



FUNDACJA
mercury



Model funkcjonowania Agencji Pracy Zdalnej



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



1. Obszar innowacji

W tym miejscu należy opisać, czego innowacja dotyczy: współpracy z pracodawcami, mobilności osób niepełnosprawnych, nowych narzędzi pracy z niepełnosprawnymi – zgodnie z zapisami specyfikacji innowacji – maks. 1000 znaków ze spacjami.

„Agencja Pracy Zdalnej” - model funkcjonowania agencji zatrudnienia, oparta na połączeniu kilku form wsparcia (tj. pośrednictwa pracy, agencji pracy tymczasowej, instytucji szkoleniowej, wspierającej zatrudnienie, oraz inkubatora pracy).

Innowacja dotyczy następujących metod:

- Stworzenie karty pracodawcy, która wskaże na jakich stanowiskach będzie mógł zatrudnić osoby niepełnosprawne do pracy zdalnej wraz z profilem kandydata i możliwością finansowania części jego zatrudnienia
- Kompleksowego wsparcia osób niepełnosprawnych (badanie profilu zawodowego, szkolenie oraz pośrednictwo pracy) i przygotowania ich do pracy zdalnej w siedzibie agencji na rzecz pracodawców w miejscu posiadającym niezbędne wyposażenie do prowadzenia pracy zdalnej
- Wsparcie pracownika i pracodawcy przez trenera pracy, który będzie pracował z osobą niepełnosprawną nad utrzymaniem stanowiska pracy, monitorował postępy w nauce zawodu, kontaktował się z pracodawcą w celu uzgodnienia ewentualnych obszarów do poprawy oraz korygował błędne postawy czy zdobywał wspólnie wiedzę z osobą niepełnosprawną.

2. Dane autora innowacji

1	Nazwa /Nazwa grupy	
2	Adres siedziby	
3	Dane kontaktowe (telefon, adres e-mail)	
4	Strona www, profil na portalach społecznościowych	

3. Użytkownicy innowacji

W tym miejscu należy opisać, kto może zostać użytkownikiem innowacji, jakie podstawowe cechy powinien posiadać potencjalny użytkownik i kto był użytkownikiem na etapie testowania. (maks. 800 znaków).

Użytkownikami innowacji mogą być:

Niepubliczne Instytucje Rynku Pracy tj:

- Agencje Pracy (pośrednictwo, agencje zatrudnienia, agencje pracy tymczasowej)
- Organizacje pozarządowe realizujące wyłącznie pośrednictwo pracy (niewymagające wpisu do KRAZ)
- Instytucje szkoleniowe, świadczące swoje usługi nieodpłatnie dla uczestników szkoleń (nie wymaga wpisu do KRAZ)

Potencjalni użytkownicy powinni z racji charakteru pracy dysponować zapleczem technicznym, dostosowanym do wykonywanych zadań. Może to być dostęp do stanowiska komputerowego oraz mediów (Internet, telefon).

Użytkownicy powinni dysponować kadrą opisaną w załączniku nr. 1 do Modelu.

4. Odbiorcy innowacji

W tym miejscu należy opisać, do jakich konkretnie odbiorców innowacja jest skierowana. Proszę opisać cechy wyróżniające odbiorców/potencjalnych odbiorców od pozostałych grup. Proszę opisać, jakie narzędzie/narzędzia do odbiorców zostały zastosowane.

(min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)

Innowacja skierowana jest do osób z niepełnosprawnościami ruchowymi i osób upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim, w szczególności do osób młodych (na etapie testowania były to głównie osoby do 35 roku życia). Jest to obecnie jedna najliczniejszych grup wśród osób bezrobotnych i nieaktywnych zawodowo. Problem braku aktywności zawodowej osób młodych jest na tyle poważny, że wyodrębniono całą pulę środków w nowej perspektywie finansowej na działania aktywizacyjne. Natomiast osoby niepełnosprawne w tej grupie doświadczają wielokrotnego wykluczenia społecznego i wymagają szczególnego wsparcia (w tym wsparcia w samym procesie wykonywania pracy).

Grupa odbiorców będzie uzależniona od charakteru działania potencjalnego pracodawcy. Mogą to być osoby z niepełnosprawnością narządów mowy, słuchu lub wzroku a także osoby z niepełnosprawnością ruchową. Uniwersalność przedsięwzięcia daje możliwość zatrudnienia osoby z każdym rodzajem niepełnosprawności i dostosowania dla niego charakteru pracy.

Na etapie testowania zastosowano wobec odbiorców następujące narzędzia:

1. Badanie predyspozycji zawodowych w odniesieniu do zdiagnozowanych potrzeb zatrudnieniowych pracodawców objętych wsparciem w ramach testowania
2. Pośrednictwo pracy
 - Działania pośredników ds obsługi pracodawców polegały na wsparciu procesu zatrudnienia: omówienie poszczególnych kandydatur spełniających wymagania określone w profilu kandydata, wyjaśnienie zasobów i ograniczeń osoby niepełnosprawnej a także procedury uzyskania wsparcia ze strony PFRON/PUP.
 - Organizacja spotkań i rozmów kwalifikacyjnych pracodawców i osób z niepełnosprawnościami, odbywały się również spotkania za pomocą SKYPE (z uwagi na charakter pracy i prawdopodobieństwo dużej odległości pomiędzy agencją i miejscem zamieszkania odbiorcy innowacji a siedzibą pracodawcy. Podczas rozmów osoba niepełnosprawna była wspierana przez pośrednika.
 - Przeprowadzenie szkoleń dla osób z niepełnosprawnościami – na etapie testowania były to szkolenia z zakresu obsługi programów biurowych i jedno szkolenie w zakresie tworzenia baz wyrazów do usług tłumaczeniowych.
3. Usługi trenera – który pracował z osobą niepełnosprawną nad utrzymaniem stanowiska pracy, monitorował postępy w nauce zawodu, kontaktował się z pracodawcą w celu uzgodnienia ewentualnych obszarów do poprawy oraz korygował błędne postawy czy zdobywał wspólnie wiedzę z osobą niepełnosprawną.

5. Skrócony opis innowacji

W tym miejscu należy opisać, na czym polega innowacja, czym testowane rozwiązanie różni się od praktyki dotychczas stosowanej w Polsce. (min. 800 znaków, maks. 1200 znaków)

Agencja Pracy Zdalnej to inicjatywa, której korzyści skierowane są zarówno do grup odbiorców (osób z niepełnosprawnościami i pracodawców) jak do użytkowników (organizacji pozarządowych prowadzących agencje zatrudnienia lub instytucje szkoleniowe).

Przewaga proponowanego rozwiązania nad działaniami dotychczas funkcjonującymi w Polsce polega na:

- a) udostępnieniu osobom niepełnosprawnym przestrzeni w agencji pracy zdalnej do wykonywania pracy wraz z niezbędnym zapleczem oraz wsparciem trenera pracy w miejscu wykonywania świadczonej pracy bądź realizacji zleceń dla usługodawcy.
- b) stworzeniu miejsca, w którym są kompleksowo obsługiwani zarówno przedsiębiorcy, chcący zatrudnić osoby z niepełnosprawnością jak również osoby niepełnosprawne. Z punktu widzenia przedsiębiorcy, korzystanie z agencji pracy zdalnej przynosi szereg korzyści:
 - zapewnia wsparcie w zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej (proceduralną, np. związaną z PFRON)
 - zapewnia wsparcie w znalezieniu odpowiedniego kandydata do pracy na podstawie określonych przez pracodawcę profili kandydata

- Zapewnia wsparcie w trakcie świadczenia pracy przez osobę niepełnosprawną w postaci trenera pracy (dostępnego na miejscu), który również pełni funkcję swoistego nadzoru, dzięki czemu pracodawca ma pewność, że osoba zatrudniona przez niego do realizacji zadań zdalnie wykonuje pomimo braku fizycznego nadzoru.

Z punktu widzenia osoby niepełnosprawnej zapewni wsparcie:

- w znalezieniu zatrudnienia (pośrednictwo pracy) w oparciu o przeprowadzoną analizę zapotrzebowania na miejsca pracy przez przedsiębiorców, którzy w swoim schemacie organizacyjnym mają miejsca pracy, możliwe do wykonywania w sposób zdalny. Predyspozycje niezbędne z punktu widzenia pracodawcy i jego potrzeby zostaną określone przez wywiady, podczas których animator zatrudnienia będzie również zachęcał pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- określenie predyspozycji zawodowych i przygotowanie katalogu zajęć możliwych do wykonywania w sposób zdalny
- przeprowadzenie podstawowego szkolenia dotyczącego wykonywanych działań a także zapewni wsparcie w trakcie zatrudnienia – trener pracy, który dzięki realizacji ścieżki rozwoju zawodowego zapewnia ciągłość zatrudnienia.

Taką strukturę można osiągnąć wyłącznie poprzez skupienie narzędzi aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością w jednym miejscu, przez agencję specjalizującą się w danej branży oraz pracującą wyłącznie z osobami niepełnosprawnymi.

6. Produkt/Produkty innowacji oraz jego/ich elementy składowe

W tym miejscu należy opisać, czym jest produkt innowacji oraz co składa się na produkt innowacji. (maks. 1000 znaków)

Produktami innowacji są: Model funkcjonowania Agencji Pracy Zdalnej wraz z załącznikami:

1. Ankieta pn.: Badanie potrzeb pracodawcy
2. Narzędzie do badania predyspozycji zawodowych
3. Ankieta obserwacji
4. Karta wsparcia trenera pracy – wywiad ankietowy
5. Karta potwierdzająca skorzystanie z usług trenera pracy

7. Jakościowy opis produktu/ów innowacji oraz elementów składowych (Załącznik nr 1)

8. Opis problemu, na który innowacja odpowiada

W tym miejscu należy opisać, jaki konkretny problem innowacja rozwiązuje. W jaki sposób i na ile na etapie testowania udało się zniwelować problem (min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami).

Innowacja rozwiązuje problemy zarówno osób niepełnosprawnych jak również pracodawców.

W kontekście osób niepełnosprawnych innowacja niweluje niewystarczające wsparcie osób niepełnosprawnych w podjęciu zatrudnienia – osoby niepełnosprawne są w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, w związku z powyższym należy kierować specjalne instrumenty wsparcia, które pozwolą na trwałą aktywizację zawodową.

Istotnym aspektem jest przedefiniowanie ich deficytów w zalety. Innowacja skupia się na ograniczonej możliwości mobilności zawodowej, czy to na obszarze gminy, powiatu czy województwa lub kraju. Skoro niepełnosprawni nie mogą swobodnie poruszać w celu znalezienia zatrudnienia, bądź z różnych powodów nie chcą, to należy zmienić pozwolić im pracować w miejscu zamieszkania. Wykorzystując rozwój przedsiębiorstw, sprzedających swoje usługi w Internecie można stworzyć miejsce pracy zdalnej dla niepełnosprawnych. Analiza danych statystycznych GUS wskazuje, że osoby niepełnosprawne rzadziej w gospodarstwach domowych mają dostęp do komputera z dostępem do Internetu, co uniemożliwia pracę zdalną z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Po drugie gorsza sytuacja mieszkaniowa i materialna bezrobotnych niepełnosprawnych sprawia, że nie mogą sobie pozwolić na wyodrębnienie w przestrzeni domowej miejsca do pracy w odpowiednich warunkach. I w końcu, nawet jeśli uda się zaktywizować niepełnosprawnego, to bez odpowiedniego wsparcia w pierwszych miesiącach pracy trudno jest mu utrzymać zatrudnienie. Agencja Pracy Zdalnej odpowiada na wszystkie te problemy, zapewniając odpowiednie warunki do pracy, wsparcie trenera pracy oraz pomoc w znalezieniu zatrudnienia do pracy zdalnej.

W kontekście pracodawców innowacja rozwiązuje problem niewystarczającego wsparcia pracodawców w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych pracodawców oraz w przełamywaniu stereotypów dotyczących niepełnosprawności. Pracodawcy często nie zdają sobie sprawy z korzyści (finansowych i wizerunkowych z zatrudniania osób niepełnosprawnych), ponadto często posługują się stereotypami przy wyborze kadry. Dzięki wsparciu animatora, pracodawca będzie miał przeświadczenie, że o pewnych stanowiskach pracy może zatrudnić osobę niepełnosprawną o określonych predyspozycjach a wsparcie trenera pracy w trakcie pracy pozwoli na wdrożenie osoby niepełnosprawnej w działalność firmy.

9. Opis spodziewanego efektu zastosowania produktu

*W tym miejscu należy opisać jaki konkretny problem innowacja rozwiązuje. W jaki sposób i na ile n użytkownik i odbiorca – po zastosowaniu omawianej innowacji.
(min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)*

Na etapie testowania osiągnięto następujące rezultaty:

1. 3 osoby zostały zatrudnione a ich miejsce pracy utrzymały się po zakończeniu testowania grantu.
2. Pracodawcy, którzy zdecydowali się na stworzenie karty pracodawcy uwzględniającej możliwość tworzenia miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej do pracy zdalnej, dzięki czemu w przyszłości będą mogli przy użyciu testowanego narzędzia lub tradycyjnych narzędzi skorzystać z możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

Testowanie innowacji pozwoliło na stworzenie miejsc pracy zdalnej dla osób, które z powodu bariery mobilności nie mogły podjąć zatrudnienia konkretnych przedsiębiorstwach lub branżach. W kontekście pracodawców innowacja pomogła rozwiązać następujące problemy:

- niwelowanie skutków braków kadrowych
- dostosowanie kandydatów do potrzeb zatrudnieniowych w przedsiębiorstwie
- zapewnienie przeszkolonej kadry
- zapewnienie opieki nad osobą niepełnosprawną przez wykwalifikowaną kadrę bez konieczności zatrudniania odpowiedniego personelu (opiekuna) w przedsiębiorstwie.

10. Opis zasobów niezbędnych do wdrożenia produktów przez potencjalnych użytkowników (zaplecze techniczne, kadra, status prawny etc.)

*W tym miejscu należy opisać, jakimi zasobami powinien dysponować potencjalny innowator. W polu należy uwzględnić zarówno zasoby osobowe jak i potencjał techniczny. Np. kadra – wykształcenie doświadczenie, inne umiejętności, czy powinna być wcześniej przeszkolona i przez kogo; w opisie potencjału technicznego – uwzględnienie dostępności dla ON.
(min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)*

Do procesu testowania innowacji zostało przeznaczone następujące zaplecze infrastrukturalne:

- sala biurowa – wyposażona w 4 wolne stanowiska pracy (pom. Ok. 25 m²)
- zaplecze socjalne
- zaplecze kuchenne

Potencjalny użytkownik może korzystać z zasobów podmiotów takich jak:

- ✓ inkubatorów dla przedsiębiorców (w przypadku prowadzenia działań przez podmiot prowadzący działalność gospodarczą)
- ✓ inkubatorów dla organizacji pozarządowych (w przypadku prowadzenia działań przez podmiot prowadzący działalność gospodarczą)

Szczegółowy opis zaplecza znajduje się w załączniku nr. 1

11. Opis działań niezbędnych do wdrożenia produktu

*W tym miejscu należy opisać, jakie działania powinni wdrożyć potencjalni użytkownicy, żeby wdrożyć innowację. Działania należy opisać w sposób chronologiczny, z uwzględnieniem parterów niezbędnych do wdrożenia innowacji, ewentualnego podziału zadań i czasu, który jest niezbędny do realizacji każdego z kroków. Np. w przypadku szkoleń – program, czas, ewentualny koszt, wymagania wstępne, kto ewentualnie może przeprowadzić.
(min. 2000 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)*

Do wdrożenia innowacji potrzebne jest przeprowadzenie następujących działań:

Animacja pracy - spotkania z pracodawcami (minimum 15), podczas których animator zatrudnienia będzie przekonywał pracodawców do korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych, określał potrzeby zatrudnieniowe i profil kandydata a także przekonywał do samej idei korzystania z Agencji Pracy Zdalnej. Z każdej rozmowy zostaje przygotowana karta pracodawcy zawierająca oczekiwania wobec kandydata (umiejętności, wiedza, czas pracy, proponowana forma zatrudnienia) a także specyfika stanowiska pracy wynikająca z organizacji pracy u pracodawcy. Równocześnie na tym samym etapie działania realizuje animator zatrudnienia pracujący ze środowiskami osób niepełnosprawnych, który podczas spotkań rekrutuje osoby, które posiadają motywację do pracy zdalnej i niezbędne minimalne predyspozycje do wykonywania pracy.

Przygotowanie osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia - badania predyspozycji zawodowych osób niepełnosprawnych na podstawie testów, wywiadów i rozmów oraz sporządzenie ścieżki rozwoju zawodowego, oraz deficytów, które należy uzupełnić szkoleniami. Badanie kończy się stworzeniem profilu zawodowego osoby niepełnosprawnej, przedstawionej później pracodawcom pozyskanym do projektu.

Pośrednictwo pracy - działania pośredników ds. obsługi pracodawców będą polegały na wsparciu procesu zatrudnienia: omówienie poszczególnych kandydatów spełniających wymagania określone w profilu kandydata, wyjaśnienie zasobów i ograniczeń osoby niepełnosprawnej a także procedury uzyskania wsparcia ze strony PFRON/PUP. Pomimo określonych jasno przez pracodawców wymagań odnośnie pracowników i przeprowadzonej wcześniej przygotowaniu potencjalnych pracowników to pracodawca podejmuje ostateczną decyzję, który potencjalny kandydat znajdzie

zatrudnienie działalność pośredników będzie przypominał kojarzenie potencjalnych pracowników i pracodawców.

2. Organizacja spotkań i rozmów kwalifikacyjnych pracodawców i osób z niepełnosprawnościami (również za pośrednictwem komunikatorów wideo).

Wsparcie utrzymania zatrudnienia - usługi trenera pracy, który będzie pracował z osobą niepełnosprawną nad utrzymaniem stanowiska pracy, monitorował postępy w nauce zawodu, kontaktował się z pracodawcą w celu uzgodnienia ewentualnych obszarów do poprawy oraz korygował błędne postawy czy zdobywał wspólnie wiedzę z osobą niepełnosprawną.

12. Szacunkowa kalkulacja nakładów finansowych niezbędnych do wdrożenia produktów

Obejmuje wszystkie etapy.

(min. 2000 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)

1. Etap 1 – Animacja zatrudnienia i animacja pracy – w zależności od charakteru organizacji zajmującej się wdrażaniem innowacji. Instytucje, które zajmują się osobami niepełnosprawnymi (jak ZAZ, WTZ, ŚDS czy organizacje osób niepełnosprawnych nie muszą zatrudniać osoby zajmującej się wyszukiwaniem osób niepełnosprawnych. W innych przypadkach koszty są uzależnione od charakteru pracy (stały pracownik, czy umowa zlecenia).

Koszty minimalne etapu 1: - 1000zł w skali miesiąca (czyli około 10 pracodawców x 5 godzin – 50 godzin pracy)

Koszty maksymalne etapu 1 – 6000,00zł w skali miesiąca (2 etaty x 3000zł brutto/brutto)

2. Etap 2 - Przygotowanie osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia – w zależności od zasobów organizacji.

Na koszt składają się:

- ✓ wynagrodzenie doradcy zawodowego (od 50zł do 120zł za godzinę pracy).
- ✓ Szkolenia nadające kwalifikacje lub umiejętności (w zależności od szkolenia od 0,00zł do 6000zł)

Koszty minimalne etapu 2: - 50zł od osoby

Koszty maksymalne etapu 2 – 6500,00zł od osoby

Koszty można pokrywać z projektów finansowanych ze środków EFS, lub opłat od pracodawców a szkolenia mogą być finansowane ze środków Funduszu Pracy.

3. Etap 3 – pośrednictwo pracy – koszt uzależniony od zasobów potencjalnego użytkownika

Koszty minimalne etapu 3: - 0zł miesięcznie (praca wolontariuszy)

Koszty maksymalne etapu 2 – 3500,00zł miesięcznie (wynagrodzenie pracownika zatrudnionego na umowę o pracę).

4. Etap 4 – wsparcie utrzymanie zatrudnienia – koszt uzależniony od zasobów potencjalnego użytkownika

Koszty minimalne etapu 3: - 0zł miesięcznie (praca wolontariuszy)

Koszty maksymalne etapu 2 – 6000,00zł miesięcznie (wynagrodzenie 2 trenerów pracy zatrudnionych na umowę o pracę. (dla grupy 10 osób).

Koszty można pokrywać z projektów finansowanych ze środków EFS, lub opłat od pracodawców.

Dla grupy 10 osobowej w procesie wdrażania min. 4 miesiące są następujące koszty:

1. Koszty minimalne (2000zł dla grupy 10 osobowej)

2. Koszty maksymalne (56200,00) przy założeniu maksymalnych stawek za szkolenia i wynagrodzenia.

13. Opis korzyść i zagrożeń ze stosowania innowacji a także sposoby niwelowania zagrożeń

W tym miejscu należy opisać, jakie korzyści mogą uzyskać innowatorzy ze stosowania innowacji. Korzyści mogą dotyczyć i grup odbiorców, i użytkowników (jak mniejsze koszty aktywizacji, szybsza metoda etc. (min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)

Korzyści ze stosowania innowacji:

- zapewnienie dodatkowego źródła przychodu dla pozarządowych agencji zatrudnienia (np. poprzez opłaty od pracodawców)
- zapewnienie całej ścieżki wsparcia w jednym miejscu od rekrutacji i określenia ścieżki rozwoju i predyspozycji zawodowej poprzez wyposażenie w niezbędne umiejętności po zatrudnienie i wsparcie w zatrudnieniu
- wspieranie pracodawców w procesie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, przełamywanie barier, pokonywanie trudności proceduralnych
- niższe koszty wsparcia zatrudnienia, który będzie dostępny na miejscu bez przerwy do dyspozycji osób niepełnosprawnych
- większe szanse na zatrudnienie zgodne z predyspozycjami zawodowymi osoby niepełnosprawnej poprzez umożliwienie pracy dla pracodawcy znajdującego się daleko od miejsca zamieszkania

Zagrożenia:

- trudności ze współpracą z pracodawcą posiadającym siedzibę często kilkaset kilometrów od agencji
- wysokie koszty utworzenia APZ, jeżeli użytkownik nie dysponuje zapleczem lub kadrami

14. Załączniki

1. Załącznik nr 1 - Jakościowy opis produktu/ów innowacji oraz jego elementów składowych



FUNDACJA
merkursy



Model funkcjonowania agencji zatrudnienia

Opracowanie przygotowane na potrzeby testowania innowacji
pn. Agencja Pracy Zdalnej



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Spis treści

Model funkcjonowania agencji zatrudnienia	12
1.....	Krótki opis innowacji 14
1.1. Motyw do powstania Agencji Pracy Zdalnej	14
1.2. Planowane działania w ramach innowacji	15
2.....	Agencja pracy zdalnej 16
2.1. Forma prawna funkcjonowania agencji	16
2.2. Status Agencji Zatrudnienia	17
2.3. Status instytucji szkoleniowej	18
3.....	Potencjał techniczny i organizacyjny agencji pracy zdalnej 19
3.1. Zaplecze infrastrukturalne.....	19
3.2. Zaplecze merytoryczne	20
4.....	Narzędzia niezbędne do prowadzenia agencji pracy zdalnej 21

1. Krótki opis innowacji

1.1. *Motyw do powstania Agencji Pracy Zdalnej*

Działania przewidziane w ramach innowacji odpowiadają na problem dostępności osób niepełnosprawnych do miejsc pracy, którą mogliby świadczyć zdalnie na rzecz pracodawcy lub zleceniodawcy czy zamawiającego. Rozwój usług w branży elektronicznej, lub usług świadczonych za pomocą nowoczesnych technologii tworzy coraz więcej miejsc pracy. Pojawiają się miejsca pracy związane z obsługą social-media, świadczenia usług graficznych, edytorskich, czy związanych z marketingiem w Internecie. Świadczona praca ma różny charakter. Od pracy wymagającej specyficznej wiedzy i umiejętności (jak programowanie, obsługa programów graficznych) po działania, które nie wymagają specjalnej umiejętności (komentarze, telepraca, umieszczanie ogłoszeń na stronach branżowych dotyczących). Innowacja skupia się na ograniczonej możliwości mobilności zawodowej, czy to na obszarze gminy, powiatu czy województwa lub kraju. Skoro niepełnosprawni nie mogą swobodnie poruszać w celu znalezienia zatrudnienia, bądź z różnych powodów nie chcą, to należy zmienić pozwolić im pracować w miejscu zamieszkania. Wykorzystując rozwój przedsiębiorstw, sprzedających swoje usługi w Internecie można stworzyć miejsce pracy zdalnej dla niepełnosprawnych.

Dane GUS wskazują, że osoby niepełnosprawne rzadziej w gospodarstwach domowych mają dostęp do komputera z dostępem do Internetu, co uniemożliwia pracę zdalną z wykorzystaniem nowoczesnych technologii. Po drugie gorsza sytuacja mieszkaniowa i materialna bezrobotnych niepełnosprawnych sprawia, że nie mogą sobie pozwolić na wyodrębnienie w przestrzeni domowej miejsca do pracy w odpowiednich warunkach. I w końcu, nawet jeśli uda się zaktywizować niepełnosprawnego, to bez odpowiedniego wsparcia w pierwszych miesiącach pracy trudno jest mu utrzymać zatrudnienie.

Testowana Agencja Pracy Zdalnej ma za zadanie niwelować wyżej opisane problemy, kierując swoje zadania zarówno osób niepełnosprawnych (analiza predyspozycji, wsparcie szkoleniowe, wsparcie w zakresie pośrednictwa i utrzymania pracy) oraz pracodawców (analiza potrzeb zatrudnieniowych, doradztwo w zakresie refundacji składek PFRON oraz usługi trenera pracy). Dzięki realizacji innowacji pn. Agencja Pracy Zdalnej planujemy osiągnąć następujące rezultaty:

- ✓ aktywizacja zawodową podopiecznych
- ✓ opisanie przetestowanej ścieżki wsparcia i przedstawienie narzędzi

- ✓ wskazanie przetestowanej ścieżki współpracy z pracodawcami
- ✓ określenie zakresu pracy pracowników wspierających i predyspozycje jakie powinni posiadać

1.2. Planowane działania w ramach innowacji

W ramach zaplanowanych działań zaplanowaliśmy następujące etapy działań

1. Animacja pracy - działanie skierowane zarówno do pracodawców jak i organizacji zrzeszających osoby niepełnosprawne lub świadczących usługi dla osób z niepełnosprawnością. W ramach zadania zaplanowaliśmy spotkania z pracodawcami, podczas których animator zatrudnienia będzie przekonywał pracodawców do korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych, określał potrzeby zatrudnieniowe i profil kandydata a także przekonywał do samej idei korzystania z Agencji Pracy Zdalnej. Równoległe swoje zadania będzie realizował animator zatrudnienia pracujący ze środowiskami osób niepełnosprawnych, który podczas spotkań będzie poszukiwał osób, które posiadają motywację do pracy zdalnej i niezbędne minimalne predyspozycje do wykonywania pracy.
2. Przygotowanie osób niepełnosprawnych do podjęcia zatrudnienia - Organizacja badania predyspozycji zawodowych osób niepełnosprawnych na podstawie testów, wywiadów i rozmów oraz sporządzenie ścieżki rozwoju zawodowego, oraz deficytów, które należy uzupełnić szkoleniami. Badanie zakończy się stworzeniem profilu zawodowego osoby niepełnosprawnej.
3. Pośrednictwo pracy – działanie będzie polegało na wsparciu procesu zatrudnienia: omówienie poszczególnych kandydatów spełniających wymagania określone w profilu kandydata, wyjaśnienie zasobów i ograniczeń osoby niepełnosprawnej a także procedury uzyskania wsparcia ze strony PFRON/PUP. Ponadto zostaną zorganizowane spotkania i rozmowy kwalifikacyjne pracodawców i osób z niepełnosprawnościami, lub też spotkania za pomocą rozmowy tele-wideo (z uwagi na charakter pracy i prawdopodobieństwo dużej odległości pomiędzy agencją i miejscem zamieszkania a siedzibą pracodawcy). Ostatnim etapem zadania będzie przeprowadzenie podstawowych szkoleń dla osób niepełnosprawnych z zakresu niezbędnego do podjęcia zatrudnienia.
4. Wsparcie utrzymania zatrudnienia - usługa polegająca na wsparciu trenera pracy, który będzie pracował z osobą niepełnosprawną nad utrzymaniem stanowiska pracy, monitorował postępy w nauce zawodu, kontaktował się z pracodawcą w celu uzgodnienia ewentualnych obszarów do poprawy oraz korygował błędne postawy czy zdobywał wspólnie wiedzę z osobą niepełnosprawną.

2. Agencja pracy zdalnej

2.1. *Forma prawna funkcjonowania agencji*

Funkcjonowanie agencji zatrudnienia reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy (Dz.U.2016.645 t.j. z dnia 2016.05.10), która stanowi, że Agencjami Zatrudnienia w myśl ustawy są podmioty wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencję zatrudnienia świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej (art. 6 ust. 4 ustawy). Jest to tak zwana działalność regulowana.

Z punktu widzenia testowanej innowacji status agencji zatrudnienia nieco ogranicza możliwości działania.

Po pierwsze nie każda organizacja pozarządowa lub firma szkoleniowa musi chcieć rejestrować się jako agencja zatrudnienia, po drugie, zgodnie z art. 1 ustawa skierowana jest przede wszystkim do klientów powiatowych urzędów pracy (ustawa stanowi o osobach bezrobotnych i poszukujących pracy w myśl ustawy). Potencjalni odbiorcy działań agencji pracy zdalnej nie zawsze są jednocześnie klientami urzędów pracy, co komplikuje nieco prawne aspekty funkcjonowania testowanego przedsięwzięcia.

Wpisu do rejestru nie wymaga natomiast pomoc instytucji szkoleniowych udzielana nieodpłatnie uczestnikom lub absolwentom szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych, polegająca na informowaniu o sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowaniu na kwalifikacje. Nie wymagają wpisu również same szkolenia inicjowane przez potencjalne podmioty posiadające jednak wpis do RIS.

Reasumując potencjalni użytkownicy, chcący prowadzić agencję zatrudnienia muszą posiadać jedną z dwóch form:

- ✓ agencja zatrudnienia
- ✓ instytucja szkoleniowa



2.2. Status Agencji Zatrudnienia

Status agencji zatrudnienia nadawany jest przez odpowiedni Wojewódzki Urząd Pracy (ustawa stanowi, że rejestr prowadzony przez właściwego marszałka).

Wniosek (zgodnie z zapisami ustawy) powinien zawierać

- 1) oznaczenie podmiotu ubiegającego się o wpis do rejestru;
- 2) adres zamieszkania lub siedziby podmiotu oraz adresy, pod którymi będzie prowadzona działalność, wraz z nazwą gminy i województwa oraz numerem telefonu;
- 3) oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności;
- 4) numer identyfikacji podatkowej NIP;
- 5) numer wpisu do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym albo informację o wpisie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej - w przypadku przedsiębiorcy;
- 6) adres poczty elektronicznej, o ile podmiot taki adres posiada.

Ponadto do wniosku **obligatoryjnie** dołącza się:

- 1) oświadczenie o zgodności danych zawartych we wniosku ze stanem faktycznym oraz o spełnianiu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia.
- 2) dowód dokonania opłaty, o której mowa w w wysokości 200zł .

Treść oświadczenia do wniosku:

„Oświadczam, że:

- 1) dane zawarte we wniosku o wpis do rejestru są kompletne i zgodne z prawdą;*
 - 2) znane mi są i spełniam warunki prowadzenia agencji zatrudnienia odpowiednio w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej - określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.*
-

Uwaga:

Przed dokonaniem wpisu do rejestru Marszałek może przeprowadzić kontrolę dotyczącą faktów zawartych we wniosku oraz wezwać podmiot do przedstawienia dokumentów poświadczających zawarte we wniosku dane.

2.3. Status instytucji szkoleniowej

Zasady funkcjonowania instytucji szkoleniowych zawarte są w przepisach art. 20 i następnego ustawy. Rejestr instytucji szkoleniowych prowadzony jest przez właściwy wojewódzki urząd pracy. Wniosek o wpis do rejestru powinien zawierać informacje o:

- 1) tematyce prowadzonych szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych;
- 2) kadrze dydaktycznej;
- 3) bazie lokalowej, jej wyposażeniu i środkach dydaktycznych;
- 4) metodach oceny jakości szkoleń;
- 5) liczbie bezrobotnych i poszukujących pracy objętych szkoleniami i przygotowaniem zawodowym dorosłych w okresie ostatniego roku;
- 6) pomocy udzielonej nieodpłatnie uczestnikom i absolwentom szkolenia lub przygotowania zawodowego dorosłych, polegającej na informowaniu o sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowaniu na kwalifikacje.

W odróżnieniu od wpisu do KRAZ, wpis do RIS jest **bezpłatny**.

Wpisu do obu rejestrów dokonuje się za pośrednictwem Systemu Teleinformatycznego Obsługi Rejestrów Publicznych Służb Zatrudnienia STOR na stronie www.stor.praca.gov.pl



The screenshot shows the STOR website interface. At the top, there are logos for STOR (System Teleinformatyczny Obsługi Rejestrów PSZ), Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS), Rejestr agencji zatrudnienia (KRAZ), and Rejestr akredytacji EURES (RPA EURES). The main content area is titled "Rejestr agencji zatrudnienia (KRAZ)" and is divided into three columns: "Agencje zatrudnienia" (with a magnifying glass icon and "Przeglądaj KRAZ" button), "Składanie wniosków" (with a list of application types), and "Formularze do pobrania" (with a list of downloadable forms). The application types include: Zasady składania wniosków i innych dokumentów, Złóż wniosek o wpis, Złóż wniosek o zmianę danych, Złóż wniosek o wykreślenie, and Złóż informację o działalności agencji zatrudnienia. The forms to be downloaded include: Formularz wniosku o wpis, Formularz wniosku o zmianę danych, Formularz wniosku o wykreślenie, Formularz informacji o działalności agencji zatrudnienia, and Formularz zawiadomienia podmiotu z UE/EOG.

3. Potencjał techniczny i organizacyjny agencji pracy zdalnej

3.1. Zaplecze infrastrukturalne

Do procesu testowania innowacji zostanie przeznaczone następujące zaplecze infrastrukturalne:

- sala biurowa – wyposażona w 4 wolne stanowiska pracy (pom. Ok. 25 m²)
- zaplecze socjalne
- zaplecze kuchenne

W ramach przygotowania do testowania potencjalni użytkownicy często nie dysponują odpowiednim zapleczem.

W ramach działalności statutowej organizacji pozarządowych istnieje prawna możliwość otrzymania lokalu na preferencyjnych warunkach. Przeszkodą mogą być koszty inwestycyjne, jakie należy podjąć.

Aby zniwelować koszty przygotowania pomieszczenia można korzystać (w zależności od regionu, powiatu) np. z:

- ✓ inkubatorów dla przedsiębiorców (w przypadku prowadzenia działań przez podmiot prowadzący działalność gospodarczą)
- ✓ inkubatorów dla organizacji pozarządowych (w przypadku prowadzenia działań przez podmiot prowadzący działalność gospodarczą)

Podmioty te dysponują często zapleczem infrastrukturalnym, które udostępniają nieodpłatnie lub na preferencyjnych warunkach.

Na obszarze województwa dolnośląskiego funkcjonuje 16 powiatowych inkubatorów NGO a ich lista dostępna jest na stronie www.inkubatorNGO.info.

Na obszarze województwa dolnośląskiego funkcjonują agencje rozwoju regionalnego, pełniące funkcję inkubatora dla podmiotów gospodarczych, są to:

- Dolnośląska Agncja Rozwoju Regionalnego
- Karkonoska Agencja Rowzoju Regionalnego
- Bielawska Agencja Rozwoju Lokalnego
- Agencja Rozwoju Regionalnego Agroregio S.A.
- Agencja Rozwoju Regionalnego Arleg
- Wrocławska Agencja Rozwoju Regionalnego

Funkcjonują również tzw. Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości.

Wszystkie wyżej wymienione podmioty dysponują przestrzenią,umeblowanymi biurami oraz salami szkoleniowymi, a także zapleczem socjalnym.

Większość podmiotów jest dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnością.

Na potrzeby testowania Zielone Laboratorium nawiązało współpracę inkubatorem NGO w Jeleniej Górze. Do nieopłatnej dyspozycji na potrzeby testowania uzyskaliśmy:

- salę biurową – 25 m²
- salę warsztatową – 40 m²
- nieodpłatny dostęp do sprzętu biurowego (faks, drukarka)
- nieodpłatny dostęp do sieci Internetowej
- dostęp do zaplecza socjalnego i zaplecza kuchennego
- dostęp do pokoju doradczego na potrzeby pracy z trenerem pracy.

3.2. Zaplecze merytoryczne

Realizacja innowacji powoduje konieczność posiadania/zatrudnienia kadry do realizacji inicjatywy. Do testowania innowacji przewidziano zaangażowanie:

- 1) Animatora pracodawców – osoba, która posiada doświadczenie w kontakcie z sektorem przedsiębiorców/pracodawców. Zna metody dotarcia do potencjalnych klientów oraz posiada wiedzę z zakresu wsparcia ze środków PFRON czy Funduszu Pracy.
- 2) Animator zatrudnienia – wymagania: doświadczenie w animacji działań nakierowanych na aktywizację osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, posiadające umiejętności prowadzenia spotkań, negocjacji czy warsztatów.
- 3) doradca zawodowy – wykształcenie wyższe, posiadający wymagania określone w opisie klasyfikacji zawodu (242304), doświadczenie w prowadzeniu działań związanych z preorientacją zawodową osób niepełnosprawnych, posiadający kwalifikacje
4. Trener pracy - osoba, która posiada specjalistyczne przygotowanie do świadczenia usług wspierających osobę niepełnosprawną w procesie zdobywania i utrzymywania zatrudnienia oraz do udzielania porad pracodawcy w rozwiązywaniu problemów związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej (PFRON)

4. Narzędzia niezbędne do prowadzenia agencji pracy zdalnej

4.1. *Narzędzie do badania potrzeb pracodawców*

BADANIE POTRZEB PRACODAWCY

Część I: METRYCZKA PRACODAWCY

Nazwa pracodawcy:	
Adres	
Dane kontaktowe e-mail, telefon	
Nr. NIP	
Rok rejestracji	
Liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę	
Liczba osób zatrudnionych na umowę zlecenie	
Liczba niepełnosprawnych pracowników	

CZĘŚĆ II: CHARAKTERYSTYKA MIEJSC PRACY

Liczba miejsc pracy biurowej (proszę wybrać 3 najczęściej występujące stanowiska pracy) Nazwa stanowiska Liczba miejsc
 Nazwa stanowiska Liczba miejsc
 Nazwa stanowiska Liczba miejsc
Liczba miejsc pracy fizycznej (proszę wybrać 3 najczęściej występujące stanowiska pracy) Nazwa stanowiska Liczba miejsc
 Nazwa stanowiska Liczba miejsc
 Nazwa stanowiska Liczba miejsc
Miejsca pracy zlecane na zewnątrz (np. usługi księgowo, promocja, utrzymanie strony, rekrytacja) Nazwa stanowiska Liczba miejsc

 Nazwa stanowiska Liczba miejsc
 Nazwa stanowiska Liczba miejsc
 Nazwa stanowiska Liczba miejsc

III: MIEJSCE ZATRUDNIENIA

Czy w budynku, w którym Pracodawca ma siedzibę są ułatwienia dla osób niepełnosprawnych ?	<input type="checkbox"/> podjazd <input type="checkbox"/> winda <input type="checkbox"/> toaleta dostosowana <input type="checkbox"/> zaplecze socjalne dostosowane <input type="checkbox"/> urządzenia rehabilitacyjne <input type="checkbox"/> asystent osoby niepełnosprawnej
Czy korzystali Państwo ze środków wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych	<input type="checkbox"/> utworzenie miejsca pracy <input type="checkbox"/> doposażenie miejsca pracy

	<input type="checkbox"/> dostosowanie budynku <input type="checkbox"/> staże osób niepełnosprawnych <input type="checkbox"/> refundacja składek ZUS
--	---

CZEŚĆ IV – możliwość zatrudnienia osób niepełnosprawnych

Co sprawia, że nie zatrudniają Państwo osób niepełnosprawnych (NIE DOTYCZY ORGANIZACJI, KTÓRE TWORZĄ MIEJSCA PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ)	<input type="checkbox"/> bariery osobowe <input type="checkbox"/> strach przed chorobą <input type="checkbox"/> niedostosowane miejsce pracy <input type="checkbox"/> konieczność wspierania osoby niepełnosprawnej w pracy (większy nakład) <input type="checkbox"/> inne..... <input type="checkbox"/> inne
Co pomogłoby Państwu w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych	<input type="checkbox"/> doposażenie miejsca pracy <input type="checkbox"/> przeszkolenie do stanowiska pracy

	<input type="checkbox"/> asystent osoby niepełnosprawnej/trener pracy <input type="checkbox"/> pomoc w wypełnieniu formularzy do PFRON <input type="checkbox"/> doradztwo w rekrutacji
Prosimy wymienić 5 zalet, które przychodzą Państwu do głowy w związku z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych	1. 2. 3. 4. 5.
DATA I PODPIS	

4.2. Narzędzia do badania predyspozycji zawodowych

PROFIL ZAWODOWY

I. DANE PODSTAWOWE:

- A). Imię i nazwisko:
- B). Data urodzenia (wiek):
- C). Miejsce urodzenia:
- D). Miejsce stałego zamieszkania (adres):
- E). Stan cywilny, dzieci:
- F). Dane o niepełnosprawności (stopień i rodzaj niepełnosprawności):

II. EDUKACJA I ZATRUDNIENIE:

- A). Przebieg edukacji:

- B). Posiadane wykształcenie (szkoła, specjalizacja, kursy zawodowe):

- C). Historia poszukiwania pracy:

- D). Dotychczasowe doświadczenie zawodowe (miejsca pracy, stanowiska, długości poszczególnych okresów zatrudnienia):

III. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

- A). Historia niepełnosprawności (przyczyna niepełnosprawności) i jej wpływ na aktualne życie osoby niepełnosprawnej:

- B). Własna ocena niepełnosprawności (subiektywna ocena mocnych i słabych stron, zadowolenie z życia):

IV. PRACA

- A. Przyczyny sukcesów i niepowodzeń w pracy:

B. Motywacja i postawa wobec zatrudnienia:

C. Zainteresowania i preferencje zawodowe:

D. Preferowany przez osobę niepełnosprawną wymiar czasu pracy: pełny lub niepełny wymiar godzin:

E. Gotowość rodziny do udzielania konkretnej pomocy osobie niepełnosprawnej (np. transport do miejsca pracy) oraz do wspierania i motywowania jej do podjęcia aktywności zawodowej:

F. Przeciwwskazania do pracy:

G. Możliwości fizyczne: (np. ocena ogólnej wydolności i tolerancji wysiłkowej w przypadku, gdy obciążenie wysiłkiem fizycznym ma istotne znaczenie, ocena okulistyczna (w przypadku osób niewidomych i słabo widzących), laryngologiczna (w przypadku osób głuchych i słabo słyszących):

H. Możliwości psychiczne: (np. koncentracja i podzielność uwagi, zakres pamięci, odporność na zmęczenie, odporność na monotonię, tolerancja na stres, itp.):

I. Dojazd do pracy (możliwy dojazd samodzielny, pomoc rodziny, niezbędny specjalny transport):

J. Możliwości poruszania się po trudnym terenie (pokonywanie schodów, poruszanie się w wąskich przejściach):

K. Umiejętności samoobsługowe:





L. Przeciwwskazania:

ł. Szczególne potrzeby osoby niepełnosprawnej (Stosowane przez osobę niepełnosprawną środki wspomagające):

M. Wymagania dotyczące stanowiska pracy (dodatkowe wyposażenie):

Sporządził:



ANKIETA OBSERWACJI

IMIĘ I NAZWISKO:

DATA OBSERWACJI:

I. Ogólny nastrój

zmęczony – wypoczęty- wesoły – pogodny – smutny- zrównoważony – niezrównoważony
rozdrażniony – gniewliwy

II. Poziom pobudzenia

zahamowany – aktywny; aktywny i spokojny; aktywny i ożywiony; podniecony i zorganizowany;
podniecony i dezorganizowany

III. Poziom zainteresowania

bardzo zainteresowany – zainteresowany – obojętny –mało zainteresowany – apatyczny

IV. Stosunek do osoby prowadzącej

życzliwy – niechętny; uległy – dominujący; łatwy w kontakcie – trudny w kontakcie

V. Samokontrola

bardzo pewny siebie; pewny siebie; niepewny siebie (brak wiary we własne siły)

zorganizowany – dezorganizowany

VI. Uwaga

bardzo uważny – uważny – niezbyt uważny – rozproszony

VII. Rozumienie

rozumie w lot pytania – rozumie pytania w stopniu przeciętnym; niezbyt dobrze rozumie pytania
(trzeba udzielać dodatkowych wyjaśnień); nie rozumie pytań

VII. Zdolność wypowiedzenia się

bardzo dobra – dobra – przeciętna – raczej słaba – bardzo słaba

VIII. Tempo funkcjonowania

bardzo szybkie – szybkie – przeciętne – raczej powolne –bardzo powolne

IX. Wygląd zewnętrzny

czysty – brudny; zadbane – niezadbane; wyróżniający – typowy; cechy charakterystyczne: (blizny,
tatuaż, znamiona, ozdoby itp.)

X. Inne uwagi i spostrzeżenia

.....

.....

.....

.....

.....

.....

DATA SPORZĄDZENIA MODELU:

30.11.2016 Maciej Zawierucha



KARTA WSPARCIA TRENERA PRACY – WYWIAD ANKIETOWY

CZEŚĆ I – METRYCZKA STAŻU

lp	Część wypełniana w oparciu o dokumentację	
1	Imię i nazwisko	
2	Miejsce stażu	
3	Okres realizacji stażu	
4	Stanowisko	
5	Opiekun	

Część II – KOMPETENCJE OGÓLNE

lp	KOMPETENCJA	Nie dotyczy	5 bardzo dobrze	4 dobrze	3 średnio	2 słabo	1 b. słabo
1	Wygląd 5- zadbane, czysty, 1 brudny, brak utrzymania higieny w miejscu pracy						
2	Świadomość czasu						
3	Orientacja w miejscu stażu						
4	Samodzielność						
5	Punktualność						
6	Nastawienie na zdobywanie wiedzy						

KOMUNIKACJA W MIEJSCU STAŻU

lp	KOMPETENCJA	Nie dotyczy	5 bardzo dobrze	4 dobrze	3 średnio	2 słabo	1 b. słabo
1	Jasność przekazywanych informacji						
2	Pytanie o informacje						
3	Rozumienie poleceń						
4	Udzielanie odpowiedzi						
5	Podejmowanie rozmowy						
6	Asertywność w komunikacji						

MOTYWACJA DO PRACY I PODEJMOWANIE DECYZJI

lp	KOMPETENCJA	Nie dotyczy	5 bardzo dobrze	4 dobrze	3 średnio	2 słabo	1 b. słabo
1	Podejmowanie decyzji						
2	Motywacja						
3	Wytrwałość						

WSPÓLPRACA W GRUPIE

lp	KOMPETENCJA	Nie dotyczy	5 bardzo dobrze	4 dobrze	3 średnio	2 słabo	1 b. słabo
1	Pomaganie innym						
2	Prośenie o pomoc						
3	Akceptacja grupy						
4	Akceptacja własnej pozycji w grupie						

KOMPETENCJE ZAWODOWE

lp	KOMPETENCJA	Nie dotyczy	5 bardzo dobrze	4 dobrze	3 średnio	2 słabo	1 b. słabo
1	Siła, podnoszenie rzeczy						
2	Wytrzymałość						
3	Mobilność						
4	Tempo samodzielnego wykonywania zadań						
5	Skupienie na zadaniu						
6	Samodzielne zachowanie kolejności obowiązków						
7	Znajomość branży						
8	Wydajność pracy						
9	Rzetelność w wykonywaniu zadań						
10	Dyspozycyjność						

CZEŚĆ III – SATYSFAKCJA ZE STAŻU

lp	KOMPETENCJA	Nie dotyczy	5 bardzo dobrze	4 dobrze	3 średnio	2 słabo	1 b. słabo
1	Ocena postępów osiągniętych w trakcie stażu						
2	Ocena zaangażowania opiekuna						
3	Ocena miejsca pracy jako przyszłego miejsca pracy						
4	Ocena szans na podjęcie zatrudnienia						

Data sporządzenia:

Podpis trenera pracy:

KARTA POTWIERDZAJĄCA SKORZYSTANIE Z USŁUG TRENERA PRACY

Imię:

Nazwisko:

Data spotkania:

Czas trwania spotkania:

Miejsce spotkania:

Przebieg spotkania:

Podpis Uczestnika/czki:

Podpis trenera pracy: