



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

Załącznik nr I.18. do Standardu wsparcia

Procedura ewaluacji w usłudze zatrudnienia wspomaganego

1. Zasady prowadzenia ewaluacji

1. Procedura ewaluacji określa szczegółowe zasady postępowania personelu AZW w trakcie przeprowadzania oceny efektów realizacji usługi oraz formułowania rekomendacji do podejmowania decyzji dotyczących kontynuacji procesu wsparcia lub jego zakończeniu i przygotowaniu planu wyjścia z usługi.
2. Ewaluacja jako nierozłączny element procesu wsparcia, przeprowadzana jest w kluczowych okresach realizacji usługi:
 - a) **I etap ewaluacji** – dotyczy osób, które nie podjęły zatrudnienia oraz tych, które podjęły zatrudnienie w okresie do 8 miesięcy od rozpoczęcia realizacji IPD
 - b) **II etap ewaluacji** – dotyczy osób, które zakończyły intensywne szkolenie stanowiskowe,
 - c) **III etap ewaluacji** – dotyczy osób po 12 miesiącach monitorowania zatrudnienia lub osób po 12 miesiącach od zakończenia intensywnego szkolenia stanowiskowego. W szczególnych przypadkach może zostać przeprowadzona wcześniej, jeśli ocena okresowa na stanowisku pracy wykaże wysoki stopień samodzielności pracownika z niepełnosprawnością.





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

3. Trener pracy przeprowadza ewaluację z pełnym zaangażowaniem klienta, na podstawie Kart ewaluacji odpowiednich dla danego etapu ewaluacji stanowiących załączniki do niniejszej procedury.
4. Ocena obejmuje najważniejsze aspekty udziału w usłudze i czynniki, które mają wpływ na przebieg procesu zatrudnienia:
 - a) ocenę stopnia realizacji celów określonych w Indywidualnym Planie Działania,
 - b) ocenę stopnia zaangażowania klienta w procesie ZW,
 - c) ocenę czynników wpływających na proces ZW:
 - czynników indywidualnych (osobowych)
 - czynniki środowiskowych
 - wsparcia zatrudnienia wspomaganego,
 - d) ocenę czynników wpływających na proces adaptacji w miejscu pracy oraz ocenę adaptacji do środowiska pracy i poziomu kompetencji na stanowisku pracy.
5. Trener pracy dokonuje oceny z wykorzystaniem wszystkich informacji dotyczących udziału klienta w procesie ZW, w tym m.in.:
 - a) własnych doświadczeń i obserwacji zgromadzonych podczas prowadzenia wsparcia,
 - b) informacji przekazanych przez klienta bezpośrednio w rozmowach lub za pośrednictwem ankiet ewaluacyjnych,
 - c) informacji uzyskanych od innych osób z personelu ZW zaangażowanych we wsparcie klienta,





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

- d) informacji zawartych w dokumentacji związanej z przeprowadzonymi usługami,
 - e) informacji uzyskanych od innych osób zaangażowanych w proces wsparcia klienta, jak np. pracodawcy, osoby prowadzące szkolenia,
 - f) informacji otrzymanych od osób z najbliższego otoczenia klienta.
6. Ocena stopnia realizacji IPD dokonywana jest w formie krótkiego opisu i stanowi syntetyczne przedstawienie poziomu osiągnięcia poszczególnych umiejętności społecznych i zawodowych, wzmocnienia indywidualnego potencjału klienta, zakresu zniwelowania zidentyfikowanych barier lub trudności jakie pojawiły się w tym procesie.
7. Ocena zaangażowania klienta w proces ZW, przeprowadzona poprzez wskazanie dla każdego z podanych elementów, odpowiedniej wartości w 3 stopniowej skali:
- a) 0 – brak zaangażowania, niewielkie, nieistotne zaangażowanie
 - b) 1 – umiarkowany poziom zaangażowania, częściowe, okazjonalne zaangażowanie,
 - c) 2 – wysoki poziom zaangażowania, zaangażowanie w całym przebiegu oraz we wszystkie elementy procesu wsparcia i poszczególne usługi.
- W podsumowaniu oceny zaangażowania trener zapisuje ogólną ocenę oraz te czynniki, które miały, najważniejszy wpływ na jego poziom, np. przyjmowane leki, sytuacja rodzinna, indywidualne usposobienie.
8. Ocena czynników mających wpływ na proces podjęcia zatrudnienia, dokonywana jest poprzez wskazanie charakteru tego oddziaływania zgodnie z podaną skalą:





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

- a) Zasób – oznacza, że dany czynnik (np. wysoka motywacja do pracy, postawy i wsparcie osób z najbliższego otoczenia oraz zaangażowanie trenera) mają pozytywny wpływ na proces zatrudnienia i zwiększają szansę na podjęcie przez klienta zatrudnienia,
 - b) Bariera – oznacza, że dany czynnik (np. okresowe pogorszenie stanu zdrowia, mała dostępność odpowiednich ofert pracy oraz trudności w dostosowaniu usługi do szybko zmieniających się potrzeb klienta) mający negatywny wpływ na proces zatrudnienia, czyli utrudniają lub znacząco zwiększają lub nawet uniemożliwiają podjęcie zatrudnienia,
 - c) Neutralny – oznacza, że dany czynnik (np. styl życia, technologie wspomagające oraz reakcja na problemy kryzysy) nie miały lub miały nieistotny wpływ na proces zatrudnienia i możliwość podjęcia przez klienta zatrudnienia.
9. Trener pracy przeprowadza ocenę w zakresie wszystkich czynników, z wyjątkiem obszaru usługi zatrudnienia wspomaganego. Ocenę tego obszaru przeprowadza klient, a rola trenera może polegać ewentualnie na wsparciu i moderowaniu samodzielnej pracy osoby zatrudnionej. Należy w prosty i zrozumiały sposób wyjaśnić jej cel oceny oraz znaczenie poszczególnych elementów. Należy również podkreślić, że ważna jest indywidualna perspektywa i poczucie w jakim stopniu poszczególne elementy usługi odpowiadały potrzebom oraz przyczyniły się do możliwości nabywania i rozwijania umiejętności społecznych i zawodowych, w szczególności do podjęcia zatrudnienia. Trener pracy nie może sugerować odpowiedzi, ani wyręczać klienta w ich udzielaniu. Niezbędne jest zapewnienie pełnej dostępności, w szczególności w przypadku osób z mających trudności w rozumieniu oraz osób z niepełnosprawnością sensoryczną. Dodatkowo





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

w tym obszarze mogą zostać uwzględnione ankiety ewaluacyjne wypełniane przez klienta.

10. W oparciu o przeprowadzoną ewaluację, trener pracy formułuje rekomendacje na podstawie, których podjęta zostanie decyzja o wyborze ścieżki dalszego postępowania.
11. Wyniki ewaluacji trener pracy przedstawia i omawia z klientem w formule otwartości, wzajemnego zrozumienia i podmiotowości, podkreślając osiągnięte umiejętności oraz potencjał i predyspozycje, ale jednocześnie wskazując na obiektywne bariery i konieczność zaangażowania w rozwijanie lub podjęcie nauki nowych umiejętności. W przypadku osób kontynuujących udział w usłudze są one informowane o tym, iż rozpoczęcie kolejnego okresu wsparcia poprzedzone będzie modyfikacją IPD. Proces modyfikacji IPD zostanie przeprowadzony z pełnym zaangażowaniem klienta.. Osoby, które kończą swoje uczestnictwo w usłudze otrzymują poradę dotyczącą możliwości skorzystania z innych form i źródeł wsparcia.

2. Etap I Ewaluacji – ocena uczestnictwa w usłudze zatrudnienia wspomaganego osób, które podjęły lub nie podjęły zatrudnienia w okresie do 8 miesięcy od rozpoczęcia procesu

1. Ewaluacją na tym etapie objęta jest każda osoba uczestnicząca w procesie ZW, która:
 - a) **nie podejmie zatrudnienia** w okresie do 8 miesięcy od rozpoczęcia procesu wsparcia,





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

- b) **podejście zatrudnienie** w okresie do 8 miesięcy od rozpoczęcia procesu wsparcia.
2. Celem ewaluacji w tym etapie jest ocena efektów dotychczasowego wsparcia oraz sformułowanie rekomendacji dla dalszego procesu wspierania.
 3. Trener pracy przeprowadzają ewaluację z zaangażowaniem klienta, na podstawie Kart ewaluacji (załącznik nr I.18.1 lub nr I.18.2 do Procedury ewaluacji w zależności od statusu osoby).
 4. W oparciu o ewaluację przeprowadzoną zgodnie z zasadami opisanymi w rozdziale 2, trener pracy formułuje rekomendacje na podstawie, których podjęta zostanie decyzja o ścieżkach dalszego postępowania.
 5. W przypadku osób, które **nie podjęły zatrudnienia** w okresie do 8 miesięcy od rozpoczęcia procesu zatrudnienia wspomaganego rekomendacje mogą być następujące:
 - a) **Przedłużenie uczestnictwa w procesie zatrudnienia w połączeniu ze zwiększeniem intensywności wsparcia lub wprowadzeniem działań mających na celu zniwelowanie zidentyfikowanych barier utrudniających proces aktywizacji.**

W uzasadnieniu należy podać prognozę możliwości usunięcia wskazanych w ocenie barier po stronie czynników środowiskowych, wzmocnienia korzystnych czynników osobowych i ograniczenia wpływu lub eliminacji czynników niekorzystnie oddziałujących na proces uzyskania zatrudnienia, w połączeniu z uzyskaniem oraz rozwinięciem umiejętności społecznych i zawodowych. W prognozie trener pracy uwzględnienia wszystkie usługi i instrumenty wsparcia, jakimi dysponuje AZW oraz możliwość





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

oddziaływania na poszczególne obszary decydujące o możliwości podjęcia zatrudnienia np.

- wzmocnienie i rozwinięcie kwalifikacji i kompetencji zawodowych oraz umiejętności dotyczących wykonywania czynności zawodowych i funkcjonowania w miejscu pracy,
- adaptację miejsca pracy i stanowiska pracy do potrzeb związanych z niepełnosprawnością,
- oddziaływania na zmianę postaw osób z najbliższego otoczenia, w zakresie postaw, wsparcia osoby z niepełnosprawnością,
- wyposażenie osoby z niepełnosprawnością w indywidualnie dostosowane technologie wspomagające.

b) Zakończenie procesu wsparcia w ZW z jednoczesnym wskazaniem innego typu usług, którymi powinna zostać objęta osoba, ze względu na zidentyfikowane potrzeby

Należy wskazać bariery, które uniemożliwiają kontynuację uczestnictwa klienta w usłudze, zgodnie z głównym celem jakim jest podjęcie zatrudnienia. Należy uzasadnić brak możliwości usunięcia lub zniwelowania wpływu zidentyfikowanych barier na proces zatrudnienia, z zastosowaniem usług oraz instrumentów wsparcia, jakimi dysponuje AZW. Ponadto konieczne jest sformułowanie porady dotyczącej możliwości skorzystania przez klienta z innego rodzaju usług odpowiadających jego aktualnym potrzebom oraz indywidualną sytuacją, z podaniem określonych propozycji, jak np. środowiskowy dom pomocy, asystencja osobista, rehabilitacja, inne.





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

6. W przypadku osób, które **podjęły zatrudnienie** w okresie do 8 miesięcy od rozpoczęcia procesu zatrudnienia wspomaganego rekomendacje mogą być następujące:

- a) **Rozpoczęcie intensywnego szkolenia stanowiskowego w odniesieniu do osób, u których zidentyfikowano trudności w osiągnięciu takiego poziomu umiejętności społecznych i zawodowych, który pozwala na adaptację w miejscu pracy.**

Wskazania do szkolenia stanowiskowego mogą wynikać z doświadczeń i obserwacji na etapie realizacji praktycznych form wsparcia przed podjęciem zatrudnienia takich jak staż lub warsztaty praktyczne na stanowisku pracy.

- b) **Przejście do monitorowania zatrudnienia w przypadku osób, które samodzielnie wykonują czynności zawodowe oraz funkcjonują w miejscu pracy, ale wymagają niewielkiego i okazjonalnego wsparcia,**
- c) **Zakończenie procesu wsparcia i przygotowanie planu wyjścia z usługi, jeśli klient samodzielnie funkcjonuje w miejscu pracy, a w sytuacji pojawiających się okazjonalnie trudności, ma dostęp do naturalnego wsparcia, którego źródłem są inne osoby, w tym przełożeni i osoby współpracujące.**

Osobom, w przypadku których podjęta została decyzja o zakończeniu udziału w usłudze z uwagi na odpowiedni poziom samodzielności w miejscu pracy w połączeniu z możliwością uzyskania naturalnego wsparcia od innych osób, przekazywana jest informacja o możliwości skorzystania ze wsparcia AZW w sytuacji wystąpienia określonych trudności, w szczególności utraty zatrudnienia.





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

3. Etap II Ewaluacji – ocena uczestnictwa w usłudze zatrudnienia wspomaganego osób, które przeszły intensywne szkolenie stanowiskowe

1. Ewaluacja w II etapie dotyczy osób, które podjęły zatrudnienie i zakończyły intensywne szkolenie stanowiskowe.
2. Celem ewaluacji w tym etapie jest ocena efektów intensywnego szkolenia i poziomu samodzielności w miejscu pracy oraz podjęcie decyzji o przejściu do monitorowania zatrudnienia lub zakończeniu udziału w usłudze.
3. Trener pracy przeprowadza ewaluację z zaangażowaniem klienta na podstawie Karty ewaluacji (załącznik nr I.18.3 do Procedury ewaluacji).
4. Na podstawie wyników przeprowadzonej oceny trener pracy analizuje w jakim stopniu warunki w miejscu pracy oraz indywidualne cechy i umiejętności społeczne i zawodowe, pozwolą klientowi na samodzielne funkcjonowanie w miejscu pracy oraz ewentualnie jakiej modyfikacji wymaga zakres usługi ZW, a następnie formułuje rekomendacje na podstawie, których podjęta zostanie decyzja o wyborze jednej z następujących ścieżek dalszego postępowania:
 - a) **Przejdzie do monitorowania zatrudnienia w przypadku osób, które samodzielnie wykonują czynności zawodowe oraz funkcjonują w miejscu pracy, ale wymagają niewielkiego i okazjonalnego wsparcia.**

Osoby otrzymują informację o dalszych działaniach, które podjęte będą w procesie monitorowania zatrudnienia, mających na celu osiągnięcie pełnej samodzielności w miejscu pracy





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

- b) **Zakończenie procesu wsparcia i przygotowanie planu wyjścia z usługi, jeśli klient samodzielnie funkcjonuje w miejscu pracy, a w sytuacji pojawiających się okazjonalnie trudności, ma dostęp do naturalnego wsparcia, którego źródłem są inne osoby, w tym przełożeni i osoby współpracujące.**

Osobom, w przypadku których podjęta została decyzja o zakończeniu udziału w usłudze z uwagi na odpowiedni poziom samodzielności w miejscu pracy w połączeniu z możliwością uzyskania naturalnego wsparcia od innych osób, przekazywana jest informacja o możliwości skorzystania z wsparcia AZW w sytuacji wystąpienia określonych trudności, w szczególności utraty zatrudnienia.

4. Etap III Ewaluacji – ocena uczestnictwa w usłudze zatrudnienia wspomaganego osób znajdujących się w procesie monitorowania zatrudnienia

1. Ewaluacją w III etapie objęte są osoby, które utrzymały zatrudnienie przez okres co najmniej 12 miesięcy oraz osoby, które utrzymały zatrudnienie przez okres 12 miesięcy od zakończenia intensywnego szkolenia stanowiskowego.
2. W szczególnych przypadkach ewaluacja może zostać przeprowadzona wcześniej, jeśli ocena okresowa na stanowisku pracy wykaże wysoki stopień samodzielności pracownika z niepełnosprawnością.
3. Celem ewaluacji w tym etapie jest ocena poziomu samodzielności w miejscu pracy oraz podjęcie decyzji o kontynuowaniu monitorowania zatrudnienia lub zakończeniu udziału w usłudze.





„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

4. Trener pracy przeprowadza ewaluację z aktywnym udziałem klienta, na podstawie Karty ewaluacji (nr I.18.4 do Procedury ewaluacji)
5. Na podstawie wyników przeprowadzonej oceny trener pracy analizuje poziom niezależności klienta w miejscu pracy, poziom dostosowania miejsca pracy wraz z dostępnością naturalnego wsparcia oraz ewentualne trudności, jakie zidentyfikowane zostały w procesie monitorowania zatrudnienia, a następnie formułuje rekomendacje na podstawie, których podjęta zostanie decyzja o wyborze jednej z następujących ścieżek dalszego postępowania:
 - a) **Kontynuowania monitorowania zatrudnienia w przypadku osób, które samodzielnie wykonują czynności zawodowe oraz funkcjonują w miejscu pracy, ale wymagają niewielkiego i okazjonalnego wsparcia.**

Rekomendacja wskazująca na konieczność monitorowania zatrudnienia, obejmuje również sytuacje, w których konieczne jest wdrożenie wsparcia w formie usług, mających na celu rozwiązanie trudności lub zniwelowanie lub usunięcie barier lub odpowiedź na inne wyzwania, jakie zidentyfikowane zostały w okresie zatrudnienia, np. w formie szkolenia interwencyjnego lub uzupełniającego.

- b) **Zakończenie procesu wsparcia i przygotowanie planu wyjścia z usługi, w przypadku osób, które samodzielnie funkcjonują w miejscu pracy oraz w sytuacji pojawiających się okazjonalnie trudności, mają dostęp do naturalnego wsparcia, którego źródłem są inne osoby, w tym przełożeni i osoby współpracujące.**

Osobom, w przypadku których podjęta została decyzja o zakończeniu udziału w usłudze z uwagi na odpowiedni poziom samodzielności w miejscu pracy w połączeniu z możliwością uzyskania naturalnego





Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



„Standaryzacja modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce”

wsparcia od innych osób, przekazywana jest informacja o możliwości skorzystania z wsparcia AZW w sytuacji wystąpienia określonych trudności, w szczególności utraty zatrudnienia.

Załączniki do procedury:

1. Załącznik nr I.18.1 - Formularz do etapu I ewaluacji – dotyczy osób, które nie podjęły zatrudnienia
2. Załącznik nr I.18.2 - Formularz do etapu I ewaluacji – dotyczy osób, które podjęły zatrudnienie
3. Załącznik nr I.18.3 - Formularz do etapu II ewaluacji - dotyczy osób, które przeszły intensywne szkolenie stanowiskowe
4. Załącznik nr I.18.4 - Formularz do etapu III ewaluacji - dotyczy osób znajdujących się w procesie monitorowania zatrudnienia
5. Załącznik nr I.18.5 - Wzór decyzji o kontynuacji lub zakończenia procesu wsparcia w ramach usługi zatrudnienia wspomaganego



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



POLSKA FEDERACJA
ZATRUDNIENIA
WSPOMAGANEGO



Polska Unia
Zatrudnienia
Wspomaganego