Poznań.
Tu warto żyć.

„sprawniwpracyurzędu”

teleinformacja w wydziałach obsługi bezpośredniej UMP

Projekt zgłoszony do VI edycji Ogólnopolskiego Konkursu

Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

na najlepszy program jednostki samorządu terytorialnego szczebla

gminy i powiatu na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych

”Równe szanse, równy dostęp ”

POZNAŃ 2008

SPIS TREŚCI

Wstęp …… 2

A. Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy - prezentacja problemu …… 2

B. Uzasadnienie zgłoszenia projektu do konkursu : „RÓWNE SZANSE – RÓWNY DOSTĘP …… 8

I. PROJEKT …… 9

I.1 Cel Główny Projektu …… 9

I.1.1 Cel Operacyjny Projektu …… 9

II. Przygotowanie/zespół …… 9

II.1 Prace zespołu …… 9

II.2 Kalendarz prac …… 10

II.3 Nakłady …… 11

II.4 Budżet …… 11

III. Agenda …… 11

IV. Korzyści …… 6

V. Ryzyka wynikające z realizacji projektu …… 6

Wstęp

Dostęp do pracy nie jest równy. Mniejszą szansę na pracę mają tzw. grupy zagrożone wykluczeniem społecznym, szczególnie narażone na dyskryminację. Do tej grupy należą osoby niepełnosprawne.

Siłą napędową współczesnych koncepcji polityki społecznej wobec niepełnosprawności stała się zasada równości szans, która traktowana jest jako centralne kryterium oceny struktur społecznych i ekonomicznych. W myśl tej zasady deficyty osób niepełnosprawnych mogą być niwelowane dzięki pobudzeniu procesów społecznych i ekonomicznych obejmujących w równym stopniu wszystkich obywateli.

W nowoczesnych społeczeństwach, kierujących się zasadami wynikającymi z praw człowieka, obowiązują zasady równego dostępu do podstawowych dóbr i wartości, w tym – do pracy. Tworzone są instytucje stojące na straży przestrzegania tych zasad i realizowane są programy wyrównywania szans oraz wspierania w dążeniu do osiągania równego dostępu do pracy. Zatrudnienie i wykonywanie zawodu są kluczowymi elementami zagwarantowania równych szans dla wszystkich i mają duży wpływ na pełne uczestnictwo obywateli w życiu gospodarczym, społecznym i kulturalnym oraz na realizowanie ich potencjału.

W preambule Konstytucji RP czytamy: „w poczuciu odpowiedzialności przed Bogiem lub przed własnym sumieniem, ustanawiamy Konstytucję Rzeczypospolitej Polskiej jako prawo podstawowe dla państwa oparte na poszanowaniu wolności i sprawiedliwości, współdziałaniu władz, dialogu społecznym oraz na zasadzie pomocniczości umacniającej uprawnienia obywateli i ich wspólnot”.

O dobrym funkcjonowaniu osoby w społeczności lokalnej świadczy wysokie poczucie jakości życia samej osoby niepełnosprawnej. Aby do tego doszło musi ona doświadczyć własnej podmiotowości. Planom konkretnej osoby, jej marzeniom winny być podporządkowane świadczone usługi różnych instytucji. Z punktu widzenia osoby niepełnosprawnej najistotniejsze jest budowanie dla niej przyjaznego i życzliwego otoczenia ludzi, którzy wspólnie z tą osobą podejmą wysiłek realizowania jej osobistych planów. Takie rzecznictwo interesów zapewnia konsekwentną rehabilitację medyczną, społeczną i zawodową.

A. Sytuacja osób niepełnosprawnych na polskim rynku pracy - prezentacja problemu

Osoby niepełnosprawne stanowią w Polsce liczną i ciągle rosnącą zbiorowość, która jest zróżnicowaną liczbowo grupą, również pod względem rozmieszczenia przestrzennego w poszczególnych regionach. W 2002 roku według danych Narodowego Spisu Powszechnego liczba osób niepełnosprawnych wyniosła 5 456,7 tys. tj. 14,3% ogółu ludności, a więc niepełnosprawność dotyczyła co siódmej osoby w Polsce. Niepełnosprawna w sensie prawnym była co dziewiąta osoba w Polsce tj. 11,6% ogółu ludności. Co siódma osoba była niepełnosprawna prawnie w grupie ludności 16 lat i więcej, tj.14,1%.

Znamienna dla Polski jest niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych. Należy przy tym podkreślić, że wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych na przestrzeni ostatnich lat systematycznie spada, przy czym zmiany te mają zdecydowanie głębszy charakter w porównaniu z sytuacją na rynku pracy osób sprawnych. W 2005 roku średniorocznie ok. 16,2% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej było aktywnych zawodowo, a 13,1% pracowało (dla niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym wielkości te wynosiły odpowiednio: 23,9% i 18,6%). Wraz ze wzrostem stopnia niepełnosprawności wzrasta stopa bezrobocia i maleje wskaźnik zatrudnienia, który dla osób ze stwierdzonym znacznym stopniem niepełnosprawności wyniósł w 2005 roku 3,6%, podczas gdy dla osób o lekkim stopniu niepełnosprawności 20%. Jednym z czynników determinujących sytuację niepełnosprawnych na rynku pracy jest niski poziom wykształcenia. Chociaż wykształcenie osób niepełnosprawnych w ostatnich latach uległo nieznacznej poprawie, to jest ono nadal mniej korzystne niż wśród osób sprawnych. W 2005 roku ok. 5% osób niepełnosprawnych legitymowało się wykształceniem na poziomie wyższym, podczas gdy dla osób sprawnych udział ten wyniósł ok. 14% osób. Wykształcenie policealne i średnie zawodowe posiadało ok. 17% niepełnosprawnych (wśród sprawnych 24%). W grupie osób niepełnosprawnych dominowało wykształcenie gimnazjalne, podstawowe lub niepełne podstawowe (43% wobec 25% wśród sprawnych) oraz zasadnicze zawodowe (odpowiednio 28% i 26%). Zgodnie z danymi NSP 2002 głównym źródłem utrzymania dla ponad 80% osób niepełnosprawnych prawnie była renta z tytułu niezdolności do pracy, natomiast z renty socjalnej utrzymywało się 4,8% osób.

AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB W WIEKU 15 LAT I WIĘCEJ W % WG BAEL

WYSZCZEGÓLNIE-NIE	WSPÓŁCZYNNIK AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	WSKAŹNIK ZATRUDNIENIA	STOPA BEZROBOCIA
OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE PRAWNIE			
2004	16,2	13,1	19,6
2005	16,2	13,1	19,3
I kw.	15,7	12,8	18,5
II kw.	16,7	13,4	19,8
III kw.	16,6	13,4	19,3
IV kw.	16,0	12,8	19,8
OSOBY SPRAWNE			
2004	60,7	49,2	18,9
I kw. 2005	60,1	48,8	18,9
II kw. 2005	60,3	49,5	18,0

Mimo, że w Polsce funkcjonuje dojrzały system finansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych (zwany kwotowym) oraz rozwinięte instytucje realizacji tego zatrudnienia, to mamy do czynienia z dwiema dysproporcjami:

- aktywnych zawodowo osób niepełnosprawnych jest relatywnie mało,
- pracujące osoby niepełnosprawne zatrudnione są głównie w zakładach pracy chronionej.

Na wyjaśnienie dlaczego tak mało osób niepełnosprawnych pracuje składa się kilka czynników:

- Polski rynek pracy – to trudny rynek pracy w ogóle .Cechuje go drastycznie wysokie bezrobocie i niestabilność sytuacji rynkowej i finansowej przedsiębiorstw. Rynek wymaga od pracodawców ciągłych wewnętrznych zmian restrukturyzacyjnych. Bardzo wysoka konkurencja na rynku pracy dotyka szczególnie boleśnie osoby niepełnosprawne.
- Osoby niepełnosprawne cechuje niski poziom wykształcenia wynikający także ze słabości systemu edukacyjnego dla osób niepełnosprawnych.
- Brakuje odpowiednich instytucji ułatwiających osobom niepełnosprawnym wejście i utrzymanie się na rynku pracy, natomiast renta inwalidzka daje poczucie stabilizacji.
- Obawa przed utratą renty blokuje aktywność w poszukiwaniu pracy.
- Dochód z pracy jest zbyt niski w porównaniu z alternatywnym źródłem jakim jest renta inwalidzka. W konsekwencji wśród osób niepełnosprawnych poszukują pracy i pracują te, które uzyskują potencjalnie niższe świadczenia i które jednocześnie mają niższe kwalifikacje, a osoby uzyskujące świadczenie wyższe częściej pozostają bierne zawodowo.

W porównaniu z innymi krajami UE relacja pracujących osób niepełnosprawnych do pracujących osób sprawnych jest w Polsce znacznie niższa niż przeciętne w Europie – ponad dwukrotnie (w Polsce ok. 19%, w UE – 40,8%). Tylko w Hiszpanii wskaźnik ten jest zbliżony do polskiego i wynosi 22,1%).

Zatrudnienie na otwartym rynku pracy w Polsce jest bardzo skromne. Oferty pracy dla osób niepełnosprawnych stanowią zaledwie 5,6% wszystkich ofert zgłaszanych do urzędów pracy. Główne oferty pochodzą z sektora prywatnego. Badanie przeprowadzone przez PFRON wskazuje, że istotnym czynnikiem wpływającym na niskie zatrudnienie osób niepełnosprawnych są niechętne postawy pracodawców. W opiniach o osobach niepełnosprawnych pracodawcy posługują się uprzedzeniami i stereotypami, które są na tyle silne, że mają większe znaczenie przy wyborze potencjalnego pracownika niż jego rzeczywiste kwalifikacje. Okazało się również, że pracodawcy nie znają przepisów dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych, co może wpływać negatywnie na ich zainteresowanie tymi osobami jako potencjalnymi pracownikami.

Sytuacja osób niepełnosprawnych na poznańskim rynku pracy

W Poznaniu w końcu 2007 roku bez pracy pozostawało 13,6 tys. osób. Wśród bezrobotnych najwięcej jest osób o niskich kwalifikacjach zawodowych, legitymujących się wykształcenie gimnazjalnym lub podstawowym (35,2%) oraz zasadniczym zawodowym (18,7%). Prawie 4% zarejestrowanych to osoby niepełnosprawne (wśród nich przeważają mężczyźni - 55%). Zaledwie, co dziesiąta osoba niepełnosprawna posiada prawo do zasiłku. W okresie ostatnich 2 lat systematycznie zmniejsza się liczba osób poszukujących pracy. Zwiększa się liczba ofert pracy, lecz nadal ich liczba jest dalece niezadowalająca.

W najbliższych latach w Poznaniu, nastąpi znaczny spadek ludności w wieku produkcyjnym, z powodu naturalnego starzenia się społeczeństwa. Trend ten negatywnie wpłynie na poznański rynek pracy.

Na koniec ubiegłego roku na obszarze Miasta Poznania działało 120 przedsiębiorstw mających status Zakładu Pracy Chronionej (w Powiecie Poznańskim liczba ZPCH wynosiła 60). Są to w większości niewielkie rodzinne firmy zatrudniające od 25 do 100 osób. Liczba tego typu zakładów systematycznie spada. Pięć lat temu w Poznaniu było ich o 100 więcej.

Na terenie miasta Poznania funkcjonowało 9 warsztatów terapii zajęciowej, w których uczestniczyło 251 osób. Wszystkie warsztaty prowadzone były przez organizacje pozarządowe. Na terenie Poznania nie działa Zakład Aktywności Zawodowej. Jednak organizacje pozarządowe podejmują działania mające na celu utworzenie tego typu placówki.

W 2007 roku zmniejszyła się o **107** osób liczba zarejestrowanych osób niepełnosprawnych, przy czym liczba bezrobotnych niepełnosprawnych wzrosła o **6** osób, a liczba poszukujący pracy niepełnosprawnych spadła o **113** osoby. Omawiana grupa stanowiła na koniec grudnia 2007 roku **7,33 %** ogółu zarejestrowanych bezrobotnych, w tym **5,47 %** to bezrobotni niepełnosprawni.

Na koniec grudnia 2007 roku zarejestrowane były **204** osoby niepełnosprawne o statusie poszukujących pracy. W stosunku do stanu sprzed roku nastąpił spadek o **95** osób. W grupie niepełnosprawnych podobnie jak w latach ubiegłych największą grupę stanowiły osoby z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym – **44,4 %,** a także z wykształceniem zasadniczym zawodowym – **23,2 %.**

Należy również_ odnotować wzrost udziału osób z wykształceniem wyższym (o **0,3 %** oraz średnim ogólnokształcącym (o **0,2%**).

Wśród niepełnosprawnych nadal największą grupę stanowiły osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności **79,6 %.** Jednak w porównaniu do grudnia 2006 roku w grupie tej nastąpił spadek (o **1,6** punktu procentowego). Odnotowano natomiast wzrost udziału osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z **14,7 %** na koniec 2006 roku do **15,2 %** na koniec 2007 roku (wzrost o **0,5** punktu procentowego), a także ze znacznym stopniem niepełnosprawności o **1,1** punktu procentowego.

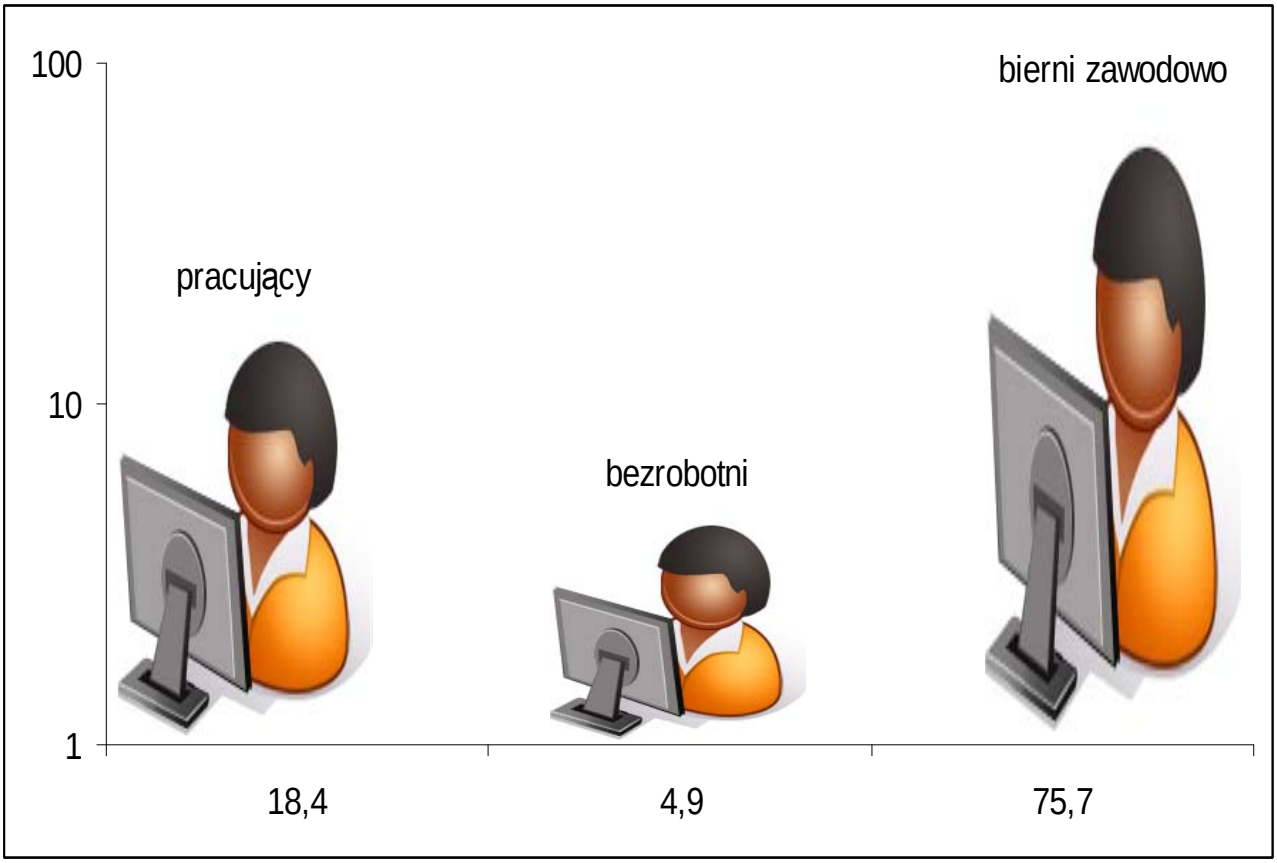
W 2007 roku do Powiatowego Urzędu Pracy wpłynęły **144** oferty pracy dla osób niepełnosprawnych. Pracodawcy najczęściej poszukiwali osób na następujące stanowiska:

sprzątaczki, pracownika ochrony, sprzedawcy, szwaczki, elektromechanika, magazyniera, do obsługi maszyn kserograficznych.

Aktywność zawodowa niepełnosprawnych mieszkańców Poznania

Struktura osób niepełnosprawnych wg aktywności zawodowej w %

Miasto Poznań rok 2002



Struktura zarejestrowanych osób niepełnosprawnych w latach 2006-2007

MIASTO POZNAN												
	31.12.2006						31.12.2007					
	Ogółem		Bezrobotni niepełno-sprawni		Poszukujący pracy niepełno-sprawni		Ogółem		Bezrobotni niepełno-sprawni		Poszukujący pracy niepełno-sprawni	
		%		%		%		%		%		%
Ogółem	884	100	585	66,2	299	33,8	794	100	590	74,3	204	25,7
2. Struktura wg stopnia niepełnosprawności												
znaczny	36	4,1	2	0,3	34	11,4	41	5,2	5	0,8	36	17,6
umiarkowany	130	14,7	38	6,5	92	30,8	121	15,2	45	7,6	76	37,3
lekki	718	81,2	545	93,2	173	57,8	632	79,6	540	91,6	92	45,1
3. Struktura wg wykształcenia												
wyższe	54	6,1	23	3,9	31	10,4	51	6,4	24	4,1	27	13,2
Policealne i średnie zawodowe	145	16,4	85	14,5	60	20,1	132	16,6	87	14,7	45	22,1
Średnie ogólnokształcące	73	8,3	42	7,2	31	10,4	75	9,4	53	9,0	22	10,8
Zasadnicze zawodowe	214	24,2	148	25,3	66	22,1	184	23,2	142	24,1	42	20,6
Podstawowe i niepełne podstawowe	398	45,0	287	49,1	111	37,0	352	44,4	284	48,1	68	33,3

Powyższe dane prowadzą do następujących wniosków:

- większość osób niepełnosprawnych jest bierna zawodowo,
- w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy znajdują się osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- poziom wykształcenia osób niepełnosprawnych jest drastycznie odbiegający od potrzeb współczesnego rynku pracy,
- oferty pracy dla osób niepełnosprawnych to głównie zatrudnienie subwencjonowane.

B. Uzasadnienie zgłoszenia projektu do konkursu : „RÓWNE SZANSE – RÓWNY DOSTĘP

Na szczeblu samorządowym ulokowana jest odpowiedzialność za aktywizację osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, osób, o których mówi się, że mają niską zdolność do pracy w starszym wieku i o niskich kwalifikacjach, niepełnosprawnych, chronicznie chorych i uzależnionych. Osoby niepełnosprawne są członkami społeczeństwa i mają prawo do pozostawania we własnym środowisku lokalnym. Powinny one otrzymać potrzebne im wsparcie w ramach normalnych struktur edukacyjnych, opieki zdrowotnej, zatrudnienia i usług społecznych.

Pracodawca jest podstawowym uczestnikiem rynku pracy, który bezpośrednio generuje popyt na pracę i tworzy miejsca pracy. Jego rola i odpowiedzialność za tworzenie pracy jest największa. Według dostępnych badań (OBOP 2002) jedynie 5% pracodawców jest zainteresowanych zatrudnieniem osób niepełnosprawnych. Powstaje zasadnicze pytanie o przyczyny takiego stanu rzeczy. Jest to fundamentalne pytanie o bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Na podstawie wcześniej przedstawionych wyników badań oraz doświadczeń i wiedzy jaką pracownicy samorządowi zajmujący się rehabilitacją zawodową, posiadają można podjąć próbę odpowiedzi na to zasadnicze pytanie i wskazać główne bariery w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, które leżą po stronie pracodawców:

- bariery mentalne: obawy, uprzedzenia, stereotypy,
- brak wystarczającej wiedzy o korzyściach finansowych wynikających z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- brak umiejętności z korzystania z wszelkiego rodzaju przywilejów finansowych przeznaczonych dla zatrudniających osoby niepełnosprawne,
- brak wiedzy na temat warunków technicznych, prawnych i środowiska pracy osób niepełnosprawnych.

Projekt stanowi kontynuację długofalowej polityki działań Urzędu Miasta mających na celu integrację zawodową i społeczną niepełnosprawnych mieszkańców Poznania. Najważniejsze dokumenty programowe (uchwały Rady Miasta Poznania) wyznaczające strategię działań na rzecz osób niepełnosprawnych w Poznaniu to:

- Miejska Strategia Polityki Społecznej,
- Poznański Program Integracji i Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych.

Polityka Miasta Poznania jest skorelowana z polityką regionalną, kreowaną przez Samorząd Wojewódzki. Zasady tej polityki wyrażone zostały w „Programie Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych I Przeciwdziałania Ich Wykluczeniu Społecznemu oraz Pomocy w Realizacji Zadań na Rzecz Zatrudniania Osób Niepełnosprawnych w Województwie Wielkopolskim na Lata 2007-2013”.

I. PROJEKT:

„„sprawniwpracyurzędu[*]*”*
teleinformacja w wydziałach obsługi bezpośredniej
UMP" .

I.1 Cel Główny Projektu: *„uaktywnienie życiowe środowisk osób niepełnosprawnych poprzez pracę na rzecz oszczędności czasu interesariusza poświęconego na załatwienie sprawy administracyjnej oraz usprawnienie wymiany informacji”*

I.1.1 Cel Operacyjny Projektu:

- uaktywnienie zawodowe grupy niepełnosprawnych mieszkańców Miasta Poznania,
- zintegrowanie kanałów komunikacji merytorycznej pomiędzy UM, a klientem, (pilotaż wdrożenia integracji teleinformacji i elektronicznego systemu kolejkowego zaplanowany został w trzech wydziałach obsługi bezpośredniej tj. Wydziale Spraw Obywatelskich, Wydziale Komunikacji i Urzędzie Stanu Cywilnego),
- poprawa wizerunku UM jako pracodawcy przyjaznego,
- racjonalizacja wpłat na PFRON z tytułu nie osiągnięcia 6% poziomu zatrudnienia osób z orzeczoną niepełnosprawnością.

.

II. Przygotowanie/zespół

Przygotowaniem założeń projektu i jego wdrożeniem zajmuje się zespół składający się z pracowników Urzędu Miasta Gospodarstwa pomocniczego Urzędu Miasta POZSERWIS i Powiatowego Urzędu Pracy.

II.1 Prace zespołu to:

- faza koncepcji_ przygotowanie projektu WIP
- spotkanie i konsultacje z dyrektorem PUP i OZIRON, sformułowanie kompendium informacji dla interesanta obsługiwanego przez teleoperatora, wytypowanie obszarów, w których zastosowano by system powiadamiania telefonicznego

[*]Sprawni w pracy urzędu w skrócie S.P.U czyli osoby z orzeczoną niepełnosprawnością uczestnicy projektu.

- faza realizacji (formalno-prawne przygotowanie do zatrudnienia SPU, przygotowanie kompendium stanowiskowego dla teleoperatora – konsultanta klienta,
- publiczna kampania informacyjna
- adaptacja miejsca pracy dla s.p.u, zatrudnienie
- wdrożenie SPU, praca

II.2 Uproszczony Kalendarz prac zespołu :

CZERWIEC						
P	W	Ś	C	P	S	N
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

LIPIEC						
P	W	Ś	C	P	S	N
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

SIERPIEŃ						
P	W	Ś	C	P	S	N
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

WRZESIEŃ						
P	W	Ś	C	P	S	N
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

PAŹDZIERNIK						
P	W	Ś	C	P	S	N
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

LISTOPAD						
P	W	Ś	C	P	S	N
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

II.3 Nakłady :

- Roczne nakłady zatrudnienia S.P.U zostały określone na poziomie **412 811,6 PLN**

- Szczegółowo nakłady związane z zakupami określa każdorazowo przedmiot zamówienia przygotowywany do siwz.
- ogólnie nakłady stanowiskowe zostały określone następująco:

L.p	przedmiot	kwota
1	Zaplecze stanowisk pracy dla 10 s.p.u koszt roczny. dane POZSERWIS	5989,9 zł
2	Zakup terminali tradycyjnych dla 10 s.p.u koszt jednorazowy (terminale specjalne odrębnie zależnie od potrzeb).	27 000 zł
3	Miesięczny koszt płac i pochodnych dla 10 s.p.u	34 927,3 zł

II.4 Budżet:

Środki w 2008r. pochodzą z Budżetu Miasta, rezerwy celowej programu Wspierania Inicjatyw Pracowniczych, a ich dysponentem jest Sekretarz Miasta Poznania. Projekt ma cechę trwałości, zatem w latach następnych jego budżet będzie stanowił część budżetu Miasta. Elementem projektu jest pozyskanie środków z zewnętrznych źródeł finansowania w szczególności funduszy wsparcia osób niepełnosprawnych, grantów, EFS-u.

III. Agenda

Innowacja zakłada przekonanie władz Miasta, że zatrudnienie w wybranych obszarach pracy Urzędu większej ilości osób niepełnosprawnych leży w interesie Miasta i to zarówno w wymiarze społecznym jak i ekonomicznym. Może także być katalizatorem dla uruchomienia w Mieście złożonego programu społecznościowego o pozytywnych skutkach na płaszczyźnie wyrównywania szans i dostępu do rynku pracy jego niepełnosprawnych Mieszkańców. Skutki programu powinny być odczuwalne, w następujących płaszczyznach:

- aktywizacji grup niepełnosprawnych w Poznaniu,
- dwubiegunowej* integracji społecznej,
- poprawy standardu usług administracji,
- promocji idei „sprawniwpracyurzedu”,
- kosztów działania administracji.

Pomysł zasadza się na zderzeniu:

potrzeb Urzędu: (rozwój usługi powiadamiania multimedialnego i integracja jej z innymi kanałami informacyjnymi UM przy możliwie małym zaangażowaniu dodatkowych środków własnych) i potrzeb S.P.U. (zatrudnienie niepełnosprawnych w przyjaznym, specjalnie przystosowanym środowisku otwartym)

* integracja osób niepełnosprawnych do pracy w środowisku osób pełnosprawnych oraz integracja pracowników/interesantów pełnosprawnych do współpracy z osobami o dostrzegalnej niepełnosprawności.

z dostępnymi możliwościami:

(możliwe do wygospodarowania środki z puli ustawowo zarezerwowanej na cele wsparcia osób niepełnosprawnych) i umożliwienie S.P.U pracy wśród osób zdrowych w przyjaznym środowisku. Dowartościowanie osób niepełnosprawnych poprzez pracę na rzecz interesantów zdrowych lecz również tych z podobnymi lub poważniejszymi problemami życiowymi. (- interesanci Poznańskiego Centrum Świadczeń)

Istotny jest też walor pracy w środowisku dobrze nasyconym nowymi technologiami, co pomoże przeciwdziałać wykluczeniu technologicznemu S.P.U.

IV. Korzyści wynikające z realizacji projektu

Podstawowe:

Podstawową korzyścią jest aspekt uaktywnienia życiowego osób niepełnosprawnych.

Na drugim planie występuje racjonalizacja wydatków związanych z funkcjonowaniem Urzędu jako pracodawcy. Skierowanie części należnej PFRON opłaty na pokrycie kosztów bezpośredniego zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w Urzędzie Miasta jest w tej mierze działaniem przynoszącym wymierne korzyści. Podstawową jest racjonalizacja pomocy osobom niepełnosprawnym, w Poznaniu. Zamiast anonimowego klienta funduszy pomocowych zobaczyć będzie można konkretne osoby, które dzięki programowi i własnej aktywności zyskały równe szanse na zatrudnienie i godne życie.

Dodatkowe:

Zakłada się, że większa reprezentacja niepełnosprawnych, w Urzędzie będzie miała wpływ na podniesienie poziomu akceptacji społecznej dla spowodowanych schorzeniem odmienności. Zakłada się także integrację różnych kanałów merytorycznej informacji miejskiej* tj.: powiadamiania telefonicznego/IVR/internet/BIP przy udziale pracowników pozyskanych spośród osób z orzeczoną niepełnosprawnością. Aktualnie Urząd jest w posiadaniu kilku kanałów merytorycznej informacji miejskiej. Działają one równolegle z różnym natężeniem. Dodatkowo Urząd przygotowuje się do uruchomienia usługi, jeszcze nie obecnej w ofercie, tj automatycznej informacji telefonicznej IVR. Niepełnosprawni mogą stać się ważnym ogniwem koniecznej syntezy, w zakresie uruchamianych środków komunikacji merytorycznej.

* Merytoryczna informacja Miejska w odróżnieniu np. od Informacji o charakterze promocyjnym.

V. Ryzyka niepowodzenia projektu

Ryzyko	Prognoza	Uwagi
Pozyskanie środków ze źródeł zewnętrznych nie powiedzie się.	**Średnie**	Ryzyko występuje wyraźnie dlatego istotne jest oparcie programu na rezerwie celowej budżetu Wsparcie Inicjatyw Pracowniczych.
Budżet nie zabezpieczy środków w danym roku.	**Niskie**	Środki na program WIP zostały juz przyznane w wysokości 1 000 000.
Niepowodzenie przetargu/zawarcia umów.	**Niskie do średniego**	Przetargi towarzyszące projektowi będą przeprowadzane pod auspicjami Biura Zamówień Publicznych

Poznań dnia 26.06.08r.