

Konferencja „Zatrudnienie wspomagane”, Warszawa, 28.09.2010

**„ZATRUDNIENIE PRZEJŚCIOWE”
JAKO FORMA ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO
W ŚWIELE DOŚWIADCZEŃ
WARSZAWSKIEGO DOMU POD FONTANNĄ**



**Warszawski
Dom pod Fontanną**

Zespół Regionalny Koalicji Na Rzecz Zdrowia Psychicznego



**International
Center
for Clubhouse
Development**

Pierwsze na świecie miejsce nazwane „Domem-Klubem” (ang. „Clubhouse”) powstało w 1948 roku w Nowym Jorku. Jego tworzenie zainicjowała grupa byłych pacjentów szpitali psychiatrycznych, którzy postanowili się usamodzielniać dzięki „inwestowaniu” we własne umiejętności.

North
America
218

Europe
70

Asia
18

Africa
2

Australia
11



**Dziś na świecie jest ponad 300 Domów-Klubów
zrzeszonych w Międzynarodowym Centrum
Rozwoju Domów-Klubów z siedzibą w Nowym Jorku**

Międzynarodowe standardy działań Domów-Klubów są wynikiem doświadczeń wielu pokoleń współpracujących ze sobą członków i pracowników.

Domy-Kluby świadomie nie świadczą pomocy terapeutycznej czy socjalnej. Członkowie, w zależności od indywidualnych potrzeb, korzystają z profesjonalnej pomocy w miejscach do tego przygotowanych.

Doświadczenie kryzysów zdrowia psychicznego przez członków – przed i w trakcie członkostwa – sprawia, że działania Domów-Klubów są inicjowane, planowane, realizowane, oceniane i weryfikowane przez osoby znające chorobę z własnego doświadczenia. Na działania te składają się wszystkie zadania konieczne dla codziennego funkcjonowania Domu-Klubu oraz programy edukacji i zatrudnienia - priorytetowe z punktu widzenia celów modelu.

Tym samym w Domach-Klubach nie ma miejsca na rolę klienta czy podopiecznego, jest natomiast możliwość i wzajemne motywowanie się do współdziałania opartego na współodpowiedzialności.

Warszawski Dom pod Fontanną powstał w 2001 roku. Utworzyły go osoby związane w różny sposób z realiami zdrowia psychicznego, w tym zawodowo, osobiście lub „po sąsiedzku”.

Otwarcie Domu poprzedziły dwuletnie starania o lokal, fundusze i przede wszystkim – zrozumienie ze strony specjalistów i władz.

Obecnie Warszawski Dom pod Fontanną współtworzy:

- ponad 270 członków Domu-Klubu, którzy trafili do niego ze względu na doświadczanie kryzysów zdrowia psychicznego
- 8 pracowników
- kilkoro wolontariuszy

Jak wszyscy w Domach-Klubach, my również stawiamy na rozwijanie własnych umiejętności i wzmacnianie podmiotowości tak, aby w indywidualnym życiu, poza Domem-Klubem, podejmować trafne decyzje, uczyć się i jak najlepiej móc pełnić różne role społeczne i zawodowe.

W Domu-Klubie uczymy się ponoszenia odpowiedzialności za podejmowane w nim działania. Członkowie i pracownicy współzarządzają Domem w ramach wypracowanych struktur.

Raz w tygodniu
tutaj =>
dyskutujemy sprawy
Domu-Klubu
i wypracowujemy
konsensus



Dwa razy dziennie w każdej Sekcji
omawiamy bieżące sprawy oraz dzielimy się
zadaniami do wykonania

<= tutaj: spotkanie Sekcji Administracji

Codziennie w godzinach 8.00-16.00 członkowie i pracownicy podejmują zadania w swoich Sekcjach w ramach „dnia zorientowanego na pracę” (ang. „work ordered day”). - Jeden wieczór w tygodniu przeznaczamy na odpoczynek, kulturę, bycie razem ☺



Sekcja Administracji

Przyjmowanie =>
nowych członków,
statystyki,
korespondencja

<= Recepcja



Sekcja Zatrudnienia i
Edukacji =>
Klub Pracy i Edukacji,
programy
zatrudnienia - w tym
Zatrudnienie
Przejściowe,
współpraca
międzynarodowa



Sekcja
Obsługi
<= Domu
posiłki,
barek,
zakupy,
warsztat

Warszawski Dom pod Fontanną, jak każdy Dom-Klub, ma swój własny program Zatrudnienia Przejściowego. Program Zatrudnienia Przejściowego jest realizowany i weryfikowany przez Domy-Kluby od ponad 50 lat.

Dom-Klub jest tu jednym z trzech partnerów zawieranych porozumień o współpracy - obok pracodawcy i członka Domu-Klubu zarekomendowanego do danego cyklu pracy. **Dom-Klub ma określone kompetencje i zadania do wykonania**, niezależnie od tego, kto jest pracodawcą i kto z członków pracuje w danym cyklu.

Program Zatrudnienia Przejściowego adresowany jest szczególnie do tych członków Domu-Klubu, którzy chcą podjąć zatrudnienie, ale trudno im w danym momencie zdecydować jakie zatrudnienie będzie dla nich odpowiednie w dłuższej perspektywie. Trudność ta wynika w przeważającej mierze z braku doświadczeń zawodowych na rynku pracy lub doświadczeń krótkotrwałych, a czasem mających miejsce bardzo dawno.

Równolegle z prowadzeniem programu Zatrudnienia Przejściowego Dom-Klub realizuje szereg innych działań wspierających członków w zatrudnieniu podjętym bez pośrednictwa Domu. **Zaangażowanie Domu-Klubu podąża tu za indywidualnymi, zasygnalizowanymi przez członka, potrzebami.** Istotą jest tu szanowanie jego decyzji. Ogromnym problemem jest obawa, by podjęcie pracy nie „zaszkodziło” w tym znaczeniu, że spowoduje obniżenie stopnia niepełnosprawności i/lub zowieńczenie lub zmniejszenie jednego stabilnego źródła

Specyfika bezpośrednich objawów choroby psychicznej

- duża dynamika zmian samopoczucia – czasem nagłe wystąpienie kryzysu i równie szybki powrót dobrej kondycji (zwany w medycynie remisją)
- przesądzający wpływ czynników psychicznych i środowiskowych na te zmiany
- fakt, że choroba wpływa bezpośrednio na myśli i uczucia osoby, a przy ostrym kryzysie zdarza się, iż wpływa na poczucie własnej tożsamości
- w okresie remisji poprawianie się samopoczucia na tyle, że - przy mniejszych lub większych trudnościach - można się uczyć, pracować, pełnić role społeczne
- możliwość wycofania się objawów choroby nawet na wiele lat – przy trafnej terapii i odpowiedniej postawie otoczenia
- czasem trudne do zaakceptowania uboczne efekty działania leków, nawet przy tzw. leczeniu „podtrzymującym” (zmęczenie, problemy z koncentracją, nadwaga, zmieniony wygląd, inne)
- często szybkie uodparnianie się organizmu na leczenie, konieczność zmian, często z ryzykiem okresowego pogorszenia samopoczucia.

Dom-Klub nie może zabezpieczyć dostępu do zróżnicowanych form specjalistycznej pomocy, w tym psychoterapii i psychoedukacji (obecnie trudno dostępnych w publicznym systemie). Staramy się jednak pomagać dobrymi, sprawdzonymi informacjami oraz wzajemnym zachęcaniem się i wspieraniem w szukaniu najlepszych dla siebie form pomocy, wymiana własnych doświadczeń

Specyfika trudności pośrednio związanych z chorobą psychiczną – wynik sprzężenia zwrotnego pomiędzy medycznymi objawami choroby, a nastawieniami otoczenia

- trudność ze wzmacnianiem swojej podmiotowości - w sytuacji, gdy dość powszechne są oczekiwania społeczne akcentujące niepełną sprawność i zależność od innych, rozumianą jako zależność w sferze podejmowania decyzji dotyczących własnego życia
- wahania motywacji, szczególne trudności dotyczące motywacji do konsekwentnego, długofalowego działania – w sytuacji małych zachęt, bodźców, inspiracji ze strony otoczenia
- kłopoty z realistyczną i stabilną oceną swoich możliwości i ograniczeń w życiu prywatnym i zawodowym – w sytuacji ograniczonych informacji zwrotnych ze strony otoczenia
- łatwe zmiany emocjonalnego stosunku do siebie i jego adekwatności do postrzegania nas przez innych – w sytuacji niedoboru kontaktów, które pozwoliłyby je na bieżąco weryfikować.

Dom-Klub to miejsce będące odpowiedzią na te trudności:

- ❖ zakłada pełną podmiotowość i odpowiedzialność każdego członka za własne życie, potwierdza to oferując podjęcie odpowiedzialności za określone działania Domu-Klubu i szanując prywatne życie członków
- ❖ motywuje do aktywności, do podejmowania zadań, które są cały czas wykonywane przez kogoś obok nas – można pomóc, zastąpić kogoś w czymś, zyskać satysfakcję i doświadczenie
- ❖ daje bieżące informacje zwrotne na temat własnych możliwości – życzliwe, ale rzetelne, wynikające z efektów własnych działań i współpracy z innymi, co sprzyja racjonalizowaniu samooceny.

Realizacja programu Zatrudnienia Przejściowego uwzględnia wymienione trudności i opiera się na kilku kluczowych zasadach...

- zatrudnienie jednego członka Domu-Klubu w jednym miejscu ZP trwa optymalnie od 6 do 9 miesięcy - nie jest docelowym, tylko „przejściowym” miejscem pracy i odbywa się w niepełnym wymiarze czasu pracy
- przed przystąpieniem do pracy każdy członek uczy się wykonywania swoich obowiązków odbywając razem z pracownikiem Domu-Klubu trening przygotowujący na terenie firmy
- w razie nieobecności zatrudnionego członka, Dom-Klub organizuje zastępstwo przez innego członka lub pracownika koordynującego przebieg ZP
- optymalne Miejsce Zatrudnienia Przejściowego w firmie jest stabilne, zmieniają się natomiast osoby w nim pracujące.

Motywacje, potwierdzanie przez członków Domów-Klubów i pracodawców realizujących Zatrudnienie Przejściowe są następujące...

Członkowie Domów-Klubów, pomimo tego, że pracy trzeba poświęcić określoną ilość czasu i sił, wynoszą z programu Zatrudnienia Przejściowego:

- doświadczenie zetknięcia się „twarzą w twarz” z twardymi realiami rynku pracy przy pełnej odpowiedzialności za swoją pracę, ale z prawem do niepowodzenia i życzliwej pomocy w razie potrzeby,
- lepsze rozpoznanie swoich możliwości na różnych stanowiskach pracy, w różnych rolach i sytuacjach społecznych, dzięki wiarygodnej informacji zwrotnej,
- opinię od pracodawcy po zakończeniu zatrudnienia – ważny punkt w CV,
- wynagrodzenie adekwatne do włożonej pracy.

Pracodawcy/firmy, pomimo tego, iż z założenia nie starają się o refundację kosztów wynagrodzenia dla pracowników Zatrudnienia Przejściowego, wynoszą z programu:

- kolejni pracownicy i ich zastępcy są odpowiednio przygotowani do pracy na danym stanowisku – po treningu odbytym na miejscu,
- ciągłość wykonywania pracy - Dom-Klub zapewnia zastępstwa,
- lepsza atmosfera w zespole pracowników,
- bardziej pozytywny wizerunek publiczny firmy

Zatrudnienie Przejściowe - przykłady...

Agnieszka idzie dostarczyć w kilka miejsc korespondencję jako kurier w Wydziale Spraw Społecznych i Zdrowia Dzielnicy Wola (listopad 2008)

Dorota obsługuje klientów w recepcji Agencji Turystyki Językowej LINGWISTA (wrzesień 2008)



Zatrudnienie Przejściowe – głosy praktyków...

Andrzej, pracownik ZP: „W przypadku zwolnienia z obecnej pracy (przy sprzątaniu w ZPCh), będę miał możliwość wykorzystać swoje doświadczenie w pracy ZP jako kurier, a być może, jak rozszerzy się Zatrudnienie Przejściowe, będę mógł poznać jeszcze inne stanowiska. W ten sposób próbuję swoich sił jako osoba niepełnosprawna na otwartym rynku pracy...”

Michał, pracodawca ZP: „Ważną sprawą jest dla mnie korzystanie z dobrodziejstwa dobrze wykonanej pracy przy jednoczesnej możliwości pomocy i wsparcia potrzebującym. Myślę, że korzyści są obopólne.”

Beata, pracownik ZP: „Okolo dwa lata po wyjściu ze szpitala nabrałam nieco sił i wzięłam udział w programie Zatrudnienia Przejściowego z Warszawskiego Domu pod Fontanną pracując w Agencji Turystyki Językowej „Lingwista”. Dwukrotnie brałam udział w miesięcznych stażach w ramach kursów finansowanych z Unii Europejskiej (Ochotnicze Hufce Pracy i Akademia Promocji Filmu). Obecnie jestem w trakcie półrocznego stażu w jednym z urzędów. Bez tych doświadczeń nie osiągnęłabym stanu zdrowia i samopoczucia, którymi dane jest mi się cieszyć. Teraz potrzebowałabym miejsca, w którym mogłabym zatrzymać się na dłużej.”

Doświadczenia WDpF a oczekiwane zapisy/rozwiązania prawne dotyczące wspomagania zatrudnienia

NIE: dla zapisów, które mogłyby potwierdzać, że wspomaganie kogoś w zatrudnieniu docelowym - długofalowym ma mieć zawsze taki sam wymiar i treść (***niedostateczne czy nie trafne wspieranie wywołuje stres, zbyteczne czy niezgodne z potrzebą - powoduje obniżenie motywacji do samodzielnego działania i zmniejszenie poczucia sprawczości***)

TAK: dla zapisów wymagających uważnego, na bieżąco monitorowanego i weryfikowanego wsparcia, podążającego za aktualną kondycją i możliwościami osoby; założenie, że sukcesem jest zwiększająca się samodzielność osoby i przeformułowywanie lub wycofywanie wsparcia w miarę możliwości

NIE: dla zapisów umożliwiających oferowanie/uzyskanie zatrudnienia jedynie w wyniku spełnienia kryterium, jakim jest określony stopień niepełnosprawności i jej przyczyny, zapewniające większą refundację (***sam fakt bycia zatrudnionym nie polepsza zdrowia i życia, polepsza je znacząca, satysfakcjonująca praca wykonywana w ramach zatrudnienia***)

TAK: dla zapisów gwarantujących, że oferowane zatrudnienie odnosi się przede wszystkim do kryteriów merytorycznych, czyli kompetencji zawodowych osoby, niezależnie od orzeczenia

c.d.: Doświadczenia WDpF a oczekiwane zapisy/rozwiązania prawne dotyczące wspomagania zatrudnienia

NIE: dla zapisów sprowadzających motywowanie i przygotowywanie pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością do argumentu o „czystym zysku” uzyskiwanym z refundacji/dofinansowań **(nie wolno nam lekceważyć dobrych chęci i wzajemnego rozumienia we współpracy z pracodawcami!)**

TAK: dla zapisów zapewniających pracodawcom wsparcie w jak najtrafniejszym rozumieniu i jak największej satysfakcji z wdrażanych form zatrudnienia – np. materiały informacyjne, spotkania z osobami doświadczającymi niepełnosprawności, ciekawe szkolenia, promocję...

NIE: dla zapisów powodujących, że uzyskanie jakiegokolwiek dochodu, w tym wynagrodzenia za pracę, powoduje natychmiastową redukcję wysokości świadczenia, będącego podstawą bytu, jak np. w sytuacji, gdy podstawą taką jest zasiłek stały **(zagrożenie bezpieczeństwa socjalnego nie sprzyja w żadnym wypadku podejmowaniu ryzyka, które łączy się z każdą zmianą)**

TAK: dla zapisów gwarantujących osobie pomoc w sytuacji podejmowania kroków, mogących polepszyć jej status materialny i sprzyjać niezależności finansowej.

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ !

Zapraszamy do Warszawskiego Domu pod Fontanną ☺
ul. Nowolipki 6A., 00-153 Warszawa, tel. 22 636 29 11
e-mail biuro@wdpf.org.pl: www.wdpf.org.pl



opracowanie: Katarzyna Boguszewska

współpraca: Andrzej Nowak, Iwona Wiktorska, Beata Zarzycka, Danuta Życzyńska-Ciołek