



Opinia w zakresie walidacji produktu finalnego  
projektu innowacyjnego

Nazwa projektodawcy :

**Fundacja Eudajmonia**

Tytuł projektu:

**Zatrudnienie wspomagane**

produkt finalny :

**Usługa Zatrudnienie wspomagane**

**Wrocław 10.07.2014 r.**

**Ekspert : Antoni Rutka**



# 1. Zgodność produktu ze strategią w zakresie celu i grupy docelowej

**0,5/0,5**

- Produkt –z jego głównym elementem składowym – rolą **trenera/ki pracy** -odpowiada na poprawnie zidentyfikowane potrzeby zarówno docelowych **odbiorców** –osób niepełnosprawnych i osób z ich najbliższego otoczenia ,jak i **użytkowników** – tj. zobowiązanych do udzielania im wsparcia instytucji publicznych sfery integracji i pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych ,których działalność jest nakierowana na pomaganie osobom niepełnosprawnym.
- Osiągnięto także zakładany w Strategii Wdrażania **poziom wskaźników celów** szczegółowych dotyczących etapu testowania. Zebrane wyniki badania ewaluacyjnego potwierdziły, że udział w projekcie przyczynił się do zwiększenia poziomu aktywności społeczno-zawodowej klientów usługi, co przełożyło się na wzrost poziomu ich zatrudnienia i utrzymania pracy , poprawę funkcjonowania oraz przyniosło wymierne korzyści samym osobom z niepełnosprawnością, ich otoczeniu oraz instytucjom dotychczas udzielającym im wsparcia.
- Potwierdzeniem dobrego odbioru produktu przez środowisko użytkowników są załączone 4 rekomendacje i recenzje przedstawicieli środowiska głównych interesariuszy nowego rozwiązania
- Realizacja przez tego samego Beneficjenta 2 równoległych projektów skierowanych na rozwiązanie tego samego problemu społecznego –jakim jest aktywizacja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych – jest swego rodzaju ewenementem ,ale z uwagi na brak merytorycznych powtórzeń - dostarcza to inne propozycje nowych rozwiązań – bowiem role trenera pracy i trenera aktywności różnią się zasadniczo pod względem fazy ich zastosowania –najpierw działa trener aktywności ON ,dopiero potem –w fazie zatrudniania ON potrzebny jest trener pracy, natomiast obie role trenerów aktywności i pracy stanowią oczywiste elementy składowe modelu zatrudnienia wspomaganego. Wykazana specjalizacja tematyczna Beneficjenta może być pomocna w działaniach wdrażających produkty obu projektów do praktyki i głównego nurtu polityki społecznej wobec ON- w szczególności w modyfikowaniu rozwiązań legislacyjnych akceptujących proponowane nowe rozwiązania



## 2. Skuteczność produktu (korzyści dla grup docelowych) -0,80/1,00

- Rozwiązanie dostarcza zestaw dobrych rozwiązań wpływających kompleksowo na proces aktywizacji społeczno-zawodowej nie tylko w fazie zdobywania zatrudnienia ,ale i utrzymania tego zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne – a cechy wysokiej skuteczności ma cały model i oba jego główne składniki
- Wyniki prowadzonych analiz wyraźnie wskazały na szczególnie dużą skuteczność usługi w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością **sensoryczną** (prawie 39%!), relatywnie niską zaś (choć wciąż wyższą niż przeciętna) dla osób z niepełnosprawnością o charakterze psychicznym i innym.
- Zatrudnienie wspomagane jest bardzo skutecznym narzędziem wsparcia dla osób z **orzeczoną znacznym stopniem** niepełnosprawności (43%) –a więc wobec kategorii osób najtrudniej „aktywizowalnych.”
- Także pozytywnie odbierają nowe rozwiązania **docelowi użytkownicy** – w ich opiniach produkt finalny projektu ,którego centralnym elementem są usługi trenera/-ki pracy jest korzystny także dla użytkowników usługi. Wśród przedstawicieli instytucji panuje pełna zgoda co do tego, iż wprowadzenie trenera/-ki pracy jako nowej usługi aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością jest potrzebne. Uzasadnienie tej potrzeby jest różne, koncentruje się jednak wokół możliwości zindywidualizowania wsparcia w zależności od potrzeb danej osoby, możliwość dotarcia do pracodawców i pokazania im korzyści płynących z zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, a także osadzenia niepełnosprawnego klienta w środowisku pracy
- Należy jednakże zwrócić uwagę na **systemowe ograniczenia zastosowania usługi** – jak to wynikało z analiz ewaluacyjnych poziom skuteczności produktu jest zróżnicowany ze względu na rodzaj niepełnosprawności –najbardziej nadaje się do zastosowania wobec osób z orzeczonym **znacznym** stopniem niepełnosprawności i jest najbardziej odpowiedni w niepełnosprawnościach **sensorycznych**, natomiast w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną wymaga dłuższego okresu pomocy ze strony trenera/ki pracy ,a dla osób z niepełnosprawnościami psychicznymi – konieczne jest rozszerzenie działań monitoringowych .
- **Ograniczeniem skuteczności modelu** po stronie **użytkowników** jest **szczołość zasobów** jakie poszczególne instytucje mogą przeznaczyć na bardzo rozbudowane formy wsparcia wchodzące w skład pakietu koniecznych do zastosowania form wsparcia w indywidualnych przypadkach poszczególnych klientów/odbiorców. Swego rodzaju przeszkodą jest brak możliwości usytuowania trenera pracy w obowiązujących aktualnie rozwiązaniach systemowych.
- W obecnych warunkach legislacyjnych z jakimi mamy obecnie w Polsce do czynienia – zachętą do wdrażania innowacyjnych rozwiązań jest ich **zbieżność z zaleceniami** odnośnych instytucji międzynarodowych, natomiast główną przeszkodą jest powszechna niestety szczupłość zasobów jakie różne lokalne i regionalne instytucje obecnie mogą przeznaczyć na sfinansowanie nowego modelu wsparcia istotnie rozbudowanego pod względem konieczności zastosowania wielu i różnych instrumentów wobec ON.



### 3. Aktualność potrzeby wprowadzenia produktu - 1/1

Produkt dobrze koresponduje z różnymi inicjatywami wsparcia dla osób niepełnosprawnych wprowadzającymi do polskich realiów rozwiązania czerpane z dobrych praktyk zagranicznych. Jest też zbieżny z koniecznością dostosowania praktyki wspierania ON w ich aktywizacji społeczno-zawodowej z dyrektywami międzynarodowych organizacji oraz podpisanymi przez Polskę Konwencjami nakazującymi rozszerzenie zakresu wsparcia udzielanego ze środków publicznych dla ON.



#### 4. Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi) -

0,60/0,75

- Opiniowany produkt składa się z jednolitej koncepcji programowej opisanej w 2 wersjach dokumentów programowych a której centralnym elementem jest rola i usługi Trenera/ki pracy : pełnej (235 str.) – „Zatrudnienie wspomagane „ Przewodnik po usłudze ,oraz skróconej (44 str.) –jako Poradnik „Zatrudnienie wspomagane” - broszura informacyjna o Modelu. –zatem wyróżnia go **niskie skomplikowanie i względnie wysoka prostota stosowania zaproponowanych narzędzi** –produktów cząstkowych projektu zachęcających do kompleksowego lub choćby tylko częściowego ich zastosowania
- Czynnikiem ograniczającymi mogą natomiast być niewystarczające zasoby jakimi zwłaszcza w mniejszych i bardziej oddalonych od metropolii ośrodkach dysponują konkretne placówki –zarówno w zakresie finansowym /materialnym jak i kadrowym



## 5. Możliwości zastosowania przez użytkowników (prawne, organizacyjne)-

0,40/0,50

Jako najważniejszy warunek wprowadzenia innowacji – Beneficjent słusznie wskazał konieczność „zmiany świadomości i sposobu myślenia o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami oraz o skuteczności samej usługi ,tak , aby była ona rozpoznawalna i jak najszerszej praktykowana”- w konfrontacji z praktycznymi realiami(finanse i zasoby materialno- kadrowe) należy jednak zauważyć wysoki poziom „życzeniowości” obu tych warunków .

Dla umożliwienia pełnego wdrożenia Modelu i efektywnego zadziałania jego rezultatów - wskazano także konieczności wprowadzenia niezbędnych zmian legislacyjnych w zasadach orzekania o przydzielaniu osobie/rodzinie Trenera Pracy oraz w katalogach form wsparcia w odpowiednich przepisach.

Wykorzystanie Modelu nie wymaga zgody instytucji zewnętrznych, nie istnieją także formalne bariery organizacyjne . Nie są wymagane kosztowne nakłady finansowe –poza sfinansowaniem szkoleń dla kandydatów na trenerów aktywności , a skala potencjalnych nakładów czy zmian ,których wymaga praca z narzędziem jest niewielka w stosunku do potencjalnych korzyści.

Jednakże nie wyjaśniono w wystarczający i przekonujący sposób jaka jest rola i faktyczne możliwości implementacyjne podmiotów niepublicznych – w szczególności ze względu na dysponowanie przez nie ograniczonym zazwyczaj niezbędnym dla możliwości implementacji tej innowacji zapleczem finansowym i materialno- kadrowym.

Należy zauważyć ,że – jak to wynika z przedstawionych recenzji i rekomendacji- instytucje publiczne (PUP, PCPR) wskazują nie siebie ,lecz raczej na organizacje pozarządowe jako odpowiednich realizatorów nowego modelu wspierania osób niepełnosprawnych .



## 6. Efektywność (nakłady do rezultatów) wprowadzenia rozwiązania - **0,60/0,75**

By wdrożyć Model- podmiot wdrażający nie musi dokonywać nakładów inwestycyjnych w infrastrukturę techniczną ,natomiast niezbędne są środki na sfinansowanie kosztów szkolenia i zatrudniania trenerów pracy i koordynatorów ich działań . Beneficjent wskazał także na wysoką **efektywność merytoryczną proponowanego rozwiązania – szczególnie biorąc pod uwagę uzyskiwane przez odbiorców rezultaty aktywizacyjne** gdyż skala potencjalnych nakładów czy zmian ,których wymaga praca z Modelem jest niewielka w stosunku do potencjalnych korzyści.

O ile można uznać ,że została wykazana efektywność merytoryczna proponowanego Modelu Zatrudnienie Wspomagane – to nie została jednoznacznie udokumentowana efektywność finansowa nowego rozwiązania .Nie została bowiem pomierzona i policzona efektywność nakładów w stosunku do dotychczasowych rozwiązań .

Beneficjent –odnosząc się do obecnych realiów -wskazał na istniejące aktualnie lepsze możliwości wdrożenia Modelu przez PCPR-y niż gminne/miejskie ośrodki pomocy społecznej – ze względu na większą dostępność do środków finansowych na poziomie powiatu .Dla OPS-ów możliwości takie mogą powstać dopiero po wpisaniu do ustawy o pomocy społecznej możliwości realizacji zadań z zakresu szeroko rozumianej asystentury społecznej mającej na celu aktywizację społeczno- zawodową klientów tych instytucji.



## 7. Unikatowość i innowacyjność rozwiązania

0,40/0,50

- W stosunku do istniejących już rozwiązań praktycznych –nowy model wsparcia asystenckiego poszerza i uzupełnia wcześniejsze praktyki ,bardziej eksponując znaczenie kontaktów ON z pracodawcą ,co przyspiesza procesy usamodzielnienia i zwiększania zaradności życiowej ON poprawiając w ten sposób skuteczność procesów aktywizacyjnych .Ze względu na zakres tego rozszerzenia – poziom innowacyjności nowego rozwiązania jest jednak dość wysoki ,ale jednak skuteczność udzielanego wsparcia przez Trenera pracy jest silnie uzależniona od wielkości/wartości pakietu usług dodatkowych- co tym bardziej obniża realny poziom innowacyjności proponowanego Modelu
- Analiza treści oferowanego w tym projekcie zestawu rozwiązań –na tle modeli proponowanych w znanych opiniodawcy innych projektach w tym Temacie pozwala jednak na uznanie ,że rozwiązanie to jest oryginalne przez swą kompleksowość i elastyczność dostosowania do zindywidualizowanych potrzeb ON , gdyż nie dubluje ono rozwiązań z innych, wcześniej zakończonych projektów, lecz zawiera kompleks nowych rozwiązań o charakterze unikalnym i alternatywnych do rozwiązań już istniejących w Polsce.
- Należy jednak zauważyć ,że cechy modelu „zatrudnienie wspomagane” ,a zwłaszcza zastosowanie formy wsparcia przez usługi Trenera pracy – są już w praktyce w Polsce stosowane ,choć dotyczy to małej skali ,co tym bardziej powinno sprzyjać wdrożeniu tej innowacji w bardziej powszechnym zastosowaniu





Opinia na temat zmian wprowadzanych przez beneficjenta w zakresie strategii upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki oraz ewentualne rekomendacje w tym zakresie :

*Z przedstawionego opisu wynika brak konieczności wprowadzenia przez Beneficjenta zmian w zakresie strategii włączania produktu do głównego nurtu polityki w stosunku do pierwotnej koncepcji przedstawionej w strategii wdrażania projektu –jednakże opiniodawca nie może doszukać się informacji wskazujących na oczekiwane przez beneficjenta sukcesy włączania produktu do głównego nurtu.*

*Zdaniem opiniodawcy -Beneficjent powinien rozważyć skoordynowanie procesów mainstreamingu wertykalnego z realizatorami projekt PFRON „Trener pracy jako sposób zwiększania zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.*



## Komentarz i rekomendacje eksperta :

Na uwagę zasługuje także koncentracja inicjatywy Beneficjenta na poszukiwaniu nowych skuteczniejszych rozwiązań aktywizacji społeczno- zawodowej osób niepełnosprawnych z orzeczonymi wyższymi stopniami niepełnosprawności – czego dobrym przykładem jest równoległa realizacja projektu innowacyjnego pt. „Trener aktywności „- adresowanego do tej samej populacji adresatów (odbiorców i użytkowników) – ale zawierającego w produkcie finalnym tego projektu rozwiązania o charakterze komplementarnym ,ale ściśle korespondujące z rozwiązaniami projektu „Zatrudnienie wspomagane”.

Koncepcja wsparcia zawarta w Modelu Zatrudnienie Wspomagane ,oparta na zasadach kontraktowania usługi indywidualnego wsparcia, posiada jednak pewne słabości i ograniczenia wynikające z konieczności zapewnienia odpowiednich zasobów materialnych, także niezbędności wprowadzenia niezbędnych zmian legislacyjnych w obowiązujących obecnie zasadach i procedurach wspierania i aktywizacji społeczno- zawodowej osób niepełnosprawnych .

Dodatkowego **wyjaśnienia wymagają:**

- 1.Wskazanie realnych szans i propozycji zapewnienia trwałości rezultatów projektu – ulokowania Modelu w publicznym systemie pomocy społecznej dla osób niepełnosprawnych .
- 2.Uzupełnienie/poszerzenie opisu możliwości zastosowania modelu przez /i w instytucjach niepublicznych oraz organizacjach pozarządowych.
- 3.Potrzeba precyzyjniejszego wskazania zakresu i charakteru koniecznych dla pełnego wdrożenia Modelu modyfikacji dostosowawczych w obecnie obowiązujących regulacjach prawnych
4. Opisanie (przez wskazanie „twardych ” dowodów pełnego lub częściowego wdrożenia PF spoza obszaru testowania) zakładanych efektów zrealizowania **strategii włączania produktu finalnego projektu do głównego nurtu polityki**- innych niż rezultaty upowszechniania PF oraz wykraczających poza rezultaty testowania .
- 5.Możliwości i perspektywy skoordynowania działań upowszechniających i włączających proponowaną innowację „Model zatrudnienia wspomaganego” z działaniami realizatorów projektu krajowego „Trener pracy jako sposób zwiększania zatrudnienia osób niepełnosprawnych” oraz z drugim produktem innowacyjnym Beneficjenta :”Trener aktywności”



## Rekomendacja eksperta :

**uznać produkt finalny za zwalidowany**

Opiniowany produkt finalny spełnia w zadawalającym stopniu wszystkie 7 kryteriów oceny –wartość łączna przyznanych punktów jest wysoka (4,30/5,00)

Antoni Rutka

Warszawa  
23.06.2014.r.