

**WSPARCIE OSÓB  
GŁUCHONIEWIDOMYCH  
NA RYNKU PRACY  
– PODRĘCZNIK DOBRYCH PRAKTYK**

PUBLIKACJA WYDANA W RAMACH PROJEKTU  
„Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II  
– Weź sprawy w swoje ręce”

Publikacja bezpłatna

Opracowanie: Monika Bartosiewicz-Niziołek

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## SPIS TREŚCI

WPROWADZENIE.....	5
1. KIM JEST OSOBA GŁUCHONIEWIDOMA? .....	7
2. PROJEKT PILOTAŻOWY.....	8
3. GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DRUGIEJ EDYCJI PROJEKTU .....	11
4. PARTNERSTWO ORAZ ZARZĄDZANIE PROJEKTEM .....	12
5. PROCES REKRUTACJI.....	14
5.1 REKRUTACJA OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH.....	14
5.2 REKRUTACJA OTOCZENIA OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH .....	16
5.3 REKRUTACJA TRENERÓW I TRENEREK PRACY .....	17
5.4 REKRUTACJA PRACODAWCÓW I PRACODAWCZYŃ .....	19
6. FORMY WSPARCIA W RAMACH PROJEKTU .....	20
6.1. INDYWIDUALNE SPOTKANIA ZE SPECJALISTAMI .....	21
6.2. WYPOSAŻENIE W SPECJALISTYCZNY SPRZĘT .....	22
6.3. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE.....	23
6.3.1. OPINIE BENEFICJENTÓW I BENEFICJENEK NA TEMAT ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO ..	24
6.3.2. OPINIE TRENERÓW I TRENEREK NA TEMAT ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO .....	29
6.4. STAŻE REHABILITACYJNE .....	37
6.5. GRUPOWE FORMY WSPARCIA – WARSZTATY I SZKOLENIA ZAWODOWE .....	38
6.6. SYTUACJA GŁUCHONIEWIDOMYCH KOBIEC .....	39
6.7. WSPARCIE OTOCZENIA GŁUCHONIEWIDOMYCH.....	41
<b>7. WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI .....</b>	<b>44</b>
<b>8. TRUDNOŚCI I NIEPOWODZENIA WE WDRAŻANIU PROJEKTU.....</b>	<b>47</b>
<b>8.1. BARIERY W REKRUTACJI BENEFICJENTÓW I BENEFICJENEK.....</b>	<b>47</b>
<b>8.2. TRUDNOŚCI W ZAKRESIE UDZIELANEGO WSPARCIA.....</b>	<b>48</b>
<b>8.3. BARIERY W ZATRUDNIANIU BENEFICJENTÓW I BENEFICJENEK.....</b>	<b>49</b>
<b>9. WNIOSKI I REKOMENDACJE .....</b>	<b>51</b>
<b>9.1. ZARZĄDZANIE PROJEKTEM.....</b>	<b>51</b>
<b>9.2. REKRUTACJA BENEFICJENTÓW I BENEFICJENEK.....</b>	<b>51</b>
<b>9.3. WSPARCIE UDZIELANE OSOBOM GŁUCHONIEWIDOMYM.....</b>	<b>52</b>
<b>9.4. WSPARCIE UDZIELANE OTOCZENIU OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH .....</b>	<b>57</b>

9.5.	WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI.....	58
10.	STUDIA PRZYPADKU .....	60
10.1.	RELACJA ZE STAŻU W BIURZE RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH .....	61
10.2.	RELACJA Z WARSZTATÓW AKTYWIZACYJNYCH I SZKOLENIA ZAWODOWEGO .....	62
10.3.	RELACJA ZE WSPARCIA W RAMACH WARSZTATÓW AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO.....	64
10.4.	RELACJA Z UDZIAŁU W WARSZTATACH, SZKOLENIACH ORAZ STAŻU .....	65

## WYKAZ UŻYTYCH SKRÓTÓW

BO – beneficjent ostateczny/beneficjentka ostateczna  
DPS – dom pomocy społecznej  
EFS – Europejski Fundusz Społeczny  
ID – Indywidualna Diagnoza  
IPD – Indywidualny Plan Działania  
KR – koordynator regionalny/koordynatorka regionalna  
NGO – organizacja pozarządowa (ang. *non-governmental organization*)  
OGN – osoba głuchoniewidoma  
ON – osoba niepełnosprawna  
ONZ – Organizacja Narodów Zjednoczonych  
OPS – ośrodek pomocy społecznej  
PCPR – powiatowe centrum pomocy rodzinie  
PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych  
POKL – Program Operacyjny Kapitał Ludzki (2007–2013)  
PZG – Polski Związek Głuchych  
PZN – Polski Związek Niewidomych  
TP – trener pracy/trenerka pracy  
TPG - Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym  
UE – Unia Europejska  
UG – urząd gminy  
UP – urząd pracy  
WAZ – warsztaty aktywizacji zawodowej  
WTZ – warsztaty terapii zajęciowej  
ZON – zespół ds. orzekania o niepełnosprawności  
ZPC – zakład pracy chronionej  
ZW – zatrudnienie wspomagane

## WPROWADZENIE

Celem niniejszej publikacji jest przedstawienie godnych naśladowania rozwiązań służących aktywizacji społeczno-zawodowej osób głuchoniewidomych (OGN). Praktyki te wypracowano w ramach systemowego projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy – Weź sprawy w swoje ręce II” realizowanego w latach 2010–2012 w ramach Priorytetu I Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki „Zatrudnienie i integracja społeczna”, Działanie 1.3 „Ogólnopolskie programy integracji i aktywizacji zawodowej”, Poddziałanie 1.3.6. Przedsięwzięcie to zostało sfinansowane w 85% ze środków UE w ramach EFS oraz w 15% z budżetu krajowego. Projekt miał charakter ogólnopolski i był wdrażany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) w partnerstwie z Towarzystwem Pomocy Głuchoniewidomym (TPG).

Głównym celem tego przedsięwzięcia była aktywizacja społeczna oraz zawodowa 600 OGN z całej Polski, przy aktywnym udziale i z poszanowaniem ich potrzeb, możliwości oraz osobistych wyborów. Osiągnięciu tego celu służyły następujące cele szczegółowe:

- pokonanie bariery bierności OGN poprzez zapewnienie wsparcia psychologicznego motywującego do udziału w życiu społecznym,
- pokonanie barier w komunikowaniu się OGN i poruszaniu się w przestrzeni poprzez zapewnienie wsparcia sprzętowego dostosowanego do niepełnosprawności,
- zwiększenie poziomu aktywności społecznej oraz zawodowej OGN (szczególnie kobiet) poprzez zindywidualizowane wsparcie, szkolenia zawodowe i specjalistyczne, warsztaty motywacyjne, a także zatrudnienie wspomagane,
- zmiana postaw otoczenia OGN wspomagająca ich rozwój zawodowy,
- przygotowanie specjalistów z zakresu zatrudnienia wspomagane OGN.

Projekt aktywizacji społeczno-zawodowej OGN opierał się na zasadzie *empowerment*, polegającej na włączaniu przedstawicieli beneficjentów ostatecznych (BO), tj. uczestników i uczestniczek projektu, w proces jego planowania i wdrażania. Zaangażowanie głuchoniewidomych w działania służące ich wsparciu miało na celu podniesienie zdolności tych osób do wpływania na sprawy, które ich żywo dotyczą, oraz zwiększenie efektywności wykonywanych zadań; BO byli nie tylko zaangażowani w tworzenie koncepcji projektu, ale także zatrudniani w roli kadry realizującej poszczególne czynności, w tym na kluczowych stanowiskach w makroregionach czy jako instruktorzy na szkoleniach.

W podręczniku dobrych praktyk, wypracowanych zarówno w ramach pilotażowej wersji projektu, jak i jego kolejnej edycji, przedstawiono sprawdzone sposoby pracy z osobami o specyficznym rodzaju niepełnosprawności, jakim jest głuchoślepotą. Dobre praktyki w tym zakresie obejmują takie obszary, jak: system zarządzania i partnerstwo w realizacji projektu, proces rekrutacji kadry oraz beneficjentów, formy udzielanego wsparcia, a także współpracę z pracodawcami.

Żywimy nadzieję, że omówienie metodycznego podejścia do problemu aktywizacji zawodowej OGN, w tym konkretnych rozwiązań, które przyczyniły się do osiągnięcia założonych celów projektu, będą stanowiły potencjał koncepcyjny oraz organizacyjno-techniczny nadający się do wykorzystania w kolejnych, analogicznych przedsięwzięciach.

W niniejszym opracowaniu wykorzystano następujące materiały:

- Wniosek o dofinansowanie projektu wraz z Załącznikiem nr 1 z dnia 20.07.2011,
- materiały przygotowane na potrzeby konferencji promocyjno-informacyjnej „Bez audio i video? Poznaj świat osób głuchoniewidomych” (TPG 2011),
- ulotkę przeznaczoną dla pracodawców „Jestem głuchoniewidomy. Pracuję...”,
- informacje zawarte w serwisie TPG [strona www TPG](#),
- opracowaną w ramach projektu broszurę informacyjną dla lekarzy medycyny pracy oraz innych środowisk medycznych „Osoby głuchoniewidome i praca. Szansa na nową jakość życia” (TPG 2011),
- publikację „Małymi krokami do wielkich celów. W świecie osób głuchoniewidomych” (TPG 2009),
- prezentację multimedialną „Specyfika zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych. Dobre praktyki i doświadczenia z projektów realizowanych przez TPG” (M. Fiedorowicz, TPG 2010) przygotowaną na potrzeby konferencji poświęconej zatrudnieniu wspomaganemu, która odbyła się w siedzibie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- wydaną w ramach projektu publikację „Rekrutacja i selekcja trenerów/trenerek pracy na przykładzie doświadczeń Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym” (M. Fiedorowicz, M. Kocejko, TPG bd.),
- raport końcowy z pilotażowej wersji projektu (M. Kocejko, TPG 2010),
- Raport z badania ewaluacyjnego mid-term projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce” (M. Kocejko, J. Mrzygłocka-Chojnacka, TPG 2011),
- wyniki ankiety przeprowadzonej w ramach ewaluacji mid-term projektu, którą skierowano do BO projektu i ich otoczenia (bliskich i opiekunów), a także trenerów/ek pracy oraz koordynatorów/ek regionalnych,
- wypowiedzi pracodawców uczestniczących w projekcie, zebrane przez autorkę w ramach pogłębionych wywiadów indywidualnych realizowanych drogą telefoniczną,
- zgromadzone przez TPG pisemne relacje OGN na temat ich udziału w projekcie.

## 1. KIM JEST OSOBA GŁUCHONIEWIDOMA?

Osobę głuchoniewidomą (OGN) cechuje jednocześnie poważne uszkodzenie wzroku oraz słuchu, które może mieć charakter wrodzony lub nabyty. Jego najważniejszym skutkiem jest zupełny brak bądź ograniczona możliwość kompensacji jednego z tych zmysłów przez drugi. Warto jednak podkreślić, że zaledwie nikły odsetek głuchoniewidomych jest całkowicie pozbawiony słuchu i wzroku (3–6%), natomiast pozostałe osoby zachowują zdolność widzenia i słyszenia w różnym stopniu – są wśród nich niewidomi-słabosłyszący (ok. 20% populacji OGN), niesłyszący-słabowidzący (ok. 20%) oraz słabosłyszący-słabowidzący (ok. 50%) [1].

Skutkiem uszkodzenia wzroku może być obniżona ostrość widzenia, a także zawężone lub cechujące się ubytkami pole widzenia (np. widzenie lunetowe); skutkiem uszkodzenia słuchu – osłabiony odbiór dźwięków, wybiórcze słyszenie danych tonów oraz problemy z określeniem kierunku i odległości źródła dźwięków [2]. W efekcie sprzężenia obu rodzajów niepełnosprawności OGN borykają się z trudnościami w wykonywaniu codziennych czynności, takimi jak poruszanie i porozumiewanie się oraz dostęp do informacji.

Szacuje się, że w Polsce żyje 7000–8000 OGN<sup>1</sup>. Osoby te nie stanowią jednolitej grupy – każda z nich ma inne predyspozycje i umiejętności. Mogą się one porozumiewać różnymi metodami – za pomocą mowy ustnej, języka migowego (w tym odbieranego dotykiem), alfabetu Braille’a oraz Lorma<sup>2</sup>, czy odczytywania mowy z ust.

W gronie OGN dominują osoby starsze, powyżej 60. roku życia. Dzieci i młodzież stanowią około 10% populacji OGN, natomiast osoby w wieku, na który przypada aktywność zawodowa – około 30% [1]. Według szacunków TPG wskaźnik zatrudnienia w tej grupie wynosi zaledwie 10%, tymczasem OGN mogą pracować w wielu branżach i na różnych stanowiskach, np. jako pracownicy biurowi i produkcji, dozorczy, recepcjoniści, masażyści, ochroniarze, programiści czy edytorzy tekstów. Wiele z tych osób jest uzdolnionych artystycznie i zajmuje się rzeźbieniem, komponowaniem, śpiewaniem czy tworzeniem wierszy. Mają one również inne pasje i zainteresowania, takie jak gra w szachy, czytanie książek, uprawianie sportu, podróżowanie [3] – tak samo jak osoby w pełni sprawne.

Do głównych problemów OGN należy doświadczanie specyficznych ograniczeń wynikających ze sprzężonych niepełnosprawności oraz wysoki stopień wykluczenia społecznego. Znaczne utrudnienia w zakresie komunikowania i poruszania się mogą prowadzić do kształtowania się

---

<sup>1</sup> W polskim systemie prawnym głuchoślepotą nie jest orzekana jako oddzielna niepełnosprawność, choć Parlament Europejski w 2004 r. uznał ją za specyficzny, odrębny rodzaj niepełnosprawności. Zdecydowana większość OGN ma orzeczenia ze względu na dominujący rodzaj niepełnosprawności (uszkodzenie narządu słuchu lub wzroku), dlatego nie istnieją potwierdzone dane na temat faktycznej liczby OGN w Polsce. Dodatkową trudność w jej oszacowaniu stanowi mnogość definicji głuchoślepoty przyjętych w różnych krajach. Szacunkowe statystyki TPG opierają się na szacunkach krajów skandynawskich (m.in. Danii) z lat 90.

<sup>2</sup> Alfabet Lorma polega na kreśleniu na dłoni innej osoby linii lub punktów symbolizujących daną literę alfabetu.

u tych osób postaw opartych na bierności oraz wyuczonej bezradności<sup>3</sup>, wzmacnianych przez nadopiekuńczość przejawianą przez ich otoczenie. Jednakże pokonanie barier natury psychologicznej, polegających na braku wiary w siebie oraz motywacji do zmiany, a także zapewnienie odpowiedniego wsparcia w funkcjonowaniu społeczno-zawodowym umożliwia podejmowanie przez OGN nauki i pracy.

Należy podkreślić, że poza bezpośrednim wsparciem OGN w tym zakresie, udzielanym w ramach projektu, istotne było rozpowszechnienie informacji o tym stosunkowo rzadkim rodzaju niepełnosprawności, szczególnie wśród osób, które mogą się z nim spotkać na gruncie zawodowym czy społecznym. Warto w tym miejscu przytoczyć słowa głuchoniewidomego przewodniczącego TPG Grzegorza Kozłowskiego:

Ważne jest też, aby otoczenie głuchoniewidomych miało świadomość, że pomimo czasem bardzo dużego ubytku wzroku i słuchu, człowiek nadal pozostaje człowiekiem ze wszystkimi atrybutami człowieczeństwa, że ma pełne, niezbywalne prawo do korzystania z tego wszystkiego, z czego korzystają ludzie bez dysfunkcji, że ma pełne prawo realizować swoje aspiracje i pragnienia w każdej dziedzinie życia. Ma prawo do edukacji, podnoszenia kwalifikacji, posiadania rodziny, podejmowania i wykonywania pracy, rekreacji, wypoczynku i zaspokajania potrzeb wyższego rzędu. [...] Gdy bariery zostaną przełamane, osoba głuchoniewidoma otrzyma niezbędne wsparcie w postaci sprzętu rehabilitacyjnego, pomocy odpowiednio przygotowanego do pracy tłumacza-przewodnika<sup>4</sup>, gdy przejdzie niezbędne szkolenia i oddziaływania motywacyjne, okazuje się, że nawet poważne uszkodzenie obu tak istotnych zmysłów nie musi być przekleństwem ich życia, nie musi przekreślać aktywności społecznej, zawodowej, rodzinnej [1].

## 2. PROJEKT PILOTAŻOWY

Projekt pilotażowy: „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy – Weź sprawy w swoje ręce” został zrealizowany w okresie od 1 grudnia 2008 r. do 31 stycznia 2010 r.

Dane zgromadzone w ramach ewaluacji końcowej pilotażu wskazują na to, że około 90% BO było zadowolonych z udzielonej im pomocy i uznało ją za potrzebną [4]. Uczestnicy projektu szczególnie cenili sobie wsparcie indywidualne dostępne w miejscu ich zamieszkania<sup>5</sup>; wysoko oceniono też przydatność usług tłumacza języka migowego i tłumacza-przewodnika, bez wsparcia których wielu BO nie mogłoby w pełni skorzystać z oferty projektu. Użyteczne

---

<sup>3</sup> Jest to utrwalone przekonanie o całkowitym braku wpływu na własną sytuację życiową (wytworzone w efekcie wcześniejszych negatywnych doświadczeń).

<sup>4</sup> Tłumacz-przewodnik jest specjalnie przeszkolonym asystentem pomagającym osobie głuchoniewidomej w dotarciu na miejsce spotkania oraz porozumiewaniu się.

<sup>5</sup> Najwięcej osób wzięło udział w spotkaniach z psychologiem, a w dalszej kolejności – z rehabilitantem.



dla OGN okazały się również wizyty u okulisty i protetyka słuchu, a zwłaszcza konsultacje z doradcą ds. sprzętu, jak również możliwość uzyskania środków na zakup sprzętu rehabilitacyjnego, który nie jest dofinansowywany przez PFRON czy PCPR.

W ramach grupowych form wsparcia prowadzono warsztaty i szkolenia zawodowe. W trakcie warsztatów udzielano pomocy w zakresie: rehabilitacji<sup>6</sup>, doradztwa psychologicznego i zawodowego, poradnictwa prawnego, a także konsultacji z protetykiem słuchu oraz okulistą. W formie warsztatów realizowano też szkolenia komputerowe z obsługi specjalistycznych programów dla osób słabowidzących i słabosłyszących. Wsparcie grupowe było dla OGN bardzo cennym doświadczeniem, umożliwiającym im wyjście z domu oraz nawiązanie nowych kontaktów, przebywanie z ludźmi mającymi te same problemy, jak również okazję do zwiększania samodzielności.

Tematyka szkoleń zawodowych bazowała na preferencjach BO i opiniach doradców zawodowych. Zajęcia te obejmowały zagadnienia dotyczące telepracy, masażu, pracy biurowej, pracy w gastronomii oraz w charakterze pomocy nauczyciela wychowania przedszkolnego. Zdecydowana większość uczestników (84%) pozytywnie oceniła swój udział w tej formie wsparcia. W ogromnej większości przypadków (80%) podniosła ona umiejętności OGN w wyżej wymienionym zakresie w stopniu wysokim i bardzo wysokim. Większość osób (70%) uznała je za przydatne w przyszłej pracy, choć było to uzależnione od tematyki danego szkolenia. Beneficjenci byli zdania, że zajęcia te powinny trwać znacznie dłużej niż dwa dni.

Dużym sukcesem okazała się aktywizacja zawodowa OGN: choć zakładano, że w wyniku udziału w projekcie zatrudnienie znajdzie 10% zrekrutowanych BO, próg ten został przekroczony czterokrotnie. Warto podkreślić, że większość osób znalazła zatrudnienie na otwartym rynku pracy, np. jako referenci baz danych, masażyści, przedstawiciele handlowi, sprzątaczkę, ochroniarze.

Doświadczenia zebrane w trakcie pilotażu prowadziły do wniosku, że istotną barierę w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej OGN stanowi stereotypowy sposób ich postrzegania przez najbliższych, a także potencjalnych pracodawców i współpracowników. Osoby z tą dysfunkcją są zwykle uważane za niezdolne do prowadzenia samodzielnego życia, wymagające stałej opieki i kontroli. Otoczenie na ogół skupia się na ich ograniczeniach, nie doceniając potencjału OGN. Przekonania te znacznie utrudniają, a czasem wręcz uniemożliwiają rozwój pasji i zainteresowań oraz kompetencji zawodowych tych osób.

Podczas realizacji pierwszej edycji projektu okazało się, że stereotypowe myślenie o OGN nieobce jest również specjalistom. Nierzadko dochodziło bowiem do kuriozalnych sytuacji, kiedy BO po zakończeniu procesu wsparcia i znalezieniu zatrudnienia otrzymywali od lekarzy

---

<sup>6</sup> Obejmującej naukę orientacji przestrzennej i wykonywania codziennych czynności, dobór pomocy optycznych, trening słuchowy oraz zajęcia surdopedagogiczne.

medycyny pracy negatywną opinię. Decyzje specjalistów bazowały na bezpodstawnym i niesłusznym przekonaniu, że osoby obciążone głuchoślepotą nie powinny podejmować żadnej aktywności zawodowej [1]. Sytuacja ta uświadomiła realizatorom projektu konieczność podjęcia działań na rzecz zmiany postaw otoczenia rodzinnego oraz społeczno-zawodowego OGN – ich bliskich, opiekunów, pracodawców, a także przedstawicieli instytucji podejmujących decyzje dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

W oparciu o pilotażową edycję tego przedsięwzięcia sformułowano następujące wnioski:

- skuteczna rekrutacja BO bazowała na intensywnych, osobistych kontaktach z OGN oraz ich bliskimi, którzy odgrywali dużą rolę w nakłonieniu swoich podopiecznych do wzięcia udziału w projekcie,
- większość uczestników projektu stanowili mężczyźni (58% BO) i mieszkańcy terenów miejskich (69%); informacje o przedsięwzięciu TPG trudniej docierały do kobiet oraz mieszkańców wsi,
- wsparcie o charakterze indywidualnym, prowadzone blisko miejsca zamieszkania OGN okazało się skuteczną formą pomocy,
- BO wskazywali m.in. na potrzebę wydłużenia czasu trwania szkoleń zawodowych, zwiększenia liczby godzin doradztwa ds. sprzętu, zwiększenia liczby zajęć komputerowych i grupowych podczas warsztatów (kosztem pracy indywidualnej), prowadzenia nauki języka migowego i alfabetu Lorma, a także umożliwienia im udziału w szkoleniach zewnętrznych oraz zwiększenia kwoty przeznaczonej na zakup sprzętu rehabilitacyjnego,
- poświęcenie większej ilości czasu na spotkania z pracodawcami, przedstawicielami urzędów pracy oraz organizacji pozarządowych posłuży promowaniu zatrudnienia OGN.

### 3. GŁÓWNE ZAŁOŻENIA DRUGIEJ EDYCJI PROJEKTU

Zainteresowanie Beneficjentów Ostatecznych (BO) pilotażową wersją projektu, jak również sukces tego przedsięwzięcia przemawiały za kontynuowaniem działań wspierających aktywizację osób dotkniętych głuchoślepotą. Druga edycja projektu zakładała wsparcie 600 osób głuchoniewidomych (OGN) obu płci, a także kolejnych 600 osób z ich otoczenia, tj. rodzin, opiekunów oraz innych bliskich. Warunkiem przystąpienia do udziału w projekcie było przedstawienie orzeczenia o niepełnosprawności lub o jej stopniu (bądź równoważnego), jak również wiek od 16 do 59 lub 64 lat (w zależności od płci).

Kolejną edycję tego przedsięwzięcia realizowano w ramach pięciu głównych zadań obejmujących zarządzanie, rekrutację, wsparcie OGN oraz ich otoczenia, a także monitoring i ewaluację. W projekcie założono osiągnięcie następujących rezultatów twardych: poradnictwo zawodowe, opracowanie indywidualnych diagnoz i planów działania oraz ukończenie Warsztatów aktywizacji Zawodowej (WAZ) przez 450 osób, kontynuację lub rozpoczęcie nauki przez 160 OGN, odbycie staży rehabilitacyjnych i podjęcie pracy przez 80 osób, ukończenie szkoleń zawodowych przez 50 BO, a także wsparcie 600 osób z ich najbliższego otoczenia. Z kolei w ramach rezultatów miękkich zaplanowano zwiększenie u co najmniej 50% OGN: wiedzy na temat funkcjonowania na rynku pracy, umiejętności interpersonalnych, kompetencji w zakresie aktywnego poszukiwania zatrudnienia, a także odpowiedzialności za własny rozwój zawodowy.

Wartością dodaną projektu było wypracowanie modelu zatrudnienia wspomaganego dla OGN możliwego do zastosowania w całym kraju<sup>7</sup>, wzrost świadomości otoczenia tych osób w zakresie wspierania ich aktywizacji zawodowej, a także ogólny wzrost wiedzy na temat głuchoślepoty.

W drugiej edycji projektu wdrożono następujące zmiany w stosunku do wersji pilotażowej:

- wprowadzenie zatrudnienia wspomaganego jako głównego narzędzia aktywizacji zawodowej OGN,
- zwiększenie liczby głuchoniewidomych beneficjentek poprzez różnorodne metody naboru kobiet, w tym rekruterów wywodzących się ze środowisk lokalnych,
- objęcie wsparciem otoczenia OGN w celu zmiany jego postaw wobec głuchoślepoty,
- wprowadzenie systemu prowizyjnego wynagrodzenia za przeprowadzenie wstępnej rekrutacji OGN,
- dofinansowanie do form kształcenia (studiów, szkoleń) realizowanych zewnętrznie.

---

<sup>7</sup> W Polsce dotąd taki model nie istniał.

#### 4. PARTNERSTWO ORAZ ZARZĄDZANIE PROJEKTEM

Obie edycje projektu zostały zrealizowane w partnerstwie utworzonym przez Lidera projektu - Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON) oraz Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym (TPG) - jego Partnera.

TPG jest jedyną w Polsce organizacją specjalizującą się we wspieraniu osób głuchoniewidomych (OGN). Działa ona od 1991 r. na terenie całej Polski poprzez sieć 13 Jednostek Wojewódzkich. TPG jest organizacją pożytku publicznego oraz partnerem działań lobbingsowych i rzeczniczych. Współpracuje z organami administracji publicznej, a także innymi NGO w kraju i za granicą. Celem TPG jest rozpoznawanie indywidualnych potrzeb OGN oraz wychodzenie im naprzeciw poprzez działania o charakterze edukacyjnym, aktywizacyjnym i rehabilitacyjnym. Aktualnie z TPG współpracuje ponad 100 specjalistów – naukowców, lekarzy, pedagogów, rehabilitantów, OGN i ich bliskich, a także wolontariuszy. Organizacja jest laureatem nagrody „Dobre praktyki”, przyznawanej przez PFRON za sukcesy w aktywizacji zawodowej ON. Działania Towarzystwa zostały również uhonorowane na forum ONZ Międzynarodową Nagrodą Niepełnosprawności im. F.D. Roosevelta<sup>8</sup>.

Idea partnerstwa zakładała wspólne wdrażanie projektu przez podmioty funkcjonujące w różnych sektorach – administracji publicznej oraz środowisku pozarządowym. Nawiązanie ścisłej współpracy między instytucjami o odmiennej kulturze organizacyjnej i sposobie funkcjonowania miało na celu podjęcie skoordynowanych oraz kompleksowych działań na rzecz zatrudniania głuchoniewidomych, jak również wypracowanie wspólnych rozwiązań w tym zakresie.

Projekt zakładał podmiotowo-partycypacyjną relację pomiędzy Liderem a Partnerem oraz dostosowanie podziału obowiązków do zakresu ich działania i posiadanego potencjału (organizacyjnego, technicznego, kadrowego). Funkcje i zadania obu podmiotów były zróżnicowane; działania Lidera miały charakter strategiczny oraz administracyjny, natomiast Partnera - merytoryczny. PFRON pełnił nadzór nad całością projektu i weryfikował czynności podejmowane przez Partnera. Z kolei do TPG należały: rekrutacja specjalistów i Beneficjentów Ostatecznych (BO), zatrudnienie oraz zarządzanie kadrą projektu, jego obsługa prawna, a także zakup usług, wyposażenia, sprzętu<sup>9</sup>. Partner wykonywał też czynności związane z rozliczaniem kosztów, dokumentowaniem realizacji zadań, prowadzeniem sprawozdawczości i archiwizacją dokumentacji projektowej. Wspólnie z Liderem prowadzono monitoring i ewaluację projektu, a także działania promocyjne. PFRON odpowiadał za ogólną promocję przedsięwzięcia (m.in. w środkach masowego przekazu), natomiast TPG prowadziło działania w skali lokalnej – bezpośrednio w środowisku potencjalnych BO, jak i podmiotów ważnych dla pomyślnej realizacji projektu.

---

<sup>8</sup> Więcej informacji na temat TPG można znaleźć w serwisie organizacji: [www.tpg.org.pl](http://www.tpg.org.pl).

<sup>9</sup> Wymienione zadania wynikały z celów projektu i służyły osiągnięciu założonych rezultatów.

Ze względu na znaczne rozproszenie grupy docelowej na obszarze całego kraju<sup>10</sup> niezbędne było zbudowanie struktury zarządzania o charakterze centralnym z oddziałami terenowymi. Działania projektowe wdrażano w pięciu makroregionach obejmujących swoim zasięgiem po trzy–cztery województwa: centralnym, południowo-wschodnim, południowo-zachodnim, północno-zachodnim oraz północno-wschodnim, z siedzibami w Warszawie, Wrocławiu, Gdańsku, Olsztynie i Rzeszowie<sup>11</sup>. Koordynatorzy Regionalni (KR) odpowiadali za wspomaganie procesu rekrutacji i promocji, kontakt z BO, współpracę z lokalnymi partnerami oraz zespołem przeszkolonych podczas pilotażu specjalistów (ogółem ponad 100 osób), a także za organizację wsparcia indywidualnego.

W każdym zadaniu projektowym wydzielono działania niezbędne do jego realizacji oraz określono zakres obowiązków kadry projektu. Opracowano też procedury zarządzania, komunikacji, podejmowania decyzji i rozliczeń (opisano je w dokumentach „Zasady ogólne” oraz „Procedura finansowo-kadrowa”). Ponadto stworzono regulamin i tryby rekrutacji BO, a także procedury obejmujące poszczególne rodzaje wsparcia oferowanego w ramach projektu. Księga Procedur, zawierająca zapisy odnoszące się do tych kwestii, stanowiła wartość dodaną przedsięwzięcia. Należy podkreślić, że spójne i kompleksowe procedury, znacznie wykraczające poza zasady rozliczeń finansowych, w istotny sposób ułatwiały proces wdrażania projektu.

Właściwe zarządzanie całym przedsięwzięciem gwarantowało również powołanie Komitetu Sterującego – decyzyjnego organu, którego rolą było nadzorowanie strategicznej realizacji projektu i podejmowanie działań korygująco-naprawczych. Celowi temu służyły też spotkania monitoringowo-organizacyjne (z udziałem zespołów Lidera i Partnera), podczas których omawiano proces wdrażania projektu, dokonywano okresowego przeglądu prowadzonych działań oraz konsultowano pojawiające się problemy i trudności. Funkcjonowanie systemu zarządzania projektem i wypracowanych procedur poddawano kwartalnej ewaluacji, w ramach której kadra projektu oraz beneficjenci mieli możliwość zgłaszania uwag do Księgi Procedur. Celem wprowadzanych zmian było poprawienie nieefektywnych elementów i niejasnych zapisów bądź ich wyeliminowanie.

---

<sup>10</sup> Na jeden powiat przypadało średnio troje–czworo potencjalnych beneficjentów.

<sup>11</sup> W trakcie realizacji projektu przeniesiono siedzibę makroregionu z Lublina do Rzeszowa.

## 5. PROCES REKRUTACJI

Rekrutacja do udziału w projekcie była prowadzona we współpracy Lidera z Partnerem. Nabór Beneficjentów Ostatecznych (BO) oraz kadry realizowano zgodnie z polityką równych szans kobiet i mężczyzn, uniemożliwiającą dyskryminację ze względu na płeć<sup>12</sup>.

Doświadczenia zebrane w toku wcześniejszych przedsięwzięć wskazywały na to, że skuteczna rekrutacja opiera się na włączeniu w ten proces różnorodnych podmiotów z tzw. otoczenia projektu (osób, instytucji i organizacji), a także na wykorzystaniu starannie przemyślanej strategii promocyjnej, prowadzonej zarówno na poziomie ogólnopolskim, jak i na szczeblu lokalnym. Specyfika grupy docelowej wymagała posłużenia się materiałami przeznaczonymi dla osób słabowidzących (tyflogicznymi, z wykorzystaniem alfabetu Braille'a) oraz słabosłyszących (przekazem wizualnym z użyciem języka migowego).

### 5.1 REKRUTACJA OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH

Rekrutacja BO miała formułę otwartą i była prowadzona przez cały okres wdrażania projektu<sup>13</sup> we współpracy z instytucjami realizującymi zadania z zakresu: polityki społecznej (Urzędy Gminy, Ośrodki Pomocy Społecznej, Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Komisje ds. Orzekania o Niepełnosprawności), zatrudnienia (Urzędy Pracy, Zakłady Pracy Chronionej), ochrony zdrowia (przychodnie i poradnie audiologiczne oraz okulistyczne), oraz edukacji (uczelnie wyższe i biura karier), jak również z organizacjami pozarządowymi (koła terenowe Polskiego Związku Głuchych i Polskiego Związku Niewidomych oraz lokalne NGO działające na rzecz osób niepełnosprawnych). Jednocześnie korzystano z wewnętrznych kontaktów TPG, poprzez spotkania bezpośrednie, a także kontakt telefoniczny i e-mailowy.

W trakcie pilotażu rekrutacja była prowadzona przez większość personelu projektu – rehabilitantów, doradców zawodowych, specjalistów różnych dziedzin, a także osoby same będące BO lub z nimi powiązane. Proces ten miał charakter wieloetapowy i obejmował wielokrotne wizyty w miejscu zamieszkania potencjalnych uczestników oraz rozmowy z nimi, a także ich bliskimi. Zdobyte wcześniej doświadczenia wskazywały na to, że skuteczna rekrutacja opiera się na zaangażowaniu dotychczasowych BO oraz specjalistów dobrze znających osoby głuchoniewidome (OGN) i ich otoczenie, toteż rekruterów zatrudnionych w kolejnej edycji projektu wspierali także inni pracownicy, jak również sami głuchoniewidomi. Dodatkowe narzędzie, niewykorzystywane wcześniej w tym procesie, stanowiło wynagrodzenie za efekty rekrutacji<sup>14</sup>.

---

<sup>12</sup> Np. realizowane szkolenia tematyczne i zawodowe brały pod uwagę dostępność danych zawodów dla obojga płci, a organizacja zajęć uwzględniała potrzeby obojga rodziców zajmujących się dziećmi.

<sup>13</sup> Z wyjątkiem ostatnich sześciu miesięcy.

<sup>14</sup> Gratyfikacja za zrekrutowanie jednej osoby do udziału w projekcie wynosiła 250 zł.

Do udziału w drugiej edycji projektu pozyskano najpierw uczestników pilotażu, którzy - ze względu na krótki czas jego realizacji - nie zakończyli procesu aktywizacji zawodowej. Przyjęto zasadę niedublowania tych samych rodzajów wsparcia<sup>15</sup>. Rekrutacja przebiegała sprawnie – na trzy miesiące przed zakończeniem projektu (tj. do końca września 2012 r.) do udziału w nim przystąpiło 629 spośród zaplanowanych 600 osób, co oznacza, że docelowa wartość tego wskaźnika została przekroczona (osiągnęła 104% w stosunku do zakładanego poziomu).

System rekrutacji obejmował różne poziomy realizacji projektu. Osoba pełniąca funkcję centralnego rekrutera prowadziła bezpośredni nabór uczestników zgłaszających się samodzielnie, w efekcie prowadzonej kampanii informacyjno-promocyjnej (ogłoszenia w prasie, internecie). Działania te na poziomie lokalnym wspierali Koordynatorzy Regionalni (KR) - dzięki kontaktom z różnymi instytucjami i organizacjami oraz akcjom promocyjnym prowadzonym w terenie. KR nadzorowali prowadzenie bezpośredniego naboru poprzez weryfikację poprawności dokumentów kwalifikujących potencjalnych BO do udziału w projekcie. Aktywną rolę w procesie rekrutacji odgrywali też rekruterzy zewnętrzni oraz wewnętrzni, dysponujący wiedzą o potencjalnych beneficjentach – byli to specjaliści, terapeuci, pracownicy instytucji świadczących usługi na rzecz ON, którzy posługiwali się metodą tzw. poczty pantoflowej. Rekruterzy wewnętrzni docierali bezpośrednio do OGN dzięki nawiązanym wcześniej kontaktom; ze względu na łączące ich relacje i dużą dozę zaufania ten sposób rekrutacji okazał się bardzo skuteczny, szczególnie w przypadku osób, które nie zgłosiłyby się samodzielnie.

W opinii KR najbardziej efektywne w procesie rekrutacji okazały się indywidualne spotkania w instytucjach i organizacjach świadczących usługi na rzecz osób z dysfunkcjami wzroku i/lub słuchu, a zwłaszcza bezpośrednia rekrutacja prowadzona przez OGN we własnym środowisku [5]. Najmniejsza skuteczność cechowała rekruterów zewnętrznych nieznanymi wcześniej środowiska (pozyskanych przez ogłoszenia i UP), a także mailing do osób znajdujących się w bazie danych TPG.

KR planowali wykorzystanie dodatkowych metod rekrutacji, takich jak spotkania informacyjne dla pracowników socjalnych czy wysyłka materiałów promocyjnych do instytucji i jednostek prowadzących Zakłady Aktywizacji Zawodowej oraz Warsztaty Terapii Zajęciowej.

Dodatkową zachętę do zaangażowania się OGN w działania projektowe stanowił konkurs pod nazwą „Więcej niż raz”, w którym przewidziano nagrody i wyróżnienia dla najbardziej aktywnych BO. Przyznawano punkty za czynne uczestnictwo w poszczególnych formach wsparcia (indywidualnych spotkaniach ze specjalistami, WAZ, szkoleniach zawodowych, zatrudnieniu wspomaganym), a także za aktywne działania związane z promocją projektu w

---

<sup>15</sup> Przedsięwzięcia realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki opierają się na założeniu, że BO nie może korzystać z tego samego rodzaju wsparcia udzielanego w formie dwóch lub więcej projektów.

mediach (udokumentowane wystąpienia publiczne, publikacje artykułów w internecie bądź wydawanym przez TPG kwartalniku „Dłonie i Słowo”). Konkurs prowadzono przez cały czas trwania projektu. Rodzaj nagrody zależał od zebranej punktacji i potrzeb konkretnej osoby – przyznawano m.in. sprzęt komputerowy i telekomunikacyjny, ułatwiający wykonywanie codziennych czynności, RTV i AGD, a także pomoce optyczne, powiększalniki elektroniczne, urządzenia lektorskie, systemy wspomagające słyszenie, nawigatory, filmy i audiobooki.

## **5.2 REKRUTACJA OTOCZENIA OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH**

Włączenie do projektu osób z otoczenia głuchoniewidomych, tj. ich bliskich, rodzin czy opiekunów, było bardzo istotne dla powodzenia całego przedsięwzięcia. Osoby te, w związku z łączącymi je relacjami oraz utrzymywaniem stałego kontaktu z OGN, mogą wywierać ogromny wpływ na jej postawę wobec samej samej, a także wobec odgrywanych przez nią ról społecznych i zawodowych. Otoczenie oddziałuje także na proces zmiany tych postaw, jak również ich trwałość. Sposób, w jaki ON postrzega siebie, swoje szanse i możliwości, stanowi w dużej mierze odzwierciedlenie percepcji jej otoczenia - jeśli bliscy są przekonani, że ich podopieczny nie powinien czy nie może podjąć nauki, zatrudnienia bądź innej formy aktywności społecznej, nie będą wspierać jego dążeń w tym zakresie ani pomagać mu w przezwyciężaniu napotykanym trudności. Najbliższe otoczenie w znaczący sposób determinuje również możliwość udziału ON w projekcie, m.in. w sytuacji, gdy BO potrzebuje pomocy w wyjściu z domu i dotarciu na miejsce spotkania, w ramach którego otrzyma wsparcie.

Zdarza się, że otoczenie głuchoniewidomych nie ma wiedzy na temat udogodnień, z których mogą korzystać niepełnosprawni gotowi do podjęcia różnych rodzajów aktywności, a także regulacji prawnych odnoszących się do ich zatrudnienia. Bliscy OGN często postrzegają sytuację swoich podopiecznych jako niezmiernie trudną i pozbawioną perspektyw, dlatego są przekonani o konieczności sprawowania nad nimi nieustannej opieki. Ciągła koncentracja na zapewnieniu bezpieczeństwa prowadzi do postaw nadopiekuńczych, które znacząco hamują czy wręcz uniemożliwiają rozwój zainteresowań i kompetencji zawodowych ON. Najbliższe otoczenie staje się źródłem stereotypów, stanowiącym dodatkową przeszkodę w aktywizacji społeczno-zawodowej osób ze sprzężoną dysfunkcją słuchu i wzroku. Niedostrzeżenie ich potencjału, ograniczenie samodzielności oraz brak aktywności głuchoniewidomych prowadzi do wytworzenia u nich negatywnej samooceny i niskiego poczucia własnej wartości, a także niewiary w swoje możliwości. Otoczenie stanowi wówczas zewnętrzną barierę prowadzącą do powstania ograniczeń wewnętrznych – wyuczonyj bezradności i ogólnej bierności.

Złożone relacje niepełnosprawnych z najbliższym otoczeniem, tworzące efekt „naczyń połączonych”, stanowiły przyczynek do prowadzenia w ramach projektu równoległych działań w obu tych grupach, w celu wywołania wzajemnie się wzmacniających zmian postaw.



Osoby z otoczenia OGN w różny sposób dowiadywały się o możliwości uczestnictwa w projekcie. Istotny kanał informacji o tym przedsięwzięciu stanowili dla nich wcześniej zrekrutowani BO, jak również kadra projektu – KR oraz specjaliści. Ważnym narzędziem rekrutacji opiekunów i rodzin osób dotkniętych głuchoślepotą była bezpłatna infolinia, do korzystania z której zachęcano w materiałach promocyjnych (m.in. ulotki) oraz mediach (prasa, internet). Należy zaznaczyć, że poza rodziną i opiekunami OGN do projektu włączono również personel ośrodków mających z nimi codzienny kontakt (pracowników Domów Pomocy Społecznej, Warsztatów Terapii Zajęciowej).

Zdaniem KR, rekrutacja osób z otoczenia OGN była znacznie łatwiejsza niż rekrutacja osób dotkniętych głuchoślepotą [5]. Pozyskiwanie do projektu bliskich i znajomych OGN odbywało się przede wszystkim w drodze bezpośrednich kontaktów ze specjalistami, a także poprzez udział w spotkaniach grupowych (ta ostatnia metoda była bardziej rozpowszechniona i polegała na organizowaniu zjazdów informacyjnych). Najskuteczniejszym źródłem wiedzy na temat możliwości otrzymania wsparcia przez otoczenie OGN okazali się specjaliści, choć część KR zauważała, że osoby te nie zawsze chcą się dodatkowo angażować w działania rekrutacyjne (często na zasadzie wolontariatu), ponieważ stanowi to dla nich dodatkowe obciążenie. Najłatwiej było zachęcić do udziału w projekcie otoczenie tych osób, które już wcześniej były jego BO – bliscy znali wówczas projekt i dostrzegali jego wpływ na sytuację swoich podopiecznych.

Warto dodać, że wśród zrekrutowanych osób z otoczenia głuchoniewidomych przeważały kobiety – stanowiły mniej więcej trzy czwarte tej grupy.

### **5.3 REKRUTACJA TRENERÓW I TRENEREK PRACY**

Rodzimy system edukacji nie uwzględnia dysfunkcji, jaką jest głuchoślepotą. Żadna uczelnia wyższa nie kształci w zakresie tyflosurpedagogiki, brakuje też instytucji prowadzących szkolenia dla specjalistów zajmujących się wspieraniem aktywizacji zawodowej OGN<sup>16</sup>.

Filarem jednej z kluczowych form wsparcia w projekcie (tzw. zatrudnienia wspomaganego) były osoby pełniące funkcję Trenerów/ek Pracy (TP). Ich głównym zadaniem było wspomaganie zatrudnienia OGN poprzez wspieranie ich samych oraz pracodawców, zarówno przed podjęciem pracy, jak i w jej trakcie. W okresie poprzedzającym zatrudnienie TP pomagali pracodawcom w wyborze odpowiedniego kandydata na konkretne stanowisko, nawiązaniu bezpośredniego kontaktu z nim, stworzeniu planu wdrożenia nowego pracownika w zadania zawodowe, jak również pozyskaniu ulg i dofinansowań przysługujących pracodawcy zatrudniającemu ON. W trakcie zatrudnienia trenerzy pomagali

---

<sup>16</sup> Większość wykwalifikowanych TP legitymuje się certyfikatami ukończenia szkoleń prowadzonych przez NGO (w ramach różnych projektów).

OGN we wdrożeniu się do nowych obowiązków, dostosowaniu stanowiska pracy do ich potrzeb, monitorowaniu poczynionych postępów, a także szkoleniu współpracowników. Istotnym zadaniem było też wzmacnianie sukcesów i eliminowanie trudności napotykanych przez ich podopiecznego.

Selekcja kandydatów na TP stanowiła trudny i wieloetapowy proces. Pierwszym krokiem było określenie kompetencji, tj. niezbędnej wiedzy i umiejętności, które osoba ta powinna posiadać, opisanie jej stanowiska pracy (zakresu obowiązków i kontekstu działania), jak również określenie sposobu dotarcia do potencjalnych kandydatów oraz wskazanie sposobu weryfikacji ich kompetencji. W związku z szerokim zakresem realizowanych zadań kluczowe kompetencje podzielono na cztery główne obszary obejmujące: pracę z OGN, doradztwo zawodowe, zatrudnienie wspomagane oraz pozyskiwanie pracodawców [6].

Trenerzy nie tylko uczestniczyli we wszystkich etapach wspierania OGN (przygotowaniu do podjęcia pracy, jej poszukiwaniu, procesie zatrudniania, pomocy w miejscu pracy), lecz także odpowiadali za cały ten proces. Osoby zajmujące to stanowisko musiały ściśle współpracować z innymi specjalistami i jednocześnie wykazywać dużą samodzielność oraz decyzyjność. Istotna była również ich postawa polegająca na rozumieniu pomocy jako wspierania OGN w dążeniu do samodzielności i podmiotowości (zamiast ich wyręczania), a także pozwalaniu im na doświadczanie i weryfikowanie własnych możliwości. Postawa ta obejmowała też poszanowanie indywidualności, potencjału, potrzeb i wyborów osób dotkniętych głuchoślepotą, jak również historii ich życia, godności oraz odmienności każdego beneficjenta [7].

Rekrutacja odpowiednich kandydatów na TP wymagała dużego zaangażowania oraz staranności. Pierwszy nabór przeprowadzono wśród osób z otoczenia OGN mających z nimi do czynienia na co dzień – wolontariuszy, rehabilitantów, tłumaczy-przewodników<sup>17</sup>. W ramach drugiego naboru stosowne informacje rozestano do organizacji i osób zajmujących się zatrudnianiem ON. Łącznie zrealizowano 13 procesów rekrutacyjnych w 12 miastach przy użyciu zasobów wewnętrznych oraz zewnętrznych: pracowników projektu, sieci kontaktów osób związanych z TPG, portali NGO, ogólnopolskich i lokalnych ogłoszeń o pracy. Choć najskuteczniejsze okazały się portale lokalne, przyciągały one osoby bez doświadczenia w pracy z ON, o trudnym do przewidzenia poziomie zaangażowania, a także trwałości i stabilności zatrudnienia. Z kolei kandydaci pozyskani z wewnętrznych zasobów, poza doświadczeniem w pracy z OGN, często nie mieli innych wymaganych kompetencji.

Kolejnym krokiem było utworzenie bazy nadesłanych zgłoszeń oraz analiza ponad 250 dokumentów aplikacyjnych (CV, listów motywacyjnych, formularzy zgłoszeniowych). Działania te posłużyły identyfikacji głównych kompetencji kandydatów oraz wyłonieniu 50 osób, które wzięły udział w spotkaniach mających na celu pogłębienie wiedzy na ich temat. W rozmowach kwalifikacyjnych uczestniczyły dwie osoby z kadry projektu, z których jedna

---

<sup>17</sup> Np. w ramach Regionalnych Klubów Głuchoniewidomych, Jednostek Wojewódzkich TPG.

prowadziła obserwację i sporządzała notatki. Dobrą praktyką okazało się wykonywanie krótkich zadań praktycznych, umożliwiających weryfikację wiedzy i wyobrażeń danego kandydata na temat współpracy z OGN i pracodawcami, jak również lokalnego rynku pracy.

#### **5.4 REKRUTACJA PRACODAWCÓW I PRACODAWCZYŃ**

Proces poszukiwania miejsc staży oraz pracy dla BO realizowano na poziomie centralnym oraz regionalnym. W wymiarze centralnym opierał się on na działaniach specjalisty ds. zatrudnienia, który nawiązywał kontakty z potencjalnymi pracodawcami – firmami, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami gotowymi podjąć współpracę z OGN. Do zadań tej osoby należało również monitorowanie zatrudniania oraz wysyłania uczestników i uczestniczek projektu na staże. Ponadto pełniła ona nadzór merytoryczny nad szkoleniami zawodowymi i innymi działaniami związanymi z zatrudnianiem BO. Promowaniu zatrudnienia OGN oraz likwidowaniu barier w tym zakresie służyły też spotkania z przedstawicielami instytucji publicznych, lekarzami medycyny pracy i pracodawcami.

Na poziomie makroregionów poszukiwanie staży oraz miejsc pracy prowadzono w ramach zatrudnienia wspomaganego przy pomocy Trenerów/ek Pracy ściśle współpracujących z Koordynatorami Regionalnymi. Kontakt z konkretnym pracodawcą był inicjowany przez TP lub kandydującą na dane stanowisko osobę:

Od jakiegoś czasu planowaliśmy zatrudnienie osób niepełnosprawnych, uczestniczyliśmy w targach pracy, kontaktowaliśmy się z instytucjami które mogłyby pomóc nam w tym zakresie. Jednak te działania nie przekładały się na długotrwałe zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Dopiero po jakimś czasie poszukiwań zgłosiła się do nas trenerka pracy i zaproponowała współpracę w zakresie zatrudnienia osób głuchoniewidomych.

Najpierw kandydatka złożyła CV, a następnie zgłosiła się trenerka, która przyjechała na miejsce i wszystko wyjaśniła.

Do istotnych działań służących nawiązywaniu współpracy z pracodawcami oraz pośrednikami pracy należały aktualizacja oraz dodruk 3000 egzemplarzy folderu „Jestem głuchoniewidomy – pracuję”, promującego zatrudnianie OGN. Publikacja ta została również upowszechniona za pomocą internetu.

Niekiedy jednak informacja na temat projektu docierała do pracodawców przypadkowo, w nieformalny sposób:

Byliśmy z żoną na kursie języka migowego, w którym uczestniczył również trener pracy.

Nigdy o takim projekcie nie słyszeliśmy, dowiedzieliśmy się o nim pocztą pantoflową. Przydałaby się większa promocja, ponieważ taki projekt jest bardzo potrzebny i przynosi efekty, co widać na naszym przykładzie.

## 6. FORMY WSPARCIA W RAMACH PROJEKTU

Projekt aktywizacji osób głuchoniewidomych (OGN) opierał się na założeniu, że jego uczestnicy wezmą na siebie odpowiedzialność za otrzymanie różnych form wsparcia. Pomoc nie była zatem przyznawana automatycznie z racji udziału w projekcie – beneficjenci ostateczni (BO) musieli się o nią starać samodzielnie. Cel ten mogli osiągnąć dzięki zdobyciu kompetencji umożliwiających im podjęcie aktywności społeczno-zawodowej. Działania wspierające głuchoniewidomych miały charakter zindywidualizowany, ciągły i kompleksowy – dostosowywano je do potrzeb konkretnej osoby, biorąc pod uwagę różne sfery jej aktywności i funkcjonowania. Wsparcie prowadzone było w systemie „jeden na jeden”<sup>18</sup> w elastyczny sposób, tzn. w miejscu zamieszkania BO, siedem dni w tygodniu, w dogodnych porach i terminach. Kompleksowość realizowanych zadań pozwalała uczestnikom projektu równoległe podnosić kompetencje na trzech płaszczyznach: funkcjonalnej, psychospołecznej i zawodowej [2].

Zróżnicowane formy działań obejmowały całą piramidę potrzeb osób ze sprzężoną dysfunkcją słuchu i wzroku (rys.1), począwszy od rehabilitacji podstawowej, poprzez aktywizację społeczną i zawodową, na zatrudnieniu kończąc.

Rys. 1. Piramida potrzeb OGN



Źródło: prezentacja M. Kocejko przedstawiona podczas konferencji „Bez audio i video? Poznaj świat osób głuchoniewidomych” informującej o drugiej edycji projektu.

Oferowana pomoc miała charakter zarówno indywidualny, jak i grupowy. Do form wsparcia indywidualnego należały: diagnoza funkcjonalna, diagnoza medyczna, pomoc instruktorów rehabilitacji, trening motywacyjny oraz doradztwo dotyczące sprzętu rehabilitacyjnego, a w zakresie rozwoju zawodowego – doradztwo prawne, zatrudnienie wspomagane (ZW) oraz dofinansowanie kształcenia zewnętrznego. Na wsparcie grupowe składały się warsztaty aktywności zawodowej i szkolenia zawodowe. BO mieli możliwość skorzystania ze wsparcia towarzyszącego – usług tłumacza języka migowego i tłumacza-przewodnika. Ponadto przewidziano indywidualną pomoc oraz spotkania dla rodzin i opiekunów uczestników projektu.

<sup>18</sup> Wsparcie to miało charakter indywidualny (z danym BO pracował konkretny specjalista).

## 6.1. INDYWIDUALNE SPOTKANIA ZE SPECJALISTAMI

Pomoc o charakterze indywidualnym zapewniali osobom uczestniczącym w projekcie różni specjaliści: doradcy zawodowi, psychologowie, rehabilitanci, prawnicy, a także konsultanci ds. sprzętu i uprawnień. Zespoły ekspertów działały we wszystkich makroregionach. W celu zwiększenia efektywności wsparcia przyjęto zasadę – podobnie jak w projekcie pilotażowym – że każdy specjalista przeznaczy 20% godzin swojego czasu pracy na sporządzenie dokumentacji i sformułowanie zaleceń ułatwiających kolejnemu członkowi zespołu kontynuowanie pracy z danym BO.

Zasadniczą rolę w indywidualnych spotkaniach odgrywało wsparcie motywacyjne. Długotrwały brak aktywności oraz postawa oparta na wyuczonej bezradności powodują brak chęci i motywacji do działania, stanowiące jedną z podstawowych barier w aktywizacji OGN. Celem wsparcia udzielanego przez trenerów motywacji było pobudzenie BO do podjęcia aktywnej rehabilitacji społeczno-zawodowej. Nieodzowny warunek aktywizacji stanowiło wsparcie emocjonalne, służące podwyższeniu samooceny oraz poczucia własnej wartości.

Kolejny rodzaj wsparcia indywidualnego stanowiła rehabilitacja podstawowa, obejmująca dwa zasadnicze obszary funkcjonowania OGN: wykonywanie codziennych czynności, takich jak przygotowywanie posiłków, rozpoznawanie pieniędzy, obsługa telefonu oraz orientacja przestrzenna (poruszanie się, np. przy użyciu białej laski, w bliższym i dalszym otoczeniu – chodzenie do sklepu, urzędu itd.). Nabycie samodzielności w tym zakresie jest niezbędnym warunkiem uczęszczania OGN do szkoły czy pracy, a także jej udziału w życiu społecznym i kulturalnym. W celu przezwyciężenia barier w porozumiewaniu się z otoczeniem (innymi OGN oraz osobami widzącymi i słyszącymi) działania rehabilitacyjne obejmowały też naukę alfabetu Lorma, daktylografii i języka migowego. Ponadto BO uczyli się korzystać z usług tłumaczy-przewodników oraz specjalistycznego sprzętu wspomagającego wzrok i słuch.

Istotną funkcję we wsparciu indywidualnym pełnili również doradcy ds. sprzętu, którzy pomagali uczestnikom projektu dobrać i kupić odpowiednie pomoce zmniejszające ich ograniczenia funkcjonalne. Specjalistyczne urządzenia oraz oprogramowanie komputerowe umożliwiają OGN lepsze funkcjonowanie w pracy czy szkole, podczas poszukiwania zatrudnienia, a także w codziennych kontaktach z innymi ludźmi.

Doradztwo zawodowe oraz prawne miało na celu wzbudzenie u BO aktywności służącej podjęciu pracy lub założeniu działalności gospodarczej. Wsparcie to przybierało różne formy i obejmowało określenie predyspozycji zawodowych oraz analizę rynku pracy w odniesieniu do własnych oczekiwań i kompetencji, naukę poszukiwania zatrudnienia, tworzenia dokumentów aplikacyjnych i odbywania rozmów kwalifikacyjnych, jak również omówienie formalności związanych z zakładaniem własnej firmy. Ważny moment w procesie aktywizacji

zawodowej stanowiło opracowanie – w oparciu o analizę własnych potrzeb, kompetencji i celów zawodowych, a także sytuacji na rynku pracy – Indywidualnych Planów Działania oraz Ścieżek Kariery, które umożliwiły identyfikację odpowiednich miejsc i stanowisk pracy, a także wskazanie i zaplanowanie kolejnych kroków prowadzących OGN do ich objęcia.

Ewaluacja okresowa<sup>19</sup> wykazała, że formą pomocy, z której chciało skorzystać najwięcej uczestników projektu, było indywidualne wsparcie (84%), choć analogiczny ich odsetek już wcześniej (tj. przed rozpoczęciem badania ewaluacyjnego) miał taką okazję. Najwięcej satysfakcji sprawiały BO spotkania ze specjalistami. Najistotniejsze znaczenie miały dla OGN spotkania z trenerami motywacji, specjalistami ds. doradztwa zawodowego oraz prawnikami. Zainteresowanie tymi formami wsparcia obrazuje **poziom realizacji założonych wskaźników – na trzy miesiące przed zakończeniem projektu każdy z nich przekroczył zaplanowaną wartość**<sup>20</sup>.

## 6.2. WYPOSAŻENIE W SPECJALISTYCZNY SPRZĘT

Postęp technologiczny oraz specjalistyczny sprzęt umożliwiają OGN podejmowanie i samodzielne wykonywanie wielu czynności. Osoby te korzystają m.in. z aparatów słuchowych i systemów wspomagających słyszenie, a także pomocy optycznych (okulary korekcyjne, monookulary, lupy itp.) i elektronicznych (np. powiększalniki). Przydatne są im również specjalistyczne programy komputerowe, które, podobnie jak wspomniane wyżej urządzenia, niwelują ograniczenia funkcjonalne osób dotkniętych głuchoślepotą. Ze względu na to, że brak dostępu do tego rodzaju wsparcia często uniemożliwia OGN rozpoczęcie pracy albo podjęcie nauki, w ramach projektu oferowano pomoc w doborze odpowiedniego sprzętu oraz dofinansowanie jego zakupu.

W trakcie pilotażu okazało się, że zapotrzebowanie na wsparcie doradców ds. sprzętu (tj. liczbę godzin ich pracy), jak również środki przeznaczone na jego zakup, przerosły założenia poczynione na etapie planowania projektu. Niezależna komisja opiniująca wnioski BO przyznała dofinansowanie do sprzętu 65% aplikującym. W pierwszej kolejności brano pod uwagę osoby zatrudnione oraz mające realne szanse na podjęcie pracy, a także kontynuujące naukę. Najczęściej dofinansowywano zakup aparatów słuchowych, pomocy optycznych, okularów korekcyjnych, białych lasek oraz specjalistycznego oprogramowania komputerowego [4]. W drugiej edycji projektu popyt na tę formę wsparcia również okazał się znaczny, w efekcie czego pulę środków na ten cel zwiększono o 100 000 zł. Wskaźnik dofinansowania do zakupu sprzętu osiągnął we wrześniu 2012 r. (tj. na trzy miesiące przed

---

<sup>19</sup> W momencie opracowywania podręcznika końcowa ewaluacja drugiej edycji projektu nie została jeszcze przeprowadzona. Raport okresowy opisuje stan projektu na 30 września 2011 r., tj. na 15 miesięcy przed jego zakończeniem (por. [5]).

<sup>20</sup> Wskaźnik osób objętych diagnozą potrzeb i możliwości oraz poradnictwem zawodowym wyniósł 141%, zaś doradztwem ds. sprzętu – 110%.

zakończeniu projektu) wartość 196%, co oznacza, że **sprzęt przyznano dwa razy większej liczbie osób, niż to pierwotnie zakładano**. Badanie ewaluacyjne wykazało, że ten rodzaj pomocy jest bardzo potrzebny OGN – chęć skorzystania z niej zadeklarowało 78% osób.

### 6.3. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

Zatrudnienie Wspomagane (ZW) jest nowatorskim rozwiązaniem, testowanym w ramach projektu w celu wypracowania polskiego modelu tego rodzaju wsparcia. Jest to pomoc o charakterze indywidualnym, realizowana przy udziale trenerów pracy (TP), którzy asystują OGN w procesie zatrudnienia, a także współpracują z pracodawcami.

We wdrażaniu tego działania brało udział 10 trenerów pracy (TP) działających w różnych ośrodkach i ich okolicach: Szczecinie, Gdańsku, Olsztynie, Bydgoszczy, Poznaniu, Łodzi, Warszawie, Krakowie, Wrocławiu i Katowicach. TP ukończyli 11-dniowe szkolenie podstawowe, podczas którego zdobyli wiedzę na temat głuchosłepoty oraz modelu ZW, stanowiącego adaptację jego wersji anglosaskiej do potrzeb osób ze sprzężoną dysfunkcją słuchu i wzroku, a także opanowali techniki poszukiwania pracy i pozyskiwania pracodawców oraz sposoby motywowania i pracy z trudnym klientem.

Wsparcie TP cechowała dostępność, intensywność oraz długoterminowość. Każdy TP pracował z najwyżej czterema BO w tym samym czasie oraz posługiwał się uniwersalnymi metodami i narzędziami. TP utrzymywali stały kontakt z innymi trenerami, współpracowali też z koordynatorami makroregionu, doradcami zawodowymi, psychologami oraz prawnikami. Ich praca była zdalnie zarządzana przez koordynatora zatrudnionego w centrali projektu, a także poddawana bieżącemu monitoringowi i ewaluacji, co pozwalało dokonać oceny podjętych działań i wprowadzić ewentualne zmiany. Ewaluacja pracy trenerów miała charakter miesięczny i kwartalny. TP sporządzali raporty informujące o zrealizowanych zadaniach, współpracy z innymi osobami oraz napotkanych trudnościach, a także prowadzili dzienniki wsparcia BO, w których opisywali każdy kontakt ze wspieraną przez siebie osobą. Co pół roku odbywały się spotkania superwizyjne, TP mogli też brać udział w szkoleniach tematycznych.

Głównym celem działania TP było wsparcie osób głuchoniewidomych w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy, z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb oraz możliwości. Pomoc ta kierowana była zarówno do osób wykształconych, z dużym doświadczeniem zawodowym, dobrze funkcjonujących w społeczeństwie, jak i długotrwale bezrobotnych lub nigdy niepracujących. TP współpracowali z osobami o zróżnicowanym poziomie uszkodzenia wzroku i słuchu, wpływającym na poziom ich funkcjonowania. Były wśród nich OGN, dla których wyzwaniem stanowiła rozmowa przez telefon bądź przeczytanie ogłoszenia, jak również takie, które nie musiały nabywać nowych umiejętności zawodowych, a jedynie opanować techniki autoprezentacji czy prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej.

Proces współpracy TP z OGN składał się z trzech etapów: wsparcia w przygotowaniu do podjęcia pracy, wsparcia w poszukiwaniu pracy oraz wsparcia w miejscu pracy.

- **Wsparcie w przygotowaniu do podjęcia pracy** to faza wzajemnego poznawania się, wyjaśnienia roli TP, określenia celów i zasad współpracy, zweryfikowania obaw oraz oczekiwań osoby niepełnosprawnej (ON), a także wspólnego tworzenia planu działania i harmonogramu jego realizacji. Wsparcie TP polega na doradzaniu OGN w wyborze ścieżki zawodowej, motywowaniu do działania oraz budowaniu relacji opartej na zaangażowaniu i wspólnym dążeniu do celu.
- **Wsparcie w poszukiwaniu pracy** to moment konfrontacji wyobrażeń OGN dotyczących rynku pracy z rzeczywistością. Intensywna nauka metod poszukiwania pracy, tworzenia dokumentów aplikacyjnych, wyszukiwania i selekcji ofert, a także prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej. Choć podział zadań jest uzależniony od potrzeb i możliwości BO, zakłada jego czynny udział w tym w procesie. Rolą TP jest podtrzymywanie jego motywacji i zaangażowania, szczególnie w przypadku niepowodzeń w poszukiwaniu pracy, jak również wspieranie w procesie zmiany oraz pomoc we wdrażaniu nowych strategii postępowania.
- **Wsparcie w miejscu pracy** wiąże się z minimalizacją ryzyka utraty zatrudnienia przez OGN. Pomoc TP obejmuje: wypełnienie formalności, dostosowanie stanowiska pracy, adaptację w nowym środowisku, naukę i ćwiczenie wykonywania nowych zadań, a także organizację spotkań i szkoleń dla współpracowników. TP dokładnie poznaje stanowisko pracy osoby niepełnosprawnej i początkowo wspólnie z nią wykonuje obowiązki zawodowe, po czym stopniowo się wycofuje. Następnie jego wsparcie ogranicza się do monitorowania pracy BO oraz interweniowania w sytuacjach problemowych (np. konfliktu) w celu zapewnienia poczucia bezpieczeństwa OGN oraz pracodawcy.

O dużym zapotrzebowaniu na współpracę z TP może świadczyć przekroczenie zaplanowanej wartości wskaźnika tego wsparcia na trzy miesiące przed zakończeniem projektu – we wrześniu 2012 r. zrealizowano go w 128% (ZW objęto 256 osób). Wysoka skuteczność tej formy pomocy została potwierdzona **niemal dwukrotnym przekroczeniem założonego wskaźnika zatrudnienia OGN**, który został w tym czasie osiągnięty na poziomie 193%, co oznacza, że we wskazanym okresie pracę znalazło prawie 154 BO (głównie na otwartym rynku).

### **6.3.1. OPINIE BENEFICJENTÓW I BENEFICJENEK NA TEMAT ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO**

Badanie przeprowadzone w ramach ewaluacji okresowej [5] wykazało, że większość badanych (73%) deklarowała chęć podjęcia współpracy z TP, mimo że co druga osoba miała



już okazję wziąć udział w tej formie wsparcia. Ogromna większość respondentów (86%) pozytywnie oceniła jakość współpracy z TP, w tym 73% bardzo dobrze, a 13% dobrze.

Szczególnie ceniono zaangażowanie TP, ich gotowość niesienia pomocy oraz aktywność.

[Trenerka] nie pozwoliła mi na lenistwo, zawsze miała jakieś propozycje, zamiary, często się widywaliśmy.

Badane OGN podkreślały wagę kompetencji oraz cech osobowości TP, jak również udzielanego przez nich wsparcia emocjonalnego. BO szczególnie cenili sobie rzeczowość, konkretność i realne zainteresowanie trenerów problemami swoich podopiecznych, a także komunikatywność, uczciwość, poczucie odpowiedzialności oraz umiejętność przywrócenia OGN wiary w siebie.

Zdecydowana większość BO przyznała, że ich oczekiwania wobec TP zostały spełnione, zarówno w odniesieniu do pomocy w poszukiwaniu pracy tj. selekcji ofert, pośrednictwa w kontaktach z pracodawcą, jak i wsparcia psychologicznego, motywowania i podnoszenia na duchu w momentach zwątpienia.

Podoba mi się pomysł, że mogę mieć pomoc w poszukiwaniu pracy. Do tej pory byłem tylko zarejestrowany w Urzędzie Pracy. Kończyło się na tym, że nie pracowałem nigdy. Myślałem, że nie mogę pracować, że zabiorą mi rentę. Podoba mi się podejście trenerki, atmosfera na spotkaniach. Jest mi lepiej z tą myślą, że będziemy szukać pracy razem, że ktoś może za mnie rozmawiać z kierownikami, na przykład o umowie.

Podjęcie pracy było traktowane przez OGN jako środek do osiągnięcia innych celów – usamodzielnienia się, dowartościowania, zwiększenia poczucia bezpieczeństwa.

Chciałem coś zmienić w swoim życiu. Potrzebowałem pracy i pieniędzy. Chciałem na co dzień czuć się lepiej, żeby rodzina mnie doceniła i żebym nie bał się, co będzie dalej.

Poza znalezieniem zatrudnienia, efekt współpracy z TP miał wymiar psychologiczny – wzrost motywacji i wiary w siebie, jak również korektę dotychczasowych sposobów postępowania, które okazały się nieskuteczne.

Moje dotychczasowe poszukiwania nie przynosiły efektów. Chciałam, żeby ktoś powiedział mi, co robię źle, i wskazał, jak mogę zmienić taką sytuację.

Kilka osób podkreśliło też szerszy kontekst aktywizacji zawodowej, tj. usamodzielnienie oraz nabycie umiejętności poszukiwania pracy.

[Moim] celem było znaleźć pracę i nauczyć się poszukiwać na przyszłość, [...] głównym celem jest wyjść z domu naprzeciw, a nie czekać w domu.

Większość respondentów uznała, że cel ich współpracy z TP został osiągnięty w pełni (63% mężczyzn i 55% kobiet) lub w części (odpowiednio 8% i 21%). Brak pełnej satysfakcji w

drugiej grupie osób był efektem znalezienia pracy nieodpowiadającej kwalifikacjom bądź oczekiwaniom. OGN współpracujące z TP stosunkowo krótko również uznawały, że cel w części zrealizowały.

[Dzięki poznaniu rynku pracy oraz zasad poruszania się po nim] znam organizacje definiujące różne zajęcia dla osób niepełnosprawnych oraz wiem o niektórych zakładach pracy chronionej.

Zdaniem niemal wszystkich osób badanych (ponad 90%) rozpoczęcie współpracy z TP poprzedziło ustalenie jej zasad, tj. określenie, na czym będą polegały pomoc oraz przebieg kontraktu.

Najczęściej współpraca TP i OGN miała charakter mieszany. Strony kontaktowały się bezpośrednio (spotykając się w miejscu zamieszkania, biurach projektu, kawiarniach) i zdalnie (przez telefon, internet), gdy TP mieszkał lub pracował w dużej odległości. W pełni zdalna współpraca występowała rzadziej, ponieważ nie zaspokajała w pełni oczekiwań BO. Kontakt telefoniczny służył głównie umówieniu się na spotkanie lub poinformowaniu o znalezionej ofercie, natomiast kontakt przez internet (np. komunikator Skype) wykorzystywano jako narzędzie monitorowania oraz wsparcia emocjonalnego. Z kolei osobiste spotkania służyły załatwianiu konkretnych spraw, ustalaniu dalszego planu działania, a także motywowaniu OGN.

Metody poszukiwania pracy przybierały dwie formy. Pierwsza z nich (częstsza) polegała na wspólnym poszukiwaniu zatrudnienia – TP i BO razem szukali ofert oraz ustalali strategię działania lub dzielili się konkretnymi obowiązkami i realizacją zadań, np. TP szukał ofert bezpośrednio u pracodawcy, zaś ON w internecie i prasie. Czasami oferty wyszukiwał TP, natomiast BO przygotowywał formularze aplikacyjne i uzupełniał brakujące dokumenty. Rozwiązanie to okazało się korzystne dla obu stron, ucząc OGN samodzielnego poruszania się po rynku pracy, a także zmniejszając ryzyko wypalenia zawodowego TP. Druga opcja polegała na wyszukiwaniu ofert przez TP oraz ich opiniowaniu przez BO. W tym wypadku wyraźnie ustalono zadania OGN (np. doszkalanie się, wypełnianie dokumentów, nauka konkretnych umiejętności), w celu zapewnienia jej czynnego udziału w procesie aktywizacji zawodowej. W przeszło co dziesiątym przypadku TP musiał wziąć na siebie całą odpowiedzialność za znalezienie zatrudnienia, wskazując na roszczeniową postawę ON. Podczas poszukiwania pracy wykorzystywano różne metody kontaktu (bezpośredni i zdalny) oraz rozmaite źródła informacji – najczęściej zasoby internetowe, znajomych (głównie TP), urzędy i instytucje odpowiedzialne za ogłaszanie ofert pracy (w tym urzędy pracy, biura pośrednictwa pracy), prasę, potencjalnych pracodawców oraz giełdy pracy. Jeśli wyszukiwaniem ofert zajmował się przede wszystkim TP, BO wiedział, w jaki sposób się to odbywało.

Kolejny etap stanowiło pośredniczenie TP w kontaktach OGN z pracodawcą. Wsparcie to było istotne ze względu na ułatwienie w komunikowaniu się obu stron, a także wyjaśnienie pracodawcy, na czym polega głuchoślepotą. Działania TP służyły przełamaniu stereotypów i

uprzedzeń wobec tej niepełnosprawności oraz zwiększeniu szans na zatrudnienie BO. Wymiernym elementem współpracy z TP była nauka nowych umiejętności, najczęściej z zakresu obsługi komputera, w tym programów niezbędnych przy wykonywaniu telepracy. Większość BO (ponad 60%) znalazła zatrudnienie, a w przypadku połowy z nich wsparcie TP przybrało pełną, klasyczną postać, obejmując dostosowanie stanowiska pracy i wdrożenie do obowiązków zawodowych. TP pomagał OGN w załatwianiu formalności związanych z zatrudnieniem (ustalenie warunków z pracodawcą, wypełnianie dokumentów, wizyta u lekarza medycyny pracy), nauce samodzielnego docierania do pracy oraz wykonywania różnych czynności.

W pierwszym dniu pracy trenerka pomogła mi w instalacji programu komputerowego, na którym pracuję, oraz była pomocna [...] jako wsparcie, dzięki któremu czułam się pewniej i bezpieczniej [...].

Udzielając BO wsparcia emocjonalnego, TP zmniejszali stres towarzyszący wejściu w nieznane środowisko oraz podejmowaniu nowych zadań.

W ocenie respondentów obszarem, w którym TP udzielił im największej pomocy, było poszukiwanie i znalezienie pracy oraz wsparcie okołopsychologiczne, a w dalszej kolejności: świadczenie usług tłumacza-przewodnika, nauka nowych umiejętności, uzyskanie dofinansowania do sprzętu, towarzyszenie podczas rozmowy z pracodawcą i lekarzem oraz docieranie na miejsce spotkania czy pracy. Zdaniem niemal wszystkich badanych (96%) współpraca z TP jest skutecznym narzędziem aktywizacji zawodowej. Za szczególnie istotne uznano: pomoc w przełamywaniu barier wynikających z niepełnosprawności (najwięcej wskazań), motywowanie i zwiększenie wiary w siebie oraz dostarczanie praktycznej wiedzy na temat poruszania się po rynku pracy.

Pomoc TP w pierwszym z tych obszarów (tj. radzeniem sobie z ograniczeniami wynikającymi z uszkodzenia wzroku i słuchu) jest kluczowa dla komunikowania się OGN z potencjalnymi pracodawcami, możliwości dotarcia na rozmowę kwalifikacyjną oraz miejsca zatrudnienia, dostępu do informacji o pracy, sposobach jej poszukiwania, załatwiania formalności, a także przełamywania stereotypów dotyczących głuchoślepoty.

Niektórzy pracodawcy bardzo cicho mówią przez telefon i dlatego potrzebowałam trenera.

Z moim schorzeniem nie byłbym w stanie sam nigdzie dojechać, znaleźć zakładów pracy.

[Trener] to osoba, która wie, gdzie się udać, by załatwić konkretną sprawę, jak napisać cv, przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, pomaga w wypełnianiu formularzy.

Głównym problemem [...] jest brak wiedzy pracodawców, którzy głuchoniewidomych postrzegają jak nieprzydatne do niczego ofiary losu.

Drugim elementem decydującym o skuteczności TP jest wsparcie okołopsychologiczne, motywowanie do aktywności, namawianie do podejmowania prób mimo niepowodzenia.

Wsparcie emocjonalne ma znaczenie nie tylko w czasie poszukiwania czy podjęcia pracy, lecz także uczy niezłamywania się w sytuacji porażki czy stresujących wyzwań.

Dzięki trenerce dowiedziałem się, że osoba niepełnosprawna nie stoi na straconej pozycji. Wystarczy uwierzyć w siebie i swoje możliwości i praca z trenerką dokonała tego.

Wiem po sobie, że pierwsze niepowodzenia [...] doprowadzają do pewnej rezygnacji. Trenerzy tak łatwo się nie poddają.

Trzeci obszar wsparcia TP jest związany ze znajomością rynku pracy, jej poszukiwaniem oraz zdobywaniem, a także zwiększeniem wiarygodności OGN w oczach pracodawców.

Trener jest skuteczny, bo ma spore rozeznanie na rynku pracy. Potrafi znaleźć pracę i przekonać osobę niepełnosprawną do jej podjęcia.

Pracodawca inaczej patrzy na osobę głuchoniewidomą, gdy obecny jest trener w czasie rozmowy. [...] Uczestnictwo trenera w rozmowie kwalifikacyjnej pozwoliło mi podjąć pracę.

W opinii niektórych respondentów TP powinien odpowiadać na potrzeby OGN, jednak bez wyręczania jej. Rolą TP jest nauczenie BO samodzielnego poszukiwania zatrudnienia.

Z pewnością jest to skuteczna metoda, tylko trener powinien skupiać się na pokazywaniu osobom głuchoniewidomym skutecznych metod pracy, żeby, kiedy już zakończą współpracę, potrafiły samodzielnie odnaleźć się na rynku.

Badani podkreślali, że TP powinien mieszkać lub pracować blisko miejsca zamieszkania BO, by móc się z nim często spotykać.

Znaczenie tej formy wsparcia w aktywizacji zawodowej OGN odzwierciedla następująca wypowiedź:

Coraz więcej powinno być takich programów, które dawałyby nam prawdziwą pomoc. Kiedy zapisałem się do tego projektu, nie miałem pracy i wątpiłem w siebie. Spotkania z doradcą i trenerką pomogły mi zmienić swoje życie. Teraz pracuję, chodzę na spotkania grupowe. Czuję, że mam wsparcie i nie jestem sam. Wiem, że jeśli miałbym w pracy problem, mam do kogo zadzwonić. Czuję wsparcie i większą pewność, że pracy nie stracę.

### 6.3.2. OPINIE TRENERÓW I TRENEREK NA TEMAT ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

Opinie Trenerów Pracy (TP) dotyczące zatrudnienia wspomaganego (ZW) i współpracy z beneficjentami (BO) zostały zebrane w ramach okresowego badania ewaluacyjnego<sup>21</sup>. Poznanie metod oraz stylów pracy TP służyło stworzeniu uniwersalnego modelu ZW, który mógłby być powielany w kolejnych przedsięwzięciach na rzecz aktywizacji zawodowej osób głuchoniewidomych (OGN). W ramach projektu powstały jedynie ogólne założenia tej formy wsparcia, natomiast jej ostateczny kształt miał zostać wypracowany w praktyce. Główne przesłanki modelu obejmowały: wspólne poszukiwanie zatrudnienia, pomoc TP w procesie rekrutacji i dostosowaniu stanowiska pracy, a także wsparcie BO w miejscu zatrudnienia.

Wśród form pomocy udzielanej przez TP na etapie rozpoczynania współpracy z OGN występowały dwa rodzaje wsparcia: **informacyjne** oraz **warsztatowe**. Pierwsze z nich obejmowało przekazanie wiedzy na temat projektu, zasad współpracy, ZW oraz poszukiwania pracy; drugie – naukę sprawnego funkcjonowania na rynku pracy, trening motywacyjny i komunikacyjny, a także kształtowanie postaw wobec zatrudnienia.

Ze względu na zróżnicowane oczekiwania i potrzeby BO, jasne przedstawienie kontraktu z TP (reguł współpracy, podziału zadań, rodzajów i form możliwego wsparcia), determinowało ich późniejszą relację, pomagając uniknąć ewentualnych napięć i nieporozumień. Jednym z pierwszych zadań TP było przekazanie informacji na temat lokalnego rynku pracy, prawa pracy dotyczącego ON oraz rodzajów zawieranych umów. TP podkreślali, że na tym etapie często współpracowali z doradcami zawodowymi i specjalistami ds. uprawnień. Zakres wsparcia OGN zależał od ich doświadczeń zawodowych oraz uzyskanej wcześniej pomocy.

Jedni potrzebują informacji i bezpośredniego wsparcia, inni załatwienia pewnych spraw za nich. Ktoś potrzebuje żeby mu napisać CV, inna osoba chce wspólnie iść do lekarza medycyny pracy lub do pracodawcy na rozmowę kwalifikacyjną; są i ci, którzy w ogóle obawiają się wszystkiego, co związane z poszukiwaniem pracy, i oczekują pełnego pośrednictwa.

Wsparcie o charakterze warsztatowym prowadzono w sposób ciągły. Obejmowało ono – w zależności od potrzeb – ćwiczenie różnych umiejętności służących usamodzielnieniu OGN. Jedną z form tego wsparcia był niezbędny dla powodzenia ZW **trening motywacyjny**, który uświadomił BO, że poszukiwanie pracy jest trwającym w czasie procesem wymagającym ich zaangażowania.

Wszystkie osoby, z którymi współpracowałam, były bardzo zmotywowane do podjęcia pracy, więc na początku nie było potrzeby, aby skupiać się na motywacji i niechęci w wejściu na rynek pracy. Jednak z czasem, gdy długo szukaliśmy zatrudnienia bez efektów, pojawiał się

<sup>21</sup> Badanie, w którym wzięli udział wszyscy TP, przeprowadzono za pomocą kwestionariusza zawierającego głównie pytania otwarte.

element pracy nad zmniejszającą się motywacją [...], radzenia sobie z porażką, dostrzegania pozytywnych stron aktywności, jakie podejmowała osoba szukająca pracy.

TP przywiązywali dużą wagę do nabywania przez OGN kompetencji intrapersonalnych: znajomości własnych potrzeb i preferencji, świadomości swoich mocnych i słabych stron, posiadanej wiedzy i umiejętności, a także doświadczeń oraz luk kompetencyjnych. Bardzo istotne były przy tym pozytywne wzmocnienie przejawianej przez BO aktywności oraz nauka radzenia sobie z porażkami i towarzyszącym im stresem oraz negatywnymi emocjami, które mogą spowodować wycofanie i bierność. Konfrontacja oczekiwań ON wobec rynku pracy w naturalny sposób wiąże się z przejściowym zniechęceniem oraz osłabieniem bądź utratą motywacji. Wsparcie TP pomagało utrwalić zaangażowanie OGN w proces aktywizacji zawodowej i podtrzymać jej motywację do zmiany.

Określamy cel, omawiamy, jakie kroki należy podjąć, jakie trudności mogą stanąć na drodze, jakie są korzyści osiągalne od razu po podjęciu pracy, a jakie w dłuższym okresie. Pozytywne wzmocnienie polega na znalezieniu mocnych stron BO i zbudowaniu świadomości, jakie są jego słabe strony, jakie popełniał błędy i jak może ich uniknąć w przyszłości.

**Trening komunikacji** był najczęściej prowadzony w momencie przygotowywania OGN do rozpoczęcia pracy. Obejmował on ćwiczenie rozmowy kwalifikacyjnej – sposobów jej prowadzenia, udzielania odpowiedzi na pytania, autoprezentacji (tj. stosownego wyglądu, mowy ciała, właściwego zachowania, przedstawiania swoich atutów).

Beneficjent, który zna swoje mocne strony, uczy się przy mnie, w jaki sposób je pokazać podczas rozmowy z pracodawcą. [...] Prowadzimy symulowane rozmowy kwalifikacyjne i z doświadczenia wiem, że są one bardzo potrzebne.

Dużą wagę przykładam do scenariusza rozmowy, czasem inicjuję ćwiczenia na kształt rozmowy z pracodawcą; wyciągamy wnioski, szukamy plusów i minusów, to zwiększa wiarę w siebie i zmniejsza obawy BO o pytania, z którymi może się spotkać.

W późniejszych etapach trening ten obejmował również komunikowanie się w miejscu pracy ze współpracownikami i pracodawcą, sposoby rozwiązywania konfliktów itp.

**Trening postaw** służył wejściu BO w rolę osoby szukającej pracy i miał zasadnicze znaczenie dla trwałości aktywizacji zawodowej. Jego celem była poprawa funkcjonowania OGN w życiu codziennym, a także wypracowanie strategii własnej aktywizacji – nauczenie się wytyczania celów i tworzenia planów ich osiągnięcia, radzenia sobie z porażkami, wykazywania pożądanых postaw i zachowań, np. zaangażowania, sumienności, współpracy w grupie.

Pracuję aktywnie nad postawą BO, zwracam uwagę na jego zachowanie, kulturę osobistą, nawyki, sposób ubierania się, punktualność, odpowiedzialność, dotrzymywanie terminów i zobowiązań, reakcji na uwagi negatywne, wchodzenie w relacje (skłonność do spoufalania

się, egocentryzm, oschłość itp.). Obserwując takie symptomy, przeprowadzam adekwatny do potrzeb trening, często w formie pogadanki, czasem w wykreowanej sytuacji.

Początkowa faza pracy TP obejmowała także poznanie potrzeb, możliwości i ograniczeń OGN, jej wcześniejszych doświadczeń zawodowych oraz diagnozę sytuacji psychofizycznej i społecznej. Trener realizował na tym etapie trzy rodzaje zadań:

- **doradztwo zawodowe** – omówienie specyfiki zawodów, obowiązków w preferowanych przez BO profesjach, analizę kwalifikacji i doświadczeń oraz możliwości ich poszerzenia

Szukam pozytywnych, mocnych stron u beneficjenta, podkreślam jego atuty, działam tak, aby sam zorientował się, jaka praca go satysfakcjonuje i zachęcam do poszukiwania pracy w internecie, prasie i telewizji, do pytania znajomych. Podaję przykłady innych pracujących już osób i sposobów, w jaki one znalazły pracę, staram się, aby moje działania były wspierające i ukierunkowujące, aby beneficjent myślał, że praktycznie działa sam i że wszystko zależy od niego.

Jeśli beneficjent nie ma wystarczających kwalifikacji do podjęcia pracy, na której mu najbardziej zależy, staram się z nim zaplanować rozwój w zakresie edukacji, np. podjęcia nauki w nowej szkole, rozpoczęcia szkolenia itp.

- rozwijanie umiejętności **samodzielnego poszukiwania zatrudnienia** – dostosowanie różnych jego sposobów do możliwości OGN oraz ich ćwiczenie (np. zakup gazety, wyszukiwanie ogłoszeń o pracy, rozumienie treści anonsów, nawiązywanie kontaktu z potencjalnymi pracodawcami, poruszanie się w internecie, wysyłanie dokumentów aplikacyjnych drogą elektroniczną)

Czasami przeglądamy razem ogłoszenia, zastanawiamy się, do jakich firm w okolicy należy się udać. Jeśli jest potrzeba, dzwonię do firmy lub mówię beneficjentowi, jak to zrobić [...], wyszukuję oferty i razem z BO na nie odpowiadam, pomagam w nauce obsługi portali zawodowych, przygotowuję do rozmowy kwalifikacyjnej.

- **pozytywne wzmocnienie** podejmowanych przez OGN działań

Moje wsparcie polegało na docenianiu i dopingowaniu beneficjenta w jego sukcesach, którymi były proste czynności z perspektywy osoby sprawnej, ale dla osoby głuchoniewidomej poruszającej się na wózku – w pierwszym momencie wydawały się zupełnie niemożliwe.

Działania ogólne, mające na celu zaznajomienie z ZW oraz pomoc w poszukiwaniu pracy, przeradzają się następnie w czynności przygotowujące do podjęcia zatrudnienia u konkretnego pracodawcy. Jedną z nich jest **trening adaptacji** polegający na zorganizowaniu praktyk zawodowych w celu oswojenia się OGN z pracą i związanymi z nią obowiązkami (szczególnie istotny dla osób bez doświadczenia zawodowego).

Określając, jaką pracą beneficjent jest zainteresowany i jaką jest skłonny podjąć, buduję konkretny obraz takiego miejsca pracy, organizuję spotkanie i praktykę na takim stanowisku. Jeśli rozmawiamy z beneficjentem o pracy w restauracji, wtedy proszę w losowo wybranym lokalu o możliwość odbycia pokazowego spotkania, by zaprezentować, jak faktycznie taka praca może wyglądać.

Zapoznaję beneficjenta z zadaniami, jakie będzie wykonywał w przyszłej pracy. Praktycznie przepracowujemy te zadania w miarę możliwości w TPG lub u pracodawcy, przed podjęciem pracy.

Wsparcie TP na etapie **rozmowy kwalifikacyjnej** miało zróżnicowany charakter, w zależności od stopnia zaangażowania OGN i momentu jej aktywizacji. Najczęściej TP spotykali się z pracodawcami przed właściwą rozmową w celu wyjaśnienia założeń projektu, pełnionej przez siebie funkcji oraz specyfiki głuchoślepoty. W tym wypadku rozmowa rekrutacyjna opierała się na aktywności BO. Odwrotna kolejność miała miejsce rzadziej, jedynie wtedy, gdy OGN miała doświadczenie zawodowe i praktykę w prowadzeniu tego typu rozmów oraz przejawiała dużą samodzielność w tym zakresie. Sposób postępowania TP zależał też od przypisywanej sobie odpowiedzialności za przebieg rozmowy. Część TP sądzi, że jej efekt zależy od wspólnego zaangażowania TP i BO.

Przeważnie towarzyszę BO, gdyż często się zdarza, że moje argumenty dotyczące projektu bywają kluczowe w zatrudnieniu danej osoby, np. podkreślenie mojej roli, dokładne wytłumaczenie korzyści płynących z zatrudnienia.

Większość TP była jednak zdania, że wynik rozmowy zależy wyłącznie od OGN, zaś ich wsparcie ogranicza się do przygotowania BO do spotkania z pracodawcą i asystowania w jego trakcie, głównie w roli tłumacza-przewodnika.

Staram się zawsze usiąść z boku lub za BO, gdyż pracodawcy i osoby rekrutujące mają tendencję do kierowania rozmowy do osoby towarzyszącej [tu: TP], starając się wejść w łatwiejszy dla nich dialog, kontakt. Dopiero w sytuacji awaryjnej (brak zrozumienia, BO nie potrafi udzielić odpowiedzi, nie zna odpowiedzi, omówienie możliwości wsparcia adaptacji w miejscu pracy ze strony trenerki) włączam się w rozmowę.

TP na ogół wykazywali się elastycznym podejściem, uzależniając swoje zaangażowanie w rozmowę rekrutacyjną od potrzeb danego pracodawcy oraz OGN.

Czasami idę sama i biorę CV beneficjenta. Jeżeli pracodawca jest chętny, aby przyjąć go do pracy, następne spotkanie jest już z BO. Bywa też tak, że telefonicznie przedstawiam pracodawcy ofertę zatrudnienia danego beneficjenta, ustalamy termin spotkania z nim i ze mną, jednak rzadko zdarza się, by BO sam poszedł na rozmowę kwalifikacyjną.

Natrafiałam na pracodawców, którzy, gdyby zobaczyli mnie razem z osobą głuchoniewidomą na rozmowie, uznaliby, że jest niesamodzielną, dlatego szła sama.



Kolejny etap współpracy polega na **wsparciu w miejscu zatrudnienia** w celu przygotowania OGN do samodzielnego funkcjonowania w środowisku pracy. Asysta TP podczas pierwszych dni pracy BO jest nowatorskim rozwiązaniem służącym zwiększeniu trwałości aktywizacji zawodowej. TP podkreślali wagę tego rodzaju wsparcia, uzależniając jego formę od potrzeb, kompetencji i zdolności adaptacyjnych danej osoby. Działania podejmowane przez TP obejmowały:

- **trening orientacji przestrzennej** (szczególnie istotny w przypadku osób niewidomych) – pomoc w dotarciu do miejsca pracy, zapoznanie z rozkładem pokoi, lokalizacją szatni, toalet, stanowiskiem pracy, rozmieszczeniem przedmiotów, itp.

Opowiadam osobie niewidomej, jak wygląda biuro, jak jest wyposażone, jaki jest wystrój wnętrza, jak zachowują się pozostali pracownicy, staram się nadać pewien obraz „obcym głosom”, opowiadam niesłyszącemu o tym, jak inni się wyrażają, jakie mają relacje,

- **wdrożenie w obowiązki zawodowe** – pomoc w ich opanowaniu przez BO, wywiązywaniu się z powierzonych zadań, planowaniu czasu pracy, dostosowaniu się do planu dnia innych pracowników

Udzielałam wsparcia osobom zatrudnionym jako telepracownicy, w domu przed komputerem po kolei przechodziliśmy wszystkie zadania.

- **wpracowanie metod komunikacji ze współpracownikami** – tłumaczenie w pierwszym kontakcie, informowanie o sposobie porozumiewania się z OGN, np. wyjaśnianie, jak ułatwić odczytywanie mowy z ust, uczenie niektórych migów

Tłumaczę w przypadku osób migających, przedstawiam BO. Osoby posługujące się językiem migowym zachęcam do kontaktowania się ze współpracownikami jeszcze w mojej obecności. Staram się obserwować i doradzać. Informuję BO, do kogo się zwracać w razie ewentualnych problemów. Przedstawiam szefa oraz inne osoby odpowiedzialne w danym zakładzie.

Intensywność tej formy wsparcia zależała zarówno od potrzeb OGN, jak i subiektywnej oceny poziomu jej samodzielności przez TP. Beneficjenci dobrze radzący sobie w roli pracownika, wymagali obecności TP jedynie w ciągu kilku pierwszych godzin pracy (głównie w celu zapewnienia im poczucia bezpieczeństwa w nowej sytuacji), natomiast osoby rozpoczynające swoją ścieżkę zawodową potrzebowały dłuższej asysty w miejscu pracy.

Wsparcie OGN w procesie jej wchodzenia w rolę pracownika obejmowało również **budowanie dobrych kontaktów** z pracodawcą i współpracownikami, dzięki pełnieniu przez TP funkcji tłumacza-przewodnika.

Kiedy jestem z beneficjentem w pracy, obserwuję, jak sobie radzi zarówno z wykonywaniem zadań, jak i ze współpracą z pozostałymi pracownikami. W razie potrzeby wspieram go, informuję dodatkowo współpracowników o nowym pracowniku, jego zadaniach, sposobie porozumiewania się.

TPorganizowali też **warsztaty relacji zawodowych** dla OGN pracujących, rozpoczynających zatrudnienie oraz przygotowujących się do jego podjęcia.

Organizuję spotkania grupowe, w trakcie których omawiamy doświadczenia różnych osób z obecnego miejsca pracy i poprzednich miejsc, odgrywamy scenki rodzajowe dotyczące sytuacji, jakie mogą wystąpić, np. relacji w zespole, konfliktów, pożądanych postaw, a także negatywnie odbieranych.

Etap wsparcia BO w miejscu pracy stanowił punkt graniczny w relacji z TP, który od tego momentu zaczynał się stopniowo wycofywać ze wsparcia, zapewniając o możliwości jego dalszego udzielenia, np. w sytuacjach problemowych.

Pełniłam funkcję mediatorki między pracowniczkami. Po rozmowach omówiliśmy z BO wszystkie okoliczności, role, jakie się pojawiły, i to, jak sobie radzić z różnymi typami reakcji na nieporozumienia w komunikacji, przez które narastał konflikt.

Zmiana formy oraz częstotliwości współpracy z OGN często wiązała się z przejściem ze wsparcia bezpośredniego na zdalne, prowadzone przez TP w ramach rozmów telefonicznych, e-maili, SMS-sów i komunikatorów internetowych.

Zdalne sposoby utrzymywania kontaktów z BO były stosowane przez TP również we wcześniejszych fazach współpracy. **Sposób komunikowania się** z OGN był uwarunkowany jej:

- **kompetencjami komunikacyjnymi** związanymi z dysfunkcjami wzroku oraz słuchu

[...] kontakt bezpośredni i zdalny: telefon, Skype, Gadu-Gadu, e-mail. Są BO, którzy lubią się porozumiewać zdalnie, bo nie słyszą i łatwiej jest im znaleźć czas na spędzenie dwóch godzin przed komputerem niż na spotkanie, na którym przekazemy sobie mniej treści niż przez komunikator. Są też osoby, które nie zapamiętują dłuższych treści, i po spotkaniach wymagają wysłania mailem najważniejszych informacji, do których będą mogły wracać.

- **kompetencjami zawodowymi i społecznymi**

Zdecydowanie efektywniejsze są bezpośrednie spotkania. Beneficjenci, z którymi miałam okazję pracować, nie posiadali konkretnych kwalifikacji, nie mieli świadomości różnorodności zawodów, zakresu obowiązków w danym miejscu pracy, nie potrafili określić zapotrzebowania na wsparcie, gdyż nie umieli wskazać swoich braków wiedzy. Tylko podczas bezpośrednich spotkań można ich było tego nauczyć.

Miałam beneficjentkę, z którą najpierw dużo pracowałam bezpośrednio. Nabrała pewności siebie, znalazłyśmy jej pracę, jednak chciała odbyć staż w branży, która będzie dla niej bardziej przyszłościowa, i tutaj pracowałam głównie zdalnie (przez telefon). Przesyłałam jej oferty, ona przekazywała mi te, które sama znalazła, dzieliłyśmy się pracą. Sama chodziła do pracodawców, miała kilka ofert, rozmawiałyśmy o tym, którą wybrać. Nie potrzebowała już

tylu spotkań, wystarczył telefon i sama działała. Bardziej potrzebowała świadomości, że w razie czego jestem do dyspozycji.

- **odległości od miejsca zamieszkania**

Jeśli pracuję z beneficjentami, którzy mieszkają daleko i mają problem z dojazdem, wtedy kontaktujemy się zdalnie. Informuję np. o ofercie pracy, ustalamy miejsce i czas spotkania, gdy beneficjent akceptuje daną ofertę czy też sam do mnie dzwoni, że znalazł ofertę, bym mu pomogła, umówiła na spotkanie i wspólnie z nim je odbyła.

Kontakt zdalny, głównie telefoniczny, stosuję jako ostateczność, kiedy nie ma możliwości zorganizowania spotkania – brak środków finansowych na delegację, duża odległość.

Zdaniem TP kluczowe wsparcie było realizowane w formie spotkań umożliwiających jego maksymalne dostosowanie do potrzeb BO. Jedynie w bezpośrednim kontakcie TP mógł podjąć skuteczne działania służące aktywizacji zawodowej OGN: poznać jej realne możliwości, stworzyć plan działania, przeprowadzić trening postaw, orientacji oraz komunikowania się, ćwiczyć wyszukiwanie ofert i efektywnie wzmacniać motywację BO. Bezpośredni kontakt z OGN umożliwiał realizację każdego z tych zadań w jego pełnej formie, poczynając od zdobywania wiedzy i trenowania umiejętności, poprzez udzielanie informacji zwrotnej, na korygowaniu danej czynności kończąc. Z kolei zdalny kontakt w większym stopniu służył umawianiu się na spotkanie, monitorowaniu postępów BO oraz stopniowemu rozluźnianiu współpracy.

Wsparcie zdalne jest następstwem wsparcia bezpośredniego i stanowi przechodzenie do pełnej samodzielności beneficjenta na stanowisku pracy. Często przeplatały te dwie formy, szczególnie w trakcie monitoringu pracy, bo pomaga to w ustaleniu, co jeszcze jest do dopracowania.

Wyraźnie widzę, że beneficjenci, z którymi mam możliwość pracować intensywnie, często w czasie bezpośrednich spotkań efektywniej rozwijają swoje umiejętności i nabywają nowe. Proces ich aktywizacji zawodowej jest znacznie szybszy i częściej zakończony sukcesem [...]. Możliwe jest też trenowanie szerszej gamy umiejętności, a nie skupianie się jedynie na celu wskaźnikowym – zatrudnieniu.

Etap **zakończenia uczestnictwa** beneficjentów w ZW następuje niezależnie od powodzenia ich aktywizacji zawodowej. Proces ten ma zindywidualizowany charakter i nie zawsze przebiega bez komplikacji. TP zwykle stosowali technikę wyciszenia wsparcia, stopniowo się z niego wycofując oraz przekazując inicjatywę w ręce OGN – przechodzili na kontakt zdalny, a następnie powoli go zaprzestawali (niekiedy proces ten zachodził samoistnie). Przed zakończeniem kontraktu TP przypominali, że współpraca dobiega końca, podsumowywali ją i pomagali BO określić dalsze plany zawodowe, wskazując instytucje mogące służyć im wsparciem. W praktyce jednak wsparcie TP nie ustawało (często z ich własnej inicjatywy), choć już bez formalnego i systematycznego charakteru.

Rozmawiamy o tym, co BO udało się osiągnąć, czy myśli, że sobie poradzi, umawiamy się na dalszą formę współpracy, jak to będzie wyglądać, kto do kogo będzie dzwonił itd.

Należy zaznaczyć, że brak wyraźnych granic współpracy może powodować trudności w jej ostatecznym zakończeniu i w efekcie prowadzić do nadmiernego obciążenia TP (zważywszy na faktyczną liczbę wspieranych przez nich BO).

W ramach badania ewaluacyjnego wszyscy trenerzy pozytywnie ocenili model ZW, wskazując na jego dużą skuteczność. Zdaniem części z nich, bez tego rodzaju wsparcia większość OGN nie podjęłaby pracy. TP uzależniali skuteczność swojego działania od częstotliwości bezpośrednich kontaktów z beneficjentami. W przypadku dużej odległości od miejsca ich zamieszkania, współpraca ta miała ograniczony charakter (głównie zdalny) i bazowała na wsparciu innych specjalistów z danego rejonu – trenerów motywacji, doradców zawodowych. Wsparcie zdalne trenerzy uznali za mniej wymierne, ze względu na brak możliwości należytego przygotowania OGN do rozmowy kwalifikacyjnej, udziału w niej, a także wspierania BO w miejscu pracy.

Wyobrażam sobie model zatrudnienia wspomaganego z funkcją trenera pracy bez pozostałych specjalistów. Odwrotności sobie nie wyobrażam – sytuacji, w której są jedynie doradcy zawodowi i trenerzy motywacji, nie nazwałabym zatrudnieniem wspomaganym. Zresztą i tak łączymy te kompetencje, musimy na co dzień korzystać z szerokiego wachlarza wiedzy i umiejętności. [...] Często współpracujemy z BO który odbył np. dwa–trzy spotkania z doradcą zawodowym, przerobił dwa testy i niewiele z tego zrozumiał.

W opinii TP do najważniejszych cech modelu ZW należą **kompleksowość działań**, **indywidualizowany charakter** wsparcia oraz jego **procesualność**.

Klucz do aktywizacji to aktywne wsparcie, aktywna relacja, a nie tylko forma doradztwa, pośrednictwa. Uczymy OGN, jak to zrobić od podstaw, „tu, teraz, dzisiaj” [...], jesteśmy dostępni w różnych momentach [...]. Intensywna współpraca pozwala na szeroki ogląd sytuacji i odpowiedź na autentyczne potrzeby, czasami bardzo zróżnicowane.

Pośrednictwo pracy jest ograniczone do wsparcia na etapie jej poszukiwania, rzadko pracownicy mogą iść razem z BO na rozmowę kwalifikacyjną – często ogranicza się to do skontaktowania z pracodawcą, teoretycznym treningu związanym z poruszaniem się na rynku pracy. Ilość czasu, jaka jest poświęcona na wsparcie przez trenera pracy, pozwala na bardzo indywidualną pomoc.

Razem tworzymy CV choćby miało to trwać pięć godzin, wchodzimy 100 razy na konto pocztowe, żeby opanować tę czynność, przestać się jej obawiać [...] i mówić „nie potrafię”. Ważne jest, by nie poprzestać na wskazówkach, poradach, testach predyspozycji. Niekiedy trzeba przełamać wieloletnią stagnację, wewnętrzny opór i wyjść do ludzi, pracodawców, firm. Zmienić suchą teorię w praktykę.

Wiele osób nie wie, jak się zabrać za poszukiwanie pracy, wiele z nich potem ją znajduje, ale nie potrafi się odnaleźć na stanowisku pracy i rezygnuje, a trener zapobiega temu. Najgorsze są pierwsze chwile w pracy i w tym staram się pomóc.

OGN najczęściej nie mają doświadczenia w szukaniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy lub stosują bierne metody, np. rejestrowanie się w Urzędzie Pracy. Dzięki TP mogą się naocznie przekonać, jak ten proces przebiega, i zacząć samodzielnie inicjować takie działania.

Mogą obserwować, jak dzwoniemy, w jaki sposób zachowujemy się w stosunku do pracodawcy i uczyć się tego od nas. Daje im to większą pewność siebie, co znacznie zwiększa szanse na rynku pracy.

Jednym z warunków powodzenia aktywizacji zawodowej OGN jest też możliwość uzyskania wsparcia TP w trakcie rozmów z pracodawcami, służąca m.in. przełamaniu ich obaw wynikających ze stereotypowego postrzegania potencjału osób z dysfunkcjami.

Trener może przekonać wielu pracodawców reagujących na myśl o jednoczesnym uszkodzeniu wzroku i słuchu przekreśleniem możliwości pracy przed zapoznaniem się z osobą/CV. Wielu BO upatruje brak chęci zatrudnienia przez pracodawców w tym, że są głuchoniewidomi, a tego przecież nie da się zmienić i motywacja do dalszych kroków oraz wystawiania się na możliwość kolejnego odrzucenia zmniejsza się. Trener ma możliwość wpłynięcia nie tylko na OGN, ale też pracodawcę, może obie strony przygotować do rozmowy kwalifikacyjnej i współpracy.

Według TP model ZW może być z powodzeniem stosowany w odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych i zagrożonych wykluczeniem społecznym.

#### **6.4. STAŻE REHABILITACYJNE**

Staże stanowiły istotną część wsparcia, zarówno dla OGN, jak i pracodawców, umożliwiającą nabywanie oraz weryfikowanie kompetencji zawodowych niezbędnych na danym stanowisku pracy. Jest to użyteczny instrument umożliwiający „przymiarzkę” do konkretnych obowiązków i wykazanie się danymi umiejętnościami. W ramach stażu BO może się zarówno nauczyć, jak i nabyć biegłość w wykonywaniu zadań w miejscu zatrudnienia bez konieczności nawiązywania stosunku pracy. Z kolei pracodawcy dzięki stażom mogą się naocznie przekonać, że nawet osoby z dużymi ograniczeniami funkcjonalnymi są w stanie wykonywać określone zadania. Z tego względu staż rehabilitacyjny może być wartościowym i efektywnym narzędziem służącym przełamaniu stereotypów związanych z niepełnosprawnością, które motywuje pracodawców do zatrudniania OGN. W czasie trwania stażu – przed podjęciem ostatecznej decyzji o zatrudnieniu – pracodawca ma możliwość przetestowania przydatności kandydata do pracy. Może też oszacować potencjał oraz

ograniczenia danej osoby, a także poziom jej zaangażowania i motywacji do pracy<sup>22</sup>. Wszystkie te elementy sprawiają, że **staż rehabilitacyjny stanowi ważny etap na ścieżce prowadzącej do zatrudnienia.**

## **6.5. GRUPOWE FORMY WSPARCIA – WARSZTATY I SZKOLENIA ZAWODOWE**

W ramach projektu realizowano dwie grupowe formy wsparcia dla OGN: Warsztaty Aktywności Zawodowej (WAZ) oraz szkolenia zawodowe i specjalistyczne. Celem WAZ była poprawa funkcjonowania beneficjentów na rynku pracy, zaś szkolenia służyły podniesieniu kompetencji zawodowych i zwiększeniu odpowiedzialności za swój rozwój zawodowy.

WAZ trwały 10 dni i odbywały się w Ośrodku Rehabilitacji i Szkolenia HOMER w Bydgoszczy. Ich uczestnicy pracowali w maksymalnie 10-osobowych grupach umożliwiającym nabywanie kompetencji społecznych i prowadzenie grupowego doradztwa zawodowego. Podczas WAZ realizowano zajęcia obejmujące psychoedukację, kreowanie własnego wizerunku oraz szkolenie tematyczne.

Zajęcia psychoedukacyjne trwały łącznie 12 godzin i były prowadzone przez psychologów i doradców zawodowych. Ich celem była nauka skutecznej komunikacji, asertywności oraz autoprezentacji, a także analiza potencjału zawodowego oraz przeprowadzenie symulacji rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą. Dzięki uczestnictwu w tych zajęciach OGN mogły zwiększyć wiarę we własne możliwości oraz poznać sposoby optymalnego wykorzystania swoich zasobów i kompetencji, a tym samym przełamać dotychczasową bierność oraz zwiększyć motywację do udziału w życiu społecznym.

Zajęcia poświęcone kreowaniu wizerunku z elementami wizażu trwały 16 godzin i służyły nauce dbałości o wygląd zewnętrzny, również w kontekście zawodowym (właściwy dobór fryzury oraz kolorów, materiałów i typów ubrań do sylwetki i rodzaju pracy).

Szkolenia tematyczne zajmowały najwięcej czasu (32 godziny) i miały na celu wyposażenie BO w konkretne umiejętności przydatne na rynku pracy. Profil szkoleń był dostosowany do potrzeb konkretnej grupy (np. kurs obsługi komputera na poziomie podstawowym i zaawansowanym, kurs zakładania oraz prowadzenia działalności gospodarczej).

Ponadto uczestnicy warsztatów mieli możliwość skorzystania z konsultacji indywidualnych w zakresie doboru pomocy optycznych i słuchowych, jak również nauczania się różnych metod komunikacji (np. alfabetu Lorma).

Szkolenia zawodowe trwały pięć dni i były prowadzone przez specjalistów z danej dziedziny. BO przyswajali wiedzę teoretyczną i umiejętności praktyczne, otrzymując zaświadczenia

---

<sup>22</sup> Relacje BO dotyczące odbytych staży zostały zamieszczone w rozdziale 10.

potwierdzające zdobycie lub podniesienie kwalifikacji zawodowych. Tematyka szkoleń uwzględniała potrzeby BO, a także opinie doradców zawodowych. Podczas drugiej edycji projektu zorganizowano szkolenia z florystyki, wprowadzania danych i pracy w magazynie<sup>23</sup>.

Chęć udziału w szkoleniach prowadzonych w ramach projektu oraz otrzymania dofinansowania do szkoleń zewnętrznych zadeklarowało odpowiednio 76% i 72% BO biorących udział w okresowym badaniu ewaluacyjnym. Nieco mniej osób podzielało tę opinię w odniesieniu do WAZ (67%), które stanowiły ważny element aktywizacji OGN, służący rozwijaniu ich umiejętności interpersonalnych oraz kompetencji prozawodowych. Poza przyswojeniem informacji przekazywanych przez osoby prowadzące zajęcia, warsztaty umożliwiały spotkanie i wymianę doświadczeń dotyczących funkcjonowania z głuchoślepotą czy radzenia sobie z codziennymi czynnościami. O zainteresowaniu BO grupowymi formami wsparcia może świadczyć osiągnięcie założonego wskaźnika szkoleń zawodowych na trzy miesiące przed zakończeniem projektu (wzięło w nich udział 50 osób), a także przekroczenie zaplanowanych wskaźników szkoleń tematycznych oraz zajęć psychoedukacyjnych (poziom ich osiągnięcia wyniósł 110% tj. po 220 osób), jak również kursu autoprezentacji i wizażu (109% tj. 219 osób).

W projekcie przewidziano środki na dofinansowanie kształcenia indywidualnego 25 osób – w formie udziału w zewnętrznych szkoleniach, kursach, studiach itp. Ta forma wsparcia umożliwiała BO zdobycie konkretnych kwalifikacji w celu zaspokojenia wymogów formalnych i podjęcia zatrudnienia. Zapotrzebowanie na dofinansowanie szkoleń zewnętrznych znacznie przerosło zakładany poziom – we wrześniu 2012 r. **wskaźnik ten został przekroczony niemal dwukrotnie**, osiągając wartość 184% (wsparciem objęto 46 osób).

## 6.6. SYTUACJA GŁUCHONIEWIDOMYCH KOBIEC

Aktualnie nie są dostępne rzetelne dane pozwalające oszacować procent aktywnych zawodowo głuchoniewidomych kobiet. Z doświadczenia TPG wynika, że wśród pracujących OGN przeważają mężczyźni. Dane pochodzące z ewaluacji pilotażowej wersji projektu świadczą o łatwiejszym docieraniu z oferowanym wsparciem do mężczyzn, którzy stanowili 58% BO. Zbliżony ich odsetek w wyniku uczestnictwa w projekcie podjął pracę lub rozpoczął staż (57%).

Mniejszy udział kobiet w projekcie pilotażowym stanowił efekt ich bardzo niskiej aktywności – kobiety rzadziej rejestrują się w Urzędach Pracy i korzystają ze wsparcia oferowanego przez różne instytucje publiczne oraz organizacje pozarządowe. Ze względu na to, że trudności w pozyskaniu BO mogły wynikać z mniejszej skuteczności tradycyjnych kanałów naboru (lepiej sprawdzających się wśród mężczyzn), w kolejnej edycji projektu posłużono się bardziej

---

<sup>23</sup> Relacja uczestniczki warsztatów i szkolenia „Pracownik magazynu” została zamieszczona w rozdziale 10.

zróżnicowanymi metodami rekrutacji, m.in. poprzez osoby wywodzące się ze środowisk lokalnych. Poza wzrostem udziału kobiet w oferowanym wsparciu założono zwiększenie ich reprezentacji w zespole projektowym<sup>24</sup> (w tym w roli osób zaangażowanych w procesy decyzyjne i zarządzanie projektem). Dużą wagę przywiązano również do tego, by materiały dydaktyczne oraz promocyjne (ogłoszenia, ulotki, treści zamieszczone w internecie), a także inne dokumenty powstające na potrzeby projektu, nie powielają stereotypów dotyczących płci<sup>25</sup> i niepełnosprawności, szczególnie odnoszących się do uszkodzenia wzroku oraz słuchu. Podjęto też dedykowane tej grupie działania o charakterze promocyjnym – przeprowadzono kampanię promocyjną w mediach kobiecych oraz tzw. kampanię „Bohater”, w której przedstawiano także sylwetki głuchoniewidomych kobiet.

Mimo działań podjętych w celu zwiększenia udziału kobiet w drugiej edycji projektu, wciąż stanowiły one mniej liczną od mężczyzn grupę wśród osób zrekrutowanych w okresie od czerwca 2010 do września 2012 r. (43%). W porównaniu z mężczyznami mniej kobiet w tym czasie podjęło bądź kontynuowało naukę (46%), znalazło zatrudnienie (41%), a także uczestniczyło w ZW (40%), WAZ, psychoedukacji, szkoleniach tematycznych (po 39%), zawodowych (40%) i zewnętrznych (41%), kursie autoprezentacji i wizażu oraz wsparciu obejmującym doradztwo ds. sprzętu (po 39%) i jego zakup (43%). Więcej kobiet rozpoczęło za to w tym czasie staż rehabilitacyjny (64%). Powyższe dane wskazują, że kobiety rzadziej od mężczyzn brały udział w formach wsparcia bezpośrednio związanych z zatrudnieniem (z wyjątkiem staży), co mogło przełożyć się na jego niższy wskaźnik w grupie osób tej płci.

Badanie ewaluacyjne wykazało też różnice między płciami w zakresie subiektywnej oceny efektów projektu. Więcej kobiet potwierdziło, że nabyły kompetencje interpersonalne i zawodowe (57%), a znacznie mniej (37%) – ściśle związane z poszukiwaniem zatrudnienia oraz postawami wobec niego, np. poruszanie się na rynku pracy, tworzenie dokumentów aplikacyjnych, rozmowa z pracodawcą, poznanie zadań na stanowisku pracy, zakładanie własnej działalności, postrzeganie pracy jako wartości oraz nieuznawanie głuchoślepoty za barierę w zatrudnieniu i rozwoju zawodowym. Poza tym stwierdzono rozbieżności dotyczące oczekiwań obu płci wobec trenera pracy (TP). Znalezienia zatrudnienia w efekcie tej formy wsparcia spodziewało się 86% kobiet oraz 58% mężczyzn. Z kolei mniej kobiet potwierdziło realizację celu współpracy z TP w pełni (odpowiednio 55% i 63%), zaś więcej częściowo (21% i 8%)<sup>26</sup>. Nieco mniej kobiet przyznało też, że od początku ściśle ustalono zasady tej współpracy (kolejno 88% i 96%), natomiast więcej z nich otrzymało wsparcie w miejscu zatrudnienia (58% i 49%), zdobyło wiedzę na temat skutecznego poruszania się na rynku pracy (32% i 19%) oraz zwiększyło motywację i wiarę w siebie (16% i 21%).

Uzyskane wyniki mogą świadczyć o tym, że proces aktywizacji zawodowej głuchoniewidomych kobiet napotyka na większe przeszkody, niż ma to miejsce w przypadku

<sup>24</sup> Podczas pilotażu 80% specjalistów stanowiły kobiety, w tym głuchoniewidome.

<sup>25</sup> Materiały te cechuje język wrażliwy na płeć, tzn. są one kierowane zarówno do mężczyzn, jak i kobiet.

<sup>26</sup> Odsetki negatywnych wskazań były zbliżone – 21% w grupie kobiet i 24% wśród mężczyzn.



mężczyzn, toteż wymaga zastosowania dodatkowych instrumentów wsparcia, dostosowanych do specyficznych potrzeb tej grupy BO.

## 6.7. WSPARCIE OTOCZENIA GŁUCHONIEWIDOMYCH

Problemy i ograniczenia, na które napotykają w codziennym życiu OGN, na ogół przypisuje się wyłącznie sprzężonej dysfunkcji dwóch zmysłów. Tymczasem mogą one również stanowić efekt niewłaściwej postawy otoczenia, wynikającej przede wszystkim z niewiedzy, braku świadomości oraz nadopiekuńczości [1]. Przygotowanie bliskich do wspierania aktywnego udziału OGN w życiu społeczno-zawodowym było niezbędnym warunkiem osiągnięcia założonych celów i rezultatów, jak również zapewnienia ich trwałości. W ramach projektu organizowano spotkania informacyjne dla osób z najbliższego otoczenia OGN, służące zmianie postaw ich rodzin i opiekunów w taki sposób, by wspomagali oni rozwój zawodowy swoich podopiecznych. Wsparcie otoczenia OGN przybierało różne formy:

- **rozmowy** prowadzonej podczas przystępowania do udziału w projekcie, mającej na celu przekazanie informacji na temat tego przedsięwzięcia, a także możliwości rehabilitacji społeczno-zawodowej OGN,
- **konsultacji indywidualnych** ze specjalistami (głównie psychologami)<sup>27</sup>, służących wsparciu motywacyjnemu bliskich OGN w przypadku wykazywania postaw nadopiekuńczych oraz marginalizowania podopiecznych,
- **spotkań grupowych** prowadzonych w formie jedno- i dwudniowych warsztatów, które odbywały się w każdym makroregionie, w celu przygotowania rodzin i opiekunów do wspierania aktywizacji OGN.

Podczas spotkań grupowych stworzono system współpracy między BO, ich otoczeniem i specjalistami. Uczestnicy warsztatów zdobywali wiedzę na temat głuchoślepoty, możliwości funkcjonalnych OGN oraz efektywnego wspierania procesu ich aktywizacji, a także wymieniali się doświadczeniami. Do końca września 2012 r. wsparciem objęto 656 osób z otoczenia OGN, przekraczając założony poziom tego wskaźnika o 9%. Największą popularnością w tej grupie osób cieszyły się konsultacje indywidualne, przede wszystkim z instruktorami rehabilitacji (45% ogółu spotkań), a także trenerami motywacji (33%) i doradcami ds. rozwoju zawodowego (21%).

Uczestnicy spotkań grupowych na ogół wysoko oceniali różne elementy warsztatów<sup>28</sup>. Bardzo wysokie noty uzyskały: merytoryczne przygotowanie prowadzących, przystępność przekazanych treści, przydatność zdobytej wiedzy oraz ogólne zadowolenie ze spotkania, zaś

---

<sup>27</sup> Przyjęto, że do 10% czasu pracy specjalistów zostanie przeznaczony na ten rodzaj wsparcia otoczenia OGN.

<sup>28</sup> Przytoczone wyniki bazują na części ankiet wypełnionych przez uczestników spotkań grupowych (w momencie opracowywania niniejszej publikacji nie były jeszcze dostępne pełne dane w tym zakresie).

dość wysokie – zgodność z oczekiwaniami, zakwaterowanie i wyżywienie, a w dalszej kolejności zmiana poziomu wiedzy dotyczącej głuchoślepoty oraz zwiększenia samodzielności OGN. W umiarkowany sposób oceniono natomiast wzrost wiedzy na temat poszukiwania przez nie pracy. Osoby, które wypełniły ankiety oceniające warsztaty, uznały tę formę wsparcia za przydatną, ze względu na możliwość zdobycia wiedzy na temat OGN, poznania innych opiekunów oraz wymiany informacji.

Bardzo wartościowe spotkanie pod względem merytorycznym i pogłębiającym wiedzę. Cenne spotkania z rodzicami, opiekunami, wolontariuszami.

Warsztaty pomogły mi poznać świat tych osób, ich potrzeby, oczekiwania. Na pewno wykorzystam te doświadczenia i refleksje w swoim życiu.

W odpowiedzi na pytanie, czego ankietowani nauczyli się podczas warsztatów, najczęściej wskazywano lepsze zrozumienie oraz wspieranie OGN, a także komunikowanie się i współpracę.

[Dowiedziałem się, że] niepełnosprawni nie są wcale nieszczęśliwi jak wielu sądzi. Uświadomiłem sobie bariery komunikacyjne.

Nauczyłam się, jak postępować z OGN mającymi problem z komunikacją i zawarciem znajomości z innymi osobami.

[Teraz wiem,] jak żyć w dobrych relacjach bez sporów.

Poza tym wymieniano konkretne umiejętności – poruszanie się z osobą niewidzącą, posługiwanie się alfabetem Lorma, a także oraz wiedzę na temat przepisów prawnych oraz sprzętu ułatwiającego funkcjonowanie OGN.

Istotną rolą warsztatów było także wsparcie emocjonalne i motywacyjne oraz dostrzeżenie przez otoczenie OGN potencjału swoich podopiecznych.

Niepełnosprawność nie skreśla życia zawodowego. Rola rodziców – najważniejsze jest wsparcie, wiara w dojdzie na szczyt życia.

Głuchoniewidomi mogą być bardziej samodzielni, przy dużym zaangażowaniu mogą wiele osiągnąć w życiu i potrzebują rozwijania swojej wiedzy.

Sukces zależy od motywacji.

Uczestnicy spotkań przekonali się również, że mogą liczyć na pomoc z zewnątrz i aktywnie włączyć się w działania służące wspieraniu ich bliskich.

Dowiedziałem się, w jaki sposób TPG może pomóc w aktywizacji zawodowej OGN, jak możemy lepiej opiekować się naszym głuchoniewidomym – możliwość aktywnego włączenia się w działania TPG (sekcja rodziców).

Ponadto respondenci wskazywali na wzrost wiary w możliwości OGN i gotowość wspierania procesu ich aktywizacji.

Dowiedziałam się, że osoby, które mają trudniej niż moje dziecko, są samodzielne. Że łatwo jest omijać niepełnosprawnych w pracy, a wystarczy ustalić dobry podział zadań, omówić jakie są trudności w słyszeniu, widzeniu.

Sądzę, że ogromną szansą dla głuchoniewidomych jest w dzisiejszych czasach internet, wiele firm działa online, za pośrednictwem serwisów, gdzie nie jest potrzebna bezpośrednia komunikacja werbalna.

W ankietach pojawiło się wiele opinii świadczących o chęci udziału w kolejnych spotkaniach tego typu.

Jestem zadowolona z warsztatów i uważam, że powinno być ich więcej.

Poznałam niesamowitych ludzi, chciałabym więcej takich spotkań.

Przyjemnie było oglądać, jak osoby głuchoniewidome współpracują z grupą i są aktywne [...]. Chciałabym, żeby moje dzieci mogły zawsze brać udział w takich zjazdach.

## 7. WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI

Doświadczenia pracodawców zaangażowanych w realizację projektu prowadzą do wniosku, że osoby głuchoniewidome (OGN) są wartościowymi pracownikami, cechującymi się silną motywacją do pracy, dużym zaangażowaniem i zapałem, a także lojalnością, oddaniem oraz brakiem skłonności do częstej zmiany miejsca zatrudnienia.

Choć pracodawcy, którzy dotąd nie zatrudniali osób niepełnosprawnych (ON), na ogół się tego obawiają, z czasem coraz więcej z nich podejmuje taką decyzję<sup>29</sup>. Istotną zachętę może stanowić pełne dofinansowanie przez Urząd Pracy stażu niepełnosprawnego pracownika oraz zwrot kosztów dostosowania i wyposażenia jego stanowiska pracy (odpowiednio: do 70 000 zł i ponad 50 000 zł). Pracodawcy zatrudniającemu ON przysługuje dofinansowanie ze środków PFRON – w przypadku OGN refundacja kosztów płacy wynosi ponad 2500 zł brutto.

Pracodawcy, którzy w ramach projektu po raz pierwszy zatrudnili OGN, przejawiali różne obawy i wątpliwości, zwłaszcza dotyczące kwestii porozumiewania się z pracownikami ze sprzężoną dysfunkcją słuchu i wzroku.

Na początku mieliśmy oczywiście obawy, szczególnie w zakresie komunikacji z osobami głuchoniewidomymi, ale wszystko ułożyło się pomyślnie [...]. Zatrudnialiśmy już osoby niepełnosprawne, jednak nie była to nigdy tak daleko idąca niepełnosprawność [...]. Osoby niepełnosprawne zawsze były niezwykle zaangażowane w swoje obowiązki, byliśmy zadowoleni z ich pracy.

Pracodawcy, którzy już wcześniej zatrudniali ON, a także reprezentujący podmioty działające w sferze edukacji specjalnej czy pomocy społecznej, wykazywali bardziej otwartą postawę wobec OGN.

Dotąd nie było u nas niepełnosprawnych nauczycieli. Nie miałam oporów, bo kieruję specyficzną placówką [zespół szkół specjalnych]. Jesteśmy otwarci na osoby niepełnosprawne, bo mamy takich uczniów i rodziców, niepełnosprawność to dla nas codzienność. Nikt tak dobrze nie zrozumie niepełnosprawnego, jak osoba dotknięta własną dysfunkcją.

Istotne znaczenie dla podjęcia decyzji o zatrudnieniu OGN (najczęściej na stałe bądź po okresie próbnym) miały jej wcześniejsze doświadczenia zawodowe.

Pani, która miała prowadzić nauczanie indywidualne, spełniała wszystkie warunki, pracowała wcześniej w tym zawodzie [...]. Podpisaliśmy umowę na czas nieokreślony.

Zdecydowaliśmy się od razu zatrudnić na umowę o pracę.

---

<sup>29</sup> Z dofinansowania PFRON korzysta obecnie ponad 10 000 przedsiębiorstw rocznie.

Na początku zaproponowaliśmy umowę zlecenie na dwa miesiące, a potem, kiedy pracownik się sprawdził, umowę o pracę.

Zdaniem pracodawców ważną rolę w procesie zatrudniania OGN odgrywali trenerzy pracy (TP). Beneficjenci również wysoko ocenili zatrudnienie wspomagane ze względu na kompleksowość tej formy wsparcia, tj. obecność trenera w trakcie całego procesu zatrudniania oraz szeroki zakres realizowanych przez niego zadań.

Rola trenerki pracy jest nieoceniona, bez niej byłoby nam zdecydowanie trudniej zatrudnić osobę głuchoniewidomą. Trenerka była obecna od początku rekrutacji, pomagała zrobić badania lekarskie, była obecna przy podpisaniu umowy, szkoleniu BHP. Przez kilka pierwszych dni przychodziła z osobą niepełnosprawną i pomagała w jej szkoleniu. Aktualnie kontakt jest sporadyczny, ale zawsze możemy liczyć na jej pomoc, wystarczy jeden telefon.

Trenerka wcześniej się skontaktowała, umówiła spotkanie, uprzedziła o ograniczeniach osoby niepełnosprawnej, brała udział w rozmowie kwalifikacyjnej. Potem współpraca z nią w naturalny sposób się zakończyła, nie było takiej potrzeby. Dobrze to zadziałało.

Współpraca z trenerką była idealna – częsty kontakt i wsparcie we wszystkim, wzajemna pomoc i sympatyczne relacje.

Głównym powodem zatrudnienia OGN były kompetencje zawodowe i stosunek do pracy (zaangażowanie, obowiązkowość).

Chodziło nam przede wszystkim o dostosowanie nauczyciela do potrzeb ucznia.

Czas pokazał, że się nie myliłem – osoby głuchoniewidome są równie wartościowymi pracownikami jak osoby pełnosprawne.

Trenerka opowiadała mi, że osoby głuchoniewidome mają spory problem ze znalezieniem pracy, dlatego postanowiłem pomóc, licząc na ich oddanie i [...] zaangażowanie w pracę.

Głuchoniewidomy okazał się bardzo dobrym, sumiennym pracownikiem. Jego niepełnosprawność nie ma znaczenia, dobrze sobie radzi ze swoimi obowiązkami, poleciłbym go innym pracodawcom.

Pracodawcy, z którymi prowadzono wywiady, twierdzili, że nie było potrzeby doszkalania nowych pracowników, z wyjątkiem specyfiki działalności danej firmy. Na ogół nie wskazywali również na istotne trudności związane z zatrudnieniem OGN.

Nie napotkaliśmy większych problemów, oczywiście pojawiła się bariera w komunikacji, ale tutaj nieoceniona była pomoc trenerki pracy. [...] Dzięki jej zaangażowaniu wiele rzeczy okazało się dużo prostszych.

W jednym przypadku usług świadczonych przez OGN nie zaakceptował ich odbiorca. Był to efekt stereotypowej postawy, wynikającej z braku wiedzy na temat głuchoślepoty.

Początkowo [głuchoniewidoma nauczycielka] miała pod opieką innego ucznia, którego matka była niezadowolona, że nauczycielka niedowidzi i niedosłyszy, dlatego została przydzielona do innego ucznia. Jestem zachwycona pracą tej nauczycielki, rodzice też są nią zauroczeni.

Na pytanie, jakie czynniki mogłyby ułatwić zatrudnienie OGN oraz zwiększyć jego trwałość, niektórzy pracodawcy wskazali elementy wyposażenia stanowiska pracy.

Nauczycielka samodzielnie dojeżdża do ucznia. Wykorzystuje pomoce dydaktyczne ze szkoły, sama też wzbogaca swój warsztat pracy. Przydałoby się doposażenie stanowiska pracy w laptop lub tablet, ponieważ dziecko nie ma komputera, który ułatwiłby pracę nauczycielce, która np. musi wozić magnetofon na muzykoterapię.

Respondenci podkreślali korzyści wynikające z ich udziału w projekcie i zatrudnienia OGN:

Dzięki temu projektowi zatrudniliśmy bardzo zaangażowanych i oddanych pracowników, którzy każdego dnia swojej pracy odpłacają nam za zaufanie, jakim ich obdarzyliśmy.

Mamy osobę, z której i rodzice i dzieci są zadowoleni. Kiedy opowiadam o tym innym dyrektorom, napotykam wyrazy podziwu, że się na to zdecydowałam.

Warto zaznaczyć, że większość pracodawców nie wykluczała możliwości zatrudnienia kolejnych osób z jednoczesną dysfunkcją wzroku i słuchu. Poza zyskaniem wartościowych pracowników i satysfakcją z wykonywanej przez nich pracy, respondenci odnieśli też profity o charakterze PR-owskim – np. program TVP2 w ramach cyklu *Człowiek wśród ludzi* przygotował reportaż, który budował pozytywny wizerunek placówki edukacyjnej<sup>30</sup>.

Proszeni o sformułowanie zaleceń dla realizatorów projektu, respondenci mówili o potrzebie bardziej intensywnego promowania wśród pracodawców tego typu przedsięwzięć i ich kontynuowania w przyszłości, jak również kształtowania świadomości społecznej oraz właściwych, pozbawionych stereotypów postaw wobec niepełnosprawności.

Uważam, że takie projekty są potrzebne, szczególnie dla osób głuchoniewidomych. Na co dzień widzę, jaką radość sprawia im praca w zespole, wcześniej nie mieli takich doświadczeń. Uważam, że tego typu projekty powinny być zdecydowanie bardziej promowane wśród pracodawców.

Najpoważniejsze są bariery psychologiczne, potrzebne jest otwarcie się na niepełnosprawność i jej zrozumienie. Takie projekty warto realizować nawet dla kilku osób. Potrzebne jest przybliżenie projektu pracodawcom, trzeba wyjść im naprzeciw i uświadamiać.

---

<sup>30</sup>Reportaż można obejrzeć na stronie [www.pfron.org.pl/porta1/pl/264/967/Odcinek\\_VIII.html](http://www.pfron.org.pl/porta1/pl/264/967/Odcinek_VIII.html).

## 8. TRUDNOŚCI I NIEPOWODZENIA WE WDRAŻANIU PROJEKTU

Choć niniejszy podręcznik z założenia służy promowaniu mocnych stron przedsięwzięcia mającego na celu aktywizację osób głuchoniewidomych (OGN), równie istotna dla przyszłych realizatorów podobnych projektów jest analiza problemów, które mają ogromną wartość edukacyjną. Trudności i niepowodzenia są wpisane nie tylko w proces uczenia się, lecz także w każdy rodzaj działalności człowieka. Szczególnie narażone są na nie przedsięwzięcia mające niestandardowy, nowatorski charakter.

W trakcie projektu napotkano na problemy w zakresie rekrutacji beneficjentów ostatecznych (BO), udzielania im wsparcia oraz zatrudniania<sup>31</sup>. Warto zaznaczyć, że trudności te zostały częściowo zniwelowane dzięki decyzjom i działaniom podjętym przez kadrę zarządzającą projektem oraz Komitet Sterujący.

### 8.1. BARIERY W REKRUTACJI BENEFICJENTÓW I BENEFICJENTEK

Jednym z problemów, z którymi borykali się koordynatorzy regionalni (KR) w procesie rekrutacji OGN, było **zagrożenie dublowania się udzielanego wsparcia**. Przedsięwzięcia realizowane w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki opierają się na założeniu, że BO nie może korzystać z tego samego rodzaju wsparcia udzielanego w formie dwóch lub więcej projektów. OGN, ze względu na specyfikę swojej niepełnosprawności, mogą być BO inicjatyw kierowanych zarówno do osób niesłyszących, jak i niewidomych. Sytuacja ta rodzi ryzyko przystąpienia do projektu osoby, która otrzymała już pomoc w ramach analogicznego przedsięwzięcia, a także prowadzi do swoistej rywalizacji o BO, co z kolei może powodować niechęć do współpracy i udostępniania danych osobowych przez podmioty wdrażające podobne projekty. Poza tym część tych organizacji działa na poziomie lokalnym i nie ma skomputeryzowanych baz danych<sup>32</sup>. Sporadyczne dyżury telefoniczne i nieaktualne numery telefonów sprawiają zaś, że te **źródła informacji dotyczące potencjalnych BO są często trudno dostępne**.

Specyfika BO również powodowała **problemy w zaplanowaniu procesu rekrutacji**. KR mieli problem z przewidzeniem liczby osób, które zostaną pozyskane do projektu w perspektywie krótko- oraz długoterminowej, w związku z czym niełatwo było im ocenić realne zagrożenie nieosiągnięcia założonych wartości wskaźników rekrutacji w danym makroregionie.

Kolejny problem stanowiły tzw. **białe plamy na mapie rekrutacji**. W miejscach oddalonych od siedzib makroregionów i miast wojewódzkich rekrutacja BO była znacznie trudniejsza ze względu na kłopoty organizacyjne. W województwie pomorskim, kujawsko-pomorskim oraz warmińsko-mazurskim nabór prowadzono na terenie całego regionu. BO z odległych

---

<sup>31</sup> Informacje zawarte w tym rozdziale zostały zaczerpnięte z raportu ewaluacyjnego mid-term.

<sup>32</sup> Np. Koła Terenowe Polskiego Związku Niewidomych.

miejsowości musieli sami dotrzeć na miejsce wsparcia lub korzystać z pomocy specjalistów zamieszkałych bądź pracujących w pobliżu. W makroregionie północno-zachodnim niektórym OGN nie można było zaoferować wsparcia w ramach projektu, a jedynie uczestnictwo w innych inicjatywach TPG (np. klubach, imprezach okolicznościowych). W makroregionie centralnym rekrutację prowadzono na terenach oddalonych od dużych aglomeracji miejskich, zakładając, że BO wezmą udział głównie we wsparciu grupowym (tj. Warsztatach Aktywizacji Zawodowej). Brak silnej jednostki wojewódzkiej TPG w Poznaniu i Katowicach skutkowało niskim wskaźnikiem rekrutacji. Niektórzy KR podkreślali, że nie byli zaoferować pomocy każdej OGN:

Nie ma sensu robić tym ludziom nadziei, bo nie zawsze jest jak dotrzeć ze wsparciem.

Istotnym ograniczeniem był też **limit 150 BO biorących udział w pilotażu**, którzy mogli przystąpić do kolejnej edycji projektu ze względu na wcześniejszy brak wsparcia TP. Pula miejsc w drugiej edycji projektu szybko się wyczerpała, choć zdaniem większości KR pozostały osoby nieaktywne zawodowo chętne do udziału w ZW. Ze względu na fakt, że ta forma pomocy jest trudno dostępna i niezapewniana w ramach innych projektów TPG, w niektórych makroregionach wsparcie TP było udzielane wolontarystycznie.

Wraz ze wzrostem liczby BO ich osobisty kontakt z KR okazał się utrudniony, szczególnie w przypadku osób zamieszkałych w województwach oddalonych od siedziby makroregionu. W tej sytuacji KR korzystali z kontaktu telefonicznego, a także innych, mniej standardowych metod. Ważnym źródłem informacji o potrzebach BO byli specjaliści nawiązujący z nimi bezpośrednie, indywidualne relacje, a także dokumentacja projektowa (Kwestionariusz Zgłoszeniowy oraz Dziennik Beneficjenta). Okazję do bliższego poznania BO stanowiły spotkania oraz imprezy organizowane przez Jednostki Wojewódzkie TPG.

W przypadku otoczenia OGN trudności w rekrutacji pojawiały się jedynie w odniesieniu do osób samotnych oraz – paradoksalnie – bardzo samodzielnych, którym udzielano wsparcia poza miejscem zamieszkania.

## 8.2. TRUDNOŚCI W ZAKRESIE UDZIELANEGO WSPARCIA

W badaniu ewaluacyjnym KR wskazali na **deficyt założonych w projekcie godzin wsparcia indywidualnego**, uniemożliwiający objęcie pomocą poszczególnych specjalistów wszystkich chętnych BO. Sytuacja ta sprawiła, że w niektórych makroregionach OGN musieli dłużej oczekiwać na konkretny rodzaj wsparcia.

Jedną z metod radzenia sobie z tym problemem było wskazanie priorytetowych BO, którym udzielano pomocy o charakterze systemowym lub przyznawano dużą liczbę godzin określonego wsparcia. W poszczególnych makroregionach stosowano różne metody wyboru tych osób: w oparciu o określone kryteria (nowi BO, nastawieni na aktywizację zawodową, znajdujący się w trudnej sytuacji życiowej), w ramach okresowych spotkań kadry projektu



oraz konsultacji z OGN. Korzystano też z informacji w dokumentacji projektowej. Warto podkreślić, że problem ten został rozwiązany poprzez dokonanie przesunięć w budżecie i zwiększenie puli godzin wsparcia specjalistów, w przypadku których stwierdzono największe zapotrzebowanie. Problemy z udzielanym wsparciem wynikały również z niskiej motywacji niektórych BO, a także **dużej odległości miejsca ich zamieszkania** od siedziby makroregionu lub miasta objętego działalnością TP, co wiązało się z rzadszymi spotkaniami oraz mniejszą liczną ofertą zatrudnienia.

Zdaniem pojedynczych OGN niektórych TP cechował nadmierny optymizm i niedostateczny poziom partnerstwa. BO drażniły również zbytnia emocjonalność, nadgorliwość, nachalność oraz przecenianie swoich sił.

Czasami stawiał mnie przed faktem dokonanym, a ja nie miałem czasu na zastanowienie się, byłem przyparty do muru, to mnie złościło.

Z kolei TP wskazywali na **brak motywacji BO do podjęcia pracy** oraz zmiany sytuacji życiowej. Początkowe deklaracje w tym zakresie nie zawsze odpowiadały rzeczywistym działaniom, co przejawiało się w wycofywaniu z podejmowania samodzielnej aktywności oraz krytycznym stosunku do przedstawianych przez TP propozycji. Stan ten powodował brak postępów OGN w procesie zdobywania samodzielności na rynku pracy, a także frustrację TP, którzy starali się wypracować różne rozwiązania, np. dodatkowe wsparcie motywacyjne, spotkania OGN w formie grupy wsparcia. Do innych problemów wymienianych przez TP należały: trudności ze znalezieniem zatrudnienia dla BO wynikające ze specyfiki lokalnego rynku pracy, brak możliwości odbywania bezpośrednich spotkań spowodowany niedostatecznymi środkami przeznaczonymi na delegacje, zmiana sposobu sprawozdawania przebiegu pracy w trakcie trwania projektu oraz niepożądane postawy otoczenia OGN wobec procesu ich usamodzielniania się.

### **8.3. BARIERY W ZATRUDNIANIU BENEFICJENTÓW I BENEFICJENTEK**

Zdaniem KR osiągnięcie założonego wskaźnika zatrudnienia BO było zagrożone w niektórych makroregionach, np. w Krakowie. Mimo zrekrutowania dostatecznej liczby OGN brakowało osób gotowych podjąć pracę w ciągu najbliższego roku. Duża część BO kontynuowała naukę w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym i/lub uczestniczyła w pilotażu, jednak nie wszyscy mieli możliwość skorzystania ze wsparcia oferowanego w ramach drugiej edycji projektu.

Należy jednak zaznaczyć, że trudność ta miała charakter przejściowy, związany z okresowymi problemami w rekrutacji OGN, a co za tym idzie deficytem osób, które mogłyby w danym momencie zostać objęte zatrudnieniem wspomaganym (ZW) – z racji kontynuowania przez BO nauki lub podjęcia zatrudnienia; dynamika tego procesu nie miała stałego charakteru.

Problemów nastroczała również organizacja staży rehabilitacyjnych. W ramach pilotażu zakładany wskaźnik tej formy wsparcia został zrealizowany w 35%. Główną przyczyną tego stanu rzeczy było rozpoczęcie poszukiwania miejsc staży w drugiej połowie roku, kiedy większość Urzędów Pracy już wyczerpała środki przeznaczone na ten cel [4]. W kolejnej edycji projektu wyszukiwanie miejsc stażu potraktowano jako działanie całoroczne, jednak w końcu września 2012 r. wskaźnik ten został osiągnięty na niskim poziomie. Kluczowe znaczenie dla braku możliwości realizacji założonego wskaźnika miał zakaz jego dublowania w ramach projektu ze wsparciem oferowanym przez Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) pokrywanym ze środków publicznych. Ponadto TP napotkali na trudności w pozyskiwaniu środków na staże ze względu na deficyty PUP w tym zakresie.

## **9. WNIOSKI I REKOMENDACJE**

W efekcie realizacji pilotażu oraz drugiej edycji projektu zebrano wiele doświadczeń, które mogą posłużyć kolejnym realizatorom podobnych przedsięwzięć. Kluczowe wnioski i rekomendacje zostały podzielone na cztery obszary odnoszące się do systemu zarządzania projektem, procesu rekrutacji, udzielanego wsparcia oraz współpracy z pracodawcami.

### **9.1. ZARZĄDZANIE PROJEKTEM**

- Realizacja projektu w partnerstwie służyła podjęciu systemowych, skoordynowanych działań i wypracowaniu wspólnych rozwiązań w zakresie zatrudniania osób głuchoniewidomych (OGN). Działania Lidera projektu miały charakter strategiczny i administracyjny, zaś Partnera operacyjny. Lider nadzorował prawidłową realizację projektu i weryfikował działania Partnera, natomiast wspólnie prowadzono promocję projektu. Współpraca obu podmiotów wymagała utworzenia centrali z oddziałami regionalnymi, w których pracowały zespoły prowadzące działania na poziomie lokalnym. Sieć specjalistów (rehabilitantów, psychologów, doradców zawodowych, prawnych oraz ds. sprzętu), odpowiednio przeszkolonych oraz mających doświadczenie i narzędzia do pracy z OGN, objęła cały kraj. Wdrażanie projektu ułatwiały procedury dotyczące komunikowania się, podejmowania decyzji, rozliczeń finansowych, rekrutacji beneficjentów ostatecznych (BO) i udzielanego wsparcia.

#### **Rekomendacje:**

- istotne znaczenie w zarządzaniu projektem realizowanym w partnerstwie na poziomie ogólnopolskim mają spójne i kompleksowe procedury w zakresie: podejmowania decyzji, rozliczeń finansowych, rekrutacji BO, oferowanych form wsparcia, przepływu informacji pomiędzy partnerami, a także centralą oraz oddziałami regionalnymi.

### **9.2. REKRUTACJA BENEFICJENTÓW I BENEFICJENTEK**

- Najskuteczniejszą metodą pozyskania OGN do udziału w projekcie okazała się rekrutacja wewnątrz ich środowiska poprzez inne OGN stanowiące dla potencjalnych BO wiarygodne źródło informacji (także głuchoniewidomych specjalistów). System rekrutacji obejmował dwa poziomy realizacji projektu – centralny i regionalny; angażował podmioty ze sfery polityki społecznej, zatrudnienia, edukacji i ochrony zdrowia działające na rzecz osób niepełnosprawnych (ON). Motywacja finansowa nie była warunkiem skutecznej rekrutacji, jednak odgrywała ważną rolę wspomagającą, podobnie jak konkurs dla aktywnych BO.
- Najlepszą metodą rekrutacji rodzin oraz bliskich OGN okazały się spotkania informacyjne, służące przekazaniu wiedzy na temat głuchoślepoty i udzieleniu wsparcia motywacyjnego. W procesie naboru otoczenia OGN ważną rolę odgrywali specjaliści udzielający pomocy

w miejscu zamieszkania BO. Najłatwiej było zrekrutować otoczenie tych OGN, które już wcześniej przystąpiły do projektu. Narzędzie wspierające proces rekrutacji otoczenia OGN stanowiła infolinia.

- Do głównych problemów w procesie rekrutacji należały: trudności w planowaniu liczby osób, które w danym okresie przystąpią do projektu, bariery w zakresie wsparcia udzielanego mieszkańcom odległych miejscowości, ściśle limitowana liczba uczestników pilotażu dopuszczonych do udziału w kolejnej edycji projektu, utrudniony dostęp do OGN zrzeszonych w lokalnych oddziałach Polskiego Związku Niewidomych, a także zasada niedublowania wsparcia udzielanego w ramach innych projektów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (POKL) skierowanych do osób niepełnosprawnych.

#### **Rekomendacje:**

- zmniejszenie obszarów makroregionów (nie w każdym z nich udzielane wsparcie było równomierne z powodu braku specjalistów i znacznych odległości od głównej siedziby),
- prowadzenie intensywniejszych działań promujących projekt w środowiskach wiejskich oraz w województwach świętokrzyskim, lubuskim i podkarpackim, w których liczba BO nie przekraczała 15 osób, wypracowanie nowych, specyficznych kanałów przekazu informacji, wdrożenie systemu zachęt, rozbudowanie sieci specjalistów,
- zaplanowanie środków przeznaczonych na delegacje specjalistów,
- dopilnowanie, by osoby przystępujące do udziału w projekcie nie korzystały ze wsparcia o tym samym zakresie oferowanego w ramach analogicznych projektów objętych POKL.

### **9.3. WSPARCIE UDZIELANE OSOBOM GŁUCHONIEWIDOMYM**

#### **9.3.1. Wsparcie o charakterze indywidualnym**

- Ocena funkcjonowania OGN w sferze fizycznej, psychicznej i społecznej oraz określenie wpływu jej otoczenia na stopień przejawianej samodzielności (tj. informacja o potrzebach, możliwościach i ograniczeniach) jest niezbędna dla ich skutecznego wspierania, zarówno w ramach projektu, jak i poza nim (przez otoczenie, pracodawców, współpracowników).
- Indywidualizowana pomoc specjalistów (psychologów, rehabilitantów, prawników, doradców zawodowych oraz ds. sprzętu) stanowiła ważny element procesu aktywizacji OGN i należała do działań wywołujących duże zainteresowanie oraz sprawiających najwięcej satysfakcji. Wsparcie motywacyjne i rehabilitacyjne, a także dobór sprzętu niwelującego ograniczenia funkcjonalne, stanowiły pierwszy etap na drodze do podjęcia przez BO czynnego życia społeczno-zawodowego. Zwiększenie stopnia samodzielności OGN było warunkiem koniecznym prowadzenia działań prozawodowych.

- Liczba pierwotnie założonych w projekcie godzin wsparcia o charakterze indywidualnym okazała się niewystarczająca, by objąć nim w systemowy sposób wszystkich chętnych. Pomoc otrzymywały w pierwszej kolejności osoby uznane w danym regionie za priorytetowe, natomiast pozostali BO musieli czekać na swoją kolej. Problem ten został rozwiązany przez dokonanie przesunięć środków w budżecie i zwiększenie puli godzin wsparcia oferowanego przez specjalistów, w przypadku których stwierdzono największe zapotrzebowanie.

#### **Rekomendacje:**

- zaplanowanie w projekcie większej liczby godzin wsparcia indywidualnego, szczególnie doradców ds. sprzętu, a także środków przeznaczonych na jego zakup.

#### **9.3.2. Zatrudnienie wspomagane**

- Projekt służył m.in. wypracowaniu polskiego modelu zatrudnienia wspomagane (ZW) OGN, cechującego się indywidualnym i bezpośrednim wsparciem trenera pracy (TP), który pośredniczy między ON a pracodawcą. Wsparcie to stanowi ważny czynnik motywacyjny podczas wchodzenia na rynek pracy i funkcjonowania na nim, obejmując: przygotowanie do podjęcia pracy, poszukiwanie pracy, przejście procedury rekrutacyjnej, a także pomoc w miejscu zatrudnienia.
- W Polsce brakuje systemu kształcenia specjalistów ds. zatrudnienia wspomagane mających kompetencje w zakresie pracy z OGN (m.in. tłumacza-przewodnika), doradztwa zawodowego oraz quasi-psychologicznego (motywowanie BO, zwiększanie ich wiary w swoje możliwości), modelu ZW (m.in. znajomość lokalnego rynku pracy), a także pozyskiwania i współpracy z pracodawcami. Do pożądanych cech osobowości TP należą: otwartość, empatia, wytrwałość, entuzjazm, asertywność, zaangażowanie i partnerstwo we wspólnym dążeniu do celu. Poza dużą samodzielnością i decyzyjnością istotna jest również odpowiednia postawa wobec ON. Selekcja i przygotowanie kandydatów do roli TP stanowiły trudny i wieloetapowy proces.
- Udział beneficjentów w ZW powinno poprzedzić wsparcie rehabilitanta (zwiększenie samodzielności), doradcy zawodowego (diagnoza preferencji i predyspozycji zawodowych oraz możliwości zatrudnienia, nauka tworzenia dokumentów aplikacyjnych i zasad funkcjonowania na rynku pracy), trenera motywacji (wzbudzenie chęci poszukiwania i podjęcia zatrudnienia, podjęcie roli osoby aktywnej zawodowo), jak również specjalisty ds. uprawnień (poznanie elementów prawa pracy) oraz specjalisty ds. sprzętu. Skuteczność ZW jest uzależniona od ciągłego i systemowego wsparcia wymienionych specjalistów (trener motywacji pomaga w podtrzymaniu wysiłku OGN w poszukiwaniu pracy w sytuacji niepowodzenia, doradca ds. uprawnień informuje o prawach i obowiązkach na konkretnym stanowisku pracy itd.).

- Choć metodyka działania TP ma charakter zindywidualizowany tzn. zakłada dostosowanie wsparcia do potrzeb i możliwości OGN, w efekcie projektu wypracowano modelową strukturę ZW składającą się z następujących elementów: **kontraktu** zawieranego na początku współpracy między TP oraz BO i określającego jej ramy (cel, czas trwania, obowiązki obu stron), wsparcia **informacyjnego** polegającego na przekazywaniu wiedzy na temat projektu oraz rynku pracy, wsparcia o charakterze **warsztatowym** (nauka tworzenia dokumentów aplikacyjnych, nauka metod poszukiwania pracy, trening komunikacji, motywacji, postaw i kompetencji zawodowych), pomocy w **poszukiwaniu pracy**, obejmującej selekcję ofert odpowiadających preferencjom i potencjałowi BO, wsparcia w procesie rekrutacji i rozmowach kwalifikacyjnych, a także na **stanowisku pracy** – adaptacji do obowiązków i środowiska zawodowego oraz w przypadku problemów.
- Niemal wszyscy badani BO pozytywnie ocenili działania TP, ze strony których oczekiwali: zaangażowania, wsparcia motywacyjnego i emocjonalnego oraz pomocy w poruszaniu się na rynku pracy. ZW zostało uznane za bardzo skuteczne narzędzie aktywizacji zawodowej – TP pomagał OGN wejść na rynek pracy, a następnie towarzyszył im i wspierał na każdym etapie tego procesu. Do najważniejszych zadań TP należały: uczenie aktywnego poszukiwania pracy, pomoc w wyszukiwaniu ofert i tworzeniu dokumentów aplikacyjnych, wsparcie w kontakcie z pracodawcą i lekarzem medycyny pracy, ustalenie warunków zatrudnienia, załatwianie formalności związanych z podjęciem zatrudnienia, wsparcie psychologiczne (przede wszystkim przed rozmową kwalifikacyjną i w pierwszych dniach pracy) oraz motywacyjne (szczególnie w sytuacji niepowodzenia), pomoc na stanowisku pracy (odpowiednie dostosowanie miejsca pracy, trening wykonywania zadań zawodowych, monitorowanie przebiegu pracy, nadzór nad jakością pracy, przygotowanie pracodawcy i współpracowników, przewyciężanie zaistniałych trudności). Największy problem w relacji z TP stanowiła dla OGN dzieląca ich odległość, związana z rzadszymi spotkaniami i mniejszą liczbą ofert zatrudnienia w miejscu zamieszkania BO.
- W opinii TP kluczowe wsparcie odbywa się podczas spotkań z BO, umożliwiającich maksymalne dostosowanie do ich potrzeb. Jedynie w bezpośrednim kontakcie TP może podjąć efektywne działania służące aktywizacji zawodowej OGN oraz realizować je w pełnej formie (trenowanie umiejętności, informacja zwrotna, korekta). TP uzależniali sprawność swojego działania od częstotliwości bezpośrednich spotkań z BO. Wszyscy TP pozytywnie ocenili model ZW, wskazując na jego dużą skuteczność wynikającą z kompleksowości, indywidualizacji i procesualności tego wsparcia. Jednym z warunków sukcesu w aktywizacji BO jest obecność TP podczas rozmów z pracodawcami, służąca m.in. przełamaniu ich obaw oraz stereotypowego postrzegania potencjału OGN.

#### **Rekomendacje:**

- kształcenie/szkolenie specjalistów ds. zatrudnienia wspomaganego w formie systemowej (zapewniającej stałe finansowanie), a nie jedynie w ramach wdrażanych projektów,

- zapewnienie ciągłego i systemowego wsparcia BO ze strony różnych specjalistów w trakcie trwania ZW (głównie trenera motywacji oraz specjalisty ds. uprawnień),
- pozostawienie TP dużej swobody w zakresie indywidualnego doboru środków i metod pracy z OGN (mimo standaryzacji działań podejmowanych w ramach ZW),
- zachęcanie TP do informowania BO, jakiego rodzaju wsparcia mogą oczekiwać, przełamania schematów myślowych dotyczących potencjalnych miejsc pracy OGN, tworzenia własnej bazy pracodawców, koncentracji na celu współpracy, autoewaluacji działań, zachowania właściwego dystansu w relacjach z BO, a także w ocenie efektów własnej pracy (odporność na porażki) w celu uniknięcia nadmiernego stresu i wypalenia zawodowego,
- zwiększenie środków na delegacje TP (umożliwienie częstych, bezpośrednich kontaktów z BO warunkujących skuteczność ich wsparcia),
- organizowanie spotkań zespołów projektów na poziomie makroregionalnym w celu analizowania przypadków konkretnych BO i specyficznych dla danego regionu problemów, a także ogólnopolskich spotkań specjalistów, służących wymianie doświadczeń w zakresie metod współpracy z OGN oraz pracodawcami.

### 9.3.3. Wsparcie o charakterze grupowym

- Wsparcie grupowe obejmowało Warsztaty Aktywizacji Zawodowej (WAZ) i szkolenia zawodowe.
- Warsztaty służyły poprawie funkcjonowania OGN na rynku pracy poprzez nabywanie kompetencji społecznych oraz grupowe doradztwo zawodowe. W ich ramach prowadzono zajęcia z psychoedukacji (nauka skutecznej komunikacji i asertywności, analiza potencjału zawodowego, symulacja rozmowy z pracodawcą), kreowania własnego wizerunku oraz szkolenia tematyczne (dostosowane do potrzeb danej grupy, np. kurs obsługi komputera, prowadzenia działalności gospodarczej). WAZ umożliwiały też wymianę doświadczeń na temat funkcjonowania z głuchoślepotą i radzenia sobie z codziennymi czynnościami. Niektóre OGN wskazały na trudności organizacyjne związane z udziałem w wyjazdowych warsztatach, będących dla nich zbyt dużym obciążeniem ze względu na obowiązki zawodowe.
- Szkolenia zawodowe miały na celu podniesienie kompetencji OGN oraz zwiększenie odpowiedzialności za własny rozwój zawodowy. Ich tematyka uwzględniała potrzeby BO i opinie doradców zawodowych (florystyka, wprowadzanie danych, praca w magazynie). Chęć udziału w tych zajęciach oraz otrzymania dofinansowania do kształcenia indywidualnego (kursów, studiów, szkoleń zewnętrznych itp.) zadeklarowało nieco więcej osób (ponad 70%), niż to miało miejsce w odniesieniu do WAZ (ponad 60%).
- Do najważniejszych umiejętności zdobytych przez OGN w wyniku udziału w projekcie należały kompetencje: **intrapersonalne** – samoświadomość, wiara we własne możliwości,

pewność siebie, motywacja do pracy nad sobą, akceptacja własnej niepełnosprawności, podejmowanie samodzielnych decyzji i wyzwań, autoprezentacja, świadomość swoich praw (38% wskazań); **zawodowe** – obsługa komputera i Internetu, poszukiwanie pracy, florystyka (23%); **interpersonalne** – otwartość w kontaktach, rozumienie potrzeb innych osób, asertywność, współpraca w grupie (12%); **samoobsługowe** – wykonywanie codziennych czynności, np. przemieszczanie, komunikowanie się (12%).

#### **Rekomendacje:**

- precyzyjne diagnozowanie sytuacji rodzinnej OGN (w tym potrzeby i możliwości udziału w WAZ) oraz rekomendowanie na tej podstawie adekwatnej formy wsparcia, np. grupowa i/lub indywidualna, w miejscu zamieszkania BO bądź wyjazdowa,
- prowadzenie starannej rekrutacji uczestników WAZ i szkoleń zawodowych pod kątem możliwości prowadzenia efektywnej pracy grupowej,
- wydłużenie czasu trwania szkoleń zawodowych,
- organizowanie grup wsparcia dla OGN poszukujących pracy oraz pracę rozpoczynających,
- organizowanie WAZ dla pracujących OGN (w miejscu ich zamieszkania, w weekendy).

#### **9.3.4. Wsparcie głuchoniewidomych kobiet**

- W grupie pracujących OGN przeważają mężczyźni. Ze względu na bardzo niską aktywność kobiet (rzadsze rejestrowanie się w Urzędach Pracy, korzystanie ze wsparcia instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych), trudniej było dotrzeć do tej grupy potencjalnych BO z oferowanym wsparciem.
- Kobiety były lepiej wykształcone od mężczyzn, ale rzadziej uczestniczyły we wsparciu bezpośrednio związanym z zatrudnieniem. W porównaniu z mężczyznami, mniej z nich (ok. 40%) brało udział w ZW i grupowych formach wsparcia, podjęło naukę lub pracę, a także skorzystało z doradztwa i dofinansowania do zakupu sprzętu. Niecałe 40% kobiet nabyło kompetencje w zakresie poszukiwania zatrudnienia oraz zmieniło swoje postawy wobec niego, a niemal 60% zdobyło umiejętności interpersonalne i zawodowe.
- Znalezienia pracy w efekcie udziału w ZW spodziewało się więcej kobiet (niemal 90%) niż mężczyzn. Z kolei mniej kobiet potwierdziło pełne osiągnięcie celu tego wsparcia, a więcej częściowe. Nieco mniej kobiet przyznało, że ściśle ustalono z nimi zasady współpracy z TP. Ponadto więcej kobiet otrzymało wsparcie TP w miejscu zatrudnienia, zdobyło wiedzę dotyczącą funkcjonowania na rynku pracy oraz zwiększyło motywację i wiarę w siebie.
- Aktywizacja zawodowa głuchoniewidomych kobiet napotyka na większe przeszkody niż w przypadku mężczyzn, toteż wymaga zastosowania dodatkowych instrumentów wsparcia dostosowanych do specyficznych potrzeb tej grupy BO.



## **Rekomendacje:**

- zastosowanie zróżnicowanych metod rekrutacji głuchoniewidomych kobiet, np. poprzez osoby wywodzące się ze środowisk lokalnych,
- podjęcie działań służących zachęcaniu i motywowaniu kobiet do podjęcia zatrudnienia, przełamaniu ich wewnętrznych oporów oraz promowaniu tej grupy wśród pracodawców,
- zapewnienie opieki nad osobami zależnymi (dziećmi, ON i osobami starszymi) w czasie udziału kobiet w różnych formach wsparcia,
- refundowanie kosztów dojazdu do miejsca, w którym odbywa się dany rodzaj wsparcia,
- zachęcanie oraz promowanie udziału kobiet w formach wsparcia bezpośrednio związanych z zatrudnieniem (WAZ, szkolenia zawodowe, ZW),
- jasne komunikowanie kobietom jakiego rodzaju wsparcie mogą otrzymać w ramach ZW, precyzyjne ustalenie zasad współpracy z TP,
- rozwijanie u kobiet kompetencji związanych z poszukiwaniem zatrudnienia (poruszaniem się na rynku pracy, tworzeniem dokumentów aplikacyjnych, prowadzeniem rozmów z pracodawcami, zakładaniem działalności gospodarczej itp.),
- kształtowanie wśród kobiet właściwych postaw wobec pracy (traktowanie jej jako wartości, niepostrzeżenie głuchoślepoty jako przeszkody w zatrudnieniu i rozwoju zawodowym).

## **9.4. WSPARCIE UDZIELANE OTOCZENIU OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH**

- Przygotowanie otoczenia OGN do wspierania ich aktywizacji społeczno-zawodowej było niezbędnym warunkiem sukcesu w tym zakresie i służyło m.in. niwelowaniu napięć związanych z usamodzielnianiem się podopiecznych i zapewnieniu trwałości tego procesu.
- Zmianie postaw rodzin, opiekunów i bliskich OGN służyły różne formy wsparcia: rozmowy prowadzone podczas rekrutacji do projektu, indywidualne konsultacje ze specjalistami (głównie instruktorami rehabilitacji i trenerami motywacji) oraz spotkania grupowe.
- Poza nabyciem kompetencji w zakresie efektywnej pomocy OGN w usamodzielnianiu się i rozwoju, istotnym walorem warsztatów była możliwość konfrontacji oraz wymiany doświadczeń. Uczestnicy spotkań na ogół pozytywnie oceniali różne ich elementy. Bardzo wysokie noty uzyskały: przygotowanie osób prowadzących, przystępność i przydatność zdobytej wiedzy oraz ogólne zadowolenie; dość wysokie – zgodność z oczekiwaniami, zakwaterowanie i wyżywienie, a w dalszej kolejności zmiana wiedzy o głuchoślepotcie i zwiększaniu samodzielności OGN; w umiarkowany sposób oceniono zaś wzrost wiedzy na temat poszukiwania przez nie pracy. Respondenci uznali warsztaty za użyteczną formę wsparcia ze względu na możliwość zdobycia wiedzy o OGN, poznania innych opiekunów i wymiany informacji, opanowania konkretnych umiejętności (np. poruszania się z osobą

niewidzącą, posługiwania się alfabetem Lorma). Istotną rolą warsztatów było też wsparcie emocjonalne i motywacyjne, dostrzeżenie potencjału OGN i możliwość włączenia się w działania na ich rzecz. Wiele osób chciałoby brać udział w podobnych spotkaniach.

#### **Rekomendacje:**

- przywiązywanie większej wagi do wzrostu wiedzy otoczenia OGN na temat zagadnień związanych z ich zatrudnieniem,
- poproszenie przystąpienia OGN do ZW działaniami służącymi wsparciu ich otoczenia (w razie potrzeby powinny one towarzyszyć współpracy z TP),
- organizowanie cyklicznych spotkań (np. w formie grup wsparcia) dla bliskich OGN.

### **9.5. WSPÓŁPRACA Z PRACODAWCAMI**

- Poszukiwanie miejsc staży i zatrudnienia dla BO prowadzono w wymiarze centralnym oraz regionalnym. W centralnym bazowano na działaniach specjalisty ds. zatrudnienia, który nawiązywał kontakty z potencjalnymi pracodawcami (firmami, organizacjami pozarządowymi i innymi podmiotami gotowymi podjąć współpracę). Ponadto specjalista ten monitorował proces zatrudniania i odbywania staży oraz pełnił nadzór merytoryczny nad szkoleniami zawodowymi. Promowaniu zatrudnienia OGN oraz likwidowaniu barier w tym zakresie służyły spotkania z przedstawicielami instytucji publicznych, lekarzami medycyny pracy i pracodawcami. Na poziomie makroregionów poszukiwanie staży i miejsc pracy prowadzono w ramach ZW przy pomocy TP, którzy ściśle współpracowali z Koordynatorami Regionalnymi (KR). Kontakt z konkretnym pracodawcą inicjował TP lub kandydujący na dane stanowisko BO.
- Staże służyły zarówno BO, jak i pracodawcom, stanowiąc narzędzie przełamania stereotypów związanych z niepełnosprawnością. Ponadto umożliwiały OGN wykazanie się wymaganymi umiejętnościami i motywowały pracodawców do ich zatrudniania. Nie wszyscy pracodawcy wiedzieli o możliwości odbycia staży przez OGN. Kluczowe znaczenie dla braku możliwości realizacji założonego wskaźnika staży miał zakaz jego dublowania w ramach projektu (finansowanego ze środków Unii Europejskiej) ze wsparciem oferowanym przez Powiatowe Urzędy Pracy, pokrywanym ze środków publicznych.
- Pracodawcy, którzy w ramach projektu po raz pierwszy zatrudnili OGN, przejawiali różne obawy i wątpliwości, szczególnie dotyczące kwestii komunikowania się. Pracodawcy, którzy wcześniej zatrudniali ON lub reprezentowali podmioty działające w obszarze edukacji specjalnej i pomocy społecznej, wykazywali bardziej otwartą postawę.
- Istotne znaczenie dla podjęcia decyzji o zatrudnieniu BO miały ich wcześniejsze doświadczenia zawodowe. Ważną rolę w tym procesie odgrywali TP, których działania

zostały wysoko ocenione przez pracodawców. ZW stanowiło dla nich bardzo przydatną formę wsparcia ze względu na jej kompleksowość zapewnianą przez obecność TP w trakcie całego procesu zatrudniania i szeroki zakres realizowanych zadań.

- Głównym powodem zatrudnienia OGN były kompetencje zawodowe i postawa wobec pracy (motywacja, zaangażowanie, lojalność, obowiązkowość, brak skłonności do częstej zmiany miejsca zatrudnienia), czyniące z nich wartościowych pracowników. Respondenci wymieniali też inne korzyści: zadowolenie z pracy OGN i promocję swojej firmy/institucji.
- Do czynników ułatwiających zatrudnienie OGN oraz zwiększających jego trwałość, niektórzy pracodawcy zaliczyli elementy wyposażenia stanowiska pracy.

#### **Rekomendacje:**

- zaplanowanie w projekcie środków na przeznaczonych na sfinansowanie stypendiów stażowych dla BO,
- zwiększenie nacisku na informowanie pracodawców o możliwości odbycia przez OGN stażu finansowanego przez Urząd Pracy i uzyskania dofinansowania do wyposażenia stanowiska ich pracy,
- bardziej intensywne promowanie projektu (w tym zatrudniania OGN) wśród pracodawców,
- przywiązywanie większej wagi do kształtowania świadomości społecznej oraz właściwych, pozbawi

onych stereotypów postaw wobec głuchoślepoty.

## **10. STUDIA PRZYPADKU**

Najlepszym zwięźczeniem dobrych praktyk opisanych w niniejszym podręczniku będą osobiste relacje beneficjentów, którzy uczestniczyli w różnych formach wsparcia oferowanych w ramach projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy – Weź sprawy w swoje ręce II”. Przykłady tych osób są wymownym dowodem na to, że nawet znaczny stopień niepełnosprawności nie musi być równoznaczny z brakiem samodzielności oraz wykluczeniem społecznym czy zawodowym.

## 10.1. RELACJA ZE STAŻU W BIURZE RZECZNIKA PRAW OBYWATELSKICH

– Wolę pracować, zdecydowanie! – twierdzi Wojciech Anders<sup>33</sup>. – Troszeczkę w domu posiedzieć, troszeczkę w pracy. Szybciej dni mijają wtedy. Jeżeli bym tylko w domu siedział, to bym zwariował. A tego bym nie chciał. Nazywam się Wojtek Anders, pochodzę z Warszawy i mieszkam w Warszawie. Od urodzenia nie słyszę, a wzrok zacząłem tracić po 30. roku życia. Teraz jest już dużo gorzej. Z daleka bardzo słabo widzę wszystkie przedmioty, z bliska nieźle, ale czytać [...] nie mogę zupełnie. Pierwsza moja praca to była stalownia przy Polskim Związku Głuchych w zakładzie pracy chronionej. To była dosyć ciężka praca, bo tam były metale, trzeba było je zgrzewać. Była to bardzo gorąca, ciężka praca. Zwolniłem się stamtąd. Następna praca, druga, to była spółdzielnia inwalidów [...], też taka sobie. To była drukarnia, różne miałem tam obowiązki, [...] nie byłem za bardzo z niej zadowolony. Następna praca to ta tutaj. To jest praca, z której jestem zadowolony. Jestem pomocnikiem – pracuję przy aktach. Przenoszę do drugich pomieszczeń na górze, na pierwszym, na drugim piętrze, w piwnicy czasami, w różnych miejscach. Pomagam tutaj w całym biurze. Pani Krysia, trenerka pracy, pomagała mi [...], także tłumacz języka migowego był obecny przez pierwszych kilka dni. Pierwszy raz nie rozumiałem zupełnie co mam zrobić, potem już stopniowo się uczyłem. Pani Krysia była razem ze mną, prowadziła mnie po wszystkich pomieszczeniach budynku. Już się przyzwyczałem i teraz jest już bardzo dobrze. Jest tu bardzo fajny klimat, fajna atmosfera, życzliwi ludzie dookoła, bardzo grzecznie się zachowują, są bardzo mili dla mnie. Pani kierownik, pani Iwona jest bardzo miła i jak czegoś nie rozumiem albo nie jestem pewny, to mogę zawsze pójść do pani kierownik. Na początku był problem z tym, że były bardzo małe napisy i pani kierownik poprosiła jedną z pracownic, żeby powiększyła te napisy, i teraz jest to dla mnie bardzo wygodne, już wszystko widzę. Lubię pływać, chodzić do TPG, gram w szachy, w bilard. Różne, różne mam zajęcia [...].

Trenerka pracy wspierająca Pana Wojciecha w ramach zatrudnienia wspomaganego opisuje ich współpracę podczas stażu w następujący sposób:

– Pan Wojtek porozumiewa się za pomocą komunikatów pisanych na kartce. Najpierw ja poznałam zadania, które pan Wojtek ma wykonywać, przekazywałam mu to, co ma robić. Wspólnie zapoznaliśmy się z rozkładem biur [...] Rzecznika Praw Obywatelskich, biegaliśmy razem po tych wszystkich pokojach. Tutaj są trzy piętra [...], ale pan Wojtek bardzo szybko zapoznał się z rozkładem biur i łatwo potem przychodziło mu przekazywanie tych dokumentów. Pracownicy, którzy pracują w poszczególnych pokojach, wiedzieli, że pan Wojtek nie mówi. Nauczyli się kilku migów: „Proszę”, „Dziękuję”, „Do widzenia”, „Dzień

---

<sup>33</sup> Relacja zaczerpnięta z materiału wideo zamieszczonego na stronie [www.mojapraca.org.pl/index.php?view=menu&m1=2&m2=11&m3=3](http://www.mojapraca.org.pl/index.php?view=menu&m1=2&m2=11&m3=3). Więcej pisemnych relacji uczestników drugiej edycji projektu znajduje się na stronie [www.mojapraca.org.pl/index.php?view=menu&m1=2&m2=9](http://www.mojapraca.org.pl/index.php?view=menu&m1=2&m2=9).

dobry” [...]. Pan Wojtek czuł się przyjęty przez pracowników bardzo mile i dlatego łatwiej mu było wykonywać zadania. Teraz już się w nie wdrożył i jest to dużo prostsze.

O współpracy opowiada przełożona Pana Wojciecha naczelnik Wydziału Ewidencji i Biura Podawczego w Biurze Rzecznika Praw Obywatelskich Iwona Miranowicz:

– Nadzoruję pracę pana Wojciecha, który służy pomocą przy tak zwanym głównym stole, czyli przy roznoszeniu wszelkich korespondencji po biurze. Pomaga również w Wydziale Administracyjno-Gospodarczym roznosić panom korespondencję. Jako że biuro Rzecznika Praw Obywatelskich posiada trzy siedziby [...], to przemieszczanie korespondencji jest niezbędne. Korespondencji jest bardzo dużo, łącznie z aktami sądowymi, więc taka pomoc jest naprawdę dla biura bardzo przydatna. Wiadomo, że do wszystkich prac pan Wojtek nie może być przydzielony, natomiast te prace, które mu powierzono, wypełnia bardzo dobrze i sprawdza się w tym. Jediną formą obaw była obawa komunikacyjna, która została rozwiązana poprzez pisanie dużych liter na kartkach. Załatwia nam to komunikacja pisemna i pseudomigowa – my się uczymy, on się uczy. Myślę, że dobrze nam się współpracuje.

## **10.2. RELACJA Z WARSZTATÓW AKTYWIZACYJNYCH I SZKOLENIA ZAWODOWEGO**

Urodziłam się w Głoskowie w powiecie piaseczyńskim. Jako dziecko nie miałam żadnych problemów, wychowywałam się normalnie, chodziłam do zwyczajnej szkoły. Byłam zdrowa. Kłopoty ze wzrokiem zaczęły się, gdy byłam jeszcze nastolatką. Dowiedziałam się wtedy, że stopniowo będzie mi się pogarszał także słuch. Skończyłam technikum telekomunikacyjne i zaczęłam pracować w urzędzie. W pracy na jednym ze szkoleń poznałam męża. Wszystko układało się dobrze do czasu, kiedy zaczęłam coraz słabiej widzieć. Od tamtej pory zmieniło się całe moje życie. To choroba postępująca, która coraz bardziej mnie ogranicza. Mimo to nie poddaję się. Zdecydowałam się przejść na rentę i zaczęłam zajmować się domem oraz wychowywaniem dwójki dzieci. Jedno dziecko szło do szkoły, drugie do przedszkola, a mąż do pracy. Ja organizowałam nasze życie domowe. Starłam się, żeby wszystko wyglądało jak najlepiej.

Do tej pory uczestniczyłam w dwóch warsztatach, które organizowało TPG. Pierwsze odbyły się w 2009 roku [...], drugie w 2011 [...]. Te pierwsze były przełomowe, wtedy po raz pierwszy w życiu zetknęłam się z brajlem. W kwietniu poznałam alfabet, a w połowie roku już zaczęłam czytać. Nauczyłam się też chodzić z białą laską i poznałam alfabet Lorma. Wróciłam z tymi doświadczeniami do domu i zaczęłam kontynuować naukę. Dużo zawdzięczam [...] specjalistkom z TPG, z którymi się wtedy spotykałam. Każde z tych szkoleń było inne, pierwsze – bardzo indywidualne, sam na sam z danym specjalistą, a ostatnie – grupowe. Zauważyłam, że podczas pracy w grupie lepiej poznałam samą siebie. I to było fajne. Nauczyłam się wówczas wizażu, poznałam tajniki malowania się tak, by zrobić dobre wrażenie np. na pracodawcy.

Ponadto podczas szkoleń pierwszy raz zetknęłam się z komputerem, dotknęłam klawiatury. Chcę nauczyć się jeszcze obsługiwać internet i pocztę. Myślę, że przede mną jeszcze dużo do zrobienia, ale nie poddaję się. Teraz uczy mnie mąż troszkę, ale mam również zapewnioną pomoc ze strony TPG. Przyjedzie specjalista, który pomoże mi w tym i mam nadzieję, że dzięki temu będę mogła utrzymywać kontakt mailowy z innymi osobami głuchoniewidomymi. Dało mi to więcej pewności, wiary w siebie i radości. Czuję się inaczej, bo mam wsparcie nie tylko rodziny, ale teraz także zrozumienie ze strony osób głuchoniewidomych, które borykają się z podobnymi problemami. Szkolenia dały mi bowiem także możliwość poznania nowych ludzi, z którymi do dziś utrzymuję kontakty. Najlepiej czuję się właśnie w towarzystwie innych osób głuchoniewidomych oraz tłumaczy-przewodników, bo oni znają nasze słabości, a mimo to traktują nas jak normalnych ludzi. Bardzo miło ich wszystkich wspominam. I jest mi miło, kiedy dzwonią z życzeniami lub z zapytaniem, co słychać.

[...] Dzięki temu projektowi osoby głuchoniewidome mają ułatwione poszukiwanie pracy, gdyż w TPG są osoby, które im w tym pomagają, to tzw. trenerzy pracy. Jedną z nich jest pani Krystyna [...], która pomogła znaleźć pracę mojemu bratu w Niewidzialnej Wystawie oraz mojej koleżance – Lidce. To jest fantastyczne! Lidka czuje się inną osobą, bardziej docenioną, realizuje się. Mój brat także. Oboje mówią, że czują się potrzebni. TPG spowodowało, że jestem bardziej samodzielna. Sprawilo, że mam więcej wiary w siebie i, co najważniejsze, spowodowało, że poznałam i nauczyłam się alfabetu Braille'a. To zmieniło wszystko w moim życiu. Nagle okazało się, że mogę czytać książki, które zawsze uwielbiałam. Ponownie stały się one moją największą przyjemnością, bo odkąd znacznie pogorszył mi się wzrok przestałam czytać. Czasem Związek Niewidomych przysyłał mi książki nagrane na kasetach, a ja je odsłuchiwałam. Jednak to nie było to samo, co samodzielne czytanie, które sprawia mi tyle radości. Trudna jest nauka brajla, nie było łatwo, ale udało się. Przebrnęłam przez to! Książki bardzo lubię, to moje hobby i tym bardziej chciałam się nauczyć [...].

Przede wszystkim jednak znajomość brajla ułatwia mi codzienne życie, np. podpisałam sobie przyprawy i już wiem, w którym pojemniku, jaka jest przyprawa. Na proszku do prania mam napisane, czy to do białego, czy czarnego i jestem już samodzielna. Muszę przyznać, że dopiero teraz jestem w pełni szczęśliwa. Mogę czytać, a nawet opisywać to, co przeczytałam. Aktualnie piszę pamiętnik, spisuję fajne przepisy kulinarne. Moje życie codzienne przypomina zwykłe funkcjonowanie każdej kobiety, matki i żony. Od kobiety zależy właściwie cały nastrój rodzinny. Jeśli ja potrafię poradzić sobie ze słabościami, to moja rodzina też się cieszy. Kiedy ja radzę sobie ze wszystkim, daję mojej rodzinie szczęście. Oni cieszą się, że ja jestem radośniejsza i to sprawia, że oni także są szczęśliwi. Gdybym była smutna i uciekałabym od życia, to i moja rodzina byłaby zmartwiona. Nie wiedzieliby, jak do mnie podejść, co zrobić, jak ze mną rozmawiać. To, że mam hobby, że uwielbiam czytać, spotykać się z ludźmi, wychodzić na spacer, to sprawia, że wszyscy mamy lepszy nastrój i energię. Trzeba walczyć o siebie i swoją samodzielność. Jest to dla mnie najlepsza motywacja, by nie poddawać się swoim słabościom. Staram się być bardzo samodzielna. Moja rodzina nie

wyręcza mnie w żadnych czynnościach i jestem jej za to wdzięczna. Ponadto lubię poznawać wszystko co nowe, jestem ciekawa świata. Potrzebne jest mi to do szczęścia: rozmowy, śmiech i obcowanie z innymi. Trzeba się ciągle uczyć, do końca życia i nie poddawać się. Chciałabym przekazać optymizm innym, żeby się nie poddawali. Życzę więcej wiary w siebie. A można to zyskać, moim zdaniem, wychodząc do ludzi lub podejmując nowe wyzwania.

Elżbieta Rakowiecka

### **10.3. RELACJA ZE WSPARCIA W RAMACH WARSZTATÓW AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO**

Moja przygoda z TPG rozpoczęła się od poszukiwania pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy w Słupsku. Zgłosiłam się do mojego pośrednika pracy, który wspomniał o nowym projekcie „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce.”. Wskazał doradczynię zawodową, która przedstawiła mi korzyści z przystąpienia do tego projektu. Początkowo trochę się wahałam, nie byłam do końca przekonana, czy w ogóle mi to w czymś pomoże, ale w końcu pomyślałam, że warto spróbować.

Gdy już byłam uczestniczką projektu zadzwonił do mnie pan Andrzej z Gdańska, który zaprosił mnie na Olimpiadę do Stężycy. Tam też miały odbyć się badania lekarskie. Oczywiście wyraziłam zgodę, choć na początku miałam obawy, myślałam sobie: przecież ja nikogo nie znam, ale spróbowałam. We wrześniu 2010 roku z moją doradczynią zawodową pojechaliśmy na Olimpiadę do Stężycy, gdzie zostaliśmy bardzo miło ugoszczeni, przywitani nas organizatorzy i goście. Tego samego dnia odbyła się uroczysta kolacja z udziałem lokalnych władz samorządowych, zaś następnego dnia wyruszyliśmy wszyscy na stadion, gdzie odbyły się badania wzroku i słuchu, a zaraz po nich zawody sportowe. Mimo lekkiego zmęczenia i tego, że jeszcze mało się znaliśmy, nie ukrywaliśmy radości z tego powodu, że wspólnie potrafimy dobrze się bawić. Następnego dnia nadszedł czas rozstania, wyruszyliśmy do domu z pełnym bagażem miłych wspomnień. Przy okazji dowiedziałam się, że rozpocznę współpracę z trenerką pracy, która będzie do mnie przyjeżdżała.

Parę dni później miałam pierwsze spotkanie z panią Kamilą – moją trenerką pracy z Gdańska. Dzięki temu mogłam lepiej poznać siebie, a także dowiedzieć się w jaki sposób przekonać do siebie pracodawcę itp. Na początku października udało mi się znaleźć ciekawą pracę w Ustce, bardzo się z tego ucieszyłam, jednak pracowałam tylko do końca grudnia 2010 roku. Rozpoczął się Nowy Rok, nowe możliwości, postanowiłam coś ze sobą zrobić. Częściej spotykałam się z doradczynią zawodową i trenerką pracy, które uczyły mnie, jak przygotowywać się do rozmowy kwalifikacyjnej i przedstawiały mi oferty zatrudnienia.

W lutym zostałam zakwalifikowana na 10-dniowe Warsztaty Aktywizacji Zawodowej w Bydgoszczy. Kiedy zbliżał się termin wyjazdu, ogarniała mnie niepewność, zastanawiałam



się, czy ten wyjazd do czegoś się przyda. Zrobiłam jednak ten jeden krok do przodu, pojechałam autokarem do hotelu Homer w Bydgoszczy, tam powitano mnie bardzo ciepło. W trakcie całego pobytu odbywały się różnego rodzaju zajęcia, głównie komputerowe i z zakresu psychoedukacji z elementami doradztwa zawodowego, mieliśmy również okazję wszyscy bliżej się poznać, gdyż odbyła się dyskoteka, karaoke i inne spotkania integracyjne. Zaś pod koniec odbyły się zajęcia kreowania własnego wizerunku z elementami wizażu i te zajęcia wywarły na mnie największe wrażenie. Dzięki nim mogłam się dowiedzieć, jakich kosmetyków odpowiednich do mojej cery powinnam używać oraz jakie kolory ubrań są dla mnie odpowiednie. Warsztaty w Bydgoszczy upłynęły w bardzo szybkim tempie, bardzo ciepło wspominam spędzony tam czas, ludzi, których poznałam, oraz zajęcia, które były bardzo przydatne. Pozytywnie mnie zaskoczyło to, jak ludzie z tak różnymi schorzeniami potrafią się dogadać i ile mogą mieć w sobie radości. [...] to wszystko sprawiło, że zaczęłam się częściej uśmiechać, cieszyć się z tego co mam. To doświadczenie pomogło mi jeszcze bardziej się otworzyć oraz próbować wszystkiego, co daje mi los.

Jestem wdzięczna mojej doradczynie zawodowej oraz trenerce pracy z TPG, głównie za mobilizację, współpracę oraz cierpliwość i chęć poświęcenia swojego czasu. Spotkania z nimi pomogły mi uwierzyć w siebie, nauczyły mnie tego, że kiedy nam coś nie wychodzi, to nie należy tak łatwo się poddawać, tylko [...] walczyć do końca. Obecnie współpracuję z Kołem Powiatowym PZN w Słupsku. [...] Dzięki temu mam szansę poznać nowe możliwości, nauczyć się czegoś nowego, a także nieść pomoc innym. Cieszy mnie również fakt, iż pracuję teraz z osobami z niepełnosprawnością, mam szansę poznać zasady przebiegu rekrutacji osób do nowego projektu „Ciekawi świata”. Przeprowadzenie tego typu akcji, cieszy mnie tym bardziej, że moja praca polega na kontaktach z ludźmi, daje szansę rozwoju oraz zdobywania nowego doświadczenia. Dlatego też chciałabym zachęcić wszystkie osoby z niepełnosprawnością do korzystania z projektu TPG oraz różnego rodzaju pomocy, szkoleń, warsztatów, gdyż dają nam ogromną okazję rozwoju osobistego, odkrycia talentów, ale także możliwość poznania ciekawych ludzi. Dziękuję wszystkim organizatorom projektu TPG za okazane mi wsparcie, pomoc i życzę kolejnym uczestnikom samych sukcesów w życiu osobistym i zawodowym.

Ilona ze Słupska

#### **10.4. RELACJA Z UDZIAŁU W WARSZTATACH, SZKOLENIACH ORAZ STAŻU**

Przebywam w Domu Pomocy Społecznej. Od 23. roku życia jestem osobą całkowicie niewidomą, sześć lat wcześniej straciłam widzenie w jednym oku. Od 26. roku życia praktycznie nie miałam żadnej pomocy, tylko siedziałam w pokoju DPS-u, słuchając książek mówiących na kasetach magnetofonowych oraz robiąc serwetki na szydełku. I tak upływało mi życie... Dzień za dniem... Każdy dzień był podobny do drugiego, monotony bez

perspektyw na [...] lepsze życie. Szłam na zakupy, bo coś wewnątrz mówiło mi, że muszę sobie radzić, by nie być całkowicie zależna od drugiej osoby. Nie miałam jednak nikogo, kto by mnie zachęcił, bym odważyła się pójść dalej, poza pobliski sklep, [...] otworzyła się do ludzi, była aktywna [...].

Jakimś sposobem odnalazła mnie pani Marta, przeprowadziła ze mną wywiad i tak się zaczęła nasza współpraca oraz wspinała przygoda z TPG. Pani Marta zaprosiła nas do Wrocławia na wystawę rzeczy, które robiły osoby głuchoniewidome [...]. Koordynatorka namawiała mnie wtedy na wyjazd do Bydgoszczy na warsztaty. Po wielkich namowach, prośbach zgodziłam się pojechać<sup>34</sup> [...]. Odbływały się tam różne zajęcia, np. spotkania z psychologiem, doradcą prawnym, doradcą zawodowym, ćwiczenia z orientacji przestrzennej, nauka gotowania i obsługi komputera. Pierwszy raz zobaczyłam komputer i dotknęłam klawiatury oraz poznałam pierwsze litery. Zajęcia prowadził pan Krzysztof, który jest również osobą głuchoniewidomą, poznałam także innych wspinających ludzi. Bardzo to mi pomogło – dowiedziałam się wtedy, że można inaczej żyć! Nauczyłam się także podstaw Lorma i innych przydatnych mi rzeczy, np. jak mogę się starać o pracę, choć mam rentę socjalną, wyjeżdżać na różne spotkania, które są organizowane przez TPG, poznawać nowe osoby, nawiązywać nowe przyjaźnie itp. Dzięki TPG, koordynatorce, oraz trenerce pracy [...] nauczyłam się przełamywać bariery moich lęków przed kolejnymi wyzwaniami, nowymi rzeczami oraz otwierania się i wychodzenie do ludzi. Odczułam także chęć pomagania innym ludziom, pokazania, że osoby niepełnosprawne też mają prawo godnie żyć, że też coś potrafią zrobić. Ważna jest przede wszystkim wiara we własne siły, możliwości oraz w to, że osoby głuchoniewidome też mogą być pomocne. Teraz uczestniczę w projekcie PZN i obsługuję osoby, które zwiedzają tunel ciemności. Wiem jednak, że gdybym nie poznała wcześniej TPG, na pewno nie zdecydowałabym się na udział w tym przedsięwzięciu! W 2010 r. byłam w Łęcznicy – na kolejnych warsztatach organizowanych przez TPG. Odbływały się tam zajęcia z lepienia w glinie, malowania woskiem na płótnach, farbowania, plecenia koszyków z wikliny oraz lekcje z samoobrony. Gdy pokazywałam potem swoje prace, ludzie nie mogli uwierzyć, że to robiła osoba niewidoma.

Jestem bardzo wdzięczna za to, że mogę uczestniczyć w tym projekcie. Dało mi to bardzo dużo satysfakcji, dalszej mobilizacji do pracowania nad sobą, otuchy i wiary, że osoba taka jak ja może być potrzebna innym, może być zadowolona z życia i dążyć do dalszej pracy nad sobą. Projekt ten i spotkania z ludźmi w nim pracującymi są dla mnie ogromnym wsparciem i motorem do dalszego działania. Komputer dostałam w marcu tego roku. [...] Małymi krokami idę do przodu, mając jednak nadzieje, że kiedyś się nauczę tego wszystkiego biegle. Jak siedzę przy komputerze, to stwierdzam, że doba powinna mieć więcej godzin. Nagrane mam też lekcje na płycie i mp3 – słucham ich i się uczę.

---

<sup>34</sup> Chodzi o Warsztaty Aktywizacji Zawodowej realizowane w ramach projektu „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”.

Staż, który otrzymałam dzięki projektowi oraz wsparciu trenerki z TPG, pozwala mi nabrać wprawy w pisaniu oraz m.in. uczyć się przechodzenia między oknami za pomocą kombinacji klawiszy Alt+Tab – dzięki tym ćwiczeniom coraz bieglej używam klawiatury i w ogóle obsługuję komputer [...]. W przyszłości chciałabym pracować na komputerze, ale wiem, że jeszcze wiele przede mną!

W czerwcu tego roku uczestniczyłam, również dzięki TPG i mojej trenerce pracy, w szkoleniu w Katowicach na temat dostępu do informacji publicznej. Było to dla mnie ciekawe doświadczenie i to również utwierdziło mnie, że warto być w życiu otwartym na nowe rzeczy i wiedzę. Bo przecież osoba, która ukończyła naukę na szkole podstawowej, teraz bierze udział w szkoleniach z doktorem prawa (dzięki któremu dowiedziałam się, że jako obywatelka też mam swoje prawa, o które warto walczyć), to jest już coś! Nabrałam też dzięki temu więcej pewności siebie i wiary w to, że wiele spraw można załatwić.

Jestem bardzo wdzięczna osobom z TPG, bo bez ich pomocy i ogromnego wsparcia, byłabym dalej taka jak kiedyś – bez żadnych perspektyw na moje dalsze życie, bez jakiegokolwiek szans na lepsze i efektywne istnienie. Teraz staram się o mieszkanie, aby móc godnie żyć, pomagać innym oraz czuć to, że jestem komuś potrzebna. Jako osoba niewidoma, która uwierzyła w swoje siły, mogę pokazywać innym, że oni również mogą odczuwać zadowolenie z aktywnego życia i działania.

Joanna Kaczmarczyk

## **ŹRÓDŁA**

- [1] „Osoby głuchoniewidome i praca. Szansa na nową jakość życia” – opracowana w ramach projektu broszura informacyjna dla lekarzy medycyny pracy oraz innych środowisk medycznych, TPG, Warszawa 2011.
- [2] „Bez audio i video? Poznaj świat osób głuchoniewidomych” – materiały przygotowane na potrzeby konferencji promocyjno-informacyjnej drugiej edycji projektu, TPG, Warszawa 2011.
- [3] „Jestem głuchoniewidomy – pracuję” – opracowana w ramach projektu ulotka przeznaczona dla pracodawców, TPG, Warszawa 2011.
- [4] M. Kocejko, „Raport końcowy z pilotażowej wersji projektu”, TPG, Warszawa 2010.
- [5] M. Kocejko, J. Mrzygłocka-Chojnacka, „Raport z ewaluacji mid-term (okresowej) drugiej edycji projektu”, TPG, Warszawa 2011.
- [6] M. Fiedorowicz „Specyfika zatrudnienia wspomaganego osób głuchoniewidomych. Dobre praktyki i doświadczenia z projektów realizowanych przez TPG” – prezentacja multimedialna przygotowana na potrzeby konferencji poświęconej zatrudnieniu wspomaganemu, która odbyła się w siedzibie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, TPG, Warszawa 2010.
- [7] M. Fiedorowicz, M. Kocejko „Rekrutacja i selekcja trenerów/trenerki pracy na przykładzie doświadczeń Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym” – publikacja wydana w ramach projektu, TPG, Warszawa bd.

## POLECANA LITERATURA DODATKOWA

Błęszyński J. J. (red.), *Alternatywne i wspomagające metody komunikacji*, OW Impuls, Kraków 2006.

Książek M., *Dziecko głuchoniewidome od urodzenia. Rozwijanie umiejętności komunikowania się. Wykorzystanie metod komunikacji wspomagającej i alternatywnej*, TPG, Warszawa 2003.

Majewski T., *Czy umiem pracować z głuchoniewidomym?*, TPG, Warszawa 2002.

Majewski T., *Edukacja i rehabilitacja osób głuchoniewidomych*, PZN TPG, Warszawa 1995.

Majewski T., *Zagadnienia rehabilitacyjne głuchoniewidomych*, PZWL, Warszawa 1979.

Szczepankowski B., *Niestyszący – głusi – głuchoniemi. Wyrównywanie szans*, WSiP, Warszawa 1999.

Zaorska M. (red.), *Komunikacja alternatywna osób głuchoniewidomych*, Wydawnictwo Edukacyjne Akapit, Toruń 2008.

Zaorska M., *Głuchoniewidomi w Polsce, specjalna pomoc, edukacja i rehabilitacja*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2002.

Zaorska M. (red.), *Edukacja i rehabilitacja osób głuchoniewidomych (modelowe rozwiązania)*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego, Olsztyn 2002.

Informacje dotyczące sposobów szacowania populacji osób głuchoniewidomych w różnych krajach:

[http://www.sense.org.uk/what\\_is\\_deafblindness/urgency](http://www.sense.org.uk/what_is_deafblindness/urgency)

<http://www.deafblind.com/elderlydb.html>

[http://www.gallaudet.edu/library/deaf\\_research\\_help/frequently\\_asked\\_questions\\_faqs/statistics\\_on\\_deafness/deaf-blind\\_in\\_the\\_us.html](http://www.gallaudet.edu/library/deaf_research_help/frequently_asked_questions_faqs/statistics_on_deafness/deaf-blind_in_the_us.html)

<http://www.naruc.org/Resolutions/People%20with%20Disabilities%20Resolution1.pdf>

[http://www.sense.org.uk/what\\_is\\_deafblindness/urgency/Regional+data/](http://www.sense.org.uk/what_is_deafblindness/urgency/Regional+data/)