



FUNDACJA
merkursy

Lider projektu



Partner projektu

Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

MODEL ZATRUDNIENIA OPARTY NA PRACY W INTEGRACYJNYM ZESPOLE SADOWNICZYM



Fundusze
Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

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.

Innowacja dotyczy sposobu zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie w integracyjnych zespołach sadowniczych. Jest to innowacyjny sposób aktywizacji zawodowej łączący kompleksową ścieżkę włączenia niepełnosprawnego jednocześnie zachowując atrakcyjne warunki dla ewentualnego pracodawcy z przedsiębiorstwa sadowniczego.

2. Dane autora innowacji

1	Nazwa /Nazwa grupy	Gospodarstwo Rolno-Ogrodnicze Maciej Janczewski
2	Adres siedziby	Ul. Długa 59, 83-111 Malenin
3	Dane kontaktowe (telefon, adres e-mail)	606-270-269; magdaleninn@gmail.com
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).

Potencjalnym użytkownikiem innowacji może zostać każde przedsiębiorstwo sadownicze wymagające zatrudnienia pracowników o niskich kwalifikacjach zawodowych. Cechy jakimi charakteryzować powinno się takie przedsiębiorstwo to współpraca z wykwalifikowanymi trenerami pracy oraz elastyczność jeśli chodzi o ewentualne absencje pracowników z NI.

Na etapie testowania użytkownikiem było gospodarstwo. Użytkownicy innowacji powinni być w stanie zapewnić odpowiednie zaplecze osobom z niepełnosprawnością. Pracownicy wchodzący w skład integracyjnych zespołów sadowniczych powinni być cierpliwi i wyrozumiali dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Ważne aby ONI czuły się komfortowo w zespole co przekłada się na wyniki pracy.



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

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 do odbiorców zostały zastosowane. (min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)

Innowacja skierowana jest do grup dotkniętych niepełnosprawnością intelektualną również ze sprzężeniami. Osoby te posiadają zazwyczaj niskie kwalifikacje zawodowe.. Stanowiska pracy chronionej z tej też przyczyny obsadzają osoby niepełnosprawne ruchowo w stopniu lekkim. Spełnia to procent wymaganego zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy blokując drogę osób niepełnosprawnych intelektualnie. Od pozostałych grup odbiorców wyróżnia te osoby wysoki poziom determinacji w znalezieniu jakiegokolwiek zatrudnienia co stanowi pierwszy i najważniejszy krok w procesie socjalizacji i integracji z niepełnosprawnością intelektualną na szczeblu uzawodowienia. Narzędzia jakie zastosowano to m.in. obserwacja, listy sprawdzające i kwestionariusze ankiet na etapie rekrutacyjnym. Pozwoliło to wyłonić osoby spełniające minimalne wymagania pracy fizycznej w gospodarstwie sadowniczym. Obserwacja była doskonałą metodą ze względu na jej obiektywność. Obserwacja zgodnie z metodologią action research. Żadna forma nie daje takich efektów w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną jak obserwowanie zachowań i reakcji na przekazywane treści w ramach współdziałania z nimi. Osoby na co dzień pracujące z takimi osobami posiadają niezwykle zmysł oddzielania rzeczywistych postępów lub poziomu zaangażowania od swoistej gry społecznej mającej na celu zdobycie pozycji w gronie dotkniętym tym rodzajem niepełnosprawności. Jak pokazuje wieloletnie doświadczenie Warsztatów Terapii Zajęciowej oceny roczne powstałe w wyniku obserwacji codziennej pracy dają o wiele bardziej miarodajny efekt niż to co ON twierdzi, że potrafi. Dlatego też narzędzia takie jak formularze ankietowe i listy sprawdzające na etapie rekrutacji, powinny być nadzorowane przez pracowników na co dzień przebywających z osobami dotkniętymi niepełnosprawnością intelektualną.

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)

Innowacyjność tego rozwiązania polega na zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej intelektualnie do zespołu złożonego z jednego sadownika przypadającego na dwie ON. Sadownik może korzystać ze wsparcia swego rodzaju trenerów pracy. Dodał stosowano praktykę zatrudniania na zasadzie prostego włączenia do grona pracowników co



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

generowało wiele problemów. W naszym modelu osoba niepełnosprawna intelektualnie zostaje wyselekcjonowana przez specjalistów z pomocą obserwacji i specjalnych dokumentów sprawdzających predyspozycje. Późniejszy etap pozwala na zapoznanie miejsca pracy z udziałem swego trenera/ instruktora pracy z którym sprawny członek integracyjnego zespołu sadowniczego ma stały kontakt na początkowym etapie. To delikatne wejście pozwala zaaklimatyzować się i oswoić czynności, które będą niezbędne podczas pracy w sądzie. Pomoc sprawnego członka zespołu sadowniczego rozwiązuje problem częstego zagubienia osób zatrudnianych z ogłoszenia i wrzuconych bez przygotowania w wir prac sadowniczych. Dotychczasowa praktyka przy zaistnieniu najmniejszego problemu powodowała wycofywanie się osoby niepełnosprawnej intelektualnie z wyzwania pracy zawodowej.

6. Produkt/ innowacji oraz jego elementy składowe

W tym miejscu należy opisać czym jest produkt innowacji oraz co składa się na produkt innowacji.

(maks. 1000 znaków)

Produktem innowacji jest system realnego i opłacalnego dla pracodawcy i pracownika modelu zatrudnienia opartego na integracyjnych zespołach sadowniczych.

W ramach modelu opracowano i przetestowano scenariusze spotkań i warsztatów pozwalających z jednej strony na przeprowadzenie wieloetapowego naboru ON do pracy oraz przygotowanie ich do realizacji zadań. Drugim elementem uwzględnionym w przygotowanych spotkaniach i warsztatach jest przygotowanie środowiska pracy na współpracę z ONI.

W ramach modelu przygotowano następujące scenariusze:

1. Warsztatów diagnostycznych, czas trwania: 3 godziny, grupa docelowa osób z niepełnosprawnością intelektualną zainteresowane podjęciem pracy
2. Szkolenie: Przygotowanie do pracy z osobami z niepełnosprawnością, czas trwania: 6 godzin, grupa docelowa: właściciele gospodarstwa rolnego, ogrodniczego, sadowniczego lub pracownicy takiego gospodarstwa. Preferowane osoby zatrudniające pracowników.
3. Warsztaty aktywizujące i rozwijające kompetencje potrzebne do pracy w Integracyjnych Zespołach Sadowniczych, czas trwania: 2 * 6 godzin, grupa docelowa: 10 osób z niepełnosprawnością intelektualną, które pozytywnie przeszły etap rekrutacji
4. Szkolenie na temat współpracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie i wsparcie ich w wykonywaniu zadań Integracyjnych Zespołów Sadowniczych dla pracowników, czas trwania: 6 godzin, grupa docelowa: Pracownicy sadu wybrani do integracyjnych zespołów sadowniczych oraz 10 osób NI wytypowanych podczas etapu rekrutacji.
5. Warsztaty integracyjno-edukacyjne, rozwijające kompetencje społeczne, umiejętność pracy w grupie, symulujących konkretne sytuację występujące w



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

pracy, ćwiczących wykonywanie zadań Integracyjnych Zespołów Sadowniczych, czas trwania: 2 * 6 godzin, grupa docelowa: 10 osób niepełnosprawnych intelektualnie wytypowanych na wcześniejszym etapie rekrutacji. Wykwalifikowani pracownicy sadu mający wieloletnie doświadczenie w pracy w tym zakresie

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 problem zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie na otwartym rynku pracy. Dzięki innowacyjnemu modelowi zatrudnienia osoby NI mimo niskich kwalifikacji doskonale mogą wdrożyć się do pracy w sadzie. Szkolenie dla potencjalnych pracodawców przeprowadzone w czasie testowania innowacji pomaga rozwiązać problem niewiedzy i obaw wyżej wymienionych w procesie zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie. Model wdrażania z udziałem trenera pracy/ instruktora pozwala na spokojne włączenie pracownika do zespołu. Późniejsze działanie w zespole z wykwalifikowanym pracownikiem zdecydowanie pomaga osobom z niepełnosprawnością intelektualną odnaleźć się w nowej sytuacji. Etap rozpoczęcia stażu był etapem zniwelowania problemu aktywizacji zawodowej.

9. Opis spodziewanego efektu zastosowania produktu

W tym miejscu należy opisać jaki konkretny problem innowacja rozwiązuje. W jaki sposób i na ile na etapie testowania udało się zniwelować problem. Chodzi o to, jakich efektów może spodziewać się użytkownik i odbiorca – po zastosowaniu omawianej innowacji. (min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)

Zastosowanie naszej innowacji pomaga użytkownikowi zdobyć pracownika który jest nisko wykwalifikowany jednak w przypadku zajęć wymagających długotrwałego wykonywania powtarzalnych czynności bardzo wydajnego. Pozwala to zniwelować problem braku rąk do pracy w sektorze sadowniczym. Nasza innowacja może pomóc zarówno potencjalnym pracodawcom jak i osobom niepełnosprawnym intelektualnie. Dzięki zastosowaniu naszego modelu wprowadzenie pracownika do pracy na otwartym rynku pracy będzie o wiele efektywniejsze. Model pracy w





Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

zespołach sadowniczych również wydaje się bezpieczną i skuteczną metodą na aktywizację zawodową. Efektem trwałym może być stały napływ pracowników z np. warsztatów terapii zajęciowej do przedsiębiorstw sadowniczych. Wzrosnąć dzięki temu współczynnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie a zmniejszy się wskaźnik wolnych miejsc do prac sezonowych w sadach. Odbiorcy mogą zyskać dodatkowe środki do dotychczasowych świadczeń socjalnych natomiast użytkownik zyskuje ulgi i dofinansowania z PFRON. Na etapie testowania zaobserwowaliśmy duże zaangażowanie wytypowanych osób z niepełnosprawnością intelektualną. System pracy w integracyjnych zespołach sadowniczych zdawał egzamin i wydawał się być doskonałą metodą aktywizacyjną pod warunkiem odpowiedniego przygotowania etapu wstępnego w skład którego zaliczyć można diagnozę, rekrutację oraz warsztaty. Efektem może też być pozyskanie niezwykle efektywnych pracowników w zestawieniu z niskimi kosztami wynikającymi z zatrudnienia. Można też się spodziewać większej rotacji wolnych miejsc zwalnianych w ośrodkach pomocowych zwalnianych przez potencjalnych pracowników. Długofalowo wprowadzenie naszej innowacji ułatwi dopływ pracowników o niskich kwalifikacjach jednak zmotywowanych do pracy do gospodarstw sadowniczych łatając obecny niedobór.

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)*

Innowator powinien posiadać sad w którym większość czynności nie jest zautomatyzowana i wymagane jest zatrudnienie pracowników fizycznych. Innowator powinien też mieć dostęp do sali minimum dla 50 osób z zapleczem umożliwiającym prezentacje multimedialne oraz posiadającą zaplecze sanitarne. Jest to niezbędne na etapie zarówno szkolenia dla pracodawców jak i warsztatów dla osób niepełnosprawnych. Jeśli chodzi o samo wdrażanie modelu niezbędna jest współpraca z instruktorami doświadczonymi w pracy z osobami intelektualnymi. Wymagany jest tu co najmniej dwuletni staż pracy. Zapewnia to odpowiedni dobór potencjalnych pracowników do zespołów. Warto współpracować przy implementacji modelu z warsztatami terapii zajęciowej posiadającym spore zaplecze pracowników niepełnosprawnych intelektualnie, pełnych chęci i motywacji do znalezienia jakiegokolwiek metody aktywizacji zawodowej. Jeśli chodzi o doświadczonego pracownika będącego członkiem integracyjnego zespołu sadowniczego oprócz zaawansowanych zdolności w pracach sadowniczych wystarczy etap w którym współpracują oni z instruktorami na etapie wdrażania osoby niepełnosprawnej intelektualnie. Sad powinien posiadać zadaszonych miejsc do spędzania przerw z odpowiednim zapleczem sanitarnym. Sad powinien mieć też wytyczone i odpowiednio oznaczone ścieżki ułatwiające osobom niepełnosprawnym odnajdywanie się. Oznaczenia



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

są stosowane więc potencjalny innowator nie powinien mieć problemu w ich zapewnieniu. Jedną z najważniejszych rzeczy jakimi powinien charakteryzować się doświadczony pracownik integracyjnego zespołu sadowniczego to cierpliwość i wyrozumiałość. Co jakiś czas należy odświeżać wykonywanie niektórych czynności (podobnie pracuje się podczas zajęć na warsztatach terapii zajęciowej). Poza tym ten system zatrudnienia nie wymaga szczególnych dostosowań technicznych. W większości podczas testowania osoby niepełnosprawne intelektualnie po odpowiednim przygotowaniu radziły sobie z narzędziami których używają pełnosprawni pracownicy sadu.

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)

1. Etap diagnostyczny prowadzony przez wykwalifikowanych pracowników (w przypadku tego modelu 2 instruktorów) na co dzień pracujących z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie. Ma na celu wyłonienie grupy podlegającej następnie dalszej rekrutacji. Na tym etapie ważna jest obserwacja w trakcie trwania warsztatu prowadzona przez jednego z dwóch instruktorów w czasie prowadzenia zajęć przez jednego z nich. Dzięki liście sprawdzającej oraz obserwacji wyłonione zostaje 20 osób z osób które wyraziły swoją chęć udziału w innowacji. Ważne jest nawiązanie współpracy innowatora z lokalnym ośrodkiem zajmującym się tematyką niepełnosprawności intelektualnej. Ten etap wymaga minimum kilku godzin. .
2. Etap rekrutacji również prowadzony jest przez wykwalifikowanych pracowników zajmujących się tematyką niepełnosprawności intelektualnej powinien być prowadzony w placówce zajmującej się niepełnosprawnością. Najlepiej aby była to placówka w jakiej pracują instruktorzy i część osób zainteresowanych udziałem w takim modelu zatrudnienia. Przeprowadzenie wywiadów i sporządzenie formularzy i raportów z wywiadów oprócz wiedzy, zdolności realnego oceniania możliwości respondentów powinno być połączone z odpowiednim podejściem i stworzeniem intymnych warunków rozmowy. Warunków zbliżonych do tych jakie stwarzają biura pośrednictwa pracy. Instruktorzy doświadczeni w pracy z ONI gwarantują dobór i wyselekcjonowanie realnie nadającej się do pracy w sady i integracyjnym modelu zespołu sadowniczym pracowników. Etap ten minimum trwa tydzień.
3. Kolejny etap to integracyjne warsztaty i szkolenia. W tym przypadku dalej wymagana jest stała współpraca z zatrudnioną parą instruktorów doświadczoną w pracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie. Łączny czas warsztatów i szkoleń wynosi 48 godzin. W tym 6 godzin szkolenia dla pracowników natomiast reszta godzin



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
 ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
 tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

rozbita na kilka dni wedle ustalonego terminarza z podziałem na scenariusze w jakościowym opisie produktu (punkt 7 modelu).

4. Następnym etapem był etap stażu w jakim 4 uczestników wyłonionych na wcześniejszych etapach odbywa 40 godzinny staż w integracyjnym zespole sadowniczym składającym się z jednego doświadczonego pracownika i 2 ON. Etap ten pozwala potencjalnemu pracodawcy wyłonić osoby do zatrudnienia na stałe. Na tym etapie pracownicy są już samodzielni i wyselekcjonowani w sposób profesjonalny do pracy w sadzie.

12. Szacunkowa kalkulacja nakładów finansowych niezbędnych do wdrożenia produktów

Obejmuje wszystkie etapy.

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

		j. miary	liczba	stawka	SUMA
Zadanie 1	Proces wstępnej rekrutacji osób z niepełnosprawnością intelektualną				5 800,00 zł
1	Spotkanie konsultacyjne z osobami z niepełnosprawnością - wynagrodzenie osoby prowadzącej	godzina	3	150,00 zł	450,00 zł
2	Spotkanie konsultacyjne - wynajem sali szkoleniowej	godzina	3	100,00 zł	300,00 zł
3	Spotkanie konsultacyjne - materiały szkoleniowe	warsztat	1	50,00 zł	50,00 zł
4	Przeprowadzenie pełnej diagnozy; (wywiady diagnostyczne, udział w warsztacie diagnostycznym, raport z diagnozy)	spotkanie	20	250,00 zł	5 000,00 zł
Zadanie 2	Warsztaty i szkolenia przygotowujące				10 700,00 zł
1	Warsztat dla właścicieli - eksperci d.s aktywizacji zawodowej OzNI	godzina	6	150,00 zł	900,00 zł
2	Warsztat dla właścicieli - Wynajem sali szkoleniowej	godzina	6	100,00 zł	600,00 zł
3	Warsztat dla właścicieli - materiały szkoleniowe	warsztat	1	50,00 zł	50,00 zł
4	Warsztat aktywizujący i rozwijający kompetencje ONI - trener d.s aktywizacji zawodowej OzNI	godzina	12	150,00 zł	1 800,00 zł
5	Warsztat aktywizujący i rozwijający kompetencje ONI -Specjalista ds.. sadownictwa	godzina	12	50,00 zł	600,00 zł



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
 ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
 tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

6	Warsztat aktywizujący i rozwijający kompetencje ONI -Wynajem sali szkoleniowej	godzina	12	100,00 zł	1 200,00 zł
7	Warsztat aktywizujący i rozwijający kompetencje ONI -materiały szkoleniowe	warsztat	1	50,00 zł	50,00 zł
8	Szkolenie przygotowujące do pracy IZS - trener d.s aktywizacji zawodowej OzNI	godzina	6	150,00 zł	900,00 zł
9	Szkolenie przygotowujące do pracy IZS – Specjalista ds.. sadownictwa	godzina	6	50,00 zł	300,00 zł
10	Szkolenie przygotowujące do pracy IZS - Wynajem sali szkoleniowej	godzina	6	100,00 zł	600,00 zł
11	Szkolenie przygotowujące do pracy IZS - materiały szkoleniowe	warsztat	1	50,00 zł	50,00 zł
12	Warsztaty integracyjno- edukacyjne - trener d.s aktywizacji zawodowej OzNI	godzina	12	150,00 zł	1 800,00 zł
13	Warsztaty integracyjno- edukacyjne – Specjalista ds.. sadownictwa	godzina	12	50,00 zł	600,00 zł
14	Warsztaty integracyjno- edukacyjne - wynajem sali szkoleniowej	godzina	12	100,00 zł	1 200,00 zł
15	Warsztaty integracyjno- edukacyjne - materiały szkoleniowe	warsztat	1	50,00 zł	50,00 zł
Łączny koszt					16 500,00 zł

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 tych po stronie grup odbiorców i użytkowników (jak mniejsze koszty aktywizacji, szybsza metoda etc. (min. 1800 znaków, maks. 3600 znaków ze spacjami)

Korzyści jakie odnoszą innowatorzy to na pewno pozyskanie pracownika wykonującego z zaangażowaniem swoje obowiązki. Należy pamiętać co wynika z wieloletnich obserwacji środowiska osób niepełnosprawnych intelektualnie, że doceniony pracownik z tego segmentu doskonale i wytrwale wykonuje zleczone mu czynności. W przeciwieństwie do osób pełnosprawnych długotrwałe wykonywanie monotonicznych czynności nie stanowi problemu a wręcz przeciwnie wprowadza poczucie spokoju i stabilizacji. Początkowo uciążliwe może wydać się tłumaczenie czynności przez wykwalifikowanego pracownika w zespole i przypominanie ów czynności ale odpowiednia kompensacja finansowa powinna rozwiązać ten aspekt. To co zyskują odbiorcy to na pewno możliwość podjęcia aktywności na otwartym rynku pracy w kontrolowanych warunkach. Innowacyjność tego modelu stanowi przełom w zatrudnianiu niepełnosprawnych. Łączy udział początkowy instruktorów (swoistych trenerów pracy) z pracą w zespole z pracownikiem



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

wykwalifikowanym. Cała ścieżka ubezpiecza niejako ewentualne trudności wynikające z zatrudnianiu osób niepełnosprawnych intelektualnie. Model ten szybko aktywizuje, zwiększa współczynnik zatrudnienia i transformuje pozorne słabości w mocne strony np. w przypadku długotrwałego wykonywania monotonnych czynności. Z czasem taki model pozwoli na zagospodarowanie zawodowe dużej grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną skazaną często na długie lata pracy wyłącznie w warsztatach terapii zajęciowej a nie na otwartym rynku pracy. Metoda ta wymaga ścisłej współpracy z pracownikami na co dzień pracującymi w środowisku. Ta wynikająca z modelu współpraca może przynieść korzyści dla obu stron. Użytkownicy mają pewność doboru najlepiej przygotowanych do pracy zawodowej osób a odbiorcy mają pewność, że ich ścieżkę kontrolują i ubezpieczają osoby z jakimi współpracują na co dzień. Duże koszty generowane przez ten model zniwelować może wykorzystanie instrumentu Klubu Pracy powstałego wedle ustawy przy Warsztatach Terapii Zajęciowej (szczegółowy opis w załączniku nr 1)

14. Załączniki

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



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

Załącznik nr 1

JAKOŚCIOWY OPIS PRODUKTU/ PRODUKTÓW INNOWACJI ORAZ JEGO ELEMENTÓW SKŁADOWYCH

MODEL ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH INTELEKTUALNIE W INTEGRACYJNYCH ZESPOŁACH SADOWNICZYCH

Do tej pory powszechny był model zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie na zasadzie rekrutacji przez pośrednictwa pracy na miejsca pracy chronionej których nie pojawia się zazwyczaj wiele na rynku pracy. Zdecydowanie mniej niż wymaga tego sytuacja i ilość osób chcących wejść na otwarty rynek pracy. Stereotyp jaki się kształtuje w społeczeństwie zakłada, iż osoba niepełnosprawna intelektualnie również ze sprzężeniami psychicznymi nie nadaje się do pracy ze względu na swoją nieprzewidywalność oraz brak zdolności i chęci do pracy. Wiadomo, że osoby takie bardziej nadają się do prostych i fizycznych zadań. Tutaj praca w sadzie jest dobrym rozwiązaniem. Proste, powtarzalne czynności są wręcz pożądane terapeutycznie dla niektórych osób. Patrząc z drugiej strony nie da się ukryć, że właściciele przedsiębiorstw sadowniczych narzekają na brak rąk do pracy. Zarobki w tym sektorze są najczęściej niskie i uzależnione np. od ilości zebranych owoców. Wielu pełnosprawnych pracowników nie chce się jednak podjąć takiej pracy ze względu na brak stabilizacji i zbyt niskie zarobki. W przypadku osób niepełnosprawnych jakakolwiek aktywizacja zawodowa i sposób na dorobienie czegoś do świadczeń socjalnych jest mile widziana zarówno przez samych niepełnosprawnych jak i przez ich rodziny pozostające z nimi w jednym gospodarstwie domowym. Jak widać model zatrudnienia na zasadach jakie poniżej przedstawimy może być idealnym połączeniem zysku dla odbiorców i użytkowników.

Pierwszy etap zakłada przeprowadzenie co najmniej trzygodzinnych warsztatów diagnostycznych według poniższego scenariusza:

str. 1

Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

Lp	Nazwa	Opis	Czas	Metoda	Materiały
1	PRACOWNIK SADU	W tej części przedstawiamy jak wygląda sylwetka potencjalnej osoby która będzie pracować w sądzie. Rozmowa z ON pozwala na skonfrontowanie ich obrazu z obrazem realnego pracownika sadu	60 min	Panel dyskusyjny połączony z wykładem Obserwacja	Flipchart Obrazki
2	PRACA W SADZIE	W tej części przedstawiamy zakres prac sadowych i również robimy to na zasadzie rozmowy z uczestnikami. Obserwujemy też na ile uczestnik wykazuje chęć pracy w sądzie. Przedstawiamy zakres prac w sądzie i różnice	60 min	Panel dyskusyjny połączony z wykładem Obserwacja	Flipchart Obrazki

str. 2



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

		między pracą w sadzie a na dyżurze w ogrodzie.			
3	NARZĘDZIA	W tej części podczas rozmowy obserwujemy reakcje uczestników na prezentowane narzędzia i obserwujemy i słuchamy reakcji na nie. Pozwala to ocenić na ile uczestnik rzeczywiście korzystał z narzędzia a na ile są to tylko konfabulacje.	60 min	Panel dyskusyjny połączony z wykładem Obserwacja	Flipchart Obrazki

Po tym etapie za pomocą listy sprawdzającej (wspomagany narzędziem obserwacji oraz analizie półrocznych ocen uczestnika Warsztatów Terapii Zajęciowej) wyłania się osoby do dalszej selekcji. Osoby jakie stają do etapu diagnostycznego selekcyonowane są z zainteresowanych projektem i tym modelem zatrudnienia. Myślę, że ze względu na specyfikę oraz osoby warto model stosować do beneficjentów wcześniej wymienionych Warsztatów Terapii Zajęciowej

Po analizie list sprawdzających i konfrontacji ich z prowadzoną obserwacją oraz półrocznymi ocenami uczestników stosowanymi w Warsztatach Terapii Zajęciowej zatrudnieni instruktorzy wyłaniają 20 osób z którymi przeprowadzają kolejny etap jakim są kwestionariusze wywiadów. Warto na tym etapie zadbać aby wywiady przeprowadzane

str. 3



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

były w intymnych warunkach.. Wywiad muszą przeprowadzać osoby posiadające doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi. Ważne jest tu doświadczenie i podejście do rozmowy aby mieć pewność, że niepełnosprawny rozumie treść zadawanych pytań. Warto na tym etapie brać pod uwagę wcześniej wspomniane formularze ocen jakimi terapeuci pracujący na co dzień z osobami niepełnosprawnymi badają predyspozycje danego uczestnika. W przypadku braku takowych należy się zdać na profesjonalizm osób przeprowadzających wywiady. Z wywiadów opracowywane są raporty zawierające szczegółowe informacje o badanych uczestnikach. Tutaj nie przewidujemy przedziału wiekowego ani podziału na płeć. Osoby które najlepiej wypadły przechodzą do kolejnego etapu.

Następnie wyłonione osoby biorą udział w warsztatach wcześniej jednak odbywa się szkolenie: Przygotowanie do pracy z osobami z niepełnosprawnością według następującego schematu:

Cel szkolenia:

Przygotowanie do współpracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie i wsparcie ich w wykonywaniu zadań Integracyjnych Zespołów Sadowniczych. Szkolenie dla pracowników sadu.

Zakres:

Specyfika niepełnosprawności intelektualnych – opis, charakterystyka, podział

Jak komunikować się z pracownikiem z niepełnosprawnością intelektualną - metody, narzędzia

Jak zarządzać pracą osób z niepełnosprawnościami / jak formułować komunikaty/ wydawać polecenia/ jak motywować/ jak korygować pracę

Problemy jakie można napotkać / sytuacje kryzysowe / jak reagować / jak rozwiązywać

Przewidywana ilość godzin na szkolenie: 6 godzin

Wymagania w stosunku do osób prowadzących szkolenie: co najmniej trzyletnie doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi, wyższe wykształcenie, osoby pracującej na co dzień w środowisku osób z niepełnosprawnością: terapeuci, pracownicy WTZ, pedagodzy, opiekunowie osób z niepełnosprawnością

str. 4





Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

Wymagania w stosunku do uczestników szkoleń: są właścicielem gospodarstwa rolnego, ogrodniczego, sadowniczego lub w takim pracują. Preferowane osoby zatrudniające pracowników.

Przeciwwskazania po stronie uczestników w stosunku do szkoleń: brak

Opis warunków szkoleniowych: sala 50 metrów kwadratowych w Maleninie z zapleczem sanitarnym, projektor i komputer do wyświetlenia prezentacji

Narzędzia pomiaru efektów szkolenia: ankieta, rozmowa, obserwacja i dyskusja podczas szkolenia

Odbiorcy: sprawne osoby z zespołów sadowniczych, preferowane osoby z pozytywnym lub neutralnym stosunkiem do osób z niepełnosprawnością, osoby rozważające i zainteresowane zatrudnieniem osób niepełnosprawnych w swoim gospodarstwie oraz osoby, które posiadają doświadczenie w kontaktach z osobami niepełnosprawnymi

Forma ewaluacji: Ankieta na początku i końcu spotkania(załączona do formularza)

Sposób podziału na bloki:



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

l.p.	Nazwa	Opis	Czas	Materiały
1.	Powitanie	Prowadzący/ca witają uczestników. Osoba prowadząca opisuje ogólnie na czym będą polegać warsztaty. Omówienie programu i czasowego rozkładu zajęć. Uczestnicy szkolenia wypełniają ankiety sprawdzając ich poziom wiedzy przed szkoleniem.	15 minut	Ankieta wejścia
2.	Oczekiwania	Uczestnicy na kartkach samoprzylepnych wypisują swoje oczekiwania dotyczące warsztatu, tematy, które chcą poruszyć, czego chcą się nauczyć. Kartki przyklejają w czasie przerwy wyznaczonym miejscu.	15 minut	Kartki samoprzylepne, długopisy
3.	Problematyka niepełnosprawności	Wprowadzenie w problematykę niepełnosprawności: Systemo-racjonalizm, Rodzajeniesprawności, Rozmowa na temat niepełnosprawnych w środowisku, którym funkcjonują uczestnicy szkolenia.	60 minut	Kartki, długopisy, flamastry, inne materiały papiero-sowe
4.	Przerwa	---	10 minut	---
5.	Sprawna komunikacja z osobami z niepełnosprawnością	Zapoznanie z specyfiką różnych niepełnosprawności: - O sobyz niesprawności i n telektualną - O sobyz niesprawności i s przęzoną - Podstawowe i alternatywne sposoby komunikowania się z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie	90 minut	Flipchart, flamastry
6.	Jak zarządzać pracą osób z niepełnosprawnościami / jak formułować komunikaty/ wydawać polecenia?	Podsumowanie części: <u>sw</u> relacjach z osobami z niepełnosprawnościami i n telektualną. Wykład dot. Formułowania komunikatów i poleceń	15 minut	Flipchart, flamastry
7.	Przerwa	---	20 minut	---
8.	Praca osób z niepełnosprawnością	Wykład	20 minut	---
9.	Współpraca w zespole z os. z niepełnosprawnością SV w relacjach z osobami z niepełnosprawnością intelektualną.	Praktyczne wskazówki efektywnej współpracy z osobami z niepełnosprawnościami szczególnym uwzględnieniem osób z niepełnosprawnością intelektualną - sw w kontaktach z osobami z niepełnosprawnościami (na podstawie ćwiczeń - załącznik nr 3) Wykonanie ćwiczeń - omówienie	100 minut	Flipchart, flamastry, Załącznik nr 3 - ćwiczenia do wykonania w grupie/ach.
10.	Podsumowanie	Uczestnicy dzielą się swoimi refleksjami na temat warsztatu. Uczestnicy szkolenia ponownie wypełniają ankiety sprawdzając ich poziom wiedzy po odbyciu szkolenia	15 minut	Ankieta wyjścia

Ten etap pozwala poznać pracownikom specyfikę pracy z osobą niepełnosprawną przygotowuje to grunt do działań w kolejnych etapach.



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

Następnie w przeprowadzonym przez nas projekcie następuje etap **warsztatów aktywizujących i rozwijających kompetencje potrzebne do pracy w Integracyjnych Zespołach Sadowniczych** według następującego schematu:

Cel szkolenia:

Przygotowanie wytypowanej 10 uczestników z niepełnosprawnością intelektualną do pracy w integracyjnych zespołach sadowniczych

Zakres:

Poznanie czynności które będą wykonywane w sadzie. Na tym etapie uczestnicy zapoznali się z zakresem prac jaki będzie obowiązywał podczas pracy w sadzie. W tej części mile widziane są diagramy przedstawiające obrazkowo zakres czynności. Ten etap częściowo przeprowadzany jest w sali a częściowo w docelowym sadzie- miejsca praktyk. Ważne aby otrzymać informację zwrotną od osób z NI świadcząca o zrozumieniu zadania. W tej części przedstawiane są też dokładnie narzędzia z jakich będą korzystać ONI pracujące w sadzie. Każde narzędzie jest dokładnie omawiane. Zajęcia odbywają się w sali w której poprzedni blok. Wszystko prezentowane jest w sposób łatwy do zrozumienia. Zarówno mechanizm działania jak i sposób pracy. Uczestnicy poznają też tryb w jakim będą pracować.

Przewidywana ilość godzin na szkolenie:

2* 6 godzin

Wymagania w stosunku do osób prowadzących szkolenie:

Co najmniej trzyletnie doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi, wyższe wykształcenie, osoby pracujące na co dzień w środowisku osób z niepełnosprawnością: terapeuci, pracownicy WTZ, pedagodzy, opiekunowie osób z niepełnosprawnością.

Wymagania w stosunku do uczestników szkoleń:

10 osób z niepełnosprawnością intelektualną którzy pozytywnie przeszli etap rekrutacji

Przeciwwskazania po stronie uczestników w stosunku do szkoleń:

brak

Opis warunków szkoleniowych:

Sala 50 metrów kwadratowych w Maleninie z zapleczem sanitarnym, projektor i komputer do wyświetlenia prezentacji

str. 7



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

Narzędzia pomiaru efektów szkolenia:

Obserwacja, ankieta dla osób z niepełnosprawnością

Odbiorcy:

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną gotowe do podjęcia pracy w integracyjnych zespołach sadowniczych

Podział na bloki tematyczne:

Lp	Nazwa	Opis	Czas	Metoda	Materiały
DZIEŃ 1					
1	Powitanie	Prowadzący/ ca wita uczestników. Osoba prowadząca opisuje ogólnie na czym będą polegać warsztaty. Omówienie programu i czasowego rozkładu zajęć	10 min	brak	brak
2.	Wprowadzenie do czynności jakie wykonuje się w sadzie	Prowadzący w trakcie rozmowy z osobami niepełnosprawnymi przekazują w sposób	90 min	Wykład- przekazanie treści Obserwacja (action research)- pomiar	Fotografie i spis czynności na flipcharcie.

str. 8



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

		prosty zakres czynności jakie będą potrzebne podczas prac sadowniczych. Wykład jest prowadzony w języku prostym zrozumiały dla osób niepełnosprawnych			
3.	Omówienie poszczególnych czynności potrzebnych do pracy w sadzie.	Prowadzący przedstawiają kolejno poszczególne kroki dotyczące: - zbierania jabłek - przycinania gałęzi - segregacji zebranych owoców	180 min (po 60 min na każdą czynność)	Wykład- przekazanie treści Rozmowa z osobami niepełnosprawnymi w celu doprecyzowania czynności wobec których sygnalizowane są wątpliwości co do zrozumienia przekazanych	Grafiki z przebiegu czynności. Metody dramy- pantomima

str. 9

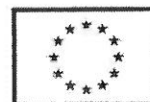




Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

				<p>h treści</p> <p>Metody dramy-pantomima stosowana często w pracy z osobami niepełnosprawnymi pozwala oswoić zakres ruchów jaki będzie potrzebny w danej czynności bez czynnika stresu jakim jest samo podjęcie zadania.</p> <p>Obserwacja (action research)-pomiar</p>	
4	Przerwa	Relaksacja przy muzyce oraz posiłek	20 min		
5	Omówienie trybu pracy.	Prowadzący przedstawiają w sposób	3*20 min (na każdy	Wykład- przekazanie treści	Rysunki na fliipcharcie, praca z

str. 10



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

		prosty do zrozumienia czas jaki będziemy przebywać w sadzie, zasady sygnalizowania przerw oraz hierarchię w zespole sadowniczym	blok po 20 min)	Rozmowa z osobami niepełnosprawnymi w celu doprecyzowania czynności wobec których sygnalizowane są wątpliwości co do zrozumienia przekazanych treści	zegarami.
ŁĄCZNA ILOŚĆ CZASU: 6 godzin					
DZIEŃ 2					
1	Powitanie	Prowadzący przedstawia zakres działań podczas warsztatów. Zakres godzinowy oraz materiał jaki będzie przedstawiany	10 min	brak	brak

str. 11



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

2.	Wprowadzenie do obsługi narzędzi jakimi będą posługiwać się w sadzie osoby z niepełnosprawności ami.	Prowadzący w trakcie rozmowy z osobami niepełnosprawnymi przekazują w sposób prosty zestaw narzędzi niezbędnych w sadzie oraz zakres ich stosowania	90 min	Wykład- przekazanie treści Obserwacja (action research)- pomiar	Ilustracje narzędzi. Spis narzędzi na flipcharcie.
3	Omówienie poszczególnych narzędzi niezbędnych do pracy w sadzie.	Prowadzący przedstawiają kolejno poszczególne narzędzia oraz prezentują je osobom niepełnosprawnym. Każda z osób może przetestować działanie narzędzi takich jak: sekator jedno i oburęczny, drabiny oraz piły	180 min (po 60 min na każde narzędzie) SEKATORY DRABINA PIŁA	Wykład- przekazanie treści Testowanie oraz testowanie sensoryczne przez dotyk i używanie fizycznego narzędzia Obserwacja (action research)- pomiar	Narzędzia: piły, sekatory, drabina oraz rysunki narzędzi

str. 12



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

4	Przerwa	Przerwa na regenerację oraz posiłek	20 min	brak	brak
5	Ułożenie zestawu pytań jakie będą zadawać osoby niepełnosprawne pracownikom sadu.	Uczestnicy moderowani przez prowadzących ułożą listę pytań rozwiewających ich wątpliwości dotyczące prac i narzędzi sądowniczych	60 min	Burza mózgów Obserwacja (action research)- pomiar	Flipchart

Kolejnym etapem jest szkolenie na temat współpracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie i wsparcie ich w wykonywaniu zadań Integracyjnych Zespołów Sądowniczych dla pracowników według następującego schematu:

Cel szkolenia:

Przygotowanie osób pracujących w sądzie do pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną.

Zakres:

W tej części uczestnicy poznali swoich potencjalnych partnerów w pracy. Uczestnicy spotkania przedstawiali się sobie, swoje wykształcenie, dotychczasowe doświadczenie w pracy, prezentowali CV, mówili o swoich zainteresowaniach a pracownicy mieli okazję zweryfikować przedstawiane wcześniej przez trenerów pracy informacje i nawiązać bliższe relacje z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. W tej części pracowano nad komunikacją poprzez mówienie, słuchanie ze zrozumieniem i otrzymywanie informacji

str. 13





Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

zwrotnej. Zarówno osoby z NI jak i sadownicy oswajali się ze swoją obecnością i nabierali zaufania. Pod okiem dwóch instruktorów pracownicy sadu mają okazję przepracować mechanizmy jakie będą obowiązywały podczas pracy w sadzie

Przewidywana ilość godzin na szkolenie:

6 godzin

Wymagania w stosunku do osób prowadzących szkolenie:

co najmniej trzyletnie doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi, wyższe wykształcenie, osoby pracującej na co dzień w środowisku osób z niepełnosprawnością: terapeuci, pracownicy WtZ, pedagodzy, opiekunowie osób z niepełnosprawnością

Wymagania w stosunku do uczestników szkoleń:

Pracownicy sadu jacy będą wchodzili w skład integracyjnych zespołów sadowniczych oraz 10 osób wytypowanych podczas etapu rekrutacji

Przeciwwskazania po stronie uczestników w stosunku do szkoleń:

brak

Opis warunków szkoleniowych:

sala 50 metrów kwadratowych w Maleninie z zapleczem sanitarnym, projektor i komputer do wyświetlenia prezentacji

Narzędzia pomiaru efektów szkolenia:

obserwacja

Odbiorcy:

Pracownicy wchodzący w skład integracyjnych zespołów sadowniczych w tym projekcie

Podział na bloki tematyczne:

Lp	Nazwa	Opis	Czas	Metody	Materiały
I	Powitanie	Prowadzący/c a wita uczestników.	30 min	Przedstawi enie się i krótka autoprezentac	brak

str. 14





Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

		Uczestnicy przedstawiają się sobie i jest to pierwszy moment kiedy spotykają się osoby niepełnosprawne wraz z pracownikami sadu. W przypadku szkolenia pracowników niezbędna jest obecność osób niepełnosprawnych aby mogły w towarzystwie terapeutów (prowadzących) nawiązać relację z pracownikami.		ja	
2.	Przygotowywanie CV uczestników pod okiem jednego z instruktorów dla osób niepełnosprawnych ----- Wprowadzenie pracowników w tematykę komunikacji z osobą niepełnosprawną.	Praca jest prowadzona w dwóch grupach. Pierwsza (złożona z 10 osób niepełnosprawnych) pod okiem jednego z instruktorów przygotowuje	100 minut (po 10 na przygotowanie każdego z CV)	Obserwacja (action research- pomiar Obserwacji poddani zostają pracownicy i ich reakcje na sposób komunikacji z osoba	Formularze CV uczestników



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

		CV jakie później zaprezentowane będą pracownikom. W tym samym czasie drugi z instruktorów wraz z pracownikami sadu obserwują jak wygląda komunikacja z osobą niepełnosprawną. W czasie trwania tego etapu pracownicy mogą zadawać pytania prowadzącej osobie.		niepełnosprawną intelektualnie	
3	Przerwa	Przerwa regeneracyjna. Czas na wspólny posiłek integracyjny	20 min	brak	brak
4	Prezentacja CV przez uczestników warsztatów oraz zadawanie wcześniej przygotowanych	Jest to okazja aby pracownicy zobaczyli w jaki sposób	50 minut (prezentacja 10 cv osób z niepełnospr	Prezentacja Panel dyskusyjny	Projektor

Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
 ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
 tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

	pytań sadownikom.	wygląda osoba z jaką będzie pracował. W jaki sposób się komunikuje i prezentuje. Zadawanie pytań przez osoby niepełnosprawne pokaże pracownikom na co muszą być przygotowani podczas pracy w sadzie. W jaki sposób formułowane są pytania. Na późniejszym etapie sami pracownicy po odpowiedzi na pytania zaprezentują się.	awnością intelektualną po 5 min na każdego) 30 minut (odpowiedzi pracowników w na wcześniej stworzone pytania osób niepełnosprawnych intelektualnie) 30 min (prezentacja sadowników w osobom niepełnosprawnym) Łącznie: 110 minut		
5	Dyskusja	Na tym etapie prowadzony jest krótki panel dyskusyjny który jest pierwszą interakcją pracowników	20 min	Panel dyskusyjny-komunikacja pracowników z osobą niepełnosprawną. Obserwacja	brak

str. 17

Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

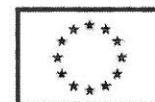
		z ONI bez bezpośredniej moderacji instruktorów.		(action research-pomiar Obserwacji poddani zostają pracownicy i ich reakcje na bezpośredni kontakt z osobą niepełnosprawną. Obserwacji poddani zostają pracownicy i ich reakcje na bezpośredni kontakt z osobą niepełnosprawną.	
6.	Ponowne omówienie zakresu czynności oraz narzędzi używanych w sadzie tym razem przez pracowników sadu przy udziale terapeutów.	Na tym etapie pracownicy wybierają sobie jedno narzędzie oraz czynność i tłumaczą ją wytypowanej osobie. Ćwiczą w ten sposób w działaniu komunikację i	60 min	Obserwacja (action research-pomiar. Obserwacji poddani zostają pracownicy i ich reakcje na bezpośredni pracę i dawanie poleceń	Narzędzia sadownicze

Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

		sposób przekazywania poleceń. Nad wszystkim czuwają instruktorzy prowadząc jednocześnie obserwację na zasadzie action research.		osobom z niepełnosprawnością intelektualną	
7.	Podsumowanie panelu	Na tym etapie pracownicy dzielą się swoimi wrażeniami z komunikacji.	20 min	Obserwacja (action research-pomiar Obserwacji poddani zostają pracownicy i ich wypowiedzi dotyczące przebiegu całego szkolenia	
Łączny czas: 360 min (6 godzin)					

Ostatnim etapem przed ostatecznym wyborem osób na praktyki w wymiarze 40 godzin są warsztaty integracyjno- edukacyjne, rozwijające kompetencje społeczne, umiejętność pracy w grupie, symulujących konkretną sytuację występującą w pracy, ćwiczących wykonywanie zadań Integracyjnych Zespołów Sadowniczych według następującego schematu:

str. 19



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

Cel szkolenia:

Poznanie specyfiki pracy w sadzie nabycie umiejętności społecznych i pracy w grupie.
Przygotowanie uczestników do zasadniczego etapu praktyk w sadzie dla 4 osób w wymiarze 40 godzin.

Zakres:

W tej części uczestnicy poznali miejsce pracy w integracyjnych zespołach sadowniczych. Na tym etapie w praktyce ćwiczone są czynności przyswajane na wcześniejszych etapach projektu. Uczestnicy będą mieli okazję pracować z narzędziami w sadzie z wykwalifikowanymi pracownikami sadu. Czynności będą tłumaczone jeszcze raz podczas realnej pracy. Komunikacja i tłumaczenie czynności będzie realizowane na tym etapie w sadzie będącym docelowym miejscem praktyk dla wybranej 4 uczestników. Na tym etapie dzielimy grupę na dwie pięcioosobowe zespoły (jeden instruktor do jednego zespołu) w celu płynniejszej pracy. Uczestnicy przyswajają umiejętności pracy w grupie pod presją czasu. Nabywają nowych kompetencji społecznych w kontakcie ze swoim partnerem z zespołu.

Przewidywana ilość godzin na szkolenie:

2* 6 godzin

Wymagania w stosunku do osób prowadzących szkolenie:

co najmniej trzyletnie doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi, wyższe wykształcenie, osoby pracujące na co dzień w środowisku osób z niepełnosprawnością: terapeuci, pracownicy WTZ, pedagodzy, opiekunowie osób z niepełnosprawnością

Wymagania w stosunku do uczestników szkoleń:

10 osób niepełnosprawnych intelektualnie wytypowanych na wcześniejszym etapie rekrutacji. Wykwalifikowani pracownicy sadu mający wieloletnie doświadczenie w pracy w tym zakresie.

Przeciwwskazania po stronie uczestników w stosunku do szkoleń:

brak

Opis warunków szkoleniowych:

str. 20





Biurow projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

Sad będący docelowym miejscem praktyk dla 4 uczestników wytypowanych z 10 biorącej udział w tym etapie

Narzędzia pomiaru efektów szkolenia:

obserwacja. ankieta

Odbiorcy:

Pracownicy wchodzący w skład integracyjnych zespołów sadowniczych w tym projekcie oraz 10 osób niepełnosprawnych intelektualnie.

Podział na bloki tematyczne:

Lp	Nazwa	Opis	Czas	Metoda	Materiały
Dzień 1					
1.	Poznanie miejsca pracy	Uczestnicy pierwszy raz mają okazję zobaczyć miejsce docelowych praktyk 40 godzinnych. Sadownicy tłumaczą rozkład sadu i sposób poruszania się po jego terenie	60 min	Wykład pracowni ka sadu podczas oprowadz ania. Obserwacja (action research) - pomiar efektów	brak
	Prace w grupach 5 osób niepełnosprawnych+ sadownik+ instruktor	Pierwsza grupa pod okiem instruktora i sadownika rozpoczyna pracę przy przycinaniu tzw. „wilków” na drzewach owocowych. Jest to niezwykle istotna czynność w tym okresie	Grupa pierwsza 1. 135 minut- etap przycinan	Obserwacja (action research) - pomiar efektów	Narzędzia sadownicze

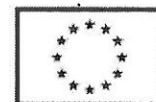
str. 21



Biurow projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

	<p>I zadanie: Przycinanie pędów i gałęzi</p> <p>II zadanie: Zbieranie jabłek</p>	<p>pozwalająca na większe zbiory. Najpierw sadownik prezentuje czynność w sposób prosty i kolejno wyjaśnia etapy przycinania. Instruktor wspomaga osoby niepełnosprawne i doprecyzowuje zakres zadań w razie prośby uczestnika. Po tym etapie osoby niepełnosprawne otrzymają narzędzia. Na tym etapie przycinane są przez nich małe gałęzie sekatorem jednoręcznym pod czujnym okiem sadownika i instruktora. Ewentualne błędy korygowane są w trakcie pracy. Sadownik i instruktor również biorą udział w pracy prowadząc obserwację pomocną przy wytypowaniu najlepszych osób. W tym samym czasie druga grupa również pod okiem instruktora zrywa jabłka z drzewek i zbiera spady. Ten etap podobnie jak w przypadku pierwszego. Sadownik pod okiem instruktora tłumaczy prostym językiem sposób zrywania jabłek. Tym razem już w warunkach pobytu w sadzie a nie w sali szkoleniowej. Instruktor doprecyzowuje niektóre instrukcje w miarę potrzeb.</p>	<p>ia gałęzi</p> <p>.2 135 minut-zrywanie jabłek oraz spadów</p> <p>Grupa druga</p> <p>1, 135 minut-zrywanie jabłek oraz spadów</p> <p>2. 135 minut-etap przycinania gałęzi</p>		
--	--	---	---	--	--

str. 22



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

		Potem następuje etap samodzielnego zrywania. Ewentualne błędy są korygowane i wyjaśniane na bieżąco. Sądownik oraz instruktor obserwują potencjalnie najlepszych uczestników pracując razem z nimi.			
3	Przerwa	Przerwa na posiłek przewidziana w momencie zmiany grup w innych częściach sądu. Po upływie 135 minut, 30 minut przerwy na posiłek. Przerwy mogą też być robione dla konkretnych osób na ich prośbę	30 min	brak	brak
Łącznie 360 minut- 6 godzin					
Dzień 2					
1	Powitanie	Druh dzień pracy uczestnicy rozpoczynają od poznania zakresu prac na ten dzień oraz opracowaniu wspólnego systemu pracy	30 min	brak	brak
2.	Praca w grupach 1 zadanie-	Podobnie jak w pierwszym dniu	1. 120 minut- zadanie 1	Obserwacja (action research)	Narzędzia a sądownik

str. 23



Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

	<p>prace przy gałęziach z użyciem sekatorów oburęcznych, pił i drabin 2 zadanie- zbieranie owoców i segregacja ich na zepsutę i zdatne do jedzenia. Poznanie odmian jabłek</p>	<p>system pracy jest rotacyjny. Instruktor i sadownik biorą aktywny udział w pracach. Wprowadzane są dodatkowe narzędzia oraz praca z większymi gałęziami w przypadku zadania pierwszego oraz segregacja jabłek i nauka rozpoznawania odmian w przypadku zadania drugiego. Uczestnicy na tym etapie są bacznie obserwowani, Jest to decydujący etap przed wyborem 4 uczestników która weźmie udział w zasadniczym etapie projektu</p>	<p>.2 120 minut - zadanie 2</p> <p>Grupa druga</p> <p>1. 120 minut zadanie 2</p> <p>2. 120 minut- zadanie 1</p>	<p>- pomiar efektów</p>	<p>ze</p>
3.	Przerwa	<p>Przerwa na posiłek przewidziana w momencie zmiany grup w innych częściach sadu. Po upływie 120 minut, 30 minut przerwy na posiłek. Przerwy mogą też być robione dla konkretnych osób na ich prośbę</p>	30 min	brak	brak

Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

4.	Podsumowanie etapu i wybór 4 osób które wezmą udział w zasadniczym etapie projektu.	Na tym etapie po konsultacji sadowników z instruktorami, zostaje wytypowana 4 uczestników do zasadniczego etapu projektu praktyk. Uczestnicy są informowani jakie mocne i słabe strony zaobserwowano u nich podczas trwania projektu i podana zostaje do publicznej wiadomości lista uczestników zakwalifikowanych	60 min	Panel dyskusyjny Obserwacja (action research) - pomiar	brak
Łączny czas: 360 min (6 godzin)					

Warsztaty muszą prowadzić osoby doświadczone w pracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie znające ich potrzeby i zakres zachowań. Na każdym etapie warsztatów konieczne jest używanie prostego języka i dokładne tłumaczenie kolejnych czynności. Dodatkowo przerwy nie ujęte w scenariuszach determinowane są aktualnym stanem grupy. Nastrojem i zmęczeniem fizycznym. Doświadczeni instruktorzy doskonale potrafią czytać tego typu sytuację. Myślę, że kwestia przerw leży w indywidualnej gestii prowadzących warsztaty. Metody jakich powinno się używania do przekazywania wiedzy to głównie rozmowa z osobą niepełnosprawną, wyczerpujące tłumaczenie procesu, przedstawianie na diagramach czynności czy opracowywanie wspólnych pytań do doświadczonych pracowników sadu. Wszystkie etapy podlegały obserwacji prowadzonej przez instruktorów metodą action research. Jest to obiektywnie najlepsza metoda. Pozwala na najdokładniejsze wyselekcjonowanie osób rzeczywiście pojmujących zakres prac oraz wymaganą wiedzę. Każde inne narzędzie na tym etapie może wprowadzać w błąd ponieważ osoby niepełnosprawne intelektualnie doskonale wykształciły metody konfabulacji w przypadku pomiarów wiedzy które podlegają klasyfikacji ich umiejętności co jednocześnie wpływa na prestiż w grupie osób z niepełnosprawnością intelektualną.

str. 25





Biurow projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

Po konsultacji instruktorów wraz z doświadczonymi sędziami selekcjonowane są 4 osoby najlepiej spisujące się wedle obserwacji w etapie warsztatowym. Wytypowana 4 będzie odbywać 40 godzinny staż w 2 zespołach (2 osoby niepełnosprawne + jeden doświadczony sędzia). Na tym etapie instruktorzy dla doświadczonych sędziów dostępni są zdalnie (telefonicznie) w przypadku ewentualnych problemów z komunikacją z osobą niepełnosprawną intelektualnie. Jest to swoisty odpowiednik instytucji trenera pracy. Etap ten polega na wykonywaniu czynności wcześniej wyjaśnionych na warsztatach pracując w trzyosobowych zespołach. Jest to właściwy etap testowania innowacji. Podczas 40 godzin rozbitych na określoną w harmonogramie ilość dni uczestnicy wykonują prace sędziowskie. Doświadczony sędzia spokojnie tłumaczy i pomaga w ewentualnych problemach osoby niepełnosprawnej z zadaniem. Straty zaobserwowane na etapie stażu w późniejszym etapie zatrudnienia powinny być w odpowiedni sposób kompensowane osobie podejmującej się pracy w integracyjnym zespole sędziowskim. Doświadczeni sędziowie pracujący w takim zespole powinni być cierpliwi i mieć podzielną uwagę.

Etap ten kończyć powinno spotkanie wszystkich uczestników takiego wdrażania połączone z wręczeniem dyplomów ukończenia dodatkowo nobilitujących do działania i podnoszących wewnętrzną samoocenę osoby niepełnosprawnej intelektualnie.

Cały proces pozwala na kompleksowe wdrożenie potencjalnego pracownika z niepełnosprawnością intelektualną do pracy w integracyjnym zespole sędziowskim wydającym się idealnym rozwiązaniem zarówno dla osób niepełnosprawnych jak i pracodawców szukających bezskutecznie na rynku pracy odpowiednich pracowników. Pewne procesy można jednak zredukować lub zmodyfikować. W kolejnej części modelu skupimy się na bardziej opłacalnym ze względu na potencjalnego pracodawcę modelu. Dzięki przeprowadzeniu powyższego procesu po konsultacjach i obserwacjach wyłoniły się pewne nowe i ciekawe rozwiązania jakie prezentowane będą w dalszej części.

Model przedstawiony przez nas jest dość kosztowny. Koszty przeprowadzenia szkoleń czy rekrutacji mogą być zaporowe dla mniejszego pracodawcy który chciałby dać szansę temu modelowi. Sam etap diagnozy i późniejszej rekrutacji może być prowadzony przez pośrednictwa pracy dla osób niepełnosprawnych tj. „Dzwoni” ale w świetle nowej ustawy „ Za życiem” w obszarze działalności Warsztatów Terapii Zajęciowej (które najlepiej odpowiadają na potrzeby pracodawcy poszukującego osoby niepełnosprawnej intelektualnie gotowej do pracy) pojawia się instytucja Klubu Pracy. Klub ten będzie funkcjonował przy Warsztatach Terapii Zajęciowej. Stwarza to szansę aby w swoich kompetencjach objął zarówno etap diagnostyczny jak i rekrutacji i szkoleń osób niepełnosprawnych w zakresie prac sędziowskich. (ale też i przygotowania do wielu innych profesji). Ze względu na uniwersalność modelu można go zastosować również w podobnej formie do prac np. w

str. 26





Biuro projektu: Fundacja „Merkury”
ul. Beethovena 10, 58-300 Wałbrzych
tel. 74 666 22 00, 74 666 22 05, faks 74 666 22 01,

pracach w zakładach zieleni miejskiej. Pracodawcy zgłaszałyby swoje zapotrzebowanie, natomiast ustawowy Klub Pracy realizowałby zadania od diagnostycznego po rekrutację oraz szkolenia w zakresie pracy w zespołach integracyjnych. Pracodawcy mogliby również zawierać umowy związane z Klubami Pracy na zasadzie darmowych szkoleń dla swoich pracowników w zakresie pracy z osobą niepełnosprawną w zamian za gwarancje odbycia praktyki w określonym w umowie zakresie czasowym. Klub Pracy byłby też gwarantem ewentualnej interwencji w przypadku problemów z pracownikiem. Można też założyć pulę rezerwową osób przeszkolonych wchodzących na miejsce osób którym np. zdrowie nie pozwoli dokończyć danego zadania.

Model ten jest doskonałym rozwiązaniem dla dużych gospodarstw sadowniczych w modelu jaki został przez nas przetestowany. Natomiast włączenie powstałych na mocy ustawy Klubów Pracy przy Warsztatach Terapii Zajęciowej i zgodne z opisem częściowe przerzucenie ciężaru ekonomicznego pozwoli zastosować ten model nawet w mniejszych przedsiębiorstwach. Odpowiednie powiązanie instytucji Klubu Pracy i naszego modelu może dać długotrwałe pozytywne skutki w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych intelektualnie. Dla samych pracodawców model ten w zależności od grupy jaką uda się zrekrutować może przynieść proporcjonalny do zdolności zrekrutowanych osób bilans korzyści. W naszym testowaniu wyłoniona 4 osób była bardzo efektywna w pracy.

str. 27

