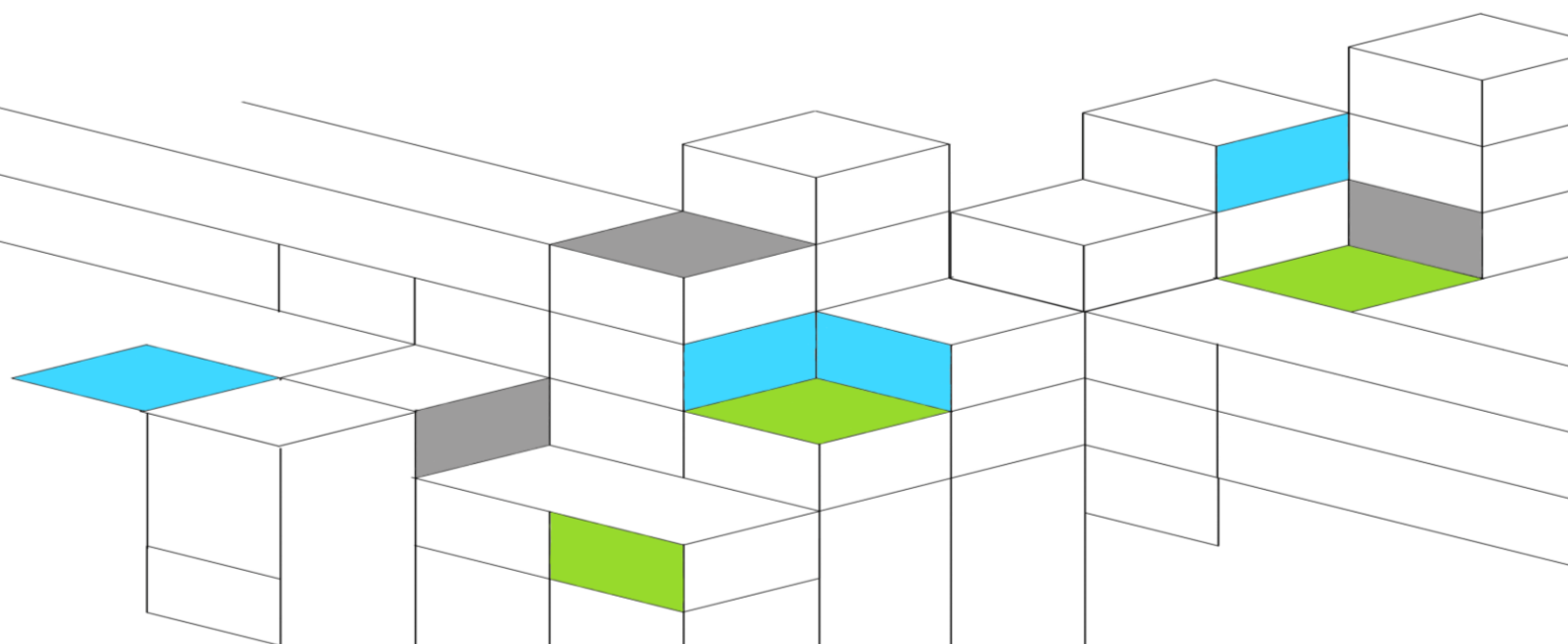


Nawigator Wsparcia Środowiskowego

Model Środowiskowego Wsparcia

Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie



Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników i Sympatyków

Środowiskowych Domów Samopomocy



Płaza 2017

*Publikacja powstała w ramach realizacji projektu:
„Model Środowiskowego Wsparcia Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie –
Nawigator Wsparcia Środowiskowego”*

*Projekt współfinansowany przez Unię Europejską
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

*Projekt realizowany na podstawie umowy
zawartej z Ministerstwem Rozwoju*

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
Oś IV Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój
„Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa”,
Konkurs nr POWR.04.01.00-IZ.00-00-003005/16.

Realizator projektu:

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników i Sympatyków
Środowiskowych Domów Samopomocy w Płazie

Partnerzy:

Centrum Usług Socjalnych w Chrzanowie

Towarzystwo Oświatowe Ziemi Chrzanowskiej w Chrzanowie

Społeczna Szkoła Zarządzania i Handlu w Oświęcimiu

Fundacja Viribus - Unitis w Babicach

Stowarzyszenie CISIR w Chrzanowie

Praca zbiorowa

Kluczowi eksperci projektu:

Krzysztof Braś
Agata Bryniarska
Iwona Bryniarska
Agnieszka Gradus
Dorota Kośmider
Jadwiga Olszowska-Urban
Marcin Piotrowski
Anna Puławska-Rodzik
Agnieszka Tarnowska
Izabela Żmuda

Redakcja:

Dorota Kośmider
Marcin Piotrowski

Opracowanie graficzne i skład:

Marcin Piotrowski
Bartosz Urban

Wydawca:

Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników i Sympatyków
Środowiskowych Domów Samopomocy w Płazie
e-mail: ospissds@wp.pl
<http://www.ospissds.cO.pl>

ISBN 978-83-947536-0-3

Płaza 2017

Publikacja bezpłatna

WYKAZ SKRÓTÓW

CWAON	Centrum Wsparcia Aktywności Osób z Niepełnosprawnościami
CEIAZON	Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób z Niepełnosprawnościami
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
IOK	Instytucja Organizująca Konkurs
IP	Instytucja Pośrednicząca
IZ	Instytucja Zarządzająca
IRP	Instytucje Rynku Pracy
MR	Ministerstwo Rozwoju
MRPIPS	Ministerstwo Rodziny Pracy i Polityki Społecznej
NGO	Organizacje pozarządowe
OF	Opiekunowie Faktyczni
ONI	Osoby z Niepełnosprawnością Intelektualną
OPS	Ośrodek Pomocy Społecznej
PCPR	Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie
PO WER	Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
PUP	Powiatowy Urząd Pracy
RPO	Regionalny Program Operacyjny
SOSW	Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy
ŚDS	Środowiskowy Dom Samopomocy
WTZ	Warsztat Terapii Zajęciowej
ZAZ	Zakład Aktywności Zawodowej

SŁOWO WSTĘPNE

Rosnąca świadomość ludzka w zakresie konieczności wspierania osób, które określa się mianem „zagrożonych wykluczeniem społecznym,” wymusza poszukiwania nowych kierunków rozwoju specjalistycznych usług dostosowanych do ich specyficznych potrzeb, które przecież od dawna są badane. Jedną z takich grup, która wymaga niestandardowego podejścia do ścieżki wsparcia, są osoby z niepełnosprawnością intelektualną, a naturalnie w tej grupie – szczególnie ważną podgrupą – są osoby dorosłe.

Wychodząc naprzeciw wyzwaniom dzisiejszego świata, chcąc jak najlepiej dopasowywać wsparcie środowiskowe kierowane do osób dorosłych, z którymi na co dzień pracujemy, podjęliśmy się trudu opracowania modelu środowiskowego wsparcia dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie, który czytają Państwo w formie publikacji.

Niniejszy model stanowi próbę poszukiwania rozwiązań na styku innowacyjności i dobrze znanych, i stosowanych rozwiązań, które jednakże wymagają refleksji na temat ich przemodelowania, ponieważ wymusza to zmieniająca się rzeczywistość społeczna.

Idea poszukiwania rozwiązań w zakresie poprawy systemu wsparcia osób niepełnosprawnych intelektualnie zrodziła się kilka lat temu, podczas wspólnych spotkań przedstawicieli Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników i Sympatyków Środowiskowych Domów Samopomocy i Towarzystwa Oświatowego Ziemi Chrzanowskiej w Chrzanowie. Wspólnie rozpoczęto diagnozowanie sytuacji i poszukiwanie możliwości, w zakresie sfinansowania kompleksowego opracowania założeń usprawnienia systemu oparcia tych osób. W 2016 roku pojawiła się takowa możliwość w ramach konkursu z Osi IV. Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój „Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa”. Po ukazaniu się założeń dla konkursu, powołano partnerstwo, do którego zaproszono jeszcze kilku partnerów społecznych i samorządowych. Celem nadania większej rangi naszym staraniom oraz kompleksowości działań w modelu, podjęto współpracę z Fundacją ViribusUnitis „Połączonymi Siłami” z Babic oraz Stowarzyszeniem CISIR w Chrzanowie. Na szczególną uwagę zasługuje współpraca z Centrum Usług Socjalnych w Chrzanowie, które jest głównym realizatorem usług pomocowych na terenie Gminy Chrzanów. Następnie przystąpiono do określania założeń, jakie należy wdrażać w celu lepszego dopasowania systemu wsparcia do potrzeb dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Uzyskane dofinansowanie, na przygotowanie modelu, zintensyfikowało starania partnerów, by przystąpić do szeroko zakrojonych konsultacji społecznych modelu i jego założeń. W trakcie przeprowadzonych spotkań konsultacyjnych, wskazanych zostało wiele kwestii problemowych związanych z kompleksowym wsparciem na rzecz osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną. Podczas wielokrotnych spotkań poruszaliśmy i dzieliliśmy się uwagami związanymi w propagowaniu

działań aktywizacji społeczno-zawodowej osób zależnych, a w szczególności osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich wpływem na ich funkcjonowanie społeczne.

Etap opracowania modelu, nie był etapem łatwym do przeprowadzenia, ponieważ pojawiało się wiele wątpliwości co do konkretnych metod, w oparciu o jakie należy tworzyć założenia do modelu. Ostatecznie jednakże praca okazała się konstruktywna, a owocność współpracy pomiędzy partnerami przerosła oczekiwania wszystkich.

I tak, Drogi Czytelniku, powstał rekomendowany przez nas, a przedstawiony Tobie do użytku „Nawigator Wsparcia Środowiskowego. Model Środowiskowego Wsparcia Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intellektualnie”, który ma Ci posłużyć jako drogowskaz, jaką drogą można podążać, aby ciągle poprawiać jakość usług socjalnych i lepiej dopasować ofertę oraz efektywność wsparcia społecznego – kierowane do dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Żywimy nadzieję, że wskazane rozwiązania przyczynią się do upowszechnienia dobrych praktyk i rozwiązań, a także podejmowania wielu inicjatyw i przedsięwzięć zwiększających zakres i trafność oferty wspierającej osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Dorota Kośmider

Prezes Zarządu

Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników

i Sympatyków Środowiskowych Domów Samopomocy

wraz z zespołem redakcyjnym

Pragniemy podziękować wszystkim partnerom, samorządom, osobom zaangażowanym w konsultowanie i przygotowanie modelu.

Naszą pracę dedykujemy wszystkim osobom z niepełnosprawnością intelektualną.

Spis treści

WYKAZ SKRÓTÓW	4
SŁOWO WSTĘPNE.....	5
WPROWADZENIE	9
1. DIAGNOZA SYTUACJI	11
1.1. UWARUNKOWANIA GMINY I POWIATU	12
1.2. KONSULTACJE SPOŁECZNE W GMINIE I POWIECIE	15
2. MODELOWE ŚRODOWISKOWE WSPARCIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ.....	17
2.1. WSPARCIE OPARTE O IDEĘ MIĘDZYSEKTOROWEGO PARTNERSTWA LOKALNEGO	17
2.2. GRUPA DOCELOWA MODELU	27
<i>Dorośle Osoby z Niepełnosprawnością Intelktualną (ONI)</i>	27
<i>Rodzice/opiekunowie faktyczni ONI</i>	28
2.3. STRUKTURA MODELU	29
3. SZCZEGÓŁOWY OPIS MODELU „NAWIGATOR WSPARCIA ŚRODOWISKOWEGO” – CENTRUM WSPARCIA AKTYWNOŚCI OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI	30
INFOLINA I OGÓLNOWOJEWÓDZKA PLATFORMA WSPARCIA ONI ORAZ OF	38
ZESPÓŁ WSPARCIA ŚRODOWISKOWEGO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ	41
3.1. ASYSTENTURA DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ	56
3.1.1. <i>Profil kompetencyjny, rekrutacja asystentów ONI</i>	59
3.1.2. <i>Usługi kompensacyjne</i>	66
3.1.3. <i>Zarządzanie usługą</i>	67
3.2. CENTRUM EDUKACJI I AKTYWIZACJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ ONI	69
3.2.1. <i>Aktywizacja społeczna</i>	69
<i>Warsztaty umiejętności społecznych</i>	70
3.2.2. <i>Doradztwo</i>	71
<i>Doradztwo zawodowe</i>	73
<i>Doradztwo psychologiczne</i>	75
<i>Doradztwo prawne</i>	77
3.2.3. <i>Szkolenia</i>	80
3.2.4. <i>Pośrednictwo pracy</i>	85
3.2.5. <i>Zatrudnienie wspomagane</i>	89
3.2.6. <i>Wyjazdowe Warsztaty Aktywizacji Społeczno-Zawodowej</i>	90
3.3. CENTRUM TRENINGOWE USAMODZIELNIAJĄCE ONI.....	91
<i>Mieszkanie wspierane – miejsca wytchnieniowe</i>	103
3.4. SYSTEM WSPIERANIA Z ZAKRESU OCHRONY MAJĄTKU ONI I ZABEZPIECZENIA FINANSOWEGO ORAZ ZAPOBIEGANIU NADMIERNEMU ZADŁUŻANIU SIĘ.....	108
3.5. SZKOLENIA DLA KADR PRACUJĄCYCH Z ONI	116
3.6. WSPARCIE OPIEKUNÓW FAKTYCZNYCH ONI	120
3.7. WZMOCNIENIE MECHANIZMÓW TWORZENIA PODMIOTÓW EKONOMII SPOŁECZNEJ.....	122
3.8. WYNIKI KONSULTACJI SPOŁECZNYCH MODELU	127
4. WDRAŻANIE I FINANSOWANIE MODELU	136
4.1. ŹRÓDŁA FINANSOWANIA	136
4.2. BUDŻET PROGRAMU.....	137

5. MONITORING I EWALUCJA	144
BIBLIOGRAFIA	145
ZAŁĄCZNIKI DO MODELU	147
ZAŁĄCZNIK NR 1: WZORY WNIOSKÓW DO ROZPOCZĘCIA AKTYWIZACJI ONI:.....	147
ZAŁĄCZNIK NR 2: WZÓR DRUKU DIAGNOZY POTRZEB ONI:	147
ZAŁĄCZNIK NR 3: REGULAMIN ZESPOŁU WSPARCIA ŚRODOWISKOWEGO ONI:.....	159
ZAŁĄCZNIK NR 4: WZÓR DRUKU INDYWIDUALNY PLAN ROZWOJU – NARZĘDZIE DO PRACY ASYSTENTA ONI:	161
ZAŁĄCZNIK NR 5:.....	171
FORMULARZ INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA	171
FORMULARZ UPROSZCZONY INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA	171
INSTRUKCJA WYPEŁNIANIA FORMULARZY INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA (IPD)	171
METRYCZKA DZIAŁAŃ/WSPARCIA REALIZOWANEGO W CENTRUM EDUKACJI I AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ	171
INDYWIDUALNA KARTA KONSULTACJI DORADCZEJ	171
ZAŁĄCZNIK NR 6.....	187
SZCZEGÓŁOWE ZASADY PONOSZENIA ODPŁATNOŚCI ZA POBYT W MIESZKANIU TRENINGOWYM LUB WSPIERANYM.	187
ZAŁĄCZNIK NR 7.....	188
TABELA Nr 1. OCENA STOPNIA NIESAMODZIELNOŚCI.	188
TABELA Nr 2. INDYWIDUALNA KARTA WSPARCIA.....	188
ZAŁĄCZNIK NR 8.....	191
INDYWIDUALNY PROGRAM TRENINGU MIESZKANIOWEGO WRAZ Z ZAŁĄCZNIKAMI.....	191

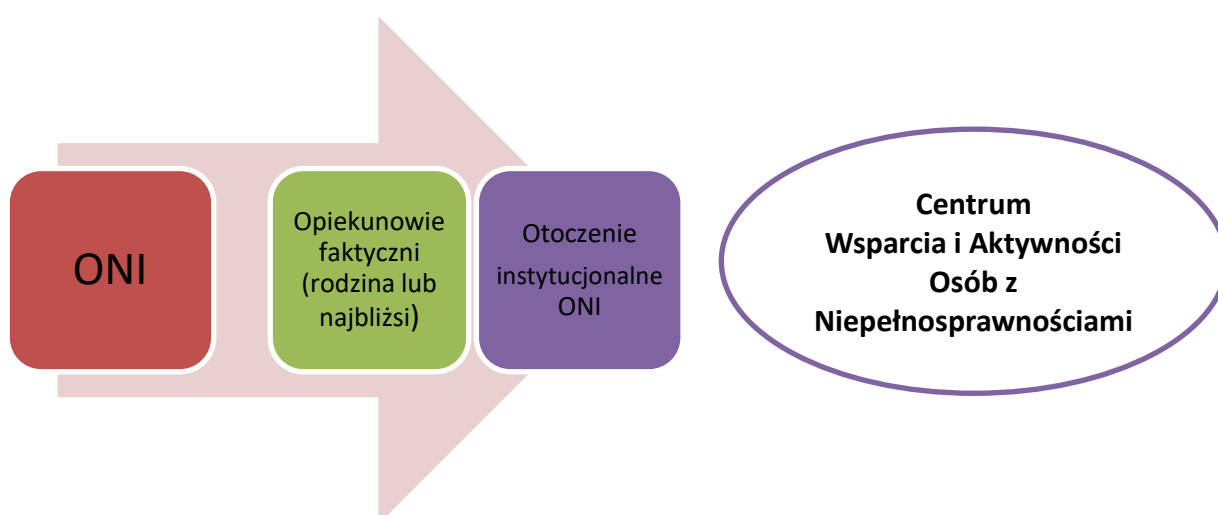
Wprowadzenie

Funkcjonowanie Modelu Środowiskowego Systemu Wsparcia Osób Dorosłych z Niepełnosprawnością Intelktualną ma celu wsparcie osób z niepełnosprawnością w osiągnięciu większej samodzielności, w skuteczniejszej realizacji działań związanych z aktywnością społeczną i zawodową, w oparciu o idee partnerstwa lokalnego w gminie poprzez:

- skoordynowanie międzysektorowego, zindywidualizowanego systemu działań wobec osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną, dopasowanego m.in. do zróżnicowanego stopnia stanu zdrowia i możliwości psychofizycznych i funkcjonowania tych osób, który przy zapewnieniu odpowiednich warunków środowiskowych umożliwiłyby ich równoprawny udział w życiu społecznym,
- wypracowanie systemu pomocy w prawnym i finansowym zabezpieczeniu osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną na wypadek śmierci osób bliskich lub niemożności sprawowania przez nich dalszej opieki, pozwalającego osobie dorosłej z niepełnosprawnością intelektualną na pozostanie w dotychczasowym miejscu zamieszkania po śmierci opiekunów,
- wsparcie dla rodzin i opiekunów, którzy podejmując trud opieki nad dorosłą osobą z niepełnosprawnością intelektualną, często same zostają wykluczone z życia społeczno-zawodowego (wykluczenie społeczne i zawodowe), a których problemy wpływające na zdolność sprawowania opieki i wsparcia rosną wraz z wiekiem własnym oraz dziecka przy jednoczesnym zmniejszeniu potencjału finansowego rodziny (brak dochodów z pracy),
- wypracowanie systemu wsparcia w sytuacji kryzysu w rodzinie, a zwłaszcza problemów związanych ze starzeniem się rodziców lub opiekunów oraz konieczności przerwy regeneracyjnej dla rodziny,
- uruchomienie środowiskowych sieci wsparcia dla rodzin – opiekunów faktycznych i dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Grupa docelowa Modelu

- bezpośrednimi odbiorcami modelu są **dorośle osoby z niepełnosprawnością intelektualną**, zamieszkujące na terenie gminy, które znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, tzn. poza barierami związanymi ze stanem zdrowia borykają się z brakiem pracy, trudną sytuacją rodzinną, niesamodzielnością, samotnością i trudną sytuacją społeczno-zawodową;
- wsparcie modelu obejmie również **otoczenie osób z niepełnosprawnością intelektualną** (opiekunowie faktyczni, rodzina, sąsiedzi);
- funkcjonowanie tego rodzaju wsparcia pośrednio wpływa także na **efektywność działania instytucji pomocy i integracji społecznej** (np. OPS-u, PCPR-u, NGOs, itp.) **na rzecz ONI i ich opiekunów faktycznych.**



Przygotowany model oferuje dorosłej osobie z niepełnosprawnością intelektualną i opiekunom faktycznym ONI usługi opiekuńcze, asystenckie, materialne, reintegracji społeczno-zawodowej:

- **spersonalizowane** – dostosowane do sytuacji, potrzeb oraz możliwości danej osoby,
- **podmiotowe** – usługi skupione wokół osoby, która ma swoją godność i wartość – relacje międzyludzkie jako podstawowy element codziennego życia,
- **trwałe** wsparcie udzielane osobom z niepełnosprawnością intelektualną ma charakter asystencki, świadczone usługi mają zapewnić beneficjentowi możliwy jak najwyższy stopień doprowadzenia do samodzielności w życiu codziennym,
- **łatwo dostępne** – usługi świadczone w miejscu zamieszkania lub miejscu właściwym ze względu na charakter działania, np. w sklepie, przychodni lekarskiej, urzędzie – co jest efektywniejsze i dające trwały skutek usamodzielnienia.

Główne założenia Modelu Środowiskowego Systemu Wsparcia Osób Dorosłych z Niepełnosprawnością Intelektualną cechuje współwystępowanie najważniejszych filarów systemu:

- podmiotowość;
- komplementarność;
- podążanie za ONI;
- skoncentrowanie na zasobach ONI;
- wykorzystanie zasobów lokalnych;
- zaangażowanie środowiska lokalnego;
- partnerskie działania;
- koordynacja usług;
- monitorowanie pomocy.

1. Diagnoza sytuacji

Doświadczenia lokalne w zakresie wsparcia dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie dają podstawę do tezy, że istnieje potrzeba współpracy podmiotów i rzeczywistej koordynacji polityki społecznej na poziomie lokalnym.

Jednocześnie istnieje wiele barier utrudniających taką współpracę. Aktualność problemu w postaci niewystarczających rozwiązań systemowych w zakresie tworzenia i koordynacji lokalnej polityki społecznej potwierdzają również najnowsze, aktualne badania i raporty.

Najnowszy raport w tym zakresie¹ potwierdza, że „współpraca OPS i PUP z innymi instytucjami jest dość powszechna, choć ma charakter „miękki”. Szczególnie pożądanym partnerem zarówno dla PUP, jak i OPS są podmioty ekonomii społecznej, których w wielu miejscach brakuje. Problemem w tej współpracy jest mała znajomość potencjalnych partnerów. W tym przypadku do nieznamomości i braku zrozumienia dla sposobu funkcjonowania „drugiej strony” dochodzi jeszcze mała wiedza o istnieniu podmiotów, z którymi można by współpracować. Prawo nie stwarza żadnych ograniczeń dla współpracowania². Zatem brakuje skutecznych i innowacyjnych rozwiązań służących koordynacji polityki społecznej na poziomie gminy i powiatu.

Rekomendacje wynikające z w/w raportu wskazują na konieczność wypracowywania zasad włączania innych instytucji niż ośrodki pomocy społecznej, instytucje integracji społecznej i urzędy pracy w proces aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie, będących klientami pomocy społecznej.

Samorządy gminne i powiatowe w Polsce z reguły mają trudności w rozwiązywaniu problemów ONI oraz ich otoczenia, o charakterze społecznym, edukacyjnym, rynku pracy, itp. Dysponują za to (nie zawsze w wystarczającej ilości) zasobami materialnymi, infrastrukturą, narzędziami prawnymi, ułatwiającymi rozwiązywanie ww. wspomnianych problemów i potrzeb.

Dlatego też konieczne jest wykorzystanie metodologii i idei partnerstwa lokalnego we współdziałaniu na rzecz wsparcia środowiskowego ONI, ich rodzin i otoczenia instytucjonalnego różnorodnych partnerów lokalnych: samorządu lokalnego, instytucji pomocy i integracji społecznej, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych, pracodawców i innych partnerów reprezentujących różnorodne środowiska w gminie i powiecie.

By rzeczywiście i efektywnie stworzyć warunki do wymiany doświadczeń i rozwoju współpracy na poziomie instytucji, ale także pracowników IPiS i IRP – wskazuje „... na potrzebę stwarzania możliwości do poznania partnerów, nawiązania kontaktów, w tym osobistych, koleżeńskich, wypracowania sposobów roboczej komunikacji (formalnej i nieformalnej), wypracowywania wspólnych pomysłów. Możliwość wymiany doświadczeń jest niezwykle potrzebna zarówno pomiędzy pracownikami PUP i OPS, jak pomiędzy tymi dwiema grupami z jednej strony, a organizacjami pozarządowymi z drugiej. Potrzebne są także kontakty pomiędzy instytucjami...”³.

Diagnoza z w/w raportu odzwierciedla sytuację w gminie, gdyż współpraca OPS z innymi instytucjami w gminie oraz PUP jest dość powszechna, choć ma charakter doraźny. Problemem w tej współpracy jest mała znajomość potencjalnych partnerów. W tym przypadku do nieznamomości i braku zrozumienia dla sposobu funkcjonowania drugiej strony dochodzi jeszcze mała wiedza o istnieniu podmiotów, z którymi można byłoby współpracować. Prawo nie stwarza żadnych ograniczeń dla współpracowania. Zatem brakuje skutecznych i innowacyjnych rozwiązań służących koordynacji wsparcia środowiskowego dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie, osób z otoczenia faktycznego ONI i otoczenia instytucjonalnego działającego na rzecz wsparcia ONI na poziomie gminy, powiatu i regionu.

¹Współpraca instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej. Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu systemowego realizowanego przez Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich: „Monitoring współpracy urzędów pracy i ośrodków pomocy społecznej oraz identyfikacja i upowszechnienie dobrych praktyk w tym zakresie”, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2014

²Tamże, s. 136-137 i nast.

³Tamże, s. 142-143.

1.1. Uwarunkowania gminy i powiatu

Obecnie w gminie Chrzanów i powiecie chrzanowskim większość instytucji funkcjonuje efektywnie, ale jedynie w wymiarze sektorowym lub ustawowym. Szwankuje współpraca pomiędzy podmiotami reprezentującymi różne sektory. Polityka społeczna jest dziedziną, która jest z założenia interdyscyplinarna. Wsparcie dla ONI i ich faktycznego otoczenia nie jest możliwe w działaniach rozproszonych. Współdziałanie jest szczególnie istotne w realizacji tych działań lokalnych, które dotyczą najbardziej złożonych problemów. Koordynacja polityki społecznej w wymiarze lokalnym wymaga „łącznika” pomiędzy instytucjami ze wszystkich sektorów.

System pomocy w gminie Chrzanów na rzecz środowiskowego kompleksowego wsparcia osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie napotyka różnorodne bariery w zakresie koordynacji i spójności oddziaływań. Podejmowane czynności nakładają się na siebie, lub wzajemnie się znoszą. Zainteresowane podmioty działają często w sposób niezależny i udzielają pomocy osobom dorosłym niepełnosprawnym intelektualnie oraz planują ją wyłącznie w zakresie swoich wytycznych wynikających z ustaw, rozporządzeń czy też z założeń statutowych. Ważnym jest, by działając w granicach własnych kompetencji, podejmować współpracę z innymi instytucjami. Poprzez umiejscowienie działań wspierających w różnych, niepodlegających sobie resortach, brak jest odpowiedniej koordynacji i wspólnej polityki pomiędzy tymi podmiotami w gminie/powiecie.

Działania na rzecz osób niepełnosprawnych intelektualnie podejmowane powinny być w oparciu o zdiagnozowane problemy społeczne, które mają złożony charakter i występują w gminie w różnym nasileniu, dlatego do ich rozwiązania wymagane jest łączenie wiedzy oraz zasobów różnych podmiotów.

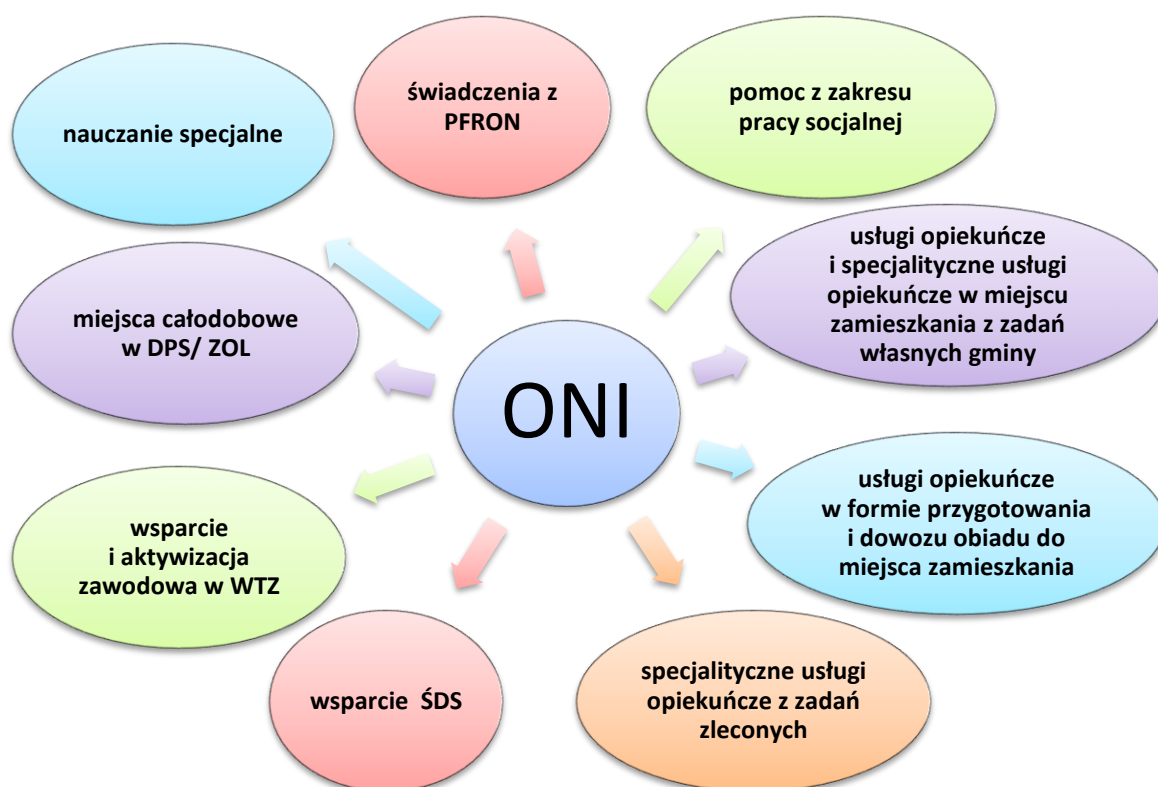
Aktualność problemu i potrzeby wprowadzenia innowacyjnych rozwiązań w gminie potwierdza również inna aktualna diagnoza⁴ dotycząca potrzeby wypracowania w gminie modelu współpracy:

"... jedynym gremium, bez konieczności tworzenia nowej komórki, mogącym zintegrować wokół siebie wszystkie środowiska, działające na rzecz osób niepełnosprawnych oraz integracji społecznej na poziomie lokalnym w Polsce są partnerstwa lokalne oparte na modelach. Aby mogły spełniać bardziej efektywnie swoją rolę i aby mogły być postrzegane przez samorządy terytorialne jako organy użyteczne, muszą mieć właściwe instrumentarium do działań aktywnych."

W partnerstwie, władze samorządowe (gminne i powiatowe), odgrywają kluczową rolę ze względu na swoje zasoby (instytucje działające na ich terenie) dysponujące niezbędnymi informacjami. Jednak ta wiedza nie jest wystarczająca. Samorządy zobligowane do realizacji szeregu zadań własnych, posiadają wiedzę na temat istniejących problemów, ale nie zawsze wiedzą jak je rozwiązać, albo jakimi środkami, bądź też wiedza samorządu jest tylko powierzchowna. Dlatego też bardzo pomocne są do współdziałania instytucje i organizacje posiadające doświadczenie w rozwiązujących problemy społeczne różnorodnych grup docelowych, a zwłaszcza instytucje integracji i pomocy społecznej, instytucje rynku pracy, podmioty ekonomii społecznej, szkoły, organizacje pozarządowe, pracodawcy i ich organizacje oraz inni partnerzy lokalni.

⁴Diagnoza obecnego stanu lokalnej współpracy. Ogólnopolskie badanie w obszarze reintegracji społeczno-zawodowej, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Warszawa 2013

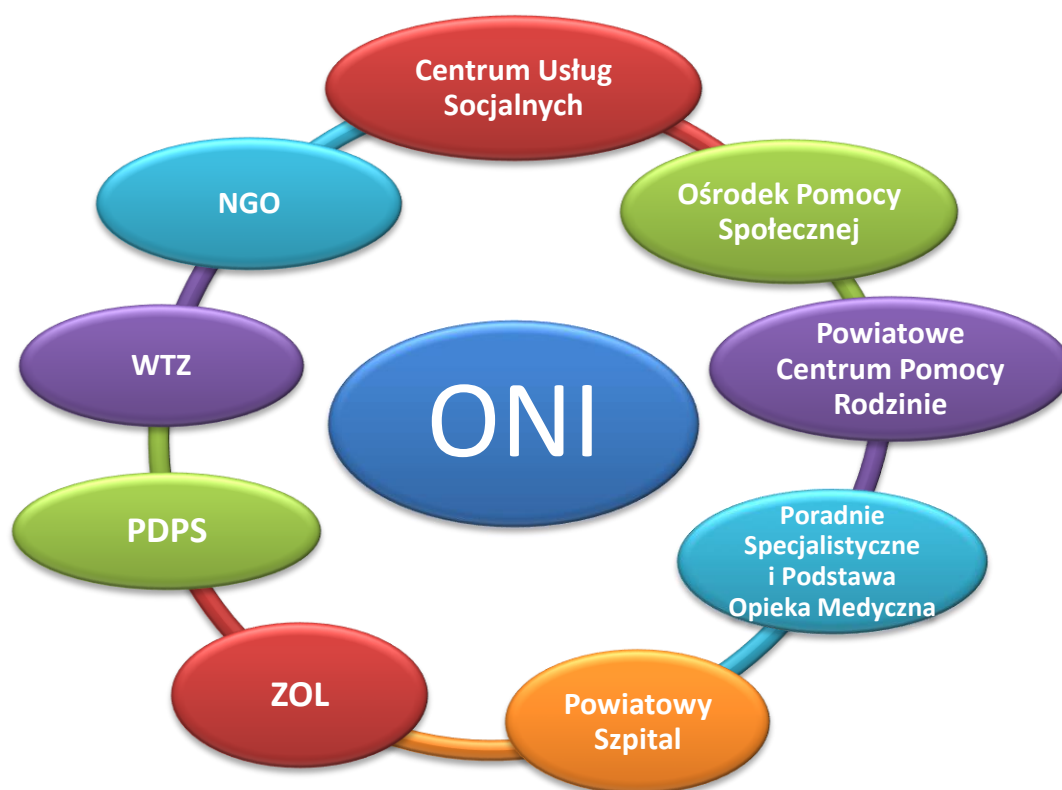
Obecny obraz realizacji usług w gminie w zakresie wsparcia środowiskowego ONI i ich otoczenia:



- **świadczenie usług opiekuńczych i specjalistycznych usług opiekuńczych w miejscu zamieszkania** – realizacja powyższych usług jest zadaniem obligatoryjnym gminy i nawiązuje do art. 50 ustawy o pomocy społecznej. Usługi opiekuńcze obejmują pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiekę higieniczną, zleconą przez lekarza pielęgnację oraz zapewnienie, w miarę możliwości kontaktów z otoczeniem. Specjalistyczne usługi opiekuńcze są to usługi dostosowane do poszczególnych potrzeb wynikających z rodzaju schorzenia lub typu niepełnosprawności, świadczone przez osoby ze specjalistycznym przygotowaniem. Na terenie gminy Chrzanów realizowane są usługi w formie przygotowania i dowozu obiadu do miejsca zamieszkania (Centrum Usług Socjalnych);
- **specjalistyczne usługi opiekuńcze dla osób z zaburzeniami psychicznymi z zadań zleconych**, m.in. w zakresie kształtowania umiejętności zaspokajania podstawowych potrzeb życiowych i umiejętności społecznego funkcjonowania, motywowania do aktywności, leczenia i rehabilitacji, prowadzenia treningów umiejętności samoobsługi i umiejętności społecznych oraz wspieranie, także w formie asystowania w codziennych czynnościach życiowych. Ponadto realizowane są działania interwencyjne i pomoc w życiu, pielęgnacja (Centrum Usług Socjalnych i OPS);
- **środowiskowy dom samopomocy** zapewnia usługi terapeutyczne wspierająco- aktywizujące w ramach treningów funkcjonowania w codziennym życiu, umiejętności interpersonalnych i rozwiązywania problemów, spędzania czasu wolnego, poradnictwa psychologicznego, pomocy w załatwianiu spraw urzędowych, niezbędną opiekę;
- **warsztat terapii zajęciowej** – stwarza osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Realizacja przez WTZ celu, odbywa się przy zastosowaniu technik terapii zajęciowej, zmierzających do rozwijania: 1) umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej, 2) psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy;

- **miejsca całodobowe w domu pomocy społecznej i zakładzie opiekuńczo-leczniczym** – zapewnia całodobową opiekę, oraz zaspakaja potrzeby bytowe, edukacyjne, społeczne i religijne na poziomie obowiązujących standardów (DPS i ZOL);
- **nauczanie specjalne** – kształceniem specjalnym obejmowane są dzieci i młodzież do 25 r.ż z zaburzeniami i odchyleniami rozwojowymi, wymagające specjalnej organizacji nauki i metod pracy. W zależności od rodzaju oraz stopnia zaburzeń i odchyłeń dzieciom organizuje się usprawnianie zaburzeń funkcji, rewalidację, kształcenie, które stosownie do potrzeb umożliwia naukę w dostępnym dla nich zakresie (SOSW);
- **świadczenia z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych:**
 - pakiet dofinansowań dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne,
 - dofinansowanie do rehabilitacji w ramach udziału w turnusach rehabilitacyjnych,
 - dofinansowanie do zakupu sprzętu rehabilitacyjnego,
 - dofinansowania do działań kulturalnych, sportowych i turystycznych,
 - dofinansowanie do adaptacji pomieszczeń – usuwanie barier architektonicznych,
 - szkolenia dokształcające;
- **Poradnictwo** (JST, organizacje pozarządowe).

Pomimo szerokiej oferty usług pomocowych na terenie Gminy Chrzanów występują braki w koordynacji działań pomocowych, mieszkań treningowych i wspieranych, polityki wychowawczej dla opiekunów faktycznych ONI i stałego elementu współpracy sieci oparcia społecznego.



Wskazane jest wypracowanie systemowego modelu współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej i innymi partnerami lokalnymi z gminy i powiatu w ramach zbudowania trwałego Partnerstwa. Konieczne jest stworzenie formuły realnych działań oraz systemu, który immanentnie „wymuszałby” współpracę na poziomie realnym, a nie tylko deklaracyjnym

i okazjonalnym. Brak jest obecnie w gminie obecnie podobnych rozwiązań, istnieje potrzeba stworzenia systemowej formuły współpracy i konieczność zbudowania Partnerstwa w oparciu o potencjał: instytucji integracji i pomocy społecznej, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych i innych partnerów lokalnych działających na rzecz wsparcia środowiskowego ONI .

1.2. Konsultacje społeczne w gminie i powiecie

W związku z tym w 2016 - 2017 roku, mając na celu uporządkowanie i zaproponowanie nowych usług w gminie Chrzanów w okresie XI 2016 – I 2017 r. przeprowadzone szerokie konsultacje społeczne, które wpisały się w ideę partnerstwa i dialogu – procesu partycypacyjnego budowania nowej usług społecznych oraz modelu współpracy w gminie Chrzanów, w oparciu o partnerstwo lokalne na rzecz wsparcia środowiskowego ONI oraz ich otoczenia faktycznego i instytucjonalnego.

Proces spotkań, dyskusji i konsultacji pokazał konieczność stworzenia płaszczyzny współpracy i określił potrzebę realizacji nowych usług oraz zadań:

Problemy:

- luki w systemie prawnym (np. w zakresie orzecznictwa, dostępu do świadczeń),
- niezaradność ONI w zakresie życia codziennego, brak samodzielności,
- brak miejsca, gdzie osoba może nabyć umiejętności,
- nadopiekuńczość rodziny (braki autonomiczności rodziny),
- brak miejsc interwencyjnych i brak osób przeszkolonych w zakresie asystentury osobistej,
- niewystarczający przepływ informacji międzysektorowej,
- niewystarczająca komunikacja osób zdrowych z osobami niepełnosprawnymi (bariery),
- bariery transportowe dla ONI, brak możliwości dojazdu komunikacją publiczną do instytucji publicznych,
- nie zawsze dobrany pakiet świadczeń do ONI,
- niskie dochody ONI (i opiekunów faktycznych).

Potrzeby:

- uświadamianie w kierunku ustalania stopnia niepełnosprawności,
- kampanie społeczne na rzecz ONI i orzecznictwa,
- warsztaty dla ONI z kompetencji społecznych, interpersonalnych i radzenia sobie w życiu codziennym społecznym,
- stworzenie miejsc treningowych dla ONI,
- stworzenie miejsc wytchnieniowych dla DONI (opiekunów prawnych ONI),
- praca z rodziną ONI,
- miejsca pracy dla ONI,
- integracja ze społeczeństwem,
- potrzeba pracy z rodziną ONI – uświadamianie,
- potrzeba wspólnego wypracowanie i wdrożenie modelu wsparcia środowiskowego ONI ich otoczenia faktycznego oraz otoczenia instytucjonalnego,
- potrzeba ograniczenia wpływu państwa poprzez wzrost roli organizacji pozarządowych i przedsiębiorstw społecznych w obszarze działania administracji publicznej, m.in. angażowania się w aktywną politykę społeczną i aktywizację rynku pracy dla osób niepełnosprawnych, w tym dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich otoczenia,

Obszary do uzupełnienia:

- cykliczne warsztaty aktywizacyjne dla ONI,
- stworzenie bazy asystentów ONI, wprowadzenie asystentury środowiskowej dla ONI,
- szkolenia dla asystentów osób niepełnosprawnych,

- zabezpieczenie finansowe dla osób niepełnosprawnych po śmierci osób sprawujących opiekę na ONI (rodzina, opiekunowie prawni),
- bezpłatny transport dla ONI,
- Zakład Pracy Chronionej dla ONI, Podmioty Ekonomii Społecznej dla ONI,
- wypracowanie skutecznych form wzajemnej komunikacji i informacji pomiędzy partnerami lokalnymi.

Konsultacje społeczne w podsmowaniu wskazują:

- brak zintegrowanego systemu wsparcia osób niepełnosprawnych intelektualnie. Działające jednostki nie posiadają aktualnych informacji o ofercie lokalnej wspierającej osoby niepełnosprawne. Brak "Centrali" – miejsca, które „krok po kroku” zarządzałoby procesem indywidualnego i monitorowanego wsparcia osób niepełnosprawnych intelektualnie – od przedszkola do autonomicznego i niezależnego życia społecznego i zawodowego. Szczególnie w okresach zmian: wybór szkoły zawodowej, przygotowanie o podjęcia pracy i samodzielnego życia;
- brak systemu kształtowania postaw społecznych, działań instruktażowych zachowań w relacjach z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie (szkoły, zakłady pracy, instytucje);
- braki we wsparciu rodzin wychowujących osoby niepełnosprawne intelektualnie, na każdym etapie życia, tj. od okresu nauki szkolnej, poprzez wdrożenie w życie zawodowe, aż do stanu autonomii i niezależności (wsparcie psychoemocjonalne, opiekuńczo-wychowawcze, socjalno-usługowe);
- istnieje potrzeba przeglądu oferty propozycji treningów wsparcia społecznego, psychologicznego i zawodowego. Obecnie występuje przewaga treningów ruchem, zajęć sportowych, artystycznych. W celu wejścia w role zawodowe osób niepełnosprawnych intelektualnie konieczne jest prowadzenie treningów przygotowujących do samodzielnego życia również zawodowego;
- w zakresie aktywizacji zawodowej brakuje jednostek typu: ZAZ, CIS, spółdzielni socjalnych. Brak przygotowania młodzieży niepełnosprawnej umysłowo do podjęcia właściwej pracy, dostosowanej do możliwości psychofizycznych (nie ma prób pracy, treningów kształtujących postawy i zachowania pracownicze). W zakładach pracy brak trenerów, opiekunów, mentorów. Występuje deficyt miejsc pracy w warunkach chronionych;
- brak rzetelnej diagnozy stanu oferowanego wsparcia. Wskazania mocnych i słabych stron lokalnej oferty pomocy dla integracji zawodowo-społecznej osób niepełnosprawnych intelektualnie;
- brak usług opiekuńczych typu asystentura osobista ONI i brak asystentów ON, centrum treningowego na rzecz usamodzielnienia ONI, miejsc wytchnieniowych, centrum kompleksowej aktywizacji społeczno-zawodowej ONI w gminie;
- brak partnerstwa na rzecz dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie, tj. współpracujących ze sobą sieci organizacji pozarządowych, instytucji samorządowych, partnerów lokalnych z gminy i powiatu, w celu wypracowywania partnerskiego modelu wsparcia skutecznych rozwiązań problemów osób niepełnosprawnych w tym ONI i ich rodzin, opiekunów faktycznych;
- część zadań publicznych można i należy wykonać lepiej, oddając ich realizację bezpośrednio podmiotom znającym uwarunkowania danego klienta i środowiska;
- brak realizacji w gminach i powiatach ogólnego trendu w polityce społecznej państwa: ku sieciom, partnerstwom, współpracy i kooperacji;
- występuje szereg barier w wejściu na rynek pracy osób niepełnosprawnych, a w szczególności osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Odpowiedzią na w/w diagnozę stanu obecnego systemu wsparcia środowiskowego jest wspólne i partnerskie wypracowanie Modelu, który będzie wsparciem dla Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną.

2. Modelowe środowiskowe wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną

2.1. Wsparcie oparte o ideę międzysektorowego partnerstwa lokalnego

Idea partnerstwa zakłada wspólne wdrażanie modelu przez podmioty funkcjonujące w różnych sektorach – administracji publicznej oraz NGO. Nawiązanie ścisłej współpracy pomiędzy instytucjami o odmiennej kulturze organizacyjnej i sposobie funkcjonowania ma na celu podjęcie skoordynowanych, kompleksowych działań na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowych Osób dorosłych z Niepełnosprawnością Intelektualną (ONI) i zwiększenia możliwości ich funkcjonowania w środowisku lokalnym, a także **wdrożenie wypracowanych wspólnych rozwiązań w świadczeniu usług nowych, innowacyjnych w gminie – zgodnych z potrzebami ONI**, które zawarte są w **Modelu Środowiskowego Wsparcia Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie „Nawigator Wsparcia Środowiskowego”**.

Partnerstwo lokalne w modelu to międzysektorowa współpraca, efektywna, ukierunkowana na cele i transfer wiedzy oraz wymianę doświadczeń i świadczenie nowych, innowacyjnych usług w gminie odpowiadających na potrzeby ONI i ich otoczenia faktycznego oraz usług i wsparcia dla instytucji/ organizacji działających na rzecz ONI i otoczenia faktycznego ONI w gminie. To współpraca, w której podmioty nawzajem się ubogacają, otwierając się na różnorodność nowych rozwiązań, na odmienne sposoby myślenia, doświadczenia i świadczenie nowatorskich - innowacyjnych usług dla DONI w środowisku lokalnym.

Partnerstwo jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej i doświadczenia ostatnich lat obecności Polski w Unii Europejskiej wskazują, iż efektywne wykorzystanie funduszy nie może obejść się bez tej formy współpracy podmiotów lokalnych. W oparciu o różnorodne formy funkcjonowania partnerstw lokalnych i lokalnych inicjatyw partnerskich możemy stwierdzić, że najczęściej przybierają one formułę platformy współpracy partnerów, wspólnie realizujących określone działania i wdrażających różnorodne usługi i inicjatywy na rzecz mieszkańców, w tym grup wykluczonych społecznie i społeczności lokalnej.

Partnerstwo lokalne to platforma współpracy pomiędzy różnymi partnerami: samorządem lokalnym, jednostkami samorządu terytorialnego, instytucjami integracji i pomocy społecznej, instytucjami rynku pracy, pracodawców, organizacjami pracowników, organizacjami pracodawców, instytucjami otoczenia biznesu, instytucjami infrastruktury lokalnej, III sektorem tj. organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz wsparcia różnych grup społecznych, w tym osób niepełnosprawnych oraz organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz reintegracji społeczno - zawodowej mieszkańców społeczności lokalnej, którzy wspólnie, w sposób systematyczny i trwały, z wykorzystaniem innowacyjnych metod oraz środków planują, projektują, wdrażają i realizują określone działania, inicjatywy i usługi, których celem jest rozwój lokalnego środowiska społeczno- - gospodarczego, budowa tożsamości lokalnej wśród członków danej społeczności oraz reintegracja społeczno- zawodowa i aktywizacja mieszkańców.

Partnerstwo lokalne w MODELU na rzecz ONI to:

- porozumienie grupy podmiotów działających wspólnie na rzecz wybranego problemu /zagadnienia/ zadania – wsparcia środowiskowego ONI, ich otoczenia faktycznego i otoczenia instytucjonalnego ONI.
- wspólna wizja, cele partnerstwa, odpowiedzialność członków za partnerstwo i ich zaangażowanie, otwartość na innych partnerów we wdrażaniu Modelu w gminie.
- związek organizacji, instytucji i podmiotów działających wspólnie, mających wspólne obszary działania.
- prowadzenie trwałych i systematycznych działań przy wykorzystaniu zasobów usług organizacji.

- właściwe wykorzystanie potencjału poszczególnych członków i wymiana informacji między partnerami realizującymi model oraz partnerami z otoczenia wspierającymi wdrożenie Modelu w gminie.

Wyznaczniki partnerstwa lokalnego w Modelu:

- związek osób lub podmiotów,
- wspólna wizja, misja, jasno określony cel działania,
- określone role poszczególnych członków,
- wspólne planowanie, realizowanie i monitoring usług,
- czytelne procedury określające zasady funkcjonowania partnerstwa (umowa/porozumienie partnerskie),
- tworzenie efektu synergii ($1+1=3$) - tj. wartości dodanej, innowacji, nowatorskich rozwiązań w zakresie wsparcia środowiskowego ONI, ich otoczenia faktycznego i otoczenia instytucjonalnego ONI.

Partnerstwo utworzone zostało z podmiotami, z którymi współpraca w sposób bezpośredni wpływa na skuteczne wdrożenie modelu.

Podmioty tworzące partnerstwo w Modelu:

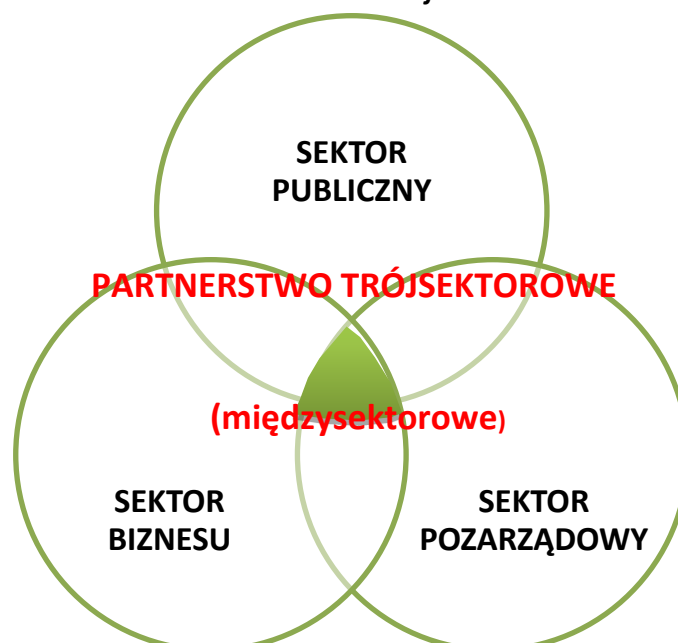
1. Podmioty bezpośrednio wdrażające MODEL w gminie to podmioty posiadające doświadczenie w pracy z ONI i ich otoczeniem :

- gminna jednostka samorządu terytorialnego z zakresu pomocy i integracji społecznej;
- powiatowa jednostka samorządu terytorialnego z zakresu pomocy i integracji społecznej;
- organizacja pozarządowa z zakresu pomocy społecznej i integracji;
- organizacja pozarządowa z zakresu rynku pracy, reintegracji społeczno-zawodowej grup wykluczonych społecznie z rolą niepublicznej agencji zatrudnienia.

2. Podmioty z otoczenia pośrednio wspierające realizatorów i wdrożenie modelu w gminie:

- jednostki samorządu terytorialnego z zakresu pomocy i integracji społecznej oraz rynku pracy: PCPR, OPS, PUP oraz inne instytucje działające w gminie i powiecie,
- biznes,
- III sektor – organizacje pozarządowe, grupy nieformalne, sieci wolontariatu,
- podmioty ekonomii społecznej, przedsiębiorstwa społeczne oraz inne.

Partnerstwo lokalne trójsektorowe



Proponowany Model ma formułę forum współpracy partnerów, wspólnie realizujących określone działania i wdrażających różnorodne inicjatywy na rzecz osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie oraz otoczenia ONI.

To platforma współpracy pomiędzy różnorodnymi partnerami, którzy wspólnie w sposób systematyczny, trwały i z wykorzystaniem innowacyjnych metod oraz środków planują, projektują, wdrażają i realizują określone działania i inicjatywy, których celem jest **Środowiskowy System Wsparcia Osób Dorosłych z Niepełnosprawnością Intelektualną w gminie**.

REKOMENDACJA DLA PARTNERSTWA W MODELU

Do wdrożenia modelu niezbędne są działania z zakresu „mapowania”, czyli rozpoznania podmiotów, z którymi warto potencjalnie nawiązać współpracę, partnerstwo a następnie poznawania się wzajemnego partnerów, poznania kompetencji, sposobów działania, nawiązania osobistych kontaktów i wreszcie uzgodnienia potencjalnych obszarów współpracy.

REKOMENDACJA DLA PARTNERSTWA W MODELU

Należy w Partnerstwie tworzyć warunki do wymiany doświadczeń i rozwoju współpracy na poziomie instytucji. Istnieje potrzeba stwarzania możliwości do poznania partnerów, nawiązania kontaktów, w tym osobistych, koleżeńskich, wypracowania sposobów roboczej komunikacji (formalnej i nieformalnej), wypracowywania wspólnych pomysłów. Możliwość wymiany doświadczeń jest niezwykle potrzebna zarówno pomiędzy instytucjami integracji i pomocy społecznej działającymi na rzecz DONI i ich otoczenia faktycznego, organizacjami pozarządowymi, instytucjami rynku pracy, a innymi podmiotami.

Partnerstwo w Modelu uwzględnia główne cechy kapitału społecznego:

- **uczestnictwo we wdrażaniu Modelu oraz uczestnictwo we wsparciu wdrażania modelu w lokalnym środowisku przez partnerów lokalnych** (Zespół Wsparcia Środowiskowego ONI, Porozumienie Partnerstwa, Model Współpracy Partnerów). Kapitał społeczny nie może być generowany przez osoby działające przez pryzmat własnych korzyści. Zależy to od takich cech, jak chęć współpracy, towarzyskość, zdolność do tworzenia nowych znajomości i sieci.
- **wzajemność (wymiana doświadczeń w Partnerstwie)**. Tworzenie kapitału społecznego wymaga czasu. Wzajemność przejawia się w działaniu na rzecz innych, czasem z chwilową stratą dla nich, lecz przy ogólnym założeniu, że te działania zaowocują w przyszłości zwrotem korzyści.
- **zaufanie (Umowa partnerska)**. Wiąże się ono ze zwiększoną skłonnością do podejmowania ryzyka, opartą na pewności, że partnerzy będą się wzajemnie wspierać lub przynajmniej działać bez zamiaru wyrządzenia sobie krzywdy.

- **normy społeczne (Zasady współpracy w umowie partnerstwa).** Stanowią zazwyczaj nieformalną kontrolę społeczną, która eliminuje konieczność wprowadzenia bardziej formalnych, zinstytucjonalizowanych regulacji prawnych. Pomimo że przyjmują zwykle postać niepisanych reguł, są powszechnie rozumiane i akceptowane przez uczestników różnorodnych instytucji i organizacji.
- **wspólnota (Poczucie bycia współdysponentem Partnerstwa).** Jest połączeniem zaufania, sieci, norm i wzajemności, tworzących silną społeczność, wewnątrz której obserwuje się wspólność zasobów, których nikt nie posiada na własność.
- **proaktywność (Wypracowane rekomendacje do wdrażania modelu).** Jest ona poczuciem skuteczności osobistej i zbiorowej. Rozwój kapitału społecznego wymaga aktywnego zaangażowania uczestników sieci we wspólne działania. Kapitał społeczny traktuje ludzi jako kreatorów aktywności.

Partnerstwo i współpraca w Modelu Środowiskowego Wsparcia Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie Nawigator Wsparcia Środowiskowego nawiązują w swoim działaniu do modelu idealnej "organizacji partnerskiej" mającej na celu aktywną reintegrację społeczno-zawodową i życiową dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz otoczenia faktycznego ONI, a także przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu tych grup osób.

Partnerstwo w modelu:

- wyrasta z potrzeb lokalnej społeczności,
- ma wymiar lokalny i działa w sieci,
- ma członków zarówno niosących pomoc, jak i potrzebujących pomocy,
- za element swojej działalności uznaje również pracę wolontariuszy,
- pobudza aktywność i przedsiębiorczość przede wszystkim potrzebujących pomocy, a także pomaga realizatorom wsparcia środowiskowego dla grupy docelowej i ich otoczenia do skuteczniejszej realizacji ich usług i wprowadzenia nowych usług potrzebnych w gminie w oparciu o diagnozę,
- wykorzystuje w działaniu ideę pomocy wzajemnej,
- uwzględnia ideę partnerstwa publiczno-społeczno-prywatnego,
- wykazuje skuteczność w gromadzeniu i pomnażaniu potrzebnych zasobów.

Wyzwaniem dla partnerstwa w Modelu jest spowodowanie współpracy międzyinstytucjonalnej – dla wspierania środowiskowego i reintegracji społeczno-zawodowej dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz otoczenia faktycznego ONI – pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej, instytucjami rynku pracy, organizacjami pozarządowymi, jednostkami samorządu terytorialnego, szkołami, pracodawcami, grupą docelową modelu, otoczeniem faktycznym ONI oraz innymi podmiotami. Potrzebne są i konieczne stałe kontakty pomiędzy w/w instytucjami.

Działania partnerskie w Modelu podejmowane są w oparciu o zdiagnozowane potrzeby społeczno-zawodowe ONI i ich otoczenia, dlatego do ich rozwiązania i uruchomienia nowych, innowacyjnych usług w gminie nastąpi łączenie wiedzy oraz zasobów różnych podmiotów. Partnerstwo różnych instytucji i środowisk w ramach Modelu jest ważną formą współdziałania, ponieważ partnerzy wzmacniają swój potencjał do kreatywnej i efektywnej współpracy tak, aby każdy z nich mógł wnieść, jak najlepszy wkład w rozwiązywanie problemów i potrzeb grupy docelowej oraz świadczyć nowatorskie usługi na rzecz w/w osób i grup.

Założeniem Partnerstwa jest to, że przedstawiciele poszczególnych kategorii instytucji obecne w składzie Partnerstwa będą moderowały rozwiązania istniejących problemów, potrzeb i form wsparcia, dzięki posiadanej wiedzy, zasobom i doświadczeniu, ale również powinny powściągać swoje indywidualne interesy dla dobra grup docelowych i całej społeczności lokalnej. Ważne jest równoczesne przestrzeganie zasady równych szans, oznaczające uwzględnienie interesów tych grup,

których głos rzadko jest reprezentowany w rozwiązywaniu problemów dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie i ich otoczenia faktycznego ONI oraz otoczenia instytucjonalnego.

Partnerstwo w Modelu stwarza możliwość rozwiązywania problemów, realizacji potrzeb oraz wsparcia środowiskowego dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie i otoczenia faktycznego ONI oraz otoczenia instytucjonalnego działającego na rzecz w/w grup w wymiarze:

- interdyscyplinarnym,
- interinstytucjonalnym,
- intersystemowym.

Potencjalne bariery i ryzyka funkcjonowania Partnerstwa:

- częstotliwość spotkań jest określana biurokratycznie i jest traktowana zbyt formalnie z uwzględnieniem na możliwą fasadowość Partnerstwa.
- partnerstwo ma charakter względnie zamknięty i hermetyczny. Partnerstwa jest dla władz i instytucji, a nie dla ludzkich problemów i zawodowych ONI i ich otoczenia.
- względnie niepełny skład pod względem rzeczywistej reprezentatywności.
- zbyt sformalizowany charakter Partnerstwa w Modelu. Zbyt mało dyskusji i pracy nad rzeczywistymi problemami i potrzebami grup docelowych.
- brak okazji do lepszego poznania swoich kompetencji i potencjału instytucji.
- zbyt pasywna formuła i funkcja Partnerstwa.
- niewykorzystana funkcja i możliwość koordynacji wspólnych projektów.
- niewykorzystanie szans uzyskania efektu synergii wspólnych działań wszystkich instytucji.
- fasadowość Partnerstwa jest równoległa do fasadowości strategii rozwiązywania problemów społecznych oraz wszelkich programów z jej zakresu skierowanych do osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie.

Biorąc pod uwagę różnorodne formy prawne i organizacyjne partnerów wdrażających Model w partnerstwie zostaną zastosowane zasady współpracy opisane w ustawie o pożytku publicznym i wolontariacie:

- **suwerenności**, która gwarantuje wszystkim partnerom niezależność, utrzymanie tożsamości, własnych zasad działania, poglądów i odrębności. Zasada ta będzie rozumiana również jako poszanowanie różnic pomiędzy partnerami oraz współuczestniczenie w działaniach osób oraz środowisk zagrożonych wykluczeniem społecznym, z poszanowaniem ich odrębności i prawa do własnego stanowiska;
- **partnerstwa**, która przy utrzymaniu niezależności partnerów pozwala im na równym poziomie udziału wykorzystać własne zasoby i potencjał do realizacji podjętych przez partnerstwo celów dla dobra wspólnego; partnerzy na zasadach i w formie określonych w ustawach oraz według trybu wynikającego z odrębnych przepisów, uczestniczą w identyfikowaniu i definiowaniu problemów społecznych, wypracowywaniu sposobów ich rozwiązania oraz wykonywaniu zadań publicznych;
- **pomocniczości**, która angażuje w rozwiązywanie lokalnych problemów samych zainteresowanych (rodzinę, sąsiadów, środowisko) dając im pole do działania i umożliwiając samodzielne rozwiązanie problemu przy wsparciu Partnerstwa. Zasada ta będzie realizowana poprzez stworzenie warunków do usamodzielnienia się i reintegracji społeczno - zawodowej oraz wprowadzania zmian życiowych dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie i osób z otoczenia faktycznego ONI;
- **efektywności**, która wymaga od partnerów stałego podnoszenia efektywności działań, aby przy jak najmniejszych nakładach ekonomicznych osiągać jak największy standard świadczonych usług społecznych; ponadto organy administracji publicznej, przy zlecaniu innym podmiotom, np. organizacjom pozarządowym zadań publicznych, dokonują wyboru najefektywniejszego sposobu

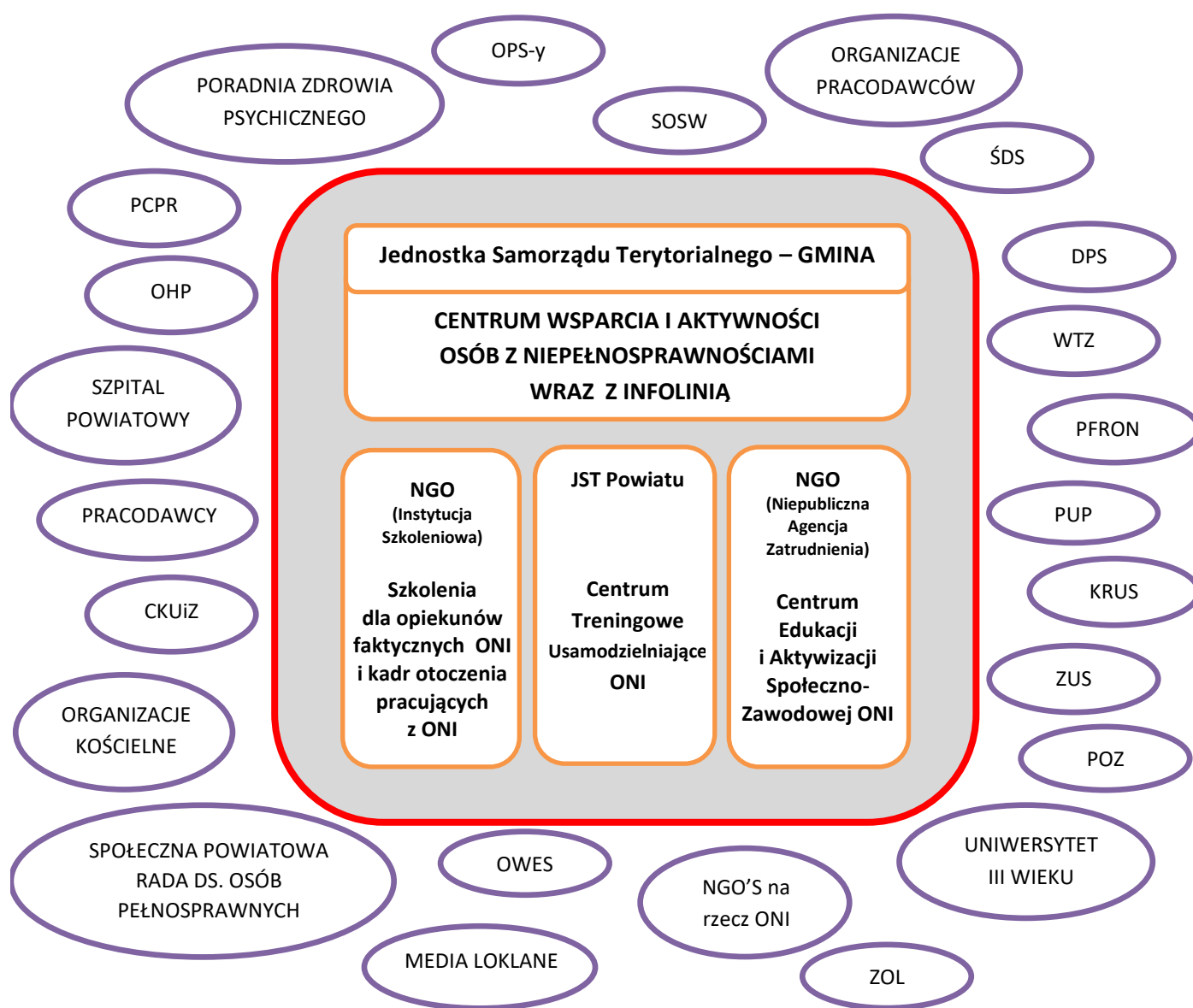
wykorzystania środków publicznych, przestrzegając zasad uczciwej konkurencji oraz z zachowaniem wymogów określonych w art. 25 i art. 28 ust. 3 ustawy o finansach publicznych;

- **uczciwej konkurencji**, dzięki której wszystkie podmioty uczestniczące w partnerstwie są równe w dostępie do możliwości działania bez względu na ich potencjał ekonomiczny, ponieważ celem nadrzędnym jest dobro społeczne, jawności, która zakłada wzajemne informowanie się partnerów, udostępnianie posiadanej wiedzy, uzupełniania doświadczeniem i umiejętnościami. Organy administracji publicznej udostępniają współpracującym z nimi podmiotom informacje o zamiarach, celach i środkach przeznaczonych na realizację zadań publicznych, w których możliwa jest współpraca z tymi podmiotami oraz o kosztach realizacji zadań publicznych już prowadzonych w tym zakresie przez jednostki podległe organom administracji publicznej lub nadzorowane przez te organy, wraz z informacją o sposobie obliczania tych kosztów, tak aby możliwe było ich porównanie z kosztami realizacją analogicznych zadań przez inne instytucje i osoby.

Partnerstwo na rzecz wdrożenia modelu kompleksowego środowiskowego wsparcia w dorosłym, niezależnym życiu osób z niepełnosprawnością intelektualną zarówno przed, jak i po stracie opiekuna, zapewniającego pomoc nie tylko dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, ale także ich rodzin / formalnych opiekunów, by sami czuli się gotowi i odpowiednio przygotowywali osoby niepełnosprawne intelektualnie do samodzielności lub do zapewnienia dalszego wsparcia w środowisku lokalnym. Istotne jest w zaproponowanym MODELU przechodzenie w **od modelu zdrowotnego/opiekuńczego do modelu społeczno-zawodowego**, który wykorzystuje niezaburzone funkcje i sprawności dorosłej osoby z niepełnosprawnością intelektualną jej potencjału, aby w rezultacie zapewnić w miarę możliwości samodzielne funkcjonowanie w społeczeństwie.

Partnerstwo zakłada podmiotowo-partycypacyjną relację między Liderem i Partnerami. Jej efektem jest dostosowanie podziału obowiązków do zakresu ich działalności i posiadanego potencjału (organizacyjnego, technicznego i kadrowego). We wszelkie działania będą zaangażowani ONI i OF.

**MODEL WSPÓŁPRACY I PARTNERSTWA LOKALNEGO WSPIERAJĄCY WDROŻENIE W GMINIE
MODELU ŚRODOWISKOWEGO WSPARCIA DOROSŁYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH
INTELEKTUALNIE – NAWIGATOR WSPARCIA ŚRODOWISKOWEGO**



Partnerstwo ma formułę otwartą, uczestniczą w nim przedstawiciele samorządu gminy/powiatu, i jego jednostek organizacyjnych, organizacji pozarządowych, szkół specjalnych, pracodawcy i inni partnerzy lokalni.

Zadaniami partnerstwa i modelu współpracy wspierającego wdrażanie Modelu jest:

- wyrównywanie szans współuczestnictwa w społeczeństwie obywatelskim osób z niepełnosprawnościami, w tym DONI - zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu braku adekwatnych do potrzeb form wsparcia, w tym w szczególności usług wspierających świadczonych w miejscu pracy, miejscu zamieszkania, placówkach rehabilitacyjnych, edukacyjnych i opiekuńczych;
- deinstytucjonalizacja usług wspierających rehabilitację zawodową i społeczną osób z niepełnosprawnościami, w tym ONI;
- tworzenie dedykowanych osobom z niepełnosprawnościami zindywidualizowanych i efektywnych form wsparcia, w tym pomocy osobistej (usługi asystenckie), wszechstronnej rehabilitacji, zatrudnienia wspomaganego, edukacji i usług społecznych (w tym tymczasową opiekę dającą wytchnienie stałym opiekunom) oraz wsparcia w reintegracji społeczno-zawodowej;
- organizowanie szeroko rozumianej integracji, aktywizacji społecznej oraz zawodowej osób z niepełnosprawnościami intelektualną i ich otoczenia faktycznego i instytucjonalnego;
- wzmożenie działań promujących pozytywne postawy wobec osób z niepełnosprawnością;
- podejmowanie działań łamiących stereotypy;
- promocja dobrych praktyk organizacji, w tym dzielenie się nimi z partnerami;
- podejmowanie wspólnych działań w zakresie w pozyskiwaniu środków na działanie;
- wypracowanie rekomendacji do podejmowania działań zwiększających ofertę aktywizacji społecznej i zawodowej dla dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną w gminie i ich otoczenia faktycznego;
- organizacja cyklicznych spotkań partnerstwa w oparciu o funkcje: planowania, organizowania, wdrażania - działania i monitorowania;
- przewidywanie oddziaływania długofalowego na rzecz rozumianej integracji, aktywizacji społecznej oraz zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich otoczenia faktycznego i instytucjonalnego.

REKOMENDACJA

Systematyczna i wspólna współpraca na rzecz wsparcia dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie, rozwiązywania problemów związanych z niepełnosprawnością przyniesie wymierne efekty w postaci dobrze zaplanowanych i zrealizowanych, adekwatnych do potrzeb działań i usług, na które partnerzy będą poszukiwali wspólnie finansowania wewnątrz społeczności lokalnej, jak i na zewnątrz m.in: środki z UE, środki pozabudżetowe i inne.

REKOMENDACJA

Sieć wsparcia dla dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie i ich otoczenia faktycznego będzie możliwie kompletna i adekwatna do potrzeb odbiorców, a wciąż współpracujące partnerstwo będzie barometrem badającym i reagującym na stale zmieniające się potrzeby. Kluczowym elementem jest ciągły dialog, w którym udział biorą wszyscy zainteresowani kwestiami niepełnosprawności.

REKOMENDACJA

Partnerstwo na rzecz wsparcia dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz ich opiekunów faktycznych i otoczenia instytucjonalnego jest możliwe, o ile organizacje i instytucje będą widziały potrzebę wspólnego działania. Osiągnięte rezultaty wspólnej pracy, wypracowywane rekomendacje i możliwości ich realizacji w gminie dają w rzeczywistym działaniu uczestnikom partnerstwa poczucie sprawczości, a jednocześnie odpowiedzialności za podejmowane działania. Partnerstwo, które powstało z tej samej potrzeby różnych podmiotów ma dużą szansę na dalszą wspólną pracę, tym bardziej, że w wyniku współpracy powstaje wiele nowych pól wspólnych działań.

Podstawy prawne do nawiązania współpracy między podmiotami:

Wszelkie działania podejmowane przez instytucje publiczne wymagają uregulowań prawnych. Poniżej wymienione akty prawne wskazują na możliwość podejmowania współpracy pomiędzy instytucjami publicznymi, niepublicznymi i przedsiębiorcami oraz określają jej zasady.

Podstawy prawne:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tj. z dnia 17 lutego 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 380 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym (tj. z dnia 17 marca 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 446 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tj. z dnia 31 października 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 1943 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tj. z dnia 14 listopada 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 2046 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (tj. z dnia 19 maja 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 814);
- Ustawa o samorządzie województwa z dnia z dnia 5 czerwca 1998 r. (tj. z dnia 1 kwietnia 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 486);

- Ustawa z dnia 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach (tj. z dnia 18 grudnia 2015 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 40);
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 1989 r. – Prawo o stowarzyszeniach (tj. z dnia 20 stycznia 2017 r., Dz.U. z 2017 r. poz. 210);
- Ustawa z dnia 26 listopada 1998 r. o finansach publicznych (tj. z dnia 14 października 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 1870);
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (tj. z dnia 14 października 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 1817);
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (tj. z dnia 7 czerwca 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 930 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. z dnia 21 kwietnia 2016 r., Dz.U. z 2016 r. poz. 645 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U z 2006 r.Nr.94, poz.651 z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o partnerstwie publiczno-prywatnym (tj. z dnia 7 maja 2015 r., Dz.U. z 2015 r. poz. 696 z późn. zm.);
- Rozprządzenie o specjalistycznych usługach opiekuńczych;
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 27 kwietnia 2010 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakres jej stosowania (Dz. U z 2010 r. Nr.82, poz.537);
- Ustawa z dnia 25 marca 2011 o ograniczaniu barier administracyjnych dla obywateli i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 106, poz. 622 z późn. zm.);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 lipca 2013 r. w sprawie działalności Agencji Zatrudnienia (Dz. U z 2013 r. poz.899);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnego (Dz. U z 2014r. poz.631);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie programów specjalnych (Dz. U z 2014 r. poz.638);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (Dz. U z 2014 r. poz.639 z późn. zm.);
- Standardy polityki państwa wobec osób z niepełnosprawnościami określone w Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r., którą Polska ratyfikowała 6 września 2012 r. (Dz.U. z 2012 poz. 1169),
- Wytyczne Ministerstwa Infrastruktury i Rozwoju w zakresie realizacji przedsięwzięć z udziałem środków Europejskiego Funduszu Społecznego w obszarach, w których zawarta jest problematyka osób z niepełnosprawnościami, szczególnie w obszarach: włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa, rynku pracy oraz edukacji,
- Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1303/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. ustanawiające wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Europejskiego i Rybackiego oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 (Dz.Urz.UE.L Nr 347, str. 320, z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014 – 2020 (Dz. U. z 2014 poz. 1146, z późn. zm.),
- Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych(Rezolucja 61/106) - przyjęta wraz z Protokołem fakultatywnym przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych w dniu 13 grudnia 2006 r.

2.2. Grupa docelowa modelu

Dorośle Osoby z Niepełnosprawnością Intelktualną (ONI)

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną są bardzo niejednorodną grupą, to co je łączy i wpływa na poziom ich funkcjonowania, to nieprawidłowa budowa lub funkcjonowanie centralnego układu nerwowego. Bardzo często niepełnosprawności intelektualnej towarzyszą także inne zaburzenia: w zakresie ruchu, zmysłów: wzroku, słuchu, mowy.

Głównym problemem ONI są trudności w uczeniu się i adaptacji do istniejących warunków, trudności ze zrozumieniem świata, relacji międzyludzkich, brak umiejętności logicznego myślenia i przewidywania. Wymagają one bardzo dużego wsparcia, zarówno w zakresie przyswajania podstawowych umiejętności człowieka (takich jak jedzenie, toaleta, ubieranie się), jak i umiejętności związanych z komunikowaniem się, zachowaniem w różnych sytuacjach społecznych.

Stopień niepełnosprawności intelektualnej określa psycholog w trakcie badania, prowadzonego za pomocą standaryzowanych narzędzi diagnostycznych (np. skali Wechslera). Testy takie sprawdzają umiejętności badanego w zakresie kojarzenia, sprawności językowej, myślenia arytmetycznego i przestrzennego. Wyróżnia się następujące stopnie niepełnosprawności intelektualnej: lekki, umiarkowany, znaczny, głęboki.

Osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej zazwyczaj samodzielnie funkcjonują w środowisku. Są w stanie samodzielnie podejmować różnorodne decyzje związane z życiem codziennym, przyjmować różnorodne role zawodowe i społeczne. Ich trudności są zauważane szczególnie na etapie edukacji szkolnej, w czasie której trzeba szybko przyswajać kolejne partie materiału. Osoby te mają uboższy zasób słownictwa, trudniej jest im formułować swoje myśli, mają obniżone zdolności w zakresie uwagi, pamięci, myślenia. Pomimo trudności przejawianych na poziomie edukacji szkolnej, w życiu dorosłym osoby te, zazwyczaj nie wymagają szczególnego wsparcia.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną umiarkowanego stopnia charakteryzuje obniżona sprawność spostrzegania, spostrzeganie jest niepełne, ograniczone i mylne, trudności w kierowaniu i utrzymaniu uwagi, ograniczony zakres pamięci. Myślenie ma charakter konkretno-obrazowy i charakteryzuje się wolnym tempem, sztywnością i brakiem samodzielności. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną umiarkowanego stopnia przejawiają wrażliwość emocjonalną, przywiązanie, empatię, potrzebę kontaktów społecznych. Słabo jednak kontrolują emocje. Poziom rozwoju dorosłych ONI w stopniu umiarkowanym umożliwia wyrażanie swoich potrzeb i oczekiwań. Wychowankowie często mówią o tym, że chcieliby mieć pieniądze, przyjaciół, częściej spędzać czas poza domem, kupować to co im się podoba (doświadczenia własne). Są w stanie nauczyć się wykonywać większość czynności dnia codziennego związanych z samoobsługą, obsługą urządzeń domowych. Opanowanie tych umiejętności wymaga jednak prowadzenia intensywnego treningu. Potrzebują wsparcia w podejmowaniu prostych decyzji.

U osoby z niepełnosprawnością intelektualną znacznego stopnia dominuje myślenie sensoryczno-motoryczne, osoby te są w stanie porównać ze sobą dwa przedmioty, zupełnie natomiast nie radzą sobie z pojęciami abstrakcyjnymi. Zdolne są do okazywania przywiązania i emocji, wyrażają je w sposób bardzo prosty, komunikują się za pomocą pojedynczych słów, prostych zdań czy gestów. W życiu codziennym wymagają dużego wsparcia ponieważ trudności sprawia im nauczanie się czynności dnia codziennego związanych z samoobsługą i podejmowanie prostych decyzji.

U osoby z głęboką niepełnosprawnością intelektualną dominuje myślenie sensorycznomotoryczne, które charakterystyczne jest dla dwuletniego dziecka. Zaburzone są procesy emocjonalne i motywacyjne. Mowa często jest niewykształcona dlatego trudniej jest poznać oczekiwania osób

głębiej niepełnosprawnych intelektualnie, ale osoby pracujące czy mieszkające z nimi, potrafią odczytać czy są one zadowolone czy niezadowolone z aktywności, które się im proponuje.

Badania psychologiczne przede wszystkim skupiają się na funkcjonowaniu procesów poznawczych takich jak postrzeganie, uwaga, myślenie, opisują poziom rozwoju mowy. Stosowane są przede wszystkim do diagnozowania dzieci z niepełnosprawnością intelektualną i określenia form wsparcia dziecka w okresie jego edukacji. Przydatność takiej diagnozy maleje z wiekiem dziecka, ponieważ diagnoza taka nie mówi o tym, jak dziecko radzi sobie w codziennym życiu mimo ograniczeń w zakresie rozwoju intelektualnego. Brakuje diagnozy funkcjonalnej opartej na możliwościach funkcjonowania ONI w środowisku społecznym.

W edukacji dzieci z niepełnosprawnością intelektualną wykorzystuje się różne metody i formy kształcenia, które wspierają proces uczenia i nabywania umiejętności.

Po ukończeniu edukacji zaczynają się ogromne problemy dla ONI. Brakuje miejsc, w których mogliby dalej rozwijać się, spotykać ludzi, przebywać lub pracować, a przede wszystkim brakuje działań prowadzonych w środowisku zamieszkania, w środowisku lokalnym. Umiejętności ONI muszą stale być doskonałe i podtrzymywane. Skutkiem braku działań środowiskowych, skierowanych na ich rozwój jest izolacja społeczna oraz regres rozwojowy. Sytuację ich pogarszają także zakorzenione w społeczeństwie stereotypy, które są przyczyną negatywnych postaw społecznych wobec niepełnosprawnych.

Sytuacja dorosłych ONI jest bardzo niekorzystna. Mieszkają głównie z rodzicami. Utrzymują się jedynie ze świadczeń socjalnych, najczęściej nie pracują. Część z nich jest uczestnikami WTZ-ów, ŚDSów, ZAZ-ów itp. Jeśli z różnych przyczyn nie znajdują tam miejsca lub muszą je opuścić, stają się pensjonariuszami domów pomocy społecznej lub przez cały czas przebywają w swoich domach. Do DPS-ów trafiają nie tylko ONI wymagający opieki całodobowej, ale także - niestety - te osoby, które ze wsparciem środowiska mogłyby zamieszkać oddzielnie i samodzielnie prowadzić swoje gospodarstwo. Napotykają jednak na różne bariery: finansowe, komunikacyjne, bariery w poruszaniu, w pozyskaniu informacji, bariery związane z postawami społecznymi, brakiem zrozumienia, pracy, nadopiekuńczością rodziców.

Rodzice/opiekunowie faktyczni ONI

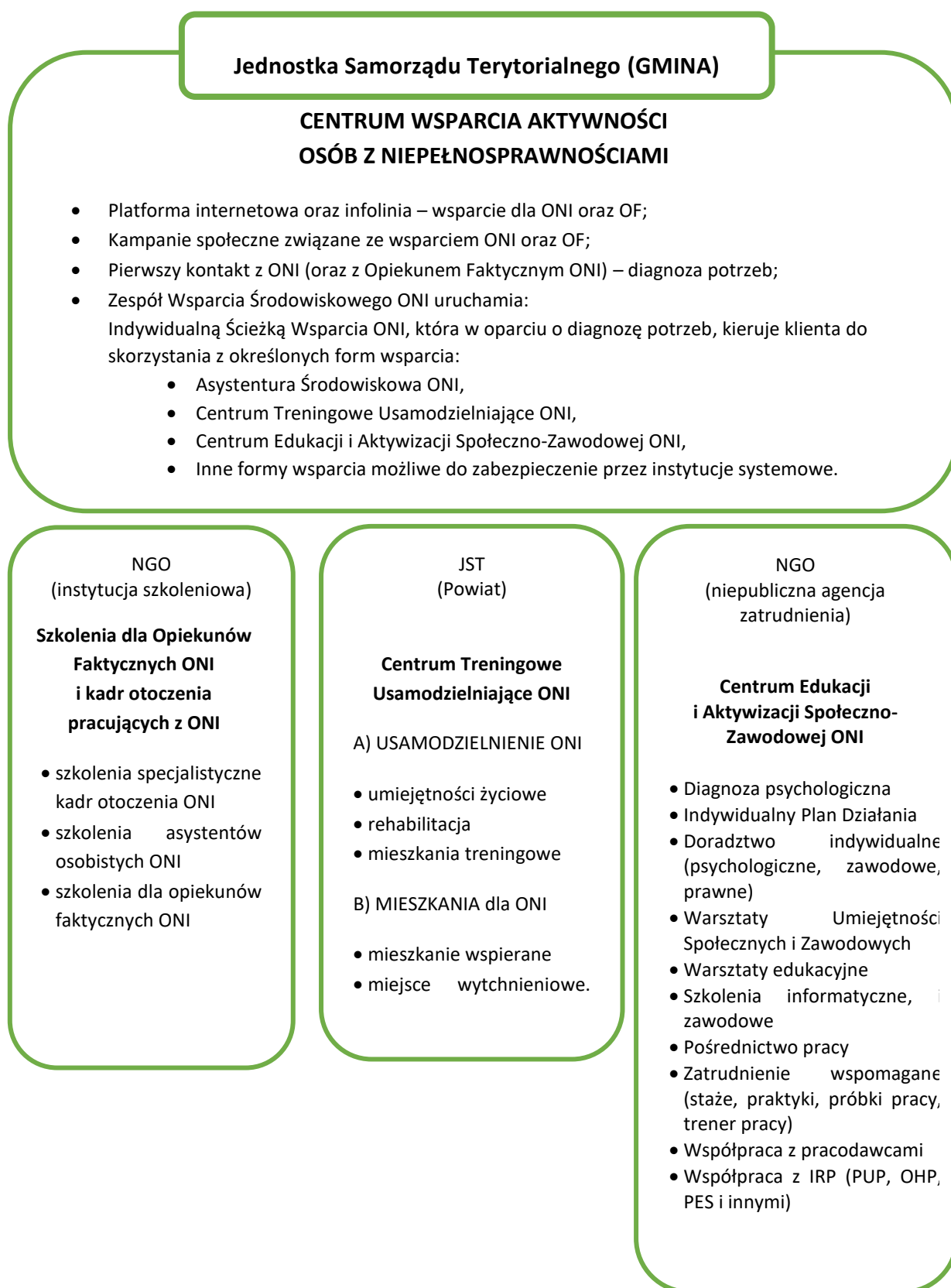
Uczestnikami modelu będą także rodzice/opiekunowie osób z niepełnosprawnością intelektualną lekkiego, umiarkowanego, znacznego i głębokiego stopnia oraz rodzice/opiekunowie osób ze sprzężonymi niepełnosprawnościami, gdy jedną z niepełnosprawności jest niepełnosprawność intelektualna.

Rodzice/opiekunowie ONI borykają się z wieloma problemami związanymi nie tylko z codzienną opieką nad osobą z niepełnosprawnością intelektualną, ale także przeżywają szereg trudności emocjonalnych, związanych głównie z niepokojem o los dziecka, kiedy ich zabraknie.

Rodzice/opiekunowie ONI są grupą, która potrzebuje wsparcia państwa w wielu zakresach.

Warto zadbać o ich potrzeby, albowiem to właśnie oni dźwigają największy ciężar opieki na osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Jednocześnie należy kształtować u rodziców, już od urodzenia dziecka, postawy sprzyjające kształtowaniu samodzielności u ONI, a także zachęcać do korzystania z form wsparcia środowiskowego, bazujących na członkach lokalnej społeczności. Wydaje się, że ten element jest przez rodziców w ogóle niedostrzegany i nie wykorzystywany, między innymi z powodu braku informacji. Wynika to też z emocjonalnych czynników, takich jak wstyd, nieumiejętność prośbienia o pomoc i wsparcie, przyjmowanie postawy nadopiekuńczej wobec dziecka.

2.3. Struktura modelu



3. Szczegółowy opis modelu „Nawigator wsparcia środowiskowego” – Centrum Wsparcia Aktywności Osób z Niepełnosprawnościami

Głównym zamierzeniem powołania struktury wspierającej działania jednostki samorządu terytorialnego gminy z zakresu pomocy społecznej pod nazwą „Centrum Wsparcia Aktywności Osób z Niepełnosprawnością Intelleksualną (dalej CWAON) przyświeca pojęcie wsparcia społecznego jako „wszelką dostępną dla jednostki pomoc w sytuacjach trudnych. Wsparcie to konsekwencja przynależności człowieka do sieci społecznej”⁵. określone przez Remigiusza J. Kijaka w publikacji „Niepełnosprawność intelektualna. Między diagnozą a działaniem”.

W zależności od okoliczności i przeżywanych trudności potrzebujemy różnego rodzaju wsparcia.

Najczęściej wyróżniane są następujące rodzaje i formy wsparcia:

- informacyjne – porady prawne, w rozwiązywaniu życiowych problemów jednostki, dostarczenie wiedzy na temat niepełnosprawności, form wsparcia osobie niepełnosprawnej oraz jego opiekunom faktycznym na temat niepełnosprawności, o instytucjach pomocowych, grupach wsparcia, formach zatrudnienia,
- emocjonalne, okazywanie zrozumienia, empatii, opiekuńczości i gotowość pomocy,
- finansowe,
- usługowe umożliwiające w miarę możliwości samodzielne funkcjonowanie;
- wartościujące – akceptacja, uznanie.

Powyższe rodzaje i formy wsparcia wpłynęły na opracowanie modelu wsparcia środowiskowego dla osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną pt. „Nawigator wsparcia środowiskowego”, który pozwoli na rozszerzenie zakresu prowadzonych działań w zakresie opieki i wsparcia a także skoordynowanie działań na rzecz osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną i ich opiekunów faktycznych poprzez zaproponowanie nowych form pomocowych realizowanych na zasadzie partnerstwa. O tym, w jaki sposób przebiegnie życie człowieka niepełnosprawnego, w jaki sposób zrozumie on swoją niepełnosprawność, jaki nada sens swojemu życiu – w znacznej mierze decyduje otoczenie, w którym przyszło mu żyć.

REKOMENDACJA

Mechanizm wspierający pod nazwą „Centrum Wsparcia i Aktywności ONI wraz z infolinią, należy utworzyć w już funkcjonującej jednostce świadczącej usługi społeczne.

Działania Centrum Wsparcia Aktywności ONI wraz z infolinią ukierunkowane są na:

- 1. Osoby Dorosłe z Niepełnosprawnością Intelleksualną (ONI) celem dążenia do uzyskania samodzielności w życiu codziennym w oparciu o:**
 - kompleksowe, skoordynowane wsparcie,
 - wsparcie z zastosowaniem różnorodnych metod, usług, narzędzi dla osiągnięcia jak największej skuteczności w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej,

⁵ Niepełnosprawność intelektualna – między diagnozą a działaniem, Remigiusz J. Kijak, Warszawa 2013, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, str.51

- kompleksową pomoc, doradztwo, świadczenie innowacyjnych usług i informacji na rzecz osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną i opiekunów faktycznych,
- koordynacja działań pomocowych,
- kierowanie ONI i ich OF, w oparciu na występujące potrzeby do odpowiednich form wsparcia,
- diagnozowanie potrzeb i monitorowanie w trakcie wsparcia.

2. Opiekunów Faktycznych (OF) celem otrzymania wsparcia w radzeniu sobie w trudnych sytuacjach poprzez :

- kompleksowej pomocy, wsparcia i doradztwa,
- otrzymania informacji o sposobach radzenia sobie w sytuacjach „wypalenia”,
- otrzymania informacji o formach wsparcia i pomocy dla ONI,
- propagowanie działań asystenckich (funkcjonalnej i środowiskowej) dla ONI,
- propagowanie działań aktywizacji zawodowej, pośrednictwa pracy oraz zatrudnienia wspomagane,
- propagowanie i upowszechnianie szkoleń dla ONI, otoczenia/kadry oraz opiekunów faktycznych.

3. Komplementarnych działań Partnerskich na rzecz ONI w celu:

- powołanie Zespołu Wsparcia Środowiskowego,
- realizacja postanowień porozumienia partnerskiego zawartego w gminie,
- zwiększenie możliwości wykorzystania potencjału instytucji i organizacji tworzących partnerstwo lokalne oraz potencjału innych lokalnych partnerów wspierających,
- uaktywnienie działalności innych podmiotów/instytucji/organizacji/liderów lokalnej społeczności działających na terenie gminy w pomoc we wsparciu i aktywizacji osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie,
- zwiększenie wiedzy i kompetencji instytucji/organizacji/osób pracujących w Zespole Wsparcia Środowiskowego dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie w zakresie diagnozowania istniejących problemów, deficytów i potrzeb ONI oraz opracowywania i wdrażania indywidualnych ścieżek wsparcia dla ONI, w ramach aktywizacji społeczno-zawodowej i usamodzielniania ONI w środowisku lokalnym,
- rozwój innowacyjnych form działań pomocowych, przy koordynacyjnej funkcji partnerstwa lokalnego dla kształtowania efektywnej polityki społecznej w gminie na rzecz osób niepełnosprawnych intelektualnie.

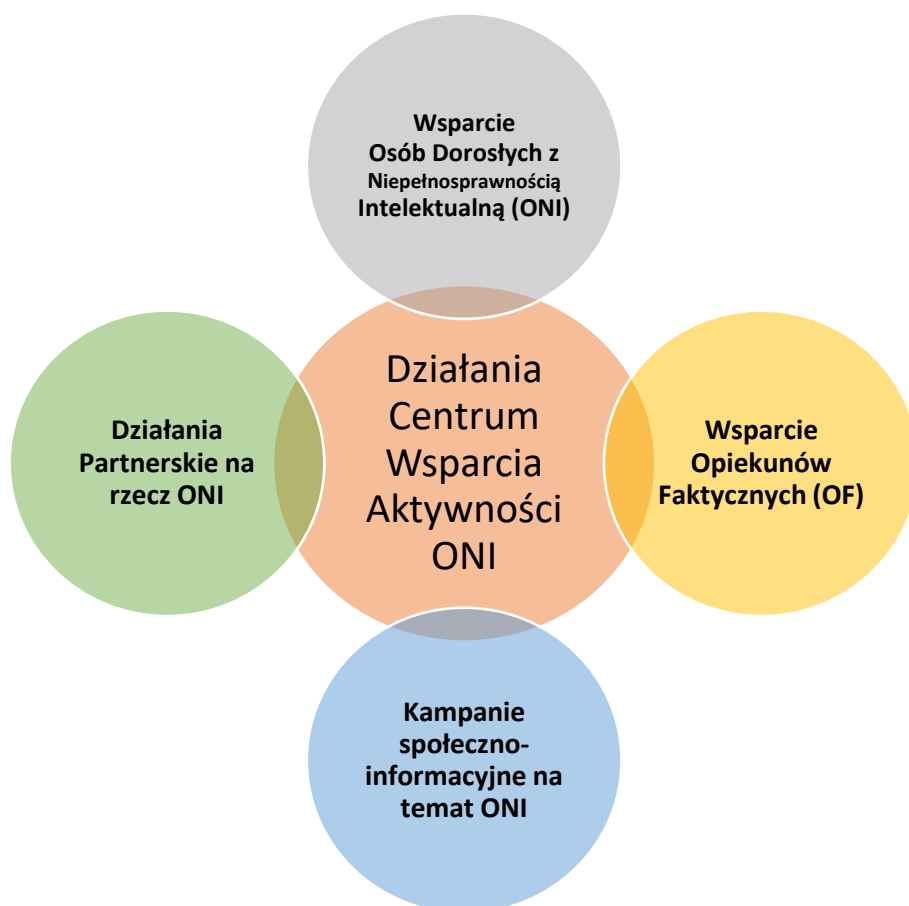
4. Kampanie społeczno-informacyjne na temat ONI w celu:

- przełamywania barier i stereotypów lokalnego społeczeństwa w zakresie udzielanego wsparcia, pomocy czy zatrudnienia ONI,
- zmniejszenie zjawiska wykluczenia społecznego ONI,
- bieżące upowszechnianie efektów pracy Centrum Wsparcia i Aktywności ONI poprzez publikacje na stronie internetowej,
- utworzenie platformy internetowej, której celem będzie publikacja działań informacyjnych na rzecz ONI.

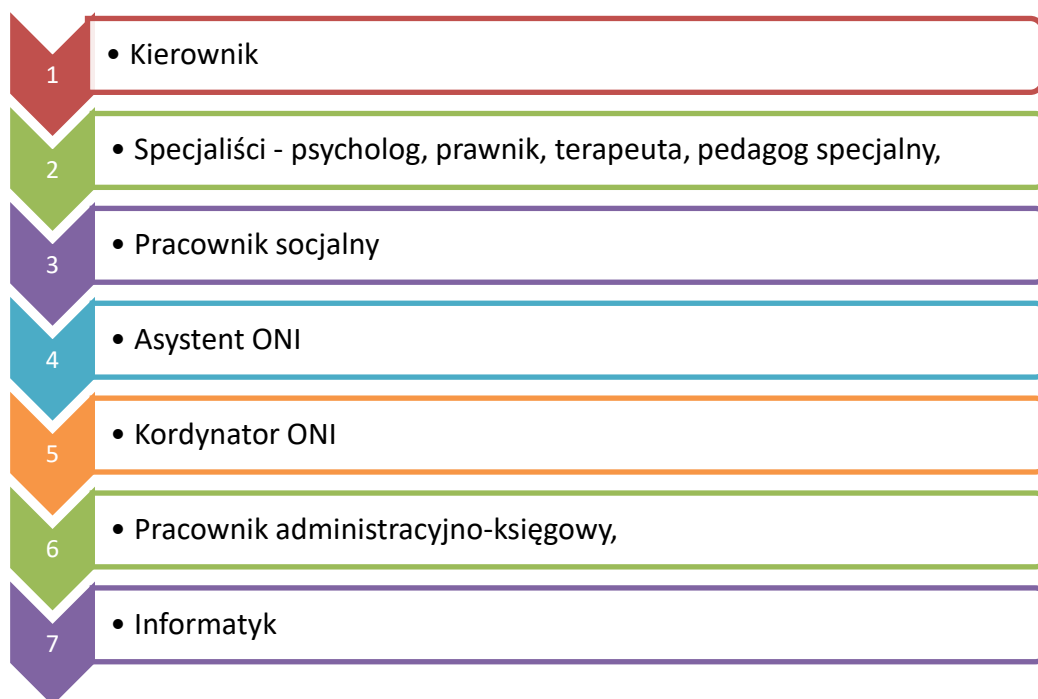
REKOMENDACJA

Wszelkie działania mają być dostosowane do indywidualnych potrzeb, potencjału ONI, z uwzględnieniem poziomu samodzielności ONI.

Struktura działania Centrum Wsparcia Aktywności ONI wraz infolinią



Struktura organizacyjna Centrum Wsparcia Aktywności ONI wraz infolinią



REKOMENDACJA

Rekomenduje się aby pracownicy zatrudnieni w CWAON były to osoby posiadające wykształcenie w zakresie nauki o rodzinie i nauk społecznych – psycholog, pedagog specjalny, pracownik socjalny, asystent ONI, oligofrenopedagog oraz posiadający co najmniej 6 miesięczne doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi.

Zakres i podział obowiązków:

Funkcja	Zadania
KIEROWNIK	• nadzór nad działalnością Jednostki (merytorycznej, finansowej, organizacyjnej, prawnej), • koordynowanie pracy , • uczestnictwo w Zespole Wsparcia Środowiskowego, • organizacja i planowanie usług dla ONI i opiekunów faktycznych, • współpraca z organizacjami wspierającymi ONI i ich opiekunów faktycznych, • współpraca z instytucjami wspierającymi ONI i ich opiekunów faktycznych, a także partnerami, • monitoring i ewaluacja realizacji z działań Centrum, • organizowanie kampanii społecznych, • koordynacja działań pomocowych.

	• nadzór nad pracą wszystkich specjalistów udzielających wsparcia w ramach usługi oraz nad jakością usług zewnętrznych; • selekcjonowanie diagnoz osób z niepełnosprawnością i wstępne przydzielanie osób niepełnosprawnością do konkretnych asystentów; • monitorowanie procesów aktywizacji poszczególnych klientów, współpracy specjalistów pracujących z daną osobą, reagowanie w sytuacjach trudnych; • monitorowanie wskaźników związanych z aktywizacją społeczno-zawodową klientów; • w przypadku zlecenia usługi, za współpracę z przedstawicielami instytucji zlecającej realizację usługi (raportowanie, bieżące kontakty, zgłaszanie trudności etc.); • spotkania z przedstawicielami instytucji publicznych i organizacji pozarządowych w celu promowania idei aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, • wydawanie Karty Osoby Niepełnosprawnej uprawniającej do korzystania z ulg w ramach zawartych porozumień z przedsiębiorcami z terenu gminy wspierających ONI w zakresie usług np. w czwartek kawa w cenie 1 zł. • propagowanie działań wolontarystycznych-asystenckich typu „halo zakupy, wspólne pójście do kina, pomóż mi dotrzeć do lekarza, towarzyszenie podczas spaceru.
SPECJALIŚCI	• diagnoza sytuacji bio-psycho-społecznej • poradnictwo psychologiczne na ONI i ich opiekunów faktycznych, • motywacja i wsparcie ONI celem wzmocnienia procesu usamodzielnienia i uczestnictwa w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej,
PRACOWNIK SOCJALNY	• diagnoza sytuacji rodzinnej i finansowej, • diagnoza sytuacji bio-psycho-społecznej • poradnictwo socjalne, • praca socjalna w środowisku społecznym w ramach inicjowania grup samopomocowych, • wspieranie ONI w miejscu zamieszkania – wizyty patronażowe, • motywacja i wsparcie ONI celem wzmocnienia procesu usamodzielnienia i uczestnictwa w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej, • informowanie ONI i ich opiekunów faktycznych o wachlarzu form wsparcia.
ASYSTENT OSOBISTY ONI	• motywacja i wsparcie ONI celem wzmocnienia procesu usamodzielnienia i uczestnictwa w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej, • asystowanie ONI celem dotarcia do ośrodków wsparcia, • informowanie ONI i ich opiekunów faktycznych o wachlarzu form wsparcia. • wsparcie środowiskowe osób niesamodzielnich oraz ich opiekunów faktycznych oraz uzupełniające wsparcie specjalistyczne
KOORDYNATOR ONI	• rekrutację i nadzór nad pracą asystentów; • nadzór nad pracą wszystkich specjalistów udzielających wsparcia w ramach usługi oraz nad jakością usług zewnętrznych;

	• selekcjonowanie diagnoz osób z niepełnosprawnością i wstępne przydzielanie osób niepełnosprawnością do konkretnych asystentów; • monitorowanie procesów aktywizacji poszczególnych klientów, współpracy specjalistów pracujących z daną osobą, reagowanie w sytuacjach trudnych; • monitorowanie wskaźników związanych z aktywizacją społeczno-zawodową klientów; • w przypadku zlecenia usługi, za współpracę z przedstawicielami instytucji zlecającej realizację usługi (raportowanie, bieżące kontakty, zgłaszanie trudności etc.); • spotkania z przedstawicielami instytucji publicznych i organizacji pozarządowych w celu promowania idei aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną.
PRACOWNIK ADMINISTRACYJNO-KSIĘGOWY	• bieżąca obsługa sekretariatu pod względem administracyjnym, • prowadzenie rejestru pism przychodzących i wychodzących – nadzór nad prawidłowym obiegiem dokumentów, • ewidencja akt osobowych pracowników – prowadzenie dokumentacji kadrowej pracowników, • ewidencja czasu pracy i zatrudnienia, naliczanie list płac, • przygotowanie dokumentów do ZUS, • sporządzanie dokumentów finansowych dla księgowości zgodnie z procedurami, – sporządzanie protokołów i sprawozdań z posiedzeń, • obsługa urządzeń biurowych – telefon, komputer, fax, kopiarka, • archiwizacja i przechowywanie dokumentacji zgodnie z obowiązującymi przepisami,
INFORMATYK	• administrowanie serwerami CWiAL , dokonywanie bieżących przeglądów i konserwacji. • administracja bazami danych • administracja systemem antywirusowym jednostki. • zapewnienie możliwie najwyższego poziomu bezpieczeństwa, ochrony haseł i dostępu do sieci. • wykonywanie i weryfikacja kopii bezpieczeństwa systemów i konfiguracji urządzeń. • instalacja i aktualizacja systemów oraz oprogramowania na stanowiskach roboczych. • pełnienie obowiązków Administratora Bezpieczeństwa Informacji zgodnie z obowiązującymi przepisami. • identyfikowanie i analiza zagrożeń oraz ryzyk, na które narażone może być przetwarzanie danych osobowych w systemach informatycznych. • monitorowanie działania zabezpieczeń wdrożonych w celu ochrony danych osobowych w systemach informatycznych oraz ich przetwarzania w zakresie Administratora Bezpieczeństwa Informacji. • kontrolowanie i zabezpieczanie prawidłowości przebiegu czynności serwisowych w zainstalowanych systemach informatycznych. • utworzenie i obsługa platformy internetowej dla CWiAL.

Pracownicy CWAON jako kadra bezpośrednio zaangażowana w proces wsparcia społeczno-zawodowego ONI powinni uczestniczyć w ciągłym cyklu szkoleń, którym celem będzie:

- podniesienia kompetencji,
- doskonalenia zawodowego poprzez poznanie nowych form wsparcia i usług, nowoczesnych metod pracy z osobami zależnymi,
- poznanie form wsparcia emocjonalnego.

REKOMENDACJA

Wskazane jest zapewnienie usług superwizora zewnętrznego oceniającego pracę kadry CWAON.

Funkcje superwizora zewnętrznego:

- informowanie asystentów o możliwych formach pracy i dostępnych narzędziach aktywizacyjnych;
- udzielanie asystentom informacji zwrotnych na temat ich pracy;
- zapewnienie możliwości uczenia się i wymiany doświadczeń pomiędzy asystentami;
- wsparcie rozwoju i kompetencji asystentów;
- rozwijanie świadomości na temat roli i etyki pracy asystentów;
- zapewnienie możliwości przedyskutowania problemów, idei, form pracy;
- wsparcie w radzeniu sobie z sytuacjami trudnym;
- wypracowywanie najbardziej efektywnych form i metod wsparcia osób z niepełnosprawnością;
- rozwijanie w asystentach kreatywności i wypracowywania nowych form pracy z klientami;
- zapewnienie asystentom wsparcia emocjonalnego i kształtowanie ich motywacji i zaangażowania w pracę;
- rozpoznanie i identyfikacja indywidualnych przekonań i doświadczeń asystentów wpływających na jakość ich pracy (np. przekraczanie granic).

Działania Centrum Wsparcia i Aktywności ONI opierać się będą na zasadach:

1. Indywidualnego podejścia do ONI;
2. Kompleksowości działań;
3. Zróżnicowania usług;
4. Skoordynowaniu pomocy.

Ad.1. Indywidualne podejście do ONI.

Osoba niepełnosprawna jest już coraz częściej postrzegana jako podmiot i staje się beneficjentem wszystkich praw przysługujących ludziom zdrowym. Jej niepełnosprawność nie stanowi barier przed realizacją nowych wyzwań, z których najważniejszym jest aktywne włączenie się w samodzielne życie społeczne. Niezwykle istotne jest, aby pomoc ofiarowana jej przez różne instytucje i organizacje pozarządowe była skierowana na rozwój indywidualnych cech i predyspozycji ONI, wykorzystywała jej możliwości osobiste oraz była dostosowana do warunków, w jakich osoba funkcjonuje. Proponowany Model poprzez wielopoziomowość działań skupiających różnych partnerów i proponujących różne formy pomocy daje szansę wykorzystanie indywidualnego potencjału ONI w dążeniu do jak

najpełniejszego usamodzielnienia. Szeroka oferta usług specjalistów z różnych dziedzin oraz bezpośredni i bieżący kontakt z osobistym asystentem przy pełnej informacji o dostępnych formach pomocy stwarza ONI szeroki wachlarz możliwości wyboru właściwej, dostosowanej do osobistych predyspozycji indywidualnej ścieżki wsparcia.

Ad. 2. Kompleksowość działań.

Kompleksowość działań przewidzianych w projekcie ma bardzo istotną wartość terapeutyczną. Niepełnosprawność intelektualna zawsze rzutuje na życie całej rodziny, więc dla prawidłowego jej funkcjonowania i rozwoju ONI konieczne są wspólne oddziaływania. Dlatego tak ważne jest skupienie w jednym miejscu wszystkich podmiotów mogących oferować pomoc i wsparcie nie tylko dla ONI, ale również dla jego najbliższych. Opracowanie indywidualnej ścieżki pomocy wykorzystującej potencjał wszystkich partnerów skupionych w Modelu daje szansę na uspołecznienie osoby i jej akceptację w środowisku lokalnym.

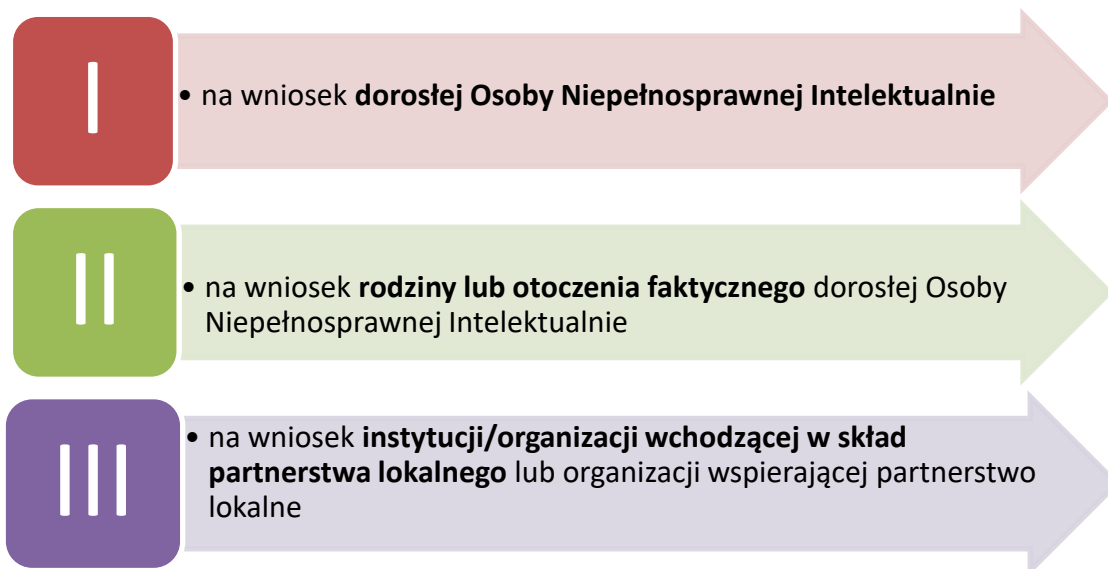
Ad. 3. Zróżnicowanie usług.

Każdy z partnerów biorących udział w realizacji Modelu oferuje beneficjentom pełną, profesjonalną ofertę działań w oparciu o wyspecjalizowany i doskonale merytorycznie przygotowany zespół pracowników. Precyzyjny podział ról i zakresu oferowanej pomocy pozwala poszczególnym podmiotom skupić się na wybranej dziedzinie wsparcia i przygotować ją w optymalny sposób. ONI może zatem w zależności od własnych indywidualnych predyspozycji i potrzeb wybrać ten rodzaj oferowanej pomocy, która w jego przypadku jest najbardziej potrzebna. Wspierać go w tym wyborze będzie asystent, który zna zarówno cały wachlarz ofert pomocowych, jak i potrzeby i możliwości swojego klienta.

Ad. 4 Skoordynowanie pomocy.

Koordinacją działań pomocowych zajmować się będzie CWAON, który poprzez wyniki pracy Grupy oraz bieżące monitorowanie działań wszystkich partnerów będzie posiadać wszystkie niezbędne dane do przygotowania indywidualnej ścieżki pomocy.

Rozpoczęcie procedury wsparcia w CWAON dla ONI odbywa się w trzech trybach:



Wzory wniosków do rozpoczęcia aktywizacji ONI stanowi załącznik nr 1 do modelu:

- wniosek ONI;
- wniosek rodzina lub otoczenie faktyczne ONI;
- wniosek instytucji/organizacji wchodzącej w skład partnerstwa lokalnego lub wspierającej partnerstwo lokalne na rzecz wdrożenia modelu ONI w gminie.

Infolina i ogólnowojewódzka platforma wsparcia ONI oraz OF

Infolinia w Centrum Wsparcia Aktywności ONI

Centrala telefoniczna to miejsce, gdzie każdego dnia będą dyżurowali przeszkoleni teleopiekunowie, których umiejętności i kompetencje zostaną sprawdzone oraz udoskonalone w trakcie szkoleń służących wsparciu w budowaniu profesjonalnego podejścia do wykonywanego zadania.

W skład zespołu teleopiekunów wejdą, m. in. Asystenci ONI, psycholog, prawnik pracownik socjalny.

ONI i OF będą mieli możliwość codziennego kontaktu z pracownikami CWAON, podejmowanego z własnej inicjatywy, w miarę potrzeby informacyjnej lub w stanie zagrożenia życia lub zdrowia lub też pomocy w sytuacjach interwencyjnych.

Ogólnowojewódzka platforma wsparcia ONI oraz OF w Centrum Wsparcia Aktywności Osób z Niepełnosprawnością.

W 2012 roku Polska ratyfikowała Konwencję ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, która wyraźnie wskazuje, że osoby z niepełnosprawnością to równoprawni obywatele i zwraca szczególną uwagę na problem dyskryminacji tej grupy. Dokument napisany jest w duchu równości i podmiotowości i podkreśla konieczność włączania osób z niepełnosprawnościami do tego procesu jako podmiotów kreujących własną sytuację. Tak więc, ratyfikacja Konwencji zmienia sposób postrzegania niepełnosprawności zwracając szczególną uwagę na to, że osoby z niepełnosprawnościami są dyskryminowane we wszystkich sferach życia. Jednocześnie sam dokument prawny nie przyniósł zmiany społecznej, która jest konieczna by równość realnie zaistniała. Prowadzone nad wdrażaniem Konwencji badania wyraźnie pokazują, że osoby z niepełnosprawnościami są szczególnie narażone na dyskryminację (por. Społeczny Raport Alternatywny z realizacji Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, Raport Biura Rzecznika Praw Obywatelskich), a wdrożenie Konwencji nie będzie możliwe bez większego zaangażowania osób z niepełnosprawnościami na rzecz realizacji swoich praw. Mimo, iż osoby z niepełnosprawnością stanowią ponad 10% społeczeństwa, tylko nieliczne z nich są aktywnie zaangażowane w działania obywatelskie. Niska aktywność obywatelska osób z niepełnosprawnościami powoduje, że wiele działań, których grupa ta jest podmiotem dzieje się bez jej aktywnego udziału. Niepełnosprawność wciąż w Polsce kojarzona jest z działaniami charytatywnymi, a o prawach osób z niepełnosprawnościami częściej mówi się w kategoriach uprawnień niż faktycznego równego traktowania.

W Polsce aktywność społeczna i obywatelska osób z niepełno sprawnościami jak do tej pory nie jest duża. Osoby z niepełnosprawnościami są mało aktywne społecznie, niewystarczająco działają na rzecz zmiany swojej sytuacji czy też w akcje społeczne na rzecz swojego środowiska czy samych siebie. Obecna sytuacja może wynikać z wielu czynników, wydaje się jednak, że znaczące dla obecnej sytuacji jest funkcjonowanie osób z tej grupy społecznej w społeczeństwie kształtującym postawy wobec niepełnosprawności w ujęciu modelu medycznego. Konsekwencją jest postrzeganie niepełnosprawności jako problemu a osób ją posiadających jako podmioty rehabilitacji i naprawiania

przez specjalistów wpływa to na ich dyskryminowanie oraz uczenie biernej postawy. W praktyce osoby z niepełnosprawnościami często traktują siebie oraz są postrzegane jako odbiorcy wsparcia.

Nic zatem dziwnego, że w tej grupie świadomość własnych praw i chęć bycia aktywnym jego obrońcom nie jest postawą popularną. Zmiana podejścia wymaga czasu i pracy, dotyczy bowiem nie tylko stworzenia nowych przepisów, ale też wykształtowania nowej postawy, zmiany postrzegania siebie z przedmiotu do podmiotu.

Budowanie i rozwój aktywności obywatelskiej wśród osób z niepełnosprawnościami jest zatem potrzebny i stanowi ważny etap w zmianie sytuacji społecznej tej grupy. Uczenie takich kompetencji jest procesem, który wymaga dostarczenia odpowiednich narzędzi oraz stworzenia dogodnej sytuacji edukacyjnej.

Cel:

Wzrost aktywności obywatelskiej wśród osób z niepełnosprawnościami poprzez funkcjonowanie wojewódzkiej platformy wsparcia, będącej miejscem informacji, wymiany doświadczeń.

Moduły platformy:

1. Aktualności.

Aktualne informacje dot. wsparcia ONI oraz OF, wydarzeń związanych z udziałem osób z niepełnosprawnościami, ofert pracy dla ONI, itp.

2. Forum tematyczne.

Elementy forum:

- pytania do psychologa;
- pytania do specjalisty ds. socjalno-bytowych;
- pytania do doradcy zawodowego;
- pytania do prawnika;
- publikacje prawne;
- kontakt do specjalistów;
- zadaj pytanie specjaliście.

3. Blogi prowadzone przez self adwokatów – forum wsparcia, wymiany doświadczeń, narzędzi i metod pracy w rozwiązywaniu trudności dla ONI i OF.

Istnieje potrzeba zwiększenia zaangażowania osób z niepełnosprawnościami we wdrażanie Konwencji a co za tym idzie w działania mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji tej grupy. Jest to możliwe poprzez rozwój ruchu *self-advocacy*, który zakłada, że osoby z niepełnosprawnościami mówią w swoim imieniu i działają na rzecz swoich praw.

PLATFORMA SELF-ADWOKATÓW będzie otwarta dla wszystkich osób niepełnosprawnych, które będą chciały w niej uczestniczyć. Aktywność w niej będzie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną rzeczywistym uczestnictwem w życiu społecznym, polegającym na aktywnym udziale m.in. przez organizowanie spotkań, dyskusowanie, zbieranie materiałów (np. wycinków prasowych o osobach niepełnosprawnych), wypowiadanie się publicznie, spotykanie się z władzami, zgłaszanie wniosków, pisanie wystąpień, lobbowanie, itp. oraz na wpływaniu na działalność Centrum. Osoby niepełnosprawne intelektualnie należące do PLATFORMY będą korzystać ze wsparcia zawsze, gdy tego będą potrzebować. Ich działalność nie będzie ograniczana określoną przez sąd zdolnością do czynności prawnych, zatem będą uczestniczyć bezpośrednio, jako osoba i nie muszą być zastępowane ani przez rodziców, ani przez prawnego opiekuna.

Rekomenduje się szkolenia dla liderów ONI, w celu pobudzenia ich aktywności z wykorzystaniem ich zasobów i potencjału. Celem szkoleń jest propagowanie idei wolontariatu, włączenie ich do grup samopomocowych.

4. Sieć i Lista Asystentów Osobistych ONI

Baza osób przeszkolonych (wraz z adresem, formularzem kontaktowym i obszarem terytorium obsługiwanych przez Asystenta), z terminami dyżurów on-line.

Możliwość skorzystania z pomocy w załatwieniu sprawy typu: teleopieka, „Halo-zakupy” „Halo –obiad”, wizyta u lekarza, wyjście do kina, wspólny odpoczynek i aktywność fizyczna.

5. Otwarcie Karty Osoby Niepełnosprawnej

Dokument upoważniający do korzystania z ulg (wstęp do miejsc kultury, sportu i rekreacji, w zakupach w sklepach współpracujących z CWAON) dla ONI i OF.

Wzór Karty ONI

Karta osoby niepełnosprawnej	
Nr	Karta Osoby Niepełnosprawnej
ZDJĘCIE	Decyzją Kierownika Centrum Wsparcia Aktywności ONI w Chrzanowie
	Pani/ Pan.....
	Pani/ Pan.....
	PESEL.....
	Upoważniona/y jest do korzystania w ulg w ramach współpracy z przedsiębiorcami lokalnymi.
	Wykaz ulg według załącznika nr 1 do Karty
	Okres ważności Karty oddo
	
	Data i podpis kierownika CWA ONI

6. Utworzenie mapy sieci oparcia społecznego z tzw. miejscami wytchnieniowymi.

Aktualne informacje dot. miejsc wsparcia aktywizacyjnego dla osób z niepełnosprawnością (w zakresie społecznym i zawodowym), miejsc treningowych usamodzielniających oraz miejsc wytchnieniowych w opiece OF nad ONI.

7. Sieć wsparcia wolontariuszy.

Funkcje informacyjne:

- udzielanie informacji o wydarzeniach społeczno-kulturalnych w gminie i powiecie, z których zainteresowani beneficjenci mogliby chcieć korzystać (informacja z Diagnozy ONI),

Funkcje animatorów:

- aktywizacja dostosowana do indywidualnych możliwości podopiecznego rekomendowana w Diagnozie ONI (m.in. treningi pamięci, czytanie książek, gry słowne, pomoc w wyjściu na zewnątrz, spacer, mobilizowanie do ćwiczeń rehabilitacyjnych),
- przeciwdziałanie osamotnieniu (rozmowa, dotrzymanie towarzystwa, wsparcie psychiczne, zachęcanie do podtrzymywania kontaktów społecznych),
- powiadamianie Asystenta ONI o ewentualnych pojawiających się potrzebach, zmianach stanu zdrowia wymagających interwencji lub wsparcia,
- pomoc podopiecznemu w kontaktowaniu się z asystentem oraz w korzystaniu z innych elementów wsparcia oferowanego poprzez CWAON,
- wykorzystywanie nowoczesnych technologii (tablet, Internet) do aktywizowania podopiecznych (aplikacje do treningu pamięci, wyszukiwanie informacji itp.),
- przygotowywanie się do spotkań z podopiecznymi (wyszukiwanie potrzebnych informacji, przygotowanie ewentualnych materiałów do wspólnych zajęć),
- uczestniczenie w spotkaniach szkoleniowych dla wolontariuszy oraz spotkaniach wymiany doświadczeń,
- raportowanie podejmowanych działań,

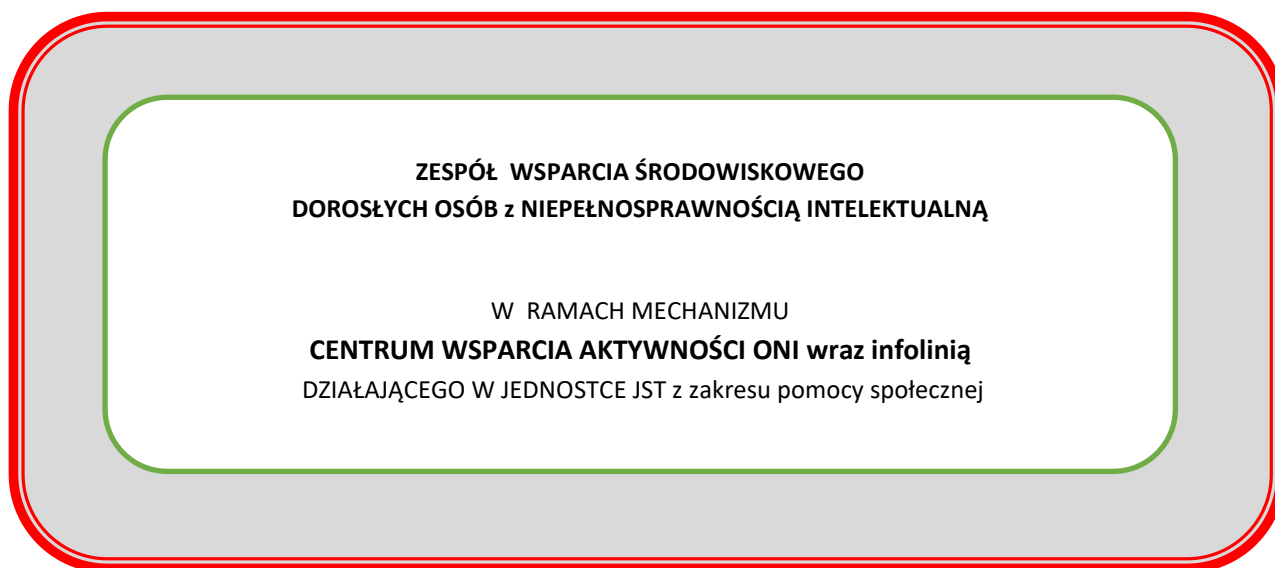
8. Pomoc sąsiadka.

Bardzo ważnym ogniwem działania platformy w CWAON będzie pomoc sąsiadka. Założeniem jest także stworzenie przyjaznego otoczenia wzmacniającego poczucie bezpieczeństwa w miejscu zamieszkania, mimo trudności ze zdrowiem lub niepełnosprawności. W miarę możliwości wskazany przez beneficjenta sąsiad będzie w posiadaniu kluczy/dostępu do mieszkania beneficjenta w sytuacjach zagrożenia życia i lub zdrowia. Rolą sąsiada będzie utrzymywanie kontaktu sąsiedzkiego, szybka interwencja na prośbę CWAON, w sytuacji braku kontaktu z podopiecznym oraz przekazywanie informacji o niepokojących sygnałach do CWAON. W przypadku braku zaufanego sąsiada osobą posiadającą klucze i reagującą na sygnał z CWAON może być członek rodziny i/lub inna bliska osoba, która zadeklaruje możliwość dojazdu do mieszkania podopiecznego w stosunkowo niedługim czasie. W przypadku braku takiej osoby w sytuacji wezwania z powodu zagrożenia życia lub zdrowia przez beneficjenta wezwane zostaną odpowiednie służby ratunkowe, dostanie się do mieszkania będzie zgodne z ich procedurami.

Zespół Wsparcia Środowiskowego Osób z Niepełnosprawnością Inteligencją

Kolejnym etapem po zawarciu porozumienia partnerskiego do realizacji Modelu Środowiskowego Wsparcia Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Inteligencją "Nawigator Wsparcia Środowiskowego" przez jednostkę samorządu gminnego, organizację pozarządową z funkcją instytucji szkoleniowej, organizację pozarządową z funkcją instytucji szkoleniowej i niepublicznej agencji zatrudnienia oraz jednostkę samorządu powiatowego: powiatowy dom pomocy społecznej i powołaniu mechanizmu Centrum Wsparcia i Aktywizacji Lokalnej OONI z Wraz z Infolinią, w działającej już jednostce pomocy

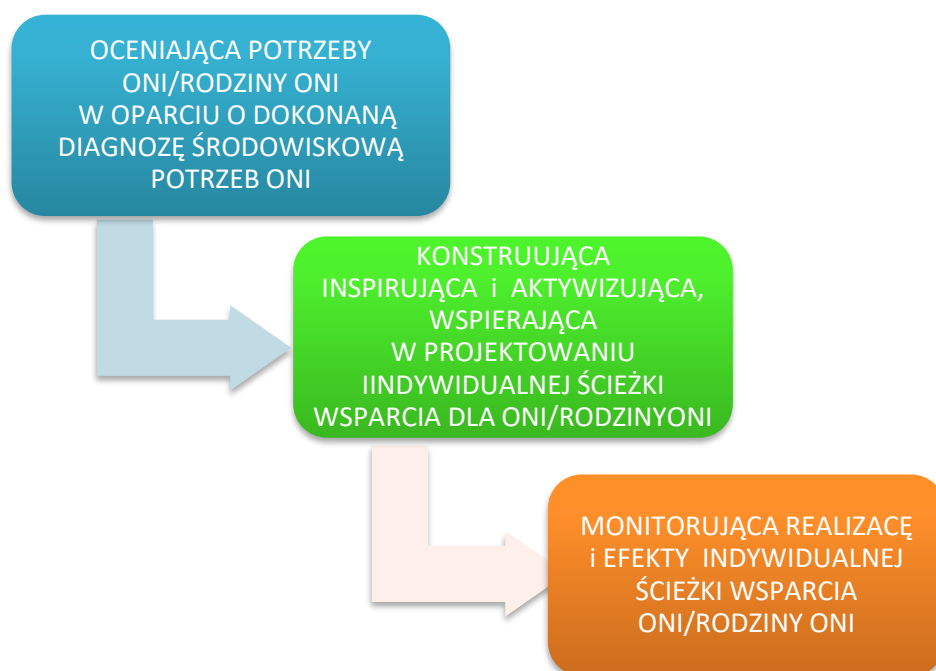
społecznej – jest powołanie przez dyrektora w/w jednostki realizującej mechanizm Centrum Wsparcia Aktywności Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną wraz z Infolinią w jego strukturze: **Zespołu Wsparcia Środowiskowego dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie.**



Cele Zespołu Wsparcia Środowiskowego ONI:

- realizacja postanowień porozumienia partnerskiego zawartego w gminie;
- kompleksowa pomoc, doradztwo, kierowanie na świadczenie innowacyjnych usług i informacji udzielanej osobom dorosłym niepełnosprawnym intelektualnie oparta na Indywidualnej Ścieżce Wsparcia z zastosowaniem różnorodnych metod, usług, narzędzi dla osiągnięcia jak największej skuteczności w procesie reintegracji społeczno-zawodowej;
- zwiększenie możliwości wykorzystania potencjału instytucji i organizacji tworzących partnerstwo lokalne oraz potencjału innych partnerów lokalnych wspierających;
- uaktywnienie innych podmiotów/instytucji/organizacji/liderów lokalnej społeczności działających na terenie gminy w pomoc we wsparciu i aktywizacji osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie;
- zwiększenie wiedzy i kompetencji instytucji/organizacji/osób pracujących w zespole wsparcia środowiskowego dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie w zakresie diagnozowania istniejących problemów, deficytów i potrzeb dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz opracowywania i wdrażania indywidualnych ścieżek wsparcia dla ONI w ramach aktywizacji społeczno-zawodowej i usamodzielniania ONI w środowisku lokalnym
- zmniejszenie zjawiska wykluczenia społecznego wśród dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie.

Funkcje Zespołu Wsparcia Środowiskowego ONI:



Głównie zadania Zespołu Wsparcia Środowiskowego ONI:

- ocena sytuacji społecznej i zawodowej dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie w oparciu o dokonaną diagnozę środowiskową problemów i potrzeb ONI/ RODZINY przez pracownika socjalnego z CWAON, który jest członkiem Zespołu;
- opracowanie Indywidualnej Ścieżki Wsparcia Środowiskowego ONI, w ramach aktywizacji życiowej, bytowej i społeczno-zawodowej oraz konsultacja zaplanowanych działań z ich odbiorcą ostatecznym, a także w miarę możliwości z jego rodziną i środowiskiem, w którym przebywa poprzez skierowanie do korzystania z usług w Centrum Wsparcia i Aktywizacji Lokalnej ONI, Centrum Edukacji i Aktywizacji Społeczno-Zawodowej, Centrum Treningowym.
- monitorowanie i ocena efektywności podejmowanych działań oraz realizacji postanowień Zespołu w zakresie Indywidualnej Ścieżki Wsparcia Środowiskowego ONI.

Wzór druku Diagnozy potrzeb ONI stanowi załącznik nr 2 do modelu.

Struktura Zespołu Wsparcia Środowiskowego ONI:

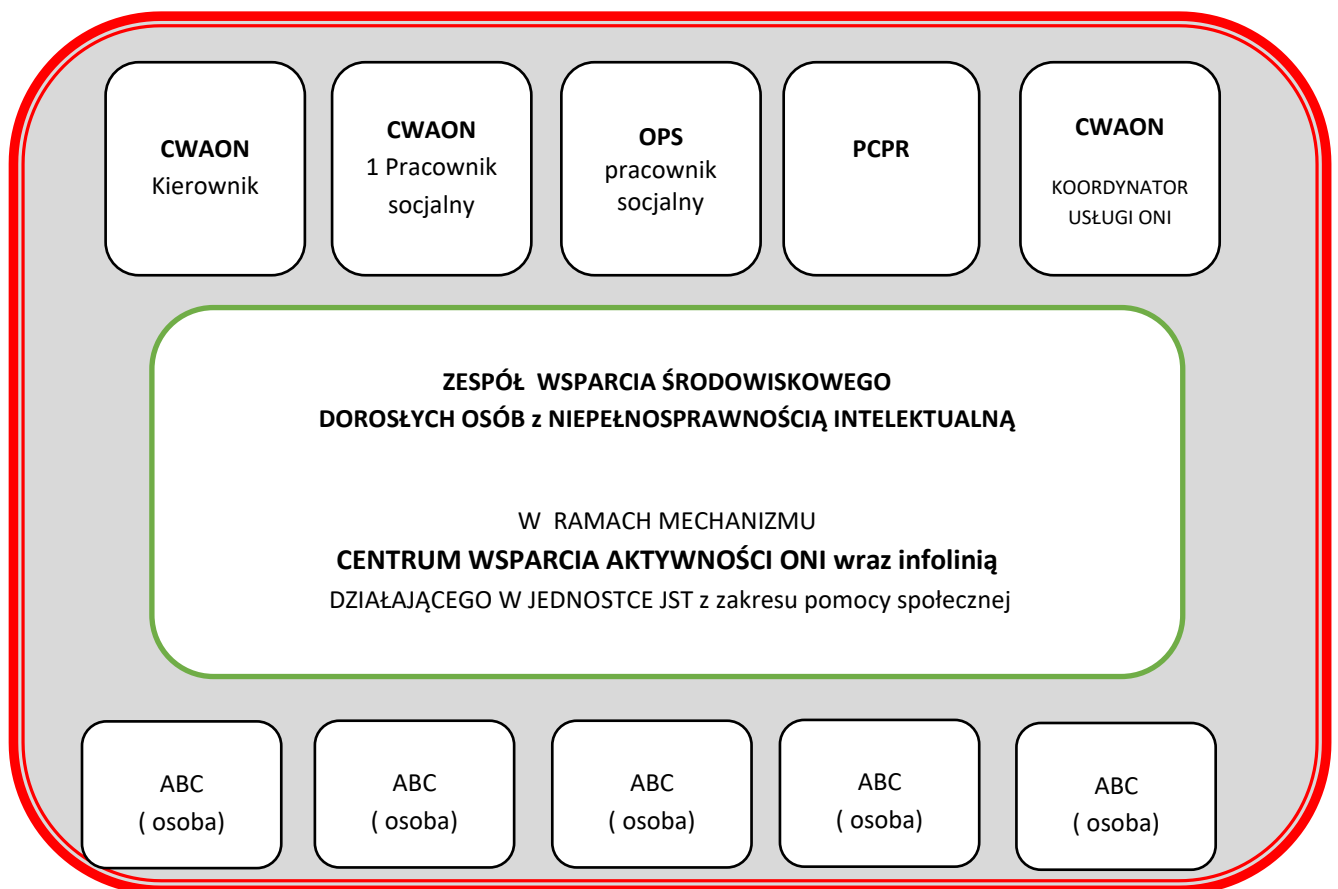
W skład Zespołu Wsparcia Środowiskowego ONI wchodzi przedstawiciele instytucji/organizacji, którzy zawiązali partnerstwo. W zależności od istniejących na terenie gminy/ powiatu dostępnych zasobów instytucjonalnych i kadrowych, liczebność zespołu należy dostosować do warunków rzeczywistych. Do składu zespołu mogą być również powoływane inne osoby/instytucje/organizacje, które wykazują chęć pracy na rzecz wspierania dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie i ich najbliższego otoczenia.

Zespół może również zapraszać na swoje posiedzenia osoby, których wiedza i doświadczenie mogą być przydatne do realizacji działań na rzecz tej grupy mieszkańców gminy, w tym m.in.:

- ekspertów z różnych dziedzin i pracowników naukowych,
- osoby dorosłe niepełnosprawne intelektualnie, które weszły na otwarty rynek pracy i aktywnie uczestniczą w życiu społeczno-zawodowym,

- przedstawicieli lokalnych władz samorządu gminnego i powiatowego,
- przedstawicieli służby zdrowia i innych placówek zdrowia,
- reprezentantów organizacji kościelnych i związków wyznaniowych,
- innych partnerów wg potrzeb.

W skład Zespołu wchodzi również etatowi pracownicy Centrum Wsparcia Aktywności ONI oraz osoby oddelegowane z zawiązanego partnerstwa na rzecz realizacji projektu, tj. przedstawiciele JST (gminy i powiatu), służby zdrowia, NGO działających na rzecz ONI lub aktywizacji zawodowej, pracodawcy oraz przedstawiciele środowiska ONI i opiekuna faktycznego.



REKOMENDACJA

Do udziału w zespole warto zaprosić na stałe jako członków:

- 1 przedstawiciela zaktywizowanego ONI;
- 1 przedstawiciela otoczenia faktycznego ONI;
- 1 asystenta osoby niepełnosprawnej.

Procedura powołania składu Zespołu Wsparcia Środowiskowego ONI:

Procedurę powołania **Zespołu Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie** rozpoczyna dyrektor jednostki JST, w którym działa mechanizm Centrum Wsparcia Aktywności Osób z Niepełnosprawnościami wraz z Infolinią, poprzez rozesłanie do wszystkich partnerów lokalnych wniosku o oddelegowanie swoich pracowników jako członków do prac w zespole.

Zespół Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie to grupa osób, specjalistów z różnych dziedzin, których głównym zadaniem jest ocena potrzebnych dla danej osoby z grupy docelowej innowacyjnych usług świadczonych w modelu w oparciu o zdiagnozowane potrzeby konkretnej dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie, zamieszkującej na terenie gminy przez pracownika CWON. Następnie opracowanie do wdrożenia indywidualnej ścieżki wsparcia środowiskowego ONI, która uwzględni wszystkie potrzeby, ale przede wszystkim możliwości tej osoby, której plan dotyczy tzw. wsparcie dopasowane do potencjału danej osoby. Zespół będzie monitorował realizację wdrażania IŚW ONI we wdrażanym Modelu.

Niezbędnymi elementami w trudnym procesie reintegracji społeczno-zawodowej ONI i ich faktycznego otoczenia jest wykorzystanie wszystkich zasobów partnerstwa oraz włączenie dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie w proces planowania działań i form pomocy oraz usług do niej skierowanych, aby stworzyć poczucie współodpowiedzialności tej osoby za zmianę swojej sytuacji życiowej i społeczno-zawodowej w środowisku lokalnym.

a) wniosek o oddelegowanie

WZÓR

.....
(nazwa instytucji/organizacji partnerskiej)

WNIOSEK O ODDELEGOWANIE DO PRAC W ZESPOLE WSPARCIA ŚRODOWISKOWEGO DOROSŁYCH OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH INTELEKTUALNIE

W związku z deklaracją współpracy w ramach zawartego w dniu
w Partnerstwa Lokalnego wnioskuję o oddelegowanie pracownika
Państwa organizacji/instytucji w ramach obowiązków służbowych do prac w Zespole Wsparcia
Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie.

.....
(data, pieczęć i podpis Lidera)

b) delegowanie pracownika do Zespołu

WZÓR.....

.....
(nazwa Lidera Partnerstwa)

DELEGOWANIE

Niniejszym deleguję Panią/Pana
zatrudnioną/ego w
na stanowisku

Telefon kontaktowy:

E-mail:

do wykonywania pracy w ramach obowiązków służbowych w Zespole Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie. Jednocześnie potwierdzam, że osoba delegowana posiada niezbędne doświadczenie zawodowe, wiedzę i kompetencje w udzielaniu pomocy i wsparcia osobom niepełnosprawnym intelektualnie.

.....
(data, pieczęć i podpis osoby upoważnionej)

REKOMENDACJA

Do prac w Zespole Wsparcia Środowiskowego ONI należy oddelegować pracownika spełniającego poniższe wymagania:

- co najmniej trzyletni staż pracy w instytucji/organizacji delegującej,
- motywacja do pracy zespołowej na rzecz dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie i ich faktycznego otoczenia,
- niezbędna wiedza, kompetencje, doświadczenie w pracy z tymi grupami osób.

WZÓR.....

Zarządzenie Dyrektoranr

W

z dnia

**w sprawie: Powołania Zespołu Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób
Niepełnosprawnych Intelaktualnie**

Na podstawie art.ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie gminnym (Dz.U.....), w
związku z zawartym Porozumieniem Lokalnym z dnia..... uchwala się, co następuje:

§ 1

Powołuje się Powiatowy Zespół Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych
Intelaktualnie w składzie:

1. Przedstawiciel – p.
2. Przedstawiciel – p.
3. Przedstawiciel – p.
4. Przedstawiciel Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie – p.
5. Przedstawiciel/e Ośrodka Pomocy Społecznej – p.....
6. Przedstawiciel – p.
7. Przedstawiciel – p.
8. Przedstawiciel – p.

§ 2

Wykonanie uchwały powierza się

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia

System spotkań Zespołu Wsparcia Środowiskowego ONI:

Zespół odbywa swoje posiedzenia w siedzibie **CENTRUM WSPARCIA AKTYWNOŚCI ONI** i prowadzony jest przez członka partnerstwa lokalnego, czyli jednostkę samorządu gminnego, który zapewnia obsługę administracyjno-techniczną zespołu.

REKOMENDACJA

Posiedzenia odbywają się co najmniej raz na miesiąc, a także są zwoływane w sytuacjach nadzwyczajnych.

Pierwsze posiedzenie odbywa się w terminie 14 dni od podjęcia uchwały o powołaniu zespołu w ramach mechanizmu CWAON.

- Pierwsze posiedzenie Zespołu zwołuje Dyrektor jednostki JST gminy w ramach, którego działa mechanizm CWAON, pisemnie informując powołanych członków o terminie i miejscu zaplanowanego posiedzenia.
- Członkowie wybierają spośród siebie przewodniczącego, zastępcę przewodniczącego oraz sekretarza zespołu.
- Posiedzenie zwołuje przewodniczący lub jego zastępca w wybrany przez członków zespołu sposób – pisemnie, e-mailowo, telefonicznie.
- Przewodniczący zaprasza na wybrane posiedzenia inne osoby z głosem doradczym i eksperckim, niewchodzące w skład zespołu.
- Przed przystąpieniem do prac w zespole wszyscy członkowie składają oświadczenie o zachowaniu tajemnicy danych osobowych podczas wykonywania czynności w zespole.
- W strukturze zespołu mogą być powoływane grupy robocze w celu większej skuteczności podejmowanych działań, szczególnie przy dużej liczbie członków zespołu.

Oświadczenie członków zespołu:

WZÓR.....

OŚWIADCZENIE

Ja, niżej podpisany/a oświadczam, że zachowam tajemnicę danych osobowych, które uzyskam w realizacji zadań Zespołu Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intellektualnie, również po ustaniu członkostwa w Zespole oraz, że znane mi są przepisy o odpowiedzialności karnej za udostępnienie danych osobowych lub umożliwienie do nich dostępu.

.....
(data, czytelny podpis)

REKOMENDACJA

Zaleca się przyjęcie przez Zespół regulaminu określającego zasady i tryb działania.

Wzór Regulamin Zespołu Wsparcia Środowiskowego ONI stanowi załącznik nr 3 do modelu.

Etapy prac Zespołu Wsparcia Środowiskowego ONI:

I ETAP

OCENA SYTUACJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ ONI W OPARCIU O DOKONANĄ DIAGNOZĘ ŚRODOWISKOWĄ PRZEZ PRACOWNIKA SOCJALNEGO CWAON.

Jest to etap, w którym członkowie zespołu dokonują indywidualnej oceny sytuacji życiowej, społecznej oraz zawodowej dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie w oparciu o diagnozę potrzeb ONI/RODZINY ONI. Ważne jest, aby dokonać tej oceny bardzo rzetelnie w celu stworzenia optymalnego planu pomocy, korzystając z całej zgromadzonej dokumentacji przez CWAON przy uwzględnieniu następujących aspektów:

a. Możliwość wsparcia w procesie aktywizacji, wsparcia i reintegracji społeczno zawodowej dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie ze strony rodziny, opiekunów faktycznych.

Jakość więzi rodzinnych jest jednym z podstawowych czynników wpływających na szanse powodzenia procesu aktywizacji, wsparcia i reintegracji społeczno - zawodowej dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie. Rola rodziców, rodzeństwa, dzieci, współmałżonków lub partnerek/partnerów życiowych ma ogromne znaczenie w kwestii budowania poczucia stabilizacji życiowej. Wykluczenie społeczne i izolacja dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie od środowiska lokalnego często ma negatywny wpływ na funkcjonowanie i trwałość więzi rodzinnych. Odbudowanie tych relacji i uzyskanie wsparcia rodziny jest procesem bardzo trudnym i długotrwałym.

b. Motywacja do dokonania zmian w swojej trudnej sytuacji życiowej i społeczno-zawodowej.

Motywacja jest fundamentem do dokonania jakiegokolwiek zmiany sytuacji życiowej oraz radzenia sobie w życiu społeczności lokalnej. Właściwa postawa wobec samego siebie oraz swoich możliwości i celów życiowych gwarantuje sukces i brak powrotów do wykluczenia społecznego i izolacji, osamotnienia. Akceptacja siebie oraz świadomość posiadania wpływu na własne życie i brania za nie odpowiedzialności, realna ocena własnego potencjału, zgoda na podjęcie wysiłku związanego z wyjściem na otwarty rynek pracy, umiejętność pokonywania barier i niepowodzeń oraz akceptacja mniejszych korzyści niż spodziewane są czynnikami, które przyniosą wymierne korzyści w dalszej perspektywie czasowej.

c. Poczucie "stygmatyzacji osoby niepełnosprawnej intelektualnie i niechęć do korzystania z pomocy instytucjonalnej.

Jedną z podstawowych barier w zakresie korzystania ze wsparcia instytucji jest lęk przedetykietowaniem dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie oraz niechęć wchodzenia w rolę beneficjenta pomocy, która kojarzy się z brakiem samodzielności oraz z poddaniem się kontroli ze strony instytucji. Często wśród dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie funkcjonuje przekonanie o pomocy instytucjonalnej jako nieskutecznej (pomoc finansowa jest niewystarczająca),

natomiast inne formy wsparcia nie ułatwiają samodzielnienia, lecz wręcz przeszkadzają – wizyty pracownika socjalnego, konieczność wizyt u doradcy zawodowego. Częste „błądzenie” po tunelach instytucjonalnych i brak spójnego systemu wsparcia powoduje zniechęcenie i negatywny wizerunek instytucji pomocowych.

d. Funkcjonowanie w środowisku lokalnym.

Środowisko lokalne to bardzo ważny aspekt w funkcjonowaniu dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie. Odgrywa decydującą rolę w procesie powrotu do społeczności lokalnej wolności lub na rynek pracy. Wobec powyższego należy ustalić jakość wpływu środowiska na proces aktywizacji. Czy jest on pozytywny i wspierający osobę w wyjściu z trudnej sytuacji życiowej, czy może powoduje dalsze wykluczenie społeczne dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie.

II. ETAP

INDYWIDUALNA ŚCIEŻKA WSPARCIA ŚRODOWISKOWEGO ONI.

Podstawowym celem, jaki ma osiągnąć realizacja indywidualnego planu aktywizacji jest efektywna reintegracja społeczno-zawodowa dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie sprowadzająca się przede wszystkim do zapewnienia jej takiego funkcjonowania w środowisku, na rynku pracy, który w konsekwencji zapobiegne powrotowi do izolacji, samotności, wykluczenia społecznego. Planowanie i realizacja indywidualnej ścieżki wsparcia środowiskowego DONI wg planu pomocy musi uwzględniać zasady:

- **PODMIOTOWOŚCI** – traktowania osoby jako odrębnej jednostki posiadającej własną tożsamość odróżniającą ją od innych;
- **AKCEPTACJI** – rozumianej jako tolerancja, poszanowanie godności, systemu wartości i upodobań osoby;
- **POUFNOŚCI** – respektowanie prywatności i niechęć osoby do ujawniania wszystkich informacji o sobie, przeszłości, rodzinie;
- **WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚCI** – za przebieg procesu readaptacji zarówno członków zespołu, jak i osoby objętej oddziaływaniem;
- **OBIEKTYWIZMU** – pojmowanego jako wszechstronne i profesjonalne poszukiwanie możliwości rozwiązania zidentyfikowanego problemu w oparciu o posiadaną wiedzę oraz bez dokonywania osądów.

Przy konstruowaniu Indywidualnej ścieżki wsparcia należy wspomnieć, że w upośledzeniu umysłowym występują istotne ograniczenia w funkcjonowaniu przystosowawczym, przynajmniej w zakresie dwu spośród wielu takich sprawności jak:

- komunikowanie się słowne,
- porozumiewanie się,
- samoobsługa (troska o siebie),
- radzenie sobie w obowiązkach domowych,
- sprawności interpersonalne,
- korzystanie ze środków zabezpieczenia społecznego,
- kierowanie sobą,
- zdolności szkolne,
- praca,
- sposoby spędzania wolnego czasu,
- troska o zdrowie.

Indywidualna Ścieżka Wsparcia ONI



Indywidualna Ścieżka Wsparcia ONI a Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF).

Obecnie przy diagnozowaniu osób niepełnosprawnych opieramy się na Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF). ICF jest narzędzie zalecanym przez Światową Organizację Zdrowia WHO do stosowania we wszystkich krajach świata.

Cele ICF to:

1. Stworzenie wspólnego języka usprawniającego komunikację między dyscyplinami i sektorami;
2. Zapewnienie systemu kodowania dla sprawniejszego zarządzania informacją w systemach opieki zdrowotnej;
3. Zapewnienie podstawy naukowej ułatwiającej zrozumienie zdrowia i stanów pokrewnych, rezultatów i wyznaczników;
4. Umożliwienie porównywania danych z różnych krajów i systemów/usług opieki zdrowotnej;
5. Zapewnienie impulsu do rozwoju usług w celu podniesienia poziomu uczestnictwa społecznego wśród osób z niepełnosprawnością.

Za pomocą ICF można opisywać funkcjonowanie człowieka w powiązaniu z jego problemami zdrowotnymi. Należy pamiętać, że nie jest klasyfikacją ludzi lecz ich funkcjonowania proponując opisywanie funkcjonowania odnoszonego do ciała ludzkiego, aktywności człowieka jako jednostki oraz

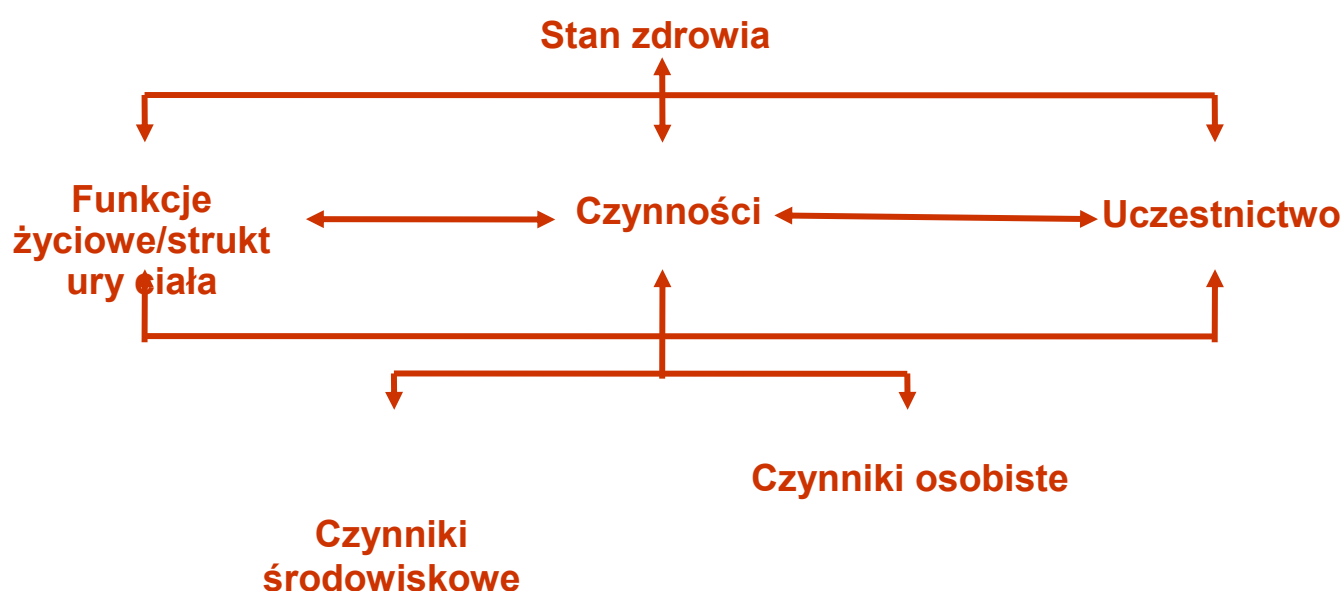
jego uczestnictwa w życiu społecznym. Stanowi to podstawę opracowania Indywidualnej ścieżki wsparcia Oni dążącej do jego usamodzielnienia w oparciu o jego ograniczenia - umiejętności i możliwości funkcjonowania ale również potrzeby. W podejściu tym uwzględnia także relacje pomiędzy jednostką i środowiskiem w którym działa. Diagnoza ma podstawy modelu biopsychospołecznego. Z uwagi na swoją budowę i założenia metodyczne ICF stanowi narzędzie, które może być wykorzystane przez różnych specjalistów związanych ze wspieraniem i pomocą osobom zależnym m.in. praca z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie.

Założeniem ICF jest:

- diagnoza,
- funkcjonowanie,
- planowanie działań wspierających,
- monitorowanie wsparcia.

Remigiusz J. Kijak podaje „Nowe ujęcie opiera się na biopsychospołecznej koncepcji, która zakłada, że człowiek jest istotą biologiczną, ale również człowiek jest istotą biologiczną, ale również wykonującą określone czynności i zadania życiowe oraz członkiem określonej grupy społecznej”.⁶ Dlatego też istotę niepełnosprawności stanowi odchylenie od normalnego poziomu funkcjonowania w zakresie wszystkich lub niektórych z wymienionych wyżej wymiarów.

Schemat Zależności między składnikami ICF



Schorzenie to szerokie określenie, które obejmuje choroby, zaburzenia oraz urazy fizyczne i psychiczne. Pojęcie schorzenia w rozumieniu obniżenia poziomu integralności funkcjonowania możemy również odnieść do innych sytuacji jak: jak starzenie, stres, cięża, wady wrodzone czy uwarunkowania genetyczne.

Schorzenia koduje się przy pomocy ICD-10 zgodnie z Międzynarodową Klasyfikacją statystyczną Chorób i problemów z nimi powiązanych.

Funkcje ciała to fizjologiczne procesy poszczególnych układów ciała z włączeniem funkcji psychicznych.

⁶ R. J. Kijak, Niepełnosprawność intelektualna – między diagnozą a działaniem, Warszawa 2013, Instytut Rozwoju Służb Społecznych

Struktury ciała to anatomiczne części ciała, takie jak organy, kończyny i ich części.

Upośledzenia to zaburzenia funkcji lub struktur ciała, takie jak utrata lub znaczne odchylenie od stanu prawidłowego.

Aktywność to wykonanie przez daną osobę zadania lub podjęcie działania.

Uczestniczenie to zaangażowanie się osoby w sytuacje życiowe.

Ograniczenia w zakresie aktywności to trudności związane z podejmowaniem działań.

Ograniczenia w zakresie uczestniczenia to problemy utrudniające osobie zaangażowanie się w sytuacje życiowe.

Czynniki środowiskowe tworzą fizyczne i społeczne środowisko oraz system postaw, w którym żyją ludzie.

Czynniki środowiskowe są niezależne od jednostki i mogą ułatwiać bądź utrudniać jej funkcjonowanie, wchodząc w bezpośrednie interakcje z funkcjami i strukturami ciała oraz aktywnościami i uczestniczeniem

Czynniki osobowe stanowią indywidualne tło życia jednostki, złożone z cech jednostki, które nie są częścią stanu chorobowego, takich jak: rasa, płeć, wiek, sprawność fizyczna, wykształcenie, zawód, przeszłe i obecne doświadczenie, styl życia, czy nawyki

Między elementami modelu zachodzą **dynamiczne zależności** – zmiana jednego elementu może wpływać na inne. Informacje dotyczące poszczególnych elementów należy gromadzić oddzielnie, a później badać występujące między nimi zależności.

Formy wsparcia w Nawigatorze Wsparcia Środowiskowego, z których skorzysta ONI na podstawie Indywidualnego Planu Wsparcia Środowiskowego:

OBSZAR	PRZYKŁADOWA FORMA WSPARCIA
ASYSTENTURA ONI / OF	- wparcie środowiskowe dla ONI/ RODZIN - OPIEKUNÓW FAKTYCZNYCH - specjalistyczne wsparcie prawne dla ONI/RODZIN - spersonalizowane doradztwo prawne i selfadwokatura - indywidualne konsultacje psychologiczne wspomagające dla ONI - doradztwo całonocowe dla ONI - rozwijanie kompetencji interpersonalnych osobistych i społecznych dla ONI
CENTRUM TRENINGOWE	- wsparcie opiekunów faktycznych w opiece nad doni - wsparcie opiekuńcze i usamodzielniające ONI - krótkookresowe zastępstwo Opiekunów Faktycznych. - form wsparcia równorzędnie z Asystenturą osobistą ONI - aktywizacja poprzez wdrażanie Indywidualnych programów treningu mieszkaniowego - mieszkania treningowe - mieszkania wspomagane - miejsca wythcniowe - aktywna integracja ze społecznością lokalną - rehabilitacja społeczna, zdrowotna oraz farmakologiczna
CENTRUM EDUKACJI I AKTYWIZACJI SPOŁECZNO - ZAWODOWEJ ONI	- diagnoza psychologiczna; - Indywidualny Ścieżka Wsparcia; - doradztwo indywidualne (psychologiczne, zawodowe, prawne); - warsztaty umiejętności społecznych i zawodowych; - warsztaty edukacyjne; - szkolenia informatyczne i zawodowe;

	• pośrednictwo pracy; • zatrudnienie wspomagane (staże, praktyki, próbki pracy, trener pracy); • działania integracyjno – edukacyjne.
--	---

Formy wsparcia ONI		
Wsparcie w życiu codziennym	Usamodzielnienie	Aktywizacja społeczno – zawodowa
• specjalistyczne usługi opiekuńcze	• specjalistyczne usługi opiekuńcze	• środowiskowy dom samopomocy
• usługi asystenta ONI	• usługi asystenta ONI	• warsztaty terapii zajęciowej
• środowiskowy dom samopomocy	• środowiskowy dom samopomocy	• zakład aktywności zawodowej
• warsztaty terapii zajęciowej	• warsztaty terapii zajęciowej	• spółdzielnia socjalna
• wolontariat	• mieszkania treningowe	• zatrudnienie wspomagane
• usługi zdrowotne finansowane z NFZ	• mieszkania wspierane	• centrum integracji społecznej
• usługi rehabilitacyjne finansowane z NFZ oraz PFRON	• miejsca wytchnieniowe	• otwarty rynek pracy
• usuwanie barier architektonicznych finansowane z PRFON		• samozatrudnienie
• dofinansowanie lub zakup sprzętu rehabilitacyjnego z PFRON		
• pomoc specjalistów		
• praca socjalna		
• dom pomocy społecznej		

Zabezpieczenia finansowe oraz możliwość skorzystania z ulg z tytułu niepełnosprawności	
Świadczenia z systemu ubezpieczeń społecznych	• renta socjalna • renta z tytułu niezdolności do pracy
Świadczenia z pomocy społecznej i ustawy o świadczeniach rodzinnych	• zasiłek stały • zasiłek pielęgnacyjny • dodatki do zasiłku rodzinnego z tytułu kształcenia i wychowania dziecka niepełnosprawnego • specjalny zasiłek opiekuńczy

	• zasiłek dla opiekuna • opłaceni składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe za osobę pobierającą świadczenie pielęgnacyjne • zasiłku dla bezrobotnych lub świadczenia przedemerytalnego • zasiłek okresowy • zasiłek celowy • pomoc rzeczowa • posiłek, • praca socjalna
Ulgi	• Ulgowe przejazdy środkami publicznego transportu zbiorowego • Miejsca parkingowe i zwolnienia z opłat za parking • ulgi podatkowe –związane m.in. z adaptacją mieszkań , opieką , zakupem leków, materiałów szkoleniowych i edukacyjnych, psa przewodnia, odpłatności za turnusy rehabilitacyjne, zakup i naprawa indywidualnego sprzętu i urządzeń rehabilitacyjnych przystosowania pojazdów mechanicznych do potrzeb osób

REKOMENDACJA

Opracowanie indywidualnego planu wsparcia środowiskowego dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie w aktywizacji społeczno-zawodowej przy udziale całego zespołu z wykorzystaniem całego potencjału instytucji/organizacji/podmiotów wchodzących w skład partnerstwa lokalnego. Opracowany indywidualny plan wsparcia środowiskowego ONI wymaga ze strony zespołu konsultacji i zaplanowanych działań do realizacji z odbiorcą ostatecznym oraz dokonywania na bieżąco ewentualnych modyfikacji.

MONITORING I OCENA SKUTECZNOŚCI DZIAŁAŃ

Monitoring indywidualnego planu działania jest niezbędny przez cały czas jego realizacji, w kontekście podejmowanych działań wobec dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie może być również pojmowany jako mentoring. Sukces reintegracji społeczno-zawodowej ONI rozumiany jest jako osiągnięcie przez w/w osobę stabilizacji życiowej oraz społeczno - zawodowej wiążącej się z minimalizacją ryzyka, że powróci on do stanu bierności, izolacji i wykluczenia społecznego. Powodzenie procesu reintegracji społeczno-zawodowej i aktywizacji zależy w głównej mierze od osobowości ONI, jej opiekuna faktycznego lub rodziny. Wśród cech sprzyjających możemy wymienić: elastyczność, zaradność, aktywność, konsekwencję, zdecydowanie. Skłaniają one do rozważania różnych opcji, przyjmowania szerokiej perspektywy oceniania własnej sytuacji, gotowości na zmiany oraz podejmowania odważnych decyzji, np. zmiany miejsca zamieszkania, udziału w kursie, warsztatach, stażach i podjęciu pracy. Ocena skuteczności podejmowanych działań przez Zespół Wsparcia środowiskowego ONI w reintegracji społeczno-zawodowej ONI jest istotna z uwagi na możliwość wprowadzenia modyfikacji modelu funkcjonującego w lokalnych warunkach.

REKOMENDACJA

Dokonywanie przez zespół wsparcia środowiskowego dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie:

- kwartalnej oceny realizacji indywidualnego planu wsparcia środowiskowego dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie;
- indywidualnego raportu końcowego z przebiegu procesu reintegracji społeczno - zawodowej dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie;
- monitoringu – po 6 miesiącach lub po zakończeniu realizacji indywidualnego planu wsparcia środowiskowego sporządzony przez pracownika socjalnego/asystenta osobistego ONI w celu sprawdzenia aktualnej sytuacji społeczno-zawodowej odbiorcy oddziaływań.

3.1. Asystentura dla Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną

Uwarunkowania formalno-prawne realizacji usług asystenckich

Potrzeba utrzymania lub nauki samodzielności, na miarę możliwości każdej osoby z niepełnosprawnością oraz odciążenie opiekunów są bardzo ważnymi powodami, dla których należy poszukiwać nowoczesnych rozwiązań w zakresie dostępności do usług zwiększających szanse na aktywne życie osób z niepełnosprawnością. Dotyczy to także usług asystenckich. Odpowiedź na pytanie czym asystentura jest nie jest jednak prosta. Brakuje ogólnie obowiązującej definicji, wypracowanej wspólnie ze środowiskiem samych osób z niepełnosprawnością, ich otoczenia i opiekunów, jak i organizacji zajmujących się wsparciem tej grupy. Obowiązujące przepisy prawa także nie ułatwiają poruszania się w tematyce asystencji dla osób z niepełnosprawnością – są niespójne i nie odpowiadają na rzeczywiste potrzeby odbiorców wsparcia asystenckiego.

Jednym z kluczowych uwarunkowań funkcjonowania usług asystenckich jest podstawa programowa kształcenia w zawodzie asystenta osoby niepełnosprawnej/AON, która wpisana została w Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 stycznia 2011 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach: asystent osoby niepełnosprawnej [...].⁷ Aktualnie obowiązującym aktem prawnym regulującym funkcjonowanie zawodu asystenta osoby niepełnosprawnej jest rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Asystent Osoby Niepełnosprawnej – 341201).⁸

Analizując zakres programowy kształcenia w tym zawodzie dojść można do wniosku, że wsparcie udzielane przez asystentów dedykowane jest tej samej grupie odbiorców, do której adresowane są specjalistyczne usługi opiekuńcze wykonywane na mocy ustawy o pomocy społecznej. W rozporządzeniu przewidziano, że zawód ten można uzyskać w ramach kształcenia w szkole policealnej. Czas trwania kształcenia w takim przypadku został określony na jeden rok (tj. 2 semestry). Kształcenie w ww. zawodzie może być realizowane ponadto na kwalifikacyjnych kursach zawodowych prowadzonych przez uprawnione podmioty. Absolwent szkoły policealnej lub uczestnik kursu zawodowego po jego zakończeniu ma prawo przystąpić do egzaminu zawodowego. Egzamin składa się z części pisemnej (test) i części praktycznej (wykonanie zadania egzaminacyjnego). Osoba, która posiada co najmniej wykształcenie średnie i ukończony kurs zawodowy oraz pomyślnie przeszła egzamin zawodowy, otrzymuje dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie AON. Co niezwykle istotne prawo wykonywania zawodu AON w jednostkach samorządu terytorialnego

⁷ Dz. U. z 2011 Nr 49 poz. 254.

⁸ Dz.U. z 2012 Nr 0 poz. 184.

warunkowane jest wcześniejszym uzyskaniem dyplomu w zawodzie. W jednostkach samorządu terytorialnego nie mogą być zatrudnione osoby nieposiadające wykształcenia średniego, które ukończyły kurs zawodowy a także osoby, które posiadają wieloletnie doświadczenie zawodowe w pracy z osobami niepełnosprawnymi i/lub dużo wyższe kwalifikacje często pożądane do wykonywania tego zawodu jednak kursu nie ukończyły (np. pracownicy socjalni, psychologowie, pedagodzy, logopedzi, terapeuci zajęciowi, pielęgniarki, opiekunki środowiskowe, specjaliści w zakresie rehabilitacji medycznej, fizjoterapeuci i inni). Ograniczenie do zatrudnienia innych specjalistów na stanowisku asystenta osoby niepełnosprawnej i starszego asystenta osoby niepełnosprawnej w jednostkach samorządu terytorialnego wynikają z przepisów *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18.03.2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych*.

Uwzględniając wskazane powyżej realia prawne i opierając się na wieloletnich doświadczeniach we wdrażaniu usług asystenckich przez organizacje pozarządowe, które wyspecjalizowały się w świadczeniu wsparcia osobom z niepełnosprawnością, a także głosie samych asystentów i ich klientów stwierdzić można, że obecne zapisy prawa znacznie ograniczają rozwój usług asystencji. Powszechnie wyrażane są opinie, że profil AON nie odpowiada potrzebom odbiorców zaś program szkoleń i uznawania kwalifikacji wymagają zaktualizowania.

Europejskie i polskie praktyki w zakresie wdrażania asystentury potwierdzają, że to sama osoba z niepełnosprawnością powinna mieć dominujący udział w kształtowaniu zakresu usług asystenckich, „dopasowując” asystenta do siebie i swoich indywidualnych potrzeb zależnych od poziomu i rodzaju niepełnosprawności. I to właśnie oczekiwania klienta wobec wsparcia asystenckiego, projektowany wpływ usługi na poprawę sytuacji klienta, zwiększenie jego samodzielności poprzez wsparcie w realizacji potencjału powinny mieć decydujący wpływ na zakres planowanego przygotowywania potencjalnych asystentów do wykonywania zadań.

Co więcej, to właśnie indywidualny proces szkolenia i „dopasowania” asystenta do potrzeb konkretnej ON daje szansę na świadczenie usług na profesjonalnym poziomie i gwarantuje efektywne wydatkowanie środków finansowych na ten cel. Stąd rekomendowanym rozwiązaniem jest zatrudnianie osób w charakterze asystentów w odniesieniu do zdiagnozowanych uprzednio potrzeb klienta (indywidualizacja), a także z uwzględnieniem predyspozycji i umiejętności kandydatów. Takie podejście zawodu AON pozwala także na wypełnienie zapisów Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych w zakresie idei *niezależnego życia* (w szczególności artykułu 19 Konwencji) uznając za kluczowe dopasowywanie profilu asystenta do indywidualnych potrzeb osoby z niepełnosprawnością.

Wskazany kierunek rozwoju usług asystenckich zdają się potwierdzać także *Wytyczne w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków EFS i EFRR na lata 2014-2020*, opracowane przez Ministerstwo Rozwoju dla Regionalnych Programów Operacyjnych, na podstawie których ze środków EFS usługi asystenckie mogą być świadczone w regionach przez tzw. Asystentów Osobistych, dla których wymogi ograniczono w stosunku do obecnych dla zawodu Asystenta Osoby Niepełnosprawnej.

Jak wskazano powyżej kluczowe dla rozwoju samej usługi jak i dla wzrostu jej efektywności jest uznanie kompetencyjnego wymiaru weryfikacji kandydatów na asystentów i odejście od oczekiwania formalnych kwalifikacji. Niezbędne do wypełniania roli kompetencje opierać powinny się na diagnozie potrzeb samych odbiorców wsparcia, zaś ich zdobycie nie powinno być uzależnione od faktu ukończenia opisywanej szkoły policealnej czy potrzeby udziału w formalnym procesie dydaktycznym. Przygotowanie do zawodu AON powinno opierać się gruntowną rekrutację kandydatów, zgodnie ze zdefiniowanymi obszarami kompetencyjnymi oraz szkoleniem praktycznych umiejętności (przede wszystkim z zakresu komunikacji, asertywności). W dalszej części opracowania zaproponowano rozwiązanie w zakresie określenia kompetencji i zakresu szkoleń dla asystentów osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Zadania asystenta

Choć brakuje jednoznacznej, powszechnie obowiązującej definicji usług asystencji dla osób z niepełnosprawnością we wszystkich dostępnych opisach wskazywanym celem ich udostępniania jest

wsparcie osoby z niepełnosprawnością w kompensowaniu następstw wynikających z niepełnosprawności, wsparcie w procesie zwiększania samodzielności a także – jeśli nie przede wszystkim – umożliwienie osobom z niepełnosprawnością samostanowienia. Ten ostatni element szczególnie wyraźni wybrzmiewa z zapisów ratyfikowanej przez Polskę Konwencji o Prawach Osób niepełnosprawnych, w myśl której należy przyjąć zasadę, że obowiązki osobistego asystenta powinien ustalać sam zainteresowany, a tam, gdzie to konieczne (np. w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną) jego opiekun prawny – jednak zawsze przy możliwe optymalnym zrozumieniu i akceptacji proponowanych zadań przez osobę, której asysta ma dotyczyć.

Konwencja wprowadza podejście do potrzeb osób z niepełnosprawnością odmienne od tego, które do tej pory były w naszym kraju standardem. Koncentrując się na modelu społecznym niepełnosprawności nie zaś medycznym, który podkreślał deficyty i ograniczenia, Konwencja wymusza uwzględnienie przede wszystkim perspektywy samego biorcy wsparcia, jego rzeczywistych potrzeb – każda osoba z niepełnosprawnością może określić, czego najbardziej potrzebuje, i powinna za pośrednictwem usług asystenckich to dostać. W przypadku osób głębiej zaburzonych, niepełnosprawnych intelektualnie, pozostających pod całkowitą opieką bliskich należy dokładać wszelkich starań, by ten aspekt wsparcia asystenckiego został zachowany, choć jego realizacja opierać będzie się w większej mierze niż u osób z niepełnosprawnością ruchową czy sensoryczną na potencjale rodziny i otoczenia odbiorców działań asystenckich.

Asystentura dla osób z niepełnosprawnością intelektualną także opierać powinna się na podmiotowości i prawie do decydowania o sobie, w takim zakresie w jakim jest to możliwe.

Asystent dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną jest niejako „tłumaczem” rzeczywistości, przewodnikiem w procesie nabywania i utrwalania wiedzy i umiejętności niezbędnych do zwiększania samodzielności w obszarze życia w społecznego i zawodowego. Różnica pomiędzy opiekunem a asystentem jest taka, że asystent towarzyszy w normalnym życiu. Asystent nie wyręcza, lecz wspiera osobę z niepełnosprawnością, która po prostu chce wykonywać jakieś zadania, swoją pasję czy pracę.

By prawidłowo wypełniać tę rolę potrzebne są predyspozycje osobowościowe, poczucie odpowiedzialności za drugą osobę. Asystent powinien być człowiekiem wszechstronnym i dojrzałym. Znającym cel swojej pracy, którym jest osiągnięcie przez klienta maksymalnej niezależności. Potrafiącym budować relacje zarówno z osobami z niepełnosprawnością jak i ich bliższym i dalszym otoczeniem.

REKOMENDACJA

Asystent nie wyręcza – wspiera w wykonywaniu czynności, których ze względu na niepełnosprawność klient nie może wykonać sam. Nie narzuca także swojego zdania i woli. Jego zadaniem nie jest „wiedzieć lepiej” lecz wspierać w realizacji wyborów życiowych osób niepełnosprawnych, tak by były wolne w swoich postanowieniach i emocjach.

Warto podkreślić, że asystencja dla osób z niepełnosprawnością intelektualną dotyczy także ich aktywizacji zawodowej. Osoby z niepełnosprawnością powinny mieć możliwość wejścia na rynek pracy i rozwoju swojego potencjału zawodowego. Przyniesie to korzyści im samym, ale także całemu społeczeństwu.

Finansowanie usług asystenckich

Obecnie brak jest (oprócz wsparcia na uczelniach wyższych) rozwiązań systemowych, które w jasny i klarowny sposób określałyby możliwość finansowania usług asystenckich. Jednym z kroków w kierunku wyznaczania ścieżek finansowania asystentury było podpisanie 22 października 2015 r. przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej rozporządzenia w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, zlecanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym. Do dokumentu dodano pkt 13 w brzmieniu „świadczenie usług wspierających, które mają na celu umożliwienie lub wspomaganie niezależnego życia osób niepełnosprawnych, w szczególności usług asystencji osobistej.” Wskazana nowelizacja rozporządzenia umożliwia na zlecenie PFRON, samorządu województwa lub samorządu powiatowego dofinansowanie ze środków PFRON realizacji zadania w postaci świadczenia usług asystenckich. W praktyce oznacza to, że organizacje pozarządowe mogą starać się o dofinansowanie do świadczenia usług asystenckich w ramach dostępnych dla samorządu funduszy z PFRON. Decyzja o takim przekierowaniu dostępnych środków zależy jednak od samorządu i od uznania na poziomie lokalnym, że rozwój usług asystenckich jest jednym z priorytetów w realizacji zadań na rzecz realnego włączania osób w nurt aktywnego życia w obszarze społecznym i zawodowym.

3.1.1. Profil kompetencyjny, rekrutacja asystentów ONI

Pierwszą kwestią, konieczną do rozstrzygnięcia przed rozpoczęciem procesu rekrutacji osób na stanowisko asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną, jest określenie profilu kompetencyjnego, jaki powinien charakteryzować idealnego kandydata. Jego celem jest sprecyzowanie kryteriów niezbędnych do oceny i weryfikacji w procesie rekrutacji w odniesieniu do wiedzy, doświadczenia oraz umiejętności osób aplikujących.

Profil ten uwzględnia zarówno kompetencje dotyczące efektywnego funkcjonowania w różnorodnych sytuacjach związanych z realizacją zadań asystenta, jak i kompetencje odnoszące się do planowania, realizacji i ewaluacji zadań. Wybór kluczowych kompetencji dla stanowiska pozwala nie tylko na przygotowanie narzędzi selekcji kandydatów w ramach procesu rekrutacji, ale też na bieżącą ocenę pracy asystentów, określenie ich ścieżek rozwojowych oraz wielu innych kluczowych elementów polityki personalnej.

Praca asystenta opiera się na zasadniczych wartościach, które asystent przyswaja, rozwija i wzmacnia w trakcie pracy. W szczególności są to:

- traktowanie wszystkich ludzi z godnością i szacunkiem;
- podejście skoncentrowane na osobie, zakładające rozwijanie / wykorzystywanie przez klientów ich potencjalnych zasobów, umiejętności i poszerzanie ich relacji;
- tworzenie warunków do wzmacniania podmiotowości klientów poprzez pozostawianie im wyborów i kontroli procesu;
- promowanie integracji społeczno-zawodowej, rozumianej jako oferowanie osobom z niepełnosprawnością zwykłych / ogólnodostępnych miejsc / aktywności i możliwość pełnienia wszelkich ról społecznych.

W procesie aktywizacji społeczno-zawodowej zgodnej z założonym modelem asystent realizuje bardzo zróżnicowane zadania, wymagające od niego podejmowania działań na różnych polach. Poniżej prezentujemy opis stanowiska pracy asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Opis stanowiska pracy asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną	
Cel istnienia stanowiska	Celem istnienia stanowiska asystenta jest zapewnienie optymalnych warunków do podjęcia i kontynuacji aktywności społeczno-zawodowej przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną, które by zwiększyć poziom swojej samodzielności i poprawić swoje funkcjonowanie w otaczającym je środowisku społecznym potrzebują indywidualnego wsparcia, dostosowanego do ich potrzeb i możliwości. Asystent pełni dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną rolę „tłumacza” rzeczywistości, przybliżającego realia, w których funkcjonuje, usprawniającego proces postrzegania i rozumienia zjawisk życia codziennego. Asystent wypracowuje wraz z osobą z niepełnosprawnością odpowiednie dla niej cele współpracy, wspomaga ją w ich osiąganiu oraz wspólnie z nią tworzy warunki do optymalnej adaptacji w naturalnych środowiskach wspierających. Asystent pracuje w zespole pod kierunkiem upoważnionej osoby – koordynatora usługi lub innej osoby wyznaczonej przez jej organizatora.
Współpraca	Stanowisko asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną charakteryzują dwa poziomy współpracy: wewnętrzny – zgodnie ze strukturą i organizacją pracy organizatora / realizatora usługi; zewnętrzny – zawsze w uzgodnieniu i przy maksymalnym zaangażowaniu klienta z: • przedstawicielami instytucji uczestniczących w procesie wsparcia klienta (reprezentującymi m.in. ośrodki zdrowia, instytucje pomocy i integracji społecznej, organizacje pozarządowe); • specjalistami niezbędnymi w przebiegu procesu aktywizacji społeczno-zawodowej konkretnego klienta (m.in. z psychologiem, doradcą całodziennym, pracownikiem socjalnym, lekarzem); • osobami z najbliższego otoczenia klienta.
Forma zatrudnienia i czas pracy	Rekomendowana forma zatrudnienia – umowa o pracę w oparciu o równoważny czas pracy; czas pracy i pozostałe warunki zgodnie z kodeksem pracy (czas pracy nieprzekraczający 160 godzin miesięcznie). Dopuszczalna jest forma zatrudnienia na umowy cywilno - prawne. Forma zatrudnienia powinna być do potrzeb ONI.
Zarobki	Godziwe wynagrodzenie adekwatne do wykonywanej pracy, zależnie od możliwości pracodawcy, sugerowany koszt całkowity (brutto plus koszty pracodawcy) minimalnie na poziomie średniej krajowej. W przypadku zatrudnienia na umowy cywilno- prawne godzina wynagrodzenia powinna wynosić minimalne wynagrodzenie średniej krajowej : przez 150 godzin.
Narzędzia pracy	Rekomendowane materialne: • dostęp do komputera i sieci internetowej; • dostęp do zaplecza biurowego;

	• inne niezbędne w procesie współpracy z osobami o specyficznych potrzebach. Rekomendowane materialne: • bilety komunikacji miejskiej, inne koszty, związane z przemieszczaniem się asystentów podczas realizowanych zadań; • doładowania telefoniczne (umożliwiające niezbędny stały kontakt m. in. z klientami, zespołem współpracowników); Konieczne niematerialne: • stały dostęp do zaplecza merytorycznego organizacji / instytucji współpracujących / osób (np. placówek dla dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną) – w tym doradcy całonocnego, psychologa; • cykliczny (min. raz w miesiącu) dostęp do superwizora (grupowy i/lub indywidualny); • koordynowanie, monitorowanie i nadzór pracy. Rekomendowane niematerialne: • szkolenia podnoszące umiejętności niezbędne do realizacji zadań asystenta, możliwość udziału w spotkaniach i wizytach studyjnych dotyczących aktywizacji społecznej i pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną.
--	---

Wzór druku INDYWIDUALNY PLAN ROZWOJU – narzędzia do pracy asystenta ONI stanowi załącznik nr 4 do modelu.

Biorąc pod uwagę opisane wymagania i zadania stanowiska pracy, zamieszczamy poniżej szczegółowy profil kompetencyjny asystenta, który istotnie pomaga prawidłowo realizować wszystkie cele stanowiska.

Profil kompetencyjny asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną

• Wykształcenie

Niezbędne: Minimum średnie oraz ukończone kursy kierunkowe w zakresie pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną.

Rekomendowane: Wyższe kierunkowe (pedagogika, psychologia, inne społeczne).

• Doświadczenie

Niezbędne: Minimum 6 miesięcy doświadczenia w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną.

Rekomendowane: 6 miesięczne doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną (praca indywidualna i grupowa); doświadczenie w indywidualnym prowadzeniu klienta przez proces aktywizacji społecznej i zawodowej.

• Umiejętności

Osobiste: nastawienie na rozwój, automotywacja, konsekwencja w działaniu, elastyczność i kreatywność, odporność psychiczna i radzenie sobie z problemami.

Spółeczne: otwartość i budowanie relacji, cierpliwość, podmiotowe traktowanie, umiejętność współpracy, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, asertywność i umiejętność stawiania granic.

Organizacyjne: identyfikacja zasobów, planowanie i stawianie celów, ocena skuteczności, organizacja pracy własnej.

Rekrutacja asystentów osób z niepełnosprawnością intelektualną

Zasadniczym wyzwaniem dla podmiotów zamierzających uruchomić wsparcie asystenckie osób z niepełnosprawnością intelektualną jest odpowiednie zaplanowanie i realizacja procesu rekrutacji potencjalnych kandydatów na stanowisko asystenta. Proces ten powinien rozpocząć namysł nad profilem osób preferowanych do pełnienia tej roli.

Profil kompetencyjny asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Kompetencje formalne

- **wykształcenie:** minimum średnie, pożądane wyższe kierunkowe (m.in. pedagogika specjalna, psychologia, praca socjalna, pielęgniarstwo);
- **doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną:** minimum 6 miesięcy doświadczenia (praca indywidualna i grupowa), pożądane doświadczenie w indywidualnym prowadzeniu klienta przez proces aktywizacji społecznej i zawodowej;
- **mobilność** pozwalająca na swobodne poruszanie się w terenie obejmującym działania asystenta, pożądane prawo jazdy wraz z samochodem do dyspozycji;
- **znajomość obsługi komputera** znajomość programu Word i Excel, umiejętność wyszukiwania informacji w Internecie, pożądana bardzo dobra znajomość programu Word i Excel oraz doświadczenie w nauczaniu innych w tym zakresie.

Kompetencje społeczne, osobiste i organizacyjne

Poniżej zaprezentowano zestaw kompetencji asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną niezbędnych do prawidłowego i efektywnego wypełniania roli związanej z procesowym wsparciem klienta w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej. Wskazano także sposób, w jaki dana kompetencja może się przejawiać.

Kompetencje społeczne

- **otwartość i budowanie relacji:** uważność, cierpliwość, wzbudzanie zaufania i okazywanie go innym, komunikowanie się w sposób zrozumiały, dostosowywanie sposobu komunikacji do odbiorcy, do potrzeb wynikających z niepełnosprawności, otwartość na informacje zwrotne;
- **podmiotowe traktowanie:** dążenie do poznania potrzeb klienta, nie podejmowanie decyzji za klienta lecz możliwe optymalne wsparcie go w procesie samostanowienia, szacunek do opinii i potrzeb innych;
- **współpraca:** chętna praca z innymi, umiejętność odnalezienia się w grupie, poszukiwanie u innych informacji (korzystanie z opinii i wsparcia), uczenie się od innych, tworzenie sieci wsparcia;
- **dzielenie się wiedzą i doświadczeniem:** łatwość uczenia innych, łatwość dzielenia się swoim doświadczeniem, przekazywanie innym informacje w sposób zrozumiały, dostosowanie przekazu do odbiorcy, umiejętność poszukiwania brakujących informacji;
- **asertywność i umiejętność stawiania granic:** empatia, rozumienie potrzeb innych, identyfikacja i troska o potrzeby własne, identyfikacja własnych ograniczeń, ochrona własnych granic, rozumienie roli zawodowej, umiejętność określania zasady współpracy i ich stosowania.

Kompetencje osobiste

- **nastawienie na rozwój:** poszukiwanie sposobów na poszerzenie wiedzy, uczenie się od innych, troska o rozwój własny, wspieranie innych w rozwoju.
- **automotywacja:** silna motywacja wewnętrzna, umiejętność cieszenia się małymi sukcesami, umiejętność rozpoznania przejawów wypalenia, poszukiwanie skutecznych metod zwiększania swojej motywacji;
- **konsekwencja w działaniu:** dążenie do celu, nie zrażanie się trudnościami, w przypadku braku skuteczności poszukiwanie bardziej optymalnych sposobów działania,

reagowanie na przejawy frustracji i szukanie możliwości konstruktywnego radzenia sobie z nimi;

- **elastyczność i kreatywność:** generowanie różnych rozwiązań, wielość pomysłów (czasami niestandardowych), unikanie utartych schematów, dostosowywanie sposobu działania do potrzeb klienta (wynikających z jego sytuacji osobistej, zawodowej, zdrowotnej), poszukiwanie nowych sposobów zwiększania aktywności klienta;
- **odporność psychiczna i radzenie sobie z problemami:** umiejętność rozwiązywania konfliktów, nie wycofywanie się w sytuacjach trudnych (ale też znajomość swoich ograniczeń – osobistych i wynikających z pełnionej roli), poszukiwanie skutecznych sposobów rozwiązywania problemów, przy rozwiązywaniu problemów korzystanie ze wsparcia innych osób/institucji, skutecznie włączanie otoczenia w proces rozwiązywania problemów.

Kompetencje organizacyjne

- **identyfikacja zasobów:** trafna ocena zasobów i możliwości klienta, dostrzeganie potencjału innych, dostrzeganie ograniczeń innych, korzystanie z zasobów zewnętrznych (inne organizacje, instytucje, programy pomocowe);
- **planowanie i stawianie celów:** umiejętność wyznaczania celu pracy z klientem, stawianie realnych celów, umiejętność urealniania celów innych, umiejętność określania działań prowadzących do realizacji celu;
- **ocena skuteczności:** monitorowanie realizacji celów, monitorowanie działań, umiejętność oceny postępów klienta;
- **organizacja pracy własnej:** planowanie pracy, korzystanie z narzędzi do planowania swojej pracy, dotrzymywanie terminów, informowanie o możliwości niedotrzymania terminów.

Zaprezentowany profil kompetencyjny asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną określa ramy minimalnych wymagań względem potencjalnego pracownika. Zasadne jest oczekiwanie, by kandydat posiadał wskazane kompetencje na poziomie **minimum średnim (trzecim)**, przy uwzględnieniu **5 stopniowej skali natężenia kompetencji**, gdzie:

- **poziom pierwszy** – nie jest możliwe zaobserwowanie zachowań wskazujących na posiadanie kompetencji;
- **poziom drugi** – kompetencja przyswojona w stopniu podstawowym, przejawia się incydentalnie, wymaga zachęty i wsparcia ze strony innych osób;
- **poziom trzeci** – kompetencja przyswojona w stopniu dobrym, co pozwala na samodzielne działanie i wykorzystywanie jej w praktyce;
- **poziom czwarty** – kompetencja przyswojona w stopniu bardzo dobrym, pozwalającym na efektywne jej wykorzystywanie i przekazywanie umiejętności w tym zakresie innym;
- **poziom piąty** – kompetencja przyswojona w stopniu mistrzowskim, umożliwiającym kreatywne i twórcze podejście do realizacji zadań przy zaangażowaniu wiedzy, umiejętności i postaw związanych z danym obszarem.

Proponowany sposób rekrutacji asystentów osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Podczas planowania i realizacji procesu rekrutacyjnego należy odnosić się do profilu kompetencyjnego asystentów. Profil ten powinien być uwzględniony na wszystkich etapach procesu rekrutacji oraz stanowić ramy i kryteria decyzyjne dla wszystkich etapów procesu rekrutacyjnego.

ETAPY REKRUTACJI

1. Opracowanie i opublikowanie ogłoszenia rekrutacyjnego i innych narzędzi rekrutacyjnych.
2. Zebranie aplikacji i wstępna selekcja kandydatów na podstawie dokumentów.
3. Rozmowa rekrutacyjna z elementami case study.
4. Ostateczna selekcja i wybór kandydatów.

Ad. 1. Opracowanie i opublikowanie ogłoszenia rekrutacyjnego i innych narzędzi rekrutacyjnych.

Rekrutacja na stanowisko asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną powinna się odbywać zgodnie ze standardami organizacji/instytucji, w której asystent ma być zatrudniony. Sposób publikacji oraz dystrybucji ogłoszenia o naborze zależy od praktyk danego pracodawcy.

We wszystkich przypadkach ważne jest, aby ogłoszenie zawierało informacje na temat:

- zakresu obowiązków na stanowisku asystenta (zakres zadań, informację o pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną i ich otoczeniem,
- informację o konieczności pracy w środowisku,
- informację na temat miejsca wykonywania pracy – np. teren miasta, powiatu).

Jest to bardzo istotne, ponieważ stanowisko asystenta jest dość nowe w praktyce aktywizacji społeczno- zawodowej osób z niepełnosprawnością, a tym samym rola osoby pracującej na tym stanowisku może nie być jasna.

Odnotowujemy również:

- wymagania w stosunku do kandydatów (informacje na temat oczekiwanego wykształcenia, doświadczenia, wiedzy, postaw),
- oferowanych warunków pracy (wymiar etatu, forma umowy, czas rozpoczęcia pracy, sposób rekrutacji),
- sposobu przyjmowania zgłoszeń (rodzaj wymaganych dokumentów, sposób i termin ich przesłania).

Rekomendujemy również zawarcie w ogłoszeniu informacji zachęcającej do udziału w rekrutacji osób z niepełnosprawnością.

Dobrym pomysłem jest również włączenie do rekrutacji dokumentu, jakim jest **formularz zgłoszeniowy**. Będzie on dawał więcej informacji na temat motywacji i postaw kandydata, niż list motywacyjny, który niestety często stanowi zbiór standardowych zapisów. Sposobem na zniwelowanie tego jest przedstawienie oczekiwań odnośnie informacji, które powinny zostać zawarte w liście motywacyjnym.

Poniżej przedstawiamy informacje (wraz z przykładowymi pytaniami), które warto uwzględnić na etapie tworzenia formularza rekrutacyjnego (albo rekomendacji do listu motywacyjnego):

- **doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnością** (np. Czy pracował Pan/Pani bezpośrednio z osobami z niepełnosprawnością intelektualną i monitorował/a efekty tej pracy? Proszę opisać charakter pracy oraz osiągnięte rezultaty);
- **nastawienie na rozwój i motywowanie** (np. Jakie stosował/-a Pan/Pani w swojej dotychczasowej pracy techniki motywacji osoby z niepełnosprawnością intelektualną do podejmowania nowych aktywności?);
- **radzenie sobie z problemami** (np. Jakie trudności/bariery napotkał Pan/Pani podczas pracy z osobą z niepełnosprawnością intelektualną i jak sobie Pan/Pani z nimi radził? Z jakiego rodzaju sytuacjami trudnymi w swojej pracy Pan/Pani się spotkał i jak sobie z nimi radził?);
- **asertywność i stawianie granic** (np. Czy i w jaki sposób określał Pan/i formalne aspekty współpracy z klientem w swojej dotychczasowej pracy?);
- **budowanie relacji** (np. Na jakich kompetencjach osobistych bazuje Pan/Pani w relacjach z innymi ludźmi?).

Powyższe obszary stanowią jedynie wybrane przykłady. Konstruując formularz zgłoszeniowy najlepiej jest uwzględnić wszystkie/wybrane kluczowe kompetencje wymagane na stanowisku asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Ad. 2. Zebranie aplikacji i wstępna selekcja kandydatów na podstawie dokumentów

Rekomendujemy prowadzenie rekrutacji na podstawie następujących dokumentów: CV (życiorys), list motywacyjny/formularz zgłoszeniowy.

Na tym etapie należy dokonać wstępnej selekcji kandydatów zaproszonych do dalszego etapu (rozmowa rekrutacyjna).

REKOMENDACJA

- stwórz bazę aplikacji oraz listę osób wraz z ich danymi kontaktowymi,
- poinformuj wszystkie osoby o wyniku tego etapu rekrutacji,
- po analizie dokumentów sformułuj hipotezy, założenia, które będzie można zweryfikować w trakcie rozmowy z kandydatem na stanowisko asystenta.

Ad. 3. Rozmowa rekrutacyjna z elementami case study

Przygotowując i przeprowadzając rozmowę rekrutacyjną z kandydatami na stanowisko asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną należy wziąć pod uwagę kilka kwestii: liczba osób prowadzących wywiad, czas trwania spotkania, przebieg (elementy rozmowy), kryteria selekcyjne.

Liczba osób prowadzących wywiad ma wpływ zarówno na sam przebieg spotkania jak i na jego ocenę. Dobrą praktyką jest przeprowadzanie spotkania przez dwie osoby (z których jedna ma wiedzę merytoryczną na temat niepełnosprawności i metodologii pracy asystentów). Optymalnym rozwiązaniem jest również uczestnictwo w spotkaniu rekrutacyjnym osoby odpowiadającej za późniejszą pracę asystentów.

Spotkanie rekrutacyjne powinno trwać około 45-60 minut. Jest to minimalny czas pozwalający na poznanie dotychczasowych doświadczeń kandydata, zweryfikowanie jego kompetencji merytorycznych, osobowościowych oraz poznanie postaw dotyczących aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną.

REKOMENDACJA

Przeprowadzenie spotkania rekrutacyjnego zawierającego w sobie elementy:

- **wywiadu skierowanego na pracę** – zebranie informacji na temat dotychczasowych doświadczeń w pracy kandydata (w oparciu o CV i list motywacyjny),
- **wywiadu sytuacyjnego (case study)** – przedstawienie różnych sytuacji, które mogą pojawić się w pracy kandydata oraz poproszenia go o opisanie, jak zachowałby się w każdej z nich.

Zastosowanie tych dwóch form podczas rozmowy będzie dawało pełniejszy obraz i umożliwi bardziej adekwatną ocenę przydatności do pracy. Spotkanie powinno zostać przeprowadzone w sposób ustrukturalizowany (wstęp, analiza doświadczeń zawodowych, analiza przypadków (case study), przedstawienie zasad i warunków współpracy). Na początku spotkania warto wskazać, z jakich elementów będzie się ono składało, ile potrwa i na ile kandydat będzie miał możliwość uzyskania dodatkowych informacji na temat stanowiska pracy asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną. W końcowym etapie spotkania należy również przewidzieć czas na pytania ze strony kandydata oraz poinformować go o terminie i sposobie przekazania informacji o wyniku rekrutacji.

Analizując odpowiedzi udzielane przez kandydata należy wziąć pod uwagę następujące kwestie:

- czy kandydat wyczerpał dany temat?;
- czy przeprowadzona analiza problemu była wystarczająco dokładna? (czy kandydat wziął pod uwagę wszystkie kwestie pokazane w opisie sytuacji);
- czy wnioski były poprawne?;
- czy kandydat wykazał się znajomością tematu i zagadnień z nim związanych? (np. znajomość narzędzi aktywizacyjnych osoby z niepełnosprawnością oraz programów wspierających, wiedzą na temat niepełnosprawności, wiedzą na temat instytucji i organizacji zapewniających wsparcie osobom z niepełnosprawnością);
- czy rozwiązania zaproponowane przez kandydata były właściwe? Czy kandydata potrafił przedstawić kilka potencjalnych rozwiązań (uwzględniających jego kompetencje i pełnioną rolę);
- czy kandydat bierze pod uwagę korzystanie z informacji od innych osób przy wypracowywaniu rozwiązań (np. poszukiwanie informacji w Internecie, konsultacje z innymi specjalistami, korzystanie z superwizji itp.);
- czy postawa zaprezentowana przez kandydata jest zgodna z wizją wsparcia udzielanego przez asystenta? Czy wpisuje się w kodeks etyczny pracy asystenckiej? (np. postawa wspierająca, podmiotowe traktowanie klienta, wiara w możliwości klienta, świadomość jego ograniczeń).

Ad. 4. Ostateczna selekcja i wybór kandydatów

Ostateczny wybór kandydatów powinien zostać dokonany w oparciu o kryteria oceny, odnoszące się do kompetencji wymaganych na stanowisku asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Rekomendujemy posługiwanie się zestawem kompetencji wskazanym w profilu kompetencyjnym asystenta i uznanie go za listę kompetencji niezbędnych (i weryfikowanie ich na każdym z etapów rekrutacji). Dodatkowe kryteria (kompetencje pożądane, ale niewymagane) mogą stanowić uzupełnienie do podejmowanej decyzji.

Dobłą praktyką jest, by w podejmowaniu ostatecznej decyzji, uczestniczyła więcej niż jedna osoba. Decyzje dokonywane za pomocą konsensu (uwolniona, przedyskutowana opinia wszystkich osób prowadzących wywiad) wyżej korelują z prawidłowym wykonywaniem pracy w przyszłości, niż decyzje podjęte w oparciu o uśrednioną ocenę członków komisji. Jak wskazano powyżej zasadne jest, by wszyscy kandydaci do zatrudnienia w charakterze asystenta charakteryzowali się minimum średnim poziomem natężenia wszystkich kompetencji niezbędnych. Ostateczny wybór spośród tych, którzy spełnili to kryterium, dokonywany będzie według strategii decyzyjnych najbardziej odpowiadających realizatorom usługi.

Przy podejmowaniu decyzji należy również uwzględnić możliwość późniejszego przeszkolenia wybranych osób. Właściwe szkolenie może zniwelować niektóre braki wiedзовые i kompetencyjne.

3.1.2. Usługi kompensacyjne

Wsparcie psychologiczne

Celem jest wsparcie rozwoju kompetencji psychospołecznych osoby z niepełnosprawnością intelektualną, umożliwiających poprawę jakości życia i zadowolenia z relacji społecznych. W zasadniczych etapach modelu aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną wsparcie to ma charakter dodatkowy, związany z interwencjami w sytuacjach trudnych, nie wiąże się zaś z prowadzeniem długotrwałej terapii. Ma na celu wsparcie klienta, u którego poziom barier natury psychologicznej (m.in. niska samoocena, spadek motywacji) uniemożliwia lub utrudnia efektywne uczestnictwo w procesie zwiększania samodzielności życiowej. Wsparcie ma charakter pojedynczych konsultacji wspomagających pracę m.in. asystenta osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Realizowane może być poprzez pracę z klientem lub konsultację asystentem dotyczącą np. pracy z klientem unikającym podejmowania decyzji, kontaktu. Procedury realizacyjne usługi

powinny przewidywać możliwość wspierania przez psychologa otoczenia niepełnosprawnego klienta (przede wszystkim bliskiej rodziny / opiekunów) w momencie, kiedy wymaga tego postępowanie procesu aktywizacji społeczno-zawodowej.

Kompetencje psychologa niezbędne do realizacji zadań, to m.in.: znajomość specyfiki pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, doświadczenie w prowadzeniu indywidualnych konsultacji, doświadczenie w pracy z osobami z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Doradztwo całonizciowe z elementami poradnictwa edukacyjno-zawodowego

W pierwszym okresie realizacji wsparcia aktywizacyjnego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną doradca całonizciowy może pełnić istotną rolę. Odpowiada za szereg czynników warunkujących dobre rozpoczęcie procesu aktywizacji społeczno-zawodowej niepełnosprawnego klienta, takich jak: określenie zainteresowań i predyspozycji edukacyjnych i zawodowych klienta przy użyciu narzędzi doradczych; praca nad zwiększeniem świadomości klienta na temat swoich kompetencji zawodowych; opracowanie profilu zawodowego klienta; wsparcie w podejmowaniu dalszych decyzji edukacyjno-zawodowych; opracowywaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej; wzmacnianie motywacji do działania, pomoc w pracy nad wizerunkiem.

W momencie rozpoczęcia przez klienta zasadniczego etapu aktywizacji – poprawy funkcjonowania w otoczeniu społecznym – rola poradnictwa całonizciowego znacznie się ogranicza. Doradca całonizciowy interweniuje tylko w momentach, w których niezbędne jest przedefiniowanie lub uzupełnienie kluczowych elementów i narzędzi powstałych w pierwszej fazie wsparcia, a kompetencje asystenta nie są w tym względzie wystarczające.

Podstawowe kompetencje doradcy całonizciowego to: znajomość specyfiki pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną oraz kompetencje charakterystyczne dla doradztwa zawodowego, m.in. znajomość zaawansowanych narzędzi doradczych, umiejętność prowadzenia wywiadu doradczego, wiedza i umiejętność tworzenia portfolio zawodowego, doświadczenie w pracy z osobami z grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

3.1.3. Zarządzanie usługą

Każdy z podmiotów podejmujących inicjatywę utworzenia sieci wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną uwzględniający w niej element wsparcia asystenckiego, powinien uwzględnić dwa podstawowe elementy zarządzania usługą asystencką: **Koordynatora Usługi i Superwizję Zewnętrzną**.

Koordynator usługi

Celem powołania stanowiska jest przekazanie odpowiedzialności za:

- rekrutację i nadzór nad pracą asystentów;
- nadzór nad pracą wszystkich specjalistów udzielających wsparcia w ramach usługi oraz nad jakością usług zewnętrznych;
- selekcjonowanie diagnoz osób z niepełnosprawnością i wstępne przydzielanie osób niepełnosprawnością do konkretnych asystentów;
- monitorowanie procesów aktywizacji poszczególnych klientów, współpracy specjalistów pracujących z daną osobą, reagowanie w sytuacjach trudnych;
- monitorowanie wskaźników związanych z aktywizacją społeczno-zawodową klientów;
- w przypadku zlecenia usługi, za współpracę z przedstawicielami instytucji zlecającej realizację usługi (raportowanie, bieżące kontakty, zgłaszanie trudności etc.);
- spotkania z przedstawicielami instytucji publicznych i organizacji pozarządowych w celu promowania idei aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Forma i czas zatrudnienia

Rekomenduje się, by forma i wymiar zatrudnienia dopasowane były do potrzeb, wielkości i rodzaju organizacji realizującej usługę oraz ilości asystentów, których pracą koordynator ma zarządzać.

Profil kompetencyjny kandydata na stanowisko

Z zakresu wymienionych powyżej zadań wynika, iż podstawowe kompetencje koordynatora najpełniej odpowiadają obszarowi zarządzania zasobami ludzkimi. Do kluczowych kompetencji koordynatora usługi należą: zarządcze (planowanie, zarządzanie przez cele, budowanie zespołów), osobiste (podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów, zarządzanie czasem), społeczne (komunikatywność). Rekomenduje się, by koordynator posiadał poza wskazanymi kompetencjami m.in. roczne doświadczenie w zarządzaniu zespołem pracowników.

Istotna dla wykonywania zadań koordynatora jest także znajomość problematyki aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz realiów działania instytucji pomocy i integracji społecznej. Ma to szczególne znaczenie dla możliwości prawidłowego monitorowania i oceny efektywności podejmowanych przez asystentów działań aktywizacyjnych.

Rekomenduje się, by koordynator posiadał się min. 2 letnie doświadczenie w obszarze realizacji wsparcia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Superwizor zewnętrzny

Dla zapewnienia efektywnej i wysokiej jakościowo pracy asystentów, w procesie zarządzania jakością ich pracy konieczne jest uwzględnienie superwizji, mającej charakter regularnych spotkań grupowych (wszyscy asystenci – superwizor) oraz indywidualnych (asystent– superwizor).

Cel istnienia stanowiska

Superwizor odpowiedzialny jest za:

- informowanie asystentów o możliwych formach pracy i dostępnych narzędziach aktywizacyjnych;
- udzielanie asystentom informacji zwrotnych na temat ich pracy;
- zapewnienie możliwości uczenia się i wymiany doświadczeń pomiędzy asystentami;
- wsparcie rozwoju i kompetencji asystentów;
- rozwijanie świadomości na temat roli i etyki pracy asystentów;
- zapewnienie możliwości przedyskutowania problemów, idei, form pracy;
- wsparcie w radzeniu sobie z sytuacjami trudnym;
- wypracowywanie najbardziej efektywnych form i metod wsparcia osób z niepełnosprawnością;
- rozwijanie w asystentach kreatywności i wypracowywania nowych form pracy z klientami;
- zapewnienie asystentom wsparcia emocjonalnego i kształtowanie ich motywacji i zaangażowania w pracę;
- rozpoznanie i identyfikacja indywidualnych przekonań i doświadczeń asystentów wpływających na jakość ich pracy (np. przekraczanie granic).

Forma i czas zatrudnienia

Rekomenduje się, by forma i wymiar zatrudnienia dopasowane były do potrzeb, wielkości i rodzaju podmiotu realizującego usługę oraz ilości asystentów, którzy mają zostać objęci superwizją.

Profil kompetencyjny kandydata na stanowisko

Z zakresu wymienionych powyżej zadań wynika, iż podstawowe kompetencje superwizyjne będą realizowane przez osobę mającą wykształcenie wyższe (psychologiczne, pedagogiczne lub pokrewne), doświadczenie w aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną (minimum 5 lat) oraz doświadczenie w merytorycznym wsparciu osób pracujących bezpośrednio z klientami (w formie superwizji lub nadzoru merytorycznego nad ich pracą – minimum 3 lata).

3.2. Centrum Edukacji i Aktywizacji Społeczno-Zawodowej ONI



3.2.1. Aktywizacja społeczna

Przebywanie z innymi ludźmi podczas mniej lub bardziej formalnych spotkań, a także świadomość przynależności do określonej grupy może mieć bardzo korzystny wpływ na funkcjonowanie jednostki. Funkcję aktywizacyjno-integracyjną pełnią warsztaty umiejętności społecznych, które są jednym z elementów systemu wsparcia osób z niepełnosprawnościami. Warsztaty to dla osób korzystających z naszego wsparcia często pierwsza forma zajęć grupowych i możliwość nauki kompetencji społecznych. Bardzo ważne jest poznawanie innych ludzi i rozwijanie umiejętności interpersonalnych. Aktywizacji społecznej osób niepełnosprawnych sprzyja także uczestnictwo w spotkaniach tematycznych, artystycznych czy wydarzeniach kulturalnych, np. przedstawieniach, seansach filmowych, koncertach, klubach dyskusyjnych oraz w innych zajęciach o charakterze integracyjnym: wycieczkach, imprezach świątecznych, spotkaniach nieformalnych. Jest to szczególnie istotne dla osób, które ze względu na niepełnosprawność mają ograniczoną możliwość pełnego uczestnictwa w życiu społecznym. Działania takie uwrażliwiają na sztukę, poszerzają horyzonty, wpływają na rozwój zainteresowań. Celem tych spotkań jest również rozwijanie i nabywanie nowych kompetencji związanych z uzdolnieniami czy pasjami. Ponadto uczestnictwo osób z różnymi niepełnosprawnościami w takich przedsięwzięciach uwrażliwia instytucje kultury oraz organizatorów aktywności społecznych na potrzeby różnych grup. Aktywizacja społeczna – zwłaszcza dla osób, które długo przebywały w domu – jest wstępem i często pierwszym krokiem do usamodzielnia się, podjęcia aktywizacji zawodowej.

Warsztaty umiejętności społecznych

Cel (efekty) uzyskiwane dzięki zastosowaniu formy wsparcia:

- podniesienie poziomu wiedzy w zakresie usamodzielniania się,
- podniesienie poziomu umiejętności społecznych niezbędnych do aktywnego i skutecznego wejścia na rynek pracy,
- zwiększenie poziomu aktywności zawodowej,
- zwiększenie motywacji ONI do podjęcia działań aktywizujących zawodowo,
- wzmocnienie umiejętności w zakresie rozmowy kwalifikacyjnej, autoprezentacji przed pracodawcą,
- podniesienie umiejętności zarządzania czasem oraz radzenia sobie ze stresem podczas poszukiwania pracy oraz świadczenia pracy u konkretnego pracodawcy,
- wzrost aktywności wśród ONI w obszarze poszukiwania pracy,
- wzmocnienie umiejętności w zakresie komunikacji interpersonalnej i pracy w zespole,
- zwiększenie dostępu ONI do form aktywności społecznej,
- zwiększenie motywacji ONI do podjęcia działań aktywizacyjnych/usamodzielniających.

Opis formy wsparcia

Warsztaty Umiejętności Społecznych (WUS) to forma wsparcia niezbędna w procesie wchodzenia ONI na rynek pracy i poszukiwania zatrudnienia.

WUS to skuteczne „narzędzie” podnoszenia kompetencji społecznych, jest realizowany w warunkach specjalnie w tym celu zaaranżowanych, co w przypadku osób bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym, zwiększa ich kompetencje społeczne warunkujące, między innymi, aktywność na rynku pracy i rynku edukacyjnym, skuteczność samodzielnych działań w poszukiwaniu pracy, a także lepsze radzenie sobie ze stresem i problemami dnia codziennego.

Warsztaty składają się z modułów i obejmują wielopoziomowy trening umiejętności interpersonalnych i ze względu na swoją specyfikę prowadzone będą przez różnych specjalistów: m.in. psychologów i doradców zawodowych, trenerów, animatorów.

W module zajęć obejmujących swym zakresem wzmocnianie umiejętności miękkich (szkolenia psychoedukacyjne) znajdą się m.in. tematy:

- autoprezentacja-rozmowa kwalifikacyjna,
- asertywność,
- zarządzanie sobą w czasie i planowanie,
- aktywne metody poszukiwania pracy,
- radzenie sobie ze stresem,
- efektywna komunikacja,
- kreatywność,
- rozwój osobisty,
- motywacja i skuteczna realizacja celów,
- skuteczność działania pod presją czasu,
- autoprezentacja-wizaż i stylizacja,
- autoprezentacja - prezentacja swojej firmy,
- szybkie uczenie się i zapamiętywanie,
- efektywna komunikacja interpersonalna,
- umiejętności zarządzania sobą w czasie,

Dobór tematyki zajęć może być modyfikowany w zależności od zapotrzebowania uczestnika, w tym informacji z IPD. Programy będą na bieżąco aktualizowane i dostosowywane do zmian prawa i do zmieniającego się rynku pracy.

REKOMENDACJA

WUS obejmujący intensywne, wielokrotnie ponawiane ćwiczenia powinien nawiązywać, zarówno w formie, jak i w treści, do sytuacji i problemów z życia codziennego uczestników zajęć. Sprzyja to transferowi umiejętności trenowanych w trakcie szkolenia i wykorzystywaniu nowo nabytych lub udoskonalonych umiejętności społecznych poza salą treningową – w pracy zawodowej.

3.2.2. Doradztwo

Doradztwo to proces, w którym doradca i klient pracują wspólnie, aby potrzebujący wsparcia lepiej poznać i rozumieć samego siebie lub zdobyć wiedzę o interesującym go obszarze. Ma to na celu usamodzielnienie się klienta, tak aby był w stanie dokonywać wyborów opartych o realne przesłanki, zmienić się lub przystosować.

Doradca jest ekspertem w danej dziedzinie – np. prawnikiem, psychologiem czy specjalistą ds. zawodowych, który posiada odpowiednie wykształcenie, doświadczenie oraz wiedzę i umiejętności praktyczne, jak również kompetencje osobiste niezbędne w pracy z klientami. Doradztwo może mieć formę spotkań indywidualnych albo zajęć grupowych.

REKOMENDACJA

Pracownikami Centrum są prawnicy, psycholodzy oraz doradcy wspomagający rozwój zawodowy klientów. Pomagają oni w określeniu ścieżki kariery i obszarów aktywności zgodnych z kompetencjami i możliwościami poszczególnych osób. Pomagają w radzeniu sobie z różnymi negatywnymi konsekwencjami niepełnosprawności. Służą wsparciem w przygotowaniach do procesu poszukiwania pracy oraz w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych.

Specjaliści w zakresie prawa i aktywizacji pomagają w kwestiach dotyczących dofinansowań, ulg i uprawnień, jakie można uzyskać z tytułu niepełnosprawności oraz w rozwiązywaniu problemów o charakterze prawnym. Osoby w trudnej sytuacji ekonomicznej mogą liczyć na informacje na temat możliwości i procedur wystąpienia o pomoc socjalną. Ważnym aspektem aktywizacji zawodowej jest gotowość do zmierzenia się z nowymi wyzwaniami. Psycholodzy wspierają klientów w przygotowaniach do powrotu na rynek pracy lub rozpoczęciu kariery zawodowej. Pomagają też w radzeniu sobie z różnymi negatywnymi konsekwencjami niepełnosprawności.

Zasady udzielania konsultacji doradczych

Każdy rodzaj konsultacji doradczych opiera się na kilku istotnych zasadach:

Poufność:

- porady udzielane są na zasadach pełnej poufności,
- warunki lokalowe oraz sposób świadczenia usług pozwalają na udzielanie porad w warunkach poufności,
- sposób przechowywania dokumentacji uniemożliwia dostęp do niej osobom niepowołanym,
- osobom trzecim nie są udzielane informacje na temat prowadzonych spraw oraz klientów bez ich uprzedniej zgody,
- za zgodą klienta dopuszczalna jest konsultacja merytoryczna danej sprawy z innymi organizacjami lub specjalistami w określonej dziedzinie, ale powinna ona odbywać się w sposób uniemożliwiający identyfikację klienta (chyba że zachowanie tego warunku mogłoby wpłynąć na jakość konsultacji).

Rzetelność:

- porady udzielane są w sposób rzetelny, konkretny i wyczerpujący,
- porady udzielane są na podstawie przedstawionego przez klienta stanu faktycznego i jego pełnym przeanalizowaniu, zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa,
- porada musi być przekazana w sposób zrozumiały i dostosowany do możliwości percepcyjnych klienta.

Profesjonalizm:

- porady udzielane są przez osoby kompetentne, przygotowane do prowadzenia sprawy zarówno merytorycznie, jak i metodologicznie,
- w razie potrzeby, a zwłaszcza w trudnych lub skomplikowanych sprawach, osoba udzielająca porady konsultuje się z innym specjalistą w danej dziedzinie, z zachowaniem zasady poufności,
- każda osoba udzielająca informacji oraz porad powinna stale podnosić swoje kwalifikacje.

Samodzielność klienta:

- porady udzielane są z poszanowaniem autonomii klienta, w sposób mobilizujący go do możliwie największej aktywności i samodzielności,
- osoba udzielająca porad przedstawia możliwe rozwiązania problemu i ich konsekwencje,
- uwzględniając zarówno zalety, jak i wady poszczególnych rozwiązań, doradca nie podejmuje decyzji za klienta,
- doradca zachęca klienta, w miarę jego możliwości, do aktywności i mobilizuje go do samodzielnego rozwiązywania sprawy.

Miejsce udzielania konsultacji

Pierwszym wymogiem dotyczącym miejsca udzielenia porad jest dostępność dla osób z niepełnosprawnością. Łatwy dostęp do niego powinny mieć osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich lub o kulach, mające problemy ze wzrokiem itp. Równie ważne jest, aby pomieszczenie zapewniało doradcy oraz klientowi możliwość zachowania prywatności i poufności rozmowy, tak aby rozmowa mogła przebiegać w komfortowej, jak najmniej stresującej atmosferze. Ponadto miejsce to powinno być wyposażone w toalety dostępne dla niepełnosprawnych, tzn. posiadające odpowiednie wymiary, wysokość poręczy, klamek i dogodny sposób otwierania drzwi.

Doradztwo zawodowe

Głównym problemem związanym z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością jest ich obawa przed utratą renty w wyniku podjęcia pracy (co jest konsekwencją obowiązujących w Polsce regulacji prawnych) oraz niski poziom wykształcenia w tej grupie. Nie bez znaczenia są stereotypy społeczne dotyczące tych osób.

Zgodnie z art. 32 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.:

„Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny”. Oznacza to, że każda osoba (bez względu na rodzaj posiadanego orzeczenia) może pracować. Osoby niepełnosprawne mogą wykonywać każdy rodzaj pracy zgodny w ich wykształceniem, doświadczeniem i predyspozycjami psychofizycznymi.

REKOMENDACJA

Doradcy zawodowi to współtowarzysze w procesie poszukiwania pracy. Pomagają ocenić predyspozycje, możliwości i aspiracje zawodowe klienta. Następnie wspierają go w wyborze optymalnej ścieżki kariery lub edukacji związanej z rozwojem zawodowym. Kolejnym krokiem jest przygotowanie dokumentów aplikacyjnych i przekazanie wiedzy oraz umiejętności ułatwiających poruszanie się po rynku pracy.

Pierwsza rozmowa – Indywidualny Plan Działania.

Doradca zaczyna pracę od analizy indywidualnych potrzeb i oczekiwań zgłaszającej się do nas osoby. Określa jej kompetencje zawodowe, potrzeby związane z rozwojem kariery i podniesieniem kwalifikacji. W ten sposób powstaje Indywidualny Plan Działania (IPD), wyznaczający ścieżkę aktywizacyjną, z uwzględnieniem niezbędnych szkoleń, warsztatów, różnych rodzajów doradztwa oraz procesu pośrednictwa pracy.

Cel (efekty) uzyskiwane dzięki zastosowaniu formy wsparcia:

- podniesienie kompetencji Uczestników projektu w zakresie określania swoich predyspozycji zawodowych oraz wyznaczania kierunku rozwoju zawodowego;
- zdiagnozowanie problemów/deficytów UP w obszarze aktywizacji zawodowej i społecznej;
- zaplanowanie dla każdego ONI zindywidualizowanej ścieżki rozwoju zawodowego poprzez utworzenie Indywidualnego Planu Działania;
- monitorowanie przebiegu zaplanowanej ścieżki rozwoju, aktualizowanie i wprowadzanie zmian z uwzględnieniem potrzeb UP oraz zmieniającego się rynku pracy.

Opis formy wsparcia

Planujemy przygotowanie oraz monitoring IPD, przygotowanie aneksu do IPD tworzonego przez doradcę zawodowego wraz z ONI.

FORMULARZ INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA

FORMULARZ UPROSZCZONY INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA

Instrukcja wypełniania formularzy Indywidualnego Planu Działania (IPD)

Metryczka działań/wsparcia realizowanego w Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób z Niepełnosprawnością Intelleksualną
INDYWIDUALNA KARTA KONSULTACJI DORADCZEJ
stanowią załącznik nr 5 do modelu.

Doradca opracowując IPD – podejmuje wspólnie z ONI następujące czynności:

- ustala hierarchię problemów uniemożliwiających ONI podjęcie pracy, przekwalifikowanie czy inne działania aktywizujące zawodowo,
- wypracowuje plan rozwiązania głównego problemu i problemów towarzyszących, uniemożliwiających/utrudniających dla ONI wejście i utrzymanie się na otwartym rynku pracy,
- określa kolejne kroki oraz terminy spotkań, dotyczące weryfikacji działań ONI podjętych, aby wejść na rynek pracy,
- przygotowuje IPD – wersja elektroniczna i papierowa.

Ze względu na długość trwania procesu aktywizacji zawodowej będą odbywały się spotkania monitorujące realizację założonego planu, w sytuacji tego wymagającej tworzone będą aneksy do IPD w celu ich aktualizowania, aby dopasowywać IPD do zmian zachodzących w życiu ONI i/lub do zmieniających się wymagań rynku pracy.

Monitoring IPD to konsultacja jaką planuje się w trakcie trwania projektu, celem weryfikacji zaplanowanych działań, realizowaną na podstawie Ankiety do monitoringu IPD; w jej wyniku powstaje dokument oraz Aneks do IPD (w przypadku zmian zaplanowanych na etapie tworzenia IPD). W ramach przeprowadzanych konsultacji planujemy aneksy do IPD, celem wprowadzenia zmian do IPD. Celem Aneksu do IPD jest weryfikacja i potwierdzenie/zmiana wstępnej ścieżki szkoleniowo-zawodowej uczestnictwa w procesie aktywizacyjnym oraz weryfikacja w tabeli planowanych działań.

Zadaniem doradcy jest analiza dotychczasowego przebiegu ścieżki zawodowej ONI, poziomu wykształcenia, ukończonych szkoleń, zbadaniu możliwości oraz ograniczeń. Efektem jest opracowanie IPD, będącego pewnego rodzaju kontraktem z ONI, określającym pożądane działania, służących zdobyciu kwalifikacji, umiejętności niezbędnych w procesie wyjścia na rynek pracy.

Na jego podstawie proponujemy klientowi kompleksowe wsparcie. Zakładamy, że na podstawie IPD zostaną wyodrębnione grupy ONI, którzy w zależności od potrzeb będą uczestniczyć w zróżnicowanych działaniach. Takie podejście sprawi, że wsparcie będzie zindywidualizowane a oferowane usługi zostaną wykorzystane maksymalnie efektywnie.

Standard konsultacji z doradcą zawodowym

Konsultacja doradcza to rozmowa klienta ze specjalistą – doradcą zawodowym, dotycząca aktywizacji w tym zakresie (poszukiwanie przez beneficjenta zatrudnienia, możliwości przekwalifikowania się, doksztalcania itp.).

Cel konsultacji doradczej:

1. Zebranie informacji dotyczących predyspozycji klienta i możliwości jego rozwoju zawodowego.
2. Uzyskanie informacji pozwalających na określenie problemów klienta, które utrudniają mu podjęcie pracy czy przekwalifikowanie się.

Ocena predyspozycji i możliwości zawodowych beneficjenta. Pod uwagę należy wziąć:

- przebieg dotychczasowego doświadczenia zawodowego,
- posiadane kwalifikacje,
- sytuację rodzinną i finansową,
- możliwości intelektualne,
- ograniczenia spowodowane niesprawnością,
- umiejętności i nawyki interpersonalne,

- uzdolnienia i predyspozycje,
- zainteresowania,
- określenie celów klienta oraz działań prowadzących do ich realizacji.

Elementy rozmowy doradczej:

- przedstawienie się przez specjalistę beneficjentowi (imię nazwisko, specjalizacja – krótkie informacje o zakresie kompetencji doradcy zawodowego); w uzasadnionych przypadkach możliwe jest dopuszczenie do udziału w konsultacji osoby trzeciej (opiekuna/rodzica beneficjenta, tłumacza języka migowego),
- nawiązanie kontaktu z klientem,
- przedstawienie przez klienta swojej sytuacji oraz problemów, z jakimi zgłosił się na konsultację,
- zadanie przez specjalistę pytań pomocniczych w celu ustalenia innych ewentualnych kwestii utrudniających podjęcie aktywności zawodowej,
- wspólne opracowanie sposobu rozwiązania problemów klienta w aktywizacji zawodowej oraz określenie kolejnych etapów działania, niezbędnych do zrealizowania celów wyznaczonych sobie przez klienta,
- jeśli istnieje taka potrzeba, doradca informuje klienta o możliwości uzyskania u pracowników Centrum wsparcia w rozwiązywaniu innych problemów, np. prawnych czy psychologicznych. Doradca może też skierować klienta do specjalistycznych placówek pomagających w rozwiązaniu problemów, takich jak bezdomność, przemoc domowa, kłopoty rodzinne czy alkoholizm.

Stworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD)

Indywidualny Plan Działania to osobisty program poszukiwania pracy, wizja kariery, koniecznych etapów rozwoju w danej dziedzinie. Jest on przygotowywany przy współpracy beneficjenta z doradcą zawodowym. Formularz do tworzenia IPD składa się z kilku części: metryczkowej, dotyczącej wykształcenia, doświadczenia, kompetencji oraz z planu drogi zawodowej. Doradca i klient wypracowują plan aktywizacji. Klient określa w nim swoje cele oraz działania prowadzące do ich realizacji.

Kolejne konsultacje doradcze (w zależności od potrzeb klienta)

W ramach dalszych konsultacji klient, przy wsparciu doradcy zawodowego, tworzy komplet dokumentów aplikacyjnych (w tym portfolio zawodowe, CV i list motywacyjny), a na późniejszym etapie również analizuje przebyte rozmowy kwalifikacyjne. Doradca zapoznaje klienta z metodami aktywnego poszukiwania pracy i przygotowuje go do przejścia przez proces rekrutacyjny. Klient może np. ćwiczyć umiejętności podczas symulacji rozmowy kwalifikacyjnej. Doradca pomaga również dostosować dokumenty aplikacyjne klienta do wymagań poszczególnych pracodawców.

Podczas kolejnych konsultacji doradca monitoruje postępy i wspiera klienta w podejmowaniu następnych działań aktywizacyjnych. Zakres wsparcia klienta przez doradcę zawodowego zależy od sytuacji i możliwości osoby z niepełnosprawnością.

Doradztwo psychologiczne

Doradztwo psychologiczne to szerokie spectrum działań, które mają na celu poprawienie kondycji psychicznej osoby objętej wsparciem. Doradca-psycholog rozpoznaje sytuację klienta (rodzinną, zawodową, zdrowotną) oraz dzieli się z nim swoją wiedzą, sugerując podjęcie działań zmierzających do poprawy obecnego stanu. Poradnictwo psychologiczne nie jest formą terapii. W przypadku

rozpoznania takiej potrzeby doradca sugeruje podjęcie dodatkowych działań o charakterze wspierającym czy terapeutycznym.

Cele doradztwa psychologicznego

Wskazanie jednego celu doradztwa psychologicznego jest niemożliwe, ponieważ w zależności od potrzeb danej osoby stosowane są różne formy wsparcia, dotyczące rozmaitych tematów, także związanych z niepełnosprawnością.

Doradztwo psychologiczne obejmuje ogólną analizę warunków, w jakich klient żyje. Dotyczy to sytuacji rodzinnej, zawodowej, jak również relacji z najbliższymi i otoczeniem. Rozmowa o bieżących problemach, stresach bądź niepowodzeniach i rozczarowaniach może mieć kluczowe znaczenie dla właściwego funkcjonowania danej osoby. Taka forma wsparcia pozwala na analizę własnej sytuacji, a także na stworzenie planu dalszego działania.

Doradztwo psychologiczne może dotyczyć wielu zdarzeń i trudnych sytuacji losowych, które występują w życiu każdego człowieka. Pierwszy obszar dotyczy doraźnej pomocy psychologicznej w momentach kryzysowych, np. śmierci bliskiej osoby, choroby, utraty pracy. Również niepełnosprawność – zarówno nabyta, jak i wrodzona – jest sytuacją trudną do zaakceptowania. Rozwiązywanie problemów pozwala nadać życiu sens i określić na nowo system wartości. Taka forma wsparcia może być udzielana przez specjalistę (np. psychologa) lub przez bliską osobę (członka rodziny, przyjaciela).

Kolejny bardzo istotny obszar doradztwa psychologicznego obejmuje podnoszenie motywacji wewnętrznej i samooceny. Te dwa aspekty są szczególnie ważne dla właściwego funkcjonowania każdego człowieka, jednak w przypadku osób niepełnosprawnych należy szczególnie zwrócić na nie uwagę. Ponadto warto wspierać kształtowanie samoakceptacji, polegające na zapewnieniu przyjaznych postaw ważnych osób z otoczenia (rodziny, rówieśników, nauczycieli), jak również stwarzać sytuacje, w których niepełnosprawni mogliby odnieść sukces, wykazać się umiejętnościami, inicjatywą, dobrze zrealizować zadania. W podejmowaniu tego typu działań istotna jest motywacja, która pozwala wyznaczać cele, a także sprzyja w konsekwentnej ich realizacji.

Formy doradztwa psychologicznego

Doradztwo psychologiczne może przyjmować różne formy, w zależności od potrzeb. Mogą to być indywidualne konsultacje, podczas których klient dzieli się swoimi wątpliwościami i problemami. Po wstępnym rozpoznaniu sytuacji życiowej klienta następuje skupienie na najważniejszym problemie bądź na kilku kluczowych obszarach.

Doradztwo może mieć także formę spotkań grupowych. Dotyczy to sytuacji, w których wskazane jest wsparcie większej liczby osób. Wymiana doświadczeń może pozytywnie wpłynąć na rozwiązywanie zaistniałych problemów. Spotkania grupowe mogą odbywać się np. w formie grupy wsparcia, podczas której uczestnicy świadczą sobie wzajemnie pomoc. Skład grupy dobiera się na podstawie podobnych doświadczeń i obciążeń. Spotkania mogą mieć charakter otwarty lub zamknięty. Są one okazją do wymiany doświadczeń, kluczowych informacji. Istotna jest świadomość różnorodności sytuacji i możliwość wyboru najlepszej formy wsparcia psychologicznego dla danej osoby.

Standard konsultacji psychologicznej

Konsultacja psychologiczna to usługa mająca na celu wsparcie rozwiązywania problemów psychologicznych klienta, realizowana przez doradcę – psychologa. Polega na rozpoznaniu problemów psychologicznych klienta, utrudniających mu aktywizację zawodową lub społeczną, a następnie na zaplanowaniu działań prowadzących do osiągnięcia stanu umożliwiającego efektywne funkcjonowanie. Usługa może być realizowana w trybie stacjonarnym i zdalnym (telefonicznie, e-mailowo).

REKOMENDACJA

Psycholog zobowiązany jest do zapoznania się z ankietą zgłoszeniową klienta przed przeprowadzeniem każdej konsultacji, usługa stacjonarnej konsultacji psychologicznej składa się z jednego do pięciu spotkań (ich liczba zależy od potrzeb klienta i stopnia złożoności problemów), przy czym czas przeznaczony na każde spotkanie wynosi 60 minut i obejmuje zarówno przygotowanie się psychologa, jak też konsultację z klientem i uzupełnienie dokumentacji. W uzasadnionych przypadkach istnieje możliwość zwiększenia liczby konsultacji.

Elementy usługi stacjonarnej:

psycholog przedstawia się klientowi, przypomina o poufności dotyczącej przebiegu usługi, ochronie danych osobowych oraz bezpłatności usługi. W uzasadnionych przypadkach (za zgodą klienta i psychologa) możliwe jest dopuszczenie do udziału w konsultacji osób trzecich, psycholog weryfikuje dane klienta.

Pierwsza konsultacja:

- przedstawienie się przez specjalistę beneficjentowi (imię nazwisko, specjalizacja, krótkie informacje o zakresie kompetencji doradcy zawodowego),
- psycholog prosi klienta o przedstawienie jego sytuacji życiowej i doświadczanych trudności,
- psycholog zadaje pytania pomocnicze w celu ustalenia przyczyn trudności doświadczanych przez klienta,
- psycholog wspólnie z klientem określa problemy psychologiczne doświadczane przez klienta,
- psycholog proponuje klientowi możliwości rozwiązania zdiagnozowanych problemów,
- psycholog wspólnie z klientem określa zakres dalszych działań,
- w przypadku zidentyfikowania problemu wykraczającego poza zakres doradztwa psychologicznego psycholog przedstawia klientowi możliwości skorzystania z pomocy innych specjalistów w Centrum,
- w przypadku zidentyfikowania problemów, którymi Centrum nie zajmuje się, psycholog przekazuje klientowi informacje o specjalistycznych placówkach, mogących pomóc w ich rozwiązaniu,
- w przypadku zidentyfikowania problemów uniemożliwiających efektywne korzystanie z usług Centrum, psycholog przekazuje klientowi informacje o warunkach, jakie ten musi spełnić, aby móc korzystać z usług Centrum (np. o konieczności podjęcia leczenia choroby alkoholowej),
- psycholog może zaproponować klientowi przeprowadzenie testu kompetencji zawodowych lub innego dostępnego testu związanego z aktywizacją społeczną i zawodową.

Doradztwo prawne

Z badań opinii publicznej przeprowadzonych przez Ministerstwo Sprawiedliwości w 2008 r. wynika, że prawie 50% Polaków uważa procedury prawne za trudno dostępne dla przeciętnego obywatela. Problem występuje najczęściej w grupach społecznie wykluczonych i dyskryminowanych, w tym u osób niepełnosprawnych. W obronie ich praw i tożsamości osobowej niezbędna jest, oprócz ogólnej edukacji społeczeństwa, właśnie edukacja prawna.

Osoby z niepełnosprawnością w dużej mierze nie posiadają wystarczającej wiedzy o przysługujących im prawach, a także praktycznych umiejętności związanych z ich egzekwowaniem. Nie znajdują wystarczającej motywacji do walki o swoje uprawnienia przed urzędami administracji publicznej, nie potrafią formułować pism procesowych, a także rzadko odwołują się do wyższych instancji, nawet w

przypadku wydania aktu administracyjnego niekorzystnego dla nich i niezgodnego ze stanem faktycznym.

Cele konsultacji prawnych

Podstawowym celem doradztwa prawnego jest pomoc klientowi w rozwiązaniu jego indywidualnych problemów i pokonaniu trudności związanych z prawem. Jest to realizowane przez dokładną analizę problemu prawnego klienta i udzielenie rzeczowej odpowiedzi na jego pytania.

Kolejny cel to przekazanie klientowi informacji na temat obowiązujących przepisów prawa. Dotyczy to w szczególności regulacji w kwestiach osób niepełnosprawnych, ulg i uprawnień im przysługujących, korzyści dla pracodawcy z tytułu zatrudnienia osoby,

Istotnym zadaniem doradztwa prawnego jest nauczanie klienta formułowania pism procesowych. Doradca prawny nie opracowuje pisma za niego, a jedynie służy pomocą przy jego napisaniu i weryfikacji błędów formalnych. Dla osób niepełnosprawnych szczególnie istotna jest umiejętność przygotowania pism związanych z postępowaniem przed organem rentowym oraz w sprawie stwierdzenia stopnia niepełnosprawności i stopnia niezdolności do pracy.

Istotne jest również, aby klient nabył umiejętność występowania przed organami władz publicznych i wymiaru sprawiedliwości oraz by znał podstawowe zasady kontaktu z urzędami. Aby to zapewnić, klient jest informowany o strukturze i hierarchii organów władzy publicznej, prawach przysługujących mu w poszczególnych urzędach, zasadach tworzenia pism procesowych, terminach na dokonanie określonej czynności prawnej oraz zasadach postępowania administracyjnego i sądowno-administracyjnego.

Standard konsultacji prawnej

Konsultacja prawna to usługa mająca na celu wsparcie w rozwiązywaniu problemów prawnych klienta, realizowana przez specjalistę – prawnika. Usługa polega na przekazaniu informacji merytorycznych oraz o możliwości rozwiązania problemów klienta. Konsultacje prawne obejmują:

- zagadnienia z zakresu prawa pracy,
- sprawdzenie pod względem formalno-prawnym poprawności wypełnionych/napisanych przez klienta pism/wniosków,
- informacje dotyczące uprawnień osób niepełnosprawnych,
- pomoc w napisaniu wniosku o rentę/zasiłek,
- pomoc w napisaniu pozwu/odwołania do sądu/ZUS/urzędu,
- informacje na temat praw osób niepełnosprawnych,
- informacje o dofinansowaniach dla osób niepełnosprawnych,
- informacje dotyczące działalności gospodarczej lub spółdzielni socjalnej,
- inne pokrewne zagadnienia.

Konsultacja prawna może polegać na świadczeniu klientowi usług doradczych związanych z postępowaniem przed organem administracji lub sądem, a także na sporządzeniu projektu pisma prawnego, np. procesowego.

Celem konsultacji jest udzielenie pomocy w uregulowaniu sytuacji prawnej klienta, co pozwoli mu skoncentrować się na sytuacji zawodowej. Usługa może być realizowana w trybie: stacjonarnym, telefonicznym i za pomocą poczty elektronicznej.

REKOMENDACJA

Prawnik zobowiązany jest do zapoznania się z ankietą zgłoszeniową klienta przed przeprowadzeniem każdej konsultacji.

Usługa stacjonarnej konsultacji prawnej składa się z jednego, a maksymalnie z kilkunastu spotkań (ich liczba zależy od potrzeb klienta i stopnia złożoności omawianej sprawy), przy czym każde z nich trwa 60 minut i obejmuje zarówno przygotowanie się prawnika do konsultacji (tj. zapoznanie się ze stanem faktycznym i prawnym sprawy), jak i spotkanie z klientem oraz uzupełnienie dokumentacji.

Elementy usługi:

Prawnik przedstawia się klientowi i przypomina o poufności dotyczącej przebiegu spotkania, o ochronie danych osobowych oraz bezpłatności usługi. W uzasadnionych przypadkach i za zgodą klienta możliwe jest dopuszczenie do udziału w konsultacji osób trzecich, prawnik weryfikuje dane klienta.

Następnie:

- prosi klienta o przedstawienie problemu, który jest przedmiotem konsultacji,
- zadaje pytania pomocnicze w celu precyzyjnego ustalenia sytuacji klienta,
- wspólnie z klientem ustala hierarchię aspektów prawnych problemu,
- proponuje klientowi drogę rozwiązania poszczególnych kwestii,
- w przypadku zidentyfikowania problemu wykraczającego poza zakres konsultacji prawnej – przedstawia klientowi możliwości skorzystania z pomocy innych specjalistów w Centrum,
- w przypadku zidentyfikowania problemów, którymi Centrum nie zajmuje się, doradca przekazuje klientowi informacje o specjalistycznych placówkach, mogących pomóc w ich rozwiązaniu.

Druga i kolejne konsultacje:

Doradca i klient pracują nad rozwiązaniem zidentyfikowanego problemu prawnego.

Przebieg doradztwa prawnego

Indywidualne konsultacje odbywają się według określonego schematu. Konieczne jest ustalenie terminu spotkania, który odpowiada zarówno doradcy, jak i klientowi. Dobrą praktyką jest wstępne rozpoznanie, jakiej dziedziny prawa będzie dotyczyła porada. Umożliwia to przygotowanie się doradcy do konsultacji. Jednym z wariantów udzielania porady prawnej jest przedstawienie krótkiej, rzeczowej, rzetelnej informacji, która odpowiadałaby na konkretne pytanie klienta. Z drugiej strony zawziętość i trudność języka przepisów sprawia problemy, dlatego dobrym rozwiązaniem jest podanie przykładu. Zobrazowanie sytuacji przyczynia się do skutecznego wyjaśnienia danego zagadnienia prawnego, a tym samym pomaga klientowi w zrozumieniu swojej sytuacji. Klient powinien również zostać zapoznany z przepisami oraz zakresem ich obowiązywania, a także ze strukturami organizacyjnymi organów administracji publicznej oraz sądownictwa, jak również z procedurami odwoławczymi.

3.2.3. Szkolenia

Istotnym, choć nie jedynym sposobem na podniesienie poziomu wiedzy w jakiejś dziedzinie, a także możliwością wykształcenia umiejętności praktycznych, jest udział w szkoleniu. Oferta działań szkoleniowych realizowanych przez Centrum kierowana jest przede wszystkim do osób dorosłych: zarówno aktywnych, jak i nieaktywnych na rynku pracy. Niektóre projekty adresujemy także do gimnazjalistów, stojących u progu dorosłego życia, często przed wyborem dalszej ścieżki edukacyjnej lub zawodowej. Uczestnikami projektów szkoleniowych w Centrum mogą być nie tylko mieszkańcy dużych ośrodków miejskich. Istnieje potrzeba wyjścia również naprzeciw osobom zamieszkującym obszary wiejskie – tak projektując działania, aby umożliwić w nich udział tym, którzy z racji odległości czy problemów komunikacyjnych mają utrudniony dostęp do wsparcia bezpośrednio w Centrum. Część naszych projektów szkoleniowych realizowana może być na odległość bądź wykorzystywać zaplecze lokalowe i wyposażenie komputerowe Publicznych Punktów Dostępu do Internetu.

Organizowanie szkoleń

W większości przypadków przygotowanie i zrealizowanie efektywnego projektu szkoleniowego nie jest przedsięwzięciem prostym. Bariere stanowią niekiedy mało elastyczne wytyczne dotyczące przeprowadzania i rozliczania projektów finansowanych z dotacji celowych, np. unijnych. Dodatkową trudność mogą stanowić bariery mentalne marginalizowanych grup społecznych bądź ich otoczenia. Osoby przygotowujące aplikacje oraz przyszli realizatorzy projektów aktywizacyjnych muszą wziąć pod uwagę wiele czynników. W jaki sposób pobudzić czy pomóc sprostać budzącym się (lub uśpionym) aspiracjom niepełnosprawnej młodzieży, która ma ograniczone szanse na naukę w dobrych szkołach średnich i na uczelniach wyższych? Jak wesprzeć dorosłe niepełnosprawne osoby, które z osobistych albo niezależnych od nich przyczyn znalazły się poza rynkiem pracy, wymagającym udokumentowanych doświadczeń i kwalifikacji? Jak zmotywować ich do wysiłku edukacyjnego w sytuacji, gdy przekonanie wewnętrzne albo nastawienie otoczenia wyklucza lub osłabia potrzebę zmiany w tym zakresie? Wreszcie – w jaki sposób skutecznie wesprzeć osoby z ograniczoną sprawnością, które z powodu tradycyjnie przypisanych ról (oraz braku sił lub możliwości wyjścia poza nie) są marginalizowane i pozbawiane możliwości rozwoju czy samodzielności¹⁰?

Odpowiedzi na powyższe pytania dowodzą, jak ważny jest nie tylko rozwój edukacji nieformalnej, a także kompleksowe, wieloaspektowe wsparcie osoby niepełnosprawnej będącej beneficjentem projektu. Udział w samym szkoleniu tzw. twardym jest niewystarczający. Ważne, by przekonać daną osobę o celowości samorozwoju, a także wzbudzić w niej optymizm i poczucie związku między wysiłkiem kształcenia się a posiadaniem wpływu na poprawę swojego położenia. Wykształcenie elastycznych zachowań (np. potrzeby edukacji ustawicznej, przedsiębiorczości, kreatywności lub mobilności) będzie miało korzystny wpływ na perspektywy oraz możliwości dalszych wyborów życiowych i zawodowych.

Realizowanie projektów szkoleniowych poza dużymi ośrodkami miejskimi, podobnie jak edukacja nieformalna, zazwyczaj wymaga oddolnych inicjatyw. Pozyskanie partnera lokalnego znacznie wpływa na powodzenie przedsięwzięcia. Oznacza bowiem efektywniejszą rekrutację beneficjentów, zwiększa zaufanie danej społeczności do projektodawcy, a także pozwala lepiej rozumieć potrzeby odbiorców działań, które dzięki temu mogą być sensowniej zaplanowane i skuteczniej realizowane.

Aby zbadać potrzeby szkoleniowe, można także wykorzystać metodę kwestionariuszową. Ankietę imienną warto zastosować, gdy planowane szkolenie ma stanowić odpowiedź na potrzeby konkretnej osoby. Kwestionariusz anonimowy może natomiast być pomocny, kiedy szkolenie adresowane jest do grupy, a my – poprzez poznanie preferencji co do tematyki i zakresu – chcielibyśmy sprawić, aby było ono jak najbardziej użyteczne. Przy konstruowaniu ankiety warto pamiętać, że można zastosować zarówno pytania otwarte, jak i zamknięte. Aby zaplanować efektywne przyszłe działania rozwojowe dla danej grupy bądź osoby, kwestionariusz należy skonstruować tak, aby móc pozyskać odpowiednie, możliwie wyczerpujące dane.

Przy konstruowaniu ankiety warto uwzględnić m.in. instrukcję wyjaśniającą cel badania oraz sposób analizowania danych, odpowiedni język – dostosowany do przyszłych odbiorców (tj. zrozumiały), pytania niesugerujące odpowiedzi oraz dotyczące jednej sprawy. Wypełnienie ankiety nie powinno raczej przekroczyć ok. 20 minut. Jeżeli jest taka możliwość, warto wcześniej przetestować kwestionariusz, np. na współpracownikach. Zyskamy dzięki temu wiedzę, czy ankieta jest zrozumiała i wyczerpująca.

Metody szkoleniowe

Każde szkolenie dostosowuje się do tematu, poziomu wiedzy jego uczestników, a także do zakładanego celu nauki. Aby osiągnąć cele szkoleniowe, należy dobrać odpowiednią metodę, przede wszystkim w zależności od tego, czy szkolenie będzie się odbywać na stanowisku pracy, czy poza nim. Warto wziąć pod uwagę ten aspekt, planując szczegółowo projekt obejmujący praktykę, staż czy warsztat nauki zawodu.

W przypadku szkolenia na stanowisku pracy najwygodniej przeprowadzić symulację, coaching, planowe nabywanie doświadczenia, mentoring. W przypadku szkolenia poza stanowiskiem pracy stosuje się wykłady, dyskusje, studia przypadków, odgrywanie ról, ćwiczenia (w tym grupowe), budowanie zespołów, uczenie zdalne, warsztaty lub treningi. Pozostałe metody szkoleniowe to m.in.: gry, pokazy, pytania i odpowiedzi, labirynt działań, metody wykorzystujące komputer. Efektywnymi technikami szkoleń są również instrukcje, zadania, projekty, czytanie pod kierunkiem, wideo lub wideo interaktywne.

Na początkowym etapie realizacji projektu – przed całym cyklem zajęć lub choćby podczas pierwszego dnia szkoleniowego – warto zadbać o wprowadzenie uczestnika w nowe otoczenie poprzez zorganizowanie zajęć integracyjnych. Poczucie bezpieczeństwa wśród odbiorców projektu zwiększa także wyznaczenie opiekuna grupy szkoleniowej, który nie tylko zadba o nadzór nad dokumentacją szkoleniową, ale również zapewni grupie opiekę oraz możliwość rozwiązywania bieżących problemów. Przy planowaniu pracy między zajęciami warto zadbać, aby ten okres był aktywny edukacyjnie, motywujący do refleksji, przepracowania materiału prezentowanego na zajęciach, ewentualnie wykonania pewnego zadania.

Pomoce szkoleniowe

Aby pomoce spełniły funkcję wspierającą szkolenie, powinny być aktualne, poprawne, w miarę możliwości raczej graficzne niż słowne. Do najczęściej stosowanych przedmiotów wspomagających naukę należą: tablica papierowa lub suchościeralna, rzutnik, sprzęt audio lub audiowizualny, komputery i oprogramowanie, projektory multimedialne, tablice interaktywne, a także materiały szkoleniowe (skrypty, podręczniki, egzemplarze ćwiczeń, studia przypadków, opisy, czyste kartki, kolorowe pisaki itp.).

W przypadku osób niepełnosprawnych, którym rodzaj niepełnosprawności uniemożliwia użytkowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych, rozwiązaniem są technologie asystujące lub wspierające. Dla osób niewidomych używa się specjalnego oprogramowania, które ułatwia odczyt ekranu (program komputerowy przechwytyje informacje wyświetlane na ekranie i przekazuje je mową syntetyczną lub alfabetem Braille'a na specjalnym monitorze). W przypadku osób ze spastycznymi bądź niesprawnymi dłońmi, które nie mogą używać zwykłej myszki bądź klawiatury, są to tzw. trackballe, klawiatury dotykowe oraz urządzenia pozwalające na sterowanie za pomocą ruchu gałek ocznych i głowy.

Coaching – proces doskonalenia kwalifikacji pod kierunkiem trenera, przez nabywanie nowych umiejętności, korygowanie nieskutecznych zachowań. Polega na obserwacji osoby szkolonej w trakcie wykonywanej pracy, samoocenie, informacji zwrotnej i planowaniu nowych strategii postępowania. Jego istotnym elementem jest partnerska relacja i wzajemne zaufanie między osobistym trenerem (ang. coach), a jego uczniem/klientem/sportowcem/pracownikiem. Zasadniczym zadaniem coachingu jest wsparcie danej osoby w osiągnięciu przez nią uzgodnionych z coachem celów. W odróżnieniu od coachingu: starszy, bardziej doświadczony kolega udziela rad. Demonstrowane przez niego zachowania stanowią wzorzec do naśladowania, co wspomaga rozwój kompetencji.

Projektowanie działań szkoleniowych

Oferta bezpłatnych kursów proponowanych przez Centrum powinna być stale poszerzana, tak aby jak najlepiej odpowiadała na potrzeby rynku pracy. Mogą to być szkolenia z obsługi komputera i internetu oraz przygotowujących do uzyskania Europejskiego Certyfikatu Umiejętności Komputerowych (ECDL). Praktyczne są kursy zawodowe z różnych dziedzin – np. księgowości, grafiki komputerowej, a ich uzupełnieniem są warsztaty umiejętności miękkich: autoprezentacji, kreatywności, zarządzania sobą w czasie. Oferta Centrum może objąć szkolenia e-learningowe, co jest szczególnie istotne w przypadku osób zamieszkujących tereny wiejskie czy mających trudności z poruszaniem się i wychodzeniem z domu. Osoby niepełnosprawne zgłaszające się do Centrum powinny mieć możliwość skorzystania z oferowanych szkoleń po ustaleniu planu działań (IPD) z doradcą zawodowym.

Planując działania szkoleniowe skierowane bezpośrednio bądź uwzględniające częściowy udział osób niepełnosprawnych, należy brać pod uwagę szczegółowy program kursów, warunki niezbędne do ich przeprowadzenia (brak barier architektonicznych, edukacyjnych), transport, doświadczoną kadrę, a w związku z tym również koszty, które będą wyższe niż w przypadku zajęć kierowanych do innych grup uczestników.

Oferta edukacyjna jako odpowiedź na zapotrzebowanie rynku pracy

Perspektywa doksztalcenia, uzupełnienia czy wzbogacenia własnej wiedzy i rozwijania umiejętności zazwyczaj spotyka się z pozytywnym odbiorem wśród potencjalnych beneficjentów. Ważne jednak, aby oferta w możliwie najlepszy sposób odpowiadała potrzebom przyszłych uczestników. Powinna ona uwzględniać zapotrzebowanie rynku pracy, a więc realne możliwości znalezienia zatrudnienia. Perspektywa podjęcia pracy znacząco wpływa na motywację do doksztalcenia się w konkretnej dziedzinie.

Rozpoznanie potrzeb lokalnego rynku warto powiązać z umożliwieniem wymiany ofert między przyszłymi pracodawcami a pracownikami. W tym celu należy wykorzystać sprawdzone metody, jakimi są: spotkania bezpośrednie (np. giełdy pracy), dostęp do ofert pracy zamieszczanych na stronach internetowych instytucji zajmujących się szkoleniami i aktywizacją zawodową.

REKOMENDACJA

W przygotowywaniu oferty edukacyjnej Centrum uwzględniona powinno być:
nasycenie terenu różnymi formami przedsiębiorczości,
oferta lokalnego rynku szkoleń,
diagnoza potrzeb lokalnych przedsiębiorców (baza aktualnie potrzebnych zawodów, kwalifikacji),
specyfika i walory środowiskowe danego obszaru,
- struktura i charakterystyka danej społeczności – specyficzne warunki (np. zdrowotne) klientów.

Trzeba raz jeszcze podkreślić, że program szkoleniowy powinien być nastawiony na zdobycie przez uczestnika możliwie wielu użytecznych umiejętności. Warto więc angażować do realizowanego projektu doświadczonych specjalistów – dobrze przygotowanych praktyków, posiadających wysokie umiejętności interpersonalne i komunikacyjne.

Czas i miejsce szkolenia

Ważnym aspektem planowania szkoleń jest przede wszystkim przygotowanie realistycznego harmonogramu. Niezależnie od grupy społecznej czy miejsca realizacji szkoleń, jego niewąlgicznym momentem jest przeprowadzenie skutecznej rekrutacji uczestników. Okres wakacyjny może nie

sprzyjać temu zadaniu – głównie ze względu na prace sezonowe (w przypadku terenów wiejskich), nieczynne placówki edukacyjne dla dzieci, a także – co bardzo istotne w przypadku osób niepełnosprawnych – odbywające się wtedy turnusy rehabilitacyjne.

Planując przedsięwzięcie szkoleniowe na wsi lub dla mieszkańców terenów wiejskich, należy wziąć pod uwagę problem niskiej mobilności niektórych potencjalnych uczestników. Słaba komunikacja lokalna (lub jej brak) może stanowić bardzo duży problem organizacyjny i rekrutacyjny, dlatego trzeba uwzględnić w logistyce i budżecie środki służące likwidacji barier transportowych. Gdy uczestnikami szkolenia są osoby niepełnosprawne, niekiedy występuje konieczność sfinansowania transportu specjalistycznego lub zbiorowego.

Problem braku mobilności, dotyczący osoby z dysfunkcjami narządu ruchu, wpływa też na wybór miejsca, w którym ma być realizowane szkolenie. Konieczne jest sprawdzenie, czy budynek, sala szkoleniowa oraz zaplecze sanitarne są dostosowane dla osób poruszających się np. na wózkach inwalidzkich (czy są podjazdy, windy, szerokie drzwi).

Udział osób wspomagających

Ważną kwestią jest również zaplanowanie udziału asystentów bądź opiekunów niepełnosprawnych uczestników projektu. Będzie to wsparcie dotyczące zarówno dotarcia na zajęcia (asystenci), jak też uczestnictwa w nich (np. tłumacz języka migowego). W przypadku szkoleniowych sesji wyjazdowych uwzględniamy noclegi, transport i wyżywienie dla opiekunów osób niepełnosprawnych.

Istotne jest zapewnienie bieżącego wsparcia organizacyjnego i edukacyjnego dla niepełnosprawnych uczestników projektu. Uwzględniamy więc udział opiekuna grupy (osoby dobrze zorganizowanej, z umiejętnościami administracyjnymi, wzbudzającej zaufanie), a także trenera samodzielności, wolontariuszy, pracowników socjalnych bądź animatorów pracy. Bieżąca pomoc, współpraca, indywidualne podejście i motywowanie do aktywności wpływa korzystnie na jakość wsparcia otrzymywanego przez beneficjenta.

Efektywność szkolenia

Potwierdzenie i ocena efektywności kursu to bardzo ważny element cyklu szkolenia i uczenia się. Organizator (organizacja przeprowadzająca szkolenie lub zlecająca je) powinien móc odpowiedzieć i mieć potwierdzenie, czy dane szkolenie było skuteczne i w jakim zakresie uczestnicy po zakończeniu nauki stosują nabytą wiedzę. Aby ocenić jakość przeprowadzonych szkoleń, w Centrum prowadzona powinna być stała ewaluacja realizowanych działań – m.in. w obszarach wiedzy merytorycznej trenera i umiejętności jej przekazywania, miejsca i organizacji technicznej szkoleń.

Rzetelna ewaluacja uwzględni przede wszystkim analizę osiągnięcia postawionych wcześniej celów, a także trafności i efektywności udzielonego wsparcia.

Certyfikowanie i licencjonowanie

Odpowiedni certyfikat, licencja, dyplom, zaświadczenie wydane np. przez Ministerstwo Edukacji Narodowej jest potwierdzeniem posiadanych kompetencji. Dokumenty te pomagają w rozwoju zawodowym, gdyż często decydują o zatrudnieniu w danym miejscu, stanowią przepustkę do pracy w bardziej prestiżowej firmie lub dają możliwość awansu. Warto więc zadbać, aby projektowane i organizowane szkolenia lub zdanie egzaminu końcowego umożliwiały uczestnikowi otrzymanie odpowiedniego dokumentu (po spełnieniu przez niego określonych zasad, np. obecności w 80% realizowanych zajęć).

Nawet jeśli organizator szkoleń nie posiada odpowiednich uprawnień do certyfikowania, powinien starać się wydanie uczestnikom zajęć zaświadczenia zawierającego informacje o rodzaju i zakresie czasowym udzielonego wsparcia edukacyjnego. Należy pamiętać, że zarówno zasady certyfikowania, jak i sama efektywność szkolenia wymagają, aby liczba godzin szkoleniowych była dostosowana do objętości przewidzianego materiału edukacyjnego.

Warto podkreślić, że ukończenie np. zawodowego szkolenia przez osobę, która jest długotrwale bezrobotna nie gwarantuje znalezienia przez nią pracy. Taką osobę należy przygotować do skutecznego

radzenia sobie na rynku pracy, w tym intensywnego i efektywnego poszukiwania zatrudnienia, czyli wesprzeć ją na kilku poziomach.

Zbadanie efektywności i adekwatności prowadzonych szkoleń zwykle wymaga oddelegowania pracownika już po zrealizowaniu głównych działań projektu. Badanie, które będzie on przeprowadzał, może mieć formę anonimowej ankiety, wywiadu telefonicznego itp.

Szkolenia informatyczne

Cel (efekty) uzyskiwane dzięki zastosowaniu formy wsparcia :

- nabycie kwalifikacji zawodowych zgodnych z potrzebami ONI i z zainteresowaniem pracodawców,
- ułatwienie ONI dostępu do zróżnicowanych form kształcenia ustawicznego,
- nabycie umiejętności kluczowych (w zakresie ICT),
- nabycie e-umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy,
- ograniczenie wykluczenia cyfrowego osób z niepełnosprawnościami
- zwiększenie poziomu aktywności zawodowej,
- podniesienie konkurencyjności ONI na otwartym rynku pracy.

Opis formy wsparcia

Szkolenia informatyczne mają na celu wyposażenie osób z niepełnosprawnościami w kluczowe kompetencje, które pozwolą na ograniczenie wykluczenia cyfrowego oraz zwiększenie aktywności zawodowej uczestników. Umiejętności w zakresie obsługi komputera są jednym z najczęściej występujących wymagań w ofertach pracy, które kierowane są do osób z niepełnosprawnościami. Organizowanie wsparcia w pobliżu miejsca zamieszkania zapewni większą dostępność i zwiększy zainteresowanie potencjalnych uczestników wsparcia.

Tematyka szkoleń w ramach poszczególnych bloków tematycznych będzie elastycznie dopasowywana do potrzeb i możliwości ONI na podstawie informacji uzyskanych w IPD.

Blok szkoleń podstawowych:

- a) Access
- b) Excel
- c) PowerPoint
- d) Word
- e) Strony internetowe – Webmaster

Blok szkoleń zaawansowanych:

- a) „Access - poz. Średniozaawansowany
- b) „Access - poz. Zaawansowany”
- c) „Excel – poz. Średniozaawansowany
- d) „Excel - poz. zaawansowany”
- e) „PowerPoint – poz. Średniozaawansowany
- f) „PowerPoint - poziom zaawansowany”
- g) „Word – poz. Średniozaawansowany”
- h) „Word - poz. Zaawansowany”
- i) Strony internetowe CMS
- j) HTML + CSS
- k) Systemy zarządzania stronami internetowymi CMS - poz. Średniozaawansowany
- l) Strony internetowe HTML + CSS - poz. Średniozaawansowany
- m) Dynamiczne strony PHP + MySQL - poz. Średniozaawansowany
- n) Programowanie JavaScript - poz. Średniozaawansowany
- o) Grafika na potrzeby stron internetowych - poz. Średniozaawansowany
- p) Systemy zarządzania stronami internetowymi CMS - poz. zaawansowany

- q) Strony internetowe HTML + CSS - poz. zaawansowany
- r) Dynamiczne strony PHP + MySQL - poz. zaawansowany
- s) Programowanie JavaScript - poz. zaawansowany
- t) Grafika na potrzeby stron internetowych - poz. zaawansowany

Każde szkolenie kończy się egzaminem (test praktyczny) -cel: sprawdzenie kompetencji i umiejętności z zakresu tematyki szkolenia. Egzamin zalicza osoba, która zdobędzie min. 70% punktów.

Warunki dopuszczenia do egzaminu:

-Frekwencja min. 75%;

UP uzyska zaliczenie, otrzyma „Zaświadczenie o ukończeniu szkolenia”.

Szkolenia zewnętrzne

Cel (efekty) uzyskiwane dzięki zastosowaniu formy wsparcia

- wzrost specjalistycznych kompetencji zawodowych u ONI,
- ułatwienie ONI dostępu do zróżnicowanych form kształcenia ustawicznego,
- wzrost aktywności wśród ONI w obszarze poszukiwania pracy,
- rozwój umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych na rynku pracy,
- nabycie kwalifikacji zawodowych zgodnych z potrzebami ONI i z zainteresowaniem pracodawców,
- zwiększenie dostępności szkoleń zawodowych dla ONI,
- podniesienie zdolności do zatrudnienia.

Opis formy wsparcia

Kierując się doświadczeniem realizowanych projektów widzimy potrzebę wysłania wybranych ONI na dodatkowe szkolenia zawodowe, które mogą być zakupione na zewnątrz.

Są to dodatkowe szkolenia których zakres tematyczny wychodzi poza zakres szkoleń oferowanych przez Centrum. Wynika to z faktu, iż doradca podczas wykonywania/aktualizowania IPD dokonuje szczególnego rozpoznania potrzeb szkoleniowych klienta nie tylko w zakresie oferowanym przez Centrum ale także poza nią.

Zabezpieczenie możliwości realizacji takiej formy wsparcia umożliwi skierowanie wybranych ONI na specjalistyczne, wybrane na podstawie IPD, szkolenia których Centrum w ramach swoich zasobów oraz uprawnień nie jest w stanie przeprowadzić/zorganizować.

Dzięki szkoleniom zewnętrznym znacznie wzrosną szanse ONI na rynku pracy a tym samym ich szanse na podjęcie zatrudnienia.

3.2.4. Pośrednictwo pracy

Zgodnie z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, działania z zakresu pośrednictwa pracy mogą być realizowane przez publiczne i niepubliczne agencje zatrudnienia. Podstawowym warunkiem jest uzyskanie certyfikatu potwierdzającego uprawnienia oraz wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje.

Aktualny wykaz podmiotów uprawnionych do prowadzenia działań z zakresu pośrednictwa pracy znajduje się na stronie www.kraz.praca.gov.pl.

Działania z zakresu pośrednictwa pracy z jednej strony wspierają osoby poszukujące w uzyskaniu satysfakcjonującego zatrudnienia, z drugiej – oferują wsparcie pracodawcy w procesie rekrutacji i zatrudnienia nowego pracownika.

Polegają one na:

- udzielaniu pomocy osobom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, a pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych,
- pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy,
- udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach w związku ze zgłoszoną ofertą pracy,
- informowaniu kandydatów do pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy,
- inicjowaniu i organizowaniu kontaktów między osobami niepełnosprawnymi a pracodawcami,
- kierowaniu osób do pracy za granicą (u pracodawców zagranicznych).

REKOMENDACJA

Centrum prowadzące Agencję Zatrudnienia, powinno nawiązywać bezpośrednie kontakty z pracodawcami i pozyskiwać oferty pracy dla klientów, a także promować ideę zatrudniania osób z niepełnosprawnością wśród firm i instytucji.

Działania Centrum powinny obejmować:

- pozyskiwanie ofert pracy,
- wnikliwą analizę potrzeb i możliwości klientów w zakresie zatrudnienia oraz indywidualny dobór ofert pracy w czasie spotkań ze specjalistą ds. pośrednictwa pracy,
- indywidualne konsultacje dla pracodawców, jak również szeroko zakrojone działania informacyjne na temat korzyści wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- indywidualne wsparcie trenera pracy dla osób mających szczególne trudności z samodzielnym pozyskaniem zatrudnienia i utrzymaniem pracy.

Pośrednicy powinni być w stałym kontakcie z pracodawcami oraz osobami poszukującymi zatrudnienia – weryfikują aktualność pozyskiwanych ofert oraz monitorują, czy rekomendowani kandydaci przeszli proces rekrutacyjny. Wsparcie trenera pracy, będące usługą uzupełniającą, uwzględnia potrzeby osób niepełnosprawnych, które mają trudności z odnalezieniem się w środowisku zawodowym, wykonywaniem zleczanych zadań, a zwłaszcza utrzymaniem zatrudnienia.

Nawiązywanie współpracy z pracodawcami

W celu prowadzenia efektywnego pośrednictwa pracy wskazany jest kontakt z pracodawcami z lokalnego rynku pracy. Podstawowe źródła informacji, z których korzystamy, to:

- internet (strony www pracodawców, portale branżowe, regionalne portale dotyczące pracy),
- targi lub giełdy pracy,
- foldery informacyjne, broszury, katalogi branżowe.

Na podstawie zebranych danych tworzymy własne regionalne bazy pracodawców, obejmujące nazwę firmy, dane teleadresowe, dane kontaktowe właściciela firmy (w przypadku mniejszych firm) lub osoby czy działu zajmującego się rekrutacją pracowników.

Podstawowym narzędziem służącym nawiązywaniu współpracy z pracodawcami jest oferta prezentująca usługi Centrum i wsparcie proponowane firmom w zakresie rekrutacji odpowiednich pracowników. Szczególnie istotne są zawarte w niej informacje dotyczące możliwości dofinansowania wynagrodzeń pracowników ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) poprzez System Obsługi Dofinansowań (SOD). Możliwość pozyskania przez pracodawcę dodatkowych środków stanowi często zachętę i bodziec do podjęcia decyzji o zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością. Szczegółowe przepisy dotyczące tej kwestii reguluje Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r., nr 127, poz. 721, z późn. zm.). Pracodawców korzystających z usług Centrum informujemy o tym, jak zapisy tej ustawy stosować w praktyce. Pomagamy im również w przejściu przez procedurę umożliwiającą pozyskanie dofinansowań do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością. Dzięki takiej ofercie nawiązujemy współpracę również z takimi firmami, które dotychczas nie zatrudniały osób z niepełnosprawnością i nie mają wystarczającej wiedzy na ten temat.

Pośrednicy pracy z Centrum również osobiście powinni spotykać się z pracodawcami i prezentować im usługi Centrum, zachęcając do rozpoczęcia współpracy. Należy stosować zasadę, że kontaktujemy się z pracodawcami w danym regionie, nawet jeśli w tym momencie firma nie prowadzi żadnej rekrutacji. Zwiększa to szanse na nawiązanie efektywnej współpracy w przyszłości oraz daje możliwość promowania naszych usług wśród lokalnych pracodawców. Inicjatywa dotycząca nawiązywania kontaktów zawsze wychodzi od pośrednika pracy. Oczekiwanie, aż pracodawcy sami się do nas zgłoszą, może sprawić, że nie będziemy dysponowali ofertami dla zgłaszających się osób poszukujących zatrudnienia.

Oferty pracy dla osób z niepełnosprawnością

REKOMENDACJA

Oferty pracy powinny być opracowywane przez pośrednika z Centrum, przy ścisłej współpracy z pracodawcą. Mogą one zostać przygotowane na podstawie informacji uzyskanych od pracodawcy.

W ogłoszeniach o pracę powinno się unikać sformułowań, które mogłyby zostać uznane za dyskryminujące lub wykluczające – zgodnie z przepisami polskiego prawa.

Osoba poszukująca pracy zainteresowana jest głównie uzyskaniem informacji na temat:

- zakresu obowiązków na danym stanowisku,
- wymagań pracodawcy dotyczących wykształcenia czy konkretnych umiejętności zawodowych.

W ofertach przedstawianych klientom Centrum powinny znaleźć się wszystkie ważne informacje dotyczące stanowiska pracy:

- miejsce pracy (np. Chrzanów, telepraca, praca w domu),
- czas pracy (cały etat, pół etatu, elastyczny czas pracy itp.),
- rodzaj umowy (np. umowa o pracę, umowa-zlecenie),
- dostosowanie siedziby (np. budynek dostosowany do potrzeb osób z niepełnosprawnością ruchową – winda),

- osoba kontaktowa oraz sposób i czas przyjmowania aplikacji (np. prosimy o przesyłanie CV na wskazany adres mailowy lub dostarczenie osobiste, w określonym terminie).

Oferty pracy w Centrum powinny być umieszczane w miejscu ogólnodostępnym, tak aby osoby zainteresowane podjęciem pracy łatwo mogły się z nimi zapoznać. Wszystkie oferty powinny być dostępne także na stronie internetowej organizacji prowadzącej Centrum. Warto również na bieżąco indywidualnie informować klientów Centrum poszukujących pracy, o prowadzonych rekrutacjach poprzez przesyłanie im drogą mailową bieżących ofert.

Należy zwrócić szczególną uwagę na czytelność ofert dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Ogłoszenia nie powinny być zbyt małe ani wykorzystywać czcionek i tła mało czytelnych dla klientów z wadami wzroku. Oferty nie powinny być umieszczane zbyt wysoko, ponieważ utrudnia to dostęp do nich osobom niskiego wzrostu czy poruszającym się na wózku inwalidzkim.

Osoby korzystające w Centrum z usług pośrednictwa pracy powinny dostarczyć swoje aktualne CV (najlepiej w wersji elektronicznej). Dysponowanie przez pośrednika dokumentami aplikacyjnymi osób zainteresowanych podjęciem pracy ułatwia sprawne prowadzenie procesu rekrutacyjnego, umożliwia też szybką weryfikację, na ile umiejętności i doświadczenie kandydata są zgodne z oczekiwaniami danego pracodawcy.

Osobą w Centrum, która może pomóc w przygotowaniu CV jest doradca zawodowy – wspólnie wypracowują pakiet wysokiej jakości dokumentów aplikacyjnych, odpowiadających sytuacji i potrzebom klienta.

Istnieją różne formy nawiązywania pierwszego kontaktu pomiędzy pracodawcą a osobą zainteresowaną podjęciem zatrudnienia. Pośrednik pracy na początku ustala z przedstawicielem danej firmy sposób przekazywania informacji o kandydatach.

Najczęstsze sposoby kontaktowania ze sobą obu stron przez pośrednika:

- wysyłanie pracodawcy przez pośrednika CV osób zainteresowanych podjęciem pracy (wtedy pracodawca sam kontaktuje się z wybranymi kandydatami, a następnie informuje pośrednika o efektach rekrutacji),
- osobisty kontakt pracodawcy z osobami poszukującymi pracy w biurze pośrednika (może on mieć formę indywidualnych rozmów rekrutacyjnych lub spotkań informacyjnych dla grupy kandydatów),
- kierowanie kandydatów bezpośrednio do pracodawcy (w tym przypadku istotne jest rzetelne monitorowanie przez pośrednika tego procesu).

Spotkania aktywizacyjne

To forma oddziaływania, która ma na celu kompleksową pomoc osobie niepełnosprawnej, wymagającej indywidualnego wsparcia i specjalnego przygotowania. Spotkania mają na celu skuteczne przygotowanie beneficjentów do wejścia na rynek pracy, interwencję w sytuacjach trudnych i kryzysowych, motywowanie, rozwiązywanie bieżących problemów. Najczęściej przybierają formę rozmów, w których jednocześnie uczestniczą: doradca zawodowy, psycholog, pośrednik pracy, trener pracy – doskonale znający konkretnego beneficjenta i mający wiedzę na temat jego funkcjonowania.

Targi lub giełdy pracy

Organizowane cyklicznie przez Centrum Targi pracy stanowią idealną okazję do swobodniejszego nawiązywania relacji między osobą poszukującą pracy a pracodawcą, promowania działań na rzecz osób z niepełnosprawnościami, integrowania środowiska zajmującego się wsparciem osób z niepełnosprawnościami, nawiązywania nowych kontaktów, promowania dobrych praktyk i rozwiązań. W ramach Targów Centrum oferuje:

- bezpośredni kontakt z pracodawcami,
- informacje o ofertach pracy stałej oraz krótkoterminowej dla osób z orzecznym stopniem niepełnosprawności,

- konsultacje z doradcą zawodowym (tworzenie CV i listu motywacyjnego),
- konsultacje z prawnikiem w zakresie prawa pracy, regulacji i planowanych zmian.

Dokumentacja działań pośrednictwa pracy

Zgodnie z wytycznymi ustawowymi: „Agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia – w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku, za rok poprzedni”. Dlatego istotne jest rzetelne dokumentowanie działań z zakresu pośrednictwa pracy. Wskazane jest prowadzenie zestawień osób korzystających z usług pośrednictwa, pracodawców, z którymi zostały nawiązane relacje oraz liczby pozyskanych ofert zatrudnienia. Konieczne jest również rejestrowanie danych na temat dokumentów aplikacyjnych przesłanych do pracodawcy w odpowiedzi na dane ogłoszenie. Ułatwia to nie tylko prowadzenie ewidencji, ale również monitoring bieżących działań pośrednictwa pracy.

Ważne jest odpowiednie przechowywanie dokumentacji pośrednictwa pracy. Wszystkie dokumenty zawierające dane osobowe (np. CV, formularze zgłoszeniowe) powinny być przechowywane w miejscach niedostępnych dla osób postronnych. W wybranych agencjach sposób przechowywania dokumentacji może podlegać kontroli przeprowadzanej przez odpowiedni dla danego rejonu wojewódzki urząd pracy.

3.2.5. Zatrudnienie wspomagane

W zależności od możliwości, wykształcenia, sytuacji osobistej i zdrowotnej oraz innych czynników mających wpływ na działania podejmowane przez daną osobę, aktywność zawodowa może przyjmować różne formy:

- umowa o pracę,
- praca na podstawie umów cywilnoprawnych,
- praktyki, staże, przygotowanie zawodowe,
- wolontariat,
- samozatrudnienie,
- prace społeczno-użyteczne,
- roboty publiczne,
- prace interwencyjne,
- Zakład Aktywności Zawodowej (ZAZ),
- Warsztat Terapii Zajęciowej (WTZ),
- podmioty ekonomii społecznej (np. spółdzielnia socjalna).

Staż, praktyki, przygotowanie zawodowe

Dla osób z niepełnosprawnością szukających zatrudnienia po raz pierwszy, a także takich, które wskutek choroby czy wypadku muszą zmienić zawód, praktyki, staże, przygotowanie zawodowe często stanowią jedyny sposób powrotu na rynek pracy. To także szansa na odzyskanie wiary w możliwość podjęcia zatrudnienia. Sytuacja taka pozwala również przekonać się, czy praca na danym stanowisku, w określonym wymiarze godzin leży w zakresie możliwości osoby niepełnosprawnej i odpowiada jej oczekiwaniom. Takie doświadczenie bywa sposobem weryfikacji planów dotyczących ścieżki kariery. Często zdarza się, że firma oferuje stażyscie umowę o pracę. W przypadku gdy jednak nie zostaje on zatrudniony, szansa na podjęcie przez niego zatrudnienia i tak wzrasta, ponieważ dzięki nabytej wiedzy i doświadczeniu staje się on bardziej wiarygodnym partnerem na rynku pracy.

Zatrudnienie wspomagane – trener pracy

Zatrudnienie wspomagane to specjalna forma wsparcia, skierowana do osób niepełnosprawnych, które nie mogą uzyskać i utrzymać zatrudnienia bez pomocy. Przy odpowiednich zasobach i organizacji bywa także skutecznym narzędziem w pozyskiwaniu kontaktów i nawiązaniu relacji.

Według definicji Światowej Organizacji Zatrudnienia Wspomaganego taka forma oznacza: „Płatną pracę wykonywaną przez osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy, przy ciągłym wsparciu ze strony innych osób. Płatna praca oznacza taką samą płacę za taką samą pracę, jaką wykonują osoby sprawne”. Osobą realizującą wsparcie w modelu zatrudnienia wspomaganego jest trener pracy. Z jednej strony wspiera on pracownika niepełnosprawnego i pomaga mu w wypełnianiu jego zadań, zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy. Z drugiej zaś – wspomaga zatrudniającego jako doradca przy rozwiązywaniu ewentualnych problemów dotyczących pracownika niepełnosprawnego. Wsparcie trenera obejmuje 3 etapy:

- przygotowanie do zatrudnienia,
- wsparcie w adaptacji miejscu pracy,
- monitoring zatrudnienia.

REKOMENDACJA

Trener pomaga pracownikowi w nauce podstawowych czynności zawodowych i załatwieniu formalności związanych z zatrudnieniem (umowy, medycyna pracy). Duży nacisk kładzie na przygotowanie osoby niepełnosprawnej do wejścia w środowisko pracy i przygotowanie zespołu, w którym będzie funkcjonowała. Zapewnienie dobrych relacji zatrudnionego z bezpośrednim przełożonym jest często gwarantem utrzymania pracy.

3.2.6. Wyjazdowe Warsztaty Aktywizacji Społeczno-Zawodowej

Wyjazd poza swoje miejsce zamieszkania będzie stanowił dla beneficjentów formę usamodzielniania się. Taka forma aktywizacji społecznej jest bardzo atrakcyjna dla uczestników a zarazem przynosi bardzo dobre efekty. Z doświadczenia projektów realizowanych na terenach wiejskich i małomiasteczkowych wynika, że taki wyjazd jest często pierwszą szansą na zafunkcjonowanie osoby niepełnosprawnej poza domem i bezpiecznym środowiskiem rodzinnym. Osoby uzyskują możliwość sprawdzenia się w nowej sytuacji (planujemy zapewnienie wsparcia opiekunów i wolontariuszy podczas wyjazdu, mimo tego takie działanie nadal wymaga dużej samodzielności i przełamania barier i ograniczeń własnych). Niezwykle istotny jest również charakter integracyjny zajęć. Osoby uczestniczące w wyjeździe mają możliwość poznania innych osób z niepełnosprawnością (często doświadczających podobnych problemów, które nie zawsze są zrozumiałe dla bezpośredniego otoczenia, ponadto wzmacniają poczucie inności i niedostosowania społecznego).

Taka wymiana doświadczeń i dobrych wzorców (dobrą praktyką jest prowadzenie zajęć przez trenerów z niepełnosprawnością oraz zapraszanie aktywnych osób niepełnosprawnych, które stanowią dobry wzorzec dla uczestników wyjazdu) wzmacnia proces aktywizacji społecznej. Stanowi ponadto możliwość praktycznego ćwiczenia kompetencji interpersonalnych, niezbędnych do późniejszego funkcjonowania w środowisku zawodowym i społecznym. Podczas wyjazdu przewidujemy przeprowadzenie zajęć o charakterze integracyjnym, jak również skoncentrowanych na ćwiczeniu umiejętności interpersonalnych (warsztaty umiejętności społecznych) oraz dających praktyczną wiedzę na temat rynku pracy i kwestii prawnych (warsztaty z doradcami zawodowymi i prawnikiem).

Wartością dodaną jest również możliwość wymiany doświadczeń pomiędzy opiekunami i kadrą merytoryczną zaangażowaną w lokalne działania na rzecz osób z niepełnosprawnością w swoim regionie. Dzielnie się problemami i dobrymi praktykami sprzyja podniesieniu jakości działań realizowanych w regionach na rzecz osób z niepełnosprawnością.

3.3. Centrum Treningowe Usamodzielniające ONI

Dostęp do edukacji i rehabilitacji doprowadził do zwiększenia potencjału życiowego osób z niepełnosprawnością intelektualną. Przeprowadzone badania przez Małopolskie Obserwatorium Polityki Społecznej w 2013 roku⁹ oraz Obserwatorium Integracji Społecznej ROPS Poznań w 2014 roku¹⁰ nad osobami zależnymi wskazały, że obecnie niepełnosprawni oczekują nie „opieki” ale przede wszystkim elastycznego wsparcia w dorosłym życiu, umożliwiającego z jednej strony samodzielne zamieszkanie, z drugiej prowadzenie normalnego życia społecznego, w tym także zawodowego. Pomimo tego dorosłe osoby niepełnosprawne mają takie same alternatywy związane z życiem jak przed laty – mogą albo mieszkać wraz z rodzicami (do końca własnego lub rodzica) albo mogą znaleźć mieszkanie w całodobowej instytucji opiekuńczej, jaką jest dom pomocy społecznej. Nadal jest niewiele rozwiązań pośrednich, jakimi są mieszkania wspomagane z indywidualnym dopasowanym wsparciem. Zapewnienie elastycznego wsparcia jest nie tylko oczekiwaniem osób niepełnosprawnych intelektualnie ale przede wszystkim rodzin/opiekunów faktycznych. Jest to niezbędne uzupełnienie obecnego systemu rehabilitacji społeczno – zawodowej tych osób. Ponośzone nakłady (finansowanie warsztatów terapii zajęciowej, środowiskowych domów samopomocy, ośrodków rehabilitacyjno – edukacyjno – wychowawczych, programy realizowane w ramach zadań zleconych, mechanizmy wspierające zatrudnianie osób niepełnosprawnych) i związane z nimi realne efekty zostają niejednokrotnie zaprzepaszczone, jeśli osoba niepełnosprawna nie ma możliwości podjęcia prób na samodzielne życie.

Osoby niepełnosprawne intelektualnie, z powodu rodzaju i specyfiki swojej niepełnosprawności mają w znacznym stopniu ograniczone możliwości usamodzielnienia się i rozwijania praktycznej gotowości do życia, poza domem rodzinnym. Bez odpowiedniego wsparcia i rehabilitacji narażone są na wykluczanie i izolację. Kompleksowa i ciągła rehabilitacja oraz stworzenie możliwości dostępu do różnorodnych form aktywności, w tym mieszkalnictwa wspomagane umożliwia wszechstronny rozwój, psychospołeczny, zawodowy, a przede wszystkim rozwija umiejętności do podjęcia samodzielnego funkcjonowania i życia w miarę indywidualnych możliwości, przy wsparciu asystenta. Ponadto dążenie do przeżywania jak najaktywniej życia oraz konieczność sprostowania rosnącym wymaganiom pracodawców powodują konieczność doksztalcenia, przebranżawiania się i kształcenia specjalistycznego. Problem usamodzielnienia się i pomocy w podjęciu pracy/edukacji obligatoryjnie musi zostać uzupełniony o element niezbędnej rehabilitacji usprawniającej.

Drugim zdiagnozowanym problemem jest niewystarczające metodyczne wsparcie rodzin/opiekunów faktycznych osób niepełnosprawnych intelektualnie. Istnieje potrzeba stworzenia interdyscyplinarnego systemu, który uwzględniłby indywidualne potrzeby opiekunów w postaci m.in. miejsc wytchnieniowych, dysponujących kompleksową ofertą.

Celem tego przedsięwzięcia jest organizowanie opieki nad osobą niepełnosprawną intelektualnie jak najdłużej w jej środowisku i miejscu zamieszkania oraz przebywanie w otoczeniu rodziny. Cel ten jest niemożliwy do zrealizowania bez uprzedniego odciążenia opiekunów. Kompleksowe, interdyscyplinarne i odpowiadające na indywidualne potrzeby wsparcie opiekunów ma również na celu poprawę kompetencji opiekuńczych, a tym samym podniesienie jakości opieki domowej nad ONI świadczonej głównie przez rodziny z wykorzystaniem zasobów otoczenia.

Kolejnym zdiagnozowanym problemem jest ograniczona dostępność usług z powodu niedostosowania czasowego funkcjonowania placówek pomocowych do realnych potrzeb beneficjentów - brak możliwości korzystania z proponowanych form wsparcia w godzinach popołudniowych oraz weekendy. Osoba dorosła zarówno pełnosprawna czy niepełnosprawna musi funkcjonować przez całą dobę, a nie

⁹ Wykluczenie Społeczne w Małopolsce – strategię przeciwdziałania osób niepełnosprawnych, Małopolskie Obserwatorium Polityki Społecznej, ROPS 2013

¹⁰ Obiektywna i subiektywna jakość życia dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie. Uwarunkowania środowiskowe oraz poziom wsparcia realizatorów polityki społecznej, Obserwatorium Integracji Społecznej, ROPS Poznań 2014 rok.

tylko w czasie, w którym otwarte są placówki wsparcia określone w poszczególnych aktach prawnych, czy też w regulaminach organizacyjnych pomiotów. By mówić o skutecznym i kompleksowym wdrażaniu programów na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej, a także programów usamodzielnienia koniecznym jest projektowanie programów aktywności i wsparcia w elastycznym czasie, dostosowanym do możliwości i zapotrzebowania grupy odbiorców. Osoby niepełnosprawne intelektualne ze względu na niski poziom funkcjonowania i niemożność uzyskania wsparcia adekwatnego do ich potrzeb, mają problemy ze zmianą własnej sytuacji życiowej.

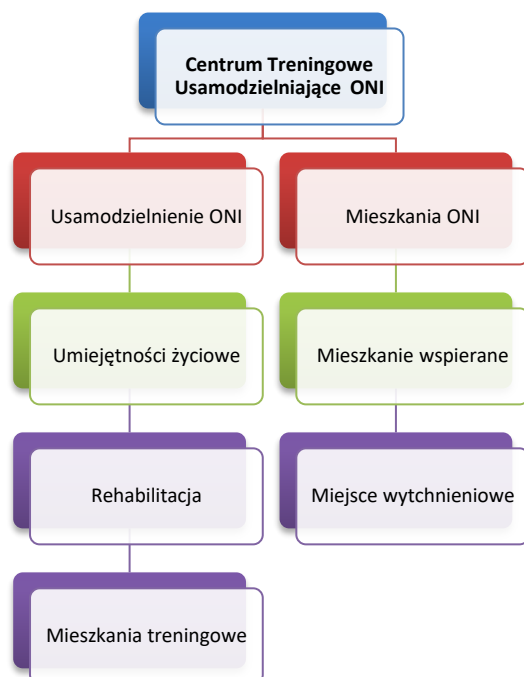
Dlatego też integralnym elementem działań aktywizujących, przygotowujących osoby niepełnosprawne intelektualnie do osiągnięcia większej samodzielności jest zapewnienie dostępu do mieszkań wspomaganych (treningowych i wspieranych), a także działania ociążeniowe dla opiekunów, w tym działania edukacyjne.

Centrum Treningowe Usamodzielniania ONI (dalej Centrum) pełni dwie funkcję w systemie wsparcia ONI, stanowi zarówno formę usamodzielniania ONI oraz pełni funkcję wychowawczą dla opiekunów faktycznych. Takie podejście spowoduje efektywne wykorzystanie powstałej infrastruktury, z drugiej zaś strony zmniejszy koszty funkcjonowania systemu wsparcia ONI.

REKOMENDACJA

Mieszkanie może być prowadzone przez jednostki samorządu terytorialnego, organizacje pozarządowe, podmioty ekonomii społecznej. Może być prowadzone jako usługa mieszkania.

Schemat Centrum



Celem uczestnictwa ONI w Centrum Treningowym ONI jest :

- wspomaganie procesu usamodzielnienia osoby w nim uczestniczącej,
- wsparcie osoby w celu zapobiegnięcia umieszczenia w placówce całodobowej opieki i umożliwienia dalszego przebywania w środowisku lokalnym,
- kontynuowanie procesu rehabilitacji społecznej, ekonomicznej oraz uniknięcie wykluczenia społecznego, nabywanie i podtrzymywanie umiejętności przestrzegania norm społecznych, samoobsługi, codziennych sprawności,
- poprawa dostępu do usług opiekuńczych i usamodzielniających w zastępstwie za opiekunów faktycznych,
- poprawa jakości życia,
- poprawa (lub utrzymanie) obecnego stanu psychofizycznego, przy jednoczesnym możliwie niezależnym, satysfakcjonującym funkcjonowaniu w lokalnej społeczności,
- odciążenia rodziców/opiekunów faktycznych.

Biorąc pod uwagę rodzaj i zakres świadczonego wsparcia, a przede wszystkim cele jakie stawia się wobec osób tam trafiających do Centrum powinny być kierowane przede wszystkim osoby:

- 1) pozostające w stałym procesie rehabilitacji społecznej,
- 2) posiadające motywację do podjęcia próby procesu usamodzielnienia, wypełniania ról społecznych oraz podtrzymywania proponowanego, adekwatnego do potrzeb procesu rehabilitacji społecznej, terapii i farmakoterapii.

REKOMENDACJA

Rekomendowanym jest aby uczestnikami Centrum mogą być osoby niepełnosprawne intelektualnie w stopniu lekkim, umiarkowanym, znacznym oraz ze sprzężoną niepełnosprawnością od 18 roku życia, które są objęte pomocą w ramach systemu wsparcia środowiskowego lub instytucjonalnego m.in.: uczestników ośrodków wsparcia; środowiskowych domów samopomocy, warsztatów terapii zajęciowej, klubów i centrów integracji społecznej, ośrodków rehabilitacyjno – edukacyjno – wychowawczych, zatrudnionych w zakładach aktywności zawodowej, mieszkańców domów pomocy społecznej, korzystających z pomocy w formie specjalistycznych usług opiekuńczych..

REKOMENDACJA

W przypadku występowania niepełnosprawności sprzężonej, w tym zaburzeń psychicznych, decyzja o skierowaniu do mieszkania wspomaganego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną powinna być poprzedzona konsultacją lekarza psychiatry, który wyda zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pobytu w mieszkaniu, natomiast w przypadku innych schorzeń odpowiedniego specjalisty

Załącznik 1 do Regulaminu

.....
(Miejscowość, data)

.....
(Imię i nazwisko osoby ubiegającej się
o mieszkanie)

.....
(PESEL)

.....
(Adres zamieszkania)

.....
(dane podmiotu do którego wnosi się wniosek)

WNIOSEK

o przyznanie pobytu w mieszkaniu wspomaganym (treningowym, wspieranym*)

Zwracam się z prośbą o przyznanie pobytu w mieszkaniu wspomaganym. Prośbę swą motywuję (opis sytuacji rodzinnej, mieszkaniowej i życiowej):

.....
.....

Oświadczam, iż zgodnie z ustawą z dnia 29.08.1997r. o ochronie danych osobowych (tj. Dz.U. z 2015 r. Nr 101, poz.2135) wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych w

stopniu niezbędnym do realizacji usługi. Jednocześnie oświadczam, że znam adres administratora moich danych osobowych, cel zbierania danych, potencjalnych odbiorców danych i prawa dostępu do moich danych, wynikających z art. 32 ust 1 ustawy.

Decyzję o zakwalifikowaniu kandydata do pobytu w mieszkaniu wspomaganym podejmuje podmiot prowadzący mieszkanie na podstawie decyzji komisji kwalifikacyjnej składającej się ze specjalistów zatrudnionych w mieszkaniu, a także specjalistów Centrum Edukacji i Aktywizacji Społeczno – Zawodowej ONI. Rekomenduje się by korzystanie z mieszkania odbywało się na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą korzystającą z pobytu w mieszkaniu wspomaganym lub jej przedstawicielem ustawowym.

W opracowanym modelu przyjęto definicję mieszkania wspomaganego zawartą w *Wytycznych w zakresie realizacji przedsięwzięć w obszarze włączenia społecznego i zwalczania ubóstwa z wykorzystaniem środków Europejskiego Funduszu Społecznego i Europejskiego Funduszu Regionalnego na lata 2014-2020*. Mieszkanie wspomagane rozumiane jest jako usługa świadczona w lokalnej społeczności przygotowująca osoby w nim przebywające, pod opieką specjalistów, do prowadzenia samodzielnego życia lub zapewniającego pomoc w prowadzeniu samodzielnego życia w postaci¹¹:

- 1) mieszkania treningowego, przygotowującego osoby w nim przebywające do prowadzenia samodzielnego życia. Usługa ma charakter okresowy i służy osobom niepełnosprawnym intelektualnie w osiągnięciu częściowej lub całkowitej samodzielności m.in. poprzez trening samodzielności, poradnictwo, pracę socjalną lub inne usługi aktywnej integracji;
- 2) mieszkania wspieranego, stanowiącego alternatywę dla pobytu w placówce zapewniającej całodobową opiekę. Usługa ma charakter pobytu stałego lub okresowego (w przypadku potrzeby opieki w zastępstwie za opiekunów faktycznych). Służy osobom z niepełnosprawnościami, w szczególności osobom niesamodzielnym i wymagającym wsparcia w formie usług opiekuńczych.¹²

Najbardziej oczekiwanym elementem koncepcji utworzenia i rozwoju mieszkalnictwa wspomaganego jest zapewnienie systemu efektywnego wsparcia osoby z niepełnosprawnością w społeczności lokalnej.

Mieszkanie jest placówką całodobową i działa 6 dni w tygodniu.

Do mieszkania wspomaganego przyjmowane są osoby na podstawie wniosku, zaświadczenia lekarza prowadzącego oraz umowy cywilnoprawnej (zał.1 do regulaminu funkcjonowania mieszkania).

Decyzję o zakwalifikowaniu kandydata do pobytu w mieszkaniu wspomaganym podejmuje podmiot prowadzący mieszkanie na podstawie decyzji komisji kwalifikacyjnej składającej się ze specjalistów zatrudnionych w mieszkaniu, a także specjalistów Centrum Edukacji i Aktywizacji Społeczno – Zawodowej ONI. Rekomenduje się by korzystanie z mieszkania odbywało się na podstawie umowy cywilnoprawnej (załącznik nr 1) zawartej z osobą korzystającą z pobytu w mieszkaniu wspomaganym lub jej przedstawicielem ustawowym.

W mieszkaniu zapewnia się w szczególności:

- odpowiednie warunki bytowe umożliwiające prowadzenie samodzielnego gospodarstwa domowego,
- pomoc w integracji ze środowiskiem poprzez rozwój umiejętności prawidłowego wchodzenia w relacje i role społeczne,
- przygotowanie do samodzielności poprzez doskonalenie umiejętności prowadzenia samodzielnie gospodarstwa domowego, radzenia sobie z problemami codziennego życia, zarządzania posiadanymi środkami finansowymi,

¹¹ Model mieszkań wspomaganych adresowanych do osób niepełnosprawnych intelektualnie, Załącznik nr 4 do Uchwały nr 151/2016 ZWM z dnia 2 lutego 2016 r.

¹² Ibidem

- pomoc w rozwiązywaniu trudności życiowych,
- rozwijanie umiejętności planowania i wykorzystania czasu wolnego,
- umożliwianie rozwijanie poczucia odpowiedzialności za własne życie i pełnienie ról społecznych,
- funkcjonowanie w warunkach odpowiadającym warunkom życia społeczeństwa.

Ponadto mieszkańcy mają prawo do:

- własnego zdania,
- godności osobistej,
- intymności,
- wyboru form spędzania czasu wolnego,
- wsparcia w trudnych sytuacjach, także psychologicznego, co zapewnia im poczucie bezpieczeństwa, sprzyja usprawnianiu funkcji organizmu oraz poprawie jakości ich życia.

Dzięki działaniom wspierającym i integrującym osoby niepełnosprawne intelektualnie uzdalniane są do podejmowania samodzielnych decyzji, zwiększane są możliwości ich działań oraz osiągania poczucia zadowolenia, satysfakcji, własnej wartości i lepszej jakości życia.

Rekomendowane warunki lokalowe, lokalizacja.

- 1) Lokalizacja – uwarunkowana dobrą komunikacją publiczną, zapleczem handlowo-usługowym i medycznym (bliskość placówek opieki zdrowotnej) i dostępnością otoczenia, wskazane jest, aby mieszkanie to było zlokalizowane samodzielnie w środowisku lokalnym. Mieszkanie znajduje się w budynku zapewniającym spokój i bezpieczeństwo mieszkańcom. W przypadku budynku wielokondygnacyjnego użyteczności publicznej (np.: umiejscawiania mieszkania w jednym budynku z jednostką organizacyjną pomocy społecznej) pomieszczenia zaadoptowane na potrzeby mieszkania znajdują się na parterze lub jest zainstalowany dźwig osobowy dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych.
- 2) Forma prawna lokali – czasowa lub stała z możliwością przedłużania pobytu w uzasadnionych przypadkach, z zabezpieczeniem różnych usług (prawo własności, umowa najmu, umowa użyczenia, umowa dzierżawy). W przypadku lokali użyczanych z odpowiednim zapisem w umowach zapewniających bezpieczeństwo ciągłości.
- 3) Rekomendowane standardy lokalowe:
 - mieszkanie na parterze, wejście do pokoi niezależne ze wspólnego korytarza,
 - powierzchnia użytkowa przypadająca na jednego uczestnika jest nie mniej niż 6 m²
 - w mieszkaniu znajduje się co najmniej jeden pokój jednoosobowy,
 - pokoje w mieszkaniu są przeznaczone dla nie więcej niż trzech osób;
 - w pokoju mieszkalnym znajdują się co najmniej: łóżko lub tapczan z pościelą, szafka przyłóżkowa, szafa na ubrania, krzesło lub fotel, stolik;
 - w mieszkaniu znajduje się pokój dzienny oraz przestrzeń komunikacji wewnętrznej;
 - w mieszkaniu znajduje się łazienka, w której znajduje się wanna lub natrysk lub wyodrębniona toaleta;
 - w mieszkaniu znajduje się kuchnia lub aneks kuchenny wyposażony co najmniej w zlew, lodówkę, czajnik oraz urządzenie umożliwiające przygotowanie ciepłych posiłków np. kuchenkę elektryczną oraz sprzęty niezbędne do przygotowywania i spożywania posiłków;
 - w mieszkaniu znajduje się pralka;
 - w mieszkaniu istnieje możliwość korzystania z komputera z dostępem do Internetu;
 - na wyposażeniu mieszkania znajduje się telefon;
 - mieszkanie pozbawione jest barier architektonicznych (w przypadku osób z dysfunkcją narządu ruchu);

- przestrzeń do prowadzenia rozmów indywidualnych, pełnienia dyżurów, w tym dyżurów nocnych przez asystentów osobistych osoby niepełnosprawnej opiekujących się mieszkańcami lub innymi.

Pomieszczenia winny być odpowiednio oświetlone i posiadać odpowiednią przestrzeń zapewniającą swobodne korzystanie z wyposażenia. W ogólnodostępnych pomieszczeniach mieszkania konieczne jest zorganizowanie dla uczestników co najmniej jednego stanowiska komputerowego z dostępem do Internetu.

Finansowanie:

Rekomenduje się by uczestnik usługi w formie mieszkania wspomaganego (treningowego lub wspieranego) ponosił koszt utrzymania mieszkania, zgodnie z obecnymi zasadami ustalonymi w przepisach dotyczących pomocy społecznej, ale z uwzględnieniem zwiększonych wydatków osób niepełnosprawnych intelektualnie (zakup leków, sprzętu ortopedycznego, środków higienicznych, stosowania diety itp.). Osoba korzystająca z mieszkania wspomaganego (treningowego lub wspieranego) ponosi koszt pobytu związany z utrzymaniem mieszkania, wyżywienia i zapewnieniem całodobowej opieki. Corocznie dokonuje się kalkulacji kosztów pobytu w mieszkaniu. Stanowi to podstawę odpłatności za pobyt i wyżywienie wraz z kosztami opieki całodobowej. Mieszkaniec nie ponosi kosztów procesu terapeutycznego związanych z zatrudnieniem specjalistów, wyposażeniem mieszkania, wyjścia do kina, teatru itp. Takie podejście pozwoli na uświadomienie konieczności aktywizacji własnej ONI oraz może spowodować współodpowiedzialność za mieszkanie. Ponadto rekomenduje się także możliwość odstąpienia od odpłatności w oparciu o przepisy ustawy o pomocy społecznej. Opłat nie ponoszą osoby/rodziny, których dochód nie przekracza odpowiedniego kryterium dochodowego ustalonego zgodnie z art. 8 ust.1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

Szczegółowe zasady ponoszenia odpłatności za pobyt w mieszkaniu treningowym lub wspieranym określano w załączniku nr 6 do modelu.

Okres pobytu:

Pierwsza faza korzystania osoby z niepełnosprawnością intelektualną z mieszkania powinna mieć charakter pobytu próbnego, rekomenduje się by długość pobytu w mieszkaniu wspomaganym była stopniowana. Po dokonaniu pierwszej oceny sytuacji osoby korzystającej ze wsparcia w mieszkaniu określa się dalszy zakres oraz rodzaj świadczonego wsparcia. Częstotliwość dokonywania oceny uzależniona jest od długości pobytu. – **rekomenduje się dokonywanie oceny raz w tygodniu, nie rzadziej niż raz w miesiącu.** W przypadku sporządzenia pozytywnej oceny następuje przedłużenie pobytu w mieszkaniu. W zależności od dokonanej oceny zmianie ulec może zakres oraz rodzaj świadczonego wsparcia. W indywidualnych przypadkach pobyt w mieszkaniu wspomaganym może być przyznany na czas nieokreślony/ wydłużony. Możliwe jest to w sytuacjach, gdy z realizacji programu Indywidualnej ścieżki wsparcia wynika, że ONI nie rokuje możliwości samodzielnego zamieszkania (np.: ze względu na wiek, sytuację materialną, rodzinną, schorzenia współistniejące), natomiast mieszkanie funkcjonuje w ramach aktualnie świadczonego wsparcia.

Mieszkanie treningowe

Mieszkanie wspiera osoby z niepełnosprawnością intelektualną do przygotowania się do prowadzenia samodzielnego gospodarstwa domowego. Mieszkańcy są to osoby aktywne zawodowo (np.: ZAZ) lub korzystające z różnych środowiskowych form wsparcia.

Funkcjonowanie mieszkania zostało oparte na cyklicznych turnusach umożliwiających pobyt w mieszkaniu:

- od poniedziałku od godziny 16.00 do soboty do godz. 15.00.
- trening jednej osoby trwa od 3 do 7 dni, pobyt w mieszkaniu powtórzony jest cyklicznie do uzyskania trwałych efektów,

REKOMENDACJA

Rekomenduje się 2 - 4 krotne powtarzanie cyklu

W mieszkaniu treningowym jednorazowo pod opieką Asystenta osobistego ONI, opiekuna mieszkania przebywa do 4 osób niepełnosprawnych intelektualnie. Ilość oraz możliwość korzystania z treningu będzie uzależniona od indywidualnych potrzeb i możliwości uczestników wsparcia. Z każdą osobą zostanie przeprowadzona rozmowa wstępna mająca na celu zebranie jak najwięcej informacji o ONI dotyczących m.in. funkcjonowania społecznego, samopoczucia, sposobów radzenia sobie z trudnymi sytuacjami życiowymi. Na podstawie rozmowy zostanie stworzony dokument „Ocena umiejętności społecznych ONI”, który stanowi załącznik do Indywidualnego programu treningu mieszkaniowego i będzie uzupełniany przez cały okres pobytu osoby w mieszkaniu. Indywidualny program treningu mieszkaniowego, będzie kompatybilny z Indywidualną Ścieżką Wsparcia ONI. Indywidualny program treningu mieszkaniowego zawierać będzie zebrany opis zainteresowań i potencjał osoby niepełnosprawnej intelektualnie, jej umiejętności praktyczne oraz funkcjonowania na poziomie społecznym. W powyższym dokumencie zapisane będą również działania, które musi podjąć osoba, aby przygotować się do maksymalnie samodzielnego, niezależnego funkcjonowania w życiu społecznym. W mieszkaniu treningowym każdy uczestnik będzie zamieszkiwał w pokoju jedno/dwu lub trzyosobowym, dysponował wspólnym dziennym pokojem, kuchnią/aneksem kuchennym oraz wspólną łazienką dostosowaną do osób niepełnosprawnych. Niezbędne wsparcie mieszkańcom zapewni Asystent osobisty ONI, opiekun mieszkania oraz specjaliści m.in. pracownik socjalny, pielęgniarka, pedagog/oligorenpedagog, psycholog, terapeuta. Nad realizacją zadania będzie czuwał Opiekun mieszkania.

Podczas pobytu w mieszkaniu osoby niepełnosprawne intelektualnie będą pod opieką Asystenta osobistego ONI/ opiekuna mieszkania, który wspomaga ich we wszystkich czynnościach dnia codziennego, ćwiczy z lokatorami codzienne czynności, m.in. planowanie dnia – od pobudki po sen – dbanie o porządek, gotowanie posiłków, zakupy, zarządzanie wydatkami itp.

Wsparcie działań aktywizacyjnych polega w głównej mierze na zindywidualizowanej współpracy Asystenta osobistego ONI z osobą niepełnosprawną intelektualnie w oparciu o wspólnie opracowaną Indywidualną ścieżkę wsparcia zakładającą punkt wejścia w proces aktywizacji społecznej i oczekiwany punkt docelowy tego procesu. Współpraca Asystenta osobistego ONI z osobą niepełnosprawną koncentrować będzie się na optymalizacji potencjału osoby aktywizowanej, eliminacji barier blokujących możliwość świadomego i satysfakcjonującego życia społecznego.

Natomiast w ramach Indywidualnych programów treningu mieszkaniowego pod okiem specjalistów z mieszkańcami prowadzone będą następujące treningi:

trening kulinarny (układanie jadłospisu, gotowanie, zakupy),
zadania:

- planowanie zakupów
- spożywanie posiłków
- planowanie jadłospisu

trening obsługi sprzętu AGD i RTV (pranie, odkurzanie, gotowanie, prasowanie i inne),
zadania:

- znajomość obsługi urządzeń

- znajomość zasad bezpieczeństwa

trening gospodarczy (sprzątanie, wynoszenie śmieci i inne),

zadania:

- znajomość zasad bezpieczeństwa
- umiejętność wykonywania prostych czynności porządkowych
- stosowanie oprządkowania
- dobór i wykorzystanie środków czystości

trening doskonalący umiejętności samoobsługi w codziennym życiu (dbałość o higienę, wygląd),

zadania:

- higiena osobista
- ubieranie i rozbieranie się
- sprawność ruchowa

trening ekonomiczny (planowania wydatków, zakupy i inne),

zadania:

- znajomość środków płatniczych
- planowanie i dokonywanie wydatków
- poznawanie rodzajów obiektów
- samodzielne wykonywanie czynności treningowych
- umiejętność wykorzystania produktów

trening umiejętności korzystania z instytucji użytecznej publicznej oraz nabywanie umiejętności samodzielnego korzystania z nich (pocztą, kwiaciarnia, przychodnia lekarska, bank, urząd, w tym ZUS, PCPR, urząd skarbowy).

zadania:

- znajomość rodzajów instytucji użyteczności publicznej
- umiejętność przedstawienia sprawy (potrzeb)
- umiejętność komunikowania się (telefon, Internet, pocztą)
- znajomość form pomocy alarmowej

trening umiejętności korzystania z transportu publicznego (planowanie podróży, zakup odpowiedniego biletu),

zadania:

- znajomość środków lokomocji
- umiejętność korzystania z transportu środkami lokomocji

trening poprawiający umiejętność funkcjonowania w grupie i w społeczeństwie (przyjmowanie gości, więzi międzyludzkie, uroczystości),

zadania:

- stan emocjonalny i psychiczny
- znajomość otoczenia
- komunikowanie się -rozumienie poleceń i zgłaszanie potrzeb
- współdziałanie z asystentem
- współdziałanie z uczestnikami programu

treningu poprawiający umiejętność samodzielnego organizowania czasu wolnego oraz rozwoju własnych zainteresowań (organizacja własnego czasu, dbałość o kondycję fizyczną, hobby, wyjścia do kina itp.),

zadania:

- korzystanie z obiektów użyteczności publicznej, form kultury i integracji społecznej
- korzystanie z rekreacji i wypoczynku
- rozwój własnych zainteresowań - udział w zajęciach terapii

trening obsługi komputera i korzystania z Internet,
zadania:

- znajomość zasad obsługi sprzętu
- znajomość funkcji komputera
- wykorzystanie technik komputerowych

Treningi mogą być rozszerzane w zależności od potrzeb mieszkańców, ich potencjału i zainteresowań.

Zakłada się także, że część treningów prowadzona będzie w formie regularnych zajęć w pracowniach dziennych ośrodków wsparcia, do których osoby niepełnosprawne intelektualnie uczęszczają.

Bardzo ważnym elementem treningu będzie współpraca ze społecznością lokalną m.in. poprzez zakupy w lokalnych sklepach, uczestnictwo w niedzielnych nabożeństwach, spacer po okolicy, rozmowy i spotkania z sąsiadami. Zapraszanie sąsiadów oraz przedstawicieli różnych instytucji i urzędów na imprezy okolicznościowe organizowane przez podmiot prowadzący oraz uczestników treningu.

W celu uzupełnienia działań aktywizacyjnych realizowane będą zajęcia grupowe i indywidualne, w trakcie których mieszkańcy będą mieli możliwość rozwoju na warsztatach tematycznych prowadzonych przez trenerów aktywności i zatrudnionych specjalistów:

- zajęcia wspomagające służące usamodzielnieniu w poszczególnych sferach życia (w tym nabywanie niezbędnych umiejętności do samodzielnej egzystencji, np.: drobne naprawy, majsterkowanie, prowadzenie gospodarstwa domowego). Zajęcia będą prowadzone również w środowisku miejscu zamieszkania (np. nauka samodzielnego przemieszczania się komunikacją miejską lub robienia zakupów, korzystanie z obiektów użyteczności publicznej, itp.).
- zajęcia socjoterapeutyczne, a w tym również warsztaty kompetencji społecznych i interpersonalnych (tematyka warsztatów: porozumiewanie się, w tym: narzędzia porozumiewania się w przypadku osób pozawerbalnych, asertywność, radzenie sobie ze stresem, wykorzystanie mocnych stron, ograniczenie wpływu na teraźniejszość traumatycznych przeżyć z przeszłości, radzenie sobie z trudnymi emocjonalnie sytuacjami żywotnymi, itp.). Zajęcia terapeutyczne obejmą również grupy wsparcia.
- wsparcie specjalistyczne – grupowe i indywidualne zajęcia pedagogiem, prawnikiem i pracownikiem socjalnym, terapeutą, w tym warsztaty doradcze na temat praw i uprawnień osób niepełnosprawnych,
- warsztaty psychologiczne prowadzone przez psychologa, których celem jest zwiększenie wiary we własne możliwości, zwiększenie samooceny, a także zintegrowanie grupy mieszkańców,
- zajęcia aktywnej rehabilitacji, dzięki którym nauczą się jak samodzielnie poruszać się /także przy pomocy wózka inwalidzkiego/, pokonywać bariery architektoniczne, zwiększać ogólną sprawność swojego organizmu i wykorzystywać mięśnie na co dzień nieużywane,
- warsztaty z asystentem osobistym ONI, który nauczy mieszkańców planowania i realizowania postawionych przed sobą celów,
- szkolenia komputerowe, zorganizowane dla każdego z mieszkańców, dzięki czemu nauczą się oni korzystać z komputera i Internet.
- zajęcia kulturalne w terenie – korzystanie z obiektów użyteczności publicznej np.: teatr, kino.

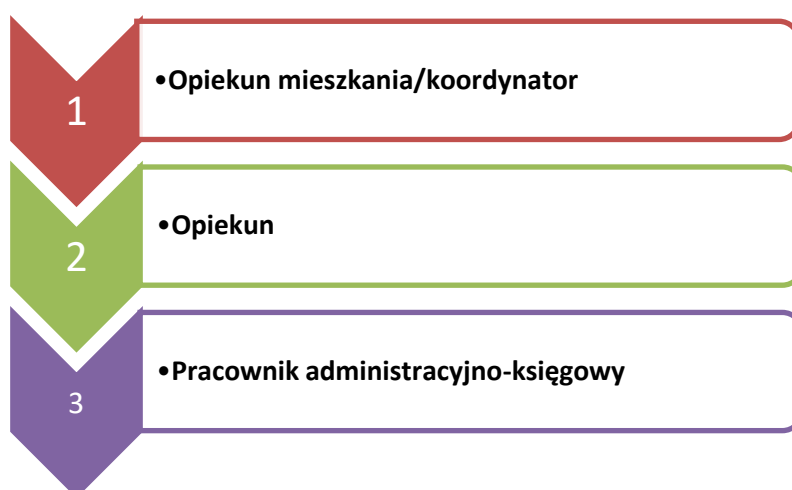
REKOMENDACJA

Zajęcia indywidualne oraz grupowe będą wspierane w ramach Indywidualnej Ścieżki Wsparcia przez specjalistów Centrum Edukacji i Aktywizacji Społeczno – Zawodowej ONI/ Centrum Wsparcia i Aktywności ONI. Do podstawowych zadań zespołu specjalistów należy:

- opracowywanie kompleksowej, funkcjonalnej diagnozy potrzeb i możliwości psychofizycznych uczestników ze szczególnym uwzględnieniem społecznego potencjału, funkcjonalna

KADRA WRAZ Z KWALIFIKACJAMI /ZADANIA SPECJALISTÓW

Struktura Centrum Trenigowego Usamodzielniającego ONI



Zakres i podział obowiązków:

Funkcja	Zadania
OPIEKUN MIESZKANIA/ KOORDYNATOR	• nadzór nad organizacją mieszkania – podejmowanie działań o charakterze administracyjnym związanych z bezpośrednim zarządzaniem mieszkaniem, w tym także sprawowanie opieki nad właściwym użytkowaniem mieszkania przez jego mieszkańców; • bieżące monitorowanie poziomu funkcjonowania społecznego i stanu zdrowia mieszkańców (na podstawie obserwacji) oraz reagowanie w sytuacji pogorszenia się stanu zdrowia; • współpraca i wspieranie mieszkańców w rozwiązywaniu ich problemów, w szczególności udzielanie pomocy i wskazywanie sposobów załatwiania bieżących spraw codziennych, osobistych i urzędowych; • uczestnictwo i koordynacja w realizacji usług świadczonych w mieszkaniu wspomagającym; • wspieranie i kontrola mieszkańca w realizacji programu (planu) usamodzielnienia lub programu wsparcia oraz dokonywanie oceny

	sytuacji mieszkańca warunkującej zakres i rodzaj świadczonego wsparcia; • współpraca z rodzinami mieszkańców i bliskimi; • pomoc w rozwiązywaniu konfliktów pomiędzy mieszkańcami – rola mediatora; • kontrola przestrzegania praw i obowiązków przez mieszkańców
SPECJALIŚCI	• diagnoza sytuacji bio-psycho-społecznej • poradnictwo psychologiczne na ONI i ich opiekunów faktycznych, • motywacja i wsparcie ONI celem wzmocnienia procesu usamodzielnienia i uczestnictwa w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej,
OPIEKUN	• udzielanie pomocy i organizowanie wsparcia ONI, • wsparcie z rozwijaniu samodzielności, zaradności życiowej, kompetencji cyfrowych, rozwijanie kompetencji interpersonalnych (osobistych) ONI, • rozwijanie kompetencji interpersonalnych (społecznych) osoby z niepełnosprawnością, • rozwijanie kompetencji organizacyjnych osoby z niepełnosprawnością, organizowanie pracy z ONI, • pomoc lub wykonywanie czynności opiekuńczych w zakresie czynności higienicznych i pielęgnacyjnych, • pomoc w prowadzeniu gospodarstwa domowego, • aktywizacja osoby niepełnosprawnej do samodzielności życiowej, • wsparcie ONI w trudnych sytuacjach życiowych, • towarzyszenie mieszkańcom w wypełnianiu obowiązków związanych z prowadzeniem domu, • prowadzenie zajęć z zakresu samoobsługi, komunikacji, orientacji w czasie i przestrzeni, • poruszania się po mieście i innych wynikających z diagnozy potrzeb mieszkańca, • kontakt z opiekunami faktycznymi, udział w zebraniach zespołu, superwizjach i szkoleniach, prowadzenie dokumentacji mieszkańców, w tym codziennych raportów oraz ewaluacji.
PRACOWNIK ADMINISTRACYJNO-KSIĘGOWY	• bieżąca obsługa sekretariatu pod względem administracyjnym, • prowadzenie rejestru pism przychodzących i wychodzących – nadzór nad prawidłowym obiegiem dokumentów, • ewidencja akt osobowych pracowników – prowadzenie dokumentacji kadrowej pracowników, • ewidencja czasu pracy i zatrudnienia, naliczanie list płac, • przygotowanie dokumentów do ZUS, • sporządzanie dokumentów finansowych dla księgowości zgodnie z procedurami, – sporządzanie protokołów i sprawozdań z posiedzeń, • obsługa urządzeń biurowych – telefon, komputer, fax, kopiarka, • archiwizacja i przechowywanie dokumentacji zgodnie z obowiązującymi przepisami,

Osobą pracującą z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie w mieszkaniu treningowym może być osoba posiadająca następujące kwalifikacje:

1. Opiekun mieszkania:

- wykształcenie wyższe: na kierunku pedagogika, pedagogika specjalna, psychologia, socjologia, praca socjalna i udokumentuje co najmniej 6-miesięczny staż z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie,
- co najmniej wykształcenie średnie i udokumentuje co najmniej 1-roczny staż z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie.

REKOMENDACJA

Rekomenduje się także, by w mieszkaniu wspomaganym był zatrudniony na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej asystent osobisty ONI, pracownik socjalny, pielęgniarka, pedagog lub psycholog - którzy mogą pełnić rolę Opiekuna mieszkania lub opiekuna, który uczestniczy w procesie usamodzielnienia. Wymiar jego pracy powinien być zależny od indywidualnych potrzeb mieszkańców

Rekomendowane zawody do zatrudnienia na etacie opiekuna.

1. pedagog – tytuł zawodowy magistra na kierunku pedagogika albo pedagogika specjalna oraz studia podyplomowe z oligofrenopedagogiki.
2. psycholog – prawo wykonywania zawodu psychologa w rozumieniu ustawy z dnia 8 czerwca 2001 r. o zawodzie psychologa i samorządzie zawodowym psychologów (Dz. U. Nr 73, poz. 763, z późn. zm.).
3. pracownik socjalny - wykształcenie wyższe uprawniające do wykonywania.
4. pielęgniarka - wykształcenie uprawniające do wykonywania zawodu.
5. Asystent ONI - wykształcenie średnie i ukończony kurs kwalifikacyjny asystenta osoby niepełnosprawnej.

Wymagany jest co najmniej 6 miesięczny staż z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie. Do zadań asystenta w szczególności należy: prowadzenie treningu mieszkaniowego w oparciu o Indywidualny Program Treningu Mieszkaniowego.

Do stażu poza zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę zalicza się także wykonywanie usług w oparciu o umowy cywilnoprawne, odbyte staże, praktyki oraz wolontariat.

W celu właściwej i skutecznej realizacji zadania w zakresie merytorycznym zespół specjalistów, będzie systematycznie czuwał nad jakością realizowanych terapii, treningów i wysoki poziomem pracy. Zespół specjalistów na bieżąco monitorował będzie realizację programu mieszkaniowego czuwając jednocześnie nad tym, by był on realizowany w sposób kompleksowy, interdyscyplinarny i ciągły, w ścisłej współpracy z rodziną i otoczeniem.

Mieszkanie wspierane – miejsca wytchnieniowe

Mieszkanie wspierane stanowi alternatywę dla pobytu ONI w placówce zapewniającej całodobową opiekę – m.in. w przypadku śmierci opiekunów faktycznych lub potrzeby opieki w zastępstwie (umożliwia realizację polityki wytchnieniowej dla opiekunów):

- czas zamieszkiwania każdego mieszkańca będzie zależał od indywidualnych predyspozycji i stopnia samodzielności w wykonywaniu codziennych czynności.

- Każda z osób będzie mogła w mieszkaniu spędzić do 9 miesięcy.
- Podczas pobytu w mieszkaniu osoby niepełnosprawne intelektualnie będą pod całodobową opieką asystentów/opiekunów, którzy będą pomagać we wszystkich czynnościach dnia codziennego.
- Organizacja mieszkania, jego standard, kadra oraz zakres usług jest tożsamy jak w przypadku mieszkania treningowego.

W przypadku śmierci opiekunów faktycznych mieszkanie wspomagane umożliwi pozostanie ONI w środowisku lokalnym.

Miejsce wytchnieniowe – usługa wytchnieniowa "odciążeniowa" umożliwia czasowe, całodobowe przebywanie osoby niepełnosprawnej intelektualnie w mieszkaniu wspieranym pod profesjonalną opieką, w przypadku okresowego braku możliwości sprawowania opieki przez jej opiekuna faktycznego lub potrzeby odpoczynku opiekuna i obejmuje okresowe całodobowe przebywanie osoby niesamodzielnej pod nadzorem, dające rodzicowi/opiekunowi faktycznemu tzw. „urlop od opieki” w razie potrzeby odpoczynku czy też okresowej niemożności sprawowania opieki.

Jest to rozwiązanie czasowe dla osób, które z różnych przyczyn (np.: pobyt w szpitalu, losowe zdarzenie), nie mogą zająć się bliską osobą lub które są zmuszone wyjechać na jakiś czas i nie mogą zostawić bliskiej osoby bez opieki.

REKOMENDACJA

Rekomenduje się organizowanie pobyków dwutygodniowych. Należy mieć na względzie, że zgodnie z zasadą indywidualizacji wsparcia, każdorazowo winna być rozpatrywana konkretna sytuacja opiekuńcza.

Podstawą powodzenia tej formy wsparcia będzie wysoka jakość świadczonych usług, która mogłaby usunąć obawy opiekunów przed takim rozwiązaniem, pojawiające się głównie ze względu na możliwość pogorszenia się kondycji swojego „dziecka” podczas pobytu w obcym miejscu czy zmiany opiekuna.

Jednocześnie konieczne jest wprowadzenie kwalifikacji osoby niesamodzielnej do objęcia usługą odciążeniową, dokonywanej przez powoływany zespół specjalistów, wydający tego typu rekomendacje. Rekomenduje się dokonywanie kwalifikacji dopasowanych do rodzaju schorzenia czy niepełnosprawności.

Wobec zdiagnozowanych obaw opiekunów związanych z taką formą odciążenia ich, a także ograniczeniu w dostępie do takich miejsc, w tym ze względu na stan zdrowia ONI, alternatywnie rekomenduje się organizowanie opieki, pełniącej funkcję „odciążeniową” w miejscu zamieszkania ONI lub ich opiekunów, w zależności od indywidualnej sytuacji życiowej z wykorzystaniem usług Agencji Pracy Wspieranej ONI, a także z wykorzystaniem zasobów self adwokatów jako wolontariuszy („Halo – tu obiad”, „Halo – jestem sam”).

W ramach wskazanej usługi jej zakres powinien obejmować w szczególności:

1. opiekę i pomoc w czynnościach dnia codziennego (pobyt całodobowy, wyżywienie, pomoc w podstawowych czynnościach życiowych np. karmienie jeśli zachodzi taka potrzeba, pomoc w korzystaniu z toalety, pomoc w poruszaniu się itp.)
2. pielęgnację i rehabilitację np. w standardzie usług z zakresu specjalistycznych usług opiekuńczych, określonym Rozporządzeniem Ministra Polityki Społecznej w sprawie

specjalistycznych usług opiekuńczych z dnia 22 września 2005 r. (Dz.U. Nr 189, poz. 1598 ze zm.) czyli: „pielęgnacja - jako wspieranie procesu leczenia, w tym:

- pomoc w dostępie do świadczeń zdrowotnych,
- uzgadnianie i pilnowanie terminów wizyt lekarskich, badań diagnostycznych,
- pomoc w wykupywaniu lub zamawianiu leków w aptece,
- pilnowanie przyjmowania leków oraz obserwowanie ewentualnych skutków ubocznych ich stosowania,
- w szczególnie uzasadnionych przypadkach zmiana opatrunków, pomoc w użyciu środków pomocniczych i materiałów medycznych, przedmiotów ortopedycznych, a także w utrzymaniu higieny,
- pomoc w dotarciu do placówek służby zdrowia,
- pomoc w dotarciu do placówek rehabilitacyjnych;”
- zgodnie z zaleceniami lekarskimi lub specjalisty z zakresu rehabilitacji ruchowej lub fizjoterapii”.¹³

Na potrzeby stworzenia oceny umiejętności społecznych ONI w modelu uwzględniono zakres, który umożliwia m.in. ocenić stopień niesamodzielności, poziom radzenia sobie z podstawowymi czynnościami samoobsługowymi:

Tabela Nr 1. Ocena stopnia niesamodzielności;

Tabela Nr 2. Indywidualna karta wsparcia;

stanowią załącznik nr 7 do modelu.

Stworzenie dopasowanego do potrzeb ONI Indywidualnego programu treningu mieszkaniowego jest procesem ciągłym. Na początku ważnym jest dokonanie diagnozy stanu wyjściowego. W ramach indywidualnej karty wsparcia zostanie dokonana ocena wstępna sytuacji bytowej osób niepełnosprawnych intelektualnie, ich zdrowia oraz sprawności fizycznej. Następnie indywidualna dokumentacja świadczeniobiorcy będzie podstawą do opracowania Indywidualnego programu treningu mieszkaniowego.

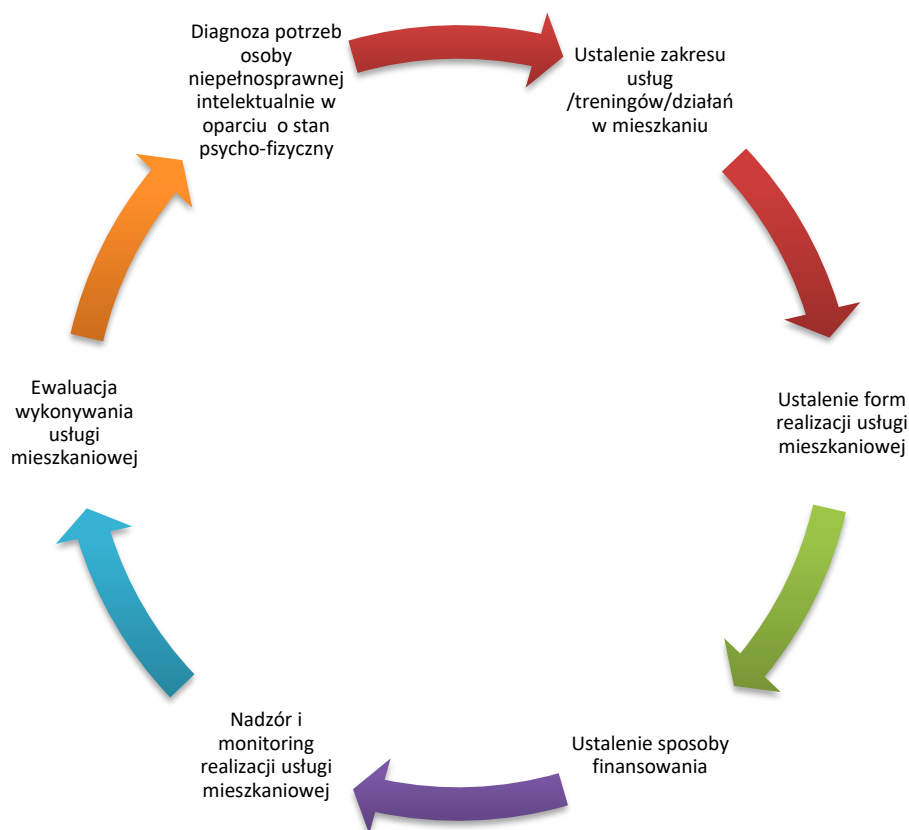
W opracowaniu indywidualnej dokumentacji świadczeniobiorców usługi wytchnieniowej, specjaliści będą kierować się głównie chęcią poznania występujących problemów osoby niepełnosprawnej intelektualnie, jednocześnie nie zapominając o hierarchii potrzeb Masłowa. Należy także pamiętać, iż niepełnosprawność intelektualna jest zróżnicowana, a poszczególne stopnie niepełnosprawności implikują różne ograniczenia w rozwoju i funkcjonowaniu osób nim dotkniętych¹⁴. Takie podejście gwarantuje opracowanie kompleksowego Indywidualnego programu treningu mieszkaniowego

INDYWIDUALNY PROGRAM TRENINGU MIESZKANIOWEGO – stanowi załącznik nr 8 do modelu

¹³ Ibidem

¹⁴ Niepełnosprawność intelektualna – między diagnozą a działaniem, Remigiusz J. Kijak, Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa 2013.

Proces tworzenia Indywidualnego programu treningu mieszkaniowego



Na potrzeby wsparcia edukacyjno-doradczego rodzina/opiekunowie faktyczni powinni także zostać objęci indywidualnym poradnictwem (w tym psychologicznym), a także koniecznym jest wskazywanie możliwości spędzania czasu wolnego poza domem, w tym motywowanie ich do podjęcia aktywności i uczestnictwa w zajęciach, imprezach organizowanych w społeczności lokalnej.

Kolejnym niezbędnym elementem podjętych działań w celu prawidłowego zaopatrzenia rodzin/opiekunów faktycznych w wymagane kompetencje, w tym przełamywanie stereotypów na temat opieki odciążeniowej i ułatwienia dostępu do miejsc wytchnieniowych, wydaje się organizacja Integracyjnego Wyjazdowego Warsztatu Aktywizacji Społecznej – Zawodowej – wsparcie integracyjno-szkoleniowe dla osób niesamodzielnych i ich opiekunów faktycznych organizowane w ramach modelu.

Wyjazd poza swoje miejsce zamieszkania będzie stanowił dla osób z niepełnosprawnością intelektualną formę usamodzielniania się. Taka forma aktywizacji społecznej jest bardzo atrakcyjna dla uczestników a zarazem przynosi bardzo dobre efekty. Wyjazd jest często pierwszą szansą na zafunkcjonowanie osoby niepełnosprawnej poza domem i bezpiecznym środowiskiem rodzinnym. Osoby uzyskują możliwość sprawdzenia się w nowej sytuacji (mimo wsparcia opiekunów faktycznych i wolontariuszy podczas wyjazdu, takie działanie nadal wymaga dużej samodzielności i przełamania barier i ograniczeń własnych). Niezwykle istotny jest również charakter integracyjny zajęć. Osoby uczestniczące w wyjeździe mają możliwość poznania innych osób z niepełnosprawnością (często

doświadczających podobnych problemów, które nie zawsze są zrozumiałe dla bezpośredniego otoczenia, ponadto wzmacniają poczucie inności i niedostosowania społecznego). Taka wymiana doświadczeń i dobrych wzorców (dobrą praktyką jest prowadzenie zajęć przez trenerów z niepełnosprawnością oraz zapraszanie aktywnych osób niepełnosprawnych, które stanowią dobry wzorzec dla uczestników wyjazdu) wzmacnia proces aktywizacji społecznej. Stanowi ponadto możliwość praktycznego ćwiczenia kompetencji interpersonalnych, niezbędnych do późniejszego funkcjonowania w środowisku zawodowym i społecznym.

Wartością dodaną jest również możliwość wymiany doświadczeń pomiędzy opiekunami faktycznymi i kadrą merytoryczną zaangażowaną w lokalne działania na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną. Dzielenie się problemami i dobrymi praktykami sprzyja podniesieniu jakości działań realizowanych na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną w środowisku.

Pozostałe właściwości modelu powinny uwzględniać w procesie aktywizacji otoczenie grupy docelowej, w tym angażowanie otoczenia do współpracy, zapewniać wsparcie uzupełniające proces aktywizacji (wsparcie specjalistyczne: psycholog, pedagog, doradca zawodowy, asystent, pakiet aktywizacyjny, szkolenia zawodowe) oraz gwarantować jakość funkcjonowania modelu poprzez zapewnienie działań monitorujących i wspierających.

REKOMENDACJA

Celem kompleksowości działań wspierająco-aktywizujących dla ONI rekomendowanym jest przeprowadzenie szkoleń dla Opiekunów Faktycznych ONI, z zakresu asystentury osobistej i społecznej – szczegółowy program szkolenia znajduje się w rozdziale 3.5. modelu

Dodatkowo w ramach wsparcia opiekunów faktycznych zaleca się przeprowadzenie szkolenia – kursu podstawowej pierwszej pomocy przedmedycznej (szkolenie grupowe - 8 godzin).

3.4. System wspierania z zakresu ochrony majątku ONI i zabezpieczenia finansowego oraz zapobieganiu nadmiernemu zadłużaniu się.

Wszystkie osoby, w tym osoby z niepełnosprawnością intelektualną, mają takie same prawa w świetle obowiązujących przepisów prawa, które gwarantuje Konstytucja RP. ONI podobnie jak reszta społeczeństwa ma prawo funkcjonować w społeczeństwie w ten sam sposób jak każdy inny obywatel. ONI mogą bardzo często podejmować również prawnie skuteczne decyzje w swojej sprawie, tak w aspekcie pozytywnym jak i negatywnym.

Skuteczność rozporządzania własnym majątkiem, w tym również możliwości zawierania prawnie skutecznych i rodzących określone skutki decyzji zależy w polskim systemie prawa od posiadania zdolności do czynności prawnych. Biorąc pod uwagę prawno-formalne aspekty skuteczności decyzyjności i możliwości wyrażania woli, decyzje nie są uzależnione od stanu faktycznej fizycznej niezdolności do logicznego myślenia i podejmowania racjonalnych decyzji, a jedynie od stosownego rozstrzygnięcia sądu o ograniczeniu zdolności do czynności prawnych. Sąd Okręgowy może orzec, na wniosek członków rodziny lub prokuratora, o częściowym lub całkowitym ubezwłasnowolnieniu osoby niepełnosprawnej intelektualnie. Orzeczenie w tym zakresie następuje po zbadaniu stanu psychicznego osoby. Ważnym aspektem jakim powinni się kierować przedstawiciele otoczenia osoby niepełnosprawnej jest dobro ONI.

Osoba ubezwłasnowolniona częściowo ma ograniczoną zdolność do wykonywania czynności prawnych. Oznacza to, iż ważność czynności prawnych dokonanych przez taką osobę jest uzależniona od zgody kuratora, którego ustanawia sąd opiekuńczy.

Osoba taka najczęściej może zawierać różnego typu umowy w sprawach drobnych, bieżących, bez zgody kuratora. Ograniczeniu w działaniu takiej osoby podlegają sprawy, które nie mieszczą się w ramach zwykłego rozporządzania swoim zarobkiem i zarządzaniem sprawami drobnymi, życia codziennego. W przypadku orzeczenia o całkowitym ubezwłasnowolnieniu ustanawia się dla takiej osoby opiekuna prawnego.

Zgodnie z przepisami Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego dla osoby niepełnosprawnej można również ustanowić kuratora, jeżeli osoba ta potrzebuje pomocy do prowadzenia wszelkich spraw albo spraw określonego rodzaju lub do załatwienia poszczególnej sprawy.

Rekomendacja

Swoboda w podejmowaniu decyzji, ubezwłasnowolnienie i opieka muszą być rozpatrywane indywidualnie w stosunku do każdej osoby z niepełnosprawnością intelektualną, z poszanowaniem autonomii i woli jednostki i z uwzględnieniem jej dobra.

Należy pamiętać, że w społeczności DONI znajdują się zarówno osoby, które są w stanie praktycznie żyć samodzielnie i wymagać będą niewielkiego wsparcia, jak i inne, które mogą potrzebować ochrony w postaci częściowego ubezwłasnowolnienia i opieki.

Rekomendacja

Należy w każdym etapie przewidywać i podejmować działania mające na celu uświadamianie DONI (o ile jest to możliwe) oraz rodziny i opiekunów faktycznej o zaletach i wadach poszczególnych rozwiązań w zakresie kurateli i opieki.

W polskim prawie istnieją dwie następujące możliwości zabezpieczenia majątku osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Pierwszą z nich jest dziedziczenie, drugą natomiast jest umowa dożywocia.

Zabezpieczenie majątku osoby z niepełnosprawnością intelektualną po śmierci jej rodziców może odbywać się zgodnie z zasadami dziedziczenia ustawowego lub dziedziczenia testamentowego.

Dziedziczenie testamentowe ma pierwszeństwo przed dziedziczeniem ustawowym.

Dziedziczenie testamentowe.

Testament to rozporządzenie własnym majątkiem na wypadek śmierci. To czynność prawna albo dokument, w którym zostało zawarte oświadczenie woli testatora (spadkodawcy), czyli zapisanie co stanie się z majątkiem po naszej śmierci.

Testament może sporządzić każda osoba fizyczna mająca pełną zdolność do czynności prawnych. Tę zdolność mają osoby fizyczne, które ukończyły 18 lat lub przed ukończeniem tego wieku, jeśli po ukończeniu 16 lat, zawarły związek małżeński. Osoby te mają pełną zdolność do czynności prawnych, jeśli nie zostały częściowo lub całkowicie ubezwłasnowolnione orzeczeniem sądu.

Testament może zostać odwołany, zmieniony w całości lub części tylko przez spadkodawcę (w każdym momencie jego życia), nigdy przez jego przedstawiciela. Warunkiem, aby testament był ważny, jest stan świadomości osoby, która go sporządza. Musi być ona w pełni świadoma wagi podjęcia decyzji, a decyzję podjąć celowo i swobodnie. Osoba ta nie może działać pod wpływem pomyłki lub groźby.

Istnieją dwa podstawowe rodzaje testamentów: zwykłe i szczególne.

Testament zwykły można sporządzić trzema równorzędnymi z punktu prawa, sposobami:

1. notarialnie – w formie aktu notarialnego, z udziałem notariusza, w kancelarii adwokackiej,
2. holograficznie – napisany pismem ręcznym, podpisany i określony datą; osoba sporządzająca testament musi go w całości napisać własnoręcznie, jeśli dana osoba jest niepełnosprawna fizycznie, sporządza go w sposób zwykle przez nią używany, np. nogą, ustami, protezą; nie wolno pisać na komputerze, ani na maszynie do pisania; nie ma znaczenia język, w jakim testament zostanie sporządzony, dopuszcza się każdy, znany spadkodawcy język;

3. allograficzny – spadkodawca w obecności dwóch świadków ustnie przekazuje swoją ostatnią wolę wobec wójta (burmistrza, prezydenta miasta), starosty, marszałka województwa, sekretarza powiatu albo gminy lub kierownika urzędu stanu cywilnego; wymienione osoby urzędowe mają obowiązek przyjęcia oświadczenia woli i sporządzenia protokołu w sposób określony w ustawie; w przypadku braku możliwości podpisania przez spadkodawcę protokołu, należy to zapisać w protokole i wyjaśnić przyczynę; ten rodzaj testamentu nie może zostać sporządzony przez osoby nieme lub głuche.

Testament szczególny można sporządzić jedynie w wyjątkowych sytuacjach, są to:

1. testament ustny,
2. testament sporządzony na polskim statku morskim lub powietrznym,
3. testament wojskowy.

Testament szczególny traci moc z upływem sześciu miesięcy od ustania okoliczności, które uzasadniały niezachowanie formy testamentu zwykłego, chyba że spadkodawca zmarł przed upływem tego terminu. Jeśli spadkodawca nie ma możliwości sporządzenia testamentu zwykłego, czas ten ulega zawieszeniu.

Wola zawarta w testamencie sprawia, że dziedziczą osoby wskazane w testamencie, jednak prawo do zachowku mają również zstępni (dzieci, wnuki) i wstępni (małżonek, rodzice) spadkodawcy chyba, że zostali skutecznie wydziedziczni czyli wskazana jest przyczyna wydziedziczenia.

Zgodnie z polskim prawem, spadkobiercą może być:

- osoba fizyczna, która żyła w chwili śmierci spadkodawcy,
- osoba prawna, która istnieje w chwili śmierci spadkodawcy,
- dziecko poczęte, pod warunkiem, że urodziło się żywe.

Na tej podstawie spadkobiercą może być osoba z niepełnosprawnością intelektualną. Oznacza to, że można zapisać ONI w testamencie spadek.

W testamencie można umieścić:

1. Zapisy zwykłe, za pomocą których można przekazać komuś jakąś rzecz, jednak zapis ten nie ma skutku rzeczowego – trzeba dopiero przenieść własność danej rzeczy za pomocą umowy,
2. Zapisy windykacyjne (dokonane notarialne) – przekazanie rzeczy, które w przypadku otwarcia testamentu stają się własnością zapisobiorcy,
3. Polecenia, za pomocą których spadkodawca może nałożyć na pewne osoby obowiązek określonego działania lub zaniechania. Powstały w drodze obowiązek jest tzw. długiem spadkowym, którego wykonania, może domagać się spadkobierca, wykonawca testamentu, a nawet sąd, jeśli polecenie ma na względzie interes społeczny. Polecenie testamentowe może mieć charakter majątkowy lub niemajątkowy. Poleceniem nie można obciążyć osoby, która jest niezdolna do dziedziczenia albo niegodna dziedziczenia. Polecenie nie ma jednak charakteru zobowiązaniowego (dłużnik - wierzyciel).

W przypadku polecenia odpowiedzialność zarówno spadkobiercy jak i zapisobiorcy jest ograniczona. Pierwszy odpowiada tylko do wysokości spadku, drugi do wysokości zapisu.

W ramach zabezpieczenia materialnego bytu ONI:

- Możemy przekazać cały majątek osobie z niepełnosprawnością intelektualną.
- W przypadku, gdy osoba ta jest ubezwłasnowolniona możemy wskazać w testamencie osobę, która będzie rozporządzać jej majątkiem. Nie musi to być jej opiekun prawny.
- Możemy przekazać majątek innej osobie i zobowiązać ją do opieki nad ONI (za pomocą zapisu).

- Można także wskazać osobę, która ma wejść w miejsce osoby, która z jakichś powodów nie chce lub nie może dziedziczyć (podstawienie testamentowe).
- Możliwe jest przekazanie spadku zdrowym dzieciom i nakazanie wypłacania im świadczenia na rzecz osoby, którą wskażemy jaką tą, która opiekuje się ONI.
- Możliwe jest także przekazanie spadku osobie prawnej czyli np. stowarzyszeniu, które można by zobowiązać do zapewnienia opieki nad osobą z niepełnosprawnością intelektualną.
- Należy wyznaczyć wykonawcę testamentu, który będzie dbał o to, aby zapisy i polecenia zawarte w testamencie były realizowane zgodnie z naszą wolą. To pozwoli na lepsze zabezpieczenie praw ONI.

Przyjęcie spadku narzuca złożenie w sądzie lub przed notariuszem oświadczenia o tej czynności. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną może złożyć takie oświadczenie. Musi mieć jednak świadomość jego znaczenia. Sędzia lub notariusz powinien odpowiednio wytłumaczyć ONI treść i konsekwencje oświadczenia o przyjęciu spadku, wówczas złożenie oświadczenia jest możliwe.

Sąd nie może zakazać osobie z niepełnosprawnością intelektualną złożenia oświadczenia o przyjęciu spadku, tylko ze względu na jej niepełnosprawność. Osobę z niepełnosprawnością intelektualną należy wesprzeć przy podejmowaniu decyzji.

Jeśli ONI jest ubezwłasnowolniona całkowicie lub częściowo czynności związane z przyjęciem spadku i rozporządzaniem nim, będzie wykonywał opiekun prawny/kurator. To on złoży oświadczenie o przyjęciu spadku za osobę ubezwłasnowolnioną.

Oczywiście opiekun prawny nie jest spadkobiercą, a jedynie prowadzi sprawy ubezwłasnowolnionej ONI, która nie ma zdolności do czynności prawnych.

Większość jego działań związanych z majątkiem osoby, nad którą sprawuje opiekę prawną, wymaga zgody sądu.

Dziedziczenie ustawowe

W razie braku testamentu, osoba z niepełnosprawnością intelektualną dziedziczy na podstawie ustawy. W pierwszej kolejności dziedziczą dzieci oraz małżonek. W przypadku dziedziczenia ustawowego brak jest możliwości ustanawiania zapisów i poleceń, dlatego nie jest to przydatne rozwiązanie.

UMOWA DOŻYWCIA

Umowa o dożywocie została uregulowana w Kodeksie Cywilnym w art. 908-916 i polega na tym, że w zamian za przeniesienie własności nieruchomości nabywca zobowiązuje się zapewnić zbywcy dożywotnie utrzymanie.

W umowie o dożywocie z jednej strony następuje przeniesienie własności nieruchomości na nabywcę, a z drugiej strony zostaje on obciążony obowiązkiem spełniania świadczeń na rzecz zbywcy lub osoby trzeciej wskazanej przez zbywcę. O treści i zakresie świadczeń należnych dożywotnikowi decyduje umowa dożywocia. Na umowę o dożywocie muszą zgodzić się obie strony.

W braku odmiennych postanowień nabywca powinien przyjąć zbywcę (darczyńcę) jako domownika i dostarczać mu środków utrzymania, takich jak: wyżywienie, ubranie, mieszkanie, światło i opał oraz zapewnić mu odpowiednią pomoc i pielęgnowanie w chorobie, a także sprawić mu własnym kosztem pogrzeb odpowiadający zwyczajom miejscowym. Z treści art. 908 KC wynika, że strony mogą swobodnie kształtować treść obowiązków nakładanych na nabywcę nieruchomości w związku z umową dożywocia. Strony określają, co należy rozumieć pod pojęciem dożywotniego utrzymania, a dopiero w braku postanowień umownych wchodzi wymienione wyżej świadczenia określone w art. 908 KC.

W umowie można wskazać następujące świadczenia:

- zapewnienie miejsca zamieszkania w nieruchomości przekazanej,
- dostępu do kuchni, łazienek,
- jedzenie, odzież, leki,
- opłaty za prąd, wodę, gaz,
- zapewnienie i pokrycie kosztów pielęgniarstwa
- wypłatę comiesięcznych pieniężnych świadczeń.

W sytuacji w której nabywca nie będzie się wywiązywał z obowiązków, dożywotnik może domagać się przed sądem zamiany dożywocia na rentę i to w wysokości rynkowej wartości przysługujących mu świadczeń (oceny dokonuje Sąd).

Jak stanowi art. 912 KC prawo dożywocia jest niezbywalne, tzn. że dożywotnik nie może go przenosić na inną osobę w drodze czynności prawnej, nie można tego prawa sprzedać, przekazać w formie darowizny lub w inny sposób zbyć na rzecz innych osób. Prawo dożywocia nie może też być przedmiotem dziedziczenia i wygasa najpóźniej z chwilą śmierci dożywotnika.

Zbywcą nieruchomości może być wyłącznie osoba fizyczna, przy czym zbywca nie musi być jednocześnie dożywotnikiem, ponieważ można ustanowić dożywocie na rzecz osoby bliskiej zbywcy.

Z kolei nabywcą nieruchomości może być natomiast każdy podmiot prawa cywilnego, tj. osoba fizyczna, osoba prawna lub jednostka organizacyjna nie mająca osobowości prawnej, o ile posiada zdolność prawną.

Ustanowienie dożywocia następuje w umowie przenoszącej własność nieruchomości zawartej w formie aktu notarialnego. Zgodnie z art. 911 KC prawo dożywocia ustanowione na rzecz kilku osób ulega w razie śmierci jednej z tych osób odpowiedniemu zmniejszeniu, czyli nie można jednak żądać dostarczania środków utrzymania dla jednej osoby (np. małżonka zbywcy) w tym samym zakresie co dla dwóch osób. Przedmiotem przeniesienia własności w drodze umowy dożywocia może być każda nieruchomość (gruntowa lub lokalowa), udział we współwłasności nieruchomości, jak też prawo użytkowania wieczystego.

Strony mogą poprzez umowę zmienić zakres świadczeń należnych dożywotnikowi. Może też nastąpić zmiana osoby zobowiązanej do spełniania świadczeń, na przykład w razie zbycia nieruchomości zobowiązanym będzie nabywca (art. 914 KC), w przypadku śmierci zobowiązanego obowiązek ten przejdzie na jego spadkobierców.

Jak stanowi art. 913 § 1 KC jeżeli z jakichkolwiek powodów wytworzą się między dożywotnikiem, a zobowiązanym takie stosunki, że nie można wymagać od stron, żeby pozostawały nadal w bezpośredniej ze sobą styczności, sąd na żądanie jednej z nich zamieni wszystkie lub niektóre uprawnienia objęte treścią prawa dożywocia na dożywotnią rentę odpowiadającą wartości tych uprawnień. W przypadku niewykonywania uprawnień z tytułu umowy dożywocia, dożywotnik, obok uprawnień przyznanych w art. 913 i 914 KC, może dochodzić na drodze sądowej świadczeń wymagalnych, jak też może żądać naprawienia szkody będącej następstwem niewykonania lub nienależytego wykonania umowy dożywocia na zasadach ogólnych.

Prawo dożywocia jest prawem majątkowym o charakterze osobistym, powoduje powstanie odpowiedzialności osobistej i rzeczowej właściciela nieruchomości obciążonej dożywociem, stanowi obciążenie o charakterze bezwzględnym.

Umowa dożywocia, jest opodatkowana podatkiem od czynności cywilnoprawnych i ciąży on solidarnie na osobach fizycznych i osobach prawnych, będących stronami umowy dożywocia. Obowiązek podatkowy powstaje z chwilą dokonania czynności cywilnoprawnej i zostanie pobrany przez notariusza. Notariusz za sporządzenie umowy pobierze również opłatę. Ponadto zapłacić trzeba również będzie za dokonanie wpisu w księgach wieczystych.

Dożywocie daje zatem bezpieczeństwo i zabezpieczenie właścicielom przekazującym swoje mienie następcom. W związku z tym, że nabywcą nieruchomości w drodze umowy dożywocia może być zarówno osoba fizyczna, jak i osoba prawna, dla pewnej kategorii osób prawnych ten sposób przeniesienia własności może być bardzo atrakcyjny. Chodzi tutaj np. o zgromadzenia zakonne, fundacje, stowarzyszenia prowadzące domy opieki dla osób starszych i niepełnosprawnych. Te osoby prawne mogą bowiem z powodzeniem wykorzystywać taką formę przeniesienia własności, jako formę pokrycia kosztów dożywotniego pobytu i utrzymania pensjonariuszy w tych instytucjach.

Dostępne rozwiązania w zakresie wsparcia ONI obrocie prawnym, na gruncie obowiązujących przepisów:

Opieka jako możliwość ochrony ONI w obrocie prawnym:

Opiekunem prawnym osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie **może** zostać przede wszystkim małżonek. W dalszej kolejności kandydatami są krewni lub inne osoby bliskie pozostającego pod opieką.

Jeżeli opiekunem prawnym nie może zostać ktoś z bliskich, sąd opiekuńczy zwraca się o wskazanie osoby, której opieka mogłaby być powierzona, do właściwej jednostki organizacyjnej pomocy społecznej.

Opiekunem **nie może** zostać osoba, która:

- nie ma pełnej zdolności do czynności prawnych,
- została pozbawiona praw publicznych,
- została pozbawiona władzy rodzicielskiej,
- została skazana za przestępstwo przeciwko wolności seksualnej lub obyczajności,
- została skazana za umyślne przestępstwo z użyciem przemocy wobec osoby,
- została skazana za przestępstwo popełnione na szkodę małoletniego lub we współdziałaniu z nim,
- ma sądowy zakaz prowadzenia działalności związanej z wychowywaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi,
- ma orzeczony obowiązek powstrzymywania się od przebywania w określonych środowiskach lub miejscach, zakaz kontaktowania się z określonymi osobami lub zakaz opuszczania określonego miejsca pobytu bez zgody sądu,
- nie daje gwarancji należytego wywiązywania się z obowiązków opiekuna (w stosunku do której zachodzi prawdopodobieństwo, że nie wywiąże się należycie z obowiązków opiekuna).

Każdy, kogo sąd opiekuńczy ustanowi opiekunem jest zobowiązany do podjęcia się tego zadania, a zwolnienie od tego obowiązku może nastąpić tylko i wyłącznie z powodu ważnych przyczyn.

Główne obowiązki opiekuna prawnego:

- reprezentowanie ubezwłasnowolnionego całkowicie,
- dbanie o majątek i interesy ubezwłasnowolnionego całkowicie:
 - sprawowanie pieczy nad ONI,
 - sprawowanie pieczy majątkiem ONI.

Zadania opiekuna wynikające z przepisów prawa (Kodeks Rodzinny i Opiekuńczy):

- sporządzenie inwentarza majątku ubezwłasnowolnionego,
- sporządzenie inwentarza majątku ubezwłasnowolnionego także w razie późniejszego nabycia majątku przez osobę pozostającą pod opieką
- sporządzanie okresowych sprawozdań ze sprawowania opieki
- sąd opiekuńczy może zobowiązać opiekuna do złożenia do depozytu sądowego kosztowności, papierów wartościowych i innych dokumentów należących do pozostającego pod opieką (przedmioty te nie mogą być odebrane bez zezwolenia sądu opiekuńczego)

- obowiązek złożenia gotówki pozostającej pod opieką, niepotrzebnej do zaspokajania uzasadnionych potrzeb w instytucji bankowej (opiekun może podejmować ulokowaną gotówkę tylko za zezwoleniem sądu opiekuńczego)
- uzyskiwanie zezwolenia sądu opiekuńczego we wszelkich ważniejszych sprawach, które dotyczą osoby lub majątku ubezwłasnowolnionego całkowicie,
- wykonywanie czynności z należytą starannością, jak tego wymaga dobro pozostającego pod opieką i interes społeczny.

Opiekun prawny nie odpowiada swoim majątkiem za zobowiązania ubezwłasnowolnionego całkowicie. Nie spłaca długów ubezwłasnowolnionego całkowicie „z własnej kieszeni”. W przypadku zobowiązań ubezwłasnowolnionego rolą opiekuna prawnego jest taki zarząd majątkiem ubezwłasnowolnionego aby długi były spłacane. Oczywiście, że jeżeli majątek czy dochody ubezwłasnowolnionego nie wystarczają na pokrycie, choćby częściowe długów ubezwłasnowolnionego, to brak spłacania tych długów nie jest nienależytym wykonywaniem opieki prawnej.

Sąd opiekuńczy może przyznać opiekunowi za sprawowanie opieki na jego żądanie stosowne wynagrodzenie okresowe albo wynagrodzenie jednorazowe w dniu ustania opieki lub zwolnienia go od niej.

KURATELA jako możliwość ochrony ONI w obrocie prawnym:

Kuratorem dla osoby ubezwłasnowolnionej częściowo mogą zostać osoby takie jak w przypadku opiekuna prawnego dla osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie.

Kuratorem osoby ubezwłasnowolnionej częściowo nie może być osoba z katalogu osób branych w pierwszej kolejności do bycia opiekunem prawnym takie jak w przypadku kandydatów na opiekunów prawnych.

Podobnie jak w przypadku opiekuna prawnego, każdy, kogo sąd opiekuńczy ustanowi kuratorem jest zobowiązany do objęcia kurateli. Wyłącznie z ważnych powodów sąd opiekuńczy może zwolnić osobę od tego obowiązku. O zwolnieniu od obowiązku objęcia funkcji kuratora sąd opiekuńczy rozstrzyga na wniosek osoby ustanowionej kuratorem, zgłoszony w ciągu tygodnia od doręczenia jej postanowienia w tym przedmiocie.

Jeżeli po objęciu opieki powstanie sytuacja, w której kurator nie może pełnić swoich obowiązków lub nie daje już gwarancji należytego wywiązywania się z tych obowiązków może ona wystąpić do sądu o zwolnienie jej z funkcji kuratora.

Obowiązki kuratora osoby ubezwłasnowolnionej częściowo:

- **pomoc w prowadzeniu spraw** - ubezwłasnowolnienie częściowe orzeka się jeżeli osoba wymaga pomocy do prowadzenia swoich spraw, a nie kiedy nie jest w stanie prowadzić swoich spraw (to jest podstawa do ubezwłasnowolnienia całkowitego). Ubezwłasnowolniony częściowo może zatem decydować o swoich sprawach, z tym że na te czynności musi mieć zgodę kuratora.
- **zatwierdzanie ważności umów** zawiera umowę - umowa będzie ważna jeżeli wyrazi na jej zawarcie zgodę kurator.
- **reprezentuje** ubezwłasnowolnionego częściowo w postępowaniach administracyjnych.

Zabezpieczenie finansowe przy wsparciu sektora NGO:

Zapewnienie stałego dochodu, który może pomóc dorosłej osobie niepełnosprawnej pozostać w środowisku jak najdłużej, bez konieczności obejmowania jej opieką np. w formie DPS jest prewencyjne gromadzenie środków na jej zabezpieczenie w formie wymienionej powyżej i ustanowienie osoby, która czuwa nad finansami ONI.

Jedną z form rekomendowanych w niniejszym modelu jest skorzystanie z możliwości jakie daje gromadzenie dóbr i funduszy przez organizacje pozarządowe. Wykorzystując potencjał do

gromadzenia środków przez III sektor opiekunowie (np. rodzice) mogą prewencyjnie rozpocząć, przy wsparciu instytucji sektora pozarządowego zbieranie środków w różnych formach, na rzecz zabezpieczenia finansowego i materialnego swoich podopiecznych.

Rekomendacja

Wykorzystać potencjał sektora NGO w celach wspomagania gromadzenia środków materialnych i pieniężnych jako element komplementarny do innych źródeł zabezpieczenia materialnego DONI.

Należy skorzystać z doświadczonych organizacji, które posiadają doświadczenie w gromadzeniu środków pieniężnych na cele statutowe, np. poprzez zbiórki, odpisy, 1% dla OPP w celu gromadzenia środków, które mogą być przeznaczone w późniejszym terminie na zaspokajanie potrzeb ONI w przyszłości.

Zbieranie funduszy na cele ONI odbywać się powinno w oparciu o pisemne wzajemne zobowiązanie (w formie umowy) rodziny lub otoczenia ONI i wybranej instytucji III sektora, które określi warunki współpracy podczas zbierania funduszy na cel podopiecznego, a przede wszystkim sposoby zaspokajania potrzeb ONI na wypadek śmierci opiekunów.

Zobowiązanie to winno zawierać minimum informacje na temat:

- celu zbierania środków pieniężnych i dóbr rzeczowych,
- sposobów gromadzenia funduszy lub wartości materialnych,
- wybranych metod pozyskiwania środków,
- uprawnień kontrolnych rodziców / opiekunów, osób upoważnionych do wglądu w wysokość środków zgromadzonych,
- warunków pomnażania przez instytucję III sektora zgromadzonych aktywów na ten cel,
- sposobów dysponowania zgromadzonymi aktywami po śmierci wszystkich osób uprawnionych w pisemnym zobowiązaniu.

Rekomendacja

W celu wspierania gromadzenia środków pieniężnych i darów rzeczowych na rzecz ONI można w tym celu utworzyć Fundację lub stowarzyszenie, albo skorzystać z już istniejących organizacji, które cieszą się wysokim zaufaniem społecznym.

Powoływana do życia organizacja lub zaangażowana do tego typu działań winna uzyskać status organizacji pożytku publicznego, tak aby była bardziej transparentna i dawała możliwość skorzystania z odpisów OPP na cele ONI.

Ważnym jest aby instytucja ta była w pełni transparentna i dawała możliwość pełnej kontroli opiekunów / społeczności lokalnych nad jej działalnością i finansami.

Zalety rozwiązania modelowego:

- gromadzenie funduszy / darów rzeczowych jest zwolnione z wszelkich danin publicznych,
- możliwość wykorzystania odpisów 1% z PIT na przyszłość podopiecznego,
- możliwość skorzystania ze wsparcia doświadczonych organizacji w zarządzaniu zgromadzonymi środkami,

- bezpieczeństwo środków zgromadzonych na cel ONI – organizacje pozarządowe składają się objęte nadzorem i kontrolą organów państwa,
- uwiarygodnienie celu na jaki są zbierane fundusze – organizacje pozarządowe są organizacjami zaufania społecznego.

Formy zbierania funduszy lub darów rzeczowych na rzecz ONI, z jakich skorzystać mogą organizacje pozarządowe:

- dotacje ze środków publicznych i prywatnych,
- darowizny (pieniężne i dary rzeczowe),
- sponsoring,
- odpisy 1% podatku dochodowego od osób fizycznych,
- zbiórki publiczne, kampanie, akcje charytatywne,
- dochody z majątku organizacji, inwestycje kapitałowe, kapitał żelazny itp.,
- nawiązki sądowe,
- dochody z działalności gospodarczej,
- spadki, zapisy.

Materiał opracowany na podstawie:

Dz.U. 1964 Nr 16 poz. 93 USTAWA z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny

<http://obywatelskieinfo.ngo.pl/x/912502>

<http://www.psouu.org.pl/en/node/22102>

3.5. Szkolenia dla kadr pracujących z ONI

Szkolenia asystentów osób z niepełnosprawnością intelektualną

Cykl szkoleniowy przewidywany dla kandydatów na asystentów określa standardy, jakie należy osiągnąć, by móc wykonywać pracę na tym stanowisku. Standardy te wyrażone są przede wszystkim przez określone rezultaty nauki.

REKOMENDACJA

Czas trwania i zawartość merytoryczna szkolenia powinny być dopasowane do potrzeb i wiedzy wejściowej uczestników szkolenia.

Rozwój kluczowej wiedzy oraz kluczowych umiejętności (minimum do osiągnięcia podczas szkolenia) uczestników jest podstawowym celem edukacji i szkolenia.

Wiedza i umiejętności obejmują:

Kluczowa wiedza

- wiedza na temat celów, założeń i idei wsparcia asystenckiego osób z niepełnosprawnością intelektualną,
- znajomość kompetencji wymaganych od asystentów,
- znajomość wartości leżących u podstaw wsparcia asystenckiego,
- znajomość zasad wsparcia klienta,
- znajomość sposobów analizy zasobów i predyspozycji klienta,
- znajomość następstw funkcjonalnych wynikających z niepełnosprawności intelektualnej,
- znajomość narzędzi i metod wsparcia aktywności osób z niepełnosprawnością intelektualną,
- znajomość podstawowych i dodatkowych uprawnień osób z niepełnosprawnością oraz systemu wsparcia (instytucjonalnego i prawnego – w tym Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych),
- znajomość indywidualnych różnic w potrzebach osób z niepełnosprawnością w procesie przygotowywania do aktywizacji społeczno-zawodowej,
- określenie sytuacji trudnych w procesie współpracy klienta z asystentem.

Kluczowe umiejętności

- umiejętność przedstawienia i wyjaśnienia kluczowych zasad asystentury dla osób z niepełnosprawnością intelektualną,
- przedstawienie i zastosowanie zadań asystenta,
- przygotowanie narzędzi pracy asystenta, w tym zapoznanie się z zasadami konstruowania wypowiedzi w języku łatwym i ich zastosowania w mowie i piśmie,
- opracowanie strategii wsparcia osoby z niepełnosprawnością intelektualną w planowaniu jej aktywizacji społeczno-zawodowej,
- zastosowanie założeń umożliwiających budowanie odpowiednich relacji z osobą z niepełnosprawnością intelektualną,
- budowanie odpowiednich relacji z otoczeniem osoby z niepełnosprawnością intelektualną oraz instytucjami / osobami świadczącymi jej wsparcie,
- umiejętność wykorzystywania zasobów własnych i zasobów klienta w procesie wsparcia,
- umiejętność korzystania z sieci wsparcia lokalnego i bazy instytucji i organizacji wspierających osoby z niepełnosprawnością,
- wskazanie sposobu radzenia sobie z różnymi sytuacjami trudnymi w procesie wsparcia klienta.

Cykl szkoleniowy asystentów osób z niepełnosprawnością intelektualną	
Cel główny	Szkolenie określa standardy, które należy osiągnąć, aby móc pracować jako asystent i wspierać osoby z niepełnosprawnością intelektualną w procesie ich aktywizacji społeczno-zawodowej. Szkolenie ma wyposażyć przyszłego asystenta w wiedzę oraz umiejętności niezbędne we wspieraniu osób z niepełnosprawnością po to, żeby umożliwić im osiągnięcie / zwiększenie poziomu samodzielności oraz poprawę funkcjonowania w otaczającym środowisku społecznym.
Odbiorcy szkolenia	Szkolenie skierowane jest do osób wspierających już osoby z niepełnosprawnością w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej, chcących podnieść swoje kompetencje w tym zakresie i pracować jako profesjonalni asystenci osób z niepełnosprawnością intelektualną.
Forma szkolenia	Zaplanowane szkolenia zakładają wykorzystanie aktywnych form szkoleniowych, które sprzyjają zaangażowaniu i przyswojeniu

	praktycznych umiejętności niezbędnych w przyszłej pracy asystenta (dyskusja, prezentacja trenerska, ćwiczenia symulacyjne, praca w grupach, praca indywidualna).
Realizatorzy szkolenia	Osoby prowadzące szkolenie powinny wyróżniać się kompetencjami: • merytorycznymi związanymi z tematyką aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną: dobra znajomość problematyki aktywizacji społecznej i zawodowej tej grupy, znajomość potencjału i ograniczeń, znajomość realiów prawnych wsparcia aktywizacyjnego, umiejętność budowania pozytywnego wizerunku osób z niepełnosprawnością, bogate doświadczeniem w działaniach aktywizujących społecznie i zawodowo tę grupę (min. 5 lat pracy); • trenerskimi w zakresie prowadzenia szkoleń grupowych, potwierdzone min. 3 letnim doświadczeniem trenerskim, realizacją w ciągu ostatnich 3 lat minimum 300 godz. szkoleń w zakresie tematycznym danego modułu.

Cele ogólne szkolenia

Osoby, które ukończą szkolenie będą:

- znały model wsparcia asystenckiego osób z niepełnosprawnością intelektualną i podstawy aksjologiczne, leżące u jego podstaw,
- znały profil kompetencyjny asystenta, jego zadania oraz warunki organizacyjne pracy,
- znały aktualne realia prawne i instytucjonalne funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną,
- umiały wspierać osoby z niepełnosprawnością intelektualną i pomagać im w planowaniu i rozwijaniu własnej aktywności społeczno-zawodowej,
- wspierać osobę z niepełnosprawnością w najbliższym otoczeniu społecznym i poza nim,
- znały podstawowe narzędzia pracy i metodykę pracy asystenta,
- rozwijać wiedzę i umiejętności związane z szerzeniem idei aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Dla osiągnięcia tych celów zaplanowano realizację następujących modułów szkoleniowych:

Moduł 1. Trening interpersonalny (24 godziny, 3 dni szkoleniowe).

Cel: Doskonalenie kompetencji osobistych i społecznych, niezbędnych do pracy z klientem, identyfikacja własnych zasobów osobowościowych, pozwalających na skuteczne prowadzenie klientów przez proces oraz radzenie sobie z trudnościami.

Moduł ten ma na celu uruchomienie potencjału osobowościowego przyszłych asystentów, niezbędnego do wykonywania pracy opartej na długofalowej relacji z klientem.

W ramach modułu zaleca się zrealizowanie treningu umożliwiającego uczestnikom:

- Spostrzeganie i lepsze rozumienie siebie i innych w relacjach międzyludzkich.
- Doskonalenie umiejętności i zachowań komunikacyjnych, nauka otrzymywania i udzielania informacji zwrotnej.
- Weryfikacja i możliwość zmiany nawyków i utrwalonych zachowań, które utrudniają proces budowania pozytywnych relacji z innymi.
- Poznanie własnych reakcji na sytuacje konfliktowe oraz reakcji innych ludzi, nauka radzenia sobie z konfliktem.
- Poznanie własnych motywatorów, nauka utrzymywania motywacji i radzenia sobie ze stresem.
- Nauka udzielania wsparcia w trudnych momentach i przyjmowania pomocy od innych.

Moduł 2. Następstwa funkcjonalne niepełnosprawności intelektualnej oraz savoir-vivre w kontaktach z osobami z niepełnosprawnością (8 godzin, 1 dzień szkoleniowy).

Cel: Uporządkowanie i uzupełnienie wiedzy na temat niepełnosprawności intelektualnej oraz jej konsekwencji funkcjonalnych; zapoznanie się ze specyfiką pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną; uwrażliwianie na potrzeby tej grupy odbiorców wsparcia.

W ramach modułu zaleca się omówienie następujących zagadnień:

- Czym jest niepełnosprawność wrodzona, model medyczny i model społeczny niepełnosprawności.
- Konsekwencje niepełnosprawności intelektualnej (bariery i ograniczenia – wewnętrzne i zewnętrzne).
- Następstwa niepełnosprawności intelektualnej (wyobcowanie, bierność, uzależnienie od wsparcia, zależność od rodziny).
- Rola i znaczenie stereotypów w powstawaniu mechanizmów dyskryminacji osób z niepełnosprawnością intelektualną.
- Zasady komunikacji i właściwego zachowania wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Moduł 3. Prawne i instytucjonalne wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną (8 godzin, 1 dzień szkoleniowy).

Cel: Nabycie wiedzy na temat konsekwencji prawnych niepełnosprawności intelektualnej oraz wynikających z nich potrzeb w zakresie wsparcia, zapoznanie z systemem orzecznictwa, przepisami dotyczącymi aktywizacji społecznej i zawodowej, zakresem działań instytucji i organizacji wspierających, opracowanie sieci wsparcia lokalnego i bazy instytucji i organizacji wspierających osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

W ramach modułu zaleca się omówienie następujących zagadnień:

- Otoczenie prawne i instytucjonalne osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodzin.
- Przepisy prawne dotyczące osób z niepełnosprawnością (orzecznictwo, nauka, praca), w tym Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych.
- Uprawnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną.
- Narzędzia wsparcia i pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną.
- Programy i instytucje wspierające osoby niepełnosprawne intelektualnie i ich rodziny.

Moduł 4. Zagadnienia praktyczne asystentury dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, etyczne aspekty pracy z klientem, zapoznanie z narzędziami pracy (16 godzin, 2 dni szkoleniowe).

Cel: Zapoznanie uczestników z założeniami modelu wsparcia asystenckiego, wprowadzenie do kluczowych zasad pracy i relacji z klientami, dobre praktyki.

W ramach modułu zaleca się omówienie następujących zagadnień:

- Idea i założenia wsparcia asystenckiego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.
- Kodeks etyczny asystenta.
- Nawiązanie relacji z osobą z niepełnosprawnością i jej otoczeniem.
- Identyfikacja zasobów i ograniczeń klienta.
- Określanie celów pracy z klientem.
- Planowanie i realizacja działań prowadzących osobę z niepełnosprawnością do realizacji postawionych sobie celów.
- Narzędzia i warsztat pracy asystenta.
- Ewaluacja działań wspierających.

3.6. Wsparcie opiekunów faktycznych ONI

W podejmowanych działaniach należy zwrócić uwagę na otoczenie osób z niepełnosprawnością intelektualną, jakimi są opiekunowie faktyczni.

Rodzina jest podstawową, najważniejszą komórką społeczną, która zabezpiecza wszelkie potrzeby związane z życiem człowieka. Rodzina jako podstawowa grupa społeczna wypełnia funkcje istotne zarówno dla społeczeństwa, jak i rodziny, zaspokajając psychiczne, emocjonalne i społeczne potrzeby swych członków. Wiąż rodzinna odzwierciedla się w solidarności grupy, wyrażanej zarówno w emocjonalnym zaangażowaniu jednostki, jak i w konkretnych formach działania podejmowanych na rzecz innych członków rodziny, co wymaga niejednokrotnie rezygnacji z jednostkowych, indywidualnych dążeń na rzecz rodziny jako grupy¹⁵.

Rola i znaczenie rodziny podnosi swoją wartość, gdy w rodzinie znajduje się członek niepełnosprawny. Niepełnosprawność powoduje zmiany w warunkach życia rodziny, jest albo może także stać się przyczyną nasilania się napięć i konfliktów między członkami rodziny, wyczerpania emocjonalnego, psychicznego, może być osamotniony w życiu (wdowiec, wdowa) poczucia bezradności. Szczególnie kiedy mówimy o dorosłych osobach niepełnosprawnych. Sam opiekun/rodzic jest już osobą starszą wymagającą wsparcia, pomocy osób drugich a opieka nad osobą zależną przez 24 godziny przez 7 dni w tygodniu bardzo ich angażuje.

Najbliższe otoczenie osób niepełnosprawnych, z obawy przed przyszłymi problemami często wpaja im minimalistyczną orientację życiową. Trudno osobom bezpośrednio zaangażowanym w opiekę i wychowanie osób z niepełnosprawnością intelektualną tak prowadzić proces wychowania aby w przyszłości pozwolił człowiekowi z niepełnosprawnością czuć się i funkcjonować jak osoba dorosła. Często najbliżsi osób niepełnosprawnych utrudniają im wejście w dorosłe życie. Nie biorą oni pod uwagę wieku metrykalnego i życiowych doświadczeniach tych osób, traktując je, ze względu na ich ograniczenia intelektualne, jak „wieczne dzieci”. Przez lata w świadomości społecznej utarło się stwierdzenie, że osoby niepełnosprawne intelektualnie wymagają opieki, ponieważ nie są w stanie samodzielnie funkcjonować. Prowadzi to do ich uprzedmiotowienia, i wiąże się z brakiem oczekiwania od nich samodzielności czy traktowania ich na zasadach partnerstwa. Łatwiej jest decydować za nich niż brać pod uwagę ich własne zdanie. Ograniczenia autonomii osób z niepełnosprawnością intelektualną często wynikają z troski o ich bezpieczeństwo i chęci ochrony przed poniżeniem czy wykorzystaniem przez osoby postronne ale również po prostu z przyzwyczajenia i braku głębszej refleksji.

W związku z powyższym wspieranie opiekunów faktycznym powinno być rozpoczęte jak najwcześniej i mieć charakter ciągłych działań z zakresu:

- informacyjnego o dostępnych formach wsparcia, miejscach uzyskania pomocy, wsparcia emocjonalnego, sposobów radzenia sobie ze stresem,
- dostarczanie wiedzy na temat niepełnosprawności i funkcjonowania osoby niepełnosprawnej w życiu codziennym.

i mieć charakter ciągłych działań z zakresu:

- informacyjnego o dostępnych formach wsparcia, miejscach uzyskania pomocy,
- wsparcia emocjonalnego, sposobów radzenia sobie ze stresem,
- dostarczanie wiedzy na temat niepełnosprawności i funkcjonowania osoby niepełnosprawnej w życiu codziennym.
- wsparcia emocjonalnego, sposobów radzenia sobie ze stresem,
- dostarczanie wiedzy na temat niepełnosprawności i funkcjonowania osoby niepełnosprawnej w życiu codziennym.

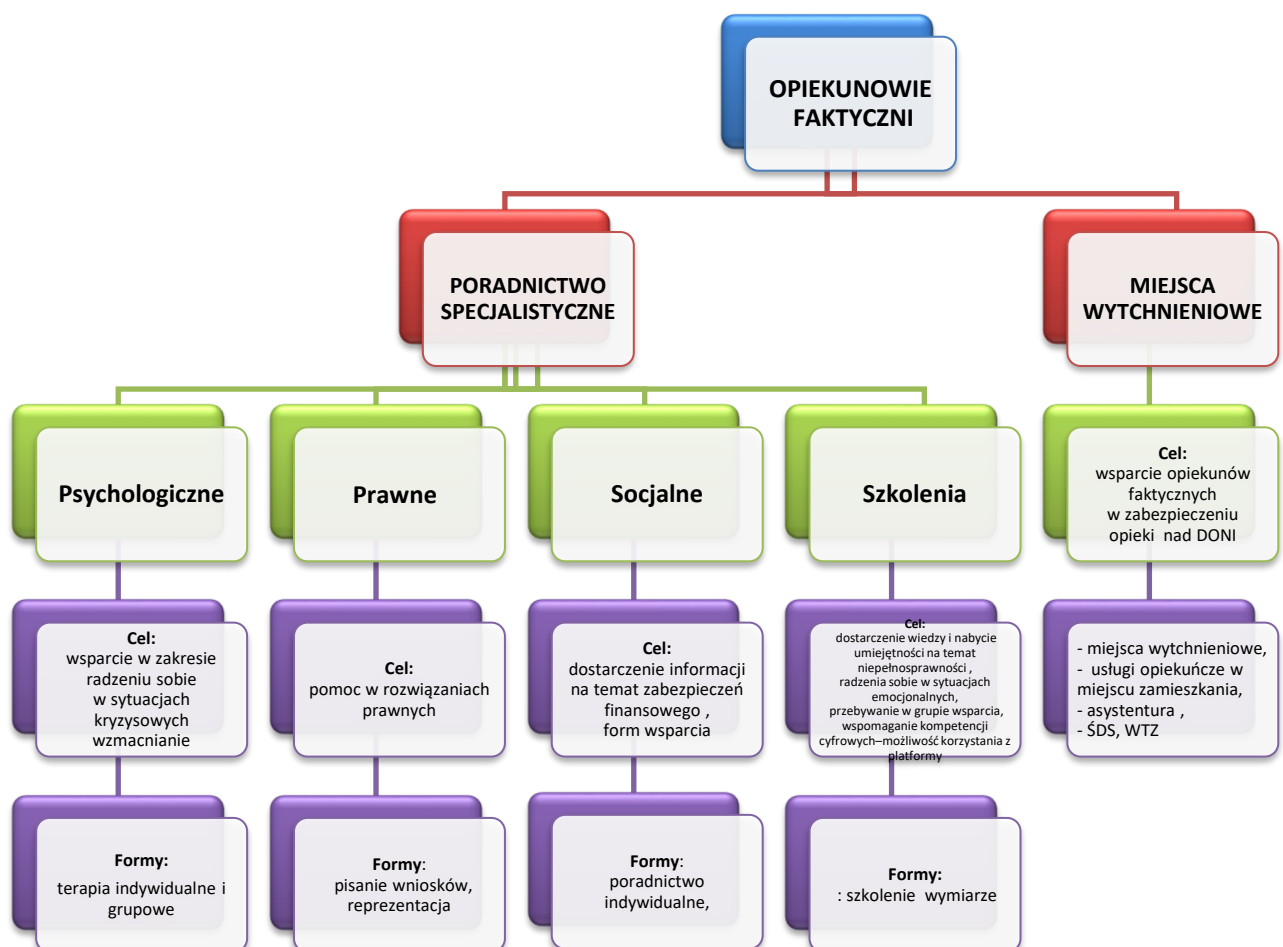
i mieć charakter ciągłych działań z zakresu:

- informacyjnego o dostępnych formach wsparcia, miejscach uzyskania pomocy,
- wsparcia emocjonalnego, sposobów radzenia sobie ze stresem,

¹⁵ W. Majkowski, Rodzina między grupą a instytucją. w: J.A. Kłysz(red), *Nauki o rodzinie*, Szczecin 1995, Ottonianum.

- dostarczanie wiedzy na temat niepełnosprawności i funkcjonowania osoby niepełnosprawnej w życiu codziennym.

Schemat wsparcia dla opiekunów faktycznych



Cele i opis działania:

Zajęcia dla otoczenia (rodzin i opiekunów) beneficjentów to działanie szczególnie istotne w przypadku osób ze znaczną niepełnosprawnością oraz mieszkających w małych miejscowościach. Osoby takie często znajdują się pod dużą „ochroną” rodziny, która ogranicza samodzielność i podejmowanie dodatkowych działań przez osobę niepełnosprawną. Dlatego niezwykle istotne jest objęcie działaniami wspierającymi najbliższego środowiska osób niepełnosprawnych, rodzin i opiekunów mających wpływ na życietych osób.

Szczegółowy zakres działań powinien być dostosowany do potrzeb i problemów wskazanych przez osoby niepełnosprawne na etapie tworzenia IPD. Szczegółowy program zajęć powinien zostać dostosowany do oczekiwań oraz grupy uczestników

Przykładowe typy zajęć dla rodzin i opiekunów:

- warsztaty grupowe – mające na celu wsparcie rodzin osób z niepełnosprawnością, pokazanie możliwości usamodzielniania osób niepełnosprawnych, pokazania prawnych aspektów zatrudnienia oraz innych praw i możliwości sprzyjających wsparciu osób niepełnosprawnych i ich rodzin (warsztaty prowadzone przez psychologa i prawnika).

W szczególnych przypadkach przewidujemy możliwość poradnictwa indywidualnego (prawnego i psychologicznego) – skierowanego o osób wymagających indywidualnego podejścia i pomocy w rozwiązaniu problemów (natury psychologicznej bądź też prawnej). Członkowie rodziny opiekunowie osób niepełnosprawnych w wyjątkowych sytuacjach będą mieli możliwość korzystania z indywidualnych konsultacji z psychologiem i prawnikiem. Jeśli członkowie rodzin będą zainteresowani dalszą wymianą doświadczeń i wzajemnym wsparciem zakładamy możliwość organizacji grup wsparcia (prowadzonych przez wykwalifikowanych psychologów).

Społeczność lokalna

Zwrócenie uwagi na społeczną integrację ma na celu osiągnięcie skuteczności wsparcia dla ONI i ich opiekunów faktycznych ze społecznością lokalną.

W powyższym zakresie CWAON będzie przeprowadzało działania:

- zwrócenie uwagi społeczeństwa na problemy osób niepełnosprawnych, głównie odrzucenie, zwalczanie stereotypów, dążenie do integracji poprzez kampanie społeczne,
- działania promocyjne na temat roli i form wsparcia CWAON,
- współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami, właścicielami sklepów, barów, kawiarni. W ramach współpracy osoby posiadające Kartę osoby niepełnosprawnej będą mogły korzystać przede wszystkim z usług gastronomicznych np. 1 raz w tygodniu po obniżonej cenie. Na przykład w czwartek w określonych godzinach - kawa w cenie 2 zł. Korzyści mogą być obopólne dla ONI uczestnictwo w życiu społecznym – wyjście do kawiarni dla właściciela kawiarni lokal wypełniony klientami,
- kampania związana z prawami osób określonymi w Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych,
- propagowanie wolontariatu i działalności CWAON.

3.7. Wzmocnienie mechanizmów tworzenia podmiotów ekonomii społecznej

Pojęcie **ekonomii społecznej** jest bardzo szerokie i dotyczy wielu sfer życia społecznego. Kluczową zasadą w tym obszarze jest prymat działania na rzecz ludzi (członków, podopiecznych) nad maksymalizacją zysku. Dla podmiotów ekonomii społecznej istotne znaczenie, obok celu gospodarczego, ma misja społeczna. **Ekonomia społeczna jest definiowana jako działalność organizacji, które łączą cele gospodarcze oraz społeczne, przy czym cele społeczne mają znaczenie**

nadrzędne. Działalność ta powinna być ekonomicznie rentowna przy równoczesnym wbudowaniu mechanizmów ograniczających dążenie do maksymalizacji zysku.

Ekonomia społeczna wspiera osoby w trudnej sytuacji w znajdowaniu rozwiązań ich problemów, m.in. w zakresie łączenia życia zawodowego i prywatnego, równości płci, jakości życia rodzinnego oraz zdolności do opieki nad dziećmi, osobami starszymi i osobami niepełnosprawnymi.

Europejska Sieć Badawcza - EMES (European Research Network) – to 12 krajów „starej” Unii Europejskiej, które prowadzą rzetelne i wysokiej jakości badania dot. życia społecznego obywateli zamieszkujących kraje Unii Europejskiej (www.emes.net)

Definicja Ekonomii Społecznej wg sieci badawczej EMES :

- Ekonomia Społeczna to działalność o celach przede wszystkim społecznych, której zyski są reinwestowane w cele społeczne lub są wykorzystywane przez tworzącą je wspólnotę.
- Podmioty ekonomii społecznej nie powinny być nastawione na maksymalizację zysków lub zwiększanie dochodu udziałowców lub właścicieli. **Naczelnym celem jest ich użyteczność społeczna a nie zysk.**

EMES określił kryteria, czy dana inicjatywa wpisuje się w Ekonomię Społeczną :

Kryteria ekonomiczne:

- Prowadzenie w sposób regularny i ciągły działalności w oparciu o instrumenty ekonomiczne.
- Niezależność instytucji ES w stosunku do instytucji publicznych.
- Ponoszenie ryzyka ekonomicznego przez podmiot ES.
- Zatrudnienie opłacanych pracowników.

Kryteria społeczne:

- Jasno określony i wyraźnie wskazany społecznie - użyteczny cel podmiotu ES.
- Oddolny charakter inicjatywy powołania danego podmiotu.
- Demokratyczny system zarządzania oparty na specyficznych regulacjach .
- Wspólnotowy charakter działania takiego podmiotu.
- Przeznaczenie zysków na cele statutowe, pożyteczne publicznie i społeczne.

Podmioty Ekonomii Społecznej - to przedsiębiorstwa/organizacje, które w ramach prowadzonej działalności realizują jednocześnie cele społeczne i gospodarcze. Najbardziej znanymi i rozpowszechnionymi organizacjami tego typu, w polskiej praktyce gospodarczej są fundacje, stowarzyszenia i spółdzielnie, w tym spółdzielnie socjalne.

Przedsiębiorczość społeczna to w szerokim rozumieniu postawa, zdolność podejmowania nowych przedsięwzięć i związanego z tym ryzyka „na własny rachunek”, to innowacyjność prowadzonych działań.

Przedsiębiorczość społeczna to coś więcej niż społeczne zaangażowanie biznesu, a jednocześnie coś więcej niż działalność gospodarcza organizacji non-profit podejmowana w celu „podreperowania budżetu”.

Przedsiębiorstwa społeczne ze względu na swą logikę funkcjonowania lokują się gdzieś w połowie drogi między instytucjami komercyjnymi, funkcjonującymi dla zysku (*for profit*) i podmiotami niedochodowymi (organizacjami *non-profit*). Określa się je jako podmioty *not-for-profit* (nie-dla-zysku) lub *not-for-private profit* (nie-dla-prywatnego zysku). Są to podmioty, które dążą do wypracowania

zysku, ale nie do jego maksymalizacji i w specyficzny sposób gospodarujące nadwyżką finansową, którą przeznaczają na realizację misji społecznej.

Przedsiębiorca społeczny to założyciel przedsiębiorstwa społecznego. Przedsiębiorcą społecznym może być każdy człowiek: społecznik, urzędnik, biznesmen; każdy, kto dąży do zmiany społecznej, i wykorzystuje przy tym kapitał społeczny wspólnot, w których i dla których prowadzi działalność. Ten aspekt łączy przedsiębiorcę społecznego z sektorem ekonomii społecznej, gdyż istotą ekonomii społecznej jest właśnie sprzężenie zwrotne pomiędzy działalnością gospodarczą i kapitałem społecznym

Zespół cech wspólnych wszystkim podmiotom ekonomii społecznej to: pierwszeństwo celów indywidualnych i społecznych ponad zyskiem, otwarte i dobrowolne członkostwo, kontrola członków odbywa się na demokratycznych zasadach, połączenie potrzeb członków/użytkowników i/lub potrzeb ogólnych, obrona i realizacja wartości solidarności i odpowiedzialności, przeznaczanie wypracowanego zysku do realizacji celów stabilnego rozwoju, realizacji usług dla członków lub usług ogólnych.

Podmioty ekonomii społecznej są podmiotami gospodarczymi i społecznymi działającymi we wszystkich sektorach, to:

- spółdzielnie, spółdzielnie socjalne,
- przedsiębiorstwa społeczne i socjalne,
- stowarzyszenia, fundacje,
- banki spółdzielcze,
- ubezpieczenia wzajemne,
- fundusze poręczeniowe,
- agencje rozwoju regionalnego,
- zakłady aktywności zawodowej.

Podmioty ekonomii społecznej wykazują aktywność w różnych obszarach: ochrona socjalna, usługi socjalne, zdrowie, banki, ubezpieczenia, produkcja rolnicza, sprawy konsumenckie, praca stowarzyszona, rzemiosło, sektor mieszkaniowy, dostawy, usługi dla mieszkańców, szkolenie i edukacja, zakres kultury, sport i rozrywka.

Podmioty ekonomii społecznej

Fundacja - organizacja powołana dla realizacji celów społecznie lub gospodarczo użytecznych (przy czym gospodarcze cele nie mogą być celami zarobkowymi). Jest tworzona - fundowana przez osobę fundatora, (osoba fizyczna lub osoba prawna). Fundacja może prowadzić działalność gospodarczą służącą realizacji jej celów, przy czym wartość jej środków majątkowych przeznaczonych na działalność gospodarczą nie może być mniejsza niż 1000 złotych. Środki uzyskane z działalności gospodarczej powinny być przeznaczone na działalność statutową. **Działalność fundacji reguluje ustawa z 6 kwietnia 1984 r. o fundacjach.**

Stowarzyszenie - dobrowolne, samorządne i trwałe zrzeszenie w celach niezarobkowych, opierające swoją działalność na pracy społecznej członków. Może prowadzić działalność gospodarczą według ogólnych zasad określonych w odrębnych przepisach z zastrzeżeniem, że dochód z tej działalności będzie przeznaczony na cele statutowe, nie będzie przeznaczony do podziału między jego członków.

Sprawy dot. zakładania i działalności stowarzyszeń reguluje ustawa Prawo o stowarzyszeniach z dnia 7 kwietnia 1989 r.

Fundacja i stowarzyszenie - zarówno fundacje, jak i stowarzyszenia, prowadzące działalność gospodarczą z chwilą wpisania do rejestru przedsiębiorców stają się przedsiębiorcami w zakresie tej działalności. Mogą też zakładać jednoosobowe spółki kapitałowe, tj. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółki akcyjne. **Stowarzyszenia i fundacje mogą zakładać przedsiębiorstwa społeczne.**

Spółdzielnia - jest dobrowolnym zrzeszeniem nieograniczonej liczby osób, o zmiennym składzie osobowym i zmiennym funduszu udziałowym, które w interesie swoich członków prowadzi wspólną działalność gospodarczą. Spółdzielnia może również prowadzić działalność społeczną i oświatowo-kulturalną na rzecz swoich członków i ich środowiska. Największe znaczenie z punktu widzenia sektora ekonomii społecznej mają 3 typy spółdzielni: spółdzielnia pracy, spółdzielnia inwalidów, spółdzielnia niewidomych, spółdzielnia socjalna

Spółdzielnia pracy – jest to miejsce, gdzie przedmiotem gospodarczej działalności jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Osobista praca członków spółdzielni jest niezbędna dla realizacji celu gospodarczego każdej spółdzielni pracy, dlatego też w spółdzielniach wszyscy jej członkowie mają obowiązek nawiązywania stosunku pracy i pozostawania w nim.

Działalność spółdzielni w Polsce reguluje ustawa Prawo Spółdzielcze z 1982 r. z późniejszymi zmianami.

Szczególnym rodzajem spółdzielni pracy jest spółdzielnia inwalidów i spółdzielnia niewidomych, której przedmiotem jej działalności jest zawodowa i społeczna rehabilitacja inwalidów i niewidomych przez pracę w prowadzonym wspólnie przedsiębiorstwie. Spółdzielnia inwalidów i spółdzielnia niewidomych mają dziś wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych ok. 60%. Spółdzielnie inwalidów zatrudniają osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym i umiarkowanym i kładą duży nacisk na rehabilitację zawodową. W spółdzielniach tych znajdują zatrudnienie osoby niepełnosprawne z tzw. schorzeniami specjalnymi. Pozostałe zakłady pracy chronionej prawie w ogóle nie zatrudniają osób niewidomych, głuchych, epileptyków, chorych psychicznie i upośledzonych umysłowo. Spółdzielnie inwalidów cechuje: wysoki poziom zabezpieczeń socjalnych z bogatym wachlarzem form pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji. Z Funduszu Rehabilitacji finansowana jest najczęściej opieka medyczna, przychodnia rehabilitacyjna, sprzęt rehabilitacyjny, lekarstwa i inne.

Spółdzielnia socjalna - pierwsza w Polsce forma prawna, którą ustawa (z dnia 27 kwietnia 2006 roku o spółdzielniach socjalnych) określiła wprost jako przedsiębiorstwo społeczne. Przedmiotem działalności spółdzielni socjalnej jest prowadzenie wspólnego przedsiębiorstwa w oparciu o osobistą pracę członków. Spółdzielnia socjalna działa na rzecz społecznej i zawodowej reintegracji jej członków. **Spółdzielnię socjalną może założyć co najmniej pięć osób (nie więcej jednak niż pięćdziesiąt) lub dwa podmioty prawne. Spółdzielnię socjalną mogą założyć:** osoby bezrobotne, bezdomni realizujący indywidualny program wychodzenia z bezdomności, uzależnieni od alkoholu, po zakończeniu programu psychoterapii w zakładzie leczenia odwykowego, uzależnieni od narkotyków lub innych środków odurzających, po zakończeniu programu terapeutycznego w zakładzie opieki zdrowotnej, chorzy psychicznie, zwalniani z zakładów karnych, uchodźcy realizujący indywidualny program integracji, osoby niepełnosprawne.

Spółdzielnię socjalną mogą również założyć co najmniej dwie spośród następujących osób prawnych: organizacje pozarządowe w rozumieniu ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, jednostki samorządu terytorialnego, kościelne osoby prawne. **Osoby prawne po założeniu spółdzielni socjalnej zobowiązane są do zatrudnienia co najmniej 5 osób spośród tych wymienionych w art. 4 ust. 1 ustawy o spółdzielniach socjalnych w terminie 6 miesięcy od zarejestrowania spółdzielni w Krajowym Rejestrze Sądowym.**

Centrum Integracji Społeczne - to jednostka organizacyjna utworzona przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową. Realizuje reintegrację zawodową i społeczną poprzez prowadzenie dla osób wykluczonych społecznie i zagrożonych wykluczeniem społecznym programów edukacyjnych - m.in. nabywanie umiejętności zawodowych, przekwalifikowanie lub podwyższanie kwalifikacji zawodowych, nabywanie innych umiejętności niezbędnych do codziennego życia. CIS nie jest samodzielnym podmiotem prawnym, lecz formą prawną, którą mogą wykorzystać instytucje lub organizacje pozarządowe pracujące z osobami wykluczonymi społecznie i zagrożonymi wykluczeniem społecznym. W grupie beneficjentów CIS są grupy osób, które określa **ustawa o zatrudnieniu socjalnym z 13 czerwca 2003 roku, która też reguluje działalność CIS i KIS**

Klub Integracji Społecznej - to jednostka, której celem jest udzielenie pomocy osobom indywidualnym oraz ich rodzinom w odbudowywaniu i podtrzymywaniu umiejętności uczestnictwa w życiu społeczności lokalnej, w powrocie do pełnienia ról społecznych oraz w podniesieniu kwalifikacji zawodowych, jako wartości na rynku pracy. KIS działa na rzecz integrowania się osób o podobnych trudnościach i problemach życiowych. Jest jednostką integracji pomagającą samoorganizować się ludziom w grupy, podejmować wspólne inicjatywy i przedsięwzięcia w zakresie aktywizacji zawodowej, w tym zmierzające do tworzenia własnych miejsc pracy. Może być powołany przez jednostkę samorządu terytorialnego lub organizację pozarządową. **Działalność KIS reguluje ustawa z 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.**

Zakłady aktywności zawodowej - jest rozwiązaniem prawnym wprowadzonym ustawą z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. ZAZ nie jest samodzielną formą prawną – jest organizacyjnie i finansowo wydzieloną jednostką, która uzyskuje status zakładu aktywności zawodowej. O utworzenie ZAZ ubiegać się mogą jednostki i organizacje wymienione w ustawie, których statutowym zadaniem jest rehabilitacja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych. Tworzy się w celu zatrudniania osób niepełnosprawnych z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności i określonych w ustawie grup osób z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, a także przygotowania ich do życia w otwartym środowisku. Może prowadzić działalność gospodarczą.

Warsztaty terapii zajęciowej – działalność WTZ określa rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej. Jest wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówką (nie oddzielną osobą prawną), stwarzającą osobom niepełnosprawnym, niezdolnym do podjęcia pracy, możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności, niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Mogą być organizowane przez fundacje, stowarzyszenia lub przez inne podmioty. Są traktowane jako podmiot ekonomii społecznej. Ustawodawca dopuszcza istnienie w WTZ dochodu ze sprzedaży produktów i usług wykonanych przez uczestników warsztatów w ramach realizowanego programu terapii. **Zgodnie z przepisami, co do zasady, działalność WTZ jest działalnością o charakterze niezarobkowym.**

Spółki - są ciekawą formą ekonomii społecznej, to przedsiębiorstwa społeczne działające na bazie spółek z ograniczoną odpowiedzialnością. W tej formie działa przedsiębiorstwo społeczne „ALLOZAURO” sp. z o.o. z Bałtowa (woj. świętokrzyskie), założone przez Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Gminy Bałtów „BAŁT”. Spółka świadczy usługi turystyczno-rekreacyjne na terenie gminy Bałtów, ze szczególnym uwzględnieniem promocji i sprzedaży lokalnego produktu dziedzictwa przyrodniczo-kulturowego. Działalność spółki ma wymiar społeczny, gdyż zapewnia miejsca pracy dla bezrobotnych mieszkańców Bałtowa oraz posiada wymiar lokalny, gdyż podejmuje działania aktywizujące lokalną społeczność gospodarkę w oparciu o wykreowany produkt turystyczny.

Spółka z o.o. jest spółką kapitałową - zgodnie z Kodeksem spółek handlowych można założyć spółkę z o.o., jak i spółkę akcyjną nie tylko w celach zarobkowych, ale także w celach niezarobkowych. **Spółki mogą być zakładane przez osoby fizyczne oraz osoby prawne. Powstanie spółki z o.o. wymaga:** zawarcia umowy spółki w formie aktu notarialnego, wniesienia przez wspólników wkładów na pokrycie całego kapitału zakładowego, w wysokości nie mniejszej niż 5 tys. zł, powołania zarządu, ustanowienia rady nadzorczej lub komisji rewizyjnej, wpisu do rejestru przedsiębiorców KRS. **Obniżono wysokość wymaganego kapitału zakładowego z 50 tys. zł do 5 tys. zł i dodatkowo spółka z o.o. jest jednym z najsprawniej zarządzanych podmiotów gospodarczych**

Otoczenie instytucjonalne podmiotów ekonomii społecznej funkcjonujących w środowisku to:

- **Instytucje wsparcia ekonomii społecznej to:** instytucje wspierające merytorycznie podmioty ekonomii społecznej, otoczenie finansowe, instytucje grantodawcze, organizacje parasolowe i rzecznicze, lokalne grupy działania, samorząd lokalny i regionalny.

- **Otoczenie ekonomii społecznej to:** samorząd lokalny i regionalny oraz podległe mu instytucje pomocy społecznej i instytucje rynku pracy; instytucje grantodawcze, media, sektor biznesowy (przedsiębiorcy).

W otoczeniu podmiotów ekonomii społecznej są **instytucje rynku pracy: PUP, WUP – które** kształtują i realizują lokalną lub regionalną politykę rynku pracy i udzielają pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy. Instytucje te mogą zlecać organizacjom pozarządowym, centrom integracji społecznej realizację usług rynku pracy - pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe i informację zawodową, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy czy realizację szkoleń.

W otoczeniu PES są także **instytucje pomocy społecznej: OPS, PCPR, ROPS** odpowiedzialne za kształtowanie polityki społecznej na poszczególnych szczeblach samorządu i za jej realizację. Instytucje te to ważny partner PES - mogą wykorzystywać ekonomię społeczną jako narzędzie rozwiązywania problemów społecznych oraz aktywizacji osób wykluczonych społecznie. PCPR, jak i ROPS ponadto może zlecać realizację zadań publicznych podmiotom ekonomii społecznej. Samorządy lokalne bądź regionalne mogą także wspierać podmioty ekonomii społecznej w formie rzeczowej, pozafinansowej, np. przekazując w użytkowanie lokal czy doradzając w ramach prowadzonego przez siebie centrum wsparcia organizacji pozarządowych.

- **Klienci przedsiębiorstw społecznych to:** klienci indywidualni, sektor biznesowy, instytucje grantodawcze, samorząd lokalny i regionalny.

Samorząd lokalny i regionalny oraz jego instytucje pełnią szczególną rolę wobec podmiotów ekonomii społecznej: równocześnie są instytucjami wsparcia, jak i klientami podmiotów ekonomii społecznej.

Samorządy dysponują też środkami na wspieranie rozwoju instytucjonalnego organizacji pozarządowych i spółdzielni socjalnych.

3.8. Wyniki konsultacji społecznych modelu

Jednym z założeń twórców „Modelu Środowiskowego Wsparcia Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie Nawigator Wsparcia Środowiskowego” było aktywne włączenie grup lokalnej społeczności w prace zmierzające do jego opracowania na wszystkich etapach tworzenia. Do współpracy zaproszone zostały osoby bezpośrednio reprezentujące interesy osób z zaburzeniami i chorobami psychicznymi, ich rodziny, osoby z najbliższego otoczenia. Wśród nich znaleźli się m.in. przedstawiciele jednostek samorządu gminnego i powiatowego, pomocy społecznej, organizacji pozarządowych, leczenia szpitalnego i otwartego, kierownictwa ośrodków wsparcia dziennego.

Lider projektu – OSPiŚSDS – organizując kolejne spotkania konsultacyjne dążył do optymalnego wykorzystania potencjału osób reprezentujących w/w jednostki i zgłaszanie uwag oraz propozycji mających istotny wpływ na kształt całego projektu. Doświadczenia oraz oczekiwania środowisk związanych z osobami z niepełnosprawnością psychiczną pozwoliły na ukierunkowanie działań zgodnie z oczekiwaniami interesariuszy modelu.

Pierwsze spotkanie konsultacyjne odbyło się 27 października 2016 r. w Rabce. Uczestniczyła w nim kadra merytoryczna z ośrodków wsparcia dziennego z terenu województwa małopolskiego. W trakcie prowadzonych dyskusji poruszano tematy, które odnosiły się do proponowanego modelu, począwszy od określenia jego istoty, zapewnienia luki w systemie opieki nad osobami

z niepełnosprawnością psychiczną, realizowanych celów oraz kadry, która w ramach modelu mogłaby rozszerzyć zakres świadczeń i jeszcze pełniej włączyć osoby z zaburzeniami psychicznymi w życie lokalnego środowiska. Dopełnieniem prowadzonych konsultacji były dwie ankiety.

I ankietę dopytywała ankietowanych o:

Przykładowe pytania z ankiety i najczęściej uzyskane odpowiedzi:

3. Czy według Pani/ Pana ONI ich rodziny mają wiedzę, gdzie należy udać się po wsparcie i czy wiedzą o różnych rodzajach wsparcia skierowanych do tej grupy zależnej?		
Tak - jeśli TAK to przejdź do pytania 4 4 odp.	Nie – jeśli NIE to przejdź do pytania 5 19 odp	
4. Jeśli NIE to czy według Pani/ Pana ogólnowojewódzka platforma internetowa dostarczy odpowiedniej wiedzy zainteresowanym?	TAK 17	NIE 2
5. Czy według Pani/Pana w Państwa rejonie działania jest koordynacja działań na rzecz ONI?		
Tak 5	Jaki podmiot prowadzi koordynację działań - ops-y W jakim zakresie pomoc socjalna	
Nie 17	Jaki jest powód: 1. Brak informacji i innych instytucji 2. Trudno powiedzieć	
6. Czy według Pani Pana koordynacja działań jest potrzebna?	Tak 23	Nie – jeśli Nie to przejdź do pytania 7 8
Jakie efekty może przynieść koordynacja działań ? Wymień 3 najważniejsze według Pani / Pana - szeroki wachlarz usług - dostosowanie do potrzeb - niższe koszty - Pomoc celowa - dotarcie w różne rejony - równy dostęp do usług		
7. Czy według Pani/ Pana potrzebne jest powołanie Zespołów Interdyscyplinarnego dla ONI?		
Tak 19	Nie 4 Jeśli nie to przyjedź do pytania na 9	

8. Kto według Pani/ Pana powinien wejść w skład Zespołu Interdyscyplinarnego wymień (zawody) 1. psycholog 2. pracownik socjalny 3. terapeuta zajęciowy 4. psychiatra 5. asystent osoby niepełnosprawnej 6 fizjoterapeuta 8. Opiekun/opiekuna 9. Prawnik 10. Pedagog specjalny. 11. Oligofrenopedagog	
12. Czy według Pani/ Pana obecny system wsparcia zabezpiecza potrzeby ONI?	
Tak 8	Nie 15 Jeśli Nie to przejdź do pytania nr13
13. Jakie potrzeby są zabezpieczone- proszę wymieść Bytowe, higieniczne, socjalne, kontaktu z innymi	
14. Jakie potrzeby są niezabezpieczone? wymień Mieszkania wspierane, treningowe, wsparcie asystenckie, kulturalne, poradnictwo	
15. Czy obecny system wsparcia opiera się na potencjale ONI?	
Tak 11	Nie 13
12 Czy według Pani/ Pan system wsparcia dla rodzin ONI jest potrzebny.	
Tak 20 Jeśli Tak to przejdź do pytania nr14	Nie 3

14. Proszę wymienić w jakim zakresie
Prawne, socjalne, miejsca wytchnieniowe, wspieranie w życiu codziennym

II ankieta wśród profesjonalistów dotyczyła:

1. W skład zespołu pracowników merytorycznych – w lokalnych centrum wsparcia dla osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie i ich rodzin według Pani/ Pana powinni wejść”
proszę wymienić wszystkie zawody z proponowanym wymiarem czasu pracy :
psycholog
2. pracownik socjalny
3. terapeuta zajęciowy
4. psychiatra
5. asystent osoby niepełnosprawnej
6 fizjoterapeuta
2. Opiekun/opiekuna
3. Prawnik
4. Pedagog specjalny.
5. Oligofrenopedagog
6. Doradca zawodowy

7. Proszę podać propozycję stawek godzinowym lub też wysokość wynagrodzenia miesięcznego dla proponowanych zawodów merytorycznych do zatrudnienia w lokalnym centrum wsparcia dla osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie

Od 100 do 150 % średniej krajowej

Drugie spotkanie konsultacyjne odbyło się 11 stycznia 2017 r. w Urzędzie Miejskim w Chrzanowie. Zebrany zostały przedstawione założenia modelu, formy realizacji, zakres oddziaływań oraz planowane efekty. W trakcie dyskusji zwrócono uwagę na konieczność podejmowania skoordynowanych działań wszystkich podmiotów związanych z pomocą osobom z niepełnosprawnością intelektualną, właściwy przepływ informacji między nimi, wykorzystania całego potencjału jednostek pomocowych w celu wsparcia nie tylko osób z zaburzeniami psychicznymi, ale także ich bliskich. Obecni na spotkaniu w pełni zgodzili się z proponowanymi założeniami funkcjonowania modelu, ofertą dostępnych w nim usług, zadaniami podmiotów realizujących poszczególne zadania. Podkreślali znaczenie właściwego przeszkolenia zarówno dla kadry pracującej z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie, jak i dla ich rodzin i osób z bezpośredniego otoczenia.

Oprócz spotkań konsultacyjnych przeprowadzono także ankiety telefoniczne.

Z informacji otrzymanym uzyskano informację od ankietowanych, że potrzeba jest miejsca koordynującego działania na rzecz ONI, występują potrzeba poradnictwa specjalistycznego szczególnie w zakresie prawa oraz miejsc zapewniające krótkotrwałe miejsca pobytu dla ONI.

Przeprowadzono również mailowo ankietę wśród uczestników spotkania konsultacyjnego w Chrzanowie.

Celem przygotowanej ankiety było zapoznanie się z opiniami osób reprezentującymi instytucje pomocy społecznej, wsparcia rodziny oraz integracji społecznej dla zwiększenia zakresu i trafności oferty systemu wsparcia wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz ich opiekunów, dotyczącymi powołanego partnerstwa oraz opracowanego modelu.

Na zadane pytania dot. modelu uzyskano następujące odpowiedzi:

1. Czy według Pani/a proponowane przez nas rozwiązania modelowe „Środowiskowego Systemu Wsparcia Osób Dorosłych z Niepełnosprawnością Intelktualną – Nawigator wsparcia środowiskowego”, będą spełniały potrzeby beneficjentów?

a) Proponowane rozwiązania modelowe:

- będą spełniały istniejące potrzeby beneficjentów na obszarze Gminy Chrzanów.
- na pewno w dużym stopniu spełnia potrzeby beneficjentów. zapewnia wielowymiarową pomoc prawną , finansową , lepsze informacje o kompleksowości działań na rzecz ONI.
- doskonale wpisują się w potrzeby ONI.
- dają szansę na zaspokojenie potrzeb beneficjentów w większym stopniu:
 - 1) obecnie większość instytucji oparci ONI działa w obrębie własnych autonomii,
 - 2) brak skutecznego, spójnego systemu kompleksowego zaopiekowania ONI,
 - 3) obecnie zaspokojenie jednej potrzeby np. zdrowotnej w PZP , materialnej w OPS, uzyskanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności (zespół orzecznictwa przy PCPR) w zasadzie zamyka ścieżkę.
 - 4) w proponowanym modelu daj szansę kompleksowej pomocy.

(Obecnie w prowadzonej przez nas placówce pojawia się tylko Ci pensjonariusze, którzy sami o naszej działalności dowiedzieli albo my dowiedzieliśmy się o nich. Procentowy udział osób kierowanych do śds z istniejącego „ systemu wsparcia” jest na poziomie kilku procent).

- b) Ten system będzie spójny, charakteryzuje się lepszym przepływem informacji. Zostaną zaopiekowani ONI i ich opiekunowie faktyczni.
- c) Zakładane formy wsparcia wpłyną na poprawę samodzielności ONI oraz wpłynie na poprawę funkcjonowania tych osób w środowisku lokalnym
- d) Model przyczyni się do koordynacji działań na rzecz ONI. Opierać się będzie na potencjale osób niepełnosprawnych.
- e) Zmienia się podejście do osób - odchodzi się od założenia instytucja wie jak pomagać ale uwzględnia się potrzeby ONI, ich potencjał a następnie potrzeby.

2. Jak Pan/Pani ocenia metody wsparcia rodziny i najbliższego otoczenia zaproponowane w modelu?

- a) Pozytywnie myślę, że mają duże szanse- powodzenia.
- b) Zaproponowane wsparcie dla rodziny będzie odebrane pozytywnie. Wg mnie metody są ok.e
- c) Metody wsparcia kompleksowe.
- d) Model jest wyczerpujący.
- e) Są one doskonałym rozwiązaniem na naszym terenie.
- f) Bardzo pozytywnie odbieram zaproponowane działania w ramach modelu zwłaszcza miejsca wytchnieniowe – dla opiekunów faktycznych ONI ponieważ istnieje potrzeba odciążenia jednych opiekunów, którzy niejednokrotnie sami także wymagają wsparcia i opieki. Również rozwiązywanie asystentury oraz uzyskania wszelkiej pomocy w jednym miejscu .
- g) Sa to metody, które wychodzą naprzeciw oczekiwaniom beneficjentów, czy rodzin w otoczeniu, którym żyją ONI. Metody te dają nadzieję na osiągnięcie założonego celu. Ważne jest, że zgodnie z modelem Bedzie to wsparcie trwałe.
- h) Mocnym elementem metod wsparcia są integracyjne warsztaty aktywizacji społeczno – zawodowej. Model pozwala na poprawę dostępu do różnych usług prowadzących do usamodzielnienia.
- i) Metody wyjazdowo- integracyjne , warsztaty aktywizacji, poprawa dostępu do różnych usług, informacji i wsparcie w jednym miejscu.
- j) Proponowane metody wsparcia bez wątpliwości wychodzą naprzeciw oczekiwaniom opiekunów ONI i mogą zaspokoić wiele ich potrzeb dotąd niezaspokojonych. Istota jednak w ocenie skuteczności zastosowanej metody jest przestrzeganie ustalonych zasad

charakteryzujących sprawność działania i ograniczenia metod oraz monitorowaniu jej przydatności do określenia celów. W założeniach przyjętych w modelu jest spersonalizowanie, podmiotowość, trwałość, łatwość dostępu. Tak opisane cechy metod zastosowanych dają nadzieję na skuteczne osiągnięcie celów (bez wątpliwości jednak wykaz metod powinien być katalogiem otwartym).

- k) Zaproponowane metody wsparcia rodziny i najbliższego otoczenia są odpowiednio dostosowane do potrzeb ONI.
- l) Proponowane metody będą na pewno dobrym rozwiązaniem dla rodzin ONI ponieważ zapewnią szybszą i skuteczną pomoc.
- m) Wsparcie rodzin będzie objęte całościowo, systemowo czyli powinno pomóc całej rodzinie (otoczenie ONI).
- n) Zaproponowane metody wsparcia są skuteczne. Obecnie jest brak pomocy dla rodzin i najbliższych ONI.

3. Czy proponowane rozwiązania dotyczące wspierania powrotu osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną do życia codziennego, w rzeczywisty sposób przyczynią się do odzyskania samodzielności (w zakresie zdrowotnym, społecznym, zawodowym)?

- a) Przyczynia się do uzyskania samodzielności w życiu codziennym ONI.
- b) Proponowane rozwiązanie poprawi sprawność ONI w miejscu zamieszkania i w samodzielności nawet jeśli nie w całości to przynajmniej częściowo. ONI będą mogli normalnie funkcjonować w społeczeństwie.
- c) Jeśli tylko osobna będzie odpowiednio zmotywowana do podjęcia działań wspierających to zostanie osiągnięty odpowiedni cel.
- d) Proponowane działania dają szansę na zwielokrotnienie skuteczności działania w wielu aspektach życia ONI i ich opiekunów. Nie będą się duplikowały, będą trwalsze w rezultatach i bardziej skuteczne (zapisane to jest szczegółowo w założeniach modelu). Komplementarność usług, przepływ informacji, monitorowanie pomocy, koordynacja usług to można powiedzieć nowatorskie podejście (w środowisku dawno oczekiwane) nie realizowane dotychczas przez istniejące podmioty.
- e) Jest taka możliwość ale musi być dodatkowo wsparcie rodzin, żeby nie były nadopiekuńcza. Dodatkowo duża praca asystentów wspierających usamodzielnienie.
- f) Tak pod warunkiem monitorowania wsparcia w długim odstępie czasu. Udzielanie pomocy na każdym etapie oraz w czasie powstawania stanu usamodzielnienia – to warunek skuteczności.
- g) Podmiotowość, kompleksowość, koordynacja itp. to takie ogromne wsparcie dla ONI i ich rodzin, że to wielokrotnie zwiększa szansę uzyskania samodzielności. Jestem przekonana, że to co jest założeniem modelu, będzie zrealizowane i da wymierne rezultaty.
- h) Trudno jednoznacznie określić czy rozwiązanie przyczyni się do odzyskania pełnej samodzielności w tych sprawach. Uważam, że problem samodzielności ONI należy rozpatrzyć indywidualnie. Należy jednak próbować wspierać te osoby by były na miarę swoich możliwości samodzielne.
- i) Myślę, że w dużym stopniu przyczyni się do powrotu osób do życia codziennego.
- j) Nie mam całkowitej pewności czy doprowadzi do pełnej samodzielności ale z pewnością w dużej mierze spowoduje poprawę funkcjonowania i wzmacnia ONI.
- k) Myślę, że tak. Jeśli model będzie wdrażany to osiągnie swój cel.

4. Jak Państwo oceniają działania asystenckie, edukacyjne, profilaktyczne i informacyjne opisane w modelu?

- a) Pozytywnie.
- b) Wspierające, dobre.
- c) Działania te bardzo mi się podobają, uważam że skorzystają na tym ONI, ich rodziny oraz ogół społeczeństwa.
- d) Uważam, że ta forma pomocy jest bardzo potrzebna.

- e) Myślę, że ONI pozwoli zdobyć potrzebną wiedzę, odpowiednie narzędzie do dalszego funkcjonowania w środowisku.
- f) Asystent pomoże, wesprze, pokaże. Super doskonała pomoc oceniam bardzo wysoko.
- g) W/w działania uwzględniają potrzeby, możliwości i ograniczenia ONI. Asystentura wskazane działanie.
- h) Jest potrzeba odpowiednio przygotowanej kadry odpowiednio przygotowanej do wsparcia w życiu codziennym ONI.
- i) Proponowanie działania asystenckie dobrze wpisują się w cel funkcjonowania modelu, którym jest wspieranie ONI i ich rodzin w osiąganiu większej samodzielności. Istotą działań jest rygorystyczne przestrzeganie zasad podmiotowości spersonalizowanie usług, ale także łatwości dostępu do usługi oraz systematyczności, która przyczyni się do osiągnięcia trwałych skutków usamodzielnienia. I jeszcze jeden dodatkowy efekt, myślę dodatni – kierowanie nowych miejsc pracy dla ONI.. Metody wsparcia bez wątplenia wychodzą naprzeciw oczekiwaniom opiekunów i mogą przyczynić się do samodzielności.
- j) Działania związane z asystenturą zostały poprawnie zidentyfikowane jednak powinny być na bieżąco korygowane, dostosowane indywidualnie do każdego beneficjenta zgodnie z potrzebą.
- k) Szczególnie ważne są działania asystenckie.

5. Czy model „Środowiskowego Systemu Wsparcia Osób Dorosłych z Niepełnosprawnością Inteligencyjną – Nawigator wsparcia środowiskowego”, zapewnia odpowiednią kompleksowość działań społecznych i zawodowych?

- a) Nareszcie będzie takie wsparcie ONI i ich rodzin, które ma cechy kompleksowości działań, ścieżki wsparcia w sensie społecznym i zawodowym. Dając bardzo duże możliwości. Czy to będzie wystarczające trudno dziś na to pytanie odpowiedzieć. Zgodnie z modelem przydatność. Pomoc będzie monitorowana i wtedy można będzie odpowiedzieć na to pytanie.
- b) Model wykazuje kompleksowość działań społecznych i zawodowych.
- c) Tak, zapewnia.
- d) W/w model jeśli zostanie szybko i sprawnie zrealizowany zapewni lepsze funkcjonowanie w społeczeństwie, przyczyni się do poprawy jakości życia ONI.
- e) Model – kompleksowy ponieważ dotyczy szeroko wachlarza działań zarówno społecznych i zawodowych.
- f) Tak, zapewnia kompleksowość działań.
- g) Model jest w pewnym sensie prototypem bowiem kompleksowość działań społecznych i zawodowych ONI oraz ich rodzin nikt się skutecznie do tej pory nie zajmował. Budowany model zapewnia kompleksowość działań na bardzo dużej skali. dopiero jednak po jego wdrożeniu będzie można ocenić stopień skuteczności. W mojej ocenie proponowane działania dają szansę wielokrotnej skuteczności.

6. Czy rozwiązania modelowe będą wspierały proces działania instytucji publicznych (gminnych i powiatowych) oferujących wsparcie dla osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną?

- a) Ważne jest, że zgodnie z modelem będzie to wsparcie trwałe, ciągłe.
- b) Dają szansę zwiększenia skuteczności podejmowanych działań a także na racjonalizację kosztów przez gminy, powiaty i inne instytucje publiczne. Ale to jest jedynie szansa, która zakłada dobrą wolę osób zatrudnionych w tych instytucjach (bez dobrej woli brak mechanizmów- obecnie nie ma regulacji prawnych, rozliczających ze skutecznego zaopiekowania ONI.
- c) Rozszerzą formy wsparcia, pozwolą na kompleksową pomoc, umożliwią zindywidualizowane podejście do ONI.
- d) Z pewnością wspomogą działania instytucji oferujących wsparcie dla ONI. ważne, aby to było priorytety – cel modelu.
- e) Naprano w jakimś stopniu.

- f) Tak będą wspierały działania instytucji publicznych.
- g) Umożliwiają łatwiejszy dostęp do korzystania z proponowanych przez gminę i powiaty wsparcia. Zapewnią też lepszą informację o możliwościach i propozycjach przez nie proponowanych.
- h) Tak rozszerzą formy wsparcia o dodatkowe działania, Bedzie indywidualne podejście do ONI.
- i) Tak w znacznym stopniu.
- j) Szansa taka jest duża. Dzięki tym, że Bedzie dobry przepływ informacji o pomocy dla ONI, to może się okazać, że ta pomoc będzie np. tańsza albo dużo lepsza. Niestety nie ma regulacji dot. np. przyznania lub nie przyznania pomocy przez OPS-y. Są to decyzje tak naprawdę uznaniowe – nie personalne. To powinno się zmienić.

7. Które z elementów modelu wydają się Pani/ Panu najbardziej niezbędne/potrzebne do wdrożenia dla osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną na terenie gminy Chrzanów?

- a) Dla mnie w tym momencie niezbędna jest pomoc asystencka oraz centra pomocy i aktywizacji zawodowej. Należy ONI i otoczeniu zapewni pomoc psychologiczna, prawną itp.
- b) Ważne są usługi asystenckie
- c) Uważam, że najbardziej istotnym elementami są: współpraca instytucji umożliwiających pomoc jednostce, wsparcie rodziny i opiekunów faktycznych, system prawny i finansowy, a także pozostałe elementy składowe modelu.
- d) Utworzenie , powstanie Centrum Wsparcia i Aktywności ONI wraz z infolinią oraz bazą danych osobach , usługach itp.
- e) Skoordinowanie, międzysektorowego i zindywidualizowanego systemu wsparcia wobec ONI pozwoli na szybszą pomoc tym osobom o ile będzie dobrze, sumiennie realizowane.
- f) Najbardziej potrzebna usługą jest asystent ONI co w pełni pozwoli na usamodzielnienie w życiu.
- g) Wsparcie dla rodzin i opiekunów faktycznych, wprowadzenie systemu pomocy prawnej, wprowadzenie systemu wsparcia w sytuacji kryzysowej w rodzinie.
- h) Asystentura, mieszkanie treningowe i wspierane, treningi umiejętności społecznych i zawodowych.
- i) Uważam, że niezbędne szkolenia kadr i opiekunów pracujących z ONI, ponieważ te właśnie osoby stanowią największe wsparcie i motywację ONI w życiu - stanowi to dla nich obciążenie. Niezbędne jest również utworzenie miejsc wytchnieniowych - centrum treningowego ONI.
- j) Powstanie Centrum Wsparcia i Aktywności ONI wraz z infolinią.
- k) Wdrożenie ONI do aktywności zawodowej, platforma internetowa.
- l) Usług asystenckie, mieszkania treningowe.
- m) Moim zdaniem najważniejsze jest aby nie stracić "drugiego człowieka" dlatego uważa, że najbardziej istotnym elementem jest budowanie Centrum Wsparcia i Aktywności , daje ono szansę , że nawet Ci z wśród ONI, którzy sami nie potrafią się o siebie upomnieć znajdą się w systemie i uzyskają pomoc. To jest miarą humanizmu całego społeczeństwa aby pomagać tym najslabszym, najbardziej zagubionym, niezaradnym. Ale oczywiście asystentura Centrum treningowego, system szkoleń oraz wsparcie prawne, psychologiczne, finansowe i miejsca wytchnieniowe są istotne.

8. Które z elementów i dlaczego uznają Państwo za najbardziej innowacyjne?

- a) Najbardziej innowacyjnym elementem jest koordynacja usług, międzysektorowość, zindywidualizowanie systemu działań a także dostrzeżenie problemów opiekunów ONI, którzy podejmują się opieki nad ONI sami wykluczają się z życia w społecznego i zawodowego. Tu odpowiedzią i podporą może być skuteczne kierowanie do jednostek wsparcia dziennego- gdzie ONI przebywają bez konieczności wyrwania ich ze środowiska rodzinnego i społecznego a także asystentura.
- b) Najbardziej innowacyjne są szkolenia przewidziane dla faktycznych opiekunów ONI, gdyż to oni są głównymi osobami motywującymi ONI do działania. Odpowiednia wiedza opiekuna spowoduje rozwój społeczny innych.

- c) Dla mnie jest to Centrum Treningowe dla ONI. Miejsca wytchnieniowe. Nareszcie ktoś pomyślał o tych, którzy często rezygnowali z pracy, z udziału w życiu społecznym a oddali się pomocy ONI.
- d) Usługi asystenckie- wsparcie bezpośrednie osoby w otoczeniu.
- e) Wprowadzenie systemu pomocy w finansowym zabezpieczeniu osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz wprowadzenie systemu wsparcia w sytuacji kryzysu w rodzinie.
- f) Najbardziej innowacyjny pomysł to dom wytchnieniowy oraz dom w którym osoby dorosłe niepełnosprawne uczą się samodzielności.

9. *Czy sposób koordynowania procesem – ścieżki wsparcia osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną jest przejrzysty?*

- a) Tak jest przejrzysty i jasny, obawy może budzić wdrożenie procesu.
- b) Tak, zwłaszcza jego model obrazowy pozwala dokładnie go zrozumieć.
- c) Sposób koordynowania jest jasny. Strona praktyczna może budzić obawy przy wdrażaniu procesu.

10. *Jakie są według Pani/Pana najmocniejsze i najsłabsze elementy Modelu?*

a) Najmocniejsze elementy modelu to duże zapotrzebowanie na lokalnym rynku na usługi dla osób niepełnosprawnych- najsłabsze elementy to system prawny funkcjonujący w Polsce.

b) Mocne strony: innowacyjność przez uruchomienie CWAON udrożnienie przepływu informacji, monitorowanie pomocy, podążanie za ONI, pomoc opiekunom ONI oraz koordynacja usług, także szybkość udzielania pomocy.

Słabe strony: niektóre instytucje działające w „systemie” wsparcia ONI mogą mieć trudność w wyrażeniu zgody na zrezygnowanie z pełnej autonomii, a wejście do systemu tego wymaga.

- d) Są to rozwiązania innowacyjne jak Centrum Treningu dla ONI oraz Centrum Wsparcia i Aktywności Osób z Niepełnosprawnościami.
- e) Mocne: partnerzy; Słabe: rozwiązania prawne, które mogą ograniczyć możliwości danego partnera – ochrona danych osobowych
- f) Najmocniejsza: indywidualne podejście do potrzeb, możliwości i ograniczeń ONI oraz uwzględnienie wielu form wsparcia, asystentura osobista. Najsłabsza: brak gwarancji zapewnienia wykwalifikowanych kadr w każdej formie wsparcia.
- g) Najmocniejsze- zasoby; Najsłabsze- zaangażowanie środowiska lokalnego
- h) Spowodowanie samodzielności- najmocniejsze; System prawny, który spowalnia system- najsłabszy (jednak w modelu ważny element, który należy respektować)
- i) Mocne strony modelu to lepsza informacja, pomoc prawna i finansowa, odciążenie rodziny. Słabym punktem natomiast mogą być problemy przy jego początkowym wdrażaniu.
- j) Indywidualne podejście do potrzeb osób i rodzin jest najmocniejszym elementem. Brak gwarancji zatrudnienia wykwalifikowanej kadry w każdej formie wsparcia jest elementem najsłabszym.

11. *Czy według Pani/Pana proponowane rozwiązania mogą być tańsze/ szybsze/ skuteczniejsze/ efektywniejsze niż dotychczasowy system wsparcia osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną?*

- a) Przede wszystkim występująca kompleksowość wsparcia przyczynia się do szybszych, tańszych, efektywniejszych działań.
- b) Te rozwiązania mogą być tańsze, szybsze, skuteczniejsze i efektywniejsze, bo będzie jeden zarządzający tą pomocą, pomoc nie będzie się dublować. Jeżeli ktoś pojawi się w sieci wsparcia to ma szansę na kompleksowość pomocy.
- c) Szybsze i skuteczniejsze na pewno, czy tańsze nie wiem. Może w krótkim okresie analizy droższe, ale w efekcie długoterminowym tańsze.

- d) Z pewnością proponowane rozwiązania będą skuteczniejsze i efektywniejsze niż dotychczas, ponieważ zawierają wiele innowacyjnych zmian dla ONI.
- e) Nawigator wsparcia skutecznie wesprze osoby z intelektualną niepełnosprawnością.
- f) Lepszy przepływ informacji pomiędzy sektorami pozwoli na szybszą pomoc osobom z niepełnosprawnością intelektualną co pozwoli im na większą samodzielność i na pewno będzie również tańszy i skuteczniejszy.
- g) Na pewno szybsze i skuteczniejsze. Efektywność też powinna być na wysokim poziomie. Proponowane rozwiązania na początku chyba będą droższe, w procesie długofalowym ciężko stwierdzić.
- h) Uważam, że proponowane rozwiązania dążą do tańszego, szybszego i bardziej efektywnego systemu wsparcia.

4. Wdrażanie i finansowanie modelu

4.1. Źródła finansowania

W założeniach modelu przewiduje się finansowanie ze źródeł:

- Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój
- Regionalny Program Operacyjny Województwa Małopolskiego – włączenie społeczne
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych - konkursy o zlecenie realizacji zadań w formie wsparcia
- Narodowy Fundusz Zdrowia
- Budżet państwa
- Środki finansowe samorządów gminnych i powiatowych

4.2. Budżet programu

		2017					2018			
	NAZWA KOSZTU	ilość sztuk	l. osób	l. miesięcy	koszt jednostkowy	koszt całkowity	l. osób	l. miesięcy	koszt jednostkowy	koszt całkowity
A	Całkowity koszt									
1										
1.1	Kierownik Centrum 1 etat umowa o pracę, dodatek funkcyjny 20%, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1	2	7200,-	14400,-	1	12	7200,-	86400,-
1.2	Koordinator usług/ Kierownik Działu Usług Opiekuńczych 1 etat umowa o pracę, dodatek funkcyjny 20%, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1	2	6000,-	12000,-	1	12	6000,-	72000,-
1.3	Wynagrodzenie dla asystenta ONI 1 etat umowa o pracę, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1	2	5000,-	10000,-	1	12	5000,-	60000,-
1.4	Wynagrodzenie dla obsługa administracyjno- księgową 1/ 2 etatu umowa o pracę, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		4	6	6000,00	144 000,00	4	12	6000,00	288 000,00

		2019				2020			
	NAZWA KOSZTU	l. osób	l. miesięcy	koszt jednostkowy	koszt całkowity	l. osób	l. miesięcy	koszt jednostkowy	koszt całkowity
A	Całkowity koszt								
1									
1.1	Kierownik Centrum 1 etat umowa o pracę, dodatek funkcyjny 20%, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe	1	12	7200,-	86400,	1	12	7200,-	86400,-
1.2	Koordinator usług/ Kierownik Działu Usług Opiekuńczych 1 etat umowa o pracę, dodatek funkcyjny 20%, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe	1	12	6000,-	72000,-	1	12	6000,-	72000,-
1.3	Wynagrodzenie dla asystenta ONI 1 etat umowa o pracę, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe	1	12	5000,-	60000,-	1	12	5000,-	60000,-

1.4	Wynagrodzenie dla obsługa administracyjno- księgową 1/ 2 etatu umowa o pracę, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe	4	12	6180,00	296 640,00	4	12	6365,40	305 539,20

					2017			2018			
	NAZWA KOSZTU	ilość sztuk	l. osób	l. godzin	l. miesięcy	koszt jednostkowy	koszt całkowity	l. osób	l. miesięcy	koszt jednostkowy	koszt całkowity
A	Całkowity koszt										
1	OBSŁUGA MERYTORYCZNA										
1.1	Kierownik Centrum 1 etat umowa o pracę, dodatek funkcyjny 20%, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1		2	7200,-	14400,-	1	12	7200,-	86400,-
1.2	Koordinator usług/ Kierownik Działu Usług Opiekuńczych 1 etat umowa o pracę, dodatek funkcyjny 20%, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1		2	6000,-	12000,-	1	12	6000,-	72000,-
1.3	Wynagrodzenie dla asystenta ONI 1 etat umowa o pracę, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1		2	5000,-	10000,-	1	12	5000,-	60000,-
1.4	Wynagrodzenie dla pracownika socjalnego 1 etat umowa o pracę, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1		2	5000,-	10000,-	1	12	5000,-	60000,-
1.5	Wynagrodzenie dla obsługa administracyjno- księgową 1/ 2 etatu umowa o pracę, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		0,5		2	2500,00	5000,-	0,5	12	2500,00	30000
1.6	Wynagrodzenie specjalistów prawnik, psycholog		2	40	2	120,-	9600,-	X	12	4800,-	57600,
1.7	Wynagrodzenie informatyka		1	20	2	100,00	4000	X	12	2000	24000
1.8	Wynagrodzenie umowa o dzieło wykonanie platformy internetowej		1	X	X	X	40000	X	X	X	X
1.9	Wynagrodzenie Superwizor zewnętrzny		1	10	2	150,-	3000,-	X	12	1500,-	15000,-
2.											
2.1	Szkolenia, delacje, BHP, f. s		4	X	2	300,-	2400	4	12	300,00	14400

3											
3.1	Zakup mebli oraz sprzętu komputerowego i audio-wizualnego	1 komplet	X	X	X	X	15000	X	X	X	X
4	Media	X	X	X	2	1000	2000	X	12	1000	12000
5	Kampanie społeczne	X	X	X	2	500	1000	x	12	1000	10000
1.	Koszty merytoryczne										
1.1	Opiekun mieszkania umowa o pracę, premia uznaniowa, wynagrodzenie dodatkowe	X	1	X	X	X	X	X	12	4600	56160
1.2	Opiekun/asystent	X	3	744	2	14880		X	12	14880	178560
1.3	Wynagrodzenie obsługa księgowa	X	1	20	2	20		X	12	400	4800
1.4	Wynagrodzenie obsługa kierowca	X	1	40	2	20		X	12	800	9600
2.											
2.1	Wypożyczenie w sprzęt, sprzęt AGD i RTV	1 komplet	X	X	X	X	X	X	X	X	10000
3											
3.1	Materiały do terapii zajęciowej	1 kom	X	x	X	X	X	X	12	500	6000,,
4.											
4.1	Stawka dzienna 20 zł x 4 osoby x 31 dni	stawka	X	x	X	X	X	X	12	2480	29760
5.	Zajęcia usamodzielniające	stawka	X	x	X	X	X	X	12	200	2400
6.	Media	stawka	X	x	X	X	X	X	12	300	3600
7	Drobne naprawy	X	1	20	20 zł	X	X	X	12	400	4800
8	Transport	km		1500 km	0,8358	X	X	X	12	1253,70	15044,40
3											
3.1	Wynagrodzenie kierownika ¼ etatu z pochodnymi	X	1	X	1	1500,00	1500,00	X	12	1500,-	1800,-
3.2	Wynagrodzenie dla specjalistów w zakresie aktywizacji zawodowej	x	6	100	230	23000	23000	x	12	23000	276000
3.3	Materiały do szkoleń	komplet	X	X	1	500	500	X	12	500	6000
4											
4.1	Zakwaterowanie, wyżywienie (śniadanie, obiad, kolacja), przerwy kawowe podczas zajęć: 3 osobodni x 250,00 zł/os. x 50 os. (40 os. UP + 10 os. kadra) = 37 500,00 zł Sale: 4 sale x 25h x 15 zł/h = 1500,00 zł Materiały do zajęć: 40 UP x 25 zł/os. = 1000,00 zł Transport uczestników: 150 km x 2 = 600 km x 5 zł/km = 3000,00 zł Ogółem: 43 000,00 zł	komplet	X	X	X	X	X	X	1	X	43000

5											
5.1	Szkolenia dla Asystentów ONI										
5.1.1	Wynagrodzenia dla trenerów	1 cykl szkolenia	2	60	130,-	15600	15600	x	2	15600	312000
5.1.2	Materiały szkoleniowe	komplet	X	10	50,-	500	500	x	2	500	1000
5.1.3	Catering	osoba	x	10	20,	200	200	x	2	200	400
5.1.3	Wynajem sali	sala	x	60	15	900	900	X	2	900	900
6											
6.1.1	Wynagrodzenia dla trenerów	1 cykl szkolenia	2	24	130,-	3120	6240	x	2	3120	6240
6.1.2	Materiały szkoleniowe	komplet	X	10	50,-	500	500	x	2	500	1000
6.1.3	Wyżywienie 3 dni wraz z noclegiem	Osob odzień	x	10	200	2000	2000	x	2	2000	4000
6.1.3	Wynajem sali	sala	x	60	15	900	900	X	2	900	1800
6.1.4	Koszty przejazdu	km	X	200	5	5,0	1000	x	2	1000	2000
7											
7.1.1	Wynagrodzenia dla trenerów	1 cykl szkolenia	2	24	130,-	3120	6240	x	2	3120	6240
7.1.2	Materiały szkoleniowe	komplet	X	10	50,-	500	500	x	2	500	1000
7.1.3	Wyżywienie 3 dni wraz z noclegiem	Osob odzień	x	10	200	2000	2000	x	2	2000	4000
7.1.3	Wynajem sali	sala	x	60	15	900	900	X	2	900	1800
8											
8.1.1	Wynagrodzenia dla trenerów	1 cykl szkolenia	2	24	130	3120	6240	x	2	3120	6240
8.1.2	Materiały szkoleniowe	komplet	X	10	50,-	500	500	x	2	500	1000
8.1.3	Wyżywienie 3 dni wraz z noclegiem	Osob odzień	x	10	200	2000	2000	x	2	2000	4000
8.1.4	Wynajem sali	sala	x	60	15	900	900	X	2	900	1800
8.1.5	Koszty przejazdu	km	X	200	5	5,0	1000	x	2	1000	2000
9.											

					2019				2020			
	NAZWA KOSZTU	ilość sztuk	l. osób	l. godzin	l. osób	l. miesięcy	koszt jednostkowy	koszt całkowity	l. osób	l. miesięcy	koszt jednostkowy	koszt całkowity
A	Całkowity koszt											
1	OBSŁUGA MERYTORYCZNA											
1.1	Kierownik Centrum 1 etat umowa o pracę, dodatek funkcyjny 20%, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1		1	12	7200,-	86400,	1	12	7200,-	86400,-
1.2	Koordinator usług/ Kierownik Działu Usług Opiekuńczych 1 etat umowa o pracę, dodatek funkcyjny 20%, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1		1	12	6000,-	72000,-	1	12	6000,-	72000,-
1.3	Wynagrodzenie dla asystenta ONI 1 etat umowa o pracę, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1		1	12	5000,-	60000,-	1	12	5000,-	60000,-
1.4	Wynagrodzenie dla pracownika socjalnego 1 etat umowa o pracę, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		1		1	12	5000,-	60000,-	1	12	5000,-	60000,-
1.5	Wynagrodzenie dla obsługa administracyjno- księgową 1/ 2 etatu umowa o pracę, premia uznaniowa , wynagrodzenie dodatkowe		0,5		0,5	12	2500,00	30000	0,5	12	2500,00	30000
1.6	Wynagrodzenie specjalistów prawnik, psycholog		2	40	X	12	4800,-	57600,	X	12	4800,-	57600,
1.7	Wynagrodzenie informatyka		1	20	X	12	2000	24000	X	12	2000	24000
1.8	Wynagrodzenie umowa o dzieło wykonanie platformy internetowej		1	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.9	Wynagrodzenie Superwizor zewnętrzny		1	10	X	12	1500,-	15000,-	X	12	1500,-	15000,-
2.												
2.1	Szkolenia, delacje, BHP, f. s		4	X	4	12	300,00	14400	4	12	300,00	14400
3												
3.1	Zakup mebli oraz sprzętu komputerowego i audio-wizualnego	1 komplet	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Media	X	X	X	X	12	1000	12000	X	12	1000	12000
5	Kampanie społeczne	X	X	X	x	12	1000	10000	x	12	1000	10000
1.	Koszty merytoryczne											
1.1	Opiekun mieszkania	X	1	X	X	12	4600	56160	X	12	4600	56160

	umowa o pracę, premia uznaniowa, wynagrodzenie dodatkowe											
1.2	Opiekun/asystent	X	3	744	X	12	14880	178560	X	12	14880	178560
1.3	Wynagrodzenie obsługa księgową	X	1	20	X	12	400	4800	X	12	400	4800
1.4	Wynagrodzenie obsługa kierowca	X	1	40	X	12	800	9600	X	12	800	9600
2.												
2.1	Wypożyczenie w sprzęt, sprzęt AGD i RTV	1 komplet	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3												
3.1	Materiały do terapii zajęciowej	1 kom	X	x	X	12	500	6000,,	X	12	500	6000,,
4.												
4.1	Stawka dzienna 20 zł x 4 osoby x 31 dni	stawka	X	x	X	12	2480	29760	X	12	2480	29760
5.	Zajęcia usamodzielniające	stawka	X	x	X	12	200	2400	X	12	200	2400
6.	Media	stawka	X	x	X	12	300	3600	X	12	300	3600
7	Drobne naprawy	X	1	20	X	12	400	4800	X	12	400	4800
8	Transport	km		1500 km	X	12	1253,70	15044,40	X	12	1253,70	15044,40
3												
3.1	Wynagrodzenie kierownika ¼ etatu z pochodnymi	X	1	X	X	12	1500,-	1800,-	X	12	1500,-	1800,-
3.2	Wynagrodzenie dla specjalistów w zakresie aktywizacji zawodowej	x	6	100	x	12	23000	276000	x	12	23000	276000
3.3	Materiały do szkoleń	komplet	X	X	X	12	500	6000	X	12	500	6000
4												
4.1	Zakwaterowanie, wyżywienie (śniadanie, obiad, kolacja), przerwy kawowe podczas zajęć: 3 osobodni x 250,00 zł/os. x 50 os. (40 os. UP + 10 os. kadra) = 37 500,00 zł Sale: 4 sale x 25h x 15 zł/h = 1500,00 zł Materiały do zajęć: 40 UP x 25 zł/os. = 1000,00 zł Transport uczestników: 150 km x 2 = 600 km x 5 zł/km = 3000,00 zł Ogółem: 43 000,00 zł	komplet	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5												
5.1	Szkolenia dla Asystentów ONI											
5.1.1	Wynagrodzenia dla trenerów	1 cykl	2	60	x	2	15600	31200	x	2	15600	31200

		szkole nia										
5.1.2	Materiały szkoleniowe	ko mpl et	X	10	x	2	500	1000	x	2	500	1000
5.1.3	Catering	oso ba	x	10	x	2	200	400	x	2	200	400
5.1.3	Wynajem sali	sala	x	60	X	2	900	900	X	2	900	900
6												
6.1.1	Wynagrodzenia dla trenerów	1 cykl szk ole nia	2	24	x	2	3120	6240	x	2	3120	6240
6.1.2	Materiały szkoleniowe	ko mpl et	X	10	x	2	500	1000	x	2	500	1000
6.1.3	Wyżywienie 3 dni wraz z noclegiem	Oso bod zień	x	10	x	2	2000	4000	x	2	2000	4000
6.1.3	Wynajem sali	sala	x	60	X	2	900	1800	X	2	900	1800
6.1.4	Koszty przejazdu	km	X	200	x	2	1000	2000	x	2	1000	2000
7												
7.1.1	Wynagrodzenia dla trenerów	1 cykl szk ole nia	2	24	x	2	3120	6240	x	2	3120	6240
7.1.2	Materiały szkoleniowe	ko mpl et	X	10	x	2	500	1000	x	2	500	1000
7.1.3	Wyżywienie 3 dni wraz z noclegiem	Oso bod zień	x	10	x	2	2000	4000	x	2	2000	4000
7.1.3	Wynajem sali	sala	x	60	X	2	900	1800	X	2	900	1800
8												
8.1.1	Wynagrodzenia dla trenerów	1 cykl szk ole nia	2	24	x	2	3120	6240	x	2	3120	6240
8.1.2	Materiały szkoleniowe	ko mpl et	X	10	x	2	500	1000	x	2	500	1000
8.1.3	Wyżywienie 3 dni wraz z noclegiem	Oso bod zień	x	10	x	2	2000	4000	x	2	2000	4000
8.1.4	Wynajem sali	sala	x	60	X	2	900	1800	X	2	900	1800
8.1.5	Koszty przejazdu	km	X	200	x	2	1000	2000	x	2	1000	2000
9.	Koszty zarządzania modelem 10 %											

5. Monitoring i ewaluacja

Monitoring ciągły będzie prowadzony przez Zespół Zarządzający Projektem.

Przewidziana jest ewaluacja bieżąca (on-going) oraz końcowa (ex-post) funkcjonowania jednostek utworzonych w projekcie (CWAON, CEIAZON, Centrum Treningowe).

Będzie to kompleksowe badanie ewaluacyjne, które umożliwi rzetelną ocenę, zarówno sukcesów jak i trudności w realizacji założonego modelu działania dla grup docelowych.

Ewaluacji dokona 3 osobowy Zespół ewaluacyjny (minimalne doświadczenie: przeprowadzenie co najmniej 5 ewaluacji). Raport końcowy zostanie przedłożony IZ, z którym Zespół będzie ramowo współpracował.

Założenia i funkcje ewaluacji projektu:

- a) Weryfikacja początkowych założeń zaproponowanego modelu wsparcia ONI.
- b) Ocena proponowanych rozwiązań organizacyjnych po względem efektywności realizacji podstawowego celu, jakim jest aktywizacja i włączenie do różnorodnych form wsparcia jak najszerszej grupy docelowej przedstawicieli społeczności lokalnej.
- c) Ocena funkcjonowania LOWE w oparciu o opracowany zestaw wskaźników mierzących efektywność działania modelu (wskaźniki dodatkowe poza wskaźnikami projektu), w szczególności wskaźników odnoszących się udziału ONI, uczestniczących w różnych formach wsparcia aktywizacyjnego, w społeczności objętej działaniem modelu na terenie gminy/powiatu.
- d) Ocena zastosowanych rozwiązań pod kątem ich trwałości, czyli funkcjonowania modelu po zakończeniu finansowania w ramach projektu.
- e) Uwzględnienie w ewaluacji specyficznych uwarunkowań lokalnych, które mogą mieć wpływ na możliwość upowszechniania, zastosowania konkretnych rozwiązań w innych miejscach.
- f) Opracowanie rekomendacji, które będą stanowić kluczowe informacje do uwzględnienia ewentualnych korekt modelu lub zmian w jakościowym funkcjonowaniu modelu, w tym rozwiązań umożliwiających utrzymanie trwałości dla wypracowanych form wsparcia ONI.

Kryteria w/w ewaluacji:

- Trafność,
- Efektywność,
- Skuteczność,
- Oddziaływanie/wpływ,
- Trwałość efektów.

Bibliografia

1. R. J. Kijak, Niepełnosprawność intelektualna – między diagnozą a działaniem, Warszawa 2013, Instytut Rozwoju Służb Społecznych
2. W. Majkowski, Rodzina między grupą a instytucją.w: *J.A.Kłys(red), Nauki o rodzinie*, Szczecin 1995, Ottonianum.
3. Model mieszkań wspomaganych adresowanych do osób niepełnosprawnych intelektualnie, Załącznik nr 4 do Uchwały nr 151/2016 ZWM z dnia 2 lutego 2016 r., Dz. U. z 2011 Nr 49 poz. 254., Dz.U. z 2012 Nr 0 poz. 184.
4. Małgorzata Wawrzyniak, Scenariusz zajęć "Rozpoznawanie niechcianych emocji" Teczka terapeuty zajęciowego, Multimedialny pakiet pedagoga, psychologa i terapeuty zajęciowego, Wyd. FORUM Sp. z o.o., Poznań 2013.
5. Małgorzata Wawrzyniak, Scenariusz zajęć "Radzenie sobie z trudnymi emocjami", Teczka terapeuty zajęciowego, Multimedialny pakiet pedagoga, psychologa i terapeuty zajęciowego, Wyd. FORUM Sp. z o.o., Poznań 2013.
6. Szymon Kuszak, Scenariusz zajęć "Jak komunikować się bez słów - co mówi moje ciało", Teczka terapeuty zajęciowego, Multimedialny pakiet pedagoga, psychologa i terapeuty zajęciowego, Wyd. FORUM Sp. z o.o., Poznań 2013.
7. Daniel Dłużak, Scenariusz zajęć "Trening rozmów przez telefon - wzywam pogotowie ratunkowe", Teczka terapeuty zajęciowego, Multimedialny pakiet pedagoga, psychologa i terapeuty zajęciowego, Wyd. FORUM Sp. z o.o., Poznań 2013.
8. Ewa Matkowska, Scenariusz zajęć "Bezpiecznie serfuję po sieci", Teczka terapeuty zajęciowego, Multimedialny pakiet pedagoga, psychologa i terapeuty zajęciowego, Wyd. FORUM Sp. z o.o., Poznań 2013.
9. Agata Misiewicz, Scenariusz zajęć " Gdzie ta praca? - nabywanie umiejętności aktywnego poszukiwania pracy i sporządzania dokumentów aplikacyjnych, Teczka terapeuty zajęciowego, Multimedialny pakiet pedagoga, psychologa i terapeuty zajęciowego, Wyd. FORUM Sp. z o.o., Poznań 2013.
10. Agata Misiewicz, Scenariusz zajęć "Mam sprawę - nie ma sprawy! Trening rozmów w banku i urzędzie", Teczka terapeuty zajęciowego, Multimedialny pakiet pedagoga, psychologa i terapeuty zajęciowego, Wyd. FORUM Sp. z o.o., Poznań 2013.
11. Źródło: Agata Misiewicz, Scenariusz zajęć "Zakupy krok po kroku – robimy listę zakupów i ruszamy do sklepu", Teczka terapeuty zajęciowego, Multimedialny pakiet pedagoga, psychologa i terapeuty zajęciowego, Wyd. FORUM Sp. z o.o., Poznań 2013.
12. Ewa Matkowska, Scenariusz zajęć "Nauka segregowania odpadów", Teczka terapeuty zajęciowego, Multimedialny pakiet pedagoga, psychologa i terapeuty zajęciowego, Wyd. FORUM Sp. z o.o., Poznań 2013.
13. Wioletta Błaż: Moje wydatki, Biblioteka self-adwokata, Wyd. Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Warszawa 2014.
14. Anna Armata, Mój czas wolny, Biblioteka self-adwokata, Wyd. Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Warszawa 2014.
15. Anna M. Kwiatkowska, Moje bezpieczeństwo w Internecie, Biblioteka self-adwokata, Wyd. Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Warszawa 2014.
16. Barbara Chwedorzewska – Kowalska, Marzanna Krawczyk, Trening umiejętności społecznych. Przygotowanie do podjęcia pracy. Biblioteka pracownika socjalnego, Trening umiejętności społecznych w rehabilitacji zaburzeń psychicznych, "Śląsk" Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe, Katowice 1999.
17. Agata Bednarek, Anna Kołaczek, Trening kulinarny, Biblioteka pracownika socjalnego, Trening umiejętności społecznych w rehabilitacji zaburzeń psychicznych, "Śląsk" Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe, Katowice 1999.

18. Anna Bednarek, Anna Kołaczek, Trening budżetowy, Biblioteka pracownika socjalnego, Trening umiejętności społecznych w rehabilitacji zaburzeń psychicznych, "Śląsk" Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe, Katowice 1999.
19. Krystyna Stępień, Ewa Trojanowska, Trening umiejętności praktycznych, Biblioteka pracownika socjalnego, Trening umiejętności społecznych w rehabilitacji zaburzeń psychicznych, "Śląsk" Sp. z o.o. Wydawnictwo Naukowe, Katowice 1999.
20. Małgorzata Bulska, Scenariusz zajęć „Nie pękaj, czyli umiejętność radzenia sobie z przykrymi emocjami”.
<http://www.gimnazjum1.turek.net.pl/konspekty/bulska/nie%20pekaj.doc>
21. "Jestem dorosły – chcę pracować". Program zajęć przygotowujących młodzież z niepełnosprawnością umysłową do funkcjonowania w sytuacji pracy. Scenariusz nr 4 Mam ciekawe zainteresowania.
 Materiał opracowany przez firmę EUROPERSPEKTYWA w ramach projektu „Innowacyjny program przygotowania do wykonywania pracy zawodowej dla młodzieży z niepełnosprawnością” ze środków Unii Europejskiej z Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.
https://www.kul.pl/files/869/jestem_dorosly/sc4_Part1.pdf
22. Tomasz Nowakowski, Konspekt zajęć "Wspólne gotowanie Spaghetti"
<http://www.edukacja.edux.pl/p-23856-wspolne-gotowanie-spagetti-konspekt-zajec.php>
23. Konspekt zajęć "Odpady i ich zagospodarowanie".
http://www.sp12gliwice.xo.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=53:qodpady-i-ich-zagospodarowanie-konspekt-lekcji&catid=9:publikacje-nauczycieli
24. Zofia Kiczyńska, Konspekt zajęć " Przestrzeganie zasad higieny w domu"
http://profesor.pl/mat/na7/pokaz_material_tmp.php?plik=na7/na7_kiczynska_030604_2.php&id_m=4215
25. <http://perfekcyjnawdomu.pl>
26. <http://niebalaganka.pl>
27. <http://ekosystem.wroc.pl>
28. <http://jakoszczedzacpieniadze.pl/wzor-szablon-budzet-domowy-2017>
26. <https://www.youtube.com/watch?v=nB3Tt5RetIY>
27. <https://www.youtube.com/watch?v=s3DI-GZieSM>
28. <https://www.youtube.com/watch?v=lGnwixEF8TA>

Załączniki do modelu

Załącznik nr 1: Wzory wniosków do rozpoczęcia aktywizacji ONI:

- wniosek ONI;
- wniosek rodzina lub otoczenie faktyczne ONI;
- wniosek instytucji/organizacji wchodzącej w skład partnerstwa lokalnego lub wspierającej partnerstwo lokalne na rzecz wdrożenia modelu ONI w gminie .

Załącznik nr 2: Wzór druku Diagnozy potrzeb ONI:

DIAGNOZA POTRZEB / WYWIAD WSTĘPNY

Informacje ogólne

Imię:

Nazwisko:.....

Numer telefonu:.....

Adres e-mail:

Miejsce zamieszkania:.....

Data urodzenia:

PESEL:

Stopień niepełnosprawności

- ☐ lekki
- ☐ umiarkowany
- ☐ znaczny
- ☐ brak orzeczenia o stopniu niepełnosprawności

Występowanie niepełnosprawności sprzężonej w zakresie:

- ☐ osoba niewidoma lub słabowidząca
- ☐ osoba niesłysząca lub słabosłysząca
- ☐ osoba niesłysząca, wymagająca tłumacza języka migowego
- ☐ osoba głuchoniewidoma

- ☐ osoba z uszkodzeniem narządu ruchu
- ☐ osoba z uszkodzeniem narządu ruchu, poruszająca się na wózku inwalidzkim
- ☐ osoba ze schorzeniem narządów wewnętrznych
- ☐ osoba z epilepsją
- ☐ osoba ze schorzeniem psychicznym
- ☐ osoba z niepełnosprawnością intelektualną
- ☐ osoba z całościowym zaburzeniem rozwojowym
- ☐ inny, *jaki?*

Informacje dodatkowe na temat niepełnosprawności

(np. rodzaj schorzenia, czas trwania niepełnosprawności – nabyta, wrodzona itp.)

.....

.....

.....

Czy ma Pani/Pan trudności wynikające z niepełnosprawności?

- podczas wykonywania czynności domowych (jakie?)

.....

.....

- w korzystaniu ze środków lokomocji (jakie?)

.....

.....

- przy załatwianiu spraw w urzędach, ośrodkach zdrowia itd. (jakie?).....

.....

.....

- w kontaktach z innymi ludźmi – rodzina, znajomi (jakie?)

.....

.....

- w nauce (jakie?).....

.....

- w wykonywaniu pracy zawodowej (jakie?)

.....

.....

Czy brał/a Pan/i udział w programie rehabilitacji?

☐ tak

☐ nie

Sprzęt rehabilitacyjny/kompensacyjny

Czy wykorzystuje Pan/Pani sprzęt rehabilitacyjny/kompensacyjny?

☐ nie (*przejdźcie do obszaru III – Sytuacja rodzinna*)

☐ tak

Jakiego rodzaju sprzęt rehabilitacyjny/kompensacyjny Pan/Pani wykorzystuje?

☐ proteza

☐ aparat ortopedyczny

☐ kule

☐ wózek inwalidzki - ręczny/elektryczny

☐ aparat słuchowy

- ☐ system fm
- ☐ sprzęt wspomagający widzenie (lupa, lupa elektroniczna, powiększalnik)
- ☐ szkła korekcyjne
- ☐ biała laska
- ☐ oprzyrządowanie brajlowskie
- ☐ inny, (jaki?).....

Czy posiadany sprzęt rehabilitacyjny/pomocniczy jest wystarczający?

- ☐ tak
- ☐ nie, dlaczego? *Jakie są obecne potrzeby w tym zakresie?*

.....

.....

Czy posiadanie dodatkowego sprzętu rehabilitacyjnego/kompensacyjnego mogłoby pomóc w podjęciu aktywności (społecznej, zawodowej)?

- ☐ nie
- ☐ tak
- ☐ nie dotyczy

Sytuacja Rodzinna

Kto wspiera Pana/Panią w codziennym funkcjonowaniu?

- ☐ rodzice
- ☐ rodzeństwo
- ☐ współmałżonek
- ☐ dzieci
- ☐ pracownicy instytucji
- ☐ inne osoby, *jakie?*
- ☐ nikt mnie nie wspiera (*przejdźcie do obszaru IV aktywność społeczna*)

Na czym polega to Wsparcie?

.....

.....

.....

Aktywność społeczna

Czy ma Pan/Pani jakieś zainteresowania, hobby? (Co lubi Pan/Pani robić w czasie wolnym?)

☐ nie

☐ tak, *jakie?*:
.....
.....

Czy uczestniczy Pan/Pani w życiu kulturalnym, turystyce, sporcie?

☐ nie

☐ tak, *w jaki sposób?*:

Czy uczestniczy Pan/Pani w spotkaniach, działaniach społecznych?

☐ nie

☐ tak, *jakich?*

Czy jest Pan/Pani członkiem organizacji/stowarzyszeń/grup samopomocowych/grup wsparcia?

☐ nie

☐ tak, *jakich?*
.....

Czy chciałby Pan/Pani zwiększyć swoją aktywność społeczną?

☐ tak

☐ nie

☐ nie wiem

W jakich formach spędzania czasu chciałby/łaby Pan/Pani brać udział, gdyby dostęp do nich był bezpłatny?

☐ teatr, opera

☐ kino

☐ wystawy/muzea/galerie

☐ koncerty

☐ kółka zainteresowań,

jakie?.....

☐ turystyka, wycieczki

☐ zajęcia sportowe

☐ grupa wsparcia

☐ inne,

jakie?.....

☐ nie wiem

Czy chciałby Pan/Pani zaangażować się w wolontariat?

☐ tak

☐ nie

☐ nie wiem

Jakie ma Pan/Pani problemy/trudności związane z aktywnością społeczną?

.....

.....

.....

.....

Co mogłoby Panu/Pani pomóc w zwiększeniu uczestnictwa w życiu społecznym?

☐ wsparcie w określeniu moich zainteresowań „co mogę robić”?

☐ informacje na temat dostępnych form aktywności społecznej

☐ pomoc w znalezieniu interesujących mnie form aktywności społecznej

☐ wsparcie w nawiązaniu kontaktu z organizacjami/instytucjami działającymi na polu społecznym

(np. stowarzyszenia, grupy samopomocowe, kółka zainteresowań itp.)

☐ pomoc w załatwieniu formalności w urzędach/innych instytucjach

☐ pomoc w nauce wykonywania czynności w domu

☐ motywowanie do działania

☐ pomoc w organizacji czasu wolnego

- ☐ wsparcie w nawiązywaniu kontaktów z innymi ludźmi
- ☐ pomoc w wyjściu z domu i przemieszaniu się poza nim - asystent
- ☐ treningi umiejętności społecznych (np. asertywność, komunikacja)
- ☐ wsparcie psychologa w radzeniu sobie z trudną sytuacją osobistą
- ☐ dostęp do Internetu
- ☐ specjalistyczne oprogramowanie komputerowe
- ☐ sprzęt kompensacyjny przystosowany do mojej niepełnosprawności
- ☐ pomoc w przekonaniu mojej rodziny do tego, że mogę być bardziej aktywny/a
- ☐ inne, *jakie?*

Wykształcenie

Jakie ma Pan/Pani wykształcenie?

- ☐ podstawowe
- ☐ gimnazjalne
- ☐ zasadnicze zawodowe
- ☐ średnie
- ☐ średnie zawodowe
- ☐ policealne
- ☐ licencjat
- ☐ wyższe
- ☐ studia podyplomowe/doktorat
- ☐ inne, (*jakie?*):

Jakie szkoły Pan/Pani ukończył/a?

rok ukończenia	nazwa szkoły	zawód wyuczony/specjalizacja

Jakie kursy i szkolenia ukończył/a Pan/Pani w ciągu ostatnich 5 lat?

rok ukończenia	czas trwania	tytuł szkolenia

Czy ma Pan/Pani możliwość pracy w wyuczonym zawodzie

☐ tak

☐ nie, *dlaczego?*

.....

Czy myśli Pan/Pani o przekwalifikowaniu się?

☐ tak

☐ nie, *dlaczego?*

.....

Czy chciałby Pan/Pani nabyć dodatkowe kwalifikacje/umiejętności?

☐ tak, *jakie?*:.....

.....

☐ nie

Aktywność zawodowa

Jaki jest Pana/Pani status w Urzędzie pracy?

☐ zarejestrowany - bezrobotny

☐ zarejestrowany - poszukujący pracy

☐ niezarejestrowany

Czy uczestniczył Pan/Pani kiedykolwiek w?

Warsztacie Terapii Zajęciowej

☐ TAK / ☐ NIE

Zakładzie Aktywności Zawodowej

☐ TAK / ☐ NIE

Jakie ma Pan/Pani doświadczenie zawodowe (praca, staże/przygotowanie zawodowe, praktyki, wolontariat, inne)?

Okres zatrudnienia	pracodawca	stanowisko	zakres obowiązków

Czy chciałby Pan/Pani w najbliższym czasie podjąć pracę?

☐ tak, *jaką (stanowisko, forma świadczenia pracy, zakres czynności)?*

.....
.....

☐ nie, *dla czego?*

.....
.....

Proszę określić swój status na rynku pracy.

☐ Zatrudniony/a

☐ Niezatrudniony/a

Proponowany zakres wsparcia

Problemy i potrzeby

OBSZAR POTRZEB	PROBLEMY	POTRZEBY
wynikające z niepełnosprawności		
rodzinne		
społeczne		
edukacyjne		
zawodowe		

Proponowane działania:

Osoba realizująca	Zakres działania
asystent osobisty	
psycholog	
prawnik	

wsparcie innych specjalistów (w Centrum Treningowym)	
wsparcie innych specjalistów (w Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej)	
grupowe warsztaty wyjazdowe (IWWAS)	
inne	

.....
Podpis osoby prowadzącej

.....
Podpis beneficjenta

.....
Data spotkania

Załącznik nr 3: Regulamin Zespołu Wsparcia Środowiskowego ONI:

Postanowienia ogólne:

1. Niniejszy regulamin określa zasady i tryb działania Zespołu Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie.
2. W skład Zespołu zgodnie z Zarządzeniem Dyrektora z dnia wchodzą przedstawiciele instytucji/organizacji/podmiotów, które zawarły Porozumienie partnerskie w oparciu o idee partnerstwo lokalnego.
3. Ilekroć w regulaminie jest mowa o:
 - Zespole – należy przez to rozumieć Zespół Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie;
 - Członku – należy przez to rozumieć członka Zespołu Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie;
 - Przewodniczącym – należy przez to rozumieć Przewodniczącego Zespołu Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie.

§ 1

Cele Zespołu Wsparcia Środowiskowego Dorosłych Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie

w Centrum Wsparcia i Aktywizacji Osób z Niepełnosprawnościami jest:

- Realizacja postanowień porozumienia partnerskiego zawartego w gminie
- Kompleksowa pomoc, doradztwo, kierowanie na świadczenie innowacyjnych usług i informacji udzielanej osobom dorosłym niepełnosprawnym intelektualnie oparta na Indywidualnej Ścieżce Wsparcia z zastosowaniem różnorodnych metod, usług, narzędzi dla osiągnięcia jak największej skuteczności w procesie reintegracji społeczno - zawodowej
- Zwiększenie możliwości wykorzystania potencjału instytucji i organizacji tworzących partnerstwo lokalne oraz potencjału innych partnerów lokalnych wspierających
- Uaktywnienie innych podmiotów/instytucji/organizacji/liderów lokalnej społeczności działających na terenie gminy w pomoc we wsparciu i aktywizacji osób dorosłych niepełnosprawnych intelektualnie
- Zwiększenie wiedzy i kompetencji instytucji/organizacji/osób pracujących w zespole wsparcia środowiskowego dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie w zakresie diagnozowania istniejących problemów, deficytów i potrzeb dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz opracowywania i wdrażania indywidualnych ścieżek wsparcia dla DONI w ramach aktywizacji społeczno - zawodowej i usamodzielniania ONI w środowisku lokalnym
- Zmniejszenie zjawiska wykluczenia społecznego wśród dorosłych osób niepełnosprawnych intelektualnie
- Realizacja postanowień porozumienia partnerskiego zawartego w gminie

§ 2

Główne zadania Zespołu:

- Ocena sytuacji społecznej i zawodowej dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie w oparciu o dokonaną diagnozę środowiskową problemów i potrzeb DONI/ RODZINY przez pracownika socjalnego z CWiAL DONI, który jest członkiem Zespołu
- Opracowanie Indywidualnej Ścieżki Wsparcia Środowiskowego DONI w ramach aktywizacji życiowej, bytowej i społeczno - zawodowej oraz konsultacja zaplanowanych działań z ich odbiorcą ostatecznym, a także w miarę możliwości z jego rodziną i środowiskiem, w którym przebywa poprzez skierowanie do korzystania z usług w Centrum Wsparcia i Aktywizacji

Lokalnej DONI, Centrum Edukacji i Aktywizacji Społeczno - Zawodowej, Centrum Treningowym.

- Monitorowanie i ocena efektywności podejmowanych działań oraz realizacji postanowień Zespołu w zakresie Indywidualnej Ścieżki Wsparcia Środowiskowego DONI.

§ 3

1. Posiedzenia Zespołu zwołuje Przewodniczący, zawiadamiając wszystkich członków co najmniej 7 dni przed terminem.
2. Z każdego posiedzenia Sekretarz sporządza protokół.
3. Swoją obecność członkowie Zespołu potwierdzają podpisem na liście obecności.
4. W ramach Zespołu mogą zostać powołane grupy robocze.

§ 4

1. Postępowanie w sprawie udzielenia pomocy i wsparcia środowiskowego dorosłej osobie niepełnosprawnej intelektualnie odbywa się na podstawie jej pisemnego wniosku lub wniosku osoby z rodziny, otoczenia faktycznego tej osoby lub wniosku instytucji/organizacji partnerskiej za zgodą osoby zainteresowanej.
2. Członkowie Zespołu udostępniają wszystkie posiadane informacje o osobie poddanej oddziaływaniom readaptacyjnym.
3. Członkowie wykonują pracę, wykorzystując cały potencjał reprezentowanej instytucji/organizacji oraz swoje doświadczenie, wiedzę i kompetencje.
4. Ustalanie indywidualnego planu wsparcia środowiskowego odbywa się w ścisłej współpracy z dorosłą osobą niepełnosprawną intelektualnie z uwzględnieniem wszystkich jej propozycji i uwag

§ 5

1. Podczas wykonywania czynności członkowie Zespołu mogą wykorzystywać dokumentację przekazaną przez instytucje/organizacje udzielające pomocy odbiorcy działań zarówno podczas odbywania kary, jak i po jej zakończeniu.
2. Dokumentacja wytworzona przez Zespół jest gromadzona, przechowywana i zabezpieczona przez Członka Partnerstwa Lokalnego, który odpowiada za prowadzenie Centrum Wsparcia i Aktywizacji ONI

§ 6

1. Zespół dokonuje monitoringu i ewaluacji każdego indywidualnego planu pomocy.
2. Przewodniczący sporządza roczny raport z prac Zespołu i przedstawia efekty pracy Zespołu wszystkim członkom Partnerstwa Lokalnego oraz Dyrekcji JST.

§ 7

Każdy członek Zespołu zobowiązuje się do przestrzegania postanowień niniejszego regulaminu.

SZANSE:	ZAGROŻENIA:

CZĘŚĆ B. PLANOWANIE SYTUACJI POŻĄDANEJ – JAK MOŻE BYĆ?

Ten etap jest prognozą zmian w sytuacji klienta, do których doprowadzić ma współpraca klienta/klientki z trenerem/trenerką aktywności. To odpowiedź na pytanie nad jakimi obszarami klient/ka i trener/ka zamierzają pracować (kompetencje: interpersonalne, intrapersonalne, organizacyjne, związane z aktywnością zawodową), jakie cele zrealizować (wybór z Karty celów – załącznik do IPD), jakie i w jakiej formie działania podejmować, w jakim czasie, by osiągnąć sukces aktywizacyjny.

OCZEKIWANE EFEKTY WSPÓŁPRACY Z TRENEREM/KĄ AKTYWNOŚCI – CELE DO OSIĄGNIĘCIA

Obszary współpracy i prognozowane cele powinny odnosić się do analizy zasobów klienta/ki. Rekomenduje się ustalenie w okresie próbnym współpracy minimum 3 celów, w minimum 2 obszarach i ich uzupełnianie w trakcie trwania współpracy adekwatnie do postępów i potrzeb klientów.

KARTA WSTĘPNA – NA POCZĄTKU WSPÓŁPRACY

Obszar współpracy	Cel	Podejmowane działania	Termin realizacji (od – do)

Podpis klienta/klientki

Podpis trenera/trenerki

KARTA KONTYNUACJI WSPÓŁPRACY

Obszar współpracy	Cel	Podjęmowane działania	Termin realizacji (od – do)

Podpis klienta/klientki

Podpis trenera/trenerki

CZĘŚĆ C. OCENA EFEKTÓW WSPÓŁPRACY – CO UDAŁO SIĘ OSIĄGNAĆ?

Ten etap służy podsumowaniu współpracy klienta/klientki z trenerem/trenerką aktywności, dokonywany jest na jej zakończenie. Źródłem informacji do tej części powinny być dane z Kart celów obrazujące osiągnięcia w obszarze zaplanowanych celów. W tej części należy wskazać jak osiągnięte cele (zdobyta wiedza, umiejętności, postawy) wykorzystywane są przez klientów w ich życiu codziennym, jakie są rokowania do trwałości rezultatów (z uwzględnieniem informacji nt. zasadności/konieczności dalszego wsparcia i jego formy).

WPŁYW OSIĄGNIĘTYCH CELÓW NA SYTUACJĘ ŻYCIOWĄ KLIENTA

Obszar współpracy	Cel osiągnięty	Jak osiągnięcie celu wpłynęło na sytuację klienta i jego otoczenie	Zalecenia

Podpis trenera/trenerki

KARTA CELÓW

OBSZAR 1. ROZWIJANIE KOMPETENCJI INTRAPERSONALNYCH (OSOBISTYCH) OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

podnoszenie poczucia własnej wartości i pewności siebie

1	2	3	4	5
komentarz:				

akceptacja własnej niepełnosprawności

1	2	3	4	5
komentarz:				

dbanie o zdrowie

1	2	3	4	5
komentarz:				

rozwijanie samoświadomości

1	2	3	4	5
komentarz:				

radzenie sobie ze stresem

1	2	3	4	5
komentarz:				

poczucie odpowiedzialności za własne działania

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

komentarz:

rozpoznawanie i nazywanie własnych uczuć

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

komentarz:

umiejętność samodzielnego podejmowania decyzji

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

komentarz:

rozpoznawanie i zmiana przekonań samoograniczających

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

komentarz:

poczucie odpowiedzialności za własne działania

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

komentarz:

OBSZAR 2. ROZWIJANIE KOMPETENCJI INTERPERSONALNYCH (SPOŁECZNYCH) OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

rozwijanie i wzmacnianie umiejętności komunikacyjnych

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

komentarz:

bycie asertywnym				
1	2	3	4	5
komentarz:				

udział w grupach aktywności społecznej				
1	2	3	4	5
komentarz:				

OBSZAR 3. ROZWIJANIE KOMPETENCJI ORGANIZACYJNYCH OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

pozyskiwanie informacji o tym gdzie, co i jak można załatwić				
1	2	3	4	5
komentarz:				

wykonywanie czynności związanych z codziennym funkcjonowaniem				
1	2	3	4	5
komentarz:				

zwiększenie wiedzy w zakresie praw obywatelskich i wynikających z niepełnosprawności				
1	2	3	4	5
komentarz:				

zarządzanie czasem				
1	2	3	4	5
komentarz:				

zarządzanie budżetem domowym				
1	2	3	4	5
komentarz:				

samodzielne poruszanie się w otoczeniu (trening orientacji przestrzennej)				
1	2	3	4	5
komentarz:				

wykonywanie czynności samoobsługowych				
1	2	3	4	5
komentarz:				

punktualność i obowiązkowość				
1	2	3	4	5
komentarz:				

definiowanie celów i priorytetów				
1	2	3	4	5
komentarz:				

OBSZAR 4. ROZWIJANIE KOMPETENCJI ZWIĄZANYCH Z AKTYWIZACJĄ ZAWODOWĄ**umiejętność autoprezentacji**

1	2	3	4	5
komentarz:				

wyznaczanie ścieżki edukacyjnej

1	2	3	4	5
komentarz:				

poruszanie się po lokalnym rynku pracy

1	2	3	4	5
komentarz:				

rozwijanie zainteresowań

1	2	3	4	5
komentarz:				

umiejętność rozpoznawanie możliwości zawodowych

1	2	3	4	5
komentarz:				

umiejętność rozpoznawania preferencji zawodowych

1	2	3	4	5
komentarz:				

Załącznik nr 5:

FORMULARZ INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA

FORMULARZ UPROSZCZONY INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA

Instrukcja wypełniania formularzy Indywidualnego Planu Działania (IPD)

Metryczka działań/wsparcia realizowanego w Centrum Edukacji

i Aktywizacji Zawodowej Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną

INDYWIDUALNA KARTA KONSULTACJI DORADCZEJ

FORMULARZ INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA BENEFICJENTA/-TKI

METRYCZKA

1. Imię:
2. Nazwisko:
3. Adres zamieszkania:
4. PESEL:
5. Telefon kontaktowy:

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

6. Rodzaj niepełnosprawności:

- ☐ osoba niewidoma lub słabowidząca
- ☐ osoba niesłysząca lub słabosłysząca
- ☐ osoba niesłysząca, wymagająca tłumacza języka migowego
- ☐ osoba głuchoniewidoma
- ☐ osoba z uszkodzeniem narządu ruchu
- ☐ osoba z uszkodzeniem narządu ruchu, poruszająca się na wózku inwalidzkim lub za pomocą balkonika

- ☐ osoba ze schorzeniem narządów wewnętrznych
- ☐ osoba z epilepsją
- ☐ osoba ze schorzeniem psychicznym
- ☐ osoba z całościowym zaburzeniem rozwojowym
- ☐ inny, jaki?

7. Czy ma/miał Pan/Pani trudności wynikające z niepełnosprawności w pracy zawodowej?

- ☐ Nie
- ☐ Tak, jakiego?

SYTUACJA SPOŁECZNA I RODZINNA

8. Czy ma Pani/Pan jakieś zainteresowania, hobby?

- ☐ Nie
- ☐ Tak, jakie?

9. Czy uczestniczy Pani/Pan w życiu społecznym, kulturalnym?

- ☐ Nie
- ☐ Tak, jaki sposób?.....

10. Czy rodzina, przyjaciele, sąsiedzi udzielają Pani/Panu wsparcia w podejmowaniu aktywności społecznej?

- ☐ Nie
- ☐ Tak, jaki sposób?.....

11. Dodatkowe informacje dotyczące sytuacji społecznej i rodzinnej:

.....

.....

EDUKACJA

12. Wykształcenie

- ☐ podstawowe
- ☐ gimnazjalne
- ☐ zasadnicze zawodowe
- ☐ średnie
- ☐ średnie zawodowe
- ☐ policealne
- ☐ licencjat
- ☐ wyższe
- ☐ studia podyplomowe/doktorat
- ☐ inne, (jakie?):

13. Ukończone szkoły:

Rok ukończenia	Nazwa szkoły	Specjalizacja	Tytuł/zawód

14. Czy ma Pani/Pan wyuczony zawód?

- ☐ Nie
- ☐ Tak, jaki?

15. Ukończone kursy/szkolenia (ostatnie 5-10 lat):

Nazwa kursu/szkolenia	Organizator	Zakres/tematyka	Czas trwania/rok ukończenia
-----------------------	-------------	-----------------	-----------------------------

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE/UMIEJĘTNOŚCI

16. Doświadczenie zawodowe : staże, praktyki, wolontariat, zatrudnienie, w tym doświadczenie w gospodarstwie rolnym:

Miejsce pracy/praktyk/staży (nazwa /ew.-adres)	Stanowisko	Okres zatrudnienia/ wykonywania pracy

17. Jakie czynności wykonywał Pan/Pani w pracy, podczas praktyk, wolontariatu, na stażu:

.....

18. Jak ma Pan/Pani umiejętności/kompetencje przydatne w pracy zawodowej?

- A. Obsługa komputera i Internetu:.....
- B. Techniczne.....
- C. Zawodowe.....
- D. Językowe.....
- E. Interpersonalne.....
- F. Inne

PRACA/PODNIESIENIE KWALIFIKACJI

(Jaka jest obecna sytuacja zawodowa? Czy osoba chce zmieniać zawód i/lub stanowisko? na jakim stanowisku chce pracować/jakiej pracy szuka? W jaki sposób szukała swojego miejsca na rynku pracy).

19. Jaki jest Pana/Pani Status w Urzędzie Pracy?

- ☐ Zarejestrowany/na- bezrobotny /na
- ☐ Zarejestrowany/na - poszukujący /a pracy
- ☐ Niezarejestrowany/na

20. Jaką ma Pan/Pani sytuację zawodową?

- ☐ Jeszcze nigdy nie pracowałem/-łam
- ☐ Nie pracuję, szukam pracy
- ☐ Pracuję dorywczo, szukam stałej pracy

21. Dodatkowe informacje dotyczące sytuacji zawodowej:

- ☐ Chcę założyć własną fundację lub stowarzyszenie
- ☐ Chcę założyć własną firmę
- ☐ Chcę przystąpić do Spółdzielni Socjalnej
- ☐ Nie dotyczy

22. Czy ma Pan/Pani konkretny pomysł na działalność gospodarczą? jeśli to, to jaki?

.....

- ☐ Nie dotyczy

23. Czy ma Pan/Pani już przygotowane wstępne założenia, rozeznanie lokalnego rynku dot. działalności gospodarczej?

☐ Nie

☐ Tak, jakie działania Pan/Pani już podjął/-ła?.....

☐ Nie dotyczy

24. Dlaczego myśli Pani/Pan o podjęciu pracy/założeniu działalności gospodarczej?

☐ Chcę zarabiać na życie

☐ Chcę przebywać wśród ludzi

☐ Namawia mnie do tego rodzina/inne osoby

☐ Z innych powodów? Jakich?

25. Dodatkowe uwagi dot. sytuacji zawodowej (np. w trakcie stażu, studiów)

.....

☐ Nie dotyczy

26. Czy ma Pan/Pani możliwość pracy w wyuczonym zawodzie?

☐ Nie dotyczy-brak wyuczonego zawodu

☐ Nie, dlaczego?

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

☐ Tak

27. Czy chce Pani/Pan przekwalifikować się?

☐ Nie dotyczy

☐ Nie, dlaczego?

.....
.....

☐ Tak, w jakim obszarze?

.....
.....

28. Czy chce Pan/Pani zdobyć dodatkowe kwalifikacje?

☐ Nie

☐ Tak, jakie?.....

29. Jakiej pracy Pan/Pani szuka?

branża

stanowisko

30. Co chciałby/-aaby Pan/Pani robić w pracy? Jakie czynności j chce Pan/Pani wykonywać?

.....

31. Jak daleko może Pan/Pani dojeżdżać do pracy?

.....

32. Czy chce/może Pan/Pani pracować zdalnie(na zasadach telepracy) -bez wychodzenia z domu-?

- ☐ Nie
- ☐ Tak

33. W jaki sposób ostatnio (1-2 lata) poszukiwał/a Pan/Pani pracy?

☐ Nie-dotyczy -nie poszukiwałem/am pracy do tej pory

Metoda	Codziennie	Kilka razy w tygodniu	Kilka razy w miesiącu	Rzadziej niż raz w mies.	Nigdy
Przez Internet					
Prasa					
Samodzielne aplikowanie					
Biura pośrednictwa pracy					
Urząd Pracy					

Targi pracy

☐ Tak ☐ Nie

Sieć kontaktów (czy szukasz pracy wśród znajomych?)

☐ Tak ☐ Nie

Inne (jakie i z jaką częstotliwością):

.....

34. Czy widzi Pan/i jakieś bariery/trudności, które mogą być przeszkodą w podjęciu pracy?

☐ Nie

☐ Tak, jakie?.....

WSPARCIE W POSZUKIWANIU PRACY

35. Czy ma Pan/Pani przygotowane CV?

☐ Tak ☐ Nie

36. Czy potrafi Pan/Pani przygotowywać CV z uwzględnieniem wymogów określonych w ofercie pracy?

☐ Tak ☐ Nie

37. Czy potrafi Pan/Pani przygotowywać List motywacyjny z uwzględnieniem wymogów określonych w ofercie pracy?

☐ Tak ☐ Nie

38. Jak ma Pan/Pani doświadczenie w odbywaniu rozmów kwalifikacyjnych?

.....

39. Czy potrzebuje Pan/Pani wsparcia w następujących obszarach :

Wsparcie w obszarze	NIE	TAK	Zakres
Metody i narzędzia szukania pracy			

Pisaniu dokumentów aplikacyjnych			
Rozmowa kwalifikacyjna			

40. Zainteresowanie stażem/przygotowaniem zawodowym/praktyką/wolontariatem?

	Staż/przygotowanie zawodowym – z wynagrodzeniem	Staż/przygotowanie zawodowe/praktyka bez wynagrodzenia	Wolontariat
TAK			
NIE			

Jeśli tak, jakie czynności chce wykonywać? W jakiej firmie/organizacji?

.....

41. Czy potrzebuje Pan/Pani wsparcia trenera pracy ?

☐ Nie dotyczy ☐ Nie ☐ Tak

Jeśli **Tak** – zaznaczamy w jakim zakresie – możliwość wybrania wszystkich 3 zakresów:

- ☐ **Rozpoznawanie** (Rozpoznanie potrzeb beneficjenta oraz miejsca pracy, Doradztwo i pomoc przy adaptacji stanowiska i miejsca pracy).
- ☐ **Wspomaganie** (Doradztwo dla współpracowników, przyuczenie pracownika do wykonywania jego zadań i obowiązków zawodowych, asystowanie pracownikowi przy jego pracy czas określony indywidualnie nieprzekraczający 1 m-ca).
- ☐ **Utrzymanie** (monitorowanie pracy pracownika w formie okresowych kontaktów z pracodawcą i pracownikiem oraz udzielanie pomocy w rozwiązywaniu ewentualnie powstałych problemów zawodowych – w okresie od 3 do 6 miesięcy).

PLANOWANIE DZIAŁAŃ

42. Plan kolejnych działań dla klienta

Zidentyfikowanie potrzeb/ określenie obszaru wsparcia	Jakie działania beneficjent chce podjąć?/jaki kurs/szkolenie/warsztat ukończyć? itp.	Organizacje, instytucje w których działanie może być zrealizowane/ osoby, również sam beneficjent	Przewidywany termin realizacji

.....
data/podpis uczestnika/-czki

.....
data/podpis doradcy/-czyni

FORMULARZ UPROSZCZONY INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA BENEFICJENTA/-TKI

Obowiązkowo weryfikujemy przygotowane dokumenty aplikacyjne (obowiązek przyniesienia przez Beneficjenta/-tkę minimum 1 aktualnego CV na konsultację tworzenia IPD uproszczonego)

METRYCZKA

1. Imię:
2. Nazwisko:
3. Adres zamieszkania:
4. PESEL:
5. Telefon kontaktowy:

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

6. Rodzaj niepełnosprawności:

- ☐ osoba niewidoma lub słabowidząca
- ☐ osoba niesłysząca lub słabosłysząca
- ☐ osoba nieczująca, wymagająca tłumacza języka migowego
- ☐ osoba głuchoniewidoma
- ☐ osoba z uszkodzeniem narządu ruchu
- ☐ osoba z uszkodzeniem narządu ruchu, poruszająca się na wózku inwalidzkim
- ☐ osoba ze schorzeniem narządów wewnętrznych
- ☐ osoba z epilepsją
- ☐ osoba ze schorzeniem psychicznym
- ☐ osoba z całościowym zaburzeniem rozwojowym
- ☐ inny, jaki?

7. Czy ma/miał Pan/Pani trudności wynikające z niepełnosprawności w pracy zawodowej?

- ☐ Nie
- ☐ Tak, jakiego rodzaju?.....

EDUKACJA

8. Wykształcenie

- ☐ podstawowe
- ☐ gimnazjalne
- ☐ zasadnicze zawodowe
- ☐ średnie
- ☐ średnie zawodowe
- ☐ policealne
- ☐ licencjat
- ☐ wyższe
- ☐ studia podyplomowe/doktorat
- ☐ inne, (jakie?):

9. Ukończone szkoły:

Rok ukończenia	Nazwa szkoły	Specjalizacja	Tytuł/zawód

10. Ukończone kursy/szkolenia (ostatnie 5-10 lat):

Nazwa kursu/szkolenia	Organizator	Zakres/tematyka	Czas trwania/rok ukończenia

DOŚWIADCZENIE ZAWODOWE/UMIEJĘTNOŚCI

11. Doświadczenie zawodowe : staże, praktyki, wolontariat, zatrudnienie, w tym doświadczenie w gospodarstwie rolnym:

Miejsce pracy/praktyk/staży (nazwa /ew.-adres)	Stanowisko	Okres zatrudnienia/ wykonywania pracy

--	--	--

12. Jakie czynności wykonywał Pan/Pani w pracy, podczas praktyk, wolontariatu, na stażu:

.....

13. Jak ma Pan/Pani umiejętności/kompetencje przydatne w pracy zawodowej?

- ☐ Obsługa komputera i Internetu:
- ☐ Techniczne:
- ☐ Zawodowe:
- ☐ Językowe:
- ☐ Interpersonalne:
- ☐ Inne:

PRACA/PODNIESIENIE KWALIFIKACJI

14. Jaki jest Pana/Pani Status w Urzędzie Pracy?

- ☐ Zarejestrowany/na- bezrobotny /na
- ☐ Zarejestrowany/na - poszukujący /a pracy
- ☐ Niezarejestrowany/na

15. Jaką ma Pan/Pani sytuację zawodową?

- ☐ Ieszcze nigdy nie pracowałem/-łam
- ☐ Nie pracuję, szukam pracy
- ☐ Pracuję dorywczo, szukam stałej pracy

16. Jakiej pracy Pan/Pani szuka?

Branża:

Stanowisko:

17. Co chciałby/-aaby Pan/Pani robić w pracy? Jakie czynności j chce Pan/Pani wykonywać?

.....

18. Jak daleko może Pan/Pani dojeżdżać do pracy?

.....

19. Czy chce/może Pan/Pani pracować zdalnie(na zasadach telepracy) -bez wychodzenia z domu-?

.....

20. W jaki sposób ostatnio (1-2 lata) poszukiwał/a Pan/Pani pracy?

☐ Nie-dotyczy nie poszukiwałem/-am pracy do tej pory

Metoda	Codziennie	Kilka razy w tygodniu	Kilka razy w miesiącu	Rzadziej niż raz w mies.	Nigdy
Przez Internet					
Prasa					
Samodzielne aplikowanie					
Biura pośrednictwa pracy					
Urząd Pracy					

Targi pracy

☐ Tak ☐ Nie

Sieć kontaktów (czy szukasz pracy wśród znajomych?)

☐ Tak ☐ Nie

Inne (jakie i z jaką częstotliwością):

.....

21. Czy potrzebuje Pan/Pani wsparcia trenera pracy ?

☐ Tak ☐ Nie ☐ Nie dotyczy

Jeśli **Tak** – zaznaczamy w jakim zakresie – możliwość wybrania wszystkich 3 zakresów:

☐ **Rozpoznawanie** (Rozpoznanie potrzeb beneficjenta oraz miejsca pracy, Doradztwo i pomoc przy adaptacji stanowiska i miejsca pracy).

☐ **Wspomaganie** (Doradztwo dla współpracowników, przyuczenie pracownika do wykonywania jego zadań i obowiązków zawodowych, asystowanie pracownikowi przy jego pracy czas określony indywidualnie nieprzekraczający 1 m-ca).

☐ **Utrzymanie** (monitorowanie pracy pracownika w formie okresowych kontaktów z pracodawcą i pracownikiem oraz udzielanie pomocy w rozwiązywaniu ewentualnie powstałych problemów zawodowych – w okresie od 3 do 6 miesięcy).

PLANOWANIE DZIAŁAŃ

22. Zainteresowanie stażem/przygotowaniem zawodowym/praktyką/wolontariatem?

	Staż/przygotowanie zawodowe z wynagrodzeniem	Staż, przygotowanie zawodowe, praktyka bez wynagrodzenia	Wolontariat
TAK/NIE			

Jeśli tak, jakie czynności chce wykonywać? W jakiej firmie/organizacji?

.....

23. Plan kolejnych działań dla klienta

Wpisujemy wszystkie doradztwa, działania pośrednictwa pracy z jakich klient chce skorzystać oraz działania jakie chce podjąć w procesie aktywizacji zawodowej i społecznej.

Zidentyfikowanie potrzeb/ określenie obszaru wsparcia	Jakie działania beneficjent chce podjąć?/jaki kurs/szkolenie/warsztat ukończyć? itp.	Organizacje, instytucje w których działanie może być zrealizowane/ osoby, również sam beneficjent	Przewidywany termin realizacji

.....

data/podpis uczestnika

.....

data/podpis doradcy

Instrukcja wypełniania formularzy Indywidualnego Planu Działania (IPD)

FORMULARZ INDYWIDUALNEGO PLANU DZIAŁANIA (IPD)

1. Informacje wstępne do wypełniania formularza IPD (uproszczonego i rozszerzonego)

- a. Formularz IPD jest dokumentem: diagnozującym sytuację społeczno-zawodową oraz możliwości psychofizyczne Uczestnika/-czki projektu; wytyczającym ścieżkę uczestnictwa w projekcie.
- b. Formularz IPD uproszczonego tworzony jest obowiązkowo dla wszystkich osób niepełnosprawnych zgłaszających się po wsparcie w procesie aktywizacji.
- c. Formularz IPD rozszerzonego tworzony jest w zależności od potrzeb konkretnej osoby niepełnosprawnej, która wymaga większego niż standardowe wsparcia w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej.
- d. Przewidziany czas trwania konsultacji tworzenia IPD uproszczonego to około 1,5 godziny.
- e. Kolejna konsultacja – tworzenia IPD rozszerzonego- trwa 1 godzinę i jest to zwykła konsultacja.

2. Obszary w formularzu IPD

W formularzu IPD uproszczonego zostały wyróżnione następujące obszary:

- a. **Metryczka** – obejmuje podstawowe dane osobowe oraz kontaktowe Uczestnika/-czki projektu.
- b. **Niepełnosprawność** – obszar obejmuje informacje na temat rodzaju niepełnosprawności i trudności w codziennym funkcjonowaniu wynikających z niej.
- c. **Edukacja** – obejmuje informacje na temat wykształcenia formalnego (ukończone szkoły) oraz nieformalnego (kursy i szkolenia). W tym obszarze weryfikujemy i wskazujemy potrzeby wsparcia w dofinansowaniu kosztów nauki oraz pomocy naukowych związanych z kształceniem formalnym Uczestnika/-czki projektu.
- d. **Doświadczenie zawodowe/Umiejętności** – obejmuje informacje dotyczące doświadczeń zawodowych (praca na etat, zlecenie, umowy o dzieło, praktyki, staż, wolontariat, prace społeczne) Uczestnika/-czki projektu oraz

wszelkie umiejętności- nie tylko zawodowe- które mogą być przydatne w pracy zawodowej Uczestnika/-czki projektu.

- e. **Praca** – obejmuje informacje na temat statusu Uczestnika/-czki projektu na rynku pracy oraz problemów doświadczanych w poszukiwaniu pracy. Bada również czy Uczestnik/-czka projektu planuje w najbliższym czasie założenie własnej firmy czy udziału w spółce cywilnej lub spółdzielni socjalnej.
- f. **Planowanie działań** – obejmuje informacje na temat planowanej ścieżki Uczestnika/-czki projektu w działaniach projektowych.

W formularzu IPD rozszerzonego dodatkowo analizujemy następujące obszary:

- a. **Sytuacja społeczna i rodzinna** – obejmuje obszar aktywności społecznej Uczestnika/-czki projektu (uczestnictwo w różnych formach aktywności pozazawodowej). Dotyczy również sytuacji rodzinnej osoby - w kontekście podejmowanych przez nią aktywności (określa czy najbliższe otoczenie wspiera ją w podejmowaniu aktywności) .
- b. **Wsparcie w poszukiwaniu pracy**- weryfikuje szczegółowe potrzeby oraz określa jakich dodatkowych form wsparcia potrzebuje Uczestnik/-czka projektu w celu aktywizacji zawodowej.

Do obu formularzy IPD: uproszczonego i rozszerzonego obowiązuje Załącznik do IPD- metryczka, w którym zapisane są wszystkie formy wsparcia możliwe do uzyskania przez osoby z niepełnosprawnością w Centrum.

Metryczka działań/wsparcia realizowanego w Centrum Edukacji i Aktywizacji Zawodowej Osób z Niepełnosprawnością Inteluktualną

1. DORADZTWO INDYWIDUALNE

- ☐ Zawodowe
- ☐ Prawne
- ☐ Psychologiczne
- ☐ z zakresu Przedsiębiorczości

2. WARSZTATY UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNYCH WUS (15 h) (KATALOG OTWARTY)

- ☐ Aktywne metody poszukiwania pracy

- ☐ Autoprezentacja
- ☐ Asertywność
- ☐ Efektywna komunikacja interpersonalna
- ☐ Motywacja i skuteczna realizacja celów
- ☐ Radzenie sobie ze stresem
- ☐ Umiejętności zarządzania sobą w czasie
- ☐ Rozwój osobisty
- ☐ Zarządzanie sobą w czasie i planowanie
- ☐ Szybkie uczenie się i zapamiętywanie
- ☐ Kreatywność
- ☐ Budowanie zespołu
- ☐ Praca zespołowa
- ☐ Obrona przed psychomanipulacjami
- ☐ Inne jakie?.....

3. SEMINARIUM PRAWNE (6 h) (KATALOG OTWARTY)

- ☐ Prawo pracy dla osób niepełnosprawnych
- ☐ Prawa osób niepełnosprawnych (edukacja, praca, rehabilitacja)
- ☐ Praktyczne prawo (sądy, instytucje odwoławcze, pełnomocnictwa, jak pisać pozwyny itp.)
- ☐ Aspekty prawne zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej
- ☐ Prawa pacjenta
- ☐ Prawa konsumenta
- ☐ Prawa kobiet z niepełnosprawnością
- ☐ Inny, jaki?.....

4. GRUPA WSPARCIA

5. WARSZTAT AKTYWIZACYJNY (DORADCY ZAWODOWI I POŚREDNICY PRACY)

6. SZKOLENIA Z PODSTAW OBSŁUGI KOMPUTERA/PROGRAMÓW KOMPUTEROWYCH (KATALOG OTWARTY)

- ☐ Podstawy obsługi komputera i Internetu
- ☐ Podstawy obsługi komputera i Internetu II
- ☐ Edytor tekstów -podstawy
- ☐ Edytor tekstów - zaawansowany
- ☐ Arkusz kalkulacyjny -podstawy

- ☐ Arkusz kalkulacyjny – zaawansowany
- ☐ Prezentacja multimedialna - podstawy
- ☐ Prezentacja multimedialna –zaawansowany
- ☐ Tworzenie stron internetowych w języku HTML i CSS
- ☐ Zaawansowane techniki tworzenia stron internetowych – administracja portalami opartymi na CMS
- ☐ ECDL Core
- ☐ ECDL Start
- ☐ Zaawansowane techniki tworzenia stron internetowych – PHP
- ☐ Inny (jaki?).....

7. SZKOLENIE ZAWODOWE/JĘZYKOWE (KATALOG OTWARTY)

- ☐ Bądź przedsiębiorczy
- ☐ III Sektor Twoją Szansą
- ☐ Od pomysłu do projektu - pozyskiwanie środków z funduszy strukturalnych od podstaw"
- ☐ Pracownik administracyjno – biurowy
- ☐ Rachunkowość , rozliczanie i sprawozdawczość w projektach finansowanych ze środków funduszy strukturalnych
- ☐ Język angielski – różne poziomy zaawansowania
- ☐ Język niemiecki – różne poziomy zaawansowania
- ☐ Pracownik działu kadr i finansów
- ☐ Inny (jaki?).....

8. SZKOLENIA ZAWODOWE ZEWNĘTRZNE (KATALOG OTWARTY)

9. SZKOLENIA ROZWIJAJĄCE UMIEJĘTNOŚCI ZAWODOWO-SPOŁECZNE

- ☐ Blok rozwijania e-umiejętności z wykorzystaniem środowiska i narzędzi Internetu umożliwiających usamodzielnianie się (e-zakupy, e-urzędy, e-praca, e-edukacja, e-integracja, e-język).
- ☐ Blok szkoleń rozwijających kreatywność i aktywność artystyczną w zakresie kultury cyfrowej z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjno - komunikacyjnych (warsztaty filmowe, videofilmowanie, jak pisać bloga).

10. WYJAZDY INTEGRACYJNE

11. STAŻE ZAWODOWE

12. PRAKTYKI ZAWODOWE

13. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE -WSPARCIE TRENERA PRACY

14. TARGI PRACY

15. POŚREDNICTWO PRACY

INDYWIDUALNA KARTA KONSULTACJI DORADCZEJ

Doradcy/czyni zawodowej

Imię i nazwisko Beneficjenta:..... PESEL

Data:.....

Rodzaj konsultacji:

Stacjonarna

☐

Telefoniczna

☐

E- mailowa

☐

(w załączeniu wydruk e- maili)

Opis konsultacji	
metody poszukiwania pracy	☐
informacje o rynku pracy	☐
trudności w poszukiwaniu pracy	☐
informacje o kursach, szkoleniach, projektach	☐
określenie preferencji zawodowych	☐
ocena psychofizycznych możliwości klienta	☐
stworzenie zawodowego port folio	☐
pomoc w napisaniu/korekta CV	☐
pomoc w napisaniu/korekta LM	☐
informacje i przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej	☐
symulacja rozmowy kwalifikacyjnej	☐
IPD uproszczone	☐
IPD rozszerzone	☐
Monitoring IPD	☐

Data i podpis doradcy:

Data i podpis klienta (dotyczy konsultacji stacjonarnej):

Załącznik nr 6

Szczegółowe zasady ponoszenia odpłatności za pobyt w mieszkaniu treningowym lub wspieranym.

Załącznik Nr 1

Uchwała Nr

z dnia

w sprawie: szczegółowych zasad ponoszenia odpłatności za pobyt w mieszkaniu wspomagany (treningowym lub wspieranym) zwane dalej mieszkaniem.

§ 1

Ustala się szczegółowe zasady ponoszenia odpłatności za pobyt w mieszkaniu.

§ 2

Podstawą odpłatności za pobyt w mieszkaniu jest kwota średniego miesięcznego kosztu utrzymania mieszkania, która obejmuje:

- opłaty czynszowe*
- opłaty za zużycie energii elektrycznej i ciepłej, gazu, wody
- odprowadzania ścieków
- wywozu nieczystości
- koszt drobnych napraw i bieżących konserwacji lokalu oraz jego wyposażenia
- innych opłat dotyczących lokalu oprócz wydatków inwestycyjnych
- koszt wyżywienia (stawka żywieniowa w wysokości na dobę).

§ 3

Ostateczna wysokość odpłatności za pobyt w mieszkaniu jest indywidualnie ustalana z osobą ubiegającą się o skierowanie, biorąc pod uwagę jego sytuację materialną i osobistą, przy uwzględnieniu kosztów wymienionych w § 2 oraz liczby osób skierowanych do mieszkania.

§ 4

Uzgodniona wysokość odpłatności może ulec zmianom w zależności od oceny sytuacji materialnej osoby skierowanej do mieszkania, a także w przypadku zmiany wysokości kosztów związanych z utrzymaniem i korzystaniem z mieszkania oraz zmiany liczby osób skierowanych do mieszkania.

§ 5

Odpłatność obejmuje dany miesiąc kalendarzowy. W przypadku pobytu obejmującego niepełny miesiąc odpłatność jest naliczana proporcjonalnie do ilości dni pobytu w danym miesiącu.

§ 6

Osobę zobowiązaną do ponoszenia odpłatności** za pobyt w mieszkaniu na wniosek osoby lub opiekuna prawnego można okresowo, całkowicie lub częściowo zwolnić z odpłatności jeżeli występują uzasadnione okoliczności, w szczególności trudna sytuacja materialna. Zakres zwolnienia uzgadniany jest indywidualnie z osobą ubiegającą się o skierowania do mieszkania.

§ 7

Opłat nie ponoszą osoby zobowiązane do ponoszenia odpłatności**, których dochód nie przekracza odpowiedniego kryterium dochodowego ustalonego zgodnie z art. 8 ust.1 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej.

§ 8

Osoba zobowiązana do ponoszenia odpłatności dokonuje wpłaty za pobyt w mieszkaniu do kasy lub na rachunek bankowy.

§ 9

Należność z tytułu odpłatności za pobyt w mieszkaniu podlega egzekucji w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji

* jeśli występuje

** należy rozumieć osobę niepełnosprawną intelektualnie, opiekuna prawnego

Załącznik nr 7**Tabela Nr 1. Ocena stopnia niesamodzielności.****Tabela Nr 2. Indywidualna karta wsparcia****Tabela Nr 1. Ocena stopnia niesamodzielności.**

Zakres samodzielności	TAK	NIE
Samodzielne poruszanie się w mieszkaniu i poza mieszkaniem		
Poruszanie się z trudnością poza mieszkaniem a swobodnie w mieszkaniu		
Poruszanie się swobodnie w mieszkaniu		
Z trudnością porusza się po mieszkaniu		
Korzysta ze sprzętu rehabilitacyjnego: kula podłokciowa, balkonik, wózek inwalidzki		
Czynności		
Kąpanie się		
Korzystanie z toalety		
Ubieranie się i rozbieranie		
Samodzielne jedzenie		
Kontrolowane wydalanie moczu i stolca		

Informacje wskazane w ocenie umiejętności społecznych zw. Indywidualną kartą wsparcia zakładana będzie podczas dokonywania kwalifikacji osoby niepełnosprawnej intelektualnie do usługi wytchnieniowej. Zostanie ona podzielona na części, w zależności od diagnozowanych problemów i potrzeb. Pierwsza część to standardowe dane osobowe, pozwalających na identyfikację osoby, adresu zamieszkania, danych kontaktowych. Zostanie również uwzględniona część związana z sytuacją finansową rodziny oraz danymi kontaktowymi z najbliższymi osobami.

Tabela Nr 2. Indywidualna karta wsparcia

Dane personalne		
Imię		
Nazwisko		
Adres zamieszkania		
Pesel		
Stan cywilny		
Wolny ☐	Zamężna/ zony ☐	Wdowa/ wdowiec ☐
Struktura gospodarstwa domowego		

Samodzielne			
Ze współmałżonkiem			
Ze współmałżonkiem i innymi osobami (dzieci, wnuki, krewni – wpisz stopień pokrewieństwa)			
Dane osobowe członków rodziny			
Nazwisko i imię	Adres	Zakres świadczonej pomocy	
Źródło utrzymania			
Rodzaj - brutto	wnioskodawcy	współmałżonka	Innych osób
Dochód z pracy zarobkowej			
Dochód z emerytury			
Dochód z renty			
Dochód z dodatku pielęgnacyjnego			
Dochód z alimentów			
Dochód z wynajmu			
Dodatek mieszkaniowy			
Inne dochody, jakie....			
Dochód łączny			
Dochód na 1 członka rodziny			
Sytuacja zdrowotna			
Schorzenia współistniejące:			
Schorzenia z grupy układu krążenia			
Schorzenia z grupy układu oddychania			
Schorzenia neurologiczne			
Schorzenia psychiatryczne			
Schorzenia reumatyczne			
Schorzenia z grupy układu moczowo- płciowego			
Leczę się w Przychodni Rejonowej	Adres	Nazwisko lekarza	
Leczę się w Przychodniach Specjalistycznych	Adres	Nazwisko lekarza	
Instytucje z którymi utrzymuje kontakt / bezpośredni, telefoniczny			
Instytucje	TAK	NIE	Częstotliwość
Ośrodek zdrowia			
OPS			
Kluby/ośrodki wsparcia			
Dzienne domy pobytu			
Urząd			
Bank			
inne			
NGO			
Zakres usług z uwzględnieniem stanu zdrowia			
Zakres usług	S P S N P O E d W		Częstotliwość

				Codziennie	3x w tygodniu	2x w tygodniu	1x w tygodniu	1x w miesiącu
I. Czynności pielęgnacyjne								
1.toaleta ciała								
2.przygotowanie i podawanie leków								
3.zmiana bielizny osobistej i pościelowe								
4. sianie łóżka								
5. przyjmowanie posiłków								
6.inne zlecone przez lekarza lub pielęgniarke								
II. Pomoc w zaspakajaniu codziennych potrzeb życiowych								
1. Przygotowanie posiłku								
2. Dokonywanie zakupów								
3. Realizacja recept								
4. Zamawianie wizyt lekarskich								
8. Pranie odzieży wierzchniej								
III. Zapewnienie kontaktu z otoczeniem								
1. Biblioteka								
2. Wyjścia do instytucji kultury								
3. Grupy samopomocowe								
IV. Wsparcie								
1. Psychologiczne								
2. Pracy socjalnej								
3. Prawne								
4. Inne								

INDYWIDUALNY PROGRAM TRENINGU MIESZKANIOWEGO

Data przyjęcia do mieszkania:

Imię i nazwisko uczestnika: wiek
uczestnika lat

Rodzaj i stopień niepełnosprawności

Skierowanie

✓ Podmiot wydający skierowanie:

✓ Okres na jaki wydano skierowanie:

✓ Podstawa wydania skierowania:

- zaświadczenie/opinia lekarska (data wydania, specjalność lekarza):
.....

- inny dokument (rodzaj, data wydania)

✓ Informacje o regulaminie mieszkania wspomagane (treningowe/ wspieranego*)
przekazał/a mieszkańcowi/opiekunowi w dniu
.....

✓ Do dokumentacji indywidualnej dołączono dodatkowe informacje dotyczące uczestnika: TAK /
NIE*(niepotrzebne skreślić)

**Potrzeby / wskazania co do indywidualnego zakresu wsparcia użytkownika
mieszkania:**

✓ wynikające z orzeczenia lub zaświadczenia lekarskiego:

.....
.....

✓ wynikające z wywiadu środowiskowego:

.....
.....

✓ ustalone na podstawie obserwacji uczestnika i innych informacji :

.....

Ocena możliwości psychofizycznych użytkownika mieszkania sporządzona na
podstawie oceny umiejętności społecznych ONI/ innych dokumentów*

.....
.....

Zakres wsparcia i cele do osiągnięcia poprzez realizację Indywidualnego programu treningu mieszkaniowego:

1) **Proponowany zakres wsparcia**, uwzględniający indywidualne potrzeby oraz możliwości psychofizyczne użytkownika mieszkania:

.....

.....

.....

.....

.....

Rodzaje proponowanych zajęć:

- trening
- trening
- wsparcie
- terapia
- pomoc w dostępie do

Uwaga:

.....

.....

2) **Cele do osiągnięcia w toku realizacji Indywidualnego programu treningu mieszkaniowego:**

W wyniku realizacji Indywidualnego programu treningu mieszkaniowego użytkownik mieszkania powinien:

- umieć:
- a)
- b)
- c)

Indywidualny Program Treningu Mieszkaniowego dlana okres od do				
Formy wsparcia	Umiejętności, nawyki i postawy które użytkownik mieszkania powinien nabyć/utrzymać lub udoskonalić			
	Opis	Poziom wyjściowy	Poziom docelowy	Realizacja (w tym: częstotliwość zajęć, metody pracy, rodzaj zajęć, itp.)
Trening funkcjonowania w codziennym życiu	1)	1)	1)	
	2)	2)	2)	

	3)	3)	3)	
Trening umiejętności interpersonalnych	1) 2)	1) 2)	1) 2)	
Trening umiejętności spędzania czasu wolnego				
Terapia ruchowa	Forma terapii		Planowane efekty	UWAGI
Treningi mieszkaniowe				
Poradnictwo psychologiczne/ pedagogiczne/ prawne	Obszar poradnictwa		Planowane efekty	UWAGI
	Rodzaje spraw			
Pomoc w załatwianiu spraw urzędowych		Forma pomocy	Planowane efekty	UWAGI
Pomoc w dostępie do świadczeń zdrowotnych	Rodzaje świadczeń	Forma pomocy	Planowane efekty	UWAGI
Opieka	Rodzaje świadczeń	Forma realizacji	Planowane efekty	UWAGI

		świad czeń		
Inne formy wsparcia:	Forma wsparcia	Sposó b realiza cji	Planowane efekty	UWAGI
- <i>Nakierowane na integrację społeczną ze środowiskiem lokalnym i/lub rodzinnym</i>		1) 2)		
- <i>Przygotowujące do podjęcia zatrudnienia</i>		1) 2)		
- <i>Usprawniające</i>				
-				

Oświadczam, że zapoznałam/zapoznałem się z powyższym Indywidualnym programem Treningu Mieszkaniowego i wyrażam zgodę na jego realizację, zobowiązując się do aktywnego uczestniczenia w przewidzianych tym planem zajęciach

.....
Miejscowość data i podpis uczestnika/opiekuna prawnego

.....
Miejscowość data i podpis Opiekuna mieszkania

Okresowa ocena skuteczności postępowania /stopnia realizacji założonych celów, w tym - ocena poziomu umiejętności użytkownika mieszkania nabywanych/doskonalonych w toku treningów i innych zaplanowanych zajęć:

Cele, których osiągnięcie założono poprzez zrealizowanie Indywidualnego Programu Treningu Mieszkaniowego	Ocena punktowa poziomu osiągnięcia celów w skali 0-4*:	Ocena opisowa**
1. Umiejętności: - samodzielne ubieranie się i zmiana odzieży; - samodzielne wykonywanie czynności higienicznych - samodzielne spożywanie posiłków - samodzielne poruszanie się		
2. Posiadanie nawyku dbania o higienę osobistą		
3. Zdolność do wysłuchania osoby kierującej do użytkownika mieszkania zapytanie, prośbę, polecenie i zareagowania na nie bez nadmiernych emocji , a także zadawania pytań i wykorzystywania uzyskanych informacji w sprawach związanych z codziennym funkcjonowaniem, w tym w szczególności - z realizacją podstawowych potrzeb		
* 0 – cel nie został osiągnięty 1 - cel został osiągnięty w minimalnym zakresie - funkcjonowania uczestnika w danym obszarze można uznać za samodzielne tylko w niewielkim zakresie 2 – cel został osiągnięty na poziomie podstawowym – do samodzielnego funkcjonowania uczestnika w danym obszarze potrzebna jest bezpośrednia, znacząca pomoc opiekuna 3 – cel został osiągnięty na poziomie umożliwiającym samodzielne funkcjonowanie uczestnika w danym obszarze z niewielką pomocą opiekuna 4 – cel został osiągnięty w pełni ** Opis poziomu tych umiejętności, postaw i nawyków uczestnika w obszarze objętym celem, które nie zostały dostatecznie opanowane w toku postępowania		

2. Ocena skuteczności zrealizowanych form wsparcia	
4. Wnioski i zalecenia zespołu co do dalszego postępowania , wynikające z osiągniętego przez użytkownika mieszkania poziomu samodzielności: <i>(inicjatywa złożenia wniosku o umożliwienie uczestnikowi korzystania z innych form wsparcia celu kontynuacji procesu usamodzielnienia, przedłużenie pobytu w mieszkaniu przy jednoczesnej zmianie celów i/lub form wsparcia, przedłużenie pobytu uczestnika w mieszkaniu bez zmian programu w części dot. celów i form wsparcia, wraz z uzasadnieniem i szczegółowym wskazaniem ew. zmian w dotychczas realizowanym programie postępowania)</i>	
	 Data i podpisy członków oceniających skuteczność postępowania w ramach Indywidualnego programu treningu mieszkaniowego

niepotrzebne skreślić

Załącznik do Indywidualnego Programu treningu Mieszkaniowego

OBSZARY AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ UŻYTKOWNIKA
MIESZKANIA WSPOMAGANEGO

Imię i nazwisko użytkownika:

OBSZAR I SAMOOBSŁUGA

L.p.		ZAWSZE	CZASEM	NIGDY

		I	II	III	I	II	III	I	II	III
1	Uczęszcza do ośrodka wsparcia/ innych dziennych form wsparcia.									
2	Korzysta z wizyt u lekarza neurologa/psychiatry. Przyjmuje leki.									
3	Dbą o higienę osobistą (czystość ciała i odzieży).									
4	Ubiera się adekwatnie do warunków pogodowych.									
5	Samodzielnie robi zakupy.									
6	Umie przygotować herbatę i kanapki.									
7	Umie przygotować proste danie obiadowe.									
8	Samodzielnie myje naczynia.									
9	Umie prać ręcznie i w pralce.									
10	Dbą o estetykę otoczenia.									

I Ocena początkowa
pracownika.....

.....pkt

Data i podpis

II Ocena
pracownika.....

.....pkt

Data i podpis

III Ocena
pracownika.....

.....pkt

Data i podpis

Imię i nazwisko użytkownika:

OBSZAR II KONTAKTY INTERPERSONALNE

L.p.		ZAWSZE			CZASEM			NIGDY		
		I	II	III	I	II	III	I	II	III
1	Nawiązuje kontakty z innymi osobami.									
2	Potrafi nawiązać rozmowę.									
3	Potrafi podtrzymać rozmowę.									
4	Ma kolegów i koleżanki.									
5	Jest niekonfliktowy.									
6	Pomaga innym.									
7	Wywiązuje się z zobowiązań podjętych wobec innych.									
8	Współpracuje w grupie.									
9	Działa aktywnie w grupie samopomocowej.									
10	Uczestniczy w treningach edukacyjnych.									

I Ocena początkowapkt Data i podpis pracownika.....

II Ocena po sześciu miesiącachpkt Data i podpis pracownika.....

III Ocena po sześciu miesiącachpkt Data i podpis pracownika.....

Imię i nazwisko użytkownika:

OBSZAR III UCZESTNICZENIE W ORGANIZOWANYCH ZAJĘCIACH

L.p.		ZAWSZE			CZASEM			NIGDY		
		I	II	III	I	II	III	I	II	III
1	Uczestniczy w społeczności terapeutycznej.									
2	Uczestniczy w psychoedukacji.									
3	Uczestniczy w treningach umiejętności społecznych.									
4	Uczestniczy w zajęciach artystycznych.									
5	Uczestniczy w zajęciach plastycznych i rękodzielniczych.									
6	Uczestniczy w zajęciach ogólnousprawniających.									
7	Uczestniczy w imprezach organizowanych przez ośrodki wsparcia/ inne dzienne formy wsparcia (wycieczki, zabawy, wystawy, kino, teatr, itp.).									
8	Bierze udział w imprezach organizowanych poza mieszkaniem/ ośrodkiem wsparcia (konkursy, turnieje, wystawy, itp.).									
9	Uczestniczy w edukacji zdrowotnej.									
10	Aktywizuje się zawodowo.									

I Ocena początkowapkt Data i podpis pracownika.....

II Ocena po sześciu miesiącachpkt Data i podpis pracownika.....

III Ocena po sześciu miesiącachpkt Data i podpis pracownika.....

Imię i nazwisko użytkownika:

OBSZAR IV WYKORZYSTANIE WOLNEGO CZASU

L.p.		ZAWSZE			CZASEM			NIGDY		
		I	II	III	I	II	III	I	II	III
1	Ogląda telewizję.									
2	Słucha muzyki.									
3	Czyta.									
4	Gra w gry planszowe.									
5	Gra w ping-ponga.									
6	Redaguje gazetki tematyczne (np. Moje hobby, inne)									
7	Pracuje na komputerze.									
8	Wykonuje robótki ręczne lub majsterkuje.									
9	Bierze udział w spacerach po okolicy.									

10	Realizuje inne zainteresowania.										
----	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

I Ocena początkowapkt Data i podpis pracownika.....

II Ocena po sześciu miesiącachpkt Data i podpis pracownika.....

III Ocena po sześciu miesiącachpkt Data i podpis pracownika.....

Imię i nazwisko użytkownika:

POZIOM AKTYWNOŚCI

OBSZAR	NAZWA	WYNIK w punktach		
		Ocena wstępna	Ocena po sześciu miesiącach	Ocena po sześciu miesiącach
I	Samoobsługa			
II	Kontakty interpersonalne			
III	Uczestniczenie w organizowanych zajęciach			
IV	Wykorzystanie wolnego czasu			
RAZEM				

PROFIL AKTYWNOŚCI

Pkt	Obszar I			Obszar II			Obszar III			Obszar IV		
	Ocena wstępna	Ocena II	Ocena II	Ocena wstępna	Ocena II	Ocena II	Ocena wstępna	Ocena II	Ocena II	Ocena wstępna	Ocena II	Ocena II

20												
19												
18												
17												
16												
15												
14												
13												
12												
11												
10												
9												
8												
7												
6												
5												
4												
3												
2												
1												
0												

Imię i nazwisko użytkownika:

1. Ocena efektów aktywizacji po

.....

.....

.....

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

2. Jakim zmianom uległa kondycja fizyczna mieszkańca:

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

3. Jakim zmianom uległa kondycja psychiczna mieszkańca:

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

4. Jakie dodatkowe propozycje wprowadzamy do Indywidualnego programu treningu mieszkaniowego:

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

UMOWA

dotycząca pobytu w mieszkaniu wspomagany (treningowe lub wspierane*)

zawarta w dniur. pomiędzy:, którą reprezentuje: – zwanym dalej Prowadzącym

a

Panem/Panią.....

(pesel)..... (nr dowodu osobistego)

..... – zwanym/ą dalej
Mieszkańcem/Mieszkanką,

o następującej treści:

§ 1 .

1. Na podstawie decyzji Komisji kwalifikacyjnej wydanej w dn.
przyznającej Panu/Pani..... pomoc
w formie pobytu w mieszkaniu wspomaganym (treningowe lub wspierane*) (adres):
.....,

2. Prowadzący przekazuje do używania przedmiotowy lokal wyposażony w meble, sprzęt gospodarstwa domowego oraz inne niezbędne urządzenia i wyposażenie zgodnie ze spisem znajdującym się w mieszkaniu.

3. Protokół zdawczo-odbiorczy przekazania mieszkania do niniejszej umowy.

§ 2

1. Mieszkaniec/Mieszkanka zobowiązuje się do korzystania z pomieszczeń i wyposażenia, o którym mowa w § 1 ust. 2 zgodnie z ich przeznaczeniem.

2. Wszelkie zmiany i ulepszenia dokonywane w mieszkaniu i jego wyposażeniu, przechowywanie własnych mebli i sprzętów wymagają zgody Prowadzącego wyrażonej na piśmie.

3. Za wszelkie szkody wyrządzone w mieszkaniu odpowiada Mieszkaniec/Mieszkanka.

4. Szczegółowy zakres uprawnień i obowiązków Mieszkańca/Mieszkanki zawiera „Regulamin funkcjonowania w mieszkaniu wspomaganym”, stanowiący załącznik nr 1 do niniejszej umowy.

§ 3

1. Mieszkaniec/Mieszkanka zobowiązuje się do:

1) współpracy z pracownikami programu treningu mieszkań treningowych/wspieranych* i realizacji indywidualnego programu rozwoju oraz do współpracy z innymi służbami integracji społecznej;

2) informowania Prowadzącego o każdej zmianie sytuacji osobistej, dochodowej, prawnej i majątkowej i uwzględniania jej w indywidualnym programie rozwoju;

3) dbania o powierzone mieszkanie i sprzęty;

- 4) budowania dobrych relacji ze współmieszkańcami opierających się na: wzajemnym szacunku, poszanowaniu prywatności, szacunku do cudzego mienia, zapewnieniu spokoju, uszanowaniu ciszy nocnej, zachowaniu kultury osobistej, konstruktywnym rozwiązywaniu konfliktów, nieużywaniu przemocy (fizycznej, psychicznej, werbalnej);
- 5) budowania dobrych relacji z sąsiadami, współpracy z otoczeniem, przestrzegania zasad współżycia społecznego;
- 6) przestrzegania „Regulaminu funkcjonowania mieszkań wspomaganych”.

§ 4

1. Umowa zostaje zawarta na czas określony od r. do r.
2. Strony mogą niniejszą umowę rozwiązać w każdym czasie na mocy porozumienia stron.
3. Umowa niniejsza może ulec rozwiązaniu ze skutkiem natychmiastowym w sytuacjach określonych w § 6 ust. 4 „Regulaminu mieszkań wspomaganych” .

§ 5

1. Mieszkaniec/Mieszkanka za korzystanie z mieszkania zapłaci opłatę w wysokości:
.....
2. Płatność regulowana będzie do dnia na konto:.....
..... (nr konta) lub gotówką
w kasie (adres).

§ 6

W sprawach spornych oraz nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu Cywilnego.

§ 7

Wszelkie zmiany treści niniejszej umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 8

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....

.....

*Niepotrzebne skreślić

**Załącznik NR 1
do umowy dotyczącej pobytu
w mieszkaniu wspomagany**

Regulamin funkcjonowania mieszkania wspomagane (treningowe, wspierane*)

Rozdział I

Postanowienia Ogólne

§ 1

1. Niniejszy Regulamin funkcjonowania mieszkania wspomagane dla osób niepełnosprawnych, zwany dalej Regulaminem, określa zasady pobytu, prawa i obowiązki mieszkańca w mieszkaniu wspomagany, znajdującym się w budynku przy ul.
2. Mieszkanie wspomagane, zwane dalej „Mieszkaniem”, przeznaczone jest dla osób niepełnosprawnych intelektualnie zwanych dalej „Mieszkańcem/mi” pochodzących z terenu Powiatu Chrzanowskiego, które ze względu na niepełnosprawność potrzebują wsparcia w funkcjonowaniu, ale nie wymagają usług w zakresie świadczonego przez jednostki całodobowej opieki.

§ 2

1. Celem funkcjonowania Mieszkania jest stworzenie jego Mieszkańcom warunków do godnego, możliwie niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia, zgodnie z indywidualnymi wyborami, w poszanowaniu odrębności, w poczuciu pełnej integracji ze społeczeństwem, przy zapewnieniu niezbędnego wsparcia specjalistów.
2. Mieszkanie wyposażone jest w niezbędne meble i podstawowy sprzęt gospodarstwa domowego, zgodnie ze spisem inwentarza wywieszonym w lokalu.
3. Mieszkanie w szczególności:
 - a. zapewnia odpowiednie warunki bytowe umożliwiające prowadzenie samodzielnego gospodarstwa domowego,
 - b. pomaga w integracji ze środowiskiem poprzez rozwój umiejętności prawidłowego wchodzenia w relacje i role społeczne,

- c. umożliwia przygotowanie do pełnej samodzielności poprzez doskonalenie umiejętności prowadzenia samodzielnie gospodarstwa domowego, radzenia sobie z problemami codziennego życia, zarządzania posiadanymi środkami finansowymi,
 - d. stwarza możliwości samodzielnego rozwiązywania trudności życiowych, emocjonalnych, rodzinnych,
 - e. rozwija umiejętności planowania i wykorzystania czasu wolnego,
 - f. umożliwia rozwijanie i utrwalanie poczucia odpowiedzialności za własne życie i prawidłowe pełnienie ról społecznych,
 - g. uczy ponoszenia konsekwencji własnych decyzji i działań,
 - h. umożliwia funkcjonowanie w warunkach odpowiadającym warunkom życia społeczeństwa.
4. Wsparcie świadczone w Mieszkaniu obejmuje przede wszystkim :
- a. treningi społeczne dostosowane do indywidualnych potrzeb i możliwości Mieszkańca; przez treningi społeczne rozumie się uczenie, wspieranie, rozwijanie i usprawnianie czynności, umiejętności i zachowań niezbędnych w codziennym życiu w szczególności w zakresie:
 - dbania o zdrowie,
 - gospodarowania pieniędzmi,
 - spędzania wolnego czasu,
 - załatwiania spraw w urzędach,
 - przygotowywania posiłków,
 - robienia zakupów,
 - prania,
 - sprzątania,
 - regulowania opłat,
 - samodzielnego poruszania się po mieście, dojazd do pracy, szkoły, na rehabilitację,
 - udziału w imprezach kulturalno – rekreacyjnych,
 - prowadzenia życia towarzyskiego,
 - b. poradnictwo i wsparcie specjalistyczne.
5. Wsparcie zapewnia się w osobie Asystenta osobistego ONI zwanego „Asystentem” oraz w osobie Opiekuna mieszkania, zwanego „Opiekunem”, a także innych specjalistów zgodnie z zdiagnozowanymi potrzebami Mieszkańca.
6. Rodzaj i zakres świadczonego wsparcia może ulegać zmianom w zależności od oceny sytuacji Mieszkańca dokonywanej przynajmniej dwukrotnie.

§ 3

1. Kwalifikacji do Mieszkania dokonuje się na podstawie pisemnego wniosku osoby zainteresowanej (Załącznik nr 1 Regulaminu)
2. Dokumenty niezbędne dołączone do wniosku to:
 - a. zaświadczenie lekarskie o stanie zdrowia osoby ubiegającej się o skierowanie do Mieszkania,

- b. zaświadczenie lekarza psychiatry – w przypadku sprzężonej niepełnosprawności choroby psychicznej, a w przypadku innych schorzeń sprzężonych wymaganego specjalisty,
 - c. aktualne orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydane przez Powiatowy Zespół ds. Orzekania o Niepełnosprawności bądź orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
 - d. dowód osobisty lub inny dokument potwierdzający tożsamość – do wglądu,
 - e. inne dokumenty świadczące o sytuacji socjalno – bytowej oraz zdrowotnej.
3. Pobyt w Mieszkaniu jest odpłatny w zależności od dochodu i przyznaje się go na podstawie umowy cywilnoprawnej pomiędzy nim, a podmiotem realizującym usługę.
 4. Miesięczną odpłatność ustala się indywidualnie, w zależności od dochodu Mieszkańca, w uzgodnieniu z Mieszkańcem, któremu przyznano pobyt w Mieszkaniu, w drodze umowy cywilnoprawnej.
 5. Kwalifikacji do przyznania miejsca w Mieszkaniu dokonuje komisja kwalifikacyjna składająca się z specjalistów zatrudnionych w Mieszkaniu, a także specjaliści Centrum Edukacji i Aktywizacji Społeczno – Zawodowej ONI
 6. Komisja Kwalifikacyjna w oparciu o zebraną dokumentację i rozmowę z osobą ubiegającą się o skierowanie do Mieszkania podejmuje w tym zakresie decyzję.
 7. Oceny sytuacji Mieszkańca dokonują w formie pisemnej wszyscy specjaliści zatrudnieni w Mieszkaniu, a także specjaliści Centrum Edukacji i Aktywizacji Społeczno – Zawodowej ONI oraz Mieszkaniec korzystający ze wsparcia.

§ 4

1. Mieszkanie ma charakter rotacyjny, a okres na jaki jest przydzielone zależy od indywidualnej sytuacji Mieszkańca.
2. Mieszkanie funkcjonuje od poniedziałku do soboty całodobowo, a w przypadku mieszkania wspieranego przez 7 dni w tygodniu.
3. Prawo do zamieszkania w Mieszkaniu przysługuje wyłącznie Mieszkańcom wymienionym w podpisanej umowie cywilnoprawnej.
4. Współprzebywanie w Mieszkaniu wszystkich Mieszkańców, którym przyznano pobyt w Mieszkaniu opiera się o poszanowanie godności innych Mieszkańców, poszanowanie cudzej wartości, respektowanie innych osób do realizacji własnych potrzeb i zainteresowań, wzajemnej życzliwości, szacunku i tolerancji.

Rozdział II

Prawa i obowiązki Mieszkańców korzystających ze wsparcia w Mieszkaniu

§ 5

1. Każdy Mieszkaniec, któremu przyznano pobyt w Mieszkaniu ma prawo do:

- a. bezpiecznych i właściwych warunków do odpoczynku, nauki, pracy własnej, przygotowania posiłków,
 - b. korzystania ze wszystkich urządzeń i wyposażenia znajdującego się w Mieszkaniu,
 - c. pomocy i odpowiedniego wsparcia ze strony specjalistów oraz korzystania z form wsparcia oferowanych w Mieszkaniu,
 - d. zamieszkania z zachowaniem prawa do intymności,
 - e. współdecydowania o zasadach organizacji Mieszkania,
 - f. wyboru sposobu spędzania wolnego czasu,
 - g. korzystania z pomieszczeń przeznaczonych do wspólnego użytku,
 - h. kontaktu telefonicznego nie później niż do 22.00,
 - i. uczestniczenia w czynnościach życia codziennego oraz uczestniczenia w życiu społecznym na płaszczyźnie towarzyskiej, religijnej i środowiskowej,
 - j. wyjścia do lekarzy pod opieką rodziców/opiekuna prawnego, którzy w tym czasie przejmują odpowiedzialność za Mieszkańca.
 - k. wyjścia do lekarzy pod opieką Asystenta, Opiekuna, którzy w tym czasie przejmują odpowiedzialność za Mieszkańca.
2. Do obowiązków Mieszkańca, któremu przyznano pobyt w Mieszkaniu należy:
- a. przestrzeganie zasad współżycia społecznego, poszanowania godności innych osób, poszanowania cudzej własności, respektowania praw innych Mieszkańców Mieszkania do realizacji ich potrzeb i zainteresowań,
 - b. przestrzeganie całkowitego zakazu wnoszenia i spożywania alkoholu, tytoniu i środków odurzających na terenie Mieszkania,
 - c. poszanowanie wyposażenia Mieszkania i ponoszenia kosztów zawinionych przez siebie zniszczeń,
 - d. terminowe regulowanie należności za pobyt w Mieszkaniu,
 - e. utrzymywanie w czystości pomieszczeń Mieszkania
 - f. zgłaszanie planowanych nieobecności Asystentowi lub Opiekunowi lub innym specjalistom,
 - g. respektowanie zaleceń Asystenta, Opiekuna, innych specjalistów,
 - h. informowanie Asystenta, Opiekuna lub innych specjalistów o ewentualnych trudnościach, problemach, nieporozumieniach wynikających w trakcie wspólnego zamieszkiwania w Mieszkaniu,
 - i. przestrzeganie całkowitego zakazu posiadania zwierząt w Mieszkaniu,
 - j. przestrzeganie zasady ciszy nocnej od godz.6.00 do 22.00,
 - k. przestrzeganie zakazu udostępniania Mieszkania osobom obcym,
 - l. oszczędne korzystanie z mediów,
 - m. zapoznanie się z instrukcjami obsługi sprzętu, w który wyposażone jest Mieszkanie i użytkowanie go zgodnie z tymi instrukcjami,
 - n. aktywne korzystanie z oferowanych form wsparcia,
 - o. przestrzeganie postanowień regulaminu.

3. Do Mieszkania ma prawo wstępu upoważniony pracownik Ośrodka Pomocy Społecznej oraz innych służb za okazaniem dokumentu.

Rozdział III

Postanowienia końcowe

§ 6

1. Wszyscy Mieszkańcy, którym przyznano pobyt w Mieszkaniu zapoznawani są z niniejszym regulaminem i pisemnie składają Oświadczenie (Załącznik nr 2 Regulaminu), że zapoznali się i akceptują treść Regulaminu funkcjonowania Mieszkania.
2. Opuszczenie Mieszkania powinno nastąpić najpóźniej w ostatnim dniu obowiązywania umowy do godz. 15.00.
3. W przypadku nie przestrzegania zasad regulaminu przez Mieszkańca zamieszkującego w Mieszkaniu i korzystającego ze wsparcia, umowa przyznająca pobyt w Mieszkaniu może zostać rozwiązana ze skutkiem natychmiastowym.
4. Mieszkaniiec może stracić prawo pobytu w Mieszkaniu w przypadku:
 - a. rażącego łamania zasad panujących w Mieszkaniu, w tym postanowień niniejszego Regulaminu,
 - b. braku współpracy z Asystentem i Opiekunem bądź innymi specjalistami,
 - c. odmowy zawarcia kontraktu, odmowy zobowiązania do przestrzegania Regulaminu,
 - d. takiego pogorszenia się stanu zdrowia, który stanowiłby zagrożenie życia lub zdrowia Mieszkańca, bądź też życia lub zdrowia innych Mieszkańców,
 - e. takiego pogorszenia się stanu zdrowia Mieszkańca, który powodowałby konieczność umieszczenia go w specjalistycznej placówce.
5. Wszczęcie procedury mającej na celu rozwiązanie umowy z powodu nie przestrzegania regulaminu przez Mieszkańca zamieszkującego w Mieszkaniu powinno być rozpoczęte po wyczerpaniu innych metod dyscyplinujących Mieszkańca:
 - a. rozmowy wychowawczej z Asystentem, Opiekunem lub innym specjalistom, z której sporządza się notatkę służbową,
 - b. pisemnego upomnienia Opiekuna.

§ 7

1. Mieszkaniiec opuszczający Mieszkanie zobowiązany jest do:
 - a. pozostawienia Mieszkania w odpowiednim stanie technicznym,
 - b. rozliczenia się ze wszystkich sprzętów stanowiących mienie Mieszkania,
 - c. zdania kluczy Asystentowi bądź Opiekunowi,
 - d. uregulowania należnych opłat za pobyt w Mieszkaniu.

2. W przypadku umyślnego zniszczenia lub uszkodzenia Mieszkania lub jego wyposażenia, odpowiedzialność finansową za wszelkie szkody ponosi Mieszkaniec, któremu przyznano pobyt w Mieszkaniu w oparciu o odtworzenie stanu pierwotnego.
3. Jeśli nie jest możliwym ustalenie sprawcy szkody, koszty naprawy ponoszą solidarnie wszyscy Mieszkańcy.
4. Mieszkańcy nie mogą dokonywać bez uzgodnienia z Opiekunem żadnych remontów, ani technicznych przeróbek urządzeń będących na wyposażeniu Mieszkania.
5. Mieszkaniec wyprowadzający się pozostawia pokój, w którym zamieszkiwał w stanie nadającym się do natychmiastowego zasiedlenia przez innego Mieszkańca, tj: czysty, pozbawiony rzeczy osobistych.
6. Sprawy nie zawarte w niniejszym Regulaminie regulują obowiązujące przepisy prawa.

.....

(pieczętka i podpis zatwierdzającego Regulamin)

*Niepotrzebne skreślić

Załącznik 1 do Regulaminu

.....

(Miejscowość, data)

.....

(Imię i nazwisko osoby ubiegającej się
o mieszkanie)

.....

(PESEL)

.....

(Adres zamieszkania)

.....

(dane podmiotu do którego wnosi się wniosek)

WNIOSEK

o przyznanie pobytu w mieszkaniu wspomagany (treningowym, wspieranym*)

Zwracam się z prośbą o przyznanie pobytu w mieszkaniu wspomagany. Prośbę swą
motywuję (opis sytuacji rodzinnej, mieszkaniowej i życiowej):

.....

.....

.....

.....

.....

Oświadczenie

Oświadczam, iż zgodnie z ustawą z dnia 29.08.1997r. o ochronie danych osobowych (tj. Dz.U. z 2015
r. Nr 101, poz.2135) wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych w

stopniu niezbędnym do realizacji usługi. Jednocześnie oświadczam, że znam adres administratora
moich danych osobowych, cel zbierania danych, potencjalnych odbiorców danych i prawa dostępu do
moich danych, wynikających z art. 32 ust 1 ustawy.

.....

.....

(data)

(czytelny podpis osoby ubiegającej się o mieszkanie/opiekuna prawnego*)

*Niepotrzebne skreślić

.....
(Imię i nazwisko osoby ubiegającej się o mieszkanie)

.....
(PESEL)

.....
(Adres zamieszkania)

Oświadczenie

Oświadczam, że zapoznałem(łam) się z treścią Regulaminu funkcjonowania mieszkania wspomagane (treningowe, wspierane*) mieszkającego się w przy ulicy Jednocześnie zobowiązuję się do jego przestrzegania.

.....
(Miejscowość, data)

.....
(Czytelny podpis użytkownika mieszkania/opiekuna prawnego*)

*Niepotrzebne skreślić