



Włączenie wyłączonej – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy” Nr projektu:
POWR.02.06.00-00-0065/19

Raport z pilotażu instrumentu

Nowa droga zawodowa – specjalistyczne doradztwo zawodowe dla OzN

W ramach projektu „Włączenie wyłączonej – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy”

Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość

Sierpień 2023

Projekt partnerski

Spis treści

Wykaz skrótów	4
1. Streszczenie.....	5
2. Wprowadzenie.....	6
2.1. Cel projektu.....	6
2.2. Cel pilotażu.....	6
3. Przebieg pilotażu	7
3.1. Kadra realizująca pilotaż instrumentu	7
3.2. Etapy pilotażu	7
3.2. Charakterystyka Uczestników	12
3.2.1. Kryteria uczestnictwa.....	12
3.2.2. Podstawowe dane o Uczestnikach.....	13
3.2.3. Sytuacja zawodowa Uczestników	15
3.3. Udzielone wsparcie	16
4. Efekty pilotażu i ocena instrumentu	17
4.1. Efekty udziału w specjalistycznym doradztwie zawodowym	18
4.1.1. Czynniki efektywności i trwałości efektów	25
Ocena instrumentu.....	26
4.2. Ocena instrumentu w perspektywie Uczestników	26
4.3. Ocena standardu programu szkolenia dla SDZ	28
4.4. Ocena instrumentu w perspektywie udzielającego wsparcie	29
5. Wnioski z pilotażu dotyczące ostatecznego kształtu instrumentu	32
5.1. Cel instrumentu	32
5.2. Zasady funkcjonowania instrumentu	32
5.2.1. Standardy świadczenia specjalistycznego doradztwa zawodowego	32
5.2.2. Wymagania dotyczące stanowiska SDZ	34

5.2.3. Standard szkolenia dla specjalistycznych doradców zawodowych	37
6. Warunki brzegowe wdrażania instrumentu	39
6.1. Lokalizacja instytucjonalna	40
6.2. Zapotrzebowanie kadrowe	42
6.3. Warunki finansowe	42
6.4. Uwarunkowania prawne	42
7. Wyzwania związane z wdrażaniem instrumentu	46
8. Podsumowanie	48

Wykaz skrótów

CIDON – Centrum informacyjno–doradcze dla osób z niepełnosprawnością

CPT – Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość

CUS – Centrum Usług Społecznych

JDG – jednoosobowa działalność gospodarcza

MOPR – Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie

NGO – organizacja pozarządowa (non-government organization)

ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych

OPS – Ośrodek Pomocy Społecznej

OWES – Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej

OzN – Osoby z niepełnosprawnościami

PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PSZ – Państwowe Służby Zatrudnienia

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

PZOoN – Powiatowy zespół ds. orzekania o niepełnosprawności

SDZ – specjalistyczny doradca zawodowy

ŚDS – Środowiskowy Dom Samopomocy

US – Urząd Skarbowy

ZAZ – Zakład Aktywności Zawodowej

ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

1. Streszczenie

Niniejszy raport stanowi podsumowanie pilotażu instrumentu Nowa droga zawodowa – specjalistyczne doradztwo zawodowe dla osób z niepełnosprawnościami prowadzonego w ramach projektu „Włączenie wyłączonych – aktywne instrumenty wsparcia osób niepełnosprawnych na rynku pracy” przez Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość. Głównym jego celem jest zaprezentowanie wypracowanych rozwiązań oraz wykazanie zasadności ich wdrożenia.

Cele szczegółowe, jakie obejmuje niniejszy raport to:

1. Przedstawienie przebiegu i efektów pilotażu;
2. Ocena, czy propozycja instrumentu kierowanego do OzN stanowi efektywne narzędzie aktywizacji zawodowej tej grupy, w tym, w jaki sposób zwiększa szansę na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia lub działalności gospodarczej;
3. Opracowanie specyfikacji instrumentu, w tym określenie rekomendowanej struktury organizacyjnej koniecznej do jego wdrożenia i realizacji.

Po wprowadzeniu przybliżony został przebieg poszczególnych etapów pilotażu.

Przedstawione są także podstawowe dane o Uczestnikach i udzielonym im wsparciu.

W kolejnym rozdziale znajduje się podsumowanie efektów pilotażu instrumentu oraz ocena instrumentu w perspektywie Odbiorców wsparcia i udzielających go. W następnym rozdziale dokonany jest szczegółowy opis instrumentu specjalistycznego doradztwa zawodowego dla OzN, który został wypracowany w pilotażu. Podane zostały także warunki brzegowe instrumentu – minimalne warunki, jakie muszą zostać zapewnione dla wdrożenia instrumentu na podstawie doświadczeń z pilotażu, w tym warunki struktury organizacyjnej i warunki finansowe. Ważnym punktem tego rozdziału jest ukazanie uwarunkowań prawnych – wstępnego zarysu uzupełnień przepisów prawnych koniecznych do wdrożenia instrumentu w rekomendowanym kształcie. Ostatni merytoryczny rozdział dotyczy wyzwań rozpoznanych jako możliwe na etapie wdrożenia instrumentu. Na zakończenie w podsumowaniu w syntetyczny sposób ujęte zostały wnioski z pilotażu i rekomendacje poczynione w niniejszym raporcie.

2. Wprowadzenie

2.1. Cel projektu

Celem projektu jest przygotowanie kompleksowej propozycji wdrożenia do systemu prawnego nowych i zmodyfikowanych instrumentów wspierania aktywności zawodowej OzN. Rozwiązania wypracowane w projekcie będą w szczególności uwzględniać instrumenty nakierowane na wspieranie zatrudniania OzN na otwartym rynku pracy i wspierania ich przedsiębiorczości.

Niniejszy raport stanowi podsumowanie pilotażu, który został zaplanowany jako realizacja IV kamienia milowego projektu. Dotyczył on zmodyfikowanych i nowych instrumentów systemu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz mechanizmu udzielania wsparcia i został przeprowadzony na reprezentatywnej próbie ich potencjalnych odbiorców. Środowisko przeprowadzania pilotażu gwarantowało uwzględnienie zróżnicowania terytorialnego oraz charakteru niepełnosprawności (m.in. ruchowa, intelektualna, sensoryczna).

Należy podkreślić, że założenia projektu wpisują się w obszary wskazane w aktualnych dokumentach strategicznych, w tym Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, które podkreślają konieczność tworzenia i wdrażania usług i programów aktywizacyjnych czy rehabilitacyjnych obejmujących aktywizację oraz włączenie społeczne i zawodowe. Działania w ramach projektu zapewnią nie tylko efektywniejsze kierowanie wsparcia na rzecz OzN, ale przyczynią się również do wykorzystania ich potencjału oraz realnego wdrażania postanowień Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

2.2. Cel pilotażu

Pilotaż miał pozwolić na przetestowanie funkcjonowania instrumentu w mniejszej skali przed wprowadzeniem dużego i kosztownego instrumentu do porządku prawnego. Celem pilotażu było ustalenie, które elementy instrumentu wymagają weryfikacji, w jakim stopniu umiejscowienie specjalistycznych doradców dla OzN wpłynie na efektywność doradztwa i wzrost zainteresowania podjęciem i/lub kontynuowaniem funkcjonowania na rynku pracy przez OzN. Ponadto celem było przetestowanie efektywności i jakości wdrażanego standardu pracy doradcy w kontekście jego dostosowania do potrzeb OzN. Odrębnym elementem

procesu było wypracowanie standardu kompetencji doradców zawodowych niezbędnych przy pracy z OzN i standardu szkoleń dla doradców zawodowych w obszarze wspierania osób z niepełnosprawnościami.

3. Przebieg pilotażu

3.1. Kadra realizująca pilotaż instrumentu

Ze względu na brak możliwości zatrudnienia specjalistycznych doradców zawodowych przez publiczne służby zatrudnienia zadanie to zostało zrealizowane przez Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość.

W ramach pilotażu na potrzeby realizacji działań instrumentu zatrudniona została kadra pracowników (zwana dalej kadrą instrumentu). Zatrudnienie obejmowało:

- **stanowisko opiekuna merytorycznego instrumentu** - osoba realizująca bezpośredni nadzór nad SDZ, odpowiedzialna za działania informacyjne, rekrutacyjne, organizację pracy zespołu doradców, sprawną realizację działań;
- **stanowisko koordynatora w telefonicznym punkcie kontaktowym** - odpowiadał za przekazanie pierwszych informacji OzN, ustalenie pierwszego spotkania ze SDZ;
- **stanowiska specjalistycznych doradców zawodowych.**

Dodatkowym zapotrzebowaniem w instrumencie jest kadra prowadząca szkolenia.

Na potrzeby realizacji pilotażu zatrudniono łącznie 10 specjalistycznych doradców zawodowych, średnio w wymiarze odpowiadającym 0.5 etatu miesięcznie każdy.

W tok prac nad wnioskami z pilotażu instrumentu włączeni byli także eksperci tworzący stały zespół Stowarzyszenia CPT, którzy od początku angażowali się w działania Projektu na wcześniejszych jego etapach (zwani dalej ekspertami).

3.2. Etapy pilotażu

Pilotaż instrumentu przeprowadzony był w okresie od września 2022 r. do lipca 2023 r.

W ramach pilotażu instrumentu Nowa droga zawodowa – specjalistyczne doradztwo zawodowe dla OzN zrealizowano działania w kolejnych etapach:

I etap: rekrutacja doradców zawodowych.

Partner w projekcie odpowiadający za pilotaż instrumentów ogłosił nabór doradców zawodowych zgodnie z przyjętym standardem minimalnych kwalifikacji, określając obszar terytorialny, na jakim będą pracować. Do konkursu dopuszczeni zostali zarówno doradcy zawodowi jak i instytucje zatrudniające już doradców zawodowych, gotowe do świadczenia specjalistycznej usługi na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

Ostatecznie zatrudniono w okresie wrzesień 2022 r. – lipiec 2023 r. łącznie 10 specjalistycznych doradców zawodowych (w tym 2 na umowę o pracę), średnio w wymiarze 4 etatów miesięcznie. SDZ swoimi działaniami objęli obszar 5 województw: zachodniopomorskiego, lubuskiego, wielkopolskiego, śląskiego i pomorskiego.

- **II etap: zawarcie porozumień z organami orzekającymi, NGO, OPS określających zasady współpracy.**

W ramach testu instrumentu podpisano 14 porozumień o współpracy, w tym 3 z PCPR, 1 z MOPR, 1 z OPS, 1 z ŚDS, 5 z PUP, 2 z NGO, 1 z PZOoN. Zakres porozumień dotyczył przekazywania informacji o sposobności skorzystania ze specjalistycznego doradztwa zawodowego osobom z niepełnosprawnościami oraz umożliwienia organizacji dyżurów specjalistycznych doradców zawodowych.

- **III etap: przygotowanie miejsc pracy doradców zawodowych.**

W ramach pilotażu specjalistyczne doradztwo zawodowe było prowadzone w różnych miejscach, spełniających warunki dostępności dla osób o różnych potrzebach wynikających z niepełnosprawności. Część usług była świadczona w miejscu zamieszkania osoby z niepełnosprawnością lub w miejscu wskazanym przez nią. Usługi były świadczone w formule osobistej, zdalnej lub hybrydowej.

Doradcy zawodowi byli wyposażeni w mobilne instrumenty pracy (komputer, telefon), ponieważ musieli mieć zapewnioną możliwość przemieszczania się oraz korzystania z narzędzi pracy w miejscu zamieszkania OzN.

- **IV etap: standaryzacja szkolenia podnoszącego kwalifikacje doradców zawodowych**

W ramach tego etapu zostało przeprowadzone 70-godzinne szkolenie podnoszące kwalifikacje doradców zawodowych zgodnie z zaproponowanym programem szkoleń.

Szkolenie zrealizowano w trybie hybrydowym, z możliwością uczestnictwa osobistego lub zdalnego. Uczestnicy szkolenia – doradcy zawodowi – ocenili standard odbytego szkolenia w ankiecie, z której wnioski zostały ujęte w niniejszym raporcie.

- **V etap: przygotowanie komisji orzekających do promowania możliwości skorzystania ze wsparcia specjalistycznego doradcy zawodowego szczególnie wśród osób, które wcześniej były aktywne zawodowo**

Podjęto współpracę z oddziałami ZUS w Szczecinie, Gorzowie Wielkopolskim oraz w Słupsku. W oddziale ZUS w Gorzowie oraz Słupsku zorganizowano spotkania informacyjne z kadrą zarządzającą i pracownikami. Celem spotkań było upowszechnienie informacji o możliwości dotyczących skorzystania z usług specjalistycznego doradcy zawodowego w ramach pilotażu.

W oddziale ZUS w Szczecinie przygotowano projekt porozumienia o współpracy w powyższym zakresie. Przekazano informację, że Oddział ZUS w Szczecinie wystąpił do Centrali ZUS w Warszawie o zgodę na zorganizowanie punktu informacyjnego oraz umieszczenie materiałów informacyjnych. Operator przez cały czas trwania pilotażu był w stałym kontakcie z oddziałem ZUS w Szczecinie i monitorował sprawę. Złożona propozycja organizacji dyżuru SDZ w oddziale ZUS w Szczecinie została negatywnie zaopiniowana przez Departament Orzecznictwa Lekarskiego (pismo z Oddziału ZUS w Szczecinie z dnia 28.06.2023).

Działania informacyjne w pilotażu odbywały się poprzez:

- spotkania organizowane z pracownikami instytucji/organizacji: placówki pomocy społecznej, organizacje pozarządowe, jednostki samorządu terytorialnego - w tym PUP, PZOoN, SDS, MOPR, PCPR, CUS, ZUS;
- dystrybuowanie materiałów informacyjnych oraz zamieszczanie ich w przestrzeni cyfrowej;
- zamieszczanie informacji o realizacji działań na portalach społecznościowych;
- spotkania z potencjalnymi Uczestnikami oraz ich otoczeniem.

W działania zaangażowany był cały zespół specjalistycznych doradców zawodowych.

Na podstawie przeprowadzonego pilotażu rekomendowane jest docieranie do OzN, do których jest adresowane wsparcie SDZ poprzez kontakt osobisty z pracownikami instytucji/organizacji, którzy mają najszerzy dostęp do grupy docelowej. Kontakt osobisty powoduje uwiarygodnienie osoby SDZ i prowadzonych działań. Kontakt poprzez znaną osobę stanowił rekomendację, która powodowała niwelowanie braku zaufania i zagwarantowała sukces rekrutacyjny.

- **VI etap: świadczenie wsparcia przez doradców zawodowych na rzecz osób z niepełnosprawnością ukierunkowane na rozwój przedsiębiorczości.**

Zaangażowani do realizacji zadania specjalistyczni doradcy zawodowi świadczyli wsparcie w trybie zdalnym, hybrydowym i stacjonarnym. Łącznie objęto wsparciem 221 Uczestników. Wsparcie było świadczone od września 2022 r. do lipca 2023 r. W trakcie pilotażu przyjęte zostało, iż każda z osób skorzysta maksymalnie z 15 godzin wsparcia SDZ. W kilku uzasadnionych przypadkach wsparcie zostało wydłużone.

Wsparcie było realizowane poprzez spotkania indywidualne z Uczestnikami, spotkania z otoczeniem, sieciowanie otoczenia na rzecz wspierania OzN w procesie ich aktywizacji zawodowej, spotkania w instytucjach i organizacjach świadczących usługi na rzecz OzN.

Standardy prowadzenia specjalistycznego poradnictwa zawodowego przyjęte w pilotażu:

- dostosowanie trybu realizacji spotkań do potrzeb i możliwości uczestnictwa OzN - spotkania prowadzone były w trybie zdalnym i stacjonarnym, zgodnie z potrzebami i możliwościami uczestniczenia w nich OzN. W sytuacji odległości zamieszkania OzN powyżej 200 km od siedziby SDZ spotkania odbywały się w formie zdalnej: poprzez komunikatory, korespondencję mailową oraz telefon (w jednym przypadku był to kontakt wyłącznie mailowy ze względu na preferowanie takiej formy przez OzN);
- dostosowanie czasu realizacji spotkań do potrzeb i możliwości uczestnictwa OzN - specjalistyczni doradcy zawodowi byli dyspozycyjni w godzinach pomiędzy 7:00 a 19:00, co zapewniło możliwość dostosowania czasu spotkania do preferencji OzN ze względu na ich pracę zawodową, czas optymalnego funkcjonowania psychofizycznego, możliwość dotarcia na

miejsce spotkania, możliwość skorzystania z pomocy asystenta/osoby wspierającej;

- dostosowanie miejsca realizacji spotkań do potrzeb i możliwości uczestnictwa OzN, w tym zapewnienie dostępności architektonicznej - spotkania doradcze odbywały się w różnych miejscach, wskazanych jako optymalne przez OzN, zgodnie z ich potrzebami i preferencjami: w miejscach zamieszkania, w siedzibach organizacji pozarządowych, w siedzibach PUP, w siedzibach jednostek pomocy społecznej oraz innych instytucji. Zasadą podstawową była organizacja spotkań w miejscach łatwo dostępnych, pozbawionych barier uniemożliwiających uczestnictwo OzN;
- zapewnienie dostępności informacyjnej i cyfrowej - specjalistyczni doradcy zawodowi realizowali zadanie z zachowaniem standardów dostępności informacyjnej i cyfrowej: wszystkie dokumenty dla OzN były przygotowane w wersji dostępnej, umożliwiającej odczyt maszynowy. Ponadto SDZ podpisali oświadczenia o gotowości do współpracy z osobami odpowiedzialnymi za komunikację z klientami - tłumaczami języka migowego, instytucjami lub osobami świadczącymi usługi z zakresu dostępu i wykorzystywania nowoczesnych tyflotechnologii dedykowanych osobom osób z niepełnosprawnością wzrokową;
- stosowanie procedur zapewniających jednolity standard pracy SDZ - specjalistyczni doradcy zawodowi realizowali zadanie w oparciu o ujednolicone procedury;
- przekierowanie OzN do innej instytucji / organizacji/innego instrumentu posiadających kompetencje w sytuacji zdiagnozowania problemu/potrzeby, którego rozwiązanie/zabezpieczenie stanowi istotny/niezbędny element jej procesu aktywizacji zawodowej, leżącego poza kompetencjami SDZ (np. szkolenia w zakresie nabycia umiejętności o charakterze kompensacyjnym, szkolenia zawodowe, zabezpieczenie społeczne, zabezpieczenie finansowe i inne).

Dla podsumowania pilotażu i wyciągnięcia wniosków, które zostały również włączone do niniejszego opracowania, zaplanowano i przeprowadzono następujące czynności badawcze:

- ankiety z Uczestnikami;
- wywiady z członkami kadry instrumentów;
- studium przypadku Uczestnika instrumentu specjalistycznego doradztwa zawodowego;
- panele ekspertów Stowarzyszenia CPT i kadry instrumentu;
- analizę danych z dokumentacji projektu oraz informacji gromadzonych przez SDZ dotyczących udzielanego wsparcia.

3.2. Charakterystyka Uczestników

3.2.1. Kryteria uczestnictwa

Jako jedyne kryterium uczestnictwa w instrumencie zgodnie z Regulaminem korzystania ze specjalistycznego doradztwa zawodowego wymagane było posiadanie orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.

Mimo wstępnego założenia, że instrument ma być adresowany głównie do grupy docelowej osób niedawno uzyskujących orzeczenie o niepełnosprawności, rekomendowane jest zapewnienie szerokiego i powszechnego dostępu do usługi specjalistycznego doradztwa zawodowego dla OzN. Ustalono, że sytuacja nabycia niepełnosprawności dezorganizuje zazwyczaj życie OzN, która potrzebuje czasu na akceptację nowej sytuacji. Przystosowanie się do zmian w większości przypadków poważnie wpływało na dotychczasową aktywność zawodową i sytuację społeczną. W wyniku tego moment uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności często nie jest dobrym czasem, żeby rozpocząć pracę z doradcą zawodowym. Wśród Uczestników tylko 32 osoby uzyskały orzeczenie do 6 miesięcy przed objęciem wsparciem specjalistycznego doradcy zawodowego. SDZ przeprowadzili ponad 40 spotkań z osobami które nabyły niepełnosprawność do 6-miesiący wstecz, ale nie zdecydowały się na rozpoczęcie procesu doradczego zmierzającego do ich aktywizacji zawodowej. Powodami, jakie pojawiały się w uzasadnieniach odnotowywanych przez SDZ to brak gotowości psychicznej, koncentracja na sytuacji zdrowotnej, brak umiejętności kompensujących utraconą sprawność, strach przed niepowodzeniem i brak wiary

w możliwość powodzenia działania. Niektóre OzN deklarowały chęć rozpoczęcia procesu doradczego w późniejszym okresie.

Konieczne jest zorganizowanie możliwości stałego dostępu do usług specjalistycznego doradcy zawodowego, do którego OzN może się zgłaszać w momencie pojawienia się gotowości wejścia w proces doradczy.

Część Uczestników pozostawała ponadto w trudnej sytuacji zawodowej, pomimo braku zmiany stopnia orzeczenia o niepełnosprawności. Związane to było z pogarszającym się stanem zdrowia lub pogłębiającą się niepełnosprawnością (osoba orzeczona w stopniu znacznym na stałe nie dostanie już innego orzeczenia, zmienia się jednak jej sytuacja i często traci możliwość wykonywania dotychczasowej aktywności zawodowej).

3.2.2. Podstawowe dane o Uczestnikach

Uczestnicy pilotażu stanowili bardzo różnorodną grupę pod względem wykształcenia, doświadczenia zawodowego, miejsca zamieszkania, wieku i sytuacji życiowej. Ze względu na płeć Uczestnicy podzieleni byli niemal równo – 50,5% stanowili mężczyźni, 49,5% kobiety. Z samej idei projektu wynika, że grupę docelową należy dookreślić do wieku aktywności zawodowej, zgodnie z tym założeniem najmłodszy z Uczestników miał 19 lat, najstarszy 64 lata - średnia wieku Uczestników wyniosła 40 lat. Jeśli chodzi natomiast o status na rynku pracy, to nie powinno się tu zastrzegać dodatkowych warunków, ponieważ każda osoba może stanąć w okoliczności zmiany swojej sytuacji zdrowotnej i zawodowej. Dzięki danym zbieranym przez SDZ, można przedstawić rozkład Uczestników według statusu aktywności zawodowej:

- bezrobotni zarejestrowani – 46%;
- bezrobotni niezarejestrowani – 19%;
- bierni zawodowo (nieaktywni zawodowo) – 8%;
- pracujący – 27%.

Grupa OzN biorąca udział w pilotażu była zróżnicowana pod względem poziomu wykształcenia. Najwięcej było osób o wykształceniu ponadgimnazjalnym (w tym średnim, zawodowym i technicznym), a kolejne grupy pod względem liczebności to osoby z wykształceniem wyższym i gimnazjalnym. Rozkład Uczestników według wykształcenia przedstawia się w następujący sposób:

- niższe niż podstawowe - 0,5%;

- podstawowe - 12,8%;
- gimnazjalne - 8,7%;
- ponadgimnazjalne -46%;
- policealne - 11%;
- wyższe - 21%.

Najliczniejszą grupę wśród Uczestników pod względem stopnia niepełnosprawności stanowiły OzN o stopniu niepełnosprawności orzeczonej w stopniu umiarkowanym.

Rozkład Uczestników według stopni niepełnosprawności wygląda następująco:

- stopień znaczny - 32%;
- stopień umiarkowany – 48%;
- stopień lekki – 20%.

Dokonując analizy tytułów orzeczonych niepełnosprawności, stwierdzić należy, że w projekcie najliczniejszą grupą były osoby z orzeczeniem o niepełnosprawności ruchowej (05-R), a zaraz po niej najbardziej liczne były osoby, których przyczyną stwierdzenia niepełnosprawności były choroby psychiczne (02-P) oraz schorzenia neurologiczne.

Rozkład rodzajów niepełnosprawności według kategorii orzekanych przez PZOoN:

- ruchowa (05-R) – 27,6%;
- choroby psychiczne (02 – P) – 22,2%;
- schorzenia neurologiczne (10-N): 19,9%;
- dysfunkcje wzroku (04-O) - 18,6%;
- upośledzenia umysłowe (01-U) – 8,6%;
- dysfunkcje mowy (03 – L) – 4,5%;
- epilepsja (06-E) – 5,4%;
- pozostałe rodzaje niepełnosprawności łącznie (07-S – 10 OzN; 08-T – 4 OzN; 11-I – 13 OzN; 12-C – 2 OzN) - 13,1%.

Powyższe dane nie sumują się do 100%, gdyż część orzeczonych posiadała więcej niż jedną podstawę wydania orzeczenia o niepełnosprawności. Niepełnosprawności sprzężone dotyczyły 25% Uczestników, a tym samym stanowili oni drugą najbardziej liczną kategorię OzN biorących udział w pilotażu.

Zgodnie z wynikami z badania ankietowego tylko jedna piąta Respondentów posiada niepełnosprawność, która występuje od urodzenia i ma charakter stały. Nieco ponad jedną

trzecią Respondentów w badaniu stanowiły osoby, których niepełnosprawność została orzeczona jakiś czas temu i ich sytuacja ma charakter stały. Dla niemal połowy badanych, czy to niepełnosprawnych od pewnego czasu, czy od urodzenia, następuje pogorszenie stanu zdrowia/ pogłębienie niepełnosprawności lub może do niego dojść. Według danych od SDZ zazwyczaj Uczestnikami były osoby z pogarszającym się stanem zdrowia, które obawiały się, że nie będą mogły dalej wykonywać dotychczasowych zadań zawodowych na tych samych stanowiskach i szukały wsparcia w określeniu predyspozycji zawodowych. Pogorszenie stanu zdrowia lub funkcjonowania OzN biorących udział w pilotażu, według rozeznania SDZ, w większości nie było związane ze zmianą statusu orzeczenia (osoba orzeczona w stopniu znacznym nie może już podwyższyć statusu orzeczenia), jednak w istotny sposób wpływało na ograniczenie lub uniemożliwienie wykonywania czynności zawodowych.

Dużą grupę stanowiły osoby, które potrzebowały wsparcia wyspecjalizowanego doradcy zawodowego posiadającego wiedzę na temat specyfiki funkcjonowania z danym typem niepełnosprawności. Wiedza ta pomagała w doprecyzowaniu optymalnych warunków pracy, warunkujących powodzenie procesu powrotu na rynek pracy.

3.2.3. Sytuacja zawodowa Uczestników

W większości sytuacji niepełnosprawność poważnie determinowała sytuację zawodową, niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności. W wynikach badania ankietowego niemal wszyscy określili, że niepełnosprawność ma wpływ na postrzeganie przez nich swojej sytuacji na rynku pracy, przy czym ponad połowa określała go jako bardzo duży (55%). Dane zbierane przez SDZ o wszystkich Uczestnikach pozwalają określić udział osób, w przypadku których niepełnosprawność ma poważny wpływ na sytuację zawodową na 77%.

W szczególności problemy zawodowe powiązane z sytuacją zdrowotną wynikały z pogarszania się stanu zdrowia, które uniemożliwia pełne zaangażowanie w działania zawodowe: częste absencje, niska dyspozycyjność, wizyty u lekarza, problemy z dostosowaniem miejsca pracy do potrzeb pracownika, brak możliwości znalezienia w pobliżu miejsca zamieszkania zakładów pracy, które są chętne zatrudnić osoby z niepełnosprawnościami.

Uczestnicy wyrażali potrzebę wsparcia specjalistycznego doradcy zawodowego ze względu na sytuację zdrowotną, która częściowo lub całkowicie uniemożliwiała wykonywanie wcześniejszych lub obecnych obowiązków zawodowych. Zgłaszali potrzebę wsparcia

w zakresie określenia swojego potencjału zawodowego, zaplanowania działań zmierzających do opanowania umiejętności kompensujących utraconą sprawność.

Wyniki ankiety wskazują, że drugim najczęściej wymienianym powodem problemów w podjęciu zatrudnienia jest brak wsparcia (48%).

Według analizy danych zbieranych od SDZ można wskazać na tę samą grupę głównych problemów zawodowych, reprezentatywną dla wszystkich Uczestników. Są to:

- brak umiejętności poruszania się po rynku pracy – 46%;
- brak lub niski poziom wiedzy o rynku pracy – 43%;
- brak lub niska motywacja do zmiany swojej sytuacji zawodowej – 35%;
- brak lub niskie kwalifikacje zawodowe – 28%;
- problemy z podjęciem decyzji zawodowej – 25%;
- nieadekwatne oczekiwania względem pracy (warunków, pracodawcy, zakresu zadań) – 11%;
- nieświadomość własnych predyspozycji i kompetencji – 10%;
- brak umiejętności planowania rozwoju zawodowego – 10%;
- problemy zdrowotne blokujące aktywność zawodową – 5%;
- brak wiary w powodzenie działań, niska samoocena – 5%.

Według oceny SDZ Uczestników charakteryzował także niski poziom mobilności i brak wiedzy na temat instrumentów rynku pracy adresowanych do osób z niepełnosprawnościami.

Często jako barierę w podejmowaniu aktywności zawodowej wskazywano brak akceptacji niepełnosprawności i lęk przed ujawnieniem tej informacji - lęk przed stygmatyzacją.

Większość Uczestników nie korzystała wcześniej z usług doradztwa zawodowego (80%).

3.3. Udzielone wsparcie

W pilotażu ze specjalistycznego doradztwa zawodowego skorzystało 221 osób, co stanowi przekroczenie wartości zakładanego wskaźnika (180 OzN). 65% Uczestników preferowało spotkania osobiste, 18% zdalne, 17% - hybrydowe.

Przeprowadzono **1833,25** godzin doradztwa – w wykonywany zakres obowiązków SDZ wchodziły przy tym także:

- działania informacyjne- sieciujące;
- działania informacyjne z kandydatami do projektu;
- dyżury;

- prowadzenie dokumentacji klientów;
- indywidualne przygotowanie materiałów na spotkanie z klientem;
- dojazdy na miejsce usługi doradztwa.

4. Efekty pilotażu i ocena instrumentu

4.1. Efekty udziału w specjalistycznym doradztwie zawodowym

Na moment rozpoczęcia udziału w projekcie rozkład Uczestników wg kategorii statusu na rynku pracy wyglądał następująco:

- osób bezrobotnych zarejestrowanych – 101;
- osób bezrobotnych niezarejestrowanych – 42;
- osób biernych zawodowo – 18;
- osób pracujących – 60.

Zgodnie z danymi zebranymi od SDZ doradztwo zakończyło się z następującymi wynikami:

- 17 osób znalazło zatrudnienie;
- 5 założyło działalność;
- 60 utrzymało zatrudnienie (w tym część wynegocjowała lepsze warunki zatrudnienia, część zmieniła miejsce pracy i otrzymała lepsze warunki - np. wyższe wynagrodzenie, umowę o pracę zamiast zlecenia, zatrudnienie na większą część etatu).

Wyniki ankiety wskazują na to, że dla większości Respondentów skorzystanie z doradztwa zawodowego wywarło zdecydowanie pozytywny wpływ na postrzeganie ich pozycji na rynku pracy. Wśród OzN, którzy znaleźli się w próbie badawczej (badanie przeprowadzane było z osobami, które przeszły przez dłuższy proces doradztwa), ponad jedna czwarta uzyskała efekt zatrudnieniowy, co powinno być odczytywane jako duży sukces instrumentu.

Z wyników badania ilościowego można wnioskować, że najczęściej odczuwanymi efektami udziału w pilotażu są:

- większa świadomość możliwości zawodowych, tzn. jakie zawody i oferty pracy są najlepsze dla Uczestnika;
- poznanie w większym stopniu swoich możliwości, mocnych i słabych strony.

Ponad połowa badanych jako efekt doradztwa określała także:

- większe poczucie samostanowienia i samodzielności w poszukiwaniu;
- większą chęć podejmowania aktywności zawodowej;

- zwiększenie szans na dobrą pracę zgodną z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami.

Dla sporej grupy badanych, dzięki doradztwu, zwiększył się ich udział w relacjach z innymi ludźmi oraz w życiu ich lokalnej społeczności, a także zyskali większe poczucie pewności siebie i tego, że dadzą sobie radę na rynku pracy.

Efekty, które uzyskane były dla zdecydowanie największego grona badanych, Uczestników obejmowały wzrost wiedzy w temacie zakładania działalności gospodarczej i motywacji do podjęcia ku temu kroków. Przeprowadzona analiza przypadku Uczestniczki z orzeczoną znaczną niepełnosprawnością dotyczącą narządu wzroku, która uczestniczyła w całej ścieżce wsparcia, jaką łącznie stanowiły wszystkie instrumenty poddane pilotażowi, jednoznacznie pokazuje, że specjalistyczne doradztwo zawodowe odegrało bardzo dużą rolę jako czynnik wsparcia decyzji o założeniu swojej działalności gospodarczej, a najpierw także:

- potwierdzeniu swoich predyspozycji i kompetencji w testach i opinii eksperta (SDZ);
- wzrost pewności siebie;
- wzrost pozytywnej energii do działania;
- szersze spojrzenie na możliwości rozwoju;
- skupienie się na realizacji swoich dążeń;
- określenie celów zawodowych;
- określenie i urealnienie kroków do osiągnięcia wyznaczonych celów;
- poprawie kompetencji związanych z decyzyjnością.

Specjalistyczny Doradca Zawodowy był dla Uczestniczki także wsparciem konsultacyjnym i pomocniczym w składaniu wniosku o dotację na otwarcie działalności gospodarczej i tworzeniu koncepcji i biznesplanu swojej firmy. Według Uczestniczki, gdyby nie wsparcie SDZ nie założyłaby własnej działalności gospodarczej. Wcześniej oddalała od siebie perspektywę założenia działalności jako nierealną, a osiągnęła ją dzięki pomocy SDZ w konkretnych krokach, co umożliwiło jej pracę na własnych warunkach w działalności, którą sama sobie wybrała zgodnej z jej ambicjami, wykształceniem i zainteresowaniami.

Inne przykłady sukcesów Uczestników pilotażu, które pokazują skuteczność w aktywizacji zawodowej i na polu przedsiębiorczości, wymieniane przez SDZ w wywiadach to np.:

- wydanie noweli przez Uczestnika niepełnosprawnego ze względu na chorobę psychiczną;
- reorientacja zawodowa Uczestniczki, która przekonana była wcześniej do zawodu kosmetyczki, z powodzeniem jednak znalazła pracę zgodną z innymi swoimi predyspozycjami (pracę z dziećmi), które odkryła dzięki potwierdzeniu w testach i poradach SDZ;
- upewnienie się Uczestnika w swoich możliwościach fizycznych wykonywania zawodu kierowcy przez przekierowanie go do fizjoterapeuty i znalezienie zatrudnienia jako kierowcy;
- zmiana orientacji zawodowej lub uzyskanie lepszej pracy, a także rozszerzenie prowadzonej działalności.

Przykład stanowi tu niepełnosprawny ruchowo radca prawny, który dzięki wsparciu doradcy zawodowego rozwinął swoją działalność i pozyskał nowe zlecenia w okolicznych gminach. Zdarzyło się również, że udziałem w pilotażu byli zainteresowani pracownicy instytucji, która wspomagała proces rekrutacji Uczestników. Otworzenie możliwości szerokiego udziału instrumentu dla wszystkich OzN, pozwala odpowiedzieć na specjalne potrzeby w reorientacji zawodowej szerszego grona osób. Jednak charakterystyką podejmowanych działań aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami jest często niski stopień efektywności w postaci faktycznego i trwałego wejścia na rynek pracy. Wiele powiązanych i wielopłaszczyznowych uwarunkowań sprawia, że obiektywnie trudno taki efekt uzyskać.

Jako wartość dodaną można uznać również miękkie efekty doradztwa, które także warunkują powodzenie i utrzymanie efektu zatrudnienia. Należy zwrócić uwagę, że aktywizacja zawodowa i wyrównywanie szans OzN, które są założonym celem instrumentu i które z powodzeniem były prowadzone w ramach pilotażu, są procesem w pewnym kontinuum. W zależności od tego, w którym miejscu na skali oddalenia od rynku pracy, odczuwanych i rzeczywistych barier znajduje się osoba z niepełnosprawnościami, takie są potrzeby pracy doradczej i wyznaczane cele aktywizacji zawodowej względem niej.

Analiza jakościowa wywiadów z SDZ biorących udział w testowaniu, pokazuje, że zakres działań podejmowanych w ramach doradztwa zawodowego jest bardzo różny w zależności od zdiagnozowanych potrzeb OzN oraz indywidualnej przyjętej metodyki pracy w ramach przyjętego standardu. Tym samym szerokie jest spektrum uzyskiwanych efektów. Wyróżnić można podstawowe z nich, które są charakterystyczne dla doradztwa zawodowego jako takiego:

- Orientacja lub reorientacja zawodowa z uwagi na osobiste predyspozycje, zainteresowania, umiejętności i dotychczasowe kwalifikacje i zdobyte wykształcenie. Jest to podstawowe działanie doradcy zawodowego, dla osób niepełnosprawnych może mieć jednak szczególne znaczenie, gdyż często OzN nie myślą o sobie przez pryzmat swoich dobrych stron, ale skupiają się na deficytach związanych z niepełnosprawnością. Osiągnięte efekty doradztwa, oprócz znaczenia praktycznego ukierunkowania dalszych kroków poszukiwania pracy, przyczyniają się również do zmiany optyki postrzegania samego siebie i zmianę stosunku do pracy - nie tylko jako potrzebnego źródła zarobku, ale sposobu na samorealizację i niekiedy na rozwijanie swoich pasji;
- Poznanie specyfiki pracy w konkretnych zawodach, rozeznanie jakich kwalifikacji wymagają w zaplanowanie konkretnych kroków w celu ich nabycia. Tu przykładem może być Uczestnik pochodzący z Ukrainy, który na podstawie przekazanych przez SDZ informacji o zawodach oraz weryfikacji swoich predyspozycji i wymaganych kwalifikacji, zdecydował się na rozpoczęcie szkoły kierunkowej, żeby móc wykonywać upatrzony przez siebie zawód;
- Aktywne szukanie pracy – nabycie wiedzy i umiejętności dotyczących źródeł szukania ofert pracy, a także umiejętności związanych z tworzeniem dokumentów aplikacyjnych i składaniem ich. Często już rezultat w postaci wysłania CV i samodzielnego wyszukania ofert pracy był określany przez doradców jako twardy, wymierny efekt aktywizacji Uczestników. Wysoko ceniona była także trwałość tego typu efektów przez SDZ. W wywiadach wybrzmiało, że dzięki nabyciu tych umiejętności nawet w przypadku braku powodzenia w jednym zatrudnieniu, OzN będą potrafiły w przyszłości same poruszać się na rynku pracy;

- Trenowanie umiejętności komunikacyjnych, autoprezentacji i zachowania w sytuacji rozmowy kwalifikacyjnej. W zależności od rzeczywistego stopnia wycofania z życia społecznego mogą to być również bardzo podstawowe umiejętności dotyczące standardów komunikacji i zachowania w sytuacjach codziennych i zawodowych lub jedynie wskazówki dotyczące niuansów rozmów kwalifikacyjnych, które mogą zdecydować o sukcesie zatrudnienia;
- Kolejnym stopniem do pełnej aktywizacji są podejmowane kroki w celu nabycia wiedzy, kompetencji potrzebnych do zatrudnienia, czyli wszelkie szkolenia, kursy, szkoły i studia, które nadają pożądany kierunek ścieżki zawodowej OzN;
- Praktyki zawodowe - praktyki i staże, prace tymczasowe, które prowadzą do spełnienia zakładanych celów uzyskania stałej pracy w docelowym obszarze. Podejmowanie prób zatrudnienia, zatrudnienia tymczasowego jako środka do osiągnięcia docelowego zatrudnienia w konkretnym zawodzie/ na konkretnym stanowisku.

Rodzaje efektów, jakie wymieniane były w wywiadach z SDZ, można wyróżnić te które są szczególnie istotne dla osób niedawno orzeczonych:

- Przekierowanie do konkretnych instytucji i usług w celu kompensacji niepełnosprawności. Nabywając niepełnosprawność nie zawsze osoba jest zdolna od razu wrócić na rynek pracy, musi na nowo nauczyć się funkcjonować w dostosowaniu do nowych trudnych warunków, w których się znalazła. Tu przykładem może być pokierowanie Uczestniczki tracącej słuch na kurs języka migowego w Polskim Związku Głuchych oraz do specjalistycznej poradni. Istotne jest w takich przypadkach, że doradztwo jest w stanie zadziałać prewencyjnie na wiele niekorzystnych efektów związanych z wykluczeniem wywołanym przez nieprzystosowanie do swojej nowej sytuacji osób nowo orzeczonych. Przez to otwiera drogę do powrotu na rynek pracy po czasie potrzebnym na nabycie odpowiednich umiejętności kompensowania problemów, z którymi wiąże się niepełnosprawność;
- Specjalistyczny doradca powinien także umieć rozpoznać sytuacje, gdy OzN nie jest gotowa na efektywne wejście w proces doradczy z powodu problemów medycznych lub psychicznych i psychologicznych. Z wyczuciem, empatią i delikatnością powinien

zastosować procedury przekierowania do odpowiednich specjalistów. Wymogiem jest tu sieciowanie usług związanych z możliwymi problemami, z jakimi borykają się OzN. Specjalistyczny doradca powinien być wyposażony w bazę kontaktów do różnego rodzaju placówek i specjalistów, których usługi mógłby polecać klientom w razie rozpoznania takich potrzeb;

- Uświadomienie potrzeb kompensacji deficytów w związku z niepełnosprawnością i odpowiednia reorientacja zawodowa z uwagi na ograniczenia i możliwości OzN – wymaga to szczególnie wiedzy SDZ na temat praktycznych konsekwencji wiążących się z określonymi typami niepełnosprawności oraz szerokiej wiedzy na temat specyfiki wykonywanych zawodów.

Specyfika pracy i uzyskiwanych przez SDZ efektów doradztwa była inna w odniesieniu do osób, których niepełnosprawność ma charakter trwały:

- Praca nad barierami psychologicznymi związanymi z niepełnosprawnością. Konieczne jest osiągnięcie zmiany w myśleniu osób z niepełnosprawnością. Posiadanie orzeczenia o niepełnosprawności z określeniem „niezdolny do pracy” czy „częściowo niezdolny do pracy” może stanowić barierę w postrzeganiu siebie jako pracownika. Zmiana, jaką musi po pierwsze uzyskać doradca, to uświadomienie osobom ich możliwości pracy i w tym sensie zmiana postrzegania siebie jako zdolnej do pracy, rozbudzenie świadomości siebie jako pracownika. Zafiksowanie na swojej niepełnosprawności, skupienie na tym jak są postrzegani jako osoby niepełnosprawne obniża poczucie własnej wartości i utrudnia spojrzenie na siebie przez pryzmat swoich potencjałów, uzdolnień, umiejętności. Zmiana w obszarze świadomości i sposobu postrzegania siebie jest jednym z podstawowych efektów pracy doradczej;
- Rozpoznanie barier i źródeł problemów OzN w efektywnym szukaniu pracy. Według relacji SDZ często dopiero w procesie doradztwa OzN same nabierały wiedzy, czego im brakuje dla efektywnego pozyskania zatrudnienia. Dotychczasowe problemy z uzyskaniem zatrudnienia lub utrzymania pracy okazywały się nie to tylko kwestią braku odpowiednich ofert pracy, ale wykształcenia określonych kompetencji i postaw w nich samych;

- Wykształcenie odpowiednich postaw gotowości do zatrudnienia jest istotne zwłaszcza u osób całe życie tkwiących w systemie wsparcia OzN i żyjących w uzależnieniu od pomocy innych. Symptomatyczna jest dla takich osób często (nie w każdym przypadku) wyuczona bezradność i duża roszczeniowość, co sprawia, że nie odnajdują się w sytuacji pracownika, który poza przywilejami ma także obowiązki wobec pracodawcy i musi nauczyć się przyjmować powierzoną odpowiedzialność;
- Praca nad podstawowymi umiejętnościami związanymi np. z organizacją czasu ma szczególne znaczenie w przypadku występowania niepełnosprawności z uwagi na choroby psychiczne lub niepełnosprawność intelektualną, jaką jest spektrum autyzmu – zespół Aspergera. W tego typu przypadkach SDZ często uzyskiwali efekty swej pracy w postaci nauki przez Uczestników rozpoznawania własnych możliwości i uczenie się schematów zachowania i np. wyznaczenie w schemacie rytmu dnia określonych godzin przeznaczonych na wykonywaną pracę;
- Czasem efektem doradztwa jest zrezygnowanie z jakiejś drogi kształcenia, rozwoju, którą doradca musi zweryfikować jako nierealną, rozmiijającą się z rzeczywistymi możliwościami.

Efekty dodane doradztwa

- Skupiając się na obszarze problemów zawodowych SDZ mimowolnie działa również w obszarze społecznym, psychicznym i emocjonalnym. W przypadkach osób znacznie oddalonych z rynku pracy i życia społecznego spotkania z doradcą już stanowią wartość jako działanie w obrębie aktywizacji społecznej. W przykładach podawanych przez doradców zdarzały się historie osób, które pozostając długotrwale bez pracy i wyłączając się z życia społecznego dochodziły do zatrudnienia i zmiany w innych obszarach życia, w tym związanych z rozwojem relacji społecznych;
- Wewnętrzne bariery w podejmowaniu aktywności zawodowej przez OzN wiążą się w dużej mierze z ich oporami natury psychologicznej, lękami, trudnymi emocjami, kompleksami, strachem przed tym, jak postrzegają ich inni. Bardzo ważne dla zapewnienia efektywności doradztwa jest nie pomijanie tego aspektu specyfiki pracy z OzN. Przykładem sukcesu doradczego na tym polu jest przypadek niedowidzącej Uczestniczki, która najpierw musiała przepracować swoje obawy związane

z zagrożeniami przestrzeni informatycznej i elektronicznej. W efekcie zapisała się na kurs bezwzrokowego pisania i otrzymała prace mieszane w CISie, gdzie pracowała przy komputerze.

- Często wymienianym przez SDZ efektem dodanym pracy nad aktywizacją zawodową było dostrzeżenie pozytywnych zmian w myśleniu o sobie OzN i wzrost poczucia własnej wartości.

Mentalna zmiana stoi zatem zarówno jako warunek wstępny rozpoczęcia procesu doradztwa, ale i efektywny proces doradztwa powoduje i wzmacnia pozytywne zmiany na poziomie psychologicznym, jak i społecznym. Według słów jednego z doradców „praca działa jak terapia”, a także już samo wyjście do ludzi i rozmowa z doradcą jest pozytywną zmianą dla OzN, które były wykluczone z życia społecznego przez swoje zamknięcie w domu. Istotna jest przy tym profesjonalność usługi doradczej i nie wchodzeniu w kompetencje terapeuty. Tzn. w przypadku zaistnienia barier mentalnych, traum, trudności z emocjami czy stanów chorobowych jak depresja, konieczne jest wsparcie odpowiedniego specjalisty. Widać duże potrzeby sieciowania usług, które łącznie będą składać się na osiągnięcie pozytywnych efektów pracy z OzN. Usługi przygotowanych do pracy z OzN psychologów i terapeutów powinny znajdować się w ramach sieci współpracy SDZ.

4.1.1. Czynniki efektywności i trwałości efektów

Pomiar trwałości efektu specjalistycznego doradztwa można dokonać jedynie w określonym odstępie czasu. Przewidywalne jest, że nawet przy wystąpieniu efektu zatrudnienia, może on być nietrwały w czasie. Zakładanym przez ekspertów realizujących pilotaż poziomem skali powrotów tych samych klientów w kolejnym roku jest około 20-30%. Ustalenie rzeczywistego poziomu tego wskaźnika będzie wymagało weryfikacji. Stała dostępność doradztwa zawodowego dla OzN jest odpowiedzią na to zapotrzebowanie i umożliwia niwelowanie negatywnych skutków trwałej utraty pracy przez OzN. Efekt prozatrudnieniowy, który przez SDZ określany był jako trudny do uzyskania, nie należy też do efektów, których trwałość jest w jakimś stopniu zagwarantowana. Taką trwałość zapewnić może albo stały dostęp do doradcy zawodowego albo/i trwała zmiana postaw z pasywnych na aktywne i nabycie umiejętności samodzielnego radzenia sobie na rynku pracy (począwszy od rozpoznania właściwych kierunków zawodowych, poprzez szukanie ofert pracy, umiejętności

autoprezentacji aż do uzyskania sukcesu pozyskania i następnego zatrudnienia). U podstaw trwałości efektu zatrudnienia należy też wymienić nabycie kompetencji niezbędnych do świadczenia pracy. W przypadku niektórych dysfunkcji związanych z niepełnosprawnością możliwości klientów doradztwa w tym zakresie były na bardzo różnym poziomie.

Warunkiem skutecznej aktywizacji zawodowej OzN jest wcześniejsza rehabilitacja medyczna, a także w przypadku występowania innych deficytów, także społeczna i w miarę potrzeby praca terapeutyczna, aby uzyskać gotowość OzN do wejścia na rynek pracy i trwałość efektu pozostania na nim. W tym zakresie również SDZ ma swoją ważną rolę, gdyż w założeniu będzie sieciował różne usługi i jest w stanie pokierować OzN w odpowiednie miejsca, by odpowiedzieć na zdiagnozowane potrzeby.

Ocena instrumentu

4.2. Ocena instrumentu w perspektywie Uczestników

W opinii większości Uczestników biorących udział w badaniu ankietowym instrument powinien stać się częścią publicznego systemu wsparcia OzN i powinien być oferowany wszystkim osobom uzyskującym orzeczenie o niepełnosprawności (91%). Uczestnicy generalnie zgadzali się także, że wdrożenie instrumentu będzie miało wpływ na zwiększenie jakości publicznego systemu wsparcia OzN (87%). W mniejszym stopniu pewności Respondenci wspierali tezy, że specjalistyczne doradztwo zawodowe stanowi istotną nowość oraz że do tej pory brakowało systemowych form wsparcia aktywizacji zawodowej OzN (79%).

Respondenci zapytani o zadowolenie z uczestnictwa w pilotażu instrumentu Nowa droga zawodowa – specjalistyczne doradztwo dla OzN oceniali je jednoznacznie pozytywnie. Największe zadowolenie wykazywali z aspekcie znajomości przez SDZ zagadnień związanych z ich rodzajem niepełnosprawności oraz informacji i porad z dziedziny poszukiwania pracy. Niemal wszyscy badani zgadzali się także z twierdzeniem, że SDZ powinni przechodzić szkolenia w zakresie specjalizacji w udzielaniu wsparcia osobom z różnymi niepełnosprawnościami.

W dalszej kolejności pozytywnie oceniane było także opracowanie indywidualnego planu pozostania/powrotu na rynek pracy, rozwiązywanie problemów zawodowych oraz prace z testami.

Z danych zebranych od SDZ o wszystkich Uczestnikach wynika, że preferowane były przez nich spotkania osobiste lub tryb hybrydowy. Niewielka liczba (zazwyczaj młodszy i lepiej wykształceni) korzystała wyłącznie z trybu zdalnego.

Istotną kwestią była możliwość dostosowania czasu spotkania (godziny oraz długości) do indywidualnych możliwości uczestnictwa. Związane to było z dyspozycyjnością czasową osób pracujących oraz godzinami, w których niektórzy Uczestnicy wykazywali wyższy poziom funkcjonowania (np. związanego z przyjmowanymi lekami).

Bardzo ważna dla Uczestników była możliwość decydowania o zakresie udzielanego wsparcia oraz decyzyjność w zakresie określenia końca współpracy – potwierdzają to zarówno badania jakościowe jak i ilościowe.

Uczestnicy jednoznacznie pozytywnie oceniali możliwości w zakresie dostosowania do swoich potrzeb i preferencji poszczególnych aspektów świadczenia doradztwa. Wśród nich najważniejsza dla Respondentów była możliwość ustalenia: trybu spotkań (osobiste/on-line, telefoniczne), miejsca spotkania oraz ilości spotkań. Nieco mniejsze znaczenie miało ustalanie godziny spotkania w terminach późniejszych lub wcześniejszych niż standardowe godziny pracy urzędniczej.

Warto jest przyjrzeć się ocenie pod względem użyteczności mobilności doradcy zawodowego. Ten aspekt instrumentu oceniany był jako szczególnie innowacyjny. Daje on walory, które nie mogłyby być uzyskane w inny sposób. Należy do nich orientacja w środowisku potencjalnych pracodawców, która nie mogłaby być uzyskana w przypadku doradztwa świadczonego w ustalonym biurze lub on-line. Jest to niewątpliwie wartość dodana tej formy świadczenia doradztwa. Inne stwierdzone na podstawie badania jakościowego to także:

- większa otwartość OZN;
- mniejszy opór rodziny przed zmianami w życiu Uczestnika;
- możliwość przekazania informacji i wiedzy dotyczącej praw i możliwości zatrudnienia OzN członkom rodziny;

- umożliwienie dostępu do doradztwa osobom, których mobilność ze względu na niepełnosprawność lub/i wykluczenie komunikacyjne w związku z miejscem zamieszkania jest utrudniona;
- umożliwienie dostępu do doradztwa osobom, które ze względu na niepełnosprawność lub/i preferencje są wykluczone cyfrowo bądź mają problemy z używaniem narzędzi komunikacji wymagających obsługi komputera.

Badanie ilościowe wykazało, że najczęstszymi przyczynami decyzji o wzięciu udziału w doradztwie zawodowym były dla Uczestników chęć poznania swoich możliwości zawodowych, skorzystanie z szansy na uzyskanie dodatkowego wsparcia, a także zachęta innych osób.

4.3. Ocena standardu programu szkolenia dla SDZ

W pilotażu przetestowano standard ramowego programu szkoleń dla doradców zawodowych zwiększającego ich kompetencje w dziedzinie udzielania wsparcia OzN. Doradcy zawodowi, którzy udzielali wsparcia Uczestnikom, w tym przypadku sami byli odbiorcami wsparcia i dlatego ich perspektywa jest ważna dla oceny tego elementu instrumentu.

Wyniki ankiety świadczą o tym, że badani doradcy na co dzień mają do czynienia w swojej pracy z osobami z niepełnosprawnościami. Różni ich intensywność spotkań z OzN w ramach prowadzonego doradztwa (wśród swoich klientów mieli od 3 do 60 takich osób w ciągu ostatniego półrocz). Respondenci w większości brali już udział w szkoleniach poświęconych tematyce OzN i niemal wszyscy są tą kwestią nadal zainteresowani. Według większości z nich tego typu szkolenia nie są dostępne w wystarczającej i satysfakcjonującej ilości – jest ich zdecydowanie za mało.

W opinii Badanych doradcy poza projektem i pilotażem nie są dobrze przygotowani do pracy z osobami z niepełnosprawności. W ich opinii szkolenia dotyczące pracy z OzN powinny być obowiązkowe dla wszystkich tego rodzaju specjalistów. Nie było nikogo, kto wsparłby tezę, że obecny system kształcenia dobrze przygotowuje doradców zawodowych do pracy z klientami posiadającymi niepełnosprawności.

Doradcy zawodowi biorący udział w szkoleniu w bardzo zróżnicowany sposób oceniali swoją wiedzę w tematach szkolenia i jej przyrost po skorzystaniu ze wsparcia. Były to jednak

przede wszystkim pozytywne oceny. Widać zróżnicowane potrzeby w zakresie korzystania z podanej oferty szkoleniowej ze względu na to, że doradcy mają różny stopień znajomości prezentowanych w cyklu szkoleniowym tematów. Wszyscy badani chcieliby mieć możliwość wyboru bloków tematycznych w zależności od już posiadanych kwalifikacji i odbytych form doskonalenia oraz potrzeby uzupełnienia wiedzy. Wśród bloków tematycznych zaproponowanych w pilotażu nie było takich, które nie byłyby dla nikogo interesujące. Temat, który był wybrany przez wszystkich badanych to: „Przegląd dostępnych rozwiązań technologii wspomagającej przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych pod kątem usprawnienia ich funkcjonowania zawodowo-społecznego. Dobór narzędzi technologii wspomagającej. Wyposażenie stanowiska pracy.”

Rekomendowane jest wdrożenie cyklu szkoleń zwiększających kompetencje doradców zawodowych w testowanym programie. Uwzględnia się w tym założenie, że jeśli doradca zawodowy wykaże wiedzę w zakresie danego bloku tematycznego przez odpowiednie udokumentowanie, nie będzie on dla niego obligatoryjny.

4.4. Ocena instrumentu w perspektywie udzielającego wsparcie

Po przeprowadzeniu pilotażu oceną kadry instrumentu i ekspertów zaangażowanych w projekt specjalistyczne doradztwo zawodowe należy rekomendować do wprowadzenia do obowiązującego systemu prawnego. Jego wdrożenie stanowi realizację zapisów Konwencji o prawach OzN i wpływa na dostrzeżenie, że praca nie jest jedynie materialno-ekonomiczną koniecznością, ale stanowi ważny element szerszego funkcjonowania w życiu społecznym, a także ogólnego dobrostanu psychicznego i materialnego. Przywrócenie/wprowadzenie do aktywności zawodowej ma szeroki wpływ na wszystkie dziedziny życia danej osoby, a także szerzej jest dobre dla budowania społecznej solidarności i różnorodności życia społecznego. Wnioskiem z pilotażu jest, że możliwość skorzystania z doradztwa zawodowego przyczyniła się do wyrównywania szans na rynku pracy OzN korzystających ze wsparcia. Doradztwo zawodowe pomaga osobom niepełnosprawnym tak samo jak innym kategoriom osób, które posiadają jakieś deficyty/bariery utrudniające uzyskanie zatrudnienia. Sprofilowanie doradztwa zawodowego w instrumencie dla OzN jest kwestią dostępu do wsparcia, która należy się każdemu. Szczególne są w tym zakresie potrzeby grupy, która ze względu na pewne deficyty ma startowo gorszą pozycję na rynku pracy. Instrument w skuteczny sposób pozwala na dotarcie do tej grupy OzN, która ma utrudniony dostęp do usług publicznych,

w tym doradztwa zawodowego. Dodatkowo koncepcja instrumentu jest kierowana do szerokiej grupy docelowej OzN z uwzględnieniem ich potrzeb i specyficznych uwarunkowań związanych z różnymi typami niepełnosprawności.

Szczególą rolę instrument odgrywa dla osób nowo orzeczonych, chociaż pilotaż pokazał też potrzebę specjalistycznego doradztwa zawodowego dla szerszej grupy osób z niepełnosprawnościami. Osoby, których niepełnosprawność dotknęła w pewnym momencie życia, diametralnie zmieniają swoją sytuację na rynku pracy, w związku z tym szczególnie potrzebują reorientacji zawodowej albo rozpoznania sposobu kompensacji powstałych deficytów. Wpływ specjalistycznego doradztwa zawodowego ma szansę zadziałać prewencyjnie zanim nastąpią negatywne skutki związane z wykluczeniem społeczno-ekonomicznym, a także pozwolą utrzymać aktywność zawodową lub ją przywrócić.

Samo doradztwo zawodowe jest dobrze znanym instrumentem, który funkcjonuje w wielu instytucjach zarówno publicznych służb zatrudnienia oraz jako element projektów realizowanych z funduszy unijnych. Na podstawie badań jakościowych ustalono, że sami doradcy zawodowi widzą problem w obniżonych standardach jego prowadzenia po otworzeniu dostępu do zawodu i deregulacji spod licencji państwowej oraz z powodu ograniczeń związanych z urzędniczymi uwarunkowaniami pełnienia go w PSZ. Innowacyjność testowanego instrumentu tkwi według nich w uwolnieniu formuły doradztwa i wysokim standardzie prowadzenia go w indywidualnym podejściu dla każdego klienta, każdorazowo uwzględniającym specyfikę uwarunkowań związanych z rodzajem i stopniem jego niepełnosprawności. Innowacją jest też przede wszystkim standard szkolenia SDZ (przygotowania do pracy z OzN), mobilność i stała dostępność doradcy (nie projektowa lecz systemowa), która pozwala dotrzeć do osób, które w inny sposób nie byłyby w stanie skorzystać z podobnych usług. Efektywność instrumentu nie daje się porównać z innymi dostępnymi formami wsparcia w podobnym zakresie. Składa się na nią bowiem duża możliwość dostosowania do preferencji i możliwości OzN, co nie jest osiągalne przy standardach pracy urzędniczej. Zaznaczyć trzeba, że wykorzystanie mobilności SDZ nie będzie konieczne we wszystkich przypadkach, a jedynie tam, gdzie w inny sposób doradztwo nie mogłoby być świadczone. Dotarcie do tej grupy OzN w najwyższym stopniu zagrożonej wykluczeniem jest postrzegane przez ekspertów jako wielka wartość tego instrumentu.

Jeden z doradców w wywiadzie stwierdził, że choćby dla tej grupy warto jest utrzymać mobilność doradcy.

Doradztwo zawodowe jest obiektywnym sposobem na to, by poradzić sobie z problemami i zagadnieniami związanymi z doświadczanymi trudnościami w życiu zawodowym, które w mniejszym lub większym stopniu dotyczą każdego człowieka. Specjalizacja doradców zawodowych w pracy z OzN i tematyce różnych niepełnosprawności sprawia, że usługa doradcza może mieć status eksperckiej i być dobrze dopasowana do potrzeb grupy docelowej.

5. Wnioski z pilotażu dotyczące ostatecznego kształtu instrumentu

5.1. Cel instrumentu

Instrument zakładał realizację następujących celów:

- reorientacja zawodowa oraz wsparcie przedsiębiorczości, w tym podejmowania działalności gospodarczej przez osoby z niepełnosprawnością, w szczególności te, którym nabyta lub pogłębiająca się niepełnosprawność uniemożliwia kontynuowanie dotychczasowej pracy;
- umożliwienie dostępu do usług doradczych w formie dostosowanej do potrzeb OzN (stacjonarna, zdalna);
- podniesienie świadomości w zakresie praw i przywilejów oraz dostępu do instrumentów rynku pracy adresowanych do OzN;
- wyrównanie szans na aktywność i awans społeczno-zawodowy OzN;
- umożliwienie realizacji prawa do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia,
- zapobieganie dyskryminacji i wykluczeniu społeczno – zawodowemu OzN;
- umożliwienie realizacji prawa do: „dostępu do dóbr i usług umożliwiających pełne uczestnictwo w życiu społecznym, a także prawa do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami.”

5.2. Zasady funkcjonowania instrumentu

5.2.1. Standardy świadczenia specjalistycznego doradztwa zawodowego

Świadczenie usług doradczych dla osób z niepełnosprawnościami odbywa się zgodnie z ustalonymi w ramach instrumentu zasadami i procedurami.

Zasady świadczenia specjalistycznego doradztwa zawodowego:

- dostępność usługi dla wszystkich osób posiadających dokument potwierdzający niepełnosprawność;
- dobrowolność korzystania z usług poradnictwa zawodowego;
- równość w korzystaniu z usług poradnictwa zawodowego bez względu na narodowość, płeć, wyznanie, przynależność do organizacji politycznych i społecznych oraz inne okoliczności;
- swoboda wyboru zawodu i miejsca zatrudnienia;

- bezpłatność korzystania z usług specjalistycznego poradnictwa zawodowego;
- poufność i ochrona danych osobowych OzN korzystających z usług specjalistycznego poradnictwa zawodowego.

Standardy prowadzenia specjalistycznego poradnictwa zawodowego:

- dostosowanie trybu realizacji spotkań do potrzeb i możliwości uczestnictwa OzN - spotkania prowadzone w trybie zdalnym i stacjonarnym, zgodnie z potrzebami i możliwościami uczestniczenia w nich OzN;
- dostosowanie czasu realizacji spotkań do potrzeb i możliwości uczestnictwa OzN - specjaliści doradcy zawodowi byli dyspozycyjni w godzinach pomiędzy 7:00 a 19:00;
- dostosowanie miejsca realizacji spotkań do potrzeb i możliwości uczestnictwa OzN, w tym zapewnienie dostępności architektonicznej;
- zapewnienie dostępności informacyjnej i cyfrowej - zachowanie standardów dostępności informacyjnej i cyfrowej;
- stosowanie procedur zapewniających jednolity standard pracy SDZ - specjaliści doradcy zawodowi realizowali zadanie w oparciu o ujednolicone procedury;
- przekierowanie osoby z niepełnosprawnością do innej instytucji w sytuacji zdiagnozowania problemu, którego rozwiązanie stanowi istotny element procesu aktywizacji zawodowej, leżącego poza kompetencjami SDZ.

Specjaliści doradcy zawodowi realizują zadania w oparciu o ujednolicone procedury dotyczące:

- informowanie o możliwości skorzystania ze specjalistycznego doradztwa zawodowego;
- nawiązanie kontaktu z OzN – rozmowa wstępna;
- postępowanie przy realizacji poradnictwa zawodowego, obejmującego następujące schematy postępowania:
 - postępowanie w sytuacji przeprowadzenia diagnozy wstępnej;

- postępowanie w sytuacji udzielenia informacji zawodowej;
- postępowanie w sytuacji wykonania diagnozy pogłębionej ze szczególnym uwzględnieniem specyficznych potrzeb i uwarunkowań;
- postępowanie w sytuacji przygotowania IPD – modyfikacja: pilotaż wykazał niskie zainteresowanie tworzeniem IPD oraz wykorzystaniem szczegółowych formularzy diagnostycznych i raportów. Zamiast tego rekomenduje się, żeby pracować przez sporządzanie krótkich notatek ze spotkań, które zawierać będą najważniejsze zalecenia do realizacji na kolejne spotkania. Taka „fiszka” zawierać też może istotne informacje, adresy, źródła, które Klient doradztwa będzie mógł wykorzystać w czasie, który uzna dla siebie za dogodny;
- przekierowanie osoby do innej instytucji / innego instrumentu zaangażowanego w pomoc OzN – procedura ta wymaga sieciowania podmiotów wsparcia OzN.

Dodatkowo rekomendowane jest, aby dodana została procedura badania efektywności doradztwa - kwartalne rozliczenie uzyskiwanej efektywności w wejściu lub powrocie na rynek pracy klientów SDZ. Wskaźnik efektywności może być rozumiany jako liczba OzN, które w wyniku udzielonego wsparcia, podjęły zatrudnienie lub je utrzymały, założyły działalność gospodarczą, a także w poszerzonym rozumieniu efektywności zdobyły dodatkowe kwalifikacje zawodowe przez szkolenie/kurs lub inną formę edukacji oraz doświadczenie zawodowe na stażu. Premiowanie w zależności od uzyskanych efektów ma zmotywować SDZ do aktywnych działań i szukania rozwiązań dla rozwiązywania problemów OzN na polu zawodowym.

5.2.2. Wymagania dotyczące stanowiska SDZ

Instrument w dużym stopniu oparty jest o ustalenie określonego standardu wykonywania usługi specjalistycznego doradztwa zawodowego, a co za tym idzie ważne jest dokładne zarysowanie samego standardu wymagań na stanowisko SDZ. Głównym zadaniem SDZ jest udzielanie pomocy OzN w wyborze zawodu i kierunku kształcenia/przekwalifikowania się, a także wsparcia w samozatrudnieniu czy poszukiwaniu pracy. Indywidualne porady

zawodowe uwzględniać powinny możliwości psychofizyczne i sytuację życiową klientów, a także potrzeby rynku pracy oraz możliwości systemu edukacyjnego.

Wymagania na stanowisko SDZ:

- posiadanie kwalifikacji niezbędnych do świadczenia usług doradczych;
- wyższe wykształcenie – ukończone studia (I st. II st. lub jednolite), lub podyplomowe psychologiczne, pedagogiczne, socjologiczne, doradztwo zawodowe;
- posiadanie minimum 12 – miesięcznego doświadczenia na stanowisku doradcy zawodowego;
- posiadanie minimum 12– miesięcznego doświadczenia w pracy z osobami z niepełnosprawnościami.

SDZ ze względu na standard dotyczący specjalizacji świadczenia swoich usług powinien posiadać wiedzę w zakresie:

- anatomii i fizjologii, ze szczególnym uwzględnieniem stanów patologicznych, a zwłaszcza rodzajów uszkodzeń poszczególnych narządów i układów organizmu oraz rodzajów i stopni niepełnosprawności;
- podstawy psychologii ogólnej, ze szczególnym uwzględnieniem zagadnień zachowania i adaptacji człowieka do środowiska;
- podstawy socjologii, ze szczególnym uwzględnieniem funkcjonowania człowieka w środowisku rehabilitacji osób niepełnosprawnych;
- możliwości zawodowych różnych grup osób niepełnosprawnych;
- zawodoznawstwa, ze szczególną znajomością charakterystyk zawodów i możliwości adaptacji zawodów do potrzeb różnych kategorii osób niepełnosprawnych;
- organizacji przedsiębiorstw, wymagań różnych zawodów i stanowisk pracy; rynku pracy, na którym działa – powinna ona obejmować znajomość zakładów pracy, rodzaju produkcji lub usług, stanowisk pracy i ich wymagań w stosunku do pracowników, warunków pracy;
- zakresu działań instytucji, zarówno z sektora rządowego jak pozarządowego, których zadaniem jest wspieranie osób z różnorodnymi problemami, w tym lub w szczególności osób z niepełnosprawnością;

- przepisów prawnych o ochronie danych osobowych oraz innych aktów prawnych, wpływających na sytuację OzN, dotyczących zatrudnienia i pracy, przepisów dotyczących rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych, dostępności, w tym:
 - ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2023, poz. 735) - zwanej dalej ustawą o promocji zatrudnienia;
 - rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy;
 - ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2023, poz. 100) – zwanej dalej ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej;
 - ustawy z dnia 19 lipca 2019 o zapewnieniu dostępności osobom ze szczególnymi potrzebami (Dz.U. 2022, poz. 2240),
- specjalistyczny doradca zawodowy powinien być mobilny, ze względu na konieczność udzielania wsparcia doradczego w miejscu zamieszkania OzN, w przypadkach uzasadnionych brakiem możliwości swobodnego poruszania się oraz brakiem możliwości korzystania ze zdalnych form kontaktu doradczego.

Kandydat na stanowisko specjalistycznego doradcy zawodowego powinien posiadać szereg cech miękkich, ponieważ od odpowiedniego doboru osób zależy jakość wykonania zapisów wyznaczonych standardów:

- profesjonalizm (wiedza, odpowiedzialność, obiektywizm i świadomość ograniczeń roli doradcy);
- umiejętność rzetelnej oceny sytuacji zawodowej OzN w kontekście realiów rynku pracy;
- szacunek dla autonomii klienta i jego osobistej godności;
- wiarygodność oraz wysoki poziom samoświadomości;
- kreatywność;
- chęć stałego podnoszenia własnych kwalifikacji.

Należałoby doprecyzować, że powyższy katalog nie jest zamknięty i może być poszerzony wraz z rozwojem instrumentu. Specjalistyczny doradca zawodowy powinien stale doskonalić kwalifikacje zawodowe, szczególnie w zakresie pracy z osobą z niepełnosprawnościami.

Usługi SDZ powinny być dostępne dla każdej OzN niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Ze względu na zapewnienie mobilności SDZ, a co za tym idzie możliwości dojazdu do Klienta, obejmuje on swoim działaniem obszar powiatu (ewentualnie możliwe jest łączenie sąsiadujących powiatów według zapotrzebowania etatowego SDZ), a nie określone kategorie OzN według typu niepełnosprawności. Z tego powodu podstawowy standard usługi SDZ powinien być taki sam dla osób z każdego typu niepełnosprawnością. Zapewnić go ma wprowadzenie poniżej przedstawionego standardu szkolenia dla SDZ. Jego celem jest właśnie zapewnienie określonego poziomu wiedzy i kompetencji w zakresie udzielania wsparcia OzN z różną specyfiką niepełnosprawności – można go nazwać podstawowym. W sytuacji Klientów z nietypowymi niepełnosprawnościami, SDZ powinien mieć zapewnione wsparcie merytoryczne z CiDON, np. przez rehamenadzera.

5.2.3. Standard szkolenia dla specjalistycznych doradców zawodowych

Po pilotażu rekomendowane jest wdrożenie 70-godzinnego szkolenia dla doradców zawodowych zwiększającego kompetencje w zakresie niesienia wsparcia osobom z różnego rodzaju niepełnosprawnościami. Szkolenie zbudowane jest z 5 bloków tematycznych.

Ramowy program szkolenia przedstawia się następująco:

BLOK 1 - organizacja systemu ochrony zdrowia oraz rehabilitacji społeczno – zawodowej adresowanej do osób z niepełnosprawnościami – 10 godzin dydaktycznych:

- organizacja systemu ochrony zdrowia adresowanego do osób z niepełnosprawnościami – 2h;
- charakterystyka pojęć, funkcji i zasad rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnością – 2h;
- charakterystyka instytucji z sektora publicznego, prywatnego i NGO realizujących zadania z zakresu rehabilitacji zawodowej - 2h;
- charakterystyka pojęć, funkcji i zasad rehabilitacji społecznej osób z niepełnosprawnością - 2h;

- charakterystyka instytucji z sektora publicznego, prywatnego i NGO realizujących zadania z zakresu rehabilitacji społecznej - 2h.

BLOK 2 - Medyczne podstawy funkcjonowania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności – 10 godzin dydaktycznych:

- problemy i potrzeby funkcjonowania osób z niepełnosprawnością narządu wzroku -2h;
- problemy i potrzeby funkcjonowania osób z niepełnosprawnością słuchu i narządu mowy- 2h;
- problemy i potrzeby funkcjonowania osób z niepełnosprawnością narządu ruchu -2h;
- problemy i potrzeby funkcjonowania osób z niepełnosprawnością narządów wewnętrznych -1h;
- problemy i potrzeby funkcjonowania osób z niepełnosprawnością neurologiczną – 1h;
- problemy i potrzeby funkcjonowania osób z niepełnosprawnością psychospołeczną – 2h.

BLOK 3 - specyfika funkcjonowania osoby z niepełnosprawnościami. Diagnozowanie potrzeb i problemów codziennego funkcjonowania – 20 godzin dydaktycznych:

- problemy codziennego funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami. Trudności w utrzymaniu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami w relacji z innymi obszarami codziennego funkcjonowania - 5h;
- diagnoza potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnościami w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej. Adekwatność doboru działań – 5h;
- wpływ niepełnosprawności na poziom aktywności zawodowej. Rodzaj niepełnosprawności a bariery i utrudnienia warunkujące tę aktywność. Wskazania i przeciwwskazania w kontekście zatrudnienia - 5h;
- wspieranie osób z niepełnosprawnościami w podejmowaniu różnego rodzaju aktywności w celu szybszego i efektywnego powrotu do aktywności zawodowej – 5h.

BLOK 4 - System wsparcia osób z niepełnosprawnościami, w tym prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą – 10 godzin:

- przegląd dostępnych rozwiązań technologii wspomagającej przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych pod kątem usprawnienia ich funkcjonowania w życiu zawodowym

i społecznym. Dobór narzędzi technologii wspomagającej. Przystosowanie i wyposażenie stanowiska pracy – 3h;

- instrumenty rynku pracy adresowane do osób z niepełnosprawnościami. Sposób udzielania wsparcia w wyborze odpowiedniej formy zatrudnienia lub przekwalifikowania w przypadku braku możliwości powrotu na dotychczasowe stanowisko pracy – 3h;
- udzielanie pomocy osobie z niepełnosprawnością w wyborze odpowiedniej formy wsparcia dostępnej w środowisku lokalnym w celu opanowania technik kompensacyjnych zwiększających poziom samodzielności i zaradności – 2h;
- specyfika chronionego i otwartego rynku pracy z perspektywy osoby niepełnosprawnej oraz pracodawcy - 2h.

Blok 5 - Narzędzia w pracy specjalistycznego doradcy zawodowego udzielającego wsparcia osobie z niepełnosprawnościami – 20 godzin dydaktycznych:

- zadania doradcy zawodowego w poradnictwie skierowanym do osób z różnego typu niepełnosprawnościami – 2h;
- metody i techniki diagnostyczne w doradztwie zawodowym dla osób niepełnosprawnych – 4h;
- komunikowanie się z osobami z niepełnosprawnościami. Rozmowa doradcza z klientem niepełnosprawnym – 5h;
- wspieranie osób z niepełnosprawnościami do podejmowania i utrzymywania działań skierowanych na powrót do aktywności zawodowej – 2h;
- proces aktywizacji zawodowej klienta z niepełnosprawnością, określenie możliwości podnoszenia kwalifikacji, szkoleń i zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami – 4h;
- jakość i efektywność pracy doradcy zawodowego w kontakcie z osobami z niepełnosprawnościami – 3h.

6. Warunki brzegowe wdrażania instrumentu

6.1. Lokalizacja instytucjonalna

Propozycją ekspertów zaangażowanych w realizację pilotażu jest usytuowane specjalistycznego doradztwa zawodowego na terenie powiatu, w powiatowym urzędzie pracy. PUP będzie miał możliwość zlecenia zadania organizacji pozarządowej, która specjalizuje się w usługach dla OzN. Istotną dla realizacji instrumentu sprawą jest zapewnienie ciągłości dostępu do doradztwa zawodowego dla OzN. Jest możliwe kontraktowanie zadań na okres trzech lat z corocznym negocjowaniem budżetu.

Za zabezpieczenie lokalu do pracy SDZ odpowiadać będzie PUP lub organizacja pozarządowa, której zlecone zostanie zadanie. Za zabezpieczenie odpowiedniego lokalu do pracy SDZ odpowiadać będzie PUP lub organizacja pozarządowa, której zlecone zostanie zadanie. Dla zapewnienia standardów realizacji instrumentu konieczne będzie wyznaczenie dni, w których odbywać się będą dyżury SDZ dla osób z niepełnosprawnościami poza godzinami otwarcia urzędu.

Usługi specjalistycznego doradztwa zawodowego dostępne będą dla każdego zarejestrowanego jako poszukujący pracy, bez ograniczenia tylko do pozostających bez zatrudnienia.

Rekomendowane jest pokrycie wszystkich kosztów zatrudnienia SDZ z funduszy PFRON jako realizację zadań należących do rehabilitacji zawodowej OzN. Zdejmuje to zarazem z instrumentu presję twardej efektywności zatrudnieniowej, której wymaga się od funduszy przeznaczonych na aktywizację zawodową przez PSZ, co często powoduje przedłożenie wskaźników ilościowych nad jakość działań.

PFRON przez swoje punkty, jakimi są CIDON-y, będzie również odpowiedzialny za utrzymanie standardu kompetencji SDZ i organizację szkoleń zgodnych z opracowanym standardem i zakresem.

SDZ ściśle współpracuje z CIDON, gdyż rehamenadżer mając zapewnić dla OzN usługi, powinien również uzupełnić ofertę rehabilitacji zawodowej o specjalistyczne doradztwo zawodowe. Organy orzekające obligatoryjnie przekazywać będą osobom otrzymującym po raz pierwszy dokument potwierdzający niepełnosprawność oraz przy okazji zmiany statusu

orzeczenia informację o możliwości skorzystania ze specjalistycznego doradztwa zawodowego.

Dookreślenia wymagają także powiązania instrumentu z innymi instytucjami. Należałoby powiedzieć, że SDZ dla OzN powinien funkcjonować jako instrument w sieci powiązań instytucjonalnych.

Dla zapewnienia odpowiedniego upowszechnienia organy orzekające obligatoryjnie przekazywać będą osobom otrzymującym po raz pierwszy dokument potwierdzający niepełnosprawność informację o możliwości skorzystania ze specjalistycznego doradztwa zawodowego, a także przy zmianie statusu orzeczenia.

Współpraca polegać powinna przede wszystkim na:

- obligatorijnym przekazywaniu osobom po raz pierwszy otrzymującym dokument potwierdzający niepełnosprawność (a także przy zmianie statusu orzeczenia) informacji o możliwości skorzystania ze specjalistycznego doradztwa zawodowego;
- upowszechnianiu w instytucjach/organizacjach informacji o możliwości skorzystania ze specjalistycznego doradztwa zawodowego;
- organizacji spotkań informacyjnych dla pracowników instytucji/organizacji;
- przekierowywaniu przez SDZ OzN do instytucji/organizacji w celu realizacji potrzeb/rozwiązania problemu nie znajdujących się w kompetencjach specjalistycznych doradców zawodowych;
- obejmowaniu wsparciem doradczym OzN przekierowanych przez instytucje/organizacje do specjalistycznych doradców zawodowych;
- wymianie doświadczeń, wiedzy z zakresu wspierania OzN w różnych aspektach życia;
- współpracy w zakresie rozwiązywania problemów OzN.

W wynikach ankiety kierowanej do Uczestników można zauważyć, że dobrze przyjmowaną lokalizacją instrumentu byłyby organizacje pozarządowe (54,7%), drugim w kolejności byłyby także PUP (43,4%). Zarówno PUP jak i NGO w rekomendowanej lokalizacji mogą być ostatecznym operatorem instrumentu.

6.2. Zapotrzebowanie kadrowe

Na podstawie pilotażu proponowane jest rozwiązanie polegające na zapewnieniu 1 etatu specjalistycznego doradcy zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami w każdym powiecie i dodatkowo 1 etat w powiatach powyżej 100 000 mieszkańców, na każde kolejne 100 000 mieszkańców.

6.3. Warunki finansowe

Na podstawie zapotrzebowania kadrowego można dokonać wstępnego szacowania kosztów wdrożenia instrumentów w skali kraju:

Liczba powiatów (314 powiatów i 66 miast na prawach powiatu) x koszt zatrudnienia SDZ na 1 etat – 8000 zł brutto miesięcznie (lub według stawek w widełkach instytucji docelowo zatrudniającej SDZ) x 12 m-cy

Ze względu na motywowanie SDZ do osiągnięcia efektywności zatrudnieniowej rekomenduje się wprowadzenie premii, uzależnionej od liczby zaktywizowanych Klientów.

Kosztem trudnym do oszacowania jest koszt mobilności SDZ, można przyjąć orientacyjną kwotę 300zł miesięcznie w skali 1 powiatu.

6.4. Uwarunkowania prawne

Celem wprowadzenia powyższego instrumentu do polskiego porządku prawnego konieczne byłoby wprowadzenie uzupełnień do aktualnie obowiązujących aktów prawnych, w szczególności do Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (por. s. 36.) oraz Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej (por. s. 36.), a także opracowanie i wprowadzenie aktów prawnych wykonawczych.

Zasadne byłoby zdefiniowane na nowo celu rehabilitacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami poprzez przewidzenie, że rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie z niepełnosprawnościami podjęcia i prowadzenia działalności gospodarczej lub uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego, pośrednictwa pracy i wsparcia w podjęciu i prowadzeniu działalności gospodarczej.

Zmiany legislacyjne powinny nadto zapewniać umocowanie instytucjonalne instrumentu (PUP) i zapewnienie finansowania z wyznaczonego źródła (PFRON). W ustawie o promocji

zatrudnienia należałoby ująć poradnictwo specjalistycznego doradcy zawodowego jako kolejny instrument wspierający podstawowe usługi rynku pracy.

Ponadto projektowane przepisy prawne powinny zapewnić możliwość funkcjonowania instrumentu w przyjętych w wyniku ostatecznych wniosków z pilotażu założeniach:

- każda osoba posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności powinna mieć zapewnioną możliwość bezpłatnej porady specjalistycznego doradcy zawodowego (bez względu na pobieranie świadczeń socjalno-rentowych czy status zatrudnienia);
- organy orzekające (ZUS, PZOoN, Sąd pracy) w sytuacji nadania lub zmiany statusu orzeczenia o niepełnosprawności obowiązane są informować osobę z niepełnosprawnością o możliwości skorzystania z bezpłatnej porady specjalistycznego doradcy zawodowego;
- wdrożenie i koordynację ramowego programu szkoleń podnoszących kwalifikacje doradców zawodowych zapewniają centra informacyjno-doradcze dla osób z niepełnosprawnością. Udział w szkoleniach jest obowiązkowy, a zwolnienie z poszczególnych bloków tematycznych może nastąpić po wykazaniu udokumentowanej wiedzy/doświadczenia w danej tematyce zajęć;
- instytucją, której powierza się wdrożenie instrumentu, są powiatowe urzędy pracy. Przeprowadzanie działań instrumentu wiąże się z wdrożeniem standardów dostępności i obsługi osób z niepełnosprawnościami, a także procedur związanych z zatrudnieniem specjalistycznych doradców zawodowych. Istnieje możliwość zlecenia prowadzenia specjalistycznego doradztwa zawodowego organizacjom pozarządowym wyspecjalizowanym w udzielaniu wsparcia osobom z niepełnosprawnościami;
- ustalenie zasad współpracy pomiędzy specjalistycznym doradcą zawodowym a innymi instytucjami, polegającej na:
 - a) obligatoryjnym przekazywaniu przy nadaniu oraz zmianie statusu dokumentu potwierdzającego niepełnosprawność przez organy orzekające informacji o możliwości skorzystania ze specjalistycznego doradztwa zawodowego;

- b) upowszechnianiu w instytucjach/organizacjach informacji o możliwości skorzystania ze wsparcia specjalistycznego doradztwa zawodowego;
- c) organizacji spotkań informacyjnych dla pracowników instytucji oraz organizacji zajmujących się wsparciem osób z niepełnosprawnościami;
- d) przekierowywaniu przez specjalistycznych doradców zawodowych osób z niepełnosprawnościami do instytucji/organizacji w celu realizacji potrzeb/rozwiązania problemu nie znajdujących się w kompetencjach specjalistycznego doradcy zawodowego;
- e) obejmowaniu przez specjalistycznych doradców zawodowych wsparciem doradczym osób z niepełnosprawnościami przekierowanych przez inne instytucje/organizacje;
- f) wymianie doświadczeń, wiedzy z zakresu wspierania osób z niepełnosprawnościami w różnych aspektach życia;
- g) współpracy w zakresie rozwiązywania problemów osób z niepełnosprawnościami.

Opisane wyżej regulacje powinny zostać zawarte w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wydane na podstawie wyżej wymienionej ustawy akty wykonawcze powinny ustalać standard i zasady pracy specjalistycznego doradcy zawodowego, obejmujące następujące obszary:

- możliwość skorzystania ze wsparcia specjalistycznego doradcy zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami polegającego na uzyskaniu indywidualnej porady udzielanej stacjonarnie w sali doradztwa, będącej pomieszczeniem spełniającym standardy dostępności dla osób z niepełnosprawnościami lub w miejscu zamieszkania osoby z niepełnosprawnością o ograniczonej mobilności lub przez odbycie porady zdalnej przy wykorzystaniu technologii teleinformatycznych;
- za zabezpieczenie odpowiedniego lokalu do pracy specjalistycznego doradcy zawodowego odpowiadać będzie PUP lub organizacja pozarządowa, której zlecone zostanie zadanie. Dla zapewnienia standardów realizacji instrumentu konieczne będzie wyznaczenie dni, w których odbywać się będą dyżury specjalistycznego

doradcy zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami poza godzinami otwarcia urzędu (7:00 -19:00);

- porada indywidualna obejmuje zidentyfikowanie problemu zawodowego, analizę sytuacji osoby z niepełnosprawnością, z uwzględnieniem jej zainteresowań, predyspozycji i kompetencji oraz uwarunkowań zdrowotnych, społecznych i ekonomicznych, analizę możliwości i wybór odpowiedniego sposobu rozwiązania problemu zawodowego, ustalenie potrzeby przeprowadzenia specjalistycznych badań lekarskich lub psychologicznych, weryfikację sposobu rozwiązania problemu zawodowego lub wskazanie możliwości skorzystania z innych usług rynku pracy z uwzględnieniem wyników specjalistycznych badań lekarskich lub psychologicznych, zalecenia dotyczące dalszego postępowania, w tym potrzeby objęcia Uczestnika pomocą przez inną instytucję (procedura przekierowania).

Koszty związane z zatrudnieniem specjalistycznych doradców zawodowych oraz premiowaniem za wykazany wskaźnik efektywności zatrudnieniowej powinny zostać pokryte z funduszy PFRON. Ze względu na brak centralnej bazy danych osób z niepełnosprawnościami, z której można byłoby pozyskać informację dotyczącą liczebności osób z niepełnosprawnościami w wieku aktywności zawodowej, rekomendowane jest zatrudnienie specjalistycznego doradcy zawodowego w wymiarze 1 etatu na powiat i kolejnego 1 etatu na każde kolejne 100 000 mieszkańców.

Dodatkową kwestią przy okazji wdrażania instrumentu jest zadbanie o poprawne szacowanie zapotrzebowania na wsparcie. Rekomenduje się w tym względzie stworzenie przez PFRON lub na poziomie centralnym aktualnej bazy dla liczebności OzN w wieku aktywności zawodowej wg powiatów. Potrzebne jest zebranie aktualnych danych wydawanych i unieważnianych orzeczeniach od wszystkich organów orzekających (ZUS, PZOoN, Sąd Pracy).

7. Wyzwania związane z wdrażaniem instrumentu

Kwestią priorytetową dotyczącą wdrażania instrumentu jest zapewnienie odpowiedniego standardu dostępności instytucji/organizacji wyznaczonych do realizacji usługi specjalistycznego doradztwa dla OzN. Zrewidowana powinna zostać dostępność budynków wszystkich oddziałów terytorialnych PUP pod kątem możliwości korzystania z nich osób o różnego typu niepełnosprawnościach. Kadra bezpośrednio zajmująca się wdrażaniem instrumentu powinna zostać specjalnie przeszkolona pod kątem zasad i standardów pracy z osobami z niepełnosprawnościami.

Do najważniejszych problemów mogących mieć wpływ na wdrażanie instrumentu w pełnej skali zdiagnozowanych w badaniu pilotażu należały:

W odniesieniu do zagadnień systemowych:

- niewielki odsetek OzN rejestrujących się w powiatowych urzędach pracy (brak oferty wsparcia);
- osoby pobierające świadczenia z tytułu niepełnosprawności nie mają dostępu do usług finansowanych z funduszu pracy;
- projektowy a nie stały charakter oferty doradztwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami;
- system wsparcia dla osób z niepełnosprawnościami charakteryzujący się opiekuńczością, ale daleki od ich upodmiotowienia, co przewiduje Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych ONZ.

W odniesieniu do Uczestników:

- niewiedza dotycząca celów i korzyści, jakie daje doradztwo zawodowe;
- utrwalone przekonanie, że „doradztwo nic nie zmienia”;
- zawyżone oczekiwania wobec doradztwa zawodowego dotyczące uzyskania efektu zatrudnienia;
- strach związany ze zmianą swojej sytuacji zawodowej i życiowej;

- obawa przed utratą świadczeń, połączona z niewiedzą dotyczącą aktualnych zasad utrzymania świadczeń i możliwości zarobku;
- potrzeby działań w bardziej podstawowych obszarach zdrowia (fizycznego i psychicznego), rehabilitacji społecznej i nabywania podstawowych kompetencji potrzebnych do samodzielnego życia, a dalej dla zatrudnienia.

W środowisku rodziny osoby z niepełnosprawnościami:

- brak wsparcia rodziny w procesie usamodzielniania – postawy nadopiekuńcze;
- obawa przed utratą świadczeń opiekuńczych i zmiana sytuacji życiowej;
- brak wiedzy o aktualnych zasadach pobierania świadczeń i możliwościach pracy OzN.

W otoczeniu pracodawców:

- obawa przed zatrudnianiem OzN wynikająca z braku wiedzy dotyczącej funkcjonowania osób z określonymi niepełnosprawnościami oraz utrwalonych stereotypów;
- brak wiedzy pracodawców dotyczącej możliwości i korzyści z zatrudniania OzN;
- wąski rynek pracy dla osób z niepełnosprawnością.

W otoczeniu instytucjonalnym:

- brak współpracy na polu komplementarnych działań względem OzN;
- traktowanie oferty innych podmiotów jako konkurencyjnej;
- brak współpracy w działaniach wykraczających poza własne działania danej instytucji.

Wiele z wymienionych wyżej problemów wiąże się z głęboko zakorzenionymi w społecznej mentalności schematami zachowania, postaw i stereotypów. Zmiana świadomości stanowi zasadniczy problemem, który z jednej strony stanowi barierę w efektywnym wprowadzeniu instrumentu w szerszej skali, a z drugiej jest on polem dla zmian, które spodziewane są wraz z rozpowszechnieniem specjalistycznego doradztwa zawodowego. Konieczne jest wsparcie procesu wdrażania instrumentu z innymi działaniami na rzecz zmiany społecznej w sferze wyrównywania szans OzN i przeciwdziałania ich wykluczeniu z życia społeczno -

gospodarczego, m.in. przez szeroko zakrojone kampanie społeczno-informacyjne, jak i wprowadzenie zmian w programach edukacji, by w większym stopniu uwzględniały równe i podmiotowe traktowanie OzN.

Odpowiedzią na bariery związane z brakami w wiedzy z zakresu zagadnień dotyczących OzN na rynku pracy oraz współpracą instytucji jest uwzględnienie w zakresie działań SDZ sieciowania podmiotów udzielających wsparcie OzN oraz działań informacyjnych w środowisku pracodawców i rodziny.

W systemie wsparcia OzN niezbędne jest przejście od podejścia opiekuńczego do podejścia konwencyjnego. Dobrym krokiem w tym kierunku jest wprowadzenie do systemu prawnego instrumentu „Nowa droga zawodowa – specjalistyczne doradztwo zawodowe dla OzN”, gdyż wpływa on na aktywizację zawodową OzN, pobudza do samodzielności i samostanowienia.

Obszarem działań dla szerszej zmiany w systemie wsparcia OzN, a także dla wprowadzenia rekomendowanego instrumentu, jest uwzględnienie w przepisach legislacyjnych możliwości korzystania przez OzN na równi z innymi obywatelami z całej oferty publicznych służb zatrudnienia. Pierwszym rozwiązaniem jest umożliwienie korzystania OzN zarejestrowanym jako poszukujące pracy z wszystkich możliwości finansowania z Funduszu Pracy. Drugim, umożliwienie rejestracji osobie z niepełnosprawnościami jako osoby bezrobotnej bez odbierania prawa do świadczeń.

8. Podsumowanie

Na podstawie przeprowadzonego pilotażu uznano, że instrument Nowa droga zawodowa – specjalistyczne doradztwo zawodowe dla osób z niepełnosprawnościami dobrze realizuje swoje cele, jest efektywnym narzędziem rehabilitacji zawodowej z wysokim walorem aktywizacji zawodowej oraz pobudzania do przedsiębiorczości, użytecznym dla osób z orzeczeniem niepełnosprawności znajdujących się w różnych sytuacjach i w różnym stopniu oddalenia od rynku pracy. Ustalono, że sytuacja nabycia niepełnosprawności w sposób znaczny dezorganizuje dotychczasowe życie. Problemy w rekrutacji tej grupy wskazywały, że potrzebny jest im czas na akceptację nowej sytuacji, przystosowanie się do zmian, które w większości przypadków poważnie wpływają na dotychczasową aktywność zawodową i sytuację społeczną – nie jest to moment, w którym są w stanie rozpocząć pracę z doradcą zawodowym. W związku z tym, konieczne jest zorganizowanie możliwości stałego dostępu do usług specjalistycznego doradcy zawodowego, do którego osoby z niepełnosprawnościami mogą się zgłosić w momencie gotowości wejścia w proces doradczy. Trudności w aktywności zawodowej pojawiają się także w związku z nagłym lub stopniowym pogorszeniem się stanu zdrowia związanym z posiadaną niepełnosprawnością, co może wpłynąć na utratę dotychczas posiadanych umiejętności zawodowych a niekoniecznie wpływa na formalną zmianę stopnia niepełnosprawności. Niezależnie od rodzaju posiadanej niepełnosprawności, stan zdrowia niemal zawsze wpływa na funkcjonowanie w społeczeństwie, również w obszarze życia zawodowego. Z tego też powodu osoby z niepełnosprawnościami mogą mieć trudności w odnalezieniu się na rynku pracy i podejmowaniu aktywności zawodowej. Z tego powodu specjalistyczne doradztwo zawodowe powinno być zagwarantowane jako usługa powszechnie dostępna dla tej grupy społecznej. Ze względu na zagwarantowanie dostępności i efektywności instrumentu rekomenduje się również wdrożenie przetestowanego w pilotażu standardu usług doradczych, a także szkoleń podwyższających kompetencje doradców zawodowych w zakresie wspierania OzN z różnymi niepełnosprawnościami oraz założeniami wykonywania usług doradztwa, a zwłaszcza możliwości ustalania różnych godzin doradztwa, elastycznej formy trybu realizacji (osobistym, zdalnym oraz hybrydowym) oraz mobilności SDZ, która dawała możliwość wskazania przez OzN miejsca spotkania, poza wyznaczonym stanowiskiem

pracy SDZ i dotarcia do osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji, które w inny sposób nie mogłyby skorzystać z podobnej usługi.

W związku z powyższym, jak również koniecznością realizacji założeń Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych rekomenduje się wprowadzenie usług specjalistycznego doradcy zawodowego dla osób z niepełnosprawnościami w struktury PUP przy finansowaniu z PFRON. Uniezależnienie wystandaryzowanych usług specjalistycznych doradców zawodowych od projektów i wpisanie ich w działania systemowe spowoduje zapewnienie drożności dostępu do nich w każdym momencie pojawienia się takiej potrzeby. Jedynie takie rozwiązanie wpłynie na poprawę sytuacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.