

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomagane

# Raport

z badania sytuacji w zakresie  
zasięgu i dostępności usługi  
zatrudnienia  
wspomagane  
na terenie kraju



Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego  
ul. Ondraszka 3  
02-085 Warszawa  
[biuro@pfzw.pl](mailto:biuro@pfzw.pl)  
[www.pfzw.pl](http://www.pfzw.pl)

**Publikacja bezpłatna:**

ISBN 978-83-963612-1-9

**Opracowanie:**

Marzena Bałtowska-Jucha  
Marzena Głaz-Skirzyńska  
Małgorzata Gorący  
dr Monika Zakrzewska

**Konsultacja:**

dr hab. prof. UW r Beata Cytowska

**Oprawa graficzna:**

Janusz Szopka  
Sylwia Wierzbowska

Warszawa, 2022

## Spis treści

Wstęp.....	4
Opis procesu badania .....	9
Charakterystyka podmiotów uczestniczących w badaniu .....	11
Zasięg terytorialny i okres prowadzenia działalności w zakresie zatrudnienia wspomaganego w Polsce.....	15
Źródła finansowania usługi.....	19
Grupa odbiorców usługi .....	24
Potrzeby szkolenia dla specjalistów zgłaszane przez organizacje .....	27
Kluczowe wnioski wpływające z badania .....	28
Rekomendacje i działania priorytetowe niezbędne do wdrożenia usługi zatrudniania wspomaganego w Polsce.....	30

## Wstęp

Zrealizowane przez Polską Federację Zatrudnienia Wspomaganego pierwsze w Polsce badanie organizacji pozarządowych realizujących aktualnie usługi zatrudniania wspomaganego w Polsce, ukazało stan wdrażania tego modelu aktywizacji zawodowej dla osób z niepełnosprawnościami w 2021 roku.

Model zatrudnienia wspomaganego promuje wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami oraz innych grup zagrożonych wykluczeniem, które ma na celu zapewnienie i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Definicja zatrudnienia wspomaganego przyjęta przez Europejską Unię Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE) brzmi następująco:

**„Dostarczanie wsparcia osobom z niepełnosprawnością oraz innym grupom osób wykluczonych, mającego na celu zapewnienie im i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy”<sup>1</sup>.**

Zatrudnienie wspomaganie od lat udowadnia swoją skuteczność na całym świecie. Jest czynnikiem integracji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnościami z największymi ograniczeniami napotykalających na bariery we włączaniu w rynek pracy według tradycyjnych sposobów. Ta forma zatrudnienia umożliwia faktyczne włączanie w rynek pracy grupy osób z poważnymi utrudnieniami w funkcjonowaniu osobistym, społecznym i zawodowym.

Usługa zatrudniania wspomaganego w Polsce ma swoje początki w latach 2001/2002, kiedy to w oparciu o założenia amerykańskiego Job Coaching’u<sup>2</sup> podjęte zostały we Wrocławiu lokalne działania, po wstępnej adaptacji założeń modelu do ówczesnej polskiej rzeczywistości prawnej, społeczno – ekonomicznej i kulturowej.

---

<sup>1</sup> Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Broszura informacyjna i standardy jakości (2005)

<sup>2</sup> Materiały szkoleniowe Agencji Mecklenburg Open Door (Charlotte Płn. Karolina USA - 2001)

Upłynęło 20 lat. W roku jubileuszu zadaliśmy więc sobie podstawowe pytania:

**gdzie byliśmy ? gdzie jesteśmy ? dokąd zdążamy ?**

Doświadczenia z realizacji modelu zatrudnienia wspomaganego na całym świecie od lat 80-tych XX wieku są świadectwem na to, że **aby osiągnąć sukces często należy wyjść poza schemat dotychczasowego działania, zastanowić się nad tym, jak możemy zmienić swoje podejście do realizowanych zadań, co możemy robić inaczej, aby osiągnąć cel. Tak, aby to co było dotąd niemożliwe stało się możliwe.**

Przed 20 laty realizowano w Polsce wyłącznie tradycyjne formy wspierania aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, które nie uwzględniały specyfiki funkcjonowania wielu osób potrzebujących odpowiedniego, zindywidualizowanego i ciągłego wsparcia w zdobyciu oraz utrzymaniu płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Przy podejściu tradycyjnym osoby te najczęściej nie miały żadnych szans na zaistnienie w zakładach pracy. Brak ich w zespołach pracowniczych, a także funkcjonujące powszechnie stereotypy ukazujące jednostki z niepełnosprawnościami w zniekształconym świetle powodowały, że także pracodawcy rzadko brali pod uwagę zatrudnienie osób z tej grupy.

Dostępne badania<sup>3</sup> i dobre praktyki wskazują, że długoterminowe wsparcie udzielane osobom z niepełnosprawnościami przez trenerów pracy zmienia także podejście pracodawców – zaczynają oni dostrzegać wartości i korzyści płynące z zatrudniania osób wspieranych przez trenerów.

Zainicjowane w 2002 roku we Wrocławiu działania były sukcesywnie rozszerzane i wdrażane przez kolejne organizacje pozarządowe, zarówno o zasięgu lokalnym, regionalnym jak i ogólnopolskim. Kolejne zespoły trenerów pracy podejmowały trud przepracowywania wystandaryzowanych założeń realizacji usługi kierując je do coraz liczniejszych i zróżnicowanych grup odbiorców. W ciągu minionych 20 lat

---

<sup>3</sup> Kompendium dobrych praktyk. Zatrudnienie wspomaganie dla osób niepełnosprawnych w UE oraz EFTA-EEA (badanie COWI we współpracy z Work Research Institute i EUSE) - 2011

wdrażania usługi organizacje musiały jednak pokonać (i nadal pokonują) wiele trudności – począwszy od powszechnego braku zrozumienia założeń procesu, po istotne problemy związane z zapewnieniem ciągłości finansowej dla podejmowanych działań.

Zgodne z modelem zatrudniania wspomaganego udzielane wsparcie powinno mieć charakter ciągły - czyli być dostępne zawsze wtedy, gdy potrzebuje tego pracownik z niepełnosprawnością lub jego pracodawca.

Oferowane wsparcie obejmuje zarówno pozyskanie nowej osoby, jak i utrzymanie jej przez określony czas. To szczególnie trudne zadanie w sytuacji, kiedy działania prowadzić można wyłącznie w ramach kolejnych projektów a środki finansowe pozyskiwane są głównie konkursowo. Wiele organizacji, które w okresie minionych 20 lat podejmowały realizację usług w ramach projektów, nie kontynuuje działań właśnie z tej przyczyny.

Warunki konkursowe realizacji usługi często były i są powodem braku możliwości pozyskania środków na zatrudnienie trenerów pracy i co za tym idzie braku możliwości kontynuowania niezbędnego wsparcia dla podejmujących pracę osób z niepełnosprawnościami. Brak możliwości kontynuowania wsparcia dla tej grupy na stanowisku pracy często prowadzi także do zniechęcania się pracodawców do podejmowania współpracy z zespołami trenerów.

**Trener pracy odgrywa kluczową rolę** na każdym etapie procesu zatrudniania wspomaganego, realizuje bardzo zróżnicowane zadania wymagające od niego szeregu umiejętności i kompetencji osobistych. Zatrudnienie wspomaganie to proces dynamiczny, kierowany przez samą osobę z niepełnosprawnością. Modelowo składa się z pięciu etapów<sup>4</sup>.

Każdy z nich obejmuje szeroki zakres działań. Rodzaj wsparcia, którego potrzebują osoby z niepełnosprawnością, firmy i ich współpracownicy, zależy od indywidualnego przypadku, grupy docelowej i specyfiki danej firmy – to wsparcie „szyte na miarę”. W tej sytuacji do pełnienia roli trenera pracy i realizacji wsparcia w procesie zatrudnienia wspomaganego powinny być rekrutowane osoby z odpowiednimi

---

<sup>4</sup> Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego – Zbiór praktycznych wskazówek (2005)

kompetencjami osobowościowymi i właściwym przygotowaniem teoretycznym i praktycznym.

Zatem, co zostało już wypracowane? gdzie jesteśmy po 20 latach doświadczeń opartych na licznych dobrych praktykach oraz przyjętych międzynarodowych standardach?

Przede wszystkim liczne organizacje działające w środowisku osób z niepełnosprawnościami zrealizowały szereg projektów. Także niektóre jednostki samorządowe podejmowały próby realizacji usługi samodzielnie bądź wspierały działania organizacji aktywnych na ich terenie.

Odnotujmy przełomowe dla procesu wdrażania usług zatrudniania wspomaganego w Polsce daty.

Są to kolejne lata realizacji **inicjatyw organizacji pozarządowych**:

- **Rok 2001**: Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych rozpoczyna na terenie Wrocławia realizację autorskiego programu **TRENER** opartego na modelu Job Coaching'u z USA (odbiorcami wsparcia są osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności).
- **Rok 2006**: Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym –rozpoczęło realizację autorskiego programu zatrudniania wspomaganego opartego na modelu irlandzkim (w całej Polsce powstają **Centra DZWONI** - Centra Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intellektualnie).
- **Lata 2008 – 2010**: na terenie całego kraju zrealizowany został **pilotażowy program PFRON „Trener pracy”** oparty na doświadczeniach obydwu programów (Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych i Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym); realizatorami pilotażu były zarówno organizacje pozarządowe jak i podmioty samorządowe.
- **Lata 2012 – 2015**: w ramach innowacyjnego testowego projektu z komponentem ponadnarodowym pn. „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych” **wypracowano i przetestowano wytyczne dla wdrażania zatrudnienia wspomaganego w Polsce**, które są wykorzystywane w praktyce

większości programów zatrudnienia wspomaganego prowadzonych przez organizacje pozarządowe w Polsce. Projekt był realizowany przez PFRON w partnerskiej współpracy z Polskim Forum Osób Niepełnosprawnych, Polską Organizacją Pracodawców Osób Niepełnosprawnych oraz irlandzką organizację ekspercką KARE. W pracach nad założeniami projektu i w jego realizacji brała udział większość organizacji mających już doświadczenia w prowadzeniu zatrudnienia wspomaganego.

- **Lata 2015 – 2018:** przeprowadzono ogólnopolski **projekt testujący wypracowane narzędzia** realizacji zatrudniania wspomaganego (Liderem projektu było Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną, partnerem Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych).
- **Rok 2015:** w ramach projektu „**Szkoleniowcy trenerów pracy**” przygotowano kadrę **20 edukatorów** trenerów pracy, co pozwala na podejmowanie szerokich działań szkoleniowych i przygotowanie kadr kolejnych zespołów realizujących zatrudnianie wspomagane. Wykonawcą projektu był Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych. Edukatorami zostały osoby z największym doświadczeniem w pełnieniu roli trenera pracy.
- **Lata 2019 – 2021:** odbyły się **trzy edycje programu szkoleniowego dla kandydatów na trenerów pracy**, które przygotowały 208 osób z całego kraju, mogących podjąć usługę zatrudniania wspomaganego. Projekty były realizowane w ramach partnerstwa Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego i Stowarzyszenia MY dla INNYCH z Białegostoku.
- **Lata 2015-2016:** powstanie dwu krajowych organizacji zrzeszających podmioty wdrażające standardy europejskie w zakresie realizacji usługi – **Polskiej Unii Zatrudniania Wspomaganego i Polskiej Federacji Zatrudniania Wspomaganego**, co stanowiło znaczący krok dla zintensyfikowania działań skierowanych na promocję zatrudnienia wspomaganego w Polsce było także. Organizacje „parasolowe” od 2017 r. prowadzą niezależne oraz wspólne działania w kierunku wypracowania rozwiązań systemowych



wdrażania usługi w kraju, we współpracy z odpowiednimi agendami rządowymi.

Po wieloletnich doświadczeniach wynikających z wypracowania licznych dobrych praktyk z realizacji założeń modelu zatrudnienia wspomaganego dla zróżnicowanych grup odbiorców należy podkreślić, że:

1. model działania jest jedynie narzędziem do osiągnięcia celu a nie celem samym w sobie – każda forma powinna być wypełniona treścią i taką treść wypracowują od lat realizatorzy usługi,
2. tworzenie nowej przyszłości nie jest sprawą prostą, musi być dobrze przygotowane i wymaga czasu oraz konsekwencji w działaniu, takiej konsekwencji, jaką posiadają organizacje realizujące usługi od wielu lat, pomimo niesprzyjających okoliczności zewnętrznych,
- 3. odpowiedzialność ponosimy nie tylko za to co robimy ale i za to czego nie robimy – tak więc nie możemy się zatrzymywać i nie kontynuować działań rozpoczętych przed 20 laty.**

Realizatorzy usług zatrudnienia wspomaganego powinni wspólnie z władzami lokalnymi, terytorialnymi i krajowymi tworzyć warunki do przyjęcia w naszym kraju takich rozwiązań systemowych, które pozwolą na pełną dostępność usług zatrudnienia wspomaganego dla każdej osoby z niepełnosprawnością, która takiej usługi potrzebuje.

Na kolejnych stronach naszego raportu prezentujemy wyniki przeprowadzonego badania ankietowego pokazujące, jaki jest w roku 2021 poziom i zakres wdrażania usługi zatrudnienia wspomaganego w naszym kraju. Przedstawimy także najważniejsze rekomendacje niezbędnych do podjęcia działań w naszym kraju, wynikające z wieloletnich doświadczeń i dobrych praktyk krajowych i międzynarodowych we wdrażaniu usługi zatrudnienia wspomaganego.

## **Opis procesu badania**

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego (dalej: Federacja lub PFZW) przeprowadziła badanie ankietowe, którego celem było rozpoznanie aktualnej sytuacji w zakresie zasięgu i dostępności usługi zatrudnienia wspomaganego na terenie kraju.

Natomiast szczegółowe cele badania obejmowały uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Kto realizuje usługę zatrudnienia wspomaganego w Polsce (forma prawna podmiotu) i w jakiej formie? Czy podmiot posiada wydzieloną organizacyjnie i zarejestrowaną agencję zatrudniania wspomaganego?
2. Jaki jest zasięg terytorialny usługi zatrudnienia wspomaganego w Polsce? Od kiedy organizacje prowadzą działalność w tym obszarze?
3. Z jakich źródeł finansowania korzystają podmioty realizujące usługę zatrudnienia wspomaganego?
4. Którzy specjaliści realizują usługę zatrudnienia wspomaganego w Polsce i w jakiej formie zatrudnienia? Jak liczne są zespoły realizujące zatrudnienie wspomagane w badanych podmiotach? Jakie są potrzeby szkoleniowe zespołów realizujących usługę zatrudnienia wspomaganego?
5. Ile osób skorzystało ze wsparcia trenera pracy w usłudze zatrudnienia wspomaganego od 2001 roku?
6. Ile osób z niepełnosprawnościami podjęło zatrudnienie przy wsparciu trenera pracy w 2021 roku?
7. Kto aktualnie korzysta z usługi zatrudnienia wspomaganego (grupa odbiorców – rodzaj i stopień niepełnosprawności)?
8. Ile osób z niepełnosprawnościami jednocześnie wspiera trener pracy w usłudze zatrudnienia wspomaganego?
9. Jaki jest średni czas wsparcia w usłudze osoby z niepełnosprawnością do podjęcia zatrudnienia i po podjęciu pracy (czas monitorowania)?

Badanie było prowadzone przy użyciu ankiety internetowej (CAWI) rozpowszechnianej drogą mailową do organizacji realizujących usługę zatrudnienia wspomaganego oraz dostępnej na stronie internetowej Federacji. Działaniem poprzedzającym badanie była analiza desk research na podstawie dostępnych sprawozdań z realizacji programów, projektów, publikacji tematycznych oraz informacji zawartych na stronach

internetowych różnych podmiotów zainteresowanych tematyką zatrudnienia wspomaganego. Przedmiotem analizy było ustalenie podmiotów (w tym organizacji pozarządowych), które aktualnie realizują bądź w przeszłości realizowały programy zatrudnienia wspomaganego.

Dużą trudnością w prowadzonej analizie było pozyskanie przedmiotowych danych. Nie są dostępne powszechne statystyki dotyczące realizacji tej usługi w Polsce. Posiłowano się głównie listami rankingowymi projektów rekomendowanych do dofinansowania w ramach ogłaszanych od 2008 r. przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej PFRON) zadań zleczanych z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych na podstawie art. 36 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych; raportami z projektów realizowanych przez PFRON we współpracy z organizacjami pozarządowymi w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Poddziałanie 1.3.6 – projekty systemowe); dostępnymi listami rankingowymi w konkursach regionalnych Programów Operacyjnych Kapitał Ludzki i Wiedza Edukacja Rozwój. Na podstawie tej analizy przygotowano bazę 40 podmiotów, do których wysłana została ankieta internetowa pn. „Dostępność usług zatrudnienia wspomaganego”. Ankieta tę udostępniono również na stronie internetowej Federacji oraz za pośrednictwem mediów społecznościowych prowadzonych przez Federację i jej organizacje członkowskie. Badanie zostało wsparte rekomendacją Pawła Wdówika, Sekretarza Stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej, Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.

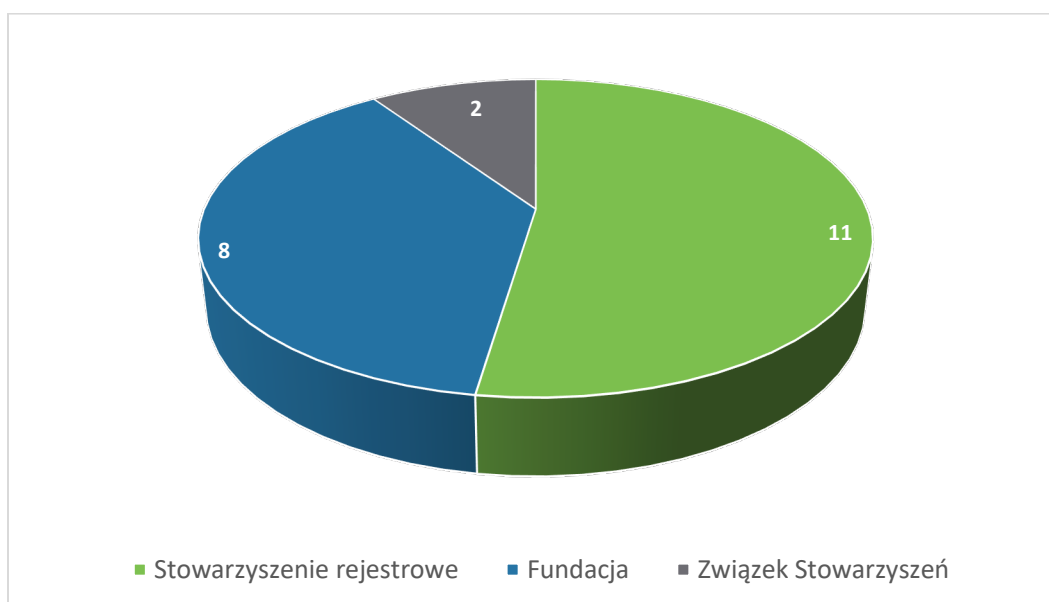
Spośród 40 podmiotów, do których wysłano ankietę internetową uzyskano zwrotnie wypełnioną ankietę od 21 organizacji. 10 podmiotów zgłosiło, iż nie realizuje aktualnie usługi zatrudnienia wspomaganego i nie jest zainteresowane udziałem w badaniu. Natomiast pozostałe 9 podmiotów nie nawiązało kontaktu z osobami prowadzącymi badanie.

### **Charakterystyka podmiotów uczestniczących w badaniu**

Organizacje pozarządowe stanowią istotny element demokracji i społeczeństwa obywatelskiego. Często proponują zupełnie

niekonwencjonalne, nowe formy działania. Nowatorstwo podejmowanych przez organizacje pozarządowe działań polega przede wszystkim na zdolności tworzenia procedur, wzorców zachowań i modeli organizacyjnych w naturalny sposób wyrastających z otoczenia, w którym są wprowadzane. W przypadku niektórych problemów społecznych organizacje pozarządowe są głównym podmiotem działania. Posiadają ogromny potencjał skupiając ludzi, którzy z determinacją oraz często nieodpłatnie, poprzez znajomość środowiska lokalnego, nie tylko organizują wsparcie osobom i grupom zagrożonym, lecz również przyczyniają się do identyfikacji pojawiających się nowych potrzeb społecznych.

W badaniu wzięło udział 21 organizacji pozarządowych, w tym 11 posiadających status stowarzyszenia rejestrowego, 8 fundacji oraz 2 związki stowarzyszeń. Wszystkie te organizacje od kilku do kilkudziesięciu lat działają na rynku polskim w obszarze wsparcia osób z niepełnosprawnościami i tworzenia warunków do rozwoju tej grupy osób w różnych obszarach. Jednym z obszarów prowadzonej działalności jest właśnie zatrudnienie wspomaganie.



Wykres 1. Forma prawna podmiotów uczestniczących w badaniu

Lista podmiotów uczestniczących w badaniu ankietowym:

1. Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół "Ognisko"
2. Fundacja Aktywnej Rehabilitacji "FAR"
3. Fundacja Eudajmonia
4. Fundacja Fuga Mundi
5. Fundacja Heros
6. Fundacja Laboro
7. Fundacja na Rzecz Osób Niepełnosprawnych "Arkadia" w Toruniu
8. Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym "Hej, Koniku"
9. Fundacja SYNAPSIS
10. Karkonoski Sejmik Osób Niepełnosprawnych
11. Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych
12. Polska Fundacja Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym – ECHO
13. Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną
14. Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Głogowie
15. Stowarzyszenie My dla Innych
16. Stowarzyszenie na Rzecz Zrównoważonego Rozwoju Społeczno - Gospodarczego "KLUCZ"
17. Stowarzyszenie Na Tak
18. Stowarzyszenie Ostoja na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami
19. Stowarzyszenie Otwarte Drzwi
20. Stowarzyszenie "Radomskie Centrum Przedsiębiorczości
21. Warmińsko – Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych

Wśród organizacji, które wzięły udział w badaniu ankietowym, prawie połowa tj. 10 posiada - wydzieloną organizacyjnie i zarejestrowaną w rejestrze podmiotów prowadzących - agencję zatrudnienia.

Procedurę dokonywania rejestracji określają przepisy art. 18e ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>5</sup>. Wniosek o wpis do rejestru składa się marszałkowi województwa, właściwemu dla siedziby podmiotu (w praktyce do właściwego Wojewódzkiego Urzędu Pracy).

Pomimo dodatkowych obowiązków sprawozdawczych rekomenduje się zarejestrowanie działalności w zakresie świadczenia usług: pośrednictwa pracy, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego. Wszystkie te usługi mieszczą się w usłudze zatrudnienia wspomaganego.

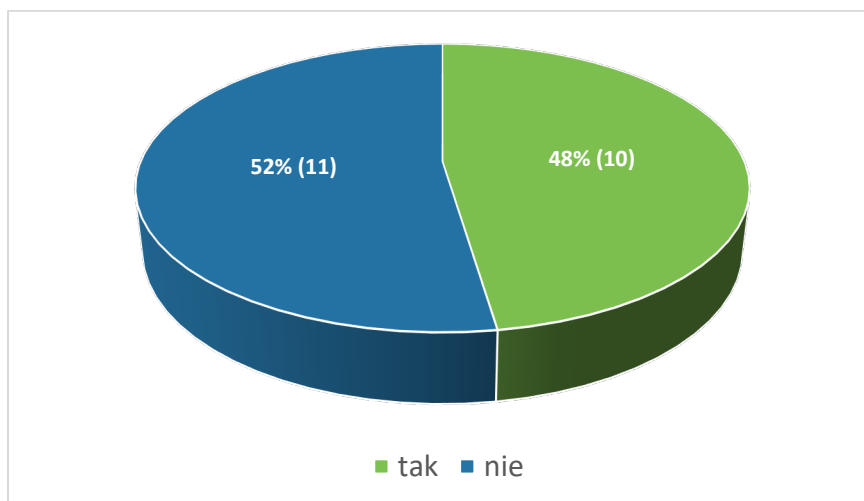
Posiadanie certyfikatu agencji zatrudnienia poszerza możliwości aplikowania o środki finansowe na działalność prowadzoną przez organizację. W wielu konkursach posiadanie zarejestrowanej agencji jest kryterium dostępu a w innych kryterium premiującym. W celu profesjonalizacji usługi zatrudnienia wspomaganego warto wprowadzić kryterium certyfikacji dla podmiotów prowadzących taką działalność.

Obecność na rynku pracy profesjonalnych, niepublicznych agencji zatrudnienia pozytywnie wpływa na rozwój usług rynku pracy łagodząc istniejące niedopasowania i ułatwiając osobom poszukującym pracy szybsze jej znalezienie. Niepubliczne agencje zatrudnienia pełnią uzupełniającą rolę w stosunku do publicznych służb zatrudnienia, poszerzają ofertę oferowanych usług oraz grono ich odbiorców przyczyniając się tym samym do usprawnienia funkcjonowania tego rynku.

Tworzenie agencji zatrudniania dla osób z niepełnosprawnościami oferujących usługi nowego, wielospecjalistycznego, kompleksowego modelu pracy i doradztwa zawodowego, mających na celu pomoc w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz prowadzących poradnictwo dla pracodawców, przyczynia się do zwiększenia efektywności w zakresie zatrudnienia najbardziej wykluczonych grup społecznych.

---

<sup>5</sup> Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy  
<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20220000690>, dostęp na 5.10.2022



Wykres 2. Liczba agencji zatrudnienia wspomaganego

Usługa zatrudnienia wspomaganego jest w Polsce realizowana od 2001 roku, wówczas program pod nazwą „Trener” był zainicjowany przez Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych. Niestety aktualnie ta organizacja nie realizuje żadnych działań w przedmiotowym zakresie.

Jednakże działalność Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych w realizacji programów zatrudnienia wspomaganego była inspiracją dla innych organizacji pozarządowych do rozszerzenia prowadzonej działalności o ten rodzaj usługi.

### **Zasięg terytorialny i okres prowadzenia działalności w zakresie zatrudnienia wspomaganego w Polsce**

Wśród organizacji, które wzięły udział w badaniu ankietowym, 3 realizują wsparcie w aktywizacji zawodowej dla osób z niepełnosprawnościami z wykorzystaniem usługi zatrudnienia wspomaganego od 2006 roku. W następnych latach, aż do 2020 roku włącznie, kolejne organizacje wprowadzały do swoich działań zatrudnienie wspomagane. Przy czym 3 z tych organizacji deklarują, iż działania te podejmowane są okazjonalnie. Jak więc wynika z ankiet, od 16 lat, w każdym roku (za wyjątkiem 2 lat) powstają nowe miejsca, gdzie trenerzy pracy mogą wspierać osoby z niepełnosprawnościami w wejściu i utrzymaniu się na otwartym rynku pracy.

Rok rozpoczęcia działalności	Liczba organizacji	Tryb realizacji
2006	3	ciągły
2007	3	ciągły
2008	3	ciągły
2009	1	ciągły
2011	1	ciągły
2012	1	okazjonalny
2013	2	ciągły
2014	1	okazjonalny
2015	2	ciągły
2017	1	ciągły
2018	1	ciągły
2019	1	ciągły
2020	1	okazjonalny

Tabela 1. Czas rozpoczęcia realizacji usługi zatrudnienia wspomaganego i tryb jej realizacji

Interesująca wydaje się być analiza poszczególnych okresów, w których podmioty rozpoczynały swoją działalność. Rok 2006, to czas w którym organizacje pozarządowe rozpoczęły na szeroką skalę projektowanie programów związanych z rozwojem zawodowym osób z niepełnosprawnościami. Możliwość tę stworzył Sektorowy Program Operacyjny Rozwój Zasobów Ludzkich (SPO RZL), Priorytet 1: Aktywna polityka rynku pracy oraz integracja zawodowa i społeczna, Działanie 1.4. Integracja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych. Celem tego działania było zwiększenie stopnia przygotowania zawodowego i poprawa zdolności do uzyskania zatrudnienia przez osoby o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, budowanie potencjału oraz tworzenie nowych i doskonalenie istniejących instrumentów zwiększających możliwości osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Pomoc skierowana była do osób po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy, osób długotrwale bezrobotnych lub osób doświadczających największych problemów przy wejściu na rynek pracy. To właśnie działanie dawało szansę rozwoju nowej usłudze jaka pojawiła się na rynku polskim – zatrudnieniu wspomaganemu. Dobre praktyki wypracowane w ramach



projektów realizowanych w SPO RZL dały podstawę do stworzenia wytycznych dla krajowego programu prowadzonego przez PFRON – „Trener pracy – Zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych” w latach 2007-2010. Przełom roku 2007/2008 to kolejny okres, w którym na szeroką skalę podmioty publiczne i niepubliczne rozpoczynały realizację usługi zatrudnienia wspomaganego. Niestety kryzys finansowy PFRON w 2010 r. spowodował załamanie się stworzonych struktur w organizacjach, z powodu braku środków finansowych i niemożności realizacji wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami przed planowanym zakończeniem programu. Dla organizacji pozarządowych był to czas regulowania zobowiązań finansowych wobec zaangażowanego personelu z własnych środków, utrata zaufania wśród pracodawców i otoczenia osób z niepełnosprawnościami.

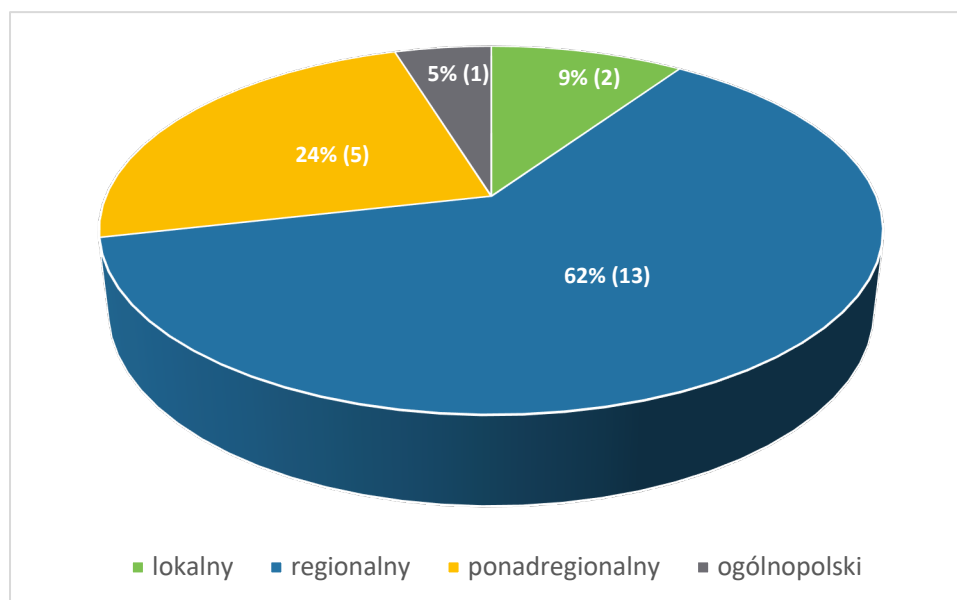
Pomimo tych kryzysowych sytuacji wiele organizacji kontynuowało działalność związaną z zatrudnieniem wspomaganym i od 2011 roku korzystało ze środków pochodzących z funduszy europejskich w ramach PO KL. Płaszczyzną do rozwoju usługi zatrudnienia wspomaganego dla różnych grup osób z niepełnosprawnościami były projekty systemowe PFRON w ramach Poddziałania 1.3.6 PO KL.

Zmiana polityki podziału środków europejskich w kolejnym Programie Operacyjnym Wiedza Edukacja Rozwój i przekierowanie ich w obszarze rynku pracy na programy regionalne spowodowała szereg trudności dla zatrudnienia wspomaganego. Różnice regionalne w zakresie wymagań konkursowych i priorytetowych form wsparcia nie stanowiły zachęty, szczególnie dla organizacji prowadzących działalność o zasięgu ogólnopolskim do korzystania z tych środków. Stąd też widać mniejszą aktywność organizacji w tworzeniu nowych agencji zatrudnienia wspomaganego po 2015 roku.

Organizacje realizujące usługę mają zróżnicowany zasięg terytorialny swoich działań, obejmują różne obszary, zarówno miejskie, jak i wiejskie. Z ankiety wynika, że usługa zatrudnienia wspomaganego jest realizowana w każdym województwie w Polsce. Jednak zasięg działalności jest często ograniczony do jednego lub kilku powiatów w jednym województwie.

Najwięcej organizacji, tj. 13, działa regionalnie, na terenie minimum dwóch powiatów w jednym województwie. Tylko 1 organizacja wspiera osoby z niepełnosprawnościami na obszarze ogólnopolskim, w ankiecie wykazano terytorium 14 województw (dolnośląskie, kujawsko-pomorskie, lubelskie, lubuskie, łódzkie, małopolskie, podkarpackie, podlaskie, pomorskie, śląskie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie, wielkopolskie, zachodniopomorskie).

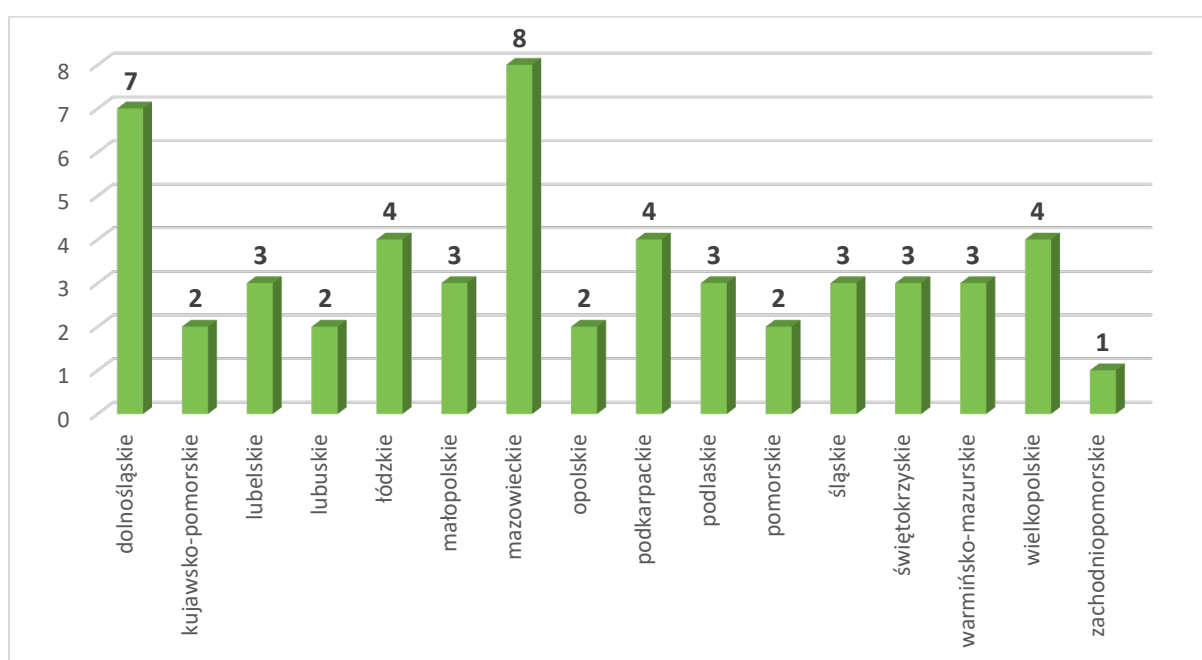
5 organizacji działa na terenie minimum 4 województw (zasięg ponadregionalny), a 2 wspierają osoby z 1 powiatu (zasięg lokalny).



Wykres 3. Zasięg terytorialny usługi

Analizując dane dotyczące zasięgu terytorialnego usługi zatrudnienia wspomaganego warto zwrócić uwagę na zaangażowanie organizacji pozarządowych na terenie poszczególnych województw. Tylko w dwóch województwach – mazowieckim i dolnośląskim liczba zaangażowanych podmiotów oferujących osobom z niepełnosprawnościami usługę zatrudnienia wspomaganego jest znacznie większa niż w pozostałych województwach. W województwie mazowieckim jest to 8 organizacji, zaś w województwie dolnośląskim 7 organizacji. W województwie łódzkim, podkarpackim i wielkopolskim działalność prowadzi 4 organizacje.

Natomiast w lubelskim, podlaskim, śląskim, świętokrzyskim i warmińsko-mazurskim są to 3 organizacje. Po 2 organizacje prowadzi usługę zatrudnienia wspomaganego w województwie kujawsko-pomorskim, lubuskim, opolskim i pomorskim. W województwie zachodniopomorskim działa tylko 1 organizacja w tym zakresie. Mając na uwadze, że ponad 60% prowadzi działalność o charakterze regionalnym (teren minimum 2 powiatów, nie więcej niż 3 w danym województwie) możemy wnioskować, że dostęp do usługi zatrudnienia wspomaganego jest bardzo ograniczony dla osób z niepełnosprawnościami.



Wykres 4. Liczba organizacji pozarządowych prowadzących usługę zatrudnienia wspomaganego w danym województwie

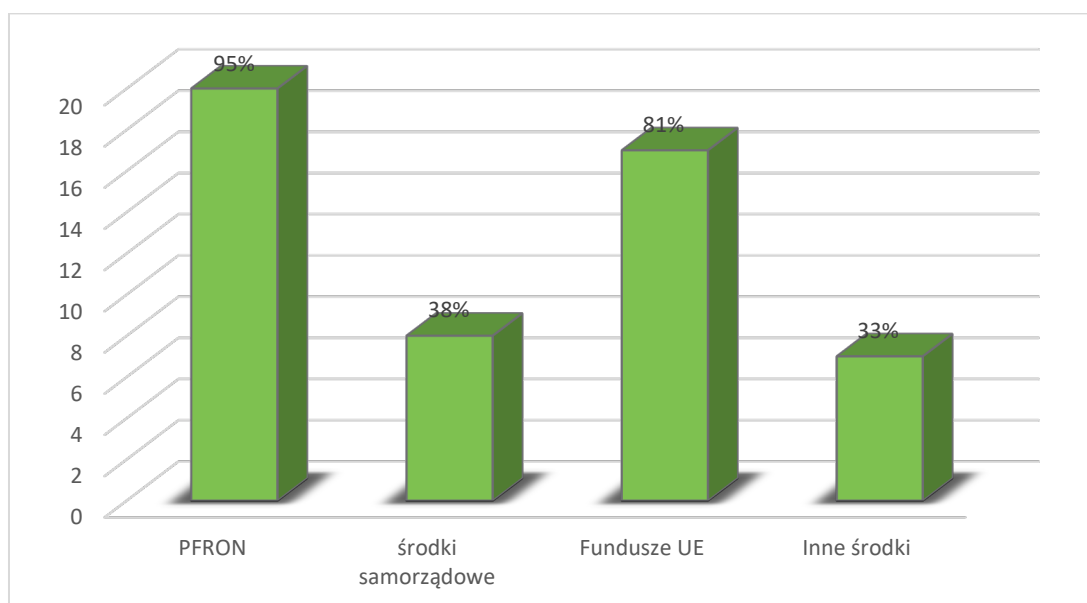
## Źródła finansowania usługi

Finansowanie usługi zatrudnienia wspomaganego nie ma dotąd stałego źródła. Jednak większość organizacji realizujących wsparcie zgodnie z tym modelem deklaruje ciągłość swoich działań. Prawie wszystkie organizacje – oprócz jednej – wnioskuje o finansowanie/dofinansowanie działań do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Źródłem wsparcia finansowanego dla usługi zatrudnienia wspomaganego w 17 organizacjach były także środki z budżetu Unii Europejskiej, natomiast 8 organizacji korzystało ze środków pochodzących

z budżetów samorządów terytorialnych. 7 organizacji wymieniło również inne źródła finansowania, tj. środki własne. Jednak należy podkreślić, że udział tych środków stanowi obligatoryjny wkład własny do projektów zlecanych na przykład przez PFRON i dotyczy większej liczby organizacji, pomimo tego, że nie uwzględniono takiej informacji w trakcie wypełniania ankiety.

Warto zaznaczyć, że środki pochodzące z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych są nieocenionym źródłem umożliwiającym organizacjom pozarządowym realizację usługi zatrudnienia wspomaganego. Przede wszystkim dają możliwość prowadzenia programów umożliwiających zachowanie standardu usługi bez względu na konkurs, w którym organizacja wnioskuje o środki finansowe. Ogłaszane konkursy dają możliwość realizacji projektów wieloletnich, tym samym zapewniając stabilność wsparcia osobom z niepełnosprawnością oraz rozwój struktury personelu merytorycznego świadczącego to wsparcie. Jediną trudnością w realizacji jest konieczność wniesienia przez organizację wkładu własnego, w tym w wysokości 5% środków finansowych. Jest to ogromne obciążenie szczególnie dla organizacji nieprowadzących działalności odpłatnej czy gospodarczej a realizujących działalność w tym obszarze na dużą skalę.



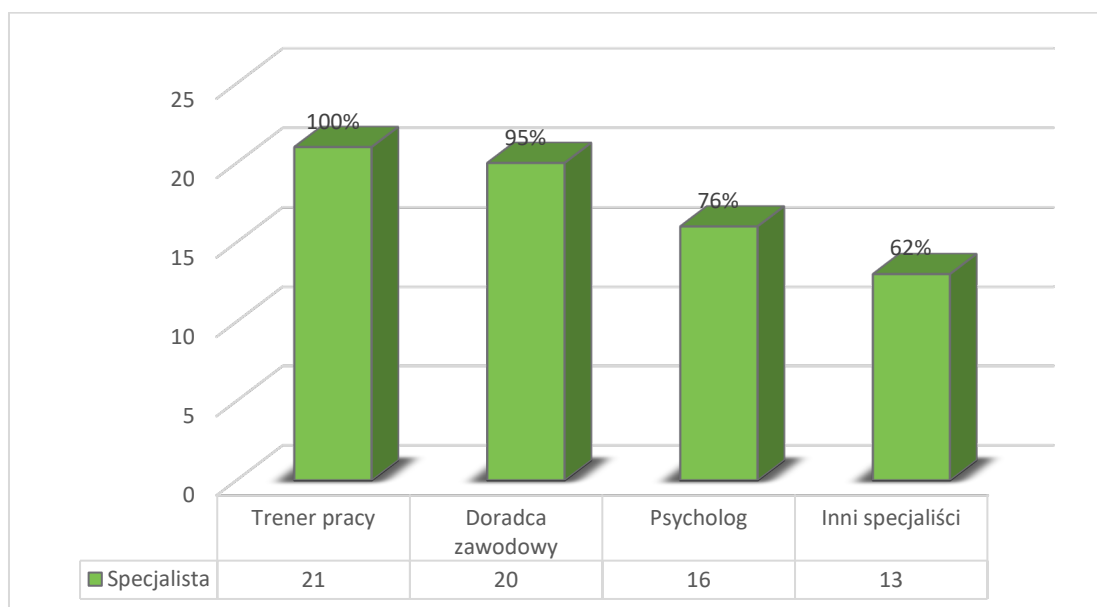
Wykres 5. Źródła finansowania usługi ZW

W usłudze zatrudnienia wspomaganego, na każdym etapie, kluczową rolę odgrywa trener pracy, dlatego w każdej organizacji biorącej udział w badaniu ankietowym trenerzy pracy są zaangażowani w realizowaną usługę. W zdecydowanej większości organizacji (95% organizacji) trener pracy działa w zespole z doradcą zawodowym (w którego zakresie obowiązków znajduje się między innymi diagnozowanie preferencji i predyspozycji zawodowych klientów, poradnictwo zawodowe czy pośrednictwo pracy) oraz w 76% organizacji - z psychologiem (w zakresie obowiązków znajduje się m.in. diagnoza kompetencji społecznych, poradnictwo psychologiczne w kontekście rozwoju zawodowego). Pracę trenera pracy lub interdyscyplinarnego zespołu wspierają/uzupełniają także inni specjaliści, jak:

- tłumacz języka migowego (2 organizacje)
- mentor zespołu (3 organizacje)
- pośrednik pracy (5 organizacji)
- pozostali specjaliści: asystent osobisty osoby z niepełnosprawnością; asystent osoby niepełnosprawnej; instruktor zawodu; prawnik; specjalista ds. aktywizacji OzN; specjalista ds. działań socjalizacyjnych; specjalista ds. miejsc pracy; specjaliści ds. rekrutacji, organizacji form wsparcia.

Każda organizacja angażuje do zespołu realizującego usługę zatrudnienia wspomaganego specjalistów z takimi kompetencjami, jakie wynikają z potrzeb wspieranych osób z niepełnosprawnościami. Należy jednak pamiętać, że to trener pracy jest kluczową postacią w tym procesie a pozostali specjaliści pełnią tylko rolę uzupełniającą. Trener pracy stanowi bardzo istotny i odpowiedzialny element koncepcji zatrudnienia wspomaganego osób z niepełnosprawnościami. Od jego pracy w znacznym stopniu zależy powodzenie całego procesu zatrudnienia i końcowy jego efekt, jakim jest utrzymanie przez osobę z niepełnosprawnością trwałej pracy na otwartym rynku. Trener pracy musi być kompetentnym pracownikiem, który potrafi udzielać wsparcia i pomocy zarówno osobie z niepełnosprawnością, jej rodzinie, jak i pracodawcy. Dlatego tak ważne

jest usankcjonowanie roli trenera pracy, podniesienie jego rangi na rynku pracy i dbanie o jego rozwój poprzez ciągłe doszkalanie.



Wykres 6. Specjaliści realizujący usługę zatrudnienia wspomaganego

Z badania wynika, że na stanowisku trenera pracy w formie umowy o pracę zaangażowanych jest łącznie 208 osób. 4 organizacje w ogóle nie zatrudniają trenerów w tej formie. W 10 organizacjach zatrudnionych jest mniej niż 10 trenerów, średnia liczba trenerów zatrudniona na umowę o pracę w jednej organizacji wyniosła w tej grupie 4,7 osoby. Natomiast 7 organizacji zatrudnia 10 lub więcej osób na stanowisku trenera pracy, w tym 6 organizacji zatrudnia ponad 20 osób, w jednej z nich zatrudnione są aż 44 osoby. Średnia liczba trenerów wyniosła w tej grupie 23 osoby.

Biorąc pod uwagę wszystkie organizacje, średnia liczba trenerów pracy przypadających na 1 organizację to nieco ponad 12 osób. W przeliczeniu na pełne etaty na jedną organizację przypada średnio 10,66 etatów.

Liczba trenerów pracy	Liczba organizacji	Średnia liczba trenerów pracy	Średnia liczba etatów
Mniej niż 10 osób	10	4,7	4,48
10 i więcej osób	7	23	19,5
<b>SUMA</b>	<b>17 organizacji</b>	<b>12,24</b>	<b>10,66</b>

Tabela 2. Liczba trenerów pracy zaangażowanych w formie umowy o pracę

Trenerzy pracy angażowani są również w formie umów cywilnoprawnych.

8 organizacji wykazało łącznie zaangażowanie 73 trenerów pracy, przy czym zróżnicowanie liczbowe było dość duże, na jedną organizację przypadało od 1 do 23 trenerów. Średnio miesięczna liczba godzin pracy trenerów wynosi łącznie 1 728,5 godziny, co daje średnio 216,06 h na jedną organizację, a 23,67 h na jednego zleceniobiorcę.

Z dotychczasowych doświadczeń organizacji realizujących usługę zatrudnienia wspomaganego wynika, że najbardziej efektywną formą zatrudnienia trenerów pracy jest umowa o pracę, która daje pracownikowi poczucie bezpieczeństwa, tym samym zobowiązując go do pełnego zaangażowania się w powierzone mu obowiązki, a także inwestowania w swój rozwój zawodowy. Ta forma zatrudnienia rekomendowana jest do powszechnego stosowania. Z uwagi na zakres zadań określony na stanowisku trenera pracy wskazany jest zadaniowy bądź równoważny system czasu pracy, pozwalający na elastyczne planowanie harmonogramu działań z uwzględnieniem potrzeb osób z niepełnosprawnościami oraz pracodawców.

Angażowanie pracowników w formie umowy o pracę z jednej strony daje osobom zatrudnionym poczucie stabilizacji, ale z drugiej strony rodzi dla organizacji zobowiązania. Przy niestabilnym, jak dotychczas, systemie finansowania usługi zatrudnienia wspomaganego pojawia się szereg trudności związanych z polityką zatrudnieniową. Organizacje w obawie o konsekwencje wynikające z ewentualnego braku ciągłości finansowania usługi obawiają się zatrudniać pracowników w formie długoterminowych umów. Angażowanie nowych pracowników każdorazowo pochłania czas i kolejne środki finansowe na przygotowanie kompetentnych trenerów pracy. Doświadczony personel skutecznie realizujący swoje działania, posiadający wypracowaną sieć kontaktów, tak niezbędnych w zatrudnieniu wspomaganym, często rezygnuje z pracy nie widząc perspektywy rozwoju własnego i finansowego.

## **Grupa odbiorców usługi**

W całym okresie realizacji usługi zatrudnienia wspomaganego organizacje wsparły łącznie 13 586 osób z niepełnosprawnościami, w ramach jednej organizacji liczba osób wspieranych wynosiła od 20 do 3500 osób.

Natomiast tylko w 2021 roku aż 3 824 osoby skorzystały ze wsparcia trenera pracy lub interdyscyplinarnego zespołu, w ramach działalności jednej organizacji było to od 8 do 517 osób rocznie.

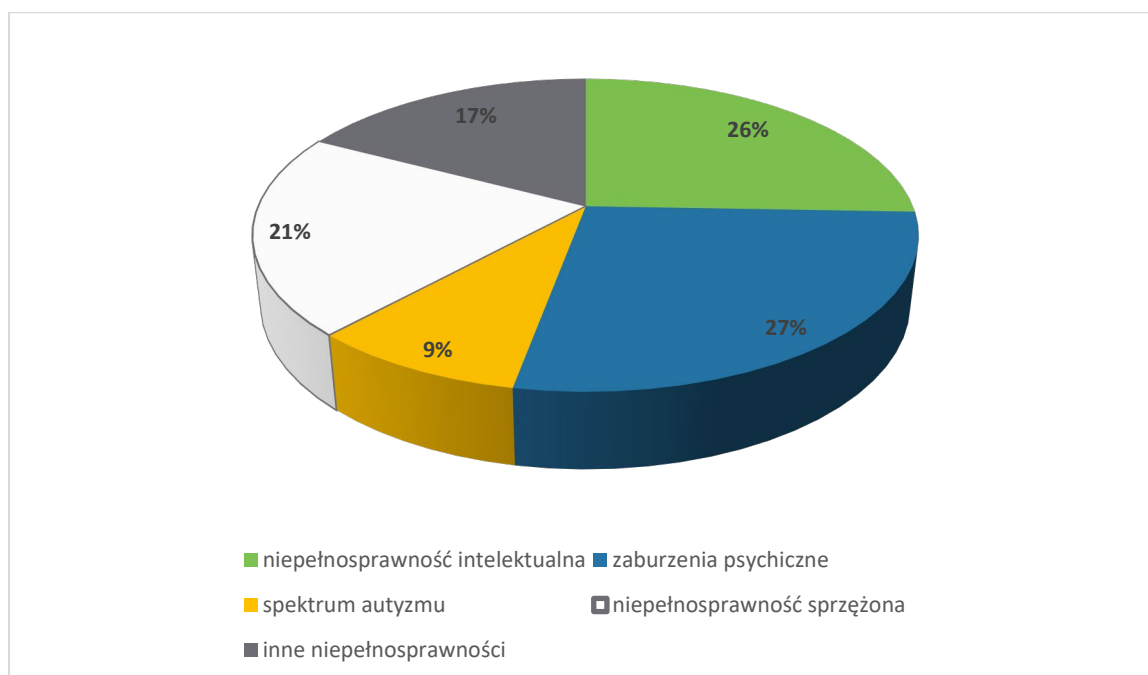
Najczęściej z usługi zatrudnienia wspomaganego korzystały osoby z zaburzeniami psychicznymi (co stanowi ok. 27% ogółu) oraz osoby z niepełnosprawnością intelektualną (co stanowi 26% ogółu), następnie osoby z niepełnosprawnością sprzężoną, z orzeczonymi dwoma lub więcej rodzajami niepełnosprawności (21% ogółu). Z kolei osoby w spektrum autyzmu stanowiły 7% ogółu osób wspieranych. Organizacje wskazały również, że łącznie 17% osób korzystających z usługi posiada inne przyczyny niepełnosprawności, takie jak: zaburzenia głosu, mowy i wady słuchu, niepełnosprawność ruchowa, epilepsja, choroby narządu wzroku.

W tym miejscu można podjąć dyskusję na temat zebranych danych i zastanawiać się nad ich skalą. 20 lat zatrudnienia wspomaganego w Polsce pozwoliło przede wszystkim na zaadoptowanie tego modelu wsparcia do polskich warunków społeczno-prawno-ekonomicznych. Pomimo różnych trudności proceduralnych, organizacyjnych i finansowych wiele organizacji pozarządowych prowadzi nieprzerwanie działalność w zakresie zatrudnienia wspomaganego finansując ją z różnych źródeł. Warto zwrócić uwagę, że w grupie ponad 13,5 tyś. Osób z niepełnosprawnościami znalazły się głównie osoby z największymi trudnościami w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy – osoby z niepełnosprawnością intelektualną, zaburzeniami psychicznymi, autyzmem oraz niepełnosprawnością sprzężoną – posiadające umiarkowany bądź znaczny stopień niepełnosprawności. Jest to grupa osób, która najczęściej korzysta z pomocy społecznej i uczęszcza do placówek dziennego wsparcia. Są to głównie absolwenci szkół przysposabiających do pracy, którzy po zakończeniu szkoły nie mają



żadnego konkretnego zawodu ani praktycznych umiejętności. Ta grupa osób jest zupełnie niekonkurencyjna na rynku pracy. Poza tym w przypadku wielu osób, które spędziły wiele lat z dala od rynku pracy, nastąpiło podwójne wykluczenie – brak kwalifikacji, brak doświadczenia, niemotywuujące orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wskazujące, że osoba nie nadaje się do żadnej pracy doprowadziło do wycofania społecznego i całkowitej zależności od najbliższego otoczenia. Dopiero udział w programie zatrudnienia wspomaganego pozwolił na odkrycie ich indywidualnego potencjału i znalezienie właściwego miejsca na rynku pracy, tak aby osoba miała możliwość bycia kompetentnym pracownikiem na swoim stanowisku pracy.

Można więc w tym miejscu stwierdzić, że to 13,5 tys. indywidualnych historii osób, którym poprawiła się jakość życia. Osób, które z biernych zawodowo i zależnych życiowo stały się aktywnymi, kompetentnymi pracownikami, którzy wnoszą wkład do życia społecznego i publicznego.



Wykres 7. Osoby z niepełnosprawnościami korzystające z usługi zatrudnienia wspomaganego w 2021 roku

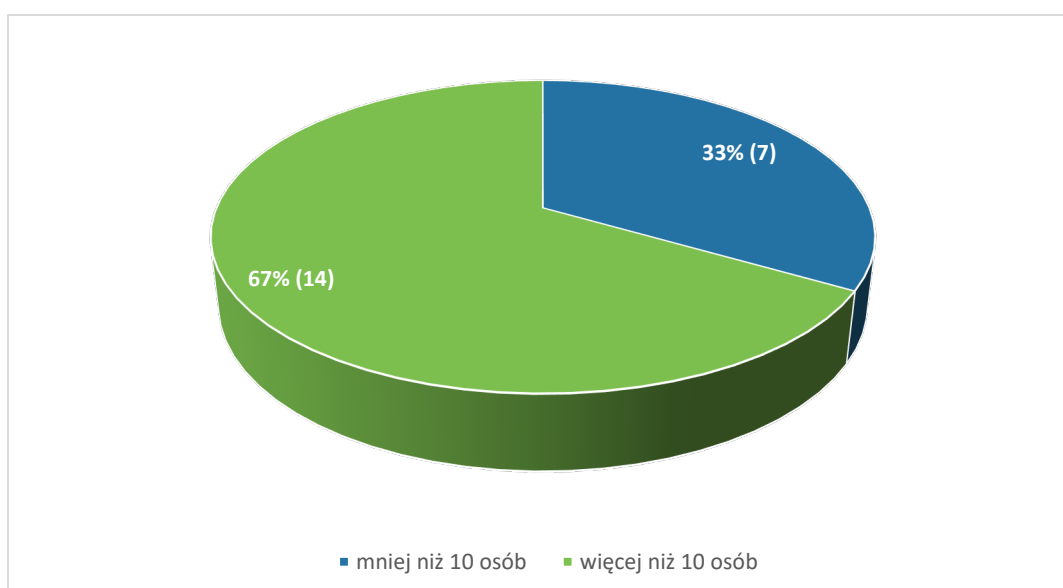
Jak bardzo skuteczną formą wsparcia w znalezieniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy jest zatrudnienie wspomagane świadczy kolejny wynik ankiety. W 2021 roku aż 1 572 osoby podjęły zatrudnienie przy

wsparciu trenera pracy lub zespołu specjalistów. Oznacza to, że ponad 41% osób korzystających w tym roku z usługi podjęło zatrudnienie.

Skuteczność tego wsparcia jest wyższa niż skuteczność zakładana w programach RPO 2014–2020 ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych – w programach tych wymagana skuteczność wynosi jedynie 33 %, przy czym nie zakłada ona długoterminowego utrzymania uczestników w pracy.

Przygotowanie osoby z niepełnosprawnością i podjęcie przez nią zatrudnienia trwało średnio 6 miesięcy. Każda osoba otrzymała w tym okresie średnio 177 godzin wsparcia. To, co wyróżnia zatrudnienie wspomaganie od innych form wsparcia w procesie aktywizacji zawodowej to monitorowanie przebiegu zatrudnienia, jakości wykonywanych obowiązków pracowniczych przez osoby z niepełnosprawnościami na stanowisku pracy, zarówno w kontakcie z tą osobą, jak i z pracodawcą. Z badania wynika, że średni czas monitorowania jakości pracy w miesiącu wynosi ponad 18,5 godziny na osobę.

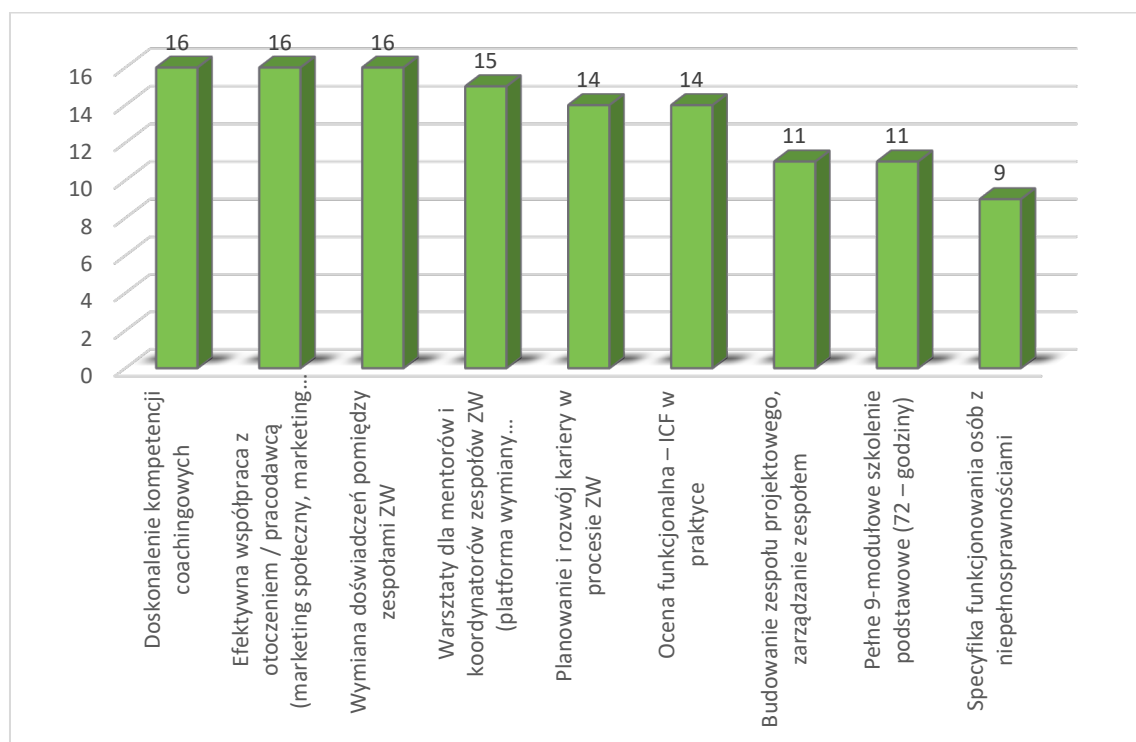
W 7 organizacjach na jednego trenera pracy przypada mniej niż 10 osób z niepełnosprawnością, natomiast w pozostałych 14 organizacjach trenerzy pracy wspierają ponad 10 osób jednocześnie.



Wykres 8. Liczba osób wspieranych przez trenera pracy

## Potrzeby szkolenia dla specjalistów zgłaszane przez organizacje

Szeroki zakres obowiązków specjalistów w usłudze zatrudnienia wspomaganego powoduje konieczność stałego poszerzania ich kwalifikacji i kompetencji. Niewątpliwie odpowiednio przygotowany, wykwalifikowany trener pracy stanowi podstawę właściwej realizacji usługi zatrudnienia wspomaganego. W przeprowadzonej ankiecie, 17 organizacji zgłosiło swoje potrzeby szkoleniowe tym w zakresie. Zdecydowana większość z nich widzi konieczność i wyraża chęć uczestniczenia we wszystkich szkoleniach, których tematy zostały zaproponowane, zgodnie z niżej przedstawionym wykresem.



Wykres 9. Potrzeby szkoleniowe organizacji

Pomimo realizacji przez organizacje z całej Polski licznych projektów w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością z zastosowaniem procesu zatrudnienia wspomaganego, dostęp do usługi jest nadal ograniczony. W dużym stopniu ma to związek z faktem braku dostępnych, wystandaryzowanych szkoleń dla kandydatów na trenerów pracy przygotowujących ich do realizacji zadań oraz dla specjalistów już

realizujących usługę, którzy chcieliby podnieść swoje kompetencje w zakresie wsparcia. Szkolenia ze względu na niezbędną zawartość merytoryczną i organizację generują koszty, które ograniczają ich dostępność dla osób zainteresowanych zaangażowaniem w rolę trenera pracy.

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego była dotychczas organizatorem lub współorganizatorem kilku edycji szkoleń dla trenerów pracy, w których wzięło udział prawie 270 osób z całej Polski. Za każdym razem szkolenia cieszyły się dużym zainteresowaniem, a przeprowadzona ewaluacja potwierdziła wzrost wiedzy i kompetencji uczestników.

### **Kluczowe wnioski wypływające z badania**

Celem przeprowadzonego badania było rozpoznanie aktualnej sytuacji w zakresie zasięgu i dostępności usługi zatrudnienia wspomaganego na terenie kraju. W badaniu wzięło udział 21 podmiotów.

1. Badania wykazały, że **usługę zatrudnienie wspomaganego w Polsce realizują wyłącznie organizacje pozarządowe posiadające status stowarzyszenia rejestrowego, fundacji czy w niewielkim zakresie związki stowarzyszeń**. Przeprowadzona analiza ujawniła, że to nie forma prawna podmiotu a aktywnie prowadzona przez te organizacje działalność na rynku lokalnym czy ogólnopolskim w obszarze wsparcia osób z niepełnosprawnościami oraz tworzenia warunków do rozwoju tej grupy osób jest jednym z motywatorów prowadzenia działalności w zakresie zatrudnienia wspomaganego.
2. Z podjętej analizy wynika, że podmioty realizujące usługę mają zróżnicowany zasięg terytorialny swoich działań, obejmują różne obszary, zarówno miejskie, jak i wiejskie. Usługa zatrudnienia wspomaganego jest realizowana w każdym województwie w Polsce. Jednak zasięg działalności jest często ograniczony do jednego lub kilku powiatów w województwie. Mając na uwadze, że **ponad 60% badanych organizacji prowadzi działalność o charakterze regionalnym możemy wnioskować, że dostęp do usługi zatrudnienia wspomaganego jest ograniczony dla osób z niepełnosprawnościami**. Tymczasem doświadczenia organizacji

pozarządowych, głos samych osób z niepełnosprawnościami oraz osób z ich najbliższego otoczenia wskazuje, że dostęp do możliwości skorzystania z tej usługi w lokalnym środowisku jest niezwykle ważny w aspekcie wspierania dorosłych osób z niepełnosprawnościami w samodzielnym i niezależnym życiu.

3. Analizując dane dotyczące źródeł finansowania usługi ZW wynika, że prawie wszystkie organizacje (poza jedną) jako główne źródło finansowania usługi wskazują możliwość wnioskowania o finansowanie/dofinansowanie działań z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. W badaniu wyraźnie uwidocznił się problem braku dostępu do stałego finansowania usługi ZW. **Brak stałego źródła finansowania realizowanego działania jest ogromnym utrudnieniem w zapewnieniu dostępności do usługi osobom z niepełnosprawnościami**, które potrzebują wsparcia trenera pracy.
4. Wyniki badań potwierdziły wnioski płynące z dotychczasowych doświadczeń organizacji realizujących usługę zatrudnienia wspomaganego, z których wynika, że **najbardziej efektywną formą zatrudnienia trenerów pracy jest umowa o pracę**, która daje pracownikowi poczucie bezpieczeństwa, tym samym zobowiązując go do pełnego angażowania się w powierzone mu obowiązki, a także inwestowania w swój rozwój zawodowy. Ta forma zatrudnienia rekomendowana jest do powszechnego stosowania.
5. Badania wykazały, że w ciągu ostatnich dwóch dekad **13,5 tyś. osób z niepełnosprawnościami skorzystały z usługi zatrudnienia wspomaganego**. Analizy dowodzą, że **w tej grupie znalazły się głównie osoby z największymi trudnościami w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy – osoby z zaburzeniami psychicznymi, niepełnosprawnością intelektualną, autyzmem oraz niepełnosprawnością sprzężoną posiadające umiarkowany bądź znaczny stopień niepełnosprawności**. To grupa osób, która najczęściej jest odbiorcą pomocy społecznej, uczestnikami placówek dziennego wsparcia, absolwentami szkół przysposabiających do pracy, którzy po zakończeniu szkoły nie mają żadnego konkretnego

zawodu ani praktycznych umiejętności. Tymczasem możliwość dostępu do tego rodzaju usługi jest dla nich – być może – jedyną szansą na podjęcie aktywności zawodowej.

6. **Wyniki badań potwierdziły skuteczność zatrudnienia wspomaganego** w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy przy wsparciu trenera pracy. Tylko w 2021 roku **1 572 osoby podjęły zatrudnienie przy wsparciu trenera pracy** lub zespołu specjalistów. Oznacza to, że **ponad 41% osób** korzystających z usługi **pracuje na otwartym rynku pracy**.

Podsumowując należy stwierdzić, że głównym wnioskiem płynącym z badania jest konieczność stworzenia warunków do upowszechnienia oraz wdrożenia zatrudnienia wspomaganego jako nowego instrumentu wyrównywania szans w dostępie do rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami.

### **Rekomendacje i działania priorytetowe niezbędne do wdrożenia usługi zatrudniania wspomaganego w Polsce**

Jak zaprezentowano w powyższym materiale w Polsce istnieją dobre praktyki w zakresie realizacji usługi zatrudnienia wspomaganego. Brakuje jednak rozwiązań systemowych, standaryzacji usługi, które pozwoliłyby na pełne wykorzystanie tych dobrych praktyk i ich upowszechnienie oraz wdrożenie zatrudnienia wspomaganego do systemu.

Niniejszy dokument przedstawia rekomendacje, które zostały opracowane z myślą o wykorzystaniu ich we wdrożeniu i upowszechnieniu usługi zatrudnienia wspomaganego w Polsce. Przygotowując niniejsze rekomendacje, uwzględniono wnioski z badania, wszystkie uwagi zebrane w procesie konsultacji od organizacji realizujących usługę zatrudnienia oraz informacje zwrotne od zainteresowanych środowisk reprezentujących cały system wsparcia dorosłych osób z niepełnosprawnościami.

Przedstawione rekomendacje mają na celu wsparcie opracowania rozwiązań, które pozwolą na wdrożenie i upowszechnienie usługi zatrudniania wspomaganego w Polsce jako nowego instrumentu wyrównywania szans w dostępie do rynku pracy dla osób

z niepełnosprawnościami. Wszystkie rekomendacje są wzajemnie powiązane i uzupełniają się. Należy szczególnie podkreślić ich komplementarność, ponieważ nie jest możliwe uwzględnienie realizacji jednej z nich bez wzięcia pod uwagę wpływu i skutków dla innych.

1. Konieczne jest podjęcie kompleksowego działania zmierzającego do włączenia usługi zatrudnienia wspomaganego do głównego nurtu polityki państwa w tym obszarze, upowszechnienie usługi na szeroką skalę poprzez wielokanałową akcję informacyjno-promocyjną i stworzenie sieci agencji zatrudnienia wspomaganego, którym zostanie zapewnione odpowiednie wsparcie i mentoring merytoryczny. Działania te uważa się za kluczowe rozwiązania, które mogą mieć największy wpływ na promowanie długoterminowych zmian systemowych i dostępu do otwartego rynku pracy dla osób z niepełnosprawnościami.
2. Należy opracować i przeprowadzić kampanię mającą na celu zwiększenie świadomości całego środowiska (m.in. osób z niepełnosprawnościami, ich rodzin, pracodawców) w zakresie potrzeby wdrożenia i rozwoju usługi zatrudnienia wspomaganego w Polsce.
3. Ważnym krokiem jest opracowanie narzędzi diagnozy potencjału wdrażania usługi ZW na terenie województw, a przede wszystkim zidentyfikowanie podmiotów zainteresowanych jej realizacją, w celu stworzenia sieci agencji.
4. Należy opracować kompleksowy model merytoryczno-organizacyjno-finansowy instrumentu wsparcia jakim jest zatrudnienie wspomaganego. Taki model powinien zawierać:

**W zakresie merytorycznym realizacji usługi:**

- a) procedurę kwalifikacji do usługi zatrudnienia wspomaganego, w tym narzędzia kwalifikacji;
- b) procedurę standardu wsparcia osoby z niepełnosprawnością – odbiorcy usługi zatrudnienia wspomaganego wraz z wymaganą dokumentacją będącą podstawą rozliczenia zrealizowanej usługi;
- c) procedurę ewaluacji wraz z oceną skuteczności usługi w ujęciu indywidualnym, w tym niezbędne to tego narzędzia;

- d) wymagania dla podmiotów szkoleniowych w zakresie realizacji szkoleń dla trenerów pracy, opracowanie trybu zlecania szkoleń.

**W obszarze finansowania usługi:**

- a) opracowanie metodyki stawek jednostkowych w usłudze zatrudnienia wspomaganego;
- b) opracowanie modelu kontraktowania usługi zatrudnienia wspomaganego.

W wymiarze organizacyjny wdrażania usługi:

- a) opracowanie standardu funkcjonowania agencji zatrudnienia wspomaganego;
  - b) opracowanie trybu monitorowania i kontroli agencji wraz z oceną efektywności przez podmiot kontraktujący realizację usługi.
5. Należy przetestować wdrożenie modelu na szeroką skalę w sieci agencji zatrudnienia wspomaganego we wszystkich województwach w kraju.

Ponadto planując wdrożenie i upowszechnienie usługi zatrudnienia wspomaganego w Polsce **należy**:

1. Kontynuować starania o zmianę w systemie orzekania o stopniu niepełnosprawności, w kierunku stymulowania i motywacji, a nie zniechęcenia do podjęcia zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnościami. Aktualny system orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności oparty jest na medycznym modelu niepełnosprawności, który koncentruje się na identyfikacji potrzeb wynikających z pojedynczej cechy (np. uszkodzenia) jako podstawy uzyskiwania dostępu do systemu wsparcia w Polsce, w tym usług rynku pracy.
2. Stworzyć drożny system przechodzenia osób ze Środowiskowego Domu Samopomocy, Warsztatów Terapii Zajęciowej, zatrudnionych w Zakładzie Aktywności Zawodowej, z jednych miejsc do drugich, ewentualnie z powrotem, w przypadku pojawienia się trudności w przystosowaniu do funkcjonowania na otwartym rynku pracy.



3. Podjąć działania zwiększające wzajemną wiedzę o kompetencjach instytucji uczestniczących we wspieraniu osób z niepełnosprawnościami i pogłębiające współpracę między nimi. Służyć temu mogą materiały informacyjne i wspólne warsztaty z udziałem przedstawicieli agencji zatrudnienia, placówek edukacyjnych, placówek wspierających dorosłe osoby z niepełnosprawnościami, zakładów aktywności zawodowej, spółdzielni socjalnych i innych instytucji zaangażowanych w działania na rzecz rehabilitacji społecznej i zawodowej.
4. Tworzyć i realizować indywidualne plany aktywności zawodowej i całonocnej w placówkach dla osób z niepełnosprawnościami, oparte na identyfikacji ich możliwości zawodowych.
5. Podjąć starania o możliwość zatrudnienia trenerów pracy w placówkach dla dorosłych osób z niepełnosprawnościami w celu inicjowania i wspierania procesu ich aktywizacji zawodowej lub/i nawiązanie współpracy z lokalną agencją zatrudnienia wspomaganego, aby wspólnie realizować te wyzwania;
6. Wspierać osoby z niepełnosprawnościami w procesie przejścia od edukacji (terapii) do zatrudnienia, z uwzględnieniem kierunku wspierania, który koncentruje się na całym życiu tej osoby. Konieczne jest stwarzanie sytuacji, w których uczeń (uczestnik placówki) będzie mógł pełnić centralną rolę w planowaniu własnego rozwoju oraz zrozumieć, że praca jest podstawowym czynnikiem uzyskania niezależności życiowej dla każdego człowieka. W rezultacie pozwoli to uczniowi (uczestnikowi placówki) na zwiększenie motywacji i podjęcie zatrudnienia zgodnie z kompetencjami. Istotne jest tutaj stworzenie warunków do transferu wiedzy teoretycznej na praktyczne umiejętności w naturalnym środowisku pracy.
7. Opracować i wdrożyć pakiet wysokiej jakości szkoleń dla:
  - a) rodziców, aby otworzyć ich na zwiększanie samodzielności ich dzieci i na umożliwianie im podejmowania pracy;
  - b) kadry pracującej z młodzieżą i dorosłymi osobami z niepełnosprawnościami, w tym dla nauczycieli, instruktorów terapii zajęciowej, doradców zawodowych itp., które pomogą zwiększyć ich wiedzę w zakresie rozpoznawania indywidualnych

potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami (słabych i mocnych stron), planowania procesu wsparcia tych osób (konstruowania IPD), metod i zasad wspierania osób dorosłych oraz przestrzegania wobec nich praw człowieka. Warto uwzględnić opcję szkoleń stacjonarnych i interaktywnych szkoleń on-line, a także pakietów atrakcyjnych materiałów do samokształcenia

8. Zapewnić dostęp do informacji osobom z niepełnosprawnościami stosując racjonalne dostosowania, w zależności od ich indywidualnych potrzeb.

### **Organizacje członkowskie Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego**

- Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”
- Stowarzyszenie „OSTOJA” na Rzecz Osób z Niepełnosprawnościami
- Fundacja Aktywnej Rehabilitacji
- Fundacja Fuga Mundi
- Fundacja Synapsis
- Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych
- Polskie Forum Osób z Niepełnosprawnościami
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Bytomiu
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Głogowie
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Jarosławiu
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Krośnie
- Stowarzyszenie FAON
- Stowarzyszenie „My dla innych”
- Stowarzyszenie NA TAK
- Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych



POLSKA FEDERACJA  
ZATRUDNIENIA  
WSPOMAGANEGO

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego zrzesza organizacje, które od 2001 roku aktywnie działają na rzecz promowania i rozwoju zatrudnienia wspomaganego osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy w Polsce.

Integruje środowiska uczestniczące w zatrudnieniu wspomaganym, wskazuje na potencjał i wkład osób z niepełnosprawnościami w życie gospodarcze i społeczne kraju oraz działa z godnie z najwyższymi międzynarodowymi standardami. Popularyzuje wiedzę i standardy w zakresie zatrudnienia wspomaganego wśród instytucji, organizacji i przedstawicieli biznesu. Promuje i wdraża standardy europejskiego zatrudnienia wspomaganego.