

Załącznik nr 7 do Regulaminu konkursu nr RPSL.11.03.00-IP.02-24-070/19:

Standard udzielania wsparcia w postaci usług Asystenta Osoby z Niepełnosprawnościami na rzecz uczestników projektu w ramach Działania 11.3 Dostosowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb lokalnego rynku pracy - kształcenie zawodowe osób dorosłych *Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego na lata 2014-2020.*

I. Profil Asystenta Osoby z Niepełnosprawnościami (wiedza, kompetencje, umiejętności).

1. Wymogi formalne:

Aktem prawnym regulującym podstawę programową kształcenia w zawodzie Asystenta Osoby z Niepełnosprawnościami (zwanego dalej AON) jest Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach.

Opis zawodu: Asystent Osoby Niepełnosprawnej
--

Kod zawodu: 341201

Ułatwia osobie z niepełnosprawnościami wykonywanie czynności dnia codziennego, pomaga jej w uzyskaniu jak największej samodzielności oraz współpracuje z instytucjami i organizacjami społecznymi w celu zapewnienia optymalnych warunków do samodzielnej rehabilitacji; wspiera osoby z niepełnosprawnościami w realizacji programu rehabilitacji społecznej i zawodowej.

Zadania:

1. współtworzenie programów rehabilitacji i pomocy osobie z niepełnosprawnościami;
2. doradzanie w zakresie usług medycznych, rehabilitacyjnych, przekwalifikowania zawodowego, kontaktów społecznych, usług kulturalnych, rekreacji i integracji ze środowiskiem;
3. diagnozowanie warunków życia i dążenie do usuwania wszelkiego typu barier (psychologicznych, społecznych, architektonicznych, komunikacyjnych itp.);
4. pobudzanie aktywności osoby niepełnosprawnej, jej rodziny oraz najbliższego otoczenia celem udzielania jak najefektywniejszej pomocy;
5. planowanie, kontrolowanie i ocenianie indywidualnego programu, planu pomocy osobie z niepełnosprawnościami;
6. włączanie osoby z niepełnosprawnościami w programy instytucji i placówek świadczących usługi rehabilitacyjne;
7. współpraca z mediami ułatwiająca poszukiwanie sponsorów i sojuszników w działaniach na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

Kandydat na AON wymaga specjalistycznego przygotowania zawodowego, a więc musi posiadać wykształcenie zawodowe lub dyplom potwierdzający nabycie kwalifikacji.

2. Doświadczenie:

Istotne znaczenie w procesie wyboru AON ma również jego doświadczenie w obszarze wsparcia – nie tyle posiadane formalnie w wykonywaniu zawodu AON co związane z pomocą osobie/osobom z niepełnosprawnościami.

Najważniejsze jest bowiem uwzględnienie rzeczywistych predyspozycji i umiejętności kandydatów a następnie zatrudnienie osób w charakterze AON w odniesieniu do zdiagnozowanych wcześniej potrzeb osoby z niepełnosprawnościami.

Rekomendujemy, aby kandydat wykazał się minimalnym rocznym doświadczeniem w pracy z osobą z niepełnosprawnością (dalej: ON), poświadczonym formalnie bądź nieformalnie.

Dokument potwierdzający doświadczenie kandydata na AON	
Formalny charakter	Nieformalny charakter
<ul style="list-style-type: none"> Świadectwo Pracy; Referencje; Umowa o pracę/cywilno-prawna; Zaświadczenie o odbytym lub odbywanym wolontariacie. 	<ul style="list-style-type: none"> CV, list motywacyjny kandydata na AON opisujące posiadanie doświadczenie (w tym np. cykliczna i długotrwała opieka nad członkiem rodziny); Polecenie, referencje.

3. Kwalifikacje i kompetencje:

Podczas naboru kandydatów na AON szczególną uwagę należy zwrócić na poniższe kwalifikacje i kompetencje zawodowe:

- umiejętności praktyczne wynikające z dotychczasowego doświadczenia z ON,
- umiejętności psychospołeczne i cechy osobowości,
- poziom wiedzy ogólnej na temat niepełnosprawności oraz wsparcia ON, w ujęciu instytucjonalnym (oferty podmiotów, działających na rzecz ON w konkretnym środowisku) i indywidualnym (planowanie i organizacja efektywnego wsparcia dla ON),
- zakres deklarowanej współpracy z klientem z niepełnosprawnościami (zakres usług możliwych do realizowania przez poszczególnych AON, w tym dyspozycyjność czasowa i mobilność geograficzna),
- determinacja do zmiany własnej sytuacji społeczno – zawodowej (rozumiana jako identyfikacja z zawodem AON i chęć rozwijania umiejętności/wiedzy w zakresie usług asystenckich),
- inne umiejętności wynikające ze zdiagnozowanych potrzeb ON np. znajomość języka migowego.

4. Pożądane cechy i kompetencje miękkie AON (predyspozycje osobowościowe):

Wykaz powstał w oparciu o oczekiwania, jakie mają ON względem asystentów oraz na podstawie doświadczenia podmiotów prowadzących usługi asystenckie:

- zmotywowany do pracy z ON,
- cierpliwy i wyrozumiały,
- zaradny, potrafiący rozwiązywać problemy,

- kreatywny,
- konsekwentny i elastyczny w działaniu,
- zdecydowany,
- spostrzegawczy,
- zrównoważony emocjonalnie,
- uczciwy i zaangażowany,
- odpowiedzialny,
- komunikatywny,
- operatywny,
- zorganizowany,
- dyspozycyjny,
- gotowy do niesienia pomocy, lecz niewyręczający podopiecznego,
- potrafiący słuchać i prowadzić rozmowę.

II. Usługi Asystenta Osoby z Niepełnosprawnościami

Ważne: Projektodawca zobowiązany jest do przestrzegania zapisów *Wytycznych w zakresie kwalifikowalności wydatków w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Europejskiego Funduszu Społecznego oraz Funduszu Spójności na lata 2014-2020.*

Idea:

- Asystent realizuje usługi na rzecz ON i wskutek jej decyzji, a nie dla poszczególnych członków rodziny ON.
- Udostępnione w ramach projektu usługi powinny być: poprzedzone analizą sytuacji społeczno-zawodowej ON, powinny określać stopień i rodzaj niepełnosprawności oraz stopień samodzielności ON. Niezbędne jest uzyskanie zgody ON lub opiekuna prawnego na świadczenie usługi AON.
- Asystent dla ON jest osobą wspierającą w niepełnosprawności, a nie pełni funkcji opiekuna, instruktora czy terapeuty. Usługa sprowadza się do pomagania ON w realizacji czynności, które ta osoba wykonywałaby, będąc osobą sprawną.
- Asystent kompensuje ON jej dysfunkcję, a w sposób wtórny, poprzez zwiększenie wiary we własne siły i możliwości, podnosi poziom motywacji do działania i pełniejszej aktywności danej osoby.

- Zadaniem asystenta nie jest podejmowanie decyzji za ON, a jedynie pomaganie, bądź wspomaganie jej w realizacji osobistych zamiarów.

1. Odbiorcy wsparcia (Ważne dla wniosku o dofinansowanie projektu)

Według *Wytycznych w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020*:

Osoby z niepełnosprawnościami - to osoby niepełnosprawne w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, a także osoby z zaburzeniami psychicznymi, w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego.

Odbiorców wsparcia tj. grupę docelową dzielimy ze względu na:

A) stopień niepełnosprawności:

Grupę odbiorców stanowią osoby, które posiadają orzeczenie wydane przez uprawnione do tego organy ds. orzekania o niepełnosprawności:

- w przypadku orzeczenia wydanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych orzeczenie opiera się na Ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

- w przypadku orzeczenia wydanego przez Powiatowe/Miejskie Zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności, odbywa się to na podstawie Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych w art. 3 i art. 4 określa stopnie niepełnosprawności i ich definicje.

Ważne: ORZECZENIA WYDANE PRZED 1 STYCZNIA 1998 R.

Orzeczenia o zaliczeniu do grupy inwalidzkiej, wydane przed 1 stycznia 1998r., traktuje się na równi z odpowiednim orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności - jeżeli nie utraciły ważności.

Orzeczenie o zaliczeniu do:

- I – grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- II – grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności;
- III – grupy inwalidów traktowane jest na równi z orzeczeniem o lekkim stopniu niepełnosprawności.

Wyjątek stanowi orzeczenie III grupy inwalidztwa wydane przez organy orzecznicze Ministerstwa Obrony Narodowej (wojskowe komisje lekarskie) i organy orzecznicze Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji (komisje lekarskie MSWiA). Traktowane jest ono jako orzeczenie o braku niepełnosprawności, ponieważ dotyczy osób zdolnych do pracy poza służbą. Zakwalifikowanie do lekkiego stopnia niepełnosprawności może mieć miejsce tylko wtedy, gdy orzeczenie o III grupie inwalidztwa z tytułu niezdolności do służby mundurowej zawiera równocześnie orzeczenie III grupy inwalidztwa z ogólnego stanu zdrowia.

Osoby o stałej albo długotrwałej niezdolności do pracy w gospodarstwie rolnym uznaje się za niepełnosprawne, z tym że:

- a. osoby, którym przysługuje zasiłek pielęgnacyjny, traktuje się jako zaliczone do znacznego stopnia niepełnosprawności;
- b. pozostałe osoby traktuje się jako zaliczone do lekkiego stopnia niepełnosprawności.

<p>Powiatowe/Miejskie Zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności (zgodnie z ustawą o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych)</p>	<p>Zakład Ubezpieczeń Społecznych (zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych)</p>
<p>Znaczny stopień niepełnosprawności</p> <p>Do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osoby z naruszoną sprawnością organizmu:</p> <ol style="list-style-type: none"> niezdolne do pracy i wymagające, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji. zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagające, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób, w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.* 	<p>Niezdolną do pracy w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu.</p> <p>Całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy.</p> <p>Częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z</p>

Umiarkowany stopień niepełnosprawności

Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności mogą być zaliczone trzy grupy osób z naruszoną sprawnością organizmu tj.:

1. niezdolne do pracy,
2. zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej,*
3. wymagające czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

*** Zaliczenie do znacznego albo umiarkowanego stopnia niepełnosprawności osoby, o której mowa powyżej nie wyklucza możliwości zatrudnienia tej osoby u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej, w przypadkach:**

- 1) przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej¹;
- 2) zatrudnienia w formie telepracy.

Lekki stopień niepełnosprawności

Do lekkiego stopnia niepełnosprawności zalicza się osoby:

1. o naruszonej sprawności organizmu, powodującej w sposób istotny obniżenie zdolności do wykonywania pracy, w porównaniu do zdolności, jaką wykazuje osoba o podobnych kwalifikacjach zawodowych z pełną sprawnością psychiczną i fizyczną;
2. o naruszonej sprawności organizmu, mające ograniczenia w pełnieniu ról społecznych dające się kompensować przy pomocy wyposażenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze lub środki techniczne.

Osoby, które nie ukończyły 16 roku życia zaliczane są do osób niepełnosprawnych **, jeżeli mają

naruszoną sprawność fizyczną lub psychiczną o przewidywanym okresie trwania powyżej 12 miesięcy, z powodu wady wrodzonej, długotrwałej choroby lub uszkodzenia organizmu, powodującą konieczność zapewnienia im całkowitej opieki lub pomocy w zaspokajaniu podstawowych potrzeb życiowych w sposób przewyższający wsparcie potrzebne osobie w danym wieku.

** stosuje się o ile dotyczy

poziomem posiadanych kwalifikacji.

Niezdolność do pracy orzeka się na okres **nie dłuższy niż 5 lat**.

Niezdolność do pracy orzeka się na okres dłuższy niż 5 lat, jeżeli według wiedzy medycznej nie ma rokowań odzyskania zdolności do pracy przed upływem tego okresu.

Rekomendujemy jednak, aby możliwość wsparcia ze strony AON była otwarta dla wszystkich ON posiadających orzeczoną niepełnosprawność lub orzeczenie równoważne, potencjalnie zainteresowanych usługami asystenckimi, a w szczególności dla tych osób, u których występujące dysfunkcje znacząco ograniczają samodzielne funkcjonowanie w trzech obszarach - społecznym, zawodowym i edukacyjnym.

¹ Kontrolę w zakresie spełniania warunku, przeprowadza Państwowa Inspekcja Pracy.

W przypadku osób z zaburzeniami psychicznymi, o których mowa w ustawie z dnia 19 sierpnia 1994r. o ochronie zdrowia psychicznego potwierdzenie statusu osoby niepełnosprawnej możliwe jest w oparciu o dokument potwierdzający stan zdrowia wydany przez lekarza np. orzeczenie o stanie zdrowia lub opinię o stanie zdrowia.

Ważne dla wniosku o dofinansowanie projektu: każda osoba korzystająca ze wsparcia AON, musi spełniać wymogi grupy docelowej zawarte w Szczegółowym Opisie Osi Priorytetowych Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Śląskiego 2014-2020 oraz Regulaminie Konkursu.

B) sytuację rodzinną:

- **Bezpośrednio wsparcie otrzymują** osoby z niepełnosprawnościami – potrzeby tej grupy dotyczą przede wszystkim kwestii dążenia do pełniejszej samodzielności w życiu codziennym, w obszarach aktywizacji społecznej, zawodowej oraz edukacji.

Wskazany jest różnorodny dobór grupy objętej wsparciem, ze względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności oraz miejsce zamieszkania.

- **Pośrednio** wsparcie otrzymuje otoczenie osób z niepełnosprawnościami - rodziny ON (rodzice, krewni w linii prostej określane w polskim prawie jako wstępni i zstępni, członkowie gospodarstwa domowego, opiekunowie prawni). Istotnym elementem funkcjonowania usług asystenckich jest również współpraca asystenta z rodziną, bądź opiekunami – nawiązywanie z nimi relacji. Wzajemne informowanie się, komunikacja pomiędzy asystentem a innymi osobami udzielającymi wsparcia danej ON, może być istotnym czynnikiem zwiększającym efektywność realizowanych usług. Realizacja usług asystenckich ma pozwolić rodzinie na regenerację.

Ważne dla wniosku o dofinansowanie projektu: brak możliwości ujmowania wydatków związanych z pośrednim wsparciem rodziny! Kwalifikowane będą tylko wydatki związane z uczestnikiem projektu tj. ON.

2. Rodzaje usług:

Zakres wsparcia i czynności realizowane przez AON powinny zostać uregulowane w ramach regulaminu usług przyjętego przez podmiot realizujący projekt. Niemniej jednak o rzeczywistej formie i zakresie wsparcia świadczonego przez AON decydują także ON korzystające z usług (pod warunkiem, że usługi mieszczą się w ramach przewidzianego regulaminu oraz idei/głównych założeń asystentury).

a. Istotnym zadaniem AON jest towarzyszenie klientowi w kontaktach zewnętrznych związanych z przemieszczaniem się m.in. do:

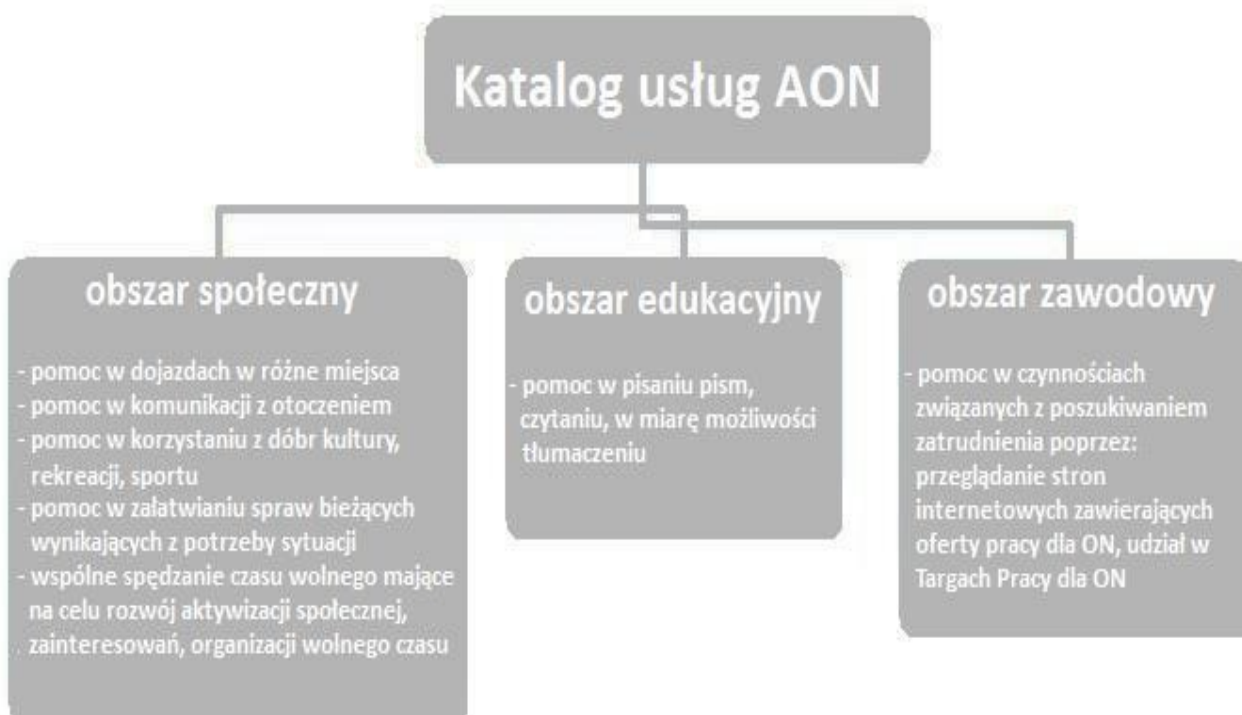
- pracy,

- szkoły,
 - uczelni,
 - instytucji publicznych.
- b. Wsparcie klienta z niepełnosprawnościami obejmuje również pomoc w zwykłych czynnościach życiowych takich, jak:
- samodzielne funkcjonowanie w miejscu zamieszkania (dom, otoczenie)
 - nawiązywanie nowych relacji społecznych,
 - korzystanie z oferty kulturalnej, rekreacyjnej, wypoczynkowej, sportowej.

Ważne:

Usługą wiodącą, podstawową AON jest wspomaganie ON w realizacji jej osobistych zamiarów w obszarze społecznym, edukacyjnym, a co najważniejsze zawodowym. Realizacja przez AON elementów usług opiekuńczych jest akceptowalna wyłącznie w charakterze towarzyszącym i niezbędnym.

3. Przykładowy katalog usług AON:



- A) Ważne dla wniosku o dofinansowanie projektu** - zatrudnienie i wybór AON następuję po przeprowadzonej rekrutacji uczestników tj. ON. Dzięki temu można jak najlepiej dobrać kandydatów na AON do uczestników.
- B)** Osoby z niepełnosprawnościami chcące skorzystać z Usług Asystenta Osób Niepełnosprawnych muszą wypełnić arkusz diagnostyczny dla osób niepełnosprawnych (przykładowy arkusz diagnostyczny stanowi załącznik nr 1 do Standardu usługi AON).
- C)** W celu właściwego doboru Asystenta do osoby niepełnosprawnej należy zastosować arkusz diagnostyczny wymieniony w punkcie B .

Dobierając Asystenta do ON należy zwrócić uwagę na:

- ✓ wiek - tak, aby był możliwie zbliżony, co może ułatwić nawiązanie relacji;
- ✓ odległość od miejsca zamieszkania – odległość powinna być optymalna, tak, aby czas dotarcia do AON pozwalał na zapewnienie wysokiego standardu usług, a tym samym zapewniał szybkie dotarcie do ON w sytuacjach nagłych;
- ✓ stopień/rodzaj niepełnosprawności - staramy się dobrać dla asystentów osoby z takim rodzajem niepełnosprawności, z którym miały już styczność, gdyż doświadczenie z pewnością ułatwi pracę;
- ✓ katalog potrzeb - na podstawie określonych w formularzu potrzeb również możemy dopasować ON do asystenta.

5. Proces rekrutacji AON:

Rekrutacja kandydatów na AON powinna składać się z 4 etapów, co pozwoli na dokładną analizę kompetencji przyszłych AON:

Etap I

Formalny: analiza dokumentów aplikacyjnych, selekcja wstępna na podstawie wymogów formalnych, doświadczenia, kwalifikacji zawodowych i predyspozycji.

Etap II

Rozmowa kwalifikacyjna: rekomendowany skład komisji rekrutacyjnej powinien obejmować co najmniej:

- ✓ koordynatora projektu lub innego wyznaczonego pracownika podmiotu realizującego projekt;
- ✓ doradcę zawodowego;
- ✓ zaleca się udział psychologa.

Komisja ocenia kandydata na podstawie formularza rekrutacyjnego (przykładowy formularz rekrutacyjny stanowi załącznik nr 2 do Standardu usługi AON).

Etap III

Test: ma na celu sprawdzenie wiedzy z zakresu niepełnosprawności, obejmujący m.in. takie zagadnienia jak:

- ✓ orzekanie o niepełnosprawności (znajomość instytucji uprawnionych do orzekania);
- ✓ rodzaje świadczeń rodzinnych i zasiłków (w tym ulgi przysługujące osobom niepełnosprawnym);
- ✓ rodzaje niepełnosprawności;
- ✓ sposoby opieki nad ON w zależności od rodzaju niepełnosprawności;
- ✓ informacje na temat możliwości dofinansowania z PFRON.

Etap IV

Rozmowa z psychologiem: indywidualne rozmowy diagnostyczne z psychologiem (ew. doradcą zawodowym lub personalnym), mają zweryfikować ostatecznie poziom motywacji, zaangażowania kandydata oraz kluczowe dla stanowiska AON kompetencje.

6. Forma i warunki zatrudnienia AON:

a. Forma:

Rekomenduje się zatrudnianie AON w oparciu o umowę o pracę (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, uwzględniając elastyczne formy organizacji czasu pracy) taka forma sprzyja wysokiej jakości zatrudnienia, daje motywację do podnoszenia kwalifikacji kadry i zapobiega utracie już wyszkolonych pracowników. Zapewnia tym samym stałość pracy w zawodzie AON, co pozwoli uniknąć traktowania tej pracy jako dodatkowej.

W myśl unijnej polityki zatrudnienia wysokie wskaźniki zatrudnienia i wysoka jakość miejsc pracy nie wykluczają się wzajemnie – dobra jakość miejsc pracy to istotny warunek wstępny dla promowania i ochrony zrównoważonego rozwoju zawodowego, motywacji zatrudnionych oraz wydajności ich pracy.

Akceptowalne jest zatrudnienie AON na podstawie umowy cywilno-prawnej pod warunkiem, iż stawka godzinowa wynagrodzenia jest równa co najmniej stawce godzinowej otrzymanej z przeliczenia minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

b. Warunki:

i. Wynagrodzenie:

Maksymalna stawka godzinowa pracy AON została określona w dokumencie o nazwie „Wykaz maksymalnych stawek dla towarów i usług – Taryfikator”, który stanowi załącznik do Regulaminu Konkursu.

ii. Czas pracy:

Ważne dla wniosku o dofinansowanie projektu jest wskazanie liczby godzin przypadających na ON w ujęciu średniej.²

Ilość godzin pracy AON wynika z rzeczywistego zapotrzebowania na usługi zgłaszane przez ON.

Liczba godzin usług przypadająca na ON jest uzależniona od:

- rodzaju i stopnia niepełnosprawności ON (* stopień niepełnosprawności nie dotyczy osób niepełnosprawnych do lat 16 zaliczonych do osób niepełnosprawnych) , którą wspiera AON (asystent może realizować usługi w formie stałej lub ad hoc).
- intensywności rodzaju działań podejmowanych w obszarach społecznym, zawodowym, edukacyjnym - w różnym czasie.

Usługi AON realizowane są, co do zasady, od poniedziałku do piątku w godz. 8.00 – 20.00.

W uzasadnionych i indywidualnych przypadkach usługa może być świadczona w sobotę oraz po godz. 20, jednak każdorazowo wymaga to wcześniejszego zgłoszenia przez ON zapotrzebowania na ponadstandardową usługę, do biura projektu i uzyskanie akceptacji przez personel biura.

Asystent nie jest osobą decyzyjną w kwestii ustalania zakresu godzin swojej pracy. Asystent, co do zasady, nie świadczy usług w dni wolne i świąteczne.

Intensywność pracy AON:

Liczba ON przypadająca na AON uzależniona jest od:

- ✓ bieżących potrzeb ON;
- ✓ czasu pracy AON;
- ✓ rodzaju potrzeb w danych okolicznościach.

c. Monitorowanie usług AON:

Asystent wypełnia po każdej wizycie u ON kartę realizacji zadań asystenta osoby z niepełnosprawnościami (przykładowa karta stanowi załącznik 3 do niniejszego standardu), wpisując liczbę przepracowanych godzin, zakres wykonywanych czynności. Na karcie podpis składa ON/opiekun prawny ON potwierdzając realizację usługi. Pracownik projektu monitoruje liczbę przepracowanych godzin asystenta poprzez weryfikację karty realizacji usługi z planem pracy (rejestr usług AON), kontakt telefoniczny w godzinach realizacji usługi oraz przeprowadzanie niezapowiedzianych wizyt monitorujących.

Jakość usług weryfikowana jest poprzez przeprowadzenie ankiety telefonicznej z ON. Ankieta ma za zadanie sprawdzić, czy ON jest zadowolona z usług asystenta, czy nie

² Jak wynika z doświadczenia podmiotów realizujących usługi, średnia miesięczna liczba godzin pracy AON wynosi ok. 70-80 h, a średnia liczba godzin przypadająca na ON wynosi około 40 h/mc.

zgłasza uwag, czy asystent radzi sobie ze zleconymi zadaniami. Zaleca się, aby ankieta była przeprowadzana cyklicznie co najmniej raz w miesiącu.

Elementem monitoringu usług jest również koordynacja pracy AON.

d. Superwizje:

Asystenci powinni brać udział w spotkaniach superwizowanych z psychologiem, zarówno w formie grupowej jak i indywidualnej. Zajęcia mają na celu wymianę doświadczenia w pracy z ON oraz radzenia sobie z ewentualnymi trudnościami, zapobieganie wypaleniu zawodowemu oraz możliwość odreagowania stresujących sytuacji związanych z pracą. Celem superwizji jest rozwój osoby superwizowanej, a w efekcie większa dbałość o bezpieczeństwo i rozwój jego klientów. Koszty związane z przygotowaniem i przeprowadzaniem superwizji są wydatkami niekwalifikowanymi w projekcie.

7. Przypomnienie:

W ramach usługi AON nie powinny być świadczone usługi opiekuńcze oraz specjalistyczne usługi opiekuńcze, ani terapia psychologiczna, o których mowa w ustawie z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej (t.j.: DZ. U z 2018 r. poz. 1508 z późn. zm.).

Zgodnie z art. 50 ust. 3 i 4 ustawy o pomocy społecznej: „Usługi opiekuńcze obejmują pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiekę higieniczną, zaleconą przez lekarza pielęgnację oraz, w miarę możliwości, zapewnienie kontaktów z otoczeniem. Specjalistyczne usługi opiekuńcze są to usługi dostosowane do szczególnych potrzeb wynikających z rodzaju schorzenia lub niepełnosprawności, świadczone przez osoby ze specjalistycznym przygotowaniem zawodowym”.

III. Źródła opracowania:

1. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2012 r. poz.184 z późn. zm.)
2. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2017 r. poz. 860 z późn. zm.)
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm.)
4. Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy (Dz. U. z 2004 r., Nr 273, poz. 2711 z późn. zm.)
5. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1040 z późn. zm.)
6. Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1145)
7. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (t.j. Dz. U. z 2019 r., poz. 1172 z późn. zm.)
8. Ustawa z dnia 19 sierpnia 1994 r. o ochronie zdrowia psychicznego (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1878 z późn. zm.)
9. Ustawa z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t. j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1270 z późn. zm.)
10. Wytyczne w zakresie realizacji zasady równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami oraz zasady równości szans kobiet i mężczyzn w ramach funduszy unijnych na lata 2014-2020
11. Produkt finalny projektu innowacyjnego „Centrum Asystentury Społecznej (CAS) - model wsparcia zadań OPS/PCPR w aktywizacji społecznej i zawodowej ON” współfinansowanego w ramach Poddziałania 7.2.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Załączniki:

- 1) Załącznik nr 1: Arkusz diagnostyczny dla osoby z niepełnosprawnościami
- 2) Załącznik nr 2: Formularz rekrutacyjny AON
- 3) Załącznik nr 3: Karta realizacji zadań asystenta osoby z niepełnosprawnościami