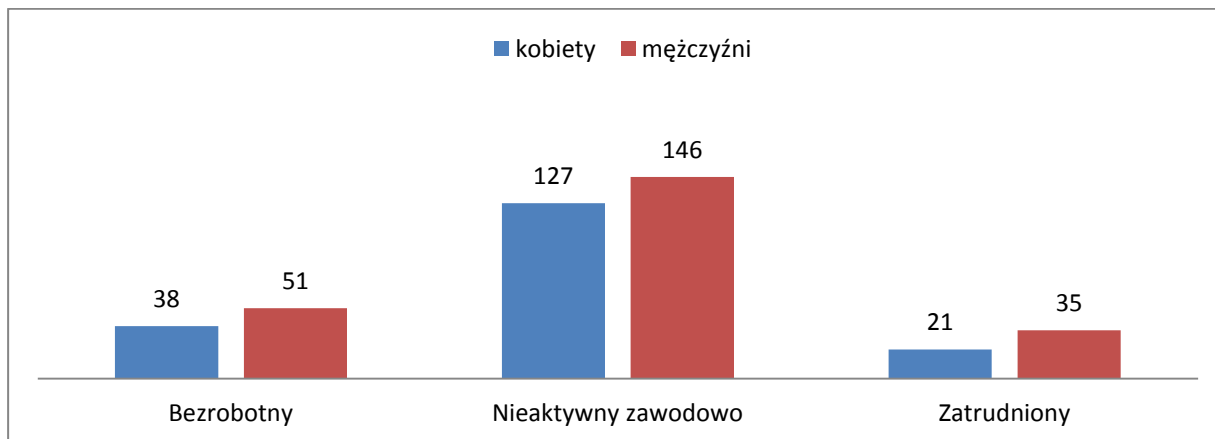


wykras 2. Podział beneficjentów/ek- OGN ze względu na województwa



Większość osób biorących udział w projekcie to osoby nieaktywne zawodowo (273 osoby). W drugiej kolejności osoby bezrobotne (89 osób). Wśród osób, które przystąpiły do projektu najmniej było pracujących (56 osób). Szczegółowy podział prezentuje poniższy wykres:

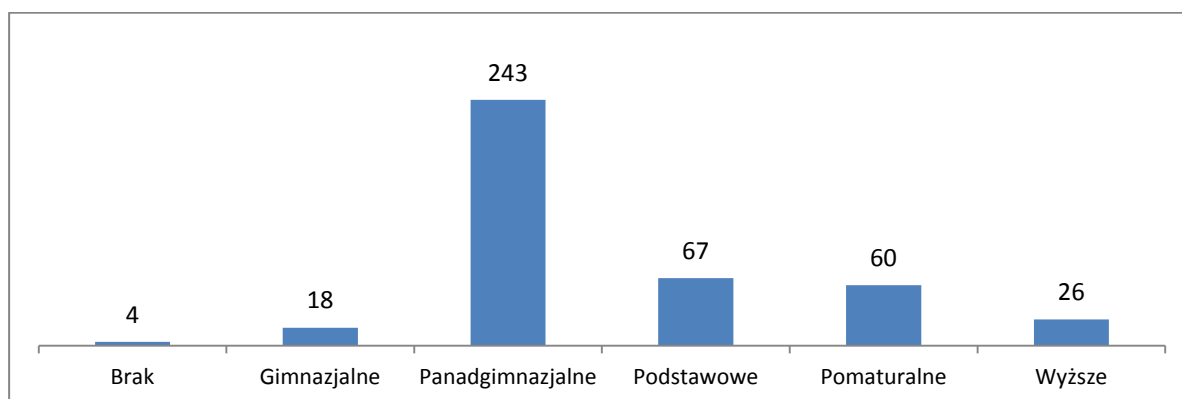
wykras 3. Podział beneficjentów/ek- OGN ze względu na aktywność zawodową



Osoby głuchoniewidome, biorące udział w projekcie legitymują się przede wszystkim wykształceniem ponadgimnazjalnym. W tej grupie dominują kobiety: aż 36% kobiet ma takie wykształcenie, stanowią one 66% osób z wykształceniem ponadgimnazjalnym w projekcie).

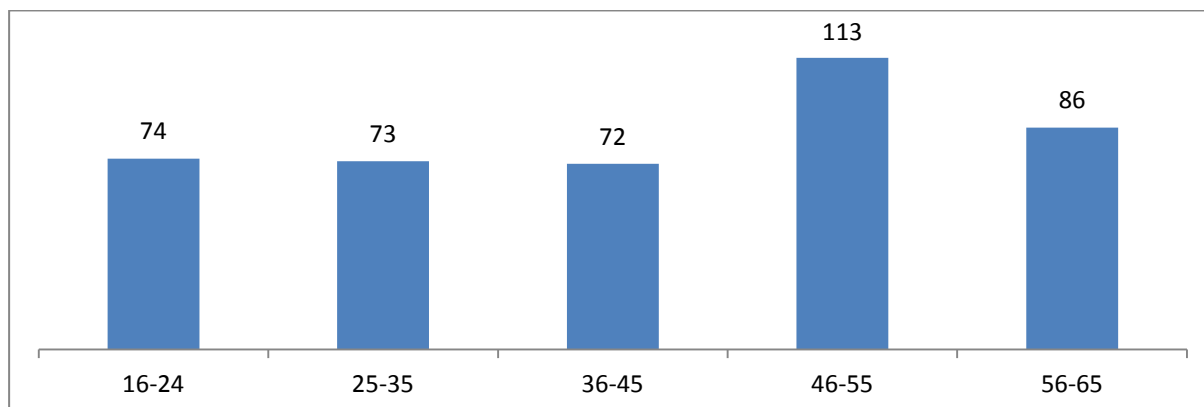


wykras 4. Podział beneficjentów/ek-OGN ze względu na wykształcenie



W projekcie biorą udział przedstawiciele wszystkich grup wiekowych w przedziale 16-65. Najwięcej jest osób w wieku 46-55. Szczegółowy podział prezentuje poniższy wykres:

wykras 5. Podział beneficjentów/ek ze względu na wiek

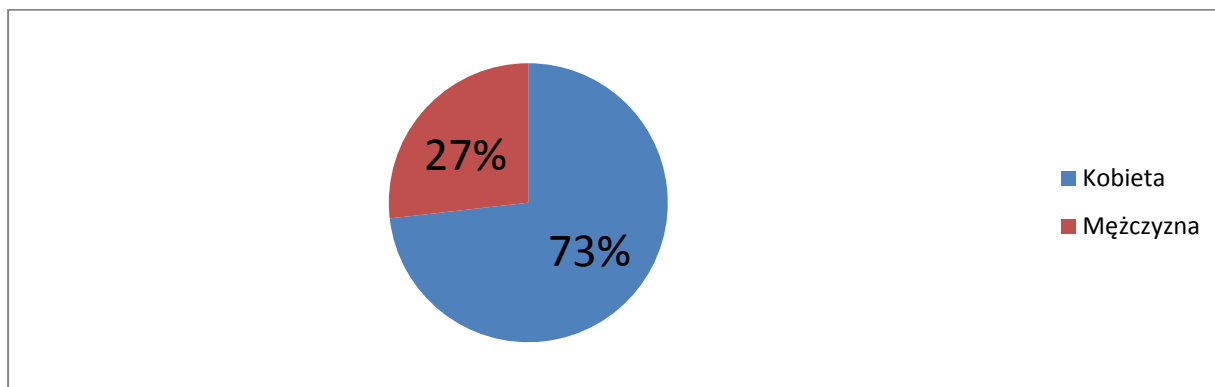


1.2. Osoby z otoczenia osób głuchoniewidomych

W projekcie ma wziąć udział 600 osób z otoczenia. W okresie od czerwca 2010 do września 2011 zrekrutowano 306 osób. Realizacja wskaźnika kształtuje się zatem na poziomie 51%. Wśród osób z otoczenia w znacznym stopniu przeważają kobiety, które stanowią aż 73% (224 osoby). Szczegółowo dane te prezentuje poniższy wykres:

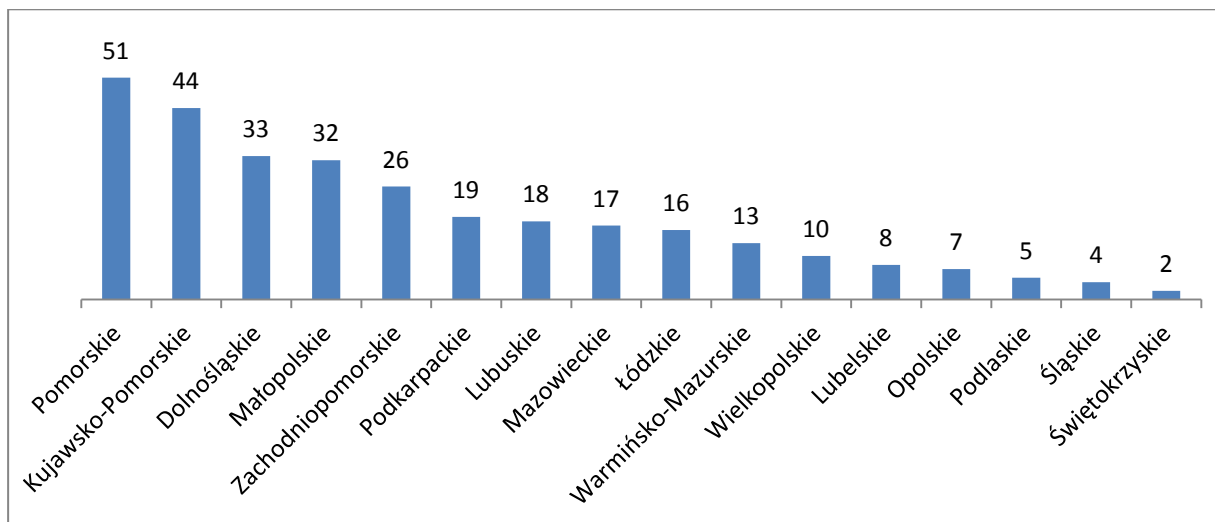


wykras 6. Podział beneficjentów/ek- otoczenia OGN ze względu na płeć



Większość osób z otoczenia, które biorą udział w projekcie to mieszkańcy miast. Stanowią oni 66% beneficjentów/ek. Zrekrutowano osoby w 95 powiatach i 137 miejscowościach. Najwięcej- w województwach pomorskim i kujawsko-pomorskim. Najmniej- w śląskim i świętokrzyskim. We wszystkich województwach dominują kobiety. Szczegółowe dane przedstawia poniższy wykres:

wykras 7. Podział beneficjentów/ek- otoczenia OGN ze względu na województwa

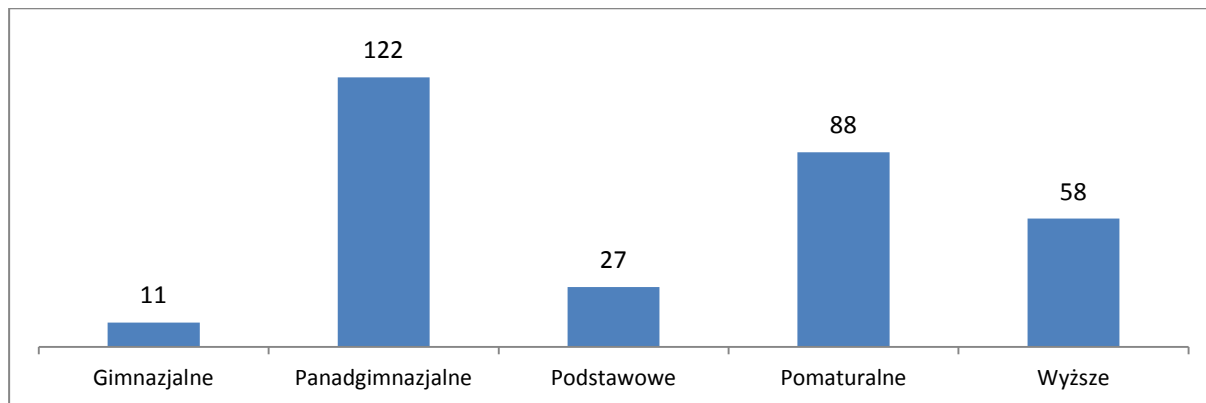


Podział ze względu na status na rynku pracy ma charakter równoważny- 50% uczestników/ek z otoczenia to osoby zatrudnione, pozostałe zaś to osoby bezrobotne lub nieaktywne zawodowo, z przewagą tych drugich.



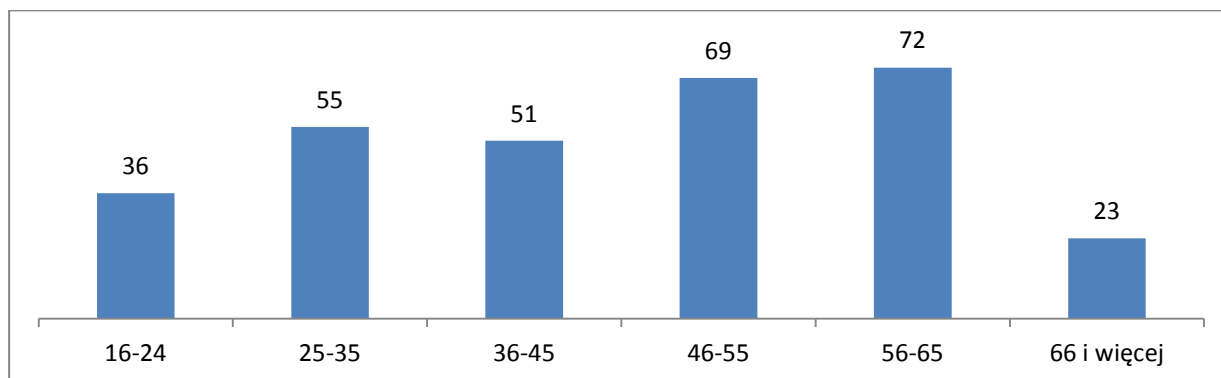
Większość uczestników/ek z otoczenia OGN legitymuje się wykształceniem ponadgimnazjalnym. Kolejna grupa to osoby z wykształceniem pomaturalnym. Najmniej jest osób z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym.

wykras 8. Podział beneficjentów/ek- otoczenia OGN ze względu na wykształcenie



Beneficjenci/tki z otoczenia OGN to w większości osoby w wieku 46-65. Sporą grupę stanowią też osoby do 35 roku życia. Szczegółowy podział prezentuje poniższy wykres:

wykras 9. Podział beneficjentów/ek- otoczenia OGN ze względu na wiek



2. Zatrudnienie, staż i kontynuacja nauki

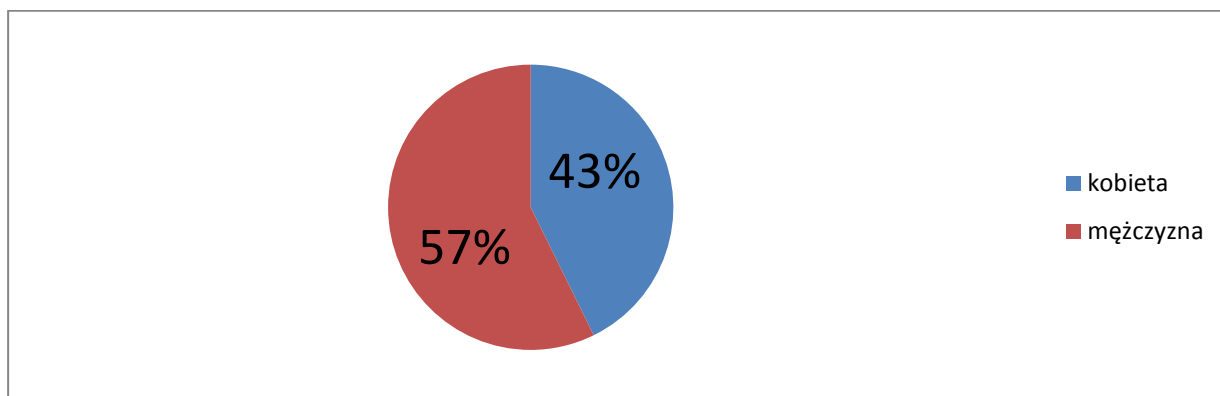
2.1 Wskaźnik zatrudnienia

Rezultatem projektu miała być pomoc w znalezieniu zatrudnienia dla 90 osób. W okresie od



czerwca 2010 do końca września 2011 zatrudnienie podjęło 98 osób. Oznacza to, że wskaźnik został zrealizowany w 122,5%.

wykres 10. Zatrudnienie beneficjentów/ek- OGN- podział ze względu na płeć

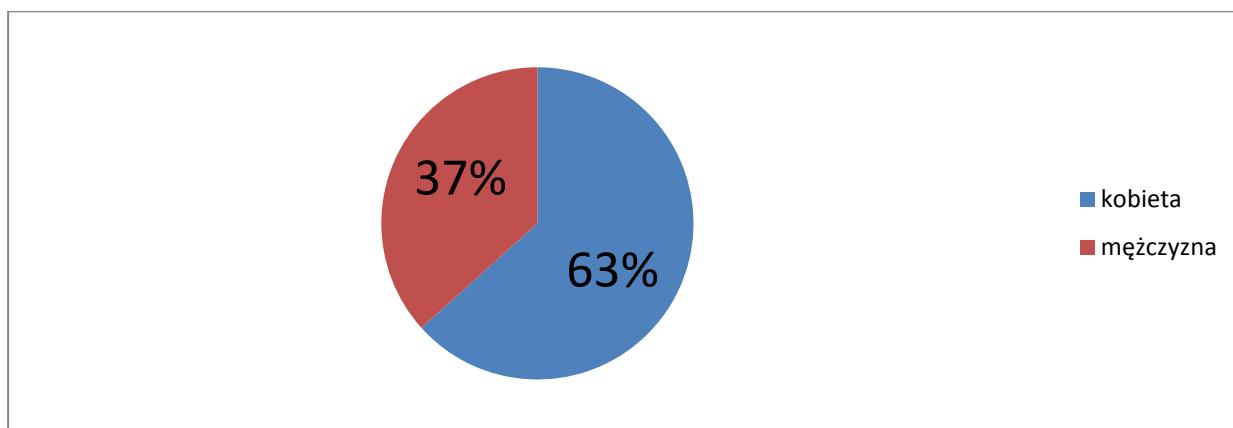


Osoby te pracują głównie na otwartym rynku pracy.

2.2 Wskaźnik stażu

W ramach projektu 80 osób powinno rozpocząć staż zawodowy. Do końca września 2011 staż rozpoczęło 30 osób. Stopień realizacji wskaźnika wynosi zatem 33%.

wykres 11. Staże beneficjentów/ek- OGN- podział ze względu na płeć

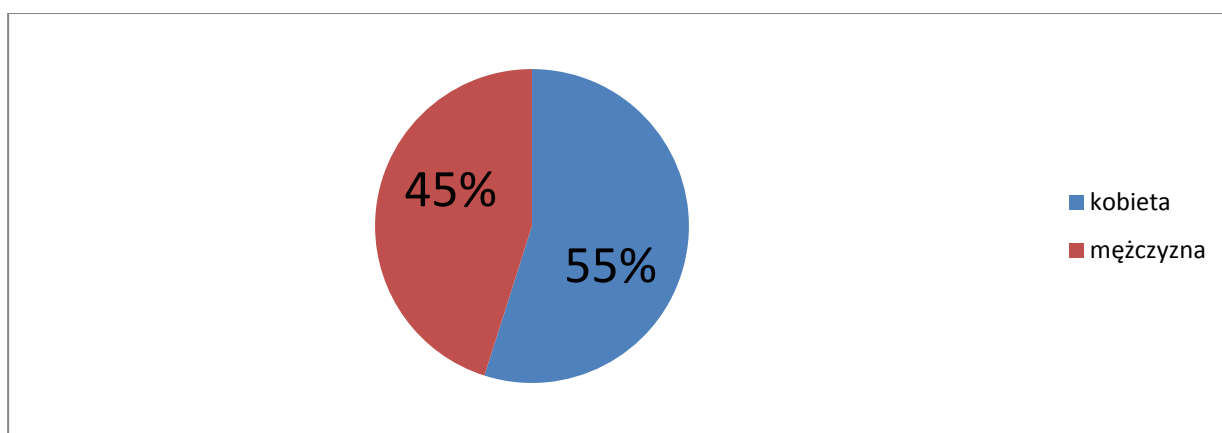




2.3 Wskaźnik kontynuacji nauki

W ramach projektu 160 osób powinno kontynuować naukę. Do tej pory wskaźnik ten wykazano dla 52 osób. Oznacza to, że stopień realizacji wskaźnika kształtuje się na poziomie 32,5%. Doksztalają się głównie kobiety (28), jednak różnice w podziale na płeć nie są bardzo duże. Szczegółowo prezentuje to poniższy wykres:

wykres 12. Kontynuacja nauki- podział beneficjentów/ek- OGN ze względu na płeć



3. Wsparcie w projekcie

3.1 Wsparcie indywidualne w regionie

W ramach projektu realizowane jest następujące wsparcie indywidualne:

- spotkania z instruktorem/ką rehabilitacji
- spotkania z trenerem/ką motywacji
- spotkania z doradcą/czynią ds. ścieżki kariery
- spotkania z doradcą/czynią ds. uprawnień
- spotkania z doradcą/czynią ds. sprzętu

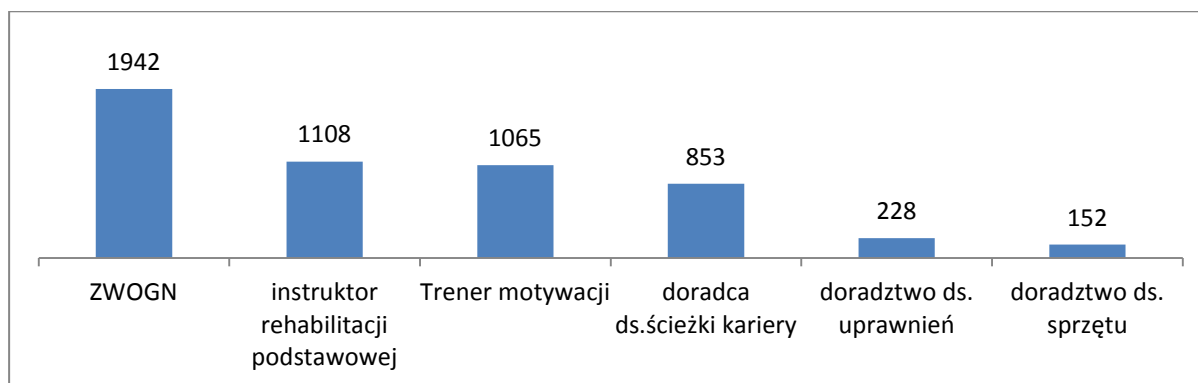
Ponadto 10 Trenerów Pracy w całej Polsce spotyka się z osobami głuchoniewidomymi w ramach zadania zatrudnienie wspomagane osób głuchoniewidomych (ZWOGN).



Wsparciem indywidualnym objęte są wszystkie osoby głuchoniewidome uczestniczące w projekcie.

Od czerwca 2010 do końca września 2011 odbyło się 5348 spotkań indywidualnych. Najczęściej uczestnicy/zki spotykają się z Trenerami/kami Pracy. Spośród pozostałych form wsparcia dominują trener/ka motywacji i instruktor/ka rehabilitacji podstawowej. Szczegółową ilość spotkań w poszczególnych kategoriach pokazuje poniższy wykres:

wykr. 13. Ilość spotkań w poszczególnych kategoriach wsparcia



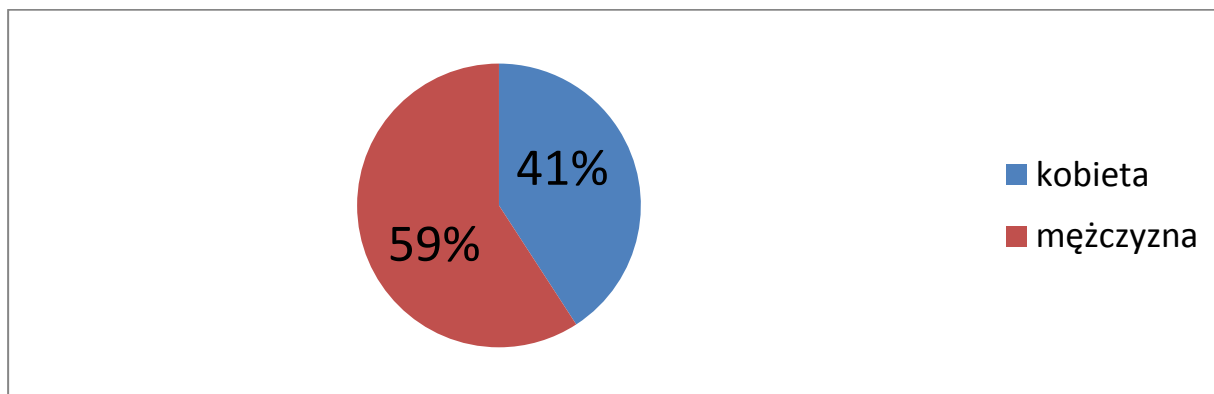
Różnice w ilości spotkań wynikają przede wszystkim z wartości zaplanowanych w budżecie.

3.2 Warsztaty aktywizacji zawodowej

W warsztatach aktywizacji zawodowej ma wziąć udział 240 osób. Do końca września 2011 roku odbyło się 6 warsztatów, w których wzięło udział 120 osób. Realizacja założonego wskaźnika wynosi zatem 50%. W warsztatach biorą udział głównie mężczyźni (59%). Najwięcej uczestników pochodziło z województwa kujawsko-pomorskiego (24), najmniej zaś z wielkopolskiego i podlaskiego (po 1 osobie). Podział na płeć prezentuje poniższy wykres:



wykras 14. Uczestnictwo beneficjentów/ek- OGN w warsztatach- podział ze względu na płeć



W czasie warsztatów uczestnicy biorą udział w zajęciach z psychoedukacji, autoprezentacji i wizażu, a także w szkoleniu tematycznym- do tej pory na każdych warsztatach było to szkolenie komputerowe.

3.3. Szkolenia zawodowe i dofinansowanie do szkoleń indywidualnych

Do końca września 2011 zorganizowano jedno szkolenie zawodowe. Wzięło w nim udział 10 osób. Stopień realizacji wskaźnika założonego we wniosku o dofinansowanie w tym zakresie wynosi 20%. Planowane są kolejne 4 szkolenia. Wybór tematów kolejnych szkoleń poprzedzony został analizą potrzeb beneficjentów/ek.

Zorganizowane szkolenie trwało 50 godzin i dotyczyło florystyki. Wzięło w nim udział 8 kobiet i 2 mężczyzn.

10 osób otrzymało dofinansowanie do szkoleń indywidualnych. Były to w większości kobiety (8).

3.4. Zatrudnienie Wspomagane osób głuchoniewidomych

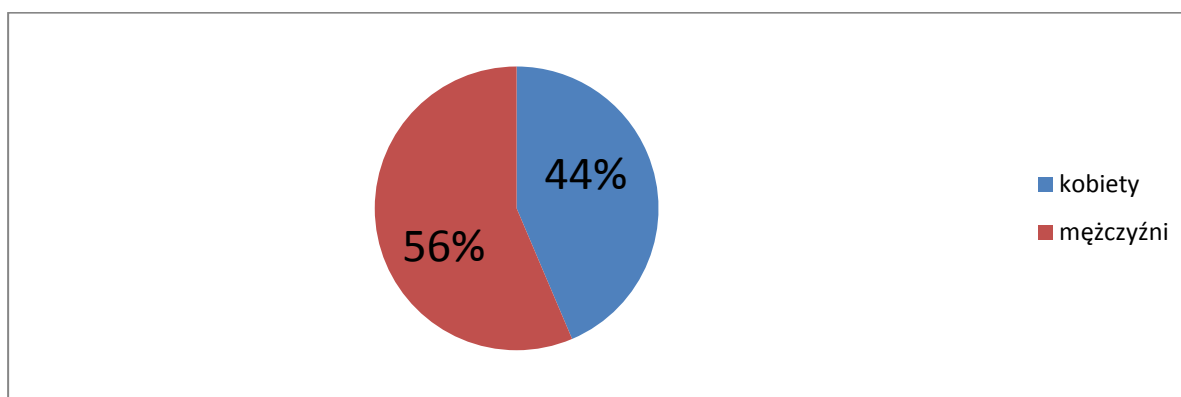
Zatrudnienie Wspomagane osób głuchoniewidomych jest jednym z głównych działań projektu. Realizowane jest przez 10 trenerów/ek pracy zatrudnionych w całej Polsce. Od



sierpnia 2010 do końca września 2011 172 osoby głuchoniewidome rozpoczęły pracę z trenerem/ką Pracy. Większość z tych osób, bo aż 97 to mężczyźni.

Szczegółowo prezentuje to poniższy wykres:

wykres 15. Zatrudnienie Wspomagane- podział beneficjentów/ek ze względu na płeć



Trenerzy/ki pracy pracują z osobami głuchoniewidomymi przede wszystkim bezpośrednio. Zdarza się jednak wsparcie zdalne- rozmowy telefoniczne, konsultacje przez skype. Wsparcie zdalne monitorowane jest od maja 2011 roku. Od tego czasu odbyło się 155 takich „spotkań”.

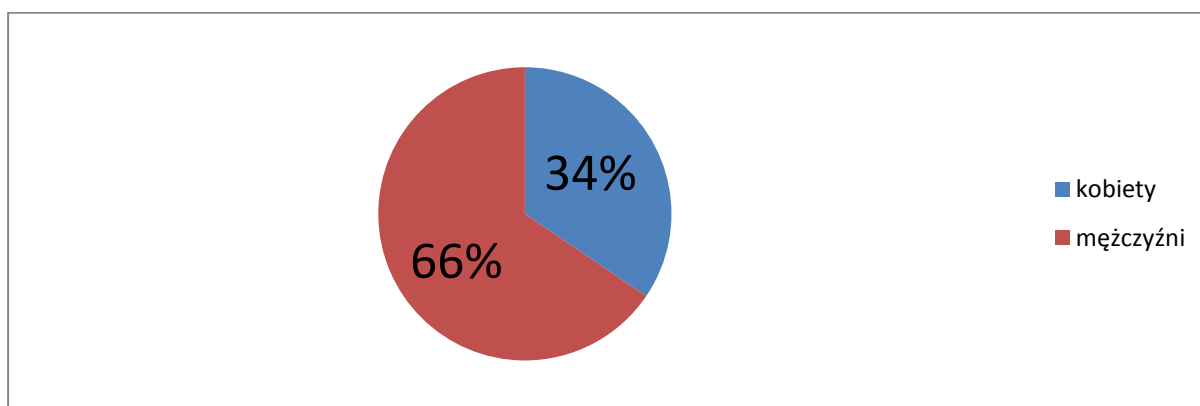
3.5 Dofinansowanie do sprzętu niwelującego ograniczenia funkcjonalne

W projekcie założono, iż 50 osób zostanie wyposażonych w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne. Do końca września 2011 roku sprzęt przyznano 58 osobom głuchoniewidomym. Oznacza to, że wskaźnik zrealizowany jest na poziomie 116%.

Sprzęt częściej przyznawany jest mężczyznom (38 osób, co daje w sumie 65%). Szczegółowo dane w podziale na płeć przedstawia poniższy wykres:



wykras 16. Dofinansowanie do sprzętu- podział beneficjentów ze względu na płeć



Wśród zakupionego sprzętu można wymienić między innymi: aparaty słuchowe, okulary, lupy powiększające, specjalistyczne oprogramowanie powiększające, powiększająco mówiące, telefony komórkowe i programy specjalistyczne do telefonów, sprzęt komputerowy taki jak komputery stacjonarne, laptopy itd.

3.6 Wsparcie dla otoczenia osób głuchoniewidomych

W ramach projektu zaplanowano jedno i dwudniowe spotkania dla otoczenia. W spotkaniach 1-dniowych wzięło do tej pory udział 87 osób. W spotkaniach 2-dniowych wzięły udział 63 osoby. Ponadto osoby z otoczenia mogą korzystać ze wsparcia indywidualnego w projekcie. Do tej pory odbyły się 183 takie spotkanie. Osoby z otoczenia spotykają się głównie z Instruktorem/ką rehabilitacji (83 spotkania), w dalszej kolejności spotykano się z Trenerem/ką motywacji (60 spotkań) i doradcą/zynią ds. rozwoju zawodowego (38 spotkań).



III. Raport z badania beneficjentów/ek- OGN

1. Wprowadzenie

Konieczność przebadania OGN zrekrutowanych dotychczas jako beneficjenci/cki projektu wynikała z potrzeby rozpoznania płaszczyzn:

- które w trakcie ewaluacji bieżącej nie stanowią przedmiotu zainteresowania
- oraz tych, które traktowane są jedynie jako wątki poboczne w jej ramach.

W tym celu wyodrębniono z populacji beneficjentów/ek- OGN próbę badawczą. Skonstruowana została ona w sposób celowy, z zachowaniem proporcji w podziale na makroregiony, płeć oraz różne rodzaje niepełnosprawności. Gwarantowało to różnorodność poglądów i treści wyrażanych w badaniu.

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą ankiety, dostarczanej OGN przez Koordynatorów/ki Regionalnych/e osobiście lub drogą mailową. W sumie przebadano 82 OGN. Badanie zostało zrealizowane w dniach 27 maja-17 czerwca 2011.

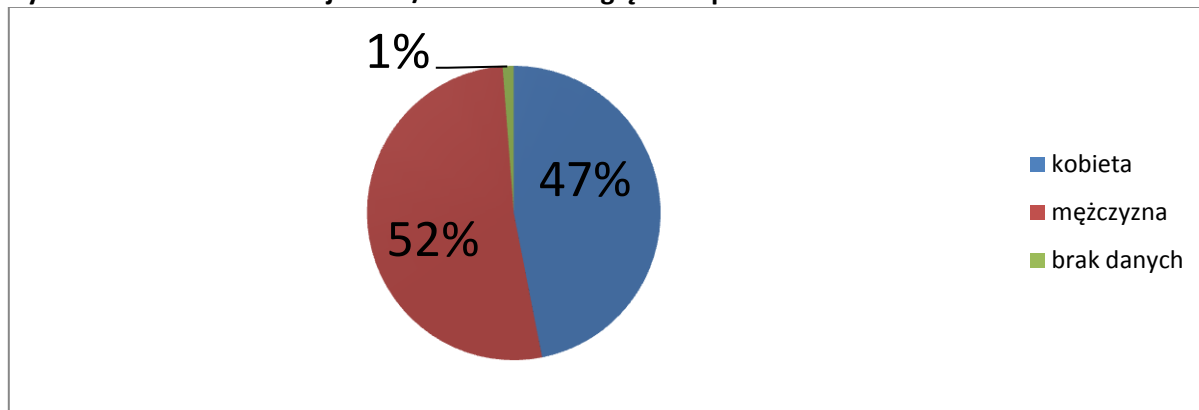
2. Beneficjenci/cki- OGN- podstawowe charakterystyki badanych

Próbę badawczą stanowiły 82 osoby OGN.

- Najistotniejszym z czynników warunkujących jej konstrukcję, wynikających z polityki równości płci założonej w projekcie, było uwzględnienie równomiernego rozkładu liczby kobiet i mężczyzn.

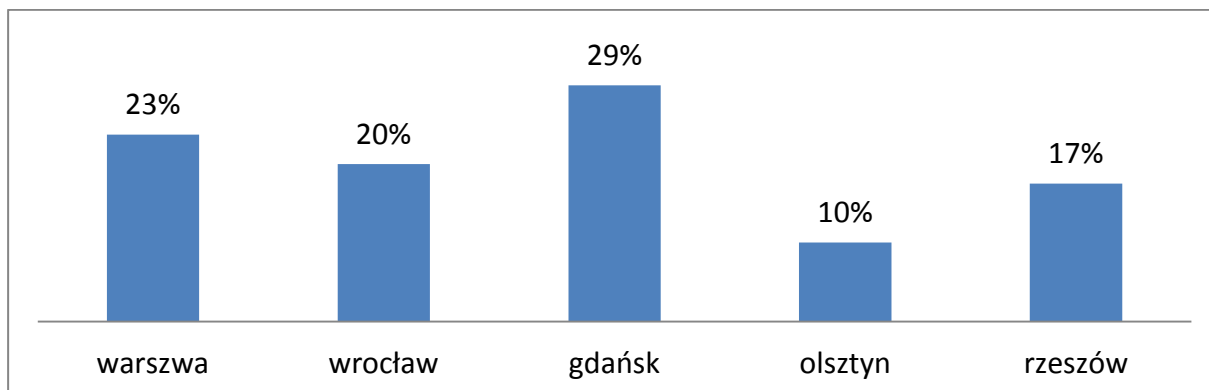


wykras 17. Podział beneficjentów/ek- OGN ze względu na płeć



- Kolejnym z czynników była próba uwzględnienia równomiernego rozkładu beneficjentów/ek rekrutowanych do projektu na poziomie makroregionów.

wykras 18. Podział beneficjentów/ek- OGN- ze względu na makroregion

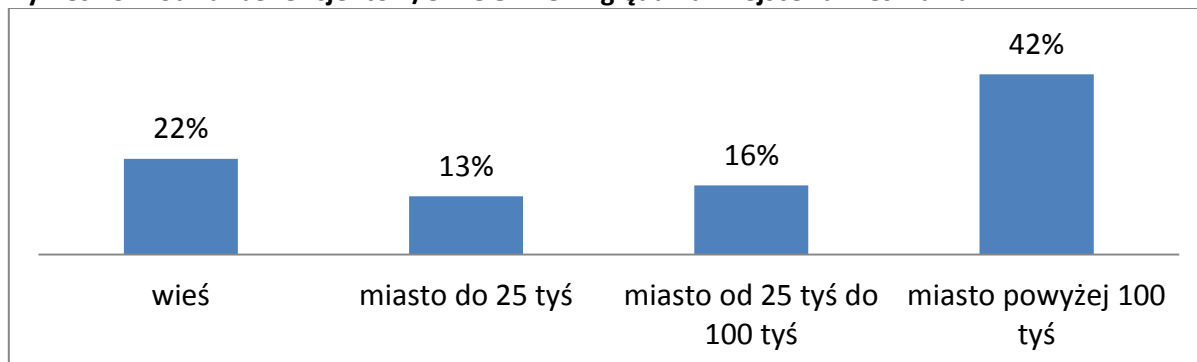


Większość z przebadanych beneficjentów/ek- OGN stanowili/ły mieszkańcy/nki miast, ze znaczną przewagą miast powyżej 100 tysięcy mieszkańców, a zatem tych, w których usytuowane są siedziby makroregionów oraz tych, w których działają trenerzy/ki pracy. Należy zauważyć, iż aż 22% badanych to mieszkańcy/nki wsi, co stanowiło istotny element konstruowania próby badawczej, tak, by możliwe było przyjrzenie się różnorodnym beneficjentom/kom uczestniczącym w projekcie. Pamiętać w tym kontekście należy, iż próba



badawcza nie odzwierciedla populacji beneficjentów projektu.

wykr. 19. Podział beneficjentów/ek- OGN ze względu na miejsce zamieszkania



3. Wsparcie w projekcie

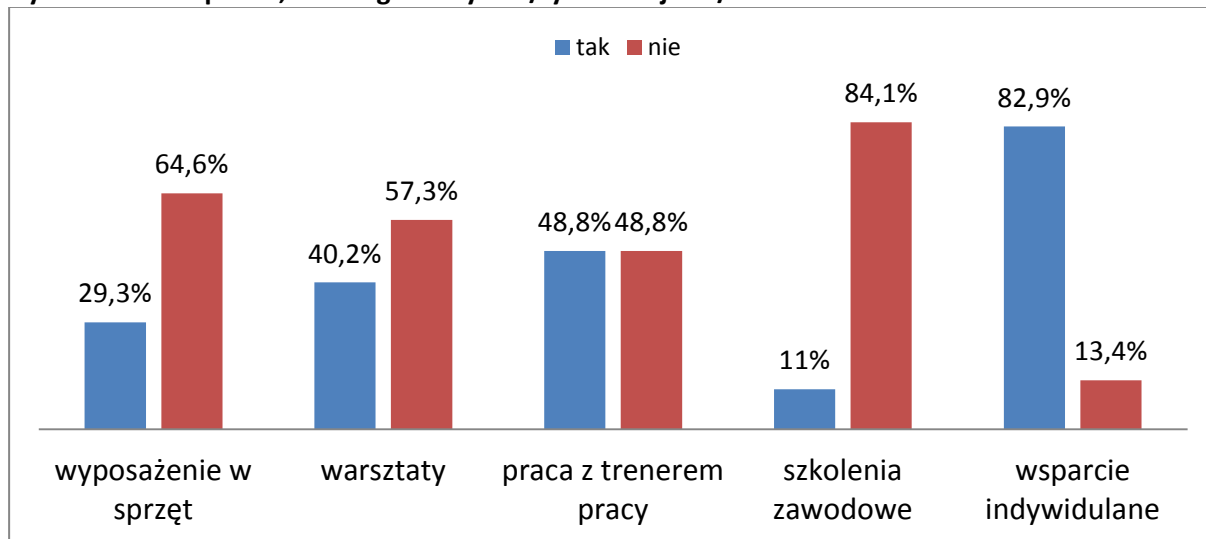
Beneficjenci/tki w każdym z makroregionów mogli/ły skorzystać z następujących rodzajów wsparcia:

1. Wyposażenie w sprzęt rehabilitacyjny niwelujący ograniczenia funkcjonalne
2. Warsztaty aktywizacji zawodowej
3. Wsparcie trenera/ki pracy w ramach zadania Zatrudnienie Wspomagane OGN
4. Szkolenia zawodowe
5. Wsparcie indywidualne- rozumiane tu jako indywidualne wsparcie: instruktorów/ek rehabilitacji podstawowej, trenera/ki motywacji, specjalistów/ek w zakresie: rozwoju zawodowego, uprawnień, sprzętu rehabilitacyjnego, tłumaczy/ek języka migowego i tłumaczy/ek przewodników

Poniższy wykres przedstawia procentowy udział różnych rodzajów wsparcia, w jaki dotychczas stał się udziałem beneficjentów/ek.



wykras 20. % wsparcia, z którego korzystali/ły beneficjenci/tki- OGN



Najwięcej beneficjentów/ek skorzystało/ła z wsparcia indywidualnego. Warunkowane jest faktem, iż ten rodzaj wsparcia jest pierwszym z elementów projektu, w jakim uczestniczą. Jest także najszerszą i najbardziej różnorodną kategorią wsparcia. Podkreślić w tym kontekście należy fakt, iż odsetek osób nie korzystających dotychczas z tego rodzaju wsparcia nie jest niepokojący. W znacznej mierze dotyczy on osób, które dopiero zostały zrekrutowane do projektu, a zatem nie miały szans skorzystać z tego rodzaju wsparcia, bądź nie są jeszcze na tyle zaznajomione z pojęciami stosowanymi w projekcie, by umiejętnie przypisać działania, w których brały udział, wyróżnionym kategoriom.

Znaczący ze względu na cel główny projektu, a zatem aktywizację zawodową OGN, jest wskaźnik dotyczący wsparcia trenera/ki pracy. Prawie połowa badanych skorzystała z tego rodzaju wsparcia, co uzasadnia adekwatność tego narzędzia jako głównego elementu aktywizacji zawodowej OGN. Co więcej, jak pokazuje poniższy wykres, wysoki odsetek deklaracji chęci uzyskania wsparcia w postaci pracy z trenerem/kom pracy, można interpretować w kategoriach zadowolenia beneficjentów/ek z możliwości skorzystania z tej formy kompleksowej pomocy. Można także przypuszczać, iż beneficjenci/tki wysoko oceniają ten rodzaj wsparcia. Wielu/e z nich pisze, iż oczekuje pracy z trenerem pracy:

„obecnie mam indywidualne zajęcia z doradcą zawodowym i z utęsknieniem oczekuje na

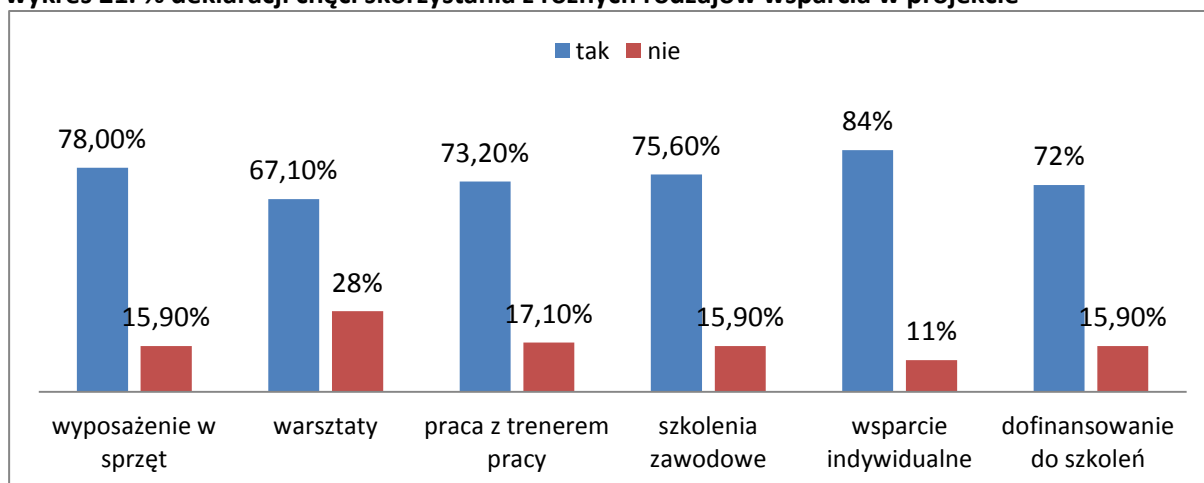


trenera pracy” (28/1).

Z pewnością wpływ na ten fakt ma zrealizowanie wskaźnika „zatrudnienie” już w połowie trwania projektu. Pokazuje to beneficjentom/ kom (nawet jeśli nie są świadomi/e, iż wskaźnik został zrealizowany, to wiedzą, iż dzięki uczestnictwu w projekcie część OGN znalazła zatrudnienie), iż działania w ramach tego procesu przynoszą wymierne i oczekiwane efekty.

Respondenci/ tki w ramach badania poproszeni/e zostali/ły również o wskazanie własnych preferencji odnośnie rodzajów wsparcia, z którego chcieliby/ ałyby skorzystać jeszcze w projekcie.

wykras 21. % deklaracji chęci skorzystania z różnych rodzajów wsparcia w projekcie



Najwięcej beneficjentów/ ek deklarowało/ a, iż w dalszym ciągu chciałoby/ aby korzystać z wsparcia indywidualnego. Ten rodzaj wsparcia wskazywany był również często jako jedno z działań dających beneficjentom/ kom dotychczas najwięcej satysfakcji. Wskazywali/ ły oni/ one przede wszystkim na efektywność pracy z trenerem/ ką motywacji, specjalistą/ tką ds. doradztwa zawodowego oraz prawnikiem/ czką, jako na te z elementów, które z znacznym stopniem pozwoliły na zwiększenie ich kompetencji inter i intrapersonalnych.

Znaczny odsetek wskazań dotyczących chęci otrzymania wsparcia w postaci dostarczenia sprzętu niwelującego ich ograniczenia funkcjonalne, nie jest zaskakującym. Ten rodzaj



pomocy stanowi dla beneficjentów/ek wymierną formę wsparcia, pozwalającą na poprawę jakości ich codziennego funkcjonowania.

Trzecia, co do częstości wskazań, forma wsparcia- szkolenia zawodowe, wydaje się być kluczową dla tego etapu funkcjonowania projektu. Beneficjenci/cki deklarują chęć podniesienia własnych kompetencji zawodowych, zarówno w oczekiwaniu na uczynienie z nich atutu w procesie poszukiwania pracy, jak i w procesie utrzymania jej. Ponadto niewielu/e beneficjentów/ek dotychczas skorzystało/a z tej formy wsparcia, a zatem można domniemywać, iż oczekują jej realizacji. Podobnie prezentuje się kwestia dofinansowania do szkoleń indywidualnych.

Najniższy odsetek wskazań dotyczy chęci uczestnictwa w warsztatach. Wynika to z faktu, iż ponad 40% beneficjentów/ek rekrutowanych do projektu, skorzystała z tej formy wsparcia. Znaczna część też uzasadnia swoją niechęć do uczestnictwa w warsztatach aktualnym zatrudnieniem, czyli pośrednio brakiem czasu na korzystanie z tej formy aktywności:

„na razie o tym nie myślę, ponieważ pracuję zawodowo” (78/J);

„w tej chwili nie mogę pojechać na warsztaty, ponieważ znalazłam w tym roku z pomocą rehabilitanta pracę, aby się wykazać powinnam być dyspozycyjna” (35/J).

W kontekście powyższych danych, oraz usamodzielnienia beneficjentów/ek jako istotnego elementu ich aktywizacji zarówno zawodowej, jak i społecznej, obligowani/ne są oni/one do samodzielnego starania się o wsparcie przewidziane dla nich w projekcie. Celem weryfikacji tego założenia beneficjenci/cki zostali/ły poproszeni/e o wskazanie czynności, jakie wykonują by uzyskać wsparcie. Ten element badania, pośrednio także pokazuje, jak beneficjenci/cki „poruszają” się w projekcie, na ile zaznajomieni/ne są z charakterystycznymi dla niego procedurami.



wykras 22. Deklaracje działań w celu otrzymania wsparcia



Ponad połowa beneficjentów/ek utrzymuje bezpośredni kontakt ze specjalistami/tkami, najczęściej telefoniczny (w tym sms'owy) lub mailowy. Co szósty/a w celu otrzymania wsparcia kontaktuje się z koordynatorem/kom regionalnym/om. Beneficjenci/cki zaznaczają jednak, iż ta forma zarezerwowana jest dla rozpoczęcia procesu korzystania z dane wsparcie (np. umówienie się ze specjalistą/tką pierwszy raz):

„po pierwszym kontakcie ze specjalistą np. specjalistą ds. sprzętu- to już bezpośrednio do niego” (48/I);

„zgłaszam się do koordynatora projektu lub gdy praca trwa już dłużej, dzwonię bezpośrednio do specjalisty” (52/I) lub skorzystania z wsparcia organizowanego na poziomie centralnym, jak warsztaty aktywizacji zawodowej:

„przyszłam do biura, uzupełniłam razem z koordynatorką wnioski i wysłałam do Warszawy” (61/J).

4. Subiektywna ocena efektów projektu

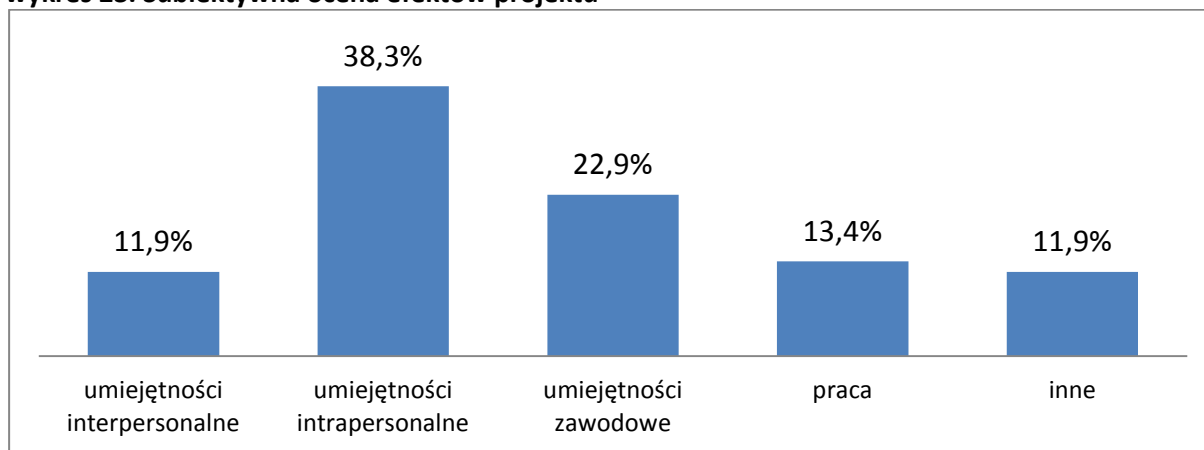
W prowadzonym badaniu istotnym elementem poznania założonym przez ewaluatorki była subiektywna ocena efektów projektu. W tym celu beneficjenci/cki zostali/ły poproszeni/ne o wymienienie 3 najważniejszych rzeczy, których dotychczas nauczyli/ły się uczestnicząc w projekcie. Uzyskane odpowiedzi zostały podzielone na 5 kategorii, obejmujących następujące



zagadnienia:

1. Umiejętności interpersonalne: praca w grupie, rozumienie innych, rozumienie potrzeb innych, pomaganie innym, otwartość w kontaktach z innymi
2. Umiejętności intrapersonalne: motywacja do pracy nad sobą, samoświadomość, praca nad własnym wyglądem, wizaż, jak dobrze wyglądać, świadomość własnych praw, sposób prezentacji własnej osoby, wiara w siebie, pewność siebie, bardziej akceptuję własną/swoją niepełnosprawność, podejmowanie wyzwań, samodzielnych decyzji, asertywności
3. Umiejętności zawodowe: obsługa komputera i internetu, programów Pakietu Office, florystyka,
4. Praca: dokumenty aplikacyjne, poruszanie się po rynku pracy, rozmowy z pracodawcą, praca jako wartość, zadania na stanowisku pracy, z moją/taką niepełnosprawnością mogę pracować, zakładanie firmy
5. Inne: orientacja przestrzenna, czynności dnia codziennego, poznałem dużo nowych słów, poznałem nowe znaki języka migowego

wykras 23. Subiektywna ocena efektów projektu



Jak widać na powyższym wykresie, najistotniejszy obszar poznania beneficjentów/ek związany jest z szeroko rozumianą pracą nad sobą, co jest istotne dla nabywania dalszych kompetencji społecznych i zawodowych. Co ważne, wśród elementów wymienianych przez



OGN duże znaczenie przypisywane jest obszarom odpowiadającym celowi projektu, a mianowicie aktywizacji zawodowej i podniesieniu kompetencji umożliwiających funkcjonowanie na rynku pracy. Ten zakres umiejętności wykazuje duże zróżnicowanie ze względu na płeć, co z jednej strony uzasadnia założoną w projekcie politykę równości płci, z drugiej pokazuje, iż konieczne jest położenie nacisku na aktywizację zawodową głuchoniewidomych kobiet.

Widoczna w zamieszczonej poniżej tabeli różnica w subiektywnej ocenie efektów projektu przypisana zbiorczej kategorii praca, a zatem umiejętnością: pisania dokumentów aplikacyjnych, rozmową z pracodawcą, zaznajomieniu się z zadaniami na stanowisku pracy, procedurami związanymi z zakładaniem własnej firmy, poruszania się na rynku pracy oraz postrzeganiem pracy jako wartości i przełamaniu myślenia o własnej niepełnosprawności jako barierze warunkującej możliwość zatrudnienia i rozwoju zawodowego, wskazuje na fakt odmiennego postrzegania aktywności zawodowej przez badanych beneficjentów i beneficjentki. Dane te są o tyle istotne, o ile tłumaczyć mogą różnicę w proporcjach uczestnictwa w zadaniu zatrudnienie wspomagane, znalezienia zatrudnienia lub stażu ze względu na płeć. Z uwagi na wyniki badań oraz nadrzędny cel projektu można założyć, iż istnieje pewne ryzyko utrzymania polityki równości płci w tym zakresie. Wynikać może ono nie z błędnych założeń projektu czy stosowanych procedur, a z uwarunkowań mentalności i postaw badanych.

tabela 1. Zróżnicowanie subiektywnej oceny efektów projektu ze względu na płeć

płeć	czego się nauczyłeś suma				
	umiejętności interpersonalne	umiejętności intrapersonalne	umiejętności zawodowe	praca	inne
kobieta	58,3%	46,8%	56,5%	37,0%	41,7%
mężczyzna	41,7%	53,2%	43,5%	63,0%	58,3%



6. Rezultatu miękkie

W projekcie założono następujące rezultaty miękkie:

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

Odpowiadają one celom projektu. Za ich wskaźniki (wyszczególnione w trakcie operacjonalizacji przedmiotu badań) specjalistki ds. monitoringu i ewaluacji przyjęły:

1. Kluczowe umiejętności pracownicze, wyrażające się w:

- Nabyciu umiejętności pracy zespołowej lub indywidualnej
- Nabyciu umiejętności korzystania z technologii informatycznych
- Nabyciu umiejętności komunikacyjnych (kontakty interpersonalne)
- Nabyciu umiejętności rozwiązywania problemów powstających w miejscu pracy
- Osiągnięciu większej świadomości praw i obowiązków pracowniczych

2. Umiejętności praktyczne, wyrażające się w:

- Umiejętności wypełniania formularzy
- Umiejętności sporządzania dokumentów (CV, LM)
- Nabyciu umiejętności poruszania się po rynku pracy (wzrost wiedzy na temat



lokalnego rynku pracy)

3. Zdolności motywacyjne, wyrażające się w:

- Zwiększeniu motywacji (zainteresowanie podjęciem pracy zawodowej)
- Wzroście zaufania we własne możliwości
- Podniesieniu poziomu samooceny

4. Osobiste predyspozycje, wyrażające się w:

- Poprawie wizerunku, autoprezentacji
- Większej obowiązkowości, zdyscyplinowaniu
- Zwiększeniu zaangażowania w wykonywane zadania
- Wzroście poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadania

Do systematycznego pomiaru części z nich służy osobne narzędzie badawcze, wypełniane przez beneficjentów/teki biorących udział w zadaniu zatrudnienie wspomagane w momencie wejścia i wyjścia z tej formy wsparcia. Jednak ze względu na specyfikę pomiaru tego procesu oraz subiektywność zbieranych danych ewaluatorki założyły, iż niezbędnym w procesie ewaluacji mid-term, jest ustalenie tych zakresów tematycznych badania rezultatów miękkich, które nie są możliwe do przeprowadzenia przy okazji badań będących przedmiotem ewaluacji bieżącej. Stąd też poproszono beneficjentów o ustosunkowanie się do wyszczególnionych przez ewaluatorki kategorii:

1. Kluczowe umiejętności pracownicze: (79,6%)

- Chcesz uczyć się nowych rzeczy (89%)
- Lepiej rozwiązujesz swoje problemy (78%)
- Lepiej pracujesz w grupie (72%)

2. Umiejętności praktyczne: (63,45%)

- Wiesz więcej o rynku pracy (72%)
- Umiesz pisać pisma, dokumenty (54,9%)

3. Zdolności motywacyjne: (82,3%)

- Chcesz być samodzielny finansowo (85,4%)
- Chcesz poznawać innych ludzi (92,7%)
- Wiesz co robisz dobrze (76,8%)



- Wiesz co jest dla ciebie trudne (74,4%)

4. Osobiste predyspozycje: (82,1%)

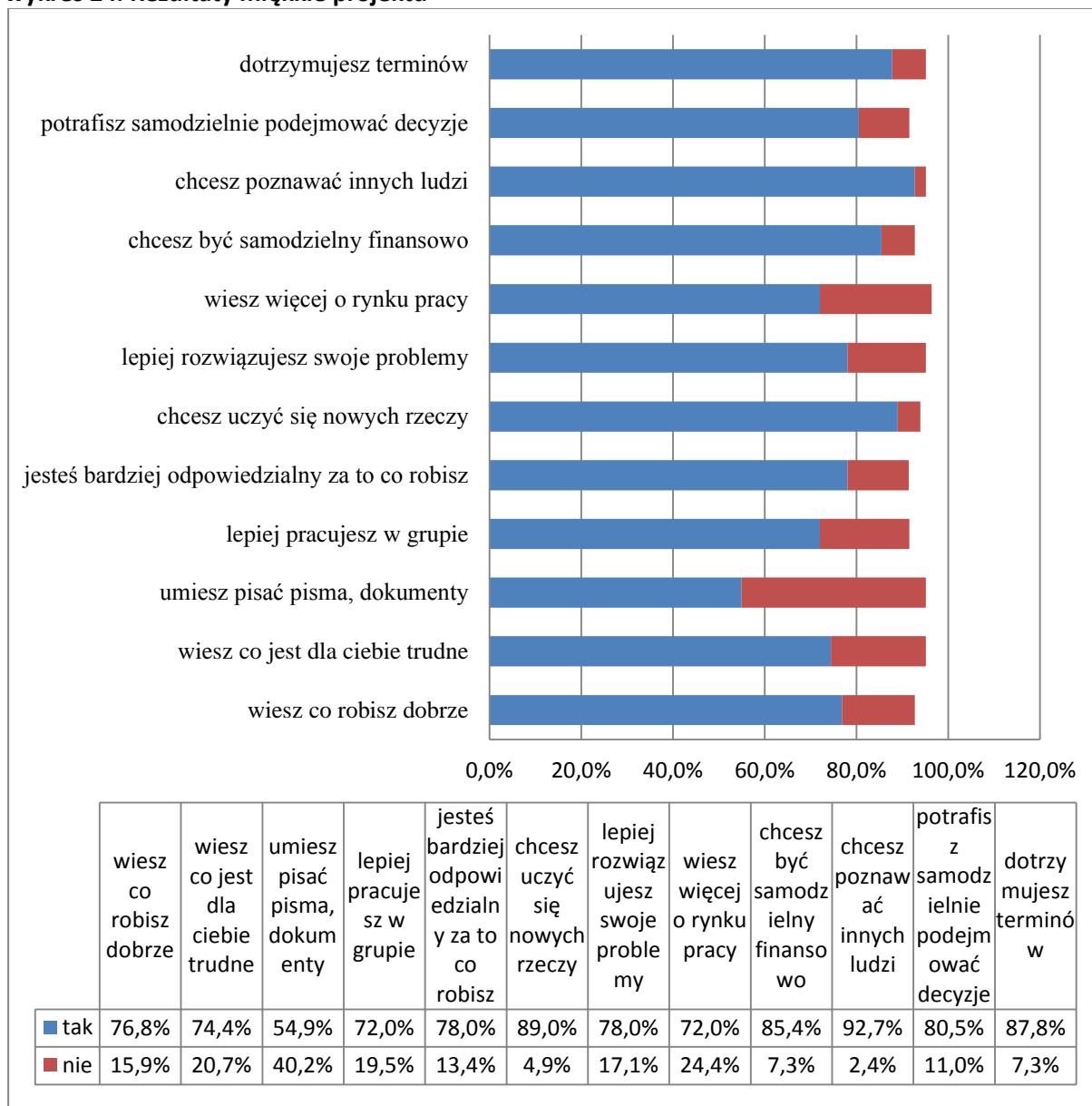
- Dotrzymujesz terminów (87,8%)
- Potrafisz samodzielnie podejmować decyzje (80,5%)
- Jesteś bardziej odpowiedzialny za to co robisz (78%)

Otrzymane wyniki pokazują, iż beneficjenci/cki wysoko oceniają poziom umiejętności nabytych dzięki uczestnictwu w projekcie.

W każdym z wyszczególnionych wymiarów wskaźnik został zrealizowany, często w znacząco wyższym, niż założony, poziomie. Zróżnicowanie ze względu na płeć w tym zakresie nie osiągnęło wyższego niż 5% odsetka różnicy, zatem można założyć, iż nie jest istotne statystycznie i merytorycznie dla przewidzianego celu. Najlepiej oceniane przez beneficjentów/cki kompetencje w zakresie rezultatów miękkich dotyczą zdolności motywacyjnych i osobistych predyspozycji. Najmniej przychylnie zostały przez beneficjentów/cki ocenione nabyte przez nich/nie umiejętności praktyczne. W tym zakresie badani/ne w porównaniu do pozostałych wskazań pokazują, iż niedostateczna jest ich wiedza w zakresie tworzenia różnych dokumentów aplikacyjnych. Jednak biorąc pod uwagę fakt, iż projekt jest w połowie przewidzianego czasu realizacji, można domniemywać, iż ten wskaźnik na koniec projektu osiągnie wyższą wartość, gdy pełny dostępny beneficjentom/tkom zakres wsparcia zostanie zrealizowany.



wykras 24. Rezultaty miękkie projektu



7. Wnioski główne:

1) Wsparcie z którego beneficjenci/tki mogą skorzystać w projekcie oceniane jest przez nich/nie pozytywnie

Beneficjenci/tki deklarują chęć skorzystania z różnych rodzajów wsparcia w dalszej części



projektu. Najbardziej oczekiwaną jest możliwość skorzystania ze szkoleń zawodowych i dofinansowania do szkoleń indywidualnych, szczególnie przez tych beneficjentów, którzy są już zatrudnieni lub aktywnie poszukują pracy.

2) Beneficjenci/tki dobrze zaznajomieni/ne są z procedurami obowiązującymi w projekcie.

Istotne jest to ze względu na przesunięcie akcentu odpowiedzialności za otrzymanie wsparcia z kadry projektu na samych beneficjentów/tki.

3) Beneficjenci/tki wysoko oceniają efekty projektu.

W tym zakresie należy zwrócić uwagę na zróżnicowanie ze względu na płeć w ocenie nabytych umiejętności związanych z kompetencjami niezbędnymi do poprawy własnej sytuacji na rynku pracy (kobiety wskazują na ten rodzaj nabytych umiejętności dwa razy rzadziej niż mężczyźni). Konsekwencją tego może trudność utrzymania założonej w projekcie polityki różności płci w zakresie uczestnictwa w zadaniu zatrudnienie wspomagane i w znalezieniu pracy. Nie wynika to jednak z błędnych założeń projektu czy stosowanych procedur, a z uwarunkowań mentalności i postaw badanych kobiet.

4) Założone wartości wzrostu rezultatów miękkich już na tym etapie trwania projektu zostały zrealizowane na wyższym niż projektowany poziomie.



IV. Raport z badania zadania „Zatrudnienie Wspomagane OGN. Ocena wsparcia z perspektywy beneficjentów/ek.

1. Wprowadzenie

W okresie od sierpnia 2010 do czerwca 2011 w zadaniu Zatrudnienie Wspomagane Osób Głuchoniewidomych wzięło udział 110 osób. Badaniem ewaluacyjnym objęto wszystkie osoby, które współpracowały z Trenerem/ką Pracy. Kwestionariusze ankiet zostały rozesłane drogą elektroniczną i pocztą tradycyjną (wraz z kopertą zwrotną).

Celem badania, było wyodrębnienie hipotez badawczych do określenia modelu zatrudnienia wspomagane osób głuchoniewidomych, które weryfikowane będą w ramach późniejszych działań ewaluacyjnych, w tym przede wszystkim w ramach ewaluacji ex-post. Szczegółowe cele przeprowadzonego badania to:

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

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

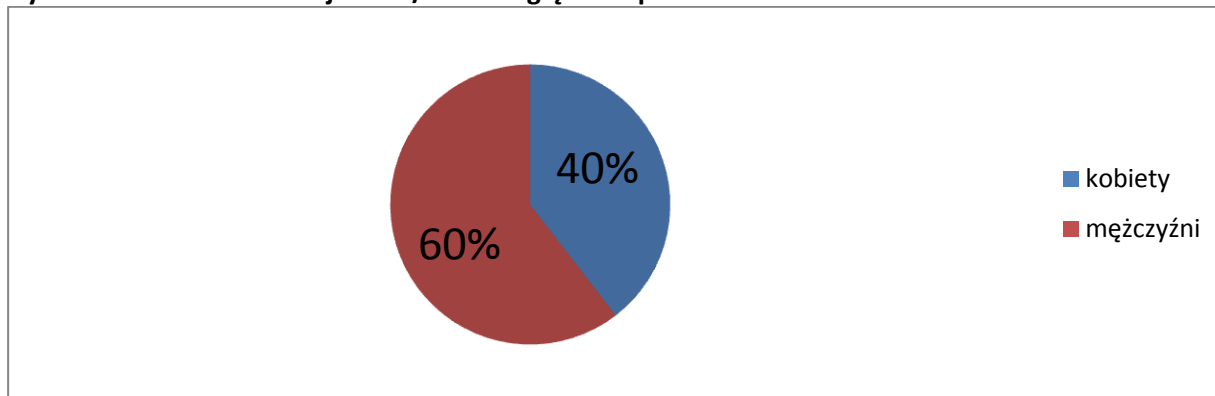
2. Podstawowa charakterystyka badanych

Kwestionariusz ankiety został rozesłany do 110 osób. Ewaluatorki otrzymały 86 ankiet zwrotnych. Ankiety wypełniło 52 mężczyzn i 34 kobiety. Analiza wyników uwzględnia podział ze względu na płeć w tych wypadkach, w których wyniki dla tych dwóch grup różniły się od siebie w sposób znaczący. Szczegółowo podział procentowy prezentuje poniższy



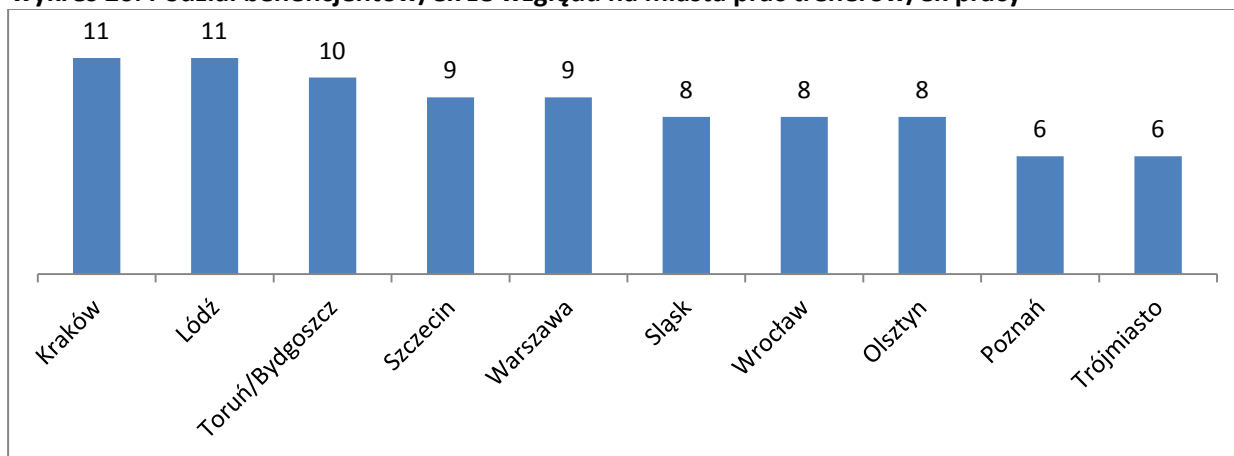
wykras:

wykras 25. Podział beneficjentów/ek ze względu na płeć



W badaniu wzięli/ły udział beneficjenci/cki z całej Polski. Uzyskane informacje dotyczyły pracy każdego/ej z Trenerów/ek Pracy. Ilość ankiet z poszczególnych regionów pracy Trenerów/ek przedstawia poniższy wykres:

wykras 26. Podział beneficjentów/ek ze względu na miasta prac trenerów/ek pracy



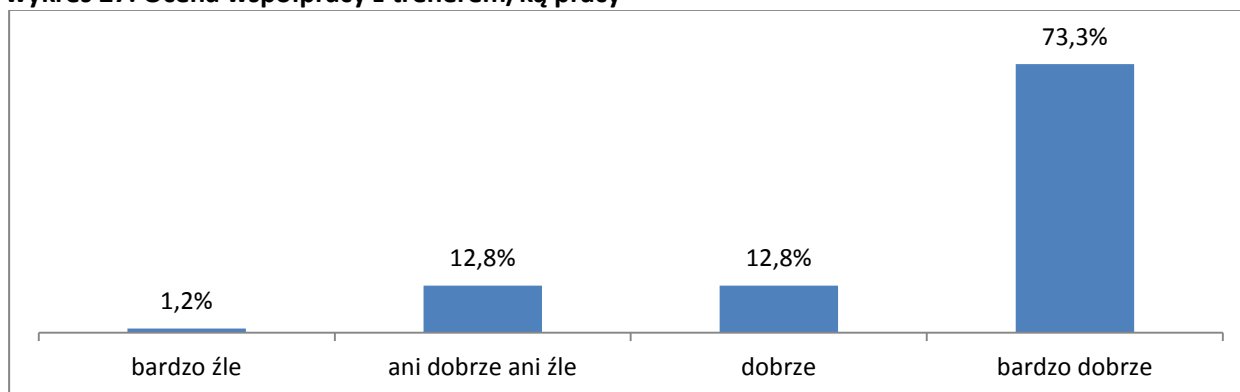
3.Ocena współpracy z trenerem/ką pracy

Większość uczestników/ek wysoko oceniła współpracę z trenerem/ką pracy. Jako „bardzo dobrą” (ocena 5) określiło ją ponad 73% badanych (26 kobiet, 37 mężczyzn). Tylko jedna



osoba (mężczyzna) opisała współpracę jako złą. Szczegółowe wyniki prezentuje poniższy wykres:

wykres 27. Ocena współpracy z trenerem/ką pracy



We współpracy z trenerem/ką pracy osobom badanym najbardziej podobało się zaangażowanie i chęć niesienia pomocy. Odpowiedzi wskazujących na tą kategorię udzieliło ponad 30% badanych (w sumie 27 osób). Obrazują to następujące wypowiedzi:

„podobalo mi się zaangażowanie mojej trenerki, jak pomagala mi wypełnić wnioski, min. na warsztaty, informowała mnie o ofertach pracy, współpracowała ze mną chodzi mi o to, jak przekonać do siebie pracodawcę” (3/D);

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

„rzeczowość, kompetencja, konkretność, zaangażowanie, zainteresowanie moimi problemami, chęć niesienia pomocy, otwartość, odpowiedni stosunek, podejście, wzbudzanie zainteresowań w poszukiwaniu pracy, wyjątkowe oddanie” (59/D).

Kategoria ta okazała się bardziej znacząca niż ta, wskazująca bezpośrednio na aktywizację zawodową („praca-poszukiwanie i znalezienie”). Pomoc przy poszukiwaniu pracy, a także znalezienie pracy, było najważniejsza dla prawie 28% badanych (24 wskazania). Kategoria ta była nieznacznie ważniejsza dla kobiet. Dobrze ilustrują to następujące wypowiedzi:



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

„*podobała mi się- pomoc tłumaczka, rozmowy z LAAM, rozmowa z lekarz, rozmowa z kierownik i ochroniarze w miejscu pracy i innymi sprawami*” (30/D).

Wypowiedzi świadczące o tym, jak ważna była pomoc w poszukiwaniu pracy w większości przypadków występują wspólnie ze wskazaniem na zaangażowanie i cechy osobowościowe trenerów/ek pracy:

„*(rzeczowość, kompetencja, konkretność, zaangażowanie, zainteresowanie moimi problemami, chęć niesienia pomocy, otwartość, odpowiedni stosunek, podejście, wzbudzanie zainteresowań w poszukiwaniu pracy, wyjątkowe oddanie*” (59/D).

Trzecią co do ważności zmienną występującą przy wysokiej ocenie współpracy z trenerem/ką pracy były właśnie cechy osobowościowe, takie jak otwartość, serdeczność, łatwość w nawiązywaniu kontaktów. Kategoria ta często powiązana była z zaangażowaniem. Obrazuje to między innymi następujący cytat:

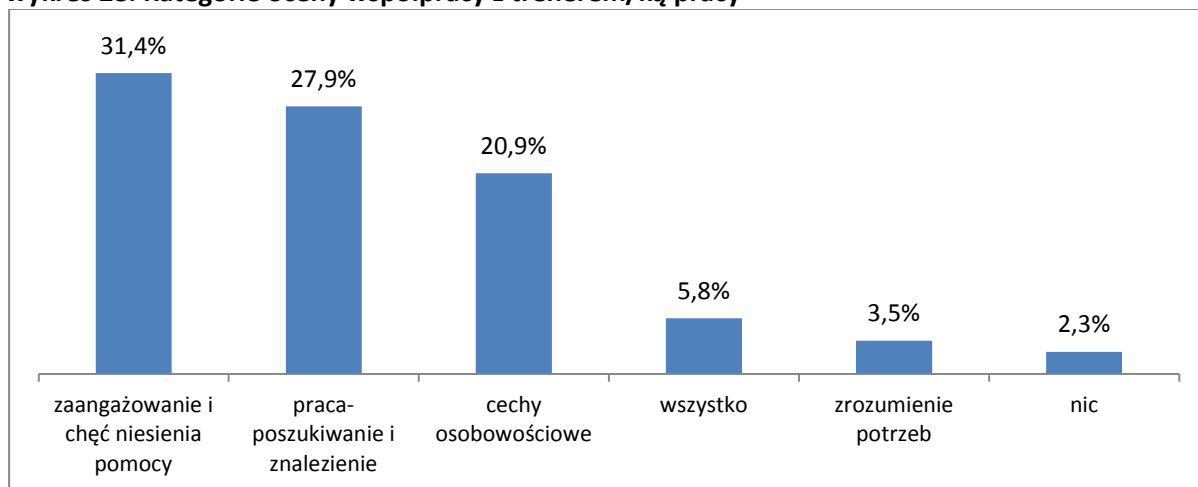
„*(Trener to) osoba kompetentna, komunikatywna, uczciwa, chętnie służąca pomocą, budząca zaufanie. Potrafiąca przywrócić wiarę w swoją osobę* (51/D)”.

Wsparcie emocjonalne i motywacyjne jako istotne w pracy z trenerem/ką, pojawiało się w wielu wypowiedziach.

Szczegółowy podział na kategorie ilustruje poniższy wykres:



wykr. 28. Kategorie oceny współpracy z trenerem/ką pracy



Podsumowaniem oceny wsparcia udzielanego przez trenerów/ki pracy może być wypowiedź jednego z beneficjentów:

„Bardzo podoba mi się stanowisko trenerki pracy. Coraz więcej powinno być takich programów, które dawałyby nam prawdziwą pomoc. Kiedy zapisałem się do tego projektu, nie miałem pracy i wątpiłem w siebie. Spotkania z doradcą, trenerką pomogły mi zmienić swoje życie. Teraz pracuję, chodzę na spotkania grupowe. Czuję, że mam wsparcie i nie jestem sam. Wiem, że jeśli miałbym w pracy problem, mam do kogo zadzwonić. Czuję takie wsparcie i większą pewność, że pracy nie stracę”.(78/D)

Badani/ne poproszeni/one zostali/ły także o wskazanie na te z elementów pracy z trenerem pracy, które w ich subiektywnym odczuciu podobały się im najmniej. Odpowiedzi na to pytanie udzieliło 11 osób (12% badanych, częściej byli to mężczyźni).

Jedyną istotną kategorią, która wyłania się z wypowiedzi jest „zbyt duża odległość” miejsca pracy trenera/ki pracy od miejsca zamieszkania beneficjenta/ki:

„jedynie co mi się nie podobało to odległość, która sprawiła że te spotkania były rzadkie, a także to, że niestety moja trenerka nie miała zbyt dużo ofert pracy z mojego miejsca zamieszkania, niestety nie miała na to wpływu gdyż było mało ofert dla niepełnosprawnych” (3/F).



Ponadto wskazywano, na cechy osobowościowe sprawiające, iż w odczuciu beneficjentów/ek że trener/ka pracy nie spełniał/a ich oczekiwań:

„zbytńia emocjonalność, nadgorliwość, nachalność, przecenianie twoich sił, zbytńi optymizm” (59/F);

„np. chciałam przewodnik do miasta innego ale współpracę nie chciał i kazał sama, bez przewodnika”.(60/F).

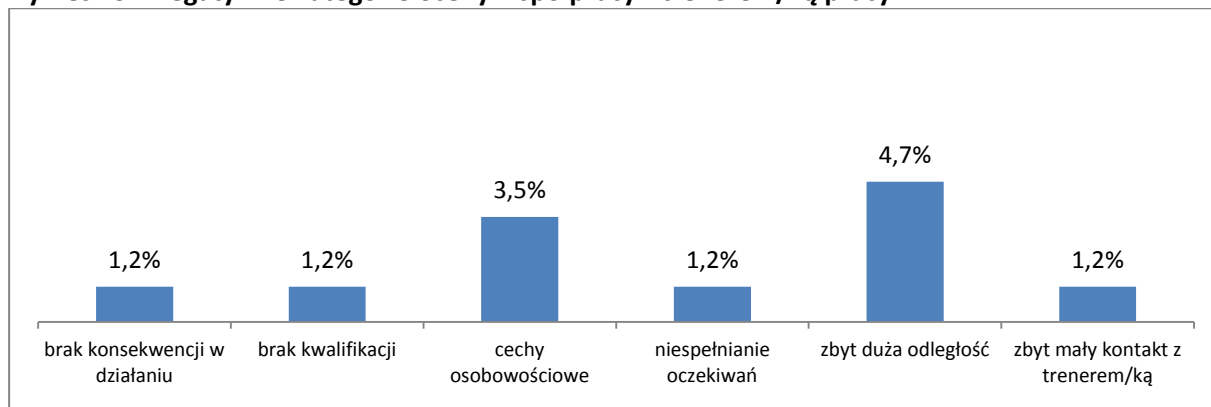
Pojawiły się też pojedyncze wskazania mówiące o nieregulowanych zasadach współpracy czy braku partnerskiego traktowania:

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

Wypowiedzi tych jednak nie można zebrać w istotną kategorię.

Szczegółowe wyniki dla tego pytania ilustruje poniższy wykres:

wykres 29. Negatywne kategorie oceny współpracy z trenerem/ką pracy



4.Oczekiwania dotyczące współpracy z trenerem/ką pracy

Osoby, które wzięły udział w zatrudnieniu wspomaganym oczekiwały przede wszystkim znalezienia pracy. Odpowiedzi takiej udzieliło ponad 72% beneficjentów/ek. Kategoria ta



znacząco częściej istotna była dla kobiet (aż 86% wskazań). Praca, której oczekiwano powinna być przede wszystkim satysfakcjonująca, dostosowana do potrzeb i przyczyniać się do poprawy sytuacji życiowej beneficjenta/ki. Rolą trenera/ki pracy jest także, zdaniem badanych, pomoc w aklimatyzacji na stanowisku pracy:

„Moje oczekiwania były takie, aby mi pomogła znaleźć pracę, pomogła mi się aklimatyzować i odnaleźć w miejscu pracy” (73/H)

„Oczekiwania zostały spełnione, gdyż chciałem by pomogła oswoić się z początkiem mojej pracy, dzięki niej czułem się pewniej” (45/H).

U niektórych osób oczekiwania odnosiły się do znalezienia zatrudnienia i przygotowania do dalszego poszukiwania pracy, w przypadku jej utraty.

Druga istotna kategoria oczekiwań odnosiła się do sposobu pracy z trenerem/ką pracy. Wymieniano przede wszystkim (często w formie obaw) oczekiwania odnośnie cech osobowościowych i zasad współpracy: *bałam się, że Trener pracy będzie mi narzucał co mam robić i będzie szukał pracy za mnie. Na szczęście było inaczej, Trenerka ustaliła ze mną kolejność działań i liczyła się z moimi opiniami (8/H)*. Kategoria ta była bardziej istotna dla mężczyzn. Różnice odpowiedzi w podziale na płeć nie są możliwe do interpretacji na tym etapie procesu ewaluacji.

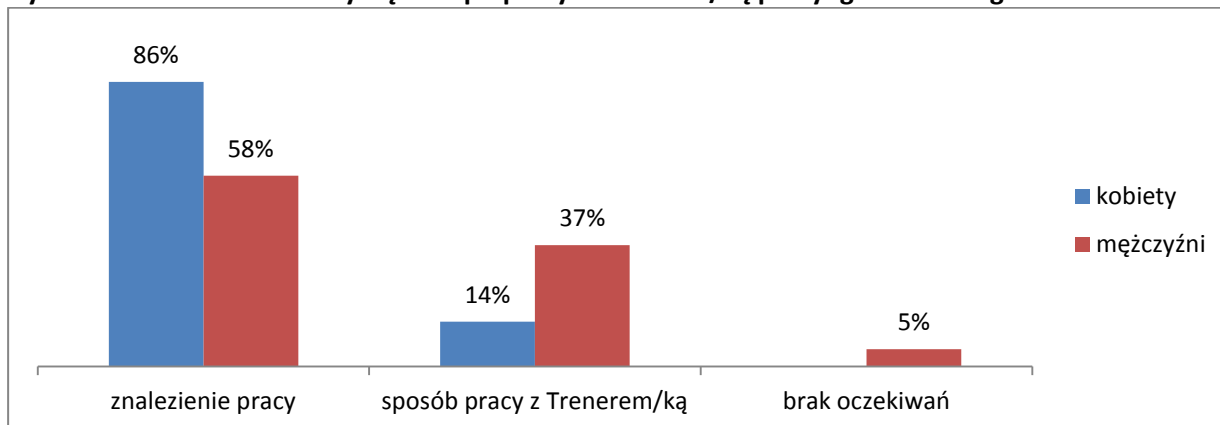
Ciekawą kategorią, która pojawiła się w wypowiedziach był „brak oczekiwań”. Odpowiedzi takiej udzieliło dwóch mężczyzn. Mimo, iż statystycznie nie jest to kategoria istotna, to pokazuje, że nie wszyscy beneficjenci mają świadomość, na czym polega praca z Trenerem/ką Pracy. Brak oczekiwań wpływał bowiem z braku wiedzy o tym, że istnieje taki rodzaj wsparcia. Można stwierdzić, że osoby te nie wiedziały, w czym będą brały udział, a decyzja o przystąpieniu do zadania zatrudnienie wspomagane odbyła się bez ich udziału. Dobrze ilustruje to cytat:

„Nic nie oczekiwałem. Byłem zaskoczony taką współpracą, dopiero trenerka mi powiedziała, o co chodzi i co będziemy robi” (77/H).



Szczegółowe wyniki prezentuje poniższy wykres:

wykres 30. Oczekiwania dotyczące współpracy z trenerem/ką pracy- główne kategorie



Podsumowując, można wnioskować, iż dla osób głuchoniewidomych, uczestniczących w zadaniu Zatrudnienie Wspomagane, najważniejszym oczekiwaniem było znalezienie pracy. Oczekiwanie to jest jednak sprzężone z innymi potrzebami: otwartością trenera/ki pracy na potrzeby osób głuchoniewidomych, łatwością nawiązywania przez niego/nią kontakt, zaangażowaniem oraz pozostawieniem swobody beneficjentowi/ec w wyborze obszarów czy kategorii podejmowanych przez niego/nią działań. Znalezienie zatrudnienia jest przez beneficjentów/cki często rozumiane jedynie jako środek do osiągnięcia innych celów: usamodzielnienia się, uniezależnienia oraz zwiększenia poczucia sprawstwa:

„Chciałem coś zmienić w swoim życiu. Potrzebowałem pracy i pieniędzy. Chciałem na co dzień czuć się lepiej, żeby rodzina mnie doceniła i żebym, nie bał się co będzie dalej” (78/H).

Większość beneficjentów/ek uważa, iż ich oczekiwania zostały spełnione. Dotyczy to przede wszystkim beneficjentów/ek, którzy/re znaleźli/ły pracę. Wypowiedzi świadczące o spełnieniu oczekiwań pojawiają się także u osób, które nie znalazły jeszcze zatrudnienia. Wskazują one jako istotną wartość już samo zdefiniowanie celu- aktywizację zawodową oraz dążenie do jego realizacji: rozpoczęcie kursu/szkolenia, przygotowanie do rozmowy z pracodawcą/zynią lub odbycie rozmowy kwalifikacyjnej. Ilustrują to między innymi



następujące wypowiedzi:

„sądzę, że moje oczekiwania zostały spełnione, gdyż bardzo mi zależało na tym, żeby znaleźć pracę, wziąć udział w warsztacie, a także że moja trenerka za każdym razem starała się mnie przygotować do rozmowy z pracodawcą”(3/H).

„przed rozpoczęciem współpracy nie wierzyłam, nie byłam pewna że jakąś pracę podejmę, zwłaszcza że w jednej firmie nie wyszło, ale to było ponad moje siły. Obecnie zostały spełnione moje oczekiwania. Tak dalej chciałabym pracować z moim trenerem, ponieważ bardzo dużo poświęca swój czas, angażuje się żebyśmy mieli pracę”(31H).

Cześć z beneficjentów/ek zaznacza jednak, iż ich oczekiwania nie zostały spełnione (około 10% wskazań). Odnoszą się oni/one do braku sukcesu w znalezieniu zatrudnienia, ale także do sposobu pracy z trenerem/ką pracy:

„moje oczekiwania to: regularne i częste spotkania mające na celu rzetelne przygotowanie mnie do podjęcia ewentualnej pracy. Moje oczekiwania nie zostały spełnione, gdyż forma współpracy trochę zniechęcała mnie do aktywności”(27/H).

5. Cele współpracy z trenerem/ką pracy

Uczestnicy/zki badania zostali/ły poproszeni/one o zdefiniowanie głównego celu współpracy z trenerem/ką pracy. Zdecydowana większość (72%, w sumie 62 osoby) stwierdziła, iż celem było znalezienie pracy:

„szybkie znalezienie pracy dostosowanej do moich potrzeb” (11/Q);

„znalezienie pracy, która będzie mnie satysfakcjonować” (24/Q);

„pomoc ważna pracy” (27/Q).

Część z badanych osób zwróciła także uwagę na aspekty związane z motywacją i wiarą w siebie. W tym wypadku, ich zdaniem, celem współpracy była nie tylko aktywizacja zawodowa, lecz także wsparcie psychologiczne, często rozumiane w kategoriach utwierdzenia



się w słuszności podjętej decyzji. Pojawiały się takie wypowiedzi jak:

„główny cel to zdobycie pracy i upewnienie mnie, że dokonałam dobrego wyboru, że dam sobie radę wykonując tą pracę” (38/Q)

„chciałbym coś zmienić w życiu, zarabiać pieniądze, poczuć się ważniejszy, doceniany” (77/Q)

„Chciałam znaleźć pracę, a moje dotychczasowe poszukiwania nie przynosiły efektów. Chciałam, żeby ktoś powiedział mi, co robię źle i wskazał jak mogę zmienić taką sytuację” (8/Q).

Kilkoro z badanych zwróciło także uwagę na szerszy kontekst aktywizacji zawodowej:

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

„życiowym celem moim było i jest jak największe usamodzielnienie się” (74/Q).

Można z tego wywnioskować, iż dla beneficjentów/ek trener/ka pracy to osoba, która nie tylko pomaga szukać pracy, ale też wspiera w momentach zwątpienia, motywuje, interesuje się szeroko pojętym „losem” beneficjenta/ki. W drugiej kolejności zaś rolą trenera/ki jest pokazywanie możliwości pozyskania zatrudnienia, przedstawianie konkretnych ofert i pośrednictwo w kontakcie z pracodawcą/czynią. To ostatnie jest istotne z dwóch powodów: po pierwsze trener/ka pracy ułatwia komunikowanie się osoby głuchoniewidomej z potencjalnym pracodawcą/czynią, po drugie zaś, tłumacząc pracodawcy na czym polega głuchoślepotą, zmniejsza uprzedzenia i realnie zwiększa szanse na zatrudnienie na stanowisku odpowiednim dla beneficjenta/ki.

Dla części osób istotnym elementem pracy z trenerem/ką była nauka nowych, często konkretnych umiejętności lub rozpoczęcie szkoły/kursu. Najczęściej chodziło o umiejętności z zakresu obsługi komputera:

„mój główny cel współpracy z trenerem pracy dobrze opanować komputer, gdyż moja praca miała polegać na komputerze jako praca zdalna w domu” (55/Q).

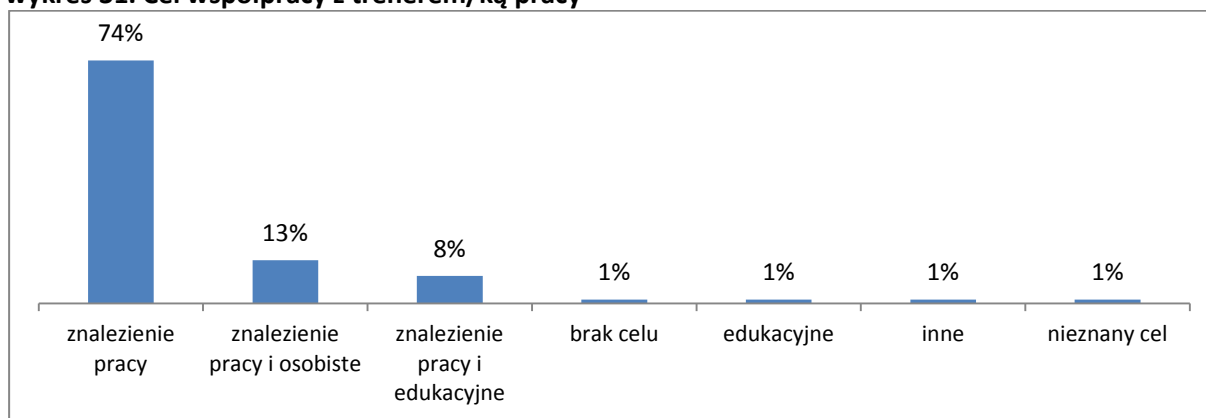


Miało to związek przede wszystkim z tym, że część beneficjentów pracuje w charakterze telepracowników, a praca ich wymaga znajomości specjalistycznych programów. Rolą trenera/ki jest wtedy nauczenie korzystania z tych programów, a przez to wdrożenie do wykonywania pracy.

Pozostałe kategorie pojawiały się w pojedynczych wypowiedziach. Tylko jedna osoba nie znała celu współpracy z trenerem/ką pracy. W odpowiedziach na pytanie nie zanotowano istotnych różnic w podziale na płeć.

Wyniki szczegółowo obrazuje poniższy wykres:

wykras 31. Cel współpracy z trenerem/ką pracy



Znalezienie pracy jest, zdaniem osób głuchoniewidomych głównym, ale nie jedynym celem współpracy z trenerem/ką pracy. Istotne kategorie to także wsparcie psychologiczne, wyrażające się głównie w zwiększaniu wiary w siebie i własne możliwości, a także motywowaniu oraz wsparcie w rozpoczęciu dalszego procesu kształcenia. Dotyczy to zarówno nauki nowych umiejętności, jak i edukacji w szkołach i na kursach.

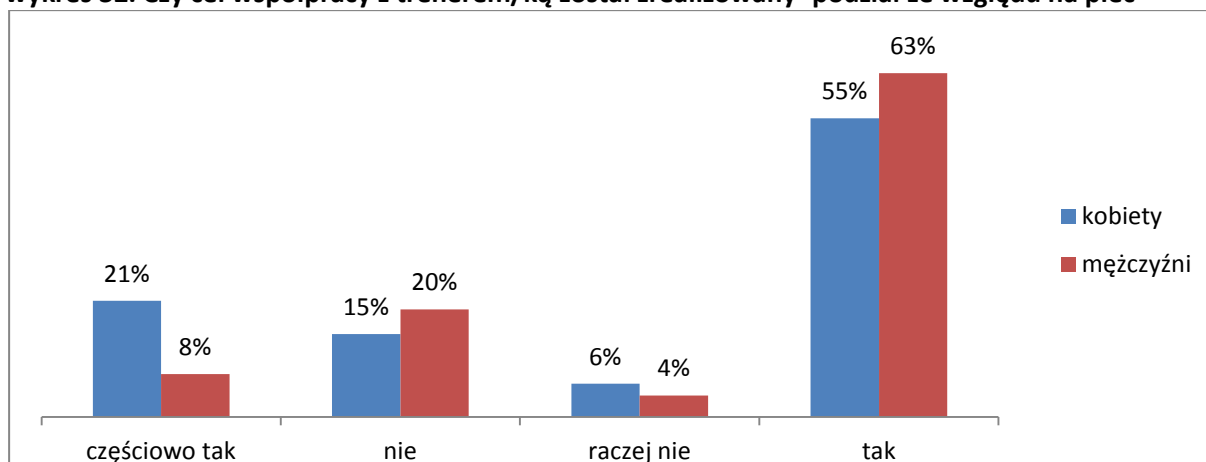
6. Ocena realizacji założonych we współpracy celów

Większość beneficjentów/ek (ponad 70% mężczyzn i ponad 75% kobiet) uważa, że cel współpracy z trenerem/kom pracy został zrealizowany lub częściowo zrealizowany. Cel jako zrealizowany określają nieznacznie częściej mężczyźni niż kobiety. Ilustruje to poniższy



wykres:

wykres 32. Czy cel współpracy z trenerem/ką został zrealizowany- podział ze względu na płeć



W wypowiedziach beneficjentów/ek często przewija się duży entuzjazm i silny komponent emocjonalny związany z radością ze zmiany sytuacji życiowej. Ilustrują to między innymi następujące wypowiedzi:

„cel zrealizowałam w 1000%. Znalazłam pracę a w międzyczasie ukończyłam kurs kadr i plac i po odejściu z pracy dostałam się na staż jako pracownik działu kadr. Tym razem to ja wybierałam wśród propozycji, gdyż 2 pracowników chciało mnie przyjąć na staż i zaproponować współpracę po stażu” (8/D)

„tak zrealizowałam ten cel. Jestem z pracy zadowolona, podbudowałam siebie i jest odpowiedzialna” (23/S)

„cel został osiągnięty i ponad plan. Ukończyłem w tak krótkim czasie 2 kursy ECDL oraz pomocy w programie, zdobycie komputera. Dziś nie mogę uwierzyć, że to osiągnąłem” (48/S)

W przypadku przekonania o częściowej realizacji celu, dominowały dwa powody braku pełnej satysfakcji:

- Znalezienie pracy nie odpowiadającej kwalifikacjom beneficjenta/tki



- Znalezienie pracy nie odpowiadającej oczekiwaniom beneficjenta/ki.

Widać to między innymi w następujących wypowiedziach:

„na dzień dzisiejszy udało się, pracuję jako ochroniarz, lecz nie bardzo się godzę że osoba taka jak ja czyli słabo widząca pracuje w ochronie” (46/S)

„tylko w niewielkim stopniu. Ta praca nie jest rozwojowa. Także chciałem do ludzi, a siedzę w domu i się nie rozwijam, co jest bardzo ważne w przypadku moim”(44/S)

Część osób, mimo że nie znalazła zatrudnienia, uważa, że cel już został częściowo zrealizowany, ponieważ zwiększyły się ich kompetencje w zakresie poruszania się po rynku pracy:

„częściowo tak- znam organizacje definiujące różne zajęcia dla osób niepełnosprawnych oraz wiem o niektórych zakładach pracy chronionej” (56/S)

Poczucie, iż cel nie został zrealizowany pojawiało się przede wszystkim u osób, które nie znalazły zatrudnienia. W części przypadków podkreślano jednak, że ma to związek ze zbyt krótkim okresem współpracy (w badaniu brały udział zarówno osoby, które już zakończyły współpracę z trenerem/ką, jak i te, które dopiero niedawno ją rozpoczęły).

7. Metody poszukiwania pracy- praca trenera/ki w oczach osób głuchoniewidomych

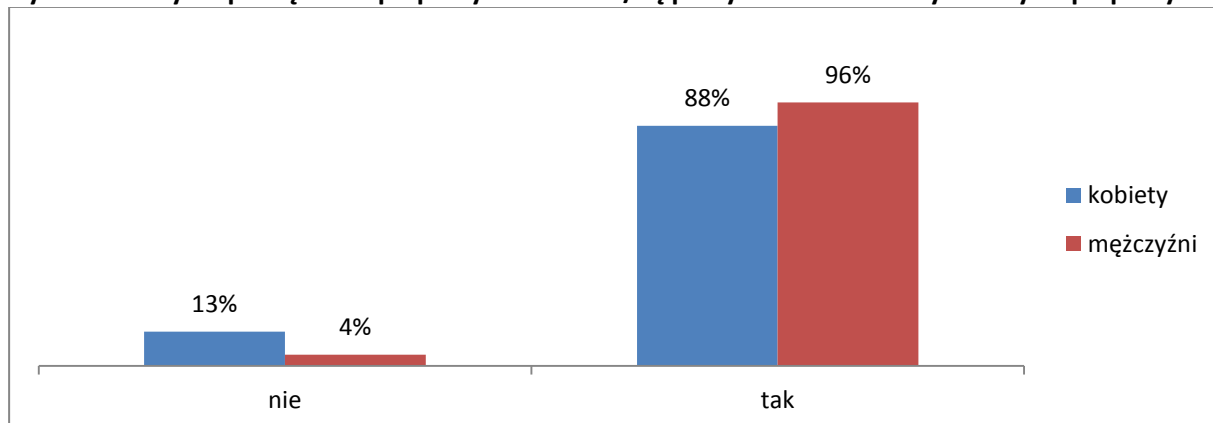
7.1. Zasady współpracy

Większość respondentów/ek twierdzi, że na początku współpracy ustalone były jej zasady. Uważa tak ponad 90% badanych, w tym więcej mężczyzn. Kilka osób (13% kobiet, 4% mężczyzn) uważa, że rozpoczęcie współpracy nie były poprzedzone ustaleniem zasad.

Szczegółowo wyniki prezentuje poniższy wykres:



wykres 33. Czy na początku współpracy z trenerem/ką pracy ustalone zostały zasady współpracy-



Ustalenia dotyczyły przede wszystkim tego, na czym polegała będzie pomoc trenera/ki pracy oraz sposobu przebiegu kontraktu.

Metody poszukiwania pracy ze względu na zaangażowanie osób głuchoniewidomych w ten proces podzielić można na dwie główne kategorie:

- **wspólne poszukiwanie zatrudnienia dla osoby głuchoniewidomej**

Kategoria ta występowała najczęściej (około 20% przypadków, 17 wskazań). Szczegóły ustaleń w tym zakresie wyglądały różnie. W przypadku części beneficjentów/ek określono, że zarówno trener/ka pracy, jak i osoba głuchoniewidoma, szuka ofert, a później wspólnie ustalają strategię działania. U innych podział „obowiązków” był bardziej skonkretyzowany, podzielony na poszczególne zadania, np. trener/ka poszukiwał pracy bezpośrednio u pracodawców/czyń, a beneficjent/ka w internecie i/lub prasie. Zdarzały się także przypadki, iż za wyszukiwanie ofert pracy odpowiedzialny/na był/była głównie trener/ka, ale do zadań beneficjenta/ki należało opracowanie formularzy aplikacyjnych czy uzupełnienie brakujących dokumentów. Można wnioskować, iż takie wspólne poszukiwanie pracy jest dobrą praktyką dla obu stron- uczy osobę głuchoniewidomą poruszania się po rynku pracy i jednocześnie minimalizuje ryzyko wypalenia zawodowego trenera/ki.



- **trener/ka pracy poszukuje pracy, beneficjent/ka wyraża swoją opinię na temat przedstawionej oferty**

Tak ustalona forma współpracy charakteryzuje się zróżnicowanym przebiegiem. W jednym przypadku polega na tym, że trener/ka poszukuje ofert pracy, natomiast wyraźnie ustalone są zadania beneficjenta/ki (zdefiniowane w kategoriach doszkalania się, wypełniania dokumentów, nauki konkretnej umiejętności). W takim przypadku można uznać, że współpraca wciąż ma charakter partnerski i zakłada czynny udział osoby głuchoniewidomej w procesie aktywizacji zawodowej. Widać to między innymi w następujących cytatach:

„trener- pomoc w napisaniu cv, pomoc w rozmowie z przyszłym pracodawcą, pomoc w znalezieniu zatrudnienia, ja- współpraca, wyszukiwanie ofert pracy” (51/K)

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

Zdarzają się jednak przypadki (12%, 10 wskazań) w których trener/ka pracy bierze na siebie całą odpowiedzialność za znalezienie zatrudnienia dla osoby głuchoniewidomej. Wyrażają to między innymi następujące wypowiedzi:

„trenerka pracy określiła zakres poszukiwań zawodowych czyli jakie firmy i na jakich stanowiskach będę mógł pracować” (50/K)

„ja chodzę na rozmowy z pracodawcą, którego on mi szuka” (5/K).

W wypowiedziach można zauważyć ślady postawy roszczeniowej niektórych beneficjentów:

„trener będzie mi pomagał spełniać moje oczekiwania” (4/K),

„trener szukał za mnie pracy zgodnej z moimi kwalifikacjami” (65/U)



Można wnioskować, że tak ustalona współpraca nie uczy osób głuchoniewidomych samodzielnego poruszania się po rynku pracy.

W wyszczególnionych powyżej kategoriach wyraża się styl pracy każdego z trenerów/ek pracy. Warto jednak zwrócić uwagę, że w niektórych przypadkach jest to wyraz roszczeniowej postawy samej osoby głuchoniewidomej, a nie postawy samych trenerów/ek pracy.

Zastosowanie innej kategoryzacji przy podziale ustaleń pozwala zobaczyć, czy, i na ile, ustalenia te odnosiły się do sposobu komunikacji, zasad kontaktu i czasu trwania współpracy. Widać wyraźnie, że trenerzy/ki określają zakres wsparcia dla osób głuchoniewidomych i w swoich ustaleniach nie ograniczają się tylko do sposobu poszukiwania pracy. Obrazuje to między innymi następujący cytat:

„(ustalenia) 1. wzajemna współpraca w poszukiwaniu pracy 2. podpisaliśmy umowę między nami, że wspólnie pracujemy ok.. 3 miesiące aby znaleźć pracę” (28/k)

Dla wielu osób głuchoniewidomych istotne było także wsparcie psychologiczne i motywacyjne:

„jak nie wyjdzie nic z jednej pracy to się nie martwimy i szukamy dalej. Po prostu nie poddawać się (81/K)

„zależało mi na przełamaniu lęku przed wyjściem do pracodawcy, dlatego Agnieszka w początkowej fazie jeździła za mną, później przesyłała mi oferty pracy oraz wskazywała firmy, z którymi mogłabym się skontaktować. Gdy pracodawca nie miał nigdy do czynienia z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, Trenerka odwiedzała go i wyjaśniała” (8/K)

Analiza odpowiedzi na to pytanie nie pozwala jednoznacznie stwierdzić, w ilu przypadkach zasady współpracy nie zostały w pełni ustalone, ponieważ odpowiedzi skupiają się przede wszystkim na tym, co w ustaleniach dotyczących współpracy było najistotniejsze z punktu widzenia samych osób głuchoniewidomych.



7.2 Sposób kontaktowania się beneficjentów/ek i trenerów/ek pracy.

Sposób kontaktowania się Trenera/ki Pracy i OGN można podzielić na trzy główne kategorie:

- ***kontakt bezpośredni***

Ten sposób kontaktu polega na częstych spotkaniach OGN i trenera/ki pracy w różnych miejscach: w miejscu zamieszkania OGN, w jednym z biur projektu, w domu trenera/ki pracy, w kawiarni „na mieście”, a nawet na dworcu kolejowym.

- ***kontakt zdalny***

Ten sposób kontaktu zakłada przede wszystkim kontakt telefoniczny i dominuje w przypadku osób, które sygnalizują, że trener/ka pracy mieszka zbyt daleko, by częste spotkania były możliwe. OGN w swoich wypowiedziach informują, że taka forma współpracy im nie odpowiada i brakuje im wsparcia bezpośredniego. Obrazuje to cytat:

„Głównie telefonicznie, trenerka niestety nie mogła się ze mną spotykać osobiście” (67/P).

- ***kontakt „mieszany”- bezpośredni i zdalny***

Ta kategoria występowała najczęściej. trenerzy/ki pracy dzwonili do OGN, by umówić się na spotkanie lub poinformować ich o znalezionej ofercie pracy. Telefon, lub inne formy kontaktu zdalnego (skype, OVO) wykorzystywane są także jako narzędzie monitoringu OGN- rozmów na temat tego, jak OGN radzi sobie w miejscu pracy i jakie ma samopoczucie. Spotkania osobiste służyły załatwianiu konkretnych spraw, ustalaniu planu dalszej pracy lub udzielaniu wsparcia motywacyjnego/psychologicznego.

Niejednoznaczny sposób udzielania odpowiedzi na pytanie nie pozwala przedstawić procentowego rozkładu poszczególnych kategorii, pozwala jedynie wnioskować o ogólnej tendencji. Najczęściej występuje wsparcie „mieszane”, w dalszej kolejności wsparcie określane jako bezpośrednie, a najrzadziej głównie lub wyłącznie wsparcie zdalne.



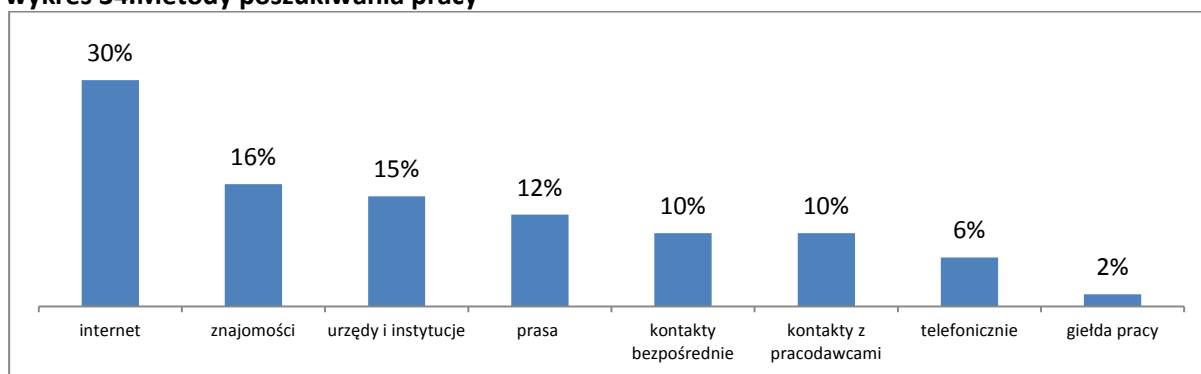
7.3. Metody poszukiwania ofert pracy

Trenerzy/ki Pracy i OGN poszukują/iwali pracy następującymi metodami:

- przeszukując zasoby internetowe
- przez znajomych
- przez urzędy i instytucje odpowiedzialne za ogłaszanie ofert pracy, w tym Urzędy Pracy i Biura Pośrednictwa Pracy
- przeszukując zasoby prasowe
- kontakty bezpośrednie
- kontakty z pracodawcami
- telefonicznie
- przez giełdy pracy

Najczęściej szukano pracy przez internet. Kategoria ta wystąpiła aż w 37 przypadkach na 65 osób, które udzieliły odpowiedzi na pytanie. Kolejna istotna kategoria to znajomości, przy czym podkreślano, że chodzi głównie o znajomości Trenera/ki Pracy. Kategorie „kontakty bezpośrednie” i „kontakty z pracodawcami” są ze sobą silnie powiązane- w wielu wypadkach jako sposób poszukiwania pracy wymieniano osobiste kontakty z pracodawcami. Szczegółowo wyniki prezentuje poniższy wykres:

wykres 34. Metody poszukiwania pracy



We wszystkich przypadkach metody poszukiwania zatrudnienia są zróżnicowane i współwystępują ze sobą. Warto zaznaczyć, iż z wypowiedzi OGN można wnioskować, że

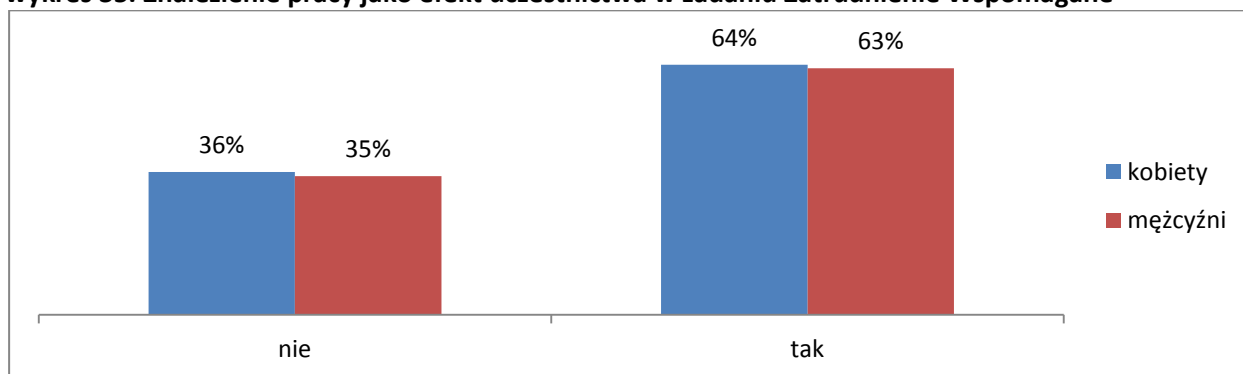


nawet w sytuacjach, w których odpowiedzialność za znalezienie zatrudnienia spoczywała na trenerze/ce pracy, OGN wiedziały, w jaki sposób tej pracy szukano.

8. Pomoc w miejscu pracy

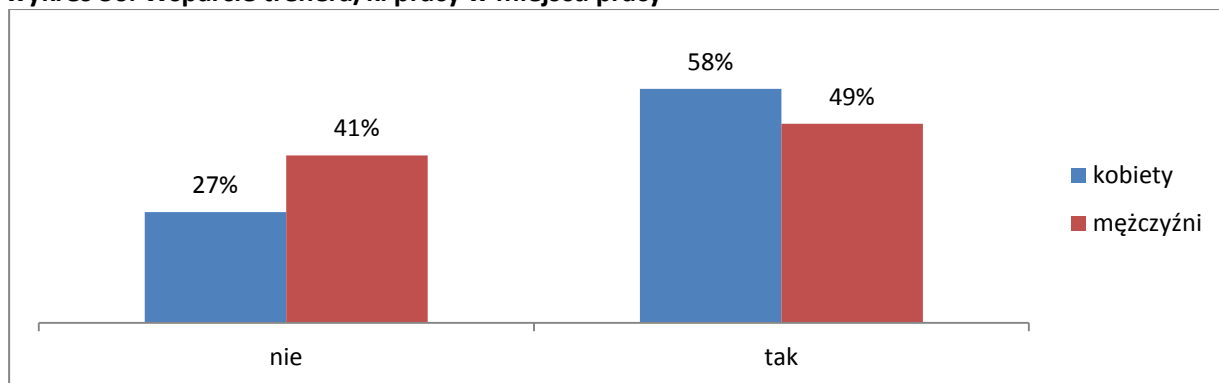
Większości beneficjentów/ek (ponad 60%) uczestniczących w zadaniu Zatrudnienie Wspomagane udało się znaleźć zatrudnienie. Szczegółowo wyniki ilustruje poniższy wykres:

wykres 35. Znalezienie pracy jako efekt uczestnictwa w zadaniu Zatrudnienie Wspomagane



Klasyczne Zatrudnienie Wspomagane, rozumiane jako wdrażanie na stanowisku pracy bądź dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób zatrudnianych wystąpiło w 50% przypadków. Nieznacznie częściej wsparcie w miejscu pracy zdarzało się w przypadku kobiet. Szczegółowo ilustruje to poniższy wykres:

wykres 36. Wsparcie trenera/ki pracy w miejscu pracy





Sposoby udzielania tego wsparcia miały zróżnicowany charakter. Można je podzielić na następujące kategorie:

- **wsparcie przy załatwianiu formalności związanych z zatrudnieniem** (ustalanie warunków z pracodawcą/czynią, wypełnianie dokumentów, wizyta u lekarza medycyny pracy)

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

- **nauka wykonywania czynności**

„w pierwszym dniu pracy pani Kryisia jako Trener pomogła mi w instalacji programu komputerowego, na którym pracuję oraz była pomocna w tym pierwszym dniu pracy jako wsparcie, dzięki któremu czułam się pewniej i bezpieczniej, mimo że to praca w moim domu”(28/AD)

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

„początek pracy sprzątnięcie, rozmowa z ochroniarz, teraz już sam, normalnie”(AD/30)

- **nauka samodzielnego dotarcia do miejsca pracy**

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

- **dostosowanie stanowiska pracy**

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

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

„przede wszystkim to, że była. Stres był niesamowity. Pomogła mi go pokonać. Nie wykonywała za mnie czynności tylko podpowiadała jak je wykonać, by było lepiej. I to mi



się podobało” (63/AD)

Dodatkowo, obecność Trenera/ki we wszystkich przypadkach miała cechy wsparcia psychologicznego- zmniejszała stres związany z wejściem w nowe otoczenie i nowymi zadaniami, często poprzez samą swoją obecność. Taka rozumiana rola trenera/ki wyłania się także w odpowiedziach na inne pytania, między innymi tam, gdzie beneficjenci/cki wskazują, że najważniejsze we współpracy jest zaangażowanie i chęć niesienia pomocy.

9.Ocena pomocy świadczonej przez trenera/kę pracy w zadaniu Zatrudnienie Wspomagane

Osoby głuchoniewidome, które wzięły udział w badaniu, wskazują na kilka głównych obszarów, w których trener/ka pracy najbardziej im pomógł/a. Najczęściej pojawiającą się kategorią jest poszukiwanie i znalezienie pracy (prawie 30% wskazań). Jeśli połączyć tę kategorię, z innymi związanymi z szeroko rozumianym procesem poszukiwania zatrudnienia: pomoc w wypełnianiu dokumentów aplikacyjnych, pośrednictwo/ pomoc w kontaktach z pracodawcą, pomocy w miejscu pracy, można wnioskować, że kategoria związana z zatrudnieniem i jego poszukiwaniem jest istotna dla ponad 50% badanych OGN i dominująca w ich wypowiedziach. Warto tutaj wspomnieć, że dla kilku osób to wsparcie na rynku pracy oznaczało także wspólną wizytę u lekarza/ki medycyny pracy.

Kolejne istotne kategorie związane są z wsparciem okołopsychologicznym- motywowaniem i wspieraniem w zakresie zwiększenie wiary w siebie i własne możliwości. Kategorie te równie silnie uwidoczniły się w odpowiedzi na pytanie, czy instytucja trenera/ki pracy dobrze sprawdza się w procesie aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych, a także w odpowiedziach dotyczących oczekiwań beneficjentów/ek odnośnie ich uczestnictwa w zadaniu Zatrudnienie Wspomagane oraz pracy z trenerem/kom pracy. Pozwala to wnioskować, iż wsparcie motywacyjne i okołopsychologiczne jest istotnym elementem pracy

	0 801 011 107	Weź sprawy
		w swoje ręce...
		www.mojapraca.org.pl



trenera/ki pracy.

Inne kategorie, które można uznać za istotne, to: świadczenie usług tłumacza/ki-przewodnika/czki, pomoc w nabyciu nowych umiejętności (‘inne edukacyjne’), a także pomoc w uzyskaniu dofinansowania do sprzętu. Dla części OGN ważną było pomoc trener/ka pracy tłumaczył/a w zakresie wsparcia komunikacyjnego na spotkaniu z pracodawcami/czyniami czy lekarzami/kami medycyny pracy, a także pomoc w wsparciu w zakresie pomocy w dotarciu na miejsce spotkania/pracy.

Wyniki badań wskazują, iż warto przyjrzeć się bliżej kategorii „inne edukacyjne”, która pokazuje, że ważnym elementem pracy trenera/ki pracy jest uczenie nowych, konkretnych umiejętności. Najczęściej związane są one z obsługą komputera- od prostych programów po specjalistyczne (np. obsługa baz danych).

Podsumowując, należy stwierdzić, iż OGN najwyżej cenią sobie pomoc w poszukiwaniu pracy. Równie istotne jest jednak wsparcie psychologiczne, a także inne jego formy, zależne od specyficznych potrzeb danej osoby (edukacyjne, usługi tłumacza/ki języka migowego, tłumacza/ki przewodnika/czki). Można to zilustrować następującymi cytatami:

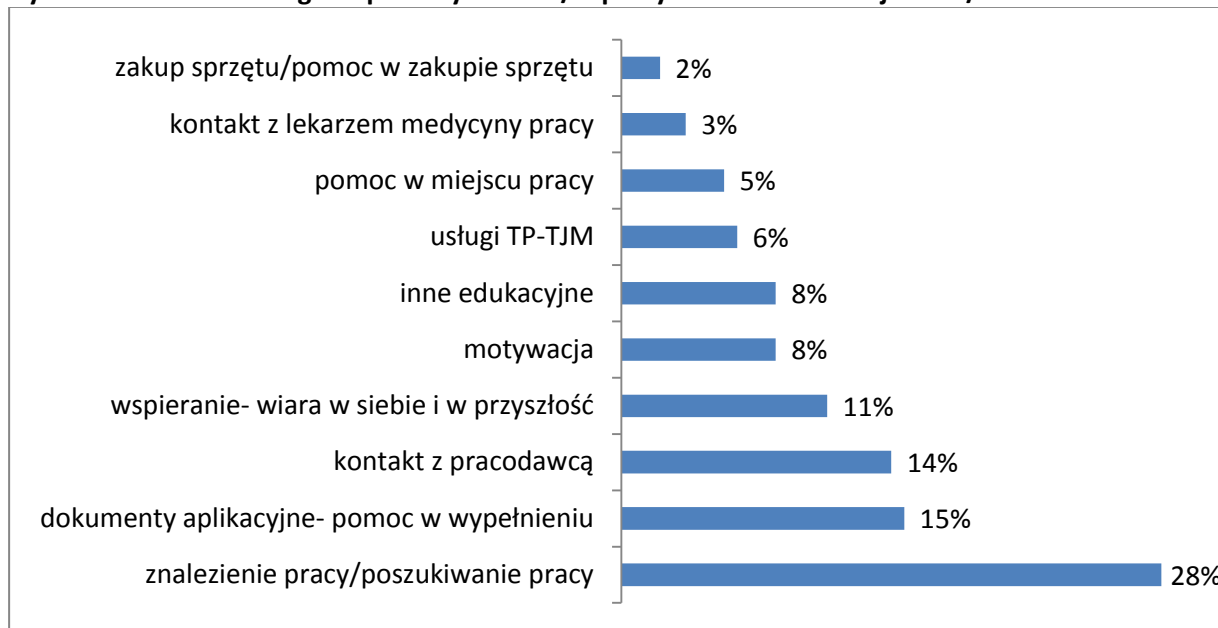
„1.przywróciło mi wiarę w siebie 2. celowość w usamodzielnianiu się, 3. w opanowywaniu tremy przed urzędnikami” (74/W)

„1.Szukanie firm przyjmują do pracy 2.Pisanie razem CV, 3. Tłumaczenie różne spotkania” (30/W)

Szczegółowy podział na kategorie prezentuje poniższy wykres.



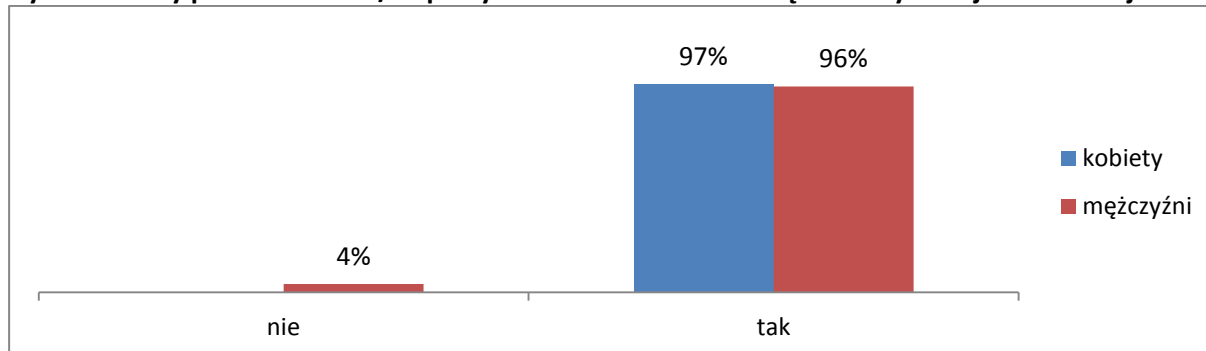
wykres 37. Główne kategorie pomocy trenera/ki pracy w ocenie beneficjentów/ek



10. Ocena praca trenerów/ek pracy jako narzędzie aktywizacji zawodowej

Zdaniem osób, biorących udział w badaniu, praca z trenerem/ką pracy stanowi skuteczne narzędzie aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych. Uważa tak niemalże 100% badanych. Pojawiła się tylko jedna wypowiedź negatywna, co powoduje, iż można uznać ją za nieznaczącą z punktu widzenia badania ewaluacyjnego. Ilustruje to poniższy wykres:

wykres 38. Czy praca trenerów/ek pracy stanowi skuteczne narzędzie aktywizacji zawodowej OGN



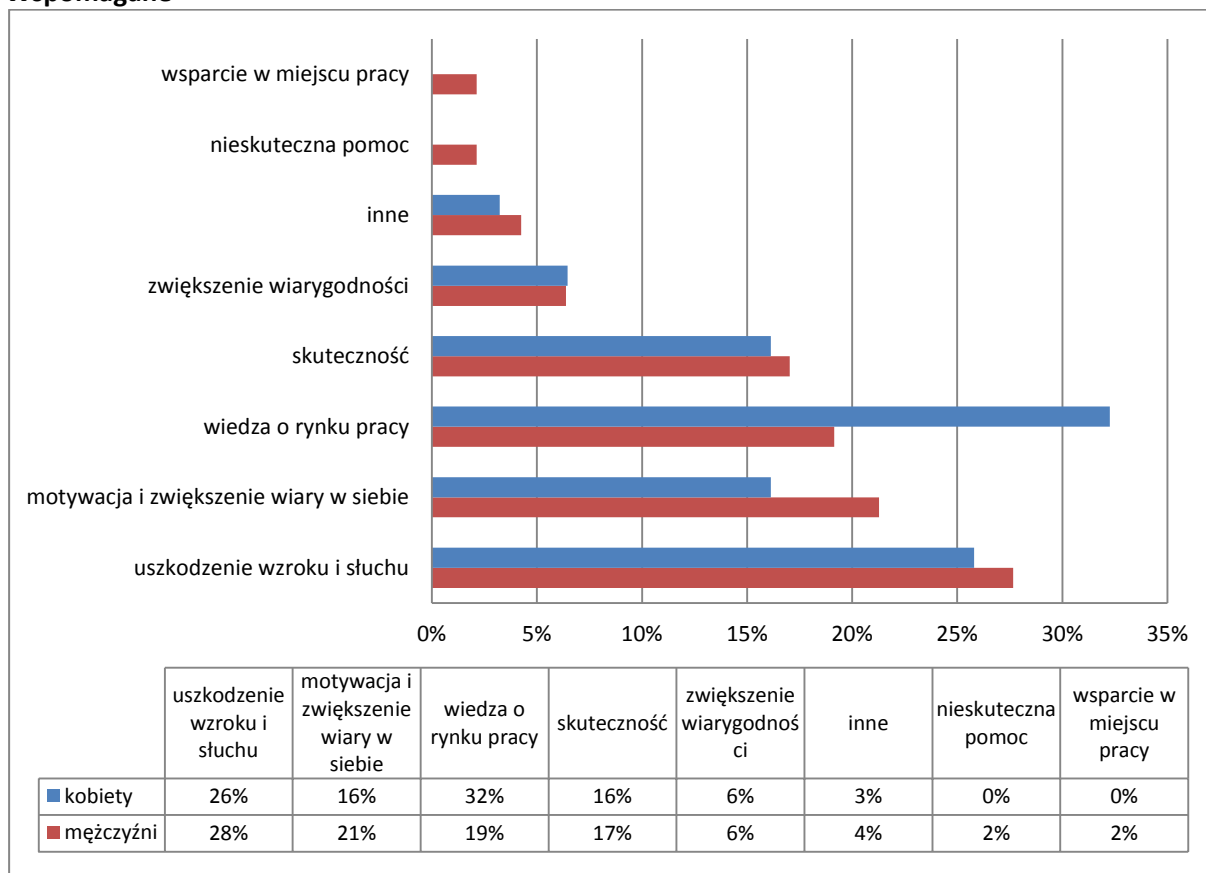


Uzasadnienia pozytywnej oceny roli trenera/ki pracy w ramach zadania Zarudnie Wspomagane były zróżnicowane. Można je podzielić na 5 głównych kategorii, związanych z świadczeniem wsparcia związanego z:

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

Szczegółowo prezentuje to poniższy wykres:

wykres 39. kategorie uzasadniania instytucji trenera/ki pracy w ramach zadania Zatrudnienie Wspomagane





Najczęściej powtarzającym się, zarówno u kobiet jak i u mężczyzn, uzasadnieniem niezbędności obecności trenera/ki pracy jako podmiotu wspierającego w ramach Zatrudnienia Wspomagane jest uzasadnienie związane z uszkodzeniem wzroku i słuchu beneficjentów/ek. Osoby głuchoniewidome, zdaniem badanych, z racji na swoją dysfunkcję nie są w stanie samodzielnie skutecznie poszukiwać pracy. Ma to związek z czterema czynnikami:

- **trudnościami w komunikacji z potencjalnym pracodawcą/czynią**

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

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

W niektórych przypadkach, trener/ka pracy potrzebny/a jest, by pośredniczyć w komunikacji:
„niektórzy pracodawcy bardzo cicho mówią przez telefon i dlatego potrzebowałam trenera” (29/Z)

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

Osoby badane zwracały uwagę na fakt, że często barierą są trudności w dotarciu do miejsca pracy. Trener/ka pracy, który/a pomaga dojechać w odpowiednie miejsce i/lub uczy, jak zrobić to samodzielnie pomaga niwelować tą barierę:

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

W wypowiedziach beneficjentów/ek pojawiły się także bezpośrednie odwołania do faktu, że trener/ka pracy powinien mieć kompetencje tłumacza/ki przewodnika/czki:

„trener może pomóc dużo osobie głuchoniewidomej pod warunkiem że osoba ta jest dobrze zrehabilitowana i chce znaleźć pracę. Dobry trener pracy musi posiadać wszystkie



umiejętności tłumacza przewodnika, żeby mógł dobrze skomunikować się z osobą głuchoniewidomą” (40/Z)

- **brakiem dostępu do informacji o potencjalnych miejscach pracy i sposobach jej poszukiwania i załatwiania formalności z nią związanych**

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

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

- **niewiedzą i uprzedzeniami pracodawców/czyń**

Badane osoby głuchoniewidome zwracały uwagę na to, że zdarza się, iż pracodawcy przejawiają uprzedzenia dotyczące zatrudniania osób niepełnosprawnych, a o osobach głuchoniewidomych (ich specyfice, potencjale) nic nie wiedzą. Rolą trenera/ki pracy jest wtedy takie pokierowanie rozmową, aby pokazać, że osoba głuchoniewidoma może pracować i zmniejszenie istniejących stereotypów. Dobrze ilustruje to następujący cytat:

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

Równie istotną kategorią jest motywacja i zwiększenie wiary w siebie (wskazane odpowiednio przez 16% kobiet i 21% mężczyzn). Dzięki wsparciu trenera/ki pracy osoby głuchoniewidome zmieniają sposób myślenia o sobie i swojej niepełnosprawności:

„dzięki trenerce dowiedziałem się, że osoba niepełnosprawna nie stoi na straconej pozycji.



Wystarczy uwierzyć w siebie i swoje możliwości i praca z trenerką dokonała to” (39/Z).

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

„nieoceniona pomoc od początku do końca poszukiwań, pomoc biurowa, formalności, poruszanie różnych zagadnień związanych z pracą, ma się silną motywację do pracy, inne spojrzenie na życie, poczucie wsparcia, bezpieczeństwa, większy optymizm pomoc jest skuteczna, pożądana wręcz konieczna” (59/Z).

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż kategoria „motywacja” nie odnosi się do samego poszukiwania czy podjęcia pracy, ale przede wszystkim do nie poddawania się w przypadku nowych, stresujących sytuacji (jaką dla wielu osób jest samo podjęcie zatrudnienia) czy też niepowodzeń:

„wiem po sobie, że pierwsze niepowodzenia trochę doprowadzają do pewnej rezygnacji. Trenerzy tak łatwo się nie poddają. Mają gadane, Ci z pewnym doświadczeniem zawodowym, wykorzystują swoją wiedzę i znajomości” (16/Z).

Ważne jest również osobiste zaangażowanie trenerów/ek pracy w poszukiwanie zatrudnienia. Pojawiały się wypowiedzi wskazujące na to, że znalezienie pracy jest wspólnym celem osoby głuchoniewidomej i „jego/jej” trenera/ki.

Kategoria związana z wiedzą o rynku pracy stanowi kolejną istotną zmienną wyjaśniającą, dlaczego zdaniem osób głuchoniewidomych, trener/ka pracy pomaga skutecznie znaleźć pracę (16% kobiet, 17% mężczyzn). Trenerzy/ki pracy wiedzą, gdzie i jak poszukiwać pracy, a także potrafią wypełniać odpowiednie dokumenty:

„trener jest skuteczny bo ma spore rozeznanie na rynku pracy. Potrafi znaleźć pracę i przekonać osobę niepełnosprawną do podjęcia nowej pracy” (19/Z)

Osoby głuchoniewidome, które wzięły udział w badaniu zwracają jednak uwagę na fakt, że częścią pracy trenerów/ek powinna być nauka skutecznego poszukiwania pracy także w



przyszłości:

„z pewnością jest to skuteczna metoda, tylko Trener pracy powinien skupiać się na pokazywaniu osobom skutecznych metod pracy, żeby kiedy już zakończą współpracę potrafiły samodzielnie odnaleźć się na rynku”(37/Z)

Ostatnią istotną kategorią, która przyczynia się do tego, że zdaniem badanych trener/ka pracy stanowi skuteczne narzędzie aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych jest fakt, iż zwiększa on/a wiarygodność osoby w oczach pracodawców/czyń (ok.6% wskazań u obu płci)

Kategoria ta powiązana jest z wymienionym wcześniej zwiększaniem wiedzy i zmniejszeniem stereotypów, odnosi się jednak bezpośrednio do wiarygodności osoby głuchoniewidomej. Dobrze ilustrują to następujące cytaty:

„pracodawca inaczej patrzy na osobę GN, gdy obecny jest Trener w czasie rozmowy. W moim przypadku uczestnictwo Trenera w rozmowie kwalifikacyjnej pozwoliło mi podjąć pracę” (42/Z)

„to jest najskuteczniejsza metoda pomocy nam. Nie wszędzie i nie zawsze mamy dostęp do pełnej informacji w tym zakresie. Ponadto Trenerka jest zupełnie inaczej traktowana przez Urzędnika, a wtedy i jak czuję się pewniejsza, ułatwia to sfinalizowanie sprawy”(74/Z)

„jak idziemy razem do pracodawcy to inaczej na to patrzą, uwierzytelnia to moje możliwości. Trenerka lepiej może wytłumaczyć kierownikowi czy potrafię poradzić sobie w pracy”.(82/Z).

Pojawiały się też pojedyncze wypowiedzi wskazujące na to, jakie warunki powinien spełniać dobry trener/ka pracy. Przede wszystkim nie powinien/na wyręczać osoby głuchoniewidomej i słuchać jej potrzeb:

„Trener Pracy jako skuteczne metoda poszukiwania pracy dla osób głuchoniewidomych jest bardzo potrzebna, mimo że w pewnym stopniu wyręcza osoby głuchoniewidome w



poszukiwaniu pracy” (28/Z)

Powinien także być blisko miejsca zamieszkania, żeby możliwe były częste spotkania:

„myślę, że jest to skuteczna metoda w znalezieniu pracy dla osób niepełnosprawnych, szczególnie dla tych, którzy mają dużą dysfunkcję. Uważam jednak, że każdy powinien mieć dostęp do Trenera Pracy, który pracował by w pobliżu. Dostęp ten jest utrudniony ogromnymi odległościami”.(67/Z)

11. Główne wnioski:

- **Wsparcie udzielane przez trenerów/ki pracy jest bardzo wysoko oceniane przez osoby głuchoniewidome**

Bardzo dobrze i dobrze współpracę ocenia prawie 90% osób. Pozwala to wnioskować o zadowoleniu osób głuchoniewidomych ze współpracy z trenerem/ką pracy

- **Osoby głuchoniewidome oczekują od trenera/ki pracy nie tylko pomocy na rynku pracy, ale także osobistego zaangażowania w pracę i ich osobistą sytuację**

Dla osób głuchoniewidomych ważne jest, aby trener/ka był zaangażowany w ich sytuację i traktował każdą osobę indywidualnie, z empatią i otwartością. Taki model zakłada udzielanie wsparcia motywacyjnego i około psychologicznego, a nie tylko samego poszukiwania zatrudnienia

- **Institucja trener/ki pracy oceniana jest jako bardzo skuteczne narzędzie aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych**

Zdaniem osób głuchoniewidomych instytucja trenera/ki pracy jest bardzo skutecznym narzędziem poszukiwania zatrudnienia. Pomaga wejść na rynek pracy i towarzyszy w każdym etapie aktywizacji zawodowej, co jest szczególnie cenne w przypadku osób długotrwale lub nigdy nie pracujących

- **Ważną rolą trenera/ki pracy jest nie tylko samo poszukiwanie zatrudnienia, ale także**



wsparcie motywacyjne i psychologiczne osób, z którymi pracuje

Duża część osób głuchoniewidomych potrzebuje nie tylko wsparcia w poszukiwaniu pracy, ale także wsparcia w procesie podejmowania decyzji, utwierdzenia w jej słuszności, a także radzenia sobie ze stresem w nowej sytuacji, jaką jest zarówno rozmowa kwalifikacyjna, jak i podjęcie zatrudnienia

- **Wśród istotnych zadań trenera/ki pracy można wyróżnić:**

Poszukiwanie zatrudnienia, naukę metod aktywnego poszukiwania pracy, pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, kontakt z pracodawcą, wsparcie w czasie wizyty u lekarza medycyny pracy i załatwianie innych formalności związanych z rozpoczęciem zatrudnienia, wsparcie motywacyjne, zwłaszcza w przypadku długotrwałego braku sukcesu przy poszukiwaniu zatrudnienia, wsparcie psychologiczne- zwłaszcza w pierwszych dniach pracy i przed rozmowami kwalifikacyjnymi, wsparcie na stanowisku pracy, pomoc w dostosowaniu stanowiska pracy

- **Wśród istotnych kompetencji trenera/ki pracy można wyróżnić:**

kompetencje tłumacza/ki- przewodnika/czki, bardzo dobre rozeznanie w lokalnym rynku pracy, umiejętność wypełniania dokumentów związanych z pozyskiwaniem i rozpoczynaniem pracy, kompetencje związane z prowadzeniem indywidualnego doradztwa (motywowanie, zwiększanie wiary w siebie i własne możliwości), umiejętność prowadzenia rozmów z pracodawcami/czyniami

- **Wśród istotnych cech osobowościowych trenera/ki pracy można wyróżnić:**

otwartość, empatię, entuzjizm, upór („nie poddawanie się”), umiejętność stawiania granic, umiejętność budowania relacji opartej na zaangażowaniu i wspólnym dążeniu do celu

- **Pomoc w miejscu pracy jest istotnym elementem w pracy trenera/ki p racy**

Pomoc ta często zaczyna się przy ustalaniu warunków zatrudnienia, a potem obejmuje:

- pomoc w załatwieniu niezbędnych formalności (w tym wizyty u lekarza medycyny



pracy)

- dostosowanie stanowiska pracy
- naukę wykonywania czynności
- pośredniczenie w kontaktach z pracodawcą, w przypadku występowania niejasności i problemów
- wsparcie psychologiczne i motywacyjne



V. Raport z badania zadania „Zatrudnienie Wspomagane OGN. Ocena wsparcia z perspektywy trenerów/ek pracy

1. Wprowadzenie

Kluczowym celem projektu jest aktywizacja społeczna i zawodowa 600 osób głuchoniewidomych z terenu całej Polski, przy ich aktywnym udziale oraz z poszanowaniem ich potrzeb, możliwości i wyborów osobistych. Jego realizacji zostało podporządkowane wprowadzenie instytucji trenera/ki pracy, jako osoby odpowiedzialnej za udzielanie wsparcia w zadaniu Zatrudnienie Wspomagane. W związku z osiągnięciem założonego w tym obszarze wskaźnika już w połowie trwania projektu, ewaluatorki za konieczne uznały przyjrzenie się funkcjonowaniu tego modelu. W tym celu przygotowany został na potrzeby badania kwestionariusz wywiadu- rozesłany trenerom/kom pracy drogą e-mailową. Jego zakres odnosił się do następujących zagadnień:

- metod pracy trenerów/ek pracy
- rozpoczynania i kończenia procesu współpracy trenera/ki pracy z beneficjentem/kom
- oceny modelu Zatrudnienia Wspomaganego i narzędzia jaki w jego ramach stanowi instytucja trenera/ki pracy
- analizy problemów i oczekiwanego wsparcia trenerów/ki pracy
- rekomendacji do modelu Zatrudnienie Wspomagane

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

2. Metody pracy trenerów/ek pracy

Jednym z celów projektu jest budowa modelu Zatrudnienie Wspomagane. Ma on mieć charakter indukcyjny, wyprowadzony bezpośrednio z praktyki: metod i stylów pracy trenerów/ek pracy. Zrekrutowane na to stanowisko osoby przeszły 10-dniowe szkolenie,



wprowadzające ich w procedury projektu i ogólne założenia modelu, które modyfikowane przez nie w praktyce, mają przyczynić się do wygenerowania ostatecznego jego kształtu.

Struktura modelu Zatrudnienie Wspomagane, warunkująca schemat metod pracy trenerów/ek pracy, w znacznej mierze determinowana jest przez:

a) założenia trenerów/ek pracy dotyczących pomocy, jakiej potrzebują beneficjenci/tki, z którymi rozpoczynają współpracę

Spośród form pomocy, jakiej udzielają trenerzy/ki pracy beneficjentom/kom wyodrębnić można następujące obszary:

- pomoc o charakterze informacyjnym- projekt (informacje o projekcie, zadaniu Zatrudnienie Wspomagane, roli trenera/ki pracy, roli beneficjenta w tym zadaniu, założeniach kontraktu podpisywanego przez beneficjenta/tkę w zadaniu)

Ten z obszarów przedstawiany jest przez trenerów/ki jak kluczowy w zakresie określenia formy dalszej współpracy z osobą głuchoniewidomą. Jasne przedstawienie zasad-obowiązków beneficjenta i trenera/ki pracy oraz rodzajów i formy możliwego wsparcia strukturyzuje całość późniejszych kontaktów. Trenerzy/ki pracy podkreślają znaczenie tych działań ze względu na zróżnicowanie oczekiwań beneficjentów/ek wchodzących do zadania Zatrudnienie Wspomagane:

„Jedni potrzebują informacji i bezpośredniego wsparcia inni załatwienia pewnych spraw za nich. Ktoś potrzebuje żeby mu napisać CV inna osoba chce wspólnie iść do lekarza medycyny pracy lub do pracodawcy na rozmowę kwalifikacyjną. Są i CI co w ogóle obawiają się wszystkie co związane z jej poszukiwaniem i oczekują pełnego pośrednictwa w poszukiwaniu pracy. Jedni potrzebują mediatora w pracy w rozmowach ze współpracownikami a inni kogoś kto jak spadnie dużo śniegu pomoże im go przerzucić”
(2/tp)



Jasne określenie zasad uczestnictwa w projekcie i zadaniu zatrudnienie wspomagane pozwala także na uniknięcie ewentualnych napięć pomiędzy beneficjentami/kami a trenerami/kami pracy oraz napięć związanych z kończeniem procesu wsparcia.

- pomoc o charakterze informacyjnym- wiedza z zakresu umiejętności niezbędnych do poruszania się na rynku pracy (wiedza o lokalnym rynku pracy, prawo pracy w szczególności dotyczące osób niepełnosprawnych, rodzaje umów zawieranych z pracodawcą)

Przekazanie tej wiedzy jest jednym z podstawowych zadań podejmowanych przez trenerów/ki na początku współpracy z osobami głuchoniewidomymi. Jej brak mógłby bowiem prowadzić do niepowodzeń w procesie aktywizacji zawodowej. Beneficjenci/cki potrzebują jej do: po pierwsze, zrozumienia zasad poruszania się na rynku pracy i zasad aplikowania na określone stanowiska pracy, po drugie, samodzielnego poruszania się na rynku pracy. Trenerzy/ki pracy podkreślają, iż w tym zakresie często pracują z doradcą/czynią zawodowym/om oraz specjalistą/ką ds. uprawnień. Pomoc z tym zakresie jest zróżnicowana w zależności od wsparcia jakie było udziałem beneficjentów ze strony innych specjalistów zatrudnionych w projekcie oraz ich wcześniejszych doświadczeń zawodowych.

„Większość z moich beneficjentów potrzebowała pomocy w podstawowych czynnościach, których wykonywanie potrzebne jest do podjęcia, czy w ogóle poszukania pracy, czyli trening komunikacyjny, przekazanie im wiedzy na temat rynku pracy, wiedzy, gdzie mogą szukać ofert, co to znaczy aplikować” (10/tp).

„Większość beneficjentów ma problem z wyszukaniem ogłoszeń i umówieniem się na rozmowę kwalifikacyjną. Beneficjenci, z którymi pracowałam, posługujący się językiem migowym nie wiedzą gdzie szukać wsparcia i pomocy” (9/tp)

Ten etap współpracy związany jest często z urealnieniem oczekiwań wobec pracodawców i przekonań związanych z trudną sytuacją osób głuchoniewidomych na rynku pracy.

- pomoc o charakterze warsztatowym z zakresu umiejętności niezbędnych do sprawnego



poruszania się na rynku pracy (pisanie dokumentów aplikacyjnych, aktywne sposoby i metody poszukiwania pracy)

Realizacja wsparcia w tym obszarze oparta jest przede wszystkim o ćwiczenia o charakterze warsztatowym i realizowana jest w sposób ciągły, w zależności od potrzeb. Trenerzy/ki pracy definiują ją w kategoriach treningu, którego celem jest osiągnięcie jak największej samodzielności beneficjenta w tym zakresie. Trenerzy/ki pracy informują beneficjenta/tkę o możliwych sposobach poszukiwania pracy, uczą logowania się na portale internetowe, zachęcają do rejestracji w Powiatowych Urzędach Pracy. W wielu wypadkach koniecznym jest wprowadzenie treningu rozmienia treści zamieszczanych w ogłoszeniach. Dla beneficjentów/ek nie mających wcześniejszych doświadczeń zawodowych stosowane tam pojęcia często się nieprzejryste i niezrozumiałe.

- pomoc o charakterze treningu motywacyjnego

Ta forma pomocy, jak zauważają trenerzy/ki pracy, jest niezbędna w trakcie trwania zadanie zatrudnienie wspomagane. Ma ona charakter wielopoziomowy.

Po pierwsze istotnym jest zbudowanie u beneficjenta/tki przeświadczenia, iż poszukiwanie pracy ma charakter procesualny, wymagający zaangażowania, czasu i chęci.

„Wszystkie osoby z którymi współpracowałam były bardzo zmotywowane do podjęcia pracy, więc nie było takiej potrzeby na samym początku aby skupiać się motywacji i niechęci w wejściu na rynek pracy, jednak z czasem gdy długo szukaliśmy pracy bez efektów – pojawiał się element pracy nad zmniejszającą się motywacją do poszukiwań, radzenia sobie z porażką, wyciągania pozytywnych stron wszystkich aktywności jakie podejmowała osoba szukająca pracy” (1/tp)

Na tym etapie trenerzy/ki pracy kładą mocny nacisk na poziom autokreacji beneficjenta/tki- budowanie wiedzy o sobie samym: co chcę robić, co potrafię, jakie mam doświadczenia, jakie są moje mocne i słabe strony. W ten proces trenerzy/ki wplatają pozytywne wzmocnienia aktywności podejmowanych przez beneficjenta/tkę oraz naukę



radzenia sobie z niepowodzeniami i powodowanym tym stresem. Ten rodzaj wsparcia jest szczególnie istotny dla budowy trwałego zaangażowania beneficjenta/teki w rynek pracy (nie tylko jako pracownika/czki ale także jako osoby poszukującej pracy). Osoby głuchoniewidome, szczególnie nie mające doświadczeń w tym obszarze, przechodzą przez proces urealniania własnych oczekiwań, co w większości przypadków prowadzi do przejściowego zniechęcenia i demotywacji.

- pomoc o charakterze treningu komunikacyjnego

Trenerzy/ki pracy wymieniającą tę formę pomocy, najczęściej w pełnym zakresie realizują ją w momencie przygotowywania beneficjenta do rozpoczęcia pracy. Obejmuje ona warsztat rozmowy kwalifikacyjnej- zapoznanie się z sposobami i schematami jej prowadzenia, przygotowanie do spotkań z pracodawcą prezentowanie siebie jako wartościowego pracownika, wygląd, właściwe zachowanie i postawa, strukturę kontaktów z współpracownikami i pracodawcą w miejscu pracy, sposoby rozwiązywania konfliktów.

- pomoc o charakterze treningu kompetencji i postaw

Skuteczność trwałej aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych na rynku pracy w znacznej mierze uzależniona jest od efektywności działań podstawowych, mających na celu nie tylko przygotowanie beneficjenta do trwałego uczestnictwa w strukturach rynku pracy, ale i wykształceniu u niego postaw i kompetencji niezbędnych do samego wejścia w rolę osoby rozpoczynającej proces poszukiwania pracy i zatrudnienia. W tym celu trenerzy/ki pracy organizują działania, które określić można by mianem treningu pożądanych postaw i kompetencji, mających na celu poprawę jakości funkcjonowania beneficjentów/ek w życiu codziennym. Działania te zakładają :

- uświadomienie beneficjentom/kom, iż osiągnięcie celu jest procesem rozciągniętym w czasie
- naukę stawiania celów i budowania planów działania ich osiągnięcia



- naukę radzenia sobie z niepowodzeniami
- naukę odpowiedzialności za własne decyzje, zawierającą się w treningu działań samodzielnych obejmujących małe zadania do realizacji, trening poczucia odpowiedzialności: punktualność, realizacja w terminie, odczuwanie czasu podczas realizacji zadań itp.

Przeświadczenie trenerów/ek pracy o pomocy, jakiej potrzebują beneficjenci/teki odzwierciedla się we wszystkich podejmowanych przez nich działaniach i wyznacza schemat pracy trenera/ki pracy realizowany w ramach zadania Zatrudnienie Wspomagane.

b) Założeń trenerów/ek pracy dotyczące metod pomocy beneficjentom/kom w szukaniu pracy

Początkowa faza zakłada zapoznanie się trenerów/ek pracy z potrzebami i możliwościami beneficjentów, włączając w to, poza oczywistą dla tego etapu informacją o wcześniejszym doświadczeniu na rynku pracy, diagnozę sytuacji psychofizycznej i społecznej beneficjenta/teki. Często okazuje się, iż na tym etapie równoległe niezbędna jest współpraca z otoczeniem osoby głuchoniewidomej, dla którego sytuacja poszukiwania pracy przez beneficjenta także jest sytuacją nową, wywołującą określone napięcia. Istota pracy z otoczeniem skoncentrowana jest na fakcie uświadamiania, iż osoby głuchoniewidome mogą osiągnąć samodzielność na rynku pracy, ale potrzebują wsparcia ze strony najbliższych, utwierdzającego ich w podjętej decyzji i niezbędnego przy doświadczaniu niepowodzeń i sukcesów.

Właściwe zadania koncentrują się w dwóch obszarach:

- doradztwo zawodowe: budowanie świadomości różnorodności zawodów, doprecyzowanie obowiązków wykonywanych w interesujących beneficjenta/tke zawodach, analiza dotychczasowych doświadczeń beneficjenta/teki, omówienie jego kwalifikacji oraz możliwości ich poszerzenia (kursy, szkolenia, warsztaty, konferencje, materiały np. książki, podręczniki, strony internetowe itp.)



- rozwój umiejętności samodzielnego poszukiwania zatrudnienia w zależności od potrzeb i możliwości beneficjenci/cki: dopasowanie metod do możliwości konkretnej osoby niepełnosprawnej oraz trening posługiwania się tymi metodami
 - zakup gazety, odnajdywanie ogłoszeń dotyczących pracy, trening rozumienia treści (treść ogłoszenia, nazewnictwo- słowa i zwroty z którymi spotkać się może beneficjent/cka)
 - drogi nawiązywania kontaktu z potencjalnym pracodawcą/czynią np. kiedy podany jest numer telefonu, adres mailowy, termin spotkania rekrutacyjnego.
 - obsługa portali internetowych: jak z nich korzystać, jak założyć konto pocztowe, jak je obsługiwać, jak się zarejestrować
 - nauka elektronicznego przesyłania dokumentów aplikacyjnych

„Czasami przeglądam razem z nim ogłoszenia, zastanawiamy się do jakich firm w okolicy należy się udać, jeśli jest potrzeba dzwonię do firmy lub mówię BO jak to zrobić, rozmawiamy o tym jak powinien to zrobić (czasem najpierw ja, potem BO), wyszukuję oferty i razem z BO na nie odpowiadam, pomagam w nauce obsługi portali zawodowych, przygotowuję do rozmowy kwalifikacyjnej.” (2/tp)

„ Szukam pozytywnych mocnych stron u BO, podkreślam jego atuty, działam tak aby BO sam zorientował się jaka praca go satysfakcjonuje i zachęcam do poszukiwania pracy na portalach internetowych, ogłoszeniach prasowych i TV, pytania znajomych. Podaje dla BO przykłady innych pracujących już osób i sposobów w jaki one znalazły pracę, staram się aby moje działania były wspierające i ukierunkowujące aby BO myślał, że praktycznie działa sam i że wszystko zależy od niego.” (6/tp)

Odmienne wygląda sytuacja współpracy trenera/ki pracy z beneficjentem/ką otwierającym działalność gospodarczą. Nie występują bowiem w jej ramach elementy typowe dla procesu poszukiwania pracy.

„Współpraca z beneficjentem otwierającym swoją działalność gospodarczą była zupełnie



różna od wsparcia osób szukających pracy u pracodawców – to było bardzo indywidualne wsparcie w przygotowaniach do letniego sezonu handlowego, często też moje wsparcie polegało na docenianiu i dopingowaniu beneficjenta w jego sukcesach – którymi były proste czynności z perspektywy osoby sprawnej, ale dla osoby głuchoniewidomej poruszającej się na wózku – w pierwszym momencie wydawały się zupełnie niemożliwe. Wsparcie nie miało elementów szukania pracy – było to ciągle wsparcie na stanowisku pracy „kierownika/właściciela”. (4/tp)

c) Założeń trenerów/ek pracy odnośnie działań podejmowanych w celu przygotowania beneficjenta/teki do podjęcia pracy

Wsparcie w tym obszarze postrzegane jest przez trenerów/ki pracy dwojako:

1. Jako wsparcie w szerszym zakresie, tzn. przygotowanie beneficjenta/teki do podjęcia pracy w ogóle- obejmuje one te działania, które składają się na założenia dotyczące pomocy, jakiej potrzebują ich zadaniem beneficjenci/teki przystępujący/ce do zadania zatrudnienie wspomagane oraz działania charakteryzowane w ramach pomocy w poszukiwaniu pracy
2. Jako wsparcie w węższym zakresie, rozumiane tu jako przygotowanie do podjęcia pracy u konkretnego pracodawcy.

Działania te obejmują:

- Elementy doradztwa zawodowego- uwzględniającego predyspozycje i preferencje beneficjentów/ek, w kierunku ustalenia jaka praca dla beneficjenta/teki jest możliwa, jaka budzi jego/jej zainteresowania, na jaką pozwalają jego/jej kwalifikacje, jaka jest jego/jej marzeniem docelowym)

„Jeśli beneficjent nie ma wystarczających kwalifikacji do podjęcia pracy na której mu najbardziej zależy – staram się z beneficjentem zaplanować rozwój w zakresie edukacji – np. podjęcia się nowej szkoły, szkolenia itp.” (7/tp)



„Rozmowa o potrzebach BO, jego planach życiowych i zawodowych na za 5, 3 lata. Zastanawiamy się co powinien mieć zrobione za rok, żeby to osiągnąć, co za 3 miesiące, a więc co musi zrobić teraz. Robimy z tego konkretny plan działań, jest to też motywujące, pokazuje krótką i długą perspektywę, ale też uświadamia co przed BO, jakie kroki trzeba powziąć, jak dużo zadań przed nim, przygotowuje się powoli do tego co przed nim.”(4/tp)

- Trening motywacji, który koncentruje cię na pracy nad osiągnięciu celu, jakim jest znalezienie zatrudnienia, jako na procesie długofalowego wsparcia. Trenerzy/ki pracy podkreślają, iż osoby wchodzące do zadania zatrudnienie wspomagane zmotywowane są do podjęcia pracy. Osłabienie motywacji następuje w przypadku niepowodzeń lub braku sukcesów.

„Określamy cel, omawiamy jakie kroki należy podjąć, jakie trudności mogą stanąć na drodze, jakie są korzyści osiągalne od razu po podjęciu pracy a jakie w dłuższym okresie czasu. Pozytywne wzmocnienie poprzez pokazywanie mocnych stron BO jak również budowanie świadomości jakie są jego słabe strony, jakie popełniał błędy i jak można ich uniknąć w przyszłości” (3/tp)

- Trening adaptacji (jeśli tylko jest możliwy), obejmujący m.in.: organizowanie praktyk przed rozpoczęciem pracy, tak by beneficjent/ka mógł/a oswoić się z samą sytuacją posiadania pracy, wykonywania obowiązków- szczególnie jest to ważne w przypadku osób nie posiadających dotychczas żadnego doświadczenia zawodowego

„Określając jaką pracą jest BO zainteresowany i skłonny podjąć buduję konkretny obraz takiego miejsca pracy np. organizuje spotkanie i praktykę na takim stanowisku np. rozmawiamy z BO o pracy w restauracji wtedy proszę w losowo wybranym lokalu o możliwość odbycia pokazowego spotkania by zaprezentować BO jak faktycznie taka praca może wyglądać., (3/tp)

„Beneficjentom głuchoniemym opowiadam o czynnościach, które będą wykonywać na stanowisku pracy. Taki pomysł miałam, aby ułatwić beneficjentce zapamiętanie czynności



podczas sprzątanía biur. Wspieram swoją pomocą i obecnością podczas pierwszych dni pracy. Motywuję do wytrwałości. Uświadamiam, beneficjentów, że początki są zazwyczaj trudne, że do każdej pracy trzeba się przyzwyczaić” (8/tp)

„Zapoznaję beneficjenta z zadaniami, jakie będzie wykonywał w przyszłej pracy. Praktycznie przepracowujemy te zadania w miarę możliwości w TPG, czy u pracodawcy przed podjęciem pracy” (9/tp)

- Trening postawy, dotyczący omówienia z beneficjentem/kom społecznie cenionych postawy i cechy osobowości (punktualność, prawdomówność, zaangażowanie, współprace w grupie itp.)

d) Założeń trenerów/ek pracy dotyczących działań mających przygotować beneficjentów/tki do rozmów z pracodawcą/czynią

Założenia te realizowane w wcześniejszych stadiach wsparcia w formie ogólnej, przekładają się w tym obszarze na działania zorientowane praktycznie:

- Trening komunikacyjny rozmowy z pracodawcą- projektowanie spotkania, ćwiczenie odpowiedzi na potencjalne pytania, dokładne zapoznanie się beneficjenta/tki z jego dokumentami aplikacyjnymi, docenianie wszystkich mocnych stron osoby w kontekście danego stanowiska i pracodawcy – wzmacnianie przed rozmową

„BO który zna swoje mocne strony uczy się przy mnie w jaki sposób je wypowiedzieć podczas rozmowy z pracodawcą. Tworzymy symulowane sytuacje podczas których prowadzimy symulowane rozmowy kwalifikacyjne i z doświadczenia wiem że są one bardzo potrzebne” (5/tp)

„Dużą wagę przykładam do scenariusza rozmowy, czasami inicjuję ćwiczenia z BO na kształt rozmowy z pracodawcą, wyciągamy wnioski i szukamy plusów i minusów, to zwiększa wiarę w siebie BO i zmniejsza obawy BO o pytania, z którymi może się spotkać” (4/tp)



- Zapoznanie beneficjenta/teki z zadaniami na stanowisku na jakie aplikuje

„Omówienie stanowiska o jakie starać się będzie BO, omówienie potencjalnych obowiązków wykonywanych na takim stanowisku pracy, zapoznanie ze słownictwem tej branży” (3/tp)

„Rozmawiamy o tym, czego naszym zdaniem mogą oczekiwać od osoby na dane stanowisko, oraz czy BO spełnia te wymagania” (8/tp)

- Trening autoprezentacji- omówienie miejsca terminu i godziny spotkania, zaplanowanie ubioru i wyglądu beneficjenta/teki

„Opowiadam o zasadach dobrego zachowania jakie obowiązują na rozmowie kwalifikacyjnej” (5/tp)

„Omówienie miejsca terminu i godziny spotkania, zaplanowanie ubioru i wyglądu BO” (3/tp)

e) Założeń trenerów/ek pracy dotyczących działań mających przygotować beneficjentów/teki do samodzielności w pracy (kontaktów, konfliktów z współpracownikami/czkami, pracodawcą/czynią)

Ten etap współpracy beneficjenta/teki z trenerem/kom pracy określić można mianem momentu granicznego dla struktury i częstotliwości kontaktów pomiędzy stronami kontraktu. W znacznej mierze przekłada się on: z jednej strony, na powodzenie w utrzymaniu zatrudnienia przez beneficjenta/tke, z drugiej- na proces wycofywania się trenera/kim pracy z wsparcia udzielanego beneficjentowi/ce.

W praktyce zorientowany jest on dwukierunkowo:

1. na rolę trenera/ki pracy (jako podmiotu pośredniczącego w kontaktach z pracodawcą,



współpracownikami, , będącego „wentylem bezpieczeństwa” w potencjalnych sytuacjach konfliktu czy napięcia)

„Współpraca z członkami zespołu na szczęście nie stanowi dużego problemu u moich BO, zazwyczaj współpracownicy i pracodawcy są przyjaźni i pomocni i nie spotkałam się z większymi problemami. Były jednak sytuacje, że musiałam porozmawiać z członkami zespołu i pracodawcą, jednak nie były to typowe pogadanki aby członkowie zespołu nie czuli się pouczeni. W rozmowach tych, luźnych dla nich starałam się wskazać pozytywne aspekty pracownika oraz tak pokierować rozmową aby nastawiali się do niego w przyjaźni” (9/tp)

„W sytuacji konfliktu – wcześniej nie omawiałam z BO takich możliwości – tylko jeśli pojawiał się konflikt – u jednej beneficjentki już w trakcie pracy byłam w roli mediatorki między pracowniczkami – po rozmowach omówiliśmy z BO wszystkie okoliczności, role jakie się pojawiły i jak sobie radzić z różnymi typami reakcji na niezrozumienia w komunikacji przez które narastał konflikt” (5/tp)

2. na rolę beneficjenta/cki (jako podmiotu właściwego). Wchodzenie beneficjenta/cki w rolę pracownika/czki odbywa się w tym zakresie także z pomocą trenera/ki pracy, jednak działania te koncentrują się na budowaniu kontaktów, w ramach których trener/ka pracy nie odgrywa roli pośredniczącej. Działania w tym zakresie obejmują:

- ✓ Budowanie dobrych relacji- trener/ka pracy towarzyszy beneficjentowi/ce w pierwszych dniach pracy, wsparcie to zorientowane jest jednak na pomoc beneficjentowi/ce w wykonywaniu zadań oraz pomoc w nawiązaniu kontaktów z współpracownikami/czami i/lub pracodawcą/czynią. Trener/ka pracy odgrywa tu rolę tłumacza/ki przewodnika/czki

„Kiedy już jestem z beneficjentem w pracy obserwuję, jak sobie radzi zarówno z wykonywaniem zadań, jak i ze współpracą z pozostałymi pracownikami i w razie potrzeby wspieram beneficjenta, informuję dodatkowo współpracowników o nowym pracowniku, jego zadaniach, sposobie porozumiewania się” (6/tp)



„Przedstawiam beneficjenta współpracownikom. Osoby posługujące się językiem migowym zachęcam do kontaktowania się ze współpracownikami jeszcze w mojej obecności. Staram się obserwować i doradzać. Informuje beneficjentów, do kogo się zwracać w razie ewentualnych problemów. Zachęcam współpracowników do otwartości oraz ewentualnej pomocy w stosunku do beneficjenta” (9/tp)

- ✓ Warsztaty relacji w miejscu pracy- polegające na organizacji spotkań grupowych osób głuchoniewidomych: pracujących, rozpoczynających pracę i przygotowujących się do tego.

„By przygotować beneficjentów/teki do samodzielności w pracy, organizuje spotkania grupowe w trakcie których omawiamy doświadczenia różnych osób z miejsca swojej pracy, poprzednich miejsc pracy, omawiamy również scenki rodzajowe dot. sytuacji jaki mogą wystąpić w pracy np. relacji w zespole, konfliktów, pożądanych postaw, postaw negatywnie odbieranych” (3/tp)

- ✓ Trening postaw- praca nad postawą, zachowaniami beneficjenta/teki w roli pracownika/czki

„W trakcie indywidualnych spotkań pracuję aktywnie nad postawą BO, zwracam uwagę na jego zachowanie, kulturę osobistą, nawyki, sposób ubierania się, punktualność, odpowiedzialność, dotrzymywanie terminów i zobowiązań, reakcje na uwagi negatywne, wchodzenie w relacje (skłonność do spoufalania się, egocentryzm, oschłość itp.). Obserwując takie symptomy przeprowadzam adekwatny do potrzeb trening, często w formie pogadanki, czasem w specjalnie wykreowanej sytuacji” (3/tp)

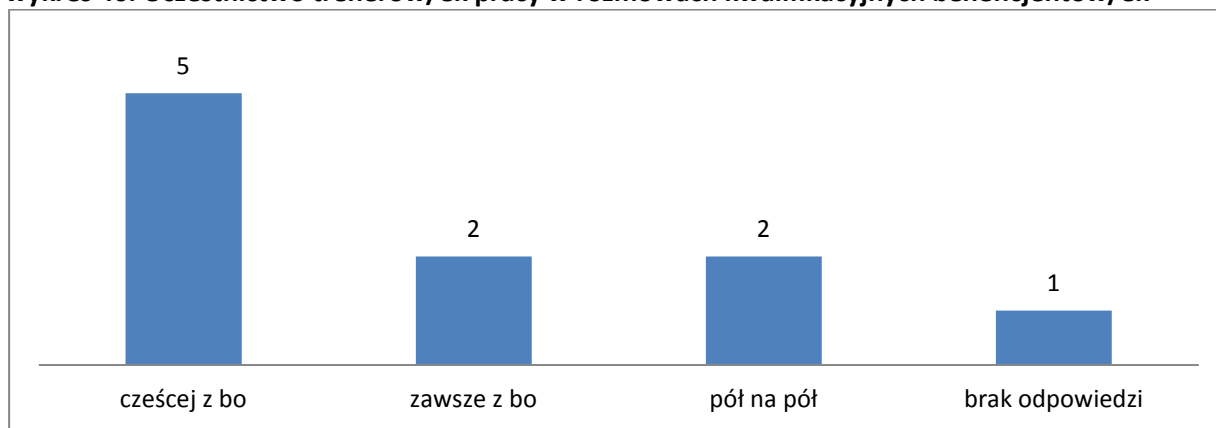
f) Założeń trenerów/ek pracy dotyczących ich uczestnictwa/nieuczestnictwa w rozmowach kwalifikacyjnych beneficjentów/ek

Działania trenerów/ek pracy w tym zakresie pokazują, iż wszyscy, choć w różnym stopniu



towarzyszą beneficjentom podczas rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcą/czynią. Różnice dotyczą poziomu zaangażowania trenera/ki pracy w rozmowę, oraz momentu, w którym aktywność rozpoczyna sam/a beneficjent/ka. Najczęściej zdarza się, iż przed właściwą rozmową kwalifikacyjną, polegającą na spotkaniu beneficjenta/ki z pracodawcą/czynią trenerzy spotykają się z nim bez uczestnictwa osoby głuchoniewidonej, celem wyjaśnienia założeń projektu, własnej w nim roli oraz specyfiki głuchoślepoty. Wówczas w praktyce rozmowa często podzielona jest na dwie części, z których jedna składa się z kontaktu trenera/ki pracy z pracodawcą, a druga- właściwa, pozostaje polem aktywności samego beneficjenta/ki. Rzadziej zdarza się sytuacja odwrotna, tj. tak, w której beneficjent/ka odbywa rozmowę kwalifikacyjną bez trenera/ki pracy (przywoływane przez trenerów/ki pracy sytuacje dotyczą głównie beneficjentów mających za sobą już doświadczenie zawodowe, cechujących się samodzielnością w zakresie poszukiwania pracy, lub tych, którzy odbyli w ramach zadania Zatrudnienie Wspomagane większą liczbę rozmów i w związku z tym nabyli kompetencje do samodzielnego uczestnictwa w rozmowie.

wykras 40. Uczestnictwo trenerów/ek pracy w rozmowach kwalifikacyjnych beneficjentów/ek



Z tych względów trenerom/kom pracy trudno było jednoznacznie odpowiedzieć na pytanie o ich uczestnictwo w rozmowach kwalifikacyjnych beneficjentów. Trudno bowiem jednoznacznie rozstrzygnąć, czy ich wcześniejsze spotkanie/rozmowa z pracodawcą (bez uczestnictwa beneficjenta) jest częścią rozmowy kwalifikacyjnej niezbędnej w trakcie



aplikowania na stanowisko pracy.

Przytaczane w kontekście tego pytania uzasadnienia trenerów/ek pracy odnośnie przyjmowanych przez nich założeń pokazują interesującą różnicę w lokowaniu akcentu na odpowiedzialności za przebieg rozmowy kwalifikacyjnej. Część trenerów/ek pracy postrzega tą sytuację jako zadanie, którego efekt zależy od wspólnego zaangażowania trenera/ki pracy i beneficjenta/teki w rozmowę kwalifikacyjną. Większość jednak zakłada, iż powodzenie przebiegu samej rozmowy zależy tylko od beneficjenta. Ich głównym zadaniem jest należyte wcześniejsze przygotowanie beneficjenta/teki, a ich uczestnictwo w rozmowie zakłada wejście w rolę jej nie współkreatora, ale asystenta rozmowy – najczęściej tłumacza-przewodnika. Potwierdzeniem tego są uzasadnienia trenerów/ek dotyczące odpowiedzi na pytanie o ich uczestnictwo w rozmowach beneficjentów/ek (oprócz wypowiedzi pokazujących, iż rozmowa odbywa się w ramach partnerstwa trzech stron):

„przeważnie mu (beneficjentowi/ce-JMCh) towarzysze, gdyż często się zdarza, że moje argumenty dot. projektu bywają kluczowe w zatrudnieniu danej osoby (np. podkreślenie mojej roli, dokładne wytłumaczenie korzyści płynących z zatrudnienia)” (10/tp)

„różnie bywa, czasami idę sama i biorę CV beneficjenta, jeżeli pracodawca jest chętny aby przyjąć beneficjenta do pracy, następne spotkanie już jest z beneficjentem. Bywa też tak, że telefonicznie przedstawiam pracodawcy ofertę zatrudnienia danego beneficjenta i ustalamy termin spotkania z beneficjentem i ze mną, bo jednak rzadko zdarza się, by beneficjent sam poszedł na rozmowę kwalifikacyjną” (7/tp).

Trenerzy/ki pracy pokazują często, iż sama rozmowa kwalifikacyjna (niezależnie od tego czy trener/ka pracy w niej uczestniczy), jest spotkaniem samego beneficjenta/teki i pracodawcy/czyni (gdzie trener/ka pracy jest asystentem rozmowy):

„Staram się zawsze usiąść z boku lub za beneficjentem gdyż pracodawcy, osoby rekrutujące mają tendencje do kierowania rozmowy do osoby towarzyszącej- tu trenerki pracy - starając się wejść w łatwiejszy dla nich dialog, kontakt. Dopiero w sytuacji awaryjnej (brak zrozumienia, BO nie potrafi udzielić odpowiedzi, nie zna odpowiedzi, omówienie możliwości



wsparcia adaptacji w miejscu pracy ze strony trenerki) włączam się w rozmowę” (5/tp)

„Podczas swojej pracy natrafiłam na takich pracodawców którzy gdyby zobaczyli mnie razem z BO na rozmowie uznaliby, że BO jest niesamodzielną, dlatego szła sama” (9/tp)

„Na rozmowy z pracodawcą chodzę zawsze z beneficjentami, ponieważ oni muszą wiedzieć i podjąć decyzję czy dana praca im odpowiada. Pracodawca też musi zobaczyć przyszłego pracownika” (3/tp).

Trenerzy/ki pracy podkreślają, iż ich uczestnictwo w rozmowie kwalifikacyjnej każdorazowo dostosowane jest do potrzeb, możliwości i własnej ich oceny beneficjenta/teki, a także pracodawcy/czyni. Zaznaczają natomiast, iż idealny ich zdaniem model obejmuje rozmowę kwalifikacyjną podzieloną na dwie rozłączne fazy: kontakt trenera/ki pracy z pracodawcą/czynią oraz rozmowę beneficjenta/teki z pracodawcą/czynią bez ich udziału:

„Najlepszym dla mnie schematem jest jednak samodzielna (wspólna ze mną - jeśli jest konieczne) wizyta BO u pracodawcy poprzedzona moim wcześniejszym spotkaniem z pracodawcą, na którym wyjaśniam czym jest projekt, kim jest trenerka pracy, kim jest BO, jaką mamy wizję współpracy” (4/tp)

„Z połową osób z którymi pracowałam najpierw sama byłam na rozmowie wstępnej z pracodawcą (o którą mnie poprosił) a później razem z osobami szłam na rozmowę kwalifikacyjną (z różnych przyczyn – dla jednej osoby byłam przewodniczką i czułam się bezpieczniej jeśli to ja z nim szłam a nie sam tłumacz-przewodnik, osoby niesłyszące chciały iść ze mną ze względu na upewnienie się, że wszystko dobrze zrozumieją). Druga połowa samodzielnie przeszła rozmowę kwalifikacyjną (bez mojej obecności)” (8/tp).

g) Założeń trenerów/ek pracy dotyczących wsparcia udzielanego beneficjentom/kom w miejscu pracy

Obecność trenera/ki pracy w miejscu pracy podczas pierwszych dni zatrudnienia beneficjenta/teki stanowi nowatorski rodzaj wsparcia. Jego celem jest osiągnięcie długofalowej skuteczności w ramach trwałej aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych. Trenerzy/



ki pracy podkreślają zasadność tego rodzaju wsparcia, zauważając jednocześnie, iż forma jego realizacji zależy od kompetencji i umiejętności adaptacyjnych osoby głuchoniewidomej.

Wsparcie to udzielane jest w zakresie:

- **treningu orientacji przestrzennej** (szczególnie istotnego w przypadku osób niewidomych), który obejmuje: pomoc w dotarciu do miejsca pracy, zapoznanie z miejscem wykonywania pracy: biurko, stanowisko, rozmieszczenie przedmiotów itp.; zapoznanie z układem pokoi, lokalizacją toalet, biura, pokoi socjalnych, szatni itp.

Jedna z trenerek pisze, iż wsparcie w tym obszarze dotyczy: „*budowania pełniejszego wyobrażenia o miejscu pracy np. opowiadam osobie niewidomej jak wygląda biuro, jak jest wyposażone, jaki jest wystrój wewnątrz, jak zachowują się pozostali pracownicy, staram się nadać pewien obraz „obcym głosem”, opowiadam niesłyszącemu o tym jak inni się wyrażają, jakie mają relacje*” (3/tp)

- **wdrożenia w zakres obowiązków na stanowisku pracy:** wsparcie w opanowaniu obowiązków, pomoc w wywiązywaniu się z powierzonych zadań, pomoc w zaplanowaniu czasu pracy, dostosowaniu się do planu dnia pracy innych pracowników,

„*Udzielalam wsparcia osobom zatrudnionym jako telepracownicy, w domu przed komputerem, po kolei przechodziliśmy wszystkie zadania*” (8/tp)

„*Myje, zamiatam, przenoszę, przierzucam piach odśnieżam, pilnuje, robię to co należy do moich beneficjentów*” (5/tp)

- **pomocy w wypracowaniu metod komunikowania się z współpracownikami**

„*uczenie niektórych migów, tłumaczenie w pierwszym kontakcie, informowanie o sposobie kontaktu z osobą głuchoniewidomą np. jak ułatwić odczytywanie mowy z ust, czy mówić głośniej itp.*” (10/tp)

„*Tłumaczę w przypadku osób posługujących się językiem migowym. Przedstawiam beneficjenta współpracownikom. Osoby posługujące się językiem migowym zachęcam do kontaktowania się ze współpracownikami jeszcze w mojej obecności. Staram się*



obserwować i doradzać. Informuję beneficjentów, do kogo się zwracać w razie ewentualnych problemów. Przedstawiam szefa oraz inne osoby odpowiedzialne w danym zakładzie.” (9/tp)

Intensywność tej formy wsparcia w znacznej mierze uzależniona jest od potrzeb beneficjentów/ek, ale też od subiektywnej oceny trenera/ki pracy dotyczącej poziomu samodzielności danego beneficjenta/tki. W przypadku osób dobrze radzących sobie w wchodzeniu w rolę pracownika/czki, czasem wystarczy wsparcie tylko podczas pierwszych godzin pracy. Wówczas podyktowane jest ono potrzebą zapewnienia bezpieczeństwa beneficjentowi/ce w momencie zetknięcia się z nową sytuacją. Zdarzą się jednak przypadki, gdy wsparcie to wymaga systematycznego, regularnego udziału trenera/ki, zwłaszcza w odniesieniu do beneficjentów/ek dopiero rozpoczynających swą karierę pracowniczą. Wówczas trener/ka pracy stopniowo wycofuje się z obecności w pracy razem z beneficjentem, zapewniając go o możliwości udzielenia pomocy w razie potrzeby. Ten etap często jest definiowany przez trenerów/ki pracy jako moment przechodzenia od wsparcia bezpośredniego na wsparcie zdalne (realizowane zarówno w czasie bezpośrednim- wsparcie udzielane podczas rozmów telefonicznych lub za pomocą np. skypa i pośrednim- wsparcie udzielane w postaci sms-ów, maili itp.)

h) Założeń trenerów/ek pracy dotyczących sposobów utrzymywania kontaktów z beneficjentami/kami

Strukturę i formę kontaktów trenerów/ek z beneficjentami/kami charakteryzuje różnorodność, zależna od:

- **kompetencji komunikacyjnych beneficjenta/tki** (zależnych w tym wymiarze w dużej mierze od stopnia uszkodzenia wzroku lub/i słuchu, co rzutuje nie tylko na treść komunikacji między trenerem/kom a beneficjentem/kom, ale także na sposób jej prowadzenia).



„Kontakt bezpośredni, zdalny : telefon, skype, GG, e-mail. Są beneficjenci, którzy lubią się porozumiewać zdalnie, bo nie słyszą i łatwiej jest im znaleźć czas na spędzenie dwóch godzin przed komputerem, niż spotkanie bezpośrednie, na którym przekazemy sobie wzajemnie mniej treści niż przez komunikator. Są też osoby, które nie zapamiętują dłuższych treści i po spotkaniach bezpośrednich wymagają wysłania mailem najważniejszych treści, do których będą mogli wracać” (1/tp)

- **kompetencji zawodowych i społecznych beneficjenta/tki**

„Zdecydowanie efektywniejsze są bezpośrednie spotkania. BO z którymi miałam okazję pracować głównie nie posiadali konkretnych kwalifikacji zawodowych, nie mieli świadomości na temat różnorodności zawodów, zakresu obowiązków w danym miejscu pracy, nie potrafili określić swoich potrzeb dot. zapotrzebowania na wsparcie gdyż nie mieli nawet świadomości swoich braków wiedzy. Tylko podczas bezpośrednich spotkań można ich było tego nauczyć” (2/tp)

„Miałam beneficjentkę, z którą najpierw dużo pracowałam bezpośrednio, nabrała pewności siebie , znalazłyśmy jej pracę, jednak chciała ona odbyć staż w branży, która będzie dla niej bardziej przyszłościowa i tutaj pracowałam głównie zdanie (przez telefon) przysyłałam jej oferty, ona przekazywała mi te, które sama znalazła, dzieliłyśmy się pracą, ona już sama chodziła do pracodawców miała kilka ofert, rozmawiałyśmy o tym, którą wybrać. Nie potrzebowała już tylu spotkań, wystarczył telefon i sama działała, potrzebowała bardziej świadomości, że w razie czego jestem do dyspozycji.”(9/tp)

- **miejsca zamieszkania beneficjenta/tki**

„Mam też beneficjentów, którzy mieszkają daleko i mają problem z dojazdem, wtedy kontaktujemy się zdalnie, informuję np. o ofercie pracy i ustalamy miejsce i czas spotkania, gdy beneficjent akceptuje daną ofertę, czy też sam do mnie dzwoni, że znalazł ofertę, bym mu pomogła i umówiła na spotkanie i wspólnie z nim odbyła takie spotkanie”. (7/tp)

„Kontakt zdalny głównie telefoniczny stosuje jako ostateczność, głównie kiedy nie ma możliwości zorganizowania spotkania bezpośredniego: brak środków finansowych



przeznaczonych na delegację, daleka odległość.” (2/tp)

Trenerzy/ki pracy odnosząc się do pytania o sposoby kontaktu z beneficjentami/kami, jednoznacznie podkreślają, iż najważniejsze ich zdaniem jest wsparcie bezpośrednie. Pozwala ono bowiem realizować wiele różnych zadań, niezbędnych dla prawidłowego przebiegu procesu aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych:

1. Pozwala na obserwację możliwości, potencjału beneficjenta/tki, zbudowanie konkretnego planu działania.
2. Pozwala trenerowi/ce na udzielanie wielorakiego wsparcia: trening orientacji- spacer, trening komunikacji- bezpośrednie spotkania z potencjalnymi pracodawcami, ćwiczenia wyszukiwania ofert pracy.
3. Pozwala na dostosowywanie zróżnicowanego wsparcia do indywidualnych potrzeb beneficjentów/ek, poprzez co budują oni/one w sobie motywację do aktywnej współpracy.
4. Pozwala na podnoszenie kompetencji beneficjentów/ek w zakresie umiejętności niezbędnych i pożądanych w ramach roli pracownika- organizacja wsparcia bezpośredniego uczy beneficjenta cenionych i pożądanych postaw takich jak: odpowiedzialność za podejmowane działania/decyzje, punktualność, sumienność itp.
5. Pozwala na pełną realizację konkretnego zadania- np. trening przed rozmową kwalifikacyjną- obejmującą fazy nauki, treningu i weryfikacji.

Kontakt zdalny postrzegany jest przez trenerów/ki dwojako. Po pierwsze, pełni funkcję instrumentalną, podlegającą procedurom umawiania się na spotkanie. Po drugie, pełni funkcję narzędzia monitoringu postępów beneficjenta/tki. Jest także narzędziem pomocnym trenerom/kom pracy dla organizacji procesu wycofywania się z wsparcia udzielanego konkretnemu beneficjentowi/ce:

„Wsparcie zdalne jest następstwem wsparcia bezpośredniego i stanowi przechodzenie do pełnej samodzielności BO na stanowisku pracy. Często przeplatam te dwie formy wsparcia – szczególnie w trakcie monitoringu pracy, bo pomaga to w ustaleniu, co jest jeszcze do



dopracowania na rzecz samodzielności BO” (6/tp)

„Wyraźnie widzę, że BO z którymi mam możliwość pracować intensywnie, często w czasie bezpośrednich spotkań efektywniej rozwijają swoje umiejętności, nabywają nowe, ich proces aktywizacji zawodowej jest znacznie szybszy i częściej zakończony sukcesem- zatrudnieniem (również możliwe jest wsparcie w miejscu zatrudnienia wg. potrzeb i możliwości BO oraz pracodawcy). Możliwe jest również trenowanie szerszej gamy umiejętności a nie skupianie się jedynie na celu wskaźnikowym- zatrudnieniu” (2/tp)

3. Rozpoczynanie i kończenie procesu współpracy trenera/ki pracy z beneficjentem/ką

Wprowadzenie do projektu zinstytucjonalizowanej formy współpracy beneficjentów/ek z trenerami/kami pracy miało gwarantować powodzenie procesu aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych. Ta odrębna forma wsparcia, realizowana w postaci trzymiesięcznego (w uzasadnionych przypadkach sześciomiesięcznego) kontraktu, określającego zobowiązania obu stron, pozwala na efektywną współpracę. Jeden z warunków jej powodzenia uzależniony jest od procesów: wprowadzenia beneficjentów/ek do zadania oraz zakończenia wsparcia udzielanego przez trenerów/ki pracy. Kluczową rolę odgrywają tu dwa momenty: pierwsze i ostatnie spotkanie trenera/ki pracy z beneficjentem/kom.

Pierwsze spotkanie trenera/ki pracy z beneficjentem/kom ma dwojaki cel:

1. zapoznawczy (dla każdej ze stron), obejmujący:

- wywiad środowiskowy- rozmowa na temat sytuacji życiowej, zdrowotnej
- określenie barier komunikacyjnych
- omówienie dotychczasowych form wsparcia, z którego jakich beneficjent/ka korzystał/a

2. precyzujący warunki współpracy

- ustalenie formy kontaktu, częstotliwości spotkań
- omówienie poszczególnych punktów kontraktu oraz ewentualnych warunków jego zerwania



- omówienie zasad współpracy z trenerem pracy- jak wygląda model zatrudnienia wspomaganego, jakiego typu wsparcia może oczekiwać beneficjent/ka oraz jakiej postawy oczekuje się z jego/jej strony, jakie działania będzie podejmował/a sam/sama

Dodatkowo, w przypadku beneficjentów/ek nie mających za sobą doświadczenia na rynku pracy, w ramach pierwszego spotkania omawiane są ogólne zagadnienia związane z możliwością zatrudnienia osób głuchoniewidomych, obejmujące sięganie do przykładów i doświadczeń innych beneficjentów/ek, którzy/re znaleźli/ły już zatrudnienie. Ma to na celu budowanie u beneficjenta wiary w powodzenie procesu jego własnej aktywizacji zawodowej oraz budowanie motywacji niezbędnej dla osiągnięcia tego celu.

Odpowiednie zaprojektowanie wprowadzania beneficjenta/tki do zadania zatrudnienie wspomagane, obejmujące przede wszystkim jasne określenie celu i formy współpracy z trenerem/kom pracy oraz zasad kontraktu i wynikających z niego zobowiązań skutkuje sformułowaniem celowo- zadaniowej formy wsparcia. Pozwala to z jednej strony uchronić trenerów/ki pracy przed realizowaniem potrzeb beneficjentów/ek nie związanych z ich aktywizacją zawodową. Z drugiej- stanowi wartość dodaną dla procesu podnoszenia społecznych i zawodowych kompetencji osób głuchoniewidomych, w sposób praktyczny pokazując im na czym polega celowo- zadaniowy tryb pracy.

Ten etap jest istotny dla skuteczności kończenia uczestnictwa beneficjentów/ek w zadaniu zatrudnienie wspomagane, niezależnie od powodzenia ich aktywizacji zawodowej. Proces ten ze względu na zindywidualizowany tryb pracy nie zawsze jest łatwy i oczywisty dla beneficjentów/ek. Brak realizowania zasad kontraktu może skutkować nadmiernym obciążeniem trenerów/ek pracy, co negatywnie wpływa na jakość ich pracy. Istotne w tym zakresie jest ciągle monitorowanie ilości osób współpracujących w danym momencie z trenerem/kom. Jak pokazują badania beneficjentów (prowadzone w trakcie ewaluacji mid-term) większość z nich wskazuje, jako najistotniejszą cechę tej współpracy, zaangażowanie,



chęć pomocy ze strony trenerów/ek pracy, co powodować może niechęć do jej zaprzestania. Z tego powodu trenerzy/ki pracy często stosują technikę wyciszającą wsparcie. Sami przestają zabiegać o spotkania, pozostawiają to beneficjentowi/ce. W efekcie najpierw następuje przejście na wsparcie zdalne aż do stopniowego jego zaprzestania (dla powodzenia tego efektu niezbędne jest przyswojenie przez beneficjenta/tkę czasowości tej formy pomocy).

Trenerzy/ki pracy podkreślają, iż w sytuacji idealnej proces ten zachodzi samodzielnie. Przed zakończeniem kontraktu przypominają beneficjentowi/ce, iż proces ich współpracy dobiega końca. Robią podsumowanie współpracy, pomagają beneficjentom/kom w określeniu dalszych planów zawodowych i edukacyjnych, wskazują miejsca i instytucje, do których mogą udać się po pomoc, radę. W praktyce jednak często, jak piszą trenerzy/ki pracy, wsparcie, mimo zakończenia uczestnictwa beneficjenta/tki w zadaniu zatrudnienie wspomagane, trwa nadal, choć nie ma ono sformalizowanego oraz regularnego charakteru.

„Rozmawiamy o tym co udało się BO osiągnąć, czy myśli, że sobie dalej poradzi, umawiamy się na dalszą formę współpracy, jak będzie wyglądać, kto do kogo będzie dzwonił itd.” (4/tp)

„Zwykle nie kończy się całkowicie współpraca, pozostaje kontakt telefoniczny albo mailowy” (10/tp)

Jak wynika z wypowiedzi trenerów/ek pracy, nie odczuwają oni jednak presji ani na zakańczanie ani kontynuację wsparcia po zakończeniu formalnej współpracy z beneficjentami/kami. Sami często są inicjatorami późniejszych kontaktów. Brak wyraźnego postawienia granic pokazuje, iż obie strony zaangażowane są w proces współpracy, co w efekcie skutkuje trudnością z jej jednoznacznym zerwaniem. Upatrywać w tym można zagrożenie płynące dla samych trenerów/ek pracy, warunkowane:

- rzeczywistą ilością beneficjentów/ek, którym udzielają wsparcia (trener/ka pracy formalnie pracuje z 5 osobami głuchoniewidomymi, w przypadku trwania wsparcia, mimo zakończenia uczestnictwa w zadaniu zatrudnienie



wspomagane, ilość osób którym udziela wsparcia może być większa. Nadmierne obciążenie może niekorzystnie wpływać na jakość pracy z osobami formalnie objętymi wsparciem lub prowadzić do wypalenia zawodowego trenera/ki pracy)

- udzielaniem wsparcia beneficjentom/kom po zakończeniu trwania projektu (beneficjenci/teki otrzymujący/ce wsparcie nieformalne po wyjściu z zadania zatrudnienie wspomagane mogą oczekiwać go również po zakończeniu trwania projektu, co może obciążać osobę w przyszłości nie wykonującej już zadań trenera/ki pracy).

4. Ocena modelu Zatrudnienie Wspomagane.

Założone w projekcie wypracowanie modelu zatrudnienia wspomaganego drogą indukcyjną, wywiedzioną z praktyki, obliuguje do wstępnej oceny jego skuteczności jego twórców/czynie, a zatem trenerów/ki pracy. Zatrudnieni/one na tym stanowisku specjaliści/teki dysponując pewną elastycznością w zakresie doboru środków i metod aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych stanowią grupę ekspercką, której opinie, w połączeniu z oceną beneficjentów/ek tej formy wsparcia oraz danymi monitoringowymi osiągniętych wskaźników, są podstawą dla wypracowania dobrych praktyk w zakresie działań trenerów/ek pracy wspomagających aktywizację zawodową osób głuchoniewidomych, a do pewnego stopnia aktywizację osób niepełnosprawnych w ogóle, przy uwzględnieniu specyfiki ich ograniczeń.

Badani trenerzy/ki pracy pozytywnie oceniają model zatrudnienia wspomaganego:

„Myślę że jest bardzo skuteczne, gdyby nie trenerzy pracy podejrzewam, że 80% beneficjentów nie dostałaby pracy” (3/tp).

Wszyscy pozytywnie odnoszą się do zalet, jakie daje ta forma wsparcia, z jednym zastrzeżeniem: skuteczność pracy, jaką wykonują uzależniona jest od częstotliwości kontaktów z beneficjentami/kami. Trenerzy/ki pracy zauważają, iż w pełni efektywni są wówczas, gdy są blisko beneficjentów/ek: mogą się z nimi spotykać bezpośrednio. W



sytuacji, gdy beneficjent/ka zamieszkuje daleko od miejsca pracy trenera/ki, współpraca ta podlega ograniczeniom. Wówczas starają się oni/ne angażować specjalistów/teki z danego terenu (trenerów/ki motywacji, specjalistów/teki ds. doradztwa zawodowego). Przenoszą ciężar kontaktów z wsparcia bezpośredniego na wsparcie zdalne, jednak sami/e postrzegają swoje działania w tym zakresie jako mniej wymierne w kontekście rzeczywistej pomocy beneficjentom/kom. Nie zawsze bowiem mogą odpowiednio przygotować beneficjenta/tkę do rozmowy kwalifikacyjnej, nie zawsze mogą w niej uczestniczyć, nie mogą zaoferować beneficjentowi/ce pełnego wsparcia na stanowisku pracy w pierwszych dniach zatrudnienia.

„Dla mnie najtrudniejszym jest jednak porównanie sytuacji w której jeden BO mieszka w pobliżu trenera pracy, ma znacznie większy dostęp do wsparcia, możliwość częstych bezpośrednich spotkań, wspólnych działań, a inny BO mieszka daleko, w małej miejscowości, oddalonej, z trudnym dojazdem a trener pracy nie jest w stanie udzielić mu podobnego wsparcia gdyż nie pozwalają na to warunki finansowe (koszty delegacji), czas. Niestety mam takie przekonanie, że wciąż możemy pomóc tym którzy tej pomocy najmniej potrzebują (osobom z miast, gdzie dużo jest możliwości (również innego wsparcia, właśnie np. doradztwa, pośrednictwa), BO najbardziej samodzielnym, tym którzy pójdą sami na rozmowę, sami zadzwonią itp.” (2/tp)

Koncentrując się na zaletach modelu, jako jego najistotniejsze cechy wymieniają:

- **Kompleksowość działań**

„Mam doświadczenie w innych projektach i moim zdaniem model aktywizacji zawodowej jest najbardziej kompleksowy w naszym projekcie. Przekłada się to również na dużą skuteczność działań wszystkich specjalistów w procesie aktywizacji zawodowej” (5/tp)

„Trener pracy może wspierać BO w różnym wymiarze czasu (kilku, kilkunastu godzin tygodniowo), może wspierać bezpośrednio w rozmowach z potencjalnymi pracodawcami,



„ramie w ramię szukać pracy”. Moim zdaniem to jest właśnie klucz do aktywizacji- aktywne wsparcie, aktywna relacja a nie tylko forma doradztwa, pośrednictwa. Uczymy OGN jak to zrobić od podstaw, „tu, teraz, dzisiaj” (...). O naszej współpracy słyszę inne opinie, OGN są zaskoczone, cieszy ich to, że jesteśmy dostępni w różnych momentach czy mają poranną rozmowę w GUP, czy wieczorem rozmowę kwalifikacyjną, czy trzeba szybko przerobić dokumenty aplikacyjne pod konkretną ofertę, że chyba ktoś do nich dzwonił a nie zrozumieli, że Mama ma wątpliwości czy to dobry pomysł iść do pracy itp. Intensywna współpraca pozwala na szeroki ogląd sytuacji oraz na odpowiedź na autentyczne potrzeby, czasami bardzo zróżnicowane.”(2/tp)

- **Zindywidualizowany charakter wsparcia**

„Zatrudnienie wspomagane (...) wydaje mi się najbardziej zindywidualizowanym rodzajem wsparcia z tych które znam. Pośrednictwo pracy jest ograniczone do wsparcia na etapie poszukiwania pracy, rzadko mogą pracownicy iść razem z beneficjentem na rozmowę kwalifikacyjną – często ogranicza się to do skontaktowania z pracodawcą, treningu teoretycznym związanym z poruszaniem się na rynku pracy. Ilość czasu jaka jest poświęcona na wsparcie osoby głuchoniewidomej przez trenera pracy – pozwala na bardzo indywidualne wsparcie co wydaje mi się największą mocą w aktywizowaniu osób głuchoniewidomych. Jest przestrzeń by na bardzo różne rodzaje wsparcia położyć akcent w zależności od umiejętności komunikacyjnych i poruszania się osoby głuchoniewidomej, doświadczenia, pasji itp.” (10/tp)

- **Procesualność wsparcia, obejmująca trzy zasadnicze fazy:**

- Inicjalną, obejmującą określenia indywidualnych planów działania
- Trening kompetencji, obejmujący nabycie umiejętności i wiedzy merytorycznej niezbędnych dla funkcjonowania na rynku pracy
- Trening postaw, będący empirycznym odpowiednikiem treningu kompetencji na który składają się, w zależności od powodzenia w znalezieniu zatrudnienia, takie elementy jak: trening na stanowisku pracy wraz z nauką budowania dobrych relacji z przełożonym i współpracownikami, praktyczna umiejętność poszukiwania pracy, kontaktów z pracodawcami, prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych



„Uważam, że jak najbardziej zatrudnienie wspomagane jest skutecznym narzędziem aktywizacji zawodowej OGN, gdyż osoby te potrzebują na każdym etapie wsparcia drugiej osoby” (9/tp)

„Tak – daje BO poczucie, że ktoś cały czas czuwa, ktoś komu może zaufać, ale też ktoś, kto będzie od niego wymagał i wyżej stawiał poprzeczkę” (7/tp)

„Jest najlepszym narzędziem, ponieważ wiele osób nie wie jak zabrać się za poszukiwanie pracy, wiele z nich potem znajduje prace a nie potrafi się odnaleźć na stanowisku pracy i rezygnuje a trener pracy zapobiega temu. Najgorsze są przecież pierwsze chwile w pracy i w tym staram się pomóc aby te pierwsze chwile nie były stresujące.” (4/tp)

Zdaniem trenerów/ek pracy te trzy elementy pozwalają na funkcjonowanie nowej jakości w ramach różnorodnych metod dotyczących aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych (w tym osób głuchoniewidomych). Sami zauważają, że model ten może funkcjonować z powodzeniem w odniesieniu do osób z innymi dysfunkcjami, niż wada wzroku lub słuchu, oraz ogólniej w odniesieniu do osób nieaktywnych zawodowo.

„Często wyrażam swój entuzjazm i podkreślam wagę tego stanowiska podczas wystąpień publicznych (lekarze medycyny pracy, szkolenie dla pracowników socjalnych, konferencje). Zauważyłam, że osoby pracujące na rzecz osób niepełnosprawnych również popierają taką formę aktywizacji zawodowej.” (6/tp)

„Uważam, że stanowisko trenera pracy jest bardzo przydatne. Czasami myślę, że przydałoby się także osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym i długotrwale bezrobotnym” (5/tp)

Beneficjenci/cki z którymi rozpoczynają współpracę najczęściej nie mają doświadczenia na otwartym rynku pracy (lub mają je w ograniczonym zakresie), a ich doświadczenie w zakresie poszukiwania pracy (o ile jakiegokolwiek mają) opiera się głównie o bierne metody, takie jak rejestrowanie się jako osoby poszukujące pracy w Urzędach Pracy. Kompleksowość działań i



ich zindywidualizowany charakter pozwalają na wyjście beneficjentów/ek z długotrwałego bezrobocia, skutkującego między innymi dezaktualizacją ich kompetencji zawodowych. Trenerzy/ki pracy podkreślają, iż tylko tak zorientowany model współpracy pozwala im przełożenie wiedzy teoretycznej, jaką dysponują lub jakiej dostarczają beneficjentom/kom na umiejętności praktycznego jej wykorzystania.

„(..)razem tworzymy CV choćby miało to trwać 5 godzin, wchodzimy 100x na konto pocztowe żeby opanować tą czynność, przestać się jej obawiać, przestać wybierać prostsze rozwiązanie i mówić nie potrafię, ważne jest by nie poprzestać na wskazówkach, poradach, testach predyspozycji. Niekiedy trzeba przełamać wieloletnią stagnację, wewnętrzny opór i wyjść razem do ludzi, pracodawców, firm. Zmienić suchą teorię w praktykę.” (2/tp)

Ponadto beneficjenci/cki dzięki działalności trenerów/ek pracy mogą zobaczyć jak wygląda poszukiwanie pracy w praktyce. Daje im to cenny zasób wiedzy i umiejętności na przyszłość oraz pozwala przewidywać, iż będą w stanie samodzielnie inicjować procesy uzasadniające ich obecność na rynku pracy, takie jak poszukiwanie zatrudnienia czy rozmowy z pracodawcami/czynnikami.

„ Myslę, że wiele osób w ogóle pracy by nie znalazło gdyby nie trenerzy/trenerki pracy. Mogą też obserwować, w jaki sposób zachowujemy się w stosunku do pracodawcy, jak dzwoniemy i uczyć się tego od nas. Daje im to też większą pewność siebie co znacznie zwiększa szanse na rynku pracy i umiejętność jej poszukiwania.” (7/tp)

Jako istotną trenerzy/ki postrzegają również możliwość wspierania beneficjentów/ek w rozmowach z pracodawcami, niezależnie od tego czy dotyczy to ich współuczestnictwa w rozmowie kwalifikacyjnej czy bezpośredniego kontaktowania się z pracodawcą bez uczestnictwa osoby głuchoniewidomej. Pozwala im to, oprócz wspierania beneficjentów/ek, przełamywać obawy pracodawców/czyń, wynikające ze stereotypów dotyczących potencjału i możliwości aktywności zawodowej osób z dysfunkcjami. Ta strona pracy trenerów/ek, nieodzwierciedlana w żaden sposób w ramach monitoringu zadania zatrudnienie wspomagane, stanowi jeden z kluczowych elementów warunkujących powodzenie procesu



aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych. Dla wejścia beneficjentów/ek w rolę aktywnych podmiotów na rynku pracy niezbędnym jest bowiem znalezienie im potencjalnych miejsc zatrudnienia (oczywiście jeśli nie jest to samozatrudnienie).

„Wydaje mi się ważne, że trener może „odfiltrować/przekonać” wielu pracodawców reagujących negatywnie na myśl o jednoczesnym uszkodzeniu wzroku i słuchu – i skreśleniem możliwości pracy przed zapoznaniem się nawet z osobą/CV . wiele moich beneficjentów upatruje brak chęci zatrudnienia przez pracodawcy w tym, że właśnie są głuchoniewidomi a tego przecież się nie da zmienić – i motywacja do dalszych kroków i wystawiania się na możliwość kolejnego odrzucenia zmniejsza się. Trener ma możliwość wpłynięcia nie tylko na osobę głuchoniewidomą, ale też pracodawcę, obie strony przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej/współpracy.” (10/tp)

Zatrudnienie wspomagane jako część składowa procesu aktywizacji zawodowej przewiduje zatrudnienie trenerów/ek pracy jako osób czasowo towarzyszących beneficjentowi/ce w procesie adaptacji do warunków rynku pracy. Jako, że trenerzy/ki pracy pełnią rolę pomocniczą w tym procesie, poproszeni/one zostali/ły o odpowiedź na pytanie czy możliwe jest funkcjonowanie tego modelu bez instytucji trenera/ki pracy. Wszyscy z badanych trenerów/ek pracy podkreślają konieczność i zasadność funkcjonowania tak zdefiniowanych specjalistów. Co więcej zauważają, iż możliwe jest ich zdaniem funkcjonowanie modelu zatrudnienia wspomagane bez pozostałych specjalistów (trenerów/ek motywacji, doradców/czyń zawodowych) ale nie w sytuacji odwrotnej. Kluczem do skuteczności procesu aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych jest bowiem, ich zdaniem, nie samo przekazywanie wiedzy, ale praktyka, pokazująca jak tę wiedzę wykorzystywać w konkretnych sytuacjach. Definiują ją w kategoriach wsparcia doraźnego, polegającego nie tyle na przekazaniu wiedzy o praktykach działania, co na aktywnym budowaniu strategii wraz z beneficjentem (nie na powiedzeniu co beneficjent może lub powinien zrobić, ale zrobieniu tego razem z nim).

„Wyobrażam sobie model zatrudnienia wspomagane z samą tylko funkcją trenera pracy bez pozostałych specjalistów. Odwrotności sobie nie wyobrażam, sytuacji w której są



specjaliści jedynie jako doradcy zawodowi i trenerzy motywacji nie nazwałabym osobiście zatrudnieniem wspomagany. Zresztą i tak łączymy te kompetencje, korzystać musimy na co dzień z szerokiego wachlarza wiedzy i umiejętności. Sami budujemy swoją bazę informacji o BO. A często współpracujemy z BO który pracował np. dwa, trzy spotkania z doradcą zawodowym, przerobił dwa testy, niewiele z tego zrozumiał itp.” (4/tp).

Trenerzy/ki pracy podkreślają, iż dla pełnej skuteczności procesu aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych konieczne jest jednak wsparcie innych specjalistów. Ważne jest by miało ono charakter systemowy. Na podstawie wypowiedzi trenerów/ek pracy można wyodrębnić jego model, z podziałem na dwie fazy.

1. Przed wejściem beneficjenta/teki do zadania zatrudnienie wspomagane

Beneficjent/ka powinien/na zostać objęty/ta wsparciem:

- Doradcy/czyni zawodowego/ej
 - działania w zakresie poradnictwa zawodowego dla określenia preferencji i możliwości zatrudnienia danego/danej beneficjenta/teki
 - nauka pisania dokumentów aplikacyjnych (cv, list motywacyjny)
- Specjaliści/teki ds. uprawnień
 - nabycie wiedzy związanej z przepisami prawa dotyczącymi zatrudnienia osób niepełnosprawnych
- Trenera/ki motywacji
 - określenie potencjału, możliwości i motywacji beneficjenta/teki do podjęcia zatrudnienia
- Specjaliści/teki ds. sprzętu rehabilitacyjnego
 - doradztwo w zakresie posiadanego przez beneficjentów/ki oprzyrządowania, weryfikacja sprawności sprzętu, doradztwo w zakresie ewentualnej wymiany sprzętu
- Trenera/ki orientacji
 - zwiększenie samodzielności w zakresie kompetencji związanych z samodzielnym funkcjonowaniem w przestrzeni

2. W trakcie objęcia beneficjenta/teki wsparciem trenera/ki pracy

- Trenera/ki motywacji



- wsparcie beneficjenta/teki w procesie poszukiwania zatrudnienia, zdaniem trenerów/ek niezbędne, gdyż nie zawsze ich umiejętności wystarczają dla utrzymania motywacji beneficjenta, szczególnie w przypadku niepowodzeń czy braku sukcesów
- wsparcie otoczenia beneficjenta/teki, dla którego poszukiwanie/znalezienie pracy przez znajdującą się pod ich opieką osobę głuchoniewidomą jest często procesem powodującym różnorodne napięcia
- Doradcy/czyni ds. uprawnień
 - wsparcie prawne w zakresie uprawnień i obowiązków przysługujących osobie głuchoniewidomej na konkretnym stanowisku pracy

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

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

5. Analiza problemów i oczekiwanego wsparcia trenerów/ki pracy

Trenerzy/ki pracy poproszeni/one o charakterystykę najistotniejszych problemów, jakie napotykają w swojej pracy najczęściej koncentrowali się na beneficjentach/kach, wymieniając:

- brak rzeczywistej motywacji do podjęcia pracy/zmiany własnej sytuacji życiowej.
- Deklarowana przez beneficjentów/teki chęć znalezienia/poszukiwania zatrudnienia w praktyce nie zawsze jest adekwatna do realizowanych przez nich/nie działań. Przejawia



się to przede wszystkim w wycofywaniu się beneficjentów/ek z podejmowania samodzielnych działań oraz w krytycznym stosunku do propozycji przedstawianych przez trenera/kę. Skutkuje to nie tylko brakiem postępów beneficjenta/cki w procesie usamodzielniania na rynku pracy, ale także frustracją samych trenerów/ek. Wydaje się jednak, iż tego rodzaju zachowań po stronie beneficjentów/ek nie sposób wykluczyć, co więcej, są one wpisane niejako w proces usamodzielniania. Trenerzy/ki pracy indywidualnie wypracowują metody reagowania w takich sytuacjach, prosząc często o pomoc trenera/kę motywacji lub organizując spotkania grupowe beneficjentów/ek, pomagające im w artykulacji i zniesieniu własnych obaw i wątpliwości.

Kolejne z wymienianych przez trenerów/ki trudności odnosiły się do pozostałych obszarów rzeczywistości projektu:

- trudności w poszukiwaniu zatrudnienia dla beneficjentów/ek wynikające z regionalnego zróżnicowania rynku pracy
- trudności związanych z zaspokojeniem potrzeby bezpośredniego wspierania beneficjentów/ek, wynikające z zbyt małych środków przeznaczonych na delegacje trenerów/ek pracy
- trudności związane z raportowaniem własnej pracy, wynikające ze zmian wprowadzanych w trakcie trwania projektu
- trudności związane z modelowaniem nastawienia otoczenia beneficjentów w odniesieniu do ich usamodzielniania (w wymiarze społecznym i na rynku pracy). Rozwiązanie tej kwestii zależy od systemowego włączenia otoczenia do projektu, tak by wsparcie dla tej grupy odbywało się przed wejściem osoby głuchoniewidomej do zadania zatrudnienie wspomaganie oraz, w miarę potrzeb, w jego trakcie.

Zadaniowy tryb pracy wymaga od trenerów/ek wypracowywania różnorodnych metod radzenia sobie z powyższymi trudnościami. Część z nich ma charakter indywidualny (zależny od potrzeb danego trenera/ki), część grupowy (który w przypadku modelu zatrudnienia wspomaganego można potraktować by w charakterze systemowym). Niezależnie od źródeł



trudności trenerzy/ki pracy podkreślają, iż dużą rolę odgrywają (i powinny odgrywać), spotkania zespołu projektu na poziomie makroregionu oraz ogólnopolskie spotkania specjalistów. Te pierwsze pozwalają na omówienie konkretnych przypadków beneficjentów/ek oraz kwestii problemowych charakterystycznych dla danego obszaru poprzez co przybierają charakter monitoringowy. Drugie- pozwalają na wymianę informacji na temat sposobów pracy z beneficjentami/kami, pracodawcami/czyniami, co stanowi dla trenerów/ek często sposób na prowadzenie autoewaluacji własnej pracy.

6. Rekomendacje trenerów/ek pracy do modelu **Zatrudnienie Wspomagane**.

Ocena wypracowywanego przez trenerów/ki modelu Zatrudnienia Wspomaganego odbywa się dwutorowo: zewnątrznie- w sposób usystematyzowany, w drodze monitoringu i ewaluacji oraz wewnątrznie- w sposób nieusystematyzowany, w drodze autoewaluacji prowadzonej przez samych trenerów/ki na ich własne potrzeby. Trenerom/kom trudno jest bezpośrednio odnieść się do funkcjonowania modelu i w sposób subiektywny zaproponować jego modyfikacje, gdyż sami są jego częścią. Dla próby uchwycenia tego elementu, istotnego dla krystalizowania się modelu, zostali/ły poproszeni/one o udzielenie rad/wskazówek dla przyszłych trenerów pracy. Założeniem tego pytania było zmotywowanie trenerów/ek do zdystansowania się i holistycznego przyjrzenia się własnej pracy.

Jako najistotniejsze elementy, pomocne w pracy trenerów/ek wymieniali/ły:

1. Umiejętność zachowywania dystansu w relacjach z beneficjentami/kami (skupianie się na celu współpracy i przejrzyste informowanie beneficjentów/ek jakiego wsparcia mogą od nich oczekiwać)
2. Przelamywanie własnych stereotypów myślenia o beneficjentach/tkach, szczególnie w odniesieniu do miejsc pracy w których beneficjenci/tki chcieliby/łyby lub mogliby/łyby pracować
3. Realistyczne podchodzenie wskaźników i systemu referowania własnej pracy (nadmierne koncentrowanie się na wskaźnikach rodzi bowiem konieczność pracy pod presją, co w przypadku zatrudnienia wspomaganego nie prowadzi do zwiększenia efektywności, z



uwagi na liczbę czynników niezależnych od trenera/ki pracy, takich jak: motywacja beneficjentów/ek, ich potencjał czy struktura lokalnego rynku pracy.

4. Otwartość na zdobywanie wiedzy z innych dziedzin (od elastyczności trenerza/ki pracy w tym zakresie może zależeć bowiem powodzenie w aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych, często bowiem sami muszą nauczyć się czegoś nowego by móc przekazać to beneficjentom/kom)
5. Zbudowanie własnego systemu-schematu pracy i prowadzenie autoewaluacji podejmowanych działań (zapobiega to pominięciu jakiegoś z istotnych elementów, prowadząc zarazem do precyzowania podejmowanych działań)
6. Budowanie własnej bazy pracodawców, chętnych do zatrudnienia osób głuchoniewidomych (ułatwia to poszukiwanie potencjalnych miejsc zatrudnienia dla beneficjentów/ek)
7. Zdystansowanie się do efektów własnej pracy (nie przejmowanie się porażkami, trener/ka pracy często bowiem niejako podwójnie zmuszona jest radzić sobie z brakiem sukcesów-własnym i beneficjenta, co prowadzić może do niekorzystnych napięć i wypalenia zawodowego)

7. Wnioski główne:

Z przeprowadzonych w ramach ewaluacji mid-term badań trenerów/ek pracy, wyłania się model zatrudniania wspomagane osób głuchoniewidomych, który na tym etapie można już charakteryzować w kategoriach wsparcia systemowego istniejącego w projekcie. Składa się on z dwóch części, z których pierwsza dotyczy przygotowania beneficjentów/ek do wejścia do zadania zatrudnienie wspomagane, a druga- właściwego ich uczestnictwa w tym zadaniu.

Zgodnie z rekomendacjami trenerów/ek pracy, beneficjent/tka przed przystąpieniem do zadania zatrudnienie wspomagane, powinien/na zostać objęta wsparciem:

1. Doradcy/czyni zawodowej/wego – w celu określenia preferencji i predyspozycji zawodowych, zapoznania się z sposobami konstruowania dokumentów aplikacyjnych, zapoznania się z uwarunkowaniami funkcjonowania na rynku pracy



2. Trenera/ki ds. motywacji- w celu zbudowania odpowiedniej motywacji dla osiągnięcia celu jakim jest poszukiwania i znalezienie zatrudnienia- wejście w rolę osoby aktywnej zawodowo
3. Specjalisty/cki ds. uprawnień- w celu zapoznania się z najistotniejszymi elementami praca pracy, w szczególności odnoszącymi się do zatrudniania osób niepełnosprawnych
4. Dodatkowo, w zależności od potrzeb danego beneficjenta/cki, powinno zostać mu/jej udzielone wsparcie w obszarach: sprzętu niewielującego ograniczenia słuchowe i optyczne i orientacji przestrzennej.

Ponadto wsparciem powinno zostać objęte otoczenie osoby głuchoniewidomej, tak by na etapie poszukiwania zatrudnienia przez beneficjenta/ckę w tym zakresie nie występowały napięcia związane z obawą przed wejściem beneficjenta/cki w rolę aktywnego podmiotu na rynku pracy.

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

1. Kontrakt zawierany pomiędzy trenerem/kom pracy a beneficjentem/kom przy przystępowaniu do zadania zatrudnienie wspomagane.
Istotne w tym względnie jest:
 - Określenie celu współpracy
 - Zdefiniowanie obowiązków trenera/ki i beneficjenta/cki
 - Określenie terminowości procesu objęcia wsparciem
2. Wsparcie o charakterze informacyjnym, obejmujące wiedzę o projekcie i rynku pracy
3. Wsparcie o charakterze warsztatowym obejmujące:
 - Tworzenie i posługiwanie się dokumentami aplikacyjnymi
 - Naukę różnorodnych metod aplikowania na stanowiska pracy
 - Trening komunikacyjny



- Trening motywacyjny
 - Trening postaw i kompetencji
4. Wsparcie w zakresie poszukiwania pracy, obejmujące:
- Poszukiwanie ofert pracy odpowiadających kompetencjom i preferencjom beneficjentów/ek
 - Wsparcie w procesie rekrutacyjnym
 - Wsparcie podczas rozmów kwalifikacyjnych
5. Wsparcie beneficjenta/teki na stanowisku pracy, obejmujące:
- W pierwszej fazie: bezpośrednią pomoc trenera/ki pracy w adaptacji beneficjenta/teki do obowiązków i środowiska pracy
 - W drugiej fazie: pośrednie wsparcie beneficjenta realizowane w sytuacji wystąpienia problemów w funkcjonowaniu w środowisku pracy

Wyprowadzony z praktyki działań trenerów/ek pracy model zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych, charakteryzowany na tym etapie trwania projektu w kategoriach systemowych, należało by wprowadzić do praktyki trenerów/ek pracy, tak by ich działania w ramach zatrudnienia wspomaganego uległy standaryzacji. Niezbędnym jest jednak pozostawienie im swobody w zakresie indywidualnego doboru środków i metod pracy z beneficjentami/kami. Wprowadzenie wyłaniającego się z badań mid-term modelu jako ogólnej ramy zasad pracy trenerów/ek pracy, pozwoli na jego dalsze monitorowanie i ewaluację.



VI. Raport z badania Koordynatorów/ek Regionalnych

1. Wprowadzenie

Badanie Koordynatorów/ek Regionalnych wynikało z potrzeby:

- określenia metod rekrutacji osób głuchoniewidomych i oceny zagrożenia wskaźnika rekrutacji, w tym w szczególności rekrutacji w województwach, w których zatrudnieni są trenerzy pracy
- określenia metod rekrutacji osób z otoczenia i ocenę zagrożenia wskaźnika rekrutacji osób z otoczenia
- określenia systemów zarządzania wsparciem w regionie przy rosnącej liczbie beneficjentów/ek

Badanie zostało przeprowadzone za pomocą pogłębionych wywiadów indywidualnych (IDI). Przeprowadzono 5 wywiadów- ze wszystkimi Koordynatorami/kami Regionalnymi, w dniach 18-20 maja, w czasie zjazdu kadry projektu w Warszawie.

2. Metody rekrutacji osób głuchoniewidomych

Koordynatorzy/ki Regionalni/e mają bardzo różne metody rekrutowania osób głuchoniewidomych do projektu. Główne spośród nich to rekrutacja poprzez:

- specjalistów/ki i osoby związane z TPG, oraz środowiskiem osób niewidomych, głuchych i głuchoniewidomych
- same osoby głuchoniewidome (poczta pantoflowa)
- zasoby PZN na poziomie kół (wg wyliczeń jednego z koordynatorów w każdym kole 5%-10% osób to osoby głuchoniewidome)
- zakłady pracy chronionej (wg wyliczeń jednego z koordynatorów w każdym zakładzie 5%-10% to osoby głuchoniewidome)
- wysyłanie maili do Komisji ds. Orzekania o Niepełnosprawności, MOPsów, GOPsów (głównie poprzez pracowników socjalnych)



- wysyłanie maili do organizacji pozarządowych związanych z rynkiem pracy, internetowych portali o zasięgu regionalnym i subregionalnym
- osobiste wizyty w PCPR, MOPS, GOPS, Komisjach ds. Orzekania o Niepełnosprawności
- wysyłkę materiałów promocyjnych do organizacji związanych z osobami niepełnosprawnymi i z rynkiem pracy
- ogłoszenia w prasie (zadziałało głównie w województwie łódzkim)
- szkolenia dla rekruterów
- poszukiwanie rekruterów zewnętrznych
- wysyłkę maili do uczelni wyższych i biur karier na uczelni wyższych
- stały kontakt z Ośrodek dla Niewidomych Homer i przewodniczącymi PZN
(„do Bydgoszczy przyjeżdżają ludzie z terenu- tam można spotkać ludzi z terenu i wszyscy z kół tam kierują, tam są wielkie zasoby. Przewodnicy i opiekunowie patrzą, jak ktoś ma 0,4 plus aparat to już jest pewniak” (A1/1))
- portale zajmujące się zakładami pracy chronionej
- samodzielne zgłoszenia osób głuchoniewidomych, chcących uczestniczyć w projekcie
(„miałam dwa takie przypadki, że ktoś po prostu gdzieś tam usłyszał i przyszedł do biura” (M1/1))

3. Skuteczne metody rekrutacji osób głuchoniewidomych

Koordynatorzy/ki Regionalni/e wymieniają następujące, skuteczne, metody rekrutacji osób głuchoniewidomych:

- spotkania indywidualne w instytucjach, organizacjach, które swój profil działalności wiążą z osobami z dysfunkcjami wzroku i/lub słuchu
- wysyłanie wielokrotnie tej samej wiadomości mailem
- poczta pantoflowa - zarówno wśród samych osób głuchoniewidomych, jak i instytucji
- docieranie do osób głuchych poprzez środowisko osób głuchych
- rekrutacja w środowisku osób głuchoniewidomych
- „zawodowi rekruterzy” - osoby, które w projekcie zajmują się tylko rekrutacją (są to osoby,



które wcześniej związane były z TPG np. wolontariacko, idea projektu jest im bliska, a pieniądze są motywacją wtórną

- przeglądanie zasobów PZN, ale na poziomie kół, a nie okręgów

Jako najskuteczniejszą metodę rekrutacji wskazują rekrutowanie wewnątrz środowiska- poprzez same osoby głuchoniewidome:

„Środowisko nasze, zdecydowanie. Jest potrzebna wiedza o schorzeniach, o ludziach. To się rozchodzi jak domino. Jeśli w jakimś kręgu jest więcej ludzi to pączkuje to samo. Jeśli jest ich coraz więcej, to się kręci coraz bardziej. To powoduje jakąś nieproporcjonalność jeśli zaczniesz się tak wgryzać w to, to oni się znajdują.” (A1/1)

4. Nieskuteczne metody rekrutacji osób głuchoniewidomych

Zdaniem Koordynatorów/ek Regionalnych następujące metody rekrutacji nie przynoszą spodziewanego skutku:

- szkolenia dla rekruterów (Makroregion Centralny, Makroregion Północno-Zachodni)

„wysilek i tracenie energii, żeby wyszkolić obcych rekruterów. Head Hunter to albo nasza kadra, albo jednostrzałowie, bo w klatce obok ktoś głuchoniewidomy jest i na tym się kończy.” (A1/2)

- mailing, listy wysyłane do osób ze starych list TPG- odzew na poziomie 1% (Makroregion Północno-Wschodni)
- poszukiwanie rekruterów na siłę, zupełnie z zewnątrz -poprzez ogłoszenia, Urzędy Pracy itp.(Makroregion Południowo-Wschodni)

„jak szukam specjalistów to ważne, żeby oni wcześniej byli związani z osobami niepełnosprawnymi, wtedy jak znają środowisko to mogą też znaleźć nowe osoby.” (M2/2)



- przeglądanie zasobów Polskiego Związku Głuchych (zdaniem Koordynatorów/ek do osób głuchych prościej dotrzeć za pomocą samego środowiska osób głuchych)

Najczęściej jako nieskuteczną metodę wskazywano szkolenia zewnętrzne dla rekruterów/ek:
„nietrafione, zero odzewu było, oni w ogóle nie rozumieli o co chodzi.” (U/2)

5. Planowane metody rekrutacji osób głuchoniewidomych

Koordynatorzy/ki Regionalni/e planują wdrożenie następujących metod rekrutacji:

- spotkania informacyjne dla pracowników/czek socjalnych
- więcej spotkań indywidualnych
- więcej kontaktów w Zakładach Pracy Chronionej
- mailing i wysyłka materiałów promocyjnych do Warsztatów Terapii Zawodowej
- mailing i wysyłka materiałów promocyjnych do Zakładów Aktywizacji Zawodowej

6. Zidentyfikowane bariery w rekrutacji osób głuchoniewidomych

Koordynatorzy/ki wskazują następujące problemy związane z rekrutacją osób głuchoniewidomych:

- **problemy z rekrutacją z racji na zagrożenie dublowania wsparcia (dotyczy zwłaszcza osób pozostających w rejestrach Polskiego Związku Głuchych)**

Wsparcie w ramach projektów PO KL nie może się dublować- oznacza to, że jedna osoba nie może korzystać z tego samego wsparcia w dwóch lub więcej projektach. W praktyce ilość sposobów wsparcia w projektach PO KL jest ograniczona. Osoby głuchoniewidome często mogą być beneficjentami/kami zarówno w projektach skierowanych do osób głuchych, jak i niewidomych. W związku z tym nie jest w interesie tych instytucji udostępniać dane potencjalnych beneficjentów/ek projektu. Praktyka pokazuje, iż problem ten dotyczy głównie



PZG.

- **trudność w systemowym objęciu „przeszukiwania” kół PZN**

Koła PZN działają lokalnie, często nie są skomputeryzowane. Kontakt z przewodniczącym koła nie zawsze jest możliwy (rzadkie dyżury, nie zawsze możliwy do odnalezienia aktualny numer telefonu). Jednocześnie wiadomo, że koła PZN to bardzo dobre źródło potencjalnych beneficjentów.

- **trudności w planowaniu rekrutacji**

Z racji na specyfikę grupy, koordynatorom/kom trudno jest przewidzieć ile osób znajdą zarówno w perspektywie krótko, jak i długoterminowej. Oznacza to, że trudno jest ocenić na ile realne jest zagrożenie wskaźnika rekrutacji osób głuchoniewidomych.

Koordynatorzy/ki mają wyznaczone „wskaźniki” rekrutacji w makroregionie, które realizują w systemie kwartalnym. Zdaniem wszystkich Koordynatorów/ek nie da się przewidzieć, ile osób głuchoniewidomych uda się znaleźć i na jakim poziomie funkcjonowania będą te osoby.

- **„białe plamy rekrutacji”**

Różnie wygląda ocena rekrutacji w miejscach oddalonych od siedzib makroregionu i miast wojewódzkich. Zasadniczym problemem w rekrutacji osób z tych terenów jest kwestia docierania do nich ze wsparciem. Istnieją województwa (pomorskie, kujawsko-pomorskie, warmińsko-mazurskie), w których rekrutacja prowadzona jest na terenie całego województwa, a osoby z terenów oddalonych albo same mają przyjechać na wsparcie, albo zatrudniani są specjaliści/cki możliwie jak najbliżej danej osoby. Zdarza się również, że osobom tym nie można zaoferować wsparcia w ramach projektu, ale włączeni są w inne działania TPG (klub, imprezy okolicznościowe). Tak się dzieje w Gdańsku. W całym makroregionie centralnym prowadzona jest rekrutacja na terenach oddalonych od miast, jednakże Koordynatorka z góry zakłada, że osoby te wezmą udział przede wszystkim we



wspieraniu grupowym (oferuje im przede wszystkim warsztaty). Pojawiały się też wypowiedzi podkreślające, że rekrutacja w miejscach oddalonych od centrali makroregionu, do których dojazd jest utrudniony, oddalonych od ośrodków miejskich, jest hipokryzją, ponieważ nie jesteśmy w stanie dotrzeć ze wsparciem wszędzie:

„tu trzeba powiedzieć, że to jest fikcja, że ten projekt jest ogólnopolski i nie ma sensu robić tym ludziom nadziei, bo nie zawsze jest jak dotrzeć ze wsparciem” (M1/4)

- **„limit 150” beneficjentów/ek z projektu pilotażowego**

W projekcie może wziąć udział 150 osób z pilotażu. Pula ta jest już wyczerpana przez większość Koordynatorów/ek. W ich ocenie limit ten jest za mały- wciąż są osoby, które, mimo, iż uczestniczyły w pilotażu projektu, nie są zaktywizowane- zabrakło im wtedy wsparcia trenera/ki pracy. Wsparcie tego rodzaju jest trudno dostępne poza projektem i nie może być zapewnione w ramach innych projektów realizowanych przez TPG.

7. Ocena systemu rekrutacji poprzez rekruterów/ki zewnętrznych/e

Koordynatorzy/ki Regionalni/e korzystają z narzędzia, jakim jest możliwość wypłaty wynagrodzenia za znalezienie osoby głuchoniewidomej. W każdym makroregionie sposób wykorzystania rekruterów jest inny, ale wszyscy są zgodni co do tego, że najlepszy rekruter/ka to osoba ze środowiska osób głuchoniewidomych (w praktyce specjalista w projekcie).

Największy stopień wykorzystywania tego narzędzia jest w Makroregionie Północno-Zachodnim. Koordynator tego Makroregionu definiuje rekrutera jako:

„osobę związaną ze środowiskiem, mającą pojęcie o dysfunkcjach wzroku i słuchu i o osobach głuchoniewidomych(...). To nie jest człowiek przypadkowy z ulicy, jemu nawet brak empatii do tego. Bardziej żyje całokształtem projektu niż tymi pieniędzmi. Musi dysponować czasem, mobilnością, samochodem.” (A1/2)



Wśród rekruterów/ek są też osoby związane z różnymi instytucjami pomocowymi, ale są to pojedyncze przypadki. Samo narzędzie ów Koordynator ocenia pozytywnie. Pozwoliło mu ono bowiem odciążyć specjalistów/ki od poszukiwania beneficjentów/ek.

W Makroregionie Północno-Wschodnim rekruter/ka to również osoba ze środowiska:

„zna środowisko osób głuchoniewidomych, niewidomych, głuchych i wie, kogo szukać.”

(A2/2)

Koordynatorka zaznacza, że ważniejsza od pieniędzy jest część merytoryczna- nikt nie będzie szukał osób głuchoniewidomych, jeśli sam nie wierzy, że jest to ciekawy projekt, w który warto się angażować.

W Makroregionie Południowo-Zachodnim to również:

„osoba, która pracuje z osobami głuchoniewidomymi, w szczególności rehabilitant. Często osoby głuchoniewidome znajdują inne osoby głuchoniewidome, to jest najskuteczniejszy system, ale czasami nie wiedzą, że mogą mieć z tego pieniądze, a czasami się wstydzą brać. Pieniądze tutaj w ogóle nie są na pierwszym miejscu, tylko oferta”.(M1/2)

W Makroregionie Centralnym rekruterka to jedna ze specjalistek pracujących z dala od Warszawy:

„rekruterka to....Karolina, specjalistka”.(U/2)

Koordynatorka postrzega to narzędzie jako dodatkowy, a nie główny, sposób rekrutacji. W jej przekonaniu specjalistka, która jest główną rekruterką, ma świadomość, iż od jej aktywności w zakresie pozyskiwania nowych, zależy jej możliwość pracy w nimi (dla niej beneficjenciu projektu to także te osoby, dzięki pracy z którymi otrzymuje wynagrodzenie). Koordynatorka zauważa, iż zasadę tą można przenieść też na innych specjalistów:

„specjaliści są dobrym źródłem poszukiwania ludzi, jak widzą sens w rekrutowaniu w



ogóle.”(U/2)

Negatywnie natomiast ocenia ulotki dla rekruterów/ek (ich charakter i informacje w nich zawarte). Jej zdaniem wspomniana tam kwota 250 zł jest myląca i często utożsamiana z tym, że beneficjent sam te pieniądze dostaje.

W Makroregionie Południowo-Wschodnim większość rekruterów/ek, to specjaliści/cki. Zdaniem Koordynatora dzieje się tak z dwóch powodów: po pierwsze- mają oni wiedzę na temat głucho ślepoty, po drugie- związani są ze środowiskiem osób niepełnosprawnych. Koordynator uważa, że rekruterzy/ki to dobre narzędzie wspomagające rekrutację osób głuchoniewidomych. Zwraca też uwagę na ich dodatkową rolę- rekruter/ka opowiada o projekcie i motywuje do uczestnictwa w nim.

Podsumowując można zauważyć, iż we wszystkich makroregionach narzędzie polegające na wynagradzaniu za rekrutację osoby głuchoniewidomej do projektu jest wykorzystywane. Ponadto przeważającą część rekruterów/ek stanowią specjaliści/cki i osoby związane ze środowiskiem głuchoniewidomych.

8. Rekrutacja w województwach, w których pracują trenerzy pracy

Koordynatorzy/ki proszeni/one o zidentyfikowanie miejsc/miast, w których może wystąpić zagrożenie wskaźnika rekrutacji, i jednocześnie brakować może osób, które mogłyby być objęte wsparciem trenera/ki pracy, wymienili następujące miasta:

Kraków. Mimo dostatecznej liczby beneficjentów/ek zrekrutowanych do projektu, brakuje tam osób gotowych do podjęcia pracy w przeciągu najbliższego roku. Wynika to z faktu, iż duża część beneficjentów/ek kontynuuje naukę w mieszczącym się na terenie miasta Specjalnym Ośrodku Szkolno- Wychowawczym dla Dzieci Niewidomych i Słabowidzących. Ponadto, w Krakowie dużo liczba zidentyfikowanych osób głuchoniewidomych uczestniczyła w pilotażu- nie wszyscy z nich zmieścili się w puli 150 osób dopuszczonych do obecnie realizowanego projektu. Wciąż trwają poszukiwania osób głuchoniewidomych w powiatach



okołokrakowskich, niestety bez większych rezultatów.

Poznań. Brak silnej jednostki wojewódzkiej TPG w Poznaniu skutkuje niskim wskaźnikiem rekrutacji beneficjentów/ek z tego terenu. Koordynator Regionalny podejmuje jednak działania, żeby wzmocnić działania pro-rekrutacyjne na tym terenie.

Katowice/Śląsk. Mimo ciągle prowadzonej rekrutacji nie udało się osiągnąć zadawalającego wskaźnika w tamach tego obszaru. W maju udało się zrekrutować jedną osobę.

W pozostałych miastach, w których pracują trenerzy /ki pracy nie zostały zgłoszone problemy w rekrutacji beneficjentów/ek.

9. Metody rekrutacji osób z otoczenia

Koordynatorzy/ki Regionalni/e twierdzą, że rekrutacja otoczenia jest znacznie prostsza niż rekrutacja osób głuchoniewidomych, co nie oznacza, że jest prosta i przebiega bezproblemowo. Najbardziej powszechną metodą rekrutacji osób z otoczenia jest zapraszanie ich do uczestnictwa w jedno i dwudniowych spotkaniach informacyjnych. W celu zapewnienia systemowego wsparcia samo uczestnictwo w takim spotkaniu jednak nie wystarczy. Najlepszym narzędziem dystrybucji informacji o możliwości wsparcia dla otoczenia są specjaliści/tki.

W wywiadach wskazane zostały następujące metody rekrutacji osób z otoczenia OGN:

- spotkania informacyjne:
„spotkania, na których wiedzą że, dostaną konkretną informację.” (A2/3)
- informacje przekazywane przez specjalistów:
„do rekrutacji otoczenia włączyłam specjalistów, którym wytłumaczyłam że naszą ideą jest wsparcie systemowe. Specjaliści się wkręcili- jedni mniej, drudzy bardziej.” (U/3)

Pojawia się jednak opinia, że specjaliści nie zawsze chcą dodatkowo, często wolontariacko, angażować się w rekrutowanie otoczenia.



Koordynatorzy/ki zwróciły/li uwagę na fakt, iż łatwiej zachęcić do uczestnictwa otoczenie tych osób głuchoniewidomych, które są w projekcie od dawna i na własnym przykładzie doświadczyły wpływu projektu (np. znalazły pracę):

„z takimi osobami jest łatwiej, otoczenie identyfikuje projekt, widzi sens.” (U/3)

Koordynatorzy/ki zwrócili/ły także uwagę na pewną sprzeczność związaną z oferowaniem wsparcia otoczeniu, a koniecznością usamodzielniania osób głuchoniewidomych, która wiąże się z udzielaniem wsparcia poza miejscem zamieszkania:

„Jest sprzeczność- prosimy, żeby BO przyjeżdżał do nas, nie widzimy jego otoczenia i nie ma jak zrobić KZ. Jak będzie trzeba, to się zrobi te KZO, ale tak ni z gruszki ni z pietruszki wyskoczyć to ciężko...”(M1/3)

10. Zagrożenie wskaźnika rekrutacji osób głuchoniewidomych i osób z otoczenia

Zdaniem Koordynatorów/ek rekrutacja osób głuchoniewidomych nawet przy opracowanej strategii rekrutacji stanowi pewną niewiadomą- trudno jest oszacować, ile osób głuchoniewidomych uda się znaleźć w dłuższym okresie. W roku 2011 wskaźnik rekrutacji osób głuchoniewidomych, zdaniem większości z nich, nie jest zagrożony, natomiast nie są w stanie przewidzieć, jak będzie wyglądała realizacja wskaźnika w roku 2012. Dodatkowym problemem wskazywanym przez Koordynatorów/ki Regionalnych/ne jest „limit 150”- brak możliwości zrekrutowania do projektu więcej niż 150 osób, które były w pilotażu:

„te osoby są, też potrzebują pomocy i tylko czekają na sygnał.” (A2/1)

Koordynatorzy/ki mają podzielone zdania odnośnie zagrożenia realizacji wskaźnika rekrutacji osób z otoczenia. Wskaźnik ten realizowany jest we wszystkich makroregionach głównie za pomocą spotkań informacyjnych oraz przy okazji wypełniania Kwestionariuszy Zgłoszeniowych do projektu. Tylko jeden koordynator stwierdził, że rekrutacja otoczenia nie stanowi dla niego żadnego problemu:



„ przy tym wysiłku organizacyjnym, to rekrutacja otoczenia to jest bzdet (...) już mam roczny plan tej rekrutacji, już mam za sobą 3 spotkania. Każdy nowy, który przybędzie- a Ci co byli to ich otoczenie już jest zwerbowane, to każda nowa gwarantuje średnio 2 osoby z otoczenia. Nie martwię się.” (A1/1)

Problem w rekrutacji otoczenia osób głuchoniewidomy stanowi też fakt, iż część to osoby samotne, nie posiadając zdefiniowanego w projekcie otoczenia:

„Mam sporo osób samotnych, tam nie ma szans na żadne otoczenie”.(M2/3)

11. Systemy zarządzania wsparciem w makroregionie

W każdym z makroregionów można zidentyfikować inny system zarządzania wsparciem. Każdy Koordynator/ka dysponuje kwartalnie ograniczoną ilością godzin wsparcia, które może rozdysponować pomiędzy poszczególnych/ne specjalistów/ki. Koordynatorzy/ki realizują różne systemy działania w tym zakresie:

1) tworzenie planu wsparcia i przydzielanie specjalistów:

„Wyznaczam kwartalny plan godzinowy dając swobodę w jego gospodarowaniu, ale jeśli średnia w miesiącu jest 30, a ktoś zrobi 5 to się tłumaczy. Obok tabelki dystrybuowanej do wszystkich BO priorytetowy. BO priorytetowym ma obowiązek się zająć”(A2/4))

2) wyliczanie procentowego przydziału wsparcia w danym województwie:

„wsparcie jest przydzielane na dane województwo i część godzin zostawiam w puli. Resztę rozdzielam po województwach i wyliczam, do kogo trafi. Po miesiącu do te godziny z puli przydzielam do nowych osób. Specjaliści dzielą jak chcą w obrębie tego, co mają. Specjalista sam określa, ile godzin pracuje, ja tylko określam z kim.” (A1/4)

3) podział godzin wsparcia na poszczególne miesiące:



„dzielę sobie godziny na każdy miesiąc, na ostatni miesiąc najmniej bo zawsze są przesunięcia. Przydzielam specjalistom, maja mi dać znać jak się nie wyrobią, czasami nie dają znać.” (M2/4)

Koordynatorzy skarżą się na małą ilość godzin wsparcia, która uniemożliwia im w objęcie pełnym systemowym wsparciem wszystkich osób głuchoniewidomych w projekcie. W niektórych makroregionach, na wsparcie konkretnych specjalistów czeka się „w kolejce”. Dodatkowo Koordynatorzy/ki zwracają uwagę na problem dublowania wsparcia:

„przez to, że nie można dublować często jest tak, że specjalista pracuje woluntarystycznie.” (A2/5)

W każdym makroregionie wybierani/ne są w związku z tym beneficjenci/tki priorytetowi/e. Taka osoba ma wsparcie systemowe lub/i duże natężenie określonego rodzaju wsparcia. Metody ich wyboru są różne w zależności od makroregionu:

- beneficjenci/tki wybierani/ne wspólnie na okresowych spotkaniach kadry makroregionalnej (Koordynator/ka Regionalny/a, specjaliści/tki, trenerzy/ki pracy)
- beneficjenci/tki wybierani/ne przez samego Koordynatora/kę Regionalnego/ną na podstawie określonych kryteriów (w zależności od makroregionu: osoby nastawione na aktywizację zawodową, osoby nowe, osoby, które mają trafić do zadania Zatrudnienie Wspomagane, osoby w trudnej sytuacji życiowej)
- beneficjenci/tki wybierani/ne przez ustalenia z samymi osobami głuchoniewidomymi: *„ci, co sami chcą i mówią konkretnie czego chcą” (M1/5)*

Przy tych ustaleniach wykorzystywana jest wiedza wszystkich osób, zaangażowanych we wspieranie OGN, a także informacje zawarte w dokumentach projektowych (Kwestionariusz Zgłoszeniowy, Dziennik Beneficjenta). Priorytetowych osób jest w każdym miesiącu od kilku do dwudziestu w każdym makroregionie. Zadaniem Koordynatorów/ek jest pilnowanie, żeby wszystkie OGN miały szanse na wsparcie:



„Tak zdroworozsądkowo jeśli na koniec miesiąca wyjdzie, że jakiś BO ma 15 dzienników, to wiadomo że on jest najłatwiejszy, a to nie o to chodzi i na to trzeba uważać. To wymaga sprawdzania” (A1/5)

Najtrudniej jest udzielać wsparcia osobom, które nie mają motywacji i nie wiedzą czego chcą, a także tym, które mieszkają daleko od siedziby makroregionu/miasta w którym pracuje trener/ka pracy.

Koordynatorzy/ki dysponują różnymi metody identyfikacji potrzeb OGN. Pierwszym źródłem jest dokumentacja projektowa, drugim zaś specjaliści. Koordynatorzy/ki starają się osobiście znać wszystkich beneficjentów/teki, zgodnie jednak deklarują, że im więcej OGN w projekcie tym jest to trudniejsze. Poznają ich następującymi metodami:

- telefonicznie: „do nowych po prostu dzwonię, przedstawiam się, przedstawiam ofertę projektu.” (M2/4)
- osobiście: „Ja mam taką zasadę, żeby ich znać.(...) Czasami wyjeżdżam do trudniejszych BO. Chcieliśmy jednemu BO zrobić szklarnie, ale on nie chciał. Skąd ja ich znam? Życie jednostki. Jestem na każdej wycieczce jednostki pomorskiej. Ja ich wszystkich znam. To są wieści z pierwszej ręki. Jak się trudny trafia, to razem z Trenerką rozgryziemy, co i jak.” (A1/4)
- przez specjalistów/teki: „osoba idzie wypełniać KZ i potem jest odpowiedzialna za kontakt z daną osobą; to jest dobrze, bo jest coraz większy obszar i trudno ich rozróżniać z twarzy i wtedy jest na przykład Karolina. W danych województwach ogarniam przez specjalistów.”(U/4)
- z dokumentacji: „KZ- ale to jest wiedza deklaratywna, bo BO nie zawsze chcą żeby tam wszystko pisać. Coraz więcej wiadomo z dzienników.” (A1/5)

W każdym makroregionie wykorzystywane są wszystkie wymienione metody, w każdym jednak inną można uznać za dominującą.



12. Wnioski główne

1) Zaplanowanie rekrutacji osób głuchoniewidomych jest w dłuższej perspektywie czasowej niemożliwe.

Rekrutacja w dłuższej perspektywie czasowej traktowana jest przez wszystkich jako niemożliwa do przewidzenia. Osób głuchoniewidomych w wieku aktywności zawodowej jest mało, część z nich brała już udział w pilotażu projektu. Nie istnieją jedyne dobre i sprawdzone wcześniej kanały rekrutacji nowych osób głuchoniewidomych. Nie wszystkie osoby głuchoniewidome, które uda się znaleźć są gotowe na aktywizację zawodową. Powoduje to problemy w rekrutacji i sprawia, że niemożliwe jest przewidzenie, ile jeszcze takich osób uda się znaleźć:

2) Rekruter/ka zewnętrzny/a to dobre narzędzie rekrutacji osób głuchoniewidomych.

Ważne jest, aby osoba pełniąca tą funkcję, związana była ze środowiskiem osób głuchoniewidomych, głuchych lub niewidomych, ewentualnie szeroko pojętych osób z niepełnosprawnością. Najlepszymi rekruterami/kami są same osoby głuchoniewidome. Motywacja finansowa nie jest wystarczającym czynnikiem, by zostać rekruterem/ką, jest jednak ważnym czynnikiem wspomagającym.

3) Ważnym zasobem potencjalnych beneficjentów/ek projektu są bazy PZN, Zakłady Pracy Chronionej, Warsztaty Terapii Zajęciowej.

Nie zawsze jest jednak możliwe systemowe przeszukiwanie tych zasobów. Dotyczy to zwłaszcza PZN, gdzie bazy na poziomie kół są w wersji papierowej. Osoby z ZPCH to osoby pracujące, mogą przystąpić do projektu tylko wtedy, jeśli chcą poprawić swoją sytuację zawodową.



4) Zasada niedublowania wsparcia występująca w projektach PO KL utrudnia rekrutację osób głuchoniewidomych

Występują trudności w rekrutowaniu osób ze środowiska PZG i PZN z racji na problem dublowania się wsparcia w projekcie TPG i projektach realizowanych przez te organizacje. Osoby głuchoniewidome często mogą być beneficjentami/kami analogicznych projektów w tych organizacjach.

5) „Limit 150” uniemożliwia systemowe wsparcie wszystkich zainteresowanych OGN

Tylko 150 osób, które brały udział w pilotażu może wziąć udział w obecnej edycji projektu. Pilotaż nie przewidywał jednak zatrudnienia wspomaganego (pojedyncze godziny pracy trenerów/ek pracy w końcowej fazie projektu). Dodatkowo, udzielane wsparcie było znacznie krótsze, a rekrutacja trwała przez większość projektu. W konsekwencji część osób gotowych do podjęcia procesu aktywizacji zawodowej i współpracy z trenerem/ką pracy nie może przystąpić do projektu, gdyż nie dla wszystkich starczyło miejsc. W konsekwencji w niektórych makroregionach wsparcie takie jest udzielane wolontariacko.

6) Najlepszą metodą rekrutacji otoczenia są 1 i 2 dniowe spotkania informacyjne

Spotkania takie powinny oferować wsparcie motywacyjne i umożliwiać zwiększenie wiedzy na temat głuchoślepoty (realizując konkretny program). W rekrutacji otoczenia dużym wsparciem są specjaliści/teki, którzy/e udzielają wsparcia w miejscu zamieszkania. Paradoksalnie, przeszkodą w rekrutacji otoczenia jest samodzielność OGN i udzielanie wsparcia poza miejscem zamieszkania. Łatwiej jest zrekrutować osoby, których OGN są w projekcie długo, a efekt udzielanego wsparcia jest rzeczywisty-widzialny.

7) Ilość godzin wsparcia indywidualnego w projekcie jest niewystarczająca, by objąć



systemowym wsparciem wszystkie osoby zrekrutowane do projektu

Koordynatorzy dzielą na różne sposoby pulę godzin, którą dostają do wykorzystania. Wraz z rosnącą liczbą beneficjentów/ek coraz częściej zdarza się jednak, że ktoś musi „czekać w kolejce” na wsparcie. Wsparcie trafia głównie do osób określonych w danym okresie jako „priorytetowe”.

8) Duża liczba beneficjentów/ek powoduje powstawanie różnorodnych systemów zarządzania wsparciem w makroregionie

Wraz z rosnącą liczbą osób głuchoniewidomych w projekcie coraz trudniejszy jest osobisty kontakt Koordynatora/ki Regionalnego/ej z każdą OGN. Coraz ważniejszym źródłem informacji o OGN są specjaliści/cki pracujący w projekcie. Dzieje się tak zwłaszcza w województwach oddalonych od siedziby makroregionu. Dobrą metodą poznawania OGN są też spotkania i imprezy organizowane przez Jednostki Wojewódzkie.



VII. Raport z badania jakości partnerstwa z elementami oceny zarządzania projektem

1. Wprowadzenie

Badanie ewaluacyjne mid-term było okazją do przeprowadzenia pilotażowej analizy oceny jakości partnerstwa z elementami oceny zarządzania projektem. Zatrudniona po stronie Lidera projektu specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji w porozumieniu z kierownik projektu ustaliły, iż dla realizacji tego celu niezbędnym jest skierowanie ankiety ewaluacyjnej dla szeroko rozumianej kadry zarządzającej projektu. Stąd też badaniu podlegała:

- Kadra zarządzająca projektu po stronie Lidera i Partnera projektu
- Członkowie/inie Komitetu Sterującego jako podmiot odpowiedzialny za strategiczne decyzje podejmowane w ramach projektu
- Koordynatorzy/ki Regionalni/ne jako kadra zarządzająca projektem na poziomie makroregionalnym

Podstawowe założenia badania podporządkowane zostały celom operacyjnym, mającym prowadzić do wypracowania praktyk/zaleceń służących poprawie jakości partnerstwa i procedur zarządczych w projekcie. Brak usankcjonowanego wzorca relacji partnerskich oraz jednego, obowiązującego modelu zarządzania projektem nie pozwala na sformułowanie wniosków o wysokim stopniu ogólności. Istnieją bowiem obszary, w których partnerstwo i sposób zarządzania mogą przejawiać się w różny sposób i z różną siłą. Dlatego też nie jest możliwym ocena partnerstwa i sposobu zarządzania projektem jako obszarów modelowych. Zasadnym jest natomiast wypracowanie zaleceń kierujących partnerstwo i sposób zarządzania w kierunku ugruntowanej relacji podmiotowo- partycypacyjnej.

Specyfika grupy badawczej, wyrażająca się w różnorodności obszarów jej aktywności w projekcie w znaczący sposób utrudniła skonstruowanie odpowiedniego narzędzia badawczego. Z tego powodu koniecznym było sformułowanie pytań o wysokim stopniu ogólności, uwzględniających różnorodność pozycji, jakie badani zajmują w strukturze



zarządczej projektu. Tak założony cel obarczony był dużym stopniem ryzyka niepowodzenia badania. Odpowiedzialna za przygotowanie narzędzia badawczego specjalistka ds. monitoringu i ewaluacji świadoma była trudności, jakie sprawić może odpowiedź na pytania zawarte w ankiecie dwóm z wyszczególnionych grup badawczych: członkom/iniom Komitetu Sterującego i Koordynatorom/kom Regionalnym. Zastosowana procedura w przypadku badań pilotażowych była metodologicznie poprawna i powszechnie stosowana. Badanie przeprowadzono w dniach 12-31 lipca 2011 roku. Kwestionariusz ankiety został rozesłany drogą mailową do 16 osób, zwróciło do 10 osób. W wyniku zwroty ankiety próba badawcza nie odzwierciedla równomiernie struktury kadry zarządczej w projekcie. W związku z tym prezentowane poniżej wyniki badań należy traktować z ostrożnością. Na ich podstawie nie można wysuwać wniosków o charakterze ogólnym dotyczących przedmiotu badania.

2. Ocena zarządzania projektem

Z uwagi na brak jednolitego, usankcjonowanego modelu zarządzania projektem, uniemożliwiający sformułowanie pytań dotyczących jego oceny, jako takiego, ocena jego efektów podporządkowana została następującym kategoriom:

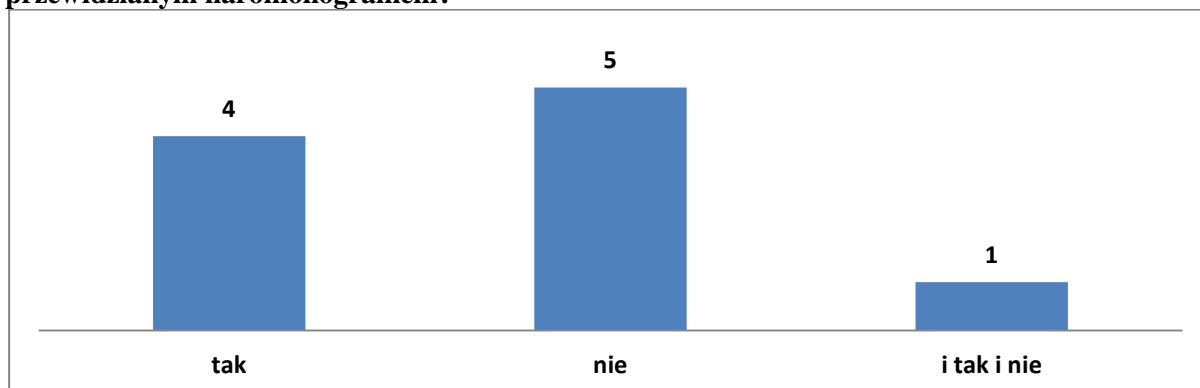
- Realizacji działań zgodnie z założonym harmonogramem
- Wywiązywaniu się z powierzonych zadań
- Adekwatności budżetu projektu do zaplanowanych działań
- Przestrzeganiu procedur/ przepływowi informacji
- Identyfikacji nowych (potencjalnych) ryzyk

Realizacja działań zgodnie z harmonogramem

Ocena tego z elementów zarządzania projektem cechuje się ambiwalencją, wynikającą w znacznej mierze z punktu odniesienia, jaki przyjęli/ły badani/ne, dotyczącego możliwych modyfikacji przyjętego harmonogramu w odniesieniu do celów strategicznych i podporządkowanych im celów szczegółowych.



wykres 41. Czy zadania realizowane dotychczas przez Pana/Pani zespół przebiegały zgodnie z przewidzianym harmonogramem?



Pozytywna ocena realizacji działań zgodnie z harmonogramem w znacznej mierze odnosi się do makropoziomu projektu, a zatem realizacji celów głównych i założonych wskaźników. Negatywna- odnosi się głównie do działań związanych z modyfikacją szczegółowych działań, spowodowanych, zdaniem badanych:

- Późnym podpisaniem umowy o dofinansowanie pomiędzy CRZL a PFRON oraz umowy partnerskiej między PFRON a TPG
- Utratą płynności finansowej projektu, co skutkowało brakiem środków na realizację działań
- Przesunięciami personalnymi po stronie Lidera projektu
- Urealnieniem harmonogramu do potrzeb projektu
- Wydłużającym się procesem zatwierdzania dokumentów
- Trudnością w rekrutacji uczestników do działań przewidzianych w projekcie

Brak zgodności pomiędzy planowanym harmonogramem a podejmowanymi działaniami wymusił konieczność wprowadzenia modyfikacji samego harmonogramu, jak i budżetu projektu, co było efektem przesunięcia niektórych działań na dalsze etapy projektu. Badani/ne pozytywnie oceniają same zmiany, jak i proces ich wprowadzenia, zaznaczając, iż były one adekwatne do zastanej rzeczywistości poprzez co przyczyniły się do efektywności



podejmowanych działań oraz spełniły oczekiwania zarówno wykonawców działań, jak i tych, do których działania były skierowane.

Wywiązywanie się z powierzonych działań

Wszyscy/tkie z badanych podkreślają, iż personel projektu wywiązuje się z powierzonych mu zadań. Jednocześnie aż 8 na 10 badanych osób, wchodzących w skład szeroko rozumianej kadry zarządzającej projektu, w trakcie dotychczasowej pracy zidentyfikowało istotne problemy w realizacji własnych działań, których źródłem były inne zespoły (np. Lider lub Partner). Wśród najczęściej wymienianych znajdują się:

- Opóźnienia w rozliczaniu projektu
(brak określonej procedury finansowej, utrata płynności finansowej projektu, co skutkuje na współpracę w innymi podmiotami oraz specjalistami zatrudnionymi w projekcie)
- Wydłużający się proces zatwierdzania dokumentów (m.in.: regulaminu uczestnictwa)
- Zmienne wytyczne dotyczące procedury zbierania dokumentów
- Brak odpowiedniej komunikacji pomiędzy Liderem a Partnerem projektu (nie przekazywania Partnerowi projektu wiążących stanowisk przedstawianych Liderowi przez IP II)

Proponowane w tym zakresie zmiany/działania naprawcze odnoszą się do:

- Przyjęcia jasno określonych zasad rozliczania środków
(w tym uznawanie raz przyjętych wyjaśnień przy tych samych kosztach oraz ustalenie terminów obowiązujących w tym zakresie Lidera i Partnera projektu)
- Usprawnienie procesów: zatwierdzania dokumentów i przepływu informacji
- Zmniejszenie ilości wymaganych dokumentów i ostateczne ustalenie wersji dokumentów obowiązujących w projekcie
- Określenie standardu spotkań uzgodnieniowych
(proponowana forma: uprzedzająca spotkanie korespondencja mailowa prezentująca

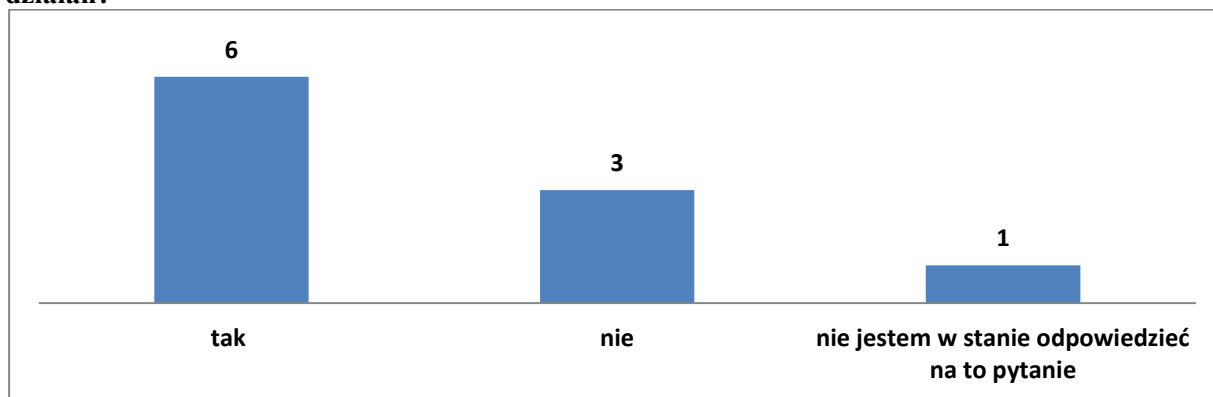


stanowiska Lidera i Partnera projektu, spotkanie uzgodnieniowe sformalizowane uzgodnionymi przez obie strony dokumentami z zapisami obligatoryjnymi dla obu stron projektu)

Adekwatność budżetu projektu do zaplanowanych działań

Większość z badanych podkreśla, iż zaplanowany w projekcie budżet pozwala na realizację zaplanowanych w działach, zaznaczając jednocześnie, iż nie należy go traktować statycznie, a dopuszczać pewne formy jego modyfikacji. Badani/ne negatywnie określający/e adekwatność budżetu do zaplanowanych w projekcie działań, uzasadniają to wystąpieniem sytuacji utraty płynności finansowej projektu, zaznaczając, iż konieczne były modyfikacje harmonogramów działań i środków w tych okresach.

wykres 42. Czy zaplanowany budżet pozwolił na właściwą realizację przewidzianych w projekcie działań?



Przestrzeganie procedur/ przepływ informacji

Badani/ne pytani/ne o to, czy w ramach dotychczasowej pracy w projekcie wystąpiły istotne problemy z przestrzeganiem procedur/ przepływem informacji, mające wpływ na sprawną realizację podejmowanych przez nich działań, nie identyfikowali szczegółowych problemów dotyczących tego zakresu zarządzania projektem. Wskazywali/ły natomiast na występujące



dotychczas sytuacje problematyczne, mogące stanowić potencjalne źródło zagrożeń w tym zakresie:

- Długi okres zatwierdzania księgi procedur
- Długi okres zatwierdzania dokumentów przez Komitet Sterujący

Ich zdaniem brak ostatecznych, obowiązujących procedur może prowadzić do zaburzeń w komunikacji i podejmowaniu niespójnych decyzji, dotyczących działań szczegółowych, niezbędnych dla realizacji zasadniczych celów projektu.

Identyfikacja nowych (potencjalnych) ryzyk

Badani/ne, w ramach oceny poszczególnych składowych elementów procesu zarządczego, poproszeni/one zostali/ły o subiektywną ocenę możliwości wystąpienia zagrożeń dla realizacji projektu, mających rangę nowych ryzyk. Tylko cztery osoby były w stanie zidentyfikować możliwe, potencjalne zagrożenia, przy czym zdecydowana większość z nich odnosiła się do możliwości braku realizacji założonych w projekcie wskaźników:

- rekrutacji beneficjentów ostatecznych- OGN
- rekrutacji beneficjentów ostatecznych- otoczenie OGN
- stażu dla OGN

3. Ocena jakości partnerstwa

Ocena jakości partnerstwa występującego w projekcie podporządkowana została następującym kategoriom:

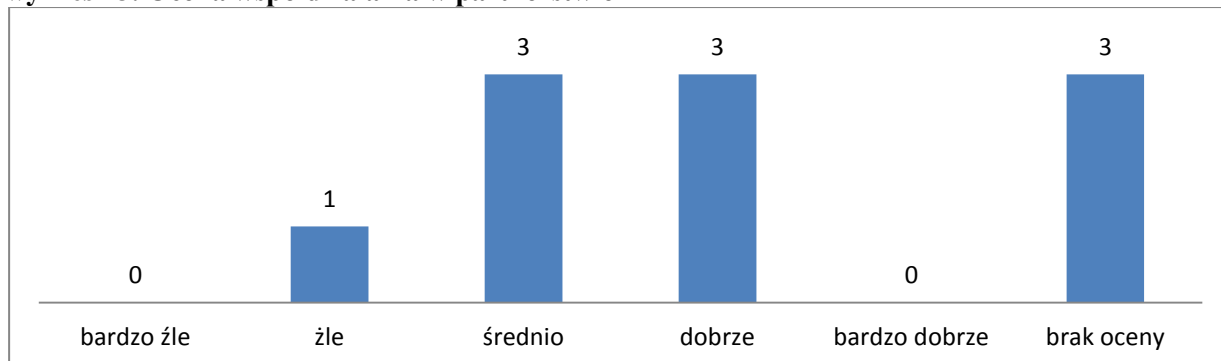
- ocenie współdziałania w partnerstwie
- ocenie komunikacji w partnerstwie
- identyfikacji problemów w występujących w partnerstwie



Ocena współdziałania w partnerstwie

Badani/ne poproszeni/ne zostali/ły o dokonanie oceny współdziałania w partnerstwie na skali wraz z uzasadnieniem przyjętego przez nich stanowiska.

wykres 43. Ocena współdziałania w partnerstwie



Powyższe dane pokazują, iż współdziałanie w partnerstwie oceniane jest jako zadowolające lecz niewystarczające. Średnia z ocen wystawionych przez badanych wynosi 3,3, a zatem sytuuje się powyżej oceny współdziałania w partnerstwie identyfikowanej przez kategorię ani dobrze ani źle (średnio). Badani/ne zaznaczają, iż, choć od początku trwania projektu sytuacja współdziałania w partnerstwie uległa poprawie, przede wszystkim ze względu na stabilność kadry zarządzającej projektem po stronie Lidera projektu oraz wypracowanie procedur współpracy, to na ich ocenę z znacznej mierze wpływają doświadczenia związane z początkiem realizacji projektu.

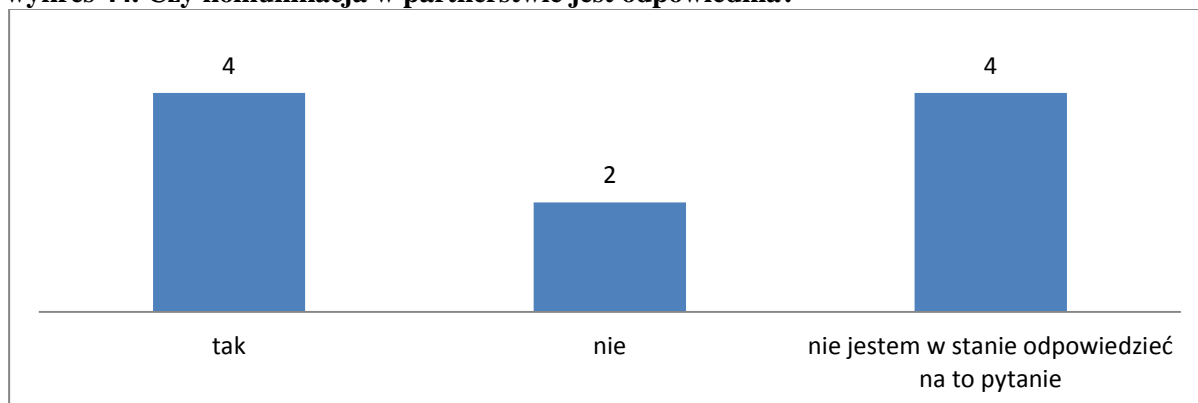
Ocena komunikacji w partnerstwie

Badani/ne zostali/ły proroszeni/one o ustosunkowanie się do oceny komunikacji ramach partnerstwa. Część z nich ze względu na brak rzeczywistego kontaktu z Liderem projektu nie potrafiła odpowiedzieć na to pytanie (dotyczyło to Koordynatorów Regionalnych). Pozostali, pozytywnie oceniając funkcjonujący model komunikacji zwracali uwagę przede wszystkim na



znaczenie listy mailingowej jako narzędzia umożliwiającego szybkie ustalanie działań na poziomie operacyjnym (roboczym). Negatywne odpowiedzi koncentrowały się natomiast na długim, zdaniem badanych, procesie zatwierdzania dokumentów drogą formalną.

wykres 44. Czy komunikacja w partnerstwie jest odpowiednia?



Identyfikacja problemów występujących w partnerstwie

Podjęta tu próba identyfikacji obszarów problemowych występujących niewątpliwie w konsekwencji działań dwóch instytucji wywodzących się z różnych poziomów: administracji publicznej i organizacji pozarządowych, prócz ponownego wskazania na sporne kwestie i propozycje ich rozwiązania (ujawniające się w odpowiedziach na wcześniejsze pytania), nie skutkowało odsłonięciem nowych, potencjalnie problemowych obszarów współpracy. Jej najistotniejszym elementem okazało się nie tyle wskazywanie działań naprawczych, co koncentracja na samej istocie i powodach występowania kwestii problemowych, wynikających z logiki funkcjonowania tego i podobnych partnerstw:

„Pewnym problem w tego typu Partnerstwach jest zupełnie inna kultura organizacji: z jednej strony organizacja 3 sektora charakteryzująca się dużą dynamiką działania, swobodnym sposobem komunikacji, minimalizacją procedur stricte biurokratycznych, maksymalizacją efektywności i elastyczności wsparcia pod kątem beneficjentów; z drugiej strony



administracja publiczna, gdzie siłą rzeczy podejmowane działania są dużo bardziej zachowawcze, abstrakcyjne, jeśli idzie o rzeczywiste potrzeby beneficjentów, o współczesną, efektywną metodykę zarządzania. Z jednej strony potrzeba podjęcia szybkiej decyzji, z drugiej ciągnące się procedury decyzyjne z nie do końca określonym trybem” (KZ/9)

Przedstawione powyżej wyniki badania pokazują, iż w przypadku projektów, gdzie występują Lider i Partner, idea równorzędności w zarządzaniu projektem i partnerstwa w komunikacji jest trudna do realizacji. Wynika to z:

- samej konstrukcji projektu, w ramach której założona jest hierarchiczność
- odmiennych zadań i obowiązków Lidera i Partnera projektu
- odmiennej kultury organizacyjnej instytucji reprezentowanych przez Lidera i Partnera projektu



VIII. Wnioski główne z badania ewaluacyjnego mid-term

Z obszaru Zatrudnienie wspomagane OGN

1. Trener/ka pracy jest skutecznym narzędziem aktywizacji zawodowej OGN. Znajduje to odzwierciedlenie zarówno w wypowiedziach beneficjentów/ek jak i trenerów/ek pracy. Potwierdza to również wysokość osiągniętego wskaźnika zatrudnienia.
2. Do zadań trenera/ki pracy należy: poszukiwanie zatrudnienia, nauka metod aktywnego poszukiwania pracy, pomoc w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, kontakt z pracodawcą, wsparcie w czasie wizyty u lekarza/ki medycyny pracy i załatwianie innych formalności związanych z rozpoczęciem zatrudnienia, wsparcie motywacyjne, wsparcie psychologiczne, wsparcie na stanowisku pracy, pomoc w dostosowaniu stanowiska pracy, pomoc w adaptacji do środowiska pracy, monitoring w miejscu pracy- kontakt z pracodawcą/czynią i beneficjentem/kom.
3. Wśród istotnych kompetencji trenera/ki pracy można wyróżnić: kompetencje związane z prowadzeniem indywidualnego doradztwa zawodowego i okołopsychologicznego (motywowanie, zwiększanie wiary w siebie i własne możliwości), kompetencje tłumacza/ki- przewodnika/czki i tłumacza/ki języka migowego, bardzo dobre rozeznanie w lokalnym rynku pracy, umiejętność wypełniania dokumentów związanych z pozyskiwaniem i rozpoczynaniem pracy, umiejętność prowadzenia rozmów z pracodawcami/czyniami

Z przeprowadzonych badań wylania się wstępny się model zatrudniania wspomagane OGN, który składa się z dwóch części: przygotowania bo do wejścia do zadania i właściwego ich uczestnictwa w tym zadaniu.



Beneficjent/tka przed przystąpieniem do zadania zatrudnienie wspomagane, powinien/na zostać objęta wsparciem:

1. Doradcy/czyni zawodowej/wego – w celu określenia preferencji i predyspozycji zawodowych, zapoznania się z sposobami konstruowania dokumentów aplikacyjnych, zapoznania się z uwarunkowaniami funkcjonowania na rynku pracy
2. Trenera/ki ds. motywacji- w celu zbudowania odpowiedniej motywacji dla osiągnięcia celu jakim jest poszukiwanie i znalezienie zatrudnienia- wejście w rolę osoby aktywnej zawodowo
3. Specjalisty/tki ds. uprawnień- w celu zapoznania się z najistotniejszymi elementami prawa pracy, w szczególności odnoszącymi się do zatrudniania osób niepełnosprawnych
4. odatkowo, w zależności od potrzeb danego beneficjenta/tki, powinno zostać mu/jej udzielone wsparcie w obszarach: sprzętu niewelującego ograniczenia słuchowe i optyczne i orientacji przestrzennej
5. wsparciem powinno zostać objęte otoczenie osoby głuchoniewidomej, tak by na etapie poszukiwania zatrudnienia przez beneficjenta/tkę w tym zakresie nie występowały napięcia związane z obawą przed wejściem beneficjenta/tki w rolę aktywnego podmiotu na rynku pracy.

Sposób pracy trenerów/ek pracy po przystąpieniu beneficjenta/tki do zadania jest zindywidualizowany i dostosowany do potrzeb i możliwości danej osoby głuchoniewidomej, ma charakter procesualny, opierający się na indywidualnej relacji trener/ka pracy –OGN. Na podstawie wypowiedzi trenerów/ek pracy można wyodrębnić pewne jego stałe, niezmiennie elementy, pokazujące strukturę zadania zatrudnienie wspomagane. Składają się na nie:

1. Kontrakt zawierany pomiędzy trenerem/kom pracy a beneficjentem/kom przy przystępowaniu do zadania zatrudnienie wspomagane.

Istotne w tym względnie jest:

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



2. Wsparcie o charakterze informacyjnym, obejmujące wiedzę o projekcie i rynku pracy
3. Wsparcie o charakterze warsztatowym obejmujące:
 - Tworzenie i posługiwanie się dokumentami aplikacyjnymi
 - Naukę różnorodnych metod aplikowania na stanowiska pracy
 - Trening komunikacyjny
 - Trening motywacyjny
 - Trening postaw i kompetencji
4. Wsparcie w zakresie poszukiwania pracy, obejmujące:
 - Poszukiwanie ofert pracy odpowiadających kompetencjom i preferencjom beneficjentów/ek
 - Wsparcie w procesie rekrutacyjnym
 - Wsparcie podczas rozmów kwalifikacyjnych
5. Wsparcie beneficjenta/teki na stanowisku pracy, obejmujące:
 - W pierwszej fazie: bezpośrednią pomoc trenera/ki pracy w adaptacji beneficjenta/teki do obowiązków i środowiska pracy
 - W drugiej fazie: pośrednie wsparcie beneficjenta realizowane w sytuacji wystąpienia problemów w funkcjonowaniu w środowisku pracy

Z zakresu rekrutacji beneficjentów/ek

1. Zaplanowanie rekrutacji osób głuchoniewidomych jest w dłuższej perspektywie czasowej niemożliwe.

Rekrutacja w dłuższej perspektywie czasowej traktowana jest jako niemożliwa do przewidzenia i z powodu nieznamości populacji OGN w Polsce jest trudna. Nie istnieje jeden usankcjonowany wzorzec doboru kanałów rekrutacji nowych osób głuchoniewidomych. Nie wszystkie osoby głuchoniewidome, które uda się znaleźć są gotowe na aktywizację zawodową. Powoduje to problemy w rekrutacji i sprawia, że



niemożliwe jest przewidzenie, ile jeszcze takich osób uda się znaleźć.

2. Zasada niedublowania wsparcia występująca w projektach PO KL utrudnia rekrutację osób głuchoniewidomych

Występują problemy w rekrutowaniu osób ze środowiska PZG i PZN z racji na problem dublowania wsparcia w projekcie TPG i projektach realizowanych przez te organizacje. Osoby głuchoniewidome często mogą być beneficjentami/kami analogicznych projektów w tych organizacjach, co uniemożliwia ich rekrutację do tego projektu.

3. „Limit 150” uniemożliwia systemowe wsparcie wszystkich zainteresowanych OGN

Tylko 150 osób, które brały udział w pilotażu może wziąć udział w tej edycji projektu. Pilotaż nie przewidywał jednak zatrudnienia wspomaganego (pojedyncze godziny pracy trenerów/ek pracy wprowadzono w końcowej fazie projektu). Dodatkowo, udzielane wsparcie było znacznie krótsze. W konsekwencji część osób gotowych do pójścia do pracy i współpracy z trenerem/ką pracy nie może przystąpić do projektu, gdyż nie dla wszystkich starczyło miejsc.

Z zakresu efektów projektu

1. Beneficjenci/tki wysoko oceniają efekty projektu.

W tym zakresie należy zwrócić uwagę na zróżnicowanie ze względu na płeć w ocenie nabytych umiejętności związanych z kompetencjami niezbędnymi do poprawy własnej sytuacji na rynku pracy (kobiety wskazują na ten rodzaj nabytych umiejętności dwa razy rzadziej niż mężczyźni). Konsekwencją tego może trudność utrzymania założonej w projekcie polityki różności płci w zakresie uczestnictwa w zadaniu zatrudnienie wspomagane i w znalezieniu pracy. Nie wynika to jednak z błędnych założeń projektu czy stosowanych procedur, a z uwarunkowań mentalności i postaw badanych kobiet.

2. Założone wartości wzrostu rezultatów miękkich już na tym etapie trwania projektu zostały



zrealizowane na wyższym niż projektowany poziomie.

	0 801 011 107	Weź sprawy
		w swoje ręce...
		www.mojapraca.org.pl