

# DEAF WORK

## KONCEPCJA SIECI WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI



Współpraca na rzecz aktywizacji zawodowej i poprawy sytuacji na rynku pracy osób głuchych i niedosłyszących



### ADRESACI SIECI WSPÓŁPRACY

- instytucje zajmujące się wsparciem osób niesłyszących, np. oddziały lub ośrodki terenowe PZG, inne podmioty wspierające osoby z niepełnosprawnością słuchu), przede wszystkim te, które wprowadzają głuchych na rynek pracy lub na nowo aktywizują ich w tym obszarze.

### CEL WDROŻENIA MODELU

– usprawnienie i polepszenie współpracy z pracodawcami oraz ostatecznie zwiększenie skuteczności i jakości aktywizacji zawodowej głuchych na terenie objętych wsparciem danej Instytucji.

- Innowacyjność proponowanego rozwiązania ma charakter organizacyjny. Nowością jest sformalizowanie współpracy różnych podmiotów na rzecz głuchych – do tej pory brak takich rozwiązań.
- Innowacja jest procesowa. Jej celem jest rozwój kompleksowego podejścia do problemu skutecznej aktywizacji zawodowej osób niesłyszących. Formalizacja sieci czy jej podmiotowość nie jest warunkiem koniecznym do jej skuteczności, choć może pomagać w osiągnięciu efektów.

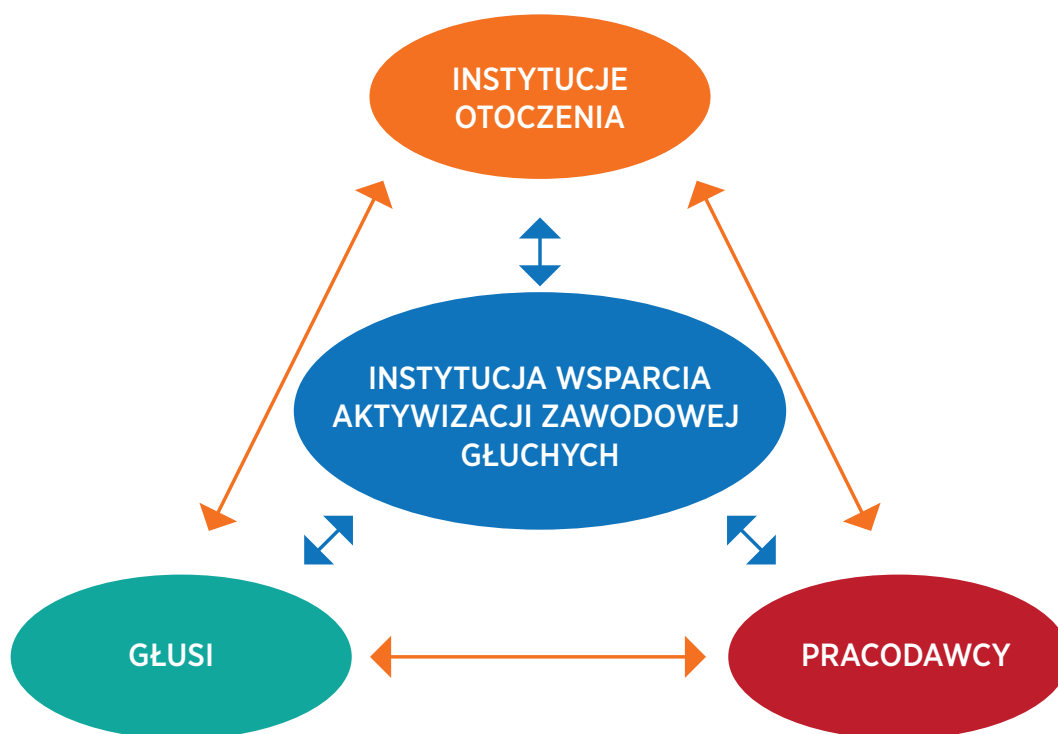
### GRUPY DOCELOWE SIECI WSPÓŁPRACY

- głusi/niedosłyszący, potencjalni i aktualni pracodawcy
- instytucje rynku pracy
- instytucje edukacyjne, np. szkoły specjalne, szkolnictwo ogólne, uczelnie
- instytucje stanowiące prawo lub orzecznictwo, instytucje pomocowe (np. Miejskie czy Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej)
- media, w szeroko rozumianej roli kanału komunikacyjnego, jak też nadawcy komunikatu
- instytucje dysponujące budżetem i podejmujące decyzje finansowe o wsparciu oraz kontrolujące wydatki i działania (np. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Zakład Ubezpieczeń Społecznych czy Państwowa Inspekcja Pracy)

Główny odbiorca projektu – głusi i słabosłyszący, to pełnoletnie osoby w wieku produkcyjnym, dla których podstawowym językiem jest język migowy (głównie PJM) i wśród których znajomość języka polskiego często jest niewystarczająca do sprawnego komunikacji z resztą społeczeństwa.

## GRUPY INTERESARIUSZY SIECI WSPÓŁPRACY

W modelu sieci współpracy wiodącą rolę przydziela się Instytucji wsparcia głuchych, która zamierza budować i utrzymywać sieć współpracy. Oprócz niej konieczne dla funkcjonowania sieci są grupy pracodawców oraz osób niesłyszących. Między instytucją wsparcia a tymi dwiema grupami zachodzą dwustronne relacje. Instytucja wsparcia inicjuje kontakty z pozostałymi członkami sieci współpracy oraz je podtrzymuje, jednocześnie dążąc do wzajemnych interakcji zarówno z głuchymi, jak też pracodawcami.



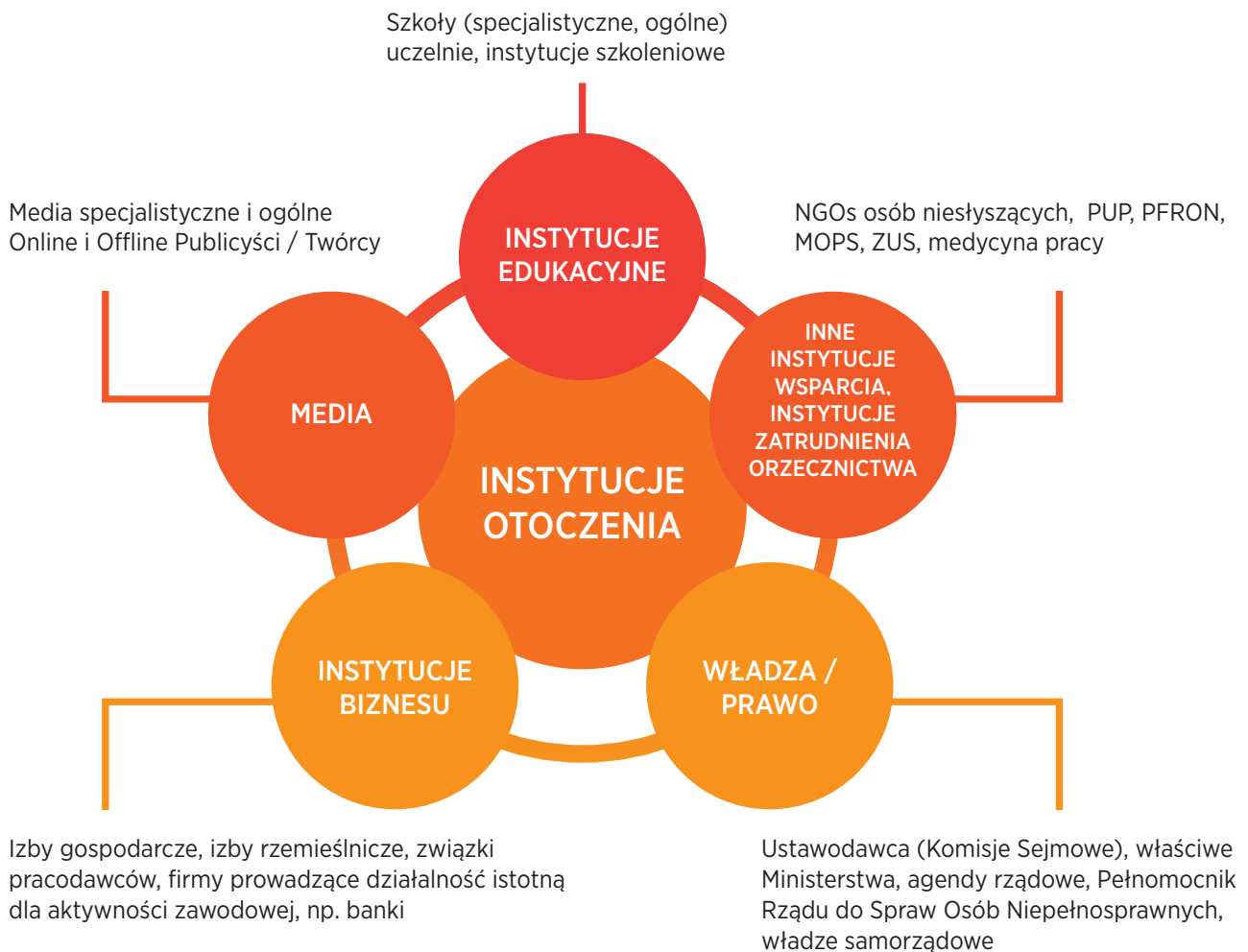
*Istotnym elementem modelu są inne instytucje ważne dla aktywizacji zawodowej osób niesłyszących – już istniejące w otoczeniu, ale w różnym stopniu zaangażowane w działania na rzecz głuchych. Nazwano je ogólnie „Instytucjami otoczenia”.*



## DEAF WORK. Model zwiększenia dostępu do zatrudnienia Głuchych

### INSTYTUCJE OTOCZENIA I ICH ROLA W SIECI WSPÓŁPRACY

W proponowanym modelu sieci współpracy wyróżnia się pięć grup instytucji otoczenia, w ramach których poszukiwani powinni być partnerzy dla aktywizacji głuchych. Partnerzy ci powinni być dobierani stosownie do obszaru działania Instytucji wsparcia głuchych.

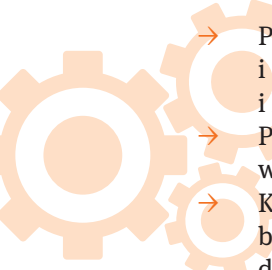


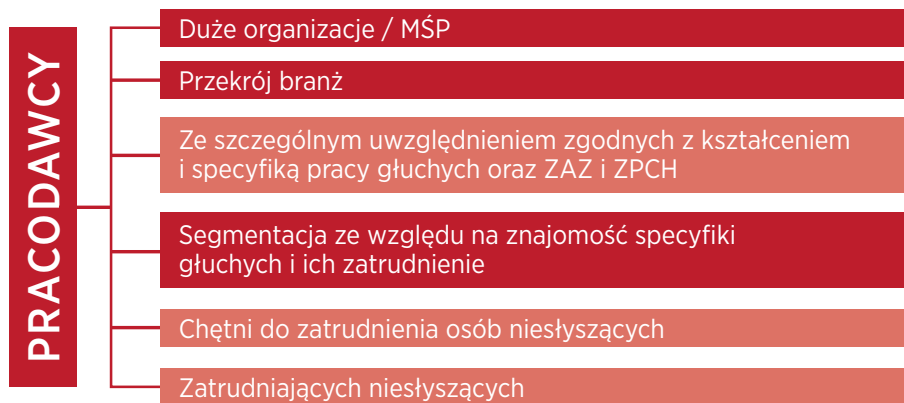
### CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA UŻYTECZNOŚĆ FUNKCJONOWANIA SIECI WSPÓŁPRACY

- sformalizowany charakter sieci ze szczegółowym planem działania na określony czas
- wspólna analiza zasobów instytucji należących do sieci oraz analiza potrzeb poszczególnych podmiotów
- cykliczność spotkań przedstawicieli podmiotów tworzących sieć
- cykliczna ewaluacja uczestnictwa w sieci z nastawieniem na wskazanie realnych korzyści płynących z uczestnictwa w sieci (w tym dla pracodawców elementy społecznej odpowiedzialności biznesu CSR)

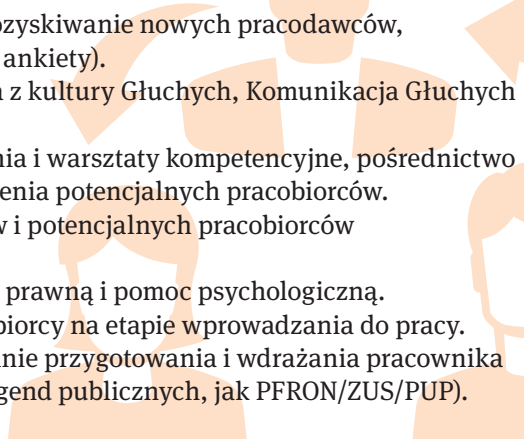
## DEAF WORK. Model zwiększenia dostępu do zatrudnienia Głuchych

### WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

- 
- Pracodawcy to główny podmiot działań w modelu wymagający strategicznego podejścia i odpowiedniej komunikacji opartej na odpowiednim przygotowaniu merytorycznym i kompetencjach społecznych.
  - Pracodawcy to grupa zróżnicowana – pod względem wielkości, branż, doświadczeń w zakresie zatrudniania osób niesłyszących.
  - Kluczowe dla skuteczności sieci współpracy jest stworzenie aktualnej, pełnej i odpowiednio dużej bazy kontaktów pozwalających na komunikację i realizację działań. Pozyskiwanie pracodawców do bazy danych powinno być stałe, a dokonanie wpisu dobrowolne.
  - W bazie pracodawców zalecane jest wyróżnienie „ambasadorów zatrudniania głuchych”, czyli organizacji, które mają odpowiednie doświadczenia i mogą dzielić się nimi poprzez świadectwa udostępniane zainteresowanym i czy podczas konferencji, szkoleń czy warsztatów dla potencjalnych pracodawców głuchych.



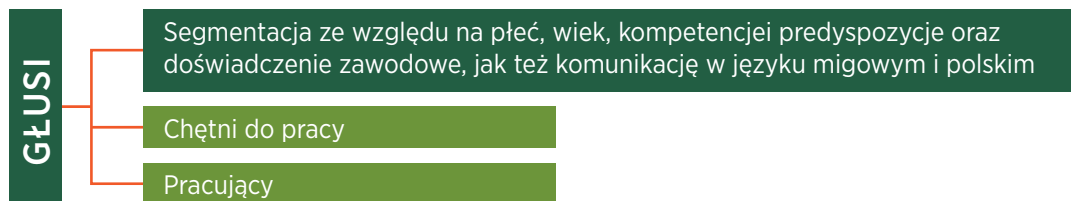
### OBSZARY WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI

- 
- Monitoring i badania: gotowość do zatrudniania, pozyskiwanie nowych pracodawców, badania wobec zapotrzebowania pracowników (np. ankiety).
  - Przekazywanie wiedzy i umiejętności: np. szkolenia z kultury Głuchych, Komunikacja Głuchych z głuchymi, nauka języka (migowego vs. polskiego).
  - Pracodawcy na rzecz kompetencji głuchych: szkolenia i warsztaty kompetencyjne, pośrednictwo w relacjach ze szkołami w celu wstępnego przeszkolenia potencjalnych pracobiorców.
  - Doświadczenia z głuchymi: spotkania pracodawców i potencjalnych pracobiorców bezpośrednio/osobiste, staże (płatne).
  - Wsparcie pracodawców: poprzez doradztwo, pomoc prawną i pomoc psychologiczną.
  - Tłumacz migowy: dostępny dla pracodawcy i pracobiorcy na etapie wprowadzania do pracy.
  - Finansowanie, wsparcie technologiczne: finansowanie przygotowania i wdrażania pracownika oraz dofinansowanie kosztów jego pracy (środki z agend publicznych, jak PFRON/ZUS/PUP).
  - Wymiana dobrych praktyk, forum współpracy.

## DEAF WORK. Model zwiększenia dostępu do zatrudnienia Głuchych

### MIEJSCE GŁUCHYCH PRACOBIORCÓW W SIECI WSPÓŁPRACY

Głusi to druga z głównych grup interesariuszy ujętych w sieci współpracy. Wskazane jest grupowanie pozytywnych osób według zmiennych pomocnych w ocenie kompetencji, preferencji zawodowych oraz rzeczywistej motywacji do pracy. Ważne dla sieci jest uwzględnienie nie tylko chętnych do zatrudnienia się, ale także osób już pracujących – stanowiących dobry przykład dla innych („ambasadorzy w tej grupie”).



#### WARUNKI SKUTECZNEJ WSPÓŁPRACY:

- utworzenie bazy potencjalnych pracobiorców: pomocna we wstępnej rekrutacji, z określeniem kompetencji, umiejętności i ograniczeń komunikacyjnych pracobiorców,
- ambasadorzy: osoby pracujące głuche mogące służyć przykładem dla innych.

### KANAŁY KOMUNIKACJI W SIECI WSPÓŁPRACY

Współpraca z pracodawcami powinna opierać się o wygodne i skuteczne narzędzia komunikacyjne. Instytucja wsparcia głuchych występuje tu w potrójnej roli:

- Jako Nadawca: witryna internetowa, profil w mediach społecznościowych, newsletter, kontakt z mediami.
- Jako Odbiorca: udostępnienie danych teleadresowych, wskazanie osoby do kontaktu, kanały do przekazywania informacji (telefon, mail, komunikator).
- Jako Pośrednik: pomocniczo przy kontaktach pracodawców i pracobiorców.

### NARZĘDZIA/DZIAŁANIA WSPOMAGAJĄCE MOTYWACJĘ PRACODAWCÓW ORAZ INNYCH PARTNERÓW SIECI WSPÓŁPRACY

Budowa i utrzymanie sieci współpracy wymaga stałego motywowania jej uczestników odpowiednio do etapu ich włączenia w sieć, jak też do potrzeb i możliwości Instytucji wsparcia, która w sieci ostatecznie pełni funkcję lidera.

#### PRZYKŁADOWE KORZYŚCI:

- szkolenia z podstaw języka migowego – podstawowe i certyfikowane,
- szkolenia z kultury Głuchych,
- szkolenia/wykłady z zakresu regulacji prawnych oraz finansów dotyczących zatrudniania osób Głuchych,
- bezpośrednie kontakty z osobami Głuchymi i niedosłyszącymi,
- bezpośrednie kontakty z pracodawcami i współpracownikami osób Głuchych i niedosłyszących,
- prezentacje sprzętów i technologii ułatwiających komunikację z osobami niesłyszącymi (np. okulary Google, syntezatory mowy),
- regularne informowanie o działaniach w sieci, mogące być źródłem informacji czy inspiracji wykorzystywanej w komunikacji partnerów sieci (np. krótkie komunikaty prasowe pomocne w promocji własnej uczestników sieci).

*DEAF WORK. Model zwiększenia dostępu do zatrudnienia Głuchych*

## MODEL CAŁOŚCIOWY SIECI WSPÓŁPRACY

Institucje edukacyjne szkoły (specjalne, ogólne); uczelnie, instytucje szkoleniowe	Inne instytucje wsparcia, instytucje zatrudnienia/ orzecznictwa (PUP, PFRON, MOPS, ZUS, medycyna pracy)	Władza/Prawo (ustawodawca, właściwe Ministerstwa, agendy rządowe, Pełnomocnik ds. osób niepełnosprawnych)	Institucje biznesowe (izby gospodarcze/ rzemieślnicze, związki pracodawców, firmy prowadzące działalność istotną dla aktywności zawodowej, np. banki)	Media (specjalistyczne, ogólne) On line i offline Publicyści/Twórcy
Współpraca przy programach i profilach kształcenia w szkołach Doradztwo zawodowe Monitoring absolwentów Programy i realizacja szkoleń specjalnych	Dofinansowanie Projekty Badania Opiniowanie Szkolenia	Stały kontakt Opiniowanie Rozpowszechnianie wiedzy	Stały kontakt Prezentacje Wspólne imprezy Sponsoring	PR/obecność w mediach Stały kontakt Baza osób kontaktowych Akcje edukacyjne (beletrystyka, seriale)
<b>INSTYTUCJA WSPARCIA AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ GŁUCHYCH</b>				
Stały monitoring rynku – badania gotowości do pracy oraz przygotowania zawodowego potencjalnych pracobiorców Regularny kontakt		Strategia działania PR i publicity	Stały monitoring gotowości do zatrudnienia i oczekiwań pracodawców Regularny kontakt Audyty pomocne w ocenie stanowisk dostępnych dla głuchych	
Formalizacja kontaktów/plan działania Wspólna analiza zasobów i potrzeb Cykliczność spotkań i ewaluacji działań				
<b>GŁUSI</b>  Segmentacja ze względu na płeć, wiek, kompetencje i predyspozycje zawodowe oraz komunikację w języku migowym i polskim	<b>Reprezentacja:</b> Głuchy osobiście Osoby opiekujące się/rodzina/pomocnik	<b>Baza danych</b> Dobrowolność Dostępność Aktualizacje	<b>Reprezentacja</b>  Przedstawiciel – kierownictwa/kadr  Specjalna grupa zajmująca się głuchymi  Przedstawiciel oddelegowany do sieci z jasno określonymi kompetencjami i odpowiedzialnością	<b>PRACODAWCY</b>  Duży/MŚP  Przekrój branż Ze szczególnym uwzględnieniem branż zgodnych z kształceniem i specyfiką pracy głuchych oraz ZAZ i ZPCH  Segmentacja ze względu na znajomość specyfiki głuchych i ich zatrudnianie
		<b>Wiedza i komunikacja</b> Szkolenia kulturowe Nauka języka (migowego vs. polskiego)		
		<b>Kompetencje dla głuchych</b> Szkolenia i warsztaty kompetencyjne Pośrednictwo w relacjach z instytucjami edukacyjnymi		
		<b>Doświadczenia Kontakt</b> Staże (płatne) Spotkania/Targi pracy		
Chętni do pracy/ bez doświadczeń zawodowych		Platforma zatrudnieniowa Targi Pracy		Chętni do zatrudniania
Pracujący/gotowi zmienić pracę		<b>Afirmacja</b> Ambasadorzy Plebiscyty/nagrody		Zatrudniający

**GŁUSI PRZEDSIĘBIORCY/SPÓŁDZIELNIE SOCJALNE GŁUCHYCH**

LEGENDA:

Institucje otoczenia	Działania Instytucji wsparcia aktywizacji zawodowej kierowane do adresatów sieci	Główni aktorzy ze strony głuchych	Główni aktorzy ze strony pracodawców
----------------------	--	-----------------------------------	--------------------------------------