

Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim

Badanie zrealizowane na zlecenie Urzędu
Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego

RAPORT KOŃCOWY

WARSZAWA-KRAKÓW
2013



Wykaz używanych skrótów

CATI – wspomagany komputerowo wywiad telefoniczny (ang. Computer Assisted Telephone Interview) | 1

CAWI – wspomagany komputerowo wywiad internetowy (ang. Computer Assisted Web Interview)

CIS – Centrum Integracji Społecznej

EFS – Europejski Fundusz Społeczny

EFZ – Elastyczne Formy Zatrudnienia

FGI – zogniskowany wywiad grupowy (ang. Focus Group Interview)

IDI – indywidualny wywiad pogłębiony (ang. In-depth Interview)

IP – Instytucja Pośrednicząca

IPD – Indywidualny Plan Działania

IW (IP2) - Instytucja Wdrażająca (Instytucja Pośrednicząca II stopnia)

IZ – Instytucja Zarządzająca

MOPS – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej

ON – osoby niepełnosprawne

OPS – Ośrodek Pomocy Społecznej

PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

PO KL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

TDI – telefoniczny wywiad pogłębiony

Spis treści

Wykaz używanych skrótów	1
Streszczenie.....	4
Wyniki badania	4
Wprowadzenie	7
Opis zastosowanej metodologii	13
Metody jakościowe	14
Metody ilościowe	17
Opis wyników ewaluacji i ich interpretacja.....	25
Cel 1. Diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim.....	25
Charakterystyka osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim.....	25
Identyfikacja podmiotów wspierających osoby niepełnosprawne w województwie mazowieckim.....	29
Główne obawy pracodawców związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Analiza przyczyn niskiego poziomu zatrudnienia ON w województwie mazowieckim (benchmarking)	32
Powody podejmowania/niepodejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne.....	50
Czynniki sprzyjające/niesprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	57
Główne powody podejmowania/niepodejmowania kształcenia lub jego kontynuowania przez osoby niepełnosprawne.	62
Cel 2 Ocena skuteczności i działań podejmowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL Województwa Mazowieckiego na rzecz polepszenia sytuacji osób niepełnosprawnych.....	72
Skuteczność form aktywizacji zawodowej i wspierania osób niepełnosprawnych na rynku pracy.....	72
Rekrutacja i motywacje osób niepełnosprawnych i ich uczestnictwo w projektach	82
Przyczyny udziału w projekcie w ramach Priorytetu VI i VII	85
Priorytet VI.....	85
Priorytet VII.....	85
Skuteczność wsparcia i dalsze losy uczestników projektów w ramach poszczególnych Priorytetów Komponentu Regionalnego PO KL.....	88
Przyczyny przerywania uczestnictwa w projektach przez osoby niepełnosprawne	97
Cel 3 Ocena użyteczności oferowanego wsparcia wraz z analizą potrzeb społecznych, szkoleniowych, zawodowych osób niepełnosprawnych oraz potrzeb pracodawców	99
Potrzeby osób niepełnosprawnych i najbardziej użyteczne formy wsparcia.....	99

| 2



Kompleksowość wsparcia w projektach skierowanych do osób niepełnosprawnych	111
Adekwatność wsparcia do potrzeb pracodawców i rynku pracy	115
Cel 4 Wskazanie zmian/usprawnień, które powinny zostać wprowadzone w projektach kierowanych do osób niepełnosprawnych w przyszłej perspektywie finansowej oraz dobrych praktyk kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych	118
Spis tabel.....	131
Spis wykresów.....	132
Spis rysunków.....	134
Projekty narzędzi badawczych	135
Ankieta CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI	135
Ankieta CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VII	143
Ankieta CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów w ramach Priorytetu IX	153
Ankieta CAWI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VIII	161
Ankieta CATI z pracodawcami	170
Scenariusz TDI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VIII	177
Scenariusz IDI z beneficjentami projektów PO KL (Priorytet VI).....	179
Scenariusz IDI z beneficjentami projektów PO KL (Priorytet VII).....	182
Scenariusz IDI z beneficjentami projektów PO KL (Priorytet VIII)	185
Scenariusz IDI z beneficjentami projektów PO KL (Priorytet IX).....	188
Scenariusz wywiadu eksperckiego z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych	191
Scenariusz wywiadu eksperckiego z zakresu aktywizacji społecznej osób niepełnosprawnych	193
Scenariusz wywiadu eksperckiego z zakresu funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy	195
Scenariusz wywiadu eksperckiego z zakresu kształcenia formalnego osób niepełnosprawnych	197
Scenariusz FGI z osobami niepełnosprawnymi nie biorącymi udziału w projektach	199
Scenariusz panelu ekspertów z zakresu rynku pracy.....	202
Scenariusz panelu ekspertów z zakresu integracji społecznej	209
Scenariusz panelu ekspertów z zakresu edukacji.....	215



Streszczenie

Wyniki badania

1. Osoby niepełnosprawne (ON) różnią się stopniem i rodzajem niepełnosprawności, co ma wpływ na rozumienie ich specyficznych potrzeb (lub ich braku), które związane są z funkcjonowaniem w społeczeństwie i na rynku pracy.

Proponuje się, by niepełnosprawność definiowana była zgodnie z konwencją ONZ o prawach ON oraz dokumentami UE, jako zjawisko ewoluujące, które wynika z interakcji pomiędzy osobą a otoczeniem, a nie samej dysfunkcji, bądź z faktu orzeczenia dysfunkcji. Rodzaj niepełnosprawności powinien mieć większy wpływ na dobór instrumentów i zakres wsparcia udzielanego ON. Zindywidualizowane podejście powinno być realizowane w oparciu o szczegółową weryfikację potencjału ON – co powinno leżeć u podstaw organizacji oferujących pomoc w ramach poszczególnych projektów. Schematy wsparcia dla ON powinny także uwzględniać moment wystąpienia niepełnosprawności (niepełnosprawność wrodzona versus niepełnosprawność nabyta).

W związku z powyższym, postuluje się wydzielenie **puli środków finansowych na realizację projektów dedykowanych ON napotykałym szczególne problemy w aktywizacji** tj. osobom z niepełnosprawnością psychiczną, sensoryczną, złożoną oraz posiadającym znaczny stopień niepełnosprawności.

2. Jedną z głównych przyczyn niskiego poziomu aktywności zawodowej ON są obawy pracodawców związane z ich zatrudnianiem. Wynika to przede wszystkim z braku wiedzy i niejasnych oczekiwań odnośnie możliwości wykonywania zawodu przez ON. Pracodawcy nie potrafią też prowadzić skutecznej komunikacji z tymi osobami. Postawy pracodawców świadczą o stereotypowym podejściu i postrzeganiu ON. Dotyczy to przede wszystkim osób z orzeczoną znacznym stopniem niepełnosprawności, a wg rodzajów niepełnosprawności: psychicznej, sensorycznej, bądź złożonej.

W tym zakresie niezbędne jest podjęcie **działań związanych z poprawą stanu wiedzy o rodzajach niepełnosprawności, deficytach z nimi związanych oraz ich wpływie na wykonywanie pracy**. Tego typu działania oraz inne, realizowane w formie kampanii społecznych powinny zmierzać do niwelowania stereotypowego postrzegania ON w społeczeństwie (w tym także przez pracodawców). Zmiany wymaga także obecny w mediach wizerunek ON. Postuluje się więc także organizację usług wspierających pracodawców w przygotowaniu zakładu pracy do zatrudniania ON.

3. Wymagania pracodawców dotyczące nowych pracowników, których poszukują na rynku pracy, dotyczą przede wszystkim **umiejętności miękkich związanych z organizowaniem pracy, współpracą w grupie, umiejętnościami komunikacyjnymi i zdolnościami analitycznymi**. Mniej ważne jest doświadczenie zawodowe. Pracodawcy pozytywnie są nastawieni do osób, które posiadają konkretne kompetencje, a niekoniecznie długoletnie doświadczenie zawodowe. Takie podejście stwarza szansę dla projektów związanych z aktywizacją ON, przy założeniu, że będą one z jednej strony pozwalały na zdobycie umiejętności „miękkich”, a także kwalifikacji zawodowych, które są wymagane na rynku pracy. Z drugiej strony, powinny też uwzględniać takie typy operacji, które pomogą w zdobyciu doświadczenia zawodowego, w szczególności związanego z funkcjonowaniem w realnym miejscu pracy. Jednocześnie dostępne powinny



być środki finansowe, które umożliwią nie tylko dostosowanie miejsca pracy do potrzeb ON, ale również **likwidację barier architektonicznych i innych ograniczających dostęp do stanowiska pracy.**

4. Stwierdzono również występowanie barier instytucjonalnych, związanych z nieumiejętnym i nieodpowiednim podejściem do ON przez pracowników podmiotów, które statutowo realizują działania Państwa dotyczące integracji z rynkiem pracy.

Potrzebna jest zatem **realizacja programów szkoleniowych dla doradców zawodowych, trenerów pracy z zakresu pracy z ON.** Następnie należy wprowadzić obowiązek dla wszystkich projektodawców realizujących projekty PO KL, aby wykazywali **doświadczenie danej firmy szkoleniowej w pracy z ON.** Może się to przyczynić do tego, że instrumenty wsparcia będą zróżnicowane i dostosowane do poszczególnych typów niepełnosprawności uczestników projektów.

5. Do czynników wpływających na zatrudnienie ON należą kompetencje i kwalifikacje zawodowe oraz cechy osobiste tj. determinacja w poszukiwaniu pracy. W związku z tym postuluje się szersze wykorzystywanie instrumentów ukierunkowanych na wymienione aspekty postaw i kompetencji ON. **Projekty dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych społecznie powinny się przede wszystkim koncentrować na integracji społecznej, a dopiero w konsekwencji dążyć do integracji z rynkiem pracy.**

6. Na poziomie **szkół podstawowych, gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych (średnich)** placówki oświatowe w niedostatecznym stopniu odpowiadają na specyficzne **potrzeby** edukacyjne młodzieży niepełnosprawnej, w tym ze szczególnymi potrzebami wynikającymi z niepełnosprawności **o podłożu psychicznym, sensorycznym, czy złożonym.**

7. Projekty realizowane w Prioryecie VI wykazują się wyższą (i zdecydowanie najwyższą) skutecznością rozumianą jako odsetek osób, które po zakończeniu udziału w projekcie podjęły różne formy zatrudnienia i w trakcie badania posiadają aktywny status na rynku pracy. **We wszystkich trzech Priorytetach (VI, VII, IX) najlepiej oceniono wpływ projektów na podniesienie samooceny i własnej wartości uczestników.**

Wsparciem w zakresie rynku pracy powinny zajmować się przede wszystkim instytucje rynku pracy. Rozwiązaniem pożądanym w tym zakresie jest **organizowanie współpracy międzyinstytucjonalnej (np. PCPR – PUP, OPS – PUP),** w ramach której instrumenty aktywnej integracji społecznej stosowane będą przez instytucje pomocy społecznej, natomiast instrumenty integracji zawodowej przez instytucje rynku pracy.

8. Wsparcie realizowane w projektach zakłada **kombinację różnego rodzaju instrumentów** dostępnych w ramach poszczególnych typów operacji, stąd nie można wskazać takich form wsparcia, które w sposób najbardziej znaczący wpływałyby na oczekiwane efekty zatrudnieniowe.

9. Skuteczność projektów ukierunkowanych na wsparcie ON uzależniona jest od podejmowanych działań związanych z integracją społeczną i zdrowotną, która stanowi przygotowanie do integracji ON z rynkiem pracy.

Konieczne jest **promowanie szerszego wykorzystania instrumentów tj. trening kompetencji społecznych/trening umiejętności społecznych, wsparcie trenera pracy czy wsparcie psychologiczne.** Jednocześnie należy podejmować działania ukierunkowane na zwiększenie skuteczności instrumentów tj.: **kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, staże i praktyki zawodowe** oraz zastosowanie na szerszą skalę instrumentów, które pozwolą na

zdobywanie wiedzy praktycznej i doświadczenia zawodowego, tj. **subsydiowane zatrudnienie i dotacje na funkcjonowanie przedsiębiorstw (w tym także społecznych).**

10. Stosunkowo nielicznie stosowane są metody pracy z rodziną, co jest negatywnym zjawiskiem ze względu na istotne znaczenie najbliższego otoczenia ON (w tym także rodzin ON zagrożonych wykluczeniem i wykluczonych społecznie) w kształtowaniu postaw proaktywnych. Należy **rozwijać i upowszechniać narzędzia i metody pracy z rodzinami**, w tym w szczególności z rodzinami i opiekunami dzieci oraz ON, przy czym należy brać pod uwagę uwarunkowania rodzinne uczestników projektów przy planowaniu wsparcia, np. dotyczące wpływu podjęcia zatrudnienia na sytuację socjalno-finansową rodziny (doradztwo społeczno-prawne, psychologiczne także dla rodziców, małżonków, opiekunów, itp.).
11. Głównymi motywami udziału w projektach Priorytetu VI i VII są aspekty związane z rozwojem zawodowym, wyrażone **chęcią podniesienia kwalifikacji zawodowych**. Na drugim miejscu respondenci wskazują **motywacje o charakterze społecznym, czyli tzw. „wyjście z domu”**, dążenia do kontaktów, poznania innych ludzi. W przypadku Priorytetu IX motywacje uczestnictwa w projekcie skupiały się przede wszystkim na dążeniu do **poszerzenia wiedzy** oraz namowom autorytetów (nauczycieli) lub przedstawicieli innych instytucji. Analizy opinii uczestników dotyczące wpływu projektów na ich sytuację na rynku pracy, przydatności i adekwatności oferowanego wsparcia oraz zebrane w drodze wywiadów indywidualnych informacje od projektodawców, potwierdzają kompleksowy charakter wdrażanych projektów. Jednocześnie, w projektach tych w niewielkim stopniu wykorzystywane są instrumenty umożliwiające nabycie doświadczenia zawodowego, czyli staże, roboty publiczne i subsydiowane zatrudnienie.
12. Beneficjenci w sposób elastyczny podchodzą do doboru form wsparcia. Projektodawcy raczej nie opierają swoich projektów (lub czynią to bardzo rzadko) na zapotrzebowaniu wpływającym ze strony pracodawców. Również nie wskazują na praktyki związane z **konsultowaniem założeń projektowych ze środowiskiem pracodawców**. Skupiają się przede wszystkim na rozpoznaniu potrzeb samych uczestników i pod tym kątem planują wsparcie – choć nie zawsze jest ono dostosowane do wymagań ON.

Skuteczna aktywizacja wymaga więc **rzetelnego rozpoznania barier i problemów** charakterystycznych dla osób z poszczególnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności. Środki finansowe przeznaczane w projektach na aktywizację zawodową i społeczną ON powinny być zależne od: rodzaju wsparcia i czasu jego trwania. Powinny być również zindywidualizowane w kontekście rodzaju niepełnosprawności oraz konieczności zabezpieczenia dostępu ON do realizowanych działań w ramach projektów.

Wprowadzenie

Badanie ewaluacyjne realizowane jest na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego w ramach Pomocy Technicznej PO KL.

Cel główny badania ewaluacyjnego wskazany przez Zamawiającego obejmuje:

- Ocenę skuteczności i użyteczności projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w Województwie Mazowieckim.

Cel ten został osiągnięty dzięki następującym celom i zagadnieniom badawczym:

- Diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim
- Ocena skuteczności i działań podejmowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL województwa mazowieckiego na rzecz polepszenia sytuacji osób niepełnosprawnych
- Ocena użyteczności oferowanego wsparcia wraz z analizą potrzeb społecznych, szkoleniowych, zawodowych osób niepełnosprawnych oraz potrzeb pracodawców: pożądane kwalifikacje, umiejętności, bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
- Wskazanie zmian/usprawnień, które powinny zostać wprowadzone w projektach kierowanych do osób niepełnosprawnych w przyszłej perspektywie finansowej oraz dobrych praktyk kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych

Poniżej przedstawiono model badania, który uwzględni szczegółowe cele badania, przyporządkowane im pytania badawcze oraz hipotezy. Jest to ważne z punktu widzenia dalszej części raportu, gdzie każda z hipotez jest weryfikowana.

Tabela 1. Model badania (w postaci jednej tabeli), uwzględniający: cele badania, przyporządkowane im pytania badawcze oraz hipotezy.

PYTANIA BADAWCZE	HIPOTEZA
Cel 1. Diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim	
a. Charakterystyka osób niepełnosprawnych w Województwie Mazowieckim	Osoby niepełnosprawne są zróżnicowane ze względu na stopień, rodzaj i moment wystąpienia niepełnosprawności.
b. Identyfikacja podmiotów wspierających osoby niepełnosprawne w Województwie Mazowieckim.	Podmioty wspierające osoby niepełnosprawne zlokalizowane są głównie w większych miastach regionu. Mieszkańcy obszarów wiejskich mają ograniczony dostęp do tego typu instytucji. Podmioty wspierające osoby niepełnosprawne są zróżnicowane (NGO, podmioty prywatne, podmioty publiczne) i ich skuteczność aktywizacji jest różna.
c. Analiza przyczyn niskiego poziomu zatrudnienia ON w Województwie Mazowieckim (benchmarking).	Głównymi przyczynami niskiego zatrudnienia osób niepełnosprawnych są bariery fizyczno-przestrzenne, strukturalno-instytucjonalne (<i>złota klatka socjalna</i> – obawa przed utratą lub obniżeniem świadczeń socjalnych; niska dostępność systemu edukacji dla ON), bariery psychologiczne (fatalizm, niska samoocena i motywacja, roszczeniowość), bariery społeczne (stereotypowe postrzeganie ON, niechęć pracodawców, odcinanie od świata ON przez ich opiekunów).
d. Jakie są powody podejmowania/ nie podejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne?	
e. Jakie są czynniki sprzyjające/ niesprzyjające zatrudnieniu osób niepełnosprawnych?	Partycypacja w finansowaniu ze środków publicznych stanowiska pracy dla osoby niepełnosprawnej sprzyja polityce zatrudniania osób niepełnosprawnych.
f. Jakie są główne obawy pracodawców związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych?	Pracodawcy obawiają się zatrudniania ON ponieważ mają poczucie, że nie wiedzą czego mogą się spodziewać po takiej osobie i nie wiedzą jak reagować. Nie mając rzetelnie przedstawionych informacji opierają się na stereotypach, bo tylko tym dysponują. Stąd przekonanie pracodawców, że niepełnosprawny jest niesamodzielny, gorszy, słabo wykwalifikowany, mniej wydajny i wymaga stałej opieki oraz pomocy.
g. Jakie są główne powody podejmowania/ niepodjęcia kształcenia lub jego kontynuowania przez ON?	Niewystarczający poziom organizacyjnego przygotowania i wyposażenia placówek oświatowych, ograniczający dostępność edukacji dla ON.



Cel 2. Ocena skuteczności i działań podejmowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL Województwa Mazowieckiego na rzecz polepszenia sytuacji osób niepełnosprawnych

a. Jak długo trwa aktywizacja społeczno - zawodowa osoby niepełnosprawnej?	Czas aktywizacji społeczno - zawodowej osoby niepełnosprawnej zależy od stopnia, rodzaju i momentu wystąpienia niepełnosprawności. Czas ten zależy także od kompleksowości (różnorodności form wsparcia i ich adekwatności) projektu, w ramach którego odbywa się aktywizacja społeczno – zawodowa ON.
b. Jakie są przyczyny przerwania udziału w projekcie - przeszkody w integracji i aktywizacji?	Jedną z głównych przyczyn przerwania udziału w projektach przez osoby niepełnosprawne jest rozciągnięcie projektu w czasie (długie przerwy pomiędzy poszczególnymi formami wsparcia), problemy zdrowotne uczestników, brak elementów motywacyjnych w projekcie.
c. Jakie są najbardziej skuteczne formy aktywizacji? Czy są one zróżnicowane w zależności od grupy docelowej lub rodzaju niepełnosprawności? Jakie formy wsparcia są najmniej skuteczne? (Proszę uszeregować formy wsparcia od najbardziej skutecznych do najmniej skutecznych)	Nie ma jednej, uniwersalnej i najbardziej skutecznej formy aktywizacji. Skuteczność form aktywizacji zależy od stopnia, rodzaju, momentu wystąpienia niepełnosprawności, różnego rodzaju deficytów utrudniających osobom niepełnosprawnym funkcjonowanie na rynku pracy lub edukacji.
d. Jak wygląda sposób rekrutacji osób niepełnosprawnych do projektów? Jakie trudności napotykają projektodawcy podczas prowadzenia rekrutacji osób niepełnosprawnych? Jakie usprawnienia można wprowadzić do procesu rekrutacji?	Większość procesów rekrutacyjnych odbywa się przy udziale stowarzyszeń i organizacji skupiających osoby niepełnosprawne.
e. Jaka jest skuteczność wsparcia udzielanego osobom niepełnosprawnym i ich opiekunom?	Skuteczność wsparcia zależy od kompleksowości oferty dla ON i faktycznego dostosowania założeń projektu do potrzeb osób niepełnosprawnych (dobrze przygotowanej diagnozy problemu). Opiekunowie ON są często pomijani w projektach dedykowanych ON.
f. W jakim stopniu aktywizacja społeczno-zawodowa zakończyła się sukcesem – jakie są dalsze losy uczestników po	Sytuacja na rynku pracy osób niepełnosprawnych zmieniła się w niewielkim stopniu, jednak zdecydowanie podniósł się poziom motywacji i samooceny

zakończeniu udziału w projekcie?	niepełnosprawnych uczestników projektów.
g. Jaka była motywacja niepełnosprawnych uczestników do wzięcia udziału w projektach? W jakim stopniu motywacja uczestnika projektu wpływa na jego losy po zakończeniu projektu (status na rynku pracy)?	Motywacja ON do wzięcia udziału w projekcie jest kluczowym czynnikiem sukcesu po zakończeniu projektowego wsparcia.
h. W jakim stopniu formy wsparcia, w których brali udział niepełnosprawni uczestnicy projektów były dostosowane do ich kwalifikacji, predyspozycji czy zainteresowań? Czy projekt zakładał elastyczne podejście do każdego uczestnika w tym zakresie?	Widać różnice w oferowanych formach wsparcia pomiędzy priorytetami regionalnego komponentu PO KL. Poziom dostosowania projektów do kwalifikacji, zainteresowań, predyspozycji ON zależy od wiedzy i kwalifikacji beneficjenta środków. Większe dopasowanie form wsparcia występuje w projektach realizowanych przez NGO, których działalnością statutową jest praca z i dla ON, z kolei większa elastyczność występuje w projektach systemowych realizowanych przez OPS.
i. W jakim stopniu wsparcie towarzyszące w projektach (np. obecność opiekuna ON, zapewniony transport, turnus rehabilitacyjny) jest istotne z punktu widzenia niepełnosprawnego uczestnika projektu? Czy gdyby nie otrzymane wsparcie towarzyszące niepełnosprawni mieliby możliwość wzięcia udziału w projekcie?	Bez otrzymanego wsparcia towarzyszącego większość uczestników z niepełnosprawnością sensoryczną bądź ruchową nie mogłaby brać udziału w projektach im dedykowanych.
j. W jaki sposób brak wsparcia towarzyszącego dla ON lub niewiedza o możliwości jego otrzymania wpłynęła na decyzję o nieuczestniczeniu w projekcie ON?	Brak wsparcia towarzyszącego i niewiedza nie były głównymi powodami decyzji o nieuczestniczeniu w projekcie przez ON.
k. Jakie były główne przyczyny nieuczestniczenia ON w projektach realizowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL?	Brak motywacji i wiary we własne siły oraz przekonanie o niewielkiej skuteczności działań projektowych, które zbyt absorbują osoby niepełnosprawne lub ich opiekunów.

Cel 3. Ocena użyteczności oferowanego wsparcia wraz z analizą potrzeb społecznych, szkoleniowych, zawodowych osób niepełnosprawnych oraz potrzeb pracodawców: pożądane kwalifikacje, umiejętności i bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

a. Czy zrealizowane projekty w pełni odpowiadają na potrzeby osób niepełnosprawnych?	Projekty realizowane przez stowarzyszenia, organizacje osób niepełnosprawnych lub w partnerstwie z nimi bardziej odpowiadały na potrzeby niepełnosprawnych uczestników.
b. Czy udzielane wsparcie miało charakter kompleksowy?	Kompleksowość wsparcia udzielanego w ramach projektu zależało od tego czy projekt był dedykowany wyłącznie osobom niepełnosprawnym czy też ON były jednymi z uczestników.
c. Czy dotychczasowe projekty były odpowiedzią na potrzeby pracodawców?	Projektodawcy rzadko konsultowali założenia projektowe z środowiskiem pracodawców. Tematyka szkoleń dla niepełnosprawnych nie przystawała do kompetencji poszukiwanych przez pracodawców
d. Czy oferta skierowana do osób niepełnosprawnych jest adekwatna do potrzeb rynku pracy?	Oferta w niewielkim stopniu przystawała do potrzeb rynku pracy.
e. Jakie formy wsparcia są najbardziej użyteczne dla osób niepełnosprawnych?	Użyteczność form wsparcia jest silnie determinowana stopniem, rodzajem niepełnosprawności oraz posiadanymi deficytami społecznymi, kulturowymi uczestnika. Wsparcie motywacyjne jest kluczowe w projektach dla ON.
f. Czy oferowane w ramach PO KL wsparcie jest komplementarne ze wsparciem udzielanym z innych źródeł pomocy dla osób niepełnosprawnych?	Beneficjenci projektów dublują wsparcie możliwe do sfinansowania w ramach innych źródeł finansowania.
g. Czy oferowane na rynku wsparcie w pełni odpowiada na potrzeby osób niepełnosprawnych?	Mimo niewielkiego przełożenia oferty na aktywizację zawodową, oferowane wsparcie zaspokoilo większość potrzeb niepełnosprawnych.

Cel 4. Wskazanie zmian/usprawnień, które powinny zostać wprowadzone w projektach kierowanych do osób niepełnosprawnych w przyszłej perspektywie finansowej oraz dobrych praktyk kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

<p>a. Jakie zmiany/usprawnienia powinny zostać wprowadzone w działaniach kierowanych do osób niepełnosprawnych w przyszłej perspektywie finansowej UE (w tym w sposobie realizacji projektów)?</p>	<p>Wprowadzone usprawnienia powinny wpisywać się w założenia strategii Europa 2020 – promowanie innowacji społecznych na rzecz osób niepełnosprawnych, przede wszystkim poprzez dostęp do innowacyjnego kształcenia, szkoleń i możliwości zatrudnienia; walkę z dyskryminacją i stereotypizacją osób niepełnosprawnych; wsparcie dla podmiotów ekonomicznej społeczności</p>
<p>b. Wskazanie przykładów zrealizowanych dobrych praktyk, kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL.</p>	<p>Za dobrą praktykę należy uznać projekty realizowane z założeniem indywidualizacji wsparcia, elementem wsparcia motywacyjnego, oferujące udział w projekcie opiekuna lub najbliższego otoczenia ON, pozwalające na zakup/użyczenia sprzętu pozwalającego na podjęcia aktywności zawodowej lub szkoleniowej.</p>
<p>c. Jakie formy wsparcia powinny być preferowane z myślą o osobach niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej?</p>	<p>W kolejnej perspektywie finansowej powinny być preferowane formy wsparcia pozwalające na sprawdzenia się ON w środowisku pracy, zakładające zindywidualizowane wsparcie, także tzw. wsparcie miękkie.</p>
<p>d. Kto powinien być optymalnym projektodawcą wsparcia dla osób niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej?</p>	<p>Optymalnym realizatorem projektów dla ON powinny być instytucje pozarządowe zajmujące się na co dzień problematyką różnych rodzajów i stopni niepełnosprawności. Znają one najlepiej potrzeby i specyfikę tej grupy społecznej. Projektodawca mogą być także podmioty publiczne i prywatne posiadające doświadczenie w pracy z ON i odpowiedni know-how do takiej pracy.</p>

Źródło: Opracowanie własne



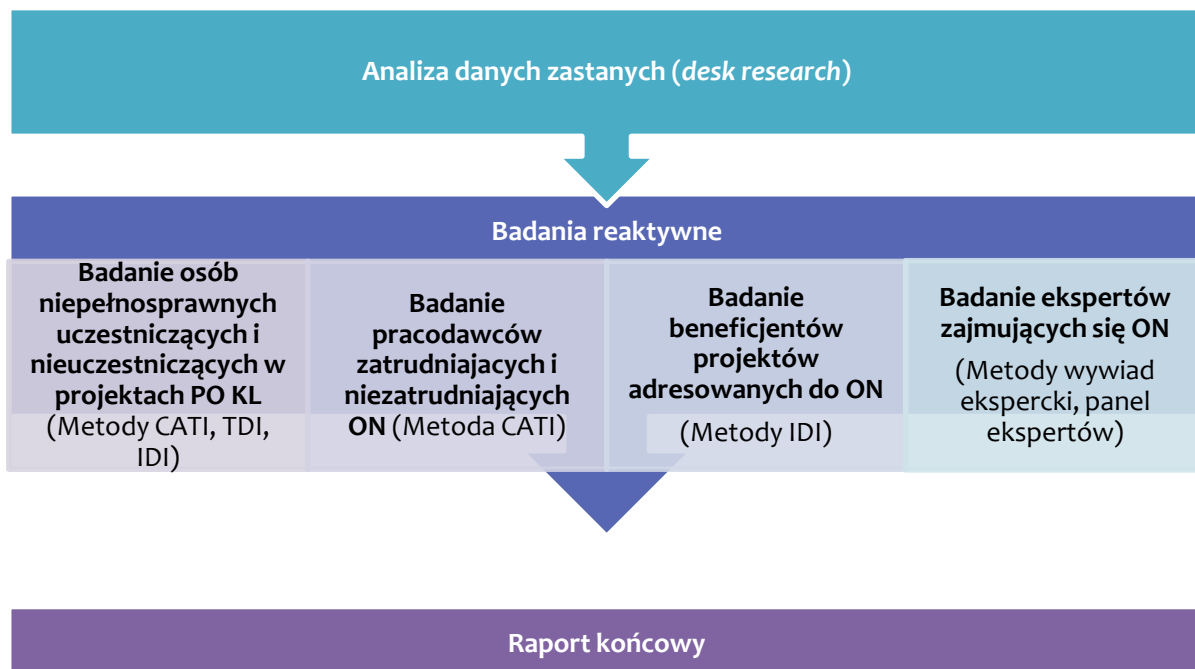
Opis zastosowanej metodologii

Realizacja celu badania wymagała przeprowadzenia szeregu działań badawczych. Proponowana przez Oferenta koncepcja badawcza zakładała kompleksowe, wieloaspektowe podejście dzięki zastosowaniu zasady triangulacji w rozumieniu:

- triangulacji danych – stosowanie danych z różnych źródeł (dane zastane – zarówno dane statystyczne, jak akty prawne, dokumenty strategiczne oraz publikacje i raporty z zakresu tematycznego badania – oraz dane wywołane, pochodzące z badań reaktywnych – przy czym badaniem objęte zostały różne grupy społeczne: osoby niepełnosprawne uczestniczące i nieuczestniczące w projektach PO KL, pracodawcy zatrudniający i niezatrudniający osób niepełnosprawnych, beneficjenci realizujący projekty, w których brały udział osoby niepełnosprawne, eksperci zajmujący się grupami osób niepełnosprawnych);
- triangulacji metodologicznej – stosowanie różnorodnych metod i technik badawczych (metoda ilościowa – ankieta CATI i CAWI; metoda jakościowa – zogniskowany wywiad grupowy FGI, indywidualny wywiad pogłębiony IDI, wywiad ekspercki, panel ekspertów);
- triangulacji badacza – prowadzenie działań badawczych przez wielu badaczy, którzy porównują ze sobą wnioski, do jakich dochodzą, co maksymalizuje wiarygodność wyników badania (w skład zespołu badawczego weszło kilku specjalistów z doświadczeniem w prowadzeniu badań).

| 13

Rysunek 1 Schemat przeprowadzonego badania



Źródło: Opracowanie własne

Analiza danych zastanych (Desk Research)

Analiza danych zastanych (analiza dokumentów, ang. *desk research*) – to metoda wykorzystywana zarówno w badaniach społecznych, jak i marketingowych. Zakłada ona szczegółową analizę istniejących już i dostępnych danych. Realizacja badania typu desk research służy przede wszystkim do przetwarzania, scalania i analizy informacji rozproszonych w rozmaitych źródłach i bazach danych. Istotą tego elementu procesu badawczego jest wskazanie ważnych charakterystyk badanych obszarów, które są niezwykle przydatne na dalszych etapach procesu badawczego – pozwalają zrozumieć zastałą sytuację, dzięki czemu możliwe staje się trafne ukierunkowanie pytań badawczych. Badanie to ma charakter eksploracyjny i pozwala identyfikować ważne problemy związane z obszarami badania.

Badania reaktywne poprzedzone zostały **analizą danych zastanych (desk research)**, która dostarczyła informacji na temat sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy i edukacji w województwie mazowieckim, a także możliwości wspierania aktywności niepełnosprawnych mieszkańców województwa. Rezultaty analizy danych zastanych zostały wykorzystane przy konstrukcji narzędzi badawczych dla fazy reaktywnej procesu badawczego. Ponadto, analiza danych zastanych pozwoliła na wskazanie luk informacyjnych (obszarów, w których dane zastane są niepełne, nie wystarczają do przeprowadzenia kompleksowej diagnozy zjawiska), których wypełnieniu posłużyły badania reaktywne.

Faza badań właściwych przewidywała objęcie czterech grup badawczych – dopiero uwzględnienie perspektywy zarówno samych osób niepełnosprawnych, jak i pracodawców, beneficjentów realizujących projekty Po KL dla ON oraz środowiska ekspertów zajmujących się niepełnosprawnością pozwoliło na analizę ich sytuacji w sposób kompleksowy. W procesie badawczym ujęte zostały różne grupy osób niepełnosprawnych, odmienne ze względu na rodzaj, stopień niepełnosprawności oraz charakter udzielanego im wsparcia – aktywizacji zawodowej, integracji społecznej, adaptacyjności czy wyrównywania szans edukacyjnych oraz kształcenia ustawicznego.

Metody jakościowe

Badania jakościowe zorientowane były na następujące metody i techniki badawcze oraz respondentów:

IDI z beneficjentami/projektodawcami projektów PO KL dla osób niepełnosprawnych

Metoda indywidualnego wywiadu pogłębionego (ang. *In-Depth Interview* – IDI) jest jedną z najpopularniejszych metod badań jakościowych i polega na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z informatorem/respondentem. Jej celem jest dotarcie do precyzyjnych informacji i poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania. Pogłębione rozmowy z przedstawicielami podmiotów dobranych do badania prowadzone były przez ankieterów posiadających doświadczenie w prowadzeniu badań metodą wywiadu indywidualnego.

Wywiady pogłębione zostały przeprowadzone w oparciu o częściowo ustrukturyzowany scenariusz składający się z bloków pytań odpowiadających zagadnieniom badawczym. Scenariusz ten określał jednak tylko ramy badania, w trakcie rozmowy, ankieter mógł modyfikować jego treść, dostosowując pytania do wiedzy i doświadczenia respondenta. Materiał badawczy z badań

IDI został zarejestrowany na nośniku audio, na jego podstawie sporządzone zostały transkrypcje stanowiące podstawę analizy.

IDI – dobór próby

Badanie zostało przeprowadzone wśród **n=20 beneficjentów realizujących regionalne projekty PO KL**, w których uczestniczyły ON. Próba w badaniu IDI została dobrana w sposób celowy, tzn. że do udziału w wywiadzie zaproszono beneficjentów spełniających pewne warunki – realizowali projekty dedykowane (lub zakładające duży udział/dodatkowe punkty w rekrutacji) osobom niepełnosprawnym, co było możliwe na podstawie PEFS.

Taki celowy dobór respondentów pozwolił na przeprowadzenie wywiadów jedynie z tymi beneficjentami, którzy posiadają praktyczną wiedzę z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej ON. Beneficjenci stanowili niejednorodną grupę zróżnicowaną ze względu na: projekt konkursowy/systemowy, instytucja/ngo/podmiot prywatny, subregion województwa mazowieckiego.

Przeprowadzono w sumie **n=20 wywiadów**, po 5 z projektodawcami w ramach każdego z regionalnych priorytetów PO KL – VI, VII, VIII, IX.

TDI z niepełnosprawnymi beneficjentami projektów w ramach Priorytetu VIII

TDI to technika badawcza polegająca na przeprowadzenie wywiadu pogłębianego przez telefon. Łączy w sobie zalety IDI z badaniami telefonicznymi (ponieważ badanie przeprowadzane jest przez telefon jest wygodniejsze i mniej inwazyjne dla respondenta od zwykłego IDI). Telefoniczne wywiady pogłębione posłużyły poszerzeniu wyników badań CATI z beneficjentami i pracodawcami z województwa mazowieckiego.

Celem tych wywiadów było zebranie pogłębionych opinii beneficjentów na temat projektu i ich obecnej sytuacji zawodowej. Wykonawca zadbał o zróżnicowanie respondentów tego badania, tak aby uwzględnione zostały różne działania Priorytetu VIII oraz zróżnicowanie geograficzne (respondenci z Warszawy oraz innych obszarów województwa mazowieckiego).

TDI – dobór próby

Badanie zostało przeprowadzone wśród **n=10 niepełnosprawnych beneficjentów projektów w ramach Działań Priorytetu VIII**. Ze względu na fakt, że odsetek osób niepełnosprawnych, które brały udział w projektach w ramach Priorytetu VIII był znikomy, gdyż specyfika projektów w tym Priorytecie nie koncentrowała się wyłącznie na tej grupie docelowej, odstąpiono od uprzednio ustalonych metod badawczych tj.: ankiety internetowej CAWI oraz indywidualnych wywiadów pogłębionych na rzecz telefonicznych wywiadów pogłębionych.

Próba w badaniu TDI była celowa, tzn. że do udziału w wywiadzie byli zapraszani beneficjenci, którzy brali udział w projektach z Priorytetu VIII. Wykonawca zadbał o zróżnicowanie beneficjentów ze względu na: projekt konkursowy/systemowy, instytucja/ngo/podmiot prywatny, subregion.

FGI z niepełnosprawnymi nie biorącymi udziału w projektach

Zogniskowany wywiad grupowy (ang. *Focus Group Interview* – FGI) to stosunkowo szybka metoda jakościowa, która pozwala uzyskać efekt synergii. Konfrontacja, kooperacja i wzajemna kontrola

wypowiedzi uczestników pozwalają zebrać materiał bogaty w treść i wyczerpujący. Sytuacja konwersacji stymuluje wzajemnie uczestników do wypowiedzi, co pozwala uzyskać informacje, które niekoniecznie pojawiłyby się w trakcie wywiadów indywidualnych.

FGI – dobór próby

W ramach badania fokusowego z niepełnosprawnymi z terenu województwa mazowieckiego, którzy nie brali udziału w projektach przeprowadzono 2 FGI – 1 FGI w Warszawie oraz 1 FGI w Wołominie. FGI zostały przeprowadzone z uczestnikami projektów, którzy do udziału w badaniu zostali dobrani w sposób celowy, spośród osób spełniających przyjęte założenia. Wykonawca przeprowadził n=2 FGI. **Łącznie w zogniskowanych wywiadach grupowych wzięło udział n=18 osób.** Wykonawca zadbał, by osoby te były zróżnicowane ze względu na stopień oraz podłoże niepełnosprawności, co umożliwiło zebranie opinii od różnych grup osób niepełnosprawnych.

Taka organizacja badania umożliwiła zebranie zróżnicowanych opinii, gdyż zdaniem Wykonawcy sytuacja osób niepełnosprawnych w Warszawie może odbiegać od sytuacji osób niepełnosprawnych poza miastem stołecznym, co w konsekwencji może się przekładać na ich potrzeby oraz dostęp do projektów w ramach PO KL.

Wywiady eksperckie

Wywiady eksperckie, to metoda jakościowa, która przypomina indywidualny wywiad pogłębiony. Jednak w tym przypadku kluczową rolę odgrywają specjaliści z danych branż i dziedzin, z którymi odbywają się rozmowy. Dlatego wywiady eksperckie przybierają formę wywiadów pogłębionych, nie zaś mini fokusów grupowych.

Wywiady eksperckie – dobór próby

Wywiady zostały przeprowadzone z ekspertami w zakresie wsparcia w ramach PO KL dla osób niepełnosprawnych w ramach badanych Priorytetów tj.: VI, VII, VIII, IX.

Wykonawca przeprowadził n=4 wywiady eksperckie. Dobór ekspertów prowadzony był w sposób celowy. Respondenci do badania zostali zrekrutowani spośród osób, które legitymują się wiedzą i/lub doświadczeniem, a więc takich, które mają udokumentowaną wiedzę w zakresie badania i/lub są praktykami, czyli znają realne aspekty funkcjonowania osób niepełnosprawnych w obszarze rynku pracy i edukacji. Pozwoliło to na uzyskanie rzetelnych i trafnych odpowiedzi na pytania badawcze. Wywiady zostały przeprowadzone z takimi ekspertami jak:

- ekspertem posiadającym wiedzę/doświadczenie z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych,
- ekspertem posiadającym wiedzę/doświadczenie z zakresu aktywizacji społecznej osób niepełnosprawnych,
- ekspertem posiadającym wiedzę/doświadczenie z zakresu funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy,
- ekspertem posiadającym wiedzę/doświadczenie z zakresu kształcenia formalnego osób niepełnosprawnych.

Panel ekspertów

Panel ekspertów jest techniką, która pozwala na wykorzystanie wiedzy eksperckiej przy równoczesnym wystąpieniu efektu synergii (wzajemnego stymulowania się uczestników dyskusji od pogłębiania wypowiedzi). W efekcie możliwe było zebranie w sposób szybki i niedrogi bogatego w treść materiału badawczego oraz uzyskanie nowego spojrzenia na analizowaną tematykę. Panel ekspertów posłużył opracowaniu rekomendacji w oparciu o wnioski z pozostałych metod badawczych.

| 17

Panel ekspertów – dobór próby

Z uwagi na rozległy obszar tematyczny badania (badane są Działania w zakresie 4 Priorytetów) Wykonawca przeprowadził **n=3 panele eksperckie**:

- 1 panel ekspertów z zakresu rynku pracy (obejmujący obszar tematyczny Priorytetu VI i VIII,
- 1 panel ekspertów z zakresu integracji społecznej (obejmujący obszar tematyczny Priorytetu VII),
- 1 panel ekspertów z zakresu edukacji (obejmujący obszar tematyczny z zakresu Priorytetu IX).

Taka organizacja badania umożliwiła wypracowanie trafnych i użytecznych rekomendacji, niezbędnych do wdrożenia w celu poprawy jakości wsparcia oferowanego osobom niepełnosprawnym w zakresie rynku pracy, integracji społecznej i edukacji.

Eksperti byli typowani spośród osób mających wiedzę/doświadczenie w danym obszarze tematycznym. W każdym panelu wzięli udział przedstawiciele Urzędu Marszałkowskiego, organizacji pozarządowych, pracodawców oraz osób mających doświadczenie praktyczne.

Metody ilościowe

Badania ilościowe zorientowane były na następujące metody i techniki badawcze oraz respondentów:

CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów

CATI, czyli wspomagane komputerowo wywiady telefoniczne (ang. *Computer Assisted Telephone Interview*) to technika, która polega na zrealizowaniu ankiety przez telefon. Ankieter dzwoni bezpośrednio do respondenta, odczytuje pytania i zapisuje odpowiedzi. Technika ta jest bardzo podobna do tradycyjnych papierowych ankiet, jednak różni się sposobem dotarcia do respondenta. Proces przeprowadzania wywiadu/realizacji ankiety jest wygodny dla ankietera, gdyż odbywa się najczęściej przy pomocy programu komputerowego, który minimalizuje ryzyko pomyłki ankieterskiej – ankieter widzi pytania na ekranie monitora i zaznacza odpowiedź/odpowiedzi wybrane przez respondenta, system nie pozwala ankieterowi wybrać niedozwolonej odpowiedzi (np. w przypadku polecenia wybrania max. 3 odpowiedzi ankieter nie może zaznaczyć większej ilości odpowiedzi, gdyż nie będzie możliwe kontynuowanie ankiety). Jest to niewątpliwą zaletą tej metody w porównaniu do tradycyjnych ankiet, w których mogą zdarzyć się pomyłki. CATI ponadto usprawnia proces obróbki danych – nie jest konieczne wprowadzanie danych, kodowanie czy tzw. „czyszczenie bazy” z różnego rodzaju



nieprawidłowości.

Technika CATI ma szereg zalet przemawiających za jej wyborem jako narzędzia do przeprowadzenia badania. Główną zaletą badań telefonicznych jest możliwość ich przeprowadzenia na rozproszonych grupach badanych. Jest to niezwykle istotne w przypadku badań obejmujących populacje, które, tak jak uczestnicy projektów, beneficjenci oraz pracodawcy, są rozproszone na terenie całego województwa i nie koncentrują się w jednym miejscu.

| 18

CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów – dobór próby

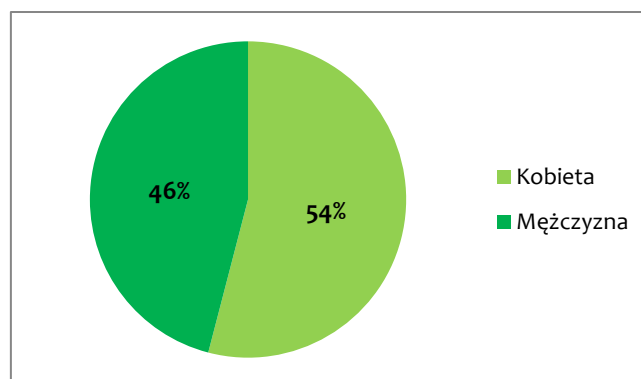
W ramach badania CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów Wykonawca przeprowadził łącznie n=457 ankiet z uczestnikami projektów w ramach badanych Priorytetów VI, VII, IX:

- 157 ankiet z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI,
- 150 ankiet z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VII,
- 150 ankiet z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu IX (pełnoletni uczestnicy projektów realizowanych w ramach 9.1.2 i 9.2).

Przyjęta liczebność próby pozwoliła na uzyskanie miarodajnych wyników dla całej populacji uczestników projektów w ramach tych Priorytetów.

Dobór respondentów do badania CATI miał charakter **losowy** w oparciu o opracowany operat badawczy. Z uwagi na fakt, iż obszary tematyczne badanych Priorytetów jest różny, a uczestnicy brali udział w specyficznych dla danego Priorytetu i Działania formach wsparcia, ankieta kierowana do uczestników także była zróżnicowana w zależności od tego, w którym projekcie (w ramach którego z Priorytetów) brali udział. Dzięki uwzględnieniu pytań wspólnych dla wszystkich rodzajów respondentów możliwe było opracowanie wyników odnoszących się do ogółu niepełnosprawnych projektach uczestników inicjatyw wdrażanych w Komponentie Regionalnym PO KL.

Wykres 1 Rozkład badanej populacji ze względu na zmienną płci



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania uczestników projektów PVI, VII i IX n=457

Respondenci badania CATI są zróżnicowani ze względu na płeć, wiek, poziom wykształcenia, stopień i rodzaj niepełnosprawności, a także typ działania, w ramach którego realizowano projekty w Priorytecie VI, VII i IX. Przy czym, dobór próby do badania nie uwzględniał, poza zmienną płci, warstw związanych z wyżej wymienionymi kategoriami On. W efekcie, stosunkowo niewielkie liczebności uzyskano dla działania 6.2, 7.3 oraz 9.2 (patrz tabela 1). Kobiety biorące

udział w badaniu są średnio 5 lat młodsze od mężczyzn. Średnia wieku mężczyzny wynosi 39 lat.

Tabela 2 Kobiety i mężczyźni w ogólnej liczbie uczestników w podziale na działanie, w ramach którego zrealizowano projekt

		Płeć:					
		Kobieta		Mężczyzna		Ogółem	
		Liczebność	%	Liczebność	%	Liczebność	%
Działanie, w którym realizowano projekt	6,1	79	32,0%	47	22,4%	126	27,6%
	6,2	16	6,5%	15	7,1%	31	6,8%
	7,2	76	30,8%	53	25,2%	129	28,2%
	7,3	15	6,1%	6	2,9%	21	4,6%
	9,1	42	17,0%	68	32,4%	110	24,1%
	9,2	19	7,7%	21	10,0%	40	8,8%
	Ogółem	247	100,0%	210	100,0%	457	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania uczestników projektów PVI, VII i IX n=457

Przeciętny wiek uczestników badania wynosi 36 lat, a u połowy respondentów nie przekracza 34 roku życia. Stało się tak dzięki licznej reprezentacji młodzieży biorącej udział w projektach Priorytetu IX, co wyraża wartość modalna wynosząca 17 lat. Średni wiek uczestników jest najwyższy w działaniu 6.1 (46 lat), natomiast najniższy w działaniu 9.1 (19 lat). Najmłodszy uczestnik badania ma 15 lat, a najstarszy 76.

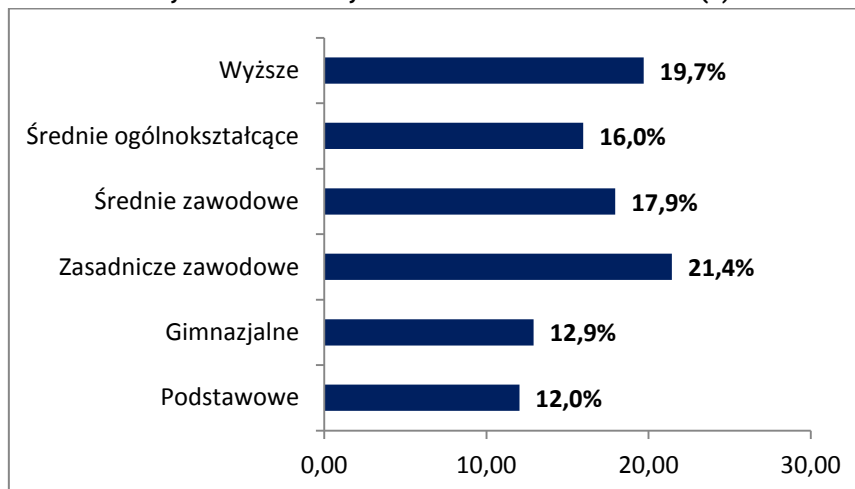
Tabela 3 Kategorie wiekowe uczestników badania

	Częstość	Procent	Procent skumulowany
do 18 lat	63	13,8	13,8
19 do 25 lat	106	23,2	37,0
26 do 30 lat.	37	8,1	45,1
31 do 40 lat	71	15,5	60,6
41 do 49 lat	50	10,9	71,6
50 plus	130	28,4	100,0
Ogółem	457	100,0	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania uczestników projektów PVI, VII i IX n=457

Struktura wykształcenia respondentów rozkłada się w miarę równomiernie, z lekką przewagą wykształcenia zasadniczego zawodowego oraz wyższego. Najmniej liczną grupą badanych, uwzględniając wykształcenie, są osoby posiadające tylko i wyłącznie dyplom szkoły podstawowej oraz gimnazjum.

Wykres 2 Poziom wykształcenia uczestników badania (%)

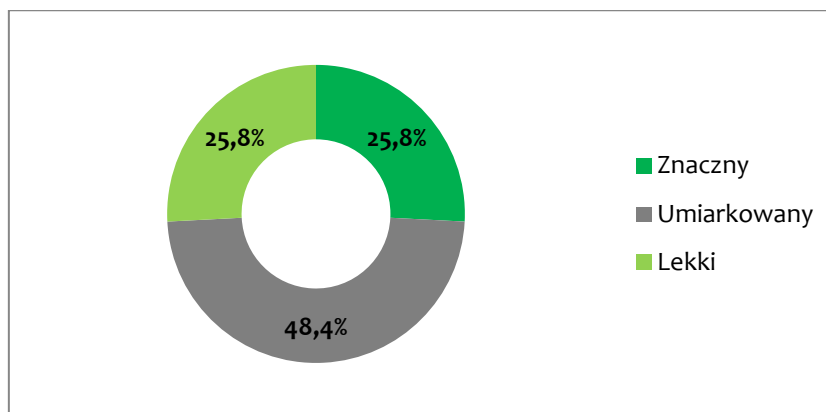


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania uczestników projektów PVI, VII i IX n=457

ON z wykształceniem podstawowym i gimnazjalnym najczęściej reprezentują działanie 9.1. Odpowiednio 49,1% oraz 78% osób z obu grup uczestniczyło w projektach w tym Działaniu. ON w ogóle nie uczestniczyły w działaniu ukierunkowanym na promocję przedsiębiorczości, tj. 6.2. Nie ma wśród badanych z tego Działania żadnego respondenta, który posiadałby wykształcenie zasadnicze zawodowe. Ta grupa biorąca udział w badaniu CATI najliczniej występuje w Działaniu 7.2 (26,5%), 9.2 (23,5%) oraz 9.1 i 6.1 (21,4 oraz 20,4%). Respondenci legitymujący się dyplomami ukończenia średniej szkoły zawodowej zdominowali dwa Działania – 6.1 (40,2%) oraz 7.2 (41,4%). Podobnie jest w przypadku osób z wykształceniem ogólnokształcącym, z których 38,4% uczestniczyło w Działaniu 6.1, a 34,2% w Działaniu 7.2. Absolwenci uczelni wyższych natomiast skupili się przede wszystkim w Działaniu 6.1 (43,3%), Działaniu 7.2 (28,9%) oraz Działaniu 6.2 (24,4%).

Większość respondentów z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym posiada niepełnosprawność nabytą (63,6%, 81,4%, 62,2%). Natomiast osoby z wykształceniem średnim zawodowym, ogólnokształcącym i wyższym częściej mają niepełnosprawność wrodzoną (odpowiednio: 70,7%, 64,4%, 68,9%).

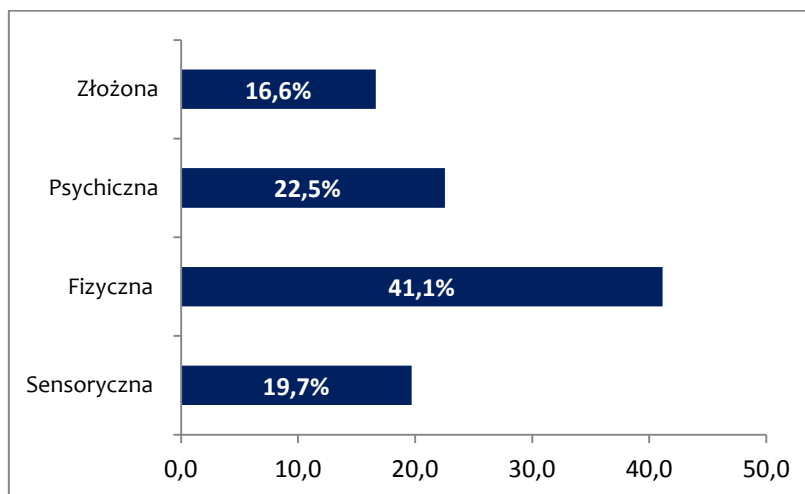
Wykres 3 Stopień niepełnosprawności uczestników badania (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania uczestników projektów PVI, VII i IX n=457

Niemal co drugi respondent posiada orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Dwie pozostałe grupy ON biorących udział w badaniu są w odniesieniu do siebie tak samo liczne (po 28,5% badanych). Odsetek kobiet i mężczyzn w podziale na stopień niepełnosprawności także rozkłada się podobnie. Stopień niepełnosprawności nie ma związku z poziomem wykształcenia. W przypadku znacznego stopnia niepełnosprawności najwięcej osób (22,9%) posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe. W przypadku umiarkowanego stopnia niepełnosprawności najliczniejsze jest wykształcenie wyższe (22,2%) oraz zasadnicze zawodowe (19,9%), natomiast w odniesieniu do lekkiego stopnia niepełnosprawności, najwięcej respondentów posiada wykształcenie średnie zawodowe (25,4%), zasadnicze zawodowe (22,9%) oraz wyższe (19,5%).

Wykres 4 Odsetek osób biorących udział w badaniu wg rodzajów niepełnosprawności (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania uczestników projektów PVI, VII i IX n=457

Występuje istotny statystycznie związek pomiędzy rodzajem niepełnosprawności a poziomem wykształcenia respondentów. Analiza rozkładów częstości pozwala stwierdzić, że osoby z niepełnosprawnością fizyczną częściej posiadają wykształcenie powyżej gimnazjalnego, przy czym największy odsetek tego typu osób ma wykształcenie wyższe (29,3%). Osób z niepełnosprawnością psychiczną i wykształceniem gimnazjalnym oraz zasadniczym

zawodowym jest dwa razy więcej, niż z wykształceniem podstawowym, średnim zawodowym oraz średnim ogólnokształcącym. Wśród osób z niepełnosprawnością złożoną najmniej liczną grupę stanowią osoby legitymujące się wykształceniem wyższym (13,2%), gimnazjalnym (14,5%) oraz zasadniczym zawodowym (15,8%). W przypadku osób niepełnosprawnych sensorycznie najwięcej jest osób z wykształceniem gimnazjalnym i zasadniczym zawodowym (odpowiednio 22,2% i 26,7%). Najmniej liczna jest w tym przypadku grupa osób niepełnosprawnych sensorycznie z wykształceniem wyższym (8,9%).

Tabela 4 Płeć respondentów a rodzaj niepełnosprawności

	Płeć:			
	Kobieta		Mężczyzna	
	Liczebność	% z N w kolumnie	Liczebność	% z N w kolumnie
Sensoryczna	39	15,8%	51	24,3%
Fizyczna	113	45,7%	75	35,7%
Psychiczna	50	20,2%	53	25,2%
Złożona	45	18,2%	31	14,8%
Ogółem	247	100,0%	210	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania uczestników projektów PVI, VII i IX n=457

Niemal co druga kobieta biorąca udział w badaniu ma niepełnosprawność fizyczną, a jedna na pięć – psychiczną. Nieco mniej, bo 18,2% kobiet należy do grupy osób z więcej niż jednym rodzajem niepełnosprawności (złożona), a prawie co siódma respondentka deklaruje niepełnosprawność sensoryczną. Jeżeli chodzi o mężczyzn, to najliczniejszą grupę, podobnie jak jest to wśród kobiet, stanowią osoby z niepełnosprawnością fizyczną. Co czwarty badany jest niepełnosprawny sensorycznie i analogicznie jest w przypadku osób z niepełnosprawnością psychiczną. Najmniejszy odsetek mężczyzn ma niepełnosprawność o złożonym charakterze.

Na podstawie deklaracji respondentów dotyczącej liczby lat funkcjonowania z niepełnosprawnością nabytą, z dużą ostrożnością można stwierdzić, że najliczniejszą grupą są osoby w przedziale 6 do 10 lat oraz 11 do 15 lat (choć nie wszyscy respondenci byli w stanie podać dokładne dane na ten temat). Osoby z niepełnosprawnością nabytą do 15 lat stanowią ponad 64% wszystkich respondentów. Wynika to z licznie reprezentowanej grupy osób młodych biorących udział w badaniu. Średnia liczba lat, które upłynęły od nabycia przez uczestników badania niepełnosprawności wynosi 15 lat.

Tabela 5 Kategorie respondentów wg czasu trwania niepełnosprawności nabytej

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
do 5 lat	42	9,2	18,7	18,7
6 do 10 lat	60	13,1	26,7	45,3
11 do 15 lat	43	9,4	19,1	64,4
16 do 20 lat	30	6,6	13,3	77,8

21 do 35 lat	16	3,5	7,1	84,9
36 do 40 lat	14	3,1	6,2	91,1
41 i więcej	20	4,4	8,9	100,0
Ogółem	225	49,2	100,0	

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania uczestników projektów PVI, VII i IX n=457

CATI z pracodawcami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne – dobór próby

W ramach badania CATI z pracodawcami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne zostało przeprowadzonych n=100 ankiet. Przyjęta liczebność próby pozwoliło na uzyskanie miarodajnych wyników dla całej populacji przedsiębiorstw z województwa mazowieckiego. Jest to próba wystarczająca do uzyskania przydatnych dla celów badania wyników. Dobór respondentów do badania CATI miał charakter losowy.

CATI z pracodawcami niezatrudniającymi osób niepełnosprawnych – dobór próby

W ramach badania CATI z pracodawcami, którzy nie zatrudniają osób niepełnosprawnych zostało przeprowadzonych n=100 ankiet. Przyjęta liczebność próby pozwoliła na uzyskanie miarodajnych wyników dla całej populacji przedsiębiorstw z województwa mazowieckiego. Jest to próba wystarczająca do uzyskania przydatnych dla celów badania wyników. Dobór respondentów do badania CATI miał charakter losowy.

W ramach badania CATI przeprowadzono 100 wywiadów z pracodawcami zatrudniającymi osoby niepełnosprawne i tyleż samo z pracodawcami, którzy do czasu przeprowadzenia badania nie mieli doświadczeń związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Podmioty biorące udział w badaniu prowadzą przede wszystkim działalność o usługowym charakterze. Najmniejszy odsetek badanych deklaruje profil produkcyjno-usługowy i produkcyjno-handlowy.

Tabela 6 Profil działalności pracodawców biorących udział w badaniu

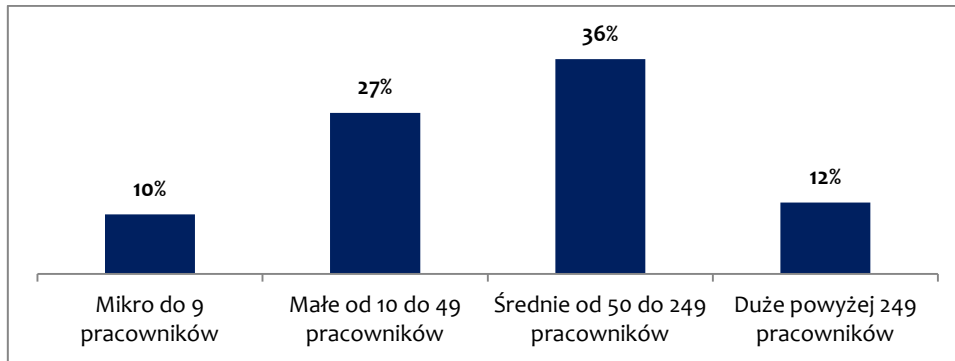
Profil działalności	Częstość	Procent
Handlowy	38	19,0
Usługowy	70	35,0
Produkcyjny	30	15,0
Handlowo - usługowy	32	16,0
Produkcyjno - handlowy	16	8,0
Produkcyjno - usługowy	14	7,0
Ogółem	200	100,0

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania pracodawców n=200

Jeżeli chodzi o wielkość podmiotu, najliczniej reprezentowaną grupą pracodawców są podmioty średnie zatrudniające od 50 do 249 pracowników oraz małe liczące od 10 do 49 zatrudnionych osób.

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Wykres 5 Pracodawcy biorący udział w badaniu ze względu na wielkość (%)



| 24

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania pracodawców zatrudniających pracowników niepełnosprawnych n=85

Opis wyników ewaluacji i ich interpretacja

Cel 1. Diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim

Charakterystyka osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim.

W literaturze przedmiotu ON klasyfikowane są wg. dwóch podstawowych grup. Wyróżnia się niepełnosprawność prawną, która określana jest w oparciu o dokumentację medyczną poprzez wydanie odpowiedniego, aktualnego orzeczenia o niepełnosprawności. Tego typu dokumenty są wydawane przez uprawniony do tego organ i podlegają swoistej „reglamentacji”, a mniej lub bardziej restrykcyjne podejście do orzecznictwa może w znaczny sposób wpływać na statystyki związane z tą grupą społeczną. Drugim rodzajem jest niepełnosprawność biologiczna (też faktyczna). Do tej grupy należą osoby nieposiadające wspomnianego wyżej orzeczenia, jednak odczuwające całkowitą, bądź poważnie ograniczoną zdolność do wykonywania stosownych do ich wieku czynności podstawowych. Zauważono w opiniach badanych pewną stagnację postaw wobec ON. Pomimo tego, że w ostatnich kilku latach podejmowano wiele inicjatyw ukierunkowanych na wsparcie ON, to na poziomie pojedynczych losów można odnieść wrażenie, że ich sytuacja nie uległa poprawie:

(...) mimo tylu lat obowiązywania Karty Praw Osób Niepełnosprawnych, ustawy o działalności pożytku publicznego, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej i aktywizacji osób z niepełno sprawnościami (...) nadal wesoło nie jest. Jeśli jest kryzys, to pierwsze do zwolnienia są osoby z niepełno sprawnościami. Jeśli coś się dzieje w firmie, jest restrukturyzacja (...) pierwsze do zwolnienia są osoby z niepełno sprawnościami. Jeśli osoba z niepełno sprawnością startuje jako pracownik, to też bardzo często słyszy <my tu nie potrzebujemy osób z niepełno sprawnością>.

[Uczestnik 15 PVII]

Analizując sytuację ON w układzie przedmiotowym lub podmiotowym należy pamiętać, że informacje dotyczące tej grupy społecznej w znacznej mierze są rozproszone, często niepełne i trudne do zdobycia. Dotyczy to chociażby skali i zakresu dysfunkcji związanych z różnego rodzaju niepełnosprawnościami.

Jednym z najistotniejszych źródeł wiedzy o skali niepełnosprawności są wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań. Wykorzystując jednak i to, w miarę kompleksowe źródło wiedzy, należy pamiętać, że ogólne liczby ON (mężczyzn i kobiet) w miastach i na wsi, uzyskane wstępnie z wyników spisu z 2011 r. są niedoszacowane. Co w konsekwencji oznacza, że **zaniżone są także odsetki ON w relacji do ogólnej liczby ludności.**

Według wstępnych wyników Narodowego Spisu Powszechnego z 2011 roku ogółem w Polsce odnotowano 4697,5 tys. ON, w porównaniu do 2002 roku (5456,7 tys.) zaobserwowano spadek o 12,4%. W 2011 r. **liczba ON w województwie mazowieckim wynosiła 515,7 tys., co stanowiło 9,8% ludności województwa** (wobec 11,3% w 2002 r.). Wśród ogółu ON przeważały kobiety (278,1 tys., tj. 53,9%), a ich liczba w porównaniu z 2002 r. obniżyła się o 9,2%. Według danych z ostatnio przeprowadzonego spisu liczba niepełnosprawnych mężczyzn zmniejszyła się w porównaniu z

2002 rokiem o 13,4% i wyniosła 237,7 tys. osób. Przy czym, spadek ogólnej liczby niepełnosprawnych zanotowano w większym stopniu na wsi, niż w miastach.

Dane z 2011 r. wskazują także na znacznie mniejszą skalę niepełnosprawności o charakterze prawnym, gdyż osób z orzeczeniem o niepełnosprawności było 303,3 tys., czyli mniej w stosunku do 2002 r. o 31,8%. Zmiany w przepisach prawnych oraz zaostrzenie przepisów dotyczących przyznawania rent z tytułu niezdolności do pracy i podobnych świadczeń spowodowały jak widać znaczne zmniejszenie się zbiorowości ON prawnie. W 2011 r. grupa ON wyłącznie prawnie stanowiła 0,9% ogółu ludności województwa wobec 2,8% w 2002 r. W stosunku do 2002 r. zwiększyła się znacząco (o 56,3%) liczba ON wyłącznie biologicznie, co potwierdza w pewnym stopniu przyjętą tezę o wpływie uregulowań prawnych na statystyki dotyczące orzecznictwa. W 2011 r. zbiorowość ON biologicznie liczyła 212,4 tys., tj. 4,0% ogółu ludności (w 2002 r. – 2,7%).

Wśród ogółu niepełnosprawnych, mężczyźni stanowili 46,1%. Rozpatrując ich zbiorowość według podstawowych kategorii można zauważyć, że w 2011 r. **najliczniejszą grupę stanowili mężczyźni, którzy deklarowali ograniczenie sprawności oraz posiadali odpowiednie orzeczenie wydane przez organ do tego uprawniony, tzn. byli niepełnosprawni prawnie i biologicznie.** Ich odsetek wyniósł 56,1%, przy czym najczęściej deklarowali umiarkowane ograniczenie sprawności (29,7% ogółu niepełnosprawnych mężczyzn), 10,5% oceniało swoją sprawność jako całkowicie ograniczoną, a 15,9% jako ograniczoną poważnie.

Wśród ogółu niepełnosprawnych kobiet 44,9% stanowiły ON prawnie i biologicznie. Kobiety stosunkowo rzadziej, niż mężczyźni deklarowały całkowite ograniczenie sprawności (7,8% ogółu niepełnosprawnych kobiet) oraz poważne ograniczenie sprawności (12,9%). Wśród ogółu niepełnosprawnych mężczyzn osoby, które nie posiadały odpowiedniego orzeczenia, a deklarowały ograniczenie sprawności stanowiły 34,5%, natomiast odsetek takich osób wśród ogółu niepełnosprawnych kobiet był znacznie wyższy i wynosił 46,9%.

Wśród ON wyłącznie biologicznie, **zarówno mężczyźni, jak i kobiety najczęściej deklarowali umiarkowane ograniczenie sprawności (odpowiednio 24,2% i 31,6%).** Warto zaznaczyć, że w omawianej grupie niepełnosprawnych osoby oceniające swoje ograniczenie jako całkowite stanowiły najmniejszy udział w porównaniu z osobami, które oprócz ograniczenia sprawności posiadają stosowne orzeczenie.

Na uwagę zasługuje również fakt, że wśród ogółu ON 8,7% (9,4% mężczyzn i 8,2% kobiet) posiadało wyłącznie prawne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, natomiast nie odczuwało żadnego ograniczenia sprawności w wykonywaniu podstawowych czynności życiowych¹.

Dane dotyczące ON warto uzupełnić o sprawozdania statystyczne instytucji pomocy społecznej, wg. których szacuje się, że 45 294 rodzin w 2012 r. w województwie mazowieckim wymagało wsparcia instytucji pomocy społecznej z tytułu niepełnosprawności².

¹ A. Ajdyn, „Raport z wyników w województwie mazowieckim. Narodowy Spis Powszechny Ludności i Mieszkań 2011”, Urząd Statystyczny w Warszawie, Warszawa 2012.

² „Ocena zasobów pomocy społecznej w oparciu o sytuację społeczną i demograficzną województwa mazowieckiego za 2012 rok”.

Powyższe dane, jak również opinie ekspertów potwierdzają znaczny stopień zróżnicowania środowiska ON. Dobrze ilustruje to następująca wypowiedź eksperta w trakcie jednego ze zrealizowanych w badaniu panelu eksperckiego:

(...) wydaje mi się, że pojęcie osoba niepełnosprawna, to nazewnictwo jest bardzo szerokie (...). To jest tak zróżnicowane środowisko, że w niektórych przypadkach ustalenie wspólnego mianownika jest w ogóle nie możliwe. Osoby z niepełnosprawnością narządu ruchu i osoby załóżmy niesłyszące, znalezienie wspólnego mianownika (...) jest praktycznie niemożliwe. Oczywiście, po wierzchniej warstwie jest ten wspólny mianownik, natomiast jeżeli sięgamy głębiej jest to już bardzo, bardzo trudne.

| 27

[Panel1]

Wątek instytucjonalnej pomocy ON jest bardzo ważny w analizach dotyczących skali i charakteru problemów napotykanym przez te osoby. Szczególnie dotyczy to funkcjonowania ON w warunkach „otwartego rynku” w obliczu działań instytucji, których misją jest realizowanie różnego rodzaju schematów pomocy na rzecz ON.

Powyżej przytoczone dane, a także informacje pozyskane z badania na temat ON potwierdzają znaczne zróżnicowanie ON. Należy podkreślić, że różnice związane z płcią, wiekiem, stopniem niepełnosprawności oraz rodzajem są istotne dla zrozumienia potrzeb i barier związanych z ich integracją społeczną i zawodową. Co więcej, na potencjał zawodowy wpływ może mieć również rodzaj schorzenia, choroby powodującej niepełnosprawność. Stąd, rodzaj niepełnosprawności powinien mieć większy wpływ na dobór instrumentów i zakres wsparcia udzielanego tej grupie osób. Szczegółowa weryfikacja wspomnianego wcześniej potencjału powinna leżeć u podstaw organizacji pomocy w ramach poszczególnych projektów PO KL. Szczególnie ważne jest indywidualne podejście do problemów, barier i wyzwań stojących przed ON. Pojawiają się jednocześnie ciekawe pomysły podejścia do aktywizacji społecznej i zawodowej tej grupy. Jeden z projektodawców tak prezentuje filozofię działania zrealizowaną w projekcie:

Nam wyszło trochę niespodziewanie w tym projekcie, że konieczny jest większy nacisk w rozpoznaniu indywidualnych możliwości osób z niepełnosprawnością, czyli ich talentów. Np. możliwość wykorzystania hobby w pracy zawodowej. Bo te osoby często mają bardzo fajne hobby, znają się na czymś, a nie przychodzi im do głowy, że mogłyby to wykorzystać w pracy zawodowej i np. doksztacić się w tym kierunku. Mieliśmy taką panią, której pięknie wychodziło projektowanie terenów zielonych. W tej chwili prowadzi własną firmę projektowania ogrodów. Skończyła kurs i robi projektowanie terenów zielonych.

[Beneficjent 15 PVII]

Jeden z uczestników panelu ekspertów również zwraca uwagę na ten aspekt, wskazując

jednocześnie na konieczność prowadzenia pogłębionej diagnozy sytuacji ON. Bowiem wsparcie powinno być zróżnicowane i zindywidualizowane. Można to osiągnąć realizując projekty w oparciu o rodzaj niepełnosprawności, stopień dotkliwości jej skutków, rodzaju współwystępującego schorzenia oraz momentu wystąpienia niepełnosprawności:

Tutaj nie mamy tego o czym mówiliśmy wcześniej, a więc precyzyjne zdiagnozowanie niepełnosprawności, ale nie tylko. Potencjału i talentu. Czegoś na czym można coś zbudować. (...) dzisiaj zdecydowana większość osób niepełnosprawnych zatrudnionych, to są portierzy albo sprzątający. Jeślibyśmy natomiast popatrzyli na ich potencjał i kwalifikacje, to tam są ludzie z wyższym wykształceniem. (...) Dlaczego? Dlatego, że nikt nie patrzy na ich indywidualny kapitał ludzki i nie próbuje na tym czegoś zbudować. Po drugie, jednym z błędów, który popełniamy w Polsce, to (...) takie interwencje separowane, prawda albo tak jak tutaj mówimy szkolenie miękkie albo szkolenie zawodowe (...). To powinien być proces zintegrowany.

| 28

[Panel 2]



Identyfikacja podmiotów wspierających osoby niepełnosprawne w województwie mazowieckim

Ze względu na specyfikę Warszawy, znajdują się tu główne siedziby organizacji pozarządowych o zasięgu ogólnopolskim, w tym największych takich jak: Caritas, PCK, Fundacja "Zdążyć z pomocą" czy Fundacja Jolanty Kwaśniewskiej "Porozumienie bez barier". W zakresie aktywizacji zawodowej ON warto wspomnieć też o takich liderach jak: Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Fundacja Aktywizacja (dawniej Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnym Ruchowo) i Fundacja TUS. Spośród podmiotów państwowych swoje siedziby mają tu PFRON, Biuro Pełnomocnika do Spraw Osób Niepełnosprawnych i Stołeczne Centrum Osób Niepełnosprawnych. W Warszawie funkcjonują także bardziej wyspecjalizowane organizacje zajmujące się pomocą wyłącznie osobom z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności, czy też pojedynczymi, rzadko występującymi chorobami (np. Stowarzyszenie Osób z Wrodzoną Łamliwością Kości, Stowarzyszenie Pomocy Chorym z Zespołem Turnera, czy Fundacja Aktywnej Rehabilitacji "FAR"). Nasycenie organizacjami statutowo związanymi z ON w Warszawie, jako specyfikę Stolicy podkreśla jeden z badanych ekspertów:

Mazowieckie ma tą przewagę, że tu jest centrala PFRONu i centrale ministerstw i najwięcej organizacji pozarządowych. W Warszawie, nie w województwie. Dostrzegam specyfikę Warszawy. Na Mazowszu jest pewnie tak jak wszędzie indziej. Warszawa na pewno się wyróżnia, chociażby duży projekt UMS Warszawy na integrację cyfrową. Generalnie jest dosyć duża świadomość i dosyć dużo prac jako takich, czyli też rynek łatwiej wchłaniający osoby z niepełnosprawnością. W Warszawie jest zdecydowanie lepiej, niż gdzie indziej natomiast Mazowsze jest podejrzewam bardzo zbliżone do całego kraju.

[IDI 26]

Liczne organizacje działające lokalnie, jak również oddziały organizacji ogólnopolskich, znajdują się w innych, większych miastach województwa: Radomiu, Płocku oraz w miastach średniej wielkości np. Ciechanowskie Stowarzyszenie dla Niepełnosprawnych.

W małych miejscowościach działają lokalne organizacje zajmujące się wyłącznie lub w dużym stopniu pomocą ON. Można podać takie przykłady jak:

- Duchnow – Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie "Jesteśmy!";
- Kajetany – Stowarzyszenie na rzecz Dzieci i Osób Niepełnosprawnych "Szlakiem Tęczy";
- Klembów – Stowarzyszenie na Rzecz Osób Niepełnosprawnych i Ich Rodzin "Pomocna Dłoń";
- Pionki – Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom Chorym i Niepełnosprawnym im. Henryka Jordana;
- Baboszewo – Stowarzyszenie na rzecz Pomocy Osobom Niepełnosprawnym "Podajmy Sobie Ręce";
- Bramki – Krajowe Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw na rzecz Ludzi Niepełnosprawnych

i Niezaradnych Życiowo "Przyłącz się do Nas".

Jak już wcześniej wspomniano, sytuacja Warszawy jest zdecydowanie lepsza, niż pozostałej części regionu. Zauważany kontrast liczby i jakości usług wspierających staje się podstawą dosyć surowej oceny terenów poza Warszawą. Jednak nie tylko liczba działających podmiotów świadczy o ograniczonym dostępie do wsparcia. Słabością instytucji działających na rzecz ON jest ich wąska specjalizacja i nadmierna koncentracja na konkretnym rodzaju wsparcia:

(...) jeżeli chodzi o oferowane wsparcie to myślę, że podstawową słabością jest fakt, że one oferują jakby takie odrębne segmenty wsparcia, a więc szkolenia, a więc terapie, a nie ma takich zintegrowanych usług, które by poprowadziły osobę niepełnosprawną przez cały proces łączenia, czyli ze wsparciem psychologicznym, ze szkoleniem, ze znalezieniem pracy. Czyli krótko mówiąc są zbyt zdeintegrowane i zbyt wyspecjalizowane [formy wsparcia], co potem przekłada się na brak sukcesu takiej osoby na rynku pracy (...).

[IDI 27]

Województwo Mazowieckie posiada 4 **Centra Integracji Społecznej** w: Siedlcach, Płocku, Warszawie i Radomiu. Na terenie województwa działa 11 **Klubów Integracji Społecznej**, prowadzonych przez lokalne ośrodki pomocy społecznej, fundacje i stowarzyszenia, również we współpracy z podmiotami prywatnymi. Znajdują się w Pułtusku, Tłuszczu, Mińsku Mazowieckim oraz w gminach tj.: Gąbin, Iłża, Przasnysz, Ostrołęka, Wiązowna, Opinogóra Górna. Kluby te prowadzą również projekty w sąsiednich gminach.

Warto wspomnieć także, że w **Centrum Kształcenia i Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Uniwersytetu Przyrodniczo-Humanistycznego w Siedlcach** wprowadzono integracyjny system kształcenia na poziomie wyższym.

W 2011 r. w województwie mazowieckim działało 46 instytucji-organizatorów Turnusów **Rehabilitacyjnych**. Turnusy prowadzone były zarówno przez podmioty prywatne, podmioty publiczne i NGO, jak również 148 **zakładów pracy chronionej**³. Ze względu na liczbę ON dane te nie napawają optymizmem. Można także przypuszczać, że województwo mazowieckie, z racji funkcji pełnionych przez Warszawę jako stolicę regionu i Państwa, jest specyficznym obszarem, zarówno pod względem rynku pracy, jak i nasycenia różnego rodzaju organizacjami wspierającymi (szczególnie o charakterze ogólnopolskim). Na ten aspekt zwracali uwagę respondenci i eksperci biorący udział w badaniach jakościowych, np. jeden z beneficjentów realizujących projekty w ramach Priorytetu IX PO KL:

Ja chciałabym doprowadzić raczej do takiej sytuacji, kiedy projekt, taki jak ten, będzie jedną z możliwości realizowania jakiegoś zadania, bo w dniu dzisiejszym Warszawa też ma trochę inną sytuację, niż reszta Polski. W Warszawie akurat nie jest trudno realizować projekt po projekcie, bo są zarówno osoby, które potrafią napisać dobry wniosek (...). Natomiast myślę w ten sposób, że potrzeby tej grupy osób, one są w Polsce dopiero realizowane (...) dopiero się

³ Rejestr Oddziału ds. Osób Niepełnosprawnych, stan na 2011r.

zaczyna ten proces i to jest łatwo widoczne w momencie, kiedy wyjeżdża się za granicę, mówię o Europie, i kiedy widać, jak dużo osób niepełnosprawnych, czy to jest niepełnosprawność ruchową, czy intelektualną, osoby, które są starsze, że jednak one uczestniczą w życiu w większym stopniu. U nas jest to ciągle etap tworzenia warunków i każdy sposób działania, projekt jest bardzo dobrym sposobem działania, bo zobowiązuje wszystkich uczestników do pracy na rzecz efektu. Jeżeli ten efekt się dobrze określi, to tutaj będzie grupa ludzi zaangażowanych w realizację projektu.

| 31

[Beneficjent 7 PIX]

Faktem jest szczególna aktywność instytucji we wspieraniu ON. Wszechstronność wsparcia im oferowanego decyduje, że można mówić o specyficznej, zintensyfikowanej lokalnej polityce wobec ON. Zazwyczaj osobami zaangażowanymi w działalność tego typu organizacji są same ON, ich rodziny lub znajomi. Większość z nich pracuje w organizacjach non-profit na zasadzie wolontariatu.

Gama ich usług na rynku pracy ON wciąż się rozszerza – od edukacji, poprzez zmianę postaw społecznych wobec niepełnosprawności, zmiany prawne, organizowanie dialogu społecznego i zatrudnienia, aż do rzecznictwa oraz rekomendowania rozwiązań systemowych. **Organizacje pozarządowe podejmują tworzenie koncesjonowanych agencji pośrednictwa pracy i centrów doradztwa zawodowego dla ON.** Istnieją przykłady pozytywnych praktyk tj. Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo uruchomiła we wrześniu 2004 r. **Biuro Karier i Agencję Pośrednictwa Pracy dla Osób Niepełnosprawnych działające w Warszawie**⁴.

Oddziaływanie organizacji wspierających ON nie jest ograniczone tylko i wyłącznie do większych ośrodków miejskich. Oczywiście sieć tego typu instytucji jest lepiej rozwinięta w większych miastach regionu, a sytuacja w Warszawie – Stolicy Państwa i Regionu jest nieporównywalnie lepsza, niż w pozostałych miejscowościach Mazowsza (i Polski). Wynika to z faktu, że miasto stołeczne jest siedzibą licznych organizacji ogólnopolskich oraz z lokalizacji administracji publicznej. W społecznościach lokalnych działają organizacje skupione wokół poszczególnych rodzajów i typów niepełnosprawności oraz wybranych chorób. Te podmioty, zazwyczaj o pozarządowym rodowodzie, uzupełniają sieć instytucji pomocy społecznej w postaci CIS, KIS i innych związanych z aktywizacją społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych społecznie, w tym także ON.

⁴ J. Kalita, „Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów”, Warszawa 2006.

Główne obawy pracodawców związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Analiza przyczyn niskiego poziomu zatrudnienia ON w województwie mazowieckim (benchmarking)

Punktem wyjścia analizy dotyczącej postaw pracodawców wobec zatrudniania ON jest ogólna sytuacja ON na mazowieckim rynku pracy. Podstawowymi danymi opisującymi tę sytuację są współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia oraz skala bezrobocia.

| 32

Tabela 7 Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Osoby niepełnosprawne	22,6%	23,9%	24,6%	25,7%	26,3%	27,5%
Ogółem	69,1%	69,9%	70,9%	71,6%	72,1%	72,9%

Źródło: http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/file/osoby_niepe%C5%82nospr_maz_rynek_pracy.pdf

Po przeanalizowaniu współczynnika aktywności zawodowej ON w Polsce, nasuwa się wniosek, że **poziom bezrobocia ON w wieku produkcyjnym z roku na rok systematycznie maleje**. W roku 2010 poziom zatrudnienia niepełnosprawnych wynosił 25,7%, w 2011 – 26,3%, a w 2012 – 27,5%. Po zestawieniu tych wyników z danymi ogólnymi należy jednak stwierdzić, że wciąż kształtuje się na niskim poziomie. Dla zobrazowania, w 2010 roku wskaźnik aktywności zawodowej przyjmował wartość 71,6%, 2011 – 72,1%, a w 2012 – 72,9%.

Tabela 8 Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych – 2012 r. (dane średnioroczne)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mazowsze	13,6%	15,0%	13,9%	15,1%	17,3%	17,2%	16,4%	17,8%	19,1%
Polska	17,4%	17,7%	17,3%	18,3%	19,6%	20,0%	20,4%	20,7%	21,4%

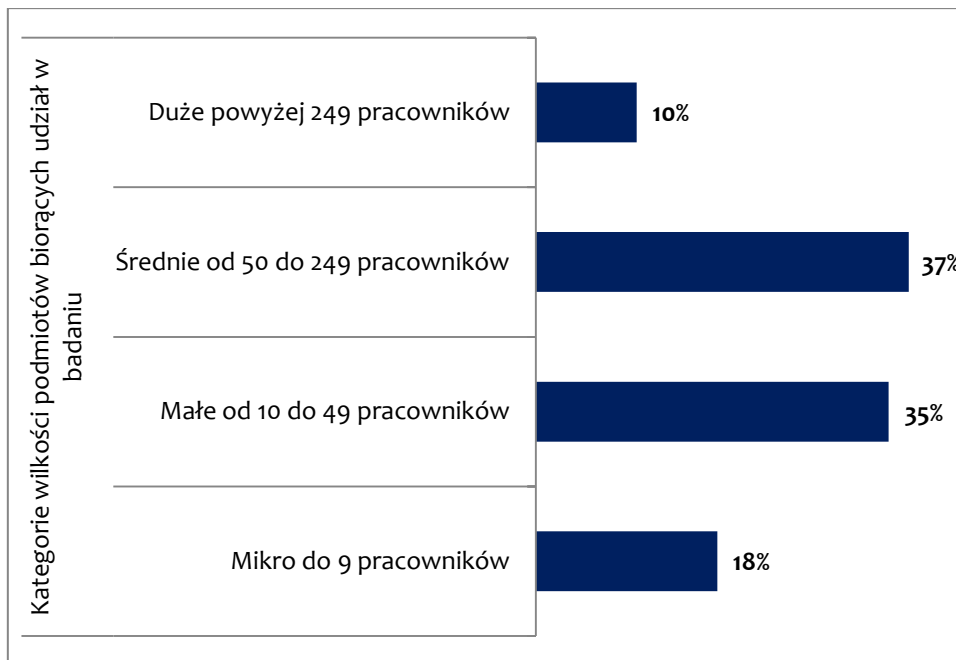
Źródło: http://obserwatorium.mazowsze.pl/upload/user/file/osoby_niepe%C5%82nospr_maz_rynek_pracy.pdf

Analizując powyższe dane dotyczące wskaźnika zatrudnienia ON na Mazowszu, jak i w skali ogólnopolskiej, można zauważyć stopniowy jego wzrost. Od 2004 do 2012 roku w Polsce wskaźnik wzrósł o 4 punkty procentowe, w tym samym czasie na Mazowszu zanotowano wzrost o 5,5 pp. **Zatem sytuacja ON na Mazowszu przez ten czas znacznie się poprawiła, ale wciąż wskaźnik zatrudnienia znajduje się poniżej średniej krajowej**. Jednocześnie w powiatowych urzędach pracy województwa mazowieckiego w 2012 roku zarejestrowanych było 10 054 bezrobotnych ON, z czego kobiety stanowiły 46,6%. Na koniec II kwartału 2013 roku w rejestrach bezrobocia widniało 10 139 ON, co stanowiło 3,6% ogółu bezrobotnych. W większości są to osoby legitymujące się wykształceniem średnim (63,7%) oraz policealnym i średnim zawodowym (21,4%). Przede wszystkim są to osoby starsze o sporym doświadczeniu zawodowym (osoby ze stażem pracy od 10 do 30 lat stanowiły 38% ogółu bezrobotnych niepełnosprawnych)⁵. Statystyki dotyczące długości pozostawiania bez pracy ON właściwie nie różnią się od danych ogólnych, bowiem 50,5% osób z tej grupy należy do kategorii długotrwale bezrobotnych.

⁵ http://wup.mazowsze.pl/new/images/warszawa/STAT/2013/II_tekst_2013.pdf (26.11.2013 r.)

Wyniki naszych badań wskazują, że 50% pracodawców uczestniczących w badaniu zadeklarowało, że w okresie ostatniego roku przed dniem realizacji wywiadu poszukiwało pracowników. Istnieje istotny statystycznie związek pomiędzy wielkością podmiotu mierzoną liczbą zatrudnionych pracowników, a prowadzeniem rekrutacji. Szukanie pracowników zadeklarowało 46,7% podmiotów zatrudniających od 10 do 49 pracowników (małe) oraz 68,5% pracodawców średniej wielkości.

Wykres 6. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w okresie ostatniego roku przed dniem przeprowadzenia badania wg kategorii wielkości podmiotu (%)

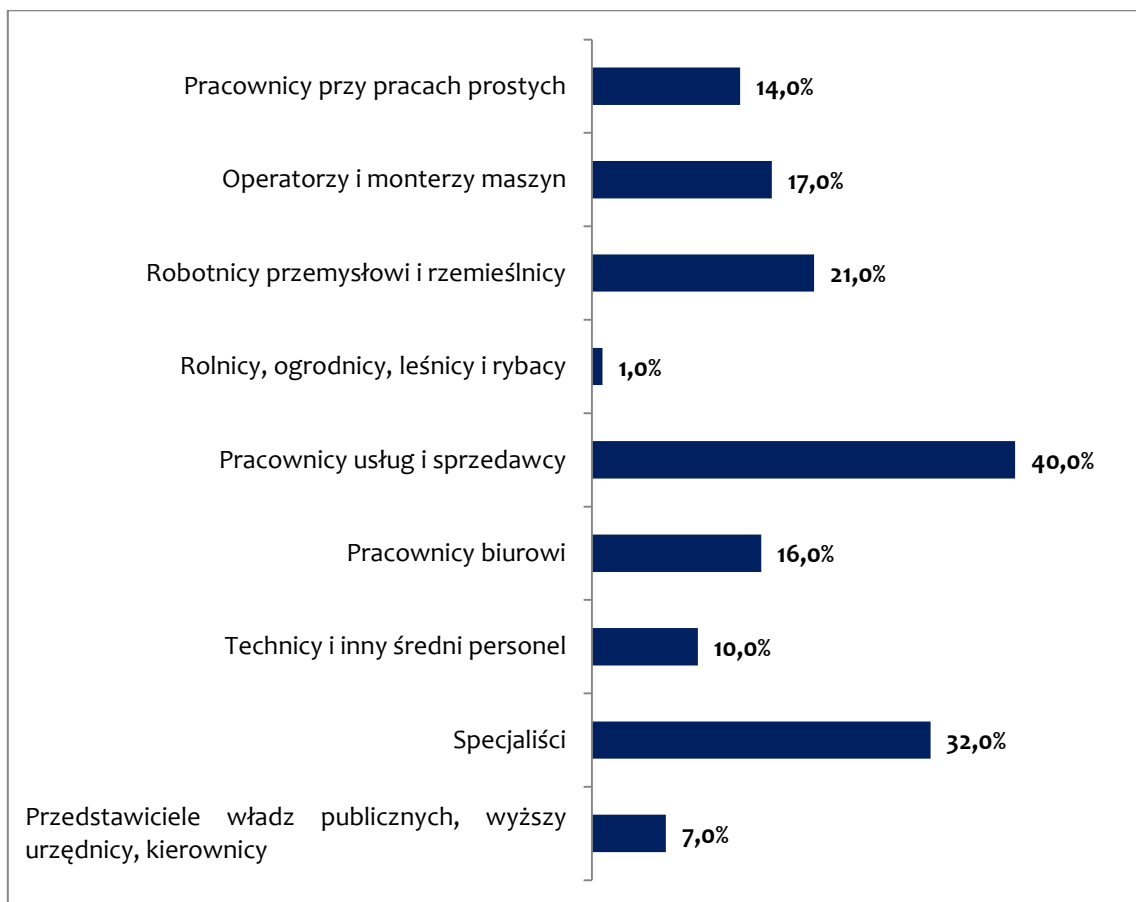


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n=100)

Pracodawcy najczęściej poszukują pracowników z grupy piątej – pracownicy usług i sprzedawcy (40%), a handlowiec i sprzedawca były najczęściej wskazywanymi profesjami poszukiwanych do pracy osób. Wyniki badania potwierdzają ogólne tendencje na rynku pracy województwa mazowieckiego, na którym zawody z tej grupy stanowią znaczny odsetek zgłaszanych ofert pracy do powiatowych urzędów pracy. W II kwartale 2012 oferty dla pracowników usług i sprzedawców stanowiły ponad ¼ wszystkich zgłaszanych ofert pracy, w tym 17,9% dotyczyło grupy sprzedawcy i pokrewni.

Drugą stosunkowo liczną grupę zawodów poszukiwanych przez pracodawców byli specjaliści, którzy uzyskali 32% wskazań. 21% zawodów, w których starano się zapełnić wakaty należało natomiast do grupy: robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy.

Wykres 7 Najbardziej poszukiwani pracownicy wg dużych grup zawodów (Klasyfikacja zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy) (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n=100)

Poszukiwane przez pracodawców zawody stwarzają potencjalne możliwości zatrudnienia osób z różnymi niepełnosprawnościami. Jednak, co ważne i warte podkreślenia, wolne miejsca pracy związane ze stanowiskami sprzedawców i handlowców charakteryzuje znaczny poziom fluktuacji. Występuje bowiem spora liczba wolnych miejsc pracy, a jednocześnie znaczna liczba osób zasila rejestry powiatowych urzędów pracy. 11,3% zarejestrowanych w II półroczu 2012 r. należało do grupy zawodów: sprzedawcy i pokrewni⁶. Ze względu na warunki pracy i jej charakter potencjał zatrudnienia ON mają również zawody, do których wykonywania nie jest niezbędny określony poziom sprawności fizycznej, chociażby związane z pracą biurową. Na uwagę z tego tytułu zasługują zawody z grupy specjalistów oraz związane z organizacją pracy biurowej, tj.: pracownik biurowy, ale także: księgowy czy informatyk.

⁶ Ranking zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie mazowiecki II półrocze 2012 r. <http://wup.mazowsze.pl/new/index.php?phtml=1926139259> (26.11.2013 r.)

Tabela 9 Dziesięć najbardziej poszukiwanych zawodów w okresie ostatniego roku przed dniem przeprowadzenia badania (%)

handlowiec - 21%
sprzedawca - 10%
kierowca - 8%
pracownik biurowy - 8%
magazynier - 7%
informatyk - 5%
księgowy - 5%
mechanik - 5%
przedstawiciel handlowy - 5%
spawacz - 5%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n=100)

Dla pracodawców najistotniejszymi cechami kandydata do pracy są kompetencje i umiejętności związane z pracą w zespole (4,45), umiejętność organizowania pracy (4,46), zdolności interpersonalne (4,22) oraz umiejętność analitycznego myślenia (4,13). Wszystkie te umiejętności uzyskały oceny powyżej 4 na pięciostopniowej skali, przy czym wartością modalną w pytaniach o te właśnie umiejętności były oceny bardzo dobre (odchylenie standardowe $s < 0,952$). Do najmniej cenionych umiejętności należy znajomość języka obcego i prawo jazdy kategorii B (wartość modalna dla obu tych umiejętności wynosi 1).

Analizując umiejętności i kompetencje, które są ważne przy poszukiwaniu nowych pracowników, należy jednocześnie podkreślić, że pracodawcy są skłonni do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego lub jedynie przygotowanych teoretycznie w poszukiwanym zawodzie (odpowiednio 53,5% oraz 59,5%). Bardziej skłonni do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego są podmioty małe i średnie. 57,4% podmiotów określonych jako średnie, zatrudniających od 50 do 249 pracowników, deklaruje otwartość na zatrudnienie osoby bez jakiegokolwiek doświadczenia zawodowego. Tak samo twierdzi 56% podmiotów małych (10 – 49 pracowników) oraz 47,4% pracodawców zatrudniających do 9 pracowników. Nieco więcej badanych pracodawców deklaruje otwartość na pracowników posiadających doświadczenie zawodowe, którego podłożem jest staż u pracodawcy, nawet jeżeli jest to osoba młoda (67%). Doświadczenie zawodowe nie musi być zbieżne z obecnie posiadanymi kwalifikacjami. Najchętniej akceptowaną grupę kandydatów do pracy stanowią osoby, które posiadają doświadczenie zawodowe, jednak w wyniku szkolenia przekwalifikowały się i poszukują pracy zgodnej z nowymi kwalifikacjami (71%). Osoby młode po stażu najchętniej zatrudniliby pracodawcy należący do kategorii podmiotów mikro (70,2%), przy czym pozostałe kategorie pracodawców charakteryzuje również wysoki poziom akceptacji takiego kandydata do pracy. 68% małych i 64,8% średnich podmiotów bierze pod uwagę przyjęcie do pracy właśnie takiego pracownika. W przypadku pracowników z nowymi kwalifikacjami i „starym” doświadczeniem zawodowym wyniki są

podobne, jednak tutaj najwięcej wskazań pozytywnych zanotowano w grupie pracodawców należących do kategorii małych podmiotów (77,3%) oraz średnich (72,2%)⁷.

Przedstawione wyżej **podejście pracodawców zdecydowanie sprzyja realizacji projektów i programów umożliwiających zdobycie wymaganych na rynku pracy kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia, nawet w formie stażu lub praktyki zawodowej. Doświadczenie to powinno jednak być odpowiednio długie, a zakres prac w trakcie stażu lub praktyki powinien odpowiadać zakresowi obowiązków właściwych dla zawodu, z którym wiąże się organizacja wymienionych wyżej form wsparcia. Projekty skierowane do ON powinny uwzględniać obok szkoleń również aspekty praktyczne przygotowania zawodowego.** Jednocześnie eksperci biorący udział w panelu dotyczącym rynku pracy zorganizowanym w ramach badania, zwracają uwagę na konieczność utworzenia systemu potwierdzania kompetencji i kwalifikacji:

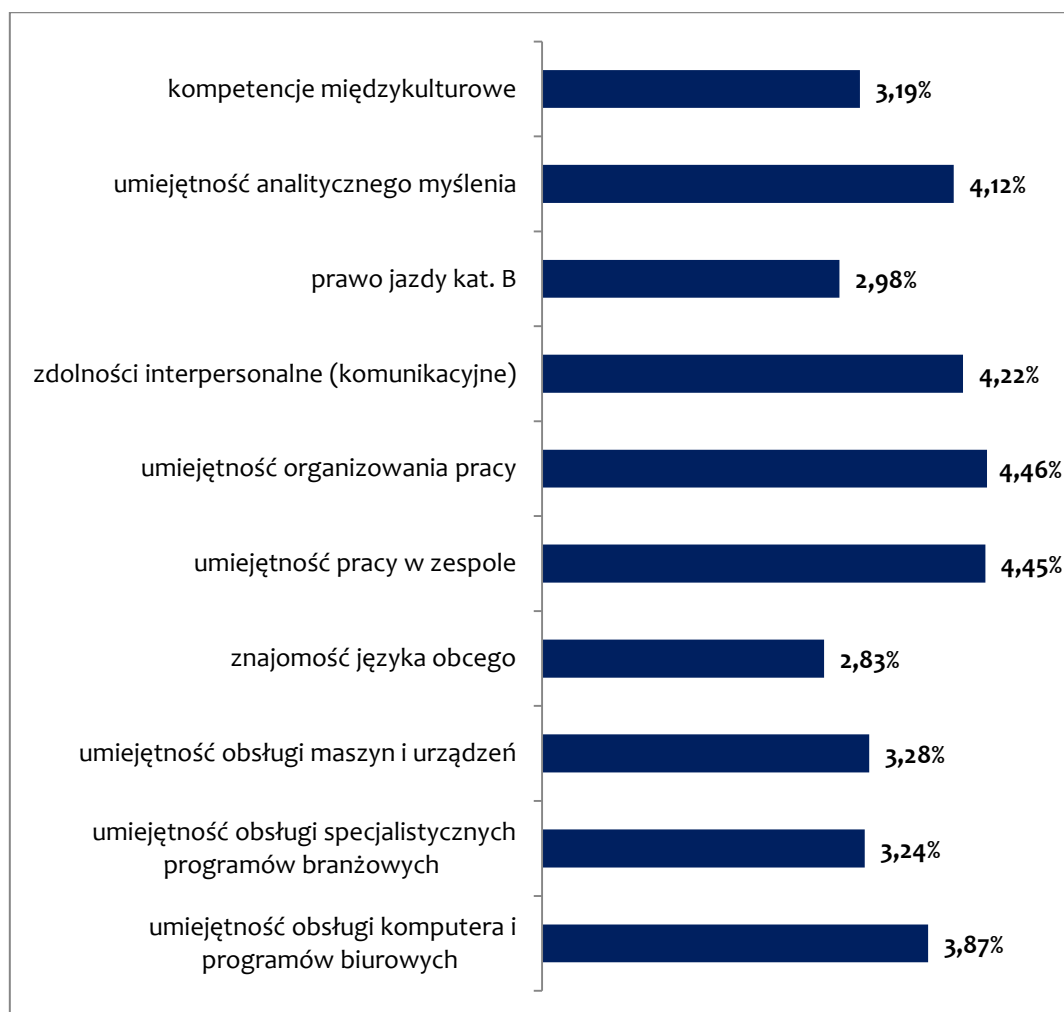
(...) wnioskiem systemowym do projektu wymagań powinien być obowiązek certyfikacji umiejętności osób niepełnosprawnych, które wysyłamy do pracodawcy. Dzisiaj jednym z największych problemów jest to, że agencje zatrudnienia czy fundacje uczą niepełnosprawnych pisanie CV, w których piszą różne rzeczy, piękne, obsługa komputera, itd., itd. Po czym jak pracodawca bierze CV, patrzy no fajnie dobrze wykształcony, ma kilka istotnych elementów, które się przydadzą po czym niepełnosprawny, zresztą pełnosprawny też. Siada przy komputerze i mówi, a gdzie tu się go włącza, prawda. Czyli deklarowane umiejętności nie znajdują.

[Panel 2]

Powyżej wskazany wniosek, dotyczący możliwości realnego wpływu inicjatyw wspierających ON na zwiększenie szans zatrudnieniowych, ma jednak charakter ogólny, a konsekwencje postaw pracodawców wobec zatrudniania nowych pracowników nie przekładają się jednak na wzrost zatrudnienia osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami. Wymaga to analizy innych czynników sprzyjających zatrudnianiu ON oraz barier, które temu towarzyszą.

⁷ Podmioty duże ze względu na niewielką liczebność warstwy nie zostały uwzględnione w analizie.

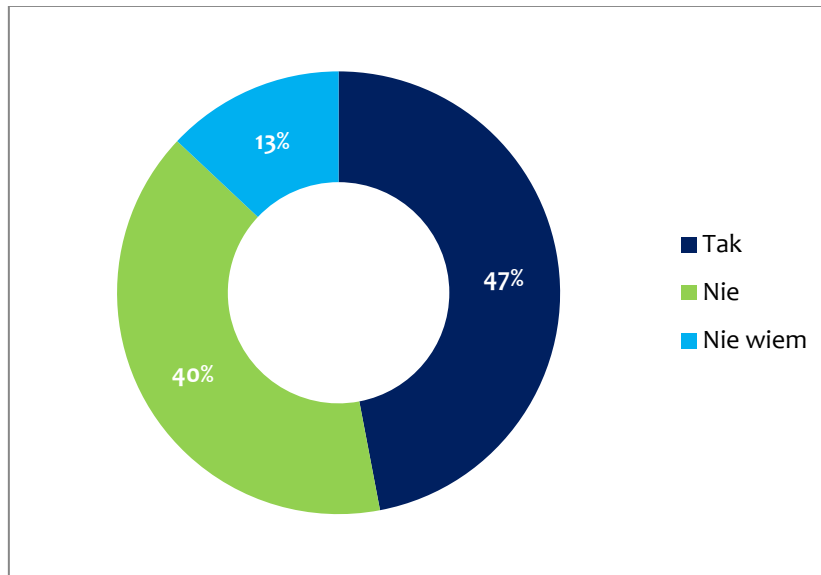
Wykres 8 Ocena znaczenia umiejętności/kompetencji potencjalnego kandydata do pracy (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n=100)

Świadczą o tym odpowiedzi na pytanie zadane respondentom z grupy niezatrudniającej ON. **Tylko 47% badanych rozważa możliwość zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika, dla 40% nie uwzględnia takiej opcji, a 13% jest niezdecydowanych.** Analiza rozkładu odpowiedzi ze względu na wielkość podmiotu wg. liczby zatrudnionych pracowników nie pozwala na wykazanie jakichkolwiek prawidłowości wynikających z tej zmiennej (opinie pozytywne i negatywne równoważą się). Jakkolwiek, nie zaobserwowano również związku pomiędzy profilem działalności podmiotu, a postawami wobec zatrudniania ON – wśród pracodawców „nastawionych pozytywnie” jest 29,8% organizacji o profilu handlowym oraz 27,7% o profilu usługowym.

Wykres 9 Perspektywy zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez pracodawców dotychczas niezatrudniających ON.
Czy bierze Pan/i możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w przyszłości?(%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami niezatrudniającymi ON n=100

Jak wynika z badań przeprowadzonych przez Centrum Doradztwa Strategicznego w ramach grantu „Wrażliwy klient – uczestnik projektów PO KL”, pracodawcy obawiają się zatrudniania ON, ponieważ nie wiedzą, czym charakteryzować się będą ich relacje z takim pracownikiem, obawiają się krytykowania ich i stawiania przed nimi wymagań. **Z wywiadów eksperckich realizowanych w ramach tych badań wynika również, że ani typ, ani stopień niepełnosprawności nie są tak istotne w procesie aktywizacji zawodowej, jak motywacja samej osoby niepełnosprawnej do podjęcia edukacji lub zatrudnienia.** Postawy pracodawców wobec niepełnosprawności, czy ogólne nastawienie społeczne do osób z dysfunkcjami ruchu, sensorycznymi i innymi stanowią istotne tło sytuacji tych osób, nie tylko na rynku pracy, ale także w innych sferach życia. Podobne opinie w tym zakresie wyrażali także sami uczestnicy:

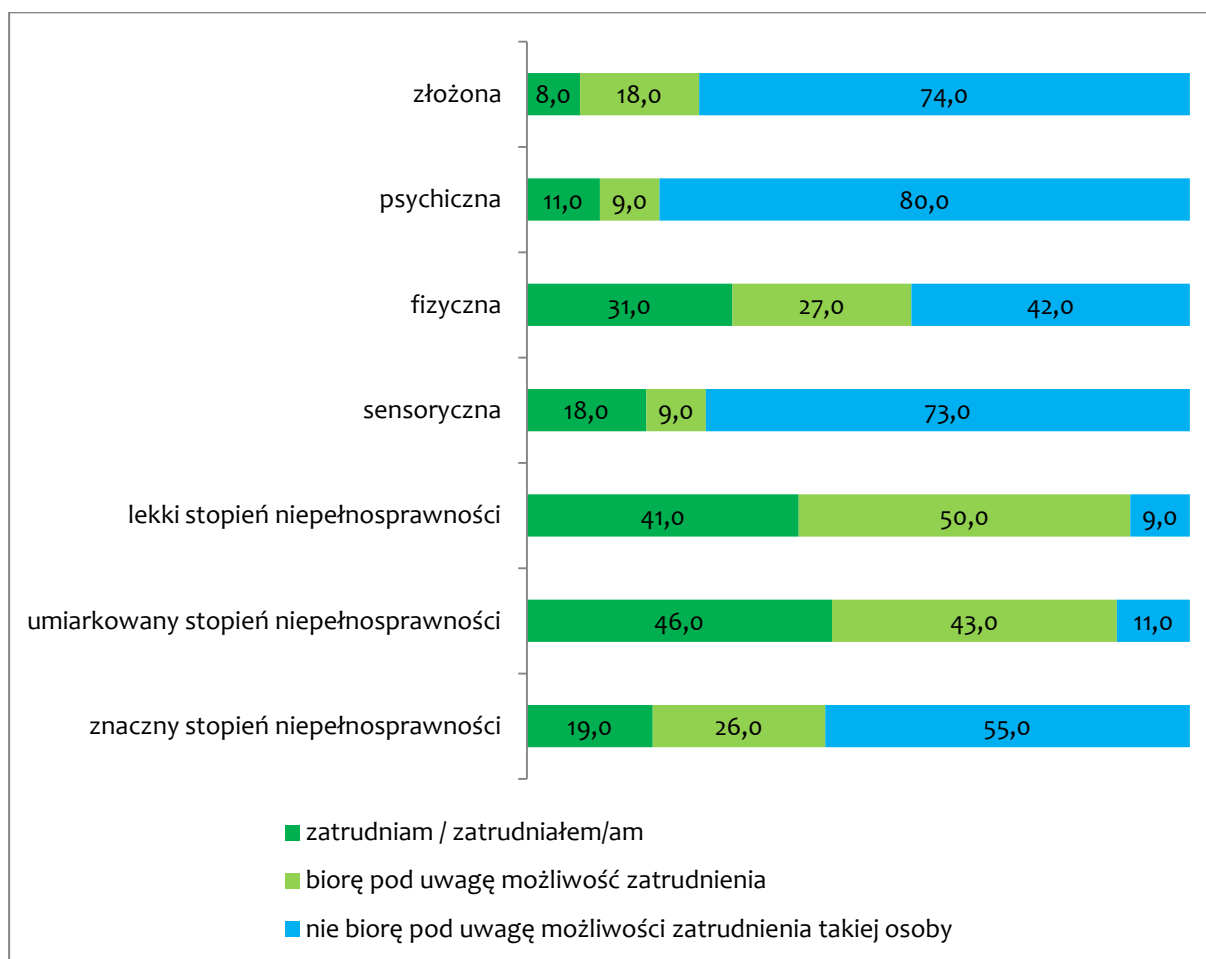
(...) to jest troszkę złożony taki problem, bo z jednej strony jest taka świadomość myślę, że u pracodawców, przedsiębiorców, że osoba niepełnosprawna to ona nie jest do końca sprawna akurat w tym, co robi i np. pewna dyspozycja ruchowa może wpływać na jakąś mniejszą wydajność pracy, aczkolwiek taka osoba przez zapewnienie optymalnych warunków jest tak samo dobrym pracownikiem, jak normalne pełnosprawne osoby. (...) jest dużo osób, którzy mają bardziej zaburzenia psychiczne i z tymi jest największy problem, bo to są niekiedy osoby dość nieobliczalne, to zależy też od stopnia i od rodzaju schorzenia, ale są osoby (...) totalnie, w takim mocnym stopniu z zaburzeniami psychicznymi, które, myślę, że mają najciężej żeby znaleźć pracę, żeby coś robić, no tutaj niewiele osób się odważy [ich zatrudnić]. Oni też zazwyczaj dostają orzeczenia takie, że są całościowo niezdolni do pracy. To ich w jakiś sposób też chyba wyklucza

[Beneficjent 4 PVI]

Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności znalazły zatrudnienie u co piątego pracodawcy uczestniczącego w badaniu. Zaś ¼ respondentów deklaruje uwzględnianie w swojej polityce rekrutacyjnej zatrudnienie takiego pracownika. Jednocześnie pracodawcy, którzy nie zatrudniają ON w stopniu znacznym częściej przyznawali się do tego, że w ogóle nie biorą pod uwagę takiej opcji. Natomiast 27,7% pracodawców z tej grupy pozytywnie odnosi się do osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

| 39

Wykres 10 Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne wobec osób z poszczególnymi stopniami i rodzajami niepełnosprawności (%)

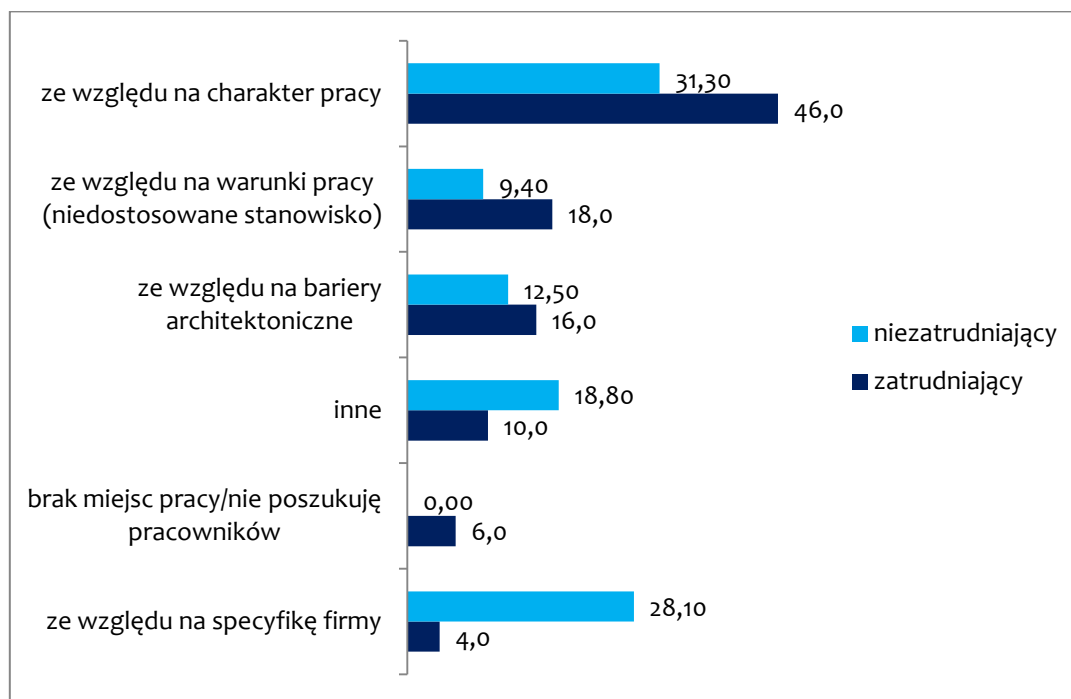


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami zatrudniającymi ON n=100 i niezatrudniającymi ON n=100

Powody negatywnego nastawienia do zatrudniania osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności są w obu grupach podobne. Trzeba jednak zauważyć, że w przypadku respondentów, którzy nie zatrudniali ON, częściej występują czynniki obiektywne dotyczące profilu działalności podmiotu. Twierdzą oni niejednokrotnie, że po prostu praca osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności w danej branży lub ze względu na charakter prowadzonej działalności nie jest możliwa. Jednocześnie minimalizują czynniki związane z koniecznością dostosowania stanowiska pracy do potrzeb ON, które w większym stopniu są

wykazywane przez pracodawców z doświadczeniem w tym zakresie.

Wykres 11 Dlaczego pracodawcy zatrudniający i niezatrudniający pracowników niepełnosprawnych nie zatrudniają bądź nie zamierzają zatrudnić osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności? (%)



| 40

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami zatrudniającymi ON n=50i niezatrudniającymi ON n=32

Niektórzy z przedstawicieli podmiotów, które takich doświadczeń nie mają twierdzą, że „branża nie jest do tego dostosowana” lub uważają, że „byłby problem z powodu rodzaju działalności, mechanicy muszą być sprawni, handlowcy jeżdżą na jazdy próbne z klientami, muszą być mobilni”, a także „firma ma taką specyfikę, że nie można zatrudnić takiej osoby”. **Pojawiają się również wypowiedzi świadczące o braku rozeznania z czym wiąże się znaczny stopień niepełnosprawności, jakie bariery stwarzać może pracownikowi w wykonywaniu pracy i jak to się może przekładać na funkcjonowanie firmy**, np.: „to zależy jak to interpretować, z zespołem downa nie przyjmę osoby, bo co miałbym z taką osobą robić; fizycznie może być niesprawna, ale intelektualnie...”, „nie ma takiej funkcji w naszej firmie, która by pozwalała takiej osobie wykonywać pracę”. Niektóre wypowiedzi świadczą też o postawie zamkniętej, ugruntowanych przekonaniach: „jest to nierealne, taka osoba nie sprawdziłaby się u nas”, „musi to być pracownik mobilny, samodzielny”. W kontekście tych komentarzy na podkreślenie zasługuje fakt, że specyfika firmy jest najrzadziej wybieraną barierą w zatrudnianiu ON w opinii pracodawców, którzy w swojej kadrze mają już osoby z różnego typu niepełnosprawnościami.

Osoby z umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności jako potencjalni pracownicy są najbardziej akceptowane przez pracodawców. Wśród podmiotów zatrudniających niepełnosprawnych 46% przyznaje, że w kadrze znajdują się osoby z umiarkowanym, a 41% z lekkim stopniem niepełnosprawności. Jednocześnie deklaracje uwzględniania tych kategorii

niepełnosprawnych pracowników w polityce zatrudnieniowej są równie liczne (43% pracodawców).

91,5% pracodawców niemających doświadczeń we współpracy z ON deklaruje otwartość na zatrudnienie osób z umiarkowanym, a wszyscy badani (100%) z lekkim stopniem niepełnosprawności. Te dwie grupy społeczne w zasadzie nie powinny napotykać barier w znajdowaniu pracy wynikających bezpośrednio z niepełnosprawności. W dalszym ciągu jednak chcąc konkurować na rynku pracy (otwartym) muszą posiadać kwalifikacje, kompetencje i umiejętności wymagane przez pracodawców. Biorąc pod uwagę przedstawione wyżej statystyki dotyczące poziomu wykształcenia ON oraz inne koszty związane z różnego rodzaju deficytami, osoby te, w sposób pośredni, doświadczają będą znacznych trudności powiązanych z niepełnosprawnością, które wzmacniane są przez trudną sytuację na rynku pracy i konkurencję ze strony innych, lepiej wykształconych pracowników.

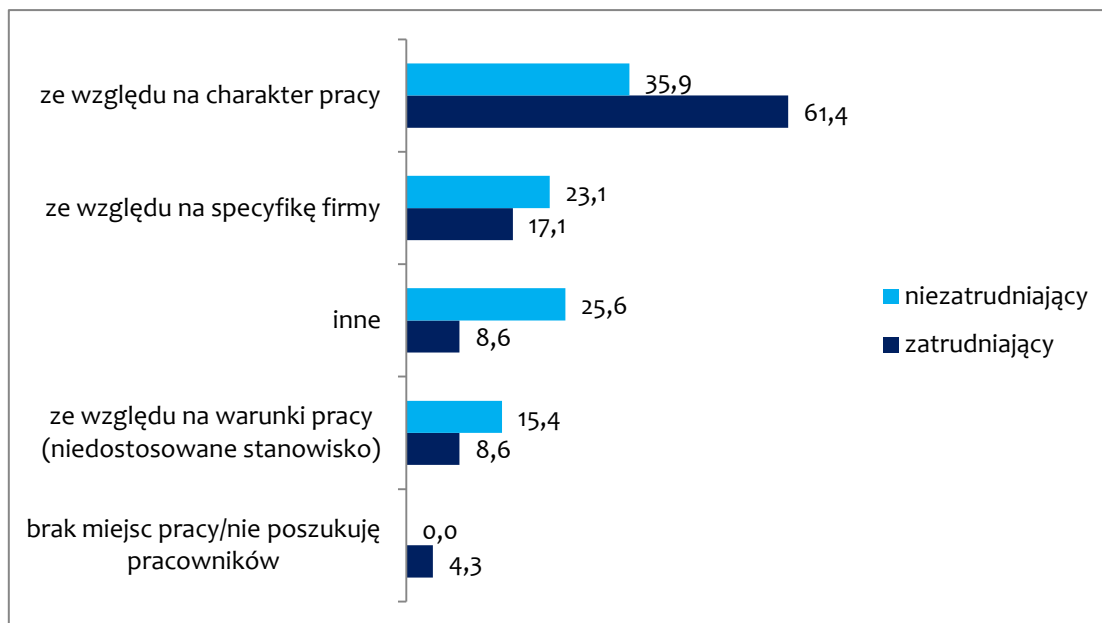
| 41

Dane pozyskane w trakcie badania, szczególnie swobodne wypowiedzi respondentów dotyczące powodów pomijania w polityce zatrudnieniowej osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, świadczą o występowaniu uprzedzeń i stereotypów, których głównym źródłem jest brak wiedzy o sytuacji ON, zrozumienia deficytów, które wiążą się różnego rodzaju niepełnosprawnościami. Co w sposób pośredni jest konsekwencją swoistej izolacji, powodując jednocześnie efekt tzw. „błędnego koła”. Właśnie izolacja i nieliczne szanse na przekonanie się o możliwościach osób niepełnosprawnych, również w kontekście wykonywania pracy, stają się przyczyną wykluczenia z rynku pracy i życia społecznego. Wnioski dotyczące braku wiedzy, w tym ogólnikowego i niekorzystnego postrzegania osób niepełnosprawnych, potwierdzają dane dotyczące postaw pracodawców wobec ON z różnymi typami niepełnosprawności.

Osoby z ograniczeniami funkcji wzroku lub słuchu, osoby niewidzące oraz osoby niesłyszące mają niewielkie szanse na znalezienie zatrudnienia. Nie są brane pod uwagę zarówno przez pracodawców aktualnie zatrudniających osoby niepełnosprawne (73% badanych), jak i respondentów, którzy do tej pory nie mieli taki doświadczeń (87,2%).

Obie grupy uczestników badania jako główną barierę możliwości zatrudnieniowych i ewentualnie specyfikę działalności gospodarczej lub branży wskazują najliczniej na charakter pracy. Przeszkody związane z podjęciem pracy przez ON sensorycznie identyfikowane są raczej z charakterem pracy, niż z jakimiś ograniczeniami sprzętowymi. Także w sytuacji, w której poprzez stosunkowo nieznaczne inwestycje w sprzęt mogą być niwelowane, tak jak w przypadku pracy przy komputerze („w związku z tym, że konieczna jest obsługa komputera i wzrok jest tu potrzebny dobry”). Wiele odpowiedzi związanych było również z barierami w komunikacji na stanowiskach, które wymagają kontaktów z klientami. W przypadku pracodawców niezatrudniających ON znaczny odsetek odpowiedzi został zakwalifikowany do kategorii inne. Są to mało konkretne opinie, tj.: „u nas byłaby nieprzydatna”, „byłoby ciężko”, „mamy sklep z materiałami wykończeniowymi”, „taka osoba nie sprawdziłaby się w takiej pracy”, „nie byłoby miejsca, gdzie taka osoba mogłaby pracować”.

Wykres 12 Dlaczego pracodawcy zatrudniający i niezatrudniający pracowników niepełnosprawnych nie zatrudniają bądź nie zamierzają zatrudnić osób niepełnosprawnych sensorycznie? (%)



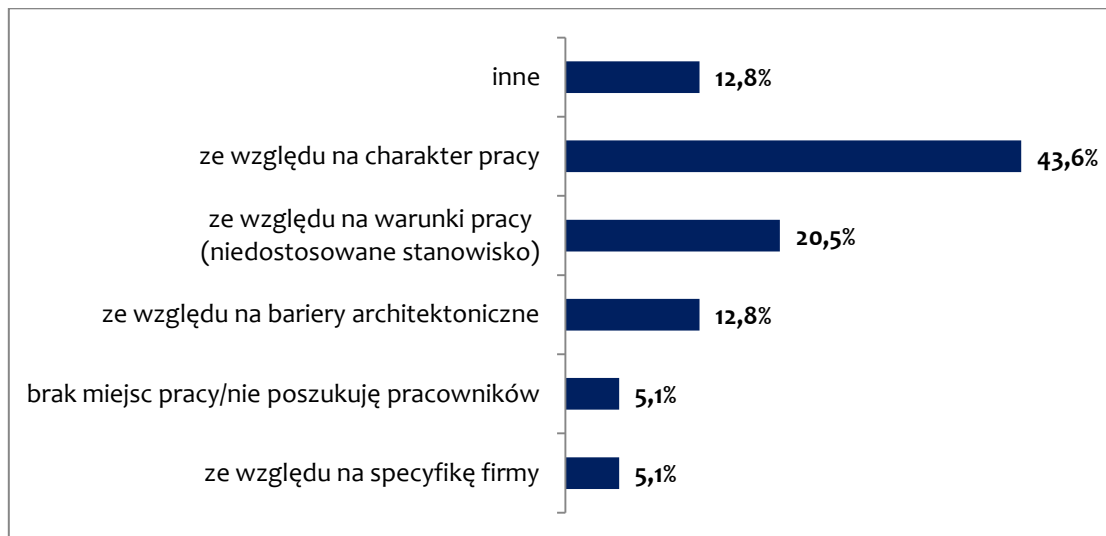
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami zatrudniającymi ON n=70 i niezatrudniającymi ON n=39

Dosyć ciekawie prezentują się wyniki dotyczące perspektywy zatrudnienia osób z niepełnosprawnością fizyczną. Szczególnie dotyczy to różnic pomiędzy dwiema grupami respondentów. **Pracodawcy, którzy nie zatrudniali ON w ogóle są nieco lepiej nastawieni, niż posiadający w swojej kadrze pracowników o różnym stopniu i rodzaju niepełnosprawności. 31,9% tych pierwszych i 42% drugich nie bierze pod uwagę możliwości podjęcia współpracy z osobą niepełnosprawną fizycznie.** Warto także podkreślić, że pracodawcy w odniesieniu do tej grupy potencjalnych pracowników są zdecydowanie „najlepiej nastawieni” w stosunku do pozostałych grup osób wg. typów niepełnosprawności.

Wskazywane przez pracodawców bariery uniemożliwiające zatrudnienie osoby z deficytami w sprawności fizycznej odnoszą się przede wszystkim do charakteru wykonywanej pracy. Zazwyczaj wymieniano takie powody jak: „trzeba być w ruchu”, wymaga tego „praca na maszynach”, „mamy magazyn i trzeba pakować”, a czasem „nie ma możliwości” albo nawet zatrudnienie osoby niepełnosprawnej „odpada”. W tym przypadku pojawiały się również odpowiedzi związane z barierami architektonicznymi (np. brak windy) lub innymi przeszkodami w infrastrukturze podmiotów, które w opinii pracodawców utrudniają organizację pracy w sposób uniemożliwiający jej wykonywanie przez ON. **Wydaje się, że bariery architektoniczne nie stanowią problemu (w opinii respondentów), gdyż nieznaczny odsetek pracodawców wskazuje na niedostosowanie stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnych fizycznie.**

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Wykres 13 Dlaczego pracodawcy zatrudniający pracowników niepełnosprawnych nie zatrudniają bądź nie zamierzają zatrudnić osób niepełnosprawnych fizycznie? (%)



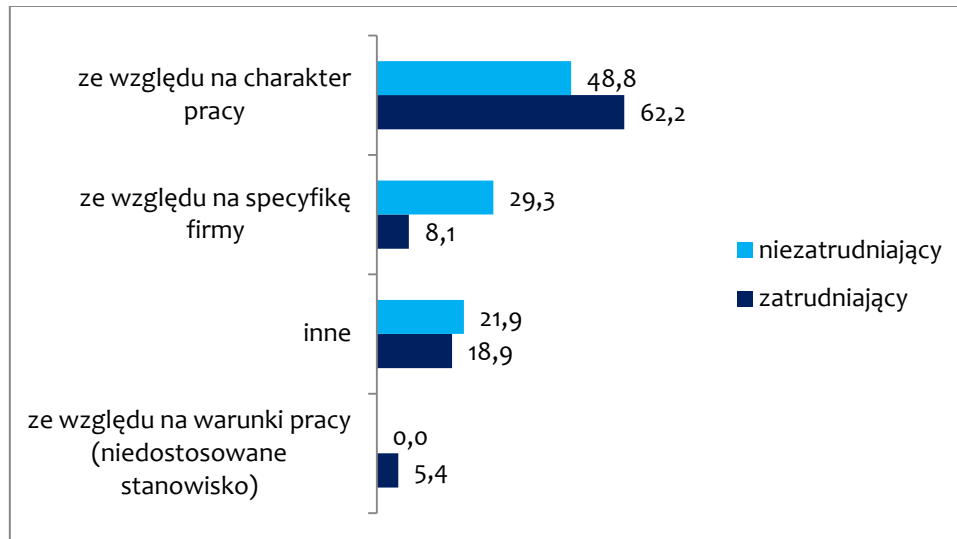
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami zatrudniającymi ON n=39

Pracodawcy zatrudniający w swoim zakładzie pracy osoby niepełnosprawne psychicznie są najmniej liczną grupą. W stosunku do osób z tym typem niepełnosprawności występują także bardzo liczne, negatywne opinie dotyczące perspektyw podjęcia pracy. Zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością psychiczną nie bierze pod uwagę aż 91,5% respondentów, którzy nie współpracują z jakąkolwiek ON.

Głównym powodem pomijania w działaniach rekrutacyjnych osób niepełnosprawnością psychiczną jest charakter wykonywanej pracy lub specyfika firmy, przy czym to drugie jest jednym z głównych problemów tylko w przypadku drugiej grupy pracodawców – niezatrudniających ON. Podobnie, jak i w pozostałych przypadkach swobodne wypowiedzi respondentów w trakcie analizy danych zostały zakodowane do kilku rodzajów odpowiedzi, warto jednak bliżej przyjrzeć się oryginalnym wypowiedziom pozyskanym podczas przeprowadzania wywiadów. W przypadku pierwszej grupy pracodawców wskazywano przyczyny dotyczące m.in.: konieczności „dużego nadzoru nad pracą”, „duże ryzyko, brak samodzielności”. Pojawiła się także odpowiedź dotycząca zachowania osób niepełnosprawnych psychicznie, które są „za bardzo agresywne i działają aspołecznie”, „nie wiem, jakby się zachowywała” oraz „nie wiem, czy by się sprawdziła, chodzi mi o zaburzenia”. Inny respondent kładł akcent na utrudnienia we współpracy z „taką osobą”. Występuje również kilka dosyć skrajnych opinii – od zdawkowego „wykluczone”, przez „nie ma takiej możliwości”, aż po odpowiedź pytaniem na pytanie: „dlaczego ktoś nie chce zatrudnić wariata?”. Tutaj należy przypomnieć, że instrukcja ankierska w treści pytania o zatrudnienie osób z niepełnosprawnością psychiczną zawierała uściślenie znaczenia tego terminu zdefiniowanego jako „niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia osobowości i zachowania, epilepsja”⁸.

⁸ Ustawa o ochronie zdrowia psychicznego z dnia 19 sierpnia 1994 r. (Dz. U. 1994 r., Nr 11, poz. 535) wskazuje, że mówiąc, o osobach z zaburzeniami psychicznymi mamy na myśli osoby: chore psychiczne (wykazujące zaburzenia psychotyczne), upośledzone umysłowo oraz wykazujące inne zakłócenia czynności psychicznych, które zgodnie ze stanem wiedzy medycznej zaliczane są do zaburzeń psychicznych, a które to wymagają świadczeń zdrowotnych lub innych form pomocy i opieki. Co prawda w ostatnich latach wyklucza się z tej kategorii niepełnosprawność

Wykres 14 Dlaczego pracodawcy zatrudniający i niezatrudniający pracowników niepełnosprawnych nie zatrudniają bądź nie zamierzają zatrudnić osób niepełnosprawnych psychicznie? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami zatrudniającymi ON n=74 i niezatrudniającymi ON n=41

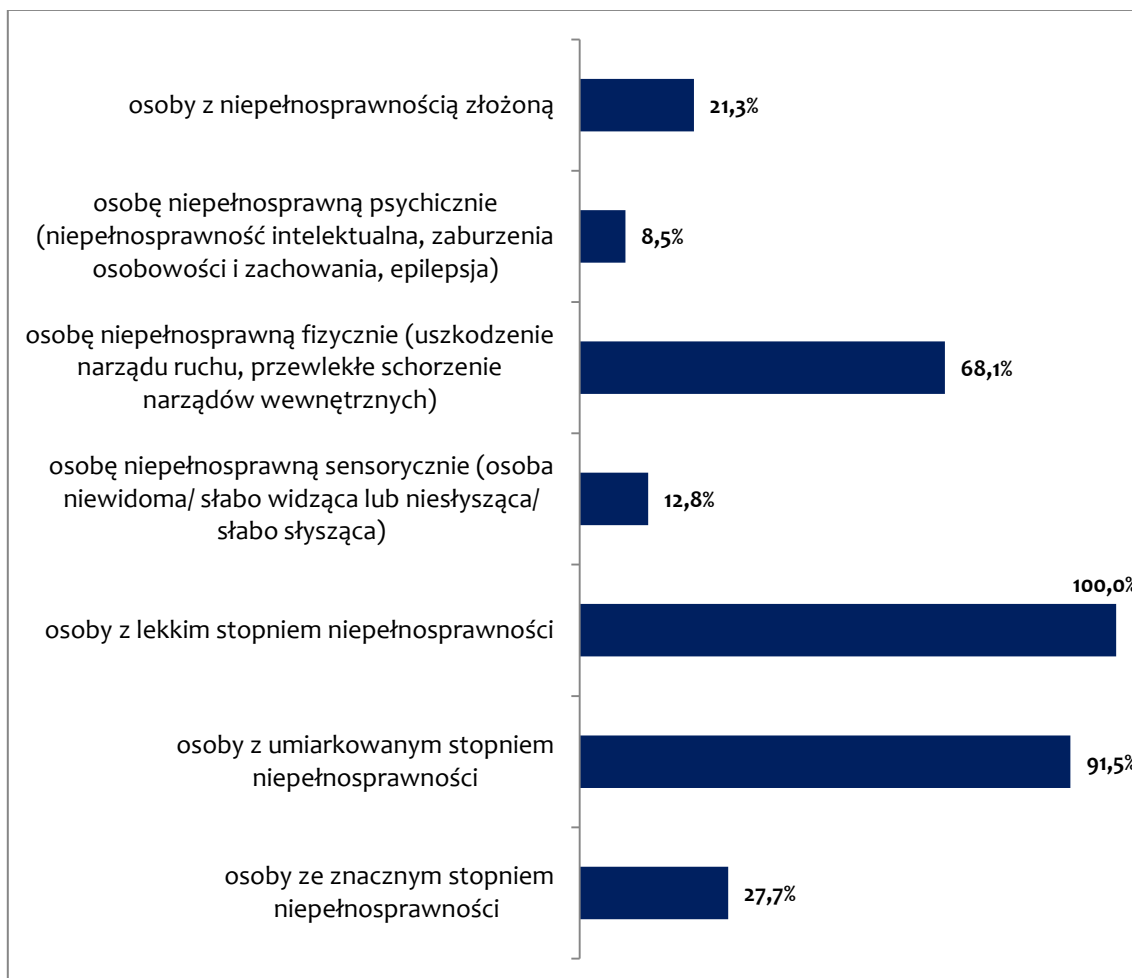
Spośród różnego rodzaju sposobów motywowania i braku perspektyw zatrudnienia osób z niepełnosprawnością psychiczną **pojawiły się pojedyncze wypowiedzi związane z charakterem relacji na linii przełożony – pracownik, nacechowanych troską. Czego wynikiem miałyby być brak jakichkolwiek wymagań wobec ON.** Pojawiają się także wypowiedzi związane z wymaganą odpowiedzialnością lub samodzielnością na stanowisku pracy. Sporo osób wymienia problemy w komunikacji, szczególnie w związku z prowadzeniem sprzedaży i kontaktów z klientami.

Respondentom zadano również pytania dotyczące stosunku pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością wieloraką i sprzężoną, którą zdefiniowano jako połączenie dwóch lub więcej rodzajów niepełnosprawności. Wyniki badania pokazują, że około $\frac{3}{4}$ pracodawców nie bierze pod uwagę zatrudnienia tego typu osób, wskazując na podobne do wcześniejszych przyczyn. Dodatkowo, przyczyny te wzmocnione są kombinacją i rodzajem niepełnosprawności, które uniemożliwiają zatrudnienie takich osób. Często, jak twierdzą badani, w zakładzie pracy „nie ma takiej funkcji” i stanowiska, na którym mogłaby pracować taka osoba – istotny jest więc charakter pracy i zakres prowadzonej działalności.

Podsumowując, **największy szanse na zatrudnienie liczone odsetkiem pracodawców zdecydowanych na rekrutację ON mają osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Przy czym najczęściej dotyczy to osób niepełnosprawnych fizycznie. Są to te grupy ON, które najczęściej podejmują jakąkolwiek pracę. Najmniejsze szanse na zatrudnienie mają natomiast osoby z niepełnosprawnościami o podłożu psychicznym, sensorycznym oraz z różnymi konfiguracjami rodzajów niepełnosprawności (złożona).**

intelektualną i epilepsję, jednak w badaniu zdefiniowano termin „niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia osobowości i zachowania, epilepsje” jako całościowe zaburzenia rozwojowe.

Wykres 15 Odsetek pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych, którzy są skłonni uwzględnić w swoich planach tego typu osoby



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami niezatrudniającymi ON n=47

Podjęcie zatrudnienia przez ON uzależnione jest od wielu czynników, w tym również związanych z pełnieniem różnych funkcji i ról społecznych. Stąd, istotne jest również, na ile dostosowane do specyficznych potrzeb ON jest ich otoczenie, w tym także pod względem infrastrukturalnym. Z wyników przeprowadzonego przez nas badania, jak również innych opracowań można wywnioskować, że **bariery o fizycznym charakterze stanowią istotne ograniczenia, nie tylko w kontekście miejsca pracy, ale również w odniesieniu do możliwości dotarcia do stanowiska pracy.**

Jednak **niezmiernie ważne są czynniki odnoszące się do niskiego poziomu wiedzy ogółu społeczeństwa, w tym także pracodawców, na temat ON, ich barier, ograniczeń, a przede wszystkim możliwości, które niejednokrotnie nie odbiegają (lub nawet są wyższe) od potencjałów osób pełnosprawnych. Braki w obrębie wiedzy leżą u podłoża stereotypowego postrzegania ON na rynku pracy.** Zwraca na to uwagę jeden z ekspertów, który kładzie nacisk na dobre przygotowanie zawodowe kandydatów do pracy, potwierdzając tym samym ustalenia z badania wśród pracodawców o tym, że stawiają oni przede wszystkim na kompetencje, których wysoka jakość może niwelować myślenie oparte na stereotypach:



Do nas się nie zgłaszają ludzie, którzy są dosyć wysoko i specjalistycznie wyedukowani. Oni sobie radzą. I tam nagle przestaje grać rola ich niepełnosprawności. Pracodawcy wtedy są skupieni na umiejętnościach, mniej na niepełnosprawności, więc to na pewno sprzyja. Na pewno sprzyja wiedza o osobach niepełnosprawnych i o tym, że np. można zatrudnić epileptyka, bo jak jest pod kontrolą medyczną to nic mu się nie stanie. (...) bo w dużej mierze osoby niepełnosprawne dużo częściej się badają i dbają o swoje zdrowie ze względu na niepełnosprawność i na to, że to wymaga częstszej kontroli medycznej. W związku z tym najprawdopodobniej są lepiej przebadane. I to jest dokładnie z pracodawcami częściej tak bywa, że oni się martwią, że ten ktoś będzie chorował, koledzy się z nim nie dogadają w pracy albo będzie wyglądał jakoś dziwnie. To są jakieś stereotypy. One coraz częściej grają mniejszą rolę, ale są.

| 47

[IDI ekspercki 28]

Ekspert ten zwraca także uwagę na rolę wcześniejszych doświadczeń pracodawców związanych z zatrudnianiem ON. Z pewnością negatywnie wpływają one na zamykanie się podmiotów rekrutujących pracowników na możliwości podjęcia współpracy z ON. Pozytywne doświadczenia wzmacniają natomiast otwartość i lepsze postrzeganie pracowników z niepełnosprawnością. Obrazuje to poniższa wypowiedź ekspercka:

(...) zgłaszają się do nas firmy, które oczywiście mają dopłaty z zatrudniania osób niepełnosprawny, ale z drugiej strony zgłaszają się też te, które już takie osoby niepełnosprawne zatrudniały. Nie robiliśmy żadnych wywiadów z pracodawcami na ten temat, ale wyobrażam sobie, że oba te czynniki działają. Jedno, to dobre doświadczenie przy zatrudnieniu, drugie to jakiś aspekt finansowy. Myślę, że oba naraz dają taką sytuację, że ta postawa się troszkę zmienia. No i coraz większa powszechność kontaktu z osobami niepełnosprawnymi.

[IDI ekspercki 28]

Reakcje na ogólnie złą sytuację na rynku pracy i w obrębie inkluzji społecznej w ostatnim dziesięcioleciu zyskały nowy wymiar, dzięki finansowaniu przedsięwzięć ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Skala występujących problemów i stopień ich skomplikowania są na tyle duże, że trudno o natychmiastowe efekty, tym bardziej, że jak już to wcześniej wskazano, w wielu przypadkach postawy osób zagrożonych wykluczeniem i wykluczonych społecznie są mocno ugruntowane doświadczeniami międzypokoleniowymi. Jednak można postawić tezę, że szanse związane z wykorzystaniem środków Unii Europejskiej nie zawsze są dobrze wykorzystywane. W powiecie szydłowieckim z projektów zrealizowanych w ostatnich latach na rzecz bezrobotnych korzystają przede wszystkim długookresowi bezrobotni, ale także ON i osoby bez kwalifikacji zawodowych. Mimo tego **przedstawiciele środowisk lokalnych zapytani o najważniejsze „dobre praktyki” i działania skutkujące realnymi zmianami wskazują przede wszystkim na program „Absolwent” oraz zindywidualizowany**



sposób wsparcia, oparty o konstrukcję IPD jako narzędzia diagnozowania i wyznaczania ścieżki rozwoju zawodowego. Jednak trzeba podkreślić, że samo IPD, będące narzędziem z instrumentarium instytucji rynku pracy nie jest dostosowane do specyficznych wymagań i sytuacji osób zagrożonych wykluczeniem i wykluczonych społecznie, w tym również w związku z różnego typu niepełnosprawnościami.

Poza tym działania instytucji rynku pracy zorientowane są przede wszystkim na osoby, które (przynajmniej teoretycznie) gotowe są do podjęcia pracy i dzięki temu uzyskują status osoby bezrobotnej. Pomijając to, występują realne problemy z ich zastosowaniem, co jest efektem niedoinwestowania publicznych służb zatrudnienia. **Osób pracujących bezpośrednio z klientami, czyli doradców zawodowych i pośredników pracy jest wciąż za mało. Przez to borykają się one, i jest to problem ogólnopolski, z wyzwaniem indywidualizowania wsparcia, które przynosi najlepsze efekty. Dochodzi niejednokrotnie do sytuacji, gdy np. na trzech doradców zawodowych przypada 3000 bezrobotnych.** Realizacja skutecznych, kompleksowych i zindywidualizowanych form i kombinacji form wsparcia, w zasadzie nie jest w tej sytuacji możliwa. Jak już wspomniano, tego typu problemy są powszechne w realiach powiatowych urzędów pracy. W rzeczywistości jest to pozorowanie wykorzystania indywidualnych form wsparcia (IPD), a nie realna pomoc. **Doradcom zawodowym i pracownikom socjalnym zdecydowanie brakuje wiedzy o tym, jakie są losy osób kończących projekty aktywizacyjne.** W tym kontekście pojawia się również problem powrotów do rejestrów osób bezrobotnych i efekt „migracji międzyprojektowej”, gdyż w ostateczności osoby te ponownie zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy korzystają z innych projektów lub innych form wsparcia. Źródło finansowania: EFS czy Fundusz Pracy, nie ma tutaj większego znaczenia⁹.

Pracodawcy obawiają się zatrudniania ON, a jednym z głównych przyczynków takiej postawy jest brak wiedzy odnośnie tego, czego mogą się po osobach niepełnosprawnych spodziewać, nie potrafią też prowadzić skutecznej komunikacji z tymi osobami. Niewiedza dotycząca możliwości ON prowadzi do posługiwania się stereotypami. Dotyczy to przede wszystkim osób z orzeczoną niepełnosprawnością w znacznym stopniu, a wg. rodzajów: psychiczną i sprzężoną oraz sensoryczną. Sami najczęściej wyjaśniają swoje nastawienie do ON poszukując przyczyn obiektywnych związanych ze specyfiką prowadzonej działalności, bądź charakterem pracy. **Przy czym, co należy podkreślić, pojedyncze wypowiedzi świadczą o tym, że przynajmniej w części, nie posiadają oni wiedzy na temat faktycznych możliwości osób z różnym stopniem i rodzajem niepełnosprawności. Nie wiedzą, w jaki sposób i czy w ogóle niepełnosprawność kandydata do pracy wiąże się z ograniczeniami w jej wykonywaniu.** Lepiej postrzegani są pracownicy niepełnosprawni, którzy poprzez stosowaną praktykę funkcjonują w świadomości pracodawców, tj. osoby z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz osoby niepełnosprawne fizycznie. W przypadku tych ostatnich barierą w zdobyciu stanowiska pracy może być

⁹ A. Karwacki, P. Kubicki, A. Ruzik-Sierdzińska „Szanse i bariery aktywizacji zawodowej osób chronicznie bezrobotnych” rozdz. 3.5. Szanse i problemy powiatu szydłowieckiego: *Bezrobotni i aktywizacja bezrobotnych*, Warszawa 2010, s. 188.

niedostosowanie ogólnej infrastruktury pracodawców do potrzeb osób z niepełnosprawnością fizyczną.

Wymagania pracodawców dotyczące nowych pracowników, których poszukują na rynku pracy, dotyczą przede wszystkim umiejętności miękkich związanych z organizowaniem pracy, współpracą w grupie, umiejętnościami komunikacyjnymi i zdolnościami analitycznymi. Mniej ważne jest doświadczenie zawodowe. Pracodawcy pozytywnie są nastawieni do osób, które posiadają kompetencje, a niekoniecznie długoletnie doświadczenie zawodowe. **Takie podejście stwarza szansę dla projektów związanych z aktywizacją ON, przy założeniu że będą one z jednej strony pozwalały na zdobycie tych umiejętności „miękkich”, a także kwalifikacji zawodowych, które są wymagane na rynku pracy.** Z drugiej strony powinny też uwzględniać takie typy operacji, które pomagają w zdobyciu doświadczenia zawodowego, także związanego z funkcjonowaniem w realnym miejscu pracy. Jednocześnie dostępne powinny być środki, które umożliwią nie tylko dostosowanie miejsca pracy do potrzeb ON, ale również związane będą z likwidacją barier architektonicznych i innych ograniczających dostęp do tego stanowiska pracy. **Głównym elementem działań, które powinny mieć charakter przygotowawczy i powinny być realizowane w dłuższej perspektywie czasowej, jest budowanie pozytywnego wizerunku ON w społeczeństwie,** przy czym powinno to opierać się przede wszystkim na dostępie do rzetelnej informacji o potencjałach i potrzebach ON. Jednocześnie należy wspierać pracodawców w realizacji typowych zadań zarządczych, zachowania i komunikacji z ON.

| 49

Dla podsumowania rozważań dotyczących możliwości podjęcia pracy w województwie mazowieckim, przytoczyć można wyniki pracy eksperckiej dotyczące stopnia przystosowania miejsc pracy pod kątem podejmowania jej przez ON. Według rankingu cech – stymulant wzorca pracy dostosowanej do potrzeb ON na warszawskim rynku pracy został sklasyfikowany na 19 pozycji, na 22 ogółem. Podejście charakteryzuje ostatnia kategoria, wg. której są to „cechy mało ważne”. Nieco lepiej została oceniona sytuacja na rynku pracy mazowieckich powiatów, w które uzyskały 13 miejsce. Może to oznaczać, że dla pracodawców z tego obszaru cechy te „są średnio ważne”¹⁰. Sytuacja ta wymaga podjęcia zdecydowanej zmiany podejścia pracodawców względem integracji ON z rynkiem pracy.

¹⁰ M. Bąk, P. Kulawczuk, A. Szcześniak „Praca wysokiej jakości – mechanizmy, instrumenty i rozwiązania dla zwiększenia liczby dobrze płatnych miejsc pracy w Województwie Mazowieckim” Warszawa 2010.

Powody podejmowania/niepodejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne.

Problemy ON w znacznej mierze wynikają z barier, które uniemożliwiają im normalne funkcjonowanie w społeczeństwie oraz zaspokojenie podstawowych potrzeb. Owe bariery można podzielić na pięć grup: fizyczne, mentalne (w tym intelektualne i psychiczne), społeczno-kulturowe, ekonomiczne i skumulowane¹¹.

| 50

Rysunek 2 Bariery aktywności zawodowej



Źródło: Opracowanie własne

Do barier aktywności zawodowej należą czynniki:

1. **Motywacyjne. Brak motywacji do poszukiwania, zdobycia i wykonywania pracy** (często związany z dojrzałym wiekiem oraz niskim poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych). Istotny jest również rzeczywisty rozmiar niepełnosprawności, sytuacja materialna i bytowa ON i ich rodzin.
2. **Osobiste.**
 - a. **Brak akceptacji własnej niepełnosprawności**, odmienności, poczucie wyróżniania się z otoczenia.
 - b. **Nieumiejętność pogodzenia innych zajęć** (np. związanych z rehabilitacją) z wykonywaną pracą.
 - c. **Zbyt duże wymagania** w stosunku do przyszłej pracy, a tym samym mała otwartość na dostępne oferty zatrudnienia.

¹¹ Więcej na ten temat K. Mrugalska, Realizacja praw człowieka jako warunek wyrównania szans osób z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce, w: Prawa osób niepełnosprawnych. Teoria, praktyka, niezbędne działania, Biuro RPO, Warszawa 2002, s. 14–18.

- d. **Bierna postawa** i oczekiwanie na oferty ze strony różnych instytucji i organizacji, a także postrzeganie instytucji państwowych jako jedynego źródła zasobów w rozwiązywaniu pojawiających się trudności, szczególnie finansowych.
3. **Otoczenia.**
- a. **Postawy rodzin, bliskich oraz otoczenia** społecznego postrzegających ON jako osoby skazane na opiekę, koncentrujące się na medycznych aspektach niepełnosprawności. Otoczenie ON może bowiem kumulować występujące problemy i bariery. W skutek czego reakcje na pojawiające się szanse zmiany ich sytuacji będą inne, niż można się tego spodziewać:
- Tu jest taki symbiotyczny układ – jeżeli rodzice, najczęściej matka, rezygnuje z pracy, idzie na świadczenie pielęgnacyjne, przez piętnaście lat zajmuje się dzieckiem, wozi je na terapię, dziecko dorośnie, to jest układ który bardzo ciężko zerwać, bo ta 50-letnia matka ma nagle zacząć żyć swoim życiem, jak przez 15 lat żyła życiem swego dziecka. A to jest kwestia sensownego wsparcia.*
- [IDI 26]
- b. **Postawa pracodawców** powodująca zniechęcenie.
- c. **Występowanie barier architektonicznych, komunikacyjnych i innych** utrudniających przemieszczanie się, funkcjonowanie w miejscach użyteczności publicznej oraz miejscu pracy.
- d. **Deficyty** związane z ogólnym stanem zdrowia i samopoczuciem.
4. **Kompetencyjne.**
- a. **Nieumiejętność poszukiwania pracy, brak znajomości regulacji prawnych** oraz instytucji rynku pracy i dostępnych ofert.
- b. **Poziom wykształcenia i kwalifikacje zawodowe** ON i konkurencja na rynku pracy sprawnych pracowników, co szczególnie ma znaczenie na lokalnych rynkach pracy charakteryzujących się małą liczbą miejsc pracy – tzw. rynku pracodawcy.
5. **Instytucjonalne.**
- a. **Niewielkie szansa skorzystania z systemu doradztwa zawodowego** oraz systemu szkoleń, szczególnie przez osoby zamieszkujące tereny wiejskie oraz niewielkie miejscowości, znajdujące się w dużej odległości od dobrze rozwiniętych ośrodków miejskich.
- b. W zakresie instytucjonalnego systemu wsparcia **brak strategii na rzecz środowiska ON**, a jedynie spontaniczne reagowanie na potrzeby klientów oraz brak współpracy przedstawicieli poszczególnych instytucji (w tym niski poziom wiedzy na temat ON zamieszkujących lokalne środowisko będące obszarem działalności instytucji).
6. **Systemowe. Szywny system rentowy**, nie tylko niepromujący aktywności zmierzającej do podjęcia pracy, ale dodatkowo nagradzający w pewnym sensie bierność zawodową. System rentowy nie przewiduje żadnego zróżnicowania świadczeń w zależności od kosztów, jakie musi ponieść ON, by zniwelować skutki niepełnosprawności. Progi dochodowe powodujące zawieszenie renty są zbliżone do wysokości świadczenia, może się to stać podstawą nieopłacalności podejmowania pracy i zawieszanie świadczenia. Dotyczy to szczególnie renty

socjalnej, a podjęcie pracy w przypadku otrzymywania renty socjalnej oznacza jej utratę¹².

Występowanie tych czynników podkreślano również w wypowiedziach ekspertów:

(...) problem nieaktywności zawodowej osób niepełnosprawnych jest troszeczkę inny, bo nakłada się na to też wiele innych czynników bezpośrednio lub pośrednio związanych ze schorzeniem na przykład, ale w konsekwencji również innych elementów, które mają związek z miejscem zamieszkania, świadomość kulturowa, wszystkie te czynniki kontekstowe, które wpływają z niepełnosprawności, które mają wpływ na to, że człowiek czuje się niepełnosprawny, lub nie.

[Panel1]

O barierach o podłożu infrastrukturalnym, które dotyczą przede wszystkim osób z niepełnosprawnością ruchową, wspominali licznie również projektodawcy w trakcie wywiadów indywidualnych. Oto wypowiedź jednego z nich:

Są dość proste bariery, przede wszystkim problemy z wejściem do budynku. Osoby na wózkach inwalidzkich mają często łatwy do zidentyfikowania problem z dostaniem się do budynku. To jest często barierą przed poszukiwaniem pracy. (...) To są rzeczy, o których my na co dzień zapominamy, ale w kontekście poszukiwania pracy ważne są kwestie związane z przełamywaniem tych barier. Osoba niepełnosprawna potrzebuje w miejscu pracy specjalnego traktowania oraz ma szczególne potrzeby, jak np. kwestia zbudowania specjalnego podjazdu lub windy, aby pokonać te najprostsze bariery. Te osoby nie potrzebują często w pracy innych dostosowań, a ważne jest to, aby bez problemu dostawać się do miejsca pracy oraz aby to stanowisko było w najprostszy sposób przystosowane do potrzeb takich osób.

[Beneficjent 1 PVI]

Istotne znaczenie w podejmowaniu aktywności zawodowej ma również konkurencja na rynku pracy, powiązana z brakiem wystarczającej liczby miejsc pracy. Dodać należy do tego niską skuteczność pośrednictwa pracy i niedostateczne wsparcie ON przez instytucje rynku pracy na otwartym rynku pracy. Ograniczenia powoduje również brak możliwości skorzystania z usług służb środowiskowych przez osoby ciężko chore, a także niewystarczające wsparcie dla ich rodzin. **Sytuację mogłyby poprawić wspólne działania różnego rodzaju instytucji powołanych do realizacji zadań publicznych w sferze wykluczenia społecznego i rynku pracy. Chodzi tu przede wszystkim o współpracę pomiędzy OPS – PCPR oraz OPS – PUP i PCPR – PUP z uwzględnieniem trzeciego sektora.** Tego typu rozwiązania powoli się rozwijają m.in. dzięki projektom współfinansowanym z EFS. Jednak nie są to działania realizowane na szerszą skalę i można

¹² R. Jagodziński, T. Tasiemski „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II”, Warszawa 2011, s.100-101.

stwierdzić, że współpraca partnerska w tym obszarze praktycznie nie istnieje (lub jest niewystarczająca).

Instytucjonalny aspekt problemów ma praktyczny, codzienny wymiar w relacjach przedstawicieli administracji publicznej i ich nastawieniu do ON. Czasem (wydaje się, że nazbyt często) kontakt ten ma charakter „brutalnego zderzenia się z rzeczywistością”, które może w negatywny sposób wpływać na dalsze zachowania społeczne, w tym także na rynku pracy. Nawiązała do tego jedna z badanych osób w trakcie pogłębionego wywiadu indywidualnego:

Wyszedł nam całkowity brak zaufania do służb pracy. Jeśli już ktoś korzystał z usług urzędu pracy, no to ze szkoleń ewentualnie są zadowoleni, ale z obsługi już niekoniecznie, ze skuteczności prawie wcale niezadowoleni. I taka jest prawda niestety. To się robi na zasadzie: no coś tam zrobimy. Jeśli ja idę do urzędu pracy i od razu z góry, przy moich kwalifikacjach pani mówi: <dla pani ofert pracy nie mamy i nie będziemy mieli>, może pani sobie zadzwonić co miesiąc, żeby się zameldować, żeby pani utrzymała status osoby poszukującej pracy. To ja bardzo przepraszam, ale po co mi to? Ja potrzebuję pracy, a nie statusu osoby poszukującej pracy.

[Beneficjent 15 PVI]

Nie trudno w takich warunkach o występowanie mentalnych barier wyrażających się w przekonaniu, że w trudnej sytuacji nie ma się do kogo zwrócić, że aktywność nie ma sensu (z uwagi na towarzyszące temu poczucie bezsilności oraz występowanie niskiej samooceny). **Izolację społeczną pogłębiają więc instytucjonalne bariery związane ze wsparciem osób poszukujących pracy**¹³.

Analizując problematykę podejmowania aktywności zawodowej przez ON, należy pamiętać, że nie zawsze jest ona priorytetem dla samych zainteresowanych. Dobitnie wyrażają to słowa jednego z beneficjentów, który podchodził do realizacji projektu w sposób bardzo mocno zorientowany na zatrudnieniowy charakter efektów:

(...) osoby niepełnosprawne poprzez fakt rozpoczęcia pracy mają dwa cele. (...) Głównym celem jest, żeby osoby te czuły, że nie są już wykluczone, że ta niepełnosprawność nie wyklucza ich ze społeczeństwa, nie wyklucza ich z możliwości pójścia do biura, do innego miejsca pracy i bycia obok innych takimi samymi ludźmi. To strasznie ciekawe spostrzeżenie, które zostało mi zaartykułowane, ale to było pamiętam w kontekście czegoś takiego, że wymyśliłem projekt, w którym niepełnosprawni mogliby siedzieć w domu i wykonując określone czynności zarabiać i być naprawdę wartościowymi ludźmi. I usłyszałem: <ale my nie chcemy już siedzieć w domu, my cały czas siedzimy w domu, (...) my chcemy pójść do ludzi, my chcemy mieć kontakt z ludźmi, my chcemy po prostu być częścią tego społeczeństwa.

¹³ Por. Messyasz, K. Wołyniak, Badanie i diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy. Raport końcowy. Wykształcenie i sytuacja zawodowa, Płock 2010, str. 39.

[Beneficjent 10 PVIII]

Z przeprowadzonego przez nas badania wynika, że do głównych przyczyn braku aktywności zawodowej ON zaliczyć należy sytuację na rynku pracy. Z jednej strony, występuje bowiem brak jakichkolwiek ofert pracy (w okolicy) oraz brak pracy w zawodzie respondenta. Z drugiej natomiast strony – uczestnicy badania zwracają uwagę na obawy pracodawców wobec zatrudnienia ON. Dodatkowym aspektem, o którym już napisano powyżej, są niedostosowane do potrzeb ON miejsca pracy i infrastruktura pracodawców jako taka. Mniej ważną przyczyną braku aktywności osób bezrobotnych z niepełnosprawnością jest jakość zatrudnienia, wyrażona opinią o nieatrakcyjnym charakterze pracy. Powyżej przytoczone zagadnienia bardzo dobrze ilustruje doświadczenie jednej z ON, które obrazuje poniższa wypowiedź:

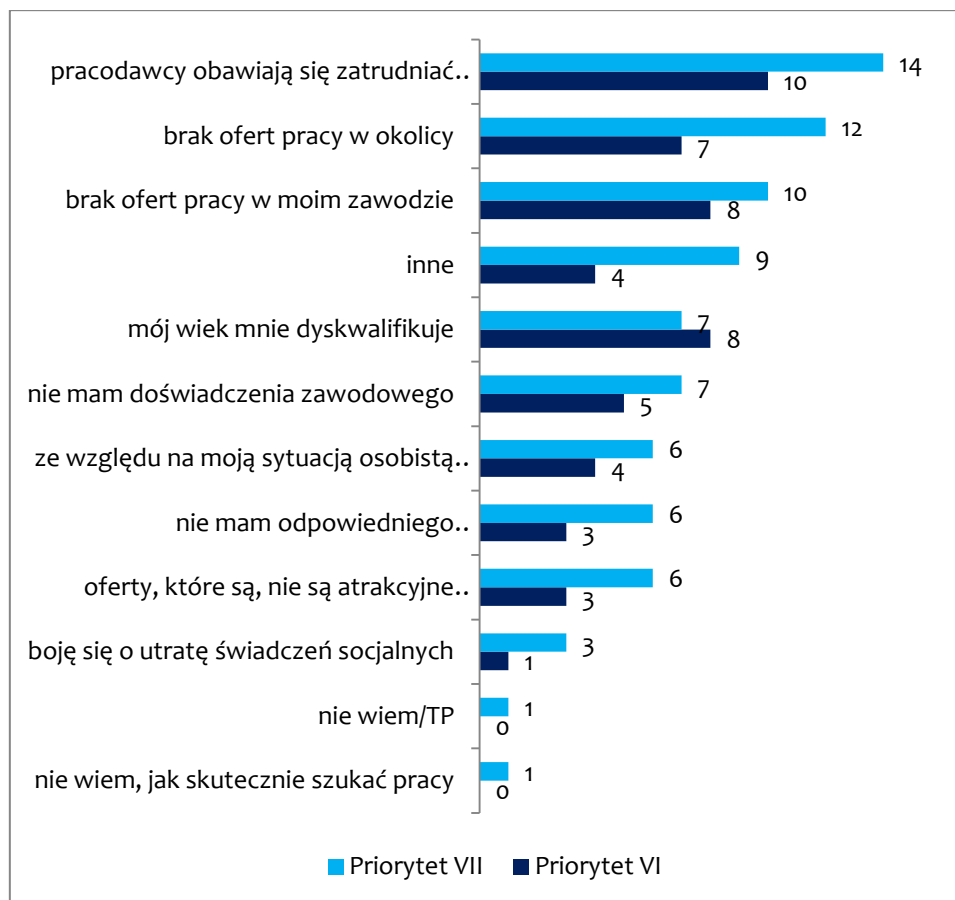
| 54

(...) ja mam takie same problemy na rynku pracy jak wszystkie inne osoby z niepełnosprawnościami, chociażby z tego względu, że jak wysyłałam CV, to wszyscy byli zachwyceni moimi kwalifikacjami, natomiast w momencie, jak wchodziłam na rozmowę, to w tym momencie wszystkim opadały szczęki i to było widoczne niestety, no bo o kulach dwóch i tak dalej. I kiedyś miałam bardzo przykrą rozmowę z panem kwalifikującym do pracy, bo mówi, że, no wie pani my tutaj nie liczyliśmy się z tym, że to będzie osoba z niepełnosprawnością. A chodziło o szefa kadr. To przecież nie miało najmniejszego znaczenia. Na co ja mu powiedziałam, że przecież ja się nie staram o pracę gońca. I niestety na takie bariery się nadal osoby z niepełnosprawnościami nатыkają, w związku z tym ciągle jeszcze (...) się kładzie nacisk na to, żeby społeczeństwo przystosowywać do osób z niepełnosprawnościami, czyli usuwać bariery na zewnątrz a nie w osobach niepełnosprawnych.

[Beneficjent 15 PVI]



Wykres 16 Przyczyny pozostawaniu na bezrobociu wg respondentów, którzy uczestniczyli w projektach Priorytetu VI i Priorytetu VII



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI n=26 oraz Priorytetu VII n=46

Osoby, które w chwili przeprowadzania badania zadeklarowały, że nie pracują wśród przyczyn takiej sytuacji wskazują również szereg czynników związanych z ich sytuacją osobistą. Zarówno w Priorytecie VI, w którym średnia wieku uczestników oscyluje wokół 46 lat, ale także w Priorytecie VII, do takich czynników badani zaliczają właśnie wiek, wskazując, że ma on charakter dyskwalifikujący w skutecznym poszukiwaniu pracy. Jeśli przyjąć, że wiek pracowników i osób bezrobotnych jest przedmiotem dyskryminacji na rynku pracy, tym trudniejsza jest sytuacja ON w przypadku występowania dyskryminacji wielokrotnej, sumowanej (np. wiek i płeć). Do tego, oprócz deficytów związanych z niepełnosprawnością, dochodzą jeszcze czynniki ściśle powiązane z brakiem doświadczenia zawodowego, sytuację osobistą i kwalifikacjami oraz konkurencja na otwartym rynku pracy.

Analiz związanych z przyczynami bezrobocia osób, które uczestniczyły w projektach realizowanych w ramach Priorytetu IX nie przeprowadzono, ze względu na nieliczne przypadki pozostawiania tych osób na bezrobociu.

Do głównych ograniczeń związanych z aktywnością zawodową ON (niski poziom zatrudnienia) należą bariery społeczne związane ze stosunkiem innych wobec niepełnosprawności i postrzeganiem niepełnosprawnych w sposób stereotypowy, często przekreślający ich szanse na rynku pracy. Wyraźnie podkreślają to postawy pracodawców, którzy twierdzą, że **przeszkodą w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jest charakter pracy, ograniczenia stanowiska pracy bądź specyfika prowadzonej działalności. Niejednokrotnie przeszkody występują w instytucjach teoretycznie powołanych do wsparcia osób poszukujących pracy.** Towarzyszą temu problemy mentalne wzmocnione przez bariery strukturalno-instytucjonalne i fizyczno-przestrzenne. Choć bariery mentalne mają także duże znaczenie, ON nie są skłonne przyznawać się do ich występowania (lub też nie są ich świadome), a w znacznej mierze skłaniają się ku czynnikom zewnętrznym o charakterze strukturalnym. Należą do nich: ogólna sytuacja na rynku pracy i brak ofert pracy. W warunkach wzmożonej konkurencji ON „przegrywają” na rynku pracy z lepiej wykształconymi, podnoszącymi kwalifikacje i zmotywowanymi osobami pełnosprawnymi.

| 56



Czynniki sprzyjające/niesprzyjające zatrudnieniu osób niepełnosprawnych

Badani pracodawcy, którzy aktualnie zatrudniają ON, bądź mają doświadczenia we współpracy z ON jako pracownikami, zostali poproszeni o wskazanie **wszystkich czynników, które sprzyjają zatrudnieniu ON. Znamienne jest, że w pierwszej kolejności, tzn. najliczniej wskazane, dotyczą: posiadanych przez nich kompetencji i kwalifikacji zawodowych, cech osobistych poszukującego pracy oraz determinacji w poszukiwaniu pracy.** Ważne jest również doświadczenie zawodowe. Jak widać, tego typu czynniki związane są z poszukiwaniem pracy bez względu na to, czy dotyczy to osoby w pełni sprawnej czy niepełnosprawnej. **Przede wszystkim osoba poszukująca pracy powinna realizować zapotrzebowanie na kwalifikacje występujące u pracodawcy i wykazać się wszystkimi niezbędnymi do podjęcia pracy cechami.** W tym miejscu przypomnieć należy, że do najważniejszych cech wymaganych przez pracodawców zaliczają się umiejętności pracy w grupie, umiejętność organizowania pracy, umiejętności interpersonalne oraz związane z analitycznym myśleniem. **Konkurowanie ON o pracę na otwartym rynku będzie możliwe w opinii niemal połowy badanych tylko wtedy, gdy pracodawcy będą pozytywnie nastawieni do tej grupy społecznej.** Bazując na opiniach dotyczących uwzględniania przy zatrudnieniu ON ze względu na różny stopień i rodzaj niepełnosprawności, spełnienie tego konkretnego warunku stanowi jedno z głównych wyzwań dla system wsparcia i instytucji działających na rzecz ON. **Istotnym wnioskiem płynącym z tej części badania jest również weryfikacja przekonania o kluczowym znaczeniu instrumentów finansowych wsparcia zatrudnienia ON.** Owszem, korzyści finansowe są ważne, jednak uwzględnia je tylko połowa badanych. Częściej wybierane są wspomniane cechy kandydata do pracy oraz kompetencje i kwalifikacje zawodowe.

O tym, że pracodawcom zależy przede wszystkim na wykwalifikowanym pracowniku świadczy też wypowiedź jednego z beneficjentów wdrażających projekty na rzecz ON:

(...) zatrudnianie takich ludzi wymaga wsparcia, bo trudno jest przekonać pracodawców, że osoba niepełnosprawna, która ma kłopoty ze zdrowiem, będzie mniej zawodna niż osoba pełnosprawna. Tutaj trzeba, przynajmniej na początek, kiedy pracodawca musi być przekonany, że tak jest, niestety potrzeba wsparcia takiej osoby, pracodawcy nie chcą ponosić ryzyka, wynikającego z tego, że zatrudniają niepełnosprawnych, ponieważ bardzo wielu pracodawców w ogóle nie zdaje sobie sprawy, wbrew temu, co się wszystkim wydaje, że zatrudnienie niepełnosprawnego, to może być jakaś korzyść z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych albo z innych powodów. I tak naprawdę, podchodzą do tego czysto zerojedynkowo, albo jesteś dobrym pracownikiem, albo nie.

[Beneficjent 10 PVIII]

Tabela 10 Czynniki sprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (%)

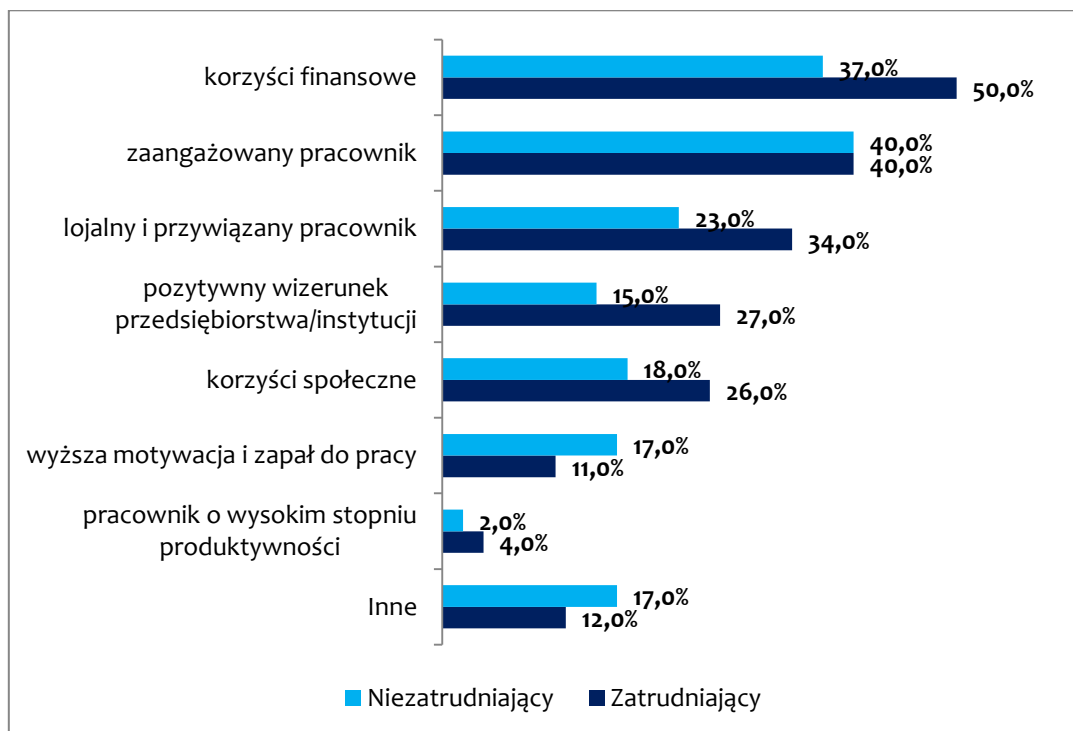
Czynniki sprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	
kompetencje/kwalifikacje zawodowe (w tym specjalistyczne uprawnienia) odpowiadające potrzebom pracodawców	65,0%
cechy osobiste osoby poszukującej pracy	57,0%
determinacja osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy	50,0%
pozytywne nastawienie pracodawcy do osób niepełnosprawnych	49,0%
doświadczenie zawodowe/staż pracy	47,0%
korzyści finansowe, które może uzyskać pracodawca	47,0%
umiejętność wyszukiwania ofert pracy, przygotowania dokumentów, prezentacji własnej osoby	32,0%
sytuacja na rynku pracy - deficyt innych pracowników	28,0%
znajomość języków obcych	27,0%
znajomości/polecenie	25,0%
inne	3,0%
ogółem	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami (n=100)

Z drugiej strony, respondenci zatrudniający ON, wymieniając korzyści, jakie płyną z tego faktu, najliczniej wskazują właśnie na różnego rodzaju korzyści finansowe, dzięki którym obniżają koszty pracy. Przekonać się można zatem, że **jeżeli pracownik jest dobrze przygotowany do pracy, kompetentny i zmotywowany, posiada wszystkie wymagane cechy, to korzyści finansowe mogą przeważać na otwartym rynku pracy. Konieczne jest jednak otwarte przekazywanie wiedzy na ten temat, łatwa dostępność do informacji i jej przystępność. Dotyczy to zarówno znajomości ograniczeń i wyzwań związanych z poszczególnymi rodzajami niepełnosprawności, gdyż potencjalni pracodawcy nie znają realiów i sytuacji tych osób.**

40% pracodawców (w obu badanych grupach) wskazuje na korzyści związane z zaangażowaniem niepełnosprawnego pracownika w wykonywanie zadań zawodowych. Natomiast zatrudniający ON częściej wybierają korzyści wynikające z lojalności i przywiązania pracownika. Wydaje się, że konieczne jest uwzględnienie właśnie tego typu treści w działaniach informacyjnych instytucji wspierających ON i administracji publicznej realizującej zadania z tej tematyki. Uczestnicy badania, którzy mają już za sobą doświadczenia związane z zatrudnianiem ON częściej, niż niespełniający tego warunku odczuwają „misję społeczną” tego typu rozwiązań. Sądząc, że, po pierwsze, dzięki temu kształtują swój pozytywny wizerunek w środowisku zewnętrznym, a po drugie, uczestniczą w jakimś stopniu w społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR). Trudno na podstawie badania wskazać, na ile wolne od nacechowań emocjonalnych czy interesowności są te intencje, jednak trzeba podkreślić, że te społeczne aspekty zatrudniania ON były wskazywane zaledwie przez co czwartego respondenta. Z drugiej strony, ważnym jest świadomość wśród pracodawców również istnienie tego typu korzyści.

Wykres 17 Korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych wg pracodawców, którzy zatrudniają i niezatrudniają ON (%)

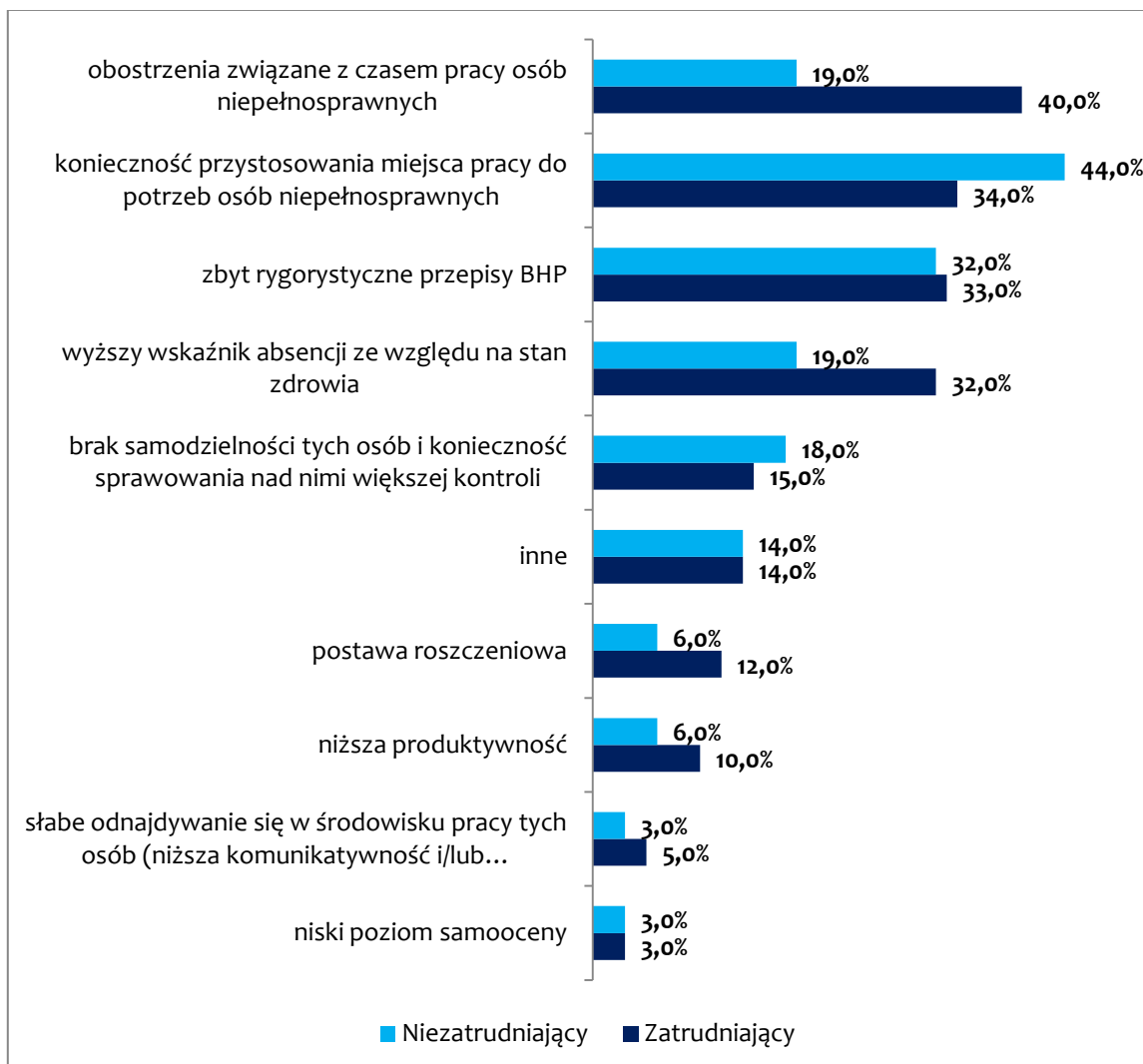


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami zatrudniającymi (n=100) i niezatrudniającymi osoby niepełnosprawne (n=100)

Jedną z determinant tworzenia miejsc pracy w ogóle są pozapłacowe koszty pracy. Tematyka nadmiernych obciążeń podatkowych, związanych z podatkiem dochodowym od osób fizycznych i składkami z tytułu ubezpieczeń społecznych poruszana jest od lat w kontekście barier rozwojowych przedsiębiorstw. Przedmiotem szczególnej krytyki są też składki na rzecz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Krytyka dotyczy zarówno obciążeń pracodawców dodatkowymi kosztami pracy, ale odnosi się także do niewielkich możliwości wykorzystania środków Funduszu¹⁴.

¹⁴ E. Kryńska „Rozwój zasobów i miejsc pracy na Mazowszu. Uwarunkowania społeczno gospodarcze” s.251, Warszawa 2011. Większość respondentów badania przeprowadzonego w powiecie sztytowieckim nie była zainteresowana kreowaniem miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, co umożliwiłoby im dostęp do środków PFRON. Motywowali oni swoją postawę rygorystycznymi przepisami bhp, jakie muszą spełniać, angażując tę kategorię pracowników. Tym samym oczekiwali oni zmian regulacji określających warunki bezpieczeństwa i higieny pracy, podkreślając jednocześnie, że niektóre z przepisów nie są stosowane ze względu na zbyt wysokie koszty ich wdrożenia. Potwierdzają to także inne badania np. K. Messyasz, K. Wołyniak, Badanie i diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych na lokalnym rynku pracy. Raport końcowy. Wykształcenie i sytuacja zawodowa, Płock 2010.

Wykres 18 Opinie pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne na temat problemów związanych z przyjęciem do pracy osoby niepełnosprawnej (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z pracodawcami zatrudniającymi (n=100) i niezatrudniającymi osoby niepełnosprawne (n=100)

Do pozostałych problemów związanych z rynkiem pracy ON należą: zwiększony wskaźnik absencji oraz konieczność sprawowania większej kontroli i nadzoru nad pracą pracowników niepełnosprawnych. **Co ważne, badania potwierdzają, że w przypadku tej grupy pracowników, ani postawa roszczeniowa, ani też niższa produktywność nie stanowią problemu w opinii zdecydowanej większości respondentów. W ogóle należy zwrócić uwagę, że cechy osobowe pracowników niepełnosprawnych nie są negatywnie postrzegane. Wynika to najprawdopodobniej z ich postawy wobec pracy.**

Analizując czynniki, które mogą sprzyjać zatrudnieniu ON odwołamy się do naszych wcześniejszych ustaleń, z których wynika, że jednym z podstawowych ograniczeń podejmowania aktywności zawodowej jest postawa pracodawców wynikająca z braku wiedzy dotyczącej ON. Możliwości zatrudnieniowe w tym kontekście związane będą także z programami ukierunkowanymi na niwelowanie tych deficytów wiedzy, co pozwoli spojrzeć na ON – ich

możliwości i ewentualne ograniczenia – w sposób wolny od stereotypowego myślenia:

No najlepiej się tworzy [pozytywny wizerunek ON] przez praktykę społeczną, tzn. taką sytuację, w której osoby niepełnosprawne są obecne w różnych elementach życia społecznego. No i to się najlepiej dzieje przez taką prostą ewolucję, gdy najpierw dba się o prawa osób niepełnosprawnych, potem dba się o ich edukację, a potem o ich zatrudnienie. Więc pewnie są takie kraje jak Szwecja, Kanada, Stany Zjednoczone, gdzie poziom akceptacji jest dużo większy, bo po pierwsze jest lepsze ustawodawstwo, a po drugie te kraje mają długą tradycję myślenia w kategoriach społeczeństwa dla wszystkich. No a po trzecie przestrzeń czy urzędnicy, czy edukacja jest tak modelowana, żeby można było z niej skorzystać. To tak się najlepiej tworzy. Można zrobić kampanie społeczne (...), można to robić za pośrednictwem mediów, jakoś mądrze pokazywać niepełnosprawnych. No i można tak robić jak to robi Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, czyli wspierając finansowo zatrudnienie osób niepełnosprawnych.

| 61

[IDI 28]

Finansowanie ze środków publicznych stanowiska pracy dla ON ma istotne znaczenie w kontekście polityki zatrudnienia wobec tej grupy społecznej. Przy czym nie jest to jedyny i wystarczający czynnik sprzyjający zwiększeniu wskaźnika zatrudnienia osób, które borykają się z różnego typu niepełnosprawnościami. **Niespełna połowa badanych pracodawców wskazuje na możliwe do uzyskania korzyści finansowe. Zatrudnienie ON przynosi również korzyści związane z przywiązaniem i zaangażowaniem tej osoby w realizację zadań zawodowych.** Pracodawcy wyraźnie to podkreślają. W niewielkim stopniu istotne są dla nich natomiast korzyści społeczne oraz wizerunek pracodawcy „przyjaznego” ON, który mogą uzyskać.

W pierwszej kolejności ważne jest by osoba poszukująca pracy posiadała odpowiednie, wymagane na rynku pracy kompetencje i kwalifikacje zawodowe. Następnie musi dysponować osobistymi cechami predysponującymi ją do podjęcia konkretnej pracy. Po trzecie, osoby te muszą się wykazywać wysokim poziomem determinacji w poszukiwaniu pracy. Równie ważne jest pozytywne nastawienie pracodawcy do ON. **Analizując wpływ dostępnych schematów finansowych na podjęcie decyzji o zatrudnieniu pracownika, trzeba jednak pamiętać, że wśród wykazywanych potencjalnych korzyści, jakie mogą wynikać z zatrudnienia ON, pracodawcy najczęściej wskazują właśnie na dodatkowe środki finansowe.**



Główne powody podejmowania/niepodejmowania kształcenia lub jego kontynuowania przez osoby niepełnosprawne.

Wiesz co, ty to właściwie się nie musisz za dużo uczyć, bo ty i tak będziesz na rencie.

[Beneficjent 15 PVI]

| 62

ON, w szczególności biernie zawodowo, niezmiernie rzadko korzystają z form kształcenia ustawicznego. Wyniki badań ilościowych pokazują, iż 94% biernych i 84% aktywnych zawodowo niepełnosprawnych nie uczestniczyło w ciągu ostatnich trzech lat w żadnych szkoleniach związanych z aktywnością na rynku pracy¹⁵. Bierna postawa wobec kształcenia ustawicznego została również potwierdzona w badaniach płockich, w których respondenci wskazali, że w okresie trzech lat przed przeprowadzeniem wywiadów ponad ¾ badanych (79,3%) nie brało udziału w żadnych kursach ani szkoleniach¹⁶.

Uczestnictwo w edukacji osób dorosłych jest wynikiem wcześniej podejmowanych działań edukacyjnych. W dalszej części ukazano problemy związane z edukacją dzieci w szkołach ogólnodostępnych a także odniesiono się do problematyki kształcenia uniwersyteckiego i ustawicznego w kontekście ON.

Działania szkół w odniesieniu do ON powinny przede wszystkim odpowiadać na potrzeby uczniów. W chwili obecnej raczej uzależnione są od ograniczeń szkół, co obrazują poniższe wypowiedzi projektodawców:

Tam gdzie uczeń ze wsparciem miałby szansę w ramach edukacji włączającej, czyli edukacji w szkole najbliższej miejsca zamieszkania, czy w zespole technicznym, to tak powinno być. Szkoły specjalne tylko dla specyficznych typów niepełnosprawności i większa elastyczność w przeskakiwaniu, która w praktyce jest bardzo mała, między typami placówek. I bardzo duże, intensywne wsparcie na samym początku edukacji. Jak się popatrzy na statystyki, to widać jakie jest przesunięcie między przedszkolem a poziomem ponadgimnazjalnym, gdzie z każdym poziomem edukacji widać że coraz więcej uczy się w ramach szkolnictwa specjalnego. I likwidacja praktycznych problemów w ramach edukacji włączającej, czyli tego że dzieci tam trafiają i ze względów ekonomicznych nie otrzymują wystarczającego wsparcia, w związku z tym marnują swój potencjał i generalnie zniechęcają do edukacji włączających szkoły, rodziców i dzieci. Bo na przykład ktoś kto potrzebuje nauczyciela wspomagającego to powinien go dostać, a nie dostaje 2 godziny wsparcia bo ktoś ma brak pieniędzy. Jeżeli ktoś nie mówi to powinien dostać dowolną liczbę godzin logopedii, które by przyspieszyły jego mowę, a nie pół godziny w tygodniu bo tyle ma wolnego logopeda. Czyli indywidualizacja i dostosowanie

¹⁵ Dane dotyczą roku 2009. Kierunek i poziom wykształcenia oraz aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością, Nr II/2012(3), R. Śleboda, Poznań.

¹⁶ K. Messyasz, K. Wołynia, dzieło cyt., st. 46 i 50.



do potrzeb dziecka co formalnie jest zapisane w prawie a w praktyce zderza się z ekonomią. [IDI 26]

(...) Nie powinno być żadnych specjalnych zajęć z definicji dla niepełnosprawnych, o ile nie ma takiej potrzeby. Jeżeli jest potrzeba, to nie powinno być masowości w stylu jedno szkolenie dla wszystkich dzieci z gminy, tylko jeżeli jest szkoła podstawowa to tam przeważnie jest jeden uczeń na kilka klas, powinien być żeby to się tak proporcjonalnie, statystycznie rozkładało. Jak się pojawia taki uczeń, to nauczyciel powinien być przeszkolony, powinien być sprzęt i tak dalej.

[IDI 26]

Standard organizacyjny krępuje swobodę dyrektorów niezbędną do realizacji działań ukierunkowanych na pełną partycypację uczniów niepełnosprawnych w edukacji szkolnej. Z badań jakościowych wynika, że wciąż brakuje sprzętu ułatwiającego przewyższanie barier wynikających z niepełnosprawności. Czasem respondenci wskazywali na tablice interaktywne, którymi można łatwiej się posługiwać, niż „klawiaturą i myszką”, w innych przypadkach pojawiały się wręcz postulaty dotyczące realizacji przez szkołę zadań związanych z profilaktyką zdrowia i rehabilitacją uczniów:

Jest duża potrzeba w szkole na rehabilitację i zaplecze medyczne. Szkoła jako placówka oświatowa nie ma za zadanie tego, żeby realizowane były świadczenia medyczne. Uważam, że to jest ogromna potrzeba. Chociażby stomatologia, lepsza diagnostyka w zakresie wad postawy, wzroku, słuchu. Nasi uczniowie mają duże potrzeby z tym związane, a nie zawsze rodzice są w stanie sprostać tym wymaganiom. Jest również duża potrzeba rehabilitacji ruchowej, natomiast szkoła nie za bardzo ma możliwość świadczenia tego typu usług.

[Beneficjent PIX]

Brak odpowiedniego sprzętu jest szczególnie dotkliwy dla ON sensorycznie. Przedszkola i szkoły w wielu przypadkach nie są przystosowane do potrzeb uczniów niepełnosprawnych, nie radzą sobie z ich problemami, co skutkuje kierowaniem dzieci do innego rodzaju placówek. Często dzieci niepełnosprawne wielokrotnie zmieniają placówkę. Choć wciąż jest zbyt mała liczba miejsc w przedszkolach integracyjnych, istnieją problemy z odpowiednim przygotowaniem kadry pedagogicznej i wychowawców. Szkoły są przepełnione, co uniemożliwia indywidualizację podejścia do specyficznych wymagań niepełnosprawnych uczniów. **Towarzyszy temu klimat braku wzajemnego zrozumienia rodziców i placówek kształcenia, których kadra zarzuca rodzicom błędy wychowawcze i delegowanie problemów na placówkę.** Wreszcie należy dostrzec problemy rodzin, które najczęściej muszą przejąć realizację zaleceń do pracy z

niepełnosprawnym uczniem, co niejednokrotnie wiąże się z dodatkowym obciążeniem finansowym¹⁷.

Innym, istotnym aspektem funkcjonowania systemu edukacji jest **nieodpowiednie przygotowanie podstawy programowej kształcenia ogólnego oraz jej niedostosowanie do specyficznych potrzeb dzieci z niepełnosprawnościami**. Nauczyciele do konstrukcji wymaganych formalnie IPET-ów¹⁸ podchodzą schematyczne, skupiając się przede wszystkim na treściach, a mniej na celach terapeutycznych, indywidualnych wymaganiach związanych z chorobą, czy wreszcie metodyce pracy z ON.

Stosunkowo najmniej przygotowane na przyjęcie uczennic i uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi pozostaje środowisko szkół ogólnodostępnych, do którego aktualnie, ze względu na możliwość wyboru przez rodziców najbliższej szkoły, trafia coraz więcej uczniów z różnego rodzaju problemami i deficytami¹⁹. Przy tym, występują problemy z odpowiednim traktowaniem ON – jak wskazuje to jedna z osób biorąca udział w badaniu jakościowym uczniów niepełnosprawnych:

(...) traktuje się te osoby w sposób pobłażliwy a nawet niepoważny

[Beneficjent 11 PIX].

Również na poziomie szkół podstawowych, gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych (średnich) placówki oświatowe w niewystarczającym stopniu odpowiadają na specyficzne potrzeby edukacyjne młodzieży niepełnosprawnej. Mimo możliwości technicznych i finansowych związanych z ułatwieniami w kształceniu ON, istnieje problem ze stosowaniem praktycznych rozwiązań. **Zbyt często, bez zastanowienia się nad konsekwencjami orzeka się o potrzebie nauczania indywidualnego, które oznacza odsunięcie niepełnosprawnego od rówieśników i powoduje luki w jego wiedzy. Skutkuje to następnie trudnościami w kontynuowaniu ścieżki kształcenia na wyższym poziomie edukacji**. Natomiast w uzupełniającej edukacji zawodowej brakuje powszechnego systemu doskonalącego w ramach indywidualnej ścieżki rozwoju, podnoszącego wiedzę oraz umiejętności ON. Edukacja zawodowa powinna dotyczyć nie tylko ogólnej wiedzy, ale także umiejętności komunikacji społecznej, umiejętności informatycznych i znajomości języków obcych²⁰. Powinna być ona powiązana z kształceniem praktycznym, którego w chwili obecnej brakuje:

Wszelkie zajęcia dydaktyczne, które się odbywają, najlepiej gdyby były wspierane tym, że kontynuacją tych zajęć jest wyjście o krok dalej, czyli uczniowie przysposobieni do pracy mają zajęcia w szkole, a następnym etapem jest wyjście do zakładów pracy, miejsc użyteczności publicznej.

¹⁷ Por. Dostępność i jakość edukacji dla uczniów niepełnosprawnych w Warszawie. końcowy z realizacji projektu. Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom z Ukrytymi Niepełnosprawnościami im. Hansa Aspergera „Nie-Grzeczne Dzieci”, Warszawa2009.

¹⁸ Indywidualne Programy Edukacyjno-Terapeutyczne.

¹⁹ Szkoła dla wszystkich. Uczeń niepełnosprawny w szkole ogólnodostępnej, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej, Warszawa 2009.

²⁰ J. Kalita, Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów, Warszawa2006.

[Beneficjent PIX].

Przy czym chodzi też o to, by przyzwyczajać uczniów do funkcjonowania w innym środowisku, niż tylko środowisko szkolne:

Jeśli osoba niepełnosprawna mogłaby raz w tygodniu iść do urzędu i wrzucać dokumenty do niszczarki wykonuje coś, co jest użyteczne. Koperty, które muszą być ostemplowane – wykonują pracę, ale nie na terenie szkoły, tylko wykonują ją w miejscu, gdzie idą do pracy. Już to funkcjonuje, na pewno są miejsca, gdzie w ten sposób pracują nasi podopieczni, ale jest tego za mało.

| 65

[Beneficjent PIX]

Jak wynika z badań aktywności ekonomicznej BAEL 20,1% pełnosprawnych Polaków ukończyło studia wyższe, podczas, gdy w grupie ON jedynie 6,7% to absolwenci wyższych uczelni.

Wieloletnia obserwacja środowiska akademickiego wskazuje ponadto na istotną słabość w postaci braku wiedzy na temat warunków funkcjonowania osób z różnymi rodzajami dysfunkcji wśród osób odpowiedzialnych za organizację i realizację procesu kształcenia studentów niepełnosprawnych. Z relacji byłych i obecnych studentów wynika, że część barier jest tworzona sztucznie, unikając zakładania złej woli, na skutek niskiej świadomości społecznej²¹.

Problemy występujące w edukacji obowiązkowej oraz na poziomie szkolnictwa wyższego są podobne w odniesieniu do kształcenia ustawicznego i uczestnictwa w rynku pracy, a jednocześnie bardziej dotkliwe ze względu na mniejszą determinację i wolontarystyczny charakter kształcenia ustawicznego w formach kursowych. W Polsce występują ogólne problemy związane z podnoszeniem i uzupełnianiem kwalifikacji osób dorosłych w ramach kształcenia formalnego, nieformalnego i pozaformalnego, wyrażone stosunkowo niskim wskaźnikiem udziału w edukacji ustawicznej²². Dane dotyczące udziału w kształceniu ustawicznym w Polsce również w odniesieniu do ogółu osób świadczą o stosunkowo niewielkim uczestnictwie w podnoszeniu i uaktualnianiu kwalifikacji²³. Trafnie tę sytuację opisuje jeden z ekspertów biorących udział w badaniu jakościowym:

W tej chwili niestety jest tak, że są dwa typy organizacji. Albo firmy czysto szkoleniowe czy firmy oferujące szkolenia dla ON wynajmując fachowców z zewnątrz i po prostu wygrywając przetargi na przeszkolenie iluś tam osób, bo złożyły projekt. Albo są organizacje pozarządowe, które w mniejszym stopniu edukują i szkolą, ale to i tak nie zmienia całości faktu ewidentnego, że 99% osób niepełnosprawnych dorosłych nie dokończyła się po zakończeniu edukacji formalnej. Może przesadziłem że 99%, ale naprawdę niewielki odsetek, tak samo jak niewielki odsetek dorosłych Polaków to robi w ogóle, pełnosprawnych.

²¹ Por. L. Klaro-Celej, Stan edukacji osób z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce (w:) Równe szanse w dostępie do edukacji osób z niepełnosprawnościami. Analiza i zalecenia, BIULETYN RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH 2012, nr 7, Warszawa 2012.

²² Por. Kształcenie przez całe życie, Bilans Kapitału Ludzkiego, Warszawa 2012; Kształcenie dorosłych, GUS Warszawa 2009.

²³ Wskaźnik udziału dorosłych Polaków w kształceniu ustawicznym wyniósł w 2011 r. 4,5% (w 2010 5,3%) za Życie codzienne organizacji pozarządowych w Polsce, Warszawa 2012.



[IDI 26]

Biorąc pod uwagę powyższą wypowiedź można odnieść wrażenie, że kształcenie ustawiczne ON dodatkowo napotyka bariery wynikające, bądź związane w sposób pośredni lub bezpośredni z niepełnosprawnością. Niepełnosprawni bardzo często wykluczeni są z dostępnego dla innych kształcenia ustawicznego, a przepisy prawa nie gwarantują warunków umożliwiających swobodne podnoszenie kwalifikacji ON. Czego przejawem jest nieodpowiednie przygotowanie zasobów instytucji, zajmujących się organizacją form kursowych do przyjęcia osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami²⁴. Nawet jeśli związane jest to z niewielkimi zmianami/usprawnieniami ich funkcjonowania, tego typu bariery wydają się organizatorom kursów nie do przewyciężenia:

To wymaga strasznych nakładów. Do każdych zajęć są dodatkowi opiekunowie (...) Zwiększona liczba pracowników, większe koszty, więcej godzin, jeżeli chodzi o wszystkich, także uczniów, młodzi ludzie są już bardzo często zmęczeni tą liczbą godzin.

[Beneficjent PIX]

W bardziej skomplikowanych przypadkach, w których organizacja kształcenia wymaga przygotowania pod potrzeby ON można stwierdzić, zgodnie z jednym z projektodawców, że praktycznie nie ma takiego segmentu usług edukacyjnych np. skierowanych do osób z niepełnosprawnością psychiczną lub osób niewidomych, czy głuchoniemych. Co więcej, środki z Europejskiego Funduszu Społecznego w odczuciu ekspertów w niewielkim stopniu wpływają na trwałe zmiany instytucjonalne w tym obszarze:

(...) kiedyś [ktoś] zrobił taki test i obdzwoił firmy szkolące z języka angielskiego jako niewidomy i nigdzie się w zasadzie nie zgodzili, żeby go przyjąć na kurs. Nie kurs dla niepełnosprawnych, tylko normalny angielski z funduszy unijnych i to jest moim zdaniem największa bariera dla kształcenia ON, bo pójście w kierunku dedykowanych szkoleń jest dobre jeżeli są to bardzo specyficzne szkolenia, wynikające tylko z niepełnosprawności. Pozwalają na nabycie tak zwanych kompetencji ogólnych, czyli niewidomi mają szkolenie z poruszania się w przestrzeni.

[IDI 26]

(...) Szkolenie każde inne, nie dotyczące jakiejś danej bariery powinno mieć normalne dostosowanie.

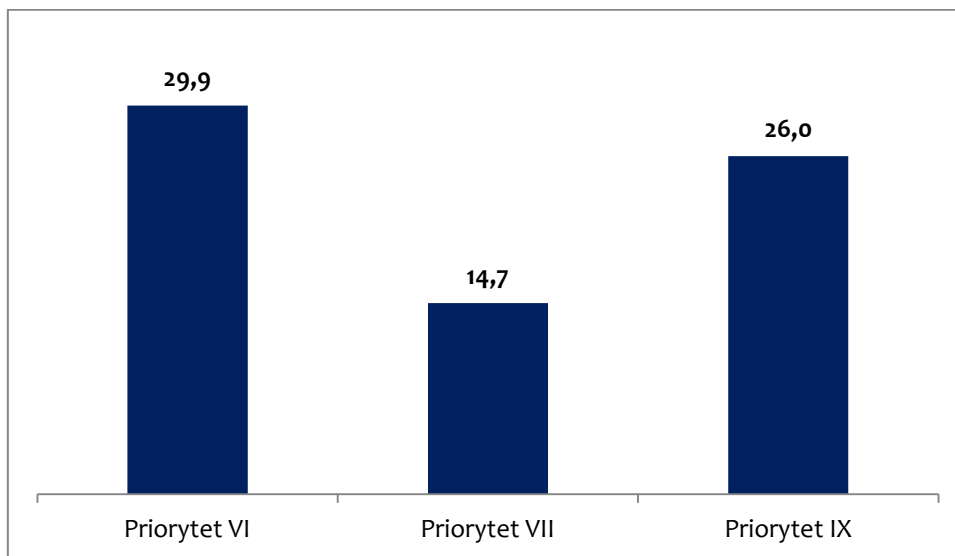
[IDI 26]

Pojawia się jednocześnie postulat, by ośrodki edukacyjne obligatoryjnie były przygotowane do realizacji kursów w sposób inkluzywny, o ile są one związane z kompetencjami, które nie wynikają bezpośrednio z rodzaju i charakteru niepełnosprawności.

W kontekście wyżej wymienionych problemów nie dziwią wyniki badania CATI, które potwierdzają niewielki udział ON w działaniach o charakterze edukacyjnym, pomimo tego, że można przyjąć w stosunku do uczestników projektów założenie o wyższym poziomie gotowości do podejmowania aktywności, motywacji i determinacji do zmiany dotychczasowej sytuacji społecznej i zawodowej, na co wskazują sami badani.

| 67

Wykres 19 Udział uczestników projektów w ramach Priorytetu VI, VII i IX, którzy zadeklarowali, że po zakończeniu projektu uczestniczyli w szkoleniach i kursach (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów w Priorytecie VI n=157, Priorytecie VII n=150 i Priorytecie IX n=150

47 uczestników projektów w priorytecie VI po zakończeniu udziału w projekcie podjęło dodatkowe działania szkoleniowe. **Decyzje o podjęciu edukacji związane są z płcią respondentów. Kobiety wyraźnie częściej decydowały się na udział w szkoleniu lub kursie. Zrobiło tak 37,7% uczestniczek projektów Priorytetu VI i tylko 17,7% przebadanych mężczyzn.** Nie zaobserwowano natomiast związków inicjatyw edukacyjnych z kategoriami wiekowymi respondentów, poziomem wykształcenia, rodzajem, czy stopniem niepełnosprawności. W przypadku tego ostatniego warto jednak zauważyć, że o ile ok. 1/3 osób z orzeczonym umiarkowanym i lekkim stopniem niepełnosprawności rozpoczęło szkolenia i kursy po zakończeniu udziału w projekcie, to w odniesieniu do osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności udział „aktywnych edukacyjnie” jest mniejszy i wynosi 17,9%.

Szkolenia i kursy związane były przede wszystkim z uzupełnianiem kwalifikacji zawodowych (57,4%), zdobyciem nowych lub innych kwalifikacji zawodowych (51,1%) oraz obsługi komputera lub programów biurowych (44,7%). Co trzeci szkolący się po zakończeniu projektu doskonalił swoje umiejętności osobiste, a także wykorzystywane w poszukiwaniu pracy. Respondenci deklarują także udział w szkoleniach językowych, choć jest to najmniej powszechny wśród nich kierunek aktywności szkoleniowej (21,3%). Pojawiły się też pojedyncze inicjatywy związane z umiejętnościami niezbędnymi do rozpoczęcia i prowadzenia własnej działalności gospodarczej

oraz innych kursów o charakterze zawodowym, np. wizażu, fryzjerstwa, pielęgnacji chorych czy organizacji przyjęć okolicznościowych.

Osoby, które brały udział w projektach realizowanych w Priorytecie VII, najmniej chętnie po zakończeniu projektu podejmowały inne działania edukacyjne. Dotyczy to zarówno kursów i szkoleń związanych z podnoszeniem kwalifikacji czy różnego rodzaju umiejętności, jak i dostępnych form związanych z edukacją formalną. Co piąty respondent deklaruje, że podjął dalszą naukę w ramach systemu edukacji. Rozpatrując wyniki w podziale na stopień i rodzaj niepełnosprawności, zauważa się częstsze decyzje edukacyjne osób ze znacznym stopniem oraz niepełnosprawnością sensoryczną i psychiczną, niż w pozostałych kategoriach wg tych typologii podziału niepełnosprawności. Przy czym liczebności w tej grupie są niewielkie i nie uprawniają do wyciągania ogólnych wniosków. **Uczestnicy badania z niepełnosprawnością wrodzoną istotnie częściej, niż z niepełnosprawnością nabytą deklarują uzupełnianie edukacji na różnych poziomach. Podejmują się oni najczęściej kontynuacji edukacji na poziomie wyższym (14%) i ponadgimnazjalnym (10%). Zaś 62% osób, dla których niepełnosprawność ma charakter wrodzony i 88% z niepełnosprawnością nabytą stwierdza, że nie podjęła się kontynuacji ścieżki edukacyjnej w formach szkolnych czy w ramach studiów wyższych.** Oczywiście częściej działania takie podejmują osoby młode, niż starsze. Jednak dominacja osób starszych w Priorytecie VII nie pozwala na szczegółową analizę związków pomiędzy tymi zmiennymi.

| 68

26% (39) osób, które ukończyły projekty w ramach Priorytetu IX deklaruje podejmowanie działań związanych z podnoszeniem lub uzupełnianiem kwalifikacji. Przy czym najliczniej korzystali oni ze szkoleń związanych z obsługą komputera (46,2%) oraz rozwoju umiejętności osobistych (46,2%). Ponad połowa „absolwentów” projektów edukacyjnych, uczestnicząc w edukacji ustawicznej, zdobywała nowe kwalifikacje lub podnosiła je w ramach posiadanego zawodu. Podobnie jak w przypadku Priorytetu VI najmniej liczne były szkolenia językowe (15,4% - 6 osób) oraz związane z umiejętnym poruszaniem się po rynku pracy (17,9% - 7 osób).

W przypadku Priorytetu IX rozpoczęcie kursów i szkoleń nie było uwarunkowane płcią respondentów. **Związki statystycznie istotne występują w przypadku zmiennej poziomu wykształcenia – najczęściej dalszą edukację podejmują osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym i średnim zawodowym (odpowiednio 38,6% oraz 37,5%); istotnością statystyczną wykazuje się również zmienna związana z momentem nabycia niepełnosprawności – osoby z nabytym stopniem niepełnosprawności o niemal 25 punktów procentowych częściej podejmują edukację w formach kursowych, niż osoby z niepełnosprawnością wrodzoną.** W przypadku pozostałych zmiennych nie zaobserwowano istotnych statystycznie związków i relacji.

Wśród przyczyn podejmowania działań związanych z edukacją w systemie oświaty lub edukacją ustawiczną najczęściej wskazuje się na motywacje związane z rynkiem pracy oraz motywacje społeczne. Nieco ponad 1/5 uczestników twierdzi bowiem, że wzięła udział w szkoleniach ze względu na przekonanie o ich niezbędności dla sukcesu na rynku pracy. Potwierdzają to badania jakościowe, w których przedstawiciele osób uczestniczących w projektach podkreślają, że są zdeterminowane do szkoleń pod kątem możliwości znalezienia pracy:

(...) każdy z nas chodząc na te kursy, ma jakąś taką nadzieję, że dostanie tę



pracę, że ten kurs pomoże nam w znalezieniu tej pracy, bo wiadomo, że cel mamy ten sam. [FGI].

Przy czym osoby te są świadome, że konkurując o miejsca pracy z osobami pełnosprawnymi muszą w szczególności dbać o swoje kwalifikacje. Ważnym czynnikiem wpływającym na decyzje o podejmowaniu kształcenia jest również konieczność potwierdzania umiejętności, ich certyfikacji, a także posiadanie certyfikatów, które są wymagane w trakcie ubiegania się o pracę. **Nieco więcej, niż co piąty respondent podaje motywy społeczne udziału w szkoleniach, twierdząc że po prostu „chciał wyjść z domu” i poznać nowych ludzi (po 22,6%).** Mniejszy odsetek, choć równie dużo uczestników uznało, że **konieczne było uzupełnienie zdobytych w trakcie projektu umiejętności lub kwalifikacji (20,4%).** Dla co dziesiątego respondenta w podjęciu decyzji o aktywności edukacyjnej ważne były kontakty z pracownikami instytucji branżowych, które działają na rzecz ON, tj. publicznych służb zatrudnienia, instytucji pomocy społecznej, czy szkół, jak to jest w przypadku Priorytetu IX.

Jeżeli chodzi o wpływ tych instytucji, to najbardziej jest on widoczny właśnie w stosunku do uczestników projektów edukacyjnych. Choć najliczniej wskazują oni na motywy społeczne – chęć poznania innych ludzi. Dążenie do budowania relacji interpersonalnych oraz przekonanie o istotności szkoleń, kursów i edukacji na różnych poziomach jest również najczęściej wybieranym motywem działania osób, które ukończyły projekty w ramach Priorytetu VII. **Natomiast uczestnicy projektów ukierunkowanych na rynek pracy (Priorytet VI) najliczniej wśród przyczyn podejmowania działalności edukacyjnej wskazują wymóg uzupełnienia kwalifikacji lub umiejętności zdobytych w trakcie projektu.**

Najbardziej widoczną barierą uczestnictwa w szkoleniach, kursach, bądź innych formach kształcenia nieformalnego i formalnego jest, w opinii respondentów wszystkich trzech analizowanych w badaniu CATI Priorytetów PO KL, brak odpowiedniej oferty kursowej. Nie wydaje się jednak, że chodzi tu o samą ofertę kursów, ale raczej o informację o jej zakresie. Potwierdza to analiza pytania otwartego dotyczącego innych powodów podejmowania kształcenia, z której wynika, że **respondenci czasem oczekują przedstawienia lub dostarczenia informacji na temat oferty kursowej.** Co 7 respondent przyznaje, że projekt w pełni zaspokoił potrzeby edukacyjne i w związku z tym nie podejmował żadnej działalności tego typu. Od 6% do 8% badanych w poszczególnych Priorytetach wskazuje natomiast na brak możliwości udziału w szkoleniach i kursach ze względu na stan zdrowia wymagający sprawowania stałej opieki.

We wszystkich Priorytetach nieliczne są odpowiedzi, które świadczą o występowaniu barier mentalnych, czy to związanych z unikaniem sytuacji stresogennych (najczęściej w Priorytecie VII wskazuje na ten motyw 8,6% badanych), czy obawami związanymi z udziałem w kursie osób pełnosprawnych (najwyższy odsetek zanotowano w Priorytecie IX – 6,3%). Przeszkody komunikacyjne, związane z dojazdem do miejsca odbywania się szkolenia, także nie były zbyt licznie wskazywane – od 4,5% respondentów w Priorytecie VI do 6,3% badanych w Priorytecie IX podaje tego typu powody.

Warto, w kontekście wyżej przedstawionych informacji przytoczyć jeszcze wypowiedź eksperta, który rzuca nieco inne światło na uzyskane wyniki badania CATI wśród ON. **Podaje on trzy typy barier uczestnictwa w kształceniu ustawicznym:**



Jedna jest wewnętrzna – osoby przez swoje doświadczenia z dzieciństwa czy młodości, czy doświadczenia rodziców, czy system edukacji, zostały wypchnięte na margines, czy to w ramach szkolnictwa segregacyjnego czy w ramach włączającego ale napotyającego masę trudności. W związku z tym są mocno wypalone już w młodości i przekonane, że nic nie zrobią. I są zdezaktywizowane już na progu wyjścia z edukacji formalnej i bez gigantycznej pracy aktywizacyjnej absolutnie nie podejmą żadnej aktywności. To jest jedna grupa. Druga jest ta, co mogłaby podjąć kształcenie, ale ma nieszczęście mieszkać tam gdzie mieszka i się nie może dopchać na swoim terenie i znaleźć żadnej sensownej instytucji, w której mogłaby się przeszkolić. Czyli na przykład są to osoby z mniejszych miejscowości, które nie dojadą niedostępną dla nich komunikacją publiczną, nie będą miały nawet gdzie dojechać, bo jeśli spojrzymy na WDZ i ZDZ to one są już dawno zapchane. To jest druga grupa. Trzecia grupa to jest podobna do pełnosprawnych, która uważa, że im się to kompletnie nie przyda i nie ma potrzeby. Czyli tak jak wielu pełnosprawnych dorosłych Polaków, na przykład mających niskopłatną stałą powtarzalną pracę, albo jej nie mają, ale nie wierzą, że znajdą i nie mają żadnej motywacji, ani perspektywy, że po danym szkoleniu i podniesieniu kwalifikacji cokolwiek się w ich życiu zmieni. I te dwa powody pierwsze wynikają z niepełnosprawności, trzeci – niekoniecznie.

[IDI 26]

System edukacji oraz kształcenie ustawiczne boryka się z licznymi problemami na styku działań dotyczących ON. Jak potwierdzają to analizowane materiały, nie jest to system „przyjazny”, a tym bardziej zachęcający do korzystania z usług i sprzyjający uczestnictwu w edukacji tak w systemie szkolnym, jak i związanej z kształceniem dorosłych. Dowodzą tego nieliczne odsetki osób korzystających ze szkoleń i kursów, zarówno w innych badaniach, jak i w badaniu CATI przeprowadzonym w ramach niniejszej ewaluacji. W instytucjach zajmujących się kształceniem ustawicznym występuje niewystarczający poziom organizacyjnego i merytorycznego przygotowania do realizacji usług skierowanych do ON. Dotyczy to zarówno wyposażenia, jak i przygotowania personelu. Szczególnie ważne jest to w odniesieniu do specyficznych problemów związanych z konkretnymi rodzajami niepełnosprawności bądź zaburzeń (np. niepełnosprawność psychiczna, niepełnosprawność związana z narządami wzroku i słuchu). Sami niepełnosprawni najliczniej wskazują przede wszystkim barierę informacyjną, która może być pochodną niedostatecznego przygotowania organizacyjnego i merytorycznego placówek oświatowych. Z praktyki wiadomo, że oferta szkoleń i kursów dla ON na wolnym rynku w zasadzie nie istnieje.

Jednoznaczne określenie głównych przyczyn ograniczonej działalności edukacyjnej ON nie powinno jednak opierać się tylko i wyłącznie na barierach o charakterze instytucjonalno-organizacyjnym. Równie istotne są pozostałe przeszkody, związane z zachowaniem i postawą samych ON, problemy komunikacyjne oraz bariery architektoniczne. Niepełnosprawni uczestnicy zogniskowanych wywiadach grupowych, którzy nie brali udziału w projektach wskazują właśnie na powody komunikacyjne (np. dojazd na staż do Warszawy), informacyjne związane z

niedocieraniem do nich informacji o realizowanych projektach oraz opiekuńcze związane z wymaganą całodobową opieką nad ON. Nie mają jednocześnie świadomości (ze względu na brak informacji), że tego typu przeszkody mogą być usunięte w ramach projektu. Można wywnioskować, że istotne znaczenie dla dotkliwości problemów związanych z komunikacją i dostępem do informacji ma tutaj odległość od Warszawy lub miejsce zamieszkania (mała miejscowość). **Zaskakuje, że uczestnicy pochodzący z dosyć dużego miasta powiatowego, jakim jest Wołomin, tak niewiele wiedzą o możliwościach wynikających z realizowanych projektów.** Warto również rozważyć, czy opis oferty projektowej jest odpowiednio dostosowany do ograniczeń percepcyjnych ON oraz czy jest zgodny z ich sposobem charakteryzowania pojęć i zjawisk.

Cel 2 Ocena skuteczności i działań podejmowanych w ramach komponentu regionalnego PO KL Województwa Mazowieckiego na rzecz polepszenia sytuacji osób niepełnosprawnych

Skuteczność form aktywizacji zawodowej i wspierania osób niepełnosprawnych na rynku pracy

| 72

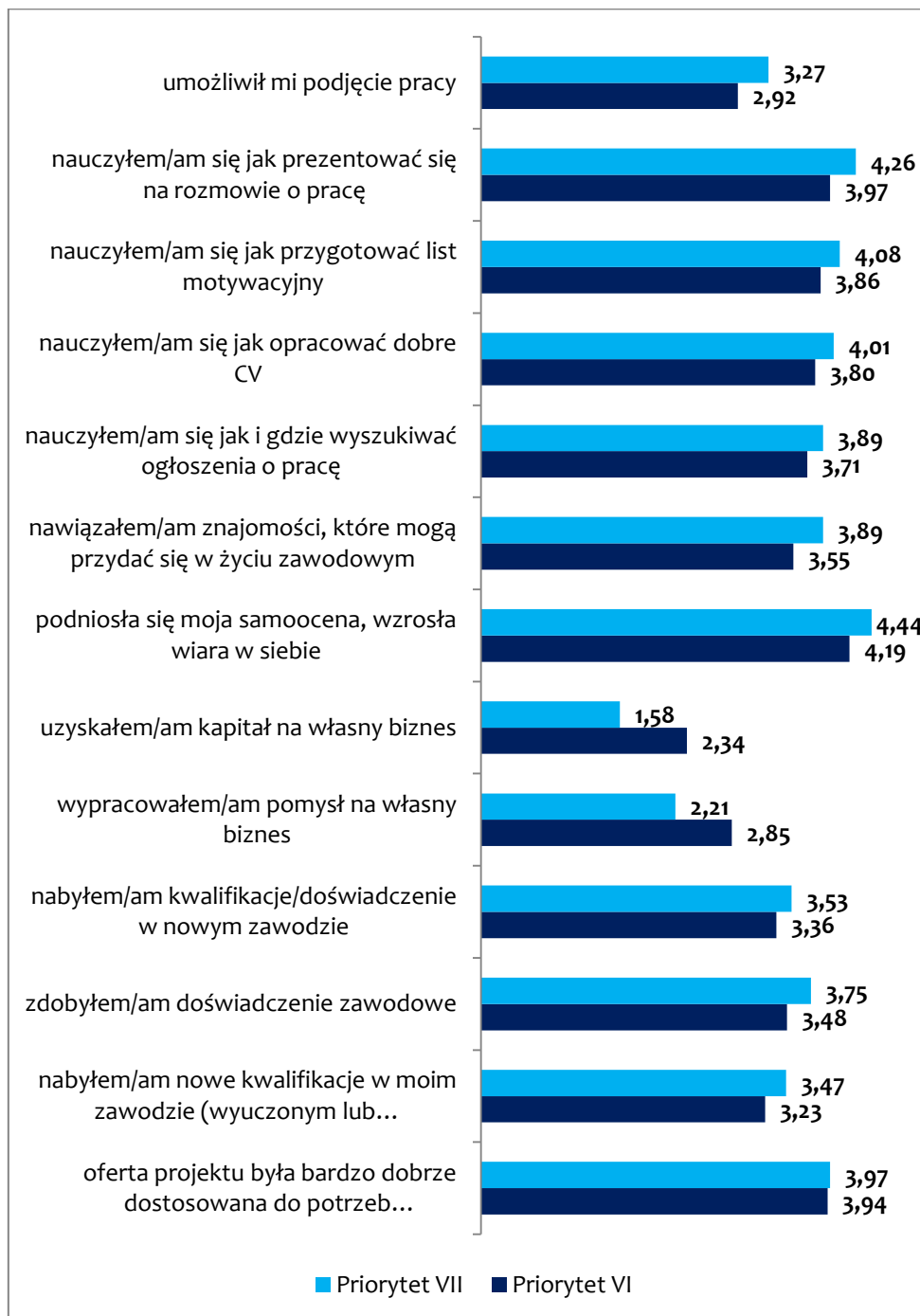
W odniesieniu do wpływu projektów w ramach poszczególnych Priorytetów Komponentu Regionalnego poproszono respondentów, by wyrazili swoją opinię i stosunek do szeregu stwierdzeń określających znaczenie udziału w przedsięwzięciu finansowanym z EFS na poszczególne sfery życia społecznego, szczególnie związane z rynkiem pracy. Opinie respondentów umieszczono na skali pięciopunktowej, na której 1 – oznaczało „zdecydowanie się nie zgadzam”, 3 – „trudno powiedzieć”, natomiast 5 – „zdecydowanie się zgadzam”. W ten sposób skala zbliżona była do wykorzystywanej przez długie lata w systemie edukacji, gdzie ocena wyższa oznaczała lepszy wynik. Zabieg ten został dokonany celowo, by dla ułatwienia porównania i prezentacji danych można było potraktować je jako zmienne ilościowe i sporządzić zestaw średnich wartości odpowiedzi dla poszczególnych pytań. Przy czym niektóre z pytań są tożsame dla wszystkich trzech Priorytetów PO KL, natomiast inne odzwierciedlały specyfikę realizowanego wsparcia w ramach danego Priorytetu.

Warto zwrócić uwagę na blok stwierdzeń dotyczący umiejętności poruszania się po rynku pracy. O ustosunkowanie się do tych zagadnień poproszeni zostali uczestnicy projektów w ramach Priorytetu VI i VII, dla których umiejętności z tego zakresu w sposób istotny mogą wpływać na status na rynku pracy. **Z szeregu zmiennych, które zestawiono ze sobą i poddano pogłębionej analizie jedynie umiejętność przygotowania listu motywacyjnego oraz umiejętność przygotowania się i prezentowania na rozmowie kwalifikacyjnej wykazują związki z poziomem wykształcenia respondentów. Osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym, średnim ogólnokształcącym oraz wyższym częściej bywają sceptyczne w odniesieniu do wpływu projektu na te umiejętności, niż uczestnicy badania z wykształceniem podstawowym i średnim zawodowym.** Nie zmienia to faktu, że ogólna ocena przygotowania do poruszania się po rynku pracy jest w obu Priorytetach dobra, przy czym nieco lepiej oceniają ten aspekt uczestnicy projektów w Priorytecie VII.

Rażące są oceny dotyczące wpływu projektu na znalezienie pracy. Szczególnie jeżeli chodzi o Priorytet VI, w ramach którego efekt zatrudnieniowy jest szczególnie ważny i stanowi o sukcesie wielu projektów. 46,8% respondentów zdecydowanie lub raczej się nie zgadza ze stwierdzeniem dotyczącym wpływu projektu na znalezienie pracy, dodatkowe 5% nie ma na ten temat zdania. Połowa ocen tego aspektu oddziaływania projektów nie przekracza 3, natomiast wartością modalną jest zdecydowanie negatywna ocena (1). Podobnie złe oceny w Priorytecie VI mają tylko zagadnienia związane ze dotacjami i wiedzą dotyczącą zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej. **Dobre opinie dotyczą zgodności projektu z potrzebami pracodawców (ryнку pracy), a najwyższe oceny zarówno w Priorytecie VI, jak i VII odnoszą się do wpływu na wzrost samooceny i poczucia własnej wartości.** W tym przypadku ON w Priorytecie VII także nieco lepiej oceniły ten aspekt.



Wykres 20 Skuteczność projektów realizowanych w ramach Priorytetu VI i VII



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów Priorytetu VI n=125 i Priorytetu VII n=123

Niezbyt wysoko oceniono w Priorytecie VI również możliwość nabycia kwalifikacji i doświadczenia w nowym zawodzie – nie zgadza się z pozytywnymi opiniami na ten temat niemal co trzeci badany. W przypadku słabiej ocenianego wpływu projektu na doświadczenie zawodowe więcej, niż co 4 badany zdecydowanie lub raczej nie zgadza się z tym stwierdzeniem (28%), a 8,5% nie ma na ten temat zdania. Wpływ projektów na możliwość podjęcia pracy, jak to już wcześniej zaznaczono, został również niezbyt dobrze oceniony w przypadku Priorytetu VII. Dane

statystyczne jednak w tym przypadku są nieco lepsze – dominantą jest ocena dobra a połowa obserwacji nie przekracza oceny dobrej. Ten aspekt uzyskał 36,4% opinii negatywnych, a niemal co dziesiąty badany nie potrafił się na ten temat wypowiedzieć.

Przeprowadzone analizy dowodzą, że fakt pojawienia się niepełnosprawności w toku życia (tzw. moment nabycia niepełnosprawności) ma związek z oceną wpływu projektu na umiejętność przygotowania i prezentowania się ON w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Zdecydowanie mocniejsze opinie w odniesieniu do tego rodzaju umiejętności poruszania się po rynku pracy są charakterystyczne dla osób z niepełnosprawnością nabytą. Łącznie 91% respondentów, którzy stali się niepełnosprawnymi już po urodzeniu jest przekonanych o pozytywnym wpływie na ten aspekt, przy czym 76,3% to osoby z niepełnosprawnością wrodzoną. Ci ostatni częściej wskazują też opinie negatywne i zdecydowanie negatywne (15,8% odpowiedzi „zdecydowanie się nie zgadzam”). **Ta cecha ON różnicuje także opinie dotyczące możliwości znalezienia pracy dzięki udziałowi w projekcie. Osoby z niepełnosprawnością nabytą reprezentują bardziej spolaryzowane opinie.** Z jednej bowiem strony aż 40,5% zdecydowanie się zgadza z takim stwierdzeniem (przy 30,6% osób z niepełnosprawnością wrodzoną), a z drugiej strony spory odsetek – 32,4% tego typu osób wyraża wręcz przeciwne opinie („zdecydowanie się nie zgadzam”). W przypadku niepełnosprawności wrodzonej jest to nieco mniej, niż co piąty badany (19,4%). Nie zaobserwowano związków pomiędzy innymi zmiennymi niezależnymi, a oceną wpływu projektu na poszczególne aspekty związane z rynkiem pracy.

Respondentów Priorytetu IX charakteryzują, podobnie jak i w pozostałych Priorytetach, opinie dotyczące wpływu projektu na możliwość znalezienia pracy. Trzeba jednak pamiętać, że właśnie w ramach tego Priorytetu sukces na rynku pracy utożsamiany z podjęciem zatrudnienia nie należy do pożądaných, bezpośrednich efektów realizowanych przedsięwzięć. Zdecydowana większość uczestników tego Priorytetu kontynuuje kształcenie na wyższych poziomach edukacji. Tak więc opinie te mogą dotyczyć raczej potencjalnego, niż faktycznego wpływu projektu i najprawdopodobniej są związane z poczuciem, czy przekonaniem, że udział w projekcie w ostateczności będzie lub nie będzie miał takiego kontekstu. Inaczej należy rozpatrywać wyniki badania dotyczące opinii respondentów w związku z oddziaływaniem projektów na wybór dalszego kierunku kształcenia oraz wiedzy na temat rynku pracy – co powinno wiązać się z realizowanymi formami wsparcia, zakładającymi świadczenie usług doradztwa edukacyjno-zawodowego. W tym pierwszym przypadku, co piąty badany biorący udział w projektach edukacyjnych ma negatywną opinię na ten temat, natomiast co 10 wskazał odpowiedź „trudno powiedzieć”. W odniesieniu do wiedzy na rynku pracy niemal co trzeci uczestnik (28,6%) wskazuje odpowiedzi negatywne, w tym aż 17,9% zdecydowanie negatywne. **Zaskakują niskie oceny dotyczące typowych efektów związanych z realizacją projektów w Priorytecie IX: lepsze oceny na egzaminach końcowych udało się dzięki projektom osiągnąć w przypadku 64,5% respondentów** (przy 23,2% ocen negatywnych), poprawę ocen z różnych przedmiotów wskazuje 63,4% pytanych (przy 21,9% opinii negatywnych), a 61,2% podaje odpowiedzi „zdecydowanie i raczej tak” w przypadku stwierdzeń dotyczących nauki zawodu i zdobycia doświadczenia zawodowego. Najgorzej ocenianym aspektem wpływu projektów w Priorytecie IX są efekty dotyczące sukcesów w olimpiadach i konkursach przedmiotowych.

Wykres 21 Skuteczność projektów realizowanych w ramach Priorytetu IX (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie wyników badania CATI z uczestnikami projektów Priorytetu VII n=150

Na uwagę zasługują pozytywne oceny dotyczące takich zagadnień jak: rozwój zainteresowań, twórcze spędzanie czasu wolnego oraz pomoc w rozwiązywaniu problemów z zachowaniem. **53,6% badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że udział w projekcie pomógł w rozwiązywaniu różnych problemów z zachowaniem w szkole lub poza nią (23,9% nie zgadza się).**

Wiek respondentów różnicuje opinie dotyczące wpływu projektu na kompetencje językowe. Występuje bowiem statystycznie istotny związek pomiędzy tymi zmiennymi. Respondenci nieco starsi, z kategorii od 18 do 25 roku życia zdecydowanie lepiej oceniają oddziaływanie projektu na umiejętności posługiwania się językiem obcym. 34,1% uważa, że projekt przyczynił się do poprawy umiejętności językowych w sposób zdecydowany i tyle samo osób wskazuje odpowiedź

„raczej tak”. Jednocześnie opinie negatywne badanych z tej grupy wiekowej są „ostrzejsze” – 22,7% ocenia, że takiego wpływu zdecydowanie nie było. W przypadku osób poniżej 18 roku życia odsetki dotyczące ocen pozytywnych wynoszą: 18,5% „zdecydowanie tak” i 33,3% „raczej tak”.

Ze względu na niewielkie liczebności badanej populacji nie potwierdzono innych związków pomiędzy zmiennymi.

| 76

Na podstawie deklaracji respondentów dotyczących oceny poszczególnych form wsparcia oraz statusu na rynku pracy w dniu przeprowadzenia badania dokonano analizy skuteczności poszczególnych form aktywizacji zawodowej. Z analizy tej wykluczono działania realizowane w ramach Priorytetu IX, gdyż jedynie 14 respondentów zadeklarowało podjęcie pracy. Wyłączono z opisu także te formy wsparcia, które nielicznie były stosowane w projektach (wg informacji uzyskanych od uczestników podlegających badaniu). Są to przede wszystkim elementy aktywnej integracji stosowane w Priorytecie VII: w ramach aktywizacji zawodowej – zatrudnienie w spółdzielni socjalnej (10 osób objętych wsparciem); w ramach aktywizacji zdrowotnej – wsparcie terapeutyczne dla osób uzależnionych (7) oraz programy korekcyjno-edukacyjne dla osób stosujących przemoc w rodzinie (9); w ramach aktywizacji społecznej – grupy i kluby samopomocowe (17), voucher na usługi społeczne (4), pomoc dla osób usamodzielniających się (10) oraz usługi wspierające osoby niepełnosprawne (4) i wsparcie rodziny (14). W przypadku Priorytetu VI nie poddano analizie danych dotyczących skuteczności wolontariatu (13) i robót publicznych (11).

Wskaźnik wyrażony w procentach został wyliczony poprzez zestawienie liczby osób deklarujących udział w danej formie wsparcia oraz liczby osób z tej grupy, która wskazała w badaniu podjęcie zatrudnienia rozumiane jako: praca na „pełnym etacie”, praca w niepełnym wymiarze godzin (w tym w ramach umów cywilno-prawnych), praca dorywcza oraz podjęcie samodzielnej działalności gospodarczej. Poniższe zestawienie nie uwzględnia informacji dotyczącej kompozycji ścieżki wsparcia, rozumianej jako kombinacja wielu różnych form, co często ma miejsce w realizowanych projektach, które zakładają kompleksowe podejście do rozwiązywania (wielu) różnych problemów grupy docelowej. Stąd wskaźnik ma wartość informacyjno-pomocniczą w ocenie realizowanych projektów, gdyż informuje o odsetku uczestniczących w danej formie wsparcia, którzy w konsekwencji podjęli zatrudnienie i kontynuowali je w dniu przeprowadzenia badania. Przedstawione wyżej podejście skutkuje sporządzeniem listy form wsparcia uszeregowanych w oparciu o wartość wskaźnika.

Wykres 22 Wskaźnik skuteczności poszczególnych form wsparcia stosowanych w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI (%)



| 77

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów Priorytetu VI

Najwyższą skutecznością odznaczają się formy wsparcia, odnośnie do których stosowane są mechanizmy prawne, gwarantujące bądź zwiększające prawdopodobieństwo rezultatów o dłuższym okresie trwania. Dotyczy to przede wszystkim prac interwencyjnych (subsydiowanego zatrudnienia) związanych z udzielaniem pomocy publicznej dla przedsiębiorstw wymagającej utrzymanie dofinansowanego stanowiska pracy oraz średniego stanu zatrudnienia na odpowiednim poziomie. Gwarancje zatrudnieniowe związane są także w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tego typu instrumenty mają również największy potencjał związany z przekonaniem się pracodawcy o możliwościach i kompetencjach ON przyjętej do pracy.

Środki przyznawane na promocję przedsiębiorczości obwarowane są minimalnym okresem prowadzenia dotowanej firmy. Jednocześnie, jak wynika z przeprowadzonych przez nas wywiadów pogłębionych, rekrutacja do tego typu projektów obejmuje przede wszystkim osoby najbardziej zmotywowane. Bardzo często w trakcie rekrutacji do projektu weryfikowany jest pomysł na biznes. Takie podejście zwiększa prawdopodobieństwo sukcesu. Poza tym działania w ramach projektu (Działanie 6.2) ukierunkowane są także na utrzymanie założonej firmy w pierwszym okresie funkcjonowania. Obejmują one wsparcie pomostowe (nawet do 12 miesięcy), które może być świadczone w postaci usług (szkoleniowo-doradczych) bądź w postaci gotówkowej, jako dokapitalizowanie przedsiębiorstwa. Nieco inne zasady stosowane są w

projektach systemowych powiatowych urzędów pracy, jednak i tutaj występuje preselekcja pomysłów biznesowych, a dotacja podlega zwrotowi, jeżeli firma nie przetrwa wymaganego okresu.

Wysokie pozycje form wspomagających aktywizację zawodową – tj. szkoleń „miękkich”, doradztwa zawodowego, doradztwa psychologicznego i zajęć aktywizacyjnych należy objaśnić właśnie ich pomocniczą rolą. Bowiem nader rzadko występują one oddzielnie, a niemal zawsze związane są z innymi działaniami, takimi jak szkolenie zawodowe, subsydiowane zatrudnienie, czy udzielenie dotacji związanej z zarejestrowaniem działalności gospodarczej. Stąd „korzystają” one z pewnością ze stosunkowo dobrych wyników tych specyficznych form wsparcia. O tym jak ważne w aktywizacji ON są umiejętności „miękkie” świadczy wypowiedź dwóch beneficjentów:

| 78

Bez umiejętności miękkich naprawdę nie ma sensu uczyć umiejętności twardych. Skuteczność uczenia umiejętności twardych na rynku pracy bez uczenia umiejętności miękkich jest jakieś 10%. Jeżeli 10% z grupy sobie poradzi, to jest cud boski. Natomiast przy takim gruntownym uczeniu umiejętności miękkich, gdzie wychodzimy od człowieka od środka a kończymy na dostosowaniu się do społeczności, to w tym momencie te osoby faktycznie są w stanie pójść do przodu. To wyszło nam z praktyki, natomiast niestety to jest bardzo niedoceniane przez osoby, które decydują o przydzielaniu środków z projektów (...) Jeśli uczyliśmy tylko umiejętności twardych, to naprawdę skuteczność była do 10% osób zaktywizowanych. Tak, że różnica jest bardzo duża. I mało tego, z tych innych osób, które nie zaktywizowały się jakby na rynku pracy spora część osób zaktywizowała się społecznie. To znaczy wyszła ze swojego kręgu w którym siedziała. Zaczęła uczęszczać na jakieś dodatkowe zajęcia gdzieś, w jakiejś fundacji, jakiś wolontariat. Bo nie wszyscy są zainteresowani pracą zawodową. (...) dzięki temu naszemu badaniu (...) myśmy wiedzieli, z czym te osoby mają problem w kontaktach społecznych. Albo że kompletnie nie umieją ocenić swoich możliwości i swoich problemów (...).

[Beneficjent 15 PVI]

Nie może być aktywizacji zawodowej z prawdziwego zdarzenia, jeżeli się nie uporządkuje wszystkich sfer życia.

[Beneficjent 16 PVII]

Zaskoczeniem jest zdecydowanie niższa, w stosunku do pozostałych form pomocy, wartość wskaźnika dotyczącego staży i praktyki zawodowej. Przy czym najprawdopodobniej związane jest ze specyfiką stosowania stażu jako formy wsparcia. Dopiero od niedawna bowiem powiatowe urzędy pracy wymagają od pracodawców przyjmujących na staż skuteczności zatrudnieniowej. W związku z tym we wcześniejszym okresie dosyć powszechną praktyką w skali kraju (chodzi o działania publicznych służb zatrudnienia, niekoniecznie realizowane w ramach projektów EFS) było przyjmowanie na staż dotyczący tego samego stanowiska pracy wciąż nowych stażystów. Należy przypuszczać, że takie podejście mogło wpłynąć na niższe wyniki tej formy wsparcia. Trzeba także pamiętać, że staż jest specyficzną formą szkolenia, stąd nie zawsze wymóg zatrudnienia stażysty po zakończeniu stażu będzie uzasadniony.

Wykres 23 Wskaźnik skuteczności poszczególnych form wsparcia stosowanych w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VII (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów Priorytetu VII

Analiza wskaźników skuteczności form wsparcia w Priorytecie VII powinna uwzględniać cele działań podejmowanych w związku z występowaniem zjawiska wykluczenia społecznego, bądź zagrożenia wykluczeniem społecznym. Działania te obejmują instrumenty aktywnej integracji, które niekoniecznie będą zorientowane na podjęcie zatrudnienia. Dotyczy to przede wszystkim aktywizacji zdrowotnej i społecznej. Mają one za zadanie poprawę funkcjonowania ON w środowisku społecznym, w konsekwencji czego możliwe będą pozostałe rodzaj aktywizacji tj. edukacyjna, a przede wszystkim zawodowa. Dlatego zaskoczeniem jest odsetek osób pracujących, które uczestniczyły w treningu kompetencji/treningu umiejętności społecznych. **Niewątpliwie działania związane z kompetencjami społecznymi mają kluczowe znaczenie dla kontynuowania ścieżki uczestnictwa w projekcie i zwiększenia poczucia własnej wartości.** Jednak ten instrument należy traktować jako wspierający, a ocena faktycznego i bezpośredniego wpływu tego instrumentu na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia nie jest możliwa na podstawie niniejszego badania. **Trzeba także mieć na uwadze, że w tego typu formach wsparcia również tkwi potencjał zatrudnieniowy, a to czy one są trafne i potrafią wywołać takie skutki może zależeć od właściwego zdiagnozowania indywidualnych potrzeb uczestników.**

Z przeprowadzonej przez MRR metaewaluacji działań OPS i PCPR w ramach Priorytetu VII wynika, że ich realizacja skutkuje dobrymi efektami. Stąd, zawarta w tym badaniu rekomendacja szerszego zastosowania instrumentów aktywizacji społecznej²⁵. Pamiętając o czynnikach sukcesu na rynku pracy, zarówno tych wskazywanych przez ON, jak i kryteriach zatrudniania, nie można też niedoceniać wpływu na tak ważne na rynku pracy cechy osobiste. Dotyczy to także innych działań, od których, można powiedzieć uzależniony jest udział w dalszej, być może bardziej wymiernej, części wsparcia. **Na uwagę zasługuje wysoka pozycja treningu pracy potwierdzająca, że forma ta sprawdza się w odniesieniu do ON. Dobry efekt przynoszą również instrumenty aktywizacji edukacyjnej – broker edukacyjny oraz udział w różnego rodzaju kursach i szkoleniach zaliczanych do grupy „kształcenie ustawiczne”. Jednak wydaje się, że na ostateczny efekt realizacji projektów wyrażony odsetkiem osób pracujących w momencie przeprowadzenia badania wpływają takie instrumenty jak KIS, CIS oraz staż/praktyka zawodowa.** Poprawa skuteczności tych form wsparcia powinna skutkować lepszymi wynikami projektów aktywnej integracji. Nie można również pominąć faktu, że zbliżone charakterem formy wsparcia realizowane w ramach Priorytetu VI cechuje wyższa skuteczność. Co nawet pomimo prawdopodobieństwa bardziej skomplikowanych sytuacji życiowych i społecznych uczestników projektów realizowanych w ramach Priorytetu VII, pozwala na postawienie tezy, że **działania, szczególnie związane z aktywizacją zawodową, powinny być realizowane przede wszystkim przez/lub we współpracy z instytucjami zajmującymi się rynkiem pracy.**

| 80

Projekty realizowane w Priorytecie VI wykazują się wyższą (i zdecydowanie najwyższą) skutecznością rozumianą jako odsetek osób, które po zakończeniu udziału w projekcie podjęły różne formy zatrudnienia i w trakcie badania posiadają aktywny status na rynku pracy. Przy czym należy pamiętać, że jest to jedyny Priorytet w ramach Komponentu Regionalnego, którego cele bezpośrednio dotyczą wzrostu poziomu zatrudnialności i zatrudnienia. **Sami uczestnicy zdecydowanie nisko ocenili wpływ udziału w projekcie na możliwość znalezienia pracy.** W przypadku Priorytetu IX zaskakujące są niskie oceny wpływu na te aspekty, które mogą być powiązane z typowymi efektami projektów edukacyjnych, takie jak uzyskanie lepszej oceny przedmiotowej, sukces w olimpiadach i konkursach przedmiotowych. **We wszystkich trzech Priorytetach najlepiej oceniono wpływ projektów na podniesienie samooceny i własnej wartości uczestników** (najwyższe oceny we wszystkich Priorytetach, przy czym zdecydowanie wyższe w Priorytecie VI i VII).

Wsparcie realizowane w projektach zakłada kombinację różnego rodzaju instrumentów dostępnych w ramach poszczególnych typów operacji, stąd nie można wskazać takich form wsparcia, które w sposób najbardziej znaczący wpływałyby na efekty zatrudnieniowe. **Specyficznym w tym zakresie jest jedynie wsparcie na rozpoczęcie działalności gospodarczej** (jest to cała ścieżka skomponowana z różnego rodzaju form pomocy od IPD poprzez doradztwo, szkolenia, aż do środków finansowych wspomagających przedsiębiorców w niezbędnych inwestycjach oraz wsparcie pomostowe). **W Priorytecie VI do najbardziej skutecznych należą:**

²⁵ Metaewaluacja projektów systemowych realizowanych w Działaniu 7.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, MRR 2011, str. 60.



Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, subsydiowane zatrudnienie oraz szkolenia miękkie i doradztwo zawodowe. Zaskakuje natomiast stosunkowo niska skuteczność staży i praktyk zawodowych. W Priorytecie VII będą to: trening kompetencji / umiejętności społecznych, wsparcie trenera pracy, usługi wspierające aktywność edukacyjną, doradztwo zawodowe, kształcenie ustawiczne. W Priorytecie IX ze względu na niewielki odsetek osób, które znalazły zatrudnienie, nie analizowano skuteczności form wsparcia.



Rekrutacja i motywacje osób niepełnosprawnych i ich uczestnictwo w projektach

Podejście beneficjentów do rekrutacji uczestników projektów skierowanych do ON uzależnione jest od wielu czynników – inkluzyjny, bądź ekskluzywny charakter projektu, typ operacji, Priorytet w ramach którego realizowany jest projekt, zdolności i doświadczenia beneficjenta, w tym także jego nastawienie do objęcia ON projektem. Stosunkowo często pojawia się w wypowiedziach beneficjentów motyw współpracy z różnego rodzaju instytucjami, w tym także Ośrodkami Pomocy Społecznej oraz Powiatowymi Centrami Pomocy Rodzinie:

Rekrutacja jest otwarta, więc my nigdy nie mamy na to tak do końca wpływu. Możemy wysłać informacje do konkretnych organizacji, ale to też nigdy nam nie zapewni, że te osoby się zgłoszą. Generalnie dajemy dużo informacji i nie mamy wpływu na to, kto się zgłosi, jakie będą niepełnosprawności. A gdy do tego dodamy niekwalifikowalność środków, to czasami rodzą się problemy.

[Beneficjent 1, PVI]

(...) my staramy się, aby, jeśli ktoś już decyduje się na udział w projekcie, zapewnić mu wszystko, co możemy. Jeśli są jakieś bardzo konkretne potrzeby, staramy się zrobić jak najwięcej, aby ułatwić udział w projekcie. I tutaj właśnie trzymają nas jakieś konkretne zasady i tak naprawdę biurokracja. A współpraca z osobami niepełnosprawnymi dla nas nie różni się w żaden sposób od współpracy z osobami pełnosprawnymi. Nie mamy żadnych trudności komunikacyjnych, ani organizacyjnych we współpracy z osobami niepełnosprawnymi. Przynajmniej nic takiego nam się jeszcze nigdy nie zdarzyło. Może to jest też kwestia naszej woli, że my oprócz tego, że mamy zapisy i rezultaty, staramy się po prostu, aby było jak najlepiej. (...) jest dla nas najważniejsze, aby ta osoba, jak ukończy ten udział w projekcie, to faktycznie dalej działała.

[Beneficjent 1, PVI]

(...) staramy się kontaktować z fundacjami, organizacjami, które zrzeszają osoby niepełnosprawne i mają z nimi realny kontakt i znają potrzeby takich osób. Ostatnio, przy planowaniu projektu wspierającego m.in. osoby niewidome, kontaktowaliśmy się z osobami niewidomymi oraz fundacjami wspierającymi takie osoby. Jest to dla nas ogromna pomoc, ponieważ znamy wówczas realne potrzeby osób, które wynikają nie ze statystyk, ale są to konkretne potrzeby konkretnych ludzi. Takie organizacje bardzo nam pomagają.

[Beneficjent 1, PVI]

Oprócz angażowania instytucji i organizacji skupiających ON lub powołanych do udzielania im wsparcia w ramach polityki społecznej, dystrybucja materiałów informacyjnych oraz rekrutacja nie odbiega od przyjętych standardów w innych projektach. Wykorzystywane są do tego:

(...) spotkania informacyjne, poprzez plakaty, poprzez ogłoszenia w prasie, strona internetowa i również pomoc OPS.

[Beneficjent 3 PVII]

Proces rekrutacji był, przyjmowaliśmy wnioski drogą pocztową, więc tutaj też nie trzeba było ani przez całe miasto, ani przez całe województwo jechać osobiście składać tych wniosków, można było, była taka możliwość, natomiast głównie w pierwszym etapie rekrutacji było tak, że liczyły się przysłane dokumenty, więc osoby niepełnosprawne miały dość upraszczanie zadanie, bo wszystkie dokumenty były dostarczone w wersji internetowej do pobrania ze strony i można było sobie wypełnić spokojnie w domu i przysłać nam przez pocztę, więc tutaj z jednej strony taka jeśli niepełnosprawny się pojawił, jest możliwość wjechania windą u nas w budynku.

[Beneficjent 4 PVI]

Przy okazji tej wypowiedzi respondent wskazał na nieodpowiednie przygotowanie infrastrukturalne do realizacji projektu na potrzeby osób z ograniczeniami komunikacyjnymi.

Beneficjenci są podzieleni, jeżeli chodzi o kompozycję grupy docelowej. Część uważa, że projekty powinny mieć charakter integracyjny, traktując to jako aspekt przystosowawczy do funkcjonowania wśród osób pełnosprawnych. Inni wykazują, że szczególnie w przypadku osób z niepełnosprawnościami dotyczącymi narządu wzroku, czy słuchu oraz psychicznymi, projekty powinny skupiać się tylko na ON. Pojawiają się również postulaty, by nie łączyć różnych rodzajów niepełnosprawności w jednym projekcie:

Nie należy wszystkich niepełnosprawnych brać do jednego projektu np. osób niepełnosprawnych ruchowo i intelektualnie nie powinno się łączyć.

[Beneficjent 11 PIX]

Warto również dodać, że na bazie rozważań o rekrutacji do projektów jeden z beneficjentów Priorytetu IX zajmujący się od lat wsparciem ON krytykował coraz bardziej powszechne podejście do organizacji procesu kształcenia w szkołach publicznych, opartego na nauczaniu w klasach integracyjnych²⁶.

W dyskusji nad inkluzywnym lub ekskluzywnym charakterem projektów dominuje podejście, które można nazwać wyważonym. Zastosowanie jednego bądź drugiego podejścia do rozwiązywania problemów ON ma swoje plusy i minusy. **Wydaje się, że generalnie powinno być stosowane podejście oparte na realizacji projektów do grup mieszanych:**

(...) wszystkie projekty robione tylko do osób niepełnosprawnych one są dosyć stygmatyzujące. One utwierdzają przekonanie, że osoby niepełnosprawne to

²⁶ Tej opinii nie podzielają jednak eksperci zajmujący się problematyką kształcenia osób niepełnosprawnych, co zostało przedstawione w rozdziale „Główne powody podejmowania / niepodejmowania kształcenia lub jego kontynuowania przez osoby niepełnosprawne”.

jest osobna grupa o określonych parametrach, itd. Co jest nieprawdą w odniesieniu do dużej grupy osób niepełnosprawnych. Oczywiście osoby niepełnosprawne w takiej grupie, tylko osób niepełnosprawnych mają pewien komfort, że oni też są niepełnosprawni. Ale to nie jest jakby celem tych szkoleń, czy projektów. Trzeba stawiać pewne wyzwanie, trzeba dawać możliwość skonfrontowania się z tymi osobami, które uznajemy za pełnosprawne i pokazania, że my nie jesteśmy gorsi, a czasem jesteśmy lepsi. Kwalifikacje intelektualne, czy zawodowe posiadamy na wyższym poziomie i to jest jakby budujące. Stąd dla mnie integracyjne działania związane z osobami niepełnosprawnymi powinny być priorytetem (...).

| 84

[Panel 2]

Jeden z ekspertów biorących udział w panelu podsumowującym prace badawcze bardziej zwraca uwagę na podejście „motywacyjne” do ON, którzy różnią się między sobą w znacznej mierze nastawieniem do aktywizacji: chcących podjąć pracę oraz negatywnie nastawionych do wszelakiego rodzaju aktywności. Taka segmentacja osób biorących udział w projekcie może być przeprowadzona w zasadzie w każdej grupie społecznej i w każdym obszarze merytorycznego wsparcia. **To nastawienie do aktywności – motywacje do działania – wpływają na trudności dotarcia do grupy docelowej. W znacznej mierze jest to uzależnione od poziomu motywacji i nastawienia do udziału w projektach osób, do których są one skierowane.** Okazuje się, że motywacje mogą przybierać różny charakter. Zwraca szczególnie uwagę na ich podobieństwo do postaw osób sprawnych:

(...) *ciągle proces rekrutacji do projektów bardziej opiera się o zasady: jak ktoś chce, to się nadaje, bo jest problem z jakością tych kwalifikantów czy beneficjentów. Część z nich już w ogóle się nauczyła, że warto do projektów przystępować, bo to są różne, że tak powiem, korzyści, a to obiady, a to lunche, natomiast chodzi o co innego – ten proces rekrutacji mógłby być lepszy, bardziej kompetentny, bardziej precyzyjny, bo co chyba jest istotne, jeśli dobrze ocenimy potrzeby uczestnika czy możliwości, z punktu widzenia projektu, przyszłego beneficjenta, tym łatwiej będzie osiągnąć sukces czy osiągnąć założony cel projektu*

[IDI 27]

W tym kontekście za niezbędne eksperci zajmujący się rynkiem pracy uznają działania zorientowane z pobudzaniem do działania, podwyższaniem motywacji i dostrzeganiem sensu podejmowania działań związanych z wejściem na rynek pracy:

Jakieś właśnie wsparcie psychologiczne, jakiś coach, taki trener, który by ich prowadził, przekonywał, że warto. Ja się nawet sam zastanawiałem czy nie zatrudnić psychologa w firmie, żeby prowadził te osoby, bo tu widzę największy problem, że ta pomoc owszem jest kierowana do wszystkich...

Podejmując decyzje o uczestnictwie w projekcie respondenci z Priorytetu VI i VII kierowali się, przede wszystkim, dążeniem do podniesienia posiadanych kwalifikacji oraz względami społecznymi, interpersonalnymi wyrażonymi w zdaniu „chciałem/am „wyjść z domu” i poznać nowych ludzi”. Nieco mniej osób zamierzało zdobyć doświadczenie zawodowe. W projektach obu Priorytetów mężczyźni nieco częściej, niż kobiety podlegały wpływom otoczenia – rodziny bądź bliskich znajomych, wskazują także wyraźniej na motywy społeczne. Kobiety natomiast częściej, niż mężczyźni kierowały się chęcią podniesienia kwalifikacji i zdobyciem doświadczenia zawodowego. Nieco częściej wskazują także na umotywowanie przez pracownika urzędu pracy, bądź innej instytucji. Osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności najczęściej wskazują na motywy związane z podnoszeniem kwalifikacji i społecznym charakterem uczestnictwa w projekcie. Charakterystyczny dla tej grupy jest także spory odsetek osób deklarujących chęć zdobycia doświadczenia zawodowego. **Kwalifikacje zawodowe oraz potrzeby związane z kontaktami z innymi ludźmi są również najczęściej wybieranymi przyczynami decyzji o udziale w projekcie przez osoby ze stopniem umiarkowanym oraz lekkim.** Ci ostatni zaś częściej, niż pozostali wskazują motywy ekonomiczne (stypendium) oraz dotyczące kompetencji „miękkich”.

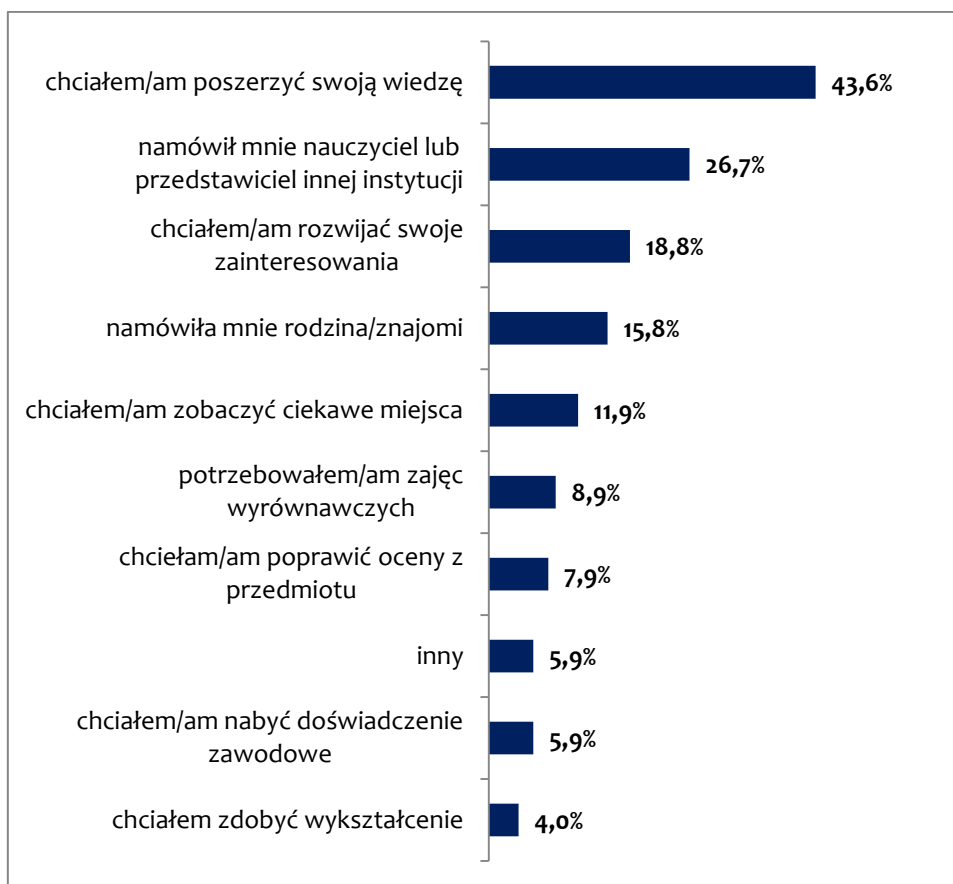
Tabela 11 Przyczyny udziału w projekcie w ramach Priorytetu VI i VII

Przyczyny udziału w projekcie w ramach Priorytetu VI i VII	Priorytet VI	Priorytet VII
chciałem/am podnieść swoje kwalifikacje	65,0%	55,3%
chciałem/am "wyjść z domu" i poznać nowych ludzi	36,9%	41,3%
chciałem/am nabyć doświadczenie zawodowe	24,2%	20,0%
namówiła mnie rodzina/znajomi	13,4%	12,0%
przekonała mnie możliwość otrzymania stypendium szkoleniowego/dodatku stażowego	11,5%	4,7%
chciałem/am nabyć/podnieść kompetencje miękkie np. umiejętność wystąpień czy pracy w grupie	8,3%	7,3%
namówił mnie pracownik PUP lub innej instytucji	8,3%	15,3%
ogółem	100,0%	100,0%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów w Priorytecie VI n=157 oraz Priorytecie VII n=150

Wnioski dotyczące wpływu rodzaju motywacji na sukces na rynku pracy mierzony podjęciem pracy lub rozpoczęciem działalności gospodarczej są podobne w Priorytecie VI i VII. Motywacje związane z podnoszeniem kwalifikacji były tak samo licznie podawane przez osoby pracujące, co niepracujące.

Wykres 24 Przyczyny udziału w projekcie w ramach Priorytetu IX (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów w Priorytecie IX n=101

Ze względu na fakt, że specyfika projektów edukacyjnych jest nieco inna, to i motywacje udziału w projekcie różnią się w stosunku do najbardziej popularnych wskazań dla Priorytetu VI i VII. Dominuje tutaj chęć poszerzenia własnej wiedzy i uwidatnia się mocne oddziaływanie nauczycieli i wychowawców. Warto pamiętać o tym wniosku, gdyż w przypadku młodzieży szkolnej konieczne jest wykorzystywanie właśnie pozytywnego oddziaływania szkolnych autorytetów oraz specjalistów zatrudnianych w szkołach (doradcy zawodowi, pedagodzy, psycholodzy, nauczyciele przedsiębiorczości) na aktywizację społeczno-zawodową ON. Oprócz motywów edukacyjnych respondenci wskazywali także namowę rodziny lub znajomych oraz ciekawość świata.

Decyzje mężczyzn bardziej są wrażliwe na środowisko zewnętrzne, tj. namowa rodziny lub znajomych oraz namowa nauczyciela lub innego pracownika instytucji notuje wyższe odsetki w przypadku mężczyzn, niż w przypadku kobiet. Częściej wskazują też na zajęcia wyrównawcze. Kobiety tylko nieznacznie częściej wskazują jako główny powód uczestnictwa chęć rozwijania własnych zainteresowań, poznania ciekawych miejsc, poprawy ocen z przedmiotu. Dwoma najczęściej wybieranymi powodami zgłoszenia się do projektu wśród ON w stopniu znacznym są poszerzenie własnej wiedzy oraz chęć rozwoju zainteresowań i namowa nauczyciela. Zaś w przypadku osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności właśnie wynik kontaktu z nauczycielami oraz poszerzenie wiedzy. Ten aspekt oraz namowa nauczyciela lub przedstawiciela innej instytucji są również najliczniej wybieranymi powodami przez osoby z lekkim stopniem

niepełnosprawności. Osoby z nabytą niepełnosprawnością wskazują najliczniej wiedzę i zainteresowania, a w odniesieniu do przedstawicieli grupy z niepełnosprawnością nabytą istotne było poszerzenie wiedzy i namowa nauczyciela lub innej instytucji.

Głównymi motywami udziału w projektach Priorytetu VI i VII są aspekty związane z rozwojem zawodowym, wyrażone określeniem odnoszącym się do chęci podniesienia kwalifikacji zawodowych. Na drugim miejscu respondenci wskazują natomiast motywacje o charakterze społecznym, dążenie do kontaktów, poznania innych ludzi, czyli tzw. „wyjście z domu”. W przypadku Priorytetu IX motywacje uczestnictwa w projekcie skupiały się przede wszystkim na dążeniu do poszerzenia wiedzy oraz namowom autorytetów (nauczycieli) lub przedstawicieli innych instytucji.

Beneficjenci podczas rekrutacji uczestników bardzo często wykorzystywali kanały dystrybucji informacji oparte o instytucje specjalizujące się w realizacji wsparcia na rzecz ON. Były to zarówno instytucje publiczne – Ośrodki Pomocy Społecznej i Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie – jak i organizacje pozarządowe statutowo zorientowane na rozwiązywanie problemów tej grupy społecznej. Czasem deklarowano, że te organizacje aktywnie uczestniczyły w rekrutacji kandydatów do projektu. Dzieje się tak przede wszystkim w tych projektach, które w grupie docelowej mają wskazane wyłącznie ON. Obok takich projektów występują projekty, które w sposób niezamierzony obejmowały wsparciem ON, bądź zakładały niewielki odsetek tego typu osób. Jak należy się spodziewać w oparciu o problemy napotkane podczas realizacji badania, jest ich zdecydowana większość. Te projekty raczej nie angażują organizacji pozarządowych, jak też instytucji pomocy społecznej w rekrutację uczestników. Nie wyklucza to np. wsparcia w dystrybucji informacji o projekcie (np. w postaci miejsca na wyłożenie ulotek lub przestrzeni do powieszenia plakatu).

Badanie dowiodło, że czynnik motywacyjny nie ma kluczowego znaczenia w sukcesie na rynku pracy. Przy czym dotyczy to źródła motywacji, a nie jego poziomu, który jest zróżnicowany w zależności od podejścia beneficjentów do realizacji projektów (procesu rekrutacji) i typu operacji (szczególnie w kontekście Działania 6.2 i Priorytetu VIII).

Skuteczność wsparcia i dalsze losy uczestników projektów w ramach poszczególnych Priorytetów Komponentu Regionalnego PO KL

Projektodawcy w niewielkim stopniu zainteresowani są tym, co dzieje się z uczestnikami ich projektów po zakończeniu wsparcia. Z pewnością nieobligatoryjny wymiar monitorowania losów osób, które wzięły udział w projekcie oraz koszty podejmowania tego typu działań, są głównymi przyczynami nielicznych przypadków, w których respondenci dysponowali wiedzą o dalszych losach swoich klientów. W miarę upływu czasu informacje na ten temat ulegają zatarciu. Zdecydowanie najczęściej wypowiadali się na ten temat realizatorzy projektów związanych z promocją przedsiębiorczości. Niejednokrotnie wskazywali konkretne firmy, które kontynuują swoją działalność. Podawali także ich lokalizacje. O ile trwałość dotacji może mieć znaczenie, to jest to związane z podejmowaniem świadomych i celowych działań związanych z tworzeniem baz danych firm, które założono w ramach udzielanego wsparcia:

| 88

Staramy się monitorować losy naszych uczestników i w ten sposób zbieramy informacje o tym, jak potoczyły się ich dalsze losy (...) kiedy nasi uczestnicy zakończą projekt. Wtedy staramy się sprawdzać, czy faktycznie nasze wsparcie było efektywne i dostosowane do potrzeb, czy pomogło, aby utrzymać się na rynku i czy ta firma – najczęściej są to projekty, gdzie jest dotacja na otwarcie własnej działalności – czy ta firma przetrwała na rynku. (...) w końcu dwadzieścia osób otrzymało dotacje i założyło firmy, i to jest to ogromne wsparcie. I to jest przez okres jednego roku, kiedy firma działa jeszcze trochę pod naszymi skrzydłami. (...) W sumie mamy kontakt z osobą przez mniej więcej półtora roku, więc czujemy się już w jakimś stopniu zżyci z naszymi uczestnikami. (...) Jak już zakończą udział w projekcie i nadal się rozwijają – bo są firmy, które bardzo się rozwijają i ta działalność się rozszerza – dzwonią, pytają, potrzebują porad, co mogą zrobić dalej, czy mogą jeszcze jakąś dotację otrzymać, gdzie mogą szukać jakiegoś wsparcia. Także ten kontakt nasz z uczestnikami nie kończy się po roku od ukończenia działalności, tylko staramy się jak najdłużej mieć kontakt z uczestnikami.

[Beneficjent PVI].

Powstające bazy firm służą również innym uczestnikom poszukującym kontaktów z osobami poznanymi w trakcie realizacji projektu. Tego typu wypowiedzi, wskazujące na wiedzę odnośnie dalszych losów uczestników projektów są rzadkością i praktycznie nie występują w innych typach operacji, realizowanych w poszczególnych Priorytetach Komponentu Regionalnego PO KL na Mazowszu. Natomiast potrzebę śledzenia historii uczestników dostrzegają osoby niepełnosprawne, zwłaszcza w sytuacji, w której nie można stwierdzić sukcesu projektu bezpośrednio po jego zakończeniu. Jeden z uczestników FGI przeprowadzonego w Warszawie, wskazał że:

(...) w skali ogólnopolskiej powinna być (...) utworzona, baza danych osób niepełnosprawnych poszukujących aktywnie pracy. [Uczestnik FGI Warszawa]

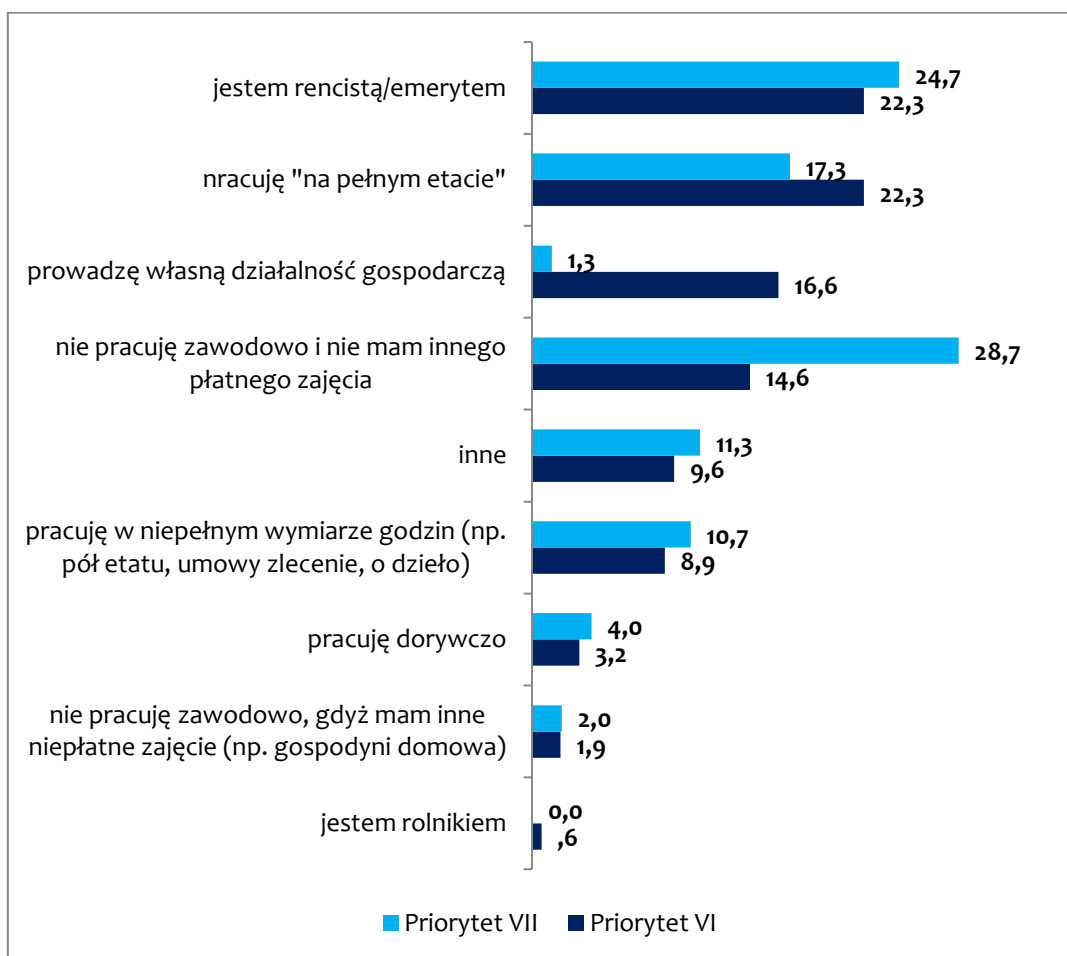
Funkcjonowanie takiej bazy może być również wykorzystane jako źródło wiedzy o historii wsparcia osób biorących udział w różnego typu projektach. Wiedza ta będzie miała kluczowe znaczenie w sytuacji „powrotów do projektów” i koncentracji dodatkowych środków na wsparcie osób, wobec których nie osiągnięto pozytywnych efektów wdrożenia projektu. Do tego celu można wykorzystać bazę PEFS, przy założeniu dobrowolnego powierzenia przetwarzania danych osobowych. Ta propozycja może budzić wątpliwości natury prawnej, jednak warto poszukiwać odpowiednich rozwiązań, które umożliwią tworzenie tego typu zasobów informacyjnych i poszukiwać sprzyjających temu rozwiązań prawnych. **Z naszego doświadczenia wynika, że narzędzia tego typu mogłyby również być wykorzystywane w przypadku wielokrotnego uczestnictwa tej samej osoby w kilku projektach, a wiedza o historii wsparcia służyć będzie tworzenia zintegrowanych i zindywidualizowanych ścieżek reintegracyjnych (lub planów działania).**

| 89

Wiedzę o losach uczestników projektu dostarczają przeprowadzone przez nas wywiady CATI z uczestnikami projektów. W momencie przeprowadzenia badania bez pracy pozostawało 16,6% osób, które uczestniczyły w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI. Jakąkolwiek pracę – czy to w ramach umowy, czy w formie własnej działalności gospodarczej – miało 51% respondentów. 64,8% zaktywizowanych i pracujących uczestników projektów realizowało swoje zadania zawodowe w oparciu pełny wymiar czasu pracy. Zaś 16,6% założyło swój własny biznes.

Więcej, niż co piąty badany, i jest to spora grupa respondentów, posiadał status rencisty lub emeryta. Niewielki odsetek natomiast deklaruje, że nie podjął pracy ze względu na inne niepłatne zajęcia. Przy czym są to tylko i wyłącznie kobiety. Wśród mężczyzn taka sytuacja nie ma miejsca. Nieco więcej kobiet, niż mężczyzn pracowało w niepełnym wymiarze godzin, deklarując inne formy kontraktowania pracy, w tym również umowy o dzieło czy umowy zlecenie. Jednocześnie odsetek kobiet pracujących na pełnym etacie jest o 5 punktów procentowych niższy, niż jest to w przypadku mężczyzn. Ci ostatni za to częściej pracują dorywczo. Co ciekawe, pomimo powszechnego przekonania, że to mężczyźni częściej prowadzą działalność gospodarczą, odsetki uczestników, którzy zadeklarowali prowadzenie firmy są zbliżone. Jeżeli respondenci wybierali odpowiedź „inne” dotyczyło to przede wszystkim kontynuowania działań proaktywnych, takich jak np. staż zawodowy.

Wykres 25 Status osób biorących udział w badaniu, które uczestniczyły w projektach Priorytetu VI i Priorytetu VII (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI n=157 i Priorytetu VII n=150

Ze względu na niewielkie liczebności osób z poszczególnym rodzajem statusu na rynku pracy z uwzględnieniem poziomu wykształcenia nie jest możliwe potwierdzenie związków pomiędzy tymi zmiennymi. **Jednak zauważyć należy, że najmniejszy odsetek osób bez pracy występuje w grupie osób posiadających wyższe wykształcenie (6,6%), natomiast w grupie z wykształceniem zasadniczym zawodowym jest to już co czwarty badany (25%).** Idąc dalej, połowa uczestników z wykształceniem podstawowym w momencie badania pozostawała bez pracy. Druga połowa natomiast pobiera rentę lub emeryturę. Pracę na „pełnym etacie” deklaruje co czwarty badany z wykształceniem średnim zawodowym i wyższym. **Wśród osób z wyższym wykształceniem najbardziej liczna jest grupa prowadząca własną działalność gospodarczą, jest to 29,5% osób.** Co piąty badany z grupy osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym pracuje w pełnym wymiarze godzin i taki sam odsetek pozostaje na rencie lub emeryturze. Podobne wyniki są charakterystyczne dla osób z wykształceniem średnim zawodowym – 26,3% pracuje na etacie, a 21,1% jest emerytem lub rencistą. W przypadku osób z wykształceniem zawodowym ¼ nie pracuje i tyle samo ma status rencisty lub emeryta.

42,9% osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności jest na rencie lub emeryturze, a niemal co piąty pozostaje bez pracy. Tylko 1 na 10 badanych z tej grupy pracuje na pełnym etacie. Statusy dla

osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności są bardziej zrównoważone – 16% nie ma pracy, 23% pracuje na pełnym etacie, 17,2% prowadzi działalność gospodarczą, a 23% ma status rencisty lub emeryta. Sytuacja osób z lekkim stopniem niepełnosprawności tylko nieznacznie różni się od poprzednio analizowanej grupy – 16,7% nie pracuje, 28,6% podejmuje prace w pełnym wymiarze czasu, 19% prowadzi swój własny biznes i stosunkowo niewielu, bo zaledwie 7,1% ma status osoby biernej zawodowo z tytułu renty lub emerytury.

| 91

Skala bezrobocia osób z niepełnosprawnością wrodzoną i nabytą jest na podobnym poziomie (odpowiednio 15,6% i 14,3% respondentów). Wyższy odsetek osób z tej pierwszej grupy pracuje na etacie i pozostaje na rencie lub emeryturze (po 28,9%). Osoby z niepełnosprawnością nabytą także najczęściej pracują na etacie lub pobierają świadczenia emerytalno-rentowe (po 19,6%). Sporo jest też w tej grupie osób, które prowadzą działalność gospodarczą (18,8%).

Sytuacja osób na rynku pracy, które wzięły udział w projektach w ramach Priorytetu VII jest nieco inna. Tutaj dominują dwie kategorie – pozostawanie bez pracy (łącznie 30,7% osób) lub przebywanie na rencie/emeryturze (24,7% osób). Jakąkolwiek aktywność zawodową, w tym także prowadzenie działalności gospodarczej, deklaruje dokładnie co trzeci badany (33,3%). 17,3% respondentów określa swój status jako osoba pracująca w pełnym wymiarze czasu pracy. Odsetki kobiet i mężczyzn z tym statusem są zbliżone do siebie, podobnie jak i w przypadku pracy na pół etatu lub w formach umów cywilno-prawnych. Większy odsetek mężczyzn (35,6%), niż kobiet (24,2%) nie ma pracy. Kobiety też częściej podejmują pracę dorywczą i pobierają świadczenia emerytalno-rentowe (27,5% wobec 20,3% mężczyzn).

W Priorytecie VII, podobnie jak i w Priorytecie VI dominują statusy świadczące o pozostawaniu bez pracy lub pobieraniu renty/emerytury. W przypadku osób z wykształceniem podstawowym odpowiednio jest to 38,1% oraz 28,6% uczestników; dla osób z wykształceniem gimnazjalnym - 16% i 33% (pozostali wskazywali na inną aktywność, przede wszystkim edukacyjną); dla osób z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 29,4% oraz 26,5%; dla osób z wykształceniem średnim zawodowym – 38,9% bez pracy i 25% na rencie lub emeryturze; dla osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym 18,5% oraz 25,9%; w przypadku osób z wyższym wykształceniem 19,2% jest bez pracy, natomiast w schematach emerytalno-rentowych przebywa co czwarty badany (25,9%). **W poszczególnych grupach największy odsetek pracujących na pełnym etacie występuje w kategorii osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (22,2%), zawodowym (26,5%) i wyższym (30,8%).** Pracę w niepełnym wymiarze godzin deklaruje natomiast 19% osób z wykształceniem podstawowym, 8,3% osób z wykształceniem średnim zawodowym, 14,8% z średnim ogólnokształcącym oraz 15,4% osób z wykształceniem wyższym.

Stopień niepełnosprawności nie różnicuje respondentów, jeżeli chodzi o status na rynku pracy. Co piąty badany jest rencistą lub emerytem. Nieco częściej osoby ze znacznym i lekkim stopniem niepełnosprawności mają status pozostawania bez pracy - 32% i 31,7% wobec 26,2% osób ze stopniem umiarkowanym. Zaskakuje fakt, że tylko jedna osoba z lekkim stopniem niepełnosprawności podejmuje pracę na pełen etat, podczas gdy dla pozostałych dwóch grup jest to niemal co czwarty badany.

Dane uzyskane w badaniu świadczą o tym, że respondenci z niepełnosprawnością nabytą radzą sobie gorzej na rynku pracy, niż osoby z niepełnosprawnością wrodzoną. 33% osób z tej grupy

pozostaje bez pracy, tylko 12% pracuje na pełen etat, częściej podejmują pracę dorywczą, a co czwarty jest rencistą lub emerytem. W przypadku osób z niepełnosprawnością wrodzoną 26% pozostaje bez pracy, 28% pracuje na „pełen etat” i trochę więcej, niż co piąty korzysta ze świadczeń w postaci renty lub emerytury. Potwierdzeniem tego są wypowiedzi beneficjentów z poszczególnych Priorytetów dotyczące skuteczności aktywizacji zawodowej ON w projektach:

Główne cele były związane z aktywizacją, czy też poprawą sytuacji i to jak najbardziej zostało osiągnięte. Uczestnicy deklarowali, że chętnie wezmą udział w kolejnych projektach, szkoleniach. Myślę, że samo przyjscie do projektu jest dla nich dużą zmianą.

[Beneficjent 5 PVIII]

(...) Niektórzy zakładają sobie, że skuteczność będzie na poziomie 90%, 80% - według mnie, jeśli uda się pomóc połowie uczestników, czy nawet tylko 20% to i tak jest dobry wynik. Problemem przy projektach kładących nacisk na umiejętności miękkie – jest sposób ich zmierzenia. Dana osoba jest w projekcie 3 miesiące i my musimy zmierzyć efekt „tu i teraz”, czyli na „świeżo”. Bazujemy na tych silnych emocjach, „wszyscy są zadowoleni”, „wszystko im się pozmieniało w życiu”, itp. Wtedy statystyki są na wysokim poziomie, ale myślę, że później spadają- takie prawdziwe, urealnione są na niższym poziomie.

[Beneficjent 5 PVIII]

Nie ma systemu wsparcia po znalezieniu stażu czy od razu miejsca pracy, takie osoby są zostawione same sobie i po jakimś czasie przez to tracą pracę. Także świadomość pracodawców jest jeszcze na bardzo małym poziomie dlatego jest problem ze znalezieniem pracy przez te osoby.

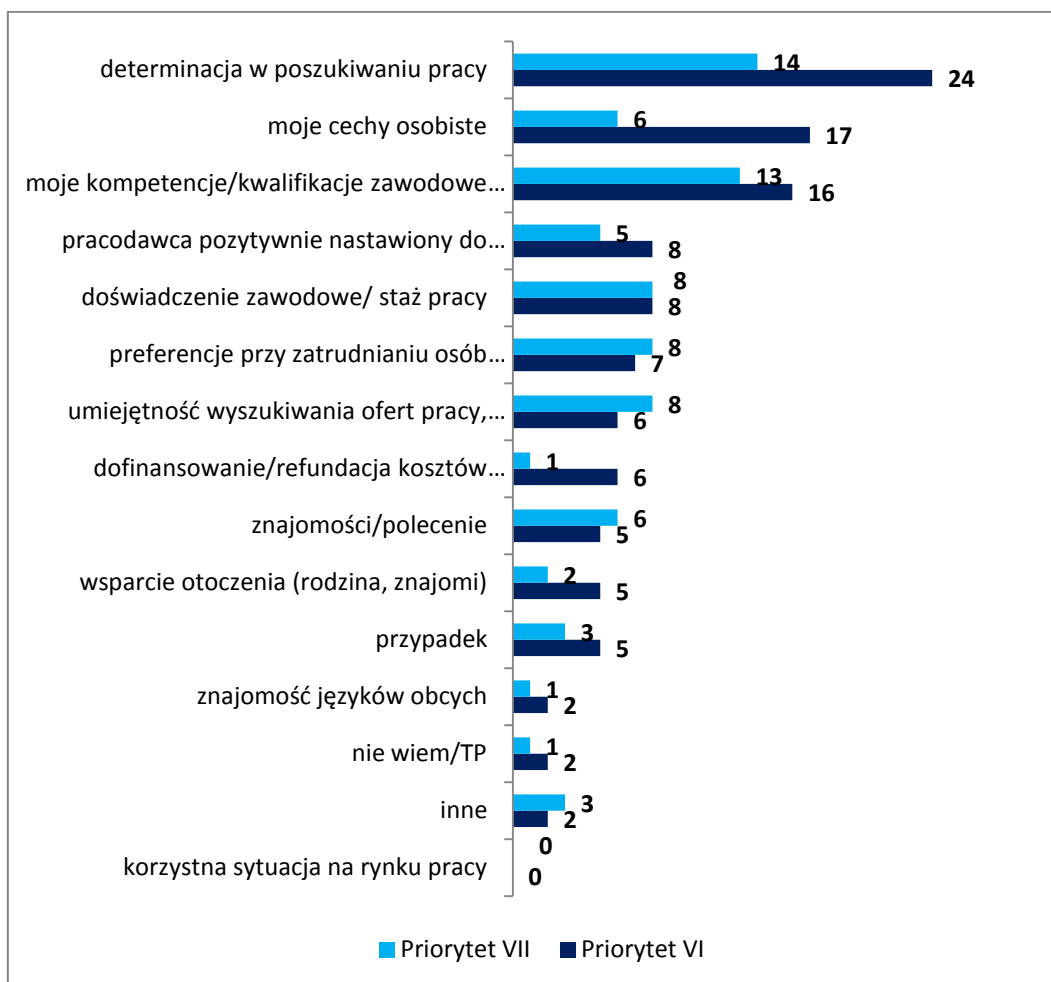
[Beneficjent 13 PIX]

Warto zauważyć, że 64,7% osób wywodzących się z projektów w ramach Priorytetu IX kontynuuje kształcenia w systemie szkolnym. 14,7% nie pracuje, a tylko co dziesiąty wskazuje na podjęcie jakiegokolwiek formy pracy (2% „na etacie”, 6% w niepełnym wymiarze czasu pracy lub umowy cywilno-prawne, 1,3% dorywczo). 8% badanych uczestników projektów edukacyjnych pobiera rentę. Ze względu na dominację jednego statusu na rynku pracy nie uwzględniono w raporcie opisu szczegółowych danych uwzględniających płeć, poziom wykształcenia, stopień i moment nabycia niepełnosprawności²⁷.

Osoby, które osiągnęły sukces na rynku pracy, najczęściej wskazują na czynniki, które mają charakter osobisty. Zarówno w Priorytecie VI, jak VII respondenci najczęściej wskazują na determinację w poszukiwaniu pracy.

²⁷ Przyczyny pozostawania bez pracy uczestników projektów zostały omówione w części „Przyczyny podejmowania / niepodejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne”.

Wykres 26 Czynniki sukcesu na rynku pracy wg uczestników projektów w Priorytecie VI i Priorytecie VII (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów w Priorytecie VI n=49i w Priorytecie VII n=42

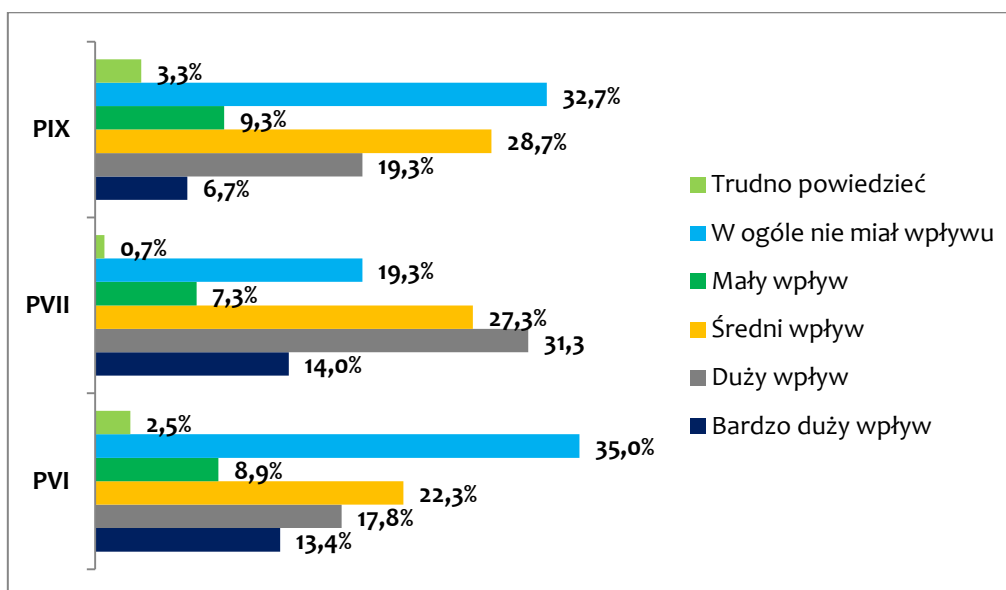
Wśród uczestników projektów realizowanych w Działaniu 6.1 i 6.2 wyraźnie widać dominację trzech aspektów. Oprócz determinacji są to osobiste cechy osoby poszukującej pracy oraz posiadane kompetencje i kwalifikacje zawodowe. Warto w tym miejscu przywołać wyniki badań pracodawców, dla których właśnie kompetencje i kwalifikacje kandydatów do pracy odgrywają znaczną rolę. Przy czym w mniejszym stopniu znaczenie dla nich ma np. doświadczenie zawodowe. Pozostałe aspekty sukcesu na rynku pracy w opinii ON z Priorytetu VI mają mniejsze znaczenie. Zdają się też niezbyt często dostrzegać, wydaje się tak istotnego aspektu jak nastawienie pracodawcy (tu względem osoby niepełnosprawnej czy niepełnosprawności), czy takich czynników jak preferencje zatrudniania ON oraz dofinansowanie lub refundacja kosztów przystosowania miejsca pracy.

Wśród respondentów wywodzących się z projektów Priorytetu VII najbardziej liczne wskazania uzyskały dwa czynniki sukcesu na rynku pracy. Podobnie jak w przypadku Priorytetu VI jest to determinacja w poszukiwaniu pracy, a także kwalifikacje i kompetencje zawodowe. Występuje tutaj również grupa czynników nieco rzadziej wskazywanych przez ON, jednak wydaje się, że równie ważnych. Nawiązują one również do cech kandydatów do pracy, ale pojawia się tutaj

także świadomość ważności preferencji przy zatrudnianiu ON. Prawie w ogóle, w opinii tych respondentów, nie miały znaczenia zachęty ekonomiczne, które są dostępne w związku z zatrudnieniem ON. Wyraźnie rzadziej, niż jest to w Priorytecie VI uczestnicy projektów wskazują ich własne cechy osobiste jako czynniki sprzyjające podjęciu pracy.

W obu analizowanych Priorytetach, w których ON uczestniczyły nie pojawiła się opinia o tym, że w ich przypadku na przyjęcie do pracy miała wpływ korzystna sytuacja na rynku pracy. Trzeba zwrócić uwagę również na fakt, że stosunkowo niewielkie znaczenie mają czynniki dosyć często występujące, czy powszechnie uważane za ważne, a odnoszące się do poszukiwania pracy „po znajomości”.

Wykres 27 Opinie respondentów dotyczące wpływu projektu na zmianę sytuacji zawodowej (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów w Priorytecie VI n=157, Priorytecie VII n=10 oraz Priorytecie IX n=150

Ponad połowa respondentów badania CATI, którzy wzięli udział w projektach Priorytetu VI jest przekonanych o wpływie tego faktu na ich obecną sytuację na rynku pracy. Zaledwie 10 punktów procentowych mniej twierdzi natomiast, że projekt takiego wpływu nie miał. Znaczący jest odsetek osób, które w ogóle nie dostrzegają wpływu udziału w projekcie. Są to przede wszystkim osoby, które nie podjęły pracy lub pobierają renty/emerytury. Ze wszystkich analizowanych zmiennych „metryczkowych” tylko w przypadku statusu pracuje/nie pracuje zaobserwowano istotny statystycznie związek z odpowiedziami na pytanie dotyczące poczucia wpływu projektu na sytuację zawodową uczestników. Choć trzeba przyznać, że w grupie osób pracujących 16,3% uważa, że projekt w ogóle nie miał takiego wpływu. W grupie niepracujących odsetek tego typu wskazań jest wyższy o niemal 40 punktów procentowych (54,5%).

W porównaniu z pozostałymi Priorytetami, osób uznających brak wpływu projektu na sytuację na rynku pracy w Priorytecie VII jest niewiele. Twierdzi tak zaledwie co piąty badany (19,3%). Niespełna ¼ respondentów natomiast wskazuje na mniejszy, bądź większy wpływ projektu, przy czym dominuje przekonanie o dużym wpływie (31,3%). Tutaj podobnie, jak w Priorytecie VI istotne znaczenie ma to, czy uczestnik projektu osiągnął sukces na rynku pracy czy nie. Dla osób, które

podjęły pracę w jakiegokolwiek formie lub rozpoczęły działalność gospodarczą, oczywiste jest, że udział w projekcie miał bardzo duży (20%) oraz duży (38%) wpływ na ich obecną sytuację na rynku pracy. Dla osób, które pracy nie podjęły, odsetki te są niższe, odpowiednio o 9 i 10 punktów procentowych dla omawianych kategorii odpowiedzi. Jednocześnie jedynie 8% pracujących w ogóle nie dostrzega wpływu projektu i 25% tych, którzy pracy nie podjęli lub należą do osób biernych na rynku pracy.

| 95

Rynek pracy dla osób uczestniczących w projektach edukacyjnych nie wiąże się z ich bezpośrednimi doświadczeniami. Nie dość przypomnieć, że ponad 60% osób kontynuując edukację na wyższym stopniu, to stosunkowo nielicznie podjęli oni pracę. Stąd odpowiedzi na pytanie dotyczące wpływu projektu na sytuację na rynku pracy muszą być w przypadku tej grupy respondentów ostrożne. Szczególnie te, które odnoszą się do stwierdzenia braku wpływu, które w tej grupie są równie liczne, jak w przypadku osób biorących udział w projektach Priorytetu VI. **Bowiem w „dziewiątce” co trzeci respondent nie dostrzega żadnego wpływu na jego sytuację na rynku pracy, a przekonanych o bardzo dużym wpływie jest stosunkowo niewielu (6,7%).** Jakkolwiek 64% badanych potwierdza oddziaływanie projektu, te dane również muszą być traktowane ostrożnie. Bardziej jako spodziewane efekty wynikające z ogólnego zadowolenia z udziału w projekcie.

Jak wynika z przeprowadzonego przez nas innego badania ewaluacyjnego odnośnie do Priorytetu VI czas uczestnictwa w projekcie/długość wsparcia, nie warunkuje skuteczności stosowanych w nim form pomocy grupom docelowym. Jednak należy podkreślić, że w przypadku osób o szczególnych wymaganiach, a do takiej grupy możemy zaliczyć przynajmniej część ON (zwłaszcza w Priorytecie VII) konieczne jest mocno zindywidualizowane podejście. To charakter problemów, potrzeb i barier uczestników powinien być główną przesłaną zarówno w odniesieniu do tego, jakie są podejmowane działania, jak i w kontekście czasu ich trwania. Powiązane jest to oczywiście ze stopniem oraz rodzajem niepełnosprawności. **Projektodawcy powinni w sposób elastyczny reagować na zgłaszane potrzeby uczestników, stymulować ich do artykułowania tych potrzeb, ale przede wszystkim stosować narzędzia, które umożliwią będą rzetelną diagnozę stanu obecnego oraz planowanych działań dla osiągnięcia pełnej integracji społecznej w pierwszej kolejności, a następnie (o ile jest to w zakresie projektu) także integracji z rynkiem pracy.** W tym miejscu należy nawiązać do przytoczonych w dalszej części raportu licznych, swobodnych wypowiedzi uczestników wskazujących na zbyt krótki czas wdrażania projektów oraz poszczególnych form wsparcia, głównie stażowych i szkoleniowych.

Spośród wszystkich analizowanych Priorytetów najlepsze efekty mierzone skutecznym poszukiwaniem pracy lub podjęciem własnej działalności gospodarczej zostały osiągnięte w odniesieniu do uczestników „szóstki”. Pracę w jakiegokolwiek formie lub działalność gospodarczą podjęła ponad połowa badanych respondentów. **W tej grupie osób, spośród wszystkich pracujących „na etacie” występuje również najwyższy odsetek zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, co może świadczyć o tym, że stanowiska pracy tych osób są lepsze jakościowo.** Nie badano przy tym aspektu trwałości pracy, tj. terminu zawartych kontraktów. **62,4% badanych uczestników Priorytetu VI dostrzega wpływ projektu na ich obecną sytuację na rynku pracy, przy czym opinie na ten temat są związane faktem podjęcia pracy lub**

prowadzenia własnego biznesu.

W ramach Priorytetu VII również osiągnięto „wskaźnik zatrudnienia” (choć z naszych doświadczeń badawczych wynika, że projekty realizowane w ramach tego Priorytetu w pierwszej kolejności zakładają integrację społeczną ON, dopiero później podjęcie zatrudnienia – co oznacza, że ścieżka „dojścia” na rynek pracy jest w tym przypadku nieco inna). Bowiern uwzględniając z pewnością nieco trudniejsze warunki i inny charakter działań, które w tak znacznej mierze nie są ukierunkowane na integrację z rynkiem pracy jakkolwiek prace podjął co trzeci badany (33,3%). Oceny wpływu projektu na aktualną sytuację na rynku pracy są równie pozytywne, co w Priorytecie VI. W Priorytecie VI i VII istotny jest też udział osób, które korzystają ze schematów emerytalno-rentowych – jest ich niemal ¼ badanych. Świadczyć to może z jednej strony o braku skuteczności projektów ale też może wynikać z niewłaściwie przeprowadzonej rekrutacji, szczególnie w projektach priorytetu VI, które zorientowane są na rynek pracy.

| 96

Najniższy odsetek pracujących jest wśród uczestników projektów edukacyjnych, przy czym w odniesieniu do ich sytuacji najistotniejszy jest status związany z kontynuacją edukacji (64,7%).

Zebrany materiał badawczy nie umożliwia potwierdzenia postawionej tezy dotyczącej wpływu kompleksowości wsparcia na skuteczność projektów. Ocena ta wymaga weryfikacji zaplanowanych przez beneficjentów celów projektów i stopnia ich realizacji. Z przedstawionych w badaniach jakościowych informacji wynika, że znaczna większość zrealizowała zakładane cele, produkty i rezultaty, a ewentualne przeszkody w osiągnięciu wskaźników miały charakter obiektywny. Uzależnione jest to również od typu operacji, Poddziałania, czy Priorytetu, w ramach którego realizowany jest projekt.

Analizując opinie uczestników projektów dotyczące wpływu na ich sytuację na rynku pracy, przydatności i adekwatności oferowanego wsparcia oraz zebrane w drodze wywiadów indywidualnych informacje od projektodawców potwierdzono kompleksowy charakter projektów. Przy czym rozumiane jest to jako całościowe podejście do zakresu projektu, czyli uwzględnienie w planie działań wielu zróżnicowanych form i instrumentów pomocy grupom docelowym. **Wskaźniki zatrudnieniowe w Priorytecie VI i VII oraz badania jakościowe pozwalają na pozytywną ocenę przygotowania diagnozy analizowanych projektów. W większości na etapie przygotowania wniosku zadeklarowano bowiem współpracę z różnego rodzaju organizacjami branżowymi – publicznymi instytucjami pomocy społecznej oraz organizacjami pozarządowymi.** Część beneficjentów czerpała także wiedzę o potrzebach uczestników projektu z własnego, wieloletniego doświadczenia w pracy na rzecz ON. **Analizując zakres realizowanych ścieżek wsparcia należy stwierdzić, że niektóre z nich są pomijane w projektach. Dzieje się tak w przypadku opiekuna osoby niepełnosprawnej. Ten instrument jest nader rzadko wykorzystywany.**

Przyczyny przerywania uczestnictwa w projektach przez osoby niepełnosprawne

Przerywanie uczestnictwa w projekcie raczej nie stanowiło problemów w opiniach beneficjentów, szczególnie dotyczy to projektów dotacyjnych na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej. Przy czym tam istotne znaczenie na etapie rekrutacji ma determinacja i motywacja kandydatów do projektów. Wg. beneficjentów mogą to być czynniki sprzyjające braku zjawiska rezygnacji w trakcie trwania projektu. Niektórzy uważają natomiast, że duże znaczenie ma wsparcie towarzyszące, którego jednak nie można przeceniać w kontekście jego znaczenia dla samych zainteresowanych. W Priorytecie VIII przypadki rezygnacji również nie miały miejsca lub zdarzały się rzadko. Jeżeli występowały wiązały się z przyczynami niezależnymi (zdarzenia losowe).

Zawsze zakładaliśmy, że 10% uczestników projektu może z niego zrezygnować, z jakichś przyczyn osobistych, czy też losowych. W tym momencie nie przypominam sobie, żeby ktoś zrezygnował z tego właśnie projektu („Alternatywy 45+”) – chyba nie było takiego przypadku.

[Beneficjent 5 PVIII]

Nieco inaczej twierdzą beneficjenci Priorytetu VI:

Tak, są w tym obszarze częste rezygnacje, z jednej strony jest to pewnego rodzaju ubezwłasnowolnienie tych osób przez opiekunów i inne instytucje, które się nią opiekują, przez co nie chce ona wychodzić z tego konkretnego środowiska osób niepełnosprawnych. Co z kolei skutkuje brakiem zaangażowania tych osób. Po drugie istnieje tu także takie zjawisko, że te osoby niejako nauczyły się, że z racji niepełnosprawności „coś mi się należy i nie można mieć do mnie pretensji bo taki jestem i nie znajdę pracy”. Nie działamy w zakresie opieki społecznej, tylko są to projekty nakierowane na aktywizację i znalezienie pracy tym osobom.

[Beneficjent 14 PVI]

Problemy z rezygnacją uczestników w trakcie trwania projektu nie były wskazywane zbyt często, jako główne wyzwania realizacyjne stojące przed projektodawcami. Ponadto beneficjenci są już na nie przygotowani. Zakładają ostrożne wskaźniki lub stosują metody oparte na podpisywaniu kontraktów z podkreśleniem dość drastycznych (ekonomicznie) sankcji za bezpodstawne decyzje o rezygnacji z uczestnictwa. W Priorytecie IX, ze względu na organizację projektów przede wszystkim w środowisku szkolnym, obok standardowych działań edukacyjnych częste rezygnacje również nie stanowią istotnego problemu.

Sytuacje rezygnacji z udziału w projekcie w trakcie jego realizacji nie są częstym zjawiskiem. **Beneficjenci wdrażający inicjatywy w ramach różnych priorytetów PO KL nie postrzegają tego zjawiska, jako problemu wpływającego na przebieg projektu.** Nieliczne przypadki przerwonego uczestnictwa mają raczej charakter losowy, a nie wynikają np. z rozciągnięcia projektu w czasie (długie przerwy pomiędzy poszczególnymi formami wsparcia), są pochodną problemów zdrowotnych uczestników lub braku wsparcia motywacyjnego w projekcie.

| 98



Cel 3 Ocena użyteczności oferowanego wsparcia wraz z analizą potrzeb społecznych, szkoleniowych, zawodowych osób niepełnosprawnych oraz potrzeb pracodawców

Potrzeby osób niepełnosprawnych i najbardziej użyteczne formy wsparcia

| 99

Oczekiwania, bariery i potrzeby uczestników projektów mają najczęściej indywidualny charakter, uzależniony od wielu czynników. W przypadku ON jednym z kluczowych czynników wpływających na charakter tych potrzeb są dodatkowo deficyty wynikające z rodzajów niepełnosprawności i stopnia ich dotkliwości (przy czym nie chodzi tutaj o definicję prawną stopnia niepełnosprawności, ale o faktyczne odczuwanie różnego rodzaju obciążeń i barier wynikających przede wszystkim z niepełnosprawności). O ile jednak Beneficjenci realizujący projekty, w których dopuszcza się udział ON zdają się tych specyficznych potrzeb nie dostrzegać, to w przypadku projektów skierowanych tylko i wyłącznie na tę grupę docelową, a realizowanych przez organizacje z liczną historią innych przedsięwzięć tego typu, świadomość potrzeb i barier wynikających z niepełnosprawności jest większa:

(...) osoby niepełnosprawne, w zależności od rodzaju niepełnosprawności, czy jest to niepełnosprawność ruchowa, czy wzrokowa, czy słuchowa, czy intelektualna, mają inne potrzeby w zakresie, np. edukacyjnym, inaczej trzeba się z nimi komunikować, wiadomo, że jeżeli robimy, bardzo dużo szkoleń jest opartych o prezentację, gdzie szkoleniowiec coś mówi i pokazuje slajdy, i jakby większość osób, po prostu, sobie czyta te slajdy, i wie, o czym jest mowa, natomiast w przypadku osób niewidomych to nie działa, czyli trzeba wszystko opowiedzieć. W przypadku osób niepełnosprawnych trzeba mieć dostosowane czasami, słuchowo, trzeba mieć dostosowane obiekty pod względem, np. nie wiem, pętla indukcyjna. Także trzeba zwracać uwagę na to, żeby mówić do osoby niesłyszącej twarzą w twarz, a nie odwróconym do tablicy. No, oczywiście, też tych potrzeb jest różnych bardzo dużo (...).

[Beneficjent 9 PVI]

Od właściwego rozpoznania potrzeb uzależniony powinien być zakres zaplanowanego i realizowanego w projektach wsparcia. Ale ważne jest również, na ile istota wsparcia oraz sposób jej organizacji odpowiada potrzebom uczestniczących w projektach ON. Wyniki przeprowadzonego badania potwierdzają, że, niemal bez wyjątku, stosowane w ramach poszczególnych Priorytetów narzędzia aktywizujące, służące zmianie sytuacji odbiorców pomocy, są bardzo dobrze przez nich samych oceniane. Dotyczy to zarówno adekwatności – dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej, zagrożonej wykluczeniem społecznym, czy ucznia, jak i użyteczności, czyli przydatności w kontekście występujących problemów i barier uczestników projektów. Ocena dokonywana była przy pomocy skali, na której odpowiedzi „raczej wysoko” i „wysoko” dominowały we wszystkich analizowanych formach wsparcia. Minimum 2/3 respondentów poszczególnych Priorytetów oceniło wysoko przydatność i adekwatność formy wsparcia. Zdarzają się również takie instrumenty wspierające, odnośnie których wysokie oceny reprezentuje ¾ i więcej badanych (np. trening pracy, trening kompetencji społecznych, Centrum

Integracji Społecznej i Klub Integracji Społecznej w Priorytecie VII; koła przedmiotowe, zajęcia z psychologiem w Priorytecie IX). **Najbardziej ostrożne opinie charakterystyczne są dla uczestników projektów aktywizacji zawodowej w ramach Priorytetu VI.** Zdarzają się tutaj także **wyraźne opinie negatywne: 21% uczestników staży „raczej nisko” i „nisko” ocenia adekwatność i 17% przydatność staży zawodowych, 16% niskich ocen adekwatności uzyskały również szkolenia zawodowe.** W tym Priorytecie wysokie są też odsetki osób wskazujących odpowiedź „ani wysoka, ani niska” – twierdzi tak niemal wszystkich przypadkach co 4 badany.

| 100

Analiza danych dotyczących odpowiedzi na pytania o ocenę form wsparcia umożliwiła sformułowanie kilku wniosków odnośnie korelujących ze sobą zmiennych:

- **Opinie uczestników projektów Priorytetu VI na temat poziomu adekwatności i przydatności doradztwa zawodowego zależne są od orzeczonego stopnia niepełnosprawności.** Osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności częściej, niż pozostałe grupy wskazują na niskie oceny adekwatności doradztwa (18,2%, przy 10,5% osób ze znacznym oraz 12,5% osób z lekkim stopniem niepełnosprawności). Natomiast zarówno osoby ze znacznym, jak i lekkim stopniem niepełnosprawności wskazują najczęściej na odpowiedź „raczej wysoko” (odpowiednio 57,9% i 46,9%), przy czym pozytywne opinie osób ze znacznym stopniem są udziałem niemal $\frac{3}{4}$ badanych. W przypadku osób z umiarkowanym stopniem jest to niespełna połowa respondentów (58,5%). Odpowiedzi respondentów odnośnie przydatności tej formy wsparcia są bardziej zbliżone do siebie. Podobne wnioski płyną z analizy danych dotyczących przydatności doradztwa zawodowego, której oceny osób z niepełnosprawnością znaczną i lekką są lepsze, niż jest to w przypadku osób z umiarkowanym stopniem.
- **Przydatność wsparcia psychologicznego w Priorytecie VI jest lepiej oceniana przez kobiety, niż mężczyźn.** Przede wszystkim, nie zanotowano w ich przypadku ocen niskich, a odsetek raczej niskich jest stosunkowo niewielki, gdyż wynosi nieznacznie powyżej 6%. **Mężczyźni natomiast reprezentujący oceny negatywne stanowią 12,9% tej grupy. Spory jest też odsetek mężczyzn z ocenami „ani dobrze ani źle”** – wynosi on 35,5% i jest to o 15 pp. więcej niż kobiet. Jak się można domyślać zdecydowana większość ocen kobiet (72,5%) jest dobrych lub raczej dobrych (odsetki tych ocen równoważą się). Mężczyźni również dobrze oceniają przydatność tej formy wsparcia – 51,6%.
- **W ramach instrumentów wsparcia dostępnych w Priorytecie VII stwierdzono występowanie zależności pomiędzy momentem nabycia niepełnosprawności, a adekwatnością wsparcia opartego o CIS.** Osoby z niepełnosprawnością wrodzoną częściej, niż z nabytą oceniają ten schemat pomocy negatywnie – taką opinię ma co dziesiąty z tej grupy, podczas gdy tylko 1,6% osób z niepełnosprawnością nabytą ocenia adekwatność wsparcia CIS negatywnie. Ci ostatni natomiast częściej są bardziej ostrożni podając przede wszystkim ocenę „raczej wysoka”.
- **Osoby z nabytą niepełnosprawnością lepiej oceniają przydatność szkoleń i kursów, a także mniej jest w ich przypadku ocen negatywnych.** Zaledwie 4,2% ocenia przydatność „raczej nisko” i żaden respondent nie zaznaczył opcji „nisko”, a w przypadku osób z niepełnosprawnością wrodzoną – co trzeci wskazuje negatywne opinie (33,4%). Jeżeli już są oni przekonani o przydatności kształcenia ustawicznego, to te oceny są jakościowo lepsze, bowiem 50% ocenia wysoko i tylko 5,6% raczej wysoko (łącznie 55,6% ocen

pozytywnych). W przypadku osób z niepełnosprawnością nabytą odsetek ocen pozytywnych jest zdecydowanie wyższy i wynosi 77,1% respondentów korzystających z tego rodzaju wsparcia.

W analizie zakresu wsparcia ważne jest również to, że w projektach występuje znaczna liczba usług i form wsparcia, które nie są praktycznie wykorzystywane. W Priorytecie VI nielicznie reprezentowane były osoby biorące udział w wolontariacie, robotach publicznych czy pracach interwencyjnych. W Priorytecie VII dotyczy to takich instrumentów aktywnej integracji, jak: zatrudnienie w spółdzielni socjalnej, programy korekcyjno-edukacyjne związane z przemocą w rodzinie, wsparcie terapeutyczne uzależnionych, wsparcie rodziny, voucher na usługi społeczne, usługi wspierające osoby niepełnosprawne, pomoc dla osób usamodzielniających się, grupy i kluby samopomocowe. Wydaje się, że występują takie formy wsparcia, które systematycznie są pomijane przez beneficjentów w odniesieniu do potrzeb i problemów uczestników.

Przedsięwzięcia finansowane w ramach Priorytetu VIII mają specyficzny i zgoła odmienny charakter wynikający przede wszystkim z faktu, że są skierowane do osób aktywnych na rynku pracy. Często z wieloletnim i bogatym doświadczeniem zawodowym. Stąd, potrzeby i oczekiwania tych osób są najczęściej precyzyjnie zdefiniowane jeszcze przed rozpoczęciem udziału w projekcie. **Decyzja o zaangażowaniu się w aktywność edukacyjną najczęściej była przemyślana i związana z wykonywaniem na co dzień obowiązków zawodowych. Kursy miały na celu wzbogacenie kompetencji** (np. z przygotowania prezentacji multimedialnych dla nauczycieli). Wsparcie koncentruje się przede wszystkim na różnego rodzaju kursach i szkoleniach:

(...) jeśli chodzi o same kierunki szkoleń, to jest sprawa bardzo indywidualna, dodatkowo ludzie mają różne aspiracje zawodowe. Ważne są potrzeby osobiste – zwracaliśmy uwagę na potrzeby doradztwa – bo osoby niepełnosprawne napotykały na szereg barier psychologicznych.

[Beneficjent 5 PVIII]

Realizowano również wsparcie dodatkowe w postaci asystenta lub dodatkowych zajęć doradczych: poradnictwa zawodowego, poradnictwa psychologicznego czy coachingu. Zarówno szkolenia, jak i wsparcie dodatkowe oceniane są pozytywnie.

Dla mnie było wszystko zgodnie z planem i założeniami. To co chciałam tam uzyskać, uzyskałam. To co oni mówili było zrealizowane. Nawet było tak, że jeżeli nas jakieś rzeczy interesowały z tej informatyki, to pan bardzo chętnie zostawał z nami po zajęciach i dodatkowe rzeczy co się dziś na kursach nie zawsze zdarza. Zostawał i z nami pracował. Tu chodzi o samą informatykę

[TDI 2 PVIII]

Pozytywne są też oceny dotyczące czasu trwania projektu, dostosowania do potrzeb pracodawców – osoby uczestniczące w projektach niejako same weryfikują na ile szkolenia, projekty, w których chcą uczestniczyć, dostosowane są do ich pracy zawodowej, a zatem

i potrzeb pracodawców. Podkreśla się dobrą obsługę uczestników i jasną otwartą komunikację. Dzięki temu projekty spełniały oczekiwania respondentów.

Wymagania osób uczestniczących w projektach dla pracujących być może nie są tak wysokie ze względu na przygotowanie do funkcjonowania w środowisku pracy i w różnych sytuacjach społecznych. Nasuwa się tutaj analogia do Działania 6.2, którego sposób realizacji powoduje, że zgłaszają się do projektów osoby zmotywowane, dobrze znające swoje mocne i słabe strony, w miarę dobrze funkcjonujące w społeczeństwie, z konkretnym zamiarem uzyskania dotacji. Niejednokrotnie poza orzeczeniem o niepełnosprawności (co przyznają beneficjenci) nie ma żadnych widocznych różnic w stosunku do pozostałych uczestników. Nawet gdy takie są, chociażby związane z ograniczeniami natury fizycznej, to projekty te są „łatwiejsze”. Przede wszystkim związane jest to z brakiem jakichś szczególnych wymagań:

Nie mają takich specyficznych wymagań. Oni chcą być tak samo traktowani jak inni. Jedyne wymaganie polega na tym, żeby tak, żeby nie czuć się dyskryminowanymi. Rzeczywiście, poczucie własnej wartości osób niepełnosprawnych w znacznej mierze, prawdopodobnie przez ich doświadczenia w kontaktach z potencjalnymi pracodawcami są takie, że oni się czują inaczej – oficjalnie, oczywiście za taką kurtyną (...). ale ich doświadczenia pokazują, że oni są traktowani zdecydowanie gorzej i oni czasami na takich zajęciach poszukują swego rodzaju rekompensaty, przez takie zachowywanie się, które ma pokazać, że my jesteśmy tutaj równi (...).

[Beneficjent 10 PVIII]

Problemy wskazane przez projektodawców, którzy w swoich projektach uwzględniają ON nie różnią się od typowych problemów wdrożeniowych. Być może czasem występują nieco większe trudności związane z rekrutacją, przy czym wynika to głównie z konkurencji „międzyprojektowej”, a nie z niepełnosprawności uczestników:

Nie myślę, co mi to da w kategorii ewentualnego pójścia do pracy, mojej pozycji na rynku, w społeczeństwie. Więc uczą się różnych rzeczy, ale ogromnej większości nie traktują poważnie. Przychodzą najczęściej z dwóch powodów, proszę też nie myśleć, że to jest jakieś takie negatywne podejście, najczęściej pochodzą z dwóch powodów, jeden: dostaną obiad i poczęstunek, dwa: mają zapłacone diety za to.

[Beneficjent 10 PVIII]

Wyżej przytoczone wyznanie beneficjenta dotyka problematyki jakości realizowanych w projektach usług. Mimo tych problemów, z przeprowadzonych wywiadów indywidualnych z uczestnikami projektów „dla pracujących” wynika, że są oni zadowoleni, chętnie wzięliby ponownie udział w projektach zorientowanych na podnoszenie kwalifikacji, o ile już wcześniej nie podjęli kolejnej decyzji o zaangażowaniu się w różne formy podnoszenia kwalifikacji i kompetencji przydatnych w miejscu pracy:

Kurs spełnił moje oczekiwania. Bardzo dużo mi pomógł. Chciałam jeszcze uzyskać informację co do formatowania komputera ale pan mi powiedział, że na kursach się takich rzeczy nie uczy.

[TDI 4 PVIII]

Czasem jednak pojawiają się **drobne niedogodności dotyczące sposobu prowadzenia zajęć: np. za szybkie tempo realizacji zadań na kursie komputerowym w przypadku osoby słabowidzącej lub niedowidzącej. Nie zawsze też trenerzy byli poinformowani o obecności ON i wówczas nie uwzględniali specyficznych wymagań.** Jednak to się zmieniało po zgłoszeniu pierwszych problemów związanych z odbiorem realizowanych zajęć. Jeden z respondentów skarżył się również, że rozpoczął kurs komputerowy na poziomie podstawowym i musiał dostosować się do niższego poziomu grupy, ale „takiej grupy nie było”.

Pozytywne oceny projektów wynikają z tego, że przekładają się one w realny sposób na warsztat pracy uczestników, choć czasem sami przyznają „że właściwie nie zmieniło się nic”, po zastanowieniu dodają, że jednak w łatwiejszy sposób mogą realizować stawiane przed nimi zadania i wykorzystują wiedzę nabytą w projekcie.

Zmienić w życiu to nie zmienił mi nic, bo byłam nauczycielem i dalej nim jestem. Chodzi mi o to, że teraz przygotowanie do zawodu, do zajęć codziennych, łatwiej mi jest posługiwać się komputerem i obsługiwać komputer.

[TDI 2 PVIII]

Występują również przypadki, w których uczestnictwo w projekcie przekłada się na zmianę stanowiska pracy, bądź pomaga w nowym miejscu pracy:

*Myślę, że **pozytywnie, bo zmieniłem miejsce pracy. Robię co innego, robię to co lubię, albo uczę się nowych rzeczy.***

[TDI 5 PVIII]

*A poza tym **poszerzyłem znajomości i horyzont wiedzy na różne tematy, o których wcześniej wiedziałem, ale tylko tak wrywkowo, a teraz wiem więcej.***

[TDI 5 PVIII]

*Ja pracowałam, ale szef mnie zwolnił bo ja pracuję w zakładach pracy chronionej szef mnie zwolnił, **znalazłam drugą pracę i tam był większy zakres obowiązków na komputerze.** Gdybym nie miała tego kursu pewnie było by mi dużo trudniej, bardzo mi to pomogło.*

[TDI 4 PVIII]

Omawiane wyżej aspekty uczestnictwa w projektach Priorytetu VIII przybierają jeszcze bardziej pozytywny wymiar, gdy projekt realizowany jest z uwzględnieniem potrzeb konkretnego przedsiębiorstwa, realizując przyjętą strategię podnoszenia kwalifikacji personelu. Opinie dotyczące przydatności wsparcia, kierunków szkoleń są mocno oparte o założenia rozwojowe

firmy i nie ma większego znaczenia, czy respondenci się z tym zgadzają, czy nie. Działania wówczas realizowane są bezpośrednio „pod potrzeby” pracodawców, co powinno być akceptowane.

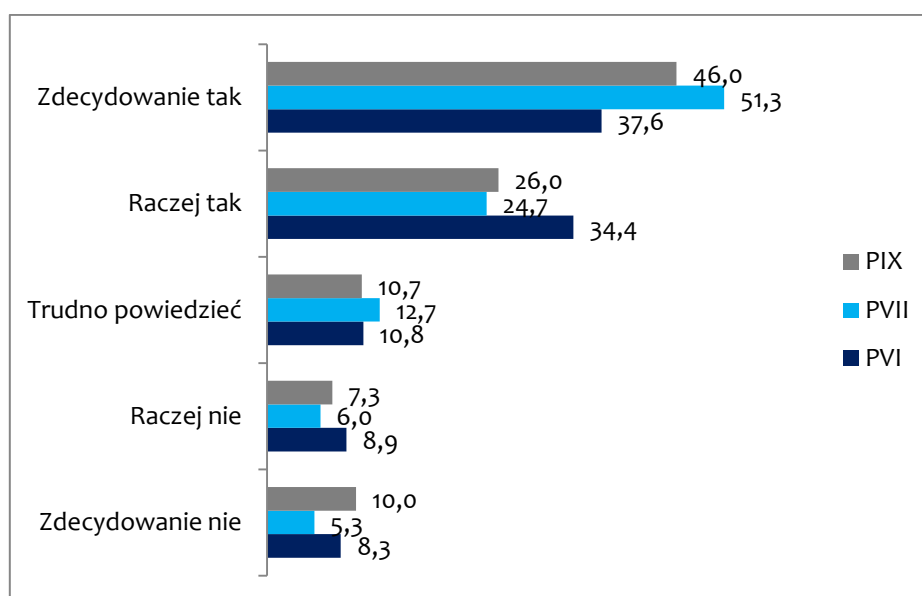
Trudno mi się odnieść do ogółu, nie słyszałam, żeby ktoś był niezadowolony. Mieliśmy też praktyczne szkolenie, pracowaliśmy w grupach. Ja oceniam wysoko jakość tego projektu, kompetencje trenerów, materiały. Czas był wystarczający to był cały dzień na szkolenia. To było dopasowane do nas nie do rynku pracy, do naszej specyfiki grupy.

[TDI 6 PVIII]

| 104

ON biorące udział w badaniu CATI pozytywnie oceniają długość trwania projektu, jako aspektu realizacyjnego przedsięwzięcia. W każdym z analizowanych Priorytetów opinie wskazujące na dostosowanie projektu do potrzeb uczestników przekraczają 70% respondentów badania.

Wykres 28 Dostosowanie projektu do potrzeb uczestników: długość trwania projektu (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów Priorytetu VI n=157, Priorytetu VII n=150 i Priorytetu IX n=150

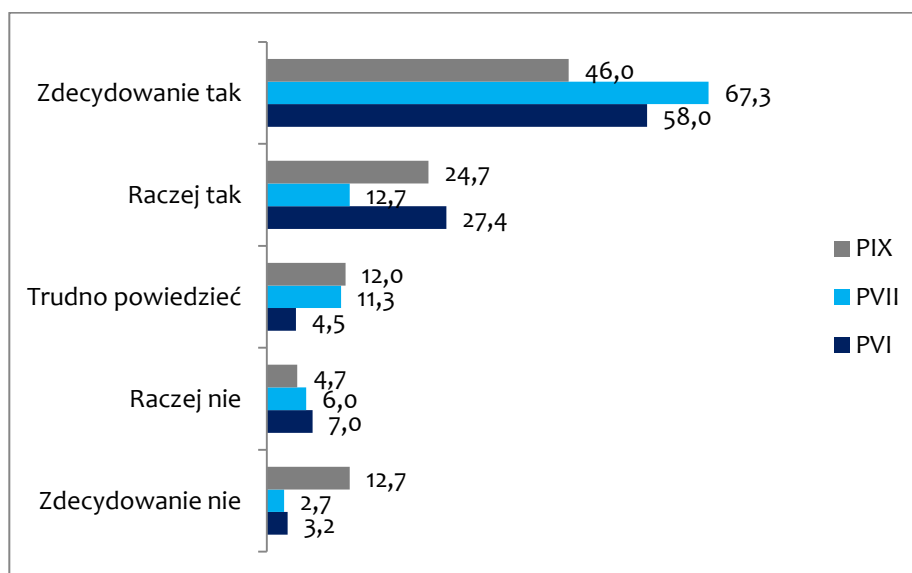
Żadna ze zmiennych „metryczkowych” nie jest związana z opiniami badanych dotyczących dostosowania długości projektu do potrzeb ON biorących udział w różnego rodzaju przedsięwzięciach.

85,5% respondentów Priorytetu VI oraz 80% uczestniczących w projektach z zakresu integracji społecznej zgadza się i zdecydowanie się zgadza ze stwierdzeniem potwierdzającym, że wszystkie ważne informacje związane z projektem przekazywane były na bieżąco. Od tych bardzo pozytywnych ocen nieco odstają uczestnicy projektów edukacyjnych, z których 70% pozytywnie ocenia działania informacyjne projektu.

Występuje istotny statystycznie związek pomiędzy zmienną dotyczącą momentu nabycia niepełnosprawności, a opiniami na temat działań informacyjnych w projektach Priorytetu VI. Osoby z niepełnosprawnością nabytą częściej, niż z wrodzoną nieco bardziej ostrożnie oceniały

ten aspekt realizacyjny. Bowiern co trzeci wskazał odpowiedź raczej tak, podczas gdy w grupie osób z wrodzoną niepełnosprawnością było to 15,6% respondentów. Jednocześnie odpowiedzi zdecydowanie tak w tej pierwszej grupie niepełnosprawnych są o niemal 10 punktów procentowych rzadsze (55,4% versus 64,4%).

Wykres 29 Dostosowanie projektu do potrzeb uczestników: bieżące informowanie (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów Priorytetu VI n=157, Priorytetu VII n=150 i Priorytetu IX n=150

Wszystkie trzy grupy uczestników badania bardzo pozytywnie odnoszą się do kontaktów z personelem projektów. Odpowiedzi raczej tak i zdecydowanie tak reprezentuje 92,4% ON objętych projektami w ramach Priorytetu VI, 92% z Priorytetu VII oraz 89,3% Priorytetu IX. **W Priorytecie VI płeć różnicuje oceny dotyczące aspektów komunikacyjnych przedsięwzięcia. Odpowiedzi zdecydowanie tak udzieliło 62,3% mężczyzn i 78,8% kobiet, raczej tak 27,3% mężczyzn i 16,3% kobiet.** Jak można zauważyć kobiety są bardziej zdecydowane w swoich opiniach. 95,1% kobiet i 89,6% mężczyzn wybrało odpowiedzi wskazujące na zgodę ze stwierdzeniem dotyczącym dostosowania do potrzeb kontaktów pomiędzy personelem projektu, a jego uczestnikami.

Ostatnim ocenianym elementem związanym z zarządzaniem projektem była terminowość realizacji zaplanowanych zadań. W każdym z Priorytetów ponad 90% uczestników zgadza się lub raczej się zgadza ze stwierdzeniem, że wszystkie Działania w ramach projektu realizowane były terminowo.

Opinie na temat organizacji projektu w czterech wymiarach: informacyjnym, kontaktów międzyludzkich, długości trwania projektu oraz terminowości realizacji poszczególnych zadań są bardzo dobre – pozytywny odbiór projektów jest udziałem zdecydowanej większości respondentów we wszystkich trzech Priorytetach. Równie korzystne są oceny uczestników projektów realizowanych w ramach Priorytetu VIII.

Biorąc pod uwagę bariery architektoniczno-przestrzenne, które niejednokrotnie uniemożliwiają udział w inicjatywach edukacyjnych oraz pełne uczestnictwo w rynku pracy, zadano respondentom pytania dotyczące przystosowania miejsca organizacji działań w projekcie

do potrzeb ON. Niemal wszyscy respondenci stwierdzili, że projekty pod tym kątem były dostosowane do ich potrzeb (PVI-94,3%, PVII – 95,3%, PIX – 92,7%). Opinie te są również podzielane przez respondentów badania TDI realizowanego z uczestnikami projektów skierowanych do przedsiębiorstw, ich pracowników oraz pracujących osób dorosłych, które podejmują działania edukacyjne i doradcze z własnej inicjatywy.

Zadano również respondentom szereg pytań dotyczących wykorzystania wsparcia towarzyszącego. **Istotne i charakterystyczne jest to, że we wszystkich Priorytetach stosunkowo duży jest odsetek osób, które deklarują, że takiego wsparcia nie było w projekcie.** Dodatkowo w Priorytecie VIII często wskazywano na to, że jest ono niepotrzebne. Jednak jeżeli już się pojawiało, było oceniane dobrze. W Priorytecie VII jest to 56,4%, w Priorytecie VII 46%, a w Priorytecie IX 63,3% osób uczestniczących w badaniu. **Jeżeli już korzystano ze wsparcia był to najczęściej zwrot kosztów dojazdu (42,3% w PVI, 14% PIX). Rzadziej organizowano dojazd uczestnikom do miejsca realizacji projektu.** W Priorytecie VI - 12,2%, VII – 24%, IX – 24%. **Najbardziej wykorzystywanym wsparciem towarzyszącym było: zapewnienie opieki nad dzieckiem lub osobą zależną oraz wsparcie opiekuna osoby niepełnosprawnej.**

Podejście do organizacji wsparcia towarzyszącego ilustruje wypowiedź jednego z beneficjentów:

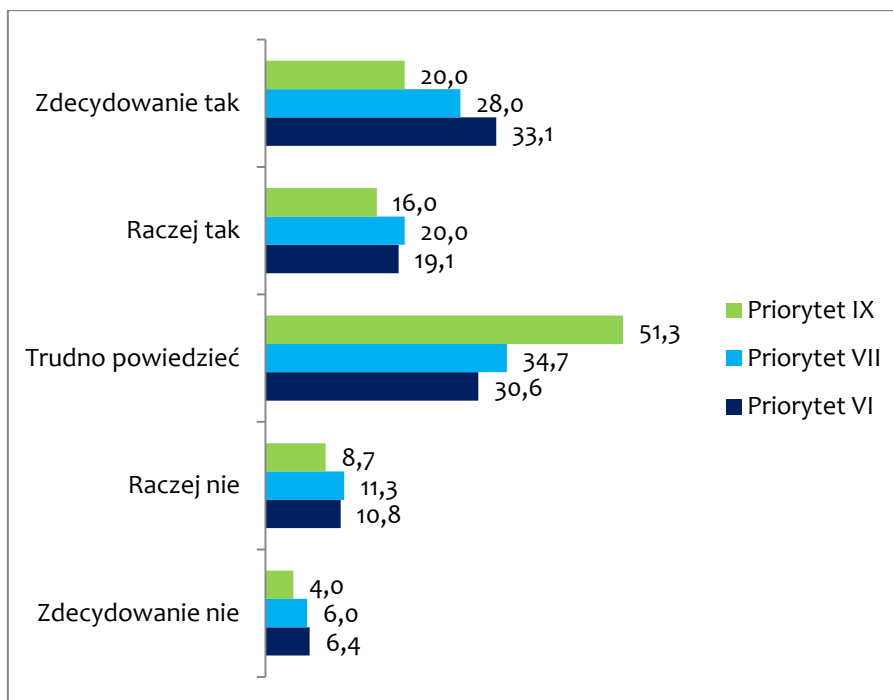
Tak, było dostosowane do indywidualnych potrzeb, m.in. przez fakt, że dla osób, które widzieliśmy, że były jakieś tam troszkę dysfunkcyjne jeżeli chodzi o grupę, m.in. był coaching indywidualny przewidziany lub dla takich osób, które miały duży problem z dotarciem na takie zajęcia. Owszem, była część zajęć, na które dowoziliśmy te osoby, natomiast miały właśnie ten coaching indywidualny, który odbywał się u nich w domu.

[Beneficjent 3, PVI]

(...) Raz, że był przewidziany dowóz dla osób, które miały problemy z dotarciem. Druga rzecz, że były przewidziane nagrody za prawie stu procentową frekwencję na zajęciach.

[Beneficjent 3, PVI]

Wykres 30 Czy gdyby nie otrzymane wsparcie towarzyszące, zdecydowałby/aby się Pan/i mimo to wziąć udział w projekcie? (%)



| 107

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI n=157, VII n=150 i IX n=150

Co drugi badany z Priorytetu VI i VII twierdzi, że brak wsparcia towarzyszącego nie byłby przeszkodą uczestnictwa w projekcie. Odbiegają od tego opinii uczestników projektów w ramach Priorytetu IX, jedynie 36% tych osób wskazało odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak. Zauważyć należy, że połowa badanych z tej grupy znajduje trudności w odpowiedzi na pytanie dotyczące niezbędnego charakteru wsparcia towarzyszącego. Natomiast **beneficjenci realizujący projekty są przekonani o tym, że działania te mają sens i wpływają nie tylko na lepszy odbiór projektu, ale również i motywują do uczestnictwa i powstrzymywały ich przed rezygnacją:**

Jak najbardziej. Myślę, że to też mobilizowało i motywowało dodatkowo uczestników.

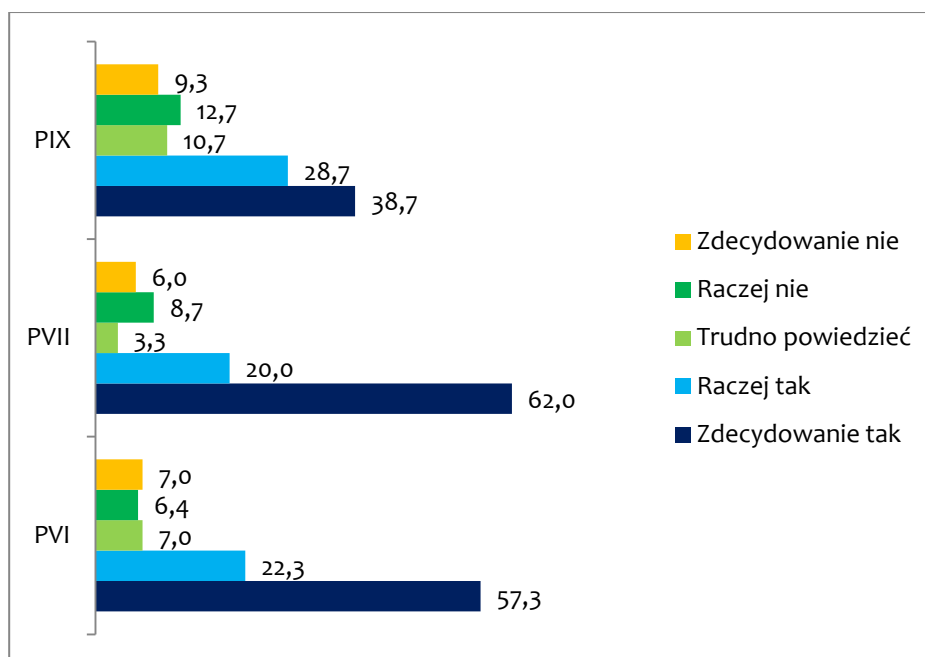
[Beneficjent5 PVII]

Przeprowadzone analizy wykazały związek pomiędzy rodzajem niepełnosprawności, a odpowiedziami dotyczącymi niezbędności tego typu pomocy w kontekście uczestnictwa w projekcie. Dotyczy to jednak tylko uczestników projektów edukacyjnych. Zauważono bowiem, że znaczny odsetek osób z niepełnosprawnością sensoryczną oraz złożoną (58,5% oraz 58,6%) zaznaczył odpowiedź „trudno powiedzieć”, co jest przejawem wahania i niepewności co do jednoznacznej odpowiedzi na postawione pytanie. Najniższy odsetek osób deklarujących uczestnictwo w projekcie nawet w przypadku braku wsparcia towarzyszącego dotyczy grupy uczestników z niepełnosprawnością sprzężoną (24,1%). Nieco więcej, ale w dalszym ciągu stosunkowo niewielu respondentów niepełnosprawnych sensorycznie podzieliła tę samą opinię (38,3%). Tymczasem w Prioryecie VI aż 60% niepełnosprawnych sensorycznie i 52% osób

z niepełnosprawnością złożoną twierdzi, że brak wsparcia towarzyszącego nie byłby przeszkodą ich udziału w projekcie. Tak samo uważa odpowiednio 50% i 63,7% w Priorytecie VI. Nieco mniej zdecydowani na ewentualny ponowny udział w projekcie są niepełnosprawni uczestnicy projektów edukacyjnych. Mimo tego 67,3% badanych z Priorytetu IX jeszcze raz przystąpiłoby do projektu. W Priorytecie VI jest to 79,6% respondentów, a w VII 82% odbiorców wsparcia. Jest to najlepsza rekomendacją dla projektów realizowanych na rzecz ON.

| 108

Wykres 31 Gdyby miał/a Pan/i jeszcze raz wybierać, czy zdecydował/a by się Pan/i ponownie na udział w projekcie? (%)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CATI z uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI n=157, VII n=150 i IX n=150

Jednak część respondentów w pytaniach otwartych przedstawia również swoje **sugestie dotyczące zmian, które chcieliby wprowadzić do projektu**. Pojawiają się różne wątki wypowiedzi:

- **Dotyczące barier architektonicznych i przestrzennych:** „żeby nie było stromych krawężników”;
- **Długości trwania wsparcia** (stosunkowo liczne wypowiedzi na ten temat): „zwiększenie ilości godzin”, „wydłużyć czas trwania projektu”, „więcej godzin w projekcie, w godzinach popołudniowych”, „projekt powinien trwać krócej”;
- **Wiek uczestników:** „projekt powinien obejmować również osoby starsze”, „żeby zajęcia były również dla osób starszych”;
- **Zakresu udzielonego wsparcia:** „powiązanie projektu z faktyczną możliwością otrzymania pracy”, „za mało praktyki w zawodzie, za dużo teorii; za krótki kurs”, „zapewnienie po projekcie stażu/praktyki zawodowej”, „wyjazd szkoleniowy był zbyt intensywny; osoby niepełnosprawne nie dysponują taką formą fizyczną...”, „więcej spotkań z pracodawcami”, „większy zakres i wybór szkoleń”; „więcej rozmów z doradcą zawodowym”, „więcej godzin praktycznych”, „wszystko bym zmienił, inne wsparcie i prawdziwe dofinansowanie na spółdzielnię...”, „staż pracy powinien być zsynchronizowany tematycznie z projektem”, „powiązanie projektu z faktyczną

możliwością otrzymania pracy”, „brakowało praktycznych zajęć”, „żeby po projekcie można się było dostać do pracy”.

- **Instytucjonalne:** „większe zainteresowanie ze strony organizatorów”, „trzeba zmienić instytucję, która organizowała ten projekt”.

Znaczna część uwag i propozycji zmian odnosiła się do sposobu organizacji form wsparcia, szczególnie akcentu położonego na aspekty przygotowania praktycznego w ramach szkoleń oraz powiązania szkoleń z możliwością zdobycia doświadczenia w konkretnych zawodzie. Sporo uwag dotyczyło również długości trwania (krócej, dłużej), która powinna być dostosowana do możliwości i potrzeb uczestnika.

Wśród realizowanych w Priorytecie VI form wsparcia **najkorzystniej pod względem adekwatności do potrzeb osób uczestniczących w projektach oraz przydatności w rozwiązywaniu problemów i likwidowaniu napotykanym przez nie barier oceniane są: doradztwo zawodowe i szkolenia zawodowe.** Przy czym zaskakujące jest to, że niewykorzystywane są powszechnie instrumenty związane z nabyciem doświadczenia zawodowego przez uczestników, czyli staże, roboty publiczne i subsydiowane zatrudnienie. Wcześniejsze ustalenia dotyczące badania pracodawców, wskazują wprawdzie, że doświadczenie zawodowe jest mniej często wymagane od potencjalnych kandydatów do pracy, jednak równolegle pracodawcy są skłonni zatrudniać osoby, które dysponują kwalifikacjami i doświadczeniem zawodowym nabytym nie w drodze pracy zawodowej, a poprzez odbycie stażu. Być może tak nieliczne przypadki realizacji instrumentów pozwalających na sprawdzenie pracownika w warunkach pracy, wynikają przede wszystkim z postaw pracodawców oraz faktu, że z za propozycją subsydiowanego zatrudnienia realizowanego w projektach nie szły środki związane z przystosowaniem stanowiska pracy ON.

W projektach w ramach „siódemki” poddano analizie 20 instrumentów aktywnej integracji, które są możliwe do wykorzystania w projektach, przy czym część z tych instrumentów w niewielkim stopniu wykorzystana została w konstruowaniu ścieżek wsparcia dla ON. Pozwala to postawić tezę, że są one pomijane przez beneficjentów z różnych powodów. Część z tych instrumentów odnosi się do zagadnień o skomplikowanym charakterze i może stanowić to przyczynę pomijania w działaniach projektowych. Do tej grupy problemów należą uzależnienia czy przemoc domowa. Niektóre z możliwych do stosowania form wsparcia są mniej wykorzystywane ze względu na nowatorską formę, np. voucher na usługi społeczne, które mogą być dostarczone w inny technicznie sposób (choć nie taka jest istota tej formy wsparcia). **Podkreślić należy, że uczestnicy z niepełnosprawnościami w Priorytecie VII wyżej oceniają zastosowane wobec nich formy wsparcia. Niemal wszystkie instrumenty poddane ocenie zostały ocenione przez większość respondentów raczej wysoko i wysoko. Do najlepiej ocenianych należą: Klub Integracji Społecznej, wsparcie trenera pracy, trening kompetencji społecznych lub trening umiejętności społecznych, Warsztaty Terapii Zajęciowej oraz Centrum Integracji Społecznej.**

W Priorytecie IX najmniej wykorzystywane były praktyki i staże zawodowe organizowane w kraju oraz praktyki i wyjazdy zagraniczne. Stosunkowo niewielu uczniów skorzystało także ze szkoleń zawodowych i różnego rodzaju kół zainteresowań. Pozytywne oceny poszczególnych form wsparcia są charakterystyczne dla około 2/3 respondentów, co biorąc pod uwagę sposób

organizacji projektów edukacyjnych, które angażują w ich wykonanie przede wszystkim szkoły, należy uznać za niezadowolającą. Spodziewano się bowiem, że to właśnie personel szkoły, jako że przebywa najbliżej uczniów i ich problemów edukacyjnych, będzie „katalizatorem” projektów o wysokim stopniu dopasowania do potrzeb uczniów (adekwatność) i przydatnych dla ich rozwoju, szczególnie w odniesieniu do deficytów związanych z niepełnosprawnością.

O ile w niektórych przypadkach zaobserwowano istotnie statystyczny związek pomiędzy zmienną momentu nabycia niepełnosprawności w kontekście użyteczności form wsparcia, to są to nieliczne przypadki i nie można stwierdzić, by takie cechy, jak stopień lub rodzaj niepełnosprawności wpływały na ocenę przydatności i adekwatności poszczególnych form wsparcia. Ponieważ zakres możliwego do realizacji wsparcia wyznaczony opisem typów operacji zawartym w dokumentach programowych różnicuje możliwości, ale też determinuje wybór grupy docelowej nie we wszystkich przypadkach wsparcie motywacyjne jest wymagane. Wyjątkami będą tutaj działania związane z promocją przedsiębiorczości czy projekty Priorytetu VIII, które zakładają rekrutację osób o wysokim poziomie motywacji do udziału w projekcie. Trzeba jednak też uwzględnić wyniki badań jakościowych, w których uczestniczyli projektodawcy Działania 6.2, że tego typu rodzaj pomocy często jest niezbędny, gdy nowi przedsiębiorcy napotykają trudności w pierwszym roku funkcjonowania firmy. Wówczas wykorzystywane jest (na ile jest to możliwe) wsparcie pomostowe w postaci doradztwa. **Działania związane z budowaniem pozytywnego nastawienia do udziału w projekcie, a także zmiany swojej sytuacji życiowej są natomiast niezbędne, wymagane i bardzo często stosowane w projektach Priorytetu VII i VI. Ma ono w nich kluczowe znaczenie.**

Udział w projektach osób z niepełnosprawnością sensoryczną, bądź ruchową nie jest związany udzielaniem dodatkowego wsparcia. Analiza udzielanych form wsparcia potwierdza, że rzadko wykorzystywano np. asystentów osoby niepełnosprawnej oraz organizację dowozu uczestników projektów na miejsce odbywania zajęć, co po części potwierdza brak zapotrzebowania uczestników projektów na tego typu formy pomocy. Choć na pewno część osób, które wymagają takiego wsparcia, z uwagi na jego brak nie wzięła udziału w rekrutacji i w konsekwencji w projekcie.

Wyniki przeprowadzonych badań potwierdzają znaczne zróżnicowanie oferowanych form wsparcia pomiędzy poszczególnymi Priorytetami PO KL. Beneficjenci podchodzą do realizacji projektów elastycznie, a wykorzystywane w ich trakcie narzędzia i instrumenty oceniane są wysoko pod kątem adekwatności i przydatności. Jakkolwiek można również stwierdzić, że przedsięwzięcia realizowane przez organizacje pozarządowe, a przede wszystkim te, które statutowo zajmują się problematyką poszczególnych grup ON znacznie częściej zawierają różnego rodzaju zestawy działań. Jest to również cecha projektów, którego odbiorcami są wyłącznie ON.

Poza środkami na rozpoczęcie działalności gospodarczej, które mają swoją specyfikę, również w doborze uczestników tego typu projektów, o czym niejednokrotnie już wspomniano, nie można natomiast wskazać jednej najbardziej skutecznej, ani tym bardziej uniwersalnej, formy aktywizacji.

.....

Kompleksowość wsparcia w projektach skierowanych do osób niepełnosprawnych

Zgodnie z definicją zawartą w słowniku języka polskiego „kompleksowy” oznacza „ogarniający kilka różnorodnych dziedzin, obejmujący jakąś zwartą całość”²⁸. Pomimo tego, że kompleksowość należy do ważnych aspektów realizacji projektów europejskich nie doczekano się jednej spójnej definicji w kontekście realizacji zadań o charakterze społecznym. Kompleksowość projektu może być więc rozumiana jako uwzględnienie wszystkich zagadnień dotyczących przewidzianego w projekcie wsparcia, bądź też jako pełna, odnosząca się do wszystkich aspektów problemów osób (instytucji, polityki), realizacja takiego przedsięwzięcia. Z naszego doświadczenia wynika, a potwierdzają to przeprowadzone wywiady z beneficjentami, że jest ona rozumiana częściej w odniesieniu do zakresu realizowanego wsparcia. Wówczas o kompleksowości może świadczyć średnia liczba instrumentów/form wsparcia, które stosowane były w projektach, przy czym należy pamiętać, że często jest to regulowane szczegółowymi wytycznymi. Dzieje się tak np. w projektach systemowych OPS/PCPR, w których wymaga się realizacji minimum 3 instrumentów aktywnej integracji. W Priorytecie VI średnio dla jednej zrealizowano 4 formy wsparcia, w Priorytecie VII 4 – 5 instrumentów, natomiast w Priorytecie IX stosowano średnio 2 – 3 typów działań. **Przykładem projektów o kompleksowym charakterze są przedsięwzięcia ukierunkowane na rozwój przedsiębiorczości w ramach Priorytetu VI (Działanie 6.2), które już w opisie typu operacji zawartym w Szczegółowym Opisie Priorytetów PO KL enumeratywnie wymienia zestaw usług i działań, które w ramach projektu mogą być wykonane.** Wszyscy uczestnicy wywiadów pogłębionych wskazują właśnie na tę kompozycję ścieżki uczestnictwa: szkolenie, doradztwo, dotacja, doradztwo, szkolenie, środki na wsparcie pomostowe, jako wsparcie kompleksowe w kontekście uruchomienia działalności gospodarczej.

| 111

Wsparcie jest podzielone na etapy. Kiedy uczestnicy się do nas zgłaszają, wypełniają formularze, osoby zakwalifikowane do projektu mają pierwszy etap szkoleniowo-doradczy. Mamy ten pierwszy etap, potem piszemy biznesplan. Biznes plany są oceniane, uczestnicy otrzymują dotacje i zaczynają ją wydatkować. My zwykle po tym okresie wydatkowania, kiedy firma ma już za sobą pierwsze miesiące działania na rynku pracy, robimy drugi etap szkoleń. I to jest coś, co nasi uczestnicy bardzo mocno doceniają, bo jednak po takich trzech-czterech miesiącach zmierzania się z rynkiem pracy, zmierzania się ze swoim pomysłem biznesowym, z branżą i konkurencją, te szkolenia są bardzo potrzebne. Wtedy jest też to doradztwo indywidualne i myślę, że to jest coś, co naprawdę działa, co jest bardzo potrzebne, bo wtedy uczestnicy mają większą świadomość swoich potrzeb. Dopiero kiedy już kilka miesięcy działają, wiedzą, czego konkretnie potrzebują.

[Beneficjent 1 PVI]

(...) Jeszcze w takich indywidualnych kwestiach, to przede wszystkim w trakcie szkoleń akurat w projekcie „Bez barier do własnej firmy” zapewnialiśmy też dojazd na szkolenia. To było dość ważne dla osób niepełnosprawnych, właśnie z niepełnosprawnością ruchową, żeby zapewnić transport na szkolenia, no i

²⁸ Słownik Języka Polskiego PWN, Warszawa 1998.



przede wszystkim sale szkoleniowe, cały budynek dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych, głównie z niepełnosprawnościami ruchowymi, bo przy technicznej organizacji szkolenia te kwestie są najważniejsze, żeby nie było problemów z dotarciem na szkolenie, z niedostosowaniem budynku, z salą szkoleniową czy z posiłkami. To też jest oddzielna kwestia. Jeśli mamy catering, to też odpowiadamy na te potrzeby, bo przy niepełnosprawnościach te potrzeby żywieniowe są bardzo różne.

| 112

[Beneficjent 1 PVI]

Natomiast jeżeli tego typu ścieżka wsparcia nie jest uregulowana ogólnie, stopień kompleksowości projektu uzależniony jest od pomysłu beneficjenta i planu projektu. **O potrzebie przemyślenia planu projektu, także ze względu na małą elastyczność procedur stosowanych w PO KL, świadczą wypowiedzi zebrane podczas badań jakościowych. Czasem zwraca się uwagę na fakt, że od opracowania projektu do czasu jego realizacji mija nawet rok czasu, a w takim przypadku trudno oczekiwać, że wsparcie enumeratywnie wskazane w opisie zadań, będzie miało kompleksowy charakter wynikający z potrzeb uczestników.** W takich przypadkach wpływ na zakres wsparcia mogą mieć metody pracy związane z komponowaniem ścieżek integracyjnych lub indywidualnych planów działania, który służą do wyznaczania zakresu wsparcia (ścieżki uczestnictwa). Dzięki temu projekt może elastycznie, a także kompleksowo dobierać instrumenty dostosowane do potrzeb indywidualnych:

Wsparcie jak najbardziej było kompleksowe – obejmowało zajęcia z różnych dziedzin, prowadzone w różnej formie. Przy czym było ono dopasowane do indywidualnych potrzeb, do wypracowywanych indywidualnych planów działania.

[Beneficjent 5PVIII]

Jeden z beneficjentów realizujących projekt w z zakresu integracji społecznej opisał zakres wsparcia pozwalający na uwzględnienie różnego rodzaju potrzeb i sytuacji osób biorących udział w projekcie :

Są formy indywidualne i grupowe. Indywidualne formy wsparcia: 5-godzinna terapia krótkoterminowa –wywiad z psychologiem. 3 godziny spotkania z doradcą zawodowym, tak, żeby stworzyć Indywidualny Plan Działania. To są te formy obowiązkowe. Ponadto są dyżury prawnika, pośrednika pracy i brokera edukacyjnego. Zwiększyliśmy – przy tej zmianie projektu obcinając godziny brokera edukacyjnego – godziny prawnika. Pośrednik pracy, no bo są takie osoby, które mogą od razu pójść do pracy, około 20 osób pracuje – jeszcze pracuje. (...) Jeśli chodzi o grupowe formy wsparcia – to są warsztaty z umiejętności miękkich w grupach 12 osobowych. (...) Poza tym jest też taki warsztat „Dyskryminacji mówieniem”. I potem przechodzą do szkolenia zawodowego. Przy czym kierunki szkolenia zawodowego były zupełnie niedostosowane do tego, co ci beneficjenci sobą reprezentują (...) Założenie jest takie, że od grudnia zeszłego roku pracują w projekcie trenerzy pracy – oni

po pierwsze szukają im pracy, po drugie wchodzi z nimi do tego zakładu pracy, po trzecie szukają miejsc stażowych, są na stażu z nimi, nie cały dzień, ale w każdym razie cały czas w kontakcie z zakładem pracy.

[Beneficjent 16 PVII]

| 113

Kompleksowość zakresu wdrażanych inicjatyw projektowych uzależniona jest, w pewnym stopniu, od tego czy projekt był dedykowany wyłącznie ON, czy też były one jednymi z uczestników projektu. Świadczą o tym **wypowiedzi beneficjentów wskazujące na uwzględnianie wielu form wsparcia i szczegółową analizę potrzeb ON w projektach, które są skierowane do tej grupy. Natomiast beneficjenci realizujący przedsięwzięcia, w których ON stanowią tylko część (i to zazwyczaj mniejszą wymuszoną wskaźnikami zawartymi w dokumentacji konkursowej) niejednokrotnie nie biorą nawet pod uwagę specyficznych, typowych form wsparcia (głównego lub towarzyszącego), które mają na celu ułatwić osobom niepełnosprawnym pełny udział w organizowanych zajęciach. Świadczą o tym liczne wypowiedzi uczestników projektów, którzy nie korzystali z jakichkolwiek form wsparcia towarzyszącego oraz nikłe wykorzystanie wsparcia asystenta osoby niepełnosprawnej, organizacji dojazdu do miejsca prowadzenia zajęć. Jednocześnie projekty skierowane do ogółu osób związane są często z rekrutacją osób o wysokim poziomie motywacji, z niepełnosprawnością, która nie stwarza widocznych barier. Takie osoby nie odróżniają się „na pierwszy rzut oka” od pozostałych uczestników, a nawet same starają się „nie pokazywać tego”, nie artykułują również potrzeb i wymagań. Takie postawy zwiększają przekonanie beneficjentów, że wsparcie dodatkowe nie jest niezbędne.**

Odnosząc się do kompleksowości wsparcia trzeba również wskazać na wypowiedzi respondentów badania CATI, którzy wprawdzie wskazywali na pewne mankamenty projektów, w których brali udział, jednak zazwyczaj były to uwagi odnoszące się do długości poszczególnych form, bądź związane z bardziej praktycznym charakterem szkoleń, bądź odnoszące się do aspektów organizacyjnych. Ogólnie adekwatność i dostosowanie do potrzeb uczestników zostało przez nich samych ocenione wysoko, co pozwala na ogólne stwierdzenie, że realizowane w projektach wsparcia miało kompleksowy charakter. U podstaw tak dobrych ocen i opinii o projektach leżeć mogą aspekty przygotowawcze i organizacyjne. Podkreśla to jeden z beneficjentów, którego wypowiedź może być trafnym podsumowaniem rozważań dotyczących kompleksowości form wsparcia:

To doradztwo, w ogóle cały projekt był szyty na miarę. Od samego początku prosiliśmy o wypełnianie ankiet organizacyjnych, testów kompetencji. To nasze wsparcie było naprawdę uszyte na miarę. Było tak, że każdy otrzymywał pełen pakiet i myślę, że to było bardzo kompleksowe działanie. To też wynika z naszego doświadczenia. To był nasz chyba piąty projekt, czwarty może, który realizowaliśmy z działania 6.2, no i mamy już pewną bazę ekspertów. Staramy się też zawsze, aby nasi eksperci, którzy prowadzą szkolenia, doradztwo, żeby to też były osoby, które mają doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi. I to się sprawdza, to jest też bardzo ważne dla tych osób, które wiedzą, jak z takimi osobami postępować, czy oni w ogóle potrzebują



Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

czegoś więcej niż osoby pełnosprawne. Bo często to jest tak, że jeśli zapewnimy najprostsze, techniczne rzeczy, to nic więcej nie jest nam potrzebne. Wystarczy, że jest grupa osób, która wspiera osoby niepełnosprawne i tutaj więcej tych potrzeb oni nie zgłaszają. Czasami są jakieś specjalne potrzeby, ale staramy się reagować od razu, na bieżąco zapewniać coś więcej niż myśleliśmy, że będzie potrzebne. I tutaj myślę, że nie było takich potrzeb, które nie zostały niezaspokojone.

| 114

[Beneficjent 1, PVI]



Adekwatność wparcia do potrzeb pracodawców i rynku pracy

Uzyskanie dofinansowania do realizacji projektu wymaga przygotowania odpowiedniego uzasadnienia, które podlega ocenie. Przygotowanie projektu jest więc najczęściej poprzedzane dokonaniem rozpoznania, które przede wszystkim opiera się na danych zastanych oraz weryfikacji potrzeb osób, które mają uczestniczyć w projekcie. Czasem do tego celu przygotowywane są i przeprowadzane, kwestionariusze ankiet, te jednak w większości nie dotyczą potrzeb pracodawców (np. pod kątem kwalifikacji), a spodziewanego bądź zakładanego zapotrzebowania na tematykę szkoleń i inne formy wsparcia wśród potencjalnej grupy docelowej. Charakterystyczna i często wykorzystywana jest podobna do opisanej poniżej praktyka:

Pisząc projekt musimy uzasadnić potrzebę realizacji projektu – wtedy sięgamy do opracowań z danymi statystycznymi, do tego robimy badania własne. Sprawdzamy co możemy dać osobom niepełnosprawnym - co one potrzebują, jakie mają oczekiwania. Definiujemy na tej podstawie bariery, na które te osoby napotykają i staramy się napisać taki projekt, który jeśli nie wyeliminuje ich całkiem, to przynajmniej złagodzi te problemy. Korzystamy też z pomocy innych instytucji zajmujących się osobami niepełnosprawnymi – w przypadku tego projektu było to Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie. Zasięgnęliśmy ich opinii nt. sytuacji osób niepełnosprawnych.

[Beneficjent 5PVIII]

Przy czym instytucje uzależnione są od zakresu projektu – często są to „branżowe” organizacje pozarządowe zajmujące się jakimś konkretnym schorzeniem lub rodzajem niepełnosprawności. Występują tutaj też instytucje pomocy społecznej.

Inni projektodawcy, tym razem z Priorytetu VI i VII tak odnieśli się do pytania dotyczącego weryfikacji zapotrzebowania pracodawców:

Działania obejmowały z jednej strony szukanie staży i miejsc pracy dla osób w projekcie z drugiej były to szkolenia stricte zawodowe. Nie, wychodziliśmy inicjatywę diagnozy potrzeb pracodawców.

[Beneficjent 14 PVI]

Wpierw diagnoza potrzeb – jakie osoby „mamy” w jakim wieku z jakimi wymaganiami co do rodzaju wsparcia. Następnie określenie rekrutacji do projektu. Działania oczywiście musiały uwzględniać specyfikę niepełnosprawności osób którymi się zajmowaliśmy. Nie uwzględniliśmy przedprojektowo potrzeb pracodawców.

[Beneficjent 13 PVII]

W przypadku projektów Priorytetu VIII ich wdrażanie opiera się albo na faktycznym zapotrzebowaniu ze strony pracodawcy, jak to ma miejsce w projektach zamkniętych dedykowanych konkretnemu przedsiębiorstwu, albo na deklaracjach samych pracowników.

Projekty realizowane w Priorytecie IX, przynajmniej te które w całości były skierowane do dzieci z niepełnosprawnościami, nie bazowały na zapotrzebowaniu zgłaszanym przez firmy i instytucje, choć pojawiał się w nich aspekt przygotowania do pod potrzeby rynku pracy oraz

instrumenty, które miały temu służyć, np. doradztwo zawodowe oraz doradztwo kariery. Wynika to również z odległej perspektywy rynku pracy i celów samych projektów, które wcale nie musiały dążyć do zaspokojenia potrzeb związanych z rynkiem pracy. Świadczą o tym zarówno postawy ON, które często dążą do „wyjścia z domu”, a także przekonania projektodawców związane z zakresem wsparcia, które w pierwszej kolejności powinno być ukierunkowane na „załatwienie innych spraw”, co dopiero w konsekwencji umożliwia orientację na integrację z rynkiem pracy. **Nie dziwi przy tym, że najbardziej nastawione na potrzeby rynku pracy i pracodawców (oprócz projektów Priorytetu VII) są przedsięwzięcia realizowane w „szóstce”, świadczą o tym także najlepsze wskaźniki zatrudnieniowe.**

| 116

Warto przy tym podkreślić, że szkolenia zawodowe były wysoko oceniane w kontekście adekwatności i przydatności. Ich tematyka także przystawała do możliwości, jakie daje rynek pracy w kontekście wyników przeprowadzonego badania CATI z pracodawcami. Realizowano bowiem szkolenia z zakresu handlu, marketingu, kursy prawa jazdy oraz kursy księgowość, natomiast zdecydowanie przeważały szkolenia komputerowe (jako takie), czasem tylko związane z umiejętnościami obsługi specjalistycznych programów graficznych, tworzenia stron internetowych czy innych aplikacji. Kursom komputerowym towarzyszyły niejednokrotnie szkolenia z obsługi różnego rodzaju urządzeń biurowych. Część szkoleń związana była z umiejętnościami poruszania się po rynku pracy. Tak więc tematyka wsparcia szkoleniowego idzie w parze z zapotrzebowaniem dotyczącym handlowców, pracowników biurowych, czy kierowców. Te zawody należą do najczęściej wskazywanych przez pracodawców prowadzących działania rekrutacyjne w ostatnim roku.

Projektodawcy raczej nie opierają swoich projektów, lub czynią to bardzo rzadko, na zapotrzebowaniu wyływającym ze strony pracodawców. Również nie wskazują na praktyki związane z konsultowaniem założeń projektowych ze środowiskiem pracodawców. Skupiają się przede wszystkim na rozpoznaniu potrzeb samych uczestników i pod tym kątem planują wsparcie, choć nie zawsze jest ono dostosowane do wymagań ON. Należy też podkreślić, że zakres wsparcia uzależniony jest także od typu operacji oraz zakresu wsparcia wskazanego w dokumentacji konkursowej, czy dokumentach programowych PO KL. Nie zawsze oczekiwaniem uczestników jest aktywizacja zawodowa, znaczny odsetek badanych wskazuje na motywę społeczną udziału w projekcie.

Tematyka szkoleń realizowanych w projektach jest powiązana z zapotrzebowaniem rynku pracy. Zarówno deklarowane przez respondentów szkolenia, jak i **wysoka ocena adekwatności i przydatności wsparcia, a wreszcie wskaźniki zatrudnieniowe w Priorytecie VI i VII, świadczą o trafności wsparcia również pod tym kątem.** Trzeba jednocześnie podkreślić podejście beneficjentów do realizacji projektów skierowanych do osób bezrobotnych, które niejednokrotnie opiera się (zwłaszcza w Priorytecie VII) przede wszystkim na dążeniu do integracji społecznej, która stanowić ma podstawę rozpoczęcia działań ukierunkowanych na zatrudnienie. **Z resztą opinie na temat faktycznych potrzeb są zróżnicowane – jedni beneficjenci twierdzą, że potrzeby społeczne, związane z potwierdzaniem własnej wartości, odnajdywaniem się w różnego rodzaju sytuacjach społecznych są ważniejsze, inni stawiają na pierwszym miejscu kwestie ekonomiczne, które ściśle wiążą się z ukierunkowaniem na wzrost zdolności do**

zatrudnienia.

Występuje dosyć istotne zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi Priorytetami, jak również w ramach Priorytetów. Dla przykładu można wskazać Działanie 6.2, którego sposób organizacji, nawet jeżeli projekt nie uwzględnia w grupie docelowej ON, znacznie różni się od pozostałych Działań. Nie dość, że dopuszcza się w projektach dotyczących promocji przedsiębiorczości udział osób pracujących, to rekrutacja przede wszystkim opiera się na osobach zmotywowanych, mających pomysł na swój biznes, który niejednokrotnie podlega weryfikacji już na etapie ubiegania się o przyjęcie do projektu (rekrutacja). Założenia dotyczące doboru uczestników tego typu projektów w znacznym stopniu wynikają z zakresu wsparcia i dosyć schematycznego podejścia projektodawców (opartego o ten zakres) do projektów ukierunkowanych na rozpoczęcie własnej firmy. Ponadto realizowane są też projekty, w ramach Priorytetu VIII, które bazują na potrzebach pracodawców, szczególnie zamknięte których odbiorcą jest konkretne przedsiębiorstwo, bądź też opierają się o zapotrzebowanie wyrażane przez pracowników. Priorytet IX jedynie w sposób perspektywiczny odnosi się do zapotrzebowania zgłaszanego przez pracodawców i jeżeli występują takie elementy to wydaje się, że jest to częściej praktyka projektów, które nie są skierowane do dzieci i młodzieży z niepełnosprawnościami (np. w ramach programów rozwojowych, które zakładają współpracę z pracodawcami w zakresie organizacji praktyk zawodowych i staży, bądź też w odniesieniu do konstruowania i dostosowywania programów nauczania do wymagań rynku pracy).

Cel 4 Wskazanie zmian/usprawnień, które powinny zostać wprowadzone w projektach kierowanych do osób niepełnosprawnych w przyszłej perspektywie finansowej oraz dobrych praktyk kompleksowego i skutecznego wsparcia osób niepełnosprawnych

| 118

[Należy realizować] Takie projekty, które powodują, że ludzie dostają prawdziwe wędki. Nie marchewki, takie wędki.

[Beneficjent 10 PVIII]

Wyniki przeprowadzonego badania ewaluacyjnego stanowiły podstawę do opracowania poniżej przedstawionych rekomendacji i usprawnień związanych z realizacją wsparcia na rzecz ON. Dotyczą one przede wszystkim rozwiązań, które powinny zostać wdrożone w ramach instrumentów finansowych nadchodzącego okresu programowania 2014 – 2020. Ze względu na podporządkowanie dokumentów strategicznych realizacji celów Strategii na rzecz Inteligentnego i Zrównoważonego Rozwoju Europa 2020 **należy dążyć przede wszystkim do przyjęcia rozwiązań zorientowanych na niwelowanie stereotypów związanych z funkcjonowaniem w społeczeństwie a także na rynku pracy osób z różnym stopniem i rodzajem niepełnosprawności.** Dążenie do zwiększenia konkurencyjności na rynku pracy ON przejawiać się także powinno w możliwościach dostępu do innowacyjnego, otwartego systemu edukacji oraz kształcenia ustawicznego. Sprzyjać temu będą innowacje społeczne ukierunkowane instrumenty wspierania ON, przy czym wymaga to również wykorzystania rozwiązań wypracowanych w obecnym okresie programowania. **Do dobrych praktyk stosowanych przez niektórych beneficjentów zaliczyć można tworzenie baz danych uczestników projektów, służących monitorowaniu ich losów, przy czym informacje zbierane w monitoringu powinny przekładać się na możliwości dalszego wsparcia osób, wobec których aktywizacja nie przyniosła spodziewanych efektów (koncentracja).** Wdrażane w ramach Komponentu Regionalnego PO KL projekty operują zróżnicowanym instrumentarium i w związku z tym, trafiają do osób o różnym poziomie skomplikowania problemów, a także zróżnicowanym poziomie motywacji. W projektach skierowanych do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych społecznie, związanych z nakładającymi się barierami dobrą i skuteczną praktyką okazuje się koncentracja na integracji społecznej, która może być skutecznie realizowana pod warunkiem podjęcia działań ukierunkowanych motywacje uczestników projektów oraz wsparcie ułatwiające udział w edukacji czy rynku pracy. **Rekomendacje dla nowego okresu programowania obejmują również postulat wydzielenia puli środków na realizację projektów na rzecz osób, które do tej pory w niewielkim stopniu uwzględniane były w projektach oraz polityce zatrudnieniowej pracodawców, tj.: osób z niepełnosprawnością psychiczną, sensoryczną, złożoną oraz ze znacznym stopniem niepełnosprawności.**



Poniżej prezentujemy rekomendacje stanowiące propozycje usprawnień polityk publicznych wdrażanych przede wszystkim na poziomie regionu, z wykorzystaniem instrumentów finansowych nowej perspektywy 2014 – 2020.

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego							
„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”							
Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
Osoby niepełnosprawne różnią się rodzajem i stopniem niepełnosprawności oraz związanymi i wynikającymi z tego potrzebami i oczekiwaniami.	1)Skuteczna aktywizacja wymaga rzetelnego rozpoznania barier i problemów charakterystycznych dla osób z poszczególnymi rodzajami i stopnia niepełnosprawności.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Należy wprowadzić badanie zdolności ON do podjęcia pracy i aktywności zawodowej jako kluczowe kryterium rekrutacyjne w projektach nastawionych na aktywizację zawodową ON. Należy również ściśle określić kryteria, które weryfikowałyby jakiego wsparcia potrzebuje ON z danym rodzajem/stopniem niepełnosprawności	Do wdrożenia w całości	I - II kwartał 2014	Horyzontalna	PO KL/ EFS 2014-2020
	1a)Różnice implikują konieczność zastosowania bardziej zindywidualizowanego wsparcie, uwzględniającego charakterystyki tych osób, tj. rodzaj i stopień	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Należy wprowadzić badanie zdolności ON do podjęcia pracy i aktywności zawodowej jako kluczowe kryterium rekrutacyjne w projektach	Do wdrożenia w całości	I - II kwartał 2014	Kluczowa	PO KL/ EFS 2014-2020

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
 w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego

„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”

Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	niepełnosprawności, ograniczenia poznawcze wynikające z niepełnosprawności, a indywidualne rozpoznanie sytuacji konkretnej osoby powinno mieć zasadniczy wpływ na dobór instrumentów wsparcia.		nastawionych na aktywizację zawodową ON. Należy również ściśle określić kryteria, które weryfikowałyby jakiego wsparcia potrzebuje ON z danym rodzajem/stopniem niepełnosprawności				
	1b) Niepełnosprawność powinna być definiowana zgodnie z Konwencją ONZ o prawach ON oraz dokumentami UE jako zjawiska ewoluujące, wynikające z interakcji pomiędzy osobą a otoczeniem, a nie z samej tylko dysfunkcji, a tym bardziej z faktu orzeczenia dysfunkcji.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej; Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych		Do wdrożenia w całości		Horyzontalna	PO KL/ EFS 2014-2020
	1c) Dla osób ze szczególnymi i bardziej skomplikowanymi rodzajami niepełnosprawności, np. sensoryczną narządów wzroku lub słuchu,	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Wydzielenie puli środków na realizację projektów dedykowanych dla poszczególnych rodzajów niepełnosprawności	Do wdrożenia w całości	I kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
 w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego							
„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”							
Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	postuluje się organizację projektów dedykowanych tym osobom w sposób celowy.						
	1d)W systemie realizacji projektów finansowanych z EFS należy zagwarantować mechanizmy umożliwiające objęcie wsparciem różnych grup ON.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Określenie precyzyjnych/konkretnych wskaźników aktywizacji ON. Wskaźnik rezultatu (np. liczby osób zatrudnionych) powinien być różny w zależności od rodzaju niepełnosprawności, czasu pozostawania bez zatrudnienia, czy miejsca zamieszkania.	Do wdrożenia w całości	I kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020
	1e)Środki przeznaczone w projektach na aktywizację zawodową i społeczną ON powinny być zależne od rodzaju wsparcia i czasu jego trwania, zindywidualizowane w kontekście rodzaju niepełnosprawności oraz konieczności zabezpieczenia dostępu do działań.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Opracowanie kryteriów wyboru projektów dedykowanych ON	Do wdrożenia w całości	II - III kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020

| 119

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego							
„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”							
Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
Projekty skierowane do osób wykluczonych społecznie w znacznie większym stopniu muszą odpowiadać na problemy mentalne beneficjentów i uwzględnić zmienne intrapsychiczne oraz uwarunkowania kulturowe. Niższa jest też ich skuteczność zatrudnieniowa.	2)Realizacja działań związanych z aktywizacją zawodową w ramach aktywnej integracji powinna zostać powierzona instytucjom zajmującym się rynkiem pracy, gdyż osiągają one korzystniejsze efekty.	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej; Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju; Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego	Tworzenie warunków do współpracy pomiędzy instytucjami pomocy społecznej, a powiatowymi urzędami pracy oraz inicjowanie tej współpracy w zakresie "przekazywania" PUP klienta OPS/PCPR	Do wdrożenia w całości	2014	Horyzontalna	PO KL/ EFS 2014-2020
	2a)Projekty realizowane w ramach osi priorytetowych zorientowanych na osoby zagrożone wykluczeniem i wykluczone społecznie (w tym także ON) oraz związanych z ubóstwem powinny się koncentrować przede wszystkim na integracji społecznej i zdrowotnej, a dopiero w dalszej	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Opracowanie zapisów RPO i uszczegółowienia RPO, które jasno wskazywać będą na efekty projektów związane z integracją społeczną.	Do wdrożenia w całości	I - II kwartał 2014	Kluczowa	PO KL/ EFS 2014-2020

| 120

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
 w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego

„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”

Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	części zajmować się integracją zawodową. Budowanie motywacji i potrzeby zmian powinno w tych projektach mieć kluczowe znaczenie.						
Skuteczność projektów ukierunkowanych na wsparcie ON uzależniona jest od podejmowanych uprzednio działań związanych z integracją społeczną i zdrowotną, która stanowi przygotowanie do integracji z rynkiem pracy	3)Konieczne jest promowanie szerszego wykorzystania instrumentów takich jak trening kompetencji społecznych / trening umiejętności społecznych, wsparcie trenera pracy, czy wsparcie psychologiczne	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Opracowanie zapisów RPO i uszczegółowienie RPO.	Do wdrożenia w całości	I - II kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020
	3a)Konieczne jest zwiększenie skuteczności takich instrumentów, jak: kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, staże i praktyki zawodowe oraz zastosowanie na szerszą skalę instrumentów, które pozwolą na zdobywanie wiedzy	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Uwzględnienie odpowiednich zapisów w przyszłym programie POWER	Do wdrożenia w całości	I kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020

| 121

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
 w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego							
„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”							
Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	praktycznej i doświadczenia zawodowego, tj. subsydiowanego zatrudnienia i dotacji na funkcjonowanie przedsiębiorstw w tym także społecznych.						
Stosunkowo nielicznie stosowane są metody pracy z rodziną, co jest negatywnym zjawiskiem ze względu na istotne znaczenie najbliższego otoczenia ON, ale także zagrożonej wykluczeniem i wykluczonej społecznie, w kształtowaniu postaw proaktywnych.	4)Należy rozwijać i upowszechniać narzędzia i metody pracy z rodzinami, w tym w szczególności z rodzinami i opiekunami dzieci oraz ON, przy czym należy brać pod uwagę uwarunkowania rodzinne uczestników projektów przy planowaniu wsparcia, np. dotyczące wpływu podjęcia zatrudnienia na sytuację socjalno-finansową rodziny (doradztwo społeczno-prawne, psychologiczne także dla rodziców, małżonków, opiekunów, itp.).	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Opracowanie RPO i Uszczegółowienia RPO (wskazanie konkretnych form wsparcia ukierunkowanych na wsparcie rodzin i opiekunów ON)	Do wdrożenia w całości	I kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020
Kluczowym dla aktywizacji ON jest	5)Istotne jest zatem uruchomienie środków	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Urząd	Opracowanie propozycji zmian	Do wdrożenia	I kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020

| 122

Wykonawca badania ewaluacyjnego:

 Centrum Doradztwa Strategicznego, 30 – 103 Kraków ul. Włóczków 22/3,
 Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl


Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
 w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego

„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”

Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
zminimalizowanie barier architektoniczno-przestrzennych nie tylko związanych z konkretnym stanowiskiem pracy, ale także ze środowiskiem pracy (np. dostosowanie infrastruktury pracodawcy do wymagań ON).	finansowych, dzięki którym podmioty zamierzające zatrudniać osoby niepełnosprawne (i pod takim warunkiem) będą miały możliwość skorzystania z instrumentów finansowych wspierających tego typu inwestycje (np. zwolnienia podatkowe, zwolnienia w zakresie składek na ubezpieczenie społeczne, preferencyjne pożyczki, dotacje na likwidację barier w miejscu pracy).	Marszałkowski Województwa Mazowieckiego	legislacyjnych wprowadzających instrumenty finansowe sprzyjające inwestycjom dostosowującym przestrzeń zakładu pracy do potrzeb ON. Uwzględnienie w RPO instrumentów dotacyjnych na dostosowanie zakładu pracy do potrzeb ON.	w całości			
	5a)Należy upowszechniać metody czasowego wsparcia ON związane z przełamywaniem barier komunikacyjnych, architektonicznych i innych możliwych do ograniczenia dzięki usługom asystenta ON (w tym informacje o możliwościach i sieć	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Opracowanie zapisów RPO i Uszczegółowienia RPO oraz kryteriów wyboru projektów	Do wdrożenia w całości	I - III kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020

| 123

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
 w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego

„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”

Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	punktów dostępu).						
Barierą zatrudniania ON jest stereotypowe podejście pracodawców do tych osób, szczególnie mniej aktywnych na rynku pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną, wiodoraką i sprężoną, z niepełnosprawnością sensoryczną oraz z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności. Wynika to przede wszystkim z braku wiedzy odnośnie możliwości osób z danym rodzajem, stopniem niepełnosprawności.	6)Należy podejmować względem ON takie działania i instrumenty niwelujące negatywne skutki stereotypowego myślenia o ON tak w społeczeństwie, jak i wśród pracodawców. W ten sposób będzie możliwe niwelowanie uprzedzeń w stosunku do ON, jakie pojawiają się ze strony pełnosprawnej części społeczeństwa.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Ośrodki Pomocy Społecznej	Uwzględnienie typów operacji związanych z wdrożeniem rekomendacji w RPO i uszczegółowieniu RPO. Organizacja kampanii informacyjnych, społecznych, spotkań z pracodawcami	Do wdrożenia w całości	I - III kwartał 2014; cały okres realizacji RPO	Kluczowa	PO KL/ EFS 2014-2020
	6a)Warto podjąć działania zmierzające do modyfikacji obecnego w mediach wizerunku ON oraz urealnić obraz	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej,	Uwzględnienie typów operacji związanych z wdrożeniem rekomendacji w RPO i uszczegółowieniu	Do wdrożenia w całości	I - III kwartał 2014; cały okres realizacji RPO	Kluczowa	PO KL/ EFS 2014-2020

| 124

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
 w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego							
„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”							
Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	pracownika z orzecznym stopniem niepełnosprawności.	Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Ośrodki Pomocy Społecznej	RPO. Organizacja kampanii informacyjnych, społecznych, spotkań z pracodawcami				
Pracodawcy często nie dysponują odpowiednim poziomem wiedzy na temat ograniczeń i możliwości ON, nie wiedzą również na ile i czy rzeczywiście niepełnosprawność wyklucza pracownika z określonego stanowiska pracy.	7)Należy opracować i realizować systemowe i trwałe działania o charakterze informacyjnym o ON (istotny jest aspekt informacyjny) – np. dotyczący zawodów/stanowisk pracy, które mogą być z powodzeniem wykonywane przez osoby z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego, Mazowieckie Centrum Polityki Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Ośrodki Pomocy Społecznej	Uwzględnienie typów operacji związanych z wdrożeniem rekomendacji w RPO i uszczegółowieniu RPO. Organizacja kampanii informacyjnych, społecznych, spotkań z pracodawcami	Do wdrożenia w całości	I - III kwartał 2014; cały okres realizacji RPO	Kluczowa	PO KL/ EFS 2014-2020
	7a)Należy uruchomić i propagować zestandaryzowane usługi doradcze w zakresie przygotowania zakładu pracy i pracodawcy do zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego	Uwzględnienie w RPO i uszczegółowieniu RPO form wsparcia ukierunkowanych wsparcie doradcze dla pracodawcy z zakresu przygotowania zakładu pracy do zatrudnienia ON.	Do wdrożenia w całości	I - III kwartał 2014	Kluczowa	PO KL/ EFS 2014-2020
	7b)Należy umożliwić w	Urząd Marszałkowski	Uwzględnienie w RPO	Do	I - III kwartał	Kluczowa	PO KL/ EFS

| 125

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
 w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego							
„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”							
Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	schematach finansowania wsparcie ON (w tym merytoryczne) przed i po podjęciu pracy. Należy umożliwić udział w projektach pracującym ON	Województwa Mazowieckiego	i uszczegółowienie w RPO form wsparcia ukierunkowanych na asystę osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy. Uwzględnienie w RPO, uszczegółowieniu do RPO wśród odbiorców wsparcia pracujących ON	wdrożenia w całości	2014		2014-2020
Podejście pracodawców zdecydowanie sprzyja realizacji projektów i programów umożliwiających zdobycie wymaganych na rynku pracy kwalifikacji zawodowych oraz doświadczenia, nawet w formie stażu lub praktyki zawodowej. Doświadczenie to powinno jednak być odpowiednio długie, a zakres prac w trakcie stażu lub	8)Szkolenia powinny być realizowane w dwóch obligatoryjnych blokach: teoretycznym i praktycznym na bazie (o ile to możliwe) konkretnego zakładu pracy. Szkolenie zawodowe powinno być obligatoryjnie powiązane z formami stażowymi (lub subsydiowanym zatrudnieniem);	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	RPO, uszczegółowienie RPO, wytyczne i zalecenia dotyczące przygotowania i realizacji projektów skierowanych do ON.	Do wdrożenia w całości	I - III kwartał 2014	Kluczowa	PO KL/ EFS 2014-2020

| 126

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego

„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”

Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
praktyki odpowiadać zakresowi obowiązków właściwych dla zawodu, z którym wiąże się organizacja stażu lub praktyki zawodowej.							
	8a) Realizacja wsparcia powinna opierać się na ściśle określonej ścieżce integracji / rozwoju zawodowego opartej o minimalne standardy opracowania i realizacji ścieżki; przy czym powinna ona być wynikiem diagnozy deficytów i potencjałów (talentów) oraz weryfikowana pod kątem osiągnięcia celów nakreślonych w początkowej fazie pracy z ON.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Opracowanie standardu działań związanych z opracowaniem ścieżki reintegracji społecznej i zawodowej. Opracowanie katalogu form wsparcia i kosztów kwalifikowanych składających się na ścieżki reintegracji społecznej i zawodowej ON	Do wdrożenia w całości	I - III kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020
Nie wszyscy beneficjenci realizujący projekty są przygotowani do udzielania wsparcia	9) Standardem spełnianym przez instytucje uczestniczące w projektach EFS	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Jako obligatoryjny element wszystkich programów operacyjnych należy	Do wdrożenia w całości	2015 - 2016	Horyzontalna	PO KL/ EFS 2014-2020

| 127

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
 w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego							
„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”							
Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
ON (podobnie jak instytucje edukacji ustawicznej)	powinno być zaplecze techniczne projektodawców (biuro projektu) i miejsc organizacji szkoleń przyjazne ON z różnymi rodzajami niepełnosprawności.		wprowadzić koncepcję „uniwersalnego projektowania” (art. 2 Konwencji ONZ) oznaczającego takie projektowanie produktów, środowiska, programów i usług, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania.				
	9a)W projektach ogólnodostępnych należy przewidzieć możliwość finansowania tzw. „racjonalnych usprawnień”, czyli m.in. specyficznych usług dostosowawczych, nieprzewidywanych z góry w budżecie danego projektu, lecz uruchamianych wraz z pojawieniem się niepełnosprawnego/-ej	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego	Uwzględnienie w RPO projektu pozakonkursowego w formie "funduszu bezzwrotnych grantów" na dostosowanie infrastruktury beneficjenta do potrzeb niepełnosprawnego uczestnika projektu	Do wdrożenia w całości	I - II kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020

| 128

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego							
„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”							
Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	uczestnika/-czki projektu.						
	9b)Kadra trenerska szkoląca na kursach integracyjnych (dla ON i osób pełnosprawnych), a także skierowanych wyłącznie do ON powinna zostać przeszkolona w zakresie metodyki pracy z ON. To samo dotyczy personelu projektu wchodzących w relacje z uczestnikami (np. rekruterzy). Warto też wprowadzać możliwości i zachętę do tego typu szkoleń powszechnie – do wszystkich beneficjentów, także tych potencjalnych.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Opracowanie zapisów RPO i uszczegółowienia RPO uwzględniając szkolenia z zakresu pracy z ON	Do wdrożenia w całości	I - II kwartał 2014	Kluczowa	PO KL/ EFS 2014-2020
	9c)Obligatoryjne szkolenie ekspertów oceniających projekty w kontekście dostępności projektów dla ON oraz doboru wsparcia.	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja Zarządzająca RPO	Opracowanie i realizacja planu obligatoryjnych szkoleń dla ekspertów zajmujących się oceną projektów	Do wdrożenia w całości	III kwartał 2014; cały okres wdrażania RPO	Kluczowa	PO KL/ EFS 2014-2020
	9d)Wydzielenie puli środków, np. na zasadzie odrębnego „priorytetu	Urząd Marszałkowski Województwa Mazowieckiego/Instytucja	Opracowanie RPO, uszczegółowienia RPO	Do wdrożenia w całości	I - II kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020

| 129

Wykonawca badania ewaluacyjnego:

Centrum Doradztwa Strategicznego, 30 – 103 Kraków ul. Włóczków 22/3,
 Tel. (12) 623 77 40, fax (12) 623 77 85, www.cds.krakow.pl e-mail: cds@cds.krakow.pl



Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
 w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Tabela rekomendacji badania ewaluacyjnego							
„Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”							
Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Sposób wdrożenia	Status	Termin realizacji	Klasyfikacja	Obszar tematyczny
	inwestycyjnego” w I osi priorytetowej, na działania związane ze stworzeniem efektywnych modeli wsparcia ON.	Zarządzająca RPO					
Występują bariery instytucjonalne związane z nieumiejętnym i nieodpowiednim podejściem do ON	10)Potrzebne jest doszkolenie doradców zawodowych, trenerów pracy z zakresu pracy z ON. Następnie należy wprowadzić obowiązek dla wszystkich projektodawców realizujących projekty PO KL, aby wykazywali doświadczenie danej firmy szkoleniowej w pracy z ON. Może się to przyczynić do tego, że instrumenty wsparcia będą zróżnicowane i dostosowane do poszczególnych typów niepełnosprawności uczestników projektów;	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej; Ministerstwo Infrastruktury i Rozwoju	Uwzględnienie programów szkoleniowych dla pracowników publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz publicznych i niepublicznych instytucji pomocy społecznej w ramach POWER	Do wdrożenia w całości	I kwartał 2014	Operacyjna	PO KL/ EFS 2014-2020

| 130



Spis tabel

Tabela 1. Model badania (w postaci jednej tabeli), uwzględniający: cele badania, przyporządkowane im pytania badawcze oraz hipotezy.	8
Tabela 2 Kobiety i mężczyźni w ogólnej liczbie uczestników w podziale na działanie, w ramach którego zrealizowano projekt	19
Tabela 3 Kategorie wiekowe uczestników badania	19
Tabela 4 Płeć respondentów a rodzaj niepełnosprawności	22
Tabela 5 Kategorie respondentów wg czasu trwania niepełnosprawności nabytej.....	22
Tabela 6 Profil działalności pracodawców biorących udział w badaniu	23
Tabela 7 Współczynnik aktywności zawodowej w Polsce.....	32
Tabela 8 Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych – 2012 r. (dane średnioroczne).....	32
Tabela 9 Dziesięć najbardziej poszukiwanych zawodów w okresie ostatniego roku przed dniem przeprowadzenia badania (%).....	35
Tabela 10 Czynniki sprzyjające zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (%)	58
Tabela 11 Przyczyny udziału w projekcie w ramach Priorytetu VI i VII.....	85



Spis wykresów

Wykres 1 Rozkład badanej populacji ze względu na zmienną płci	18
Wykres 2 Poziom wykształcenia uczestników badania (%).....	20
Wykres 3 Stopień niepełnosprawności uczestników badania (%).....	21
Wykres 4 Odsetek osób biorących udział w badaniu wg rodzajów niepełnosprawności (%).....	21
Wykres 5 Pracodawcy biorący udział w badaniu ze względu na wielkość (%).....	24
Wykres 6. Odsetek pracodawców poszukujących pracowników w okresie ostatniego roku przed dniem przeprowadzenia badania wg kategorii wielkości podmiotu (%).....	33
Wykres 7 Najbardziej poszukiwani pracownicy wg dużych grup zawodów (Klasyfikacja zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy) (%).....	34
Wykres 8 Ocena znaczenia umiejętności/kompetencji potencjalnego kandydata do pracy (%)	37
Wykres 9 Perspektywy zatrudnienia osób niepełnosprawnych przez pracodawców dotychczas niezatrudniających ON. Czy bierze Pan/i możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w przyszłości?(%).....	38
Wykres 10 Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne wobec osób z poszczególnymi stopniami i rodzajami niepełnosprawności (%).....	39
Wykres 11 Dlaczego pracodawcy zatrudniający i niezatrudniający pracowników niepełnosprawnych nie zatrudniają bądź nie zamierzają zatrudnić osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności? (%).....	40
Wykres 12 Dlaczego pracodawcy zatrudniający i niezatrudniający pracowników niepełnosprawnych nie zatrudniają bądź nie zamierzają zatrudnić osób niepełnosprawnych sensorycznie? (%).....	42
Wykres 13 Dlaczego pracodawcy zatrudniający pracowników niepełnosprawnych nie zatrudniają bądź nie zamierzają zatrudnić osób niepełnosprawnych fizycznie? (%).....	44
Wykres 14 Dlaczego pracodawcy zatrudniający i niezatrudniający pracowników niepełnosprawnych nie zatrudniają bądź nie zamierzają zatrudnić osób niepełnosprawnych psychicznie? (%)	45
Wykres 15 Odsetek pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych, którzy są skłonni uwzględnić w swoich planach tego typu osoby.....	46
Wykres 16 Przyczyny pozostawaniu na bezrobociu wg respondentów, którzy uczestniczyli w projektach Priorytetu VI i Priorytetu VII.....	55
Wykres 17 Korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych wg pracodawców, którzy zatrudniają i niezatrudniają ON (%).....	59
Wykres 18 Opinie pracodawców zatrudniających i niezatrudniających osoby niepełnosprawne na temat problemów związanych z przyjęciem do pracy osoby niepełnosprawnej (%).....	60
Wykres 19 Udział uczestników projektów w ramach Priorytetu VI, VII i IX, którzy zadeklarowali, że po zakończeniu projektu uczestniczyli w szkoleniach i kursach (%).....	67
Wykres 20 Skuteczność projektów realizowanych w ramach Priorytetu VI i VII.....	73
Wykres 21 Skuteczność projektów realizowanych w ramach Priorytetu IX (%).....	75
Wykres 22 Wskaźnik skuteczności poszczególnych form wsparcia stosowanych w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI (%).....	77
Wykres 23 Wskaźnik skuteczności poszczególnych form wsparcia stosowanych w projektach realizowanych w ramach Priorytetu VII (%)	79
Wykres 24 Przyczyny udziału w projekcie w ramach Priorytetu IX (%).....	86

Wykres 25 Status osób biorących udział w badaniu, które uczestniczyły w projektach Priorytetu VI i Priorytetu VII (%).....	90
Wykres 26 Czynniki sukcesu na rynku pracy wg uczestników projektów w Priorytecie VI i Priorytecie VII (%).....	93
Wykres 27 Opinie respondentów dotyczące wpływu projektu na zmianę sytuacji zawodowej (%).....	94
Wykres 28 Dostosowanie projektu do potrzeb uczestników: długość trwania projektu (%).....	104
Wykres 29 Dostosowanie projektu do potrzeb uczestników: bieżące informowanie (%).....	105
Wykres 30 Czy gdyby nie otrzymane wsparcie towarzyszące, zdecydowałby/aby się Pan/i mimo to wziąć udział w projekcie? (%).....	107
Wykres 31 Gdyby miał/a Pan/i jeszcze raz wybierać, czy zdecydował/a by się Pan/i ponownie na udział w projekcie? (%).....	108

Spis rysunków

Rysunek 1 Schemat przeprowadzonego badania.....	13
Rysunek 2 Bariery aktywności zawodowej.....	50

Projekty narzędzi badawczych

Ankieta CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VI

| 135

Szanowni Państwo!

Centrum Doradztwa Strategicznego na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie pn. Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w Województwie Mazowieckim. Głównym celem badania jest ocena skuteczności i użyteczności projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim.

W związku z realizowanym badaniem chcemy poznać Państwa opinie w na temat wsparcia, jakie otrzymali Państwo jako uczestnicy projektu NAZWA PROJEKTU.

Wyniki sondażu są całkowicie anonimowe i posłużą do opracowania zbiorczego raportu z badań.

Pytanie wstępne – weryfikujące status osoby

Czy w momencie przystąpienia do projektu NAZWA PROJEKTU był/a Pan/i osobą niepełnosprawną?

[1] Tak – kontynuować wywiad

[2] Nie – zakończyć wywiad

Blok 1 Ocena projektu

1. Proszę określić, na ile udział w projekcie...[tytuł projektu] miał wpływ na to, że obecnie Pana/i sytuacja zawodowa jest inna?

- [1] Bardzo duży wpływ
- [2] Duży wpływ
- [3] Średni wpływ
- [4] Mały wpływ
- [5] W ogóle nie miał wpływu
- [6] Trudno powiedzieć

Dlaczego?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na udział w projekcie? Proszę wskazać max. 2 główne powody

- [1] Namówiła mnie rodzina/znajomi
- [2] Chciałem/am podnieść swoje kwalifikacje
- [3] Chciałem/am „wyjść z domu” i poznać nowych ludzi

- [4] Chciałem/am nabyć doświadczenie zawodowe
 [5] Namówił mnie pracownik PUP lub innej instytucji, jakiej?
 [6] Chciałem/am nabyć/podnieść kompetencje miękkie np. umiejętność wystąpień czy pracy w grupie
 [7] Przekonała mnie możliwość otrzymania stypendium szkoleniowego/dodatku stażowego

3. **Gdyby miał Pan/i raz jeszcze wybierać, czy zdecydowałby/ałaby się Pan/i ponownie na udział w projekcie.....[tytuł projektu]?**

| 136

- [1] Zdecydowanie tak
 [2] Raczej tak
 [3] Trudno powiedzieć - przejście do pytania nr 5
 [4] Raczej nie - przejście do pytania nr 5
 [5] Zdecydowanie nie - przejście do pytania nr 5

4. **Dlaczego uważa Pan/i że udział w projekcie[tytuł projektu] był dobrą decyzją (proszę odnieść się do każdego z podanych niżej twierdzeń)?**

Skala: [1] zdecydowanie się zgadzam, [2] raczej się zgadzam, [3] trudno powiedzieć, [4] raczej się nie zgadzam, [5] zdecydowanie się nie zgadzam, [88] nie dotyczy

Oferta projektu była bardzo dobrze dostosowana do potrzeb pracodawców/rynku pracy	1	2	3	4	5	
Nabyłem/am nowe kwalifikacje w moim zawodzie (wyuczonym lub wykonywanym)	1	2	3	4	5	88
Zdobyłem/am doświadczenie zawodowe	1	2	3	4	5	88
Nabyłem/am kwalifikacje/doświadczenie w nowym zawodzie	1	2	3	4	5	88
Wypracowałem/am pomysł na własny biznes	1	2	3	4	5	88
Uzyskałem/am kapitał na własny biznes	1	2	3	4	5	88
Podniosła się moja samoocena, wzrosła wiary w siebie	1	2	3	4	5	88
Nawiązałem/am znajomości, które mogą się przydać w życiu zawodowym	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak i gdzie wyszukiwać ogłoszenia o pracę	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak opracować dobre CV	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak przygotować list motywacyjny	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak prezentować się na rozmowie o pracę	1	2	3	4	5	88
Umożliwił mi podjęcie pracy	1	2	3	4	5	88
Inne, jakie? (wpisać wszystkie)	1	2	3	4	5	88

5. **Proszę ocenić każdą z form wsparcia, z której korzystał/a Pan/i w ramach projektu[tytuł**



Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

projektu]. Ocena tylko tych form, z których korzystał respondent.

Skala: [5] ocena wysoka, [4] raczej wysoka, [3] taka sobie – ani wysoka ani niska, [2] raczej niska, [1] niska

Doradztwo zawodowe

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

| 137

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Staż/przygotowanie zawodowe w miejscu pracy/praktyka zawodowa

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Szkolenia zawodowe (prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych)

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jaka była tematyka szkolenia? 1., 2., 3.

Szkolenia „miękkie” – podnoszące umiejętności osobiste

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Zajęcia aktywizacyjne

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Prace interwencyjne/subsydiowane zatrudnienie

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

| 138

Roboty publiczne

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Doradztwo psychologiczne

Przydatność nabytych wsparcia psychologicznego w wejściu na rynek pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Wolontariat

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Wysokość przyznanej dotacji (adekwatność do potrzeb)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jakość dodatkowych form wsparcia (np. szkolenia, pomoc w przygotowaniu biznesplanu)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Jak ocenia Pan/i organizację projektu? Proszę ocenić każde stwierdzenie za pomocą 5-stopniowej skali.

Skala: [5] zdecydowanie się zgadzam, [4] raczej się zgadzam, [3] ani się zgadzam, ani nie zgadzam, [2] raczej się nie zgadzam, [1] zdecydowanie się nie zgadzam

1 2 3 4 5

Długość trwania projektu była odpowiednia (projekt nie był za krótki/ za długi)

Od instytucji/firmy realizującej projekt otrzymywałem na bieżąco wszystkie ważne informacje

Pozytywnie oceniam kontakt z pracownikami projektu

Wszystkie działania odbywały się terminowo

| 139

7. **Z jakiego rodzaju wsparcia towarzyszącego Pan/i skorzystał/a?**

- [1] Zwrot kosztów dojazdu
- [2] Zapewnienie opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną
- [3] Opiekun/asystent osoby niepełnosprawnej
- [4] Zapewnienie transportu na zajęcia w projekcie
- [5] Inne, jakie?

8. **Czy gdyby nie otrzymane wsparcie towarzyszące, zdecydował/aby się Pan/i mimo to wziąć udział w projekcie?**

- [1] Zdecydowanie nie
- [2] Raczej nie
- [3] Trudno powiedzieć
- [4] Raczej tak
- [5] Zdecydowanie tak

9. **Czy miejsce, w którym odbywały się działania w projekcie było przystosowane do Pana/i potrzeb?**

- [1] Tak - > w jaki sposób?
- [2] Nie -> dlaczego?

10. **Co by Pan/i zmieniła w projekcie?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

BLOK 2 Sytuacja osób niepełnosprawnych w kontekście edukacji i rynku pracy

11. **Czy od zakończenia udziału w projekcie uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach lub kursach?**

- [1] Tak
- [2] Nie – przejście do pytania nr 14

12. **Czego dotyczyły te szkolenia, kursy (zaznaczyć wszystkie właściwe)?**

- [1] Uzupełniające moje kwalifikacje zawodowe (np. dodatkowe uprawnienia)
- [2] Umożliwiające zdobycie nowych/innych kwalifikacji
- [3] Umiejętności osobistych (np. autoprezentacja, radzenia sobie ze stresem)
- [4] Języków obcych
- [5] Obsługi komputera/programów biurowych
- [6] Umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy



[7] Inne, jakie?.....

13. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na udział w szkoleniach, kursach (zaznaczyć wszystkie właściwe)?

- [1] Namówiła mnie rodzina/znajomi
- [2] Musiałem/am uzupełnić swoje kwalifikacje/umiejętności zdobyte w trakcie projektu
- [3] Chciałem/am „wyjść z domu” i poznać nowych ludzi
- [4] Byłem/am przekonany/a, że pomoże mi to w znalezieniu pracy
- [5] Namówił mnie pracownik PUP lub innej instytucji, jakiej?
- [6] Wymagał ode mnie tego pracodawca
- [7] Zostałem/am skierowany/a przez PUP
- [8] Inne, jakie?.....

| 140

Przejdźcie do pytania nr 15

14. Z jakiego powodu po zakończeniu uczestnictwa w projekcie nie brał/a Pan/i udziału w szkoleniach, kursach?

- [1] W projekcie zdobyłem/am odpowiednie kwalifikacje/umiejętności
- [2] Nie było dla mnie odpowiedniej oferty (tematyka szkolenia, kursu)
- [3] Nie mogłem/am ze względu na konieczność dojazdu
- [4] Nie mogłem/am, gdyż wymagam stałej opieki lub wsparcia
- [5] Miejsce szkolenia nie było dostosowane do potrzeb związanych z moją niepełnosprawnością
- [6] Obawiałem/am się, że sobie nie poradzę na kursie dla osób sprawnych
- [7] Nie sądzę, by to cokolwiek zmieniło w mojej sytuacji
- [8] Uważam, że nie byłbym/byłaby dobrze rozumiany/a
- [9] Chciałem/am uniknąć sytuacji stresującej
- [10] Inne, jakie?.....

15. W chwili przystąpienia do projektu[tytuł projektu] był/a Pan/i osobą bezrobotną. Jaka jest Pana/i sytuacja zawodowa w chwili obecnej (chodzi o główne zajęcie)?

- [1] Nie pracuję zawodowo i nie mam innego płatnego zajęcia/jestem osobą bezrobotną(tj. nie ma pracy i jej szuka)
- [2] Nie pracuję zawodowo, gdyż mam inne niepłatne zajęcie (np. gospodyni domowa)
- [3] Pracuję „na pełnym etacie” - przejdźcie do pytania nr 17
- [4] Pracuję w niepełnym wymiarze godzin (np. pół etatu, umowy zlecenie, o dzieło) - przejdźcie do pytania nr 17
- [5] Pracuję dorywczo - przejdźcie do metryczki
- [6] Prowadzę własną działalność gospodarczą - przejdźcie do metryczki
- [7] Jestem rencistą/emerytem - przejdźcie do metryczki
- [8] Jestem rolnikiem - przejdźcie do metryczki
- [9] Inne - jakie?.....

16. Jak Pan/i myśli, dlaczego obecnie nie ma Pan/i pracy (proszę max. 3 najważniejsze przyczyny)?

- [1] Brak ofert pracy w okolicy
- [2] Brak ofert pracy w moim zawodzie
- [3] Oferty, które są, nie są atrakcyjne (wynagrodzenie, godziny pracy, itp.)
- [4] Nie mam doświadczenia zawodowego
- [5] Pracodawcy obawiają się zatrudniać osoby niepełnosprawne
- [6] Nie mam odpowiedniego wykształcenia/kwalifikacji (m.in. znajomość języków obcych)
- [7] Nie wiem, jak skutecznie szukać pracy
- [8] Boję się o utratę świadczeń socjalnych
- [9] Mój wiek mnie dyskwalifikuje
- [10] Ze względu na moją sytuację osobistą (np. opiekuję się dzieckiem, starszą osobą)
- [11] Inne -

jakie.....

[12] Nie wiem, trudno powiedzieć

17. Co wg Pana/i zdecydowało o tym, że udało się Panu/i znaleźć pracę (podać max. 3 najważniejsze czynniki)?

[1] Determinacja w poszukiwaniu pracy

[2] Moje cechy osobiste

[3] Moje kompetencje/kwalifikacje zawodowe (w tym specjalistyczne uprawnienia)

[4] Doświadczenie zawodowe/staż pracy

[5] Umiejętność wyszukiwania ofert pracy, przygotowania dokumentów, prezentacji własnej osoby

[6] Znajomość języków obcych

[7] Znajomości/polecenie

[8] Preferencje przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

[9] Dofinansowanie/refundacja kosztów zatrudnienia, które uzyskał pracodawca

[10] Pracodawca pozytywnie nastawiony do osób niepełnosprawnych

[11] Korzystna sytuacja na rynku pracy

[12] Wsparcie otoczenia (rodzina, znajomi)

[13] Przypadek

[14] Inne..... jakie?

[15] Nie wiem, trudno powiedzieć

| 141

Metryczka

M1. Płeć:

[1] Kobieta

[2] Mężczyzna

M2. Proszę podać swój wiek w latach:

M3: Jaki ma Pan/i Poziom wykształcenia (wg ostatnio ukończonej szkoły):

[1] Podstawowe

[2] Gimnazjalne

[3] Zasadnicze zawodowe

[4] Średnie zawodowe

[5] Średnie ogólnokształcące

[6] Wyższe

M4: Jaki jest Pana/i stopień niepełnosprawności:

[1] Znaczny

[2] Umiarkowany

[3] Lekki

M5: Jaki jest rodzaj Pana/i niepełnosprawności:

- [1] Sensoryczna (osoba niewidoma/ słabo widząca lub niesłysząca/słabo słyszająca)
- [2] Fizyczna (uszkodzenie narządu ruchu, przewlekłe schorzenie narządów wewnętrznych)
- [3] Psychiczną (niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia osobowości i zachowania, epilepsja)
- [4] Złożona (obejmująca więcej niż jedno podłoże np. jednoczesne wystąpienie uszkodzenia narządu ruchu oraz niepełnosprawność intelektualna)

| 142

M6: Czy niepełnosprawność jest:

- [1] Wrodzona
- [2] Nabyta - > od jak dawna jest osobą niepełnosprawną? lat

Ankieta CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VII

Szanowni Państwo!

Centrum Doradztwa Strategicznego na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie pn. Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w Województwie Mazowieckim. Głównym celem badania jest ocena skuteczności i użyteczności projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim.

W związku z realizowanym badaniem chcemy poznać Państwa opinie w na temat wsparcia, jakie otrzymali Państwo jako uczestnicy projektu NAZWA PROJEKTU.

Wyniki sondażu są całkowicie anonimowe i posłużą do opracowania zbiorczego raportu z badań.

Pytanie wstępne – weryfikujące status osoby

Czy w momencie przystąpienia do projektu NAZWA PROJEKTU był/a Pan/i osobą niepełnosprawną?

[1] Tak – kontynuować wywiad

[2] Nie – zakończyć wywiad

Blok 1 Ocena projektu

1. Proszę określić, na ile udział w projekcie...[tytuł projektu] miał wpływ na to, że obecnie Pana/i sytuacja społeczna i/lub zawodowa jest inna?

- [1] Bardzo duży wpływ
- [2] Duży wpływ
- [3] Średni wpływ
- [4] Mały wpływ
- [5] W ogóle nie miał wpływu
- [6] Trudno powiedzieć

Dlaczego?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na udział w projekcie? Proszę wskazać max. 2 główne powody

- [1] Namówiła mnie rodzina/znajomi
- [2] Chciałem/am podnieść swoje kwalifikacje
- [3] Chciałem/am „wyjść z domu” i poznać nowych ludzi
- [4] Chciałem/am nabyć doświadczenie zawodowe
- [5] Namówił mnie pracownik ośrodka pomocy społecznej (GOPS, MOPS), powiatowego centrum

pomocy rodzinie (PCPR) lub innej instytucji, jakiej?

[6] Chciałem/am nabyć/podnieść kompetencje miękkie np. umiejętność wystąpień czy pracy w grupie

[7] Przekonała mnie możliwość otrzymania środków pieniężnych (zasiłki celowe, inne) związanych z uczestnictwem w projekcie

3. **Gdyby miał Pan/i raz jeszcze wybierać, czy zdecydowałby/ałaby się Pan/i ponownie na udział w projekcie.....[tytuł projektu]?**

| 144

[1] Zdecydowanie tak

[2] Raczej tak

[3] Trudno powiedzieć - przejdź do pytania nr 5

[4] Raczej nie - przejdź do pytania nr 5

[5] Zdecydowanie nie - przejdź do pytania nr 5

4. **Dlaczego uważa Pan/i że udział w projekcie[tytuł projektu] był dobrą decyzją (proszę odnieść się do każdego z podanych niżej twierdzeń)?**

Skala: [1] zdecydowanie się zgadzam, [2] raczej się zgadzam, [3] trudno powiedzieć, [4] raczej się nie zgadzam, [5] zdecydowanie się nie zgadzam, [88] nie dotyczy

Oferta projektu była bardzo dobrze dostosowana do potrzeb pracodawców/rynku pracy	1	2	3	4	5	
Nabyłem/am nowe kwalifikacje w moim zawodzie (wyuczonym lub wykonywanym)	1	2	3	4	5	88
Zdobyłem/am doświadczenie zawodowe	1	2	3	4	5	88
Nabyłem/am kwalifikacje/doświadczenie w nowym zawodzie	1	2	3	4	5	88
Wypracowałem/am pomysł na własny biznes	1	2	3	4	5	88
Uzyskałem/am kapitał na własny biznes	1	2	3	4	5	88
Podniosła się moja samoocena, wzrosła wiary w siebie	1	2	3	4	5	88
Nawiązałem/am znajomości, które mogą się przydać w życiu zawodowym	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak i gdzie wyszukiwać ogłoszenia o pracę	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak opracować dobre CV	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak przygotować list motywacyjny	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak prezentować się na rozmowie o pracę	1	2	3	4	5	88
Umożliwił mi podjęcie pracy	1	2	3	4	5	88
Inne, jakie? (wpisać wszystkie)	1	2	3	4	5	88

5. **Proszę ocenić każdą z form wsparcia, z której korzystał/a Pan/i w ramach projektu[tytuł**

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

projektu]. Ocena tylko tych form, z których korzystał respondent.

Skala: [5] ocena wysoka, [4] raczej wysoka, [3] taka sobie – ani wysoka ani niska, [2] raczej niska, [1] niska

INSTRUMENTY AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ

Zajęcia w ramach Centrum Integracji Społecznej

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Uczestnictwo w zajęciach Klubu Integracji Społecznej

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Staż/praktyka

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Zatrudnienie w spółdzielni socjalnej/przedsiębiorstwie

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby bezrobotnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Doradztwo zawodowe

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Wsparcie trenera pracy

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

| 146

INSTRUMENTY AKTYWIZACJI EDUKACYJNEJ

Zajęcia szkolne służące uzupełnienia wykształcenia

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Na którym z poziomów kształcenia uzupełniano wykształcenie?

- [1] Podstawowym
- [2] Gimnazjalnym
- [3] Ponadgimnazjalnym
- [4] Policealnym
- [5] Wyższym

Kształcenie ustawiczne (szkolenia i kursy prowadzące do podniesienia kluczowych kompetencji uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych)

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jaka była tematyka szkolenia? 1., 2., 3.

Usługi wspierające aktywność edukacyjną (np. broker edukacyjny)

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Warsztaty terapii zajęciowej WTZ

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

| 147

INSTRUMENTY AKTYWIZACJI ZDROWOTNEJ

Terapia psychologiczna/rodzina/psychospołeczna

Przydatność formy wsparcia na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Program korekcyjno-edukacyjny dla osób stosujących przemoc w rodzinie

Przydatność nabytych umiejętności w relacjach rodzinnych (poprawa sytuacji/zachowania)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika psychoterapii (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Wsparcie terapeutyczne dla osób uzależnionych

Przydatność wsparcia w uwalnianiu się od nałogów

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika wsparcia terapeutycznego (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Uczestnictwo w turnusach rehabilitacyjnych, zespołach ćwiczeń fizycznych, zajęciach rehabilitacyjnych

Przydatność wsparcia dla poprawy sytuacji uczestnika w odniesieniu do deficytów związanych z ruchem

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika wsparcia ruchowego (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom w tym zakresie)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

INSTRUMENTY AKTYWIZACJI SPOŁECZNEJ

Wsparcie rodziny (np. pobyt w placówkach wsparcia dziennego, asystent rodzinny, poradnictwo specjalistyczne, mediacje rodzinne)

Przydatność form wsparcia rodziny (na ile udzielone wsparcie spowodowało pozytywne zmiany)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika wsparcia (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Voucher (talon) na usługi społeczne

Przydatność vouchera w usamodzielnianiu się uczestnika projektu

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Usługi wspierające osoby niepełnosprawne (np. tłumacz osoby głuchoniemej, przewodnik osoby niewidomej itp.)

Przydatność wsparcia w odniesieniu do sytuacji społecznej uczestnika/na rynku pracy (poprawa sytuacji)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby niepełnosprawnej (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Pomoc dla osób usamodzielniających się (np. opuszczających pieczę zastępczą) – pomoc w zakresie warunków mieszkaniowych, uzyskania zatrudnienia, pomoc na zagospodarowanie

Przydatność form wsparcia w usamodzielnianiu się

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb osoby chcącej się usamodzielnic (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Trening kompetencji, trening umiejętności społecznych

Przydatność nabytych umiejętności społecznych i kompetencji

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Grupy i kluby samopomocowe

| 149

Przydatność grup i klubów samopomocowych

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika form samopomocowych (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Jak ocenia Pan/i organizację projektu? Proszę ocenić każde stwierdzenie za pomocą 5-stopniowej skali.

Skala: [5] zdecydowanie się zgadzam, [4] raczej się zgadzam, [3] ani się zgadzam, ani nie zgadzam, [2] raczej się nie zgadzam, [1] zdecydowanie się nie zgadzam

1 2 3 4 5

Długość trwania projektu była odpowiednia (projekt nie był za krótki/ za długi)

Od instytucji/firmy realizującej projekt otrzymywałem na bieżąco wszystkie ważne informacje

Pozytywnie oceniam kontakt z pracownikami projektu

Wszystkie działania odbywały się terminowo

7. Z jakiego rodzaju wsparcia towarzyszącego Pan/i skorzystał/a?

[1] Finansowanie kosztów dojazdu uczestnika/uczestniczki i/lub osób z jego/jej otoczenia

[2] Zapewnienie opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną (np. kluby, świetlice)

[3] Opiekun/asystent osoby niepełnosprawnej

[4] Zapewnienie transportu na zajęcia w projekcie

[5] Badania profilaktyczne lub specjalistyczne

[6] Inne, jakie?

8. Czy gdyby nie otrzymane wsparcie towarzyszące, zdecydował/aby się Pan/i mimo to wziąć udział w projekcie?

[1] Zdecydowanie nie

[2] Raczej nie

[3] Trudno powiedzieć

[4] Raczej tak

[5] Zdecydowanie tak

9. Czy miejsce, w którym odbywały się działania w projekcie było przystosowane do Pana/i potrzeb?

[1] Tak - > w jaki sposób?

[2] Nie -> dlaczego?

10. **Co by Pan/i zmieniła w projekcie?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

| 150

BLOK 2 Sytuacja osób niepełnosprawnych w kontekście edukacji i rynku pracy

11. **Czy od zakończenia udziału w projekcie uzupełni(a) Pan/i wykształcenie formalne (poziom wykształcenia)**

- [1] Nie
- [2] Tak, na poziomie podstawowym
- [3] Tak, na poziomie gimnazjalnym
- [4] Tak, na poziomie ponadgimnazjalnym
- [5] Tak, na poziomie policealnym
- [6] Tak, na poziomie wyższym

12. **Czy od zakończenia udziału w projekcie uczestniczył/a Pan/i w kształceniu ustawicznym?**

- [1] Tak
- [2] Nie – przejście do pytania nr 15

13. **Czego dotyczyły te szkolenia, kursy (zaznaczyć wszystkie właściwe)?**

- [1] Uzupełniające moje kwalifikacje zawodowe (np. dodatkowe uprawnienia)
- [2] Umożliwiające zdobycie nowych/innych kwalifikacji
- [3] Umiejętności osobistych (np. autoprezentacja, radzenia sobie ze stresem)
- [4] Języków obcych
- [5] Obsługi komputera/programów biurowych
- [6] Umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy
- [7] Inne, jakie?.....

14. **Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na uzupełnienie poziomu wykształcenia lub udział w szkoleniach, kursach (zaznaczyć wszystkie właściwe)?**

- [1] Namówiła mnie rodzina/znajomi
- [2] Musiałem/am uzupełnić swoje kwalifikacje/umiejętności zdobyte w trakcie projektu
- [3] Chciałem/am „wyjść z domu” i poznać nowych ludzi
- [4] Byłem/am przekonany/a, że pomoże mi to w znalezieniu pracy
- [5] Namówił mnie pracownik PUP, OPS, PCPR lub innej instytucji, jakiej?
- [6] Wymagał ode mnie tego pracodawca
- [7] Zostałem/am skierowany/a przez PUP
- [8] Inne, jakie?.....

Przejdź do pytania nr 16

15. **Z jakiego powodu po zakończeniu uczestnictwa w projekcie nie brał/a Pan/i udziału w szkoleniach, kursach?**

- [1] W projekcie zdobyłem/am odpowiednie kwalifikacje/umiejętności
- [2] Nie było dla mnie odpowiedniej oferty (tematyka szkolenia, kursu)
- [3] Nie mogłem/am ze względu na konieczność dojazdu
- [4] Nie mogłem/am, gdyż wymagam stałej opieki lub wsparcia
- [5] Miejsce szkolenia nie było dostosowane do potrzeb związanych z moją niepełnosprawnością
- [6] Obawiałem/am się, że sobie nie poradzę na kursie dla osób sprawnych

- [7] Nie sądzę, by to cokolwiek zmieniło w mojej sytuacji
- [8] Uważam, że nie byłbym/byłaby dobrze rozumiany/a
- [9] Chciałem/am uniknąć sytuacji stresującej
- [10] Inne, jakie?.....

16. **W chwili przystąpienia do projektu[tytuł projektu] był/a Pan/i osobą bezrobotną. Jaka jest Pana/i sytuacja zawodowa w chwili obecnej (chodzi o główne zajęcie)?**

| 151

- [1] Nie pracuję zawodowo i nie mam innego płatnego zajęcia/jestem osobą bezrobotną(tj. nie ma pracy i jej szuka)
- [2] Nie pracuję zawodowo, gdyż mam inne niepłatne zajęcie (np. gospodyni domowa)
- [3] Pracuję „na pełnym etacie”- przejście do pytania nr 18
- [4] Pracuję w niepełnym wymiarze godzin (np. pół etatu, umowy zlecenie, o dzieło) – przejście do pytania nr 18
- [5] Pracuję dorywczo – przejście do metryczki
- [6] Prowadzę własną działalność gospodarczą – przejście do metryczki
- [7] Jestem rencistą/emerytem – przejście do metryczki
- [8] Jestem rolnikiem – przejście do metryczki
- [9] Inne – jakie.....

17. **Jak Pan/i myśli, dlaczego obecnie nie ma Pan/i pracy (proszę max. 3 najważniejsze przyczyny)?**

- [1] Brak ofert pracy w okolicy
- [2] Brak ofert pracy w moim zawodzie
- [3] Oferty, które są, nie są atrakcyjne (wynagrodzenie, godziny pracy, itp.)
- [4] Nie mam doświadczenia zawodowego
- [5] Pracodawcy obawiają się zatrudniać osoby niepełnosprawne
- [6] Nie mam odpowiedniego wykształcenia/kwalifikacji (m.in. znajomość języków obcych)
- [7] Nie wiem, jak skutecznie szukać pracy
- [8] Boję się o utratę świadczeń socjalnych
- [9] Mój wiek mnie dyskwalifikuje
- [10] Ze względu na moją sytuację osobistą (np. opiekuję się dzieckiem, starszą osobą)
- [11] Inne –
jakie.....
- [12] Nie wiem, trudno powiedzieć

18. **Co wg Pana/i zdecydowało o tym, że udało się Panu/i znaleźć pracę (podać max. 3 najważniejsze czynniki)?**

- [1] Determinacja w poszukiwaniu pracy
- [2] Moje cechy osobiste
- [3] Moje kompetencje/kwalifikacje zawodowe (w tym specjalistyczne uprawnienia)
- [4] Doświadczenie zawodowe/staż pracy
- [5] Umiejętność wyszukiwania ofert pracy, przygotowania dokumentów, prezentacji własnej osoby
- [6] Znajomość języków obcych
- [7] Znajomości/polecenie
- [8] Preferencje przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
- [9] Dofinansowanie/refundacja kosztów zatrudnienia, które uzyskał pracodawca
- [10] Pracodawca pozytywnie nastawiony do osób niepełnosprawnych
- [11] Korzystna sytuacja na rynku pracy
- [12] Wsparcie otoczenia (rodzina, znajomi)
- [13] Przypadek
- [14] Inne..... jakie?
- [15] Nie wiem, trudno powiedzieć

Metryczka

M1. Płeć:

[1] Kobieta

[2] Mężczyzna

| 152

M2. Proszę podać swój wiek w latach:

M3: Jaki ma Pan/i Poziom wykształcenia (wg ostatnio ukończonej szkoły):

[1] Podstawowe

[2] Gimnazjalne

[3] Zasadnicze zawodowe

[4] Średnie zawodowe

[5] Średnie ogólnokształcące

[6] Wyższe

M4: Jaki jest Pana/i stopień niepełnosprawności:

[1] Znaczny

[2] Umiarkowany

[3] Lekki

M5: Jaki jest rodzaj Pana/i niepełnosprawności:

[1] Sensoryczna (osoba niewidoma/ słabo widząca lub niesłysząca/słabo słyszająca)

[2] Fizyczna (uszkodzenie narządu ruchu, przewlekłe schorzenie narządów wewnętrznych)

[3] Psychiczną (niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia osobowości i zachowania, epilepsja)

[4] Złożona (obejmująca więcej niż jedno podłoże np. jednoczesne wystąpienie uszkodzenia narządu ruchu oraz niepełnosprawność intelektualna)

M6: Czy niepełnosprawność jest:

[1] Wrodzona

[2] Nabyta - > od jak dawna jest osobą niepełnosprawną? lat

Ankieta CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów w ramach Priorytetu IX

Szanowni Państwo!

Centrum Doradztwa Strategicznego na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie pn. Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w Województwie Mazowieckim. Głównym celem badania jest ocena skuteczności i użyteczności projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim.

| 153

W związku z realizowanym badaniem chcemy poznać Państwa opinie w na temat wsparcia, jakie otrzymali Państwo jako uczestnicy projektu NAZWA PROJEKTU.

Wyniki sondażu są całkowicie anonimowe i posłużą do opracowania zbiorczego raportu z badań.

Pytanie wstępne – weryfikujące status osoby

Czy w momencie przystąpienia do projektu NAZWA PROJEKTU był/a Pan/i osobą niepełnosprawną?

[1] Tak – kontynuować wywiad

[2] Nie – zakończyć wywiad

Blok 1 Ocena projektu

1. Proszę określić, na ile udział w projekcie... [tytuł projektu] miał wpływ na to, że obecnie Pana/i sytuacja zawodowa jest inna?

- [1] Bardzo duży wpływ
- [2] Duży wpływ
- [3] Średni wpływ
- [4] Mały wpływ
- [5] W ogóle nie miał wpływu
- [6] Trudno powiedzieć

Dlaczego?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na udział w projekcie? Proszę wskazać max. 2 główne powody

- [1] Namówiła mnie rodzina/znajomi
- [2] Chciałem/am poszerzyć swoją wiedzę
- [3] Chciałem/am rozwijać swoje zainteresowania
- [4] Chciałem/am nabyć doświadczenie zawodowe
- [5] Chciałem/am zobaczyć ciekawe miejsca
- [6] Namówił mnie nauczyciel lub przedstawiciel innej instytucji, jakiej?
- [7] Chciałem/am poprawić oceny z przedmiotu

- [8] Potrzebowałem/am zajęć wyrównawczych
[9] Chciałem zdobyć wykształcenie
[10] Inny, jaki?.....

3. **Gdyby miał/a Pan/i raz jeszcze wybierać, czy zdecydowałby/ałaby się Pan/i ponownie na udział w projekcie.....[tytuł projektu]?**

- [1] Zdecydowanie tak
[2] Raczej tak
[3] Trudno powiedzieć -> przejście do pytania nr 5
[4] Raczej nie -> przejście do pytania nr 5
[5] Zdecydowanie nie -> przejście do pytania nr 5

4. **Dlaczego uważa Pan/i że udział w projekcie[tytuł projektu] był dobrą decyzją (proszę odnieść się do każdego z podanych niżej twierdzeń)?**

Skala: [1] zdecydowanie się zgadzam, [2] raczej się zgadzam, [3] trudno powiedzieć, [4] raczej się nie zgadzam, [5] zdecydowanie się nie zgadzam, [88] nie dotyczy

Oferta projektu była bardzo dobrze dostosowana do wymagań rynku pracy	1	2	3	4	5	
Uzyskałem/am lepsze oceny z egzaminów kończących szkołę	1	2	3	4	5	88
Poprawiłem/am oceny z poszczególnych przedmiotów	1	2	3	4	5	88
Poprawiłem/am lub zdobyłem/am kompetencje językowe	1	2	3	4	5	88
Uzyskałem/am pomoc w rozwiązywaniu problemów związanych z zachowaniem lub innych problemów w szkole, a także poza nią	1	2	3	4	5	88
Podniosła się moja samoocena, wzrosła wiary w siebie	1	2	3	4	5	88
Mogłem/am rozwijać swoje zainteresowania	1	2	3	4	5	88
Twórczo spędzałem/am czas wolny	1	2	3	4	5	88
Poznałem/am ciekawe miejsca/ciekawych ludzi	1	2	3	4	5	88
Osiągnąłem/osiągnęłam sukces w konkursach, olimpiadach	1	2	3	4	5	88
Nabyłem/am dodatkowe kwalifikacje/uprawnienia w zawodzie, w którym się uczę lub uczyłem/am	1	2	3	4	5	88
Zdobyłem wykształcenie (dyplom szkoły podstawowej, gimnazjalne, ponadgimnazjalnej)	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się zawodu	1	2	3	4	6	88
Zdobyłem/am doświadczenie zawodowe	1	2	3	4	5	88

Zdobyłem/am wiedzę o rynku pracy	1	2	3	4	5	88
Podjąłem/podjęłam świadomą decyzję o dalszym kierunku kształcenia	1	2	3	4	5	88
Umożliwił mi podjęcie pracy	1	2	3	4	5	88
Inne, jakie? (wpisać wszystkie)	1	2	3	4	5	88

| 155

5. Proszę ocenić każdą z form wsparcia, z której korzystał/a Pan/i w ramach projektu[tytuł projektu]. Ocena tylko tych form, z których korzystał respondent.

Skala: [5] ocena wysoka, [4] raczej wysoka, [3] taka sobie – ani wysoka ani niska, [2] raczej niska, [1] niska

Doradztwo zawodowe – spotkania z doradcą zawodowym

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności w dalszym kształceniu/na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb ucznia/uczennicy (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Staż/praktyka zawodowa - krajowe

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności w dalszym kształceniu/na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb ucznia/uczennicy (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Praktyki zagraniczne/wyjazdy zagraniczne

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb ucznia/uczennicy (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Szkolenia zawodowe – uzupełniające kwalifikacje zawodowe w ramach kierunku kształcenia

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności w dalszym kształceniu/na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb ucznia/uczennicy (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jaka była tematyka szkolenia? 1., 2., 3.

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Zajęcia wyrównawcze

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności w dalszym kształceniu/na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb ucznia/uczennicy (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

| 156

Kółka przedmiotowe

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności w dalszym kształceniu/na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb ucznia/uczennicy (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Zajęcia rozwijające zainteresowania – artystyczne, techniczne, inne

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności w dalszym kształceniu/na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb ucznia/uczennicy (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Spotkania z psychologiem/pedagogiem

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności w dalszym kształceniu/na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb ucznia/uczennicy (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Dodatkowe zajęcia językowe

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności w dalszym kształceniu/na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb ucznia/uczennicy (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Jak ocenia Pan/i organizację projektu? Proszę ocenić każde stwierdzenie za pomocą 5-stopniowej skali.

Skala: [5] zdecydowanie się zgadzam, [4] raczej się zgadzam, [3] ani się zgadzam, ani nie zgadzam, [2] raczej się nie zgadzam, [1] zdecydowanie się nie zgadzam

1 2 3 4 5

Długość trwania projektu była odpowiednia (projekt nie był za krótki/ za długi)

Od szkoły/institucji realizującej projekt otrzymywałem na bieżąco wszystkie ważne informacje

Pozytywnie oceniam kontakt z pracownikami projektu

Wszystkie działania odbywały się terminowo

| 157

7. **Z jakiego rodzaju wsparcia towarzyszącego Pan/i skorzystał/a?**

- [1] Zwrot kosztów dojazdu (np. komunikacją autobusową)
- [2] Stypendium (np. stażowe/wynagrodzenie w trakcie praktyk)
- [3] Opiekun/asystent osoby niepełnosprawnej
- [4] Zapewnienie transportu na zajęcia w projekcie
- [5] Inne, jakie?

8. **Czy gdyby nie otrzymane wsparcie towarzyszące, zdecydował/aby się Pan/i mimo to wziąć udział w projekcie?**

- [1] Zdecydowanie nie
- [2] Raczej nie
- [3] Trudno powiedzieć
- [4] Raczej tak
- [5] Zdecydowanie tak

9. **Czy miejsce, w którym odbywały się działania w projekcie było przystosowane do Pana/i potrzeb?**

- [1] Tak - > w jaki sposób?
- [2] Nie -> dlaczego?

10. **Co by Pan/i zmieniła w projekcie?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

BLOK 2 Sytuacja osób niepełnosprawnych w kontekście edukacji i rynku pracy

11. **Czy od zakończenia udziału w projekcie uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach lub kursach?**

- [1] Tak
- [2] Nie – przejście do pytania nr 14

12. **Czego dotyczyły te szkolenia, kursy (zaznaczyć wszystkie właściwe)?**

- [1] Uzupełniające moje kwalifikacje zawodowe (np. dodatkowe uprawnienia)
- [2] Umożliwiające zdobycie nowych/innych kwalifikacji
- [3] Umiejętności osobistych (np. autoprezentacja, radzenia sobie ze stresem)
- [4] Języków obcych
- [5] Obsługi komputera/programów biurowych
- [6] Umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy



[7] Inne, jakie?.....

13. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na udział w szkoleniach, kursach (zaznaczyć wszystkie właściwe)?

- [1] Namówiła mnie rodzina/znajomi
- [2] Musiałem/am uzupełnić swoje kwalifikacje/umiejętności zdobyte w trakcie projektu
- [3] Chciałem/am „wyjść z domu” i poznać nowych ludzi
- [4] Byłem/am przekonany/a, że pomoże mi to w znalezieniu pracy
- [5] Namówił mnie pracownik nauczyciel lub pracownik innej instytucji, jakiej?
- [6] Wymagał ode mnie tego pracodawca
- [7] Zostałem/am skierowany/a przez PUP
- [8] Inne, jakie?.....

| 158

Przejdź do pytania 15

14. Z jakiego powodu po zakończeniu uczestnictwa w projekcie nie brał/a Pan/i udziału w szkoleniach, kursach?

- [1] W projekcie zdobyłem/am odpowiednie kwalifikacje/umiejętności
- [2] Nie było dla mnie odpowiedniej oferty (tematyka szkolenia, kursu)
- [3] Nie mogłem/am ze względu na konieczność dojazdu
- [4] Nie mogłem/am, gdyż wymagam stałej opieki lub wsparcia
- [5] Miejsce szkolenia nie było dostosowane do potrzeb związanych z moją niepełnosprawnością
- [6] Obawiałem/am się, że sobie nie poradzę na kursie dla osób sprawnych
- [7] Nie sądzę, by to cokolwiek zmieniło w mojej sytuacji
- [8] Uważam, że nie byłbym/byłaby dobrze rozumiany/a
- [9] Chciałem/am uniknąć sytuacji stresującej
- [10] Inne, jakie?.....

15. W chwili przystąpienia do projektu[tytuł projektu] uczęszczał/a Pan/i do szkoły. Jaka jest Pana/i sytuacja zawodowa w chwili obecnej (chodzi o główne zajęcie)?

- [1] Nie pracuję zawodowo i nie mam innego płatnego zajęcia/jestem osobą bezrobotną(tj. nie ma pracy i jej szuka)
- [2] Nie pracuję zawodowo, gdyż mam inne niepłatne zajęcie (np. gospodyni domowa)
- [3] Pracuję „na pełnym etacie”- [przejdź do pytania nr 17](#)
- [4] Pracuję w niepełnym wymiarze godzin (np. pół etatu, umowy zlecenie, o dzieło) – [przejdź do pytania nr 17](#)
- [5] Pracuję dorywczo – [przejdź do metryczki](#)
- [6] Prowadzę własną działalność gospodarczą – [przejdź do metryczki](#)
- [7] Jestem rencistą/emerytem – [przejdź do metryczki](#)
- [8] Jestem rolnikiem – [przejdź do metryczki](#)
- [9] Kontynuuję kształcenie w szkole (ponadgimnazjalnej, policealnej, wyższej) – [przejdź do metryczki](#)
- [10] Inne, jakie?.....

16. Jak Pan/i myśli, dlaczego obecnie nie ma Pan/i pracy (proszę max. 3 najważniejsze przyczyny)?

- [1] Brak ofert pracy w okolicy
- [2] Brak ofert pracy w moim zawodzie
- [3] Oferty, które są, nie są atrakcyjne (wynagrodzenie, godziny pracy, itp.)
- [4] Nie mam doświadczenia zawodowego
- [5] Pracodawcy obawiają się zatrudniać osoby niepełnosprawne
- [6] Nie mam odpowiedniego wykształcenia/kwalifikacji (m.in. znajomość języków obcych)
- [7] Nie wiem, jak skutecznie szukać pracy
- [8] Boję się o utratę świadczeń socjalnych
- [9] Mój wiek mnie dyskwalifikuje
- [10] Ze względu na moją sytuację osobistą (np. opiekuję się dzieckiem, starszą osobą)

- [11] Inne –
jakie.....
[12] Nie wiem, trudno powiedzieć

17. **Co wg Pana/i zdecydowało o tym, że udało się Panu/i znaleźć pracę (podać max. 3 najważniejsze czynniki)?**

- [1] Determinacja w poszukiwaniu pracy
[2] Moje cechy osobiste
[3] Moje kompetencje/kwalifikacje zawodowe (w tym specjalistyczne uprawnienia)
[4] Doświadczenie zawodowe/staż pracy
[5] Umiejętność wyszukiwania ofert pracy, przygotowania dokumentów, prezentacji własnej osoby
[6] Znajomość języków obcych
[7] Znajomości/polecenie
[8] Preferencje przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
[9] Dofinansowanie/refundacja kosztów zatrudnienia, które uzyskał pracodawca
[10] Pracodawca pozytywnie nastawiony do osób niepełnosprawnych
[11] Korzystna sytuacja na rynku pracy
[12] Wsparcie otoczenia (rodzina, znajomi)
[13] Przypadek
[14] Inne..... jakie?
[15] Nie wiem, trudno powiedzieć

| 159

Metryczka

M1. Płeć:

- [1] Kobieta
[2] Mężczyzna

M2. Proszę podać swój wiek w latach:

M3: Jaki ma Pan/i Poziom wykształcenia (wg ostatnio ukończonej szkoły):

- [1] Podstawowe
[2] Gimnazjalne
[3] Zasadnicze zawodowe
[4] Średnie zawodowe
[5] Średnie ogólnokształcące
[6] Wyższe

M4: Jaki jest Pana/i stopień niepełnosprawności:

- [1] Znaczny
[2] Umiarkowany

[3] Lekki

M5: Jaki jest rodzaj Pana/i niepełnosprawności:

[1] Sensoryczna (osoba niewidoma/ słabo widząca lub niesłysząca/słabo słyszająca)

[2] Fizyczna (uszkodzenie narządu ruchu, przewlekłe schorzenie narządów wewnętrznych)

[3] Psychiczną (niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia osobowości i zachowania, epilepsja)

[4] Złożona (obejmująca więcej niż jedno podłożę np. jednoczesne wystąpienie uszkodzenia narządu ruchu oraz niepełnosprawność intelektualna)

M6: Czy niepełnosprawność jest:

[1] Wrodzona

[2] Nabyta - > od jak dawna jest osobą niepełnosprawną? lat

Ankieta CAWI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VIII

Szanowni Państwo!

Centrum Doradztwa Strategicznego na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie pn. Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim. Głównym celem badania jest ocena skuteczności i użyteczności projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim.

W związku z realizowanym badaniem chcemy poznać Państwa opinie w na temat wsparcia, jakie otrzymali Państwo jako uczestnicy projektu NAZWA PROJEKTU.

Wyniki sondażu są całkowicie anonimowe i posłużą do opracowania zbiorczego raportu z badań.

Pytanie wstępne – weryfikujące status osoby

Czy w momencie przystąpienia do projektu NAZWA PROJEKTU był/a Pan/i osobą niepełnosprawną (orzeczony stopień niepełnosprawności)?

[1] Tak – kontynuować wywiad

[2] Nie – zakończyć wywiad

Blok 1 Ocena projektu

1. Proszę określić, na ile udział w projekcie...[tytuł projektu] miał wpływ na to, że obecnie Pana/i sytuacja zawodowa jest inna?

- [1] Bardzo duży wpływ
- [2] Duży wpływ
- [3] Średni wpływ
- [4] Mały wpływ
- [5] W ogóle nie miał wpływu
- [6] Trudno powiedzieć

Dlaczego?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na udział w projekcie? Proszę wskazać max. 2 główne powody

- [1] Namówiła mnie rodzina/znajomi
- [2] Chciałem/am podnieść swoje kwalifikacje
- [3] Zostałem/am skierowany/a przez pracodawcę
- [4] Chciałem/am nabyć doświadczenie zawodowe

[5] Namówił mnie pracownik PUP lub innej instytucji, jakiej?

[6] Chciałem/am nabyć/podnieść kompetencje miękkie np. umiejętność wystąpień czy pracy w grupie

3. **Gdyby miał Pan/i raz jeszcze wybierać, czy zdecydowałby/ałaby się Pan/i ponownie na udział w projekcie.....[tytuł projektu]?**

[1] Zdecydowanie tak

[2] Raczej tak

[3] Trudno powiedzieć - przejście do pytania nr 5

[4] Raczej nie - przejście do pytania nr 5

[5] Zdecydowanie nie - przejście do pytania nr 5

4. **Dlaczego uważa Pan/i że udział w projekcie[tytuł projektu] był dobrą decyzją (proszę odnieść się do każdego z podanych niżej twierdzeń)?**

Skala: [1] zdecydowanie się zgadzam, [2] raczej się zgadzam, [3] trudno powiedzieć, [4] raczej się nie zgadzam, [5] zdecydowanie się nie zgadzam, [88] nie dotyczy

Oferta projektu była bardzo dobrze dostosowana do potrzeb pracodawców/ryнку pracy	1	2	3	4	5	
Nabyłem/am nowe kwalifikacje w moim zawodzie (wyuczonym lub wykonywanym)	1	2	3	4	5	88
Zdobyłem/am doświadczenie zawodowe	1	2	3	4	5	88
Nabyłem/am kwalifikacje/doświadczenie w nowym zawodzie	1	2	3	4	5	88
Nabyłem/am istotne w mojej pracy kompetencje osobiste („miękkie”)	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się języka obcego	1	2	3	4	6	88
Nabyłem/am kompetencje w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych	1	2	3	4	5	88
Wypracowałem/am pomysł na własny biznes	1	2	3	4	5	88
Uzyskałem/am kapitał na własny biznes	1	2	3	4	5	88
Podniosła się moja samoocena, wzrosła wiary w siebie	1	2	3	4	5	88
Nawiązałem/am znajomości, które mogą się przydać w życiu zawodowym	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak i gdzie wyszukiwać ogłoszenia o pracę	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak opracować dobre CV	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak przygotować list motywacyjny	1	2	3	4	5	88
Nauczyłem/am się jak prezentować się na rozmowie o pracę	1	2	3	4	5	88

Uzyskałem awans	1	2	3	4	5	88
Lepiej zarabiam	1	2	3	4	5	88
Umożliwił mi podjęcie nowej/innej (lepszey) pracy	1	2	3	4	5	88
Inne, jakie? (wpisać wszystkie)	1	2	3	4	5	88

5. **Proszę ocenić każdą z form wsparcia, z której korzystał/a Pan/i w ramach projektu[tytuł projektu]. Ocena tylko tych form, z których korzystał respondent.**

Skala: [5] ocena wysoka, [4] raczej wysoka, [3] taka sobie – ani wysoka ani niska, [2] raczej niska, [1] niska

Poradnictwo zawodowe (poradnictwo dot. rozwoju kariery zawodowej)

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Poradnictwo psychologiczne

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Staż/praktyka zawodowa

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Staż w przedsiębiorstwie/staż w instytucji badawczo-rozwojowej, naukowej

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---



Szkolenia zawodowe (prowadzące do podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych)

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jaka była tematyka szkolenia? 1., 2., 3.

Szkolenia językowe

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Szkolenia komputerowe (oprogramowanie i techniki informacyjno-komunikacyjne)

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Szkolenia „miękkie” – podnoszące umiejętności osobiste

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Subsydiowane zatrudnienie

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i





Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Tymczasowe zatrudnienie wysokowykwalifikowanego personelu w MMSP

Przydatność nabytych kompetencji/umiejętności na rynku pracy/w działalności naukowej

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

| 165

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Stypendia naukowe

Przydatność instrumentu w rozwoju kariery zawodowej

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Adekwatność - dostosowanie do potrzeb uczestnika/uczestniczki (czy usługa odpowiadała Pana/i potrzebom)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej

Wysokość przyznanej dotacji (adekwatność do potrzeb)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

Jakość dodatkowych form wsparcia (np. szkolenia, pomoc w przygotowaniu biznesplanu)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6. Jak ocenia Pan/i organizację projektu? Proszę ocenić każde stwierdzenie za pomocą 5-stopniowej skali.

Skala: [5] zdecydowanie się zgadzam, [4] raczej się zgadzam, [3] ani się zgadzam, ani nie zgadzam, [2] raczej się nie zgadzam, [1] zdecydowanie się nie zgadzam

1 2 3 4 5

Długość trwania projektu była odpowiednia (projekt nie był za krótki/ za długi)

Od instytucji/firmy realizującej projekt otrzymywałem na bieżąco wszystkie ważne informacje

Pozytywnie oceniam kontakt z pracownikami projektu

Wszystkie działania odbywały się terminowo

7. Z jakiego rodzaju wsparcia towarzyszącego Pan/i skorzystał/a?

[1] Zwrot kosztów dojazdu (np. komunikacją autobusową)



- [2] Zapewnienie opieki nad dzieckiem lub inną osobą zależną
- [3] Opiekun/asystent osoby niepełnosprawnej
- [4] Zapewnienie transportu na zajęcia w projekcie
- [5] Inne, jakie?

8. **Czy gdyby nie otrzymane wsparcie towarzyszące, zdecydował/aby się Pan/i mimo to wziąć udział w projekcie?**

| 166

- [1] Zdecydowanie nie
- [2] Raczej nie
- [3] Trudno powiedzieć
- [4] Raczej tak
- [5] Zdecydowanie tak

9. **Czy miejsce, w którym odbywały się działania w projekcie było przystosowane do Pana/i potrzeb?**

- [1] Tak - > w jaki sposób?
- [2] Nie -> dlaczego?

10. **Co by Pan/i zmieniła w projekcie?**

.....
.....
.....
.....
.....
.....

BLOK 2 Sytuacja osób niepełnosprawnych w kontekście edukacji i rynku pracy

11. **Czy od zakończenia udziału w projekcie uczestniczył/a Pan/i w szkoleniach lub kursach?**

- [1] Tak
- [2] Nie – przejście do pytania nr 14

12. **Czego dotyczyły te szkolenia, kursy (zaznaczyć wszystkie właściwe)?**

- [1] Uzupełniające moje kwalifikacje zawodowe (np. dodatkowe uprawnienia)
- [2] Umożliwiające zdobycie nowych/innych kwalifikacji
- [3] Umiejętności osobistych (np. autoprezentacja, radzenia sobie ze stresem)
- [4] Języków obcych
- [5] Obsługi komputera/programów biurowych
- [6] Umiejętności związanych z rozwojem zawodowym, poszukiwaniem pracy
- [7] Inne, jakie?.....

13. **Dlaczego zdecydował/a się Pan/i na udział w szkoleniach, kursach (zaznaczyć wszystkie właściwe)?**

- [1] Namówiła mnie rodzina/znajomi
- [2] Musiałem/am uzupełnić swoje kwalifikacje/umiejętności zdobyte w trakcie projektu
- [3] Chciałem pogłębiać swoje zainteresowania
- [4] zostałem/am skierowany/a przez pracodawcę
- [5] Byłem/am przekonany/a, że pomoże mi to w znalezieniu innej (lepszey) pracy
- [6] Ze względu na możliwość otrzymania podwyżki
- [7] Ze względu na możliwość awansu zawodowego
- [8] Namówił mnie pracownik PUP lub innej instytucji, jakiej?
- [9] Inne, jakie?.....

Przejdźcie do pytania nr 15

14. **Z jakiego powodu po zakończeniu uczestnictwa w projekcie nie brał/a Pan/i udziału w szkoleniach, kursach?**

- [1] W projekcie zdobyłem/am odpowiednie kwalifikacje/umiejętności
- [2] Nie było dla mnie odpowiedniej oferty (tematyka szkolenia, kursu)
- [3] Nie mogłem/am ze względu na konieczność dojazdu
- [4] Nie mogłem/am przeznaczyć odpowiedniej ilości czasu (w pracy lub po godzinach pracy)
- [5] Nie mogłem/am - nie było mnie stać na opłacenie szkolenia, kursu
- [6] Miejsce szkolenia nie było dostosowane do potrzeb związanych z moją niepełnosprawnością
- [7] Obawiałem/am się, że sobie nie poradzę na kursie dla osób sprawnych
- [8] Nie sądzę, by to cokolwiek zmieniło w mojej sytuacji
- [9] Uważam, że nie byłbym/byłaby dobrze rozumiany/a
- [10] Chciałem/am uniknąć sytuacji stresującej
- [11] Inne, jakie?.....

| 167

15. **Proszę powiedzieć, jaka jest Pana/i sytuacja zawodowa w chwili obecnej (chodzi o główne zajęcie)?**

- [1] Nie pracuję zawodowo i nie mam innego płatnego zajęcia/jestem osobą bezrobotną(tj. nie ma pracy i jej szuka)
- [2] Nie pracuję zawodowo, gdyż mam inne niepłatne zajęcie (np. gospodyni domowa)
- [3] Pracuję „na pełnym etacie” - przejście do pytania nr 17
- [4] Pracuję w niepełnym wymiarze godzin (np. pół etatu, umowy zlecenie, o dzieło) - przejście do pytania nr 17
- [5] Pracuję dorywczo - przejście do metryczki
- [6] Prowadzę własną działalność gospodarczą - przejście do metryczki
- [7] Jestem rencistą/emerytem - przejście do metryczki
- [8] Jestem rolnikiem - przejście do metryczki
- [9] Inne – jakie.....

16. **Jak Pan/i myśli, dlaczego obecnie nie ma Pan/i pracy (proszę max. 3 najważniejsze przyczyny)?**

- [1] Brak ofert pracy w okolicy
- [2] Brak ofert pracy w moim zawodzie
- [3] Oferty, które są, nie są atrakcyjne (wynagrodzenie, godziny pracy, itp.)
- [4] Nie mam doświadczenia zawodowego
- [5] Pracodawcy obawiają się zatrudniać osoby niepełnosprawne
- [6] Nie mam odpowiedniego wykształcenia/kwalifikacji (m.in. znajomość języków obcych)
- [7] Nie wiem, jak skutecznie szukać pracy
- [8] Boję się o utratę świadczeń socjalnych
- [9] Mój wiek mnie dyskwalifikuje
- [10] Ze względu na moją sytuację osobistą (np. opiekuję się dzieckiem, starszą osobą)
- [11] Inne –
jakie.....
- [12] Nie wiem, trudno powiedzieć

17. **Co wg Pana/i zdecydowało o tym, że udało się Panu/i znaleźć/utrzymać zatrudnienie (podać max. 3 najważniejsze czynniki)?**

- [1] Determinacja
- [2] Moje cechy osobiste
- [3] Moje kompetencje/kwalifikacje zawodowe (w tym specjalistyczne uprawnienia)
- [4] Doświadczenie zawodowe/staż pracy
- [5] Umiejętność poruszania się po rynku pracy
- [6] Znajomość języków obcych
- [7] Znajomości/polecenie
- [8] Korzyści dla pracodawcy z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej

- [9] Dofinansowanie/refundacja kosztów zatrudnienia, które uzyskał pracodawca
- [10] Pracodawca pozytywnie nastawiony do osób niepełnosprawnych
- [11] Korzystna sytuacja na rynku pracy
- [12] Wsparcie otoczenia (rodzina, znajomi)
- [13] Przypadek
- [14] Inne..... jakie?
- [15] Nie wiem, trudno powiedzieć

Metryczka

M1. Płeć:

- [1] Kobieta
- [2] Mężczyzna

M2. Proszę podać swój wiek w latach:

M3: Jaki ma Pan/i Poziom wykształcenia (wg ostatnio ukończonej szkoły):

- [1] Podstawowe
- [2] Gimnazjalne
- [3] Zasadnicze zawodowe
- [4] Średnie zawodowe
- [5] Średnie ogólnokształcące
- [6] Wyższe

M4: Jaki jest Pana/i stopień niepełnosprawności:

- [1] Znaczny
- [2] Umiarkowany
- [3] Lekki

M5: Jaki jest rodzaj Pana/i niepełnosprawności:

- [1] Sensoryczna (osoba niewidoma/ słabo widząca lub niesłysząca/słabo słyszająca)
- [2] Fizyczna (uszkodzenie narządu ruchu, przewlekłe schorzenie narządów wewnętrznych)
- [3] Psychiczną (niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia osobowości i zachowania, epilepsja)
- [4] Złożona (obejmująca więcej niż jedno podłoże np. jednoczesne wystąpienie uszkodzenia narządu ruchu oraz niepełnosprawność intelektualna)

M6: Czy niepełnosprawność jest:

Badanie współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego
w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

[1] Wrodzona

[2] Nabyta - > od jak dawna jest osobą niepełnosprawną? lat

Ankieta CATI z pracodawcami

Szanowni Państwo!

Centrum Doradztwa Strategicznego na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie pn. Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim. Głównym celem badania jest ocena skuteczności i użyteczności projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim.

| 170

W związku z realizowanym badaniem chcemy poznać Państwa opinie w na temat wsparcia, jakie otrzymali Państwo jako uczestnicy projektu NAZWA PROJEKTU.

Wyniki sondażu są całkowicie anonimowe i posłużą do opracowania zbiorczego raportu z badań.

Pytania filtrujące:

F1: Czy wśród pracowników Pana/i firmy są osoby niepełnosprawne (z orzeczonym stopniem niepełnosprawności)?

[1] Tak – ile takich osób obecnie Pan/i zatrudnia? -> proszę przejść do bloku 1

[2] Nie

F2. Czy w ciągu ostatnich 3 lat zatrudniał/a Pan/i osobę/y niepełnosprawną/e?

[1] Tak

[2] Nie

F1=Tak lub F2=Tak = 100

F1= Nie lub F2=Nie = 100

Blok 1 – zapotrzebowanie na pracowników, poszukiwane kompetencje i kwalifikacje

1. Czy w ciągu ostatniego roku poszukiwał Pan/i nowych pracowników?

[1] Tak

[2] Nie -> przejdź do pytania nr 3

2. Jacy pracownicy są przez Pana/Panią poszukiwani? Proszę wskazać maksymalnie 3 najczęściej poszukiwane przez Pana/Panią zawody zapisać odpowiedź respondenta

.....

.....

.....

3. Jakie jest znaczenie poszczególnych umiejętności/kompetencji potencjalnego kandydata do pracy w Pana/Pani firmie/instytucji? Proszę ocenić każdą z umiejętności/kompetencji za pomocą 5 stopniowej skali, gdzie 1 oznacza, że dana kompetencja nie jest w ogóle istotna, a 5 oznacza, że jest bardzo istotna.

| 171

Umiejętność obsługi komputera i programów biurowych	1	2	3	4	5
Umiejętność obsługi specjalistycznych programów branżowych	1	2	3	4	5
Umiejętność obsługi maszyn i urządzeń	1	2	3	4	5
Znajomość języka obcego	1	2	3	4	5
Umiejętność pracy w zespole	1	2	3	4	5
Umiejętność organizowania pracy	1	2	3	4	5
Zdolności interpersonalne (komunikacyjne)	1	2	3	4	5
Prawo jazdy kat. B	1	2	3	4	5
Umiejętność analitycznego myślenia	1	2	3	4	5
Kompetencje międzykulturowe	1	2	3	4	5
Inne, jakie?	1	2	3	4	5

4. Czy poszukując pracownika bierze Pan/i pod uwagę zatrudnienie:

	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
Osoby, która ukończyła szkolenie w ramach poszukiwanych kwalifikacji/kompetencji/umiejętności, lecz nie posiada doświadczenia w danym zawodzie.			
Osoby młodej, której jedynym doświadczeniem zawodowym jest staż u pracodawcy.			
Osoby, która dotychczas pracowała w innym zawodzie jednak przekwalifikowała się.			
Osoby bez doświadczenia zawodowego.			

**Blok 2 – korzyści i bariery związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych z punktu widzenia
pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne**

Wspominał/ała Pan/i na początku naszej rozmowy, że zatrudniał/a Pan/i osobę/osoby niepełnosprawną/ne. Chciałbym/abym zadać teraz kilka pytań dotyczących pozytywnych aspektów zatrudniania tych osób oraz ewentualnych niedogodności z tym związanych.

| 172

5. Jakie są w Pana/i opinii największe korzyści związane z zatrudnieniem osób/osoby niepełnosprawnej? Proszę wskazać max. 3 najważniejsze korzyści.

[1] Pozytywny wizerunek przedsiębiorstwa/instytucji

[2] Zaangażowany pracownik

[3] Lojalny i przywiązany pracownik

[4] Wyższa motywacja i zapał do pracy

[5] Pracownik o wysokim stopniu produktywności

[6] Korzyści społeczne

[7] Korzyści finansowe (np. niższe składki na PFRON, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne, dostosowanie i wyposażenie stanowiska pracy)

[8] Inne, jakie?.....

6. Jakie są w Pana/i opinii największe problemy związane z zatrudnieniem osób/osoby niepełnosprawnej? Proszę wskazać max. 3 najbardziej dotkliwe utrudnienia/problemy.

[1] Zbyt rygorystyczne przepisy BHP

[2] Obostrzenia związane z czasem pracy osób niepełnosprawnych (max. 8 godzin, możliwość krótszego czasu pracy, brak możliwości pracy w porze nocnej i godzin nadliczbowych, dłuższy urlop)

[3] Słabe odnajdywanie się w środowisku pracy tych osób (niższa komunikatywność i/lub umiejętność współpracy z innymi)

[3] Konieczność przystosowania miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

[4] Brak samodzielności tych osób i konieczność sprawowania nad nimi większej kontroli

[5] Wyższy wskaźnik absencji ze względu na stan zdrowia

[6] Postawa roszczeniowa

[7] Niski poziom samooceny

[8] Niższa produktywność

[9] Inne, jakie?.....

7. Czy zatrudnia Pan/i lub bierze pod uwagę możliwość zatrudnienia:

	Zatrudniam /Zatrudniałem/am	Biorę pod uwagę możliwość zatrudnienia	Nie biorę pod uwagę możliwości zatrudnienia takiej osoby	Dlaczego nie bierze Pan/i pod uwagę? [99 – odmowa odpowiedzi]
Osobę ze znacznym stopniem niepełnosprawności				
Osobę z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności				
Osobę z lekkim stopniem niepełnosprawności				
Osobę niepełnosprawną sensorycznie (osoba niewidoma/ słabo widząca lub niesłysząca/słabo słysząca)				
Osobę niepełnosprawną fizycznie (uszkodzenie narządu ruchu, przewlekłe schorzenie narządów wewnętrznych)				
Osobę niepełnosprawną psychicznie (niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia osobowości i zachowania, epilepsja)				
Osobę z niepełnosprawnością złożoną (połączenie 2 lub więcej rodzajów niepełnosprawności np. fizycznie i psychicznie)				

8. Jakie są wg Pana/i czynniki, które sprzyjają zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

(proszę wymienić wszystkie właściwe)?

- [1] Determinacja osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy
- [2] Cechy osobiste osoby poszukującej pracy
- [3] Kompetencje/kwalifikacje zawodowe (w tym specjalistyczne uprawnienia) odpowiadające potrzebom pracodawców
- [4] Doświadczenie zawodowe/staż pracy
- [5] Umiejętność wyszukiwania ofert pracy, przygotowania dokumentów, prezentacji własnej osoby
- [6] Znajomość języków obcych
- [7] Znajomości/polecenie
- [8] Korzyści finansowe, które może uzyskać pracodawca
- [9] Pozytywne nastawienie pracodawcy do osób niepełnosprawnych
- [10] Sytuacja na rynku pracy – deficyt innych pracowników
- [11] Inne..... jakie?

| 174

Blok 3 - korzyści i bariery związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych z punktu widzenia pracodawców niezatrudniających osób niepełnosprawnych

Wspominał/ała Pan/i na początku naszej rozmowy, że nie zatrudniał/a Pan/i osoby/osób niepełnosprawnej/nych. Chciałbym/abym zadać teraz kilka pytań dotyczących pozytywnych aspektów zatrudniania tych osób oraz ewentualnych niedogodności z tym związanych.

9. Jakie są w Pana/i opinii największe korzyści związane z zatrudnieniem osób/osoby niepełnosprawnej? Proszę wskazać max. 2 najważniejsze korzyści.

- [1] Korzyści finansowe (np. niższe składki na PFRON, refundacja składek na ubezpieczenie społeczne, dostosowanie i wyposażenie stanowiska pracy)
- [2] Zaangażowany pracownik
- [3] Lojalny i przywiązany pracownik
- [4] Wyższa motywacja i zapał do pracy
- [5] Pracownik o wysokim stopniu produktywności
- [6] Korzyści społeczne
- [7] Pozytywny wizerunek przedsiębiorstwa/instytucji
- [8] Inne, jakie?.....

10. Jakie są w Pana/i opinii największe problemy związane z zatrudnianiem osób/osoby niepełnosprawnej? Proszę wskazać max. 2 najbardziej dotkliwe utrudnienia/problemy.

- [1] Zbyt rygorystyczne przepisy BHP

[2] Obostrzenia związane z czasem pracy osób niepełnosprawnych (max. 8 godzin, możliwość krótszego czasu pracy, brak możliwości pracy w porze nocnej i godzin nadliczbowych, dłuższy urlop)

[3] Słabe odnajdywanie się w środowisku pracy tych osób (niższa komunikatywność i/lub umiejętność współpracy z innymi)

[3] Konieczność przystosowania miejsca pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych

| 175

[4] Brak samodzielności tych osób i konieczność sprawowania nad nimi większej kontroli

[5] Wyższy wskaźnik absencji ze względu na stan zdrowia

[6] Postawa roszczeniowa

[7] Niski poziom samooceny

[8] Niższa produktywność

[9] Inne, jakie?.....

11. Czy bierze Pan/i pod uwagę możliwość zatrudnienia osoby niepełnosprawnej w przyszłości?

[1] Tak

[2] Nie -> przejdź do metryczki

[3] Nie wiem-> przejdź do metryczki

12. Czy bierze Pan/i pod uwagę możliwość zatrudnienia:

Biorę pod
uwagę
możliwość
zatrudnienia

Nie biorę pod
uwagę możliwości
zatrudnienia takiej
osoby

Dlaczego nie
bierze Pan/i
pod uwagę?

Osobę ze znacznym stopniem
niepełnosprawności

Osobę z umiarkowanym stopniem
niepełnosprawności

Osobę z lekkim stopniem niepełnosprawności

Osobę niepełnosprawną sensorycznie (osoba
niewidoma/ słabo widząca lub niesłysząca/słabo
słysząca)

Osobę niepełnosprawną fizycznie (uszkodzenie
narządu ruchu, przewlekłe schorzenie narządów
wewnętrznych)

Osobę niepełnosprawną psychicznie
(niepełnosprawność intelektualna, zaburzenia
osobowości i zachowania, epilepsja)

Osobę z niepełnosprawnością złożoną
(połączenie 2 lub więcej rodzajów
niepełnosprawności np. fizycznie i psychicznie)

| 176

Metryczka

Ilu pracowników zatrudnia obecnie Pana/i firma?

Proszę wskazać profil działalności firmy:

Handlowy

Usługowy

Produkcyjny

Handlowo – usługowy

Produkcyjno – handlowy

Produkcyjno-usługowy

W jakiej branży działa Pana/i firma?

Rozwijana lista branż z PKD

Powiat

Rozwijana lista powiatów

Scenariusz TDI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów w ramach Priorytetu VIII

Dzień dobry,

Nazywam się (...) i reprezentuję Centrum Doradztwa Strategicznego, które na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie ewaluacyjne dotyczące skuteczności i użyteczności wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chcemy z Panem/Panią porozmawiać o Pana/i opinii na temat projektu, w którym brał/a Pan/i udział, tak aby w przyszłości projekty były lepiej dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych.

Nasza rozmowa potrwa maksymalnie 1 h i, jeśli wyrazi Pan/i zgodę, będzie nagrywana. Proszę się tym nie krępować, nagranie to wykorzystane zostanie wyłącznie na potrzeby opracowania zbiorczego raportu; gwarantujemy, że opinie wyrażone przez Pana/Panią pozostaną anonimowe i posłużą jedynie do budowania ogólnych wniosków.

Przypomnienie respondentowi o jakim projekcie będzie rozmowa.

Proszę powiedzieć kilka słów o sobie:

- ile Pan/i ma lat
- jakie ma Pan/i wykształcenie?
- jaki jest staż Pana/i pracy?
- jaki jest stopień i rodzaj Pana/i niepełnosprawności

Rekrutacja do projektu i motywacje

Skąd dowiedział/a się Pan/i o możliwości wzięcia udziału w projekcie? Czy projekt był realizowany przez Pana/i zakład pracy czy zewnętrzną firmę?

Dlaczego wzięli Państwo udział w tym projekcie? Jaka była Pana/i główna motywacja? Jakimi były Pana/i oczekiwania? Czego się Pan/i spodziewał/a, że się nauczy/dowie?

Ocena wsparcia oferowanego w ramach projektu:

Czy wsparcie oferowane w projekcie spełniło Pana/i oczekiwania, czy raczej się Pan/i rozczarował/a?

Czy projekt (np. tematyka szkolenia) był dopasowany do Pana dotychczasowego doświadczenia zawodowego, wykształcenia, kwalifikacji i zainteresowań?

Czy wszystkie Pana/i potrzeby zostały spełnione? dlaczego tak/nie? Z jakich form wsparcia

skorzystał/a Pan/i w ramach projektu? - szkolenia/kursy/doradztwo?

Czy w projekcie przewidziane było wsparcie towarzyszące? Np. asystent osoby niepełnosprawnej, stypendium szkoleniowe/stażowe, zwrot lub refundacja kosztów dojazdu, zapewnienie opieki nad dzieckiem lub osobą zależną. Czy skorzystał/a Pan/i z tych form? **Jeżeli nie:** dlaczego? **Jeżeli tak:** czy bez tego wsparcia byłby/aby Pani w stanie wziąć udział w projekcie?

| 178

Co sprawiło Panu/i największe problemy jako odbiorcy wsparcia? Czy w trakcie projektu pojawiły się jakieś problemy – jakie? Czy rozważał/a Pan/i możliwość zrezygnowania z uczestnictwa w projekcie? – dlaczego? Jakiego wsparcia w Pana/i opinii zabrakło w projekcie? Co można byłoby zmienić w tym projekcie, żeby był/a Pan/i z niego bardziej zadowolony/a?

- *Zbyt mało praktyki w trakcie szkolenia*
- *Niska jakość szkoleń/ zbyt krótki czas trwania*
- *Niedopasowanie szkoleń do potrzeb rynku pracy/brak pracy zgodnej z nabywanymi w trakcie szkolenia kompetencjami*

Jak wyglądał kontakt z instytucją realizującą projekt? Np. jakie było nastawienie pracowników, z którymi się kontaktowali, czy przepływ informacji był sprawny, czy otrzymywali wszystkie niezbędne informacje, czy projekt był realizowany terminowo itp. -> jeżeli projektodawcą nie była firma, w której respondent był/jest zatrudniony.

Czy projekt był dopasowany do Pana/i potrzeb związanych z Pana/i niepełnosprawnością? W jaki sposób?

Czy ponownie wzięłby/aby Pan/i udział w projekcie? – dlaczego? Czy udział w projekcie wpłynął na zmianę Pana/i sytuacji na rynku pracy? –dlaczego tak/nie? W czym się przejawia ta zmiana?

Obecna sytuacja na rynku pracy

Czy obecnie Pan/i pracuje?

- **Jeżeli tak:** czy o tego samego pracodawcy, czy pracuje Pan/i w innym miejscu? Dlaczego pracuje Pan/i obecnie w innym miejscu? Czy sam/a podjął/ęła Pan/i decyzję o zmianie pracy czy wynikało to z czynników niezależnych od Pana/i? Jak długo szukał/a Pan/i nowej pracy?
- **Jeżeli nie:** Dlaczego? Z jakich powodów nie pracuje Pan/i u poprzedniego pracodawcy? Czy szuka Pan/i pracy? W jakiej branży/zawodzie? Z jakich powodów w Pana/i opinii ma Pan/i problem ze znalezieniem zatrudnienia? Dopytać o: niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, nieprzystosowanie wielu zakładów pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, brak ofert pracy w danej branży/zawodzie, zbyt niskie kwalifikacje, zbyt duże oczekiwania np. finansowe.

Dziękujemy Państwu za udział w badaniu.

Scenariusz IDI z beneficjentami projektów PO KL (Priorytet VI)

Dzień dobry,

Nazywam się (...) i reprezentuję Centrum Doradztwa Strategicznego, które na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie ewaluacyjne dotyczące skuteczności i użyteczności wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chcemy z Panem/Panią porozmawiać o Pana/i doświadczeniach i przemyśleniach wynikających z realizacji tego typu projektów.

| 179

Nasza rozmowa potrwa maksymalnie 1 h i, jeśli wyrazi Pan/i zgodę, będzie nagrywana. Proszę się tym nie krępować, nagranie to wykorzystane zostanie wyłącznie na potrzeby opracowania zbiorczego raportu; gwarantujemy, że opinie wyrażone przez Pana/Panią pozostaną anonimowe i posłużą jedynie do budowania ogólnych wniosków.

Przypomnienie respondentowi o jakim projekcie będzie rozmowa.

Wprowadzenie:

Proszę powiedzieć parę słów na temat Pana/i instytucji/organizacji? Czym się zajmuje, do kogo kieruje swoje działania? Na jakim obszarze działa?

Jeżeli respondentem jest przedstawiciel podmiotu zajmującego się osobami niepełnosprawnymi:

- Jaką część Państwa działalności stanowią działania realizowane w projektach?
- Czy realizacja projektu wpłynęła na zmianę oferty Państwa organizacji?

Jakie inne podmioty świadczą usługi na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych? (typ, sektor, lokalizacja na Mazowszu, rodzaj oferowanego wsparcia)

Czy na mazowieckim rynku pracy są grupy osób niepełnosprawnych, którym szczególnie trudno znaleźć zatrudnienie? Jakie to grupy? Czym się charakteryzują? Czy widać tu jakieś prawidłowości w zakresie rodzaju, stopnia, momentu nabycia niepełnosprawności?.

Czy oprócz realizowanego projektu były prowadzone inne projekty skierowane do osób niepełnosprawnych?

Projektowanie

Jak Pani/Pana organizacja przygotowuje się do realizacji projektu dla osób niepełnosprawnych w ramach EFS? Jaki jest pierwszy krok? Co Pani/Pana organizacja wie o grupie osób niepełnosprawnych, do której kieruje projekt i skąd czerpie tę wiedzę? Jaki jest kolejny krok po rozpoznaniu grupy docelowej? Jeżeli nie padnie dopytać delikatnie o przeprowadzanie własnych badań, korzystanie z danych obrazujących strukturę bezrobocia osób niepełnosprawnych w regionie, specyfikę lokalnego rynku pracy i zgodność z różnymi wynikami badań i publikacjami dotyczącymi lokalnego rynku pracy oraz osób niepełnosprawnych.

Czy osoby niepełnosprawne mają specyficzne potrzeby w porównaniu z pozostałymi osobami



bezrobotnymi? Jak wyglądają te potrzeby? Dopytywać o różnice w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych – jak różni się aktywizacja tych osób od aktywizacji pozostałych bezrobotnych, jak różnicują się niepełnosprawni ze względu na stopień, rodzaj i moment nabycia niepełnosprawności.

Jak planowane były działania w projekcie? Dlaczego wybrano akurat takie działania? Czy uwzględniały specyficzne potrzeby osób niepełnosprawnych i czas potrzebny na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych? Czy prowadzona była diagnoza potrzeb? Czy uwzględniały zapotrzebowanie pracodawców na lokalnym rynku pracy na określone kompetencje?

| 180

Jak wyglądał sposób rekrutacji osób niepełnosprawnych do projektu? Jakimi kanałami docierali Państwo do grupy niepełnosprawnych? Jakie trudności napotkali Państwo podczas prowadzenia rekrutacji osób niepełnosprawnych? Na bazie Państwa doświadczeń jakie usprawnienia można wprowadzić do procesu rekrutacji?

Jakie były główne przyczyny przerwania udziału w projekcie przez osoby niepełnosprawne? Czy można było zapobiec takim sytuacjom? W jaki sposób?

Jakiego rodzaju wsparcie jest szczególnie poszukiwane przez osoby niepełnosprawne?

Proszę opisać na czym polegało wsparcie adresowane do osób niepełnosprawnych. Poprosić o wskazanie działań realizowanych w projekcie skierowanych do różnych kategorii osób niepełnosprawnych.

- Czy wsparcie było kompleksowe?
- Czy wsparcie było dopasowane do indywidualnych potrzeb? W jaki sposób?
- Czy szkolenia (jeżeli były) kończyły się otrzymaniem certyfikatu lub uprawnień?
- Czy dla uczestników jest istotne aby szkolenia kończyły się wydaniem certyfikatu/uzyskaniem uprawnień?
- Czy pracodawcy na lokalnym rynku respektują certyfikaty wydawane przez firmy szkoleniowe?

Czy w projekcie stosowane było wsparcie towarzyszące? W jakich formach? Czy cieszyło się zainteresowaniem uczestników?

Jaka była motywacja uczestników do wzięcia udziału w projekcie? Czy w ramach projektu pracowano nad motywacją uczestników?

Na co trzeba zwrócić szczególną uwagę na etapie projektowania wsparcia dla osób niepełnosprawnych? Czego unikać? Jakie są potencjalne problemy i zagrożenia? Jak je rozwiązać? Jakie ryzyka należy identyfikować w przypadku projektów z osobami niepełnosprawnymi? Jak na nie reagować? Delikatnie dopytać czy organizacja respondenta miała podobny problem i jak go rozwiązano.

Ocena projektów

Jak wyglądało osiągnięcie celów w projekcie? Czy były jakieś potencjalne zagrożenia? Jakie problemy mogą się pojawić przy osiągnięciu zaplanowanych celów i jak ich unikać?

Które formy wsparcia przełożyły się na największe zadowolenie osób niepełnosprawnych?

Które formy wsparcia okazały się mieć największy wpływ na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych? Na czym polegała ta poprawa? Czego zabrakło aby osiągnąć założone rezultaty? *Ogólnie, bez szczegółów.*

Czy pomimo projektu pozostały jakieś potrzeby niepełnosprawnych uczestników, które nie zostały zaspokojone? Jakie potrzeby projekt zaspokoił a jakich nie? Dlaczego nie udało się zaspokoić niektórych potrzeb osób niepełnosprawnych?

Czy w projekcie pojawiły się dodatkowe pozytywne i niezaplanowane efekty? Coś co wykroczyło poza pierwotne założenia projektu? Wartość dodana projektu?

Analiza potencjalnych problemów w projektach skierowanych do osób niepełnosprawnych

Co zmieniliby Państwo gdyby mieli realizować projekt jeszcze raz? Dlaczego?

Jakie są ograniczenia związane z aktywizacją osób niepełnosprawnych?

Na co trzeba uważać w realizacji projektów tego typu? Jakie są potencjalne zagrożenia i jak można im zapobiegać? Jaki jest wpływ tych zagrożeń na aktywizację uczestników projektu?

W jakiej formule powinny być realizowane projekty dla osób niepełnosprawnych (grupa ekskluzywna czy inkluzywna)?

Przyszły okres programowania

Czy przychodzą Państwu do głowy jakieś nowe ciekawe rozwiązania związane z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych (np. dobre praktyki z innych województw lub innego kraju), które mogłyby być z sukcesem wdrażane na Mazowszu?

Jakiego typu wsparcie powinno dominować w projektach aktywizujących zawodowo osoby niepełnosprawne?

- Czy/Jakie grupy docelowe spośród ogółu niepełnosprawnych powinny być szczególnie preferowane w projektach współfinansowanych z EFS?

Dziękuję za rozmowę.

Scenariusz IDI z beneficjentami projektów PO KL (Priorytet VII)

Dzień dobry,

Nazywam się (...) i reprezentuję Centrum Doradztwa Strategicznego, które na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie ewaluacyjne dotyczące skuteczności i użyteczności wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chcemy z Panem/Panią porozmawiać o Pana/i doświadczeniach i przemyśleniach wynikających z realizacji tego typu projektów.

| 182

Nasza rozmowa potrwa maksymalnie 1 h i, jeśli wyrazi Pan/i zgodę, będzie nagrywana. Proszę się tym nie krępować, nagranie to wykorzystane zostanie wyłącznie na potrzeby opracowania zbiorczego raportu; gwarantujemy, że opinie wyrażone przez Pana/Panią pozostaną anonimowe i posłużą jedynie do budowania ogólnych wniosków.

Przypomnienie respondentowi o jakim projekcie będzie rozmowa.

Wprowadzenie:

Proszę powiedzieć parę słów na temat Pana/i instytucji/organizacji? Czym się zajmuje, do kogo kieruje swoje działania? Na jakim obszarze działa?

Jeżeli respondentem jest przedstawiciel podmiotu zajmującego się osobami niepełnosprawnymi:

- Jaką część Państwa działalności stanowią działania realizowane w projektach?
- Czy realizacja projektu wpłynęła na zmianę oferty Państwa organizacji?

Jakie inne podmioty świadczą usługi na rzecz integracji społecznej osób niepełnosprawnych zagrożonych wykluczeniem społecznym? (typ, sektor, lokalizacja na Mazowszu, rodzaj oferowanego wsparcia)

Czy na Mazowszu są grupy osób niepełnosprawnych, które są szczególnie zagrożone wykluczeniem społecznym? Jakie to grupy? Czym się charakteryzują? Czy widać tu jakieś prawidłowości w zakresie rodzaju, stopnia, momentu nabycia niepełnosprawności?

Czy oprócz realizowanego projektu były prowadzone inne projekty skierowane do osób niepełnosprawnych?

Projektowanie

Jak Pani/Pana organizacja przygotowuje się do realizacji projektu dla osób niepełnosprawnych w ramach EFS? Jaki jest pierwszy krok? Co Pani/Pana organizacja wie o grupie osób niepełnosprawnych, do której kieruje projekt i skąd czerpie tę wiedzę? Czy współpracuje z instytucjami opieki społecznej (OPS, PCPR)? Jaki jest kolejny krok po rozpoznaniu grupy docelowej? Jeżeli nie padnie dopytać delikatnie o przeprowadzanie własnych badań, korzystanie z danych obrazujących strukturę osób niepełnosprawnych w regionie, lokalną specyfikę i zgodność z różnymi wynikami badań i publikacjami dotyczącymi integracji społecznej osób niepełnosprawnych.

Czy osoby niepełnosprawne mają specyficzne potrzeby w porównaniu z pozostałymi osobami



zagrożonymi wykluczeniem społecznym? Jak wyglądają te potrzeby? Dopytywać o różnice w aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych – jak różni się aktywizacja tych osób od aktywizacji pozostałych grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, jak różnicują się niepełnosprawni ze względu na stopień, rodzaj i moment nabycia niepełnosprawności.

Jak planowane były działania w projekcie? Dlaczego wybrano akurat takie działania? Czy uwzględniały specyficzne potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie integracji społecznej? Czy prowadzona była diagnoza potrzeb? Czy uwzględniały zapotrzebowanie pracodawców na lokalnym rynku pracy na określone kompetencje?

| 183

Jak wyglądał sposób rekrutacji osób niepełnosprawnych do projektu? Jakimi kanałami docierali Państwo do grupy niepełnosprawnych? Jakie trudności napotkali Państwo podczas prowadzenia rekrutacji osób niepełnosprawnych? Na bazie Państwa doświadczeń jakie usprawnienia można wprowadzić do procesu rekrutacji?

Jakie były główne przyczyny przerwania udziału w projekcie przez osoby niepełnosprawne? Czy można było zapobiec takim sytuacjom? W jaki sposób?

Jakiego rodzaju wsparcie jest szczególnie poszukiwane przez osoby niepełnosprawne?

Proszę opisać na czym polegało wsparcie adresowane do osób niepełnosprawnych. Poprosić o wskazanie działań realizowanych w projekcie skierowanych do różnych kategorii osób niepełnosprawnych.

- Czy wsparcie było kompleksowe?
- Czy wsparcie było dopasowane do indywidualnych potrzeb? W jaki sposób?

Czy w projekcie stosowane było wsparcie towarzyszące? W jakich formach? Czy cieszyło się zainteresowaniem uczestników? Jaka była motywacja uczestników do wzięcia udziału w projekcie? Jak pracowano nad motywacją uczestników w trakcie trwania projektu?

Na co trzeba zwrócić szczególną uwagę na etapie projektowania wsparcia dla osób niepełnosprawnych? Czego unikać? Jakie są potencjalne problemy i zagrożenia? Jak je rozwiązać? Jakie ryzyka należy identyfikować w przypadku projektów z osobami niepełnosprawnymi? Jak na nie reagować? Delikatnie dopytać czy organizacja respondenta miała podobny problem i jak go rozwiązano.

Ocena projektów

Jak wyglądało osiągnięcie celów w projekcie? Czy były jakieś potencjalne zagrożenia? Jakie problemy mogą się pojawić przy osiągnięciu zaplanowanych celów i jak ich unikać?

Które formy wsparcia przełożyły się na największe zadowolenie osób niepełnosprawnych?

Które formy wsparcia okazały się mieć największy wpływ na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych? Na czym polegała ta poprawa? Czego zabrakło aby osiągnąć założone rezultaty? Ogólnie, bez szczegółów.

Czy pomimo projektu pozostały jakieś potrzeby niepełnosprawnych uczestników, które nie



zostały zaspokojone? Jakie potrzeby projekt zaspokoił a jakich nie? Dlaczego nie udało się zaspokoić niektórych potrzeb osób niepełnosprawnych?

Czy w projekcie pojawiły się dodatkowe pozytywne i niezaplanowane efekty? Coś co wykroczyło poza pierwotne założenia projektu? Wartość dodana projektu?

Analiza potencjalnych problemów w projektach skierowanych do osób niepełnosprawnych

Co zmieniliby Państwo gdyby mieli realizować projekt jeszcze raz? Dlaczego?

Jakie są ograniczenia związane z aktywizacją społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych?

Na co trzeba uważać w realizacji projektów tego typu? Jakie są potencjalne zagrożenia i jak można im zapobiegać? Jaki jest wpływ tych zagrożeń na aktywizację uczestników projektu?

W jakiej formule powinny być realizowane projekty dla osób niepełnosprawnych (grupa ekskluzywna czy inkluzywna)?

Przyszły okres programowania

Czy przychodzą Państwu do głowy jakieś nowe ciekawe rozwiązania związane z integracją społeczną osób niepełnosprawnych (np. dobre praktyki z innych województw lub innego kraju), które mogłyby być z sukcesem wdrażane na Mazowszu?

Jakiego typu wsparcie powinno dominować w projektach nastawionych na integrację społeczną osób niepełnosprawnych?

- Czy/Jakie grupy docelowe spośród ogółu niepełnosprawnych powinny być szczególnie preferowane w projektach współfinansowanych z EFS?

Dziękuję za rozmowę.

Scenariusz IDI z beneficjentami projektów PO KL (Priorytet VIII)

Dzień dobry,

Nazywam się (...) i reprezentuję Centrum Doradztwa Strategicznego, które na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie ewaluacyjne dotyczące skuteczności i użyteczności wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chcemy z Panem/Panią porozmawiać o Pana/i doświadczeniach i przemyśleniach wynikających z realizacji tego typu projektów.

Nasza rozmowa potrwa maksymalnie 1 h i, jeśli wyrazi Pan/i zgodę, będzie nagrywana. Proszę się tym nie krępować, nagranie to wykorzystane zostanie wyłącznie na potrzeby opracowania zbiorczego raportu; gwarantujemy, że opinie wyrażone przez Pana/Panią pozostaną anonimowe i posłużą jedynie do budowania ogólnych wniosków.

Przypomnienie respondentowi o jakim projekcie będzie rozmowa.

Wprowadzenie:

Proszę powiedzieć parę słów na temat Pana/i instytucji/organizacji?

Jakie podmioty świadczą usługi na rzecz podnoszenia i dostosowywania kwalifikacji i umiejętności pracujących osób niepełnosprawnych do potrzeb regionalnej gospodarki? (typ, sektor, lokalizacja na Mazowszu, rodzaj oferowanego wsparcia)

Czy na Mazowszu są grupy osób niepełnosprawnych, które są szczególnie potrzebują szczególnego wsparcia w zakresie podnoszenia i dostosowywania kwalifikacji i umiejętności do potrzeb regionalnej gospodarki? Jak te grupy? Czym się charakteryzują? Czy widać tu jakieś prawidłowości w zakresie rodzaju, stopnia, momentu nabycia niepełnosprawności?

Czy oprócz realizowanego projektu były prowadzone inne projekty skierowane do osób niepełnosprawnych?

Projektowanie

Jak Pani/Pana organizacja przygotowuje się do realizacji projektu dla osób niepełnosprawnych w ramach EFS? Jaki jest pierwszy krok? Co Pani/Pana organizacja wie o grupie osób niepełnosprawnych, do której kieruje projekt i skąd czerpie tę wiedzę? Jaki jest kolejny krok po rozpoznaniu grupy docelowej? Jeżeli nie padnie dopytać delikatnie o przeprowadzanie własnych badań, korzystanie z danych obrazujących strukturę osób niepełnosprawnych w regionie, lokalną specyfikę i zgodność z różnymi wynikami badań i publikacjami dotyczącymi zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Czy osoby niepełnosprawne mają specyficzne potrzeby w zakresie podnoszenia i dostosowywania kwalifikacji i umiejętności w porównaniu z pozostałymi osobami? Jak wyglądają te potrzeby? Dopytywać o różnice w procesie aktualizacji wiedzy oraz nabywania nowych kwalifikacji i umiejętności osób niepełnosprawnych – jak różnią się procesy adaptacyjne tych osób od pozostałych grup pracowników, jak różnicują się niepełnosprawni ze względu na stopień, rodzaj i

moment nabycia niepełnosprawności.

Jak planowane były działania w projekcie? Dlaczego wybrano akurat takie działania? Czy uwzględniały specyficzne potrzeby osób niepełnosprawnych w zakresie podnoszenia i dostosowywania kwalifikacji i umiejętności pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki? Czy prowadzona była diagnoza potrzeb? Czy uwzględniały zapotrzebowanie pracodawców na lokalnym rynku pracy na określone kompetencje?

| 186

Jak wyglądał sposób rekrutacji osób niepełnosprawnych do projektu? Jakimi kanałami docierali Państwo do grupy niepełnosprawnych? Jakie trudności napotkali Państwo podczas prowadzenia rekrutacji osób niepełnosprawnych? Na bazie Państwa doświadczeń jakie usprawnienia można wprowadzić do procesu rekrutacji? (pytania dotyczące rekrutacji w zależności od charakteru projektu: zamknięty czy otwarty)

Jakie były główne przyczyny przerwania udziału w projekcie przez osoby niepełnosprawne? Czy można było zapobiec takim sytuacjom? W jaki sposób?

Jakiego rodzaju wsparcie jest szczególnie poszukiwane przez osoby niepełnosprawne?

Proszę opisać na czym polegało wsparcie adresowane do osób niepełnosprawnych. Poprosić o wskazanie działań realizowanych w projekcie skierowanych do różnych kategorii osób niepełnosprawnych.

- Czy wsparcie było kompleksowe?
- Czy wsparcie było dopasowane do indywidualnych potrzeb? W jaki sposób?

Czy w projekcie stosowane było wsparcie towarzyszące? W jakich formach? Czy cieszyło się zainteresowaniem uczestników?

Jaka była motywacja uczestników do wzięcia udziału w projekcie?

Na co trzeba zwrócić szczególną uwagę na etapie projektowania wsparcia dla osób niepełnosprawnych? Czego unikać? Jakie są potencjalne problemy i zagrożenia? Jak je rozwiązać? Jakie ryzyka należy identyfikować w przypadku projektów z osobami niepełnosprawnymi? Jak na nie reagować? Delikatnie dopytać czy organizacja respondenta miała podobny problem i jak go rozwiązano.

Ocena projektów

Jak wyglądało osiąganie celów w projekcie? Czy były jakieś potencjalne zagrożenia? Jakie problemy mogą się pojawić przy osiągnięciu zaplanowanych celów i jak ich unikać?

Które formy wsparcia przełożyły się na największe zadowolenie osób niepełnosprawnych?

Które formy wsparcia okazały się mieć największy wpływ na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych? Na czym polegała ta poprawa? Czego zabrakło aby osiągnąć założone rezultaty? Ogólnie, bez szczegółów.

Czy pomimo projektu pozostały jakieś potrzeby niepełnosprawnych uczestników, które nie

zostały zaspokojone? Jakie potrzeby projekt zaspokoił a jakich nie? Dlaczego nie udało się zaspokoić niektórych potrzeb osób niepełnosprawnych?

Czy w projekcie pojawiły się dodatkowe pozytywne i niezaplanowane efekty? Coś co wykroczyło poza pierwotne założenia projektu? Wartość dodana projektu?

Analiza potencjalnych problemów w projektach skierowanych do osób niepełnosprawnych

| 187

Co zmieniliby Państwo gdyby mieli realizować projekt jeszcze raz? Dlaczego?

Jakie są ograniczenia związane z podnoszenia i dostosowywania kwalifikacji i umiejętności pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki?

Na co trzeba uważać w realizacji projektów tego typu? Jakie są potencjalne zagrożenia i jak można im zapobiegać? Jaki jest wpływ tych zagrożeń na aktywizację uczestników projektu?

W jakiej formule powinny być realizowane projekty dla osób niepełnosprawnych (grupa ekskluzywna czy inkluzywna)?

Przyszły okres programowania

Czy przychodzi Państwu do głowy jakieś nowe ciekawe rozwiązania związane z podnoszeniem i dostosowywaniem kwalifikacji i umiejętności pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki (np. dobre praktyki z innych województw lub innego kraju), które mogłyby być z sukcesem wdrażane na Mazowszu?

Jakiego typu wsparcie powinno dominować w projektach nastawionych na podnoszenie i dostosowywanie kwalifikacji i umiejętności pracujących do potrzeb regionalnej gospodarki?

- Czy/Jakie grupy docelowe spośród ogółu niepełnosprawnych powinny być szczególnie preferowane w projektach współfinansowanych z EFS?

Dziękuję za rozmowę.

Scenariusz IDI z beneficjentami projektów PO KL (Priorytet IX)

Dzień dobry,

Nazywam się (...) i reprezentuję Centrum Doradztwa Strategicznego, które na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie ewaluacyjne dotyczące skuteczności i użyteczności wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chcemy z Panem/Panią porozmawiać o Pana/i doświadczeniach i przemyśleniach wynikających z realizacji tego typu projektów.

| 188

Nasza rozmowa potrwa maksymalnie 1 h i, jeśli wyrazi Pan/i zgodę, będzie nagrywana. Proszę się tym nie krępować, nagranie to wykorzystane zostanie wyłącznie na potrzeby opracowania zbiorczego raportu; gwarantujemy, że opinie wyrażone przez Pana/Panią pozostaną anonimowe i posłużą jedynie do budowania ogólnych wniosków.

Przypomnienie respondentowi o jakim projekcie będzie rozmowa.

Wprowadzenie:

Jak wygląda sytuacja młodzieży niepełnosprawnej w szkołach (ogólnokształcących i zawodowych)? Jak szkolnictwo jest w Pana/i opinii dostosowane do ich potrzeb? Jak to wygląda w Pana/i szkole?

Na czym polegał realizowany przez szkołę projekt? Kim byli uczestnicy? Jakie działania były w nim realizowane?

Czy oprócz realizowanego projektu były prowadzone inne projekty skierowane do osób niepełnosprawnych?

Potrzeby niepełnosprawnych uczniów i oferta szkół

Jakie dostrzega Pan/i specyficzne potrzeby niepełnosprawnych uczniów w zakresie kształcenia i przebywania w środowisku szkolnym? Jaki ma to związek ze stopniem bądź typem niepełnosprawności? Dopytać o potrzeby w zakresie: infrastruktury szkolnej, materiałów dydaktycznych i pomocy naukowych, integracji z rówieśnikami.

Jak ocenia Pan/i przystosowanie szkoły do zaspakajania potrzeb niepełnosprawnych uczniów? Jakie potrzeby są zaspakajane a jakie nie? Z czego wynika niemożliwość zaspokojenia tych potrzeb?

Czy realizacja projektu wpłynęła na poprawę w tym zakresie? Czy dzięki projektowi szkoła ma większy potencjał do zaspakajania tych potrzeb? (dopytać czy realizacja projektu zaspokoiła jedynie doraźne potrzeby jego uczestników, czy wpłynęła na potencjał szkoły, tak że może ona lepiej zaspakajając potrzeby niepełnosprawnych uczniów, którzy nie są uczestnikami projektu)

Ocena realizowanego projektu

Jak wyglądało osiągnięcie celów w projekcie? Czy były jakieś potencjalne zagrożenia? Jak

problemy mogą się pojawić przy osiągnięciu zaplanowanych celów i jak ich unikać?

Które formy wsparcia przełożyły się na największe zadowolenie osób niepełnosprawnych?

Które formy wsparcia okazały się mieć największy wpływ na poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych? Na czym polegała ta poprawa? Czego zabrakło aby osiągnąć założone rezultaty? Ogólnie, bez szczegółów.

| 189

Czy pomimo projektu pozostały jakieś potrzeby niepełnosprawnych uczestników, które nie zostały zaspokojone? Jakież potrzeby projekt zaspokoił a jakich nie? Dlaczego nie udało się zaspokoić niektórych potrzeb osób niepełnosprawnych?

Czy w projekcie pojawiły się dodatkowe pozytywne i niezaplanowane efekty? Coś co wykroczyło poza pierwotne założenia projektu? Wartość dodana projektu?

Analiza potencjalnych problemów w projektach skierowanych do osób niepełnosprawnych

Co zmieniliby Państwo gdyby mieli realizować projekt jeszcze raz? Dlaczego?

Na co trzeba uważać w realizacji projektów tego typu? Jakie są potencjalne zagrożenia i jak można im zapobiegać? Jaki jest wpływ tych zagrożeń na aktywizację uczestników projektu?

W jakiej formule powinny być realizowane projekty dla uczniów niepełnosprawnych (grupa ekskluzywna czy inkluzywna)?

Niepełnosprawni uczniowie a dalsze kształcenie i rynek pracy

Jak wygląda dalsza ścieżka edukacyjna niepełnosprawnych uczniów Pana/i szkoły? Czy kontynuują naukę? W jakich szkołach?

- Jeżeli nie kontynuują nauki -> dlaczego kończą naukę na poziomie liceum/technikum/szkoły zawodowej? Jakie są największe bariery w kontynuowaniu kształcenia przez te osoby? Dopytać o: kwestie rodzinne/osobiste (np. rodzina nie chce aby dziecko kontynuowało naukę), słabe wyniki w nauce, brak w okolicy szkół przystosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych, w których mogłyby kontynuować edukację, niska motywacja do kontynuowania nauki, bariery komunikacyjne (związane z koniecznością dojazdu do szkoły), barier społeczne (np. nieodgadywanie się tych uczniów w środowisku szkolnym), jakie inne?

Jak niepełnosprawni uczniowie radzą sobie na rynku pracy po opuszczeniu szkoły? Dopytać zasadnicze szkoły zawodowe: w jakich zawodach kształcą się niepełnosprawni uczniowie? (jaki typ i stopień niepełnosprawności) Jak odnajdują się w swoim zawodzie na rynku pracy?

W jaki sposób szkoła mogłaby przygotowywać niepełnosprawnych uczniów do wejścia na rynek pracy? Czy widzi Pan/i możliwości dodatkowych działań w tym zakresie?

Przyszły okres programowania

Czy przychodzą Państwu do głowy jakieś nowe ciekawe rozwiązania związane z kształceniem osób niepełnosprawnych, które mogłyby być z sukcesem wdrażane mazowieckich szkołach w

przyszłości?

Jakiego typu wsparcie powinno dominować w projektach nastawionych podnoszenie jakości kształcenia niepełnosprawnych uczniów?

Czy/Jakie grupy docelowe spośród ogółu niepełnosprawnych powinny być szczególnie preferowane w projektach współfinansowanych z EFS?

| 190

Dziękuję za rozmowę.

Scenariusz wywiadu eksperckiego z zakresu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Dzień dobry,

Nazywam się (...) i reprezentuję Centrum Doradztwa Strategicznego, które na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie ewaluacyjne dotyczące skuteczności i użyteczności wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chcemy z Panem/Panią porozmawiać o Pana/i doświadczeniach związanych z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych.

Nasza rozmowa potrwa maksymalnie 1,5 h i, jeśli wyrazi Pan/i zgodę, będzie nagrywana. Proszę się tym nie krępować, nagranie to wykorzystane zostanie wyłącznie na potrzeby opracowania zbiorczego raportu; gwarantujemy, że opinie wyrażone przez Pana/Panią pozostaną anonimowe i posłużą jedynie do budowania ogólnych wniosków.

1. Jak wygląda, Pana/i zdaniem, środowisko instytucji i organizacji działających na rzecz osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim?
Jakie ono jest?
Jak je Pan/i ocenia?
2. Które z wymienionych typów podmiotów pełnią najistotniejszą rolę w sferze usług kierowanych do osób niepełnosprawnych nieaktywnych zawodowo? Proszę wymienić najważniejsze instytucje każdego z poniższych typów.
 - lokalne / regionalne organizacje pozarządowe;
 - organizacje pozarządowe (w tym pożytku publicznego) o zasięgu krajowym i ich filie (np. Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta, CARITAS);
 - oddolne zrzeszenia / inicjatywy grup zajmujących się daną problematyką (np. stowarzyszenie osób chorych na autyzm);
 - instytucje publiczne (PUP, OPSy, PCPRy, DPSy).
3. Jakie są główne przyczyny niskiego poziomu zatrudnienia ON w Województwie Mazowieckim? Czy województwo mazowieckie wyróżnia coś pod tym względem na tle kraju?
4. Jakie są główne powody nie podejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne w województwie mazowieckim? Co sprzyja zatrudnianiu osób niepełnosprawnych? Co jest czynnikiem odstrasającym o zatrudniania niepełnosprawnych?
5. Czego pracodawcy obawiają się najbardziej zatrudniając osoby niepełnosprawne?
6. Czym różni się aktywizacja zawodowa osoby niepełnosprawnej od aktywizacji osoby pełnosprawnej? Ile powinien trwać proces takiej aktywizacji aby był skuteczny? Od czego powinien być uzależniony?

7. Jakie są najbardziej skuteczne formy aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych? Czy są one zróżnicowane w zależności od grupy docelowej lub rodzaju niepełnosprawności? Jakie formy wsparcia są najmniej skuteczne?
8. Czy projekty PO KL nastawione na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych oferują pożądane formy wsparcia dla osób niepełnosprawnych? Czy projekty odpowiadają na potrzeby osób niepełnosprawnych (*dopytać o poszczególne typy niepełnosprawności*)?
9. Jak Pan/Pani ocenia wsparcie na aktywizację zawodową oferowane w ramach PO KL na tle wsparcia udzielanego z innych źródeł pomocy dla osób niepełnosprawnych?
10. Jakie zmiany/usprawnienia powinny zostać wprowadzone w działaniach kierowanych do osób niepełnosprawnych w przyszłej perspektywie finansowej UE (w tym w sposobie realizacji projektów)?
11. Jakie dobre praktyki/modelowe rozwiązania w zakresie kompleksowego i skutecznego wsparcia aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych mogłyby być wykorzystane w realizacji projektów współfinansowanych ze środków EFS?
12. Jakie formy wsparcia aktywizacji zawodowej powinny być preferowane z myślą o osobach niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej? Które spośród grup niepełnosprawnych powinny być faworyzowane w projektach dedykowanych osobom niepełnosprawnym?
13. Kto powinien być optymalnym projektodawcą wsparcia dla osób niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej? Dlaczego?

Scenariusz wywiadu eksperckiego z zakresu aktywizacji społecznej osób niepełnosprawnych

Dzień dobry,

Nazywam się (...) i reprezentuję Centrum Doradztwa Strategicznego, które na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie ewaluacyjne dotyczące skuteczności i użyteczności wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chcemy z Panem/Panią porozmawiać o Pana/i doświadczeniach związanych z integracją i reintegracją społeczną osób niepełnosprawnych.

Nasza rozmowa potrwa maksymalnie 1,5 h i, jeśli wyrazi Pan/i zgodę, będzie nagrywana. Proszę się tym nie krępować, nagranie to wykorzystane zostanie wyłącznie na potrzeby opracowania zbiorczego raportu; gwarantujemy, że opinie wyrażone przez Pana/Panią pozostaną anonimowe i posłużą jedynie do budowania ogólnych wniosków.

1. Jak wygląda, Pana/i zdaniem, środowisko instytucji i organizacji działających na rzecz integracji lub reintegracji społecznej osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim?
Jakie ono jest ?
Jak je Pan/i ocenia?
Jak wygląda na tle innych regionów/kraju?
2. Które z wymienionych typów podmiotów pełnią najistotniejszą rolę w sferze usług kierowanych do osób niepełnosprawnych zagrożonych wykluczeniem społecznym? Proszę wymienić najważniejsze instytucje każdego z poniższych typów.
 - lokalne / regionalne organizacje pozarządowe;
 - organizacje pozarządowe (w tym pożytku publicznego) o zasięgu krajowym i ich filie (np. Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta, CARITAS);
 - oddolne zrzeszenia / inicjatywy grup zajmujących się daną problematyką (np. stowarzyszenie osób chorych na autyzm);
 - instytucje publiczne (OPSy, PCPRy, DPSy).
3. Jakie są główne przyczyny niskiego poziomu zatrudnienia ON w Województwie Mazowieckim? Czy województwo mazowieckie wyróżnia coś pod tym względem na tle kraju?
4. Jakie są główne powody nie podejmowania aktywności społecznej i zawodowej przez osoby niepełnosprawne w województwie mazowieckim? Co sprzyja zatrudnianiu osób niepełnosprawnych? Co jest czynnikiem odstrasającym o zatrudniania niepełnosprawnych?
5. Czego pracodawcy obawiają się najbardziej zatrudniając osoby niepełnosprawne?
6. Czym różni się aktywizacja społeczna i zawodowa osoby niepełnosprawnej od aktywizacji

osoby pełnosprawnej zagrożonej wykluczeniem społecznym? Ile powinien trwać proces takiej aktywizacji, aby był skuteczny? Od czego powinien być uzależniony?

7. Jakie są najbardziej skuteczne formy aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych zagrożonych wykluczeniem społecznym? Czy są one zróżnicowane w zależności od grupy docelowej lub rodzaju niepełnosprawności? W jakiej kolejności powinien odbywać się proces aktywizacji, jakie powinny być jego główne elementy? Jakie formy wsparcia są najmniej skuteczne?
8. Czy projekty PO KL nastawione na integrację/reintegrację społeczną osób niepełnosprawnych oferują pożądane formy wsparcia dla osób niepełnosprawnych? Czy projekty odpowiadają na potrzeby osób niepełnosprawnych (*dopytać o poszczególne typy niepełnosprawności*)?
9. Jak Pan/Pani ocenia wsparcie na integrację/reintegrację społeczną oferowane w ramach PO KL na tle wsparcia udzielanego z innych źródeł pomocy dla osób niepełnosprawnych?
10. Jakie zmiany/usprawnienia powinny zostać wprowadzone w działaniach kierowanych do osób niepełnosprawnych w przyszłej perspektywie finansowej UE (w tym w sposobie realizacji projektów)?
11. Jakie dobre praktyki/modelowe rozwiązania w zakresie kompleksowego i skutecznego wsparcia integracji społecznej osób niepełnosprawnych mogłyby być wykorzystane w realizacji projektów współfinansowanych ze środków EFS?
12. Jakie formy wsparcia integracji społecznej powinny być preferowane z myślą o osobach niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej? Które spośród grup niepełnosprawnych powinny być faworyzowane w projektach dedykowanych osobom niepełnosprawnym?
13. Kto powinien być optymalnym projektodawcą wsparcia w zakresie integracji społecznej dla osób niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej? Dlaczego?

| 194

Scenariusz wywiadu eksperckiego z zakresu funkcjonowania osób niepełnosprawnych w środowisku pracy

Dzień dobry,

Nazywam się (...) i reprezentuję Centrum Doradztwa Strategicznego, które na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie ewaluacyjne dotyczące skuteczności i użyteczności wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chcemy z Panem/Panią porozmawiać o Pana/i doświadczeniach związanych z integracją i reintegracją społeczną osób niepełnosprawnych.

Nasza rozmowa potrwa maksymalnie 1,5 h i, jeśli wyrazi Pan/i zgodę, będzie nagrywana. Proszę się tym nie krępować, nagranie to wykorzystane zostanie wyłącznie na potrzeby opracowania zbiorczego raportu; gwarantujemy, że opinie wyrażone przez Pana/Panią pozostaną anonimowe i posłużą jedynie do budowania ogólnych wniosków.

1. Jak wygląda, Pana/i zdaniem, środowisko instytucji i organizacji działających na rzecz podnoszenia/aktualizacji kompetencji zatrudnionych osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim?
Jakie ono jest ?
Jak je Pan/i ocenia?
Jak wygląda na tle innych regionów/kraju?
2. Które z wymienionych typów podmiotów pełnią najistotniejszą rolę w sferze usług kierowanych do osób niepełnosprawnych, potrzebujących aktualizacji, podniesienia lub zmiany kwalifikacji i umiejętności? Proszę wymienić najważniejsze instytucje każdego z poniższych typów.
 - lokalne / regionalne organizacje pozarządowe;
 - organizacje pozarządowe o zasięgu krajowym i ich filie (np. Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta, CARITAS);
 - oddolne zrzeszenia / inicjatywy grup zajmujących się daną problematyką (np. stowarzyszenie osób chorych na autyzm);
 - instytucje publiczne;
 - firmy szkoleniowe;
 - pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne?
3. Jakie są główne przyczyny niskiego poziomu zatrudnienia ON w Województwie Mazowieckim? Czy województwo mazowieckie wyróżnia coś pod tym względem na tle kraju?
4. Jakie są główne powody nie podejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne w województwie mazowieckim? Co sprzyja zatrudnianiu osób niepełnosprawnych? Co jest czynnikiem odstrasającym o zatrudniania niepełnosprawnych?

5. Jakie atuty dostrzegają pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne?
6. Czym różni się proces aktualizacji, podnoszenia lub zmiany kwalifikacji niepełnosprawnych pracowników od analogicznego procesu w przypadku pracowników w pełni sprawnych?
7. Jakie są najbardziej skuteczne formy podnoszenia/aktualizacji kwalifikacji niepełnosprawnych pracowników? Czy są one zróżnicowane w zależności od grupy docelowej lub rodzaju niepełnosprawności? Jakie formy wsparcia są najmniej skuteczne?
8. Czy projekty PO KL nastawione na podnoszenie/aktualizację kwalifikacji niepełnosprawnych pracowników oferują pożądane formy wsparcia? Czy projekty odpowiadają na potrzeby niepełnosprawnych pracowników (*dopytać o poszczególne typy niepełnosprawności*)? W jakich formach powinno odbywać się wsparcie szkoleniowe i doradcze dla niepełnosprawnych pracowników?
9. Jak Pan/Pani ocenia wsparcie szkoleniowe i doradcze oferowane w ramach priorytetu VIII PO KL na tle wsparcia udzielanego z innych źródeł pomocy dla osób niepełnosprawnych?
10. Jakie zmiany/usprawnienia powinny zostać wprowadzone w działaniach szkoleniowych i doradczych kierowanych do niepełnosprawnych pracowników w przyszłej perspektywie finansowej UE (w tym w sposobie realizacji projektów)?
11. Jakie dobre praktyki/modelowe rozwiązania w zakresie kompleksowego i skutecznego wsparcia niepełnosprawnych pracowników mogłyby być wykorzystane w realizacji projektów współfinansowanych ze środków EFS?

Scenariusz wywiadu eksperckiego z zakresu kształcenia formalnego osób niepełnosprawnych

Dzień dobry,

Nazywam się (...) i reprezentuję Centrum Doradztwa Strategicznego, które na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Mazowieckiego realizuje badanie ewaluacyjne dotyczące skuteczności i użyteczności wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Chcemy z Panem/Panią porozmawiać o Pana/i doświadczeniach związanych z integracją i reintegracją społeczną osób niepełnosprawnych.

Nasza rozmowa potrwa maksymalnie 1,5 h i, jeśli wyrazi Pan/i zgodę, będzie nagrywana. Proszę się tym nie krępować, nagranie to wykorzystane zostanie wyłącznie na potrzeby opracowania zbiorczego raportu; gwarantujemy, że opinie wyrażone przez Pana/Panią pozostaną anonimowe i posłużą jedynie do budowania ogólnych wniosków.

1. Jak wygląda, Pana/i zdaniem, środowisko instytucji i organizacji działających na rzecz równego dostępu do edukacji osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim?
Jakie ono jest ?
Jak je Pan/i ocenia?
Jak wygląda na tle innych regionów/kraju?
2. Jakie są główne powody podejmowania / niepodejmowania kształcenia lub jego kontynuowania przez osoby niepełnosprawne w województwie mazowieckim?
3. Jakiego wpływu na niski poziom zatrudnienia ON w Województwie Mazowieckim ma niska dostępność do usług edukacyjnych dla osób niepełnosprawnych w województwie mazowieckim? Czy województwo mazowieckie wyróżnia coś pod tym względem na tle kraju?
4. Jakie są najbardziej skuteczne formy wyrównywania szans edukacyjnych uczniów niepełnosprawnych? Czy są one zróżnicowane w zależności od grupy docelowej lub rodzaju niepełnosprawności? Jakie formy wsparcia są najmniej skuteczne?
5. Czy projekty PO KL nastawione na rozwój kompetencji i wyrównywanie szans edukacyjnych uczniów niepełnosprawnych oferują pożądane formy wsparcia? Czy projekty odpowiadają na potrzeby uczniów niepełnosprawnych (dopytać o poszczególne typy niepełnosprawności)? W jakich formach powinno odbywać się wsparcie edukacyjne dla niepełnosprawnych uczniów?
6. Czy projekty PO KL przygotowują uczniów niepełnosprawnych do podjęcia pracy/wspierają osoby niepełnosprawne chcące uzupełnić/podnieść wykształcenie lub potwierdzić kwalifikacje zawodowe?
7. Jak Pan/Pani ocenia wsparcie edukacyjne oferowane w ramach priorytetu IX PO KL na tle

wsparcia udzielanego z innych źródeł pomocy dla osób niepełnosprawnych?

8. Jakie zmiany/usprawnienia powinny zostać wprowadzone w działaniach wyrównujących szanse edukacyjne osób niepełnosprawnych w przyszłej perspektywie finansowej UE (w tym w sposobie realizacji projektów)?
9. Jakie dobre praktyki/modelowe rozwiązania w zakresie kompleksowego i skutecznego wsparcia uczniów niepełnosprawnych mogłyby być wykorzystane w realizacji projektów współfinansowanych ze środków EFS?

Scenariusz FGI z osobami niepełnosprawnymi nie biorącymi udziału w projektach

Przedstawienie się przez moderatora i asystenta, zapewnienie uczestników o anonimowości badania. Przedstawienie celu spotkania oraz z zasad dyskusji grupowej, określenie czasu trwania dyskusji grupowej.

[Moderator rozdaje kartki do zapisania swoich imion przez uczestników dyskusji grupowej i postawienia na stole przed sobą]

| 199

Przed rozpoczęciem dyskusji bardzo proszę o wypełnienie tych krótkich formularzy. Moderator zbiera wypełnione formularze.

Moderator rozdaje metryczki zawierające pytania:

- ile Pan/i ma lat
- jakie ma Pan/i wykształcenie?
- Jaki jest stopień Pana/i niepełnosprawności
- Od kiedy jest Pan/i niepełnosprawny/a? [liczba lat]

Proszę na początek powiedzieć kilka słów o sobie, np. imię, czym się na co dzień Państwo zajmują, jak długo mieszkają Państwo na Mazowszu? Jak się Państwu mieszka w województwie mazowieckim? Jak się tu mieszka osobom niepełnosprawnym?

Charakterystyka niepełnosprawnych na mazowieckim rynku pracy (20 min)

Czy Pana/i zdaniem mazowiecki rynek pracy różni się od rynku pracy w innych województwach? Na czym polega Pana/i zdaniem jego specyfika (specyficzne problemy lokalne i regionalne)?

Jak wygląda sytuacja osób niepełnosprawnych na mazowieckim rynku pracy? – czy mają one szansę na podjęcie zatrudnienia? Czy osoby niepełnosprawne są w gorszej/lepszej sytuacji na rynku pracy od pozostałych? – dlaczego?

Jakie czynniki decydują, że znajdują one zatrudnienie (wiek, wykształcenie, kwalifikacje, stopień niepełnosprawności)? W jakich branżach/zawodach, na jakich stanowiskach najczęściej podejmują zatrudnienie? – dlaczego?

Ćwiczenie: Szybka praca w grupach (wypisanie najważniejszych cech/umiejętności osób niepełnosprawnych niezbędnych do podjęcia pracy)

Pytanie główne: Jakimi cechami/umiejętnościami powinna odznaczać się osoba niepełnosprawna, by mogła podjąć pracę?

Obecna sytuacja zawodowa badanych (40 min)

Jakie są Pana/i doświadczenia na rynku pracy? Jak wygląda Pana/i obecna sytuacja na rynku pracy? Czy obecnie Pan/i pracuje, czy nadal jest bez pracy? Co ułatwiło Panu/i znalezienie pracy?/Co utrudnia Panu/i znalezienie pracy? Kto z Państwa byłby gotowy do podjęcia pracy „od zaraz”?

Jeśli nie pracuje: Jakie czynniki mają wpływ na długość pozostawania bez pracy? Jakie trudności

w znalezieniu/utrzymaniu zatrudnienia mają osoby takie jak Pan/i? Jakie są najważniejsze przyczyny, dla których nie może Pan/i znaleźć pracy?

- Niepełnosprawność
- Kłopoty zdrowotne
- Wiek (za młody, za stary)
- Brak ofert pracy zgodnych z nabytymi kwalifikacjami
- Nierealne oczekiwania pracodawców
- Niskie kwalifikacje
- Brak doświadczenia
- Problemy w uczeniu się
- Brak wsparcia opiekuna/rodziny/organizacji
- Brak samodzielności i samowystarczalności (np. trudności w transporcie)

| 200

Co skłania Pana/ią do poszukiwania pracy? (np. motywacja wewnętrzna, samodzielność, samowystarczalność, pomoc i wiara rodziny we własne możliwości, utrata źródeł utrzymania) Co stanowi dla Pana/i barierę w podjęciu zatrudnienia? (np. stereotypy na temat niepełnosprawnych, słaba motywacja wewnętrzna, niedostosowana infrastruktura techniczna) Co może stanowić dla Pana/i zachętę w podjęciu zatrudnienia? Na ile ważna jest dla Pana/i w podjęciu zatrudnienia: infrastruktura techniczna; wysokość wynagrodzenia; bliskość miejsca pracy od miejsca zamieszkania?

Jakie ma Pan/i oczekiwania wobec pracodawcy i stanowiska pracy? Czy zmieniały się one w czasie? Jak Pan/i odbiera oczekiwania pracodawców? Czy są one realne? Adekwatne do stanowiska i wynagrodzenia? Jakich kwalifikacji oczekują pracodawcy od osób takich jak Pan/iu?

Wiedza na temat projektów PO KL (40 min)

Czy ma Pan/i wiedzę na temat projektów realizowanych w ramach PO KL i skierowanych do osób bez pracy? Skąd dowiedział/a się Pan/i o tego typu projektach? Jak ocenia Pan/i taką formę pomocy dla osób poszukujących pracy? Czy w Pana/i opinii tego typu projekty odpowiadają na potrzeby osób niepełnosprawnych? – dlaczego tak/nie?

Ćwiczenie: Szybka praca indywidualna (wypisanie na kartkach najważniejszych przyczyn nieuczestniczenia w projektach w ramach PO KL)

Pytanie główne: Jakie są główne przyczyny, że nie uczestniczył/a Pan/i w projektach w ramach PO KL?

[Moderator zbiera kartki, analizuje najczęściej pojawiające się odpowiedzi]

Dlaczego do tej pory nie skorzystał Pan/i z tej formy wsparcia (powody nieuczestniczenia w projektach)? Co stanowiło dla Pana/i główną barierę w przystąpieniu do uczestnictwa w projekcie? Czy gdyby ktoś z Pana/i znajomych polecił Panu/i uczestniczenie takim projekcie, to zgodził/aby się Pan/i na to? – dlaczego tak/nie?

Jakie ma Pan oczekiwania względem realizacji takich projektów? Czego chciałby/aby Pan/i się z

nich dowiedzieć/nauczyć? Z jakich form wsparcia skorzystałby/aby Pan/i w ramach projektu?

- Doradztwo zawodowe
- Staże
- Szkolenia „miękkie”
- Szkolenia zawodowe
- Zajęcia aktywizacyjne
- Przygotowanie zawodowe w miejscu pracy
- Dofinansowanie utworzenia miejsca pracy
- Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej
- Targi pracy/Poszukiwanie pracodawców
- Porady prawne
- Wsparcie psychologiczne

| 201

Jakiej formy wsparcia potrzebowałby/aby Pan/i pierwszej kolejności? – dlaczego? Jakie formy wsparcia mogłyby przynieść największe korzyści dla osób niepełnosprawnych (zmiana sytuacji zawodowej i znalezienie pracy)? –dlaczego akurat te?

Podziękowanie za udział w spotkaniu.

Scenariusz panelu ekspertów z zakresu rynku pracy

Wprowadzenie

[Przedstawienie się moderatora, wprowadzenie uczestników w cel spotkania i przypomnienie o celu badania. Poproszenie uczestników o przedstawienie się i wskazanie jaką instytucję reprezentują].

Panel ekspertów realizowany jest w ramach projektu pt.: „Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”. Badanie jest współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Badanie obejmowało: analizę danych zastanych, pogłębione wywiady telefoniczne CATI wśród 200 pracodawców (zatrudniających i niezatrudniających osób niepełnosprawnych), po 150 pogłębionych wywiadów telefonicznych CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów PO KL w ramach Priorytetów VI, VII, IX, 10 wywiadów telefonicznych TDI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów PO KL w ramach Priorytetu VIII, 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych z beneficjentami projektów w ramach każdego z badanych Priorytetów (VI, VII, VIII, IX), 2 zogniskowane wywiady grupowe FGI z niepełnosprawnymi, którzy nie uczestniczyli dotąd w projektach PO KL, 4 wywiady eksperckie w ramach każdego z Priorytetów.

Na spotkaniu chcielibyśmy skupić się na Priorytetach VI i VIII z zakresu rynku pracy, by wspólnie zastanowić się nad rekomendacjami na przyszłość – czyli działaniami jakie należy podjąć, aby zwiększyć skuteczność działań adresowanych do osób niepełnosprawnych.

Struktura spotkania panelowego z zakresu rynku pracy:

1. Blok pytań dotyczący sytuacji ON na mazowieckim rynku pracy
2. Blok pytań dotyczący projektów skierowanych do ON
3. Blok pytań dotyczący czynników warunkujących skuteczność i użyteczność wsparcia

Blok pytań na temat sytuacji osób niepełnosprawnych na mazowieckim rynku pracy

A) Adresaci wsparcia – grupy docelowe, czyli jak należy definiować ON

Jak należy definiować w projektach PO KL grupy ON?

Co przemawia za adresowaniem projektów do szeroko zakreślonej grupy docelowej (ON i inni), a co do wąsko sprecyzowanej grupy ON?

W jaki sposób doprecyzować w ramach dokumentacji konkursowej/Szczegółowych Opisków Priorytetów/ Rocznych Planów Działań kto zalicza się do grup ON?

Czy należy skupiać się na jednej grupie ON o podobnych problemach i potrzebach (np. osoby niepełnosprawne obejmują zarówno lekką niepełnosprawność ruchową jak i niepełnosprawność umysłową)?

Czy należy promować projekty adresowane tylko do wybranej grupy osób ON (zawężone

wsparcie)? Czy takie projekty są dużo trudniejsze w realizacji (chodzi przede wszystkim o znalezienie uczestników)?

Czy należy wprowadzić jakieś **ułatwienia, zachęty dla projektodawców realizujących projekty dla ON?**

Obecnie beneficjenci bardzo ogólnie opisują grupy docelowe (bardzo szerokie) oraz formy wsparcia poprzez zidentyfikowanie uniwersalnych potrzeb wszystkich wymienionych grup osób ON np. niskie kwalifikacje, niska samoocena, brak wykształcenia. W Szczegółowych Opisach Priorytetów (SZOP)/dokumentacjach konkursowych/ Rocznych Planach Działań brakuje szerszego zagłębienia się w potrzeby każdej grup osobno – **więc jakie działania powinny zawierać projekty adresowane do różnych grup?**

| 203

B) Instytucje wspierające ON

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Oddziaływanie organizacji wspierających osoby niepełnosprawne nie jest ograniczone wyłącznie do większych ośrodków miejskich. Sieć tego typu instytucji jest lepiej rozwinięta w większych miastach regionu, jednak w mniejszych miejscowościach swoją działalność prowadzą organizacje skupione wokół poszczególnych rodzajów i typów niepełnosprawności oraz wybranych chorób. To organizacje pozarządowe oraz sieć instytucji pomocy społecznej w postaci CIS, KIS i innych związanych z aktywizacją społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych społecznie, w tym także osób niepełnosprawnych.

Czy warto **powierzyć realizację projektów skierowanych do grup osób niepełnosprawnych wyłącznie instytucjom rynku pracy** (PUP, Inkubatory Przedsiębiorczości, Centra Aktywizacji Zawodowej, Akademickie Biura Karier), **czy może także podmiotom prywatnym oraz NGO** posiadającym doświadczenie we współpracy z daną grupą? – Dlaczego tak/nie? W jaki sposób mogłoby się to przyczynić do poprawy sytuacji ON na rynku pracy i zwiększenia skuteczności zatrudnieniowej?

Czy należy **dopuszczać możliwość wprowadzania poprawek do projektu, w związku ze zmianą sytuacji na rynku pracy?** – Dlaczego tak/nie? W jakich sytuacjach należałoby dopuścić taką możliwość? Jakich elementów w projektach taka elastyczność mogłaby dotyczyć?

C) Oczekiwania pracodawców wobec ON na rynku pracy

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Pracodawcy najczęściej poszukują pracowników z branży usługowej (sprzedawcy (40%)). Drugą stosunkowo liczną grupę zawodów poszukiwanych przez pracodawców byli specjaliści (32% wskazań), robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy (21%).

Wniosek: Dla pracodawców najistotniejszymi cechami kandydata do pracy są kompetencje i umiejętności związane z pracą w zespole (4,45), umiejętność organizowania pracy (4,46), zdolności interpersonalne (4,22) oraz umiejętność analitycznego myślenia (4,13). Są oni skłonni do zatrudniania osób bez doświadczenia zawodowego lub jedynie przygotowanych teoretycznie w

poszukiwanym zawodzie (odpowiednio 53,5% oraz 59,5%).

Wniosek: Czynniki wpływające na zatrudnianie osób niepełnosprawnych wskazywane najczęściej przez pracodawców to: **kompetencje/kwalifikacje zawodowe** (w tym specjalistyczne uprawnienia) odpowiadające potrzebom pracodawców, **cechy osobiste osoby poszukującej pracy, determinacja osób niepełnosprawnych w poszukiwaniu pracy.**

Wniosek: Wymagania pracodawców dotyczące nowych pracowników, których poszukują na rynku pracy, dotyczą przede wszystkim **umiejętności miękkich związanych z organizowaniem pracy, współpracą w grupie, umiejętnościami komunikacyjnymi i zdolnościami analitycznymi.** Mniej ważne jest doświadczenie zawodowe.

Jak zachęcać projektodawców do stosowania form wsparcia adekwatnych do potrzeb pracodawców, w stosunku do grup osób niepełnosprawnych? (wśród nowych pracowników pracodawcy preferują umiejętności miękkie)

Czy warto byłoby zmienić Szczegółowe Opisy Priorytetów/dokumentację konkursową/Roczne Plany działań w taki sposób aby możliwe było kompleksowe wsparcie pracodawcy i potencjalnego pracownika – np. pracodawca, który chce zatrudnić osobę niepełnosprawną otrzymuje środki na dostosowanie miejsca pracy a osoba niepełnosprawna przechodzi szkolenie zawodowe „dedykowane” konkretnemu pracodawcy?

Czy takie wsparcie byłoby bardziej skuteczne zatrudnieniowo? Czy możliwe jest wprowadzenie tego typu wsparcia?

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Pracodawcy dostrzegają wiele trudności związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Obawy pracodawców dotyczą przede wszystkim: braku wiedzy o ON, nie potrafią też prowadzić skutecznej komunikacji z tymi osobami. Dotyczy to przede wszystkim osób ze znaczną niepełnosprawnością, a wg rodzajów: psychiczną i złożoną. Nie posiadają oni wiedzy na temat faktycznych możliwości osób z różnym stopniem i rodzajem niepełnosprawności. Lepiej postrzegani są pracownicy niepełnosprawni z lekkim i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz osoby niepełnosprawne fizycznie. W przypadku tych ostatnich barierą w zdobyciu stanowiska pracy może być niedostosowanie ogólnej infrastruktury pracodawców do potrzeb osób z niepełnosprawnością fizyczną.

Wniosek: Do głównych ograniczeń związanych z aktywnością zawodową należą bariery społeczne wyrażone postawami pracodawców i wzmacniane przez bariery strukturalno-instytucjonalne i fizyczno-przestrzenne.

Jak można podnieść poziom wiedzy dotyczący ON wśród pracodawców?

Jakie kroki należy podjąć, by wspierać pracodawców w zakresie podniesienia jakości komunikacji z ON?

Czy realizacja systemowych i trwałych działań o charakterze informacyjnym dotyczącym zawodów/stanowisk pracy, które mogą być z powodzeniem wykonywane przez osoby z różnymi

rodzajami i stopniami niepełnosprawności **może przynieść pozytywny efekt?**

W jaki sposób można budować pozytywny wizerunek ON na rynku pracy? Jakie działania warto podjąć w tym zakresie? (np. dostęp do rzetelnej informacji o potencjałach i potrzebach ON, uruchomienie i propagowanie zestandaryzowanych usług doradczych w zakresie przygotowania zakładu pracy i pracodawcy do zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych, umożliwienie w schematach finansowania wsparcie ON (w tym merytoryczne) przed i po podjęciu pracy)

| 205

W jaki sposób można zachęcić pracodawców do zatrudniania ON?

Czy zatrudnianie ON z tzw. dotacją z tego tytułu z PFRON przynosi oczekiwane rezultaty, czy nie stanowi dla pracodawców zachęty? Jakie inne zachęty można wprowadzić dla pracodawców? (np. bony szkoleniowe dla pracodawców, pożyczki preferencyjne, dofinansowane zatrudnienie, zwolnienia podatkowe, dotacje na likwidację barier w miejscu pracy)

Blok pytań dotyczących projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych

A) Podejmowane Działania w projektach

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Wsparcie oferowane w ramach projektów często jest niedopasowane zarówno do odbiorców wsparcia, jak również do potrzeb rynku pracy (planów zatrudnieniowych).

Jakie **działania można podjąć w kierunku lepszego dostosowania wsparcia w projektach do potrzeb rynku pracy?**

Jak **nakłonić potencjalnych beneficjentów do bardziej wnikliwej analizy?**

Jak weryfikować deklaracje beneficjentów we wnioskach o dofinansowanie o dostosowaniu projektu do potrzeb rynku pracy?

Czy należy nałożyć na projektodawców obowiązek spełniania standardów związanych z zapleczem technicznym projektodawców (biuro projektu) i miejscem organizacji szkoleń przyjaznym ON z różnymi rodzajami niepełnosprawności? – Dlaczego tak/nie?

Jakim typom uczestników projektów potrzebne jest **wsparcie miękkie** szkolenia i warsztaty z zakresu komunikowania, pracy w grupie, asertywności etc) **a dla jakich takie wsparcie jest zbędne?**

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Niewielu beneficjentów przeprowadza profesjonalną diagnozę potrzeb uczestników projektów. To uczestnicy są dopasowywani do wybranych form wsparcia a nie formy wsparcia do uczestników.

Jak **dokonywać diagnozy potrzeb uczestników projektów** tak aby wyeliminować sytuację niedopasowania wsparcia do potrzeb uczestników? Jakie aspekty należy w pierwszej kolejności wziąć pod uwagę przy dopasowaniu wsparcia do ON?

Jakie znaczenie w realizacji projektów ma badanie motywacji uczestników projektu? – Czy

badanie motywacji jest konieczne w projektach? Czy samo zgłoszenie do udziału w projekcie powinno się traktować jako przejaw motywacji?

Badania wskazują, że beneficjenci często kierują projekty do grupy, z którą łatwo osiągną zaplanowane rezultaty, czyli osób o wysokiej motywacji – **jakie grupy niepełnosprawnych powinny brać udział w projektach?**

| 206

Czy osoby o niskiej motywacji powinny brać udział w projektach aktywizacyjnych? Czy w pierwszej kolejności powinny brać udział w aktywizacji „miękkiej” (np. w Priorytecie VII)?

Czy należy nałożyć na projektodawców obowiązek przeprowadzenia selekcji kandydatów poprzez uwzględnienie w rekrutacji rozmowy z doświadczonym rekruterem? Czy nie zniechęci to potencjalnych projektodawców do realizacji projektów oraz czy nie spowoduje to problemów w realizacji (znalezienie chętnych)?

Co zrobić z konkurencją pomiędzy projektami o uczestników? Czy należy zapobiegać temu aby w jednej okolicy realizowane było kilka bardzo podobnych projektów? W jaki sposób można to zrobić?

B) Niedopasowane formy wsparcia

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Powszechnym problemem jest **zbyt krótki czas trwania stażu i niechęć pracodawców do zatrudniania stażystów oraz niedopasowanie tematyki szkolenia do potrzeb i zainteresowań uczestnika projektu**. Projekty, w których uczestnik ma zagwarantowane szkolenie zawodowe oraz staż, są najbardziej użyteczne i skuteczne.

Jakie kroki można podjąć w celu zwiększenia jakości oferowanych form wsparcia? Jakiego znaczenia ma w tym procesie właściwa diagnoza potrzeb uczestników a także wybór formy szkoleniowej?

Jakie można podjąć kroki w celu zwiększenia kompleksowości oferowanego w projektach wsparcia (szkolenie + staż)? Dla jakich grup niepełnosprawnych taka forma jest najbardziej optymalna a jakim grupom wystarczy jedynie staż lub jedynie szkolenie zawodowe?

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Wsparcie towarzyszące ma duże znaczenie w procesie aktywizacji osób niepełnosprawnych. Mimo to nie wszystkie projekty oferowały swoim uczestnikom takie wsparcie.

Jak zachęcać beneficjentów do stosowania wsparcia towarzyszącego?

Blok pytań na temat czynników warunkujących skuteczność i użyteczność wsparcia

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Spośród wszystkich analizowanych priorytetów **najlepsze efekty mierzone skutecznym poszukiwaniem pracy lub podjęciem własnej działalności gospodarczej zostały osiągnięte w odniesieniu do uczestników projektów w ramach Priorytetu VI**. Ponad połowa badanych podjęła

pracę w jakiegokolwiek formie lub założyła działalność gospodarczą. W tej grupie osób, spośród wszystkich pracujących „na etacie” występuje również najwyższy odsetek zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, co może świadczyć o tym, że stanowiska pracy tych osób są lepsze jakościowo. 62,4 badanych uczestników Priorytetu VI dostrzega pozytywny wpływ projektu na ich obecną sytuację na rynku pracy (podjęcie pracy, prowadzenie własnego biznesu).

Wniosek: Szczególnie ważne jest indywidualne podejście do problemów, barier i wyzwań stojących przed osobami niepełnosprawnymi. Schematy wsparcia dla osób niepełnosprawnych powinny także uwzględniać moment wystąpienia niepełnosprawności.

Wniosek: Najskuteczniejsze projekty to takie, w których formy wsparcia są dostosowane potrzeb i zainteresowań uczestników projektów. Konieczne jest więc zwiększenie skuteczności takich instrumentów, jak: kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, staże i praktyki zawodowe oraz zastosowanie na szerszą skalę instrumentów typowych dla wsparcia związanego z aktywizacją zawodową tj. pośrednictwa pracy, subsydiowanego zatrudnienia i dotacji na funkcjonowanie przedsiębiorstw w tym także społecznych. Istotne są także działania wspierające jak: trening kompetencji społecznych, doradztwo psychologiczne, doradztwo zawodowe, wsparcie trenera pracy. Konieczne jest też zwiększenie metod wsparcia polegających na pracy z rodzinami osób niepełnosprawnych.

Przykład: Zdarzają się uczestnicy, którzy biorą udział w wielu projektach „na oślep” tylko po to aby zwiększyć swoje kwalifikacje lecz ich działania nie są przemyślane. Nie skutkuje to znalezieniem pracy ale uczestnicy mogą dodać kolejne pozycje do CV – **zatem jak rekrutować uczestników (jakie kryteria stosować) aby oferowane w projekcie działania pozwoliły im na znalezienie zatrudnienia?** Czy zawężanie grupy docelowej byłoby dobrym rozwiązaniem? – Dlaczego tak/nie?

Czy istnieją grupy, które gdyby nie udział w projekcie znalazłyby zatrudnienie? Jakie to grupy? Czy należy dalej je wspierać?

Czy w Państwa opinii można wyróżnić grupy osób, które **potrzebują kompleksowego wsparcia i grupy, którym wystarczy np. 2 formy?** Jakie to grupy?

Czy warto priorytetyzować problemy osób niepełnosprawnych i w pierwszej kolejności rozwiązywać te nadrzędne? (np. w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności w pierwszej kolejności stosować trening motywacyjny, wsparcie psychologiczne a dopiero później szkolenie zawodowe)?

Jak zachęcać beneficjentów do projektowania wsparcia w ten sposób? Czy możliwe jest stosowanie takiego wsparcia? Jeżeli nie to jakie zmiany są niezbędne?

Czy dobrym rozwiązaniem byłoby stworzenie planu działania uczestnika projektu – wypracowania konsekwentnej ścieżki jego rozwoju (niekoniecznie na poziomie jednego projektu)?

Obecnie wypracowywanie IPD są schematyczne i dla części kategorii osób niepełnosprawnych zbędne – **czy potrzebne jest utworzenie bazy uczestników projektów, tak aby w jednym miejscu**

agregować całą „historię” danego uczestnika – szkolenia w jakich brał udział?

Czy możliwe jest wprowadzenie pewnej elastyczności w działaniach na rzecz projektów „szytych na miarę” ON w Szczegółowych Opisach Priorytetów/projektach konkursowych/Rocznych Planach Działań (np. tolerancyjne formy wsparcia grup docelowych, przesunięcia środków finansowych na niezbędne działania, które nie ingerują w cel główny projektu)?

| 208

Czy jest taka potrzeba, czy może wystarczy żeby projektodawcy wprowadzili odpowiednie zapisy w składanych obecnie wnioskach projektowych? Jeżeli tak, to w jaki sposób można wprowadzić tę elastyczność, tak aby równocześnie możliwa była rzetelna ocena projektu?

Co można zrobić, by oferowane wsparcie w projektach było możliwie jak najbardziej zróżnicowane, by nie „dublować” tych samych form wsparcia? Jakie formy wsparcia są najbardziej skuteczne/użyteczne dla osób niepełnosprawnych?

Jakie kroki można podjąć w celu zachęcania beneficjentów do lepszego dopasowywania form wsparcia do potrzeb uczestników projektów? Jakie potrzeby osób niepełnosprawnych nadal są niezaspakajane? – Dlaczego?

Blok pytań na temat niezbędnych zmian w sposobie i zakresie udzielania wsparcia w nowej perspektywie finansowej

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Beneficjenci projektów są ograniczani w swoich pomysłach na skuteczną aktywizację dokumentacją konkursową, która zawęża zarówno możliwe do wyboru grupy docelowe jak i działania w projekcie.

Jakie innowacyjne sposoby aktywizacji zawodowej warto byłoby wprowadzić w przyszłości?

- Według najnowszego Programu POWER Wiedza Edukacja Rozwój, który ma zastąpić PO KL warte uwzględnienia są: promowanie innowacji społecznych na rzecz niepełnosprawnych np. dostęp do innowacyjnego kształcenia, szkoleń i możliwości zatrudnienia, walka z dyskryminacją i stereo typizacją osób niepełnosprawnych, wsparcie dla podmiotów ekonomii społecznej)

Jakie formy wsparcia powinny być preferowane z myślą o osobach niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej?

Które z form wsparcia należy kontynuować, a które należałoby ograniczyć ze względu na ich niską skuteczność i użyteczność?

Jakiego rodzaju formy wsparcia niestosowane obecnie w ramach EFS powinny być stosowane w przyszłości? Czy zastosowanie takich form jest możliwe w obecnych ramach PO KL?

Kto powinien być optymalnym projektodawcą wsparcia dla osób niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej?

Scenariusz panelu ekspertów z zakresu integracji społecznej

Wprowadzenie

[Przedstawienie się moderatora, wprowadzenie uczestników w cel spotkania i przypomnienie o celu badania. Poproszenie uczestników o przedstawienie się i wskazanie jaką instytucję reprezentują].

Panel ekspertów realizowany jest w ramach projektu pt.: „Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim”. Badanie jest współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Badanie obejmowało: analizę danych zastanych, pogłębione wywiady telefoniczne CATI wśród 200 pracodawców (zatrudniających i niezatrudniających osób niepełnosprawnych), po 150 pogłębionych wywiadów telefonicznych CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów PO KL w ramach Priorytetów VI, VII, IX, 10 wywiadów telefonicznych TDI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów PO KL w ramach Priorytetu VIII, 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych z beneficjentami projektów w ramach każdego z badanych Priorytetów (VI, VII, VIII, IX), 2 zogniskowane wywiady grupowe FGI z niepełnosprawnymi, którzy nie uczestniczyli dotąd w projektach PO KL, 4 wywiady eksperckie w ramach każdego z Priorytetów.

Na spotkaniu chcielibyśmy skupić się na Priorytetach VII z zakresu integracji społecznej, by wspólnie zastanowić się nad rekomendacjami na przyszłość – czyli działaniami jakie należy podjąć, aby zwiększyć skuteczność działań adresowanych do osób niepełnosprawnych.

Struktura spotkania panelowego z zakresu integracji społecznej:

1. Blok pytań dotyczący sytuacji ON na mazowieckim rynku pracy
2. Blok pytań dotyczący projektów skierowanych do ON
3. Blok pytań dotyczący czynników warunkujących skuteczność

Blok pytań na temat sytuacji osób niepełnosprawnych

A) Adresaci wsparcia

Jak należy definiować w projektach PO KL grupy ON?

Co przemawia za adresowaniem projektów do szeroko zakreślonej grupy docelowej (ON i inni), a co do wąsko sprecyzowanej grupy ON?

W jaki sposób możliwe jest doprecyzowanie w ramach dokumentacji konkursowej kto zalicza się do wskazanych w dokumentacji grup ON?

Czy warto skupiać się na jednej grupie o podobnych problemach i potrzebach (np. osoby niepełnosprawne obejmują zarówno lekką niepełnosprawność ruchową jak i niepełnosprawność umysłową)?

Czy należy promować projekty adresowane tylko do wybranej grupy osób ON? Czy takie projekty

są dużo trudniejsze w realizacji (chodzi przede wszystkim o znalezienie uczestników)?

Czy należy wprowadzić jakieś ułatwienia, zachęty dla projektodawców realizujących projekty dla ON?

Obecnie beneficjenci bardzo ogólnie opisują grupy docelowe (bardzo szerokie) oraz formy wsparcia poprzez zidentyfikowanie uniwersalnych potrzeb wszystkich wymienionych grup osób ON np. niskie kwalifikacje, niska samoocena, brak wykształcenia. W projektach konkursowych brakuje szerszego zagłębienia się w potrzeby każdej grup osobno – **więc jakie działania powinny zawierać projekty adresowane do różnych grup ON?**

| 210

B) Instytucje wspierające ON

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Oddziaływanie organizacji wspierających osoby niepełnosprawne nie jest ograniczone wyłącznie do większych ośrodków miejskich. Sieć tego typu instytucji jest lepiej rozwinięta w większych miastach regionu, jednak w mniejszych miejscowościach swoją działalność prowadzą organizacje skupione wokół poszczególnych rodzajów i typów niepełnosprawności oraz wybranych chorób. To organizacje pozarządowe oraz sieć instytucji pomocy społecznej w postaci CIS, KIS i innych związanych z aktywizacją społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych społecznie, w tym także osób niepełnosprawnych.

Czy warto powierzyć realizację projektów skierowanych do grup osób niepełnosprawnych wyłącznie instytucjom integracji społecznej (OPS, PCPR, CIS, KIS, Instytucje Ekonomii Społecznej) oraz NGO posiadającym doświadczenie we współpracy z daną grupą? – Dlaczego tak/nie?

Jak można usprawnić współpracę pomiędzy publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy, by skuteczniej realizować wsparcie dla ON?

Blok pytań dotyczących projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych

A) Podejmowane Działania w projektach

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Wsparcie oferowane w ramach projektów często jest niedopasowane zarówno do odbiorców wsparcia, jak również do potrzeb rynku pracy.

Jakie działania można podjąć w kierunku lepszego dostosowania wsparcia w projektach nastawionych na aktywizację i reintegrację społeczną?

Jak nakłonić potencjalnych beneficjentów do bardziej wnikliwej analizy? Jak weryfikować deklaracje beneficjentów we wnioskach o dofinansowanie o dostosowaniu projektu do potrzeb rynku pracy?

Czy należy nałożyć na projektodawców obowiązek, by kadra trenerska szkoląca na kursach integracyjnych (dla osób niepełnosprawnych i osób sprawnych) była przeszkolona w zakresie pracy z osobami niepełnosprawnymi? Jakie pozytywne efekty może to przynieść dla ON?

Jakim typom uczestników projektów potrzebne jest wsparcie miękkie szkolenia i warsztaty z zakresu komunikowania, pracy w grupie, asertywności etc) a dla jakich takie wsparcie jest zbędne?

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Niewielu beneficjentów przeprowadza profesjonalną diagnozę potrzeb uczestników projektów. To uczestnicy są dopasowywani do wybranych form wsparcia a nie formy wsparcia do uczestników.

| 211

Jak dokonywać diagnozy potrzeb uczestników projektów tak aby wyeliminować sytuację niedopasowania wsparcia integracji społecznej do potrzeb uczestników?

Jakie znaczenie w realizacji projektów ma badanie motywacji uczestników projektu? – Czy badanie motywacji jest konieczne w projektach? Czy samo zgłoszenie do udziału w projekcie powinno się traktować jako przejaw motywacji?

Badania wskazują, że beneficjenci często kierują projekty do grupy, z którą łatwo osiągnąć zaplanowane rezultaty, czyli osób o wysokiej motywacji – **więc jakie grupy niepełnosprawnych powinny brać udział w projektach?**

Czy osoby o niskiej motywacji powinny brać udział w projektach aktywizacyjnych? Czy w pierwszej kolejności powinny brać udział w aktywizacji „miękkiej” (np. w Priorytecie VII)?

Czy należy nałożyć na projektodawców obowiązek przeprowadzenia selekcji kandydatów poprzez uwzględnienie w rekrutacji rozmowy z doświadczonym rekrut erem? Czy nie zniechęci to potencjalnych projektodawców do realizacji projektów oraz czy nie spowoduje to problemów w realizacji (znalezienie chętnych)?

Co zrobić z konkurencją pomiędzy projektami o uczestników? Czy należy zapobiegać temu aby w jednej okolicy realizowane było kilka bardzo podobnych projektów? W jaki sposób można to zrobić?

B) Niedopasowane formy wsparcia

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Staże, szkolenia miękkie, przygotowanie w miejscu pracy, szkolenia i praktyki zawodowe są często niedopasowane do wiedzy/umiejętności/doświadczenia uczestników projektów.

Powszechnym problemem jest zbyt krótki czas trwania stażu i niechęć pracodawców do zatrudniania stażystów oraz niedopasowanie tematyki szkolenia do potrzeb i zainteresowań uczestnika projektu. Projekty, w których uczestnik ma zagwarantowane szkolenie zawodowe oraz staż, są najbardziej użyteczne i skuteczne.

Jakie kroki można podjąć w celu zwiększenia jakości oferowanych form wsparcia? Jakie znaczenie ma w tym procesie właściwa diagnoza potrzeb uczestników a jakie wybór firmy szkoleniowej?

Jakie można podjąć kroki w celu zwiększenia kompleksowości oferowanego w projektach

wsparcia (szkolenie + staż)? Dla jakich grup niepełnosprawnych taka forma jest najbardziej optymalna a jakim grupom wystarczy jedynie staż lub jedynie szkolenie zawodowe?

Wniosek: Wsparcie towarzyszące ma duże znaczenie w procesie aktywizacji osób niepełnosprawnych. Mimo to nie wszystkie projekty oferowały swoim uczestnikom takie wsparcie.

Jak zachęcać beneficjentów do stosowania wsparcia towarzyszącego?

| 212

Blok pytań na temat czynników warunkujących skuteczność i użyteczność wsparcia

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: W ramach Priorytetu VII osiągnięto „wskaźnik zatrudnienia” (choć w tym priorytecie jest nastawienie bardziej na integrację z rynkiem pracy, niż skuteczność zatrudnieniową). **W projektach z Priorytetu VII jakkolwiek prace podjęt co trzeci badany (33,3%). Oceny wpływu projektu na aktualną sytuację na rynku pracy są równie pozytywne, co w Priorytecie VI.**

Wniosek: Najskuteczniejsze projekty to takie, w których formy wsparcia są dostosowane potrzeb i zainteresowań uczestników projektów. Konieczne jest więc zwiększenie skuteczności takich instrumentów, jak: **kluby integracji społecznej, centra integracji społecznej, staże i praktyki zawodowe oraz zastosowanie na szerszą skalę instrumentów typowych dla wsparcia związanego z aktywizacją zawodową tj. pośrednictwa pracy, subsydiowanego zatrudnienia i dotacji na funkcjonowanie przedsiębiorstw w tym także społecznych.** Istotne są także działania wspierające jak: **trening kompetencji społecznych, doradztwo psychologiczne, doradztwo zawodowe, wsparcie trenera pracy.** Konieczne jest też zwiększenie metod wsparcia polegających na pracy z rodzinami osób niepełnosprawnych.

Przykład: Zdarzają się uczestnicy, którzy biorą udział w wielu projektach „na oślep” tylko po to aby zwiększyć swoje kwalifikacje lecz ich działania nie są przemyślane. Nie skutkuje to znalezieniem pracy ale uczestnicy mogą dodać kolejne pozycje do CV – **więc jak rekrutować uczestników (jakie kryteria stosować) aby oferowane w projekcie działania pozwoliły im na lepszą integrację społeczną?**

Czy zawężanie grupy docelowej do osób byłoby dobrym rozwiązaniem? –Dlaczego tak/nie?

Czy istnieją grupy, które gdyby nie udział w projekcie nie poradziłyby sobie z integracją społeczną i późniejszym wejściem na rynek pracy? Jak te grupy? Czy należy dalej je wspierać?

Czy w Państwa opinii można wyróżnić grupy osób, które potrzebują kompleksowego wsparcia i grupy, którym wystarczy np. 2 formy? Jak te grupy?

Jakie kroki można podjąć w celu zachęcania beneficjentów do lepszego dopasowywania form wsparcia związanych z integracją społeczną do potrzeb uczestników projektów? Jakie potrzeby osób niepełnosprawnych nadal są niezaspakajane? – Dlaczego?

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Różnicowanie osób niepełnosprawnych związane z płcią, wiekiem, stopniem niepełnosprawności oraz rodzajem są istotne dla zrozumienia potrzeb i barier związanych integracją społeczną i zawodową. Na potencjał zawodowy może mieć wpływ również rodzaj schorzenia,

choroby powodującej niepełnosprawność. **Przy czym rodzaj niepełnosprawności powinien mieć większy wpływ na dobór instrumentów i zakres wsparcia udzielanego tej grupie osób. Szczególnie ważne jest indywidualne podejście do problemów, barier i wyzwań stojących przed osobami niepełnosprawnymi.** Schematy wsparcia dla osób niepełnosprawnych powinny także uwzględniać moment wystąpienia niepełnosprawności.

| 213

Co można zrobić, by oferowane wsparcie w projektach było możliwie jak najbardziej zróżnicowane, by nie „dublować” tych samych form wsparcia?

Jakie działania można wprowadzić, by projekty były dostosowane do grup ON?

Czy warto byłoby priorytetyzować problemy osób niepełnosprawnych związane z aktywizacją społeczną i w pierwszej kolejności rozwiązywać te nadrzędne? Np. w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności w pierwszej kolejności stosować trening motywacyjny, wsparcie psychologiczne a dopiero później szkolenie zawodowe?

Jak zachęcać beneficjentów do projektowania wsparcia w ten sposób? Czy możliwe jest stosowanie takiego wsparcia? Jeżeli nie to jakie zmiany są niezbędne?

Czy dobrym rozwiązaniem byłoby stworzenie planu działania uczestnika projektu – wypracowania konsekwentnej ścieżki jego rozwoju (niekoniecznie na poziomie jednego projektu)? Obecnie wypracowywanie IPD są schematyczne i dla części kategorii osób niepełnosprawnych zbędne.

Czy potrzebne jest utworzenie bazy uczestników projektów, tak aby w jednym miejscu agregować całą „historię” danego uczestnika – szkolenia w jakich brał udział, ścieżka aktywizacyjna etc.

Jakie formy wsparcia są najbardziej skuteczne/użyteczne dla osób niepełnosprawnych? Czy zwiększone zastosowanie metod wspierających jak praca z rodziną ON może usprawnić aktywizację społeczną ON? – Dlaczego tak/nie?

Czy możliwe jest wprowadzenie pewnej elastyczności w działaniach w Szczegółowych Opisach Priorytetów/projektach konkursowych/Rocznych Planach Działań (np. tolerancyjne formy wsparcia grup docelowych, przesunięcia środków finansowych na niezbędne działania, które nie ingerują w cel główny projektu)?

Czy jest taka potrzeba, czy wystarczy żeby projektodawcy wprowadzili odpowiednie zapisy w składanych obecnie wnioskach projektowych? Jeżeli tak, to w jaki sposób można wprowadzić tę elastyczność, tak aby równocześnie możliwa była rzetelna ocena projektu?

Blok pytań na temat niezbędnych zmian w sposobie i zakresie udzielania wsparcia w nowej perspektywie finansowej

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Beneficjenci projektów są ograniczani w swoich pomysłach na skuteczną aktywizację dokumentacją konkursową, która zawęży zarówno możliwe do wyboru grupy docelowe jak i działania w projekcie.

Jakie innowacyjne sposoby aktywizacji społecznej warto byłoby wprowadzić w przyszłości?

- Według najnowszego Programu POWER Wiedza Edukacja Rozwój, który ma zastąpić PO KL warte uwzględnienia są: promowanie innowacji społecznych na rzecz niepełnosprawnych np. dostęp do innowacyjnego kształcenia, szkoleń i możliwości zatrudnienia, walka z dyskryminacją i stereo typizacją osób niepełnosprawnych, wsparcie dla podmiotów ekonomii społecznej)

| 214

Jakie formy wsparcia powinny być preferowane z myślą o osobach niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej?

Które z form wsparcia należy kontynuować, a które należałoby ograniczyć ze względu na ich niską skuteczność i użyteczność?

Jakiego rodzaju formy wsparcia niestosowane obecnie w ramach EFS powinny być stosowane w przyszłości? Czy zastosowanie takich form jest możliwe w obecnych ramach PO KL?

Kto powinien być optymalnym projektodawcą wsparcia dla osób niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej?

Scenariusz panelu ekspertów z zakresu edukacji

Wprowadzenie

[Przedstawienie się moderatora, wprowadzenie uczestników w cel spotkania i przypomnienie o celu badania. Poproszenie uczestników o przedstawienie się i wskazanie jaką instytucję reprezentują].

Panel ekspertów realizowany jest w ramach projektu pt.: „**Ocena wsparcia kierowanego do osób niepełnosprawnych w ramach komponentu regionalnego PO KL w województwie mazowieckim**”. Badanie jest współfinansowane przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Pomocy Technicznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013.

Badanie obejmowało: analizę danych zastanych, pogłębione wywiady telefoniczne CATI wśród 200 pracodawców (zatrudniających i niezatrudniających osób niepełnosprawnych), po 150 pogłębionych wywiadów telefonicznych CATI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów PO KL w ramach Priorytetów VI, VII, IX, 10 wywiadów telefonicznych TDI z niepełnosprawnymi uczestnikami projektów PO KL w ramach Priorytetu VIII, 20 indywidualnych wywiadów pogłębionych z beneficjentami projektów w ramach każdego z badanych Priorytetów (VI, VII, VIII, IX), 2 zogniskowane wywiady grupowe FGI z niepełnosprawnymi, którzy nie uczestniczyli dotąd w projektach PO KL, 4 wywiady eksperckie w ramach każdego z Priorytetów.

Na spotkaniu chcielibyśmy skupić się na Priorytecie IX z zakresu edukacji, by wspólnie zastanowić się nad rekomendacjami na przyszłość – czyli działaniami jakie należy podjąć, aby zwiększyć skuteczność działań adresowanych do osób niepełnosprawnych.

Struktura spotkania panelowego z zakresu rynku pracy:

1. Blok pytań dotyczący sytuacji ON na mazowieckim rynku pracy
2. Blok pytań dotyczący projektów skierowanych do ON
3. Blok pytań dotyczący czynników warunkujących skuteczność i użyteczność wsparcia

Blok pytań na temat sytuacji niepełnosprawnych uczniów

A) Adresaci wsparcia

Jak należy definiować w projektach PO KL grupy ON?

Co przemawia za adresowaniem projektów do szeroko zakreślonej grupy docelowej (ON i inni), a co do wąsko sprecyzowanej grupy ON?

Czy możliwe jest doprecyzowanie w ramach dokumentacji konkursowej kto zalicza się do grup ON?

Czy warto skupić się na jednej grupie o podobnych problemach i potrzebach (np. osoby niepełnosprawne obejmują zarówno lekką niepełnosprawność ruchową jak i niepełnosprawność umysłową)?

Czy należy promować projekty adresowane tylko do wybranej grupy osób ON? Czy takie projekty

są dużo trudniejsze w realizacji (chodzi przede wszystkim o znalezienie uczestników)?

Czy należy wprowadzić jakieś ułatwienia, zachęty dla projektodawców realizujących projekty dla ON?

Obecnie beneficjenci bardzo ogólnie opisują grupy docelowe (bardzo szerokie) oraz formy wsparcia poprzez zidentyfikowanie uniwersalnych potrzeb wszystkich wymienionych grup osób ON np. niskie kwalifikacje, niska samoocena, brak wykształcenia. W projektach konkursowych brakuje szerszego zagłębienia się w potrzeby każdej grup osobno – **więc czy projekty adresowane do różnych grup powinny zawierać różne działania?**

| 216

B) Instytucje wspierające ON

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Oddziaływanie organizacji wspierających osoby niepełnosprawne nie jest ograniczone wyłącznie do większych ośrodków miejskich. Sieć tego typu instytucji jest lepiej rozwinięta w większych miastach regionu, jednak w mniejszych miejscowościach swoją działalność prowadzą organizacje skupione wokół poszczególnych rodzajów i typów niepełnosprawności oraz wybranych chorób. To organizacje pozarządowe oraz sieć instytucji pomocy społecznej w postaci CIS, KIS i innych związanych z aktywizacją społeczną osób zagrożonych wykluczeniem społecznym i wykluczonych społecznie, w tym także osób niepełnosprawnych.

Czy warto powierzyć realizację projektów skierowanych do grup osób niepełnosprawnych nastawionych na rozwój kompetencji wyłącznie placówkom edukacyjnym, czy może szerzej instytucjom rynku pracy (OPS, PCPR, CIS, KIS) oraz NGO posiadającym doświadczenie we współpracy z daną grupą? – Dlaczego tak/nie?

W jaki sposób mogłoby się to przyczynić do poprawy sytuacji ON w zakresie wyrównywania szans edukacyjnych i zwiększenia skuteczności zatrudnieniowej?

Czy należy dopuścić możliwość wprowadzania poprawek do projektu, w związku ze zmianą sytuacji na rynku usług edukacyjnych? – Dlaczego tak/nie?

W jakich sytuacjach należałoby dopuścić taką możliwość? Jakich elementów w projektach taka elastyczność mogłaby dotyczyć?

C) Edukacja a rynek pracy ON

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Główną barierą zatrudnieniową jest to, że osoby niepełnosprawne są w sposób istotny gorzej wyedukowane niż osoby pełnosprawne.

Jakie narzędzia edukacyjne przynoszą oczekiwane rezultaty, a jakie są zbędne? Jak skutecznie zaplanować ścieżkę edukacyjną ON?

Blok pytań dotyczących projektów skierowanych do niepełnosprawnych

A) Podejmowane Działania w projektach

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Wsparcie oferowane w ramach projektów często jest **niedopasowane zarówno do odbiorców wsparcia, jak również do potrzeb rynku pracy (planów zatrudnieniowych).**

Jakie działania można podjąć w kierunku lepszego dostosowania wsparcia w projektach nastawionych na podnoszenie kwalifikacji i wyrównywanie szans edukacyjnych?

| 217

Jak nakłonić potencjalnych beneficjentów do bardziej wnikliwej analizy? Jak weryfikować deklaracje beneficjentów we wnioskach o dofinansowanie o dostosowaniu projektu do potrzeb edukacyjnych ON?

Jakim typom uczestników projektów potrzebne jest wsparcie miękkie, zajęcia rozwojowe, zajęcia związane z zainteresowaniami uczniów/dorosłych, kursy z zakresu komunikowania, pracy w grupie, asertywności etc) a dla jakich takie wsparcie jest zbędne?

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: **Niewielu beneficjentów przeprowadza profesjonalną diagnozę potrzeb uczestników projektów. To uczestnicy są dopasowywani do wybranych form wsparcia a nie formy wsparcia do uczestników.**

Jak dokonywać diagnozy potrzeb uczestników projektów tak aby wyeliminować sytuację niedopasowania wsparcia do potrzeb uczestników?

Badania wskazują, że beneficjenci często kierują projekty do grupy, z którą łatwo osiągną zaplanowane rezultaty, czyli osób o wysokiej motywacji - **Jakie znaczenie w realizacji projektów nastawionych na rozwój kompetencji ma badanie motywacji uczestników projektu?** – Czy badanie motywacji jest konieczne w projektach z zakresu kształcenia formalnego?

Czy samo zgłoszenie do udziału w projekcie powinno się traktować jako przejaw motywacji? – jakie grupy niepełnosprawnych powinny brać udział w projektach?

Czy osoby o niskiej motywacji powinny brać udział w projektach podnoszących kwalifikacje? Czy w pierwszej kolejności powinny brać udział w aktywizacji „miękkiej” (np. w Priorytecie VII)?

Czy należy nałożyć na projektodawców obowiązek przeprowadzenia selekcji kandydatów poprzez uwzględnienie w rekrutacji rozmowy z doświadczonym rekruterem? Czy nie zniechęci to potencjalnych projektodawców do realizacji projektów oraz czy nie spowoduje to problemów w realizacji (znalezienie chętnych)?

Co zrobić z konkurencją pomiędzy projektami o uczestników? Czy należy zapobiegać temu aby w jednej okolicy realizowane było kilka bardzo podobnych projektów? W jaki sposób można to zrobić?

B) Niedopasowane formy wsparcia

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: **Zajęcia doszkolające, kursy potwierdzające kwalifikacje (drogą formalną i**

pozaformalną) są często niedopasowane do wiedzy/umiejętności/doświadczenia uczestników projektów..

Jakie kroki można podjąć w celu zwiększenia jakości oferowanych form wsparcia w zakresie kształcenia formalnego? Jakie znaczenie ma w tym procesie właściwa diagnoza potrzeb uczestników, a jakie wybór firmy szkoleniowej?

| 218

Jakie można podjąć kroki w celu zwiększenia kompleksowości oferowanego w projektach wsparcia (szkolenie + staż)? Dla jakich grup niepełnosprawnych taka forma jest najbardziej optymalna a jakim grupom wystarczy jedynie staż lub jedynie szkolenie zawodowe?

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: Wsparcie towarzyszące ma duże znaczenie w procesie aktywizacji osób niepełnosprawnych. Mimo to nie wszystkie projekty oferowały swoim uczestnikom takie wsparcie.

Jak zachęcać beneficjentów do stosowania wsparcia towarzyszącego?

Blok pytań na temat czynników warunkujących skuteczność i użyteczność wsparcia

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

Wniosek: W instytucjach zajmujących się kształceniem ustawicznym występuje niewystarczający poziom organizacyjnego i merytorycznego przygotowania do realizacji usług skierowanych do osób niepełnosprawnych. Dotyczy to zarówno wyposażenia, jak i przygotowania personelu. Szczególnie dotyczy to specyficznych problemów związanych z konkretnymi rodzajami niepełnosprawności bądź zaburzeniami (np. niepełnosprawność psychiczna, niepełnosprawności związane z narządami wzroku i słuchu). Sami niepełnosprawni najliczniej wskazują przede wszystkim barierę informacyjną, która może być pochodną niedostatecznego przygotowania organizacyjnego i merytorycznego placówek oświatowych oraz bariery architektoniczne.

Wniosek: Najskuteczniejsze projekty to takie, w których formy wsparcia są dostosowane do potrzeb i zainteresowań uczestników projektu np. kursy podnoszące kwalifikacje poszerzają dotychczasową wiedzę (są związane z wykształceniem lub doświadczeniem zawodowym uczestnika) a zajęcia rozwojowe związane z zainteresowaniami, praktyczne pozwalają na zdobycie doświadczenia w wyuczonym zawodzie, lub w zawodzie, którego uczestnik uczył się na kursie.

Jakie kroki należy podjąć, by usprawnić poziom merytorycznego i organizacyjnego przygotowania instytucji do realizacji usług edukacyjnych dla ON? (systemowe rozwiązania o charakterze informacyjnym, szkolenia kadry nauczycielskiej, dofinansowania dla instytucji realizujących projekty w celu zlikwidowania barier architektonicznych)?

Co zrobić, by polepszyć dostępność usług edukacyjnych w placówkach edukacyjnych, szkołach, instytucjach dla niepełnosprawnych uczniów/dorosłych? (np. zmiana systemu organizacji szkoły, by uniknąć „wypychania” ON na indywidualne nauczanie poza szkołą)

Czy warto byłoby priorytetyzować problemy edukacyjne osób niepełnosprawnych i w pierwszej kolejności rozwiązywać te nadrzędne? Np. w przypadku osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności w pierwszej kolejności stosować trening motywacyjny, a dopiero później kursy,

kształcenie ustawiczne? Jak zachęcać beneficjentów do projektowania wsparcia w ten sposób?
Czy możliwe jest stosowanie takiego wsparcia? Jeżeli nie to jakie zmiany są niezbędne?

Obecnie wypracowywanie IPD są schematyczne i dla części kategorii osób niepełnosprawnych
zbędne - Czy dobrym rozwiązaniem byłoby stworzenie planu działania uczestnika projektu –
wypracowania konsekwentnej ścieżki jego rozwoju (niekoniecznie na poziomie jednego
projektu)?

| 219

Czy potrzebne jest utworzenie bazy uczestników projektów, tak aby w jednym miejscu
agregować całą „historię” danego uczestnika – szkolenia w jakich brał udział, całą ścieżkę
edukacyjną etc.

Jak rekrutować uczestników (jakie kryteria stosować) aby oferowane w projekcie działania
pozwołyły im na podniesienie kwalifikacji i znalezienie zatrudnienia?

Czy zawężanie grupy docelowej do osób, które chcą poszerzyć/potwierdzić swoje kwalifikacje
byłoby dobrym rozwiązaniem? –Dlaczego tak/nie?

Czy w Państwa opinii można wyróżnić grupy osób, które potrzebują kompleksowego wsparcia i
grupy, którym wystarczą np. 2 formy wsparcia edukacyjnego? Jak te grupy?

Jakie kroki można podjąć w celu zachęcania beneficjentów do lepszego dopasowywania form
wsparcia do potrzeb uczestników projektów nastawionych na podnoszenie kwalifikacji?

Jakie potrzeby osób niepełnosprawnych nadal są niezaspakajane? – Dlaczego? (oferta szkoleń i
kursów dla ON jest ograniczona)

Co można zrobić, by oferowane wsparcie w projektach było możliwie jak najbardziej
zróżnicowane, by nie „dublować” tych samych form wsparcia?

Jakie formy wsparcia w zakresie wyrównywania szans edukacyjnych są najbardziej
skuteczne/użyteczne dla osób niepełnosprawnych, a jakie nie przynoszą rezultatów?

Blok pytań na temat niezbędnych zmian w sposobie i zakresie udzielania wsparcia w nowej perspektywie finansowej

[Moderator podsumowuje wniosek z badań, który jest tłem do dyskusji i kolejnych pytań]

**Wniosek: Beneficjenci projektów są ograniczani w swoich pomysłach na skuteczną edukację
dokumentacją konkursową, która zawęży zarówno możliwe do wyboru grupy docelowe jak i
działania w projekcie.**

Jakie innowacyjne sposoby warto byłoby wprowadzić w przyszłości?

- Według najnowszego Programu POWER Wiedza Edukacja Rozwój, który ma zastąpić PO KL
warte uwzględnienia są: promowanie innowacji społecznych na rzecz niepełnosprawnych np.
dostęp do innowacyjnego kształcenia, szkoleń i możliwości zatrudnienia, walka z
dyskryminacją i stereo typizacją osób niepełnosprawnych, wsparcie dla podmiotów ekonomii
społecznej)

Jakie formy wsparcia w ramach Priorytetu IX powinny być preferowane z myślą o osobach

niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej?

Które z form wsparcia należy kontynuować, a które należałoby ograniczyć ze względu na ich niską skuteczność i użyteczność?

Jakiego rodzaju formy wsparcia niestosowane obecnie w ramach EFS powinny być stosowane w przyszłości? Czy zastosowanie takich form jest możliwe w obecnych ramach PO KL?

| 220

Kto powinien być optymalnym projektodawcą wsparcia edukacyjnego dla osób niepełnosprawnych w nowej perspektywie finansowej?