



wersja łatwa do czytania i zrozumienia



# Model Zatrudnienia Wspomagane

## Standard wsparcia osoby z niepełnosprawnością



Warszawa 2026

Autorka wersji ETR: Karolina Makowiecka

Konsultantka tekstu: Joanna Hajduk

Autorka ilustracji: Elka Grądziel

## Spis treści

Model zatrudnienia wspomaganego 3

Etapy zatrudnienia wspomaganego 10

Etap 1: Zaangażowanie kandydata 11

Etap 2: Tworzenie profilu zawodowego i planowanie kariery 17

Etap 3: Zaangażowanie pracodawcy, poszukiwanie pracy 23

Etap 4: Dopasowanie zadań 39

Etap 5: Wsparcie w miejscu pracy i rozwoju kariery zawodowej 43

## Co to jest model zatrudnienia wspomaganego

W tym dokumencie przeczytasz, jak powinien wyglądać **model zatrudnienia wspomaganego**.

**Model** oznacza, że każdy kto korzysta z usługi zatrudnienia wspomaganego dostanie takie samo wsparcie.



Model zatrudnienia wspomaganego przygotowali 2 organizacje i ministerstwo w projekcie. Organizacje i ministerstwo to partnerzy w projekcie.



Partnerami w projekcie są:

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej,
- Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego,
- Polska Unia Zatrudnienia Wspomaganego.



Ministerstwo Rodziny,  
Pracy i Polityki Społecznej



POLSKA FEDERACJA  
ZATRUDNIENIA  
WSPOMAGANEGO



Polska Unia  
Zatrudnienia  
Wspomaganego

Partnerzy w projekcie przygotowali model, żeby osoby z niepełnosprawnościami mogły dostać wsparcie trenera pracy. Dzięki temu łatwiej znajdą pracę.



Model zatrudnienia wspomaganego pokazuje:

- zasady jak wspierać osobę z niepełnosprawnością w usłudze zatrudnienia wspomaganego,
- jak działa agencja zatrudnienia wspomaganego. W agencji osoba z niepełnosprawnością dostanie wsparcie. Pracownicy agencji pomogą jej znaleźć pracę.



W agencji pracują trenerzy pracy i inni specjaliści.

Na przykład doradca zawodowy i psycholog.

Model zatrudnienia wspomaganego pokazuje zasady finansowania. Czyli kto płaci za usługę.

Osoba z niepełnosprawnością dostaje wsparcie za darmo.



**Usługa zatrudnienia wspomaganego** pomaga osobom z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

Zatrudnienie wspomagane pomaga osobom:

- dowiedzieć się co chcą i potrafią robić,
- znaleźć pracę,
- podjąć pracę,
- i utrzymać pracę na **otwartym rynku pracy**.

**Otwarty rynek pracy** to zwykłe firmy i instytucje.

Na otwartym rynku pracy może pracować każda osoba.



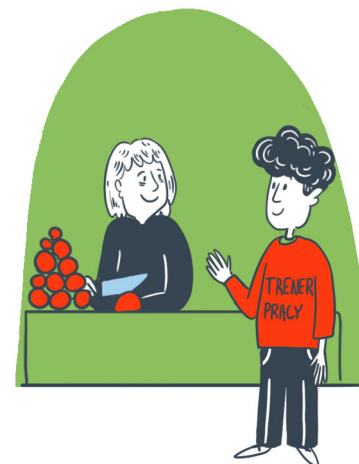
Usługa zatrudnienia wspomaganego jest dopasowana do każdej osoby z niepełnosprawnością.

To znaczy, że każda osoba dostaje potrzebne wsparcie.



Dzięki usłudze osoba z niepełnosprawnością pracuje na takich samych zasadach jak inni pracownicy.

Osoba z niepełnosprawnością dostaje wsparcie trenera pracy.



Trener pracy wspiera też pracodawcę.

Trener pracy:

- uczy osobę z niepełnosprawnością nowych obowiązków w pracy,
- pomaga rozwiązać konflikty między osobą z niepełnosprawnością, a innymi pracownikami.

Nie musi tego robić pracodawca.



W zatrudnieniu wspomaganym osoba z niepełnosprawnością jest **partnerem**.

To znaczy, że sama decyduje, co chce robić.

Osoba razem z trenerem pracy sprawdza, co robi najlepiej.

Dzięki temu osoba czuje, że ma wpływ na swoje życie.

Że jej działania mają sens.



**Dla kogo jest usługa zatrudnienia wspomaganego**

Usługa zatrudnienia wspomaganego w Polsce jest dla osób z niepełnosprawnościami.

Osoby potrzebują wsparcia, żeby znaleźć i utrzymać pracę.



Osoby, które najbardziej potrzebują zatrudnienia wspomaganego w Polsce to:

- osoby z niepełnosprawnością intelektualną,
- osoby w spektrum autyzmu,
- osoby z problemami zdrowia psychicznego,
- osoby głuche i niedosłyszące,
- osoby niewidome i niedowidzące,
- osoby, które mają 2 lub więcej niepełnosprawności.

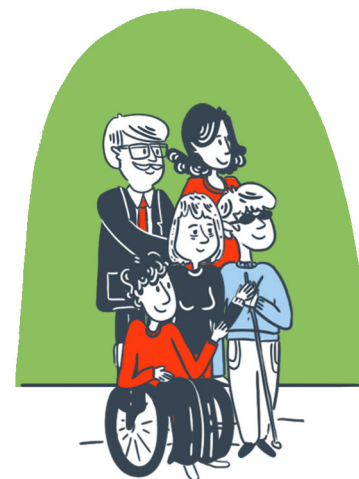


### Wartości i zasady zatrudnienia wspomaganego

Najważniejsza zasada zatrudnienia wspomaganego to:

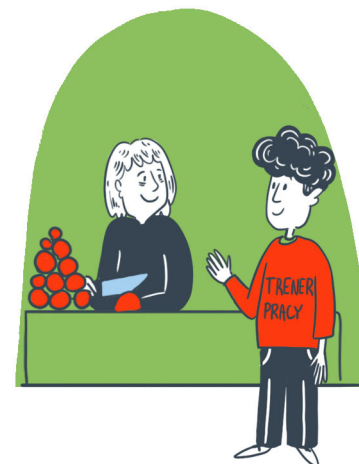
każdy może pracować, jeśli tylko chce.

To jest zasada **zero odrzucenia**.



W usłudze chodzi o to, żeby każdy mógł pracować na otwartym rynku pracy.

Każda osoba powinna mieć taką samą szansę, żeby zarabiać pieniądze i się rozwijać.



Pracownicy agencji zatrudnienia wspomaganego traktują osobę z niepełnosprawnością z szacunkiem. Słuchają jej zdania. Wyjaśniają osobie jakie są skutki jej decyzji.



Pracownicy agencji zatrudnienia wspomaganego wiedzą, że praca jest ważna dla osoby z niepełnosprawnością. Dzięki pracy osoba jest pewna siebie. Czuje się potrzebna. Pracownicy agencji razem z osobą szukają dla niej najlepszej pracy.



Pracownicy agencji zatrudnienia wspomaganego zachowują tajemnicę. Jeśli muszą powiedzieć informacje o osobie, zawsze pytają ją o zgodę. Na przykład, kiedy muszą powiedzieć pracodawcy o zdrowiu osoby.



## Korzyści z usługi zatrudnienia wspomaganego

Dzięki usłudze zatrudnienia wspomaganego osoby z niepełnosprawnościami:

- znajdują pracę na otwartym rynku pracy,
- zarabiają pieniądze,
- są bardziej samodzielnie,
- czują się potrzebne,
- uczą się nowych rzeczy w pracy,
- poznają nowe osoby.



Dzięki usłudze zatrudnienia wspomaganego pracodawca ma dobrych pracowników z niepełnosprawnością.

Pracownicy z niepełnosprawnością pracują jak najlepiej. Pracują wiele lat w tej samej firmie.

Dzięki usłudze zatrudnienia wspomaganego pracodawca ma wsparcie trenera pracy.



Trener pracy pomaga pracodawcy:

- znaleźć najlepszego pracownika,
- ustalić warunki pracy i podpisać umowę z osobą z niepełnosprawnością,
- dopasować stanowisko pracy,
- utrzymać zatrudnienie pracownika z niepełnosprawnością.



# Etapy zatrudnienia wspomaganego



Etap 1: Zaangażowanie kandydata

## Etap 1: Zaangażowanie kandydata

Etap 1 jest bardzo ważny.

Osoba z niepełnosprawnością spotka się z pracownikami agencji zatrudnienia wspomaganego.

Na przykład z trenerem pracy.

Na spotkanie może przyjść z osobą wspierającą.



Miejsce spotkania musi być dostępne dla osoby z niepełnosprawnością.

Na przykład miejsce bez schodów dla osoby na wózku.

Miejsce powinno być ciche i bezpieczne.

Żeby inni ludzie nie podsłuchiwali.



Podczas spotkania osoba z niepełnosprawnością powinna swobodnie się komunikować.

Należy jej zapewnić odpowiednie wsparcie jeśli tego potrzebuje. Na przykład tłumacza języka migowego dla osoby głuchej.



Na spotkaniu trener pracy opowie osobie:

- na czym polega zatrudnienie wspomaganie,
- jakie wsparcie dostanie,
- w czym będzie brała udział.



Dzięki tym informacjom osoba zdecyduje:

- czy chce skorzystać z usługi zatrudnienia wspomaganego,
- która agencja zatrudnienia wspomaganego ma jej pomóc.



Informacje o usłudze zatrudnienia wspomaganego powinny być w różnych miejscach. Na przykład:

- w szkołach,
- w urzędach,
- w placówkach wsparcia,
- w internecie.



Dzięki tym informacjom osoby dowiedzą się czym jest usługa zatrudnienia wspomaganego. Pracownicy agencji zatrudnienia wspomaganego mogą mówić o usłudze na różnych spotkaniach. Na przykład w czasie targów pracy.



Osoba z niepełnosprawnością może zgłosić się do agencji w różny sposób. Na przykład przez:

- telefon,
- komunikator na stronie internetowej,
- mejl,
- Facebooka.



Osoba może też przyjść do agencji. Żeby skorzystać z usługi zatrudnienia wspomaganego osoba musi wypełnić dokument o nazwie **formularz wstępny**.



Pracownicy agencji zatrudnienia wspomaganego:

- przyjmują formularz wstępny,
- sprawdzają dokumenty. Na przykład orzeczenie o stopniu niepełnosprawności.

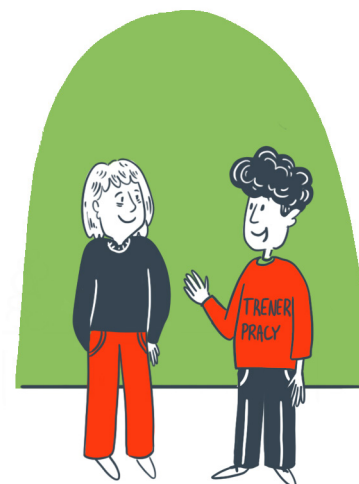
Jeśli dokumenty są odpowiednie, pracownicy agencji zapraszają osobę na rozmowę.



W czasie rozmowy pracownicy agencji pytają osobę z niepełnosprawnością o ważne sprawy, które dotyczą pracy.

Na przykład:

- dlaczego chce pracować,
- dlaczego potrzebuje wsparcia,
- jakiego wsparcia potrzebuje żeby znaleźć pracę,
- jak radzi sobie w różnych sytuacjach w życiu.



Pracownicy agencji dają osobie różne zadania.

Chcą sprawdzić:

- jak osoba poradzi sobie z zadaniami,
- w czym będzie potrzebowała wsparcia.

Poznają możliwości osoby oraz jej trudności.



Pracownicy agencji zapiszą wszystkie informacje w **opinie kwalifikującej**.

**Opinia kwalifikująca** to dokument. Są w nim informacje czy osoba potrzebuje wsparcia trenera pracy.



Jeśli osoba chce skorzystać z usługi, musi podpisać **kontrakt** z agencją zatrudnienia wspomaganego.

**Kontrakt** to dokument, w którym są zasady współpracy z agencją.



# Etapy zatrudnienia wspomaganego



Etap 2: Tworzenie profilu zawodowego i planowanie kariery

## Etap 2: Tworzenie profilu zawodowego i planowanie kariery

Na etapie 2 osoba najczęściej współpracuje z doradcą zawodowym lub trenerem pracy.

Doradca zawodowy lub trener pracy szanują zdanie osoby z niepełnosprawnością.

Pomagają osobie podjąć decyzję. Nie wybierają za osobę.

Dzięki temu osoba ufa doradcy lub trenerowi pracy.



Doradca zawodowy lub trener pracy pomaga osobie z niepełnosprawnością wybrać pracę. Pomaga też:

- poznać zainteresowania i umiejętności,
- wybrać zawód,
- napisać różne dokumenty do pracy,
- zmienić pracę.



Osoba z niepełnosprawnością razem z doradcą zawodowym lub trenerem pracy przygotowuje profil zawodowy i indywidualny plan działania.

Indywidualny plan działania ma skrót IPD (czytaj: ipede).



## Profil zawodowy

**Profil zawodowy** to dokument.

W profilu zawodowym są różne informacje.

Na przykład dlaczego osoba chce pracować.

Czy osoba chce brać udział w różnych zadaniach, które pomogą znaleźć pracę. Nawet jak jest trudno.



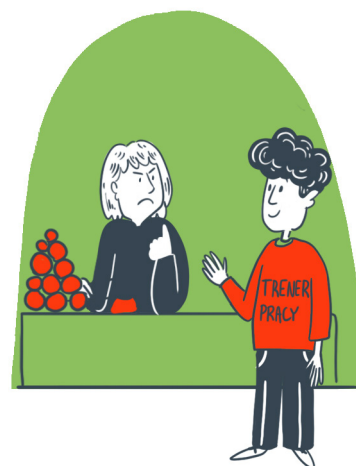
W profilu zawodowym są też informacje co jest dla osoby ważne w pracy. Na przykład:

- praca przez długi czas w tym samym miejscu,
- dobre relacje z innymi pracownikami,
- nauka nowych rzeczy.



W profilu zawodowym są też informacje o osobie z niepełnosprawnością. Na przykład:

- co o sobie myśli,
- czy wie jakie ma mocne strony,
- czy wie jak radzić sobie w trudnych sytuacjach, na przykład w czasie kłótni,
- czy woli pracować sama czy w grupie.



W profilu zawodowym są informacje:

- gdzie osoba chce pracować, w jakim miejscu pracy,
- jakie obowiązki chce mieć w miejscu pracy,
- jakiego wsparcia potrzebuje.



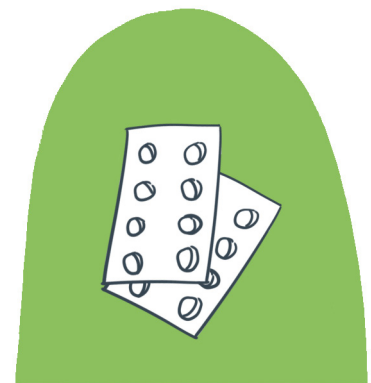
W profilu zawodowym są też informacje o osobie z niepełnosprawnością:

- jaką szkołę skończyła,
- jakie skończyła kursy i szkolenia zawodowe,
- gdzie pracowała,
- jak długo pracowała,
- jakie miała obowiązki,
- dlaczego przestała pracować.



W profilu zawodowym są też informacje:

- o lekach i zdrowiu osoby,
- czy osoba potrzebuje dodatkowych sprzętów w pracy, na przykład dużej klawiatury,
- czy osobę ktoś wspiera, na przykład rodzina.



Dzięki profilowi zawodowemu osoba łatwiej wybierze dla siebie stanowisko pracy.  
Profil zawodowy można zmienić kilka razy.  
Na przykład jeśli osoba zmieni zdanie.



## Indywidualny plan działania

Kolejnym ważnym dokumentem jest **indywidualny plan działania**. W skrócie IPD (czytaj: ipede). Pracownicy agencji tworzą IPD razem z osobą z niepełnosprawnością. Żeby przygotować IPD trzeba zrobić najpierw profil zawodowy.



W IPD są informacje o celach osoby z niepełnosprawnością.

Na przykład:

- gdzie chce pracować, co chce robić,
- co musi zrobić, żeby znaleźć pracę na wybranym stanowisku pracy.

Na przykład skończyć **szkolenie zawodowe**.

Na szkoleniu **zawodowym** osoba nauczy się zawodu i umiejętności potrzebnych do pracy.



W indywidualnym planie działania są też informacje:

- w jakich zadaniach osoba weźmie udział żeby osiągnąć cel,
- do kiedy weźmie udział w zadaniach,
- kto pomoże osobie znaleźć pracę.



W indywidualnym planie działania są też informacje:

- ile godzin dziennie może pracować osoba,
- czy może pracować na zmiany, czyli zaczynać i kończyć pracę o różnych godzinach,
- jakich pomocy potrzebuje w pracy, na przykład informacji w tekście łatwym.



Pracownicy agencji sprawdzają:

- czy osoba osiąga cele,
- czy są jakieś trudności,
- co zrobić, żeby pomóc osobie osiągnąć cel.

W każdej chwili osoba może zmienić swoje cele w IPD.



# Etapy zatrudnienia wspomaganego



**Etap 3: Zaangażowanie pracodawcy, poszukiwanie pracy**

### Etap 3: Zaangażowanie pracodawcy, poszukiwanie pracy

Na etapie 3 pracownicy agencji zatrudnienia wspomaganego przygotowują osobę z niepełnosprawnością do pracy u pracodawcy.



Na etapie 3 pracownicy agencji szukają nowych pracodawców dla osób z niepełnosprawnościami. Informują pracodawców:

- co to jest usługa zatrudnienia wspomaganego,
- na czym polega usługa zatrudnienia wspomaganego u pracodawcy,
- co robi trener pracy dla pracodawców,
- jakich pracowników mogą mieć pracodawcy.



Pracownicy agencji dają pracodawcom ulotki o zatrudnieniu wspomaganym. Dowiadują się jakich pracowników potrzebują pracodawcy.



Agencje zatrudnienia wspomaganego mają swoje **bazy pracodawców**.

**Baza** to program komputerowy z informacjami o pracodawcach.



Każdy pracodawca podpisuje **porozumienie o współpracy** z agencją zatrudnienia wspomaganego.

Porozumienie oznacza, że pracodawca chce zatrudniać osoby z niepełnosprawnościami przy wsparciu trenera pracy.



Pracodawcy wypełniają też ankiety oceny.

W ankietach zaznaczają czy są zadowoleni ze współpracy z trenerami pracy.

Mogą też zaznaczyć, co chcą zmienić.



Na etapie 3 osoba z niepełnosprawnością bierze udział w różnych działaniach.

Na przykład w warsztatach kompetencji społecznych.

Te działania są zaplanowane wcześniej i zapisane w IPD.



### Czym są warsztaty kompetencji społecznych

W czasie warsztatów kompetencji społecznych osoba z niepełnosprawnością dowie się:

- jak rozmawiać z szefem i innymi ludźmi,
- jak współpracować z innymi ludźmi z pracy,
- jak radzić sobie z trudnymi sytuacjami, na przykład kłótniami w pracy,
- jak dobrze zaprezentować się na rozmowie kwalifikacyjnej.

**Rozmowa kwalifikacyjna** to rozmowa o pracę.



Warsztaty trwają 5 dni. Każdego dnia 6 godzin.

Warsztaty prowadzi:

- 2 trenerów pracy,
- lub trener pracy i psycholog.



Trenerzy pracy i psycholog prowadzą warsztaty tak, żeby każdy uczestnik:

- zrozumiał informacje,
- potrafił wykonać zadania.



Każda osoba w czasie warsztatów codziennie podpisuje listę obecności.

Każda osoba pierwszego i ostatniego dnia warsztatów wypełnia testy z pytaniami.

Dzięki testom pracownicy agencji sprawdzają czego osoba się nauczyła.



Po warsztatach każda osoba dostaje zaświadczenie.

W zaświadczeniu są informacje:

- że osoba wzięła udział w warsztatach,
- czego się nauczyła.



Trenerzy pracy i psychologowie w każdej agencji zatrudnienia wspomaganego mają ten sam program warsztatów kompetencji społecznych. Dzięki temu każda osoba dowie się tych samych informacji.



### Co to jest indywidualne pośrednictwo pracy

W czasie indywidualnego pośrednictwa pracy osoba dowie się ważnych informacji o rynku pracy.

Na przykład:

- co to jest rynek pracy,
- co to jest oferta pracy,
- gdzie szukać ofert pracy,
- jak wybrać odpowiednią ofertę pracy.



Pośrednictwo pracy prowadzą trener pracy lub pośrednik pracy.

Trener pracy lub pośrednik pracy pomogą osobie z niepełnosprawnością przygotować

**CV i list motywacyjny.**

**CV to życiorys zawodowy.**



W CV są informacje na przykład:

- jaką osobą skończyła szkołę,
- gdzie osoba pracowała,
- jakie miała zadania w pracy,
- jak długo pracowała.



W liście motywacyjnym są informacje o osobie z niepełnosprawnością:

- dlaczego chce pracować na wybranym stanowisku pracy,
- co potrafi robić,
- dlaczego będzie dobrym pracownikiem.



Pośrednik pracy lub trener pracy pomogą osobie z niepełnosprawnością:

- szukać miejsc i ofert pracy,
- wybrać najlepszą ofertę pracy,
- złożyć dokumenty aplikacyjne do wybranej firmy,
- przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą.



Osoba z niepełnosprawnością po każdym spotkaniu podpisuje kartę wsparcia.

W karcie wsparcia są informacje:

- kiedy odbyły się spotkania i ile trwały,
- czego nauczyła się osoba z niepełnosprawnością podczas spotkań.



Indywidualne pośrednictwo pracy trwa tyle ile potrzebuje osoba z niepełnosprawnością.

To znaczy, że osoba może spotkać się z trenerem pracy lub pośrednikiem kilkanaście razy.



**Czym są warsztaty praktyczne na wybranym stanowisku pracy**

W czasie warsztatów praktycznych osoba z niepełnosprawnością uczy się jak wykonywać zadania na stanowisku pracy w firmie.

Zadania są dopasowane do jej możliwości.



Osoba z niepełnosprawnością idzie na warsztaty praktyczne z trenerem pracy.

Trener pracy uczy osobę z niepełnosprawnością:

- jak wykonywać zadania,
- jak współpracować z innymi.



Trener pracy przygotowuje opis stanowiska pracy.

W opisie są informacje:

- jakie zadania ma osoba na warsztatach praktycznych,
- czego powinna się nauczyć,
- jak sprawdzić umiejętności osoby na końcu warsztatów.



Warsztaty praktyczne trwają co najmniej 40 godzin.

Mogą też być dłuższe.

Za udział w warsztatach osoba z niepełnosprawnością nie dostaje pieniędzy.

Osoba na warsztatach codziennie musi podpisać listę obecności.



Po warsztatach praktycznych każda osoba dostaje zaświadczenie.

W zaświadczeniu są informacje:

- że osoba wzięła udział w warsztatach,
- czego się nauczyła.



### Co to jest staż zawodowy

Na etapie 3 jest staż zawodowy.

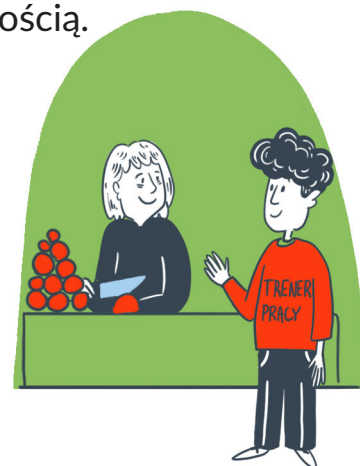
W czasie stażu zawodowego osoba uczy się pracować na wybranym stanowisku w firmie.



Na stażu trener pracy pomaga osobie z niepełnosprawnością.

Trener pracy:

- pomaga wybrać osobie miejsce stażu czyli odpowiednią firmę,
- współpracuje z pracodawcą,
- sprawdza jak osoba radzi sobie na stażu,
- wspiera w nauce obowiązków zawodowych.



Osoba, która odbywa staż dostaje stypendium stażowe.

**Stypendium** to pieniądze za pracę podczas stażu.

Staż trwa 3 miesiące lub dłużej.



Trener pracy przygotowuje zaświadczenie o stażu.

W zaświadczeniu są informacje:

- gdzie osoba była na stażu,
- jakie zadania robiła,
- czego się nauczyła,
- jak sobie radziła,
- ile czasu trwał staż.



**Co to jest szkolenie zawodowe**

Na szkoleniu zawodowym osoba zdobywa nowe **kwalifikacje zawodowe**.

**Kwalifikacje zawodowe** to umiejętności.

Na przykład nauczyła się gotować lub piec ciasta.

Dzięki tym umiejętnościom osoba może pracować jako kucharz lub cukiernik.



Trener pracy lub doradca zawodowy pomogą osobie:

- wybrać szkolenie,
- wybrać organizatora szkolenia,
- wypełnić dokumenty i dostarczyć je organizatorowi.

Trener pracy może też wspierać osobę w czasie szkolenia.



Na końcu szkolenia będzie egzamin.

Po zdaniu egzaminu osoba dostaje certyfikat lub inny dokument.

W certyfikacie są informacje:

- że osoba ukończyła szkolenie,
- czego się nauczyła,
- ile godzin trwało szkolenie,
- kto organizował szkolenie.



Na etapie 3 osoba z niepełnosprawnością może spotkać się:

- z doradcą zawodowym lub z trenerem pracy,
- z psychologiem,
- z prawnikiem,
- z innymi pracownikami agencji zatrudnienia wspomaganego.



Spotkania z doradcą zawodowym lub trenerem pracy to **poradnictwo zawodowe**.

Spotkania są indywidualne.

To znaczy, że z doradcą zawodowym na spotkaniu jest tylko z 1 osobą z niepełnosprawnością.



Doradca zawodowy lub trener pracy pomogą osobie podjąć decyzję o pracy. Na przykład:

- jaką wybrać pracę,
- jak zmienić pracę.



W czasie poradnictwa zawodowego osoba z niepełnosprawnością dowie się na przykład:

- jakie są zawody,
- jakie ma umiejętności i mocne strony potrzebne w pracy.
- jakie są kursy i szkolenia zawodowe,
- gdzie można szukać pracy.



Osoba z niepełnosprawnością po każdym spotkaniu podpisuje kartę wsparcia.

W karcie wsparcia są informacje:

- o tym, co było na spotkaniu,
- czego nauczyła się podczas spotkania.



Spotkania z psychologiem to **poradnictwo psychologiczne**.

Psycholog wspiera osobę w trudnych sytuacjach w pracy.

Zachęca do rozpoczęcia pracy i jej utrzymania.



Psycholog uczy osobę z niepełnosprawnością:

- jak rozwiązywać problemy,
- jak radzić sobie ze stresem i problemami z pracą,
- jak rozmawiać z szefem i innymi osobami w pracy.



Osoba z niepełnosprawnością po każdym spotkaniu podpisuje kartę wsparcia.

W karcie wsparcia są informacje:

- kiedy odbyły się spotkania i ile trwały,
- czego nauczyła się podczas spotkań.



Poradnictwo psychologiczne trwa tyle, ile potrzebuje osoba z niepełnosprawnością. To znaczy, że osoba z niepełnosprawnością może spotkać się z psychologiem wiele razy.



Spotkania z prawnikiem to **poradnictwo prawne**. Prawnik tłumaczy osobie sprawy związane z pracą. Powie jakie osoba ma prawa i obowiązki w pracy. Na przykład powie czy osoba może pracować jeśli ma rentę.



Poradnictwo prawne trwa tyle, ile potrzebuje osoba z niepełnosprawnością.  
To znaczy, że osoba może spotkać się z prawnikiem wiele razy.



Osoba z niepełnosprawnością może spotkać się z innymi pracownikami Agencji.  
Te spotkania to **poradnictwo psychospołeczne**.  
Pracownicy agencji pomogą osobie rozwiązać różne problemy.  
Będą ją zachęcać do pracy. Nawet jak jest trudno.



Poradnictwo psychospołeczne trwa tyle, ile potrzebuje osoba z niepełnosprawnością.  
To znaczy, że osoba może spotkać się z pracownikami agencji wiele razy.



# Etapy zatrudnienia wspomaganego



Etap 4: Dopasowanie zadań

## Etap 4: Dopasowanie zadań

Na etapie 4 trener pracy szuka pracodawcy dla osoby z niepełnosprawnością. Ustala z pracodawcą jak będą współpracować.



Trener pracy przygotowuje **szczegółową analizę stanowiska pracy**.

Korzysta z pytań w kwestionariuszu analizy, żeby opisać stanowisko pracy.

Trener pracy wypełnia dokument o nazwie **karta analizy stanowiska pracy**.

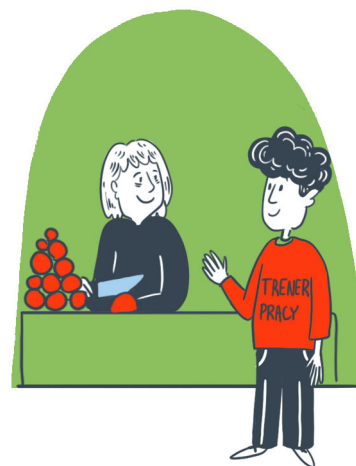


Trener pracy sprawdza:

- jak wygląda stanowisko pracy,
  - jakie są zadania na stanowisku pracy,
  - jakie trzeba mieć umiejętności na stanowisku pracy,
  - co może utrudnić pracę osobie z niepełnosprawnością.
- Na przykład schody w budynku.



Dzięki analizie stanowiska pracy, trener pracy potrafi lepiej pomóc osobie z niepełnosprawnością wybrać stanowisko pracy. Stanowisko będzie pasowało do tego, co osoba chce i umie robić.



Trener pracy razem z pracodawcą tworzą dla osoby plan wsparcia w miejscu pracy. Plan wsparcia mówi jak trener będzie wspierał osobę z niepełnosprawnością w miejscu pracy.



Trener pracy spotyka się z pracodawcą i pracownikami firmy.

Na spotkaniu trener opowiada:

- kim jest i co robi trener pracy,
- kim jest osoba z niepełnosprawnością która będzie pracować w firmie,
- jak współpracować z osobą z niepełnosprawnością.



Na spotkaniu trener pracy opowiada też:

- jak wspierać osobę z niepełnosprawnością w czasie pracy,
- co robić w trudnych sytuacjach we współpracy z pracownikiem z niepełnosprawnością.



Trener pracy i osoba z niepełnosprawnością spotykają się z pracodawcą.

Trener pracy pomaga ustalić warunki zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, na przykład:

- ile godzin będzie pracować osoba,
- ile będzie zarabiać,
- kiedy musi zrobić badania lekarskie,
- w jakich szkoleniach musi wziąć udział.



Trener pracy ustala z osobą z niepełnosprawnością i pracodawcą:

- jak będzie wspierał osobę z niepełnosprawnością w miejscu jej pracy,
- jak często będzie przyjeżdżał do osoby,
- jak będą się kontaktować.

Wszystkie ustalenia trener pracy zapisuje w planie wsparcia w miejscu pracy.



# Etapy zatrudnienia wspomaganego



Etap 5: Wsparcie w miejscu pracy i rozwoju kariery zawodowej

## Etap 5: Wsparcie w miejscu pracy i rozwoju kariery zawodowej

Na początku nowej pracy niektóre osoby z niepełnosprawnościami mają **intensywne szkolenie stanowiskowe** w miejscu pracy.

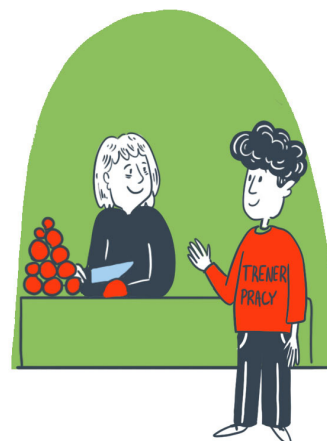
O intensywnym szkoleniu stanowiskowym decydują wspólnie:

- trener pracy,
- osoba z niepełnosprawnością,
- pracodawca.



Kiedy osoba potrzebuje więcej wsparcia trenera pracy, wtedy ma intensywne szkolenie stanowiskowe.

Dzięki temu nauczy się dobrze wykonywać wszystkie obowiązki zawodowe.



Trener pracy prowadzi intensywne szkolenie stanowiskowe.

Przed szkoleniem stanowiskowym trener pracy, osoba z niepełnosprawnością i pracodawca tworzą **plan szkolenia stanowiskowego**.

W planie szkolenie stanowiskowego są zadania trenera.



Trener pracy:

- powie osobie jakie ma obowiązki w pracy,
- pokaże osobie stanowisko pracy i całą firmę,
- powie jakie są zasady w firmie,
- nauczy osobę jak dobrze robić zadania w pracy.



Trener pracy pomaga też osobie lepiej poznać współpracowników.

Trener pracy pomaga rozwiązać osobie z niepełnosprawnością i pracodawcy różne problemy związane z pracą.



Trener pracy wspiera osobę tak długo, aż osoba:

- nauczy się wszystkich obowiązków,
- będzie samodzielna w pracy,
- pozna współpracowników,
- poczuje się dobrze w nowym miejscu pracy.

Trener będzie przychodził rzadziej, kiedy osoba nauczy się swoich obowiązków.



Czasem pracownika z niepełnosprawnością uczy inny pracownik firmy.

Trener pracy podpowiada jak dobrze uczyć osobę z niepełnosprawnością.

Jak dbać o potrzeby osoby z niepełnosprawnością.



Intensywne szkolenie stanowiskowe w nowym miejscu pracy trwa około 3 miesiące.

Po szkoleniu trener pracy ocenia jak osoba z niepełnosprawnością radzi sobie w nowej pracy.

Trener pracy pisze raport.



W raporcie są informacje:

- co działo się w czasie intensywnego szkolenia stanowiskowego,
- jak radziła sobie osoba z niepełnosprawnością,
- ile godzin trwałoby szkolenie,
- jakiego jeszcze wsparcia potrzebuje osoba.



Po intensywnym szkoleniu stanowiskowym osoba z niepełnosprawnością będzie pracowała sama. Trener pracy przyjdzie co kilka dni. Na przykład 3 razy w tygodniu.



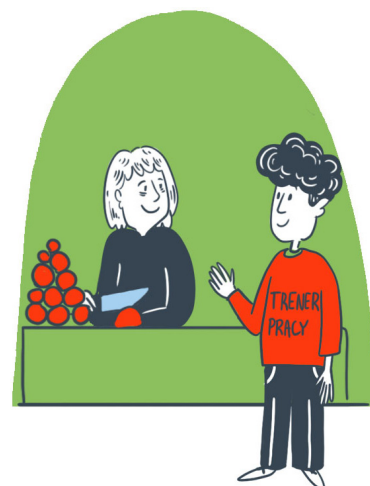
Trener pracy będzie rozmawiał z osobą z niepełnosprawnością, z współpracownikami i pracodawcą.



Trener sprawdzi:

- jak osoba radzi sobie w pracy,
- czy dobrze wykonuje swoje pracę,
- czy umie współpracować z innymi pracownikami.

To jest **monitoring zatrudnienia**.



Dzięki monitoringowi zatrudnienia trener pracy może szybko wesprzeć:

- osobę z niepełnosprawnością,
- pracodawcę.

To ważne, jak są problemy.

Osoba może też spotkać się z trenerem pracy w agencji zatrudnienia wspomaganego.



Potem trener pracy będzie przychodził rzadziej.

Na przykład 1 raz w miesiącu.

To znaczy, że osoba dobrze radzi sobie w pracy.

Nie potrzebuje już częstego wsparcia trenera pracy.



Monitoring zatrudnienia trwa tak długo, jak osoba z niepełnosprawnością i pracodawca tego potrzebują.

Trener pracy na bieżąco sprawdza czy osoba nadal potrzebuje wsparcia.



Czasem osoba z niepełnosprawnością zaczyna gorzej pracować. Wtedy trener pracy:

- sprawdza dlaczego osoba gorzej pracuje,
- robi dla osoby **szkolenie uzupełniające**,  
To znaczy, że jeszcze raz uczy osobę z niepełnosprawnością, jak pracować.



O szkolenie uzupełniające może też poprosić trenera pracy:

- osoba z niepełnosprawnością,
- współpracownicy osoby.



Trener pracy prowadzi **szkolenie uzupełniające** kiedy osoba z niepełnosprawnością musi nauczyć się:

- nowych zadań w pracy,
- obsługi nowego sprzętu,
- nowych zasad w pracy.

Szkolenie uzupełniające może prowadzić też współpracownik osoby z niepełnosprawnością.



Po szkoleniu stanowiskowym trener pracy co 3 miesiące ocenia pracę osoby z niepełnosprawnością. Trener pracy wypełnia arkusz oceny.

W arkuszu oceny zapisuje:

- mocne strony osoby z niepełnosprawnością,
- sytuacje, w których osoba potrzebuje więcej wsparcia.



Jeśli po roku monitorowania zatrudnienia osoba nadal potrzebuje wsparcia, trener pracy przygotowuje nowy indywidualny plan działania. Nowy plan jest na 1 rok.



Jeśli osoba z niepełnosprawnością nie potrzebuje już wsparcia, trener przygotowuje **plan wyjścia** z usługi zatrudnienia wspomaganego.

W planie wyjścia jest informacja, kiedy trener przestanie wspierać osobę z niepełnosprawnością.



Osoba z niepełnosprawnością może **spotkać się z psychologiem**.

Psycholog pomoże rozwiązać problemy w pracy.

Powie jak poradzić sobie ze stresem.

Dzięki tym rozmowom osoba uczy się:

- jak radzić sobie z problemami,
- jak mieć chęci do działania,
- jak najdłużej utrzymać swoją pracę.



Podczas spotkań z psychologiem osoba uczy się ważnych rzeczy. Na przykład:

- ćwiczy jak rozmawiać z innymi ludźmi,
- uczy się jak współpracować w zespole,
- uczy się jak spokojnie przyjmować uwagi od szefa,
- uczy się jak pokazywać swoje emocje w dobry sposób.



Psycholog pomaga także planować dzień.

Spotkania z psychologiem trwają zazwyczaj 1 lub 2 godziny.

Osoba z niepełnosprawnością decyduje:

- o czym chce porozmawiać,
- jak często potrzebuje pomocy.

Psycholog dopasowuje sposób pracy do możliwości osoby.



Trener pracy lub psycholog prowadzą też **spotkania grupowe**.

Na takich spotkaniach osoby z niepełnosprawnością,

- pomagają sobie nawzajem,
- widzą, że inni mają podobne problemy,
- wspólnie szukają rozwiązań.



W czasie spotkań grupowych osoby uczą się ważnych umiejętności. Na przykład:

- ćwiczą, jak rozmawiać z innymi,
- ćwiczą jak spokojnie rozwiązywać kłótnie,
- uczą się jak dobrze współpracować w zespole,
- uczą się jak słuchać uwag na temat swojej pracy,
- uczą się jak radzić sobie ze stresem.

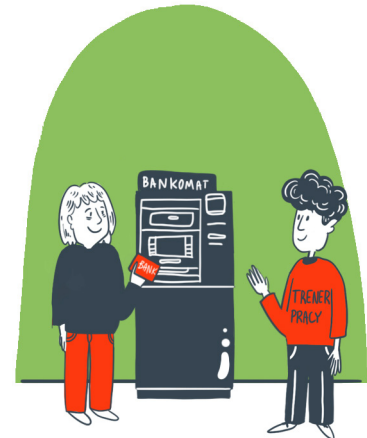


Każda osoba z niepełnosprawnością decyduje czy chce uczestniczyć w spotkaniach grupowych. W spotkaniu uczestniczy zazwyczaj kilka osób. Spotkanie trwa około 2 godzin.



Osoba z niepełnosprawnością może brać udział w **treningach z trenerem pracy**.

Podczas treningów osoba uczy się, jak być bardziej samodzielną w codziennym życiu.



Trener pomaga osobie ćwiczyć ważne rzeczy.

Na przykład jak załatwić sprawy w urzędzie lub u lekarza.

Dzięki treningom osoba lepiej radzi sobie z różnymi problemami.



Treningi mogą być w biurze lub w innych miejscach.

Na przykład w urzędach lub w przychodni lekarskiej.

Trener pracy razem z osobą decydują jak długo i jak często będą się spotykać.



## Wsparcie osoby z niepełnosprawnością w zmianie pracy

Wiele osób chce się rozwijać i uczyć nowych rzeczy w pracy.  
Osoby z niepełnosprawnością również mają do tego prawo.  
Wspiera ich w tym trener pracy lub doradca zawodowy.



Osoba z niepełnosprawnością chce mieć  
nowe zadania w pracy.  
Trener pracy najpierw rozmawia z pracodawcą.  
Pracodawca musi zgodzić się na zmianę zadań osoby  
z niepełnosprawnością.



Potem trener pracy:

- uczy osobę nowych zadań na stanowisku pracy,
- przygotowuje osobę do pracy na innym stanowisku u tego samego pracodawcy,
- zgłasza osobę na szkolenie w firmie, w której osoba pracuje.



Osoba z niepełnosprawnością może też spotykać się z doradcą zawodowym. Na spotkaniach osoba z niepełnosprawnością:

- dowie się więcej o różnych zawodach,
- sprawdzi, jakich pracowników szukają teraz firmy,
- podejmie decyzję, co chce robić w przyszłości.



Osoba z niepełnosprawnością może chcieć zmienić pracę. W takiej sytuacji trener pracy pomoże załatwić dokumenty i zakończyć pracę u obecnego pracodawcy. Czasami osoba nie wie, gdzie chce pracować. Wtedy trener pracy i doradca zawodowy przygotowują nowy profil zawodowy i indywidualny plan wsparcia.



Trener pracy:

- pomoże osobie szukać nowej pracy,
- przygotuje osobę do rozmowy,
- będzie wspierał osobę w czasie warsztatów praktycznych,
- nauczy nowych zadań w nowym miejscu.

Wsparcie w zmianie pracy trwa tyle, ile potrzebuje osoba z niepełnosprawnością.



## Wsparcie dla pracodawcy

Na 5 etapie trener pracy wspiera pracodawcę osoby z niepełnosprawnością.

Trener pracy pomaga pracodawcy dostosować stanowisko pracy dla pracownika z niepełnosprawnością.

Na przykład podpowiada, jak przygotować biurko lub narzędzia.

Uczy pracodawcę jak szkolić i wspierać pracownika z niepełnosprawnością.



Trener pracy uczy pracodawcę:

- jak rozmawiać z osobą z niepełnosprawnością o jej pracy,
- jak rozwiązywać konflikty między pracownikami.

Jeśli pojawi się jakiś problem lub kłótnia, trener pomoże go rozwiązać.

Trener pracy uczy pracowników jak rozmawiać i współpracować z osobą z niepełnosprawnością.



Opracowanie ETR: Karolina Makowiecka

Ilustracje: Elka Grądziel

Konsultacja tekstu: Joanna Hajduk

Materiał przygotowany w ramach projektu „Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce” realizowanego w ramach działania 3.4 Nowe rozwiązania na rzecz osób z niepełnosprawnościami, Priorytet FERS.03 Dostępność i usługi dla osób z niepełnosprawnościami Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (FERS) i współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.



Fundusze Europejskie  
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską

