**Raport wstępny z ewaluacji w projekcie**

**„Wsparcie absolwentów we wchodzeniu**

**na rynek pracy II”**

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013

Priorytet I „Zatrudnienie i integracja społeczna”

Działanie 1.3 „Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej”

Poddziałanie 1.3.6

Spis treści

[1. Przedmiot ewaluacji 3](#_Toc387739864)

[2. Cele ewaluacji 4](#_Toc387739865)

[3. Kryteria ewaluacji, pytania kluczowe i metodologia badań 5](#_Toc387739866)

[4. Wyniki badania ewaluacyjnego - analiza sytuacji osób niepełnosprawnych i osób z ich otoczenia 6](#_Toc387739867)

[4.1 Opis sytuacji niepełnosprawnych absolwentów na rynku pracy 6](#_Toc387739868)

[4.1.1 Bariery edukacyjne 9](#_Toc387739869)

[4.1.2 Pułapka świadczeń socjalnych 10](#_Toc387739870)

[4.1.3 Nieadekwatne kwalifikacje 11](#_Toc387739871)

[4.1.4 Dyskryminujące otoczenie 12](#_Toc387739872)

[4.1.5 Niska motywacja oraz brak umiejętności miękkich 12](#_Toc387739873)

[4.1.6 Brak wiedzy o przysługujących prawach i uprawnieniach 13](#_Toc387739874)

[4.2 Sytuacja osób niepełnosprawnych z rzadko występującymi i sprzężonymi niepełnosprawnościami 14](#_Toc387739875)

[4.3 Opis środowiska osób z otoczenia ON 16](#_Toc387739876)

[4.4 Postawa pracodawców w zakresie postrzegania pracowników niepełnosprawnych 17](#_Toc387739877)

[5. Cele projektu 19](#_Toc387739878)

[6. Spójność projektu z dokumentacją programową PO KL 20](#_Toc387739879)

[7. Kwantyfikacja projektu i oczekiwanych rezultatów 22](#_Toc387739880)

[8. Sposób realizacji celów projektu 27](#_Toc387739881)

[9. Podsumowanie i wnioski 30](#_Toc387739882)

[9.1 Wyniki ewaluacji z I edycji projektu 31](#_Toc387739883)

[9.2 Rekomendacje dla II edycji projektu na podstawie realizacji I edycji 33](#_Toc387739884)

[9.3 Wnioski z ewaluacji projektu 34](#_Toc387739886)

[Literatura 37](#_Toc387739887)

# Przedmiot ewaluacji

Projekt „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” realizowany jest   
w terminie od 01.12.2013 r. do 28.02.2014 r. na podstawie umowy o dofinansowanie nr UDA-POKL.01.03.06-00-079/13-00 z dnia 24.12.2013 r. zawartej między Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich a Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Projekt realizowany jest w partnerstwie na podstawie umowy partnerskiej nr 2013/12/458 z dnia 19.12.2013 r. zawartej pomiędzy Liderem - Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych a Partnerami: Fundacją Aktywnej Rehabilitacji FAR, Fundacją Fuga Mundi i Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji.

Projekt wpisuje się w cel główny PO KL wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej, cel 1 Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo i cel 2 Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego PO KL. Zakres działań w ramach projektu dotyczy Priorytetu I PO KL Zatrudnienie   
i integracja społeczna, Działania 1.3 Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej.

Celem głównym projektu jest podniesienie szans na zatrudnienie 375 ON (200 K, 175 M) będących absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, policealnych i wyższych, poprzez objęcie tych osób (oraz 250 osób z ich otoczenia 100 M i 150 K) kompleksowym wsparciem podczas realizacji projektu na terenie całej Polski.

W projekcie wyróżniono dwie grupy docelowe: osoby niepełnosprawne oraz osoby   
z otoczenia osób niepełnosprawnych.

Pierwszą grupą docelową projektu są osoby niepełnosprawne z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi, będące absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, policealnych oraz uczelni wyższych, pozostające bez zatrudnienia (zgodnie z definicją z SzOP-u PO KL), dla których orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (bez względu na kod), które w momencie przystąpienia do projektu nie mają ukończonych 30 lat. Wiek 30 lat uzasadniony jest faktem, iż niepełnosprawność zwykle wydłuża okres wchodzenia w role zawodowe, generuje często okres przerwy w edukacji na powrót do zdrowia. Docelowo 375 ON zostanie objętych wsparciem.

Drugą grupą docelową są osoby z otoczenie ON z rzadko występującymi niepełnosprawnościami i niektórymi niepełnosprawnościami sprzężonymi. Projekt zakłada udział 250 osób z otoczenia ON (K 150, 100 M, co wynika z faktu, że zazwyczaj K są opiekunami ON).

# Cele ewaluacji

Raport wstępny opracowano we wstępnej fazie wdrażania projektu.

Celem opracowania raportu wstępnego jest:

* ocena zasadności realizacji projektu,
* oszacowanie czy zakres działań zaplanowanych w projekcie przyczyni się do rozwiązania zdiagnozowanych problemów grupy docelowej,
* sprawdzenie czy typ i intensywność wsparcia dla beneficjentów są adekwatne do ich potrzeb i oczekiwań,
* ocena spójności celów projektu z zadaniami,
* przedstawienie potencjalnych trudności w realizacji projektu.

Projekt realizowany jest na terenie całego kraju przez punkty regionalne Fundacji Aktywnej Rehabilitacji zlokalizowane w 16 województwach.

Ponadto rekrutacja do projektu prowadzona jest również przez dwóch innych Partnerów Projekt: Fundację Fuga Mundi i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji.

# Kryteria ewaluacji, pytania kluczowe i metodologia badań

W raporcie z ewaluacji wstępnej przyjęto cztery kryteria ewaluacji: trafności działań projektowych z potrzebami grupy docelowej, spójności założeń projektu z dokumentami programowymi PO KL, efektywności nakładów w stosunku do zaplanowanych rezultatów w projekcie, skuteczności założonych działań.

Poniżej wymieniono pytania ewaluacyjne przyporządkowane do określonych kryteriów ewaluacyjnych.

Kryterium trafności:

* Czy działania podejmowane w projekcie są adekwatne do zidentyfikowanych potrzeb uczestników projektu – ON i OP?
* Jak trafne są założone cele, rezultaty i produkty projektu w odniesieniu do zdiagnozowanych problemów?

Kryterium spójności:

* Czy założenia projektu są spójne z dokumentacją programową Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki?

Kryterium efektywności:

* Czy nakłady w projekcie są adekwatne w stosunku do zakładanych rezultatów?
* Czy realne jest osiągnięcie założonych celów przy planowanych zasobach finansowych?

Kryterium skuteczności:

* Czy określono właściwe wskaźniki projektu?
* Czy możliwe jest osiągnięcie założonych wskaźników?

Raport z wstępnej ewaluacji będzie przygotowany metodą Desk Research. Szczegółowej analizie zostaną poddane zapisy we wniosku o dofinansowanie. Wykorzystane będą dane statystyczne, dokumenty programowe i raporty z ewaluacji projektów realizowanych   
w ramach PO KL w PFRON, w szczególności raporty z ewaluacji I edycji projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy”.

# Wyniki badania ewaluacyjnego - analiza sytuacji osób niepełnosprawnych i osób z ich otoczenia

## Opis sytuacji niepełnosprawnych absolwentów na rynku pracy

Dane uzyskane z Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny wskazują, że w IV kwartale 2012 r. liczba osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 16 lat i więcej w Polsce wynosiła 3 329 tys., z czego liczba osób niepełnosprawnych bezrobotnych i biernych zawodowo wynosiła 2 838 tys., co stanowi 85,3% wszystkich osób niepełnosprawnych (w tym mężczyźni 1 358 tys., kobiety 1 480 tys.). Współczynnik aktywności zawodowej wynosił 17,7% (dla ogółu ludności 56%), a stopa bezrobocia 16,5% (stopa bezrobocia dla ogółu ludności w Polsce 10,1%). Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych wyniósł w analizowanym okresie zaledwie 14,8% (dla ogółu ludności 50,4%), przy czym wskazać należy, że wśród kobiet niepełnosprawnych pracowało tylko 12,2% kobiet, a wśród mężczyzn niepełnosprawnych pracowało 17,3% mężczyzn.[[1]](#footnote-1)

Najczęstszą przyczyną niepełnosprawności są schorzenia układu krążenia, narządów ruchu oraz schorzenia neurologiczne. Pozostałe przyczyny niepełnosprawności wynikają z uszkodzeń narządu wzroku i słuchu, wiążą się z chorobą psychiczną i upośledzeniem umysłowym. Wymienione dysfunkcje dotyczą tysięcy osób o obniżonej sprawności i utrudniają codzienne funkcjonowanie. Osoby niepełnosprawne wymagają szczególnego podejścia w edukacji, na rynku pracy i w życiu codziennym.[[2]](#footnote-2)

Niepełnosprawni narażeni są na szereg przejawów ekskluzji społecznej. Definicja przyjęta przez ekspertów w Narodowej Strategii Integracji Społecznej dla Polski stanowi, że „wykluczeniem społecznym jest sytuacja uniemożliwiająca lub znacznie utrudniająca jednostce lub grupie zgodne z prawem pełnienie ról społecznych, korzystanie z dóbr publicznych i infrastruktury społecznej, gromadzenie zasobów i zdobywanie dochodów w godny sposób.”[[3]](#footnote-3)

Przejawy wykluczenia społecznego osób niepełnosprawnych[[4]](#footnote-4):

* słabe więzi społeczne,
* niska jakość życia,
* bytowanie w trudnych warunkach ekonomicznych (warunki mieszkaniowe na niższym poziomie niż w ogóle gospodarstw domowych),
* ubóstwo materialne,
* niewysoka pozycja na rynku pracy,
* długotrwałe bezrobocie,
* niewysoki poziom wykształcenia,
* niewystarczający dostęp do uczenia się i zdobywania nowych umiejętności,
* brak kapitału życiowego zapewniającego godną pozycję społeczną,
* ograniczony dostęp do zasobów materialnych i niematerialnych, do uczestnictwa w instytucjach społecznych m.in. leczniczych, pomocowych, rehabilitacyjnych, edukacyjnych,
* dyskryminacja na skutek braku właściwego ustawodawstwa oraz uprzedzeń kulturowych,
* niewystarczający dostęp do informacji, kultury, komunikacji i wypoczynku.

Społeczny wizerunek osoby niepełnosprawnej oraz stan wiedzy społeczeństwa na temat problemów osób niepełnosprawnych ujawniają istnienie barier w świadomości społecznej. Świadczą o tym m.in. wyniki badan opinii społecznej, z których wynika, że[[5]](#footnote-5):

* kontakt z osobami niepełnosprawnymi deklaruje obecnie tylko 40% Polaków,
* 68% badanych uważa, że niepełnosprawni mogą w naszym kraju czuć się osobami gorszej kategorii,
* 88% Polaków uważa, że osoby niepełnosprawne nie mają takich samych możliwości zatrudnienia jak inni.

Jedną z najważniejszych kwestii wykluczenia społecznego jest brak zatrudnienia. Podejmowanie działań na rzecz zwiększenia zatrudnienia, walka z marginalizacją na rynku pracy jest istotnym aspektem przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych.

Szczególnie ważne jest więc motywowanie i udzielanie wsparcia absolwentom, którzy wkraczając na rynek pracy, są zmuszeni pokonać wiele trudności.

Absolwenci niepełnosprawni szkół, stając w obliczu poszukiwania pracy, stykają się z mało przyjaznym im środowiskiem, często z brakiem jakichkolwiek ofert pracy, nierzadko z własną niemocą czy niechęcią do pracy. Rynek pracy osób niepełnosprawnych, a tym bardziej tych z niepełnosprawnością umysłową, jest bardzo trudny. Aktualnie pracują jedynie 3 osoby na 35 badanych. Liczebność ta wydaje się być dokładnym odzwierciedleniem trudnej sytuacji zawodowej osób niepełnosprawnych.[[6]](#footnote-6) Ważną dla osób z niepełnosprawnością jest sfera pracy zawodowej. Ponad połowa z badanych absolwentów wyraża chęć udziału w różnych szkoleniach, kursach. Tak wyrażana potrzeba aktywności powinna móc być zaspokojona w toku kształcenia po ukończeniu szkoły np. zawodowej. Bierność wynikająca z bezrobocia może bowiem także taki przejaw aktywności zniszczyć. Natomiast aktywność w tym zakresie będzie sprzyjała rehabilitacji społeczno-zawodowej, a także rozwojowi osobistemu jednostki.

Osoby niepełnosprawne napotykają na szereg barier i problemów, które utrudniają im podjęcie i kontynuowanie zatrudnienia:

* Bariery edukacyjne,
* Tzw. „pułapka świadczeń”,
* Nieadekwatne kwalifikacje lub ich brak,
* Dyskryminacja otoczenia,
* Niska motywacja oraz braki w umiejętnościach miękkich,
* Brak wiedzy o przysługujących prawach i uprawnieniach.

W dalszej części zostaną scharakteryzowane wymienione problemy środowiska osób niepełnosprawnych.

### Bariery edukacyjne

Źródłem problemów osób niepełnosprawnych na rynku pracy są bariery edukacyjne skutkujące niskim poziomem wykształcenia. Z badań Narodowego Spisu Powszechnego przeprowadzonych w 2011r. wynika, że udział osób niepełnosprawnych w wieku 13 lat i więcej w z wykształceniem wyższym w stosunku do całej grupy ON wyniósł 8%, a średnim 27%. Wykształcenie zasadnicze zawodowe posiadało 28% osób niepełnosprawnych, gimnazjalne 2%, podstawowe 29%, bez wykształcenia pozostaje 4% ON.

Wskaźnik zatrudnienia wśród osób niepełnosprawnych niezależnie od poziomu wykształcenia jest wyraźnie niższy niż wskaźnik dotyczący ogółu populacji Polaków. Niepełnosprawni z wykształceniem gimnazjalnym i niższym mają znikome szanse na znalezienie pracy.

Niepełnosprawni mają ograniczony dostęp do edukacji, zwłaszcza edukacji wyższej, w porównaniu do ludzi zdrowych i w efekcie gorszy dostęp do ofert pracy. Jednym z czynników utrudniających podjęcie lub kontynuację nauki są również niezaspokojone potrzeby materialne ON. Co więcej istnieje system pomocy dla osób niepełnosprawnych na polskich uczelniach wyższych, ale jest niejednolity i nieprzejrzysty. Szkoły podstawowe, gimnazja oraz szkoły średnie oraz inne placówki oświatowe w nieznacznym zakresie odpowiadają na szczególne potrzeby edukacyjne młodzieży niepełnosprawnej. Nauczanie indywidualne osób niepełnosprawnych oznacza odsunięcie niepełnosprawnego od rówieśników oraz braki w wiedzy. Skutkuje to potem trudnościami w podjęciu studiów. Prawdopodobnie sytuacja taka nie sprzyja kształtowaniu umiejętności samodzielnego podejmowani decyzji, indywidualnej aktywności w zakresie poszukiwania pracy.[[7]](#footnote-7)

### Pułapka świadczeń socjalnych

Czynników zachęcających do podjęcia pracy nie ma także w obowiązującym systemie rentowym np. progi dochodów umożliwiające pobieranie świadczenia w formie renty są zbyt zbliżone do jej wysokości, by motywować niepełnosprawnych do zamiany świadczenia na pensję.

Wg BAEL w IV kwartale 2012r. z pracy zarobkowej utrzymuje się zaledwie 14,8% osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej. Pozostałe osoby korzystają z niezarobkowych źródeł utrzymania: renty, emerytury, zasiłków, świadczeń socjalnych lub pozostają na utrzymaniu rodziny.

System ulg i dodatkowych uprawnień z powodu niepełnosprawności także odstręcza wielu pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników, a przez nich samych postrzegany jest za przejaw dyskryminacji.[[8]](#footnote-8)

Osoby niepełnosprawne obawiają się utraty niskiego co prawda, ale stałego, bezpiecznego dochodu, jakim jest renta, na skutek podjęcia pracy. Zjawisko to skutkuje obniżaniem wymagań dotyczących poziomu życia, dostosowywaniem go do otrzymywanych świadczeń pieniężnych, a więc utrzymywaniem na bardzo niskim poziomie. Niskim, ale za to względnie bezpiecznym, prowadzącym w dosyć krótkim okresie do pewnego uzależnienia psychicznego, blokującego skutecznie podejmowanie prób znalezienia pracy. Osoby, które „wpadną” w pułapkę świadczeniowa, nie będą mogły podjąć pracy. W szczególności dotyczy to młodych osób niepełnosprawnych, które zaczynają pobierać rentę socjalną przed zakończeniem edukacji, czyli przed możliwością wejścia na rynek pracy.[[9]](#footnote-9)

Poniżej zaprezentowano odpowiedzi na pytanie: Czy zawiesiłby Pan/i rentę w wypadku możliwości podjęcia pracy wśród osób niepełnosprawnych - prawie połowa osób udzieliła odpowiedzi negatywnych z obawy przed utratą pewnego źródła dochodu[[10]](#footnote-10).



### **Nieadekwatne kwalifikacje**

Polski rynek pracy od lat zmaga się z problemem strukturalnego niedopasowania: szkoły produkują nikomu niepotrzebnych specjalistów lub ludzi z wykształceniem ogólnym. A firmy nie mogą się doczekać fachowców. Nawet jeśli kształcenie odbywa się w kierunku pożądanym przez rynek pracy, to często kwalifikacje absolwentów nie są wystarczające (zbyt płytkie, za mało interdyscyplinarne itp.), by spełnić oczekiwania pracodawców.

Dodatkowym ograniczeniem jest niepełnosprawność. Jeśli pracodawcy decydują się na zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, to najczęściej musi ona posiadać kwalifikacje lepsze niż pełnosprawny kandydat lub decydować się na pracę za dużo niższe wynagrodzenie.

W przypadku absolwentów uczelni wyższych naturalnym jest, że ich kwalifikacje muszą być naprawdę bardzo wysokie, by mogli znaleźć pracę.

### Dyskryminujące otoczenie

Zauważyć należy, że bardzo często negatywne nastawienie osób pełnosprawnych do niepełnosprawnych staje się dla tych ostatnich niejako samospełniającą się przepowiednią. Utrudnia akceptację własnej dysfunkcji, przystosowanie się i podejmowanie jakiegokolwiek wysiłku zmierzającego do poprawienia własnej sytuacji, a nawet rodzą pogardę dla samego siebie, niwecząc tym samym wszelkie zabiegi rehabilitacyjne czy edukacyjne.[[11]](#footnote-11)

Akceptacja własnej niepełnosprawności, połączona z poprawną samoakceptacją ma kluczowe, warunkujące późniejszy sukces, znaczenie dla poprawności procesu rehabilitacji   
i integracji osoby dysfunkcyjnej ze społeczeństwem.[[12]](#footnote-12)

### Niska motywacja oraz brak umiejętności miękkich

Brak motywacji do podjęcia pracy i niska samoocena osób niepełnosprawnych stanowią istotną barierę w przystępowaniu do pracy osób dysfunkcyjnych, nawet posiadających wyższe wykształcenie, uczestniczących w kursach i szkoleniach zawodowych. Nie wierzą one   
w możliwość znalezienia pracy i jej późniejszego utrzymania, widzą w potencjalnej pracy same trudności i zagrożenia zamiast szansy na poprawę własnego bytu i rozwój, często bardzo zawężają krąg poszukiwań zatrudnienia (o ile w ogóle jest ono prowadzone) do prostych, powtarzalnych zajęć, powszechnie postrzeganych przez społeczeństwo za możliwe do wykonywania przez osoby niepełnosprawne, nawet nie dopuszczając do siebie myśli, że wykonywanie wielu prac może być wykonywalne dzięki nowoczesnej technice, dostosowaniu stanowiska pracy czy nabyciu wystarczających kwalifikacji.

Innym wyzwaniem jest akceptacja własnej niepełnosprawności. Stanowi ona również warunek akceptacji przez innych ludzi (co wpływa między innymi na późniejsze kontakty   
z potencjalnymi pracodawcami), umożliwia wyeliminowanie nieświadomego wyzwalania mechanizmu obronnego (projekcja, kompensacja przez deprecjonowanie innych), wreszcie – pozwala na kontakty interpersonalne w pełnym tego słowa znaczeniu. Bardzo dobrym przykładem są informacje zebrane przez Fundację Instytut Rozwoju Regionalnego, wskazujące na konieczność prowadzenia intensywnych zajęć interpersonalnych wśród osób niepełnosprawnych, zmierzających do poprawy ich zdolności komunikacji z innymi ludźmi.[[13]](#footnote-13)

Polskie normy prawne pogłębiają bierność zawodowa i wykluczenie społeczne osób niepełnosprawnych. W systemie orzecznictwa używane jest sformułowanie „całkowita niezdolności do pracy i samodzielnej egzystencji”, które działa demotywująco, utrwalając poczucie nieprzydatności u niepełnosprawnych. [[14]](#footnote-14)

### Brak wiedzy o przysługujących prawach i uprawnieniach

Niepokojąca jest również niewiedza młodych osób niepełnosprawnych na temat ich praw, jak również instytucji i struktur, na pomoc których mogą liczyć. Przedstawiając to zjawisko liczbowo, można powiedzieć, iż młodzież niepełnosprawna nie zna / nie wie o istnieniu, zakresie tematycznym i działaniu takich rzeczy, jak[[15]](#footnote-15):

* Karta Praw Osób Niepełnosprawnych – 68,8%,
* ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej i zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – 71,4%,
* stowarzyszenia osób niepełnosprawnych – 49,8%,
* organizacje wspierające osoby niepełnosprawne – 63,6%,
* grupy wsparcia – 84,0%,
* czasopisma dla osób niepełnosprawnych – 81,0%,
* portale internetowe dla osób niepełnosprawnych – 80,6%,
* telefon zaufania dla osób niepełnosprawnych – 82,2 %.

Brak wiedzy rodzi brak możliwości – osoby niepełnosprawne nie wiedzą, że:  
mogą zgłosić się do poszczególnych placówek po wsparcie (w różnym zakresie),

* przysługują im pewne, dodatkowe prawa,
* mogą bezpłatnie zwiększać swoje kwalifikacje, aby stać się bardziej poszukiwanymi przez rynek pracy pracownikami.

Podsumowując, młode niepełnosprawne osoby są grupą szczególnie narażoną na wykluczenie z rynku pracy, zarówno z przyczyn od nich zależnych (brak motywacji, brak kwalifikacji itp.), jak i niezależnych (brak chęci pracodawców do ich zatrudniania).

## Sytuacja osób niepełnosprawnych z rzadko występującymi i sprzężonymi niepełnosprawnościami

W 2009 r. resort edukacji wprowadził definicję niepełnosprawności sprzężonych w prawie oświatowym, która brzmi: „występowanie u dziecka niesłyszącego lub słabo słyszącego, niewidomego lub słabo widzącego, z niepełnosprawnością ruchową, z upośledzeniem umysłowym albo z autyzmem, co najmniej jeszcze jednej z wymienionych niepełnosprawności”.

O niepełnosprawności sprzężonej mowa jest wówczas, gdy jest ona złożona, podwójna lub wieloraka, bądź też towarzyszy jej dodatkowe kalectwo. Upośledzenie sprzężone występuje u osoby u której stwierdza się dwie lub więcej niepełnosprawności, powodowane jednym lub kilkoma czynnikami endo- lub egzogennymi w różnych okresach życia, co dotyczy także okresu prenatalnego. Wśród niepełnosprawności sprzężonych wymienia się wiele różnych kategorii wśród których są między innymi: osoby upośledzone umysłowo – niewidome, upośledzone umysłowo – głuche, głucho – niewidome, niewidome z porażeniem mózgowym itd.[[16]](#footnote-16)

Za podstawowe przyczyny i czynniki które mogą być uznane za powodujące niepełnosprawność sprzężoną uznaje się przede wszystkim nieprawidłowe chromosomy   
i patologiczne geny a ponadto wszelkiego rodzaju wirusy, bakterie, środki chemiczne, promieniowanie oraz urazy mechaniczne. Duża liczba niepełnosprawności sprzężonych powstaje w okresie prenatalnym, w którym np. zapalenie opon mózgowych może wywołać jednocześnie głuchotę oraz upośledzenie umysłowe. Ponadto wystąpienie poszczególnych niepełnosprawności może być znacznie rozłożone w czasie, np. osoba która jest niesłysząca od urodzenia na skutek wypadku traci sprawność ruchową.[[17]](#footnote-17)

Raport „Ogólnopolskie badanie sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych” pokazuje, że w zależności od sposobu określania sprzężenia osoby z tym rodzajem niepełnosprawności stanowią od 26% (2 spośród 3 obszarów ograniczeń funkcjonalnych), aż do niemal 40% (2 spośród 6 obszarów ograniczeń funkcjonalnych) wszystkich osób niepełnosprawnych.

W Polsce określenia „choroba rzadka’ używa się , jeśli dotyka ona nie więcej niż 5 na 10 tys. osób. Z danych Ministerstwa Zdrowia wiadomo, że liczba chorób rzadkich sięga około 6 tys. Szacuje się, że w Polsce cierpi na nie od 2,3 do 3 mln osób.

Ograniczenia, z którymi borykają się chorzy przyjmują często poważne formy, dlatego wydawanych jest najwięcej orzeczeń o niepełnosprawności w stopniu znacznym - 64%.

W Polsce powstaje zbyt mała liczba programów i projektów kompleksowych zaspokajających potrzeby osób z rzadkimi i sprzężonymi niepełnosprawnościami. Często rehabilitacja prowadzona nie jest prowadzona w sposób ciągły i uporządkowany. Jej skuteczność zależy od skierowanie działań wspierających ON zarówno na aktywizację społeczną jak   
i zawodową.[[18]](#footnote-18)

Bardzo istotne jest aby osoby z niepełnosprawnością sprzężoną już od młodych lat poddawane były edukacji i rehabilitacji. Może ona być prowadzona tak w przedszkolach, szkołach specjalnych jak również w masowych, co uzależnia się rodzajem i stopniem upośledzenia. Działania edukacyjno-rehabilitacyjne jako priorytetowe przyjmować powinny edukację ukierunkowaną na naukę samodzielności i samoobsługi, podtrzymywanie   
i prowadzenie komunikacji z innymi ludźmi jak również terapię ruchową.[[19]](#footnote-19)

Zasadne jest przeprowadzanie kompleksowych projektów skierowanych do osób z rzadko występującą jak i sprzężoną niepełnosprawnością, biorąc pod uwagę potrzeby ON jak   
i ograniczoną liczbę form wsparcia prowadzonych dla tych grup ON.

## Opis środowiska osób z otoczenia ON

Opiekunowie osób niepełnosprawnych są to osoby z najbliższego otoczenia, która wspierają BO w wykonywaniu codziennych czynności i pełnieniu ról społecznych – m. in. rodzina, znajomi, osoby z otoczenia osoby zatrudnionej, uczącej się, pracownicy ośrodków opiekuńczych, asystenci osób niepełnosprawnych, nauczyciele, pedagodzy, studenci kierunków związanych z pracą z osobami niepełnosprawnymi).

Wartym zauważenia jest fakt, że prawie wszyscy absolwenci mieszkają ze swoimi rodzicami, pozostając na ich utrzymaniu, co nie kształtuje umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji i aktywności zawodowej. Rodzice dobrze znając swoje dzieci, mogą – odpowiednio przygotowani – skutecznie pomagać w rozwijaniu umiejętności swoich dzieci w obszarze związanym z uzyskaniem i utrzymaniem zatrudnienia. Rodzice absolwentów, jawią się, jako grupa mocno zaangażowana w opiekę nad swoimi dorosłymi dziećmi. Zapewniają im opiekę   
i utrzymanie.

Rodzice, w części przypadków, to jedyna grupa, która angażuje się w pomoc w uzyskaniu zatrudnienia swoim niepełnosprawnym dzieciom. Robią to przede wszystkim poprzez wyszukiwanie ogłoszeń o pracę. Wydaje się, że brakuje im pewnego rozeznania na temat innych sposobów poszukiwania miejsc aktywności dla dzieci, np. poprzez współpracę   
z agencjami zatrudnienia czy organizacjami pozarządowymi. Ważnym jest, że część rodziców angażuje się w przygotowanie zawodowe własnych dzieci czy to poprzez prowadzenie rozmów, czy poprzez zachęcanie do podejmowania aktywności.

Ten potencjał rodziców mógłby z pewnością być lepiej wykorzystany, gdyby przygotowanie zawodowe było efektem wspólnych działań – i nauczycieli, i rodziców, koordynowanym, planowym, efektywnym. Zaletą rodziców jest fakt, że doskonale są zorientowani w sprawach, które dotyczą ich dzieci, ich stylu życia, codziennych aktywności itp. Potrafiliby z pewnością, właściwie przygotowani, pomagać swoim dzieciom w procesie przejścia z edukacji do zatrudnienia.

Niezwykle ważne jest dotarcie do najbliższego otoczenia osób niepełnosprawnych, zapewnienie im poradnictwa psychologicznego i przekazanie wiedzy jak rozwiązywać codzienne problemy związane z niepełnosprawnością podopiecznego, obejmującej aspekty teoretyczne (np. przezwyciężenie niepełnosprawności – praca, nauka, rodzina, hobby, postawy bliskich wobec osób niepełnosprawnych, rola rodziny i bliskich w osiąganiu samodzielności przez osoby niepełnosprawne; prawne aspekty funkcjonowania osób niepełnosprawnych) oraz praktyczne (np. pokaz umiejętności samoobsługowych – uzależnione od rodzaju niepełnosprawności BO, nauka umiejętności asekurowania osoby niepełnosprawnej w trakcie wykonywania czynności samoobsługowych).

## Postawa pracodawców w zakresie postrzegania pracowników niepełnosprawnych

Niepełnosprawni postrzegani są przez pracodawców jako niewydajnych, kłopotliwych, niekonkurencyjnych pracowników w stosunku do osób sprawnych. Pracodawcy uważają także, że przeszkodą jest sam fakt niepełnosprawności oraz to, że jako pracownicy wymagają cierpliwości i poświęcenia. [[20]](#footnote-20)

Warto zauważyć bariery, z powodu których pracodawcy obawiają się zatrudniać osoby niepełnosprawne; są to m.in.[[21]](#footnote-21).:

* bariery natury psychologicznej – kierowanie się uprzedzeniami i stereotypami,
* ogólna niewiedza pracodawców na temat niepełnosprawnych i różnych rodzajów niepełnosprawności,
* brak informacji o przywilejach i obowiązkach związanych z zatrudnianiem ON,
* obawa przed dodatkową biurokracją przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
* skomplikowane przepisy prawne,
* niedostosowanie zakładów pracy od strony technicznej.

Z analizy zatrudnienia osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy wynika, że pracodawcy stosunkowo niechętnie decydują się na ich zaangażowanie zawodowe. Ponad 56% zarejestrowanych stanowiły osoby długotrwale bezrobotne, a odsetek osób pozostających bez pracy ponad 6 miesięcy przekraczał 72% zarejestrowanych bezrobotnych.

Z badania przeprowadzonego w terminie 14-25.07.2006 roku na próbie 300 firm z woj. mazowieckiego,  zatrudniających minimum 15 pracowników przez firmę SMG/KRC na zlecenie Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji i Międzynarodowej Organizacji Pracy wynika, że ponad połowa pracodawców (57%) nie zatrudnia ani nigdy nie zatrudniała osób niepełnosprawnych, a aż 42% z nich jest zdania, że ich zatrudnienie generuje dodatkowe koszty. Dla 34% pracodawców  wiąże się ono również z dodatkowymi obciążeniami dla osób nadzorujących ich pracę. Obaw tych nie potwierdzają pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne – 83% z nich posiada dobre doświadczenia w tym zakresie .[[22]](#footnote-22)

Wyniki badania wyraźnie pokazują, że pracodawcy raczej nie poszukują aktywnie niepełnosprawnych pracowników. Aż 73% badanych przyznało, że zatrudniło osobę niepełnosprawną, ponieważ samodzielnie zgłosiła się do pracy. Jedynie jedna trzecia firm poszukiwała niepełnosprawnych pracowników przez urzędy pracy czy ogłoszenia. Takie dane prowadzą do wniosku, że osoby niepełnosprawne – podobnie jak pełnosprawni kandydaci - powinny wychodzić z inicjatywą i składać oferty pracy. [[23]](#footnote-23)

Powyższe informacje wskazują na konieczność prowadzenia działań informacyjnych dla pracodawców pozwalających na przedstawienie im korzyści, które mogą płynąć dla pracodawców z zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz działania promujące zatrudnianie ON jako kompetentnych i efektywnych pracowników.

Niezwykle istotne wydaje się również zapewnienie możliwości kontaktu osobistego pracodawców z ON. Dopiero kontakt z niepełnosprawnym pracownikiem daje możliwość realnej oceny jego kompetencji. Eksperci, zaznaczają, że firmy, które zatrudniają osoby niepełnosprawne są coraz częściej bardzo zadowolone z tego faktu.[[24]](#footnote-24)

# Cele projektu

W projekcie zdefiniowano jeden cel główny i trzy cele szczegółowe, których realizacja gwarantuje skuteczne wdrożenie systemu wsparcia dla niepełnosprawnych absolwentów wchodzących na rynek pracy.

Cel główny projektu:

Podniesienie szans na zatrudnienie 375 ON (200 K, 175 M) będących absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, policealnych i wyższych, poprzez objęcie tych osób (oraz 250 osób z ich otoczenia 100 M i 150 K) kompleksowym wsparciem podczas realizacji projektu na terenie całej Polski.

Cele szczegółowe projektu:

1. Zwiększenie i rozwój umiejętności u 375 (200 K, 175 M) absolwentów niepełnosprawnych poprzez zapewnienie tym osób kompleksowego i indywidualnie dobranego wsparcia w celu przygotowania tych osób do wejścia na rynek pracy bądź podjęcie lub kontynuowanie nauki.
2. Zmiana postaw społecznych u 250 (150 K, 100 M) osób z otoczenia ON w obszarze aktywności społeczno-zawodowej.
3. Wejście na rynek pracy ON poprzez zmianę postaw pracodawców w zakresie postrzegania pracownika niepełnosprawnego.

Cele projektu zgodnie z dokumentacją PO KL powinny spełniać kryteria SMART:

* Specific (szczegółowość, konkretność) – cele są szczegółowo opisane, odnoszą się do określonego problemu jakim jest niski wskaźnik aktywności zawodowej niepełnosprawnych absolwentów,
* Measurable (mierzalność) – cele są ujęte liczbowo, określone w postaci rezultatów,
* Accetable/accurate (akceptowalność, trafność) – przeprowadzono rzetelną analizę sytuacji absolwentów niepełnosprawnych, proponując odpowiednie dla ich potrzeb formy wsparcia; projekt obejmuje wszystkie grupy, których postawa wpływa na osiągnięcie celu głównego,
* Realistic (realistyczny) – cele są możliwe do osiągnięcia, zaproponowane zadania w projekcie są ściśle powiązane ze wskazanymi celami,
* Time-bound (określony w czasie) – cele są zamknięte w ramy czasowe przez określenie okresu trwania projektu od 01.12.2013 r. do 28.02.2014 r.

Na realizację celów projektu przeznaczono budżet w wysokości 7 363 745,50 PLN w tym:

* Lider – 828 779,50 PLN,
* Fundacja Aktywnej Rehabilitacji – Partner – 3 109 100,00 PLN,
* Fundacja Fuga Mundi – Partner – 1 650 150,00 PLN,
* Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji – Partner - 1 775 716,00 PLN.

Wysokość środków finansowych przeznaczonych na realizację działań, których rezultaty zostaną przeniesione na osiągniecie celów jest wystarczająca.

Doświadczenie Partnerów w przeprowadzaniu projektów na rzecz osób niepełnosprawnych jest bogate, a potencjał Fundacji ogromny, co jest podstawą do twierdzenia o realności   
i wysokim prawdopodobieństwie rozwiązania problemów z wejściem na rynek pracy, przed którymi stoi zidentyfikowana grupa docelowa projektu - ON.

# Spójność projektu z dokumentacją programową PO KL

Projekt „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” realizuje cel główny NSRO 2007–2013, wpisując się w cel 1 Poprawa jakości funkcjonowania instytucji publicznych oraz rozbudowa mechanizmów partnerstwa oraz cel 2 Poprawa jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spójności społecznej.

Projekt wpisuje się w cel główny PO KL wzrost poziomu zatrudnienia i spójności społecznej, cel 1 Podniesienie poziomu aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób bezrobotnych i biernych zawodowo i cel 2 Zmniejszenie obszarów wykluczenia społecznego PO KL. Zakres działań w ramach projektu dotyczy Priorytetu I PO KL Zatrudnienie   
i integracja społeczna, Działanie 1.3 Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej, Poddziałanie 1.3.6 PO KL – programy dla osób niepełnosprawnych realizowane przez PFRON.

Przeprowadzenie projektu wpłynie na realizację celu szczegółowego nr 2 Planu Działania - zwiększenie zasięgu oddziaływania Aktywnej Polityki Rynku Pracy.

Projekt jest spójny z innymi projektami realizowanymi przez PFRON w ramach Poddziałania 1.3.6, dotyczy rozwiązywania problemów osób niepełnosprawnych, wykorzystuje dobre praktyki z innych projektów.

Komplementarność projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”   
z komponentem regionalnym PO KL w odniesieniu do wszystkich województw w Polsce:

* Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie” oraz Działanie 6.2 „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia” – projekt przeznaczony jest dla osób pozostających bez zatrudnienia, nakierowany na aktywizację zawodową.
* Priorytet VII „Promocja integracji społecznej”, Działanie 7.2 „Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej” oraz Działanie 7.4 „Niepełnosprawni na rynku pracy” – projekt dotyczy ON – grupy marginalizowanej i wymagającej działań przeciwko ekskluzji społecznej.
* Priorytet IX „Rozwój wykształcenia i kompetencji w regionie” - projekt przyczynia się do zwiększenia udziału osób dorosłych w edukacji.

# Kwantyfikacja projektu i oczekiwanych rezultatów

W projekcie zaplanowano osiągnięcie rezultatów projektu. Poniżej przedstawiono spis zaplanowanych rezultatów i form ich pomiaru.

|  |  |
| --- | --- |
| **Rezultaty twarde** | |
| ***Cel główny*** *Podniesienie szans na zatrudnienie 375 ON (200 K, 175 M) będących absolwentami szkół ponadgimnazjalnych, policealnych i wyższych, poprzez objęcie tych osób (oraz 250 osób z ich otoczenia 100 M i 150 K) kompleksowym wsparciem podczas realizacji projektu na terenie całej Polski.* | |
| ***Cel szczegółowy 1****. Zwiększenie i rozwój umiejętności u 375 (200 K, 175 M) absolwentów niepełnosprawnych poprzez zapewnienie tym osób kompleksowego i indywidualnie dobranego wsparcia w celu przygotowania tych osób do wejścia na rynek pracy bądź podjęcie lub kontynuowanie nauki*. | |
| ***Zadanie 1.*** *Rekrutacja i aktywizacja społeczno-zawodowa beneficjentów ostatecznych.* | |
| **Rezultat** | **Sposób pomiaru** |
| Liczba ON, które zakończyły udział w projekcie - 375 (K 200, M 175) | Źródło pomiaru – zaświadczenie o ukończeniu udziału w projekcie. Częstotliwość pomiaru – miesięcznie, w trakcie trwania projektu, po zakończeniu udzielonego wsparcia. |
| Liczba ON, które uzyskały wsparcie w rozpoczęciu/kontynuacji nauki - 225 osób (K 121, M 104) | Źródło pomiaru – IPD, karty udzielonego wsparcia/listy obecności. Częstotliwość pomiaru – miesięcznie, w trakcie udzielanego wsparcia – listy obecności, po zakończeniu. |
| Liczba opracowanych IPD oraz osób, które skorzystały z poradnictwa i doradztwa zawodowego – 375 (K 200, M 175) | Źródło pomiaru – dokument - indywidualny plan działania  Częstotliwość pomiaru – miesięcznie, w trakcie trwania projektu. |
| Liczba ON, które zakończyły udział w szkoleniach zawodowych – 150 (K 81, M 69) | Źródło pomiaru – Listy obecności, zaświadczenia, certyfikaty. Częstotliwość pomiaru – miesięcznie, w trakcie szkoleń – listy obecności, po zakończeniu szkoleń - zaświadczenia, certyfikaty. |
| Liczba ON, które skorzystały ze wsparcia psychologicznego (indywidulanego/grupowego) – 100 (K 54, M 46) | Źródło pomiaru – IPD, karty udzielonego wsparcia/listy obecności. Częstotliwość pomiaru – miesięcznie, w trakcie udzielanego wsparcia – listy obecności, po zakończeniu. |
| Liczba ON, które ukończyły integracyjne wyjazdowe warsztaty aktywizacji społeczno-zawodowej - 150 (K 81, M 69) | Źródło pomiaru – IPD, listy obecności. Częstotliwość pomiaru – miesięcznie, po zakończeniu warsztatów. |
| ***Cel szczegółowy 2.*** *Zmiana postaw społecznych u 250 (150 K, 100 M) osób z otoczenia ON w obszarze aktywności społeczno-zawodowej.* | |
| ***Zadanie 2.*** *Promocja aktywności społeczno - zawodowej osób niepełnosprawnych wśród ich rodziców i opiekunów - zmiana postaw* | |
| Liczba osób z otoczenia ON, które zakończyły udział w projekcie - 250 (K 150, M 100) | Źródło pomiaru: zaświadczenie o ukończeniu udziału w projekcie. Częstotliwość pomiaru – na zakończenie udziału w projekcie |
| Liczba osób z otoczenia ON, które ukończyły warsztaty dla rodzin i opiekunów ON - 250 (K 150, M 100) | Źródło pomiaru – Listy obecności, zaświadczenia. Częstotliwość pomiaru – miesięcznie, w trakcie warsztatów – listy obecności, po zakończeniu warsztatów - zaświadczenia, |
| ***Cel szczegółowy 3****. Wejście na rynek pracy ON poprzez zmianę postaw pracodawców w zakresie postrzegania pracownika niepełnosprawnego.* | |
| ***Zadanie 3.*** *Współpraca z pracodawcami, uczelniami, szkołami - pozyskanie ofert staży rehabilitacyjnych, miejsc praktyk i ofert pracy oraz ofert edukacyjnych* | |
| Liczba ON, które podjęły zatrudnienie - 75 (K 40, M 35), | Źródło pomiaru – oświadczenie BO o podjęciu zatrudnienia. Częstotliwość pomiaru – miesięcznie, w chwili przedstawienia oświadczenia. |
| Liczba ON, które zakończyły praktyki zawodowe - 250 (K 135, M 115), | Źródło pomiaru – Listy obecności, zaświadczenie o ukończeniu praktyk zawodowych. Częstotliwość pomiaru – miesięcznie, w trakcie zajęć – listy obecności, po zakończeniu zajęć praktycznych - zaświadczenie o ukończeniu praktyk zawodowych. |
| Liczba ON, które zakończyły staże rehabilitacyjne - 100 (K 54, M 46). | Źródło pomiaru – Listy obecności, zaświadczenie o ukończeniu stażu. Częstotliwość pomiaru – miesięcznie, w trakcie stażu – listy obecności, po zakończeniu stażu -zaświadczenie o ukończeniu stażu. |

W projekcie zdefiniowano również rezultaty miękkie, których osiągnięcie badane będzie przez ankiety ewaluacyjne.

Zadanie 1- rezultaty miękkie dla ON:

* Zwiększenie kompetencji społecznych,
* Podniesienie poziomu samooceny,
* Wzrost pewności siebie,
* Podniesienie umiejętności samodzielnego podejmowania decyzji,
* Poprawa umiejętności poruszania się po rynku pracy i zaprezentowania się pracodawcom,
* Rozwój umiejętności samodzielnego i aktywnego poszukiwania pracy przez ON,
* Wzrost motywacji do poszukiwania pracy,
* Podniesienie poziomu przedsiębiorczości osobistej,
* Poprawa umiejętności zawodowych.

Zadanie 2 - rezultaty miękkie dla osób z otoczenia ON:

* Wzrost umiejętności osób z otoczenia ON z zakresu poszukiwania miejsc aktywności dla ON,
* Wzrost umiejętności osób z otoczenia ON w zakresie pomocy ON w procesie przejścia z edukacji do zatrudnienia.

Zadanie 3 - rezultaty miękkie zadanie 3:

* Wzrost praktycznych umiejętności zawodowych ON,
* Rozszerzenie wiedzy ON nt. funkcjonowania rynku pracy,
* Wzrost motywacji pracodawców do zatrudniania ON.

W projekcie zaplanowano wytworzenie produktów w ramach realizacji poszczególnych zadań.

Produkty wytworzone w ramach zadania 1:

* regulamin rekrutacji – 1,
* regulamin form udzielonego wsparcia -1,
* Indywidualne Plany Działania dla BO – 375
* zaświadczenia o ukończeniu udziału ON w integracyjnych warsztatach aktywności społeczno-zawodowej – 150,
* zaświadczenie o ukończeniu szkolenia zawodowego – 150,
* opinie o zakończeniu praktyk zawodowych – 250,
* opinie pracodawcy o odbyciu stażu zawodowego – 100,
* zaświadczenia o rozpoczęciu lub kontynuacji nauki – 225,
* karty/listy obecności udzielonego wsparcia psychologicznego – 100,
* karty udzielonego wsparcia z zakresu poradnictwa i doradztwa zawodowego – 375,
* zaświadczenia o ukończeniu udziału w projekcie – 375.

Produkty wytworzone w ramach zadania 2:

* deklaracje uczestnictwa osób z otoczenia ON – 250,
* zaświadczenia o ukończonych warsztatach dla osób z otoczenia ON – 250.

Produkty wytworzone w ramach zadania 3:

* zaświadczenia o podjęciu zatrudnienia – 75,
* listy obecności uczestników na targach/giełdach pracy - 8.

Zadanie 4 Monitoring i ewaluacja - produkty wytworzone w ramach zadania 4:

* strategia ewaluacji – 1,
* strategia monitoringu – 1,
* raport wstępny – 1,
* raport okresowy -2,
* raport końcowy - 1.

Zadanie 5 Zarządzanie projektem – produkty wytworzone w ramach zadania 5:

* Regulamin Grupy Sterującej Projektem,
* Polityka przepływu informacji i komunikacji wewnątrz partnerstwa,
* Procedura zarządzania ryzykiem w projekcie,
* Polityka przepływów finansowych,
* Strategia promocji i upowszechniania rezultatów,
* Polityka przeglądu jakości – odbioru wypracowanych produktów.

Realizacja tak dużego projektu wymaga zaangażowania wielu instytucji życia publicznego. Prowadzi to do wymiany informacji, poszerzania bezpośrednich kontaktów zarówno przedstawicieli danych instytucji, jak i ich podopiecznych. Jest to związane zarówno z procesem rekrutacji beneficjentów/ek, jak i poszukiwania dla nich atrakcyjnych miejsc staży, szkoleń oraz innych form wsparcia realizowanego w ramach projektu. Powstaje w ten sposób możliwość poszerzania zakresu współpracy między np. Powiatowymi Centrami Pomocy Rodzinie, Powiatowymi Urzędami Pracy, szkołami, organizacjami pozarządowymi, ośrodkami rehabilitacyjnymi, ośrodkami pomocy społecznej i przedsiębiorcami aktywnymi na danym terenie. Można wnosić, że okres realizacji projektu pozwoli na tyle pogłębić te związki, iż nie zanikną one po zakończeniu projektu – lecz będą kontynuowane już bez wsparcia finansowego, służąc trwałym korzyściom dla środowiska ON. Realizacja tej wartości wpisuje się w zarysowany w Narodowych Strategicznych Ramach Odniesienia cel nadrzędny PO KL, jakim jest poprawa jakości kapitału ludzkiego i zwiększenie spoistości społecznej.

Ponadto, wartością dodaną w projekcie będzie także integracja środowiska ON, które będą miały możliwość spotykania się, wymiany doświadczeń, wzajemnej „obserwacji”. Powyższe z pewnością przyczyni się do podniesienia ich motywacji w zakresie wchodzenia na otwarty rynek pracy a także pozwoli otworzyć się na środowisko – otoczenie.

Rezultaty projektu zostały właściwie zdefiniowane i przyporządkowane do poszczególnych celów projektu. Ich osiągnięcie jest wysoce prawdopodobne w założonym okresie realizacji projektu. Bieżące gromadzenie informacji do celów monitoringu rezultatów projektu będzie zadaniem Specjalisty ds. monitoringu i sprawozdawczości, z którym to na bieżąco współpracować będzie Ewaluator projektu.

# Sposób realizacji celów projektu

Dążąc do realizacji zakładanych celów w projekcie, przewidziano realizację trzech zadań merytorycznych wykonywanych przez Partnerów projektu: Fundację Aktywnej Rehabilitacji i Fundację Fuga Mundi: Rekrutacja i aktywizacja społeczno-zawodowa beneficjentów ostatecznych, Promocja aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych wśród ich rodziców i opiekunów - zmiana postaw, Współpraca z pracodawcami, uczelniami, szkołami

Dwa pozostałe zadania realizowane będą przez Lidera projektu: Monitoring i ewaluacja i Zarzadzanie projektem.

Poniżej zaprezentowano spis etapów realizacji poszczególnych zadań.

|  |  |
| --- | --- |
| **Etap** | **Zadanie 1 Rekrutacja i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych** |
| 1 | Zaprojektowanie i wdrożenie procedury rekrutacji ze szczególnym uwzględnieniem kwestii ochrony danych osobowych. |
| 2 | Opracowanie dok. rekrutacyjnej w tym m.in. formularzy zgłoszeniowych. |
| 3 | Opracowanie regulaminu udzielanych form wsparcia w tym dok. merytorycznej. |
| 4 | Opracowanie i wydruk materiałów informacyjno- rekrutacyjnych dla 4000 potencjalnych uczestników projektu. |
| 5 | Ogłoszenia rekrutacyjno-informacyjne |
| 6 | Spotkania rekrutacyjne. Utworzenie listy rezerwowej. |
| 7 | I etap rekrutacji - podpisanie 125 ( K i M) deklaracji uczestnictwa w projekcie. |
| 8 | II etap rekrutacji - podpisanie 125 nowych ( K i M) deklaracji uczestnictwa w projekcie |
| 9 | III etap rekrutacji - podpisanie 125 nowych ( K i M) deklaracji uczestnictwa w projekcie |
| 10 | Opracowanie IPD dla 375( K, M) BO projektu |
| 11 | Organizacja Warsztatów Aktywizacji Społeczno-Zawodowej dla 150 BO projektu |
| 12 | Warsztaty integracyjno-motywacyjne |
| 13 | Warsztaty rozwoju osobistego i zawodowego |
| 14 | Organizacja szkoleń zawodowych dla 150 osób zgodnie z informacjami zawartymi w IPD |
| 15 | Organizacja dla 100 BO min. 3 miesięcznych staży rehabilitacyjnych z możliwością przedłużenia do 6miesięcy |
| 16 | Organizacja praktyk zawodowych 250 BO projektu |
| 17 | Organizacja indywidualnego i grupowego wsparcia dla BO zgodnie z potrzebami (psycholog, doradca zawodowy/trener pracy, lekarz, konsultant „niezależnego życia”, prawnik) |
| 18 | Wsparcie BO w kontynuacji nauki poprzez zakup podręczników/ pomocy naukowych i/lub opłacenie czesnego i wpisowego, kursów przygotowawczych, opłat egzaminacyjnych dla 225 BO |
| 19 | Poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa |
| 20 | Warsztaty orientacji zawodowej dla BO - kontynuacja nauki |
| 21 | etap 17 Archiwizowanie dokumentacji merytorycznej |
|  | **Zadanie 2 Promocja aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych wśród ich rodziców i opiekunów - zmiana postaw** |
| 1 | Rekrutacja: wdrożenie procedur, opracowanie dokumentacji, regulaminu udzielanych form wsparcia |
| 2 | Rekrutacja opiekunów z uwzględnieniem kwestii ochrony danych osobowych |
| 3 | I etap rekrutacji - podpisanie 100 (K i M) deklaracji uczestnictwa kontraktów udziału w projekcie. |
| 4 | II etap rekrutacji - podpisanie 100 (K i M) deklaracji uczestnictwa kontraktów udziału w projekcie. |
| 5 | III etap rekrutacji - podpisanie 50 (K i M) deklaracji uczestnictwa kontraktów udziału w projekcie. |
| 6 | Opracowanie i wydruk materiałów informacyjno- rekrutacyjnych dla 375 potencjalnych uczestników projektu. |
| 7 | Przeprowadzenie warsztatów, konsultacji indywidualnych, grup wsparcia dla rodzin/opiekunów |
|  | **Zadanie 3 Współpraca z pracodawcami, uczelniami, szkołami - pozyskanie ofert staży rehabilitacyjnych, miejsc praktyk i ofert pracy oraz ofert edukacyjnych** |
| 1 | Spotkania indywidualne i grupowe z pracodawcami w celu pozyskania ofert pracy i stażu rehabilitacyjnego oraz zajęć praktycznych u pracodawców. |
| 2 | Spotkania z pracodawcami w celu prezentacji ofert pracy i stażu rehabilitacyjnego |
| 3 | Konsultacje z zakresu dostosowania i wyposażenia stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych |
| 4 | Przygotowanie pracodawcy i jego zespołu do przyjęcia osoby niepełnosprawnej jako pracownika /stażysty |
| 5 | Promocja projektu wśród pracodawców |
|  | **Zadanie 4 Monitoring i ewaluacja** |
| 1 | Rekrutacja personelu merytorycznego |
| 2 | Bieżące działania ewaluacyjne i monitoringowe w projekcie |
| 3 | Opracowanie strategii ewaluacji |
| 4 | Opracowanie strategii monitoringu |
| 5 | Opracowanie raportów z ewaluacji: wstępny, okresowy, ex-post |
|  | **Zadanie 5 Zarządzanie projektem** |
| 1 | Rekrutacja personelu projektu zarządzającego i wyposażenie biur projektu |
| 2 | Bieżąca zarzadzanie projektem |
| 3 | Bieżące rozliczanie projektu |
| 4 | Prowadzenie działań informacyjno-promocyjnych |
| 5 | Opracowanie i wydruk podręcznika dobrych praktyk |
| 6 | Organizacja konferencji upowszechniającej rezultaty projektu |
| 7 | Archiwizacja dokumentacji projektowej |

Projekt zarządzany będzie zgodnie z metodyką PCM przez Grupę Sterującą Projektem (GSP), w której skład wejdą przedstawiciele Lidera (PFRON), Partnerów: FAR, Fundację Fuga Mundi, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji oraz Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (MPiPS), Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (CRZL).

Nabór do projektu prowadzony będzie przez specjalistów ds. rekrutacji zatrudnionych w 16 województwach przy współpracy z doradcą zawodowym. Docelowo zrekrutowanych zostanie min. 375 BO (175 M, 200 K). Taki podział wynika m.in. z niskiej aktywności zawodowej   
w grupie K. Rekrutacja o charakterze ciągłym wsparta będzie działaniami promocyjnymi   
i kampanią promocyjną.

Rekrutacja będzie skierowana do kandydatów/tek z całego kraju, za pośrednictwem przekazu z plakatów, ulotek, dystrybuowanych w szkołach, uczelniach wyższych, UP, OPS, PCPR, MOPS, poradnie psychologiczno-pedagogiczne itp. Informacja o możliwości udziału w projekcie będzie zamieszczona w Internecie – na stronach Lidera i Partnerów, na portalach społecznościowych.

Nabór uczestników do projektu będzie otwarty dla wszystkich chętnych, spełniających określone kryteria, które zostaną zawarte w Regulaminie rekrutacji uczestników/czek   
i uczestnictwa w projekcie.

# Podsumowanie i wnioski

Młode osoby niepełnosprawne - absolwenci stanowią jedną są grupą osób w dużym stopniu narażoną na społeczne wykluczenie oraz problemy w znalezieniu i utrzymaniu pracy, co obciąża nie tylko te osoby, ale też ich rodzinę i całe społeczeństwo.

Bardzo istotne dla możliwości podejmowania pracy przez absolwentów ON są postawy pracodawców. Stosunkowo często są one oparte na niewiedzy, która wzbudza obawy przed zatrudnieniem ON. Pomyślność procesu aktywizacji jest więc w dużej mierze uzależniona od podejścia pracodawców i współpracowników, którzy poprzez akceptację i zrozumienie, mają bardzo pozytywny wpływ na funkcjonowanie osoby niepełnosprawnej w środowisku pracy. Dlatego szczególnie ważne dla pomyślnej realizacji procesu aktywizacji ON jest uzmysłowienie korzyści, również w wymiarze ekonomiczno-społecznym, jakie mogą płynąć dla pracodawców z zatrudnienia ON.

W procesie rehabilitacji społeczno-zawodowej ON bardzo ważną rolę pełnią postawy członków rodziny z uwagi na tendencje do nadopiekuńczego traktowania osób niepełnosprawnych, co wpływa niekorzystnie na aktywizację ON. Zachodzi więc potrzeba kształtowania właściwego stosunku do ON wśród rodziny, opiekunów, przyjaciół   
i najbliższego otoczenia.

Na podstawie przeprowadzonej analizy dokumentów oraz literatury, realizacja projektu jest zasadna i spójna w kontekście przedstawionej sytuacji ON.

## Wyniki ewaluacji z I edycji projektu

W celu przeprowadzenia rzetelnej ewaluacji wstępnej projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” istotne jest odniesienie się do doświadczeń z I edycji projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy”. Poniżej zaprezentowano wyniki ewaluacji kluczowych dla projektu form wsparcia z I edycji projektu:

* Prawie wszyscy uczestnicy WAS-Z uważają, że rozwinęli swoje umiejętności autoprezentacji. Ok. 4/5 BO uznało, że poprawili swoje umiejętności z zakresu samodzielnego i aktywnego poszukiwania pracy oraz komunikacji społecznej. Ponad połowa badanych sądzi, że znalezienie pracy jest dla nich łatwiejsze niż przed wzięciem udziału w WAS-Z. Co czwarty ankietowany przyznaje, że podjęcie zatrudnienia wydaje mu się łatwe. Prawie co piąta osoba uważa, że znalezienie pracy jest nadal trudne. Jako najbardziej przydatne umiejętności nabyte w czasie WAS-Z beneficjenci najczęściej wymieniali: prowadzenie rozmowy kwalifikacyjnej, umiejętność autoprezentacji, przygotowanie profesjonalnego CV i listu motywacyjnego, umiejętności interpersonalne, rozszerzenie wiedzy nt. rynku pracy. WAS-Z są skuteczną i użyteczną formą wsparcia dla ON.
* Poziom organizacji praktyk zawodowych i ich program zostały ocenione wysoko Przyznano również wysokie oceny pracodawcom pod względem ich przygotowania do przyjmowania osób niepełnosprawnych na praktyki. Ponad 4/5 osób po zakończeniu praktyk u danego pracodawcy odbyło u niego staż rehabilitacyjny, co trzecia ON podjęła w tym miejscu zatrudnienie. Praktyki zawodowe pośrednio przyczyniają się do wzrostu liczby zatrudnionych ON.
* Aż 97% osób przyznało pozytywne ogólne oceny dla staży. Zdaniem prawie 4/5 stażystów udział w stażu podniósł ich wartość jako pracownika na rynku pracy   
  i będzie przydatny w ich przyszłej pracy zawodowe. Prawie co czwarta osoba po zakończeniu stażu podjęła pracę u pracodawcy, u którego odbywała staż. Udział w stażach rehabilitacyjnych jest skuteczną formą wsparcia ON w wejściu na rynek pracy.
* Aż 85% osób uważa, że udział w szkoleniu zawodowym ułatwi im znalezienie pracy. Prawie każda ON uznała, że odbycie szkolenia podniosło jej wartość jako pracownika na rynku pracy. Niemal wszyscy ankietowani przyznają, że szkolenie spełniło ich oczekiwania. Odbycie szkolenia zawodowego jest cennym doświadczeniem z punktu widzenia BO.
* Poziom organizacji wsparcia dla opiekunów, program warsztatów i przygotowanie osób prowadzących zostały ocenione bardzo pozytywnie. Niemal wszyscy uczestnicy wsparcia dla opiekunów ON przyznali pozytywne ogólne oceny dla warsztatów. Prawie wszyscy opiekunowie dzięki udziałowi w projekcie rozszerzyli swoją wiedzę dotyczącą przepisów prawa, aktywności zawodowej i społecznej oraz wsparcia   
  w przejściu z edukacji do zatrudnienia osobom niepełnosprawnym. Warsztaty dla opiekunów osób niepełnosprawnych są istotnym elementem oddziaływania na postawę społeczną członków najbliższego otoczenia ON.
* Obaj Partnerzy uważają, że w wyniku działań projektowych wzrasta motywacja pracodawców do zatrudniania ON. Opinia koordynatora po stronie Fundacji Fuga Mundi: „Pracodawcy są zadowoleni z przyjęcia na staż rehabilitacyjny czy   
  z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, jeśli na zgłaszane oferty kierowane są osoby spełniające kryteria kwalifikacyjne i kompetencyjne.” Opinia koordynatorki po stronie FAR: „W dalszym ciągu, spotkania zwiększające świadomość pracodawców w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych są konieczne, ale wypracowane dotychczas efekty stanowią doskonały argument dla ewentualnych niezdecydowanych jednostek.” Kierowanie działań do pracodawców w celu zmiany postrzegania ON przez pracodawców jest niezbędnym i skutecznym elementem kompleksowego wsparcia dla BO.

## Rekomendacje dla II edycji projektu na podstawie realizacji I edycji

Poniżej zaprezentowano rekomendacje dla II edycji projektu opierające się na wynikach ewaluacji z I edycji projektu:

1. Fundacja Fuga Mundi od początku realizacji I edycji projektu zwracała uwagę na problemy dotyczące osiągnięcia wskaźnika liczba osób, które rozpoczną/kontynuują naukę. Z powodu okresu realizacji projektu utrudnione było objęcie wsparciem kształcących się beneficjentów (okres trwania projektu nie pokrywa się z terminami nauki szkolnej i akademickiej). Sytuacja ta powtarza się w przypadku II edycji projektu. Należy zwrócić szczególną uwagę na uważne monitorowanie ww. wskaźnika w projekcie „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”.
2. Partner I edycji projektu – Fundacja Aktywnej Rehabilitacji zgłosił trudności   
   z rekrutacją beneficjentów na praktyki zawodowe. Ta bezpłatna forma wsparcia   
   w porównaniu z odpłatnymi stażami rehabilitacyjnymi organizowanymi   
   za pośrednictwem FAR jest w ograniczonym stopniu atrakcyjna dla ON.
3. Zalecane jest rzetelne realizowanie akcji promocyjnych w II edycji projektu.
4. W I edycji projektu poziom wydatkowania środków był niższy niż zaplanowany   
   w harmonogramie płatności z powodu opóźnień w podpisaniu umowy   
   o dofinansowanie i umowy partnerskiej. Zalecane jest uważne monitorowanie poziomu wydatkowania środków w projekcie „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”.
5. Zalecane jest powoływanie Grupy Sterującej Projektem z częstotliwością wskazaną w Regulaminie Grupy Sterującej.

## **Wnioski z ewaluacji projektu**

Poniżej zaprezentowano wnioski z ewaluacji dla projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II”:

* projekt jest trafny z punktu widzenia potrzeb i oczekiwań osób niepełnosprawnych i ich otoczenia – w ramach projektu zaplanowano działania zarówno skierowane do ON jak i osób z ich otoczenia, a także do pracodawców; założone cele, rezultaty i produkty projektu są trafne w odniesieniu do zdiagnozowanych problemów,
* projekt jest spójny z dokumentami programowymi - projekt wpisuje się w cele strategiczne NSRO oraz PO KL,
* projekt jest spójny wewnętrznie,
* projekt zakłada efektywność - planowane nakłady są adekwatne do planowanych rezultatów; osiągnięcie planowanych celów jest realne w ramach zaplanowanego budżetu,
* projekt jest skuteczny – zaplanowane działania przyczynią się do osiągnięcia założonych celów, wskaźniki oraz sposób ich monitorowania zostały jasno

określone, ich osiągnięcie jest możliwe; sposób zarządzania projektem oparty został o zasady partnerstwa, co gwarantuje powodzenie jego realizacji.

**Bilans korzyści i deficytów w wyniku przeprowadzonej ewaluacji:**

* *mocne strony projektu:*
  + dostosowanie celów do istniejących potrzeb i oczekiwań,
  + kompleksowość działań podjętych w projekcie,
  + objęcie wsparciem wszystkich grup mających wpływ na podjęcie pracy przez absolwentów osób niepełnosprawnych,
  + potencjał Partnerów i Lidera w realizacji projektów systemowych,
  + skuteczność działań Partnerów z I edycji we wprowadzaniu ON na rynek pracy,
  + zacieśnienie współpracy Partnerów Projektu w wyniku wspólnej realizacji   
    I edycji projektu
  + możliwość wykorzystania kontaktów i doświadczeń Partnerów i Lidera   
    z realizacji I edycji projektu.
* *słabe strony projektu:*
  + ograniczony czas realizacji działań,
  + ograniczona elastyczność proponowanych form wsparcia
  + okres realizacji projektu niepokrywający się z rokiem szkolnym   
    i akademickim, co może utrudniać realizację wskaźnika liczba osób, które rozpoczną/kontynuują naukę,
  + możliwe trudności w utrzymaniu poziomu wydatków zgodnego   
    z harmonogramem płatności z powodu opóźnień w podpisaniu umowy   
    o dofinansowanie i umowy partnerskiej.
* *szanse:*
* rządowy system dopłat i dofinansowań do stanowisk pracy i wynagrodzeń ON,
* coraz liczniejsze kampanie społeczne wpływające na podnoszenie świadomości społecznej nt. funkcjonowania osób niepełnosprawnych,
* odpowiednio przygotowana kadra.
* *zagrożenia:*
* rozproszona lokalizacja siedzib Parterów może ograniczać stały kontakt i zmniejszać efekty współpracy partnerskiej.

Analiza danych, prowadzi do wniosku, że projekt „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” stanowi kompleksowy plan wsparcia oparty na koncepcji „empowermentu”, uwzględniając szeroko podejście do kwestii społeczno-ekonomicznego funkcjonowania osób niepełnosprawnych. Projekt stanowi odpowiedź na potrzeby ON, ich otoczenia oraz pracodawców.

# Literatura

**Pozycje książkowe i artykuły**

1. Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), prowadzonego przez Główny Urząd Statystyczny podają, że w IV kwartale 2012 roku,
2. Brzezińska A.I., Kaczan R., Smoczyńska K. „Sytuacja i możliwości pomocy dla osób z rzadkimi i sprzężonymi ograniczeniami sprawności” Wydawnictwo Naukowe Scholar. Warszawa 2011 r.,
3. Dykcik W. (red.), Społeczeństwo wobec problemów i autonomii osób niepełnosprawnych, Eruditus, Poznań 1997,
4. Giermanowska E., Perspektywy aktywizacji zawodowej młodych osób niepełnosprawnych, Uniwersytet Warszawski, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008,
5. Głodkowska J. & Giryński A. (red.) Rehabilitacja społeczna i zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną, Ochrona osób z niepełnosprawnością intelektualną przed dyskryminacją w zatrudnieniu, Warszawa,
6. Kalita J., Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów, FISE, Warszawa 2006,
7. Komunikat prasowy TNS OBOP z dnia 3 marca 2004 roku z badań „Polacy o niepełnosprawnych” przeprowadzonych w dniach 19-22 luty 2004 roku przez OBOP na ogólnopolskiej próbie losowej obejmującej 1005 osób w wieku 15 lat i więcej,
8. Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności z dnia 22.03.2013r., GUS http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW\_kwart\_inf\_aktywn\_ekonom\_ludnosci\_4kw\_2012.pdf,
9. Latała A., Sprawność komunikacyjna uczestników Projektu na Rzecz Zwiększenia Dostępności Rynku Pracy dla Osób Niewidomych, Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Kraków 2007,
10. Misiewicz H., Rola instytucji pomocy społecznej w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych, Bielsko- Biała 2008,
11. Szczegółowy opis priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki,MRR, Warszawa, 2013,
12. Parnes J., Obywatele drugiej kategorii, Widomości, Polska, 2009,
13. Raport Sytuacja zdrowotna ludności Polski, Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego, 2008 r.,
14. Raport końcowy Badanie wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, Pentor Research International, PFRON,
15. Raport „Ogólnopolskie badanie sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych na lata 2008-2010”,
16. Strategie ewaluacji projektów realizowanych przez PFRON w ramach PO KL,
17. Siemaszko I., Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, PFRON, Warszawa 2009,
18. Umowa o dofinasowanie nr UDA-POKL.01.03.06-00-079/13-00 z dnia 24.12.2014 r.,
19. Umowa partnerska nr 2013/12/458 z dnia 19.12.2014 r.,
20. Wniosek o dofinansowanie projektu „Wsparcie absolwentów we wchodzeniu na rynek pracy II” suma kontrolna 0AB3-B0DE-3E5A-8238,
21. Wright B., Psychologiczne aspekty fizycznego inwalidztwa, PWN, Warszawa 1965.

**Źródła internetowe**

1. http://www.efs.gov.pl, Portal Europejskiego Funduszu Regionalnego
2. http://www.funduszeeuropejskie.gov.pl, Portal Funduszy Europejskich
3. http://ww.stat.gov.pl, Główny Urząd Statystyczny
4. http://www.nauka.gov.pl, Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
5. http://www.mrr.gov.pl, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego
6. http://www.niepelnosprawni.pl/, Portal dla osób niepełnosprawnych
7. http://www.pfron.org.pl, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
8. http://gazetapraca.pl
9. http://www.niepelnosprawni.gov.pl, Portal dla osób niepełnosprawnych
10. http://wiadomosci.polska.pl
11. http://www.ithink.pl/
12. http://ec.europa.eu
13. http://pomocspoleczna.ngo.pl
14. http://wiadomosci.polska.pl
15. http://www.sds24.pl/niepelnosprawnosc-sprzezona/ - strona środowiskowych domów pomocy

1. Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności z dnia 22.03.2013r., GUS http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PW\_kwart\_inf\_aktywn\_ekonom\_ludnosci\_4kw\_2012.pdf [↑](#footnote-ref-1)
2. Siemaszko I., Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej, PFRON, Warszawa 2009 [↑](#footnote-ref-2)
3. http://pomocspoleczna.ngo.pl/x/230418 [↑](#footnote-ref-3)
4. Misiewicz H., Rola instytucji pomocy społecznej w przeciwdziałaniu wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych, Bielsko- Biała 2008 [↑](#footnote-ref-4)
5. Komunikat prasowy TNS OBOP z dnia 3 marca 2004 roku z badan „Polacy o niepełnosprawnych”

   przeprowadzonych w dniach 19-22 luty 2004 roku przez OBOP na ogólnopolskiej próbie losowej obejmującej 1005 osób w wieku 15 lat i więcej. [↑](#footnote-ref-5)
6. J. Głodkowska & A. Giryński (red.) Rehabilitacja społeczna i zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną, Ochrona osób z niepełnosprawnością intelektualną przed dyskryminacją w zatrudnieniu, Warszawa, [↑](#footnote-ref-6)
7. Parnes J., Obywatele drugiej kategorii, Widomości, Polska, 2009, http://wiadomosci.polska.pl/specdlapolski/article,Obywatele\_drugiej\_kategorii,id,407888.html [↑](#footnote-ref-7)
8. Kalita. J, Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów, FISE, Warszawa 2006 [↑](#footnote-ref-8)
9. Giermanowska E., Perspektywy aktywizacji zawodowej młodych osób niepełnosprawnych, Uniwersytet Warszawski, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008 [↑](#footnote-ref-9)
10. Giermanowska E., Perspektywy aktywizacji zawodowej młodych osób niepełnosprawnych, Uniwersytet Warszawski, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008 [↑](#footnote-ref-10)
11. Dykcik W. (red.), Społeczeństwo wobec problemów i autonomii osób niepełnosprawnych, Eruditus, Poznań 1997.). [↑](#footnote-ref-11)
12. Wright B., Psychologiczne aspekty fizycznego inwalidztwa, PWN, Warszawa 1965 [↑](#footnote-ref-12)
13. Latała A., Sprawność komunikacyjna uczestników Projektu na Rzecz Zwiększenia Dostępności Rynku Pracy dla Osób Niewidomych, Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego, Kraków 2007 [↑](#footnote-ref-13)
14. Kalita J., Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów, FISE, Warszawa 2006 [↑](#footnote-ref-14)
15. Giermanowska E., Perspektywy aktywizacji zawodowej młodych osób niepełnosprawnych, Uniwersytet Warszawski, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2008 [↑](#footnote-ref-15)
16. <http://www.sds24.pl/niepelnosprawnosc-sprzezona/> - strona środowiskowych domów pomocy [↑](#footnote-ref-16)
17. <http://www.sds24.pl/niepelnosprawnosc-sprzezona/> - strona środowiskowych domów pomocy [↑](#footnote-ref-17)
18. Raport Sytuacja zdrowotna ludności Polski, Narodowy Instytut Zdrowia Publicznego, 2008 r. [↑](#footnote-ref-18)
19. <http://www.sds24.pl/niepelnosprawnosc-sprzezona/> - strona środowiskowych domów pomocy [↑](#footnote-ref-19)
20. Parnes J., Obywatele drugiej kategorii, Widomości, Polska, 2009, http://wiadomosci.polska.pl/specdlapolski/article,Obywatele\_drugiej\_kategorii,id,407888.html [↑](#footnote-ref-20)
21. Muzyczuk Anna, Niepełnosprawni na rynku pracy, Biuletyn euro Info dla małych i średnich firm, Centrum Euro Info, 2007, s. 2.). [↑](#footnote-ref-21)
22. http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/16563 [↑](#footnote-ref-22)
23. http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/16563 [↑](#footnote-ref-23)
24. Raport końcowy Badanie wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych, Pentor Research International, PFRON [↑](#footnote-ref-24)