ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

Materiały konferencyjne

ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

Materiały konferencyjne

ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

Materiały konferencyjne

Katarzyna Boguszewska
Magdalena Dunaj
Rafał Dziurla
Marcin Fiedorowicz
Tadeusz Majewski
Elżbieta Oleksiak
Agnieszka Rymsza
Anna Woźniak-Szymańska
Monika Zakrzewska

Biuro Pełnomocnika Rządu
ds. Osób Niepełnosprawnych

Warszawa 2011

Opracowanie redakcyjne:
JustLuk

Korekta:
JustLuk

Projekt graficzny i skład:
Krystyna Szych

Wydawca:
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych
ul. Nowogrodzka 1/3/5, 00-513 Warszawa

© Copyright by Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2011

ISBN: 978-83-933228-0-0

Druk: ZWP MPiPS

SPIS TREŚCI

SŁOWO WSTĘPNE | 7

Międzynarodowe doświadczenia w zakresie zatrudniania wspomaganego osób niepełnosprawnych | 9
Tadeusz Majewski

Pośrednictwo pracy według koncepcji Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym oraz zatrudnienie wspomagane i inne formy zatrudnienia osób o szczególnych trudnościach na otwartym rynku pracy | 25
Monika Zakrzewska

Specyfika zatrudnienia wspomaganego u osób z autyzmem | 39
Agnieszka Rymsza

Aktywizacja osób niewidomych i słabowidzących poprzez zatrudnianie wspomagane | 53
Anna Woźniak-Szymańska, Elżbieta Oleksiak

Zatrudnienie wspomagane głuchych – marzenia a rzeczywistość | 59
Magdalena Dunaj

Specyfika zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych – dobre praktyki i doświadczenia z projektów realizowanych przez Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym | 79
Marcin Fiedorowicz

Zatrudnienie przejściowe jako forma zatrudnienia wspomaganego w świetle doświadczeń Warszawskiego Domu pod Fontanną | 87
Katarzyna Boguszewska

Zatrudnienie wspomagane dla osób niedosłyszących, niesłyszących i ich otoczenia społecznego realizowane w Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym ECHO w Warszawie | 105
Rafał Dziurla

O AUTORACH | 117

SŁOWO WSTĘPNE

Warszawa, 7 czerwca 2011 r.

Szanowni Państwo!

We wrześniu ubiegłego roku Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych zorganizowało konferencję pod nazwą „Zatrudnienie wspomagane". Wspomniana konferencja miała dwa główne cele – pierwszym z nich było zebranie dotychczasowych doświadczeń dotyczących zatrudnienia wspomaganego – w odniesieniu do różnych grup osób niepełnosprawnych, drugim natomiast wypracowanie rekomendacji dla zatrudnienia wspomaganego jako systemowego narzędzia wspierającego skuteczne włączanie osób niepełnosprawnych w otwarty rynek pracy.

Wprowadzenie instytucji zatrudnienia wspomaganego do krajowego porządku prawnego jest niewątpliwie konieczne. Część osób niepełnosprawnych, z różnych względów, nie jest w stanie samodzielnie i bez odpowiedniej pomocy znaleźć i podjąć pracy oraz utrzymać się w zatrudnieniu. Również wielu pracodawców potrzebuje odpowiedniego wsparcia we właściwym zarządzaniu niepełnosprawnością w miejscu pracy. Zatrudnienie wspomagane stanowi nie tylko metodę wprowadzania osoby niepełnosprawnej na otwarty rynek pracy, ale także wspiera jej utrzymanie na tym rynku.

W skład publikacji, którą oddaję w Państwa ręce, wchodzą referaty przygotowane przede wszystkim przez prelegentów konferencji „Zatrudnienie wspomagane" – specjalistów w tej dziedzinie bezpośrednio zaangażowanych w proces realizacji zatrudnienia wspomaganego. Prezentowane referaty pokazują specyfikę zatrudnienia wspomaganego z punktu widzenia różnych rodzajów niepełnosprawności. Całość poprzedza natomiast przegląd doświadczeń międzynarodowych z tego zakresu.

Mam nadzieję, że prezentowana Państwu publikacja – dostępna także w wersji elektronicznej na stronie www.niepelnosprawni.gov.pl – przyczyni się do lepszego zrozumienia potrzeb osób niepełnosprawnych, zwłaszcza tych szczególnie potrzebujących wsparcia we wchodzeniu na otwarty rynek pracy.

Jarosław Duda

Sekretarz Stanu w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej
Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych

Międzynarodowe doświadczenia w zakresie zatrudniania wspomaganego osób niepełnosprawnych

Tadeusz Majewski

1. Ogólna definicja zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych

Zatrudnienie wspomagane jest specjalną formą zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy, które nie są zdolne samodzielnie uzyskać pracę i utrzymać się w zatrudnieniu bez specjalnego wspomagania. Obejmuje ono przede wszystkim pomoc i wsparcie tzw. trenera pracy lub asystenta pracy (ang. *job coach*)[1]. Jak wiadomo – zatrudnienie stanowi ukoronowanie często bardzo długiego procesu rehabilitacji zawodowej osoby niepełnosprawnej, obejmującej ocenę jej możliwości zawodowych (zdolności do pracy), przygotowanie do pracy i uzyskanie trwałego zatrudnienia. Proces ten jest szczególnie trudny w przypadku osób z głębszym stopniem niepełnosprawności – ze znacznym i umiarkowanym. Osoby takie potrzebują więc wsparcia i pomocy na wszystkich etapach rehabilitacji zawodowej, począwszy od przygotowania do pracy, uzyskania pracy i adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie pracy w początkowym okresie zatrudnienia.

1. M. Kamp, C. Lynch, *Handbook – Supported Employment*, A WASE and ILO CD ROM, Geneve 1993

Znalezienie przez osoby niepełnosprawne odpowiedniej dla siebie pracy wiąże się z wieloma trudnościami. Pracodawcy z otwartego rynku pracy bardzo często charak-

teryzują się negatywnymi postawami wobec zatrudnienia takich osób. Zwykle obawiają się oni wielu problemów związanych z przystosowaniem się pracowników niepełnosprawnych do wykonywania zadań zawodowych oraz do fizycznego i społecznego środowiska pracy. Tak więc również pracodawcy potrzebują odpowiedniego doradztwa, aby mogli przekonać się o możliwościach zawodowych osób z głębszym stopniem niepełnosprawności, a co za tym idzie uzyskaniem pomocy w rozwiązaniu ewentualnych problemów związanych z ich zatrudnieniem.

2. Geneza zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych

Trudności, szczególnie na etapie uzyskania pracy i adaptacji pracowników niepełnosprawnych w zakładzie pracy, legły u podstaw koncepcji zatrudnienia wspomaganego. Została ona wypracowana i wprowadzona w życie w Stanach Zjednoczonych na początku lat 80. ubiegłego wieku. Szybko jednak zaczęła przenikać do innych krajów. Jeśli chodzi o Europę, to zatrudnienie wspomagane zostało wprowadzone prawie we wszystkich krajach starej Unii Europejskiej i stopniowo zaczęło przenikać także do krajów nowo przyjętych np. Słowenia, Słowacja, Czechy, Polska[2].

2. T. Majewski, *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2006

Zatrudnienie wspomagane powstało jako forma alternatywna do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w specjalnych zakładach pracy – w zakładach pracy chronionej (dalej: ZPCH). Tego rodzaju placówki zaczęły powstawać pod koniec XVIII i na początku XIX w. – w związku z powstawaniem specjalnych szkół dla dzieci głuchych, niewidomych, niepełnosprawnych intelektualnie (umysłowo upośledzonych). Miało to miejsce początkowo we Francji, Anglii, Niemczech, a później w innych krajach. W Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej pierwszy ZPCH dla niewidomych został zorganizowany w 1850 r. w Nowym Jorku. W Rosji taki zakład dla ociemniałych żołnierzy powstał po wojnie turecko-rosyjskiej w latach 50. XIX w.

Szczególny rozwój specjalnych zakładów pracy dla osób niepełnosprawnych obserwujemy po II wojnie światowej. Duże znaczenie miały w tym względzie organizacje międzynarodowe takie, jak Międzynarodowa Organizacja Pracy, Organizacja Narodów Zjednoczonych i Rada Europy, które wówczas w różnych swoich dokumentach popierały zatrudnienie osób niepełnosprawnych w specjalnych zakładach pracy.

W latach 80. ubiegłego wieku zaczęto krytykować specjalne zakłady pracy (ZPCH), w związku z promocją zasady integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Wysuwano pod ich adresem zarzuty, że są gettami osób niepełnosprawnych – co jest wbrew zasadzie integracji społecznej oraz, że nie stwarzają warunków do dalszego rozwoju zawodowego i w końcu, że obciążają budżety państwowe.

Drugim argumentem przemawiającym za stworzeniem koncepcji zatrudnienia wspomaganego były niskie wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Zasada integracji zawodowej mówiła, że osoby niepełnosprawne powinny być w pierwszej kolejności zatrudniane na otwartym rynku pracy. Dotyczyła ona także osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Realizacja tej zasady napotykała jednak na duże trudności, stąd wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zwykłych zakładach pracy były stosunkowo niskie. W związku z tym zaczęto poszukiwać przyczyn tego zjawiska i stwierdzono, że leżą one zarówno po stronie samych osób niepełnosprawnych, jak też pracodawców.

Jeśli chodzi o osoby niepełnosprawne, to, obok niedostatecznego przygotowania do pracy w zwykłych zakładach pracy, mają one trudności w adaptacji społeczno-zawodowej w początkowym okresie zatrudnienia. Dotyczą one zarówno wykonywania zadań zawodowych oczekiwanych przez pracodawcę, jak też przystosowania się do fizycznego i społecznego środowiska pracy. W związku z tym potrzebują odpowiedniej pomocy i wsparcia (wspomagania).

Jeśli chodzi o pracodawców, to stwierdzono, że na ogół nie mają oni odpowiedniej wiedzy o możliwościach zawodowych osób niepełnosprawnych oraz obawiają się problemów związanych z zatrudnianiem takich osób. Potrzebują więc również odpowiedniego doradztwa i pomocy.

W ten sposób powstała koncepcja **zatrudnienia wspomaganego** (ang. *supported employment*), w którym główną rolę spełnia trener pracy. Jego rolą jest, z jednej strony, wspomaganie pracownika niepełnosprawnego w wypełnianiu jego zadań zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy, a z drugiej strony – służenie pracodawcy jako doradca dla rozwiązywania ewentualnych problemów związanych z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego.

3. Podstawy zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego została stworzona na pewnych podstawach, które stanowią dla niej szerokie uzasadnienie, a mianowicie:

- osoby niepełnosprawne mają prawo do pracy, podobnie jak inni obywateli (dotyczy to również osób z głębszym stopniem niepełnosprawności);
- każda osoba niepełnosprawna niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności powinna mieć możliwość pracy tam, gdzie chce – jest to prawo wyboru, samostanowienia i podejmowania decyzji w sprawie swojej aktywności zawodowej;
- każda osoba niepełnosprawna powinna otrzymać indywidualną i niezbędną pomoc w zatrudnieniu w zależności od potrzeb[3].

Ponadto, zatrudnienie wspomagane jest zgodne z zasadami:

- społecznej i zawodowej integracji osób niepełnosprawnych;
- równych szans osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia;

3. R. Behncke, A. Ciolek, I. Korner, *Hamburger Arbeitsassistenz: Fachdienst für die beruflische Integration von Menschen mit geistiger Behinderung, Landesarbeitsgemeinschaft Eltern für Integration e.V.*, Hamburg 1997

– normalizacji życia osób niepełnosprawnych – praca w takich samych warunkach, w jakich pracują osoby pełnosprawne;
– osiągnięcia możliwie najwyższej jakości życia przez osoby niepełnosprawne;
– solidarności osób pełnosprawnych z niepełnosprawnymi. Zakłada ona partnerstwo kierownictwa i załogi zakładów pracy z pracownikami niepełnosprawnymi w uzyskaniu przez nich stałej pracy i w rozwoju ich kariery zawodowej. Powinno przejawiać się ono w udzielaniu im wszelkiej niezbędnej pomocy i wsparcia[4].

Doświadczenie wykazuje, że wiele osób nawet najbardziej niepełnosprawnych chce pracować i wnosić swój wkład w rozwój społeczeństwa. Przy stosunkowo niewielkiej pomocy pragnienie to może być zrealizowane zarówno dla ich dobra, jak i dobra całej społeczności, w której żyją[5].

Według I. Lopes[6] – system zatrudnienia wspomaganego w Portugalii charakteryzuje się kilkoma istotnymi z punktu widzenia osoby niepełnosprawnej cechami, a mianowicie:
– włączeniem jej w normalny rynek pracy i w życie całej społeczności;
– pozostawieniem osobie niepełnosprawnej decyzji, co do wyboru miejsca zatrudnienia i możliwości decydowania o istotnych sprawach życiowych;
– holistycznym (całościowym) podejściem do rozwiązania jej problemów życiowych i zawodowych, obejmującym wszystkie sfery życia;
– indywidualnym podejściem do rozwiązania problemów konkretnej osoby niepełnosprawnej, uwzględniającym indywidualne potrzeby i warunki życiowe;
– dostosowaniem zakresu wspomagania do potrzeb i wieku osoby niepełnosprawnej;
– zapewnieniem realnej i zarobkowej pracy oraz świadczeń wynikających z zatrudnienia;
– zapewnieniem stałego monitorowania przebiegu kariery zawodowej osoby niepełnosprawnej przez profesjonalnie przygotowane osoby.

4. *Association for Supported Employment*, http://www.afse.org.uk

5. A. Wiese, *Interview, Supported Employment*, A WASE and ILO CD-ROM 2003

6. I. Lopes, *Supported Employment Quality Indicators*, 6th EUSE Conference, Helsinki 2003

Według Autorki – system zatrudnienia wspomaganego musi charakteryzować się wymienionymi cechami, aby zagwarantować osobom niepełnosprawnym pokonanie wszelkich przeszkód i barier, z jakimi spotykają się one przy staraniu się o pracę na otwartym rynku. Taki system w zasadzie gwarantuje sukces w zatrudnieniu.

4. Kryteria kwalifikowania osób niepełnosprawnych do zatrudnienia wspomaganego

Nie ma jednego kryterium kwalifikowania osób niepełnosprawnych do zatrudnienia wspomaganego. Generalnie przyjmuje się, że tą formą zatrudnienia powinny być objęte osoby z głębszym stopniem niepełnosprawności, które mają trudności z uzyskaniem zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Obok stopnia niepełnosprawności poszczególne kraje stosują także inne kryteria, takie jak:

- rodzaj niepełnosprawności – w tym przypadku najczęściej do zatrudnienia wspomaganego kwalifikowane są osoby z niepełnosprawnością intelektualną, osoby z zaburzeniami psychicznymi, osoby niewidome oraz osoby z poważnym uszkodzeniem narządu ruchu;
- niski poziom zrehabilitowania i przygotowania do pracy – dotyczy to osób, które nie mają żadnych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego;
- trudności w uzyskaniu pracy na otwartym rynku niezależnie od innych czynników.

W praktyce poszczególne kraje nie stosują więc wyłącznie tego podstawowego kryterium, zwłaszcza że wielu kandydatów do zatrudnienia spełnia kilka z wymienionych kryteriów.

5. Zakres terminu „wspomaganie”

Przez „wspomaganie” rozumie się w koncepcji zatrudnienia wspomagającego szeroki zakres różnorodnych usług

pomagających i wspierających aktywność zawodową osoby niepełnosprawnej, czyli uzyskanie przez nią możliwie najwyższego poziomu umiejętności zawodowych i stosownego zatrudnienia. Według M. Kampa i C. Lyncha[7] – angielskich specjalistów – do usług tych należą:

- ocena możliwości zawodowych kandydata do zatrudnienia i przygotowanie indywidualnego planu wspomagania, zgodnie z potrzebami danej osoby;
- znalezienie właściwego stanowiska pracy i pracodawcy, wyrażającego gotowość do zatrudnienia pracownika niepełnosprawnego oraz konsultacje w sprawie warunków przyjęcia go na szkolenie wewnątrzzakładowe, zatrudnienie próbne lub stałe;
- pomoc kandydatowi w przygotowaniu wszystkich potrzebnych do zatrudnienia dokumentów;
- asystowanie przy przeprowadzanej przez pracodawcę rozmowie kwalifikacyjnej z kandydatem;
- poinformowanie pracodawcy i kandydata do zatrudnienia o możliwościach uzyskania wsparcia finansowego, zgodnie z obowiązującymi przepisami w danym kraju;
- pomoc przy sporządzeniu umowy o pracę i określeniu warunków zatrudnienia;
- doradztwo i pomoc przy adaptacji stanowiska i miejsca pracy do potrzeb pracownika niepełnosprawnego;
- udzielanie wyjaśnień i porad współpracownikom co do współdziałania z pracownikiem niepełnosprawnym oraz pomoc w ułożeniu harmonijnych stosunków pracowniczych między nimi;
- przyuczenie pracownika niepełnosprawnego do wykonywania ustalonych dla niego zadań zawodowych na jego stanowisku w zakładzie pracy;
- asystowanie pracownikowi przy jego pracy przez określony czas aż do momentu uzyskania pełnej samodzielności zawodowej, zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy;
- dalsze interesowanie się niepełnosprawnym pracownikiem w formie okresowych kontaktów z pracodawcą

7. M. Kamp, C. Lynch, *Handbook…*

i pracownikiem oraz udzielanie pomocy w rozwiązywaniu ewentualnie powstałych problemów – ma ono na celu trwałe utrzymanie pracownika niepełnosprawnego w zatrudnieniu i przeciwdziałanie ewentualnemu zwolnieniu go z pracy.

Nie wszystkie osoby niepełnosprawne objęte zatrudnieniem wspomaganym, z którymi pracuje trener pracy, potrzebują tak szerokiego zakresu pomocy i wsparcia. Na szczególne podkreślenie zasługuje rola trenera pracy jako doradcy dla pracodawców, którzy zwykle mają wiele obaw i niechętnie decydują się na przyjmowanie do pracy osób niepełnosprawnych, szczególnie osób z niepełnosprawnością intelektualną, z zaburzeniami psychicznymi, z głębszym uszkodzeniem narządu ruchu.

6. Modele zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych

Z uwagi na fakt, że osoby niepełnosprawne potrzebują w różnym zakresie pomocy i wparcia w uzyskaniu pracy i w przystosowaniu się do wykonywania zadań zawodowych w miejscu pracy, wypracowano następujące ogólne modele zatrudnienia wspomaganego:

- model dla osób niepełnosprawnych, które przeszły już proces rehabilitacji zawodowej i potrzebują pomocy w jej uzyskaniu oraz w adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie pracy np. osoby z wyższym wykształceniem, osoby po szkole zawodowej;
- model dla osób niepełnosprawnych potrzebujących równocześnie przygotowania do pracy oraz pomocy w jej uzyskaniu i w adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie pracy;
- model dla pracowników, którzy stali się niepełnosprawnymi w trakcie zatrudnienia i wymagają pomocy w przystosowania się do nowych zadań zawodowych w swoim macierzystym zakładzie pracy;

– model regresyjny dla pracowników, którzy stali się niepełnosprawnymi w trakcie zatrudnienia i nie mogą kontynuować pracy na otwartym rynku. W tym przypadku następuje cofanie się do chronionych form zatrudnienia w ZPCH lub w zakładzie aktywności zawodowej[8].

8. T. Majewski, *Zatrudnienie…*

7. Nabór i szkolenie trenerów pracy

Trener pracy to nowy specjalista w rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych z szerokim zakresem bardzo odpowiedzialnych zadań. W związku z tym musi on posiadać odpowiednie przygotowanie do pomyślnego ich wykonywania oraz charakteryzować się odpowiednimi cechami osobistymi. Od niego w znacznym stopniu zależy powodzenie całego bardzo złożonego procesu wprowadzenia tych osób do wykonywania zadań zawodowych i uzyskania trwałego zatrudnienia. Istnieje cały szereg problemów związanych z naborem oraz przygotowaniem do pracy trenerów pracy, aby mogli wykonywać swoje obowiązki. W poszczególnych krajach można spotkać różne sposoby rozwiązywania tych problemów.

Jeśli chodzi o nabór kandydatów na trenerów pracy, to rekrutuje się ich z:
– pracowników placówek zajmujących się zatrudnieniem w ogóle np. pracowników urzędów pracy;
– pracowników placówek edukacyjnych, rehabilitacyjnych, socjalnych np. nauczycieli zawodu, asystentów socjalnych;
– pracowników i działaczy organizacji zrzeszających osoby niepełnosprawne lub działające na ich rzecz;
– osób z pewnym ogólnym wykształceniem, pragnących pracować jako trenerzy pracy;
– emerytowanych pracowników zakładów pracy, którzy mają doświadczenie w nauczaniu zawodu;

– aktualnych pracowników zakładów pracy, którzy mogą dodatkowo pełnić funkcję trenera pracy. Jest to możliwe zwłaszcza w dalszym okresie zatrudnienia, kiedy wparcie i pomoc trenera pracy nie jest już potrzebna w pełnym wymiarze[9].

9. M. Kamp, C. Lynch, *Handbook…*

Jednym z zasadniczych problemów jest przygotowanie trenerów pracy. Poszczególne kraje organizują różne formy szkoleń, łącznie ze studiami uniwersyteckim. Przykładem tych ostatnich może być Uniwersytet Helsiński, który organizuje osiemnastomiesięczne studia, prowadzone przez Wydział Kształcenia Ustawicznego.

Ich celem jest dobre przygotowanie trenerów pracy do wykonywania swoich zadań i obowiązków, a w szczególności:
– kompleksowe zapoznanie studentów z procesem zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych;
– wyposażenie ich w praktyczne metody realizowania procesu zatrudniania wspomaganego osób niepełnosprawnych – łączenie teorii z praktyką;
– współdziałanie z innymi organizacjami zajmującymi się szkoleniem zawodowym i zatrudnieniem osób niepełnosprawnych.

Program szkolenia obejmuje następujące moduły:
– praca zawodowa, zdolność do pracy osób niepełnosprawnych i zatrudnienie;
– ogólna analiza pracy i szczegółowa analiza poszczególnych zawodów i stanowisk pracy, pod względem stawianych wymagań pracownikom;
– planowanie kariery zawodowej – przygotowywanie indywidualnych planów rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia;
– prezentacja możliwości zawodowych osób niepełnosprawnych i nawiązywanie kontaktów z pracodawcami;
– postawy pracodawców wobec zatrudnienia osób niepełnosprawnych i ich oczekiwania;
– zadania i obowiązki asystenta zawodowego (trenera pracy);

– sposoby udzielania wsparcia i pomocy pracownikowi niepełnosprawnemu;
– przepisy prawne dotyczące osób niepełnosprawnych i systemu zabezpieczenia społecznego;
– konieczność pracy nad stałym doskonaleniem swoich umiejętności zawodowych.

Program realizowany jest w formie wykładów, warsztatów, zadań domowych i praktyk zawodowych. Na kursy rekrutowani są pracownicy socjalni, pośrednicy pracy, pracownicy różnych organizacji i instytucji zajmujących się zatrudnieniem, nauczyciele ogólni i nauczyciele zawodu. Do 2003 r. przeszkolono w Finlandii 220 asystentów zawodowych[10].

10. R. Venäläinen, *Training of the job coaches*, 6th European Union of Supported Employment Conference, VATES Foundation CD-ROM, Helsinki 2003

Również Światowe Stowarzyszenie Zatrudnienia Wspomaganego wraz z Międzynarodową Organizacją Pracy przygotowały i opublikowały na CD ROMie materiały szkoleniowe – *Zatrudnienie Wspomagane* (*Supported Employment*), Genewa 2003.

Z uwagi na szeroki zakres zadań i różnorodność klientów niektóre kraje zaczęły wprowadzać pewną specjalizację wśród trenerów pracy. W niektórych krajach usługi w ramach zatrudnienia wspomaganego są świadczone przez:
– jednego pracownika – trenera pracy, który kandydatem do zatrudnienia zajmuje się od początku do końca;
– kilku specjalistów, a mianowicie:
  • usługi wstępne – doradca zawodowy, psycholog,
  • bezpośrednia praca w zakładzie – trener pracy (Finlandia, Polska).

W niektórych krajach występuje specjalizacja trenerów pracy ze względu na rodzaj niepełnosprawności – osoby niepełnosprawne intelektualnie, niewidomi (Niemcy, Holandia). W Holandii niektórzy trenerzy pracy zajmują się tylko osobami bez kwalifikacji, inni osobami z określonymi kwalifikacjami lub wyższym wykształceniem.

8. Struktury organizacyjne zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych

Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych jest zadaniem bardzo złożonym, wymagającym również odpowiedniej struktury organizacyjnej. Instytucja zajmująca się tym zadaniem jest bowiem bardzo specjalistycznym urzędem pośrednictwa pracy, z większym zakresem zadań niż zwykły urząd zajmujący się zatrudnianiem osób pełnosprawnych. Brak jest dzisiaj jednolitego stanowiska, jakie instytucje lub organizacje powinny zajmować się i być odpowiedzialne za tę formę zatrudnienia. Aktualnie można spotkać różne systemy organizacyjne zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych, a mianowicie:

- zatrudnienie wspomagane jest integralną częścią polityki zatrudnieniowej i realizowane jest przez służby zajmujące się pośrednictwem pracy w ogóle. Są to więc lokalne urzędy pracy, mające do tego celu odpowiednie służby. Do takich krajów należą Stany Zjednoczone Ameryki Północnej, Australia, Szwecja i Niemcy;
- zatrudnienie wspomagane zaczynają podejmować organizacje osób niepełnosprawnych, organizacje rodziców dzieci niepełnosprawnych lub fundacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych. Następnie powstają specjalne regionalne lub krajowe organizacje zajmujące się tym zagadnieniem. Do państw takich należy Wielka Brytania, Holandia, Finlandia, Irlandia, Austria[11]. Do nich należy również Polska;
- zatrudnienie wspomagane realizują różne placówki rehabilitacji i szkolenia zawodowego w stosunku do swoich absolwentów. Zajmują się one nie tylko odpowiednim przygotowaniem do pracy, lecz również udzieleniem pomocy w uzyskaniu pracy i w adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie pracy. Placówki takie dysponują zwykle pracownikami, do których należy to zadanie. Do krajów takich należą np. Austria, Słowenia;
- zatrudnienie wspomagane stosują również specjalne zakłady pracy (ZPCH), które starają się o przejście swo-

11. T. Dolinsêk, A. Tabaj, *Supported Employment in Europe*, 6th European Union of Supported Employment Conference, VATES Foundation CD-ROM, Helsinki 2003

ich pracowników do pracy w zwykłych zakładach pracy. Najaktywniejsze w tym zakresie są zakłady w Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

9. Zainteresowanie międzynawowych organizacji zatrudnieniem wspomaganym osób niepełnosprawnych

Jak już podkreślono – amerykańska koncepcja zatrudnienia wspomaganego oraz jej pozytywne rezultaty zaczęły szybko przenikać na inne kontynenty, szczególnie do Europy. W konsekwencji, powstało wiele krajowych organizacji i fundacji zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych. Doprowadziło to już w 1992 r. do powołania Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (ang. *European Union of Supported Employment*) i w 1995 r. Światowego Stowarzyszenia do Spraw Zatrudnienia Wspomaganego (ang. *World Association for Supported Employment*). Misją obu tych organizacji jest promocja zawodowej integracji osób niepełnosprawnych, przy zastosowaniu zasad i modelu zatrudnienia wspomaganego. Zakres działania tej pierwszej organizacji to teren Europy, a drugiej – wszystkie kontynenty. Powodem powołania tych organizacji było coraz większe zainteresowanie sprawą tego modelu na arenie międzynarodowej oraz potrzeba wymiany informacji i doświadczeń. Organizacje te starają się gromadzić wiedzę w tym zakresie i rozpowszechniać ją wśród swoich organizacji członkowskich oraz zainteresowanych instytucji i osób. Stworzyły one również platformę do nawiązywania bezpośredniej współpracy pomiędzy różnymi krajami. Prezentowanie bowiem pozytywnych przykładów może być zachętą dla innych krajów do podejmowania tego rodzaju projektów. Organizacje prowadzą również sympozja poświęcone temu zagadnieniu. Starają się być również doradcami dla krajów podejmujących tę formę zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Zatrudnienie wspomagane, jako forma aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych,

12. T. Majewski, *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2006

zostało także zaakceptowane przez polityczne organizacje międzynarodowe i umieszczone w wielu dokumentach, dotyczących rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Należą do nich: Organizacja Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Rada Europy, Unia Europejska[12].

Bibliografia

1. *Association for Supported Employment*, http://www.afse.org.uk

2. Bałtowska M., Głaz M., Prusicz G., *Analiza rynku pracy na terenach działalności Centrum DZWONI* (w:) *Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie. Raport 2006–2008*, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Umysłowym Upośledzeniem

3. Behncke R., Ciolek A., Korner I., *Hamburger Arbeitsassistenz: Fachdienst für die beruflische Integration von Menschen mit geistiger Behinderung*, Landesarbeitsgemeinschaft Eltern für Integration e.V., Hamburg 1997

4. Dolinsêk T., Tabaj A., *Supported Employment in Europe*, 6th European Union of Supported Employment Conference, VATES Foundation CD-ROM, Helsinki 2003

5. Gawron B., Głaz, M. *Struktura Centrum DZWONI – opis funkcjonalny* (w:) *Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie. Raport 2006–2008*, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Umysłowym Upośledzeniem

6. Kamp M., Lynch C., *Handbook – Supported Employment*, A WASE and ILO CD ROM, Geneve 1993

7. Lopes I., *Supported Employment Quality Indicators*, 6th EUSE Conference, Helsinki 2003

8. Majewski T., *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2006

9. Venäläinen R., *Training of the job coaches*, 6th European Union of Supported Employment Conference, VATES Foundation CD-ROM, Helsinki 2003

10. Wiese A., *Interview, Supported Employment*, A WASE and ILO CD-ROM 2003

Pośrednictwo pracy według koncepcji Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym oraz zatrudnienie wspomagane i inne formy zatrudnienia osób o szczególnych trudnościach na otwartym rynku pracy

Monika Zakrzewska

Wprowadzenie

Państwa członkowskie Unii Europejskiej, w swojej polityce dot. zatrudnienia pracowników z różnymi rodzajami niepełnosprawności prezentują zasadę tzw. integracji zawodowej. Według tej reguły każdy niepełnosprawny obywatel Unii powinien mieć prawo i możliwość podjęcia pracy w przedsiębiorstwach z tzw. otwartego rynku pracy. To nie znaczy, że kraje UE rezygnują z tzw. zatrudnienia chronionego osób z tej grupy społecznej. Zakłady pracy chronionej i zakłady aktywności zawodowej wciąż dają szansę osobom ze znacznym stopniem niepełnosprawności na podjęcie pracy w firmach i na stanowiskach specjalnie dostosowanych do ich indywidualnych, złożonych potrzeb.

Jedną z form realizacji integracji zawodowej osób niepełnosprawnych – zwłaszcza tych z niepełnosprawnością w stopniu umiarkowanym i znacznym, z niepełnosprawnością złożoną oraz ze schorzeniami współtowarzyszącymi – jest **zatrudnienie wspomagane** (ang. *supported employment*).

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego została wypracowana i wprowadzona w życie na początku lat 80. ubiegłego wieku. Światowe Stowarzyszenie do Spraw Zatrudnienia Wspomaganego definiuje zatrudnienie wspomagane jako „pracę zarobkową w zintegrowanym środowisku na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu pracownikowi niepełnosprawnemu stałego wspomagania. Praca zarobkowa oznacza taką samą zapłatę za taką samą pracę jak w przypadku pracownika pełnosprawnego”[10]. Istotą zatrudnienia wspomaganego jest zatem wsparcie osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy osobą asystenta (trenera pracy). Rolą trenera jest z kolei wsparcie pracownika niepełnosprawnego w przyuczeniu się do wykonywania czynności właściwych na danym stanowisku oraz w pełnej adaptacji w nowym środowisku.

10. T. Majewski, *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2006, s. 15

Trener pracy współpracuje z pracownikiem niepełnosprawnym tak długo, jak wymaga tego sytuacja w danej firmie. W początkowym okresie zatrudnienia, który zwykle ma charakter szkolenia stanowiskowego, wsparcie trenera jest najintensywniejsze. Od momentu ustabilizowania się pozycji pracownika niepełnosprawnego, trener pracy prowadzi stały monitoring zatrudnienia – udziela wsparcia również w zakresie pozazawodowym (np. monitorując interakcje ze środowiskiem pracy, wymieniając informacje z pracodawcą, rozwiązując pojawiające się trudności).

Podstawowy zakres wspomagania osoby niepełnosprawnej w wejściu na rynek pracy obejmuje:

- ocenę zdolności do pracy – diagnozę jego preferencji, predyspozycji zawodowych, poziomu kompetencji społecznych skoncentrowaną na mocnych stronach i możliwościach wykonawczych każdej osoby niepełnosprawnej;
- stworzenie Indywidualnego Planu Działania (dalej: IPD) ukierunkowanego na wykorzystanie mocnych stron danej osoby oraz zidentyfikowanie deficytów jej umiejętności i określenie strategii wsparcia;

- stałą analizę rynku pracy w celu znalezienia odpowiednich stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych – stworzenie bazy pracodawców; współpraca z instytucjami rynku pracy;
- analizę stanowisk pracy i ich dostosowanie do potrzeb osoby niepełnosprawnej – w tym doradztwo personalne dla pracodawcy;
- zatrudnienie i szkolenie osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy;
- stałe wsparcie osoby niepełnosprawnej i monitorowanie przebiegu pracy.

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (dalej: PSOUU) od blisko 50 lat działa na rzecz wyrównywania szans osób z niepełnosprawnością intelektualną, a także tworzenia warunków przestrzegania wobec nich praw człowieka, prowadzenia ich ku aktywnemu uczestnictwu w życiu społecznym oraz wspieraniu ich rodziny (art. 4. Statutu PSOUU). PSOUU, jako prekursor we wdrażaniu wielu nowatorskich rozwiązań sprzyjających pełnej integracji społeczno – zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, tworzy różnego rodzaju struktury organizacyjne, których zadaniem jest powyższe cele realizować. Z przeprowadzonej przez PSOUU analizy potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodzin wynikało, że na współczesnym rynku pracy brakuje profesjonalnych jednostek zajmujących się w sposób kompleksowy aktywizacją zawodową pracowników niepełnosprawnych intelektualnie, poszukiwaniem dla nich odpowiednich miejsc pracy oraz wspieraniem ich (prawnym, organizacyjnym, psychologicznym) już po zatrudnieniu.

Mając na uwadze zdiagnozowane potrzeby, w latach 2004–2005 PSOUU prowadziło małe projekty pilotażowe finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej: PFRON) – program „Partner" – a ukierunkowane na aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną. Stowarzyszenie

realizowało również projekty mające na celu podnoszenie kompetencji kadry zatrudnionej w PSOUU (przede wszystkim pracowników warsztatów terapii zajęciowej – WTZ i środowiskowych domów samopomocy) oraz instytucjach publicznych wspierających osoby niepełnosprawne intelektualnie. W latach 2005–2007, w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Działanie 1.4 odbył się cykl szkoleń pod nazwą: „Z WTZ na otwarty rynek pracy przy wykorzystaniu doświadczeń europejskich", prowadzonych przez międzynarodowego eksperta w dziedzinie zatrudnienia wspomaganego – Christy Lyncha. Uczestniczyło w nich 578 pracowników z 207 różnego rodzaju jednostek zajmujących się działalnością na rzecz osób niepełnosprawnych intelektualnie – w tym 93 z Kół Terenowych PSOUU.

W 2006 r., również w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich, Działanie 1.4 na lata 2004–2006, Stowarzyszenie rozpoczęło realizację kolejnych dwóch projektów zatytułowanych „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie – Centrum DZWONI". W maju tego samego roku powstały pierwsze trzy Centra DZWONI – w Bytomiu, Warszawie i Zgierzu, a w sierpniu kolejnych sześć – w Głogowie, Giżycku, Jarosławiu, Kołobrzegu, Nidzicy i Poznaniu. Od lipca 2008 do sierpnia 2010 r. działalność Centrów DZWONI wspierana była przez środki PFRON w ramach programu „Trener pracy – Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych". Dzięki pomocy Funduszu działalność rozpoczęło wówczas dziesiąte Centrum – w Kamieniu Pomorskim. Obecnie zaś Centra DZWONI finansowane są przez Koła Terenowe PSOUU.

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym jest pierwszą w Polsce agencją pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, wprowadzającą światowe standardy zatrudnienia wspomaganego i wykorzystującą doświadczenia międzynarodowych ekspertów. Zaadaptowano model zatrudnienia

wspomaganego do potrzeb oraz przepisów prawnych obowiązujących na polskim rynku pracy i stworzono własne standardy wspomagania osób z niepełnosprawnością intelektualną[11].

11. Szczegółowe informacje na ten temat można znaleźć w *Raporcie podsumowującym działalność Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie*, Warszawa 2008

PSOUU prowadzi Centra DZWONI już od 5 lat. Doświadczenia zdobyte w tym czasie pokazują, że zatrudnienie wspomagane jest jedną z podstawowych form wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną z umiarkowanym bądź znacznym stopniem niepełnosprawności na otwartym rynku pracy.

Dorosłe osoby z niepełnosprawnością intelektualną często potrzebują intensywnej pomocy w wyborze zawodu i drogi kariery, bo nie otrzymali jej (tak jak ich sprawni rówieśnicy) w sposób naturalny w procesie dorastania, w trakcie edukacji. Osoby niepełnosprawne muszą także nauczyć się, że z pracą związane są m.in. konieczność codziennego wychodzenia z domu i dotarcia na czas do firmy, obowiązki, odpowiedzialność, terminowe i rzetelne wykonywanie zadań itp. Często także potrzebują wielu dodatkowych doświadczeń zawodowych, by mogli odkryć jaka praca odpowiada im najbardziej. Chcą wreszcie – tak jak wszyscy inni pracownicy – móc zmieniać miejsce pracy i realizować swoje plany zawodowe. Wsparcie pracownika z niepełnosprawnością intelektualną, to proces skoncentrowany na jednostce. Polega on w pierwszej kolejności na określeniu zainteresowań, umiejętności i preferencji danej osoby. Wszystko po to, aby mogła ona dokonywać świadomych decyzji zawodowych. Osiągnięcie sukcesu w pracy zależy bowiem i u osób niepełnosprawnych, i u osób sprawnych od tych samych czynników.

Jak wynika z wieloletnich doświadczeń PSOUU, skuteczne wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną poszukujących pracy lub mających problemy z jej utrzymaniem powinno uwzględniać wszystkie wymienione niżej działania.

Kluczowe etapy w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych intelektualnie – praktyka Centrum DZWONI:

1. Wstępna ocena kandydata do zatrudnienia, tworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD), warsztaty

a) Wstępna diagnoza psychologiczna

Każda osoba, która trafia do Centrum DZWONI rozpoczyna swoją współpracę z Centrum od wstępnej rozmowy indywidualnej z psychologiem. Rozmowa ma na celu zebranie jak największej liczby informacji o kandydacie do pracy, np. w jaki sposób funkcjonuje społecznie, jak radzi sobie z trudnych sytuacjach życiowych, jakie są jego umiejętności szkolne (ważne jest ustalenie czy potrafi pisać, czytać i liczyć), czy orientuje się w czasie i miejscu.

W celu lepszego poznania kandydata, psycholog może skierować go na warsztaty z zakresu umiejętności społecznych, rozumianych jako efektywne przystosowanie do środowiska społecznego. Umiejętności te przejawiają się zachowaniami akceptowanymi oraz powstrzymaniem się od zachowań nieaprobowanych.

Po warsztatach tworzony jest dokument pt. „Ocena umiejętności społecznych". W ocenie opisany jest poziom i zakres posiadanych przez kandydata umiejętności społecznych. Dokument ten jest szczególnie pomocny trenerowi pracy. Jeśli istnieje taka potrzeba, po odbytych warsztatach psycholog spotyka się z kandydatem na konsultacjach indywidualnych. Tym razem w celu rozpoznania trudności, które w danym momencie utrudniają kandydatowi wejście do przedsiębiorstwa i znalezienia sposobów na ich rozwiązanie. Z pozostałymi kandydatami psycho-

log na bieżąco pracuje indywidualnie, by utrwalać nabyte umiejętności.

b) Diagnoza doradcza i tworzenie IPD

Równocześnie z psychologiem, pracę z niepełnosprawnym kandydatem do pracy rozpoczyna doradca zawodowy. Podczas wywiadu doradczego stara się on pozyskać jak najwięcej informacji o doświadczeniu zawodowym kandydata, jego wykształceniu, ambicjach zawodowych, preferowanych warunkach pracy itp.

W pierwszym etapie działań doradca zawodowy pomaga osobie z niepełnosprawnością intelektualną w podjęciu decyzji o zatrudnieniu i wyborze ścieżki kariery poprzez zidentyfikowanie jej zainteresowań, umiejętności, preferencji. Doradca musi być pewien, że decyzja o rozpoczęciu pracy jest w zupełności własną decyzją osoby niepełnosprawnej.

Kolejne spotkania indywidualne z doradcą zawodowym mają na celu opracowanie Indywidualnego Planu Działania, w którym szczegółowo przedstawiony jest cel zawodowy, który chce osiągnąć osoba niepełnosprawna, czyli odbycie praktyk zawodowych, zatrudnienie, bądź zmiana pracy. IPD zawiera także zebrany do tej pory opis zainteresowań i predyspozycji zawodowych osoby niepełnosprawnej, jej umiejętności praktycznych oraz poziom funkcjonowania społecznego. W IPD zapisane są również działania, które musi podjąć osoba niepełnosprawna, aby przygotować się do zatrudnienia (np. indywidualne konsultacje z psychologiem i doradcą, udział w treningu umiejętności społeczno-zawodowych, udział w warsztatach praktycznych), zakres wsparcia niezbędny do osiągnięcia celu, wszelkie bariery, które mogą uniemożliwić lub opóźnić podjęcie pracy oraz sposoby ich przełamania.

W miarę postępu współpracy z osobą niepełnosprawną, jej IPD jest uzupełniany i doprecyzowywany. Również wtedy, gdy podejmie ona już zatrudnienie. Zdarza się, że osoba

niepełnosprawna chce zmienić miejsce pracy lub pracodawca wraz z trenerem decydują, że wybrane czynności zawodowe nie są optymalne dla tej osoby. Wówczas proces dopasowywania miejsca pracy lub czynności do możliwości i potrzeb osoby niepełnosprawnej jest wznawiany.

c) Warsztaty praktyczne jako element pomocniczy w profilowaniu zawodowym

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą nie mieć wystarczającego doświadczenia w dokonywaniu świadomych wyborów, zwłaszcza tych związanych z pracą. Psychologowie i doradcy mogą zaś mieć trudności z oceną umiejętności i predyspozycji posiadanych lub nie przez kandydatów do pracy. Takie problemy mogą pojawić się zwłaszcza w przypadku osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności intelektualnej. W tym momencie sprawdzonymi i rekomendowanymi działaniami są:

- **krótkoterminowe warsztaty praktyczne** – aktualnie najbardziej preferowane. Są to warsztaty w konkretnym miejscu pracy, mające na celu sprawdzenie, jak kandydat odnajduje się w środowisku pracy. Warsztaty trwają zazwyczaj 1–2 dni i odbywają się w miejscu przyszłych praktyk. Podczas warsztatów, kandydat do pracy ma możliwość oswojenia się ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa, zasadami jego funkcjonowania, a także poznania personelu i atmosfery miejsca pracy. Jeden kandydat przed odbyciem praktyk może odbyć kilka krótkoterminowych warsztatów, aby poszerzyć swoje doświadczenie zawodowe i wybrać preferowaną formę pracy lub miejsce odbycia praktyk;
- **indywidualne zajęcia praktyczne w przedsiębiorstwie** – trwają około 40 godzin. Podczas tych zajęć, trener ponownie ocenia kandydata do zatrudnienia pod kątem jego podstawowych umiejętności społecznych i pracowniczych a także tworzy wskazania do kolejnych treningów pracy oraz ustala obszar i narzędzia wsparcia dla kandydata. Indywidualne zajęcia

praktyczne najczęściej wystarczą już, aby pracodawca zorientował się jakim pracownikiem byłaby konkretna osoba niepełnosprawna. Kandydat może natomiast określić czy ten rodzaj pracy mu odpowiada.

2. Pośrednictwo pracy

a) Pierwszy kontakt z pracodawcą

Celem pierwszego spotkania z pracodawcą jest przedstawienie mu informacji o Centrum DZWONI – o jego działalności i rodzajach wsparcia udzielanego pracodawcy. Podczas takich wizyt często okazuje się, że przedstawiciele przedsiębiorstw i instytucji z otwartego rynku pracy nie zdają sobie sprawy, że dysponują stanowiskami, na których mogliby zatrudnić osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Wówczas trener pracy pomaga pracodawcy określić potencjalne zadania, które mogą być realizowane przez osoby z tym rodzajem niepełnosprawności (tzw. „tworzenie miejsca pracy").

Kolejne spotkanie to przekazanie informacji o specyfice pracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie, promowanie ich wizerunku jako wartościowych pracowników, a także rozmowy (często na prośbę pracodawcy) o korzyściach (finansowych, społecznych, promocyjnych), które może osiągnąć firma lub instytucja zatrudniająca osoby niepełnosprawne.

Gdy pracodawca jest już przekonany do zorganizowania indywidualnych zajęć praktycznych lub zatrudnienia osoby niepełnosprawnej intelektualnie w swoim przedsiębiorstwie, trener pracy ustala kolejne etapy współpracy. Ważne jest, by kończąc rozmowy z pracodawcą, stworzyć plan działania, na który godzą się obie strony. Taki plan powinien zawierać:

- opis charakteru indywidualnych zajęć praktycznych (czynności do wykonania);
- określenie warunków indywidualnych zajęć praktycznych (wymiar czasu pracy, warunki pracy);

– ustalenie terminu przeszkolenia przez trenera zespołu współpracowników, przygotowującego ich do przyjęcia pracownika niepełnosprawnego – jeśli pracodawca zgłosi taką potrzebę;
– ustalenie terminu wejścia trenera pracy do zakładu, w celu rozpoznania stanowiska pracy (analiza miejsca pracy);
– zawarcie szczegółowego kontraktu i podziału odpowiedzialności za konkretne formy wsparcia osoby niepełnosprawnej pomiędzy pracodawcę a Centrum DZWONI.

Po zakończonych indywidualnych zajęciach praktycznych trener pracy przekazuje osobie niepełnosprawnej – w sposób dla niej dostępny – informacje na temat możliwości zatrudnienia i pomaga w podjęciu świadomej decyzji, co do dalszej przyszłość zawodowej. Jeśli osoba niepełnosprawna jest zainteresowana podjęciem pracy, trener ustala z pracodawcą warunki zatrudnienia, jak również udziela mu wszystkich informacji dotyczących kwestii formalno – prawnych związanych z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego w przedsiębiorstwie lub instytucji.

b) Analiza miejsca pracy i dostosowanie jej do potencjału osoby niepełnosprawnej

Trener pracy dokonuje analizy miejsca pracy u pracodawcy, który zdecydował się na zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego intelektualnie, lub zaoferowania mu miejsca na praktyki zawodowe.

Analiza miejsca pracy zawiera:
– rodzaj zatrudnienia;
– przewidywany czas, na jaki będzie zawarta umowa, możliwość jej przedłużenia oraz zmiany charakteru umowy;
– szczegółowy opis prac do wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na danym stanowisku (czynności, czas, efekt itp.);

- zdolności, kompetencje (np. czytanie, pisanie, liczenie, wyraźna mowa, orientacja w czasie itp.) wymagane od pracownika niepełnosprawnego na danym stanowisku;
- poziom wymaganej na danym stanowisku samodzielności (samoobsługa stanowiska, podejmowanie decyzji, inicjatywa itp.);
- skazania medyczne do wykonywania prac na danym stanowisku.

Taka analiza pozwala stwierdzić zakres i rodzaj wsparcia, które specjaliści z Centrum DZWONI udzielą niepełnosprawnemu pracownikowi.

c) Zatrudnienie i szkolenie osoby zatrudnianej w miejscu pracy

Szkolenie w miejscu pracy ma na celu dopasowanie metod nauki czynności wykonywanych na danym stanowisku do indywidualnych potrzeb, wymagań kandydata do pracy. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają trudności z przyswojeniem sobie nowych umiejętności, a systematyczne, podzielone na krótkie, proste etapy szkolenie jest najlepszą metodą ich utrwalenia. Celem ostatecznym szkolenia jest doprowadzenie do sytuacji, w której pracownik niepełnosprawny intelektualnie będzie mógł samodzielnie wykonywać powierzone mu prace.

Zakres przygotowania do zatrudnienia i przebieg szkolenia zależą m.in. od indywidualnych cech niepełnosprawnego pracownika, jak również specyfiki miejsca pracy. i innych warunków. procesowi zatrudnienia. Dlatego też, bywają szkolenia, które trwają zaledwie kilka dni, ale też i takie, które realizowane są przez kilka tygodni.

Ważne jest jednak, aby wsparcie trenera pracy stopniowo się zmniejszało, aby niepełnosprawnemu pracownikowi dawać coraz więcej samodzielności w wykonywaniu czynności. Jednym ze sposobów wygaszania wsparcia jest np. opóźnianie podpowiedzi. Najpierw należy obserwować, czy osoba niepełnosprawna potrafi wykonywać zada-

nia bez wskazówek, a potem udzielać ich tylko wówczas, gdy waha się lub wykonuje coś błędnie

d) Stałe wsparcie i monitorowanie przebiegu pracy. Uczestnictwo zatrudnionej osoby niepełnosprawnej w grupie motywująco-wspierającej

Współpraca specjalistów z Centrum DZWONI z osobą niepełnosprawną intelektualnie nie kończy się w momencie jej zatrudnienia, ale przybiera wówczas nowe formy. Ciągłe wsparcie jest zasadniczym elementem procesu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, niezbędnym na każdym jego etapie – również po podpisaniu przez klienta Centrum umowy o pracę. W tym czasie zakres i formy pomocy dla osoby niepełnosprawnej również zależą od jej indywidualnych potrzeb, umiejętności i możliwości. Ważne jest bowiem podtrzymanie standardu wykonywanej pracy przez daną osobę. Po zakończeniu fazy wsparcia bezpośredniego, trener pracy ustala schemat monitorowania w miejscu pracy osoby niepełnosprawnej intelektualnie. Wytyczne te pozwalają na szybkie rozwiązywanie problemów, które mogą się pojawić w relacjach: pracownik – pracodawca, a także wpływają na decyzję o ewentualnym powtórzeniu szkolenia lub jego przeformułowaniu – jeśli przed niepełnosprawnym pracownikiem nowe zadania.

Doświadczenia Centrum DZWONI uczą, że sukcesy w podejmowaniu działań na rzecz zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną wzbudzają społeczne zainteresowanie. Reagują na nie pozytywnie sami pracodawcy, którzy chętniej nie tylko oferują stanowiska pracy pracownikom z tym rodzajem niepełnosprawności, ale także wymieniają się między sobą spostrzeżeniami, co do jakości i efektywności ich pracy. Rodzice coraz śmielej mówią o rozwoju osobistym i zawodowym swoich niepełnosprawnych intelektualnie dzieci. A co najważniejsze – same osoby niepełnosprawne intelektualnie nie tylko swobodnie korzystają i ze statusu pracownika i ze swej niezależności, ale

stają się także gorącymi orędownikami zamiany zasiłków na dającą satysfakcję i wynagrodzenie pracę.

Bibliografia

Majewski T., *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2006

Raport podsumowujący działalność Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie, Warszawa 2008

Specyfika zatrudnienia wspomaganego u osób z autyzmem

Agnieszka Rymsza

Wprowadzenie

Brak dostępu do rehabilitacji społeczno-zawodowej i zatrudnienia jest jednym z poważniejszych problemów osób z autyzmem[1] w Polsce.

Podczas gdy w ostatnich latach znacznie wzrosła liczba zatrudnionych osób niepełnosprawnych, to spośród około 10 000 dorosłych osób z autyzmem w Polsce pracuje około 1%, a co więcej, w zdecydowanej większości pracują oni dzięki okresowym projektom realizowanym przez organizacje pozarządowe.

Na tej podstawie można stwierdzić, że w zakresie rehabilitacji społeczno-zawodowej i zatrudnienia osoby z autyzmem są podwójnie wykluczone. Z jednej bowiem strony są wykluczone ze środowiska ludzi zdrowych; z drugiej zaś są wykluczone z systemów mających na celu wsparcie osób niepełnosprawnych w rehabilitacji społeczno-zawodowej i na rynku pracy. Dzieje się tak ze względu na brak systemowych rozwiązań uwzględniających specyfikę tej niepełnosprawności, a także braku odpowiedniego wsparcia.

Obecnie, po skończeniu edukacji osoby z autyzmem nie znajdują z reguły miejsca w żadnej z kategorii placówek rehabilitacji społeczno-zawodowej na chronionym rynku

1. Wszystko, co odnosi się w niniejszym tekście do osób z autyzmem, odnosi się do wszystkich osób z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi (CZR), wśród których autyzm stanowi najważniejszą część. Używanie pojęcia osoby z autyzmem jest spowodowane tym, że autyzm jako pojęcie jest lepiej rozpoznawane oraz po prostu krótsze

pracy, a tym bardziej na otwartym i w rezultacie są skazane na pozostawanie w domu. Kiedy jednak rodzice (a często samotne matki) nie są w stanie z uwagi na podeszły wiek i choroby zajmować się swoimi dorosłymi dziećmi (zazwyczaj mężczyznami) z autyzmem, trafiają oni do domów pomocy społecznej, których program również nie jest dostosowany do ich potrzeb i możliwości, a bierność, poczucie wykluczenia i brak zajęć jedynie wzmaga problemy psychologiczne i zdrowotne osób z autyzmem.

I tak z jednej strony bezczynność i całkowita izolacja młodych i zdrowych fizycznie osób jest przyczyną głębokiej frustracji, regresu i nasilania się trudnych zachowań, co prowadzi często do tragicznych losów dorosłych osób z autyzmem i ich otoczenia; z drugiej natomiast strony zaprzepaszczeniu ulegają wysiłki i znaczne środki finansowe przeznaczone na edukację dzieci i młodzieży z autyzmem.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie najważniejszych elementów wsparcia zatrudnienia osób z autyzmem, by mogły one pracować. Opis ten poprzedzi próba definicji i określenia zakresu pojęć często używanych w tym kontekście: wsparcie zatrudnienia, zatrudnienie wspierane oraz zatrudnienie wspomagane. Na koniec tekstu zostanie przedstawiony stan obecny, czyli jak wygląda dostęp osób z autyzmem do zatrudnienia wspieranego i wspomaganego w obecnym systemie prawnym i tworzonej przez niego rzeczywistości.

1. Zatrudnienie wspomagane – próba definicji i określenia zakresu pojęcia

W kontekście wpierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych używa się trzech pojęć: wsparcie zatrudnienia, zatrudnienie wspierane oraz zatrudnienie wspomagane.

Wsparcie zatrudnienia może być uznane za kategorię najrozleglejszą. W szerokim rozumieniu określałoby ono

wszelką pomoc, której wymaga osoba niepełnosprawna, aby móc wykonywać pracę, zarówno na rynku otwartym, jak i chronionym (zakłady aktywności zawodowej, zakłady pracy chronionej)[2].

Wedle przedstawionych w tym tekście propozycji definicyjnych, wsparcie zatrudnienia obejmowałoby zatrudnienie wspierane oraz zatrudnienie wspomagane.

Wsparcie zatrudnienia

Zatrudnienie wspierane **Zatrudnienie wspomagane**

Pojęcie zatrudnienia wspieranego już zostało zdefiniowane w polskim prawie. Zgodnie z art. 2 pkt 8 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 43, poz. 225) oznacza ono udzielanie wsparcia o charakterze **doradczym** i **finansowym** osobie, o której mowa w ustawie, między innymi **osobie niepełnosprawnej** w utrzymaniu aktywności zawodowej umożliwiającej podjęcie zatrudnienia. Wedle podkreślonych terminów, zatrudnienie wspierane oznacza więc pomoc doradczą i finansową świadczoną osobie niepełnosprawnej.

Zatrudnienie wspomagane (ang. *supported employment*) może zaś oznaczać zapewnienie wszechstronnego wsparcia w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia **osobom z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności**, w szczególności **przygotowania środowiska pracy oraz wspomagania** osoby niepełnosprawnej przez specjalnie przygotowanego pracownika – asystenta lub trenera pracy (ang. *job coach*). Warto więc podkreślić, że w odróżnieniu od zatrudnienia wspieranego, zatrudnienie wspomagane odnosi się do osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności i ma obejmować działania,

2. W przypadku wielu osób z autyzmem, które często wymagają bardzo specyficznych warunków pracy, jak i wielostronnego wsparcia, bardziej zasadne i tańsze jest wsparcie zatrudnienia w warunkach pracy chronionej, takich jak zakład aktywności zawodowej. Dostosowanie pojedynczego miejsca pracy na rynku otwartym i zapewnie wsparcia byłoby znacznie droższe.

które są niezbędne, aby przygotować środowisko pracy do potrzeb i możliwości konkretnej osoby niepełnosprawnej, przed podjęciem przez nią pracy, oraz które będą służyły wspomaganiu osoby niepełnosprawnej w wykonywaniu i utrzymaniu tej pracy.

Podkreślić przy tym należy, że korzystanie przez osoby niepełnosprawne z zatrudnienia wspomaganego nie wyklucza korzystania przez nie z systemu zatrudnienia wspieranego, a wprost przeciwnie, wydaje się to niezbędne.

W dalszej części tekstu zostaną omówione najważniejsze elementy wsparcia zatrudnienia w przypadku osób z autyzmem, obejmujące zarówno elementy zatrudnienia wspomaganego, jak i zatrudnienia wspieranego.

2. Niezbędne elementy wsparcia zatrudnienia w przypadku osób z autyzmem

Najważniejszą uwagą, którą należy poczynić w kontekście wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest to, że zakres, intensywność oraz rodzaj wsparcia muszą być uzależnione od rodzaju i stopnia niepełnosprawności. Innymi słowy, system wspierania zatrudnienia powinien być tak skonstruowany, by wspierał w największym stopniu osoby najbardziej poszkodowane przez los oraz brał pod uwagę to, że innego wsparcia potrzebują osoby niepełnosprawne fizycznie (ruchowo czy sensorycznie), innego z upośledzeniem umysłowym czy chorobami psychicznymi, a jeszcze innego osoby z autyzmem (z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi).

Wsparcie zatrudnienia musi obejmować wsparcie samej osoby niepełnosprawnej (zarówno w pracy, jak i poza nią), oraz jeśli to konieczne – jej otoczenia/środowiska w pracy.

Niezbędnymi elementami wsparcia zatrudnienia w przypadku osób z autyzmem są:

a) Wsparcie dla osoby z autyzmem

Wsparcie dla osoby z autyzmem w miejscu pracy można podzielić na jednorazowe wsparcie przed podjęciem czy przy podjęciu pracy oraz wsparcie długofalowe lub stałe – już przy samej pracy.

Wsparcie przed podjęciem pracy musi obejmować przede wszystkim przygotowanie miejsca pracy, jak i jej organizację. Osoby z autyzmem wymagają odpowiedniej organizacji przestrzeni, która by minimalizowała liczbę dystraktorów i bodźców (osoby z autyzmem są często nadwrażliwe sensorycznie i źle reagują na nadmiar bodźców). Organizacja samej pracy osoby z autyzmem musi polegać głównie na podzieleniu pracy na jasne i klarowne etapy, następujące sekwencyjnie po sobie, o wyraźnie wyróżnionym początku czy końcu. Te sekwencje muszą się też powtarzać, gdyż dla osoby z autyzmem ważna jest przewidywalność, rutyna itd.

Wsparcie osoby z autyzmem przed i przy podjęciu pracy to też oczywiście przygotowanie jej do podjęcia danej pracy. Tu (jak i w trakcie zatrudnienia, przy samej pracy) ważną rolę odgrywa trener pracy.

Trener pracy wspomaga osobę z autyzmem przy wykonywaniu czynności zawodowych, ale także w pozamerytorycznych/*stricte* zawodowych aspektach pracy: w kontaktach społecznych, komunikacji, radzeniu sobie z emocjami. Trener pracy nie tylko bezpośrednio wspomaga osobę z autyzmem, ale współtworzy przystosowanie środowiska pracy pod względem organizacyjnym, a przede wszystkim ludzkim i w tym zakresie pośrednio wspomaga osobę z autyzmem. Wsparcie ze strony trenera pracy to kluczowy element zatrudnienia wspomaganego osób z autyzmem. Wymiar czasu pracy trenera musi być uzależniony od potrzeb danego niepełnosprawnego pracownika.

W przypadkach konieczności udzielania długotrwałego lub stałego wsparcia część funkcji trenera pracy może przejąć odpowiednio przeszkolony asystent osoby niepełnosprawnej.

Zatrudnienie wspomagane osoby z autyzmem (rozumiane, jak była mowa, jako wszechstronne wspomaganie osoby niepełnosprawnej w wykonywaniu i utrzymaniu pracy) powinno obejmować także rzeczywisty dostęp osób z autyzmem do świadczeń opieki zdrowotnej, terapii, rehabilitacji społecznej i zawodowej. Ważna jest też możliwość elastycznego czasu pracy.

Wspomaganiem zatrudnienia osoby z autyzmem poza miejscem pracy, jednak bezpośrednio związanym z możliwością wykonywania pracy jest zapewnienie dojazdu do pracy (wraz z asystą) oraz realny dostęp świadczeń z zakresu medycyny pracy (tj. wśród lekarzy medycyny pracy w danym regionie powinni być lekarze znający problematykę autyzmu).

Generalnie, wsparcie dla osób z autyzmem musi być różnorodne, zindywidualizowane, uzależnione od poziomu funkcjonowania osoby z autyzmem i jej problemów.

b) Wsparcie dla pracodawcy

Wsparcie zatrudnienia osoby z autyzmem to też oczywiście wsparcie dla pracodawcy. I jak w przypadku wsparcia dla osoby z autyzmem – pracownika – tak i wsparcie dla pracodawcy można podzielić zarówno na wsparcie przed i przy podjęciu pracy przez osobę z autyzmem, jak i stałe wsparcie podczas zatrudniania osoby z autyzmem.

Wsparcie przed czy przy podjęciu pracy to pomoc w przystosowaniu i organizacji miejsca pracy i samej pracy oraz towarzysząca temu możliwość uczestnictwa w szkoleniach, na których tłumaczy się czym jest autyzm, jakie są słabe, ale i mocne (!) strony osób z autyzmem w pracy, jak przystosować miejsce pracy dla osoby z autyzmem, jak organizować jej pracę, jak komunikować się

z osobą z autyzmem. Ważną rolę w obu tych procesach może stanowić osoba trenera pracy.

Bardzo ważnym elementem stałego wsparcia dla pracodawcy osoby niepełnosprawnej jest funkcjonujące w systemie zatrudnienia wspieranego dofinansowanie wynagrodzenia osoby niepełnosprawnej (przy czym dofinansowanie także powinno być uzależnione od rodzaju i stopnia niepełnosprawności danego pracownika; osoby z autyzmem są grupą osób wymagającą wyjątkowo dużego wsparcia, jako że są to osoby o całościowych zaburzeniach rozwojowych).

Powinni też istnieć, w ramach instytucji świadczących doradztwo dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, specjaliści od różnych niepełnosprawności, w tym autyzmu np. powiatowi/wojewódzcy konsultanci ds. zatrudnienia osób z autyzmem, którzy służyliby radą zarówno pracodawcom chcącym zatrudnić osobę z autyzmem, jak i tym, którzy taką osobę już zatrudnili.

Ważnym elementem, wsparcia zatrudnienia osób z autyzmem na rynku chronionym (chodzi tu głównie o zakłady aktywności zawodowej) jest też odpowiednia liczebność kadr, a także specjalistów wspierających pracę osób z autyzmem, umożliwiających niezbędną dla osób o tej niepełnosprawności rehabilitację zawodową.

c) Wsparcie dla współpracowników

System wsparcia zatrudnienia osoby z autyzmem powinien też obejmować wsparcie dla współpracowników osoby z autyzmem. Tak jak i pracodawca, powinni oni mieć możliwość uczestniczenia w szkoleniach wyjaśniających specyfikę autyzmu oraz uczących komunikacji z osobami z autyzmem. Trener pracy, będący pośrednikiem pomiędzy pracodawcą a pracownikiem – osobą z autyzmem, może też pełnić rolę pośrednika pomiędzy osobą z autyzmem a jej kolegami i koleżankami z pracy.

d) Wsparcie infrastruktury wspierania zatrudnienia poza samym miejscem pracy

Wsparcie zatrudnienia musi obejmować także szerokie wsparcie infrastruktury wspierania zatrudnienia. Infrastruktura ta zawiera kształcenie ustawiczne (kształcenie zawodowe, przygotowujące osoby z autyzmem do zawodu), doradztwo i pośrednictwo pracy.

3. Finansowanie

Dyskusja nad systemem wsparcia zatrudnienia (obejmującego zatrudnienie wspierane i wspomagane) nie może pominąć kwestii finansowania tego wsparcia.

Środki na wspomagane zatrudnienie oraz rehabilitację zawodową i społeczną osób niepełnosprawnych powinny pochodzić ze specjalnego odrębnego funduszu celowego z poziomu centralnego, jakim jest obecnie Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej: PFRON). Choć dostosowanie wsparcia PFRON do potrzeb osób o różnych niepełnosprawnościach może wciąż budzić szereg zastrzeżeń, to zdecydowanie jest on podmiotem, który w dniu dzisiejszym może w znacznie lepszym stopniu umożliwiać pracę i rehabilitację społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych (a zwłaszcza osób o relatywnie rzadkich niepełnosprawnościach, takich jak autyzm), niż np. samorządy.

Przez 20 lat funkcjonowania PFRON (powstał on na mocy ustawy z dnia 9 maja 1991 r. o zatrudnieniu i rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych; Dz. U. Nr 46, poz. 201 z późn. zm.[3]) organizacje pozarządowe działające na rzecz różnych grup osób niepełnosprawnych jednoczyły się i próbowały zwracać uwagę Funduszu na różnorodne potrzeby różnych grup osób niepełnosprawnych. Choć wiele jest jeszcze do zrobienia, długoletnia wytrwałość ze strony organizacji, jak i pewna otwartość ze strony PFRON, którego jedynym zadaniem jest wspieranie rehabilitacji za-

3. Obecnie obowiązuje ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721).

wodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych, doprowadziły do tego, że programy Funduszu obecnie uwzględniają specyfikę coraz większej liczby różnych niepełnosprawności.

Jeśli 20 lat dialogu pomiędzy zjednoczonymi organizacjami z całej Polski a PFRON (w którym pracują w dużej części specjaliści w zakresie rehabilitacji zawodowej i społecznej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych), nie wystarczyło, aby stworzyć system wsparcia rehabilitacji społecznej i zawodowej i zatrudniania osób niepełnosprawnych, który by uwzględniał wszystkie specyficzne potrzeby różnych grup osób niepełnosprawnych, to na poziomie samorządów zajęłoby to znacznie więcej czasu.

Po pierwsze, podczas gdy wspieranie rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych oraz zatrudniania osób niepełnosprawnych jest jedynym zadaniem PFRON, na poziomie samorządów byłoby to jedno z wielu zadań.

Po drugie, jak już zostało wspomniane, podczas gdy w PFRON pracują (przynajmniej w dużej części) specjaliści w tej dziedzinie, to przy wciąż dość niskiej świadomości społeczeństwa na temat niepełnosprawności, a zwłaszcza autyzmu w Polsce, prawdopodobieństwo, że wśród władz samorządów byłyby osoby rozumiejące specyfikę tej niepełnosprawności (jak i innych niepełnosprawności) jest niewielkie.

Po trzecie, PFRON jest instytucją charakteryzującą się większą ciągłością, mniej podatną na wpływy polityczne niż samorządy, co ma wiele konsekwencji. Samorządowcy są zawsze zorientowani na kolejne wybory, motywowani chęcią reelekcji, i starają się prowadzić działania najbardziej spektakularne i widoczne (takie jak np. budowa dróg, budynków), służące jak największej liczbie grup społecznych, co może im przysporzyć jak najszersze poparcie w kolejnych wyborach. Osoby niepełnosprawne nie są silną grupą wyborców, wiele osób niepełnosprawnych (zwłaszcza tych

o niepełnosprawnościach natury psychologicznej) w ogóle nie głosuje, więc nie ma sensu zabiegać o ich głosy. Co więcej, osób o rzadkich niepełnosprawnościach (takich jak autyzm) jest na danym obszarze niewiele i „giną" z oczu. Ponadto, wsparcie dla osób niepełnosprawnych (może poza wsparciem dla osób z fizycznymi niepełnosprawnościami, dla których można np. wprowadzić udogodnienia architektoniczne) jest na ogół niewidoczne. Zjawisko to przybiera na sile w okresach gorszej kondycji finansowej samorządów i konieczności oszczędności.

Mniejsza podatność PFRON na wpływy polityczne przejawia się też znacznie mniejszą rotacją pracowników i decydentów. Rotacja w PFRON też oczywiście istnieje, ale stopniowa, i większość pracowników a nawet kadr zarządzających nie zmienia się pod wypływem wyników wyborów. W przypadku samorządów wygrana wyborów innej opcji politycznej (a nawet innych osób z danej opcji) może skutkować prawie całkowitą wymianą kadr samorządów, od najwyższego szczebla decydentów (prezydentów, burmistrzów, wójtów), poprzez radnych, do urzędników. Tak jak wspieranie rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych zawsze było – bo być musiało – priorytetem PFRON, to wcale nie musi być priorytetem danej opcji politycznej, czy osób, które wygrały ostatnie wybory. I tak często dochodzi do sytuacji, w których kiedy po 4 latach różnych rozmów pewni decydenci na poziomie samorządu zaczynali rozumieć konieczność wsparcia dla osób niepełnosprawnych (nie mówiąc o specyfice konkretnych niepełnosprawności, a zwłaszcza rzadkich, takich jak autyzm), to ich kadencja się kończyła, a do władzy dochodziły osoby, którym znowu problematyka niepełnosprawności była zupełnie obca.

Tworzenie systemu, w którym wsparcie osób niepełnosprawnych (czy danej grupy osób niepełnosprawnych) na danym terenie będzie uzależnione od tego, czy wśród radnych znajdzie się osoba jakoś dotknięta daną niepełnosprawnością (we własnej rodzinie, wśród przyjaciół) czy są

organizacje pozarządowe działające na rzecz danej grupy osób mające wpływ na działania samorządów jest rozwiązaniem wątpliwym z punktu widzenia sprawiedliwości społecznej. Osoby niepełnosprawne powinny mieć zagwarantowane wsparcie niezależnie od tego, gdzie mieszkają.

To, jak zrozumienie potrzeb osób niepełnosprawnych jest uzależnione od priorytetów poszczególnych samorządów, doskonale ilustruje kazus subwencji oświatowych. Wszystkie samorządy dostają od Ministerstwa Edukacji Narodowej subwencje oświatowe na każde dziecko. Na dzieci niepełnosprawne przeznaczone są zwiększone subwencje (na dzieci z autyzmem subwencja jest 9,5 krotnie wyższa niż na dziecko zdrowe). Jednak samorządy – w imię idei samorządności – nie są zobligowane do przekazywania całości subwencji szkołom (za wyjątkiem szkół niepublicznych). I tak, choć nieliczne samorządy przeznaczają na edukację (w tym edukację dzieci niepełnosprawnych) dotacje nawet wyższe od otrzymanych z budżetu państwa subwencji, to jednak znaczna większość z nich przekazuje kwoty o wiele niższe. Jest tu więc wielka uznaniowość, chociaż centralny system edukacji – poprzez stworzenie systemu wag dla subwencji oświatowych, w których są wyróżnione różne grupy uczniów z różnymi niepełnosprawnościami – jednoznacznie pokazuje, że osoby niepełnosprawne potrzebują zwiększonego wsparcia i że wsparcie to powinno być uzależnione od rodzaju niepełnosprawności. W systemie rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych istniejącym obecnie w Polsce, nie ma takiego – jak w systemie edukacji – zróżnicowania na poszczególne stopnie, a zwłaszcza rodzaje osób niepełnosprawnych, i wiele grup osób niepełnosprawnych otrzymuje identyczne wsparcie.

Brak standardów różnorakiego wsparcia w zatrudnieniu, jak i rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, jak też wspomniana wcześniej niska świadomość społeczna w tej kwestii jednoznacznie wskazują, że przekazanie zadań wspierania zatrudnienia i rehabi-

litacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych z PFRON do samorządów skutkowałaby odebraniem jakiegokolwiek wsparcia, zwłaszcza osobom o rzadkich niepełnosprawnościach.

Dopiero, jak zostaną wypracowane standardy i wzrośnie ogólnospołeczna świadomość, co do konieczności wspierania osób niepełnosprawnych i specyfiki różnych niepełnosprawności (jak to ma miejsce w niektórych krajach zachodnich) będzie można ewentualnie myśleć o przekazaniu zadania wspierania zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej i społecznej samorządom. Ale do tego jeszcze daleka droga.

Zasadnicza część systemu wsparcia zatrudnienia oraz rehabilitacji zawodowej i społecznej powinna pozostawać w PFRON. Nie znaczy to jednak, że wszystkie elementy tego systemu powinny być finansowane przez PFRON. I tak np. dojazd do pracy, asysta w pracy powinny być organizowane i współfinansowane z systemu pomocy społecznej, np. w ramach Specjalistycznych Usług Opiekuńczych tzw. SUO (przy czym odpłatność powinna być uzależniona od dochodów pracownika, a nie jego rodziców). Kształcenie ustawiczne (zawodowe) to oczywiście domena systemu edukacji, a dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej to obowiązek systemu opieki zdrowotnej.

4. Stan obecny. Dostęp osób z autyzmem do zatrudnienia wspieranego i wspomaganego w obecnym systemie prawnym

Obecnie (stan w sierpniu 2011 r.) istniejący system wsparcia zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce jest dla osób z autyzmem **niedostępny**! Dzieje się tak z uwagi na sam system wspierania osób niepełnosprawnych, jak i współzależne systemy.

Jeśli chodzi o same osoby z autyzmem, to brakuje niemal wszystkiego. System edukacji nie przygotowuje osób z autyzmem do pracy (nie uczy umiejętności zawodowych i pracowniczych). Nie ma systemu doradztwa, pośrednictwa pracy, treningu pracy (ang. *job coachingu*).

Nie ma też odpowiedniego wsparcia w miejscu pracy. Nie ma instytucji trenera pracy czy asystenta (na rynku otwartym), liczebność kadry w zakładach aktywności zawodowej wymuszona przepisami jest niewystarczająca. Osoby z autyzmem nie mają odpowiedniego wsparcia medycznego.

W obecnym systemie wsparcie pracownika niepełnosprawnego polega przede wszystkim na możliwości udziału w szkoleniach, jednak ze względu na specyfikę niepełnosprawności osoby z autyzmem mają szczególnie ograniczone możliwości odniesienia realnych korzyści ze szkoleń. W rezultacie fundusze na szkolenia są często marnotrawione.

Nie ma natomiast w systemie finansowania wspomagania osób niepełnosprawnych w procesie zdobywania i utrzymania miejsc pracy. Obecne przepisy przewidują przede wszystkim wsparcie pracodawcy, ale i tak nie jest ono dostosowane do specyficznych potrzeb i podwyższonych wymagań osób z autyzmem, co by mogło zachęcać pracodawców do zatrudniania osób z autyzmem.

Środki na przystosowanie miejsca pracy nie umożliwiają przeszkolenia pracodawcy, współpracowników, na czym polega autyzm, jak komunikować się z osobą z autyzmem (pracodawca może otrzymać środki na usunięcie barier architektonicznych – a to dotyczy tylko osób z niepełnosprawnością ruchową). Wsparcie dla pracodawcy na pomoc niepełnosprawnemu pracownikowi przez współpracownika (20% minimalnego wynagrodzenia) jest nieadekwatne i niewystarczające w przypadku osób z autyzmem. Brakuje też wsparcia doradczego dla pracodawców chcących zatrudnić osoby z autyzmem (Powiatowe Urzędy Pracy nie mają specjalistów od wielu niepełnosprawności).

To wszystko sprawia, że dorosłe osoby z autyzmem w Polsce (a jest ich około 10 000) po prostu nie pracują. Te nieliczne, które mają szansę na pracę, mają ją dzięki realizowanym przez organizacje pozarządowe okresowym projektom. W Polsce istnieje jeden zakład aktywności zawodowej dla osób z autyzmem (prowadzony przez Fundację SYNAPSIS); jednak zapewnione w obecnym systemie finansowanie ze środków publicznych wystarcza na pokrycie niecałej połowy kosztów związanych z prowadzeniem placówki.

To nie jest standard godny kraju, który już od 5 lat jest członkiem Unii Europejskiej.

Aktywizacja osób niewidomych i słabowidzących poprzez zatrudnianie wspomagane

Anna Woźniak-Szymańska, Elżbieta Oleksiak

W Polsce, według danych GUS z 2004 roku, z różnym stopniem niepełnosprawności z powodu uszkodzeń i chorób narządu wzroku żyje 1 820 300 osób we wszystkich grupach wiekowych. W Polskim Związku Niewidomych (dalej: PZN) – ogólnokrajowej organizacji sieciowej – zrzeszonych jest blisko 70 tys. osób dorosłych, dzieci i młodzieży. Na koniec 2009 r. według statystyk PZNu w wieku aktywności zawodowej było około 34 tys. osób, z czego pracowało 5858 osób niewidomych i słabowidzących. Stanowi to około 17% populacji członków PZN będących w wieku aktywności zawodowej. Na uwagę zasługuje fakt, że w całej populacji osób niepełnosprawnych z powodu wzroku wskaźnik ten od wielu lat wynosi między 14 a 15%. Z danych Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej: PFRON) wynika, że na koniec czerwca 2010 r. w systemie obsługi dofinansowań zarejestrowanych jest tylko 4000 osób niewidomych i słabowidzących. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w krajach Unii Europejskiej kształtuje się na poziomie 42–50%. Powyższe dane statystyczne jednoznacznie odzwierciedlają bardzo niski poziom zatrudnienia osób niewidomych i słabowidzących w Polsce. Należy zatem podjąć wszelkie starania, aby tę sytuację zmienić.

Jest trzynaście zawodów, w których bardzo często zatrudniane są osoby niewidome.

Najczęściej pracują jako:
- masażyści – 749;
- pracownicy administracji – 525.

Trzy kategorie zawodowe powyżej 300 osób to:
- pracownicy handlu – 353;
- rolnicy – 346;
- szczotkarze – 309.

Zawody wykonywane przez osoby niewidome powyżej 100 osób:
- nauczyciele – 144;
- dziewiarze – 126;
- pracownicy służby zdrowia – 125;
- informatycy – 123;
- instruktorzy rehabilitacji – 120;
- metalowcy – 114.

Najmniejsze grupy zawodowe to:
- stroiciele fortepianów – 89;
- pracownicy naukowi – 58;
- prawnicy – 57.

Niewidomi pracujący w 2009 roku wg podziału na instytucje

	Ogółem
W firmach prywatnych, spółdzielczych, spółkach	1230
W innych zakładach pracy chronionej	1094
W instytucjach państwowych i samorządowych	976
W spółdzielniach niewidomych	706
Na własny rachunek (bez rolnictwa)	430
W rolnictwie	381
W PZN (okręgach, jednostkach organizacyjnych, spókach)	359

	Ogółem
W spółdzielniach ogólnoinwalidzkich	302
Inne	380
Razem	**5858**

Polski Związek Niewidomych nie prowadzi statystyk dotyczących zatrudnienia wspomaganego.

Nie posiadamy wydzielonej komórki organizacyjnej zatrudnienia wspomaganego, która miałaby merytoryczny personel, administrację oraz środki finansowe na jej prowadzenie. Jednakże w ostatnich 5 latach zrealizowaliśmy kilka dużych projektów, które pozwoliły nam sprawdzić praktycznie wybrane zagadnienia z zakresu zatrudnienia wspomaganego, a także wyszkolić 16 asystentów zawodowych osób niewidomych, którzy zatrudnieni zostali w 16 wojewódzkich placówkach PZN. Projekty dotyczyły głównie:

- podnoszenia umiejętności i motywacji osób niewidomych i słabowidzących do podejmowania pracy;
- kształtowania pozytywnego nastawienia i zmniejszania uprzedzeń ze strony pracodawców do osób niewidomych;
- wypracowania modelu kształcenia asystentów zawodowych osób niewidomych i słabowidzących;
- poznania rozwiązań systemowych zatrudnienia wspomaganego w innych krajach, w tym szczegółowo modelu szwedzkiego;
- lobbowania na rzecz zmian systemu prawnego w Polsce.

Zrealizowane projekty pozwoliły nam opracować i wydać dla pracodawców i osób poszukujących pracy materiały informacyjne, takie jak:

- broszura dla poszukujących pracy zawierająca między innymi informacje na temat funkcjonowania zakładów pracy chronionej, prowadzenia własnej działalności gospodarczej, podnoszenia kwalifikacji, rozwoju zawodo-

wego, przygotowania *Curriculum Vitae*, listu motywacyjnego, rozmowy kwalifikacyjnej, aspektów prawnych zatrudniania osoby niepełnosprawnej, praw i obowiązków w miejscu pracy;
- broszura pt. „Pracodawco, zatrudnij osobę niewidomą lub słabowidząca" mówiąca o tym dlaczego osoby niewidome i słabowidzące chcą pracować, podająca przykłady prac wykonywanych przez te osoby z powodzeniem oraz wyjaśniająca gdzie leży przyczyna niskiego wskaźnika zatrudnienia osób z dysfunkcją wzroku i pokazująca korzyści z zatrudnienia osób niewidomych;
- *Słownik Rehabilitacji Zawodowej Osób Niewidomych i Słabowidzących* zawierający około 100 najważniejszych pojęć z zakresu problematyki rehabilitacji zawodowej i społecznej osób z dysfunkcją wzroku;
- ulotka pt. „Pracodawco czy wiesz jakie możesz mieć korzyści zatrudniając osobę słabowidzącą lub niewidomą?";
- ulotka pt. „Rady dla pracodawców" zawierająca wskazówki dla potencjalnych pracodawców (w jaki sposób traktować osobę niewidomą, przygotowywać oferty pracy niedyskryminujące osób niewidomych i słabowidzących itd.);
- ulotka o adaptacji miejsca pracy dla osoby z dysfunkcją wzroku;
- ulotka pt. „Gdy spotkasz osobę niewidomą" zawierająca informację w jaki sposób prawidłowo pomóc osobie niewidomej.

Powstała również strona internetowa dla osób poszukujących pracy oraz dla pracodawców „Internetowa giełda pracy".

Poza tym PZN wydał film przedstawiający 20 osób zatrudnionych zarówno na chronionym, jak i otwartym rynku pracy, a także film o roli asystentów zawodowych. Pierwszy z nich burzy stereotypy na temat ograniczonego potencjału osób niewidomych ponieważ bohaterami są np. profesor chemii i tłumacz przysięgły, drugi zaś film jest doskonałym materiałem edukacyjnym, który może być wykorzystywany przy realizacji kolejnych edycji projektów.

Polski Związek Niewidomych udzielił również wsparcia w wejściu na rynek pracy – poprzez warsztaty i szkolenia – 45 osobom niewidomym uzdolnionym artystycznie. Sukcesem tego projektu było rozpoczęcie samodzielnej działalności gospodarczej przez beneficjentów (mini galerie i sprzedaż dzieł za pośrednictwem Internetu). Kolejny cenny projekt pozwolił wypracować metody nauczania języków obcych przez osoby niewidome. W ramach tego projektu adaptowano podręczniki do nauki języka angielskiego, a także uruchomiono studia podyplomowe na Uniwersytecie Warszawskim przygotowujące wykładowców języków obcych do nauczania osób niewidomych. Wszystkie te działania miały na celu wspomaganie w wejściu na rynek pracy osób z dysfunkcją wzroku. Utworzona została również specjalistyczna pracownia komputerowa do nauki języków obcych, która jest wykorzystywana przez kolejne osoby chętne do nauki języków obcych. Rezultatem prowadzonych projektów było przygotowanie do wejścia na rynek pracy około 80 osób w wieku aktywności zawodowej.

Polski Związek Niewidomych na bazie swoich doświadczeń uważa, że niezbędne jest powstanie systemu zatrudnienia wspomaganego. W tym celu konieczne jest:

- opracowanie modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce;
- prowadzenie tej formy zatrudnienia w sposób systemowy i stały, a nie projektowy;
- ustalenie, kto i w jakiej wysokości dysponuje środkami finansowymi na to zadanie;
- wskazanie, kto będzie zatrudniał specjalistów zajmujących się zatrudnieniem wspomaganym i ilu ich potrzeba, aby ta forma była naprawdę skuteczna;
- stałe monitorowanie efektywności pracy specjalistów zajmujących się zatrudnieniem wspomaganym i analizowaniem ich skuteczności.

Gwarantem powodzenia tej formy zatrudnienia jest skuteczny system. Naszym zdaniem najbardziej efektywny wydaje

się model szwedzki. Odnosząc go do populacji osób z dysfunkcją wzroku, w Polsce proponujemy utworzenie:

- około 40 specjalistycznych Agencji Zatrudnienia Osób z Uszkodzonym Wzrokiem obejmujących po około 10 powiatów;
- około 400 Powiatowych Agencji Zatrudnienia (odpowiedniki Powiatowych Urzędów Pracy);
- 16 Wojewódzkich Agencji Zatrudnienia (odpowiedniki Wojewódzkich Urzędów Pracy);
- Krajowa Agencja Zatrudnienia.

Wojewódzkie i Powiatowe Agencje Zatrudnienia powinny udzielać wsparcia każdemu, kto ze względu na swoją niepełnosprawność ma problemy ze znalezieniem pracy i określać wstępne predyspozycje do pracy, a także umożliwiać kontakt ze specjalistycznymi agencjami zatrudnienia.

Specjalistyczne Agencje Zatrudnienia osób z dysfunkcją wzroku powinny być konsultantami dla około 400 Wojewódzkich i Powiatowych Agencji Zatrudnienia. W tym zakresie powinny one: oferować pomoc w zakresie zdiagnozowania predyspozycji zawodowych i mocnych stron klienta; nawiązywać kontakt z rodziną; poszukiwać miejsc pracy, staży; dokonywać adaptacji stanowiska pracy; organizować praktyki zawodowe; poszukiwać środków na zapewnienie dotacji do wynagrodzeń; świadczyć pomoc asystenta i doradcy zawodowego; zapewniać szkolenie i poradnictwo zawodowe; monitorować zatrudnienie a także udzielać grantów na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

W Specjalistycznych Agencjach Zatrudnienia powinien pracować zespół specjalistów: doradca i asystent zawodowy, psycholog, rehabilitant wzroku, okulista.

Wypracowany polski model zatrudnienia wspomaganego niewidomych i słabowidzących osób powinien być zweryfikowany w działaniu pilotażowym obejmującym np. 5 województw i w każdym z nich po kilka powiatów.

Dobrze byłoby, aby znalazły się możliwości finansowe i organizacyjne na zrealizowanie polskiego modelu zatrudniania wspomaganego.

Zatrudnienie wspomagane głuchych – marzenia a rzeczywistość

Magdalena Dunaj

Wprowadzenie

Na początek dwa zastrzeżenia: po pierwsze – należy pamiętać, że osoby z uszkodzonym słuchem nie stanowią w żaden sposób monolitycznej grupy społecznej, która da się scharakteryzować na podstawie jednego tylko wymiaru jakim jest dysfunkcja narządu słuchu. Zarówno stopień niedosłuchu, okoliczności jego powstania, pochodzenie, wykształcenie czy po prostu osobowość różnicują grupę osób z tym typem niepełnosprawności. Po drugie – moje osobiste doświadczenia w pracy z osobami głuchymi także są specyficzne ponieważ obejmują one swoim zasięgiem określona grupę ludzi mieszkającą na określonym terenie.

Z konieczności zatem przedstawię pewną grupę osób, stosując uogólnienie i nie rozważając wszystkich możliwych wariantów czy złożonych okoliczności osobistych, które zazwyczaj uwzględnia się, prowadząc proces doradczo-zawodowy. Będę mówić przede wszystkich o osobach głuchych tzn. takich, które komunikują się za pomocą języka migowego. Mówiąc potocznie: nie słyszą i nie mówią.

1. Definicyjne ABC

Zatrudnienie wspomagane to koncepcja, która w codziennej praktyce osób zajmujących się aktywizacją zawodową jest stosunkowo nowa (choć paradoksalnie osób głuchych nie da się inaczej skutecznie aktywizować). Na potrzeby tego wystąpienia sformułowałam własne definicyjne ABC zatrudnienia wspomaganego, aby podkreślić, które z wymiarów tego narzędzia aktywizacji zawodowej uważam za najistotniejsze.

Zatrudnienie wspomagane to proces wprowadzania i utrzymania osoby głuchej na otwartym rynku pracy.

Chciałabym zwrócić uwagę na 3 aspekty tak sformułowanej definicji.

1. **Procesualność** – zatrudnienie wspomagane rozumiem, jako ciąg wydarzeń następujących po sobie w sposób konieczny, faktyczny i w określonym czasie. Z punktu widzenia osoby głuchej proces poszukiwania pracy wymaga zaangażowania w działanie. Co to znaczy? Nie wystarczy powiedzieć osobie głuchej jak szukać pracy, opowiedzieć o zasadach i koncepcjach psychologicznych. Tutaj potrzeba działania. Osoba głucha potrzebuje konkretnych działań po to, żeby nie stracić zainteresowania i motywacji. Innymi słowy realizacja narzędzia jakim jest zatrudnienie wspomagane nie może być obciążona zbędnymi procedurami, które będą niejasne dla osoby głuchej. Jeśli chcę pracować i spełnię zadania, które postawi przede mną doradca/trener (np. wspólne wizyty u pracodawców) to wtedy w określonym czasie znajduję pracę i pracuję. To jest zrozumiałe dla osoby głuchej.
2. **Otwarty rynek pracy** – aby mówić o skutecznej aktywizacji zawodowej osób głuchych celem powinna być jak największa wartość rynkowa pracy osób z uszkodzonym słuchem. Jak sformułował to jeden z pracodawców: „pracownik musi na siebie zarobić" a to oznacza,

że pracownik potrafi wykonywać te czynności lub ma taką wiedzę, której nie posiada pracodawca albo równie szybko i efektywnie wykonuje czynności, które pracodawca mógłby sam wykonywać, ale nie ma już na to czasu, albo wreszcie pomoże pracodawcy rozwijać biznes poprzez nowe pomysły czy nowe kontakty.

3. **Skuteczność** – zatrudnienie wspomagane powinno być skuteczne tzn. prowadzić do zatrudnienia i co ważniejsze niekiedy – utrzymania się na danym stanowisku pracy. Dlaczego? Kiedy pytam osoby głuche jak chcą, żeby wyglądała ich praca, to często odpowiedzią jest: „Nie wiem". A na pytanie: „Chcesz tam pracować?" – pada odpowiedź: „Zobaczę jak to wygląda". Osoby głuche nie mają w zwyczaju wyobrażania sobie rzeczywistości i na tej podstawie budowania swoich poglądów. Osoby głuche są obserwatorami i wiedzą, że prawdziwie będą w stanie ocenić dane miejsce pracy dopiero, kiedy faktycznie zaczną tam pracować. Takie podejście powoduje dużo mniejszą skłonność do dostosowywania się. W efekcie często zdarza się, że nowe miejsce pracy bardzo szybko przestaje się podobać. W wielu przypadkach sytuacja taka nie jest spowodowana charakterem samej pracy, ale trudnościami w nawiązywaniu relacji społecznych. Dlatego pomoc lub jej brak w tych pierwszych dniach i miesiącach w pracy może przesądzić o trwałości bądź nie nowo otrzymanego zatrudnienia.

2. Klient i doradca

Narzędzie aktywizacji zawodowej jakim jest zatrudnienie wspomagane ma z konieczności dwóch aktorów: klienta i doradcę/trenera (ang. *job coach*).

Klient to osoba, która jest zmotywowana i doświadcza faktycznych trudności w poruszaniu się po rynku pracy. Co to znaczy, że klient/klientka jest zmotywowany/zmotywowana? Według mnie oznacza to odczuwanie potrzeby pracy. Moje codzienne doświadczenia aktywizacji zawodowej

osób pozostających bez zatrudnienia wyraźnie wskazują na to, że praca zawodowa nie jest wartością dla wszystkich i nie można czynić założenia, że każdy niepełnosprawny/niepełnosprawna jak i pełnosprawny/pełnosprawna chce pracować. Potrzeby pojawiają się wtedy, gdy równowaga naszego organizmu została w jakiś sposób naruszona. Potrzeby mogą wynikać z braku równowagi biologicznej np. głód, zimno itd., albo psychicznej np. samotność, strach, nuda. Jeśli mamy wewnętrzne poczucie, że wszystko jest dobrze, to będziemy mieli bardzo niską motywację do podejmowania jakichkolwiek działań. Można to zaobserwować na wakacjach. Nie mamy żadnych obowiązków, jest ciepło, nie odczuwamy głodu – możemy godzinami leżeć na plaży. Oczywiście do czasu aż zachce nam się pić albo jeść. Wtedy gnani biologiczną potrzebą zaspokojenia głodu lub pragnienia podejmujemy działania. Tak samo jest z pracą. Poszukujemy jej, podejmujemy działania tylko wtedy, gdy coś nam przeszkadza lub czegoś nam brakuje. Oczywiście wydawać by się mogło, że praca jest związana przede wszystkim z pozyskiwaniem pieniędzy, ale okazuje się, że aktywność osób bezrobotnych motywowana kwestiami finansowymi ma charakter incydentalny i chwilowe zaspokojenie potrzeb finansowych obniża aktywność na rynku pracy. W tym kontekście o wiele istotniejszy jest wymiar pozafinansowy. Pani Agnieszka Kalbarczyk wskazuje na tzw. ukryte funkcje pracy:

„Dostarcza społecznego prestiżu. Jest źródłem społecznej tożsamości. Pozwala na rozszerzenie społecznej aktywności jednostki w obszary mniej angażujące emocjonalnie niż rodzina. Umożliwia realizację celów zbiorowych i uczestniczenie w zbiorowym wysiłku. Wymaga regularnej aktywności. Narzuca strukturę czasu”[12].

12. A. Kalbarczyk, *Psychologiczne konsekwencje utraty pracy i bezrobocia* (w:) *Organizacja. Praca. Bezrobocie*, red. G. Karnas, Warszawa 1999, s. 20

Dlatego uważam, że narzędzie aktywizacji zawodowej jakim jest zatrudnienie wspomagane powinno być przeznaczone dla osób, które odczuwają potrzebę pracy. To niewątpliwie stanowi wyzwanie dla doradcy/trenera. Z jednej strony należy działać możliwie szybko, żeby nie osłabiać

ewentualnej motywacji, a z drugiej trzeba zbadać czy klient/klientka odczuwają faktyczną potrzebę pracy. To ostatnie wymaga z kolei więcej niż jednej rozmowy doradczej.

Zatrudnienie wspomagane to model pracy indywidualnej i jako taki jest dużo droższy niż poradnictwo np. grupowe. Oceniam, że skuteczne wsparcie jest możliwe jeśli w jednym czasie trener/doradca opiekuje się maksymalnie 10 osobami. W przypadku osób, którym brak motywacji, aktywizacja zawodowa jest *de facto* pracą z przekonaniami, która wymaga więcej czasu i może zakończyć się niepowodzeniem. Klient/klientka z motywacją nie wymaga z konieczności wsparcia terapeutycznego czy psychologicznego a zatem doradca/trener nie musi być psychologiem czy terapeutą, co oczywiście nie oznacza, że nie musi być wyposażony w określone kompetencje i umiejętności niezbędne do pracy z ludźmi.

Kwestia występowania faktycznych trudności w wejściu na rynek pracy jest drugą z kolei cechą, która powinna charakteryzować klienta/klientkę zatrudnienia wspomaganego. Ma to oczywiście związek z tym, w jaki sposób definiujemy niepełnosprawność. Mnie bliska jest definicja zawarta w Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych: „Niepełnosprawność powstaje w wyniku interakcji pomiędzy osobami z dysfunkcjami a barierami środowiskowymi i wynikającymi z postaw ludzkich, będącej przeszkodą dla pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym, na równych zasadach z innymi obywatelami".

Takie podejście definicyjne ma oczywiście swoje konsekwencje. Zatrudnienie wspomagane nie powinno być instrumentem stosowanym dla każdej osoby, która posiada jakiś rodzaj orzeczenia o niepełnosprawności. W przypadku osób niesłyszących trudności na rynku pracy doświadczają osoby komunikujące się jedynie w języku migowym, które dodatkowo posiadają bardzo słabą znajomość języka polskiego.

W tym miejscu chciałabym zwrócić uwagę na pewien rodzaj zagrożenia, które określić można mianem ubezwłasnowolnienia. Specjaliści pracujący na co dzień z osobami bezrobotnymi i długotrwale bezrobotnymi, zdają sobie sprawę z roszczeniowej postawy osób długo i bezskutecznie poszukujących pracy. Jednocześnie nie jest tajemnicą, że częstokroć za deklaracją poszukiwania pracy nie idą żadne działania. Zatrudnienie wspomagane nie może być w żaden sposób odpowiedzią na roszczeniową postawę niektórych klientów. W przypadku głuchych, wszystkie te osoby, które dobrze znają język polski, przeszły proces rehabilitacji mowy i słuchu, potrafią się komunikować z osobami słyszącymi nie wymagają aż tak dużego wsparcia. Oczywiście znacznie łatwiej jest po prostu poczekać na przysłowiową mannę z nieba, ale jest to sprzeczne z ideą aktywizacji zawodowej. Zatrudnienie wspomagane może być zastosowane jeśli inne metody zawiodły, a nie z automatu dla każdej osoby z niepełnosprawnością. Podstawą do kwalifikacji powinien być rodzaj doświadczanych trudności.

Wreszcie kwestia doradcy czy trenera. Nie ulega wątpliwości, że taka osoba musi mieć wiedzę na temat określonego rodzaju niepełnosprawności, a także znać się na poradnictwie zawodowym. Oprócz tego do pożądanych umiejętności dołączyłabym te związane ze sprzedażą. Dlaczego? Aby narzędzie aktywizacji zawodowej, o którym tu mówimy było skuteczne doradca/trener powinien posiadać umiejętność myślenia biznesowego. Pracodawca zgodzi się zatrudnić osobę z niepełnosprawnością jeśli mu się to opłaci. Ale opłaci w kategoriach biznesowych. Oczywiście można tu mówić o pomaganiu, wizerunku firmy itd., ale kluczem do trwałego zatrudnienia zawsze będzie po porostu zysk firmy. Myślę, że osoba, która nie zrozumie specyfiki myślenia biznesowego, nie zdoła przekonać zbyt wielu pracodawców do zatrudnienia np. osoby głuchej. Jeśli chcemy coś sprzedać to musimy być przekonujący. Często sam moment zawarcia umowy nie rozwiązuje nam problemu. Pracodawca musi chcieć włączenia nowego pracow-

nika do swojego systemu pracy. A to może wiązać się z tak dużym wysiłkiem, że do podjęcia go pracodawca musi mieć naprawdę dobre ekonomiczne powody. Wyzwaniem dla trenera pracy jest każdorazowo umiejętność wskazania pracodawcy tych korzyści.

Niezbędną kompetencją doradcy/trenera jest także umiejętność budowania rozległej sieci kontaktów na lokalnym rynku pracy. Trener/doradca działa trochę jak człowiek-instytucja. Jest to postać znana w lokalnym środowisku. Wszyscy wiedzą, że jest to osoba, która zajmuje się głuchymi. Znają go/ją głusi, znają pracodawcy. Bo jest to też w jakimś sensie doradca dla pracodawcy. Doradca/trener to jest ta osoba, która pomaga wejść na rynek pracy i zaadaptować się w nowym środowisku pracy. Przedsiębiorca zatrudnia osobę głuchą, doradca/trener tłumaczy, wyjaśnia na czym polega praca. Zaczyna się okres próbny podczas którego pojawiają się coraz to nowe kwestie do rozwiązania, wyjaśnienia. Pracodawca nie musi znać języka migowego i nie będzie zatrudniał tłumacza na cały etat, bo nie ma zazwyczaj potrzeby ponoszenia dodatkowych kosztów. Ale w tej pierwszej fazie przez 2–3 miesiące i jedna, i druga strona uczy się zarówno pracy, jak i wzajemnej komunikacji, funkcjonowania. I tu jest rola trenera/doradcy, który nie kończy pracy z klientem w momencie zatrudnienia, ale właśnie wtedy intensyfikuje swoje wysiłki – bo to jest ten moment, w którym tak naprawdę pracodawca podejmuje decyzję o właściwym zatrudnieniu. Jeśli ten proces pójdzie dobrze, to uda się włączyć osobę głuchą w rynek pracy, jeśli nie, to zaczynamy wszystko od początku.

3. Specyfika trudności wynikających z głuchoty

Łatwiej będzie określić funkcje doradcy/trenera jeśli jasne staną się ograniczenia w funkcjonowaniu na rynku pracy, których doświadczają osoby głuche.

Żeby zrozumieć na czym polega głuchota nie wystarczy na chwilę szczelnie zatkać uszu. Potrzeba raczej uświadomić sobie w jaki sposób język, którym się posługujemy kształtuje naszą rzeczywistość. Język jest systemem budowania wypowiedzi, którym posługujemy się w komunikacji, a ponieważ jesteśmy istotami społecznymi komunikacja odgrywa rolę kluczową. Język służy do przedstawiania przedmiotów, czynności czy pojęć abstrakcyjnych za pomocą znaków. Nie stanowi prostego zbioru znaków, ale jest systemem budowania tych znaków. W komunikacji interpersonalnej rozwinęliśmy język foniczny. Naszymi znakami są wyrazy, słowa. Osoby niesłyszące są wyłączone z tego systemu. Mają swój własny system, ale funkcjonują w ramach społeczeństwa, które komunikuje się w inny sposób niż osoby głuche.

Osoba z dysfunkcją narządu słuchu niejako w sposób naturalny wykorzystuje inne zmysły do poznawania świata. Język migowy opiera się zatem na tym co osoba niesłysząca jest w stanie zobaczyć czy poczuć. Problem w tym, że funkcjonujemy w świecie, w którym coraz więcej słów nie ma swojego odpowiednika w tzw. materialnej rzeczywistości. Bo jak, odwołując się do pojęć, które opisują tylko przedmioty materialne, wytłumaczyć np. termin „naród" i wynikające z określonego rozumienia tego pojęcia konsekwencje dla codziennego życia?

Do specyficznych problemów związanych z głuchotą zaliczyć można: nieznajomość języka polskiego, niedostateczny poziom wykształcenia, wykształcenie w zawodach, na które nie ma popytu na rynku pracy, przywiązanie do systemu rentowego, niski poziom kapitału społecznego. Każdy z tych problemów niesie za sobą poważne konsekwencje.

1. Nieznajomość języka polskiego

Nieznajomość języka polskiego jest jednym z najbardziej podstawowych a jednocześnie najczęściej pomijanym

aspektem głuchoty. Osoba głucha nie ma szans nauczyć się fonicznego języka polskiego w sposób naturalny jako dziecko. Zaczyna się go uczyć dopiero w szkole, ale jest to już drugi język. Naturalnym językiem jest migowy. Język polski jest językiem obcym. Mamy różne zdolności do nauki języków obcych. Ile osób słyszących, żyjących w Polsce, zna biegle drugi język? A od osób głuchych wymaga się właśnie takiej znajomości. Nieznajomość języka polskiego wiąże się też z brakiem umiejętności rozumienia tekstu czytanego. W rezultacie oznacza to po prostu trudności ze zrozumieniem otaczającego nas świata ponieważ większość informacji tłumaczących rzeczywistość jest niedostępna osobom głuchym.

2. Niedostateczny poziom wykształcenia

Posłużę się danymi dotyczącymi województwa łódzkiego zebranymi przez Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki (stan na dzień 21 lipca 2010 r.). Spośród liczby 1598 osób w wieku produkcyjnym (18–59/64) kobiety stanowią 51% (818 kobiet) a mężczyźni 49% (780 mężczyzn). W tej grupie przeważają osoby z wykształceniem podstawowym (44,75% mężczyzn i 39,73% kobiet) i zawodowym (39,36% mężczyzn i 33,01% kobiet). Wykształcenie średnie posiada 11,54% mężczyzn i 18,95% kobiet. Wykształceniem wyższym legitymuje się zaledwie 2,18% mężczyzn i 5,87% kobiet. Poziom wykształcenia to nie tylko wiedza formalna, ale też większe bogactwo doświadczeń życiowych.

System edukacji, a także liczba osób niesłyszących powoduje, że szkoły kształcące osoby głuche oferują ograniczoną liczbę kierunków edukacji zawodowej. Można to nazwać segregacją poziomą rynku pracy – wśród mężczyzn dominują zawody ślusarz, tapicer, stolarz, a wśród kobiet – krawcowa i szwaczka, dodatkowo osoby głuche kształci się w zawodzie kucharza. Jak łatwo się domyślić zaledwie dla części uczniów zawód, w którym się kształcą jest za-

wodem, który chcą wykonywać. Wymienione zawody nie należą także do grupy zawodów najatrakcyjniejszych na rynku pracy.

3. Przywiązanie do systemu rentowego

Przywiązanie do systemu rentowego ma dwa wymiary. Z jednej strony świadczy o niskiej aktywności zawodowej. Według danych z badań przeprowadzonych w 2009 r. w ramach projektu pt. „Ogólnopolskie badanie sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych" (Europejski Fundusz Społeczny/Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych/Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej) 73,7% przebadanej populacji osób z uszkodzonym słuchem (w wieku od 16 do 59/64 lat) nie pracuje. Z drugiej strony obserwujemy strach przed wejściem na rynek pracy związany z możliwością utraty świadczeń rentowych. Wobec panującego powszechnie przekonania o „niepewności zatrudnienia w obecnych czasach" ryzyko związane z utratą stałego dochodu w postaci renty jest bardzo wysokie. Moim zdaniem to poczucie będzie się utrzymywać do czasu faktycznego zwiększenia poziomu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

4. Niski poziom kapitału społecznego

Tym, co można zaobserwować wśród głuchych, jest pewien rodzaj braku zaufania do siebie wzajemnie. Osoby głuche niechętnie dzielą się informacją np. o zatrudnieniu z obawy przed utratą pracy i konkurencją ze strony innych osób głuchych. Odwołując się do koncepcji kapitału społecznego, która obok kapitału finansowego i ludzkiego, czyli wiedzy i umiejętności, wskazuje na sieć powiązań pozarodzinnych, jako kolejny czynnik mający wpływ na osiąganie sukcesu w życiu zawodowym można wskazać na osoby głuche jako grupę o szczególnie niskim poziomie tego kapitału. Fakt, że osoby głuche utrzymują kontakty

w głównej mierze w swoim środowisku innych osób głuchych ma negatywny wpływ na ilość znajomości pozarodzinnych czyli takich, które mogłyby przynieść im korzyści na drodze rozwoju zawodowego.

Do takiego obrazu osób głuchych przyłóżmy teraz katalog pragnień pracodawcy o idealnym pracowniku, który powinien być: niezawodny, rzetelny, pracowity, niezależny w myśleniu i w działaniu, szybki, dokładny, umieć zastosować wiedzę w praktyce i doskonale radzić sobie z relacjami społecznymi. Niestety między tymi dwoma wymiarami: oczekiwaniami jednych a możliwościami drugich rysuje się przepaść.

5. Skąd się bierze niechęć pracodawców?

Moje doświadczenia w poszukiwaniu pracy dla osób głuchych skłoniły mnie do wyodrębnienia kilku przyczyn niechęci pracodawców do zatrudniania osób głuchych. Z punktu widzenia zatrudnienia wspomaganego i jego efektywności, którą przyjęto tutaj za warunek konieczny realizacji tego narzędzia aktywizacji zawodowej, istotną sprawą jest diagnoza sytuacji, w jakiej obecnie funkcjonują osoby głuche.

1. Objaw: „Nie, nie, my nie jesteśmy zakładem pracy chronionej u nas nie ma miejsc pracy dla TAKICH osób”

Wśród pracodawców zaobserwować można niską świadomość funkcjonowania osób głuchych na otwartym rynku pracy. Taki stan rzeczy wynika z ograniczonej wiedzy na temat tej formy niepełnosprawności i niewidoczności osób głuchych w społeczeństwie. Wobec braku wiedzy znacznie łatwiej przychodzi sięgać po stereotypowe wyobrażenia na temat osób głuchych – np. postrzeganie wszystkich osób głuchych jako leniwych lub o niskich kwalifikacjach.

2. Objaw: „No dobrze – a jak ja się z nim/nią dogadam?"

Trudności w komunikacji wynikające z nieznajomości języka migowego oraz podstawowych zasad komunikacji z osobami głuchymi skutkują praktykami dyskryminacyjnymi np.: nieuwzględnianiem kandydatury osoby głuchej w procesie rekrutacyjnym, odmową umówienia na rozmowę kwalifikacyjną z chwilą powzięcia informacji o głuchocie. Z drugiej strony trudności komunikacyjne mają wpływ także na głuchych pracowników. Pozostawanie w ciągłym stanie niedoboru informacyjnego prowadzi do zwiększania poziomu stresu, co w konsekwencji prowadzić może do wycofania się z rynku pracy.

3. Objaw: „Pracownicy nie zaakceptują TAKIEJ osoby"

Niechęć do zatrudniania osób głuchych wynika także z obawy przed „kłopotami" i koniecznością podejmowania dodatkowych wysiłków w związku z zatrudnianiem nowego pracownika: „Przyjęcie ich do pracy wiąże się z ogromnym wysiłkiem organizacyjnym i mentalnym, jaki ponieść muszą pracodawcy, ale i współpracownicy zatrudnianych osób niepełnosprawnych. Jest to proces, który od podjęcia decyzji o zatrudnieniu pracownika ze schorzeniem szczególnym, poprzez przygotowywanie mentalne pracowników, opracowanie nowego sposobu zarządzania i komunikowania się pracowników, a skończywszy na nieustannym doskonaleniu organizacji i komunikacji, która odbywa się drogą kosztownych prób i błędów"[13].

13. P. Czapliński, *Raport POPON o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce*, Warszawa 2010, s. 10

4. Objaw: „Ale to są przepisy BHP, które nie pozwalają mi zatrudniać TAKICH osób", „Nie mamy dostosowanych miejsc pracy i nie stać nas na taki wydatek"

Niskiej znajomości regulacji prawnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywania stanowiska pracy do potrzeb osób głuchych towarzyszy przekonanie o wysokich kosztach zatrudniania osoby głuchej. Przy bra-

ku wsparcia doradczego w zakresie sposobów dostosowywania stanowiska pracy przekonania takie pozostają nienaruszone.

5. Objaw: „Ok. A czy ten głuchy słyszy?"

Chęć posiadania „zdrowego" niepełnosprawnego jest syndromem z jednej strony szukania oszczędności, a z drugiej sprawnie wykorzystywanej luki prawnej. Konieczność utrzymania się na rynku (względy ekonomiczne) powodują, że pracodawcy preferują zatrudnianie osób jedynie formalnie niepełnosprawnych, które mogą być samodzielnymi szeroko wyspecjalizowanymi pracownikami. Formalna niepełnosprawność pracownika częstokroć nie skutkuje rzeczywistymi trudnościami w funkcjonowaniu na rynku pracy.

6. Objaw: „A co ja z tego będę miał?"

Utrzymujące się stereotypowe wyobrażenia na temat osób głuchych, a także niewidoczność i „niesłyszalność" tej grupy w społeczeństwie uniemożliwia dostrzeżenie potencjalnych korzyści wypływających z zatrudniania osoby głuchej.

7. Objaw: „Chciałem, ale lekarz się nie zgodził"

Polskie regulacje prawne w zakresie dopuszczania pracowników do danego stanowiska pracy uzależniają wydanie pozwolenia przez lekarza medycyny pracy od sposobu w jaki pracodawca opisze stanowisko pracy, co powoduje niekiedy całkowite uzależnienie możliwości zatrudnienia osoby głuchej od pozytywnego nastawienia pracodawcy. Nieświadomość takiego stanu rzeczy powoduje pewną „beztroskę" w nazywaniu czy określaniu stanowisk pracy i dopuszcza dowolność interpretacyjną. Przykładowo magazynier może oznaczać zarówno osobę pracująca w małej hali i pakującą ręcznie np. części a także osobę poruszająca się wózkiem widłowym po

ogromnej hali gdzie panuje duży ruch i konieczność pracy na wysokościach.

6. Rzeczywistość

Jak zatem wygląda dzisiaj zatrudnienie wspomagane osób głuchych? Moje doświadczenia są raczej negatywne. Niski odsetek osób głuchych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy nie świadczy o niskim poziomie bezrobocia, ale raczej o niskim stopniu aktywności zawodowej i przekonaniu o całkowitym braku celowości korzystania z tego typu usług. Niestety podzielam te negatywne przekonania. Po pierwsze, w większości urzędów pracy osoby głuche nie mają szans na komunikację w stopniu umożliwiającym im świadome podejmowanie decyzji. Po drugie, przekonania na temat nieprzydatności osób głuchych na rynku pracy wydają się być powszechne. Jedna z pracownic Powiatowego Urzędu Pracy okazała swoje duże zdziwienie faktem, że młody zdrowy głuchy chłopak chce pracować i nie ma renty. Jedyną radą w sprawie zatrudnienia jaką otrzymaliśmy ja i mój klient w tym urzędzie pracy było: „Niech pani mu załatwi rentę". W przypadku osób głuchych, które mają duże trudności w zdobywaniu informacji wiele zależy od tego, kto tej informacji udziela i jakie ma przekonania związane z możliwościami zatrudnienia osób głuchych. Jest jeszcze jeden wymiar, który zniechęca osoby głuche do korzystania z obecnego modelu publicznych służb zatrudnienia – czas oczekiwania na pracę. Trzeba sobie zdawać sprawę, że obecnie dla części osób głuchych żadne z narzędzi doradczo-zawodowych z uwagi na barierę językową nie ma zastosowania ponieważ jest niezrozumiałym i nudnym „gadaniem o niczym". I nie chodzi tu bynajmniej o niezrozumienie pojedynczych słów, ale o chroniczny niedomiar informacji dotyczących funkcjonowania całości systemu społeczno-polityczno-ekonomicznego. Osoba głucha nie rozumie dlaczego ma co 3 miesiące chodzić do Powiatowego Urzędu Pracy, stać w długiej ko-

lejce, żeby podpisać się na kartce, skoro to działanie nie skutkuje otrzymaniem zatrudnienia.

7. Marzenia

Jak zatem powinien wyglądać wymarzony system aktywizacji zawodowej dla osób głuchych?

Wsparcie powinno mieć charakter ciągły. Ciągłość oznacza funkcjonowanie stanowiska pracy doradcy/trenera niezależnie od systemu grantowego. Niezwykle trudno wytłumaczyć osobie głuchej, która nie ma wiedzy na temat mechanizmów finansowych obowiązujących przy korzystaniu z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej dlaczego dzisiaj nie mogę jej pomóc, ale za 2 miesiące już tak. Funkcjonowanie pewnej struktury, w ramach której zarówno pracodawca, jak i klient mogą liczyć na rzetelne wsparcie, w moim przekonaniu, przyczyni się do budowania wzajemnego zaufania, które jest konieczne przy rozwiązywaniu problemów, z którymi tutaj mamy do czynienia. Szczególnie w przypadku osób głuchych to zbudowanie zaufania jest kwestią kluczową. Pierwsze pół roku mojej pracy jako doradczyni zawodowej w Polskim Związku Głuchych polegało właśnie na budowaniu zaufania. Nikt nie odważył się przychodzić do mnie wprost po poradę, bo trudno było sobie wyobrazić czym taki doradca zawodowy może się zajmować. Moje wyjaśnienia i wyjaśnienia innych zaufanych już osób nie były wystarczające, ponieważ ja jako osoba nie byłam jeszcze rozpoznana. Słowem – nie wiadomo było czy wolno mi ufać.

Z uwagi na charakter tej pracy konieczne wydaje mi się uzależnienie w jakiś sposób wynagrodzenia doradcy/trenera od jego efektywności w znajdowaniu pracy. Bez etapu finałowego w postaci zatrudnienia i dalszego wsparcia u pracodawcy zatrudnienie wspomagane nie ma w ogóle racji bytu.

Czas trwania takiego wsparcia oceniam na od 1 do 3 miesięcy pracy z klientem do momentu znalezienia pracy,

a potem około kolejnych 3 miesiący przeznaczonych na wsparcie na stanowisku pracy bezpośrednio u pracodawcy. Skąd te liczby? Czas pracy z klientem oszacowałam na podstawie własnej pracy z osobami głuchymi. Na 3, 4 spotkania przeprowadzane w odstępach kilkudniowych oceniam czas potrzebny do zapoznania się z klientem. Zwykle wyznaczam pewne zadania do „odrobienia" w domu. Osoby głuche mają zwyczaj zmieniania swoich planów dość gwałtownie i nieoczekiwanie dla osoby słyszącej. Przyczyny tego upatruję w nieskrępowaniu znanymi skądinąd regułami konsekwencji. Jeśli osoba głucha traci „emocjonalne" zaangażowanie w jakiś temat to po prostu przestaje się nim interesować. Wielokrotnie w mojej pracy zdarzały się sytuacje, w których proces doradczy kończył się nieoczekiwanie ponieważ klient/klientka nagle zmieniał/zmieniała zdanie. Jedna z moich klientek po 4 spotkaniach, podczas których opracowałyśmy już jej ścieżkę dokształcenia się, zaplanowałyśmy działania i zebrałyśmy wszystkie potrzebne informacje, postanowiła zarobić parę groszy w okresie wakacyjnym, sprzedając produkty z własnego ogródka warzywnego. Z jej punktu widzenia działanie związane z handlem w krótkiej perspektywie czasu było znacznie bardziej opłacalne. Obserwowana u osób głuchych trudność związana z myśleniem przyczynowo-skutkowym, planowaniem oraz operowaniem w świecie idei w znacznym stopniu utrudnia proces doradczy jaki znamy. Narzędzie zatrudnienia wspomaganego widzę bardziej jako możliwość podejmowania określonego rodzaju działań przez określone osoby, które znają i są znane przez środowisko osób głuchych niż jako kolejny element w ramach istniejących struktur publicznych służb zatrudnienia.

Możliwość korzystania z pomocy tłumaczy języka migowego jest warunkiem *sine qua non* każdej pracy z osobami głuchymi. Bez stworzenia sytuacji komunikacyjnej po prostu nie ma pracy z osobą głuchą. Ta pozorna oczywistość sprawia zapewne, że ciągle kwestia komunikacji pozostaje nierozwiązana. Ale chciałabym też zwrócić uwagę na inny wymiar dostępności tłumaczy – promocję

tego typu usług wśród pracodawców. Odpowiednio wykwalifikowany doradca/trener, który działa na pewnym obszarze, jest w stanie pełnić też taką rolę tłumacza. Pracodawcy muszą wiedzieć, że korzystanie z pomocy tłumacza języka migowego jest możliwe. To ma oczywiście bezpośredni związek z kształceniem ustawicznym osób niesłyszących. Obecnie praktycznie nie ma możliwości, aby pojedyncza osoba głucha mogła się bez przeszkód szkolić na kursach zawodowych czy w szkole np. policealnej. W interesie szkoły jedna osoba nie jest wystarczającą motywacją do ubiegania się o tłumacza języka migowego na przyszły rok szkolny. Trzeba zdawać sobie sprawę z tego, że osoby głuche to grupa zróżnicowana. Nie każdy z nich będzie chciał się kształcić na kierunku pedagogicznym (obecnie na tym kierunku najczęściej podejmują studia osoby głuche). Bez możliwości kształcenia ustawicznego osoby głuche nie będą rozwijały swoich umiejętności zawodowych i na trwale będą skazane niejako na wykonywanie tych prostszych i mniej opłacanych prac. Można oczywiście całkowicie urynkowić korzystanie z usług tłumaczy języka migowego. Niestety większość osób niesłyszących nie będzie w stanie zapłacić za tego rodzaju usługi. Kwestia finansowania jest tutaj oczywiście najtrudniejszym elementem całej układanki. Może dlatego funkcja doradcy/trenera mogłaby choć częściowo zaspokoić braki w tym obszarze.

Moje doświadczenia w zatrudnianiu osób głuchych wskazują wyraźnie na pewną zależność. Otóż pracodawcy, którzy w jakiś sposób mieli już do czynienia z osobami głuchymi czy to w rodzinie, czy poprzez doświadczenia dziecka, znajomych itd., są dużo bardziej skłonni rozważać zatrudnienie osoby głuchej. Dlatego niezwykle istotna jest jak najwcześniejsza edukacja w zakresie tego czym jest głuchota. Nazwałabym to szerzej edukacją różnorodnościową i antydyskryminacyjną. Jakkolwiek zdaję sobie sprawę, że kwestie edukacji należą do innego resortu, ale tak ścisły związek tych dwóch spraw nie pozwala pominąć tego wątku. Uważam, że działania na rzecz poprawy widoczności

osób głuchych w społeczeństwie przekładają się potem na poziom zatrudnienia. Ma to oczywiście związek ze wspomnianą już barierą zatrudniania w postaci stereotypowych przekonań na temat tej grupy społecznej.

Na koniec wreszcie konieczność kształcenia kadr. I tu uwaga taka – są już w Polsce ludzie, którzy bez żadnego systemu realizują model, o którym mówię. Konieczne wydaje mi się w procesie dalszego kształcenia kadr zatrudnienia wspomaganego wykorzystanie wiedzy i dorobku tych, którym już się pewne działania udały. Jestem gorącą zwolenniczką kształcenia aktywnego i szczególnie w przypadku pracy z osobami głuchymi nie wyobrażam sobie, że można się w systemie studiów podyplomowych nauczyć jak szukać pracy osobom głuchym. Tym, co można zrobić jest wyposażanie ludzi o pewnych predyspozycjach, które określiłabym mianem „sprzedażowych" w kompetencje językowe, wielokulturowe, z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych oraz psychologii i socjologii pracy. Efektywne korzystanie z narzędzia jakim jest zatrudnienie wspomagane zdecydowanie wymaga wyjścia zza biurka i budowania rozległych kontaktów na lokalnym rynku pracy.

Zamiast zakończenia

Wprowadzenie systemu zatrudniania wspomaganego, w moim przekonaniu, będzie łatwiejsze niż mogłoby się wydawać. Osoby, które zajmują się aktywizacją zawodową głuchych z konieczności niejako działają jak trener pracy, ponieważ muszą być pośrednikiem w komunikacji i interpretatorem rzeczywistości. Zapewnienie ciągłości zatrudnienia tym kilkudziesięciu specjalistom w Polsce (jedna osoba może z powodzeniem zajmować się głuchymi z kilku powiatów nawet z całego województwa) przyczyni się do podniesienia poziomu aktywizacji osób głuchych.

Bibliografia

1. Czapliński P., *Raport POPON o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce*, Warszawa 2010

2. Kalbarczyk A., *Psychologiczne konsekwencje utraty pracy i bezrobocia* (w:) *Organizacja. Praca. Bezrobocie*, red. G. Karnas, Warszawa 1999

Specyfika zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych – dobre praktyki i doświadczenia z projektów realizowanych przez Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym

Marcin Fiedorowicz

Słowem wstępu

Uważa się, że model zatrudnienia wspomaganego jest jeden, istnieją tylko różne jego modyfikacje. Stąd też referat mówiący o tej specyfice. Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym (dalej: TPG) – organizacja wspierająca osoby z jednoczesnym uszkodzeniem wzroku i słuchu powstała w 1991 r. – od wielu lat zajmuje się aktywizacją zawodową. Zatrudnienie wspomagane (ang. *supported employment*) jako metoda aktywizacji osób głuchoniewidomych było obecne już dużo wcześniej zanim zaczęliśmy używać tego terminu na określenie tego, co robimy w ramach aktywizacji zawodowej. Wcześniej pracował asystent zawodowy / pracowała asystentka zawodowa, doradca zawodowy / doradczyni zawodowa, oraz szereg innych specjalistów/specjalistek, którzy często wykonywali *stricte* zadania trenera/trenerki pracy. Można powiedzieć, że treść wyprzedziła samo pojęcie. Chciałbym prześledzić te poszczególne etapy dochodzenia do stanu, w którym jesteśmy obecnie, jednocześnie spróbuję też wskazać na jego elementy „specyficzne".

1. Początki

Jak mówią osoby od wielu lat związane z organizacją początek zatrudnienia wspomaganego w TPG kojarzony jest z rokiem 2000, kiedy to do TPG przyjechali ze Stanów Zjednoczonych przedstawiciele Fundacji Hiltona/Perkinsa, którzy mieli bardzo duże doświadczenie oraz sukcesy w pracy z osobami z jednoczesnym uszkodzeniem narządu wzroku i słuchu. Jednym z tematów, który poruszali delegaci/delegatki była aktywizacja zawodowa osób głuchoniewidomych. Goście wyjechali, ale temat pozostał. Rozpoczęły się dyskusje, poszukiwanie pomysłów na to w jaki sposób można w Polsce rozwijać dziedzinę aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych. W efekcie w TPG pojawił się projekt pilotażowy pt. „Rehabilitacja zawodowa młodych osób głuchoniewidomych", a wraz z nim zatrudniona została asystentka zawodowa Krystyna Klugiewicz. Osobami poszukującymi pracy byli absolwenci i absolwentki szkoły dla osób głuchoniewidomych w Bydgoszczy. Jak opowiada pani Klugiewicz, jednocześnie nauczycielka w tej szkole: „Chciałam w ten sposób pokazać tym młodym ludziom, że po zakończeniu szkoły można dalej pracować, rozwijać się, osiągać swoje cele". Na wdrażanie tej inicjatywy udało się pozyskać środki z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (dalej: PFRON), pomoc finansową udzieliła również Fundacja Hiltona/Perkinsa. Łącznie w ramach projektu wsparciem zostały objęte cztery osoby głuchoniewidome w czterech miastach: Milejowie koło Lublina, Kruszwicy, Sierakowie Wielkopolskim oraz Warszawie. W rezultacie dwie osoby znalazły zatrudnienie w placówkach przedszkolnych przy wykonywaniu prac porządkowych oraz kuchennych. Jedna osoba rozpoczęła pracę w zakładzie pracy chronionej zajmującym się produkcją lamp samochodowych. Ostatnia, czwarta osoba zaczęła pracę w Instytucie Głuchych w charakterze pomocy nauczyciela.

Pani Krystyna, nazywana wtedy asystentką zawodową, pełniła w istocie rolę trenerki pracy. Wykonywała takie za-

dania jak: pomoc w poszukiwaniu pracy, wsparcie na stanowisku pracy oraz monitoring po podjęciu zatrudnienia. Bywało, że jechała do danej osoby i spędzała u niej 2 tygodnie, aby mieć pewność, że wszystkie czynności wchodzące w zakres obowiązków zostały już opanowane. Utrzymywała stały kontakt z rodzinami, które nie zawsze były zadowolone z tego, że ich dorosły syn lub córka pracuje. Warto zwrócić uwagę na mobilność asystentki, wspierała ona osoby mieszkające w różnych częściach Polski. Wymagało to od niej dużej dyspozycyjności i zaangażowania. Projekt zakończył się, ale problem pozostał a kwestia jego rozwiązania nabrała aktualności dopiero w 2008 r.

2. Ciąg dalszy

Tak jak wspominałem problem zatrudniania osób głuchoniewidomych pozostał. Nadal szukano pomysłów w jaki sposób można go rozwiązać, a dokładniej, skąd pozyskać na to rozwiązanie środki. Brak funduszy stanowił istotny problem. W 2008 r. zrodził się pomysł, aby napisać projekt i ubiegać się o środki z Unii Europejskiej. Tak też się stało. W 2008 r. rozpoczął się projekt pilotażowy pt. „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy" realizowany w partnerstwie z PFRON. Był to pierwszy w Polsce plan aktywizowania tej grupy osób na tak ogromną skalę i za tak duże pieniądze, budżet projektu to ponad 3 mln złotych. W projekcie wzięło udział 400 osób głuchoniewidomych z całej Polski. Jest to ogromna liczba, z uwagi na fakt, że w Polsce tych osób jest tylko (albo aż) 7000. Aby umożliwić znalezienie pracy lub podjęcie stażu przez jak największą liczbę osób (spośród tych 400 biorących udział w projekcie) oferowane było różnorodne wsparcie. Osoby głuchoniewidome korzystały z wizyt u psychologa, prawnika, porad rehabilitanta wzroku, słuchu, możliwości doboru sprzętu, wyjeżdżały na warsztaty i szkolenia zawodowe. Była to ogromna ilość wsparcia, łącznie ponad 13 tys. godzin. Chcieliśmy wesprzeć, pod-

nieść ich poziom funkcjonowania, aby w efekcie przybliżyć ich do tego momentu, kiedy będą gotowi/gotowe podjąć pracę lub staż. W tej sytuacji wsparciem był doradca zawodowy / doradczyni zawodowa i trener/trenerka pracy. Trenerów, a dokładniej trenerek było tylko 4, jak się okazało była to stanowczo za mała liczba osób. Stąd też rolę trenerską bardzo często pełnili doradcy zawodowi. Tak jak w przypadku Krystyny Klugiewicz, tutaj rola trenera/trenerki była bardzo podobna, wsparcie przed, w trakcie i po uzyskaniu zatrudnienia lub stażu. Dodatkowo praca z rodziną, w miarę czasu i możliwości, kontakty z pracodawcami, publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy.

Dochodzimy do miejsca, kiedy projekt pilotażowy dobiega końca, jest styczeń 2010 r. Bilans wygląda tak, że spośród planowanych 5 zatrudnionych, zatrudniamy aż 25 osób, przekroczenie wskaźnika zatrudnienia aż o 500%. Niewątpliwy sukces! Nie chcieliśmy jednak rozbudzać zawodowych aspiracji tych osób, a potem zostawiać ich samych sobie. Praca z osobą głuchoniewidomą, to w wielu przypadkach długi, często wieloletni proces. Ten pilotaż był bardzo potrzebny, pojawiło się sporo wniosków, uczyliśmy się z głuchoniewidomymi, a także, niestety, na głuchoniewidomych, na swoich oraz cudzych błędach. Rozpoczęte zostały przygotowania do kontynuacji projektu.

3. Kontynuacja. Sieć trenerów i trenerek

Wnioski z poprzednich projektów, zostały wdrożone w projekcie pt. „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce" na okres 2010–2013.

Okazało się jednak, że tylko część tych osób tak naprawdę nosi się z zamiarem podjęcia pracy. Dla wielu głuchoniewidomych w poprzednim projekcie celem samym w sobie było uzyskiwanie konkretnego rodzaju wsparcia. Mówiąc terminologią projektową, była to duża wartość dodana projektu – jak nigdy dotąd osoby niepełnosprawne

z tej organizacji uzyskały ogromny zastrzyk wsparcia. Jednak głównym celem była aktywizacja zawodowa, stąd też duża potrzeba motywowania do podjęcia pracy i stażu.

Kolejnym doświadczeniem pilotażowego projektu było to, że mimo wszystko dawał on dużo większe szanse na pracę osobom bardziej zrehabilitowanym. Osoby, które bardzo słabo funkcjonowały, nie miały możliwości uzyskania tak ogromnej i długofalowej pomocy, bo liczba godzin wsparcia trenera czy doradcy była zbyt mała, aby umożliwić im efektywny start na rynku pracy. Można powiedzieć, że było zbyt wiele osób do obdarowania tymże wsparciem, a trzeba było je dzielić po równo (co i tak nie zawsze się udawało). A ci którzy dostali niewiele i im to wystarczyło, odnosili sukcesy zawodowe, stażowe itd. Pozostała grupa chętnych zawodowo, ale wymagających większej pomocy, nadal była bez pracy czy stażu. Stąd też ogromna potrzeba trenera pracy, który będzie w stanie zapewnić długofalowe i ciągłe wsparcie.

Wiedzieliśmy również, że wsparcie godzinowe trenera pracy na umowę zlecenie nie wystarczy. Trener powinien być dyspozycyjny, gotowy do wyjazdu, wielogodzinnego wspierania na stanowisku pracy, jeśli zaistnieje taka potrzeba. Pracownika/pracowniczkę na zlecenie można monitorować w ograniczony sposób. Z uwagi na wszystkie te wnioski i doświadczenia, zapadła decyzja, że potrzebujemy kadry trenerów i trenerek pracy. Trzeba pamiętać o tym, że zasięgiem swojego działania musieliśmy objąć całą Polskę, aby dać równy dostęp do trenera/trenerki wszystkim potrzebującym osobom. Z uwagi na zasięg działania i nasze możliwości finansowe, było nas stać na zatrudnienie dziesięcioosobowej grupy trenerów/trenerek pracy. Na podstawie analiz z poprzedniego projektu, wiedzieliśmy ile osób i z jakich miast było chętnych podjąć pracę lub staż. Na bazie tych danych wybraliśmy dziesięć miast w Polsce, gdzie umieściliśmy trenerów/trenerki, są to: Bydgoszcz, Gdańsk, Katowice, Kraków, Łódź, Szczecin, Olsztyn, Poznań, Warszawa oraz Wrocław.

W lipcu 2010 r. rozpoczął się ogólnopolski proces rekrutacji, wybraliśmy dziesięcioosobową kadrę i zorganizowaliśmy dla niej szkolenie, długie szkolenie. Łącznie prawie 90 godzin zajęć z różnych dziedzin, dwa tygodnie pracy. Tematy modułów związane były z doradztwem zawodowym, pozyskiwaniem pracodawców, zatrudnieniem wspomaganym i głuchoślepotą. I tak dochodzimy do punktu, kiedy kadra trenerska rozpoczyna swoja pracę. Dziesięć osób rozsianych po całej Polsce, dziesięć niezależnych stanowisk, koordynowanych centralnie przez Specjalistę ds. zatrudnienia. Jak na razie mogę śmiało stwierdzić, że model ten przynosi korzyści i jest efektywny. Od połowy sierpnia 2010 r., do końca września 2010 r., czyli przez około półtora miesiąca udało się zatrudnić sześć osób głuchoniewidomych, a jednej znaleźć staż.

4. Specyficzne, bo złożone

Głuchoniewidomi to wbrew pozorom nie jest jednolita grupa! Mimo iż wiele osób słysząc to słowo, ma w głowie obraz osoby, która zupełnie nie słyszy i nie widzi, to w rzeczywistości tak nie jest. Uszkodzenia narządu wzroku i słuchu mogą być na bardzo różnym poziomie. Jedna z trenerek pracy powiedziała mi, że czasem powstrzymuje się w rozmowie z pracodawcami przed wypowiedzeniem słowa głuchoniewidomy, woli to powiedzieć pod koniec rozmowy, żeby miała szanse wyjaśnić na czym polega specyfika tego uszkodzenia wzroku i słuchu.

Specjaliści wyróżniają aż 16 grup osób głuchoniewidomych[14], wydzielonych ze względu na stopień uszkodzenia zmysłów oraz moment, kiedy ono nastąpiło. Trenerzy i trenerki pracy, podejmując proces wspierania osoby głuchoniewidomej, muszą być gotowi na różnorodność i złożoność tej niepełnosprawności. W zależności od tego, który ze zmysłów jest bardziej uszkodzony, to niekiedy kontakt z osobą głuchoniewidomą bardziej przypomina kontakt z niesłyszą-

14. T. Majewski, *Edukacja i rehabilitacja osób głuchoniewidomych*, Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym, Polski Związek Niewidomych, Warszawa 1995

cym, innym razem kontakt z niewidomym. Stąd też niezbędna jest zarówno znajomość języka migowego, wiedza o osobach głuchych, ale również umiejętność technik poruszania się i wiedza o osobach niewidomych. Jest też dodatkowa trudność, bo jednoczesne uszkodzenie narządu wzroku i słuchu powoduje brak lub ograniczenie kompensacji[15], przez co praca z osobą głuchoniewidomą staję się jeszcze większym wyzwaniem.

15. Brak możliwości wyrównywania funkcji uszkodzonego narządu poprzez narząd, który nie jest uszkodzony. W tym wypadku uszkodzony słuch nie jest lub jest w ograniczony sposób wyrównywany poprzez słuch i odwrotnie, gdyż oba te zmysły są w różnym stopniu uszkodzone.

Można powiedzieć, że złożoność tej niepełnosprawności jest podwójna, nie dość, że trener/trenerka musi mieć kompleksową wiedzę i umiejętności do pracy z różnymi typami osób głuchoniewidomych, to w dodatku musi mieć wiedzę z wielu obszarów. Uznaliśmy, że niezbędne jest nabycie kompetencji z czterech różnych obszarów: doradztwa zawodowego, pozyskiwania pracodawców, zatrudnienia wspomaganego oraz głuchoślepoty. W wielu organizacjach, które realizują zatrudnienie wspomagane, trener/trenerka to osoba, która wykonuje tylko pewien zakres czynności, tych związanych *stricte* ze wspomaganym tym zadaniem. Za część doradczą odpowiedzialny jest doradca / odpowiedzialna jest doradczyni, za psychologiczną psycholog/psycholożka. Bywają też odrębni specjaliści/specjalistki, a ich zadaniem jest pozyskiwanie pracodawców. U nas te funkcje, role łączą się i występują w jednej osobie, trenera/trenerki pracy.

5. „Z miotłą trzeba rozmawiać"?

Zawsze znajdzie się ktoś, kto powie, że głuchoniewidomy nie może pracować, czy to pan lub pani w Urzędzie, pracodawca, lekarz/lekarka medycyny pracy. Głuchy nie może, niewidomy nie może, a głuchoniewidomy to już na pewno. Przykładem takiego podejścia może być sytuacja jednej z naszych podopiecznych w poprzednim projekcie. Kobiecie głuchoniewidomej wielokrotnie udawało się znaleźć zatrudnienie, niestety lekarz nie wyraził zgody na

podjęcie pracy. Podczas poszukiwań pracy współpracowała z trenerką pracy. Pomoc trenerki była szczególnie potrzebna np. w telefonicznych rozmowach z pracodawcami, gdyż pani była zupełnie niesłysząca, posługiwała się wyłącznie czytaniem mowy z ust. Podczas jednej z takich rozmów z lekarzem, trenerka zirytowana kolejną odmową zapytała o uzasadnienie tej decyzji, mówiąc o tym, że to jest praca przy sprzątaniu i słuch przecież nie jest konieczny. Lekarz jednak nadal twierdził, że jeśli nie słyszy, to sprzątać nie może. W końcu trenerka zadała pytanie: „Czy z miotłą trzeba rozmawiać"? Bo do czego innego może być potrzebny słuch podczas sprzątania, chyba właśnie do takich rozmów. Ta sytuacja pokazuje również jak ważne jest wsparcie, obecność, pomoc trenera/trenerki pracy. Gdyby nie jej ciągła obecność na pierwszej próbie mogłoby się skończyć. Jeśli jedna osoba mówi ci, że nie możesz pracować, potem kolejna to potwierdza, zaczyna się wierzyć, że tak jest. Ostrze stereotypów i uprzedzeń wymierzone jest w wiele grup wykluczonych, trzeba poświęcić wiele czasu i pracy żeby je stępić, to też jest ważne zadanie dla trenerów/trenerek pracy.

Bibliografia

1. Majewski T., *Edukacja i rehabilitacja osób głuchoniewidomych*, Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym, Polski Związek Niewidomych, Warszawa 1995

Zatrudnienie przejściowe jako forma zatrudnienia wspomaganego w świetle doświadczeń Warszawskiego Domu pod Fontanną

Katarzyna Boguszewska

1. Geneza modelu Domu-Klubu

Pierwsze na świecie miejsce nazwane Domem-Klubem (ang. *Clubhouse*) powstało w 1948 r. w Nowym Jorku. Jego utworzenie zainicjowała grupa byłych pacjentów szpitali psychiatrycznych, którzy postanowili się usamodzielnić dzięki inwestowaniu we własne umiejętności. Międzynarodowe standardy działań Domów-Klubów są więc wynikiem doświadczeń już wielu pokoleń współpracujących ze sobą członków i pracowników.

Domy-Kluby świadomie nie świadczą pomocy terapeutycznej czy socjalnej. Ich członkowie, w zależności od indywidualnych potrzeb, korzystają z profesjonalnej pomocy w miejscach do tego przygotowanych. Doświadczanie 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 Domów-Klubów składają się wszystkie zadania konieczne dla ich codziennego funkcjonowania 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 wzajemnego motywowania się do współdziałania, które oparte jest na współodpowiedzialności.

2. Warszawski Dom pod Fontanną

W 2001 r. w Warszawie powstał Dom-Klub, który przyjął nazwę odwołującą się do nazwy historycznego, nowojorskiego *Fountain House* (nazwa pochodzi od znajdującej się w sąsiedztwie miejskiej fontanny). Warszawski Dom pod Fontanną (dalej: WDpF) utworzyły osoby związane w różny sposób z realiami zdrowia psychicznego, w tym zawodowo, osobiście lub „po sąsiedzku". Otwarcie Domu-Klubu poprzedziły dwuletnie starania o lokal, fundusze i przede wszystkim – zrozumienie ze strony specjalistów i władz. Obecnie Warszawski Dom pod Fontanną współtworzy:

- ponad 273 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, móc podejmować trafne decyzje, uczyć się i jak najlepiej pełnić różne role społeczne i zawodowe.

3. Współodpowiedzialność za Dom-Klub

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

- raz w tygodniu spotykamy się na zebraniu dyskusyjnym, na którym omawiamy sprawy całego Domu-

-Klubu – rozpatrujemy złożone wcześniej wnioski i wypracowujemy konsensus;
– dwa razy dziennie członkowie i pracownicy każdej z sekcji spotykają się w swoich sekcjach – dzielą się bieżącymi zadaniami, omawiają sprawy swojej sekcji, dyskutują o wnioskach na zebranie dyskusyjne, a czasem wypracowują własne wnioski.

4. Praca i współpraca w Domu-Klubie

Codziennie w godzinach 8.00–16.00 członkowie i pracownicy „ręka w rękę" podejmują zadania w swoich sekcjach w ramach „dnia zorientowanego na pracę" (ang. *work ordered day*). Uczymy się poprzez praktykę – w trakcie wykonywania zadań sekcji oraz poprzez samodzielną naukę podczas konsultacji i zajęć organizowanych w Domu-Klubie. Włączanie się w pracę jest dobrowolne i docenianie przez innych. Każdy nowy członek wybiera jedną z sekcji jako swoją „sekcję bazową" i może pozostawać w niej tak długo, jak tego chce. W Warszawskim Domie pod Fontanną działają:

Sekcja Administracji:
– zajmujemy się tu sprawami członkowskimi: przyjmujemy, monitorujemy i prowadzimy dokumentację dróg nowych osób w Domu-Klubie oraz kontaktujemy się z członkami, których dawno w nim nie było;
– dbamy o dobrą organizację prac administracyjnych, prowadzimy recepcję, pilnujemy listy obecności, aktualizujemy informacje na tablicy ogłoszeń, a także dbamy o czystość w naszym biurze i o dostępność wszelkich materiałów informacyjnych związanych ze sprawami socjalnymi i promocyjnymi Domu-Klubu;
– zawiadujemy pracami redaktorsko-promocyjnymi, prowadzimy kronikę, albumy, księgę gości, wydajemy codziennie biuletyn oraz kwartalnie newsletter. Ponadto współpracujemy z podmiotami zewnętrznymi zajmu-

jącymi się sprawami socjalnymi, wyszukujemy, weryfikujemy i rozpowszechniamy na terenie Domu-Klubu informacje, które mogą się przydać osobom potrzebującym (akty prawne, informacje o przedsięwzięciach instytucji socjalnych);
– sprawujemy też pieczę nad korespondencją i prowadzimy dziennik korespondencyjny.

Sekcja Zatrudnienia i Edukacji:
– prowadzimy Klub Pracy i Edukacji, w którym poszukujemy ofert pracy i możliwości nauki, wspieramy się w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych (*Cirriculum Vitae*, listów motywacyjnych), gromadzimy informacje o przepisach i instytucjach związanych z rynkiem pracy i edukacji, a czasami zapraszamy gości – specjalistów z zakresu zatrudnienia i edukacji;
– realizujemy program Zatrudnienia Przejściowego (zob. dalej „Zatrudnienie Przejściowe Domu-Klubu jako odpowiedź na trudności");
– współpracujemy z Domami-Klubami na całym świecie poprzez wymianę korespondencji drogą elektroniczną i w czasie spotkań międzynarodowych, podczas których wymieniamy doświadczenia, wspólnie pracujemy nad rozwijaniem modelu Domu-Klubu oraz ulepszaniem międzynarodowych standardów i wprowadzaniem ich w życie.

Sekcja Obsługi Domu:

- zajmujemy się tu sprawami kulinarnymi: prowadzimy i obsługujemy barek oraz dbamy o codzienne przygotowywanie ciepłego posiłku – obiadu (w każdy poniedziałek spotykamy się, by ustalić menu na następny tydzień). Do naszych zadań należy też obsługa wydarzeń specjalnych – spotkań, wizyt gości i imprez na terenie WDpF;
- współpracujemy z instytucjami zajmującymi się ochroną i promocją zdrowia, a także wyszukujemy i dbamy o dostępność użytecznych materiałów z tej dziedziny;
- prowadzimy warsztat techniczny: wykonujemy konserwację, remonty i drobne naprawy;
- jesteśmy także odpowiedzialni za zaopatrzenie: robimy zakupy dla całego Domu-Klubu.

5. Dzień zorientowany na pracę a „wieczory wtorkowe"

Dbanie o funkcjonowanie Domu-Klubu i wykonywanie zadań obejmuje godziny 8.00–16.00, czyli czas, w jakim większość ludzi w naszym mieście i kraju pracuje zawodowo. Wyjątkowym dniem jest wtorek. Dom-Klub czynny jest wtedy do 19.00, a zaraz po 16.00 zaczynają się wieczory tematyczne – muzyczne, filmowe, literackie i plastyczne – organizowane co tydzień przez inną sekcję.

6. Co czasem utrudnia aktywne życie i pracę konkretnej osobie?

Trudności wynikające ze specyfiki bezpośrednich objawów choroby psychicznej to przede wszystkim:

- duża dynamika zmian samopoczucia – czasem nagłe wystąpienie kryzysu i równie szybki powrót dobrej kondycji (zwany w medycynie remisją);

– przesądzające znaczenie czynników psychicznych i środowiskowych dla tych zmian – przy ograniczonych możliwościach wpływania na nie;
– fakt, że choroba wpływa bezpośrednio na myśli i uczucia osoby, a przy ostrym kryzysie zdarza się, że wpływa na poczucie własnej tożsamości;
– w okresie remisji poprawianie się samopoczucia na tyle, że – przy mniejszych lub większych trudnościach – można się uczyć, pracować i 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 i inne);
– często szybkie uodparnianie się organizmu na leczenie, konieczność zmian, często z ryzykiem okresowego pogorszenia samopoczucia.

Dom-klub nie może nikomu 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 oraz wymianą własnych doświadczeń.

7. Co zdecydowanie utrudnia aktywne życie i pracę?

Trudności pośrednio związane z chorobą psychiczną to również wynik sprzężenia zwrotnego pomiędzy medycznymi objawami choroby a nastawieniami otoczenia:
– trudności z decydowaniem o swojej karierze zawodowej – w sytuacji braku doświadczeń na rynku pracy,

doświadczeń krótkotrwałych lub mających miejsce bardzo dawno;
- problemy 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.

8. Dom-Klub jako odpowiedź na trudności:

- zakłada pełną podmiotowość i odpowiedzialność każdego członka za własne życie, potwierdza to, oferując podjęcie odpowiedzialności za określone działania Domu-Klubu oraz 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.

9. Zatrudnienie Przejściowe Domu-Klubu jako odpowiedź na trudności:

- adresowane jest do tych członków Domu-Klubu, którzy chcą podjąć zatrudnienie, ale trudno im w tym momencie zdecydować, jakie zatrudnienie będzie dla nich odpowiednie w dłuższej perspektywie;
- zatrudnienie jednego członka Domu-Klubu w jednym miejscu Zatrudnienia Przejściowego 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 zatrudnienia przejściowego;
- optymalne miejsce Zatrudnienia Przejściowego w firmie jest stabilne, zmieniają się natomiast osoby w nim pracujące.

W programie Zatrudnienia Przejściowego Dom-Klub jest 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.

10. Motywacje i korzyści potwierdzane przez członków Domów-Klubów i pracodawców realizujących Zatrudnienie Przejściowe

Członkowie Domów-Klubów – pomimo że pracy trzeba poświęcić określoną ilość czasu i sił – wynoszą z programu Zatrudnienia Przejściowego (dalej: ZP):

- 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 element w *Cirruculum Vitae*;
- wynagrodzenie adekwatne do wniesionej pracy.

Pracodawcy/firmy, pomimo iż z założenia nie starają się o refundację kosztów wynagrodzenia dla pracowników Zatrudnienia Przejściowego, odnoszą z niego m.in. następujące korzyści:

- 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.

11. Zatrudnienie Przejściowe – gdzie na świecie jest realizowane?

Od 50 lat członkowie Domów-Klubów pracują w renomowanych firmach i instytucjach publicznych na całym świecie takich jak:
- *Wall Street Journal*,
- Magazyn *Newsweek*,
- Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Nowym Jorku,
- Stacja CNBC w Londynie,
- *First American Bank*,
- Parlament w Oslo i Helsinkach,
- *House of Commons* w Londynie.

12. Zatrudnienie Przejściowe – gdzie w Warszawie realizowane było do tej pory?

W przedsiębiorstwach prywatnych, takich jak:
– Agencja Turystyki Językowej „Lingwista" (zdjęcie obok),
– Firma usługowo-handlowa J. i E. Zbuccy,
– Firma *Expression* Michał Brudny.

W instytucjach publicznych, takich jak:
– Urząd Pracy m.st. Warszawy,
– Urząd Dzielnicy Wola m.st. Warszawy.

13. Zatrudnienie przejściowe – głosy praktyków

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

Beata, pracownik ZP: „Człowiekowi łatwiej jest się odnaleźć (później) w stałej pracy, ponieważ wdrożył się już podczas ZP".

Andrzej, pracownik ZP: „Jestem Andrzej, mam 46 lat, mieszkam w Warszawie. Od dłuższego czasu pracuję zawodowo przy sprzątaniu. Chciałem wiele u siebie zmienić, ale brak odpowiedniego wykształcenia spowodował brak możliwości rozwoju. Obecnie mam wykształcenie średnie, ale w firmie, w której pracuję jak na razie nie mam możliwości przekwalifikowania. Postanowiłem się zaangażować w Zatrudnienie Przejściowe. Tam odzyskałem wiarę, że jest możliwe, abym poznał dodatkowe, nowe stanowisko pracy. Jestem tam kurierem w Wydziale Spraw Społecznych i Zdrowia. Podczas treningów praca mi się spodobała. Zatrudnienie Przejściowe dało mi przede wszystkim możliwość poznania nowego stanowiska pracy, możliwość rozwoju.

W przypadku zwolnienia z obecnej pracy, będę miał możliwość wykorzystania swoich doświadczeń w pracy, 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, nie tak jak do tej pory tylko i wyłącznie w zakładach pracy chronionej.

O ile dobrze pamiętam, zawsze chętnie uczyłem się angielskiego. Po ukończonej szkole postanowiłem starać się o przekwalifikowanie w pracy. Rozmawiałem z pracodawcą na ten temat, co sądzi o dalszej edukacji u mnie, bo chciałbym skorzystać z pomocy WDpF, a konkretnie Sekcji Zatrudnienia i Edukacji i kontynuować naukę. Jednak oba-

wa tkwiła po stronie przedmiotów ścisłych. Obawiałem się tego, jak sobie z tym poradzę. Zniechęcałem się. Kiedy po ukończonej szkole kontynuowałem chodzenie do WDpF poczułem chęć współpracy ze wspaniałymi koleżankami z sekcji i podjęcia się spraw międzynarodowych. Zacząłem tłumaczyć newslettery z Domów-Klubów z zagranicy. Z początku szło mi bardzo ciężko, ale myślę sobie – treningi ponoć czynią mistrza. Z tłumaczeniem może było mniej kłopotu, ale z układaniem zdań poprawnie i logicznie? To mnie zaczynało zniechęcać znów do dalszej pracy. Nie poddawałem się losowi. Chciałem jedną z naszych wspaniałych koleżanek zastąpić, innym pomóc. To był mój cel. Stwierdziłem, że to może być znakomita współpraca, zgranie w zespole, docenienie jeden drugiego. Chciałem tego. I chyba dopiąłem swego. Zaczynałem się stopniowo brać za pracę. Było mi bardzo ciężko. Wybierałem sobie osoby, z którymi będzie mi się lekko współpracowało, gdzie będę się czuł doceniony. To była moja wielka satysfakcja. Poza tym zauważyłem, że bardzo ładnie potrafię robić prezentacje w programach PowerPoint i Publisher. To mnie jeszcze bardziej umotywowało. Robię tego coraz to więcej, aż będę w pełni zadowolony ze zdobycia umiejętności".

Marta, koordynator ZP ze strony Domu-Klubu: „Uczestnicząc w ZP uczymy się takich samych rzeczy, jakich w Domu pod Fontanną, np. odpowiedzialności, współpracy".

Beata, pracownik ZP: „Nazywam się Beata, mam 29 lat, skończyłam germanistykę ze stopniem licencjata i od czterech lat choruję na schizofrenię. Około 2 lat 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.

Co mi dały Zatrudnienie Przejściowe z Warszawskiego Domu pod Fontanną, staże z programów Program Operacyjny Kapitał Ludzki i staż dla osób niepełnosprawnych z Urzędu Pracy:

- poprawiona samoocena i samopoczucie,
- odbudowanie kompetencji społecznych,
- zredukowana autostygmatyzacja,
- poprawa stanu zdrowia psychicznego (zanim podjęłam pracę miałam jeszcze pewne drobne „niedociągnięcia" w tym względzie),
- doświadczenie zawodowe,
- ważny punkt w *Cirriculum Vitae*,
- własne pieniądze.

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. Specyfika mojej choroby polega na tym, że odpowiednia dla mnie byłaby nieskomplikowana praca biurowa, bez pracy koncepcyjnej i raczej bez dłuższego bezpośredniego kontaktu z klientem zewnętrznym. W grę wchodzi archiwizacja, porządkowanie i roznoszenie dokumentów, obsługa korespondencji, obsługa programów Word, Excel, PowerPoint, wyszukiwanie i opracowywanie informacji z Internetu, wprowadzanie danych, korekta tekstów, tłumaczenia pisemne dość ogólnych tekstów z niemieckiego. Jednak na otwartym rynku takie ogłoszenia pojawiają się nadzwyczaj rzadko i na ogół pierwszeństwo do takiej pracy mają studenci lub osoby bardzo młode bez doświadczenia zawodowego. To sprawia, że jestem w zasadzie bez szans na stałą pracę na otwartym rynku. Myślę, że w sytuacji takiej jak ja jest więcej osób z moją chorobą. Stworzenie miejsc zatrudnienia wspomaganego dla osób z niepełnosprawnością mogłoby umożliwić nam godne i zdrowe życie.

Przez zjawisko stygmatyzacji i związaną z nią niewiedzą w społeczeństwie na temat chorób psychicznych ujaw-

nienie pracodawcy, że choruje się na chorobę psychiczną właściwie wyklucza szansę na zatrudnienie w danej firmie. Zatrudnienie wspomagane mogłoby sprawić, że pracodawca zostałby krótko przeszkolony i przez to inaczej by podszedł do osoby chorującej, zdobyłby wiedzę na temat dolegliwości, miałby większe zrozumienie. Wtedy i uprzedzenia mogłyby odejść na dalszy plan. Pocztą pantoflową mogłoby się rozejść wśród innych pracodawców, że osoby chorujące psychicznie też mogą normalnie pracować. Może jest szansa, że nastanie w końcu dzień, kiedy osoba po kryzysie zdrowia psychicznego nie będzie musiała próbować ukrywać przyczyny swojej niepełnosprawności".

Agnieszka, pracownik ZP: „Trafiłam na miłą atmosferę i życzliwość ludzi, z którymi spotykam się w pracy. Dzięki pośrednictwu Domu-Klubu mam większą pewność siebie, wiem, że gdybym się źle poczuła to ktoś mnie zastąpi i nie muszę się martwić, że od razu stracę pracę".

14. Zatrudnienie Przejściowe to nie wszystko

Dom-klub realizuje szereg innych działań wspierających członków w zatrudnieniu podjętym bez jego pośrednictwa. 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 zawieszenie lub zmniejszenie jedynego stabilnego źródła dochodu, jakim jest często renta.

15. Doświadczenia WDpF a oczekiwane zapisy/rozwiązania prawne dotyczące wspomagania zatrudnienia

Ważne byłoby dla nas wzięcie pod uwagę następujących wskazań:

NIE: dla zapisów, które mogłyby potwierdzać, że wspomaganie kogoś w zatrudnieniu docelowym – długofalowym – ma mieć zawsze taki sam wymiar i treść (niedostateczne czy nietrafne 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 i 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.

NIE: dla zapisów sprowadzających motywowanie i przygotowywanie pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnością tylko 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, promocje.

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, w tym z podjęciem pracy).

TAK: dla zapisów promujących i wspomagających wszystkie osoby z niepełnosprawnością (niezależnie od tego, czy korzystają z renty, zasiłku czy innego wsparcia) w podejmowaniu kroków zawodowych, mogących polepszyć ich status materialny i sprzyjać niezależności finansowej.

NIE: dla zapisów, które wynikają z przeciwstawiania sobie celów/potrzeb rehabilitacji społecznej i rehabilitacji zawodowej, a skutkują koniecznością wyboru pomiędzy nimi (efektem jest kreowanie programów pro-zatrudnieniowych abstrahujących od całości życia społecznego osoby/środowiska lub kreowanie programów rehabilitacji społecznej abstrahujących od możliwości zawodowych osoby; jest to szkodliwe zarówno dla świadomości publicznej, jak i dla kreowanych polityk).

TAK: dla zapisów, które uwzględniają zarówno rehabilitację zawodową, jak i społeczną, a także ilustrują i promują fakt, iż aktywność zawodowa jest częścią aktywnego życia osoby – w lokalnym środowisku i w społeczeństwie – więc jej wartość (rozumiana jako sensowna, znacząca praca, a nie fakt bycia zatrudnionym) jest bezpośrednio związana z całokształtem życia społecznego osoby.

16. Doświadczenia WDpF a oczekiwane zapisy/rozwiązania prawne dotyczące orzecznictwa

Chociaż sam system orzecznictwa nie jest przedmiotem obecnego opracowania, trudno nie zauważyć, że być może trudności w opracowaniu adekwatnych form rehabilitacji zawodowej leżą m.in. w niedoskonałości tego systemu. Dlatego ważne byłoby dla nas również uwzględnienie następujących wskazówek dotyczących orzecznictwa:

NIE: dla orzecznictwa, które:
- dzieli wszystkie osoby z niepełnosprawnością na trzy grupy – wyróżnia tylko trzy stopnie niepełnosprawności;
- nie traktuje w sposób do końca podmiotowy osoby, której dotyczy dany proces orzeczenia oraz niewystarczająco uwzględnia informacje/opinie przedstawione przez tę osobę z własnej inicjatywy.

TAK: dla systemu orzecznictwa:
- o charakterze funkcjonalnym, który będzie adekwatnie oddawał zmieniający się, dynamiczny poziom i zakres ograniczonych sprawności, ale będzie także skupiał się na określaniu sprawności, które osoba posiada i formach wsparcia potrzebnych do tego, by mogła je rozwijać;
- uwzględniającego informacje/opinie przedstawiane przez osobę, której dotyczy dany proces orzeczenia, w sposób analogiczny do informacji/opinii przekazywanych przez zobowiązane osoby/instytucje, przy bezdyskusyjności tego, że podmiotem jest osoba, której orzeczenie dotyczy.

współpraca: Andrzej Nowak, Agata Orowiecka, Iwona Wiktorska, Marta Wróbel-Rakowska, Beata Zarzycka, Danuta Życzyńska-Ciołek

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

Zatrudnienie wspomagane dla osób niedosłyszących, niesłyszących i ich otoczenia społecznego realizowane w Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym ECHO w Warszawie

Rafał Dziurla

Wprowadzenie

Niepełnosprawność jest faktem dotyczącym naszego życia społecznego, zatem nie możemy jej nie zauważać. Nie możemy też ochronić przed nią wielu ludzi, którzy stają się niepełnosprawni w różnych momentach swojego życia. Możemy jednak zaprosić osoby niepełnosprawne do budowania wspólnoty rozwoju i pracy. Jest to możliwe dzięki metodzie zatrudnienia wspomaganego, która przez wiele lat swojego istnienia w innych miejscach świata udowodniła swój potencjał.

1. Zatrudnienie wspomagane – pochodzenie idei

Od wielu lat środowiska nastawione na pomoc osobom niepełnosprawnym zastanawiają się, jakie podjąć działania, aby podnieść jakość życia swoich beneficjentów. Oprócz działań rehabilitacyjnych, kompensujących określony rodzaj niepełnosprawności, dostrzeżono konieczność wspar-

cia umiejętności zawodowych osób niepełnosprawnych. W ten sposób rozpoczęła się era aktywizacji zawodowej, którą rozumiano głównie, jako pośrednictwo pracy. Pomimo wielu danych przedstawiających nieudolność systemu pośrednictwa w niwelowaniu skutków bezrobocia, do dnia dzisiejszego dominuje pogląd, że osoby poszukujące pracy, a zwłaszcza osoby niepełnosprawne, potrzebują jakiejkolwiek pracy, najlepiej natychmiast. Panowało również przekonanie, że dla osób niepełnosprawnych najlepszym środowiskiem pracy jest środowisko zamknięte lub inaczej praca chroniona.

Natomiast w innym obszarze kulturowym – w Stanach Zjednoczonych Ameryki Północnej powstała metoda umieszczania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy określana jako zatrudnienie wspomagane (ang. *supported employment*). Jak piszą S. Beyer i M. Kilsby[16]: „Zatrudnienie Wspomagane opiera się na «społecznym modelu» niepełnosprawności, który powstał w latach 70. XX w. Jego główna idea dotyczyła tego, że niepełnosprawność sama w sobie nie jest przyczyną wykluczenia społecznego. Jest za to odpowiedzialna nieumiejętność reszty społeczeństwa w zapewnieniu odpowiedniego wsparcia dla osób niepełnosprawnych prowadzącego do integracji społecznej".

16. S. Beyer, M. Kilsby, Supported Employment Textbook, 2005, skrypt niepubl.

Powyższe myślenie jest efektem przemian kulturowych, jakie zachodziły w Stanach Zjednoczonych w latach 60. XX w. Przemiany doprowadziły do uchwalenia ustawy Civil Rights Act w 1964 r., która to znosiła segregację rasową, ale co ważniejsze podkreślała równość wszystkich obywateli względem prawa. Na tej podstawie rozpoczął się ruch „wyzwolenia" niepełnosprawnych i wykluczonych społecznie. Wyzwolenie tych grup społecznych dotyczyło uznania ich równego statusu i doprowadziło do powstania społecznego modelu niepełnosprawności. Dzięki temu zaczęto niwelować bariery architektoniczne i organizacyjne, na które natrafiały osoby niepełnosprawne. Równość oznaczała również takie samo traktowanie w pracy, a więc praca na otwartym rynku, oraz za te same stawki co osoby pełno-

sprawne. Otwarty rynek pracy kieruje się względami ekonomicznymi, a więc takimi samymi względami kierują się pracodawcy, zatrudniając osoby niepełnosprawne. Ponieważ nie jest oczywiste, że osoba niepełnosprawna może tak samo dobrze pracować jak pełnosprawna, potrzebne było wsparcie pracodawcy i pracownika. Doprowadziło to do powstania metody zatrudnienia wspomaganego zdefiniowanej w 1984 r. przez prawodawstwo Stanów Zjednoczonych w następujący sposób:

„(11)(F) termin **zatrudnienie wspomagane** oznacza płatne zatrudnienie, które jest:

1) przeznaczone dla osób z niepełnosprawnością intelektualną bądź inną w znacznym stopniu utrudniającą zatrudnienie w warunkach otwartej konkurencji, i które z powodu niepełnosprawności potrzebują wsparcia w wykonywaniu zadań związanych z ich pracą;
2) prowadzone w różnych środowiskach, jednak w szczególności w środowisku pracy, w którym pracują również osoby bez niepełnosprawności;
3) wspierane przez odpowiednie działania niezbędne do utrzymania przez osoby niepełnosprawne płatnej pracy takie, jak nadzór, szkolenie i transport”[17].

Na podstawie własnych doświadczeń proponuję następującą definicję zatrudnienia wspomaganego: oznacza ono wspieranie osób poszukujących pracy poprzez nawiązanie z nimi czasowej relacji, w efekcie której osoba poszukująca pracy uzyskuje, o ile jest to możliwe, samodzielność w wykonywaniu swoich obowiązków pracownika. Celem zatrudnienia wspomaganego jest praca na otwartym rynku pracy.

Propozycja ta uwzględnia istotę zatrudnienia wspomaganego, jaką jest nawiązanie relacji z klientem, tylko wtedy, jak sądzę, możliwe jest odniesienie się do podstawowych wartości tej metody, jakie przez lata wypracowano, a które prezentują również obraz osoby niepełnosprawnej w społeczeństwie. Wartości zatrudnienia wspomaganego prezentuje Tabela 1.

17. „(11)(F) The term supported employment means paid employment which: 1) is for persons with developmental or other significant disabilities for whom competitive employment at going rates of pay for the job is unlikely and who, because of their disabilities, need ongoing support to perform in a work setting; 2) is conducted in a variety of settings, particularly worksites in which persons without disabilities are employed; 3) is supported by any activity needed to sustain paid work by persons with disabilities, including supervision, training and transportation”. *(Developmental Disabilities act of 1984*, Congress of United States of America, Public law 98-527-oct. 19, 1984)

Wartość	Opis
Potrzeba pracy	Przekonanie, że każda osoba niepełnosprawna może i ma prawo pracować niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności.
Zatrudnienie na otwartym rynku pracy	Założenie, że zatrudnienie dotyczy otwartego rynku pracy w wymiarze głównie lokalnym w warunkach wolnej konkurencji.
Poczucie sprawstwa	Przekonanie, że jeżeli osoba niepełnosprawna wybiera i ma wpływ na rodzaj wsparcia zawodowego przyczynia się to do wzrostu satysfakcji z przebiegu własnej kariery zawodowej.
Adekwatna płaca	Postulat, aby zarobki osoby niepełnosprawnej pozostawały na tym samym poziomie, co zarobki innych pracowników wykonujących tę samą pracę.
Zdolności i umiejętności	Przekonanie, że osoby niepełnosprawne powinny być postrzegane poprzez swoje zdolności i umiejętności, a nie niepełnosprawność.
Waga relacji społecznych	Przekonanie, że relacje międzyludzkie w pracy oraz poza nią prowadzą do wzrostu wzajemnego szacunku.
Siła wsparcia	Przekonanie, że osoby niepełnosprawne powinny określać swoje cele i otrzymać wsparcie w dążeniu do ich realizacji.
Zmiana systemowa	Przekonanie, że dotychczasowy system musi zostać zmieniony, aby przekazać klientowi kontrolę nad procesem wsparcia. Jest to niezmiernie istotne z uwagi na całość modelu zatrudnienia wspomaganego.
Waga społeczności lokalnej	Przekonanie, że ludzie powinni być włączeni w sieć formalnych i nieformalnych związków z lokalną społecznością, co wpływa na rozwój osobisty i akceptację innych.

Tabela 1. Podstawowe wartości zatrudnienia wspomaganego

Źródło: P. Wheman, *A brief history of Supported Employment in the US*, 1996, s. 4, http://www.vcu.edu/rrtcweb.

Analiza powyższej tabeli uwidacznia, że zatrudnienie wspomagane nie ma nic wspólnego z pośrednictwem pracy, ma natomiast wiele wspólnego z pracą na motywacji klienta

i jego otoczenia. Odnosi się również do zmiany percepcji osoby niepełnosprawnej w ogólnym systemie społeczno-ekonomicznym. Prowadzi to również do zmiany oczekiwań społeczeństwa względem osoby z niepełnosprawnością. Wyrównanie szans prowadzi do wyrównania wymagań. Jeżeli osoba niepełnosprawna może pracować na otwartym rynku pracy, to również nabywa prawa i obowiązki pracownika, a więc zamiast otrzymywać wsparcie finansowe płaci podatki, zamiast być całkowicie chroniona wchodzi w obszar rywalizacji z innymi pracownikami o miejsce pracy i rozwój kariery. Oczywiście poszczególne rodzaje niepełnoprawności w odmienny sposób doświadczają powyższych zmian, przy głębszej niepełnosprawności ciężar zamiany sytuacji spada w większym stopniu na trenera pracy i innych specjalistów.

Na tym tle polski model rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych nie prezentuje się szczególnie interesująco. Uwagę zwraca długa droga, jaką osoba niepełnosprawna musi pokonać, aby móc pracować na otwartym rynku pracy, a więc samodzielnie – oczywiście w zależności od własnych możliwości. Zagadnienie to prezentuje Tabela 2:

Tabela 2. Polski model rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Etap procesu rehabilitacji zawodowej	Nazwa etapu	Główny cel rehabilitacyjny	Status osoby niepełnosprawnej
1.	Warsztaty Terapii Zajęciowej (dalej: WTZ)	Trening podstawowych umiejętności społecznych, które mogą być przydatne do podjęcia pracy	Uczestnik
2.	Zakład Aktywności Zawodowej	Aktywizacja społeczna i zawodowa	Uczestnik/ pracownik
3.	Zakład Pracy Chronionej (dalej: ZPCH)	Zatrudnienie, rehabilitacja społeczna – przygotowanie do pracy na otwartym rynku.	Pracownik
4.	Otwarty rynek pracy	Zatrudnienie	Pracownik

Źródło: opracowanie własne na podstawie *Młodzi Niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, red. E. Giermanowska, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s. 67–68.

Pobieżna analiza systemu przedstawionego w tabeli obrazuje myślenie jego autorów związane z możliwością pracy osób niepełnosprawnych. U jego podstaw leży przekonanie, że osoba niepełnosprawna na otwartym rynku pracy jest rzadkością i że dla niej samej jest to niezmiernie trudne. Myślenie takie znajduje odzwierciedlenie w około 80% poziomie bezrobocia osób niepełnosprawnych w Polsce. Jednocześnie należy dodać, że jest to główna przyczyna ubóstwa w przypadku większości członków tej grupy społecznej.

2. Struktura zatrudnienia wspomaganego stosowana w Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym ECHO w Warszawie

Model zatrudnienia wspomaganego realizowany w Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym (dalej: PFPDN) wywodzi się z brytyjskich doświadczeń w tej dziedzinie. Jednak z uwagi na obce pochodzenie, jak każda, również ta metoda wymaga adaptacji kulturowej. Należy zauważyć, że jednak trzon pomysłu pozostał, zatem przedstawię ten model realizowany w fundacji z komentarzem do zamian spowodowanych specyfiką beneficjentów.

Tabela 3. Polska adaptacja modelu zatrudnienia wspomaganego realizowanego w PFPDN ECHO w Warszawie

Etap	Działanie
1. Rozpoznawanie	– nawiązanie relacji pomiędzy tymczasowym trenerem pracy i klientem – tworzenie mapy zainteresowań klienta – tworzenie Indywidualnego Planu Rozwoju – wspólne poszukiwanie pracodawcy
2. Wspomaganie	– nawiązanie relacji z pracodawcą – testowanie miejsca pracy – umieszczenie klienta na danym stanowisku pracy

Etap	Działanie
3. Monitorowanie	– monitorowanie relacji pomiędzy klientem na danym stanowisku a pracodawcą – rozwiązywanie ewentualnych problemów związanych z funkcjonowaniem klienta a środowiskiem pracowniczym
4. Samodzielność	– wycofanie się tymczasowego trenera pracy z relacji z pracodawcą i klientem

Źródło: opracowanie własne.

Dodanie czwartego etapu pozwala na dokładniejszą kontrolę zmiennych w trakcie badania rezultatów zatrudnienia wspomaganego. W modelu brytyjskim wyróżnia się trzy etapy: przygotowanie, umieszczenie i utrzymanie (ang. *Place-Train-Maintain*), dodanie czwartego etapu umożliwia sprawdzenie ile osób jest w stanie samodzielnie funkcjonować po okresie wsparcia zatrudnienia wspomaganego. Oczywiście nie dotyczy to wszystkich grup niepełnosprawności, ale warto posiadać taki wskaźnik zwłaszcza w sytuacji analizy ekonomicznej omawianego modelu. Należy zaznaczyć, że w PFPDN ECHO realizowany jest indywidualny model zatrudnienia wspomaganego, polegający na pracy trenera z jedną osobą na wszystkich etapach dzięki nawiązaniu z nim relacji.

W ponad dwuletnim okresie realizowania zatrudnienia wspomaganego w PFPDN ECHO w Warszawie, zostały wypracowane nowe narzędzia ułatwiające pracę z klientami. W pierwszym etapie – rozpoznawanie, oprócz analizy SWOT, stosujemy również tworzenie hierarchii celów osobistych oraz elementy planowania działalności. Narzędzia te pozwalają ująć dynamikę zainteresowań i preferencji klienta, i dzięki temu ułatwiają pracę nad jego motywacją.

Specyfika klientów PFPDN Echo wynika z rodzaju niepełnosprawności – są to głównie osoby niedosłyszące, aparatowane lub implantowane oraz osoby niesłyszące. Jednak głównym problemem nie jest zaburzenie czy utrata słuchu, ale odmienność kulturowa[18]. W Polsce osoby niesłyszące

18. *Młodzież głucha i słabosłysząca w rodzinie i otaczającym świecie*, red. J. Kobosko, Stowarzyszenie Usłyszeć Świat, Warszawa 2009

odkrywają obecnie swoją tożsamość i określają siebie, jako głuche. Trwają prace nad ustawą określającą polski język migowy, jako urzędowy język mniejszości kulturowej głuchych, co doprowadzi do prawnego zrównania go z językiem kaszubskim.

Sytuacja osób słabosłyszących jest nieco bardziej złożona, gdyż mają one trudności w określeniu swojej przynależności kulturowej – nie należą ani do kultury osób głuchych, ani do słyszących. Wobec tego wybierają kontakty w swoim gronie i starają się stworzyć własne środowisko.

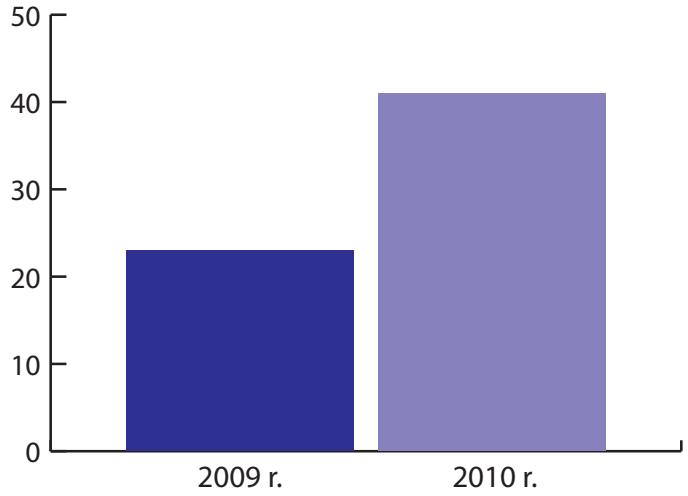
W tej sytuacji zatrudnienie wspomagane musi poruszać problemy komunikacji z otoczeniem, poprzez np.: uwzględnienie obecności tłumacza języka migowego na rozmowie kwalifikacyjnej, problemy różnic międzykulturowych, czyli uczyć powyżej opisane grupy swoich zwyczajów i sposobów funkcjonowania. Dla pracodawców i słyszącego otoczenia należy dostarczyć wiedzę z zakresu podstaw komunikacji, a więc w pewnym sensie wprowadzić metajęzyk, czyli język opisujący zagadnienia językowe. Ponieważ opisywana grupa klientów jest sprawna intelektualnie, praca w pierwszym etapie zawiera elementy *coachingu* zamiast treningu behawioralnego. Oznacza to, większą samodzielność klientów w poszukiwaniu pracy. Jednak etap drugi i trzeci nie różnią się zbytnio od ogólnego obrazu zatrudnienia wspomaganego.

3. Sukces Zatrudnienia Wspomaganego w PFPDN ECHO

Program Zatrudnienia Wspomaganego w PFPDN ECHO w Warszawie rozpoczął się pod koniec 2008 r.[19] W pierwszym roku zatrudnienie na otwartym rynku pracy znalazło 6 osób, co stanowiło 23% ogólnej liczby beneficjentów. W kolejnym roku – 2010 – zatrudnienie wspomagane było realizowane w dwóch projektach, w których w sumie brało udział 54 beneficjentów, a łączny wskaźnik zatrudnienia

19. Pomysłodawcą i głównym realizatorem programu jest autor artykułu

wyniósł 41%. Wynik ten jest dużym sukcesem całej Fundacji i doprowadził do wpisania na stałe zatrudnienia wspomaganego w cały ciąg procesów rehabilitacyjnych realizowanych w PFPDN ECHO. Znakiem sukcesu jest również podwojenie liczby beneficjentów oraz, co niezmiernie ważne, podwojenie liczby osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy. Przyrost ten przedstawia Rysunek 1.



Rysunek 1. Odsetek beneficjentów zatrudnionych na otwartym rynku pracy w ramach programu zatrudnienia wspomaganego w PFPDN ECHO w Warszawie w latach 2009–2010

Źródło: opracowanie własne.

Do trwałego sukcesu opisywanego programu zatrudnienia wspomaganego należy fakt, że wszystkie zatrudnione osoby pracują zgodnie ze swoim wykształceniem i zainteresowaniami. Daje to nadzieję na długotrwałe zatrudnienie w danym miejscu pracy oraz dalszy rozwój kariery zawodowej.

Wzrost zainteresowania tym programem jest również zauważalny po stronie przyszłych trenerów pracy. Pod koniec 2009 r. została nawiązana współpraca z Wydziałem Psychologii Uniwersytetu Warszawskiego, co zaowocowało zorganizowaniem regularnych praktyk dla studentów ostatnich lat psychologii. Dzięki temu pojawiła się szansa na zainteresowanie zatrudnieniem wspomaganym nowego pokolenia specjalistów. Kontakty te umożliwiają analizę efektów zatrudnienia wspomaganego dokonaną za pomo-

cą metodologii naukowej. Jest bowiem bardzo istotne odpowiednie podejście do badania całości procesów związanych z zatrudnieniemwspomaganym. Jest to niezmiernie ważne w chwili obecnej, kiedy rozpoczyna się dyskusja dotycząca przyszłości tej metody w Polsce.

Podsumowanie

Sukces metody umieszczania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy jest oczywisty dla wszystkich, którzy się z nią zetknęli. Pojawia się coraz więcej organizacji zainteresowanych wprowadzeniem zatrudnienia wspomaganego do swoich działań. Jest to zatem najwłaściwszy moment na dokładne określenie metod i celów działań trenerów pracy. Doświadczenie PFPDN ECHO pokazuje przydatność tej metody w pracy z osobami niesłyszącymi i niedosłyszącymi. Mam nadzieję, że przyczyni się to do rozwoju zatrudnienia wspomaganego w Polsce.

Bibliografia:

1. Beyer S., Kilsby M., *Supported Employment Textbook*, 2005, skrypt niepubl.

2. *Młodzi Niepełnosprawni – aktywizacja zawodowa i nietypowe formy zatrudnienia*, red. E. Giermanowska, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007

3. *Młodzież głucha i słabosłysząca w rodzinie i otaczającym świecie*, red. J. Kobosko, Stowarzyszenie Usłyszeć Świat, Warszawa 2009

4. Wheman P., A brief history of Supported Employment in the US, 1996, http://www.vcu.edu/rrtcweb

Katarzyna Boguszewska

Współzałożycielka i dyrektor Warszawskiego Domu pod Fontanną prowadzonego przez Stowarzyszenie Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego w Warszawie.

Od ponad 20 lat zaangażowana społecznie i zawodowo w działania samopomocowe wśród osób z niepełnosprawnością, a szczególnie – doświadczających choroby psychicznej.

Laureatka nagrody specjalnej Ministra Polityki Społecznej za osiągnięcia w dziedzinie pomocy społecznej w roku 2004.

Magdalena Dunaj

Trenerka antydyskryminacyjna i genderowa. Współautorka raportu *Zasada równości szans w projektach PO RPW* oraz poradnika *Równość szans kobiet i mężczyzn a rynek pracy*. Od 2004 r. koordynatorka w projektach aktywizacji zawodowej (m.in. w MOPS Łódź, Stow. Rodziców na Rzecz Pomocy Szkołom „Przyjazna Szkoła", Akademia Zdrowia).

Od 2009 r. związana z Polskim Związkiem Głuchych Oddział Łódzki jako koordynatorka lokalna w projekcie „4 kroki – wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II"; współpracowała jako doradczyni zawodowa z Polskim Związkiem Głuchych Oddział Łódzki, Towarzystwem Pomocy Głuchoniewidomym oraz Fundacją FAR.

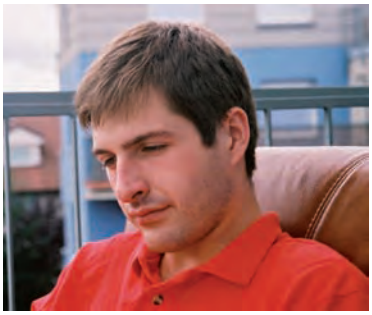
Interesuje się feminizmem, znaczeniem pracy w życiu człowieka, metodami aktywizacji zawodowej kobiet i osób niesłyszących, kulturą Głuchych; prowadzi Instytut Kształcenia Aktywnego.

Rafał Dziurla

Psychoanalityk, psycholog, trener pracy, wykładowca. Od ponad 12 lat pracuje w zawodzie w różnych obszarach praktyki: edukacji na poziomie uniwersyteckim, pracy klinicznej, pracy przy wprowadzaniu w Polsce i realizacji modelu Zatrudnienia Wspomaganego. Zrealizował ponad 2500 godzin warsztatów, seminariów, wykładów dla różnych grup słuchaczy. W 2008 r. założył Instytut Psychologii Semiotycznej, który zajmuje się rozwojem metod wspomagających procesy psychiczne człowieka, wykorzystujące różne systemy znakowe.

Jako trener pracy współpracuje również z osobami niepełnosprawnymi, ich rodzinami i pracodawcami – dzięki zdobytej w ten sposób bogatej wiedzy o funkcjonowaniu, potrzebach i problemach tych osób w Polsce, w ciągu ostatnich 2 lat wprowadził na otwarty rynek pracy ok. 40 osób z niepełnoprawnością.

Marcin Fiedorowicz



Socjolog, trener umiejętności antydyskryminacyjnych. Od wielu lat prowadzi szkolenia dla przedstawicieli administracji publicznej oraz organizacji pozarządowych.

Na co dzień pracuje jako specjalista ds. zatrudnienia w Towarzystwie Pomocy Głuchoniewidomym, gdzie koordynuje zespół trenerów i trenerek pracy oraz odpowiada za zatrudnienie 80 osób głuchoniewidomych w całej Polsce.

Interesują go zagadnienia związane z projektowaniem uniwersalnym oraz tematyką genderową.

dr Tadeusz Majewski

Psycholog, specjalista w zakresie rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Wykładowca na Akademii Pedagogiki Specjalnej w Warszawie. Przez 8 lat pracował w Iranie i Kenii jako ekspert Międzynawowej Organizacji Pracy. Organizator Afrykańskiego Instytutu Rehabilitacji w Nairobi (Kenia).

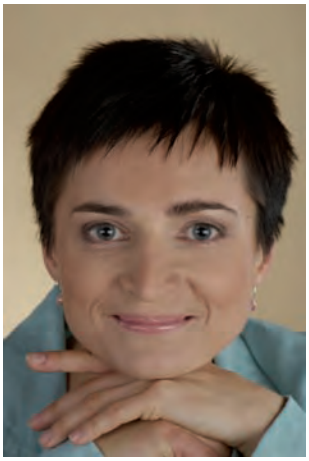
Autor 31 prac i ponad 400 artykułów na temat rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz edukacji i rehabilitacji osób niewidomych, słabowidzących i głuchoniewidomych.

Elżbieta Oleksiak

Absolwentka Wydziału Pedagogiki i Psychologii, kierunku rewalidacja niewidomych i słabowidzących Uniwersytetu im. Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie.

Od 1975 r. pracuje społecznie i zawodowo w Polskim Związku Niewidomych ostatnio jako kierownik Centrum Rehabilitacji w Instytucie Tyflologicznym Związku. Od 1991 r. założyciel i członek Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym.

Od 35 lat koordynator wielu projektów dotyczących innowacyjnych form rehabilitacji, szkolenia specjalistów do pracy z niewidomymi i głuchoniewidomymi, redaktor ok. 100 wydawnictw tyflologicznych.



dr Agnieszka Rymsza

Socjolog, Kierownik Zespołu ds. Rzecznictwa Fundacji SYNAPSIS, specjalista ds. współpracy z administracją centralną. Mając pełnomocnictwo Porozumienia AUTYZM-POLSKA do reprezentowania interesów osób z autyzmem, koordynuje prace Parlamentarnej Grupy ds. Autyzmu, współpracuje z przedstawicielami resortów odpowiedzialnych za politykę państwa wobec osób niepełnosprawnych, w tym osób z autyzmem.

Uczestniczy w spotkaniach komisji i zespołów parlamentarnych oraz innych spotkaniach i konferencjach w Polsce i za granicą. Jest członkiem Obywatelskiego Forum Legislacji, próbującego wpływać na poprawę sposobu stanowienia prawa w Polsce.

W grudniu 2007 r. obroniła pracę doktorską dot. trendów rozwojowych sektora pozarządowego w Polsce i Stanach Zjednoczonych.

Anna Woźniak-Szymańska

Prezes Zarządu Głównego Polskiego Związku Niewidomych, prezes Koalicji na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością, członek Krajowej Rady Konsultacyjnej ds. Osób Niepełnosprawnych, organu doradczego Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych.

Od 30 lat związana ze środowiskiem osób niewidomych i słabowidzących. Zawodowo pracowała jako rehabilitant osób z dysfunkcją narządu wzroku w różnych strukturach Polskiego Związku Niewidomych i instytucjach pracujących na rzecz niewidomych. Koordynuje i inspiruje działalność rehabilitacyjną na rzecz osób niewidomych na terenie całej Polski.

Współinicjatorka wprowadzenia systemowych rozwiązań rehabilitacji dla niewidomych. Od wielu lat tworzy grupy lobbingowe, organizuje spotkania i dyskusje z parlamentarzystami w celu nowelizacji prawa dla niewidomych i jego dostosowania do standardów unijnych.

Z wykształcenia polityk społeczny, absolwentka Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych Uniwersytetu Warszawskiego. Osoba słabowidząca z powodu zwyrodnienia barwnikowego siatkówki.

Monika Zakrzewska

Socjolog, trener biznesu, doradca zawodowy, doradca planowania kariery osób niepełnosprawnych, licencjonowany trener metody „Spadochron". Od 2004 r. pracuje dla Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym oraz innych organizacji pozarządowych działających w obszarze wykluczenia społecznego.

Realizatorka wielu krajowych i ponadnarodowych projektów z zakresu szkoleń i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, m.in. programu Komisji Europejskiej w ramach inicjatywy „Leonardo da Vinci" – „Conversion". Obecnie koordynator projektów „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie Centrum DZWONI" w Warszawie oraz „Edukacja ku samodzielności – modernizacja programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi" (realizator: Urząd Miasta St. Warszawy);

Autorka i współautorka książek, raportów oraz artykułów prasowych dot. rynku pracy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie. Autorka i realizatorka szkoleń dla administracji samorządowej, instytucji pomocy i integracji społecznej oraz organizacji pozarządowych (m.in. dla Starostw Powiatowych w Piszu i Pile, Kół Terenowych PSOUU, Fundacji Aktywnej Rehabilitacji, Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym), a dotyczących modelu zatrudnienia wspomaganego pracowników z niepełnosprawnością intelektualną; współpracownik komercyjnych firm szkoleniowych. Członek Stowarzyszenia Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej.

ISBN 978-83-933228-0-0

Biuro Pełnomocnika Rządu
ds. Osób Niepełnosprawnych