

DEAF WORK. Model zwiększenia dostępu do zatrudnienia Głuchych WPROWADZENIE

CEL PROJEKTU

Głównym celem projektu DEAF WORK jest wypracowanie w partnerstwie ponadnarodowym, przetestowanie i wdrożenie nowych, innowacyjnych rozwiązań stanowiących skuteczne formy aktywizacji zawodowej osób głuchych i słabosłyszących, co w konsekwencji doprowadzi do poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Stworzony jako efekt prac w projekcie Model DEAF WORK zawiera konkretnie propozycje rozwiązań adresowanych do grup interesariuszy zaangażowanych w rozwój kapitału ludzkiego lub upowszechnianie idei uczenia się przez całe życie w Polsce.

WYKONAWCY

Liderem projektu DEAF WORK jest Centrum Badawczo-Szkoleniowe Dobre Kadry (Polska).

Partnerzy:

Oddział Łódzki Polskiego Związku Głuchych (Polska) i Fortbildungsakademie der Wirtschaft (FAW) GmbH Akademie Chemnitz (Niemcy).

Źródło finansowania:

Europejski Fundusz Społeczny, POWER, działanie 4.3

Okres realizacji:

czerwiec 2016 – listopad 2018

DEAF WORK

Model zwiększenia dostępu do zatrudnienia Głuchych

GRUPY DOCELOWE

- (A) osoby głuche i niedosłyszące pozostające bez pracy,
- (B) instytucje zajmujące się wsparciem osób głuchych i niedosłyszących (oddziały PZG, ośrodki terenowe PZG, inne podmioty wspierające osoby niesłyszące),
- (C) pracodawcy, którzy zatrudniają lub chcieliby/mogliby zatrudnić osoby głuche i niedosłyszące.
- (D) pośrednio wszystkie podmioty, dla których osoby głuche mogą być potencjalnymi klientami (np. ZUS, PUP, ośrodek zdrowia).

GRUPY INTERESARIUSZY

W Modelu DEAF WORK wyróżniono pięć grup interesariuszy w różny sposób potencjalnie zainteresowanych jego wdrożeniem:

1. Instytucje statutowo zajmujące się wsparciem głuchych.
2. Pracodawcy, którzy chcieliby/mogliby zatrudnić osoby niesłyszące.
3. Podmioty, dla których osoby głuche mogą być potencjalnymi klientami.
4. Podmioty zainteresowane wsparciem dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.
5. Osoby głuche.

DEAF WORK. Model zwiększenia dostępu do zatrudnienia Głuchych WPROWADZENIE

O PROJEKCIE

Model DEAF WORK stanowi całość dedykowaną różnym grupom interesariuszy. Jest podzielony na części składowe tworzące siedem opracowań oraz Procedurę wdrożenia Modelu. Każde z nich przedstawia w praktyczny sposób zagadnienia związane z aktywizacją zawodową i społeczną osób głuchych i niedosłyszących. Konfiguracja wdrożenia Modelu DEAF WORK zależy od konkretnych potrzeb poszczególnych użytkowników. Zaproponowana koncepcja opiera się na wcześniejszej wersji przygotowanej w grudniu 2016 roku i testowanej w okresie Projektu „DEAF WORK” w realnym środowisku organizacji współpracujących na rzecz osób z niepełnosprawnościami. Bazą do ostatecznej wersji Modelu są zatem zróżnicowane źródła, także empiryczne.

CZĘŚCI SKŁADOWE MODELU



1. KONCEPCJA SIECI WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI

Kluczowe dla skuteczności działań aktywizacyjnych w obszarze zatrudnienia skierowanych do osób głuchych i niedosłyszących jest współdziałanie różnych podmiotów w ramach sformalizowanej sieci współpracy dającej poczucie względnej stabilności i długotrwałości oferowanych działań. Innowacyjność proponowanego rozwiązania ma charakter organizacyjny (budowa sieci współpracy) i procesowy (wsparcie głuchych jako proces, w który zaangażowane są różne grupy interesariuszy).



2. „WSPÓŁPRACA Z OSOBĄ GŁUCHĄ” PROGRAM SEMINARIÓW DLA PRACODAWCÓW I SŁYSZĄCYCH PRACOWNIKÓW

Badania wykazują, iż z powodu małych lub wręcz żadnych doświadczeń w zatrudnianiu głuchych, pracodawcy obawiają się ich zaangażować. Dlatego ważne jest, by organizować spotkania poświęcone tematyce głuchych, na których sami głusi będą mogli się zaprezentować (również przy pomocy tłumacza języka migowego). Zatrudniający oraz potencjalni współpracownicy powinni zostać zapoznani z kulturą głuchych oraz z możliwościami i sposobami sprawnego komunikowania się z nimi.



3. „GŁUCHY PRACOWNIK” PORADNIK DLA PRACODAWCÓW

Walory praktyczne Poradnika polegają przede wszystkim na zawężeniu grupy docelowej – nie dotyczy wszystkich osób z niepełnosprawnością, a jedynie osób głuchych. Biorąc pod uwagę niską znajomość wśród pracodawców specyfiki potrzeb i możliwości osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, a także stereotyp osoby z niepełnosprawnością postrzeganej jako osoby z niepełnosprawnością ruchową, poradnik jest cennym materiałem.

DEAF WORK. Model zwiększenia dostępu do zatrudnienia Głuchych WPROWADZENIE



4. ŚCIEŻKI ROZWOJU EDUKACYJNO-ZAWODOWEGO OSOBY GŁUCHEJ – INDYWIDUALIZACJA PODEJŚCIA

W tej części zawarto rozwiązania w zakresie indywidualizacji podejścia do rozwoju edukacyjno-zawodowego osób głuchych. Wśród rekomendowanych po przetestowaniu w projekcie działań wymienić należy: wsparcie animatora pracy/doradcy zawodowego, w tym opracowanie IPR (Indywidualny Plan Rozwoju), wsparcie psychologiczne, staże w miejscu pracy, indywidualne szkolenia w obszarze luk kompetencyjnych.



5. PROGRAMY SZKOLEŃ W OBSZARZE GŁÓWNYCH LUK KOMPETENCYJNYCH GŁUCHYCH Z MATERIAŁAMI

To zestaw materiałów, z którymi osoba głucha może się samodzielnie zapoznać albo zgłosić się do instytucji edukacyjnej. Ta część Modelu obejmuje realizację zajęć w ramach tzw. szkoleń obligatoryjnych składających się z 11 bloków po 4 godziny lekcyjne oraz przeprowadzenie zajęć fakultatywnych stanowiących rozwinięcie wybranej tematyki z bloków podstawowych.



6. OSOBA GŁUCHA W KONTAKCIE Z URZĘDEM

Część 6. Modelu to zestaw druków urzędowych niezbędnych w codziennym funkcjonowaniu przemiganych w PJM z praktycznym komentarzem. Ta część Modelu odpowiada w szczególności na potrzeby tych osób głuchych, które mają niskie umiejętności pisania i czytania w języku polskim, a które samodzielnie załatwiają rozmaite sprawy w urzędach. Dzięki tego typu materiałom osoby głuche lepiej orientują się w wypełnianiu niezbędnych dokumentów do różnych urzędów.



7. „PRACOWAĆ TO ZNACZY ...”

Część 7. Modelu to cykl materiałów aktywizujących osoby głuche do podjęcia zatrudnienia. Motywuje do bycia aktywnym zawodowo, wskazuje na korzyści wynikające z podjęcia pracy, wyjaśnia podstawowe kwestie związane z poszukiwaniem i utrzymaniem zatrudnienia, możliwościami awansu zawodowego.



8. PROCEDURA WDROŻENIA MODELU

Taktyka i merytoryczne wskazówki dotyczące wdrażania Modelu.

DEAF WORK. Model zwiększenia dostępu do zatrudnienia Głuchych
WPROWADZENIE

ELEMENTY MODELU A GRUPY INTERESARIUSZY

Elementy Modelu DEAF WORK są dedykowane bezpośrednio i pośrednio poszczególnym grupom interesariuszy:

CZĘŚĆ 1: Koncepcja sieci współpracy z pracodawcami
Instytucje statutowo zajmujące się wsparciem głuchych
Część 2: Seminaria „Współpraca z osobą głuchą”
Instytucje statutowo zajmujące się wsparciem głuchych
Pracodawcy, którzy chcieliby/mogliby zatrudnić osoby niesłyszące
Podmioty, dla których osoby głuche są potencjalnymi klientami
Podmioty zainteresowane wsparciem dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności
Część 3: Poradnik „Głuchy pracownik”
Instytucje statutowo zajmujące się wsparciem głuchych
Pracodawcy, którzy chcieliby/mogliby zatrudnić osoby niesłyszące
Podmioty, dla których osoby głuche są potencjalnymi klientami
Podmioty zainteresowane wsparciem dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności
Część 4: Ścieżki rozwoju edukacyjno-zawodowego osoby głuchej
Instytucje statutowo zajmujące się wsparciem głuchych
Pracodawcy, którzy chcieliby/mogliby zatrudnić osoby niesłyszące
Podmioty zainteresowane wsparciem dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności
Część 5: Programy szkoleń w obszarze głównych luk kompetencyjnych
Instytucje statutowo zajmujące się wsparciem głuchych
Pracodawcy, którzy chcieliby/mogliby zatrudnić osoby niesłyszące
Podmioty zainteresowane wsparciem dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności
Osoby głuche
Część 6: Osoba głucha w kontakcie z urzędem
Instytucje statutowo zajmujące się wsparciem głuchych
Pracodawcy, którzy chcieliby/mogliby zatrudnić osoby niesłyszące
Podmioty zainteresowane wsparciem dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności
Osoby głuche
Część 7: Cykl materiałów „Pracować to znaczy ...”
Instytucje statutowo zajmujące się wsparciem głuchych
Pracodawcy, którzy chcieliby/mogliby zatrudnić osoby niesłyszące
Podmioty zainteresowane wsparciem dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności
Osoby głuche
Część 8: Procedura wdrożenia modelu
Instytucje statutowo zajmujące się wsparciem głuchych