

**TRENER PRACY
DOKUMENT UWZGLĘDNIAJĄCY WIEDZĘ
ZASTANĄ NA TEMAT FUNKCJONOWANIA
TRENERA PRACY, NA PODSTAWIE POLSKICH
I ZAGRANICZNYCH OPRACOWAŃ**



POLSKIE FORUM OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

TRENER PRACY

**DOKUMENT UWZGLĘDNIAJĄCY WIEDZĘ
ZASTANĄ NA TEMAT FUNKCJONOWANIA
TRENERA PRACY, NA PODSTAWIE POLSKICH
I ZAGRANICZNYCH OPRACOWAŃ**

BEATA CYTOWSKA

AGNIESZKA WOŁOWICZ-RUSZKOWSKA

Redakcja językowa i korekta: Correct Studio Aleksandra Strójwąg
Opracowanie graficzne: Julia Roczan
Skład i łamanie: JP

ISBN: 978-83-64280-32-0

Copyright © by Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, 2013

Wydawca:
Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych
ul. Ogrodowa 28/30 lok. 416
00-896 Warszawa
www.pfon.org

Publikacja bezpłatna

Publikacja zrealizowana w ramach projektu:
„Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Projekt realizowany przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
w partnerstwie z Polskim Forum Osób Niepełnosprawnych,
Polską Organizacją Pracodawców Osób Niepełnosprawnych
oraz KARE Promoting Inclusion for People with Intellectual Disabilities z Irlandii.

SPIS TREŚCI

1. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W POLSCE	7
1.1. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ – TERMINOLOGIA, KLASYFIKACJE, PRZYCZYNY	7
1.2. WSKAŹNIKI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	9
1.3. PRZYCZYNY BIERNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	12
1.4. UWARUNKOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	16
2. ZATRUDNIANIE WSPOMAGANE (SUPPORTED EMPLOYMENT)	22
2.1. KONCEPCJA I DEFINIOWANIE ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO	22
2.2. ARGUMENTY PRZEMAWIAJĄCE ZA ZATRUDNIANIEM WSPOMAGANYM	24
2.3. ZAŁOŻENIA TEORETYCZNE	26
2.4. ETAPY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO	30
2.5. PRACODAWCY WOBEC ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH	37
2.6. DYLEMATY POJĘCIOWE	39
3. ROLA TRENERA PRACY NA PODSTAWIE POLSKICH DOŚWIADCZEŃ	44
3.1. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ	44
3.2. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH	64
3.3. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB Z AUTYZMEM	74
3.4. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB Z ZABURZENIAMI PSYCHICZNYMI	78
3.5. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB NIESŁYSZĄCYCH I SŁABOSŁYSZĄCYCH	82
3.6. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB NIEWIDOMYCH I SŁABOWIDZĄCYCH	86
3.7. PROJEKTY Z UDZIAŁEM TRENERA ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO/WSPIERANEGO DLA OSÓB Z RÓŻNYMI RODZAJAMI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	90

4. PRAWO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ DO ZATRUDNIENIA	119
5. OCENA DOŚWIADCZEŃ POLSKICH NA TLE KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ	130
5.1. SYSTEMY ORGANIZACYJNE I FINANSOWANIE PROGRAMÓW ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ	130
5.2. BENEFICJENCI PROGRAMÓW ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO	132
5.3. DZIAŁALNOŚĆ TRENERÓW PRACY	135
5.4. WSPARCIE DLA PRACODAWCÓW ZAANGAŻOWANYCH W PROGRAMACH ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO	137
5.5. PODSUMOWANIE	140
6. REKOMENDACJE	142
BIBLIOGRAFIA	147

1. AKTYWNOŚĆ ZAWODOWA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ W POLSCE

1.1. NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ – TERMINOLOGIA, KLASYFIKACJE, PRZYCZYNY

Nowa definicja osoby z niepełnosprawnością wprowadzona została do polskiego prawa przez ratyfikowaną w 2012 roku *Konwencję Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych*¹, według której to nie indywidualne ograniczenia, ale zewnętrzne bariery utrudniające uczestniczenie w życiu czynią człowieka niepełnosprawnym. W myśl Konwencji do tej grupy zalicza się osoby, które mają **długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami**. Konwencja prezentuje ewoluującą, społeczną koncepcję niepełnosprawności.

W Polsce funkcjonują co najmniej dwie definicje dotyczące osób niepełnosprawnych.

Pierwszą jest definicja wynikająca z przepisów prawa, dotycząca prawnej podstawy kwalifikacji do grupy osób niepełnosprawnych, zgodna z zapisami *Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych*², opierająca się przede wszystkim na ocenie społecznych i zawodowych ograniczeń. W myśl ustawy niepełnosprawność oznacza *trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodującą niezdolność do pracy*³.

Ustawa ta wprowadziła trzy stopnie niepełnosprawności: lekki, umiarkowany, znaczny⁴:

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

¹ Dz.U. z 2012 r. Nr 202, poz. 1169.

² Tekst jednolity Dz.U. z 2011 r. Nr 127 poz. 721 z późn. zm.

³ Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, art.2, pkt.10, dalej: ustawa o rehabilitacji.

⁴ Ustawa o rehabilitacji, art. 4, pkt. 1, 2, 3.

- do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.
- do znacznego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy albo zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej i wymagającą, w celu pełnienia ról społecznych, stałej lub długotrwałej opieki i pomocy innych osób w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Ustawa nie wskazuje sfer życia, na które ma mieć wpływ niepełnosprawność – posługuje się jedynie ogólnym pojęciem „wypełniania ról społecznych”, które zdaje się odpowiadać konwencyjnemu sformułowaniu „pełne i efektywne uczestnictwo w życiu społecznym”.

Ponadto – z prawnego punktu widzenia – aby dana osoba była traktowana jako niepełnosprawna, istotny jest nie sam obiektywny fakt istnienia niesprawności, ale otrzymanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności (orzeczenia o niepełnosprawności w odniesieniu do młodzieży poniżej 16. roku życia) ustalonego przez powiatowy zespół do spraw orzekania o niepełnosprawności. Tak więc dla uzyskania statusu osoby niepełnosprawnej trzeba przejść odpowiednią procedurę administracyjną oraz posiadać niesprawność przynajmniej w stopniu lekkim według definicji ustawy oraz Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 roku w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności⁵.

Natomiast druga, dużo szersza definicja niepełnosprawności, stosowana jest w statystyce GUS. Definicja statystyczna ujmuje nie tylko osoby niepełnosprawne prawnie, ale również osoby, które co prawda orzeczenia o niepełnosprawności nie posiadają, lecz deklarują, że mają ograniczenia w wykonywaniu wybranych czynności (tzw. niepełnosprawność biologiczna)⁶.

Według danych GUS pochodzących z badania „Stan Zdrowia Ludności Polski w 2009 roku”⁷ zgodnie z wyróżnionymi typami niepełnosprawności w Polsce wśród populacji dorosłych powyżej 15. roku życia występuje prawna niepełnosprawność u około 40% populacji oraz biologiczna niepełnosprawność u 21%, natomiast łącznie: prawną i biologiczną zgłosiło 29% badanych. Najczęstszą przyczyną niepełnosprawności są uszkodzenia narządu ruchu (55%) oraz choroby krążenia (49,5%). W dalszej kolejności wskazać należy schorzenia neurologiczne (33%) oraz uszkodzenia narządu wzroku (27,5%).

Osoby niepełnosprawne uznawane są w Unii Europejskiej za jedną z grup społecznych najbardziej narażonych na wykluczenie i stanowią 16% społeczeństwa, co oznacza, że we

⁵ Dz. U. z 2003 r. Nr 139 poz. 1328.

⁶ Źródło informacji – Stan Zdrowia Ludności Polski w 2009 r. (GUS 2011) <http://www.stat.gov.pl>

⁷ Stan Zdrowia Ludności Polski, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011.

wszystkich krajach Wspólnoty żyje około 80 mln niepełnosprawnych Europejczyków⁸. Osoby niepełnosprawne należą do tzw. grupy ryzyka, którą cechuje niekorzystne położenie i dyskryminacja w zatrudnieniu na rynku pracy.

Według wyników reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL)⁹ liczba osób niepełnosprawnych prawnie w wieku 16 lat i więcej w 2011 roku wynosiła około 3,4 mln osób (3 384 tys.), co stanowiło 10,6% ludności w wieku 15 lat i więcej. Te same dane wskazują również liczbę osób niepełnosprawnych prawnie w wieku produkcyjnym (18–59 lat dla kobiet i 18–64 lat dla mężczyzn), która w 2011 roku wynosiła około 2 mln (2 024 tys.) i stanowiła 8,4% ludności w tym wieku.

Największą grupę wśród niepełnosprawnych stanowią osoby posiadające orzeczenie o lekkim (32,1%) i umiarkowanym (40,5%) stopniu niepełnosprawności, zaś 27,4% osób posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności. Wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym 20,8% osób miało orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności lub orzeczenie równoważne, 41,8% posiadało orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności lub równoważne, zaś 37,4% – orzeczenie o lekkim stopniu niepełnosprawności lub równoważne.

1.2. WSKAŹNIKI AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Dane obliczone przez Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych na podstawie wyników reprezentacyjnego Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności¹⁰ pokazują, że stopień niepełnosprawności różnicuje aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. W 2011 roku pracowało: 22,6% osób **w wieku 16 lat i więcej** z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności (w 2010 roku – 23%), 14,9% – z umiarkowanym (w 2010 roku – 14,5%), 4,1% – ze znacznym (w 2010 roku – 4%).

W 2011 roku pracowało: 30,4% osób w wieku produkcyjnym z orzeczonym lekkim stopniem niepełnosprawności (w 2010 roku – 29,9%), 22,2% – z umiarkowanym (w 2010 roku – 21%), 8,1% – ze znacznym (w 2010 roku – 7,9%).

⁸ Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów, Europejska Strategia w Sprawie Niepełnosprawności 2010–2020 (za: <http://eur-lex.europa.eu>, pobranie 07.05.2013)

⁹ Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2011, (<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/niepelnosprawnosc-w-liczbach-/rynek-pracy/informacje-i-dane-dotyczace-rynk/> pobranie 07.05.2013)

¹⁰ tamże

W ostatnich latach zauważa się wzrost wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym z orzeczoną umiarkowaną stopniem niepełnosprawności (z 11,2% w 2006 roku do 14,9% w 2011 roku) i lekkim stopniem niepełnosprawności (z 19,6% w 2006 roku do 22,6% w 2011 roku). Odsetek osób pracujących ze znacznym stopniem niepełnosprawności zwiększył się nieznacznie w ostatnim czasie (z 3,5% w 2006 roku do 4,1% w 2011 roku).

Te same dane pokazują, że osoby niepełnosprawne mają niższy poziom wykształcenia niż osoby sprawne, aczkolwiek w ostatnich latach zaobserwowano:

- stopniowy wzrost udziału osób niepełnosprawnych z co najmniej średnim wykształceniem: do 34,4% (z 33,7% w 2010 roku, 32,1% w 2009 roku i 31,8% w 2008 roku), a wśród osób w wieku produkcyjnym – do 34,1% (tak samo jak w roku poprzednim, zaś o 1,3 pkt. proc. więcej niż w roku 2009, kiedy wynosił 32,8% i o 0,7 pkt. proc. więcej niż w 2008 roku);
- wyraźny wzrost udziału osób niepełnosprawnych posiadających wyższe wykształcenie: do 7,1% (z 6,6% w 2010 roku i 5,9% w 2009 roku), a wśród osób w wieku produkcyjnym – do 9,4% (z 8,6% w 2010 roku i 5,1% w 2009 roku);
- osoby posiadające wykształcenie zawodowe stanowiły 31% osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej. Wśród osób w wieku produkcyjnym odsetek osób niepełnosprawnych z tym poziomem wykształcenia wynosił 40,2% (w 2011 roku), podczas gdy w 2010 roku udział ten wynosił 39,4%);
- udział osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym w 2011 roku wynosił 20,1% (rok temu 19,8%), natomiast ze średnim ogólnokształcącym – 7,2% (rok temu 7,3%). Wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym odsetek osób z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym wynosił 18,3% (rok temu 18,9%), natomiast ze średnim ogólnokształcącym – 6,4% (rok temu 6,6%).

Liczba niepełnosprawnych studentów w roku 2010 wynosiła 30,1 tys., z czego niecałe 2 tys. stanowili studenci niesłyszący i słabosłyszący, 2,6 tys. studenci niewidomi i słabo widzący, 8,1 tys. studenci z dysfunkcją narządu ruchu (chodzący) i 0,6 tys. studenci z dysfunkcją narządu ruchu (niechodzący). Inne rodzaje niepełnosprawności miało 16,8 tys. studentów. Liczba studentów niepełnosprawnych wzrosła z 25 265 w roku szkolnym 2008/2009 do 30 096 w roku szkolnym 2010/2011 i 30 238 w roku szkolnym 2011/2012¹¹.

Dane BAEL wyraźnie pokazują, że aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością różnicuje posiadane wykształcenie – istnieje powiązanie: im wyższy poziom wykształcenia posiadanego przez osoby niepełnosprawne, tym wyższy współczynnik aktywności

zawodowej tych osób, jak również wskaźnik zatrudnienia. Najwyższą aktywnością zawodową cechują się osoby z wyższym i średnim poziomem wykształcenia.

Wśród osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w 2011 roku aktywnych zawodowo było:

- z wyższym poziomem wykształcenia – 33,3% (w 2010 roku – 32,9%, w 2009 roku – 30,1%, w 2008 roku – 26,9%);
- z wykształceniem co najmniej średnim – 23,5% (w 2010 roku – 23,8%, w 2009 roku – 21,5%, w 2008 roku – 21,0%);
- z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 21,2% (w 2010 roku – 20,9%, w 2009 roku – 19,4%, w 2008 roku – 19,6%);
- z wykształceniem gimnazjalnym i niższym – 7,3% (tak samo jak w roku ubiegłym, w 2009 roku – 7,9%, w 2008 roku – 8,2%).

Wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym z wyższym poziomem wykształcenia w 2011 roku aktywnych zawodowo było 51,3%; z wykształceniem co najmniej średnim – 36,6%; z zasadniczym zawodowym – 26%; z gimnazjalnym i niższym – 13,8%.

Spośród osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej z wykształceniem co najmniej średnim w 2011 roku pracowało 20,2% (w roku ubiegłym – 20,9%). Odsetek pracujących osób niepełnosprawnych z wyższym poziomem wykształcenia wynosił 30,0% (rok temu 30,7%).

Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej z wykształceniem zasadniczym zawodowym wynosił 17,8% (w roku ubiegłym – 17,7%), zaś z wykształceniem gimnazjalnym i niższym – 6,2% (rok temu – 5,9%).

Spośród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym z wykształceniem co najmniej średnim w 2011 roku pracowało 31,3%; z wyższym poziomem wykształcenia – 45%; z zasadniczym zawodowym – 21,8%; z wykształceniem gimnazjalnym i niższym – 11,5%.

Warto zaznaczyć, że sytuacja społeczno-ekonomiczna poszczególnych grup ludności, w tym osób niepełnosprawnych, jest pochodną ich sytuacji na rynku pracy.

Wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski wskazują na znaczną poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w ciągu ostatnich lat, na którą niewątpliwie wpływ miało duże zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem osób niepełnosprawnych, a które wynikało z otrzymywanego przez nich wsparcia.

Na podstawie BAEL można określić poziom aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia osób niepełnosprawnych. Miarą aktywności zawodowej określonej zbiorowości jest procentowy udział aktywnych zawodowo (tj. pracujących i bezrobotnych) w tej grupie ludności, określane mianem współczynnika aktywności zawodowej. Dla osób

¹¹ Szkoły wyższe i ich finanse, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa 2010.

niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w 2011 roku wynosił on 17,2%, zaś dla osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym (18–59/64 lat) – 26,4%. Dla porównania współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosił 60,7%, a w wieku produkcyjnym 76,7%.

Liczba i struktura bezrobotnych na podstawie Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności różni się od bezrobocia rejestrowanego (statystyka urzędów pracy), a rozbieżność ta wynika z różnicy w definicjach osoby bezrobotnej, zastosowanych w obu rodzajach badań. Dane dotyczące osób niepełnosprawnych i bezrobotnych pochodzące z powiatowych urzędów pracy wskazują na 117 342 (dane z marca 2013) osoby z niepełnosprawnością zarejestrowane jako bezrobotne.

Warto wskazać również na wzrost poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, odnotowywany na przestrzeni ostatnich lat. O poziomie zatrudnienia osób niepełnosprawnych świadczy wartość wskaźnika zatrudnienia tych osób. Udział pracujących wśród osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w 2011 roku wynosił 14,6%, zaś wśród osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym w 2011 roku osiągnął wartość 22,3%. Wskaźniki zatrudnienia osób sprawnych w wieku 15 lat i więcej oraz dla zbiorowości osób w wieku produkcyjnym wynosiły odpowiednio 54,9% i 69,2%.

Rehabilitację zawodową i zatrudnienie osób niepełnosprawnych uznaje się za najważniejszy element w całym procesie ich powrotu do zdrowia i integracji ze społeczeństwem.

1.3. PRZYCZYNY BIERNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Od 2010 roku obserwuje się wzrost poziomu bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych. Miarą poziomu bezrobocia osób niepełnosprawnych jest udział osób bezrobotnych w zbiorowości osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo. Stopa bezrobocia osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej w 2011 roku wynosiła 14,8%, zaś w wieku produkcyjnym – 15,5%. Dla porównania stopa bezrobocia osób sprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosiła 9,5%, zaś w wieku produkcyjnym – 9,7%. Wzrost poziomu bezrobocia w latach 2010–2011 jest zapewne spowodowany ogólnie trudną sytuacją na rynku pracy. Warto zauważyć, że wzrost udziału osób zaliczanych do bezrobotnych według BAEL wśród osób niepełnosprawnych aktywnych zawodowo – przy jednoczesnym wzroście wskaźnika zatrudnienia – wynika ze zwiększenia ich aktywności zawodowej.

W ciągu ostatnich lat w strukturze zatrudnienia osób niepełnosprawnych nastąpił znaczny wzrost udziału pracowników najemnych, nie obserwowano też spadku udziału

pracujących na własny rachunek i pracodawców. Struktura pracujących osób z niepełnosprawnością wg statusu zatrudnienia przedstawia się zatem następująco: większość pracujących osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej stanowią pracownicy najemni – w 2011 roku 70,7%, jednak znaczące są także odsetki osób pracujących na własny rachunek i pracodawców (łącznie 22,8%, w tym 3% pracodawcy i pomagających członków rodzin – 6,7%), co wynika z faktu, że znaczna część osób niepełnosprawnych pracuje w rolnictwie indywidualnym. W przypadku osób w wieku produkcyjnym jeszcze większy udział stanowili pracownicy najemni – 73,2%, a mniejszy pracujący na własny rachunek i pracodawcy (łącznie 21%, w tym 2,7% pracodawcy) i pomagający członkowie rodzin – 5,8%.

Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzonego przez GUS w 2011 roku, na które powołujemy się w niniejszym raporcie, liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne bądź poszukujące pracy wynosiła 124 238 (rok temu 123 499), z czego 104 663 osób stanowili zarejestrowani jako bezrobotni (rok temu 100 311) i 19 575 jako poszukujący pracy /i niepozostający w zatrudnieniu/ (rok temu 23 188). W porównaniu ze stanem z końca poprzedniego roku liczba osób niepełnosprawnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy nieznacznie wzrosła. Udział osób niepełnosprawnych wśród ogółu osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy w grudniu 2011 roku wynosił 6,1%, przy czym wśród zarejestrowanych jako bezrobotni wynosił 5,3% (podobnie jak na przestrzeni ostatnich lat), zaś wśród zarejestrowanych jako poszukujący pracy – 49,3% (obniżył się w porównaniu z analogicznym okresem roku ubiegłego). Udział osób niepełnosprawnych, bezrobotnych długotrwale (bezrobotni pozostający w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat, z wyłączeniem okresów odbywania stażu i przygotowania zawodowego dorosłych – zgodnie z *Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*¹²) i poszukujących pracy długotrwale, w zbiorowości zarejestrowanych w PUP osób niepełnosprawnych w 2011 roku wynosił (łącznie) 59,9%.

Zwiększa się liczba ofert pracy dla osób niepełnosprawnych – w ciągu 2011 roku pracodawcy zgłosili do urzędów pracy 41,4 tys. ofert pracy dla osób niepełnosprawnych (w roku ubiegłym – 33,4 tys.). Wśród tej liczby 10,4% ofert (4,3 tys.) stanowiły oferty pracy subsydiowanej (w 2010 roku – 5,3 tys. ofert, co stanowiło 16%). W stosunku do roku ubiegłego liczba ofert pracy dla osób niepełnosprawnych zwiększyła się o 24,4% (wynosiła 33,6 tys.), przy spadku ogólnej liczby ofert w tym samym czasie o 27,2%. W 2011 roku udział ofert pracy dla osób niepełnosprawnych (wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej) zgłoszonych przez pracodawców do powiatowych urzędów wynosił 5,6% (rok temu 3,3%).

Od 2007 roku odnotowuje się znaczny wzrost współczynnika aktywności zawodowej i wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

¹² Dz.U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001.

W Systemie Obsługi Dofinansowań i Refundacji (SODiR), prowadzonym przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, na koniec 2011 roku zarejestrowanych było 71 tys. osób niepełnosprawnych zatrudnionych na otwartym rynku pracy i 173,7 tys. osób niepełnosprawnych pracujących w zakładach pracy chronionej. Biorąc pod uwagę subsydiowany charakter pracy, a nie strukturę osób pracujących w ogóle – zauważyć można, że udział pracowników zakładów pracy chronionej, zarejestrowanych w SODiR, w stosunku do ogółu pracowników niepełnosprawnych jest nadal bardzo wysoki (70,9%), aczkolwiek widoczna jest tendencja spadkowa.

Niska aktywność zawodowa osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej znajduje odzwierciedlenie w strukturze tej grupy według źródeł utrzymania. Podobnie jak w latach poprzednich, głównymi źródłami utrzymania w 2011 roku były najczęściej: renta z tytułu niezdolności do pracy (39,2%) oraz emerytura (34,2%). W głównej mierze z zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia przedemerytalnego i innych świadczeń społecznych utrzymywało się 11,4%. Odsetek osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, utrzymujących się głównie z pracy, wynosił 10,7%, w tym z pracy najemnej 8,6% i w porównaniu z poprzednim rokiem obniżył się. Na inne niezarobkowe źródło utrzymania wskazało 0,7% osób niepełnosprawnych w tym wieku, na utrzymaniu innych osób pozostawało zaś 3,8%.

Dla 57,2% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym renta z tytułu niezdolności do pracy w 2011 roku była głównym źródłem utrzymania, emerytura dla 5,9%, zasiłek dla bezrobotnych, świadczenie przedemerytalne i inne świadczenia społeczne – dla 13,4%. Głównie z pracy utrzymywało się 17,2% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, w tym 14,1% z pracy najemnej (pozostali pracowali we własnym gospodarstwie rolnym bądź na własny rachunek poza rolnictwem indywidualnym). Odsetek osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, dla których główne źródło utrzymania stanowiła praca, nieznacznie się zwiększył. Na inne niezarobkowe źródło utrzymania wskazało, podobnie jak rok temu, 1% respondentów, zaś 5,3% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym pozostawało na utrzymaniu innych osób.

Dane zaprezentowane w *Analizie i diagnozie sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce* przeprowadzonej przez BON¹³ wskazują na bardzo wysoki poziom bierności zawodowej osób niepełnosprawnych – 83%. Osoby z niepełnosprawnością często w ogóle nie poszukują pracy. Nie wierzą, że są w stanie ją znaleźć. Brak motywacji do pracy powoduje, że często odrzucają możliwość niepewnej pracy, wolą pozostać przy niskich, ale stabilnych i rentach. Dramatycznie wysoki poziom bierności zawodowej to również próba ucieczki przed bezrobociem w system zabezpieczenia społecznego. Większość osób niepełnosprawnych, w tym w wieku produkcyjnym, niestety wciąż pozostaje poza rynkiem pracy. Zjawisko bierności zawodowej osób z niepełnosprawnością staje się szczególnie widoczne w kontekście

¹³ *Analiza i diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, Biuro Pełnomocnika Rządu do spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2004.

danych dotyczących aktywności zawodowej osób sprawnych. Odsetek biernych zawodowo jest w populacji osób niepełnosprawnych niemal dwukrotnie wyższy niż w całej populacji osób w wieku produkcyjnym (u 85% badanych bierność ma charakter trwały). Dane z badań¹⁴ pokazują, iż ponad połowa osób niepełnosprawnych biernych zawodowo nie chce pracować, a zdecydowaną motywację w tym zakresie wyraża niespełna co dziesiąty bierny zawodowo. Nieco większe chęci do podejmowania pracy wykazuje młode pokolenie osób niepełnosprawnych, choć i w tym przypadku odsetek gotowych podjąć pracę od zaraz tylko nieznacznie przekracza jedną trzecią¹⁵. Według danych BAEL w 2011 roku biernych zawodowo było 82,8% osób niepełnosprawnych w wieku 16 lat i więcej i 73,6% osób w wieku produkcyjnym, wobec adekwatnych udziałów dla osób sprawnych – odpowiednio 39,3% i 23,3%. Choć na przestrzeni ostatnich lat odsetek osób niepełnosprawnych biernych zawodowo w wieku produkcyjnym zmniejszył się (z 77,9% w 2006 roku do 73,6% w 2011 roku), to jednak ciągle pozostaje on wysoki. Dlatego wciąż podejmowane są działania wspierające aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością.

Spośród osób niepełnosprawnych biernych zawodowo w wieku produkcyjnym w 2011 roku aż 87% nie poszukiwało pracy z powodu choroby i niesprawności, a 6% – w związku z emeryturą, 2,4% – ze względu na obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu, 2% – z uwagi na kontynuowanie nauki i uzupełnianie kwalifikacji, a 1,5% – z powodu zniechęcenia bezskutecznością poszukiwań pracy.

Stosunkowo często pracujące osoby niepełnosprawne, w porównaniu z osobami sprawnymi, wykonują pracę, która postrzegana jest jako mało nobilitująca społecznie oraz prawie dwukrotnie gorzej opłacana. Wyniki badań zrealizowanych przez PENTOR¹⁶ wskazują na bardzo mały wpływ poziomu, profilu i typu kształcenia na gotowość osób niepełnosprawnych do podejmowania pracy oraz na ich obecny status na rynku pracy.

Osoby niepełnosprawne, z racji swojego stanu zdrowia, ale też za sprawą wielu innych czynników, dużo częściej niż osoby bez orzeczonej niepełnosprawności napotykają bariery na rynku pracy i borykają się z – będącymi ich konsekwencją – problemami natury psychologicznej. Mając na uwadze przede wszystkim indywidualne i społeczne znaczenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych, nie wolno również zapominać o ekonomicznych kosztach bierności zawodowej tej grupy. Osoby niepełnosprawne, obok emerytów, stanowią w Polsce najliczniejszą grupę świadczeniobiorców. Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych przeciętna miesięczna liczba osób pobierających renty z tytułu niezdolności do pracy wyniosła w 2012 roku ponad 221 tys. Ogółem w pierwszej połowie 2012 roku wydatki z funduszu emerytalno-rentowego FER wyniosły ponad 1094 tys. zł.

¹⁴ E. Giermanowska, *Młodzi Niepełnosprawni o Sobie – Rodzina, Edukacja, Praca*, Warszawa 2007.

¹⁵ *Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych – badania dla Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej*, zrealizowane przez Pentor Research International, 2007–2008.

¹⁶ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych*, Pentor Research International, 2009.

Podobnie według danych KRUS przeciętna liczba rent z tytułu niezdolności do pracy wyniosła w 2012 roku ponad 221 tys., zaś wydatki na te świadczenia w pierwszym półroczu wyniosły ok. 1099 tys. zł.¹⁷ Choć wydatki te spadają z roku na rok, Polska wciąż plasuje się w światowej czołówce pod względem udziału wydatków na świadczenia rentowe w PKB.

1.4. UWARUNKOWANIA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Osoby z niepełnosprawnością tylko w niewielkiej części, na równi z osobami sprawnymi, wykorzystują możliwości stwarzane przez państwo w zakresie wykształcenia i zatrudnienia na rynku pracy. Tymczasem to właśnie te dwa czynniki odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu „dobrostanu” psychologicznego i społeczno-ekonomicznego osób niepełnosprawnych. Anna Brzezińska¹⁸ w prowadzonych badaniach wykazała, że najwyższe zadowolenie z życia wykazują osoby niepełnosprawne pracujące (średnio 4,9 na 5-stopniowej skali), a najniższe – osoby bierne zawodowo (średnio 4,14 na 5-stopniowej skali). Z drugiej strony, długotrwałe pozostawanie poza rynkiem pracy bardzo często prowadzi do głębokich zmian w psychospołecznym funkcjonowaniu jednostki, które u osób niepełnosprawnych, pierwotnie naznaczonych pewnymi „deficytami”, ma dużo głębsze i trwalsze konsekwencje. Wykonywanie pracy zarobkowej niewątpliwie wiąże się z oceną własnych możliwości i wiarą w samego siebie. Doskonale ilustrują to badania Ewy Giermanowskiej¹⁹. Pokazują one, iż osoby niepracujące rzadziej postrzegają siebie jako wartościowe jednostki, częściej zaś czują się bezużyteczne i uważają, iż do niczego się nie nadają.

¹⁷ Kwartalna informacja statystyczna, II kwartał 2012 r., Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Warszawa 2012.

¹⁸ A. Brzezińska, R. Kaczan, K. Piotrowski, P. Rycielski, *Aktywność osób z ograniczeniem sprawności na rynku pracy – czynniki wspomagające i czynniki ryzyka*, Wydawnictwo Academica, Warszawa 2008.

¹⁹ E. Giermanowska, *Młodzi Niepełnosprawni o Sobie...*, op. cit.

Tabela 1. Ocena własnych możliwości i wiary w siebie u osób niepełnosprawnych pracujących i niepracujących

	Pracujący	Niepracujący
Myszę, że jestem wartościową jednostką, nie gorszą od innych	95,8%	82,4%
Większość rzeczy jestem w stanie robić równie dobrze jak inni ludzie	95,1%	72,3%
Robiąc plany, mam na ogół pewność, że będę w stanie je zrealizować	80,1%	55,1%
Czasem czuję, że mało jest takich rzeczy, z których mogę być dumny	26,2%	37,8%
Czasem myślę, że w ogóle do niczego się nie nadaję	17,7%	30,3%
Czasem czuję się bezużyteczny	15,5%	29,9%

Źródło: E. Giermanowska, *Młodzi Niepełnosprawni o Sobie – Rodzina, Edukacja, Praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Ponadto wspomniane wyniki badań²⁰ wskazują, że w przypadku osób niepełnosprawnych wykształcenie i posiadane kwalifikacje nie przesądzają ani o podjęciu pracy, ani też o potencjalnej gotowości do jej podjęcia. Oczekiwana i pożądana rolę wykształcenia i kwalifikacji ograniczają liczne bariery, przede wszystkim o charakterze zewnętrznym (tabela 2), ale również wewnętrznym (tabela 3), bez przełamania których działania w zakresie edukacji i kształcenia mogą mieć tylko ograniczony efekt.

Tabela 2. Bariery zewnętrzne (nie)podejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne.

Bariera zewnętrzna	Przejawy
Izolacja wynikająca ze stereotypów, m.in. niemożności partycypacji w różnych obszarach życia na tych samych warunkach co osoby sprawne	W przypadku osób niepełnosprawnych słuchowo izolacja jest efektem braku możliwości komunikacji. W przypadku osób niepełnosprawnych ruchowo bariera ta tożsama jest z barierami architektonicznymi i komunikacyjnymi. W przypadku osób niepełnosprawnych wzrokowo – brak samodzielności w poruszaniu się i załatwianiu własnych potrzeb i spraw poza domem. W przypadku osób niepełnosprawnych psychicznie stygmatyzacja chorobą i związane z tym odrzucenie społeczne jest szczególnie silne.

²⁰ *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia...*, op. cit.

Bariera zewnętrzna	Przejawy
System orzecznictwa oraz system ubezpieczeń społecznych	Demotyujący wpływ zasad przyznawania rent oraz zasad łączenia ich z pracą zawodową (ryzyko utraty świadczenia społecznego). Nazewnictwo występujące w orzeczeniu (dotyczy orzeczeń wydawanych przed 1997 r.). Osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności opisywane są jako niezdolne do pracy albo zdolne do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej.
System kształcenia	W szkołach specjalnych osoby niepełnosprawne nie uczą się przydatnych zawodów oraz nie nabywają umiejętności potrzebnych do poruszania się na rynku pracy (mobilność, elastyczność, przedsiębiorczość). Szkoły powszechne nie są dostosowane do specyficznych potrzeb osób niepełnosprawnych (bariery architektoniczne, brak wyspecjalizowanych pedagogów i psychologów, brak kształcenia ustawicznego).
System wsparcia instytucjonalnego	Nieodpowiedni rodzaj wsparcia instytucjonalnego – pomoc o charakterze dystrybucyjnym (pomoc finansowa, materialna, opieka), a nie aktywizująco-doradcza (doradztwo w zakresie wyboru edukacji, doradztwo zawodowe, kompleksowe wsparcie dla rodzin itp.) Koncentracja na jednowymiarowych działaniach.
Sposób myślenia o niepełnosprawności	Rehabilitacyjno-medyczny sposób myślenia o osobach niepełnosprawnych stoi na przeszkodzie wyrównywania ich szans w zakresie dostępu do edukacji i rynku pracy i osłabia indywidualną motywację do jej podejmowania.
Sytuacja na rynku pracy i prawodawstwo w tym zakresie	Ustawodawstwo w zakresie zatrudnienia, a także postawy wobec zatrudniania tej grupy w oczach pracodawców, według których obowiązujące prawo w zakresie zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest niestabilne, niejasne i skomplikowane oraz ma charakter restrykcyjno-represyjny. Większość pracodawców, w tym również instytucje państwowe, za bardziej racjonalne uznają zapłacenie składki do PFRON. Przekonania na temat niskiej wydajności pracy oraz niskich kwalifikacji osób niepełnosprawnych. Jako argumenty przeciwko zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wskazano przede wszystkim częste zwolnienia lekarskie, nieodpowiedni charakter pracy, brak kwalifikacji i wykształcenia, stan zdrowia, wysokie koszty zatrudnienia, brak doświadczenia, małą wydajność niepełnosprawnych pracowników.

Bariera zewnętrzna	Przejawy
Charakterystyka miejsca pracy	Specyfika pracy (odległość od miejsca zamieszkania, rutynowość i konieczność powtarzania tych samych czynności, odpowiedzialność, stres, zmienność, brak umowy). Czynniki te najczęściej zróżnicowane są podobnie w zależności od wykształcenia – im wyższe wykształcenie, tym przeciętnie wyższa gotowość do podejmowania pracy.

Źródło: R. Śleboda, *Kierunek i poziom wykształcenia oraz aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością (w:) Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*. PENTOR RESEARCH INTERNATIONAL, 2009. Badanie finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Cz.1.

Tabela 3. Bariery wewnętrzne (nie)podejmowania aktywności zawodowej przez osoby niepełnosprawne

Bariera wewnętrzna	Przejawy
Zmienne demograficzne	W przypadku osób niepełnosprawnych gotowość do podejmowania aktywności na rynku pracy spada wraz z wiekiem. Jest większa wśród mieszkańców dużych miast (niż mieszkańców wsi) oraz wśród mężczyzn.
Sytuacja społeczno-bytowa osoby niepełnosprawnej	Jednym z podstawowych i bardziej oczywistych korelatów obydwu wymiarów aktywności jest pozycja społeczna osoby niepełnosprawnej . Im jest ona wyższa, tym większe szanse na podjęcie przez niepełnosprawnego edukacji czy pracy.
Stosunek rodziny do niepełnosprawnego	Postawą bezpośrednio sprzyjającą pozytywnemu ustosunkowaniu do nauki, jak również do aktywności zawodowej, jest wsparcie emocjonalne ze strony rodziny , zaś negatywny wpływ ma traktowanie osoby niepełnosprawnej jako niezdolnej do niczego „kaleki” oraz brak akceptacji dla niepełnosprawności; ważnym czynnikiem warunkującym status na rynku pracy jest partnerski model wychowawczy oparty na zasadzie równości .
Stan zdrowia, a w szczególności samodzielność	Większą gotowość wyrażają osoby niepełnosprawne od urodzenia z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz oceniające swój stan zdrowia jako poprawiający się bądź stabilny, ale przede wszystkim te, które są w stanie samodzielnie, bez asysty innych, funkcjonować poza własnym domem i samodzielnie załatwiać różne sprawy.

Bariera wewnętrzna	Przejawy
Stosunek do własnej niepełnosprawności	Motywację do pracy osłabia obawa przed drwinami i ośmieszeniem ze strony innych. Nie obserwuje się istotnego wpływu akceptacji choroby na gotowość do pracy.
Opinie na temat miejsca osób niepełnosprawnych w społeczeństwie	Zmienna ta nie wiąże się istotnie z gotowością do podejmowania aktywności zawodowej, jedynie nieco osłabia ją przekonanie, iż niepełnosprawni w szkole czy też w pracy powinni być traktowani ulgowo .
Opinie na temat pracy	Dużą moc predykatywną ma pozytywne postrzeganie pracy jako ważnej i przynoszącej indywidualną satysfakcję oraz postrzeganie siebie jako osoby nadającej się do jej wykonywania (wysoka samoocena zawodowa). Negatywne postrzeganie pracy jako bezcelowej oraz nieniosącej ze sobą korzyści, co skutkuje brakiem chęci i postawą negacji wobec aktywności zawodowej, czego najlepszym wyrazem jest stwierdzenie – „ wolę przyjmować zasiłek, niż pracować ”. Negatywne postrzeganie pracy w kategoriach szeregu barier, trudności i ograniczeń, wśród których stan zdrowia, sprzeciw rodziny oraz pobierane renty wydają się najważniejsze .
Predyspozycje psychologiczne	Predyspozycje charakterologiczno-psychologiczne, które po części zaliczyć można do cech nabytych (kwalifikacji i umiejętności), zazwyczaj kształtowane w procesie edukacji. Ważnymi czynnikami są tu wysoka samoocena zawodowa wyrażana wiarą we własne umiejętności i przydatność oraz silna motywacja zadaniowa wyrażana wysokim poziomem aspiracji, stanowczością, uporem i chęcią realizacji własnych ambicji .

Źródło: R. Śleboda, *Kierunek i poziom wykształcenia oraz aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością*, (w:) *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, PENTOR RESEARCH INTERNATIONAL, 2009. Badanie finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Cz.1.

Badania na temat dostępu do edukacji i zatrudnienia pokazują, że osoby z niepełnosprawnością w dalszym ciągu napotykać poważne bariery, jeśli chodzi o rzeczywisty dostęp do edukacji i zatrudnienia. W większości monitorowanych krajów Unii Europejskiej wsparcie w procesie przejścia z edukacji do zatrudnienia funkcjonuje jedynie w najbardziej podstawowym zakresie. Tymczasem zapewnienie rzeczywistego dostępu do edukacji i zatrudnienia osobom z niepełnosprawnością jest podstawowym warunkiem, by mogły one żyć i pracować w społeczeństwie jak równoprawni obywatele.

Aktywności zawodowej przypisuje się kluczową rolę w całym procesie rehabilitacji osób z niepełnosprawnością, a w konsekwencji w pozytywnej integracji ze społeczeństwem. Pozwala ona na zwiększenie niezależności ekonomicznej, wzbogaca kontakty i formy uczestnictwa społecznego, pomaga w osiągnięciu poczucia przydatności społecznej. Pełni zatem funkcję ekonomiczną i samorealizacyjną oraz zapobiega izolacji społecznej (istnieje silna korelacja w występowaniu zjawiska bierności zawodowej i wykluczenia społecznego).

Wśród skutków bierności zawodowej wymienia się skutki ekonomiczne (uzależnienie od opieki społecznej, wysokie koszty świadczeń socjalnych, niewykorzystane zdolności do pracy, straty produkcji w wyniku niepełnego wykorzystania siły roboczej, obciążenie budżetowe z tytułu finansowania zasiłków dla bezrobotnych, straty we wpływach podatkowych – które byłyby większe, gdyby bezrobotni pracowali i płacili podatki) oraz społeczne (pogarszanie się warunków życia, nasilanie się zjawisk izolacji, napięć i konfliktów społecznych, rozwój zjawisk niepożądanych, np. alkoholizm, narkomania, przestępczość, samobójstwa, kradzieże, rozwody itp., pogorszenie zdrowia psychicznego i fizycznego, poczucie zagrożenia utratą pracy, trudności w znalezieniu nowej pracy).

Poważnym problemem jest również to, że bierność zawodowa prowadzi do silnego uzależnienia subiektywnego i obiektywnego osób niepełnosprawnych od pomocy ze strony państwa. Instytucje państwowe – a właściwie administracja publiczna – stają się w świadomości tych osób i ich najbliższego otoczenia jedynymi podmiotami odpowiedzialnymi za rozwiązanie ich problemów życiowych²¹. Państwo w tej sytuacji staje się jedynym zidentyfikowanym źródłem zasobów, które mogą pomóc w rozwiązywaniu kłopotów życiowych, a przede wszystkim jedynym adresatem potrzeb finansowych. Aby umożliwić osobom z niepełnosprawnością społeczne uczestnictwo, potrzebna jest polityka oferująca instrumenty precyzyjnie adresowane do konkretnych grup oraz dobrze dopasowane do całej złożoności problemów życiowych, z jakimi ta grupa społeczna się konfrontuje.

²¹ B. Gąciarz, A. Ostrowska, W. Pańkow, *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich. Uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, Warszawa 2008, s. 8.

2. ZATRUDNIANIE WSPOMAGANE (SUPPORTED EMPLOYMENT)

2.1. KONCEPCJA I DEFINIOWANIE ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

Koncepcję zatrudnienia wspomaganego wypracowano i wprowadzono w życie w Stanach Zjednoczonych na początku lat 80. XX wieku. Po raz pierwszy wyjaśniono ją w *Developmental Disability Act* z 1984 roku²². Amerykańska koncepcja zatrudnienia wspomaganego, dzięki jej pozytywnym rezultatom, zaczęła szybko przenikać na inne kontynenty, szczególnie do Europy. W konsekwencji powstało wiele krajowych organizacji i fundacji zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych. Doprowadziło to już w 1992 roku do powołania Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (ang. *European Union of Supported Employment* EUSE), a w 1995 roku – Światowego Stowarzyszenia (do spraw) Zatrudnienia Wspomaganego (ang. *World Association for Supported Employment* WASE). Misją obu organizacji jest promocja zawodowej integracji osób niepełnosprawnych, przy zastosowaniu zasad i modelu zatrudnienia wspomaganego. Zakres działania pierwszej z tych organizacji to teren Europy, a drugiej – wszystkie kontynenty²³. W Europie zatrudnienie wspomagane zostało wprowadzone prawie we wszystkich krajach „starej” Unii Europejskiej i stopniowo zaczyna przenikać także do krajów nowo przyjętych, np. Słowenii, Słowacji, Czech, Polski²⁴.

Światowe Stowarzyszenie Zatrudnienia Wspomaganego (WASE) ujęło bardzo prosto sedno zatrudnienia wspomaganego jako: „**pracę zarobkową w zintegrowanym środowisku na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu pracownikowi niepełnosprawnemu stałego wspomagania. Praca zarobkowa oznacza taką samą zapłatę za taką samą pracę jak w przypadku pracownika pełnosprawnego**”²⁵.

W Polsce w maju 2011 roku w Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych odbywały się spotkania zespołu eksperckiego, podczas których zaproponowano wstępną definicję zatrudniania wspomaganego (zgodną z ujęciem EUSE): **zapewnienie wsparcia**

²² D. Mank, A. Cioffi, P. Yovanoff, *Direct support in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement and employment outcomes*, *Mental Retardation*, 41/2003, s. 188–197.

²³ T. Majewski, *Międzynarodowe doświadczenia w zakresie zatrudniania wspomaganego osób niepełnosprawnych*, (w:) *Zatrudnianie wspomagane. Materiały konferencyjne* (praca zbiorowa), Warszawa 2011, s. 21.

²⁴ T. Majewski, *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2006, s. 79.

²⁵ tamże, s. 15.

osobom niepełnosprawnym lub innym grupom zagrożonym wykluczeniem w uzyskaniu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy²⁶.

Zatrudnienie wspomagane rozwinęło się na bazie metody „szkolenia poprzez pracę” osób z niepełnosprawnością intelektualną, z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb. W 1970 roku amerykański terapeuta Mark Gold opracował behawioralną strategię nauczania, opartą o ideę systematycznego kształcenia w naturalnych/prawdziwych sytuacjach (nauka pracy w pracy) i sformułował koncepcję *job coaching*, zapowiadającą zmianę podejścia w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Obowiązujący do tej pory tradycyjny model WYSZKOLIĆ – UMIEŚCIĆ zamieniono na model: UMIEŚCIĆ – WYSZKOLIĆ – UTRZYMAĆ²⁷.

Kluczową wartością idei zatrudnienia wspomaganego jest upodmiotowienie (*empowerment*) osoby z niepełnosprawnością – korzystając z zatrudnienia wspomaganego, osoby niepełnosprawne mogą decydować o swoim trybie życia i pełnieniu aktywnej roli w społeczeństwie. Osoba niepełnosprawna bierze czynny udział i jest głównym punktem odniesienia w procesie planowania, oceny i ustalania usług. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE) sformułowała także inne szczegółowe wartości realizowane w procesie zatrudnienia wspomaganego osoby z niepełnosprawnością, a mianowicie:

Indywidualność – każda osoba postrzegana jest jako wyjątkowa jednostka, posiadająca własne zainteresowania, upodobania, uwarunkowania i doświadczenia życiowe.

Szacunek – działania w ramach zatrudnienia wspieranego są zawsze dostosowane do wieku osoby, umacniają jej poczucie własnej godności i stymulują jej rozwój.

Samostanowienie – zatrudnienie wspierane pomaga osobom niepełnosprawnym rozwiązać ich zainteresowania i preferencje, dokonywać wyboru i określać swój plan zatrudnienia oraz plan życiowy na podstawie osobistych przesłanek i konkretnych uwarunkowań. Zatrudnienie wspierane promuje ideę *self-advocacy*, w myśl której użytkownicy usług mogą upominać się o swoje prawa.

Świadomy wybór – zatrudnienie wspierane pomaga osobom niepełnosprawnym zdać sobie w pełni sprawę z dostępnych im możliwości i dokonywać wyborów zgodnie z własnymi upodobaniami oraz ze świadomością konsekwencji podjętych decyzji.

Poufność – informacje przekazywane dostawcy usług przez osobę niepełnosprawną objętą programem zatrudnienia wspieranego mają charakter poufny. Osoba z niepełnosprawnością ma dostęp do prywatnych informacji na swój temat, zebranych przez dostawcę

²⁶ J. Dubanik, M. Fiedorowicz, M. Gawryluk, I. Gemza, M. Gorący, Ł. Kornaszewska-Antoniuk, K. Skalska, M. Zakrzewska, P. Żydok, M. Cygan, *Podręcznik zatrudnienia wspomaganego* (2012–09–03), s. 5–6. <http://eudajmonia.pl/projekty/aktualne/zatrudnienie-wspomagane/?projektAction=download> (pobr. 05.04.2013)

²⁷ M. Gorący, *Wrocławskie doświadczenia we wspomaganym zatrudnieniu*, (w:) *Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności. Analiza badań – krytyka podejść – propozycje rozwiązań*, red. B. Cy-towska, Toruń 2011, s. 134–137.

usług, a ujawnienie tych informacji odbywa się w każdym przypadku według jej uznania i za jej zgodą.

Elastyczność – personel i struktury organizacyjne mogą zmieniać się w zależności od potrzeb. Usługi mają elastyczny charakter. Ich celem jest zaspokajanie potrzeb osoby niepełnosprawnej, więc można dostosować je do konkretnych potrzeb/wymogów.

Dostępność – osoby niepełnosprawne mają pełen dostęp do usług, placówek i informacji oferowanych w ramach zatrudnienia wspieranego²⁸.

2.2. ARGUMENTY PRZEMAWIAJĄCE ZA ZATRUDNIANIEM WSPOMAGANYM

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego jako egzemplifikacja nowego podejścia w budowaniu ofert pracy dla osób z niepełnosprawnością opiera się na niepodważalnych prawach tej grupy społecznej do:

- samostanowienia i godności;
- niezależności i podmiotowości;
- rozwoju umiejętności społecznych;
- poprawy jakości życia;
- nawiązywania nowych kontaktów międzyludzkich;
- uczestnictwa społecznego;
- wyboru i podejmowania decyzji w sprawie swojej aktywności zawodowej.

Także wieloletnie doświadczenie wielu krajów (w tym USA, Wielkiej Brytanii, Niemiec, Francji) stanowi niezwykle wartościowe źródło wiedzy na temat rzeczywistych potrzeb i możliwości budowania systemów wsparcia społecznego osób z niepełnosprawnością. Obserwacja dobrych praktyk w realizacji idei zatrudnienia wspomaganego pozwala na uznanie jej zgodności z zasadami:

- społecznej i zawodowej integracji osób niepełnosprawnych;
- równych szans osób niepełnosprawnych w zakresie zatrudnienia;
- normalizacji życia osób niepełnosprawnych – praca w takich samych warunkach, w jakich pracują osoby pełnosprawne; włączenie osób z niepełnosprawnością intelek-

²⁸ J. Dubanik i inni, *Podręcznik zatrudnienia wspomaganego*, op. cit.

tualną w normalny rynek pracy i życie całej społeczności; zapewnienie realnej zarobkowej pracy oraz świadczeń wynikających z zatrudnienia;

- holistycznego podejścia do rozwiązania problemów życiowych i zawodowych, obejmującego wszystkie sfery życia osób z niepełnosprawnością intelektualną;
- indywidualnego podejścia do rozwiązania problemów konkretnej osoby niepełnosprawnej, uwzględniającego jej potrzeby i warunki życiowe – pozostawienie osobie niepełnosprawnej możliwości dokonania wyboru w kwestii miejsca zatrudnienia i podejmowania decyzji o istotnych sprawach życiowych, dostosowanie zakresu wspomaganego do potrzeb i wieku osoby niepełnosprawnej;
- osiągnięcia możliwie najwyższej jakości życia przez osoby niepełnosprawne, solidarności osób pełnosprawnych z niepełnosprawnymi²⁹.

Zatrudnienie wspomagane powstało jako alternatywna forma do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w specjalnych zakładach pracy – zakładach pracy chronionej.

Ważnym argumentem przemawiającym za stworzeniem koncepcji zatrudnienia wspomaganego były niskie wskaźniki zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

Kwestia zatrudnienia wspomaganego pojawia się również od wielu lat w dokumentach europejskiej polityki zatrudnieniowej osób z niepełnosprawnością³⁰, na przykład:

- Zalecenie nr R(92)6 Rady Europy w sprawie spójnej polityki wobec osób niepełnosprawnych, traktujące zakłady pracy chronionej wyłącznie jako etap przejściowy i przygotowujący do zatrudnienia w zwykłych zakładach pracy (1992);
- Rezolucja nr 48/93 Zgromadzenia Ogólnego ONZ w sprawie Standardowych Zasad Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (Zasada 7 dotycząca zatrudnienia) rekomenduje włączenie zatrudnienia wspomaganego do oferty aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością (1993);
- Rezolucja w sprawie równych szans dla osób niepełnosprawnych przyjęta przez Rząd Państw Członkowskich Unii Europejskiej uznaje zatrudnienie wspomagane za jedną ze skutecznych form zatrudnienia osób niepełnosprawnych (1996);
- Raport Grupy Ekspertów Rady Europy „Przejdźcie od zatrudnienia w środowisku chronionym do zwykłego zatrudnienia” wskazuje trzy strategie: tymczasowe zatrudnienie w zakładzie pracy chronionej ze szkoleniem zawodowym, enklawy pracownicze, zatrudnienie wspomagane w zwykłym zakładzie pracy (1997);

²⁹ T. Majewski, *Międzynarodowe doświadczenia w zakresie zatrudniania wspomaganego osób niepełnosprawnych*, op. cit., s. 13–14.

³⁰ M. Gorący, *Wrocławskie doświadczenia we wspomaganym zatrudnieniu*, op. cit., s. 135.

- Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych (2006) – w artykule 27 zapisano prawo osób niepełnosprawnych do pracy na równych zasadach z innymi obywatelami, w tym prawo do utrzymywania się z pracy wybranej przez siebie i akceptowanej na rynku pracy, a także w środowisku pracy, o charakterze otwartym, niewykluczającym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych.

2.3. ZAŁOŻENIA TEORETYCZNE

Zatrudnienie wspomagane nie jest w Polsce uregulowane ustawowo. Nie ma też wiarygodnego, precyzyjnego wskazania, jakich osób ma dotyczyć takie rozwiązanie, ale przyjmuje się, że odnosi się ono do osób, którym ze względu na rodzaj i stopień niepełnosprawności najtrudniej jest znaleźć i utrzymać zatrudnienie. Zatrudnienie wspomagane jest więc w Polsce realizowane w bardzo zróżnicowanych formach i na bardzo różnych zasadach w stosunku do osób z wieloma rodzajami niepełnosprawności, w tym przede wszystkim w stosunku do osób z niepełnosprawnością intelektualną i chorobami psychicznymi, ale także w stosunku do osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi, takimi jak osoby głuchoniewidome. Instrument ten dotychczas realizowany był przez organizacje pozarządowe, działające na rzecz osób z niepełnosprawnością.

Forma zatrudnienia wspomaganego różni się od innych modeli rehabilitacji i zatrudnienia osób z niepełnosprawnością tym, że doprowadza wprost do zatrudnienia, zapewnia szkolenie w trakcie wykonywania pracy i wspomaga danego pracownika tak długo, jak jest to konieczne. Wspomaganie prowadzone jest przez odpowiednio przygotowanych specjalistów odpowiedzialnych za organizację całego procesu zatrudnienia wspomaganego każdej pojedynczej osoby z niepełnosprawnością.

Biorąc pod uwagę różnorodność potrzeb osób z niepełnosprawnością w zakresie pomocy w uzyskaniu pracy i przystosowaniu się do wykonywania zadań zawodowych w miejscu pracy, wypracowano następujące ogólne modele zatrudnienia wspomaganego:

- Model dla osób niepełnosprawnych, które przeszły już proces rehabilitacji zawodowej i potrzebują pomocy w jej uzyskaniu i w adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie pracy.
- Model dla osób niepełnosprawnych potrzebujących równocześnie przygotowania do pracy oraz pomocy w jej uzyskaniu i w adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie pracy.
- Model dla pracowników, którzy stali się niepełnosprawnymi w trakcie zatrudnienia i wymagają pomocy w przystosowaniu się do nowych zadań zawodowych w swoim macierzystym zakładzie pracy.

Model regresyjny dla pracowników, którzy stali się niepełnosprawnymi w trakcie zatrudnienia i nie mogą kontynuować pracy na otwartym rynku. W tym przypadku następuje cofanie się do chronionych form zatrudnienia w zakładzie pracy chronionej lub w zakładzie aktywności zawodowej³¹.

Zatrudnienie wspomagane jest płatną pracą wykonywaną przez osoby z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy, przy wsparciu ze strony innych osób. **Zatrudnienie wspomagane obejmuje pomoc i wsparcie tzw. trenera pracy lub asystenta pracy (job coach)**³². Trener to stosunkowo nowa profesja na rynku pracy, będąca kwintesencją modelu zatrudnienia wspomaganego.

Działania trenera pracy są dwutorowe i zmiernają do zapewnienia jak najbardziej celowego wsparcia. Osoba trenera łączy funkcje nauczyciela zawodu, doradcy zawodowego, terapeuty zajęciowego i osoby wspierającej.



Źródło: Materiały *Scottish Union for Supported Employment (SUSE)*, <http://www.susescotland.co.uk/>

Rolą trenera jest więc z jednej strony wspomaganie pracownika z niepełnosprawnością w wypełnianiu jego zadań zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy (funkcja wspierająca), a z drugiej – służyć radą podczas rozwiązywania ewentualnych problemów związanych z zatrudnieniem pracownika niepełnosprawnego (funkcja doradcza). Waga tej ostatniej funkcji zasługuje na szczególne podkreślenie, bowiem pracodawcy zwykle mają wiele obaw i niechętnie decydują się na przyjmowanie do pracy osób niepełnosprawnych, szczególnie osób z niepełnosprawnością intelektualną.

³¹ T. Majewski, *Zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych*, op. cit., s. 27.

³² M. Kamp, C. Lynch, *Handbook – Supported Employment*, op. cit., s. 4.

Według Kampa i Lyncha³³ do zadań trenera pracy należą:

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

W relacjach trener – klient do standardów pracy trenera pracy zalicza się: poszanowanie podmiotowości klienta, budowanie relacji opartej na otwartości, szczerości, wzajemnym zaufaniu, partnerskie współdziałanie z klientem, potrzeba dobrej znajomości klienta przy poszanowaniu jego prawa do prywatności (tajemnica).

W relacjach trener – pracodawca trener występuje każdorazowo jako *coach* pracownika, a nie pracownik pracodawcy, i ma za zadanie: modelowanie prawidłowych relacji w miejscu pracy, negocjowanie (rozsądne dostosowanie warunków zatrudnienia i pracy,

³³ M. Kamp, C. Lynch, *Handbook – Supported Employment*, op.cit, s. 88–89.

przeciwdziałanie konfliktom w zespole pracowniczym), wyjaśnianie wątpliwości pracodawcy, przekazywanie zasad komunikacji z osobą niepełnosprawną, tworzenie pozytywnego wizerunku klienta jako pracownika.

W niektórych projektach (np. projekty Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym oraz wrocławski program TRENER) trener pracy wspomaga również rodzinę osoby z niepełnosprawnością. W tej relacji współdziała z rodziną, pamiętając, że nie jest jej terapeutą – udziela informacji na temat prawa pracy, zasad korzystania z zasiłków i rent, pomaga budować akceptację celów i zasad pracy wspomaganiej.

Aby sprostać tej trudnej i złożonej roli, trener pracy musi posiadać zestaw określonych cech, m.in. komunikatywność, łatwe nawiązywanie kontaktów, aktywne słuchanie, takt i talent dyplomatyczny, wysoka kultura osobista, umiejętność współdziałania z innymi ludźmi, zdolność kreatywnego rozwiązywania problemów, inicjatywa w działaniu, odpowiednie zachowanie w sytuacjach trudnych, zorientowanie na cele, wyniki, rezultaty, efektywne zarządzanie czasem, dobra organizacja pracy własnej, samodzielność w działaniu, zdolność do pracy bez nadzoru, umiejętność pracy z zespołem/grupą, umiejętność prowadzenia negocjacji, dyspozycyjność w działaniu.

Trenerzy pracują zgodnie z zasadą kontinuum wsparcia („wsparcia tylko tyle, ile jest niezbędne, samodzielności i autonomii tyle, ile jest możliwe”), a ich rola jest stopniowo redukowana w miarę uzyskiwania przez pracownika niepełnosprawnego samodzielności w zawodowym funkcjonowaniu w zakładzie pracy. Zakres wsparcia udzielanego przez trenera pracy osobie z niepełnosprawnością zależy zatem od indywidualnych potrzeb.

Nie ma jednego **kryterium kwalifikowania** osób niepełnosprawnych do zatrudnienia wspomaganego. Przyjmuje się, że tą formą zatrudnienia powinny być objęte osoby z głębszym stopniem niepełnosprawności, które mają trudności z uzyskaniem zatrudnienia na otwartym rynku pracy. W praktyce poszczególne kraje stosują następujące kryteria lub tylko niektóre z nich:

- **Rodzaj niepełnosprawności.** W tym przypadku najczęściej do zatrudnienia wspomaganego kwalifikowane są osoby z niepełnosprawnością intelektualną, zaburzeniami psychicznymi, niewidome oraz z poważnym uszkodzeniem narządu ruchu.
- **Stopień niepełnosprawności.** Jak już zaznaczono – zatrudnieniem wspomaganym obejmuje się osoby z głębszym stopniem niepełnosprawności. W naszym kraju są to osoby zaliczone do znacznego i umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.
- **Niski poziom zrehabilitowania i przygotowania do pracy.** Dotyczy to osób, które nie mają żadnych kwalifikacji i doświadczenia zawodowego.
- **Trudności w uzyskaniu pracy na otwartym rynku niezależnie od innych czynników**³⁴.

³⁴ T. Majewski, *Zatrudnianie wspomaganie osób niepełnosprawnych*, „Szkoła Specjalna”, 2/2009.

Podstawowe **warunki podjęcia zatrudnienia** na konkretnym stanowisku pracy pozwalają na indywidualizację kryteriów dla kandydatów, wśród nich najważniejsze są:

- brak przeciwwskazań lekarza medycyny pracy do podjęcia pracy na danym stanowisku,
- motywacja do podjęcia konkretnej pracy,
- możliwości fizyczne i psychiczne (zgodne z opisanymi w ocenie stanowiska pracy wymaganiami/kompetencjami),
- poziom umiejętności społecznych w odniesieniu do niezbędnych na konkretnym stanowisku,
- zachowania społeczne adekwatne do wymagań konkretnego stanowiska pracy,
- możliwość dojazdu do danego miejsca pracy,
- minimum akceptacji i wsparcia ze strony rodziny do podjęcia tej konkretnej pracy³⁵.

2.4. ETAPY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

Istnieją różne propozycje dotyczące etapów zatrudnienia wspomaganego, ujawniające jednak pewne podobieństwa założeń stojących u podstaw klasyfikowania. Dokonywane dotychczas klasyfikacje eksponowały zadania, cele i wyniki procesu. Mając na uwadze konieczność zapewnienia zindywidualizowanego wsparcia ze względu na różnorodne potrzeby osób z niepełnosprawnością, każda z organizacji zajmująca się zatrudnianiem wspomaganym proponuje inne jego etapy.

Przykładowe klasyfikacje zadań realizowanych na każdym z etapów zatrudniania wspomaganego proponują British Association for Supported Employment (PROGRESS) oraz – w roboczej wersji – zespół ekspertów powołany przy Biurze Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych³⁶.

RROGRESS przyjmuje pięcioetapową klasyfikację:

1. określenie kluczowych kompetencji i oczekiwań klienta,
2. identyfikacja potrzeb i oczekiwań pracodawcy oraz wymogów wynikających z jego roli,
3. dopasowanie pracy do klienta,
4. wsparcie związane z zatrudnieniem w celu zapewnienia klientowi możliwości opano-

³⁵ M. Gorący, *Wrocławskie doświadczenia we wspomaganym zatrudnieniu*, op. cit., s. 141–142.

³⁶ J. Dubanik i inni, *Podręcznik zatrudnienia wspomaganego*, Wrocław 2009.

wania zadań na stanowisku pracy i pełnego wykorzystania wszystkich udogodnień występujących w miejscu pracy,

5. stopniowe zmniejszanie wsparcia dla pracodawcy i nowego pracownika³⁷.

Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych wskazuje na sześć etapów zatrudniania wspomaganego:

1. identyfikacja potrzeb, trudności i możliwości zatrudnienia osoby niepełnosprawnej,
2. określenie zakresu niezbędnego wsparcia,
3. znalezienie i nawiązanie kontaktu z pracodawcą,
4. udzielenie pomocy pracownikowi i pracodawcy w adaptacji osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy,
5. monitorowanie sytuacji pracownika niepełnosprawnego w okresie zatrudnienia,
6. pomoc w rozwiązywaniu trudnych sytuacji (bieżących problemów) w relacji pracownik – pracodawca – współpracownicy.

Klasyfikacje oparte o cele realizowane w trakcie zatrudnienia wspomaganego zostały zaprezentowane przez European Union of Supported Employment (EUSE) oraz Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych (WSON).

EUSE proponuje następujący podział:

1. zaangażowanie klienta,
2. tworzenie profilu zawodowego,
3. poszukiwanie pracy,
4. zaangażowanie pracodawcy,
5. wsparcie w miejscu pracy i poza nim³⁸.

Realizowany przez WSON model zatrudnienia wspomaganego składa się z pięciu etapów:

1. ocena i przygotowanie kandydata do zatrudnienia,
2. znalezienie stanowiska pracy,
3. analiza i dopasowanie pracy,
4. wprowadzenie i szkolenie w miejscu pracy,
5. długoterminowe wsparcie³⁹.

³⁷ <http://www.progressemployment.org/our-services/employment-support/> (pobranie: 01.02.2013).

³⁸ European Union of Supported Employment, <http://www.euse.org/>

³⁹ M. Gorący, *Wrocławskie doświadczenia we wspomaganym zatrudnieniu*, op. cit., s. 138.

Klasyfikowanie w odniesieniu do celu wydaje się bardziej użyteczne ze względu na możliwe uogólnienia. Zatrudnianie jest procesem i na poziomie tworzenia modelu trudno dokładnie przewidzieć konkretne zadania, które będą realizowane na poszczególnych etapach. Wsparcie powinno być na tyle elastyczne, żeby pomieścić w nim różnorodność potrzeb i możliwości klientów.

Odmienną perspektywę prezentują klasyfikacje, które odnoszą się do ostatecznego wyniku zatrudnienia wspomaganego – zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością. Tego typu podziały podkreślają osiągnięcie konkretnego wskaźnika, do którego odnoszą się poszczególne etapy. Przykładem takiej klasyfikacji jest propozycja Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym, gdzie główną osią podziału etapów jest właśnie podjęcie zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną. Dlatego całe wsparcie, które pojawia się w tym procesie, dzieli się na to, które udzielane było przed podjęciem zatrudnienia, w trakcie i tuż po nim. Podobne rozróżnienie zostało zaproponowane przez Irish Association of Supported Employment (IASE).

Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym proponuje następujące etapy zatrudniania wspomaganego:

1. pomoc w przygotowaniu do podjęcia pracy,
2. pomoc w poszukiwaniu pracy,
3. wsparcie w miejscu pracy.

Poniżej przedstawiamy propozycję IASE:

1. wybór rodzaju pracy,
2. wybór miejsca zatrudnienia,
3. znalezienie zatrudnienia,
4. utrzymanie zatrudnienia⁴⁰.

Fundacja EUDAJMONIA przeanalizowała dostępne klasyfikacje etapów zatrudnienia wspomaganego i zaproponowała model zbiorczy tej formy wsparcia:

1. etap wstępny – wzajemne poznanie,
2. zawarcie kontraktu i zaangażowanie klienta,
3. określenie profilu zawodowego klienta,
4. zaplanowanie działań,
5. poszukiwanie pracy – coaching w działaniu,

⁴⁰ Irish Association of Supported Employment <http://www.iase.ie/>

6. zaangażowanie pracodawcy i znalezienie pracy,
7. wsparcie na stanowisku pracy i poza nim,
8. etap końcowy – podsumowanie i monitoring⁴¹.

Poniżej przedstawiamy charakterystykę poszczególnych etapów.

Etap wstępny – wzajemne poznanie. Jest to etap konsultacyjny, którego celem jest: wzajemne poznanie, zebranie podstawowych informacji o kliencie, przedstawienie informacji o procesie zatrudnienia wspomaganego i roli trenera oraz podjęcie decyzji o kontynuacji współpracy. Etap ten stanowi początek współpracy osoby z niepełnosprawnością z trenerem pracy, służący wzajemnemu poznaniu, budowaniu zaufania, poczucia bezpieczeństwa, jak również określeniu zakresu zadań każdej ze stron. Na tym etapie można pozyskać informacje na temat sytuacji życiowej klienta, jego motywacji do podjęcia pracy, statusu na rynku pracy, co później posłuży jako baza do sporządzania profilu zawodowego.

Zawarcie kontraktu i zaangażowanie klienta. Etap, który ma na celu określenie zasad współpracy i wzajemnej odpowiedzialności, ustalenie kwestii organizacyjnych, zebranie informacji na temat obaw, oczekiwań klienta i pracy nad motywacją. Wcześniej następuje podpisanie kontraktu, który będzie regulował współdziałanie, wzajemne kontakty oraz wyobrażenia na temat współpracy. Na każdym z etapów mogą odbywać się spotkania z rodziną klienta i jego najbliższym otoczeniem, co stanowi ważny element w aktywizacji zawodowej, gdyż od nastawienia otoczenia zależy często sukces aktywizacji zawodowej.

Określenie profilu zawodowego klienta. Celem tego etapu jest określenie mocnych i słabych stron klienta, analiza jego zasobów: wiedzy i umiejętności, doświadczenia zawodowego, określenie możliwości klienta oraz napotykanym barier. Na tym etapie odbywa się również analiza metod poszukiwania pracy oraz ich dostępności dla klienta.

Zaplanowanie działań. Celami są tutaj: określenie zasobów otoczenia (możliwość wsparcia ze strony rodziny i bliskich, lokalnych instytucji, określenie sytuacji na lokalnym rynku pracy), określenie harmonogramu działań, i celów szczegółowych, które mają umożliwić osiągnięcie długofalowego celu, określenie zapotrzebowania na wsparcie trenera i innych specjalistów (psycholog, doradca) oraz innych form aktywizacji, takich jak treningi, szkolenia itp. Na tym etapie uwaga trenera i klienta ogniskuje się wokół zasobów otoczenia pod kątem możliwości i ograniczeń klienta (Co klient powinien zrobić, żeby osiągnąć długoterminowy cel? Czy na lokalnym rynku pracy istnieją oferty, które spełniają możliwości i oczekiwania klienta?) Gdy okaże się, że klient jest niezadowolony z efektów analizy lub brakuje pomysłów na określenie konkretnych zadań, można wrócić do etapu pierwszego w celu zweryfikowania czy urealnienia oczekiwań. Przed rozpoczęciem poszukiwania pracy należy określić, jakie techniki i metody zna klient, z jakich do tej pory korzystał i jakie

⁴¹ J. Dubanik i inni, *Podręcznik zatrudnienia wspomaganego*, op. cit., s. 14.

okazały się skuteczne. Pomoże to dookreślić odpowiednie kroki ścieżki zawodowej i będzie można stwierdzić, na ile klient potrzebuje wsparcia trenera. Może się okazać, że jeśli klient jest samodzielny, to wsparcie ograniczać się będzie do monitorowania i podsumowywania efektów poszukiwań pracy. Istnieją również tacy klienci, którzy wymagają ciągłej obecności, wspólnych wizyt u pracodawców i nauki metod poszukiwania pracy od podstaw.

Poszukiwanie pracy – coaching w działaniu. Cele realizowane na tym etapie przedstawiają się następująco: zwiększenie umiejętności klienta w zakresie analizy lokalnego rynku pracy i konkretnych ofert pod kątem indywidualnych możliwości i barier, wspieranie klienta w realizacji konkretnych elementów planu działania, utrzymywanie zaangażowania klienta w proces poszukiwania pracy, udzielanie informacji zwrotnych o postępach. Jest to etap wyjścia na zewnątrz, działań w terenie. Na tym etapie podejmuje się takie zadania, jak analizowanie ofert pracy, przesyłanie dokumentów aplikacyjnych, kontakt w sprawie wybranych ofert pracy.

Zaangażowanie pracodawcy i znalezienie pracy. Celem tego etapu jest pomoc w komunikacji oraz zbudowaniu relacji pomiędzy pracodawcą a klientem, przekazanie niezbędnych informacji pracodawcy, współpraca z otoczeniem pracodawców, w tym m.in. z lekarzami medycyny pracy, wskazanie na finansowe i pozafinansowe korzyści wynikające z zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami.

Jednym z ważnych elementów tego etapu jest udział w rozmowach kwalifikacyjnych. Podczas takich spotkań pracodawca będzie zadawać pytania na temat możliwości pracy klienta, jego ograniczeń funkcjonalnych itp., co w praktyce często oznacza konfrontację ze stereotypowym myśleniem, obawami i niepokojem pracodawcy. Ważne jest dostarczenie jak największej ilości informacji, przytoczenie faktów wskazujących na potencjał zawodowy osób niepełnosprawnych i klienta. Trener pracy na tym etapie w sposób szczególnie wyraźny pełni rolę łącznika pomiędzy pracodawcą a klientem.

Wsparcie na stanowisku pracy i poza nim. Celem tego etapu jest udzielenie wskazówek dotyczących dostosowania stanowiska pracy, przeszkolenie zespołu pracowniczego, nauka czynności na stanowisku, współpraca z otoczeniem klienta (rodzina i bliscy).

Ten etap ma służyć udzieleniu informacji pracodawcy na temat możliwości i sposobów dostosowania stanowiska pracy dla konkretnej osoby z niepełnosprawnością oraz uzyskaniu pomocy w wypełnieniu formalności potrzebnych do zawarcia umowy. Trener pomaga również budować relacje osoby z niepełnosprawnością z zespołem współpracowników (zdarza się, że trenerzy organizują spotkania, które mają pomóc zespołowi lepiej współpracować z klientem, zrozumieć, na czym polegają bariery, na które natrafia osoba niepełnosprawna i wzmocnić integrację klienta z zespołem). Dzięki temu klient może odnaleźć źródło wsparcia w otoczeniu, kiedy wsparcie trenera pracy będzie ograniczane.

Najważniejszym elementem wspierania na stanowisku jest nauka czynności potrzebnych do wykonywania pracy. W zależności od możliwości osoby z niepełnosprawnością i rodzaju czynności, którą ma ona wykonywać – trener pracy korzysta z różnych sposobów wspomagania osoby z niepełnosprawnością (trener opanowuje czynności i uczy osobę z niepełnosprawnością; wspólne uczenie się zadań i wspólne ich wykonywanie; obserwowanie nauki klienta i ewentualna pomoc trenera w przypadku trudniejszych zadań).

Etap końcowy – podsumowanie i monitoring. Celem tego etapu jest: przygotowanie klienta do momentu rozstania z trenerem, podsumowanie dotychczasowej współpracy, określenie silnych i słabych stron, określenie zapotrzebowania na wsparcie trenera i stopniowe zmniejszanie ilości wsparcia, aż do całkowitego usamodzielnienia klienta, monitoring przebiegu zatrudnienia klienta, rozwiązywanie sytuacji kryzysowych i wsparcie interwencyjne⁴².

Powyższe etapy należy traktować jedynie jako oś orientacyjną, której najważniejszą zasadą jest indywidualne podejście i dostosowanie wsparcia do klienta (koncepcja *empowerment*).

Zatrudnienie stanowi ukoronowanie często bardzo długiego procesu rehabilitacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością, obejmującego ocenę jej możliwości zawodowych (zdolności do pracy), przygotowanie do pracy i uzyskanie trwałego zatrudnienia. Proces ten jest szczególnie trudny w przypadku osób z głębszym stopniem niepełnosprawności, które potrzebują pomocy na wszystkich etapach rehabilitacji zawodowej, już od momentu przygotowania do pracy, uzyskania pracy i adaptacji społeczno-zawodowej w zakładzie pracy w początkowym okresie zatrudnienia.

Gdy poruszamy kwestię zatrudniania osób z niepełnosprawnością, nie można pominąć Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, które w trakcie poszukiwań skutecznych rozwiązań ukierunkowanych na pełne włączanie osób z niepełnosprawnością intelektualną w główny nurt życia społecznego wypracowało całościową koncepcję wielospecjalistycznego systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy, opartą na idei zatrudnienia wspomaganego. Koncepcja ta była efektem wielu lat działań edukacyjnych w tym zakresie, a dopracowana została w trakcie realizacji kolejnych projektów. Aktualnie, po blisko 7 latach wdrażania przez PSOUU koncepcji opartej na modelu zatrudnienia wspomaganego, został wypracowany standard wspierania osób z niepełnosprawnością intelektualną, w tym określona została również rola specjalistów uczestniczących w procesie aktywizacji osób z niepełnosprawnością (m.in. trenera pracy).

PSOUU realizuje ideę aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną według następujących etapów:

1. diagnoza funkcjonalna, identyfikacja potrzeb, diagnoza preferencji i predyspozycji zawodowych beneficjenta; stworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD);

⁴² J. Dubanik i inni, *Podręcznik zatrudnienia wspomaganego*, op. cit.

Działania na tym etapie ukierunkowane są na jak najlepsze rozpoznanie potrzeb beneficjenta, czyli zebranie o nim jak największej ilości informacji, które mogą mieć wpływ na ustalenie stanowiska, a także na późniejsze funkcjonowanie beneficjenta w zakładzie pracy.

Z osobą z niepełnosprawnością intelektualną spotyka się zespół specjalistów (doradca zawodowy, psycholog).

Podczas pierwszego spotkania doradca zawodowy przeprowadza z przyszłym beneficjentem indywidualną rozmowę doradczą, a także wypełnia kwestionariusz osobowy, będący zbiorem podstawowych informacji o kandydacie do zatrudnienia. Pytania zadawane przez doradcę dotyczą kilku obszarów, np. stanu zdrowia i istoty niepełnosprawności (możliwości fizycznych), pobieranych świadczeń (co może mieć znaczenie przy późniejszym ustalaniu wymiaru etatu i wysokości wynagrodzenia); wykształcenia (również przebytych kursów, szkoleń i warsztatów zawodowych), doświadczenia zawodowego (staży, uczestnictwa w zajęciach różnych placówek). Psycholog ma na celu uzyskanie informacji na temat poszczególnych sfer funkcjonowania przyszłego beneficjenta (umiejętności samoobsługowe, procesy poznawcze, poziom funkcjonowania codziennego w najbliższym otoczeniu, kompetencje społeczne), jego umiejętności i mocnych/słabych stron oraz motywacji do podjęcia aktywności zawodowej. Kolejnym elementem tego etapu jest skonstruowanie Indywidualnego Planu Działania, czyli osobistego programu poszukiwania pracy tworzonego dla każdego beneficjenta, przygotowywanego na podstawie prostego schematu tzw. „kroków”, które powinien wykonać beneficjent, aby wejść na rynek pracy i stać się jego aktywnym uczestnikiem.

2. edukacyjne wsparcie psychologiczno-doradcze: organizacja warsztatów z zakresu kompetencji społecznych oraz aktywnego poruszania się po rynku pracy;
3. pośrednictwo pracy, w tym organizacja indywidualnych zajęć praktycznych, zatrudnienie oraz monitorowanie zatrudnienia.

Ten etap polega na kierowaniu osób z niepełnosprawnością intelektualną do pracodawców (instytucji publicznych, organizacji pozarządowych, przedsiębiorstw komercyjnych), w celu umożliwienia im zdobycia wiedzy i umiejętności praktycznych do wykonywania czynności na różnych stanowiskach pracy.

Działania prowadzone przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w ramach zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną skierowane są do czterech głównych grup docelowych:

1. osób z niepełnosprawnością intelektualną w różnym stopniu, w różnym wieku, o różnym poziomie wykształcenia, statusie zawodowym i socjalnym;
2. rodzin osób niepełnosprawnych – rodzice, bliscy, opiekunowie osób z niepełnosprawnością intelektualną;

3. pracodawców – którzy chcieliby zatrudnić osoby z niepełnosprawnością intelektualną, oraz tych, którzy już zaoferowali im stanowiska pracy;
4. współpracowników osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Zaprezentowane powyżej inicjatywy nie wyczerpują tematu zatrudnienia wspomaganego, stanowią jedynie tło do bardziej szczegółowej charakterystyki poszczególnych projektów zamieszczonej w części 3 publikacji.

2.5. PRACODAWCY WOBEC ZATRUDNIANIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Znalezienie pracy przez osoby z niepełnosprawnością niesie za sobą wiele trudności. Jedną z nich są negatywne postawy pracodawców otwartego rynku pracy, obawa przed problemami związanymi z przystosowaniem pracownika do wykonywania zadań zawodowych oraz do fizycznego i społecznego środowiska pracy. Zatrudnianie niepełnosprawnych wiąże się z koniecznością mierzenia się ze stereotypami, wynikającymi często z niewiedzy i braku odpowiednich informacji. Są to stereotypy dotyczące tego, kim jest osoba niepełnosprawna, jakim jest pracownikiem i jakie mogą być konsekwencje jej zatrudnienia, a także obawy wynikające niejednokrotnie z utrzymywania się sztucznych barier (lęki, niechęć) między pracownikami obu grup (niepełnosprawnymi i pełnosprawnymi). Główną przyczyną niechęci do zatrudnienia osób niepełnosprawnych jest funkcjonujący w powszechnej świadomości tendencyjny obraz pracownika niepełnosprawnego jako niesamodzielnego, roszczeniowego, o niskich kwalifikacjach i słabej wydajności, niedyspozycyjnego oraz wykazującego się wysoką absencją. Pracodawcy są też przekonani, że osoba niepełnosprawna jest w stanie wykonywać jedynie proste i niewymagające samodzielności prace. Warto jednak zaznaczyć, że pracodawcy, którzy mają doświadczenie w zatrudnianiu niepełnosprawnych, wyżej oceniają ich lojalność, staranność i pracowitość w porównaniu z pozostałymi pracownikami⁴³.

Tego typu stereotypy powodują, że wielu pracodawców, nie mając nigdy bliższych kontaktów z osobami niepełnosprawnymi, z góry wyklucza możliwość ich zatrudnienia. Pracodawcy potrzebują zatem odpowiedniego doradztwa, aby mogli przekonać się o możliwościach zawodowych osób z niepełnosprawnością oraz o pomocy w rozwiązaniu ewentualnych problemów związanych z ich zatrudnieniem.

Aktualnie przedstawia się pracodawcom następujące argumenty przemawiające za zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością:

⁴³ J. Bartkowski, B. Gąciarz, E. Giermanowska, A. Kudlik, P. Sobiesiak, *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych...*, op. cit., s. 24–25.

- przedsiębiorstwo zatrudni pewnego i zmotywowanego pracownika, niekoniecznie mniej wydajnego (dzięki działalności trenera jest zagwarantowane, że do danego miejsca pracy trafi odpowiedni pracownik);
- proponowane w niektórych przypadkach przez trenera dodatkowe wyposażenie lub przekształcenie stanowiska pracy podwyższy jego mikroekonomiczną efektywność;
- przygotowanie osoby niepełnosprawnej do wykonywania pracy dobrej jakościowo i zgodnej z obowiązującymi na konkretnym stanowisku standardami przejmują na siebie trenerzy, odciążając tym samym kadrę zakładu pracy;
- trenerzy gwarantują długoterminową i pewną pomoc przy rozwiązywaniu ewentualnych problemów związanych z wykonywaną przez pracownika niepełnosprawnego pracą;
- coraz większego znaczenia nabiera pozytywny zewnętrzny wizerunek firm, które zatrudniają osoby niepełnosprawne.

Doświadczenia wrocławskiego programu „Trener” wskazują, że podstawowymi warunkami sukcesów we współpracy z pracodawcami są:

- zainteresowanie potrzebami pracodawcy;
- elastyczność/dostosowanie się do potrzeb pracodawcy przy zachowaniu zadowolenia pracownika;
- konsekwentne wsparcie kierowane przez trenera pracy do pracodawcy i zatrudnionego pracownika;
- dobra współpraca trenera ze współpracownikami osoby wspieranej;
- zauważanie problemów i zagrożeń w przebiegu pracy i proponowanie rozsądnych rozwiązań;
- dobra komunikacja trenera z całym kierownictwem firmy (np. w planowaniu procesu usamodzielniania pracownika itd.)⁴⁴.

Dla pracodawcy ważne jest, że trener jest osobą z zewnątrz, która wyszukuje oferty pracy odpowiadające możliwościom i kwalifikacjom osoby niepełnosprawnej. Po uzyskaniu akceptacji pracodawcy trener rozpoczyna wdrażanie swojego podopiecznego do pracy, obejmujące przygotowanie dotychczasowego zespołu na przyjęcie nowego pracownika, poznanie zadań na danym stanowisku pracy, przyuczenie do niego osoby niepełnosprawnej, monitoring wykonywania przez nią obowiązków aż do usamodzielnienia się oraz późniejszą pomoc i wsparcie w przypadku zaistnienia problemów. Ponadto pracodawca nie zatrudnia trenera, jak to ma miejsce w przypadku asystenta pracy, co również jest korzyścią, na którą zwracają uwagę pracodawcy włączający się do programów zatrudnienia wspomaganego.

⁴⁴ M. Gorący, *Wrocławskie doświadczenia we wspomaganym zatrudnieniu*, op. cit., s. 142–143.

Warto podkreślić, że w trafnym rozpoznaniu możliwości i oczekiwań osób niepełnosprawnych, a także potrzebnego przystosowania i wsparcia mogą pomóc szkolenia kadry odpowiedzialnej za sprawy personalne. Zachęca się też pracodawców do skorzystania z wiedzy i pomocy organizacji pozarządowych, które dysponują doświadczeniem w doradztwie zawodowym oraz pośrednictwie pracy osób niepełnosprawnych.

Ze strony pracodawców wystosowane zostały postulaty, których respektowanie mogłoby – ich zdaniem – ułatwić zatrudnianie osób z niepełnosprawnością:

- zwiększenie pomocy finansowej dla firm,
- zwiększenie ulgi finansowej dla elastycznych form zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- uproszczenie przepisów prawa dotyczących zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- poprawa dostępności informacji o warunkach zatrudniania osób niepełnosprawnych,
- wprowadzenie ułatwień prawnych dla elastycznych form zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- rozszerzenie oferty szkoleniowej dla osób niepełnosprawnych,
- ułatwienie dostępu do doradztwa dotyczącego zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- stworzenie bazy danych o poszukujących pracy osobach niepełnosprawnych,
- usprawnienie procedury przyznawania i rozliczania środków z PFRON,
- zwiększenie pomocy finansowej dla osób niepełnosprawnych,
- powołanie specjalistycznych agencji pracy,
- zmiana sposobu funkcjonowania Powiatowych Urzędów Pracy (PUP),
- zmiana przepisów dotyczących rent pobieranych przez osoby niepełnosprawne,
- zmiana metod pracy Gminnych lub Miejskich Ośrodków Pomocy Społecznej⁴⁵.

2.6 .DYLEMATY POJĘCIOWE

Zatrudnienie wspomaganie powstało jako alternatywna forma do zatrudnienia osób niepełnosprawnych w specjalnych zakładach pracy – w zakładach pracy chronionej, jak również do idei zatrudnienia wpieranego (socjalnego).

⁴⁵ J. Bartkowski, B. Gąciarz, E. Giermanowska, A. Kudlik, P. Sobiesiak, *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych...*, op. cit.

Przypomnijmy, że według ustawy o zatrudnieniu socjalnym⁴⁶ zatrudnienie wspierane oznacza udzielanie wsparcia o charakterze doradczym i finansowym w utrzymaniu aktywności zawodowej umożliwiającej podjęcie zatrudnienia, prac społecznie użytecznych⁴⁷, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej lub podjęcie działalności gospodarczej. Ta forma wsparcia przeznaczona jest dla osób, które mają szczególne trudności w wejściu lub powrocie na otwarty rynek pracy, między innymi: bezdomnych, uzależnionych, chorych psychicznie, długotrwale bezrobotnych, uchodźców oraz osób niepełnosprawnych. Cechą wspólną wymienionych podmiotów jest wykluczenie społeczne, które doprowadza do sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym⁴⁸. Zatrudnienie wspierane realizowane jest w ramach indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub kontraktu socjalnego. Polega ono na refundowaniu pracodawcy lub Centrum Integracji Społecznej przez powiatowy urząd pracy części wynagrodzenia i składek zdrowotnych, należnych z tytułu świadczonej przez uczestnika pracy, jeśli zatrudnienie trwa nie krócej niż 12 miesięcy. O skierowanie do pracy, na gruncie ustawy o zatrudnieniu socjalnym, może starać się osoba, która przez co najmniej 6 miesięcy przed podjęciem zatrudnienia uczestniczyła w zajęciach organizowanych przez Centrum Integracji Społecznej (CIS) lub Klub Integracji Społecznej (KIS). Wniosek o skierowanie do pracy może złożyć kierownik CIS, pracownik socjalny (w KIS) lub sam zainteresowany. Skierowania dokonuje powiatowy urząd pracy, kierując uczestnika do pracy u pracodawcy lub w CIS⁴⁹.

Warto wspomnieć o jeszcze innej formie wspierania zatrudnienia, a mianowicie o zatrudnieniu przejściowym, przeznaczonym dla osób z zaburzeniami zdrowia psychicznego. Zatrudnianie przejściowe realizowane jest w ramach programu integracji zawodowej wspomnianej grupy osób i prowadzone jest przez Domy-Kluby (ang. *Clubhouse*) na całym świecie, również w Polsce. Program adresowany jest do tych członków Domu-Klubu, którzy chcą podjąć zatrudnienie, ale trudno im w danym momencie zdecydować, jakie zatrudnienie będzie dla nich odpowiednie w dłuższej perspektywie. Zatrudnienie jednego członka Domu-Klubu w jednym miejscu zatrudnienia przejściowego trwa optymalnie od 6 do 9 miesięcy – nie jest docelowym, tylko „przejściowym” miejscem pracy i odbywa się w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przed przystąpieniem do pracy każdy członek uczy się wykonywania swoich obowiązków, odbywając razem z pracownikiem Domu-Klubu trening przygotowujący na terenie firmy. W razie nieobecności zatrudnionego członka Dom-Klub organizuje zastępstwo przez innego członka lub pracownika koordynującego przebieg zatrudnienia przejściowego. Optymalne miejsce zatrudnienia przejściowego w fir-

⁴⁶ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (tekst jedn.: Dz. U. z 2011 r. Nr 43 poz. 225 z późn. zm.).

⁴⁷ Zgodnie z ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2008 Nr 69 poz. 415 z późn. zm.).

⁴⁸ Tamże, art. 1 ust. 2.

⁴⁹ Tamże, rozdział 6.

mie jest stabilne, zmieniają się natomiast osoby na nim pracujące. W programie zatrudnienia przejściowego Dom-Klub jest jednym z trzech partnerów zawieranych porozumień o współpracy – obok pracodawcy i członka Domu-Klubu zarekomendowanego do danego cyklu pracy. Dom-Klub ma określone kompetencje i zadania do wykonania, niezależnie od tego, kto jest pracodawcą i kto z członków pracuje w danym cyklu⁵⁰.

Porównując zatrudnienie wspomagane ze wspieranym (socjalnym) i przejściowym, dostrzega się szereg różnic, a decydującą jest osoba trenera pracy, który występuje jako zasadnicze ogniwo jedynie w procesie zatrudniania wspomagane. W zatrudnianiu socjalnym wsparcie ma charakter finansowy i doradczy, zaś w zatrudnianiu przejściowym istotna jest możliwość zastąpienia pracownika innym w sytuacji wystąpienia trudności z realizacją zadań na danym stanowisku pracy. Stąd bardzo ważna jest dbałość o precyzję określeń, szczególnie w zakresie zatrudniania wspomagane i wspieranego, które w języku potocznym występują często synonimicznie – terminy wspomaganie i wspieranie bywają używane zastępczo, jednakże w rozpatrywanym kontekście i obszarze jest to zabieg niedopuszczalny, wręcz błędny.

Osoby z niepełnosprawnością zwykle wymagają wsparcia indywidualnie dostosowanego do ich możliwości i potrzeb, jednak wsparcie nie może przerodzić się w zastępowanie i decydowanie za kogoś czy w opiekę. Między wsparciem a opieką istnieją zasadnicze różnice: **wspieranie przejawia się w udzielaniu pomocy w samodzielności, natomiast opieka polega na zastępowaniu.** Wspieranie dotyczy działań niezbędnych i cząstkowych, wszystko, co potrafi zrobić osoba niepełnosprawna pozostaje do jej samodzielnego wykonania, w przypadku opieki opiekun bierze na siebie odpowiedzialność za „słabszego”. Kolejną różnicą jest fakt, iż wspieranie nastawione jest na osobę, opieka natomiast na zadania. Wsparcie to przede wszystkim relacje partnerskie, zainteresowany może sam dokonać wyboru, jakie relacje najbardziej mu odpowiadają, a w przypadku opieki relacja to podległość. Ostatnią różnicą jest to, że wsparcie daje siłę, odwagę, przyczynia się do rozwoju, poczucia sprawstwa, niezależności, poprawy sprawności funkcjonalnej, natomiast opieka uzależnia i osłabia⁵¹.

Zatrudnienie wspomagane wiąże się z osobą trenera pracy, niektóre źródła podają również możliwość wspomagania przez pracownika pomagającego pracownikowi z niepełnosprawnością – Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przewiduje pomoc asystenta pracy, w przypadku gdy pracodawca zatrudni osobę niepełnosprawną. Zatrudnienie to polega na wsparciu udzie-

⁵⁰ K. Boguszewska, M. Dunaj, R. Dziurła, M. Fiedorowicz, T. Majewski, E. Oleksiak, A. Rymśza, A. Woźniak–Szymańska, M. Zakrzewska, *Zatrudnienie wspomagane. Materiały konferencyjne*, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011, s. 94.

⁵¹ K. Mrugalska, *Zmiana podejścia w postrzeganiu osób niepełnosprawnych*, (w:) *Materiały szkoleniowe: Podnoszenie umiejętności pracowników WTZ świadczących usługi osobom niepełnosprawnym*, Paprotnia 14–17 lutego 2007, wykład niepublikowany.

lonym zatrudnionej osobie z niepełnosprawnością w miejscu pracy i stanowi jedną z form aktywizacji zawodowej osób legitymujących się zaświadczeniem o zasadności udzielania pomocy pracownikowi niepełnosprawnemu. Pracodawca może zlecić taką asystenturę innemu pracownikowi i wystąpić o refundację części jego wynagrodzenia. Za koszty kwalifikowane pod względem możliwości dofinansowania uważa się wynagrodzenie pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w zakresie: czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem; czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy; za czas poświęcony wyłącznie na tę pomoc. Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego. Liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu. Oznacza to, że aby zatrudnić asystenta w pełnym wymiarze czasu pracy w danym zakładzie pracy, musi być zatrudnionych 5 osób niepełnosprawnych kwalifikujących się do objęcia taką pomocą.

Innym modelem asystentury, o którym warto wspomnieć, jest asystent osoby niepełnosprawnej, który ułatwia osobie niepełnosprawnej wykonywanie czynności dnia codziennego, pomaga jej w uzyskaniu jak największej samodzielności oraz współpracuje z instytucjami i organizacjami społecznymi w celu zapewnienia optymalnych warunków do samodzielnej rehabilitacji, zatem w szerokim zakresie wspiera osoby niepełnosprawne w realizacji programu rehabilitacji społecznej. Na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 marca 2001 roku *zmieniającego rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*⁵² zawód ten został wpisany do grupy zawodów oznaczonych symbolem 346 – skupiających pracowników pomocy społecznej i pracy socjalnej. Na podstawie art. 50 ustawy z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej⁵³ osobie samotnej, która z powodu wieku, choroby lub innych przyczyn wymaga pomocy innych osób, a jest jej pozbawiona, przysługuje pomoc w formie usług opiekuńczych lub specjalistycznych usług opiekuńczych. Usługi te mogą być przyznane również osobie, która wymaga pomocy innych osób, a rodzina jak również wspólnie zamieszkujący małżonek, wstępni, zstępni nie mogą takiej pomocy zapewnić. Usługi opiekuńcze obejmują pomoc w zaspokajaniu codziennych potrzeb życiowych, opiekę higieniczną, zaleconą przez lekarza pielęgnację oraz – w miarę możliwości – zapewnienie kontaktów z otoczeniem. Natomiast specjalistyczne usługi opiekuńcze są to usługi dostosowane do szczególnych potrzeb wynikających z rodzaju schorzenia lub niepełnosprawności, świadczone przez osoby ze specjalistycznym przygotowaniem zawodowym, do których zgodnie z artykułem 3 ust. 1 Rozporządzenia Mi-

⁵² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 marca 2001 r. *zmieniającego rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*, Dz. U. Nr 34 poz. 405.

⁵³ Art. 50 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, Dz. U. Nr 64 poz. 593 z późn. zm.

nistra Polityki Społecznej z dnia 22 września 2005 roku w sprawie specjalistycznych usług opiekuńczych⁵⁴ należy m. in. osoba wykonująca zawód asystenta osoby niepełnosprawnej. W rozporządzeniu tym znajduje się również wykaz rodzajów specjalistycznych usług dostosowanych do szczególnych potrzeb osób wymagających ich zastosowania, wynikających z rodzaju schorzenia lub niepełnosprawności, świadczone przez osoby ze specjalistycznym przygotowaniem zawodowym.

Podsumowując najistotniejsze zadania trenera pracy, należy podkreślić: **konieczność dynamicznego wspierania, stosownie według potrzeb, w celu uzyskania maksymalnej samodzielności przez pracownika, wspieranego w razie potrzeby w ramach długotrwałego monitoringu**. Wymiar i rodzaj udzielanego wsparcia wynikają wprost z indywidualnych potrzeb osoby niepełnosprawnej.

W kolejnym rozdziale zostanie przedstawiona szczegółowa analiza projektów realizujących idee zatrudnienia wspomaganego dla różnych grup osób z niepełnosprawnością.

⁵⁴ Art. 3 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Polityki Społecznej z dnia 22 września 2005 r. w sprawie specjalistycznych usług opiekuńczych, Dz. U. Nr 189 poz. 1598 z późn. zm.

3. ROLA TRENERA PRACY NA PODSTAWIE POLSKICH

DOŚWIADCZEŃ

Poniżej przyjrzymy się sytuacji zawodowej osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności i określimy krótko możliwości zawodowe każdej z nich. Wieloaspektowość przyczyn niepełnosprawności warunkuje bardzo zróżnicowany poziom funkcjonowania dotkniętych nią osób.

Dla prawidłowego zrozumienia specyfiki funkcjonowania osób z niepełnosprawnością powinno się zestawiać powyższe informacje z dogłębną obserwacją zachowania oraz reakcji wynikających z różnic indywidualnych: temperamentu, osobowości, aktualnego stanu psychicznego, przystosowania społecznego.

Niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności, wszystkie dotknięte nią osoby są zdolne do rozwoju i im wcześniej zapewni się im i ich rodzinom odpowiednią pomoc i wsparcie, tym lepiej funkcjonują. Różnorodność etiologii niepełnosprawności, stopień uszkodzenia (w tym ośrodkowego układu nerwowego) warunkują bardzo zróżnicowany poziom funkcjonowania osób z niepełnosprawnością w codziennych sytuacjach, a także w rolach zawodowych. Poniższe charakterystyki prezentowane są dla stworzenia tła dla opisywanych w projektach działań oraz w celu wskazania przyczyn predestynujących osoby z określonym rodzajem niepełnosprawności do objęcia wspomaganiami w pracy przez osobę trenera.

3.1. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM

TRENERA PRACY DLA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

INTELEKTUALNĄ

Specyfika grupy ze względu na możliwość podjęcia pracy

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną należą do grupy, która jest najczęściej dyskryminowana w zatrudnianiu przez pracodawców, przede wszystkim ze względu na rodzaj i specyfikę niepełnosprawności.

Osoby te charakteryzują się obniżoną sprawnością procesów poznawczych: spostrzegania, interpretowania i rozumienia rzeczywistości (dominuje interpretacja emocjonalna), a także zaburzeniami myślenia (szczególnie abstrakcyjnego), jak również zaburzoną umiejętnością

szybkiego i trwałego uczenia się i zapamiętywania, oceniania sytuacji, podejmowania decyzji, wyciągania wniosków, rozwiązywania problemów. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają trudności z wykorzystaniem wyuczonych zachowań w nowych warunkach (zaburzenia generalizacji). Problemатyczne jest dla nich również planowanie, w tym: samodzielne określenie rodzaju informacji niezbędnych do realizacji zadania, jak również ich zdobywanie, rozumienie i wykorzystanie, co utrudnia samodzielne wypracowanie procesu realizacji powierzonego zadania.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną charakteryzują się zaburzeniami komunikacji: opóźniony rozwój mowy, ograniczony zasób słownictwa, zaburzenia artykulacji i struktury wypowiedzi.

Osoby te przejawiają także szereg zaburzeń emocjonalnych, tj. lękowość, wycofywanie się, utrata motywacji. Procesy emocjonalne tej grupy cechuje sztywność, częsta nieadekwatność i niestałość.

Wśród zaburzeń stosunków społecznych charakteryzujących omawianą grupę wyróżnia się: trudności z nawiązywaniem i utrzymywaniem pozytywnych relacji z otoczeniem, trudności z przystosowaniem się do zmienności otoczenia (preferowanie stałych, przewidywalnych sytuacji).

Są to istotne procesy mające znaczenie dla wykonywania pracy zawodowej. Obok funkcjonowania umysłowego poniżej przeciętnego poziomu, niepełnosprawność intelektualna powoduje również obniżoną zdolność do przystosowania się do wymagań życia codziennego, zawodowego i społecznego⁵⁵.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną stanowią grupę bardzo zróżnicowaną. Najbardziej powszechny jest podział tych osób według kryterium psychologicznego. Określa ono odchylenie od przeciętnego poziomu funkcjonowania intelektualnego, mierzonego tzw. ilorazem inteligencji. Psychologiczna klasyfikacja przyjmuje cztery stopnie odchylenia: lekki, umiarkowany, znaczny i głęboki.

Inny podział przyjmuje się dla celów społeczno-zawodowych: lekki, umiarkowany i znaczny stopień niepełnosprawności. W tym przypadku kryterium podziału jest poziom funkcjonowania zawodowego i zakres potrzebnej pomocy i wsparcia (wspomagania) w prawidłowym wykonywaniu powierzonych zadań. Większość z osób z niepełnosprawnością intelektualną posiada określony potencjał zawodowy (możliwości zawodowe) i jest zdolna do wykonywania określonych czynności lub zadań, a nawet niektórych zawodów. Nie każda praca wymaga bowiem najwyższej czy nawet przeciętnej sprawności intelektualnej, zatem istnieje wiele zawodów, w których mogą realizować się osoby z obniżoną sprawnością

⁵⁵ K. Mrugalska, *Osoby z upośledzeniem umysłowym (w): Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, red. B. Szczepankowskiej, A. Ostrowskiej, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1998, s.119

intelektualną. Wymaga to jednak dostrzeżenia potencjału zawodowego tych osób, a nie koncentrowania się tylko na ich niepełnosprawności i ograniczeniach. Trzeba także dostrzegać możliwości rozwoju tych cech i umiejętności, które umożliwiają wykonywanie pracy zawodowej w wyniku odpowiednich działań edukacyjnych i rehabilitacyjnych⁵⁶.

Wśród przyczyn, które predestynują tę grupę do wspomagania (przez trenera pracy) w procesie zatrudniania i w sytuacji pracy, zwykle wskazuje się:

- problemy z dostrzeganiem, interpretowaniem i rozumieniem bardziej skomplikowanych zjawisk i sytuacji występujących w trakcie wykonywania pracy;
- trudności z komunikowaniem się z innymi osobami, szczególnie z rozumieniem terminów i słów o charakterze symbolicznym;
- kłopoty z przyswajaniem wiedzy i bardziej skomplikowanych umiejętności zawodowych; osoby te często mogą wymagać powtarzania i przypominania przekazywanych informacji i wiadomości;
- słabe umiejętności w planowaniu, podejmowaniu decyzji oraz rozwiązywaniu problemów i trudnych sytuacji, szczególnie dotyczy to sytuacji, które niespodziewanie pojawią się w trakcie wykonywania przez nie pracy i wymagają natychmiastowej reakcji; w rozwiązywaniu problemów i trudnych sytuacji nie zawsze potrafią efektywnie wykorzystywać zdobyte już doświadczenie zawodowe;
- problemy z adaptacją społeczno-zawodową w początkowym okresie zatrudnienia – dotyczy to przystosowania się do funkcjonowania w nowym fizycznym i społecznym środowisku pracy oraz przestrzegania obowiązujących w nim zasad i zachowań, w zasadzie po początkowym okresie adaptacji są one zdolne do osiągnięcia wyników pracy zgodnie z oczekiwaniami pracodawców⁵⁷.

Przedstawione argumenty, których znaczenie wzrasta wraz ze stopniem niepełnosprawności intelektualnej, sytuują omawianą populację w grupie niepełnosprawnych, która jest najbardziej predysponowana do zatrudniania wspomaganego przez osobę trenera pracy.

W Polsce dwie agendy niepubliczne zajmują się od wielu lat wspomaganie zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną zakwalifikowanych do umiarkowanego i znacznego stopnia niepełnosprawności: **Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych** oraz **Centrum DZWONI** (Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie) założone przez **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym**. Największym problemem, z którym borykają się obie instytucje, jest finansowanie ciągłości przedsięwzięć.

⁵⁶ T. Majewski, *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy*, Warszawa 2011, s. 89–90.

⁵⁷ T. Majewski, *Jak zatrudniać osoby niepełnosprawne? Poradnik dla pracodawców*, Warszawa 2007, s. 69.

Dokonyamy analizy działalności obu agend zatrudniania wspomaganego z perspektywy osoby trenera pracy, gdyż na ich doświadczeniu bazują inne projekty.

Wrocławski program wspomaganego zatrudniania „Trener” prowadzony przez **Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych** działa już od 2001 roku. Osoba, która zaadaptowała i wprowadziła program na rynek polski oraz koordynuje jego przebieg (merytorycznie i organizacyjnie) od początku jego trwania, jest Małgorzata Gorący⁵⁸. Realizowany przez Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych program „Trener” oparty jest na modelu *job coaching*, funkcjonującym od prawie 30 lat w Agencji Wspomaganego Zatrudniania z Charlotte (Mecklenburg Open Door Agency).

W 2001 roku w ramach współpracy miast partnerskich Wrocław – Charlotte trenerzy tej Agencji przeszkolili kandydatów na trenerów zatrudnienia wspieranego we Wrocławiu. Podobnie jak w USA, realizatorem programu została organizacja pozarządowa. Także w krajach Unii Europejskiej podobne programy są inicjowane i realizowane przez organizacje zrzeszające lub działające na rzecz osób niepełnosprawnych (np. w Niemczech – w Hamburgu inicjatorem powstania takiego programu było w 1992 roku Stowarzyszenie Rodziców na Rzecz Integracji Zawodowej). Dzięki finansowemu wsparciu samorządu wrocławskiego w 2002 roku zatrudniono w Sejmiku trzech trenerów pracy celem wdrożenia programu – zostały opracowane podstawowe zasady organizacji pracy trenerów. W myśl wrocławskiego programu **trener pracy** to specjalnie przeszkolona osoba, która stoi zawsze „obok” wspomaganego pracownika, i jest gotowa do udzielenia mu wsparcia we wszystkim, w czym może sobie nie poradzić – w rozmowie z pracodawcą, negocjowaniu i podpisaniu umowy czy podczas spotkania z lekarzem medycyny pracy. Jest również przy nim w czasie obowiązkowych szkoleń pracowniczych.

Rola, zadania i funkcje trenerów pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną:

- ocena oraz przygotowanie kandydata do zatrudnienia w zakresie umiejętności społecznych niezbędnych przy wykonywaniu pracy – opracowanie indywidualnego planu rozwoju zawodowego; proces oceniania aktualnych umiejętności klienta, jego zainteresowań i przewidywanego wsparcia potrzebnego przy doborze jak odpowiedniej dla niego pracy;
- w ramach przygotowania uczestników programu do wejścia na rynek pracy organizowanie u pracodawców tzw. „praktyk zawodowych” – pracy pod kontrolą trenerów małych grup osób lub pojedynczych osób przygotowujących się do zatrudnienia u konkretnych pracodawców. Pozwala to na lepszą ocenę i samoocenę osoby zatrudnianej pod kątem jej preferencji i umiejętności, a tym samym na lepsze dopasowanie stanowiska pracy i osoby na nim zatrudnianej;

⁵⁸ Wrocławski program wspomaganego zatrudniania „Trener” został przedstawiony na podstawie artykułu M. Gorący, *Wrocławskie doświadczenia we wspomaganym zatrudnianiu (w:) Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności. Analiza badań – krytyka podejść – propozycje rozwiązań*, red. B. Cytowska, Toruń, Wyd. Adam Marszałek

- znalezienie odpowiedniego miejsca pracy i jego analiza (trener poprzez osobiste wykonywanie czynności, które mają być powierzone pracownikowi niepełnosprawnemu, dokonuje analizy warunków, w jakich będzie wykonywana praca, standardów, jakie powinien spełniać wykonujący ją pracownik, zagrożeń i utrudnień, jakie może napotkać itd.);
- wsparcie osoby niepełnosprawnej w procedurze zatrudnienia oraz ustaleniu warunków zatrudnienia – określenie w porozumieniu z pracodawcą zakresu czynności, które będą w zakresie obowiązków zatrudnianej osoby (są to w większości prace pomocnicze i porządkowe), oraz wymiaru czasu pracy (osoby już zatrudnione pracują w wymiarze od ¼ do ¾ pełnego wymiaru czasu);
- pomoc osobie niepełnosprawnej w czynnościach związanych z procedurą zatrudnienia;
- przygotowanie pracodawcy i współpracowników do współdziałania z pracownikiem niepełnosprawnym;
- szkolenie osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy, aż do całkowitej adaptacji i usamodzielnienia („nauka pracy w pracy”);
- monitorowanie pracy osoby zatrudnionej – dotychczasowe doświadczenia pokazują, jak ważne jest stałe utrzymywanie przez trenera kontaktu zarówno z pracodawcą, jak i z zatrudnioną osobą niepełnosprawną.

Monitorowanie pracy beneficjentów i zapewnienie długoterminowego wsparcia trenerzy realizują poprzez:

- zbieranie danych o przebiegu pracy,
- okresową ocenę pracy osoby wspieranej przez trenera i przełożonego oraz przekazanie informacji zwrotnej,
- okresowe odwiedziny pracownika w miejscu pracy lub/i rozmowy telefoniczne z pracodawcą,
- samoocenę pracownika,
- gromadzenie i analizę danych o reakcjach współpracowników i bezpośredniego przełożonego w pracy oraz dotyczących reakcji rodziny,
- organizowanie spotkań osób pracujących (grupa wsparcia).

Trener jest odpowiedzialny za zastosowanie indywidualnie dopasowanych metod zbierania informacji o kliencie potrzebnych do stworzenia jego profilu (poprzez prowadzenie obserwacji w naturalnym środowisku i w prawdziwej pracy), zaś osoba niepełnosprawna zawsze uczestniczy w tym procesie. Trener w swojej pracy łączy funkcje doradcy zawodowego, nauczyciela zawodu i terapeuty zajęciowego.

Organizacja pracy trenerów

Trenerzy wrocławscy pracują w systemie partnerskim (dwie osoby są odpowiedzialne za jednego pracownika – w razie potrzeby mogą się zastąpić), co gwarantuje ich pełną dyspozycyjność zarówno w stosunku do pracodawcy, jak i do osoby zatrudnianej.

Trenerzy zatrudniania wspomaganego zatrudnieni są w **zadaniowym czasie pracy** w oparciu o zapisy art. 140 k.p. („W przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją, albo miejscem wykonywania pracy, może być stosowany system zadaniowego czasu pracy. Pracodawca, po porozumieniu z pracownikiem, ustala czas niezbędny do wykonania powierzonych zadań, uwzględniając wymiar czasu pracy wynikający z norm określonych w art. 129”)

Uzasadnieniem zastosowania zadaniowego czasu pracy dla trenerów są:

- rodzaj pracy – udzielanie wsparcia osobom niepełnosprawnym w procesie aktywizacji zawodowej,
- organizacja pracy – zapotrzebowanie na pracę jest zmienne i zależy od przebiegu pracy osoby niepełnosprawnej, której udzielane jest wsparcie przez trenera,
- miejsce świadczenia pracy – miejscem świadczenia pracy trenera jest stanowisko pracy u pracodawcy zatrudniającego osobę wspieraną lub/i miejsce przygotowywania kandydata do zatrudnienia do podjęcia pracy (placówka terapeutyczna, stanowiska praktyk zawodowych).

Organizacja czasu pracy trenerów uwzględnia określone prawem normy ochronne z zakresu czasu pracy. Ze względu na znaczne zróżnicowanie rytmu czasowego świadczonej przez trenerów pracy przyjęto dla nich trzymiesięczny okres rozliczeniowy podstawowego czasu pracy.

Trener pracy zobowiązany jest do indywidualnego zaangażowania w proces organizacji pracy i samodyscypliny w jej wykonywaniu. Trener pracuje zadaniowo, nie zawsze jego praca zamyka się w przedziale ośmiogodzinnego dnia pracy, jego działania zależą od aktualnego zaangażowania przy szkoleniu osób niepełnosprawnych na stanowiskach pracy.

Monitorowanie pracy trenera

Trener zobowiązany jest do składania **miesięcznej karty pracy** oraz **raportów miesięcznych** opisujących zaangażowanie w procesie wspierania osób niepełnosprawnych, ponadto uczestniczy regularnie (minimum 1 raz w tygodniu) w spotkaniach zespołu trenerów pracy prowadzonych przez koordynatora. Ważnym dokumentem obrazującym pracę trenera jest także **roczny raport zbiorczy**, w którym zawiera opis przebiegu zatrudnienia beneficjenta.

Rekrutacja i selekcja do pracy trenerów

Obecnie wrocławski zespół trenerów zatrudnienia wspomaganego składa się z 9 osób z przygotowaniem zawodowym i doświadczeniem w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną i problemami psychicznymi – są to głównie psychologowie i pedagodzy specjaliści.

Pożądanymi **cechy trenera pracy**: komunikatywność, umiejętne nawiązywanie kontaktów, aktywne słuchanie, takt i talent dyplomatyczny, wysoka kultura osobista, umiejętność współdziałania z innymi ludźmi, umiejętność kreatywnego rozwiązywania problemów, inicjatywa w działaniu, umiejętne zachowanie w sytuacjach trudnych, zorientowanie na cele, wyniki, rezultaty, kreatywne zarządzanie czasem, umiejętna organizacja pracy własnej, samodzielność w działaniu, zdolność do pracy bez nadzoru, umiejętność pracy z zespołem/grupą, umiejętność prowadzenia negocjacji, dyspozycyjność w działaniu.

Ponadto trener musi przyjąć, że jego działania mają służyć nie jego interesowi, lecz interesowi osoby, którą wspiera – osoba niepełnosprawna jest PODMIOTEM jego działań. Musi zrozumieć, że ponosi odpowiedzialność nie tylko za to, co robi, ale i za to, czego nie robi („grzech zaniechania”). Wielu kandydatów na trenerów to osoby pracujące wcześniej w placówkach dla osób niepełnosprawnych (pedagodzy, terapeuci zajęciowi, doradcy zawodowi, psychologowie, pracownicy socjalni itp.) – aby osiągnąć sukces, często muszą wyjść poza schemat swojego dotychczasowego działania.

W dyskusjach nad konstruowaniem rozwiązań systemowych zatrudnienia wspomaganego często pojawia się problem przygotowania kadry do ich realizacji. Doświadczenia wrocławskie wskazują jednoznacznie, że najważniejszy jest dobór tych kandydatów pod względem kompetencji i cech osobistych, wtedy przekazanie podstawowych założeń i standardów pracy trenera nie wymaga dłuższego szkolenia (trenerzy dobrego pełnienia swojej roli uczą się przede wszystkim w pracy, w codziennym spełnianiu obowiązków).

Szkolenia trenerów pracy

Jednym z cennych, dodatkowych efektów wdrażania we Wrocławiu programu „Trener” jest autorski program szkolenia kandydatów na trenerów pracy. Program i proces szkolenia trenerów to wynik doświadczeń amerykańskiej i niemieckiej agencji zatrudnienia wspomaganego oraz doświadczeń zespołu trenerów Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych. Szkolenie składa się z dwóch etapów⁵⁹:

Etap I – szkolenie podstawowe, obejmuje 50 godzin zajęć warsztatowych.

⁵⁹ Na podstawie *Wspomagane zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną i psychiczną – zasady i metody pracy*. Opracowanie: M. Gorący, koordynator Wrocławskiego Programu Wspomaganego Zatrudniania „Trener” (materiały udostępnione)

Etap II – szkolenie doskonalące, obejmuje 50 godzin pracy na stanowiskach pracy u pracodawców z instruktązem i pod nadzorem doświadczonego trenera zatrudnienia wspomaganego (coaching trenerów).

Plan warsztatów – etap I (podstawowy)

1. Wprowadzenie. Idea, założenia i formy zatrudniania wspomaganego. Doświadczenia w zatrudnianiu wspomaganym w Europie i USA.	8 godz.
2. Zmiana podejścia do aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.	
3. Założenia organizacyjne pracy trenerów zatrudniania wspomaganego.	
1. Zakres obowiązków trenera pracy wspomaganego – metody pracy trenera.	17 godz.
2. Orientacyjne wskazanie optymalnego obszaru zatrudnienia. Rekonesans lokalnego rynku pracy pod kątem organizacji praktyk i pracy płatnej.	
1. Tworzenie planu rozwoju osobowego klienta w kierunku aktywizacji zawodowej oraz szczegółowego planu <i>coachingu</i> .	10 godz.
1. Poszukiwanie i analiza stanowisk pracy. Wizytowanie stanowisk pracy wspomaganego. Charakterystyki konkretnych stanowisk pracy.	10 godz.
2. Optymalne dopasowanie stanowiska pracy i kandydata do zatrudnienia.	
1. Zmiana postaw kandydata do zatrudnienia, jego rodziny oraz pracodawców.	5 godz.
2. Trener w sytuacjach trudnych, problemowych.	

Plan warsztatów – etap II (coaching trenerów)

Część II obejmuje szkolenie osób, które po ukończeniu szkolenia podstawowego zostały zatrudnione w roli trenerów zatrudniania wspomaganego, w miejscu realizacji ich zadań.

Ta część szkolenia ma na celu praktyczne sprawdzenie wiedzy i doskonalenie umiejętności zdobytych na etapie podstawowym. Szkolenie jest prowadzone w formie *coachingu* przez doświadczonych trenerów wrocławskich.

Zakres niezbędnej wiedzy, jaką powinien posiadać lub rozwinąć podczas tej części uczestnik szkolenia, dotyczy przede wszystkim:

- specyfiki funkcjonowania osób niepełnosprawnych – kandydatów do zatrudnienia,
- zasad skutecznego komunikowania się z kandydatem do zatrudnienia i pracodawcą,
- wiedzy na temat skutecznych form uczenia się osób dorosłych (ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki uczenia się osób z niepełnosprawnością intelektualną, z problemami w uczeniu się),

- podstawowych zasad wspierania (zasad skutecznego coachingu),
- uwarunkowań i instytucji rynku pracy, rozwiązań prawno-instytucjonalnych w obszarze aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych,
- znajomości podstawowych zasad skutecznego marketingu,
- znajomości prawa pracy i innych szczegółowych norm prawnych regulujących stosunki pracy w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością,
- poznania podstaw organizacji pracy i zarządzania,
- poznania podstaw umiejętności negocjacji,
- umiejętności zarządzania czasem,
- umiejętności podejmowania decyzji, analizowania i interpretowania informacji oraz wyciągania z nich logicznych wniosków,
- umiejętności pracy zespołowej.

Zespół wrocławski przeprowadził dotychczas szkolenie dla ponad stu osób z całej Polski, wiele z nich z powodzeniem realizuje zadania trenera pracy w swoich miejscach zamieszkania.

Podczas przygotowywania kadry trenerów realizowane są założenia i standardy skutecznego job coachingu, a mianowicie:

- Trener pomaga urzeczywistnić wizję nowej przyszłości dla wspieranej osoby, bo wierzy, że jest to możliwe.
- Trener nie pyta „CZY”, pyta „JAK” zatrudnić kandydata do pracy.
- Trener modeluje relacje między osobą zatrudnianą a zespołem współpracowników – buduje naturalne otoczenie wspierające w środowisku pracy.
- Trener tworzy pozytywny wizerunek osoby niepełnosprawnej jako pracownika.
- Obecność trenera jest dla osoby niepełnosprawnej faktycznym wyrównaniem szans na trwałe zatrudnienie i włączenie społeczne.
- Obecność trenera daje pracodawcy „poczucie bezpieczeństwa” w zarządzaniu pracownikiem z niepełnosprawnością.
- Trener jest dyspozycyjny zarówno dla pracownika niepełnosprawnego, jak i dla pracodawcy.

W strategiach instruktazowych w zatrudnieniu wspomaganym trenerów obowiązuje „złota zasada”, która mówi, że: „brak postępów w uczeniu się, w jakiegokolwiek konkretnej

sytuacji, powinien być najpierw zinterpretowany jako raczej wynik niewłaściwej lub niewystarczającej strategii nauczania, a nie jako niezdolności ucznia do nauki”⁶⁰.

Trenerzy zapoznają się z możliwymi trudnościami napotykanymi w procesie przygotowania pracownika do zatrudnienia. Ważne jest uświadomienie sobie, że w jednym wypadku może zachodzić potrzeba prawie dosłownego „prowadzenia za rękę” – bardzo intensywnej nauki i ćwiczenia poszczególnych umiejętności (na bazie wcześniejszego indywidualnego planu szkolenia), a w innym może wystarczyć jedynie obecność asystenta wspomagającego na początkowym etapie pracy. Trenerzy pracują z osobą wspieraną zgodnie z zasadą kontinuum wsparcia: „wsparcia udzielać tylko tyle, ile jest niezbędne, samodzielności i autonomii tyle, ile jest możliwe”.

W procesie szkolenia trenerzy poznają zakres umiejętności, które należy wyćwiczyć u zatrudnianej osoby z niepełnosprawnością intelektualną:

- samodzielne przychodzenie do pracy,
- orientacja przestrzenna w zakładach pracy,
- orientacja czasowa, tj. punktualne przybycie, dotrzymanie czasu przerw, końca pracy, rozwój zrozumienia przebiegu pracy,
- wyuczenie konkretnych czynności powierzonych pracownikowi,
- wyuczenie umiejętności społecznych (radzenie sobie z krytyką, współpraca w zespole, wyrażanie zainteresowań, zadawanie pytań, zaradność życiowa, budowanie relacji, komunikowanie się ze współpracownikami, itp. W razie potrzeby trener informuje współpracowników o możliwościach komunikacji z niepełnosprawnym pracownikiem);
- rozwinięcie zrozumienia potrzeby pracy, utwierdzenie we własnej motywacji.

Podsumowanie: uwagi, trudności

W praktyce okazuje się, że największe znaczenie w procesie szkolenia osób z niepełnosprawnością intelektualną odgrywa nie nauka czynności pracowniczych, lecz rozwój umiejętności społecznych u osoby zatrudnianej, a także odpowiednie zachowanie się obu stron: przyszłego pracownika i – co równie ważne – współpracowników i przełożonych, którzy muszą zostać w tym zakresie przygotowani.

Ponadto osoby niepełnosprawne, które przez długi czas pracowały w warsztatach terapii zajęciowej, mogą odczuwać tęsknotę za „ciepłym gniazdem warsztatów”, z ich elastycznymi strukturami, gdzie mieli większą swobodę oraz mniej regulowane stosunki społeczne.

⁶⁰ M. Gold, za: M. Gorący, *Wrocławskie doświadczenia we wspomaganym zatrudnianiu*, tamże.

Dużym problemem jest mała odporność psychiczna osób zatrudnianych, która uwypukla się dopiero w warunkach stresu, wysokiego tempa pracy i czasami bardzo specyficznych stosunków międzyludzkich.

Aby zniwelować problemy związane z utrzymaniem miejsca pracy i zapobiec ich narastaniu aż do poważnego kryzysu, trenerzy także po fazie intensywnego towarzyszenia pozostają w regularnym kontakcie z osobami biorącymi udział w procesie zatrudnienia. Skuteczność programu potwierdzają twarde dane: do 2011 roku udało się zatrudnić na otwartym rynku pracy 95 osób.

Na podstawie ponad 11-letniego doświadczenia koordynatorka wrocławskiego programu zwraca uwagę na następujące trudności w jego realizacji:

- odpowiedni dobór kandydatów na trenerów pracy wspomaganą,
- pozyskiwanie środków finansowych na wynagrodzenia dla trenerów,
- zabezpieczenie zaplecza terapeutycznego dla realizowanego programu (współpraca z placówkami dla dorosłych osób niepełnosprawnych w zakresie przygotowania kandydatów do zatrudnienia pod kątem umiejętności społecznych i pracowniczych).

Zatrudnienie trenerów we Wrocławskim Sejmiku Osób Niepełnosprawnych do 2008 roku finansowane było głównie ze środków samorządu Miasta Wrocławia. W latach 2008–2010 program dofinansował PFRON w ramach pilotażu zatrudniania wspomaganego. Aby zapewnić kontynuację programu zatrudniania wspomaganego „Trener”, WSON przystąpił do projektu „Aktywni razem – partnerstwo na rzecz wprowadzenia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy”, przewidzianego do realizacji w okresie od 1 stycznia 2011 do 31 marca 2014 roku, wraz z krakowską organizacją ChSON „Ognisko” – Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół. Projekt jest finansowany ze środków PFRON oraz ze środków własnych organizacji ChSON „Ognisko” i WSON. Założenia programowe nie zmieniły się.

Centrum DZWONI (Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie) założone zostało przez **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym** w 2006 roku. Do tej pory powstało 10 Centrów na terenie 8 województw Polski.

Dzięki współpracy z zaprzyjaźnionymi organizacjami działającymi na polu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną na terenie Europy Zachodniej (Stowarzyszeniem Rodziców i Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych KARE w Irlandii oraz Europejską Unią Zatrudnienia Wspomaganego – *European Union of Supported Employment*), PSOUU stało się pierwszą w Polsce agencją pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, wprowadzającą światowe standardy zatrudnienia wspomaganego i wy-

korzystującą doświadczenia międzynarodowych ekspertów⁶¹.

Działania prowadzone w ramach projektu Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie – Centrum DZWONI w Warszawie w okresie od 1 października 2010 roku do 31 października 2012 roku skierowane były do czterech głównych grup docelowych:

1. beneficjentów projektu – osób z niepełnosprawnością intelektualną sprzężoną z dwiema lub więcej innymi niepełnosprawnościami, w różnym wieku i o różnym poziomie wykształcenia, statusie zawodowym i socjalnym;
2. rodzin – rodziców, bliskich, opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną;
3. pracodawców – tych, którzy chcieliby zatrudnić osoby z niepełnosprawnością intelektualną i tych, którzy już zaoferowali im stanowiska pracy;
4. współpracowników osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Podstawowy zakres działań podejmowanych na rzecz osób z niepełnosprawnością intelektualną podczas realizacji projektu Centrum DZWONI w Warszawie obejmował:

- ocenę zdolności do pracy beneficjenta – diagnozę jego preferencji, predyspozycji zawodowych, poziomu kompetencji społecznych, możliwości wykonawczych,
- przygotowanie Indywidualnego Planu Działania (IPD),
- analizę stanowisk pracy i ich dopasowanie do indywidualnych potrzeb, wymagań każdego beneficjenta,
- pomoc w znalezieniu stałego miejsca pracy dla beneficjenta,
- pomoc w zatrudnieniu beneficjenta,
- przeszkolenie beneficjenta w czynnościach wykonywanych na danym stanowisku,
- stałe wsparcie beneficjenta w miejscu zatrudnienia – monitorowanie przebiegu jego pracy.

Najważniejsze zadania z zakresu aktywizacji zawodowej i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną podzielono w Centrum DZWONI w Warszawie na trzy etapy:

I – diagnoza funkcjonalna, identyfikacja potrzeb, diagnoza preferencji i predyspozycji zawodowych beneficjenta; stworzenie Indywidualnego Planu Działania (IPD),

⁶¹ M. Zakrzewska, *Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym – prekursorem metody zatrudnienia wspomaganego w Polsce*, (w:) *Niepubliczna agencja doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Raport z realizacji projektu Centrum DZWONI w Warszawie w okresie od 1 października 2010 r. do 31 października 2012 r.*, Warszawa, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, s. 13.

II – edukacyjne wsparcie psychologiczno-doradcze: organizacja warsztatów z zakresu kompetencji społecznych oraz aktywnego poruszania się po rynku pracy,

III – pośrednictwo pracy, w tym organizacja indywidualnych zajęć praktycznych, zatrudnienie oraz monitorowanie zatrudnienia⁶².

Cele szczegółowe projektu to:

- Odkrycie indywidualnego potencjału oraz określenie preferencji i predyspozycji zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną.
- Wypracowanie i wzmocnienie u tych osób kluczowych umiejętności społeczno-zawodowych istotnych z punktu widzenia wymagań rynku pracy.
- Podniesienie ich kompetencji zawodowych poprzez organizację zajęć praktycznych.
- Poprawa umiejętności aktywnego poruszania się po rynku pracy⁶³.

Centrum DZWONI jako niepubliczna agencja doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną zatrudnia oprócz kierownika trzy grupy specjalistów: doradców zawodowych, psychologów oraz trenerów pracy.

Trener pracy to specjalista, który pomaga osobie z niepełnosprawnością w znalezieniu pracy, opanowaniu umiejętności zawodowych i ich wykonywaniu oraz w utrzymaniu stałego miejsca zatrudnienia. Podczas faktycznej realizacji swoich zadań, trener pracy łączy jednocześnie kilka funkcji. Dla osoby, której udziela wsparcia, staje się nie tylko jednym z jej doradców zawodowych, ale także swego rodzaju nauczycielem zawodu i terapeutą zajęciowym⁶⁴.

Rola, zadania i funkcje trenerów pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną. W Centrum DZWONI określono je następująco:

- weryfikowanie preferencji zawodowych kandydatów do zatrudnienia w praktyce – m.in. prowadzenie warsztatów praktycznych w przedsiębiorstwach;
- wyszukiwanie miejsc pracy – kontakty z pracodawcami, udzielanie informacji, negocjacje, ustalenie zakresu obowiązków pracownika na danym stanowisku itp.;
- analiza oraz opisywanie stanowisk pracy, dopasowanie miejsc pracy do preferencji i predyspozycji beneficjenta;
- identyfikowanie indywidualnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnością intelektualną już zatrudnionych i ich pracodawców, przygotowywanie długotermi-

⁶² tamże, s.15.

⁶³ M. Bałtowska-Jucha, *Centrum DZWONI w Warszawie – efekty realizacji projektu w latach 2010–2012*, (w:) *Niepubliczna agencja doradztwa zawodowego...*, op. cit., s. 32.

⁶⁴ E. Chałupka, L. Bocheński, *Trener pracy – kim jest i jakie są jego zadania*, (w:) *Niepubliczna agencja doradztwa zawodowego...*, op. cit., s. 21.

nowych strategii dotyczących tworzenia i zachowania ciągłości poprawnych relacji między nimi;

- wsparcie beneficjenta w przedsiębiorstwie podczas praktyk zawodowych, staży zawodowych u wybranego pracodawcy – szkolenie stanowiskowe (praktyczne),
- pomoc osobie z niepełnosprawnością intelektualną w nawiązywaniu relacji ze współpracownikami;
- wspieranie beneficjenta przy załatwianiu formalności związanych z organizacją praktyki zawodowej bądź zatrudnieniem (m.in. podczas wizyty u lekarza medycyny pracy i szkolenia BHP);
- wspieranie pracodawcy w realizacji procedury zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną, informowanie pracodawcy m.in. o korzyściach społecznych, finansowych i promocyjnych wynikających z faktu zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością intelektualną, o możliwościach wykorzystania instrumentów rynku pracy (np. systemu dofinansowań do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością) oraz o prawach i obowiązkach pracowniczych osób z niepełnosprawnością intelektualną;
- wspieranie współpracowników osób z niepełnosprawnością intelektualną, np. poprzez miniszkolenia dotyczące funkcjonowania zawodowego i społecznego osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz metod komunikacji, zachowania się i organizacji współpracy z osobami z tym rodzajem niepełnosprawności;
- w przypadku podjęcia przez beneficjenta pracy – wspieranie go aż do momentu usamodzielnienia się w miejscu pracy, monitorowanie jego postępów w pracy, ścisły kontakt z pracodawcą (zarówno telefoniczny, jak i osobisty), ewaluacja podejmowanych działań;
- stała współpraca z rodziną, otoczeniem beneficjenta⁶⁵.

Organizacja pracy trenerów

Trener pracy nie brał bezpośredniego udziału w procesie rekrutacji beneficjentów projektu, w szkoleniach warsztatowych w zakresie ogólnych umiejętności społeczno-zawodowych, w diagnozie i przygotowaniu profilu preferencji i predyspozycji zawodowych beneficjentów, w doradztwie zawodowym i poradnictwie psychologicznym. Te obowiązki spoczywały na doradcy zawodowym i psychologu⁶⁶.

Trener wspólnie z doradcą zawodowym i psychologiem ustalali IPD – Indywidualny Plan Działań – osobisty program poszukiwania pracy tworzony dla każdego beneficjenta Centrum DZWONI w Warszawie. IPD był przygotowywany na podstawie schematu

⁶⁵ M. Zakrzewska, *Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym...*, op. cit., s. 17.

⁶⁶ tamże.

tzw. „kroków”, które powinien wykonać beneficjent, aby wejść na rynek pracy i stać się jego aktywnym uczestnikiem. Każdy krok składał się z trzech elementów: celu, działania zbliżającego do celu oraz realnego terminu, w którym cel mógł być osiągnięty. IPD przygotowane w Centrum DZWONI nie były dokumentami statycznymi, ale podlegały ciągłym modyfikacjom i uzupełnieniom. Na każdym etapie procesu poszukiwania pracy beneficjent mógł bowiem poprosić o dodatkowe działania wspierające ze strony specjalistów. Ale też i zespół Centrum DZWONI, po analizie zadań już wykonanych i ich efektów, mógł na bieżąco doradzać beneficjentowi wykonanie kolejnych kroków⁶⁷.

Trenerzy pracy, realizujący projekt Centrum DZWONI w Warszawie, działali jednocześnie w kilku obszarach współpracy, zarówno z beneficjentami Centrum, jak i pracodawcami otwartego rynku pracy. Posiadali wiedzę na temat stanowisk pracy odpowiednich dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, a także na temat możliwości i predyspozycji zawodowych osób z tym rodzajem niepełnosprawności. Pełnili rolę pośredników pomiędzy pracodawcami a beneficjentami projektu poszukującymi zatrudnienia. Towarzyszyli beneficjentom, począwszy od jednodniowych warsztatów praktycznych, a skończywszy na podjęciu przez nich pracy.

Trener przede wszystkim udzielał wsparcia bezpośredniego beneficjentowi w trakcie jednodniowych warsztatów praktycznych i indywidualnych zajęć praktycznych. Pierwszy typ praktyk trwał 3–4 godziny dziennie u jednego pracodawcy – zostały przewidziane trzy takie warsztaty dla jednego beneficjenta. Następnie, po wybraniu miejsca ewentualnego zatrudnienia, osoba z niepełnosprawnością intelektualną rozpoczynała 40-godzinne zajęcia praktyczne (4 godz. przez 10 dni) u wybranego pracodawcy. Nie zawsze taki cykl przeszkolenia wystarczał do zdobycia umowy o pracę. Większość beneficjentów, która nie mogła jeszcze zostać zatrudniona, a miała wysoki poziom motywacji do pracy, była kierowana na 3-miesięczne staże zawodowe, za które otrzymywała gratyfikację finansową w postaci premii. Podczas staży zawodowych osobie z niepełnosprawnością intelektualną towarzyszył trener pracy⁶⁸.

Główna rola trenera pracy podczas **jednodniowych warsztatów praktycznych**:

- przygotowanie stanowiska pracy dla beneficjenta i udzielenie mu instrukcji co do czynności, które będzie wykonywał,
- towarzyszenie mu podczas ich wypełniania,
- korygowanie błędów oraz – jeśli zachodziła taka konieczność – powtórne ich objaśnianie,

⁶⁷ K. Rudzka, *Cel i ład, czyli Indywidualny Plan Działania*, (w:) *Niepubliczna agencja doradztwa zawodowego...*, op. cit., s. 18.

⁶⁸ P. Rogalski, *Nabywanie umiejętności praktycznych na stanowisku pracy*, (w:) *Niepubliczna agencja doradztwa zawodowego...*, op. cit., s. 18–19.

- umożliwienie beneficjentowi łagodnego wejścia w nowe środowisko – zapewnienie poczucia bezpieczeństwa i pewności,
- pośredniczenie w kontaktach z przełożonymi i współpracownikami,
- ocena predyspozycji beneficjenta odbywającego warsztaty do wykonywania określonych zawodów i czynności (ich jakości, efektywności, dokładności, tempa) oraz jego kompetencji społecznych, m.in. punktualności, umiejętności wyrażania swoich potrzeb, współpracy, wykonywania poleceń, wykazywania inicjatywy, przybierania różnych postaw, nawiązywania kontaktów z nowymi ludźmi, zdolności do prowadzenia rozmów, sposobów reagowania na zadawane pytania i formułowania klarownych odpowiedzi,
- wydawanie opinii po odbyciu warsztatów przez beneficjenta, w której oceniał poszczególne jego cechy oraz wskazywał na jego ograniczenia, np. brak wiedzy i zdolności do wykonywania określonych czynności⁶⁹.

Z doświadczeń trenerów pracy Centrum DZWONI w Warszawie wynika, iż najlepszą dla beneficjenta sytuacją była ta, w której jeden trener pracy wspierał go podczas warsztatów u wszystkich trzech pracodawców. Dzięki temu beneficjent zyskiwał większe poczucie stabilności współpracy, a sam trener miał możliwość lepszego poznania go.

Podczas **indywidualnych zajęć praktycznych** trener pracy skupiał się głównie na następujących aspektach funkcjonowania beneficjenta w zakładzie pracy:

- zaznajomienie beneficjenta ze strukturą organizacyjną przedsiębiorstwa i panującymi tam zasadami,
- wyrobienie u beneficjenta samodzielności w wykonywaniu czynności zawodowych,
- pomoc w kontaktach ze środowiskiem pracy, w dojazdach i powrotach z miejsca odbywania praktyk itp.,
- wyuczenie beneficjenta czynności związanych z organizacją czasu i stanowiska pracy oraz użytkowaniem rozmaitych narzędzi pracy,
- poprawa jakości i tempa wykonywanych przez beneficjenta czynności do momentu, aż wsparcie stawało się zbędne,
- przybliżenie innym pracownikom przedsiębiorstwa, czym jest niepełnosprawność intelektualna i jak funkcjonują osoby z tym rodzajem niepełnosprawności.

Zdaniem trenerów pracy z Centrum DZWONI, 40 godzin zajęć praktycznych wystarczy, aby zorientować się, czy rodzaj wykonywanej przez beneficjenta pracy mu odpowiada i czy jest zgodny z jego predyspozycjami⁷⁰.

⁶⁹ E. Chałupka, L. Bocheński, *Trener pracy – kim jest...*, op. cit., s. 19.

⁷⁰ tamże, s. 20.

Z kolei w trakcie **staży zawodowych** trener pracy towarzyszył beneficjentowi tylko do momentu, kiedy ten stawał się na tyle samodzielny (w wykonywaniu czynności i kontaktach interpersonalnych), że codzienne wsparcie specjalisty z Centrum DZWONI nie było mu potrzebne. Zazwyczaj stawało się tak po około 4 tygodniach stażu. W tym też czasie, dzięki działaniom trenera, pracownik z niepełnosprawnością intelektualną był już w pełni zintegrowany ze środowiskiem pracy. Jednym z najważniejszych zadań trenera pracy podczas stażu było⁷¹:

- załatwianie w imieniu beneficjenta formalności związanych z organizacją pracy, np. ustalanie grafiku czasu pracy lub dni wolnych, które przysługują stażyście, a w razie jego choroby przekazywanie pracodawcy zwolnień lekarskich,
- szybkie reagowanie na pojawiające się sytuacje kryzysowe – np. spadek motywacji stażysty do pracy lub obniżenie jakości wykonywanych przez niego czynności.

Na wszystkich etapach praktycznych procesu aktywizacji zawodowej beneficjenta Centrum DZWONI trener pracy utrzymywał stałą, bezpośredni kontakt z jego rodzicami bądź opiekunami. Przekazywał im szczegółowo informacje dotyczące terminów zajęć praktycznych oraz postępów lub ograniczeń beneficjenta w miejscu pracy.

Monitoring pracy beneficjenta po zatrudnieniu

Trener pracy monitorował u zatrudnionych osób z niepełnosprawnością intelektualną funkcjonowanie w obrębie: jakości wykonywanej przez beneficjenta pracy, motywacji do pracy beneficjenta, relacji z kierownictwem przedsiębiorstwa/institucji/organizacji, w której był zatrudniony, i ze współpracownikami. Z doświadczeń specjalistów Centrum DZWONI wynika, że optymalnym czasem poświęconym na monitoring osoby z niepełnosprawnością intelektualną, która przeszła przez wszystkie etapy (teoretyczne i praktyczne) procesu aktywizacji i została zatrudniona, są dwie, trzy godziny miesięcznie. Tyle czasu wystarczy specjalistom, aby zorientować się, jak przedstawia się sytuacja beneficjenta w miejscu pracy.

Zgodnie z założeniami, głównym celem projektu Centrum DZWONI było umożliwienie wejścia na rynek pracy w okresie od 1 października 2010 roku do 30 listopada 2012 roku, 100 osobom z niepełnosprawnością intelektualną (w tym 35 kobietom i 65 mężczyznom), pozostającym bez zatrudnienia i zamieszkującym teren miasta stołecznego Warszawy oraz powiatu warszawskiego zachodniego (Błonie, Łomianki, Ożarów Mazowiecki, Izabelin, Kampinos, Leszno, Stare Babice).

Zakładano, że stałą pracę w instytucjach i przedsiębiorstwach rynku otwartego znajdzie 20 osób, a w efekcie było ich 25, w tym 8 kobiet i 17 mężczyzn. Osoby te zostały zatrudnione na podstawie umów o pracę w różnym wymiarze czasu pracy, dostosowanym do możliwości psychofizycznych, oraz na długoterminowych umowach zlecenia⁷².

⁷¹ tamże

⁷² M. Bałachowska-Jucha, *Centrum DZWONI w Warszawie – efekty realizacji projektu w latach 2010–2012* (w:) *Niepubliczna agencja...* op. cit. s. 36.

Monitorowanie pracy trenera⁷³

1. Miesięczny harmonogram form udzielanego wsparcia.
2. Pełna dokumentacja dot. monitorowania pracy OzNI, karty monitoringu.
3. Dokumentacja z pełnego wsparcia w przygotowaniu i utrzymaniu zatrudnienia przez TP, w tym IPD (część dot. oceny praktycznej OzNI), karty wsparcia podczas indywidualnych zajęć praktycznych, karta wsparcia podczas jedno–dwudniowych warsztatów prowadzonych w przedsiębiorstwie, karty wsparcia podczas stażu, opinie referencyjne do odbycia zajęć praktycznych itp.
4. Procedury/regulaminy pracy TP w zakresie form udzielonego wsparcia.
5. Cotygodniowe spotkania zespołu.
6. Prowadzenie indywidualnego monitoringu pracy trenerów.

Rekrutacja i selekcja do pracy trenerów

W projekcie brało udział 8 trenerów, 1 psycholog i 1 doradca zawodowy. W Centrum DZWONI zatrudniono trenerów pracy, biorąc pod uwagę ich przygotowanie zawodowe odpowiadające potrzebom projektu.

Cechy i predyspozycje trenera pracy:

- wysoka kultura osobista;
- talent dyplomatyczny, który pozwoli na taktowne zachowanie się w sytuacjach trudnych, wymagających poszanowania uczuć i godności drugiego człowieka;
- umiejętność nawiązywania i utrzymywania kontaktów interpersonalnych, umiejętność słuchania beneficjenta;
- umiejętność negocjowania i szybkiego reagowania na pojawiające się problemy oraz kreatywnego ich rozwiązywania;
- umiejętność współdziałania z zespołem, ale też samodzielnego wykonywania zadań.

Szkolenie trenerów pracy

PSOUU podejmuje również szkolenia trenerów pracy. Program szkolenia (72 h) obejmuje następujące tematy i podporządkowane im treści⁷⁴:

⁷³ W oparciu o zasoby Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym wypracowane podczas realizacji projektów prozatrudnieniowych skierowanych do osób z niepełnosprawnością intelektualną.

⁷⁴ Według materiałów uzyskanych z PSOUU.

I. Zatrudnienie wspomaganie i jego ideologia (12 h)

1. Przedstawienie uwarunkowań instytucji rynku pracy w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych.
2. Prezentacja aktów prawnych polskich i międzynarodowych, dotyczących aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych.
3. Strategie promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych.
4. Powstanie idei zatrudnienia wspomaganego.
5. Definicja zatrudnienia wspomaganego.
6. Podstawowe wartości.
7. Główne zasady.

II. Specyfika funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną (8 h)

1. Specyfika pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną – funkcjonowanie tej grupy osób.
2. Identyfikacja problemów i potrzeb zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną.

III. Trener pracy – rola, zadania, kompetencje, kodeks etyczny (12 h)

1. Zakres obowiązków trenera pracy wspomaganego – metody pracy trenera (5 etapów procesu wspomaganego zatrudniania krok po kroku).
2. Rola poszczególnych specjalistów w procesie zatrudnienia wspomaganego.
3. Założenia organizacyjne pracy trenerów zatrudnienia wspomaganego.
4. Kodeks etyczny trenera pracy wspomaganego.
5. Narzędzia pracy trenera pracy oraz innych specjalistów w procesie zatrudnienia wspomaganego. Metody i narzędzia ewaluacji poszczególnych działań.

IV. Wsparcie w planowaniu i rozwoju kariery osób niepełnosprawnych (8 h)

1. Typowe sposoby planowania i rozwoju kariery.
2. Tworzenie Indywidualnego Planu Działania z uwzględnieniem opisu potencjału osoby, preferencji i predyspozycji zawodowych, opisu doświadczenia edukacyjno-zawodowego, dokonania analizy SWOT oraz zaplanowania poszczególnych kroków w procesie jego realizacji.
3. Planowanie strategii wsparcia pracownika z niepełnosprawnością w rozwoju własnej kariery.

V. Marketing zatrudnienia wspomaganego (20 h)

1. Definicja marketingu zatrudnienia wspomaganego. Analiza lokalnego rynku pracy.
2. Poszukiwanie i analiza stanowisk pracy. Wizytowanie stanowisk pracy wspomaganego. Charakterystyka konkretnych stanowisk pracy.
3. Optymalne dopasowanie stanowiska pracy i kandydata do zatrudnienia. Niwelowanie barier wynikających z niepełnosprawności.
4. Korzyści wynikające z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej (społeczne i finansowe).
5. Identyfikacja potrzeb oraz barier wynikających z zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Opracowanie strategii wsparcia dla osoby, rodziny i pracodawcy.

VI. Wspieranie udanych relacji pracodawca – pracownik (12 h)

1. Sposoby identyfikacji potrzeb wsparcia pracodawców i pracownika niepełnosprawnego w celu utrzymania satysfakcjonujących relacji pracownik – pracodawca.
2. Planowanie strategii wsparcia pracodawcy podczas szkolenia w miejscu pracy, a następnie zatrudnienia.
3. Planowanie strategii wsparcia w sposób ciągły relacji między pracodawcą a osobą niepełnosprawną.
4. Analiza przykładowych sytuacji trudnych.
5. Opracowanie strategii radzenia sobie w poszczególnych sytuacjach.

Wcześniejsze działania PSOUU z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną realizowane były w ramach następujących projektów:

- 2008–2010 – PFRON – „Trener pracy – zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych” – wsparciem objęto 620 osób z niepełnosprawnością intelektualną;
- 2009–2010 – Program Operacyjny Kapitał Ludzki (POKL), Priorytet I, Działanie 1.3, Poddziałanie 1.3.6 – „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego)” – pilotażowy projekt systemowy w partnerstwie z PFRON – wsparcia udzielono 600 osobom z niepełnosprawnością intelektualną;
- 2010–2012 – POKL, Priorytet VI, Działanie 6.1, Poddziałanie 6.1.1 – „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie – Centrum DZWONI” – 200 osób objętych wsparciem;
- 2010–2012 – POKL, Priorytet I, Działanie 1.3, Poddziałanie 1.3.6 – „Wsparcie

osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi) oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II” – projekt systemowy w partnerstwie z PFRON – wsparciem objęto 620 osób z niepełnosprawnością intelektualną⁷⁵.

3.2. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB GŁUCHONIEWIDOMYCH

Specyfika grupy ze względu na możliwość podjęcia pracy

W przypadku osób głuchoniewidomych nie występuje, albo występuje w nikłym zakresie, możliwość kompensacji zmysłów, ponieważ zarówno (jednocześnie) wzrok, jak i słuch są uszkodzone. Brak lub poważne ograniczenie zjawiska kompensacji jest tym, co w znaczący sposób odróżnia na niekorzyść sytuację osoby głuchoniewidomej w stosunku do osoby z niepełnosprawnością zmysłu wzroku, czyli niewidomej lub słabowidzącej, czy osoby z niepełnosprawnością zmysłu słuchu, czyli niesłyszącej lub słabo słyszącej, i uzasadnia traktowanie tak sprzężonej niepełnosprawności jako odrębnej. Osoby z jednoczesnym, nawet poważnym uszkodzeniem wzroku i słuchu otrzymują przeważnie orzeczenie o stopniu niepełnosprawności ze względu na jedną niepełnosprawność – słuch albo wzrok. Jedynie niektórzy otrzymują dwa osobne orzeczenia, tzn. mają wpisywane dwa kody niepełnosprawności⁷⁶.

Sedno problemów, na które narażona jest osoba głuchoniewidoma, oddaje definicja wypracowana w 2006 roku przez *Nordic Staff Training Centre for Deafblind Services* (NUD) – skandynawskie centrum kształcenia personelu do pracy z osobami głuchoniewidomymi – „głuchosłepota to specyficzny rodzaj niepełnosprawności, stanowiącej kombinację uszkodzeń dwóch najważniejszych zmysłów człowieka: słuchu i wzroku, co ogranicza aktywność osoby nią dotkniętej i jej pełne uczestnictwo w społeczeństwie w takim stopniu, że wymaga ona dla optymalnego funkcjonowania wsparcia ze strony otoczenia, w postaci odpowiednich usług oraz przystosowania środowiska zewnętrznego i/lub udostępnienia odpowiednich technologii”⁷⁷.

⁷⁵ Więcej informacji w: A. Wołowicz-Ruszkowska, *Podręcznik dobrych praktyk. Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa) i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II*, Warszawa 2012.

⁷⁶ G. Kozłowski, *Głuchosłepota problemem społecznym*, (w:) *Osoby głuchoniewidome i praca. Szansa na nową jakość życia. Broszura informacyjna dla lekarzy i lekarek medycyny pracy oraz innych środowisk medycznych*, Warszawa 2011, s.11.

⁷⁷ Za: G. Kozłowski, *Zacznijmy od tego, że...* (w:) *Osoby głuchoniewidome i praca...*, op. cit., s. 9.

Europejska Deklaracja Praw Osób Głuchoniewidomych, przyjęta przez Parlament Europejski 12 kwietnia 2004 roku, wzywa władze państw Unii m.in. do prawnego uznania głuchosłepoty jako odrębnej niepełnosprawności i do zagwarantowania ludziom głuchoniewidomym równego dostępu do edukacji, kultury, pracy oraz do zapewnienia im specjalistycznych form wsparcia, takich jak np. usługi świadczone przez wykwalifikowanych tłumaczy-przewodników. Dlatego Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym (TPG) dąży do uznania wspomnianej populacji za odrębną grupę niepełnosprawnych, tak jak to się dzieje w innych krajach⁷⁸.

Przyczyny zapotrzebowania na wsparcie trenera pracy

Osoby głuchoniewidome, ze względu na specyfikę swojej niepełnosprawności, na każdym etapie zatrudnienia, a także w miejscu pracy mogą mieć problemy z bezpośrednim komunikowaniem się z pracodawcą, współpracownikami, lekarzem medycyny pracy itp., a także mieć trudności z załatwianiem różnych formalności związanych z zatrudnieniem, np. wypełnianie formularzy czy podpisanie umowy o pracę. Wiele kłopotów może przysparzać poruszanie się, droga do i z pracy, korzystanie ze środków komunikacji, orientacja w zakładzie pracy. Jednak najistotniejszą kwestią jest brak wiary samej osoby niepełnosprawnej, że może podjąć pracę i poradzić sobie z podjętymi zobowiązaniami, a także przekonać otoczenie o swoim potencjale pracowniczym (rodzina, środowisko pracy).

Wspomniane utrudnienia oraz wiele innych, które mogą pojawić się na każdym etapie ścieżki zawodowej tej grupy niepełnosprawnych, sytuują ją wśród beneficjentów programów zatrudnienia wspomaganego.

Dwuletni projekt pt: „**Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce**” został skierowany do omawianej grupy. Na jego realizację przeznaczono środki PFRON oraz Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, zaś Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym było partnerem przeprowadzenia projektu. Projekt trwał od marca 2010 do grudnia 2012 roku, a głównym jego celem była aktywizacja społeczna i zawodowa osób głuchoniewidomych z całej Polski, przy ich aktywnym udziale i z poszanowaniem ich potrzeb, możliwości oraz osobistych wyborów. W projekcie wzięły udział 274 głuchoniewidome kobiety i 361 mężczyźni, czyli prawie połowa populacji osób głuchoniewidomych w całej Polsce. Projekt poprzedzał ponad roczny pilotaż trwający od grudnia 2008 do stycznia 2010 roku, w ramach którego uzyskało zatrudnienie 25 osób z tym rodzajem niepełnosprawności⁷⁹.

W przypadku osób głuchoniewidomych podstawowym założeniem zatrudniania wspomaganego jest ciągłe, kompleksowe i elastyczne wsparcie. Oznacza to, że osoba głucho-

⁷⁸ tamże

⁷⁹ w projekcie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 lutego 2011 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności głuchosłepota została uznana za odrębną niepełnosprawność.

niewidoma ma możliwość korzystać z niego na każdym etapie swojej kariery zawodowej (ciągłość), jest ono dostosowane do jej potrzeb, niekiedy udzielane jest bezpośrednio u niej w domu (elastyczność), a także oferuje duży wybór rodzajów wsparcia, obejmujących różne sfery jej aktywności i funkcjonowania (kompleksowość).

Osiągnięciu tak sformułowanego celu głównego służyły następujące cele szczegółowe⁸⁰:

1. Pokonanie barier bierności osób głuchoniewidomych przez wsparcie psychologiczne, motywujące do udziału w życiu społecznym.
2. Pokonanie barier w komunikowaniu się i poruszaniu się w przestrzeni przez zapewnienie beneficjentom wsparcia sprzętowego dostosowanego do ich niepełnosprawności.
3. Zwiększenie poziomu aktywności społecznej i zawodowej osób głuchoniewidomych (w tym w szczególności kobiet) przez zindywidualizowane wsparcie (indywidualne programy działania, ścieżki kariery), szkolenia zawodowe i specjalistyczne, warsztaty motywacyjne oraz zatrudnienie wspomagane.
4. Zmiana postaw otoczenia osób głuchoniewidomych wspomagająca rozwój zawodowy beneficjentów.
5. Przygotowanie specjalistów z zakresu zatrudnienia wspomagane osób głuchoniewidomych.

Projekt miał charakter ogólnopolski. Realizowany był w pięciu centralnie zarządzanych makroregionach, z których każdy swoim zasięgiem obejmował od trzech do czterech województw. W jego ramach beneficjenci mogli skorzystać z następujących typów wsparcia⁸¹:

- Wsparcie indywidualne w makroregionach, które obejmowało: spotkania z instruktorem rehabilitacji podstawowej, trenerem motywacji, doradcą ds. rozwoju zawodowego, doradcą ds. uprawnień i doradcą ds. sprzętu. Ze wsparcia indywidualnego w wybranym zakresie miały korzystać wszystkie osoby głuchoniewidome w projekcie. Ponadto 10% tego wsparcia mogło zostać skierowane do ich otoczenia.
- Warsztaty aktywizacji zawodowej, które stanowiły grupową formę wsparcia, przeznaczoną dla 240 osób głuchoniewidomych z całej Polski. Warsztaty trwały 12 dni i składały się z następujących modułów tematycznych: psychoedukacja, autoprezentacja z elementami wizażu, szkolenie tematyczne.
- Szkolenia zawodowe i dofinansowanie do szkoleń indywidualnych – w ramach projektu przewidziano 5 szkoleń zawodowych, z których każde trwało 40 godzin. Tematyka szkoleń ustalana była na podstawie analizy potrzeb przeprowadzonej wśród

⁸⁰ J. Mrzygłocka-Chojnacka, M. Kocejko, *Raport z badania ewaluacyjnego ex-post „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”*, Warszawa 2012, s. 3.

⁸¹ Tamże, s. 5

beneficjentów projektu. Dodatkowo w projekcie przewidziana była pula środków na dofinansowanie do szkoleń indywidualnych.

- Wyposażenie w sprzęt niwelujący ograniczenia funkcjonalne – na tę formę wsparcia przewidziano środki finansowe w wysokości 300 tys. zł. Decyzję w sprawie jego przyznania podejmowała komisja ds. sprzętu, która w trakcie projektu obradowała trzykrotnie, kierując się przede wszystkim zasadnością niezbędności wsparcia beneficjenta dla kontynuacji bądź podjęcia pracy i/lub nauki.
- Wsparcie dla otoczenia osób głuchoniewidomych – w projekcie przewidziane były jedno- i dwudniowe spotkania dla otoczenia osób głuchoniewidomych.
- Zatrudnienie wspomagane – stanowiło główne działanie projektu.

Osoby objęte zatrudnieniem wspomagany korzystały ze wszystkich typów wsparcia oferowanych w ramach projektu. Stanowiły ponad 50% uczestników warsztatów, 78% uczestników szkoleń zawodowych, korzystały z 70% dofinansowań do szkoleń indywidualnych, a także były głównymi odbiorcami sprzętu niwelującego ograniczenia funkcjonalne. Zatrudnienie wspomagane osób głuchoniewidomych, wdrażane w ramach projektu, obejmowało następujące typy wsparcia:

- zatrudnienie wspomagane – okres próbny: wsparcie to obejmowało pierwsze spotkania osób głuchoniewidomych z trenerami pracy, w czasie których zapadała decyzja o właściwej współpracy,
- zatrudnienie wspomagane – bezpośrednie: wsparcie to obejmowało spotkania indywidualne osób głuchoniewidomych z trenerami pracy po podpisaniu właściwego kontraktu regulującego zasady współpracy,
- zatrudnienie wspomagane – zdalne: wsparcie to obejmowało rozmowy osób głuchoniewidomych z trenerami pracy za pomocą różnego typu komunikatorów (wsparcie udzielane pośrednio w czasie rzeczywistym),
- zatrudnienie wspomagane – zdalne – okres próbny: wsparcie to obejmowało rozmowy osób głuchoniewidomych z trenerami pracy przed podjęciem decyzji o podjęciu właściwej współpracy⁸².

Beneficjenci zatrudnienia wspomagane najczęściej korzystali ze wsparcia trenera motywacji (207 osób, 79% całej grupy objętej wsparciem trenera pracy) i instruktora rehabilitacji podstawowej (176 osób, 67% populacji). Te dwa typy wsparcia można uznać za trzon zatrudnienia wspomagane osób głuchoniewidomych, tuż obok wsparcia trenera pracy. Trener pracy często łączył w swoim działaniu zadania trenera motywacji.

⁸² tamże

Rola, zadania i funkcje trenerów pracy osoby głuchoniewidomej

W projekcie najważniejszym elementem zatrudniania wspomaganego był **trener pracy**, którego główne zadanie polegało na wsparciu w poszukiwaniu oraz utrzymaniu pracy z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb i możliwości osoby głuchoniewidomej. Sednem pracy trenera było równoległe wspieranie zarówno osoby głuchoniewidomej, jak i pracodawcy.

Rola trenera pracy na poszczególnych etapach procesu wspierania w zatrudnieniu⁸³:

Etap I. Pomoc w przygotowaniu do podjęcia pracy – budowanie zaangażowania: udzielenie wstępnych informacji o roli trenera, określenie celów i zasad współpracy, zweryfikowanie oczekiwań i obaw uczestnika zatrudnienia wspomaganego, wspólne (trenera i beneficjenta) stworzenie planu działania i harmonogramu jego realizacji.

Etap II. Pomoc w poszukiwaniu pracy: nauka metod wyszukiwania pracy, tworzenie dokumentów aplikacyjnych, poszukiwanie i selekcja ofert pracy, ćwiczenie umiejętności rozmowy z pracodawcą, kontakt w sprawie konkretnych ofert, odbywanie praktyk zawodowych (próbek pracy), podtrzymywanie motywacji i zaangażowania osoby głuchoniewidomej w proces poszukiwania pracy, zwłaszcza w przypadku pojawiających się niepowodzeń.

Etap III. Wsparcie w miejscu pracy: pomoc w załatwieniu formalności związanych z zatrudnieniem (wypełnianie dokumentów, wizyta u lekarza medycyny pracy), ćwiczenie i nauka wykonywania zadań, dostosowanie stanowiska pracy, pomoc w adaptacji w środowisku pracy, pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów i trudności w nowym miejscu pracy, organizowanie i przeprowadzanie spotkań i szkoleń dla współpracowników, które mają na celu naukę języka migowego i przekazanie podstawowych informacji o głuchoślepcie, trening trenera umiejętności zawodowych, prowadzenie mediacji pomiędzy pracodawcą, pracownikami a osobą głuchoniewidomą.

Etap IV. Monitoring po wdrożeniu na stanowisko pracy. Etap ten ma na celu zakończenie wsparcia i zapewnienie większej trwałości zatrudnienia. Na tym etapie następuje: stopniowe zmniejszanie wsparcia przez trenera, okresowe kontakty z osobą głuchoniewidomą i pracodawcą, rozwiązywanie bieżących trudności, które pojawiają się na stanowisku pracy – mediacje, zakończenie długotrwałych relacji.

Trener pracy w TPG uczestniczy we wszystkich etapach wspierania osoby głuchoniewidomej i jest odpowiedzialny za cały ten proces. Aby proces przebiegał możliwie najbardziej efektywnie, ważna jest współpraca z innymi specjalistami zatrudnionymi w projekcie, przede wszystkim z psychologiem, doradcą zawodowym, instruktorami rehabilitacji oraz koordynatorem regionalnym odpowiedzialnym za poszukiwanie i organizowanie wsparcia dla osób głuchoniewidomych na określonym obszarze⁸⁴.

⁸³ M. Fiedorowicz, M. Kocejko, *Rekrutacja i selekcja trenerów/trenerki pracy na przykładzie doświadczeń Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym*, Warszawa 2011, (www.mojapraca.org.pl pobr. 17.02.2013), s. 5–8.

⁸⁴ M. Fiedorowicz, M. Kocejko, *Rekrutacja i selekcja trenerów/trenerki pracy...*, op. cit., s. 9.

Analiza zgromadzonych w ramach projektu danych monitoringowych pozwala stwierdzić, iż głównymi elementami modelu wspomagania osoby głuchoniewidomej przez trenera pracy okazały się⁸⁵:

- wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia,
- wsparcie w postaci pomocy w załatwieniu formalności związanych z pracą,
- motywowanie do podjęcia i utrzymania pracy,
- trening komunikacji.

W raporcie z realizacji projektu zwrócono uwagę, że wsparcie w miejscu pracy, które w wielu koncepcjach zatrudnienia wspomaganego traktowane jest jako podstawa modelu, w przypadku osób głuchoniewidomych stanowiło jedynie 15% udzielonego wsparcia⁸⁶.

Organizacja pracy trenerów zaangażowanych w projekt

W stanowisko trenera pracy wpisana jest duża samodzielność i decyzyjność. W ramach projektu zatrudniono 10 trenerów pracy w 10 miastach w Polsce: Warszawie, Gdańsku, Wrocławiu, Poznaniu, Olsztynie, Krakowie, Szczecinie, Katowicach, Bydgoszczy i Łodzi. Trenerzy pracy zatrudnieni byli na umowę o pracę w charakterze telepracy. Oznacza to, że nie mieli zapewnionego miejsca pracy, a jedynie środki finansowe na delegacje (około 200–400 zł na miesiąc) i miesięczny abonament telefoniczny (około 130 zł). Miesięczne wynagrodzenie było stałe i niezależne od wyników pracy.

Przeciętnie trener pracował z 5 osobami głuchoniewidomymi w jednym kwartale. Rezultaty zatrudnienia wspomaganego realizowanego w ramach projektu okazały się dużo wyższe od założonych w projekcie. Zatrudnienie znalazło aż 155 osób, co oznacza realizację założonego wskaźnika na poziomie 193%⁸⁷.

Trenerzy pracy spotkali się w sumie z osobami głuchoniewidomymi 3913 razy. Spotkania te trwały 10 534 godzin. Średni czas trwania spotkania to 2 godziny. Z racji na specyfikę modelu spotkania z osobami głuchoniewidomymi, obejmowały one nie tylko „właściwe” zatrudnienie wspomaganego, ale również spotkania przed decyzją o rozpoczęciu współpracy (tzw. okres próbny), okres poszukiwania pracy i wsparcia w miejscu pracy, zdalne kontakty z trenerem pracy (rozmowy telefoniczne, za pomocą Skype’a itp.).

W sumie spotkania w ramach okresu próbnego trwały 1275 godzin – stanowiły 12% ogółu godzin wsparcia udzielanego przez trenerów/ki. Nieistotnym elementem tego modelu wydaje się wsparcie w czasie okresu próbnego udzielane zdalnie – stanowiło ono znacznie mniej niż 1% wsparcia udzielanego w ramach projektu. Zdarzały się osoby, które z trenerem pracy spędziły ponad 200 godzin na pracy indywidualnej. Takich osób w su-

⁸⁵ J. Mrzygłocka-Chojnacka, M. Kocejko, *Raport z badania ewaluacyjnego*, op. cit., s. 82.

⁸⁶ tamże

⁸⁷ J. Mrzygłocka-Chojnacka, M. Kocejko, *Raport z badania ewaluacyjnego*, op. cit., s. 73.

mie było 5, w tym aż 4 kobiety. W przypadku aż 26 osób praca w ramach zatrudnienia wspomaganego ograniczyła się do 5 spotkań. W większości były to osoby, które zakończyły spotkania z trenerem na etapie okresu próbnego. Zdarzały się też pojedyncze osoby, które potrzebowały jedynie kilkugodzinnego wsparcia, żeby rozpocząć pracę (pomoc w kontakcie z pracodawcą, wypełnienie niezbędnych dokumentów lub pokazanie czynności, które mają być wykonywane w pracy). Najwięcej osób potrzebowało od 10 do 19 godzin spotkań z trenerem pracy. Stanowiły one 23% całej populacji beneficjentów zatrudnienia wspomaganego w tym projekcie. Równie znacząca grupa otrzymała wsparcie od 5 do 10 godzin i od 20 do 29 godzin. Osoby, które otrzymały od 5 do 30 godzin wsparcia, stanowiły aż 56% beneficjentów objętych zatrudnieniem wspomaganym. Można zatem założyć, że przeciętne wsparcie trenera pracy potrzebne osobie głuchoniewidomej w aktywizacji zawodowej mieści się w tym zakresie godzinowym⁸⁸.

Monitorowanie pracy trenera

Wszystkie osoby zatrudnione na stanowisku trenera stanowiły sieć trenerów pracy, zarządzanych przez koordynatora zatrudnionego w centrali projektu. Ich praca weryfikowana była poprzez kwartalną realizację założonych wskaźników, dotyczących m.in. następujących obszarów: znalezienia zatrudniania bądź stażu dla osoby głuchoniewidomej, pomocy w zapewnieniu jej kontynuacji nauki.

Biorąc pod uwagę dużą samodzielność pracy trenerów, zdalne zarządzanie, a także stałe wynagrodzenie, ważne okazało się dobre określenie procesu ewaluacji pracy trenerów. Ewaluacja miała charakter miesięczny oraz kwartalny. Każdy trener przysyłał co miesiąc do centrali raporty informujące o zrealizowanych zadaniach, trudnościach, współpracy z różnymi osobami w projekcie i poza nim. Dodatkowo przysyłał dzienniki wsparcia (tzw. dzienniki beneficjenta), w których opisywane było każde spotkanie bezpośrednie i kontakt zdalny z beneficjentem.

Ewaluacja kwartalna stanowiła zasadniczy element ewaluacji pracy trenera i miała charakter kontaktów telefonicznych. Podczas takich rozmów następowało podsumowanie ostatnich trzech miesięcy pracy, wyznaczane były wskaźniki (ilość osób zatrudnionych, wysłanych na staż) oraz konkretyzowane zadania do realizacji na kolejny kwartał. Wszystkie rozmowy prowadzone były przez koordynatora sieci trenerów.

Rolą **koordynatora**⁸⁹ była głównie ewaluacja kwartalna i miesięczna, ale też:

- udzielanie informacji zwrotnej,
- rozwiązywanie bieżących trudności,
- rekomendowanie i monitorowanie zmian, które mogą dotyczyć m.in. stylu pracy,

⁸⁸ Tamże, s. 80–83.

⁸⁹ M. Fiedorowicz, M. Kocejko, *Rekrutacja i selekcja trenerów/trenerek pracy...*, op. cit., s. 10.

wyników pracy, sposobów rozwiązywania problemów czy też podnoszenia kompetencji zawodowych. Dodatkowym elementem ewaluacji są półroczne spotkania superwizyjne oraz szkolenia tematyczne.

Z uwagi na zasięg projektu – był to największy jak dotąd projekt realizowany na rzecz osób głuchoniewidomych w Polsce – zdaniem koordynatorów trudno jest porównać jego efektywność z innymi inicjatywami tego typu. Można jedynie porównać efekty projektu do efektów jego pilotażowej edycji. W wyniku pilotażu projektu (nakład finansowy: 3 mln zł, czas trwania 13 miesięcy) zatrudnienie znalazło 25 osób, w wyniku kontynuacji (nakład finansowy: 10 mln zł, czas trwania 33 miesiące) na rynek pracy weszło 155 osób. W kontekście powiązania ze skutecznością efektywność projektu można uznać za dużą.

Rekrutacja i selekcja trenerów pracy⁹⁰:

Trenerzy pracy byli rekrutowani w systemie wewnętrznym i zewnętrznym. Pierwszy polegał na naborze spośród pracowników i współpracowników TPG (sieć kontaktów pracowników TPG), drugi zaś – na rekrutacji otwartej (Internet – portale organizacji pozarządowych, portale z ogłoszeniami ofert pracy). Zaletą pierwszego typu rekrutacji było pozyskanie pracowników z doświadczeniem w pracy z głuchoniewidomymi, ze znajomością języka migowego.

Proces rekrutacji i selekcji trenerów pracy podzielono na następujące etapy:

1. Stworzenie bazy z nadesłanych ogłoszeń i analiza aplikacji – pozwoliło to utworzyć profil kompetencji kandydata w zakresie posiadanych wiedzy i doświadczenia w czterech obszarach: w pracy i kontaktach z osobami głuchoniewidomymi, w doradztwie zawodowym, w zatrudnieniu wspomaganym oraz na stanowisku u pracodawcy, a następnie dokonać selekcji i zaprosić na rozmowy indywidualne.
2. Zaproszenie kandydatów na rozmowy kwalifikacyjne, których celem było:
 - pogłębienie wiedzy na temat wszystkich obszarów kompetencji kandydata,
 - dopytanie w zakresie wiedzy i doświadczenia kandydata,
 - pogłębienie wiedzy na temat wyobrażeń/intuicji w obszarach w procesie analizy określonych jako kompetencje słabe.

Rozmowy prowadziły dwie osoby. Za każdym razem był to bezpośredni przełożony oraz inna osoba pracująca w projekcie, posiadająca wykształcenie psychologiczne lub pokrewne.

3. Zadania do wykonania (ang. *case*) i ich rola w procesie rekrutacji trenerów pracy.

Dodatkowym narzędziem zastosowanym w czasie rozmowy kwalifikacyjnej był *case* – krótkie zadanie do wykonania. Jest ono alternatywą dla pytań pogłębiających intuicję

⁹⁰ M. Fiedorowicz, M. Kocejko, tamże

kandydata z określonych obszarów. Kandydat mógł otrzymać jeden z dwóch typów zadań, które miały na celu:

- sprawdzenie znajomości lokalnego rynku pracy oraz umiejętności budowania planu pozyskiwania pracodawców,
- sprawdzenie umiejętności budowania długotrwałej relacji,
- sprawdzenie umiejętności rozwiązywania sytuacji trudnych, które mogą wystąpić w procesie wspierania osoby niepełnosprawnej w aktywizacji zawodowej.

Na wykonanie zadania kandydat miał kilka minut (ok. 5–7), w czasie których osoby prowadzące wychodziły z sali. Po wykonaniu zadania prezentował efekt swojej pracy. Następnym krokiem było zadanie pytań pogłębiających, które pozwalały na lepsze zbadanie wiedzy i intuicji kandydata.

Kompetencje i umiejętności wymagane od trenera pracy osoby głuchoniewidomej⁹¹:

1. Kompetencje kluczowe: umiejętności tłumacza-przewodnika osoby głuchoniewidomej, wiedza na temat problemów osób głuchoniewidomych oraz trudności, jakie mogą mieć w obszarze pracy i zatrudniania, znajomość różnych metod komunikowania się z osobami głuchoniewidomymi i umiejętność ich używania, znajomość technik poruszania się osób głuchoniewidomych, doświadczenie w pracy z osobami głuchoniewidomymi.
2. Kompetencja dotycząca zatrudnienia wspomaganego: wiedza na temat zatrudnienia wspomaganego, znajomość jego etapów i głównych elementów, świadomość znaczenia wsparcia w miejscu pracy, gotowość wykonywania prac poniżej swoich kompetencji, wcześniejsze doświadczenie w zakresie wykonywania zadań trenera pracy.
3. Kompetencja doradcy zawodowego: znajomość różnych narzędzi doradczych i umiejętność ich używania, umiejętność prowadzenia wywiadu doradczego, umiejętność przygotowania podstawowych dokumentów aplikacyjnych, wcześniejsze doświadczenia na stanowisku doradcy zawodowego albo podobnym.
4. Kompetencja specjalisty ds. pozyskiwania pracodawców: znajomość różnych metod pozyskiwania i nawiązywania kontaktów z pracodawcami, umiejętność prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych i właściwego zaprezentowania siebie, doświadczenie w poszukiwaniu pracy dla siebie oraz innych osób.

Niezwykle istotne okazały się postawy trenerów pracy wobec osób głuchoniewidomych. Ich źródłem są wartości związane przede wszystkim z poszanowaniem indywidualnych potrzeb, możliwości i wspieraniem w procesie usamodzielniania. W raporcie za ważne uznano⁹²:

⁹¹ M. Fiedorowicz, M. Kocejko, *Rekrutacja i selekcja trenerów/trenerek pracy*, op. cit., s. 12.

⁹² Tamże, s. 14.

- wspieranie w dążeniu do samodzielności i podmiotowości;
- niewyręczanie innych, pozwalanie na doświadczanie i zweryfikowanie swoich możliwości;
- poszanowanie indywidualności osoby głuchoniewidomej, jej potrzeb, możliwości i wyborów;
- podchodzenie do osoby z szacunkiem, poszanowaniem jej godności, odmienności i historii życia.

Szkolenie trenerów pracy

Celem szkolenia było poznanie specyfiki modelu zatrudnienia wspomaganego w realizowanym projekcie, w tym zapoznanie z obowiązującą dokumentacją i procedurami, a także stworzenie zespołu trenerów pracy osób głuchoniewidomych.

Szkolenie trenerów pracy trwało 12 dni i składało się z następujących modułów⁹³:

- wiedza o głuchosłepocie,
- poradnictwo zawodowe,
- zatrudnienie wspomagane,
- pozyskiwanie pracodawców,
- orzecznictwo oraz korzyści wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych,
- trener pracy w TPG – procedury, dokumentacja,
- wiedza, w jakich obszarach może podjąć decyzję samodzielnie,
- wiedza, jakiej pomocy może oczekiwać od TPG,
- wiedza, do kogo się zwrócić w razie problemów,
- procedura pracy trenerów,
- wypełnianie dokumentów,
- przesyłanie dokumentów,
- jasność, jak będzie wyglądało zatrudnienie i czas pracy,
- jasność, na czym polegają zadania w pracy.

Z perspektywy niniejszego sprawozdania projekt „**Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce**” został najlepiej udokumentowany w każdym obszarze działania i dostarczył wielu ciekawych wniosków z podsumowania jego przebiegu.

⁹³ J. Mrzygłocka-Chojnacka, M. Kocejko, *Raport z badania ewaluacyjnego*, op. cit., s. 79.

3.3. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB Z AUTYZMEM

Specyfika grupy ze względu na możliwość podjęcia pracy

Obecnie wielu ludzi z autyzmem żyje w społeczności, która stała się bardziej otwarta, tolerancyjna i akceptująca, jednak ich pełny dostęp do głównego nurtu życia społecznego, w tym do zatrudnienia na otwartym rynku pracy, wciąż jeszcze pozostaje odległym celem. Coraz częściej jednak dostrzega się te cechy, które pozwalają postrzegać osoby z autyzmem jako dobrych pracowników. Zdolność do skupienia się na konkretnych zadaniach, przywiązanie do szczegółów oraz potrzeba dokończenia pracy mogą stanowić atut w zatrudnianiu osoby z autyzmem. Dlatego podejmowane są różne działania przygotowujące dorosłe osoby z autyzmem do podjęcia pracy.

Przyczyny zapotrzebowania na usługi trenera

Sporą przeszkodę w zatrudnianiu osób z autyzmem stanowią: trudności z opanowaniem umiejętności społecznych, stała potrzeba rutynowych działań, trudności z adaptacją w nowym miejscu i dostosowaniem się do nowej sytuacji, złożone problemy z porozumiewaniem się z innymi ludźmi. Z wymienionych powodów i pewnie wielu innych wynikających z trzech osiowych grup przejawów autyzmu osoby dotknięte opisywanym problemem zwykle nie podejmują pracy, a nabyte w szkole umiejętności zawodowe z czasem zanikają. Problem wykluczenia społecznego, w tym wykluczenia z rynku pracy, dotyczy około 10 tys. dorosłych osób z autyzmem.

Do tej grupy niepełnosprawnych skierowany został projekt „**Wsparcie osób z autyzmem II**”⁹⁴ przewidziany do realizacji w okresie 01.12.2011 r. – 30.09.2013 r. Projekt ten stanowi kontynuację programu pilotażowego o tej samej nazwie. Wykonanie projektu należy do zadań Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w partnerstwie z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się wsparciem osób z autyzmem: Fundacja Synapsis, Stowarzyszenie ProFUTURO, Stowarzyszenie Pomocy Osobom Autystycznym w Gdańsku, Stowarzyszenie Św. Celestyna z Mikoszowa, Stowarzyszenie KTA O/Lublin, Stowarzyszenie KTA O/Szczecin, Fundacja Wspólnota Nadziei. Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Docelowo w projekcie powinno wziąć udział 350 osób z autyzmem, 350 opiekunów tych osób oraz 20 osób z kadry pracującej z osobami z autyzmem, które nie otrzymały wsparcia w projekcie pilotażowym „Wsparcie osób z autyzmem”.

⁹⁴ Opracowane na podstawie informacji znajdujących się na stronie projektu: <http://www.projekt-autyzm2.pl> (pobr. 18.02.2013).

W ramach wsparcia osób z autyzmem zostały zastosowane dwa podejścia: metodologia zatrudnienia wspomaganego oraz dodatkowe wsparcie udzielane przez mentora, jeżeli u danego Partnera przewidziane jest takie stanowisko. Wsparcie opiekunów osób z autyzmem może mieć charakter indywidualnego i grupowego poradnictwa psychologicznego oraz indywidualnego i grupowego poradnictwa prawnego. W ramach wsparcia personelu merytorycznego projektu (pracowników organizacji pozarządowych) zaplanowane zostały szkolenia z zakresu testu TTAP⁹⁵.

Uwzględniając predyspozycje zawodowe i możliwości zakwalifikowanych do projektu uczestników/uczestniczek, zostanie podjęta próba znalezienia pracy dla tych osób, które pozytywnie przejdą wszystkie etapy projektu.

Dla beneficjentów programu przewidziane zostały następujące formy wsparcia i etapy aktywizacji:

I etap aktywizacji dla 253 osób z autyzmem – dotyczy osób, które nigdy wcześniej nie korzystały z żadnych form aktywizacji oprócz warsztatu terapii zajęciowej czy innych ośrodków dziennych (nie brały udziału w pierwszej edycji realizacji projektu systemowego, nie mają przygotowanych Indywidualnych Ścieżek Rozwoju Aktywizacji Społeczno-Zawodowej). Beneficjent na tym etapie aktywizacji przechodzi całą ścieżkę aktywizacji – od diagnozy, aż po ewentualne zatrudnienie.

Dla tej grupy osób przewidziane są:

1. Wywiady diagnostyczne dla osób z autyzmem lub/i ich opiekunami – ok. 1 h na beneficjenta, realizowane przez terapeutę.
2. Diagnoza funkcjonalna (obserwacja uczestników projektu podczas zajęć indywidualnych lub grupowych/przeprowadzanie testu TTAP i innych), ok. 13 h na beneficjenta, realizowane przez terapeutę lub psychologa.
3. Opracowanie Indywidualnej Ścieżki Aktywizacji Społecznej i Zawodowej, ok. 2 h na beneficjenta, realizowane przez terapeutę. Po zebraniu informacji ze spotkań, wyników badań (diagnozy) i obserwacji nastąpi opracowanie Indywidualnej Ścieżki Rozwoju (IŚRZ). Wyznaczone zostaną obszary do głębszej diagnozy, które powinny być skonsultowane ze specjalistami. Przygotowanie opisu dalszej ścieżki rozwoju obejmie także zaplanowanie ilości i rodzaju zajęć indywidualnych i grupowych, w czasie których opracowane zostaną sposoby i strategie realizacji poszczególnych celów, oraz określenie celów dotyczących powiązań z siecią społeczną. Cały proces zakończy się wskazaniem terapeuty prowadzącego. IŚRZ będzie opracowana w oparciu o schemat stosowany w projekcie pilotażowym. Dokument ten będzie weryfikowany przez zespół terapeutów w trakcie zajęć z aktywizacji społecznej i zawodowej oraz staży lub

⁹⁵ narzędzie do wszechstronnej oceny poziomu funkcjonowania, pozwalające określić podstawowe potrzeby związane z adaptacją do dorosłego życia oraz zidentyfikować zainteresowania i mocne strony badanego.

kursów, w celu uwzględnienia nowych kompetencji lub zmiany stanu psychofizycznego uczestnika projektu.

4. Indywidualne i/lub grupowe wsparcie psychologiczne, ok. 20 h na beneficjenta, realizowane przez psychologa. Indywidualne wsparcie psychologiczne udzielane będzie przez psychologa tym osobom, które mają największe problemy z uczestnictwem w zajęciach grupowych i z włączeniem społecznym na wszelkich szczeblach. Grupowe wsparcie psychologiczne będzie miało na celu rozwijanie umiejętności społecznych niezbędnych do funkcjonowania w grupie w oparciu o przygotowany scenariusz spotkania, również będzie udzielane przez psychologa.
5. Warsztaty grupowe w zakresie treningu kompetencji społecznych i zawodowych, ok. 42 h na beneficjenta, realizowane przez terapeutę, psychologa lub trenera pracy. Skład specjalistów ustala zespół zatrudnionych specjalistów u poszczególnych Partnerów w zależności od potrzeb uczestników warsztatów i uwzględniając zasadę, iż jeden specjalista nie może przypadać na więcej niż 3–5 osób z autyzmem i nie powinien pracować dłużej niż 7 godzin dziennie. Warsztaty będą poświęcone nabywaniu kluczowych kompetencji potrzebnych do samorealizacji i rozwoju osobistego, bycia aktywnym obywatelem, integracji społecznej i zatrudnienia.
6. Warsztaty z zakresu aktywnego poruszania się po rynku pracy, ok. 42 h na beneficjenta, realizowane przez trenera pracy i psychologa oraz specjalistę ds. aktywizacji i współpracy z pracodawcami. Skład specjalistów ustala zespół specjalistów zatrudnionych u poszczególnych Partnerów w zależności od potrzeb uczestników warsztatów i uwzględniając zasadę, iż jeden specjalista nie może przypadać na więcej niż 3–5 osób z autyzmem i nie powinien pracować dłużej niż 7 godzin dziennie.

II etap aktywizacji (dla 97 osób niepełnosprawnych) – skierowany jest do osób z autyzmem, które dotychczas uczestniczyły w różnego rodzaju działaniach aktywizacyjnych (korzystały z usług w ramach innych projektów, w tym w pierwszej edycji projektu systemowego), mają już stworzone Indywidualne Ścieżki Rozwoju (IŚRZ). Ze względu na długą przerwę w zajęciach z zakresu aktywizacji, pierwsze działania na tym etapie będą polegały na ewaluacji IŚRZ i jej uaktualnieniu (określeniu nowych celów zawodowych). Dla osób na II etapie aktywizacji przewidziane są:

1. Zaktualizowanie IŚRZ, ok. 3 h na beneficjenta, realizowane przez terapeutę i psychologa.
2. Indywidualne i/lub grupowe wsparcie psychologiczne, ok. 20 h na beneficjenta, realizowane przez psychologa i/lub terapeutę. Indywidualne wsparcie psychologiczne udzielane będzie osobom z autyzmem, które mają największe problemy z uczestnictwem w zajęciach grupowych i z włączeniem społecznym na wszelkich szczeblach. Wsparcie to udzielane będzie przez psychologa.

3. Warsztaty z zakresu aktywnego poruszania się po rynku pracy, ok. 42 h na beneficjenta, realizowane przez terapeutę, psychologa lub trenera pracy.

III Etap. Dla osób z autyzmem zakwalifikowanych do I i II etapu aktywizacji w ramach projektu przewidziane są następujące formy wsparcia zawodowego:

1. Szkolenie zawodowe dla osób z autyzmem, 2–3 miesiące w wymiarze średnio 40 h na beneficjenta.
2. Warsztaty indywidualnych zajęć praktycznych na dobranym stanowisku pracy dla 253 osób z autyzmem, min. 40 h zajęć praktycznych na beneficjenta, realizowanych przy wsparciu trenera pracy. Nauka praktyczna zawodu odbywa się zgodnie z predyspozycjami i możliwościami indywidualnymi osób z autyzmem, w wymiarze dziennym nie większym niż średnio 2–4 h na beneficjenta. Uczenie nowych umiejętności zawodowych odbywa się poprzez udział w cyklu warsztatów w trybie ciągłym, praktycznej nauki zawodu na dobranym stanowisku pracy w wyspecjalizowanych pracowniach: np. rzemiosła artystycznego, kulinarnej, kosmetycznej, kserograficznej, komputerowej czy innych, zależnie od predyspozycji zakwalifikowanych osób z autyzmem.
3. Staże u pracodawców dla 64 osób z autyzmem z udziałem trenera pracy. Realizowane będą 3-miesięczne staże u pracodawców (również ze wsparciem ze strony trenera pracy). Średni miesięczny wymiar stażu na 1 beneficjenta wyniesie od 28 do 56 godzin, zależnie od możliwości i predyspozycji indywidualnych osób z autyzmem.
4. Zatrudnienie wspomagane dla 75 osób z autyzmem wspierane przez trenera pracy, terapeutę i psychologa.
5. Współpraca z przedstawicielami podmiotów rynku pracy w celu uzyskania ofert pracy, staży zawodowych i uczestnictwa w WTZ (baza 400 pracodawców/podmiotów rynku pracy).

Rola, zadania i funkcje trenera pracy:

- praca z osobami niepełnosprawnymi (dorosłymi osobami z autyzmem i innymi całościowymi zaburzeniami rozwojowymi),
- udział w procesie rekrutacji i diagnozowania beneficjentów projektu,
- organizacja i prowadzenie zajęć w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej,
- prowadzenie zajęć indywidualnych,
- wspomaganie na zajęciach prowadzonych przez inne osoby,
- ścisła współpraca z innymi członkami zespołu,
- planowanie, udział i monitorowanie przebiegu szkoleń zewnętrznych i staży,
- prowadzenie dokumentacji form wsparcia beneficjentów projektu,

- uczestnictwo w zebraniach klinicznych i organizacyjnych,
- prowadzenie sprawozdawczości i dokumentacji projektowej.

Organizacja pracy: zatrudnienie na umowę o pracę na czas określony.

Kompetencje i umiejętności trenerów pracy:

- wykształcenie wyższe,
- znajomość procedur i zasad pracy doradcy zawodowego/trenera pracy,
- doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi (najlepiej z osobami z autyzmem),
- umiejętność pracy w grupie,
- bardzo dobra organizacja pracy,
- samodzielność i kreatywność.

Zadania koordynatora projektu: bieżące wsparcie dla pracowników merytorycznych projektu, monitoring realizacji projektu, w tym przestrzeganie harmonogramu działań.

W raporcie z realizacji projektu nie wskazano procesu rekrutacji kandydatów na trenerów pracy, procesu selekcji oraz szkolenia, a także monitoringu pracy trenerów.

3.4. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB Z ZABURZENIAMI PSYCHICZNYMI

Specyfika populacji ze względu na możliwość podjęcia pracy

Zaburzenia psychiczne są szerokim terminem obejmującym szereg nieprawidłowości wpływających na zachowanie i funkcjonowanie emocjonalne, społeczne, poznawcze. Polegają one na nieodpowiednich reakcjach emocjonalnych o różnej postaci i stopniu nasilenia, na zniekształceniach procesów rozumienia i komunikacji oraz źle ukierunkowanych społecznie zachowaniach adaptacyjnych⁹⁶. Co tak naprawdę oznacza niepełnosprawność spowodowana chorobą psychiczną? Ewa Trzebińska⁹⁷ definiuje to pojęcie jako istotne, występujące na tle zaburzeń psychicznych, ograniczenie zdolności adekwatnego pełnienia ról społecznych, przede wszystkim w zakresie rozumienia oraz postrzegania wymagań i oczekiwań związanych z tymi rolami. Stan taki ma miejsce w przypadku zaburzeń psychicznych,

⁹⁶ H. V. Cobb, P. Mittler, *Zasadnicze różnice między upośledzeniem umysłowym a chorobą psychiczną*, www.psouu.org.pl (pobranie: 10.05.2013).

⁹⁷ E. Trzebińska, *Przeszkody i szanse aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na tle chorób psychicznych. Psychologiczna analiza problemu*, Warszawa 2006.

przy których mechanizmy umysłowe i objawy wiążą się z poważnym ograniczeniem kompetencji psychofizycznych, intelektualnych, emocjonalnych i społecznych, przebieg jest intensywny – objawy występują przewlekłe lub nawracają, a dodatkowo mają szeroki zakres w różnych sferach funkcjonowania, w tym również funkcjonowania na rynku pracy.

Choroby psychiczne⁹⁸ zwykle pojawiają się nagle i przebiegają ostro, dezorganizując normalne uprzednio zachowanie. Mają dynamiczny, nawracający charakter, co wiąże się z trudnościami w adekwatnej ocenie swojego stanu zdrowia i potrzeby leczenia. W zależności od przebiegu choroby i leczenia mogą występować zarówno okresy zupełnie niezaburzonego funkcjonowania, jak i okresy niewłaściwego zachowania. Te drugie powodują różne trudności w podejmowaniu określonych działań, w systematycznym wykonywaniu różnych czynności życiowych i zawodowych. Efektem powtarzających się kryzysów może być osłabienie umiejętności społecznych. Dopiero w momencie, gdy beneficjent ma świadomość choroby i czuje się odpowiedzialny za swoje leczenie, można wypracowywać lub usprawniać umiejętności społeczno-zawodowe.

Zaburzenia psychiczne charakteryzują się nieprawidłowym przebiegiem procesów psychicznych, które dezorganizują działania i zachowania człowieka w różnych sytuacjach życiowych i zawodowych. Mogą to być działania i zachowania znacznie odbiegające od powszechnie przyjętych form i zasad, a więc nietypowe, nieprzystosowane i nieuzasadnione w danej sytuacji oraz często bardzo uciążliwe dla otoczenia⁹⁹. Zaburzenia psychiczne mogą dotyczyć różnych sfer osobowości człowieka – sfery umysłowej, emocjonalnej, jak również samej aktywności i różnią się zakresem, stopniem nasilenia i okresem trwania. Stopień nasilenia determinuje zachowanie człowieka oraz powoduje różne trudności w podejmowaniu określonych działań, w systematycznym wykonywaniu różnych zadań życiowych i zawodowych. Konsekwencją tego mogą być również trudności w świadomym kierowaniu swoim życiem i uzależnienie się od innych osób w wielu sferach życia.

Wśród klientów doradców zawodowych i pośredników pracy znajdują się:

- osoby z zaburzeniami psychicznymi bez specjalnych kwalifikacji zawodowych, które po dłuższym okresie leczenia i rehabilitacji w różnych placówkach chcą być aktywne zawodowo,
- byli pracownicy, u których pojawiły się zaburzenia psychiczne, a którzy po dłuższym okresie leczenia i rehabilitacji w różnych placówkach chcą wrócić do normalnego zatrudnienia,
- aktualni pracownicy zakładów pracy, u których w trakcie zatrudnienia wystąpiły zaburzenia psychiczne, i są zagrożeni zwolnieniem z pracy.

⁹⁸ Zgodnie z sugestią autorów cytowanego opracowania posługujemy się terminami „choroba psychiczna” i „zaburzenie psychiczne” zamiennie.

⁹⁹ D. G. Myers, *Psychologia*, op. cit., s. 551.

Przyczyny zapotrzebowania na usługi trenera pracy

Pracownicy z zaburzeniami psychicznymi nie wymagają specjalnych zmian w fizycznym środowisku pracy (zmian miejsca i stanowiska pracy), jednak istotnym wyzwaniem jest stworzenie odpowiednich warunków pracy, które będą sprzyjać poprawie ich stanu zdrowia. Bardzo istotne w tym przypadku jest stworzenie przyjaznego społecznego środowiska pracy, charakteryzującego się pozytywną postawą kierownictwa i współpracowników. Osoby z zaburzeniami psychicznymi pozostające pod opieką placówek służby zdrowia nie mają większych trudności w utrzymaniu się w zatrudnieniu i wykonywaniu dotychczasowych zadań zawodowych. Pracują, osiągając oczekiwane przez pracodawcę wyniki pracy, i nie wykazują większych zaburzeń w kontaktach społecznych z innymi pracownikami. Natomiast pracownicy po dłuższym okresie absencji chorobowej, spowodowanej koniecznością leczenia, zwykle tracą zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy. Osoby te, jak również osoby nowo zatrudnione z zaburzeniami psychicznymi lub byli pacjenci psychiatryczni, mogą potrzebować czasu na przystosowanie się do ponownego podjęcia pracy, w tym: zmiany zakresu zadań zawodowych; elastycznego czasu pracy, stopniowego zwiększania godzin pracy w ciągu dnia i dni pracy w ciągu tygodnia; specjalnego wsparcia ze strony kierownictwa i współpracowników. Takie zmiany i wsparcie stworzą im możliwość odzyskania pełnej gotowości do wykonywania dawnych zadań zawodowych.

Projekt „**Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II**”, trwający w okresie od 06.2011 do 03.2013 roku, nie miał charakteru zatrudniania wspomaganego z udziałem trenera pracy, który jest wymieniany w kadrze specjalistycznej w wielu formach wsparcia, lecz bez określenia jego konkretnych zadań.

Proponowane w projekcie formy wsparcia dla osób z zaburzeniami psychicznymi:

Indywidualna diagnoza. Indywidualne spotkania z pracownikami merytorycznymi (np. doradca zawodowy, psycholog, socjoterapeuta, trener) w celu wypracowania indywidualnej diagnozy możliwości zatrudnienia danego beneficjenta i ustalenia związanych z tym potrzeb.

Warsztaty kompetencji. Warsztaty kompetencji mają na celu przygotowanie beneficjenta do radzenia sobie w sytuacjach trudnych, związanych z wychodzeniem z wykluczenia społecznego i podejmowaniem aktywności społecznej i zawodowej. Zajęcia prowadzone są głównie w formie ćwiczeniowej przez pracowników merytorycznych (np. psychologa, trenera).

Warsztaty aktywizujące. Warsztaty aktywizujące mają na celu przygotowanie beneficjenta do wejścia na otwarty rynek pracy – ich uczestnicy nabywają umiejętności poruszania się na rynku pracy oraz korzystania z instrumentów rynku pracy. Zajęcia prowadzone są głównie w formie ćwiczeniowej przez doradcę zawodowego.

Indywidualny Plan Działania z Indywidualną Ścieżką Zawodową. Indywidualne spotkania z pracownikami merytorycznymi (np. doradca zawodowy, trener pracy, psycholog, pracow-

nik socjalny) w celu wypracowania indywidualnego planu działania z indywidualną ścieżką zawodową (opcjonalnie, jako narzędzie uzupełniające w razie potrzeby, planowało się wykorzystanie testów psychologicznych albo innych dowolnych narzędzi diagnostycznych).

Konsultacje specjalistyczne. Indywidualne bądź grupowe spotkania ze specjalistami różnych dziedzin (np. z psychologiem, doradcą zawodowym, lekarzem medycyny pracy, pracownikiem socjalnym, psychiatrą, prawnikiem), organizowane w odpowiedzi na potrzeby uczestników projektu.

Badania lekarskie i szkolenia BHP. W rozumieniu wymaganych badań z zakresu medycyny pracy niezbędnych do podjęcia staży rehabilitacyjnych oraz pracy zawodowej, w tym zaświadczenie od prowadzącego lekarza psychiatry o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy oraz badania do celów sanitarno-epidemiologicznych.

Szkolenie BHP ma przygotować beneficjentów do podjęcia stażu poprzez wyposażenie ich w podstawowe wiadomości na temat bezpieczeństwa i higieny pracy oraz spełnić wymóg formalny – koszt podstawowego szkolenia BHP pokrywa realizator projektu. Szkolenie stanowiskowe zapewnia pracodawca, u którego beneficjent będzie odbywać staż.

Szkolenia zawodowe

Staż rehabilitacyjny. Staż rehabilitacyjny oznacza nabywanie przez beneficjentów projektu praktycznych umiejętności poprzez wykonywanie zadań w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą oraz umiejętności społecznych niezbędnych do nabycia umiejętności praktycznych.

Do realizacji tego zadania są zatrudniani asystenci stażystów – wymiar czasu pracy, forma zatrudnienia, zakres obowiązków oraz wynagrodzenie zależne od stopnia samodzielności beneficjenta, którego asystent stażysty będzie miał pod opieką. W przypadku partnerów zatrudniających pracowników merytorycznych (tu trenerów pracy) na etat nie korzysta się z usług asystentów stażystów – do tej funkcji zostają oddelegowani pracownicy merytoryczni (tu trenerzy pracy).

Przeprowadzenie warsztatów dla osób z otoczenia osoby z zaburzeniami psychicznymi. Warsztaty są realizowane przez psychologów/psychoterapeutów/trenerów.

Przeprowadzenie konsultacji indywidualnych dla osób z otoczenia osoby z zaburzeniami psychicznymi. Dla każdej z osób z otoczenia beneficjenta projektu zaplanowano jednogodzinne konsultacje indywidualne przeprowadzane przez psychologa, psychoterapeutę lub trenera.

Spotkania indywidualne pracowników ds. współpracy z pracodawcami w celu uzyskania ofert pracy i staży

Konsultacje z zakresu dośtosowania i wyposażenia stanowisk pracy dla osób z zaburzeniami psychicznymi

Przygotowanie pracodawcy i jego zespołu do przyjęcia osoby z zaburzeniami psychicznymi. Zaplanowane powyżej działania mają na celu pozyskiwanie do współpracy w ramach projektu jak największej liczby pracodawców, którzy zainteresowani byłiby przedstawieniem ofert staży rehabilitacyjnych oraz ofert pracy dla uczestników projektu, a następnie przygotowanie ich do przyjęcia w ramach stażu lub pracy.

Rozpoczęcie lub kontynuacja nauki. Przez termin „rozpoczęcie nauki” rozumiemy sytuację, w której beneficjent podejmuje naukę w placówce edukacyjnej po upływie roku od ukończenia ostatniej szkoły.

Realizatorzy projektu przewidzieli wsparcie trenera pracy, jako alternatywnego specjalisty, na etapie tworzenia Indywidualnych Planów Działań oraz szkoleń, warsztatów czy staży. Ze sprawozdań partnerów projektu nie wynika bezpośrednio, że zatrudniali trenera pracy. Jeśli padała taka nazwa stanowiska, to raczej w kontekście doradcy zawodu lub asystenta stażu (jako alternatywnego specjalisty). Do współpracy z pracodawcami powołano specjalnego pracownika ds. współpracy z pracodawcami¹⁰⁰.

W raporcie z realizacji projektu nie wskazano procesu rekrutacji kandydatów na trenerów pracy, procesu selekcji oraz szkolenia, a także monitoringu pracy trenerów.

3.5. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB NIESŁYSZĄCYCH I SŁABOSŁYSZĄCYCH

Specyfika grupy ze względu na możliwość podjęcia pracy

Osoby z poważnym uszkodzeniem słuchu mogą mieć problemy z zatrudnieniem głównie ze względu na trudności w komunikacji z otoczeniem, szczególnie gdy porozumiewają się jedynie w języku migowym oraz posiadają bardzo słabą znajomość języka polskiego. Do specyficznych problemów utrudniających aktywność zawodową osób niesłyszących zaliczyć można również: niedostateczny poziom wykształcenia, wykształcenie w zawodach, na które nie ma popytu na rynku pracy, przywiązanie do systemu rentowego, niski poziom kapitału społecznego¹⁰¹.

Do przyczyn rezygnacji z aktywności zawodowej osób głuchych (wskazujących na **zapotrzebowanie na usługi trenera pracy**), które już pracowały na otwartym rynku, należą¹⁰²:

¹⁰⁰ <http://www.praca-pomimo.pl>, pobr. 18.02.2013.

¹⁰¹ M. Dunaj, *Zatrudnienie wspomagane głuchych – marzenia a rzeczywistość*, (w:) *Zatrudnienie wspomagane*, op. cit. s. 66.

¹⁰² M. Sak, *4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II – podręcznik dobrych praktyk*, Warszawa 2012, s. 63–64.

- uczucie frustracji – przede wszystkim związane z niezrozumieniem poleceń czy też istoty czynności zawodowych, jakie wchodzi w skład obowiązków pracownika, ale też i odwrotnie – niezrozumienie problemów, jakie zgłasza głuchy pracownik. Zazwyczaj u podłoża tego typu problemów leżą bariery komunikacyjne, lecz nie zawsze, mogą to być również uprzedzenia, przejawy negatywnego stosunku do pracownika (złośliwość, mobbing, irytacja z powodu częstego powtarzania poleceń itd.);
- poczucie winy i zakłopotania – sytuacje, gdy zachowanie pracodawcy i współpracowników są nośnikiem informacji, że przyczyny problemów na drodze pracownik – reszta firmy leżą wyłącznie po stronie głuchego pracownika;
- uczucie izolacji – brak wsparcia ze strony rodziny lub przyjaciół, doświadczanie braku wpływu na miejsce pracy, brak odnajdywania sensu pracy, nieutrzymywanie bądź niemożność nawiązania stosunków koleżeńskich z innymi pracownikami, brak innych głuchych (co jest niezwykle istotne – bardzo wiele prac ludzi słyszących zawiera w sobie mniejszy lub większy komponent relacji komunikacyjnych z drugą osobą, głusi pracujący ze słyszącymi są tego pozbawieni). Bardzo podobnym przykładem problemu występującego w pracy jest uczucie izolowania, gdy głuchy pracownik otrzymuje stanowisko pracy z dala od innych pracowników, jest pomijany w komunikacji między pracownikami itp.;
- uczucie bycia wykorzystywanym – bywa, że osoba głucha jest uważana za „nietowarzystką” i w związku z tym szef nie toleruje u niej przerw w pracy, pomimo że toleruje je u pracowników słyszących;
- znudzenie – niedocenywanie możliwości, umiejętności, zdolności oraz ambicji głuchego pracownika, zlecanie mu najmniej istotnych spraw, pomijanie w procesie decyzyjnym, ignorowanie uwag głuchego pracownika związanych z pracą itp.

Ponadto funkcjonujące w społeczeństwie stereotypy zniechęcają pracodawców do zatrudniania niesłyszących – szczególnie krzywdzący jest pogląd, że głusi mogą wykonywać tylko określone rodzaje prac. Mity i stereotypy dotyczące głuchych i głuchoty wzbudzają u pracodawców lęk przed zatrudnianiem tej grupy niepełnosprawnych¹⁰³.

Zatrudnienie wspomagane musi uwzględniać przede wszystkim obecność tłumacza języka migowego w różnych sytuacjach w procesie zatrudniania (np. podczas rozmowy kwalifikacyjnej, w budowaniu relacji pracowniczych). Pracodawców i słyszące otoczenie należy też zapoznać z różnicami międzykulturowymi, czyli wskazać odmiennosć zwyczajów i sposobów funkcjonowania osób głuchych i słabosłyszących, przekazać wiedzę z zakresu podstaw komunikacji, a więc w pewnym sensie wprowadzić metajęzyk, czyli język opisujący zagadnienia językowe. Ponieważ opisywana grupa klientów jest sprawna intelektualnie, praca w pierwszym etapie zawiera elementy coachingu zamiast treningu behawioralnego.

¹⁰³ Tamże, s. 47.

Oznacza to większą samodzielność klientów w poszukiwaniu pracy. Jednak kolejne etapy nie różnią się zbytnio od ogólnego obrazu zatrudnienia wspomaganego¹⁰⁴.

Projekt realizowany w Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym „Echo” w Warszawie korzysta się z brytyjskich doświadczeń w tej dziedzinie, realizowany jest w modelu zatrudnienia wspomaganego z udziałem trenera pracy i opiera się na czterech etapach¹⁰⁵:

- Rozpoznawanie: nawiązanie relacji pomiędzy tymczasowym trenerem pracy i klientem, tworzenie mapy zainteresowań klienta, tworzenie Indywidualnego Planu Rozwoju, wspólne poszukiwanie pracodawcy.
- Wspomaganie: nawiązanie relacji z pracodawcą, testowanie miejsca pracy, umieszczenie klienta na danym stanowisku pracy.
- Monitorowanie: monitorowanie relacji pomiędzy klientem na danym stanowisku a pracodawcą, rozwiązywanie ewentualnych problemów związanych z funkcjonowaniem klienta w środowisku pracowniczym.
- Samodzielność: wycofanie się tymczasowego trenera pracy z relacji z pracodawcą i klientem.

W PFPDN „Echo” realizowany jest indywidualny model zatrudnienia wspomaganego, polegający na pracy trenera z jedną osobą na wszystkich etapach. W ponad dwuletnim okresie realizowania zatrudnienia wspomaganego zostały wypracowane nowe narzędzia ułatwiające pracę z klientami. Na pierwszym etapie – rozpoznawania – stosowane były metody tworzenia hierarchii celów osobistych oraz elementy planowania działalności. Narzędzia te pozwalają ująć dynamikę zainteresowań i preferencji klienta, i dzięki temu ułatwiają pracę nad jego motywacją¹⁰⁶.

Klient/klientka z motywacją nie wymaga wsparcia terapeutycznego czy psychologicznego, a zatem **doradca/trener** nie musi być psychologiem czy terapeutą, co oczywiście nie oznacza, że nie musi być wyposażony w określone **kompetencje i umiejętności** niezbędne do pracy z ludźmi, takie jak: wiedza na temat głuchoty, znajomość poradnictwa zawodowego, umiejętności myślenia biznesowego, umiejętności budowania sieci kontaktów na lokalnym rynku pracy¹⁰⁷.

Projekt „4 Kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II” współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, realizowany

¹⁰⁴ R. Dziurła, *Zatrudnienie wspomaganie dla osób niedosłyszących, niesłyszących i ich otoczenia społecznego realizowane w Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym ECHO w Warszawie*, (w:) *Zatrudnienie wspomaganie*, op. cit. s. 112.

¹⁰⁵ Tamże, s. 110.

¹⁰⁶ Tamże, s. 110.

¹⁰⁷ Dunaj M., *Zatrudnienie wspomaganie głuchych – marzenia a rzeczywistość*, (w:) *Zatrudnienie wspomaganie*, op. cit. s. 64.

od 02.2010 do 12.2012 roku polegał na wsparciu oraz przygotowaniu osób niesłyszących z całej Polski do wejścia bądź powrotu do pracy oraz podjęcia lub kontynuowania nauki. Projekt zakładał umożliwienie płynnego przejścia ze szkoły do pracy, kontynuację rozwoju zawodowego i nauki. Potrzeba realizacji tego typu programu została podkreślona w ewaluacji programu pilotażowego pt. „Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy”. Zakończony w grudniu 2012 roku drugi etap projektu był realizowany przez Lidera – PFRON oraz partnerów: Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki, Program Narodów Zjednoczonych UNDP w Warszawie oraz Fundację Fuga Mundi w Lublinie. Każda z tych organizacji miała określone terytorium działania:

- Polski Związek Głuchych Oddział Łódzki – województwa: świętokrzyskie, małopolskie, zachodniopomorskie, lubuskie, wielkopolskie, łódzkie, dolnośląskie, opolskie i śląskie;
- United Nations Development Programme – województwa: mazowieckie, podlaskie, warmińsko-mazurskie, kujawsko-pomorskie i pomorskie;
- Fundacja Fuga Mundi – województwa: lubelskie i podkarpackie.

Wsparcie proponowane w projekcie opierało się na następujących działaniach¹⁰⁸:

- Spotkania z doradcą zawodowym, który: pomaga beneficjentowi wybrać zawód, przygotowuje z beneficjentem Indywidualny Plan Działania, pomaga zrozumieć zawiloci prawa pracy.
- Warsztaty Aktywizacji Zawodowej: podniesienie wiary w swoje możliwości, wyposażanie w umiejętności skutecznego szukania pracy, uczenie prowadzenia rozmów z pracodawcą.
- Szkolenia zawodowe: zgodne z potrzebami i zainteresowaniami beneficjenta, prowadzone przez profesjonalistów, dostosowane do potrzeb rynku pracy.
- Staże rehabilitacyjne (3-miesięczne, płatne): zdobycie doświadczenia zawodowego, praktyka w roli pracownika/pracownicy, pomoc asystenta stażu.

Wśród licznych specjalistów zatrudnionych w projekcie wskazano również trenera pracy, którego działalność polegała na moderowaniu powstawania pilotażowych przedsiębiorstw społecznych. Nabór specjalistów był prowadzony na podstawie oceny kwalifikacji danej osoby oraz analizy ich doświadczeń w pracy z osobami głuchymi. Preferowane były osoby, które już wykonywały zadania związane – bezpośrednio bądź pośrednio – z osobami głuchymi oraz miały doświadczenie w realizacji projektów związanych z aktywizacją osób niepełnosprawnych¹⁰⁹.

W raporcie z realizacji projektu nie wskazano procesu rekrutacji kandydatów na trenerów pracy, procesu selekcji oraz szkolenia, a także monitoringu pracy trenerów.

¹⁰⁸ por: <http://undp.org.pl/Co-robimy/Zakonczone-dzialania/4-kroki-wsparcie-osob-nieslyszacych-na-ryнку-pracy-II/> (pobr. 20.02.2013).

¹⁰⁹ M. Sak, *4 kroki Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy...*, op. cit., s. 49.

3.6. PROJEKTY ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO Z UDZIAŁEM TRENERA PRACY DLA OSÓB NIEWIDOMYCH I SŁABOWIDZĄCYCH

Specyfika grupy ze względu na możliwość podjęcia pracy

Osoby niewidome wykonują czynności i zadania zawodowe w inny sposób niż osoby widzące. Dzięki procesowi kompensacji braku wzroku za pomocą pozostałych zmysłów są w stanie wykonywać powierzone zadania bez udziału narządu wzroku. Ważną funkcję kompensacyjną pełni również nowoczesny sprzęt techniczny (zwłaszcza elektroniczny), specjalnie przeznaczony dla tej grupy osób niepełnosprawnych. Organizm uruchamia proces kompensacji w zależności od poziomu uszkodzenia wzroku. Osoby z zachowanym częściowym widzeniem będą więc wykorzystywały zachowane funkcje, np. ogólną orientację wzrokową na stanowisku i w miejscu pracy czy rozpoznawanie dużych przedmiotów. Inna jest specyfika funkcjonowania zawodowego osób słabowidzących, które pomimo uszkodzenia czynności wzrokowych, a więc obniżenia ostrości wzroku lub zawężenia pola widzenia, wykorzystują je w orientacji, kierowaniu i kontrolowaniu przebiegu wykonywania pracy zawodowej. Wykonują więc pracę przy pomocy technik wzrokowych, jednak mogą mieć określone trudności i ograniczenia w realizacji czynności zawodowych.

Dla celów aktywizacji zawodowej (**wytyczne do wdrożenia usług trenera pracy**) osoby niewidome klasyfikuje się ponadto ze względu na okres życia, w którym wystąpiło uszkodzenie wzroku. Przyjmuje się podział na¹¹⁰:

1. Osoby niewidome od urodzenia oraz osoby ociemniałe w młodszy wieku, a więc osoby, które na skutek różnych przyczyn utraciły wzrok przed podjęciem pracy zawodowej. Ich podstawowym problemem jest uzyskanie możliwie wysokich kwalifikacji zawodowych w celu podjęcia pracy zgodnie ze swoimi możliwościami i aspiracjami zawodowymi.
2. Osoby ociemniałe w późniejszym okresie życia, a więc w wieku dorosłym. Osoby, które utraciły wzrok całkowicie lub częściowo (zachowały częściowe widzenie) w okresie aktywności zawodowej, zwykle mają pewne kwalifikacje zawodowe, lecz je całkowicie lub w znacznym stopniu utraciły. To powoduje ograniczenie lub uniemożliwienie wykonywania dotychczasowej pracy zawodowej. Dla nich podstawowym problemem jest przede wszystkim rehabilitacja, która ewentualnie umożliwiłaby im powrót do pracy na dawne stanowisko w swoim macierzystym zakładzie pracy. Jeśli jest to nie-

¹¹⁰ *Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II – podręcznik dobrych praktyk*, Warszawa 2011, s. 11.

możliwe, wówczas potrzebne jest przygotowanie do nowego zawodu (przekwalifikowanie), z możliwością wykorzystania dotychczasowego doświadczenia zawodowego.

Szczególnie dramatyczna jest nagła utrata wzroku, np. skutek wypadku przy pracy lub wypadku komunikacyjnego. Utrata wzroku powoduje konsekwencje natury medycznej, psychologicznej, zawodowej i społecznej. W związku z tym osoby ociemniałe potrzebują specjalnej pomocy dla rozwiązania wszystkich problemów, aby mogły powrócić do aktywnego życia osobistego i zawodowego.

Dzisiaj w rehabilitacji zawodowej osób z uszkodzonym wzrokiem przyjmuje się zasadę, że osoby niewidome mają możliwość wykonywania wielu zawodów, jeśli posiadają odpowiednie cechy osobiste, jak inteligencja, zdolności lub specjalne uzdolnienia, motywację i determinację oraz umożliwi im się zdobycie kwalifikacji zawodowych, a także zapewni się odpowiednie przeszkolenie i warunki pracy, zgodne z ich psychofizycznymi możliwościami i potrzebami. Podobnie jak osoby pełnosprawne, osoby niewidome posiadają możliwość rozwoju, czyli nabywania nowych umiejętności zawodowych potrzebnych do wykonywania zadań zawodowych i możliwość usprawnienia już posiadanych. Mają także możliwość opanowania wiedzy zawodowej, potrzebnej do wykonywania określonej pracy. Z drugiej strony trzeba podkreślić, że niektóre z tych osób posiadają specjalne uzdolnienia w niektórych dziedzinach. Stwarza to możliwość uzyskania wysokich kwalifikacji zawodowych i wykonywania pracy o wysokim statusie społecznym.

W związku z tym przyjmuje się, że możliwości zawodowe osób niewidomych w znacznym stopniu zależą nie tylko od stopnia uszkodzenia narządu wzroku, lecz także od wielu innych czynników. Są to zarówno czynniki wewnętrzne – tkwiące w samym pracowniku, jak też czynniki zewnętrzne – związane z organizacją jego pracy¹¹¹. Do tych pierwszych należą:

1. Indywidualny poziom rozwoju umysłowego i ogólne zdolności intelektualne (inteligencja). Im ten poziom jest wyższy, tym możliwości uzyskania odpowiednich kwalifikacji i zrobienia kariery zawodowej się zwiększają. Wśród osób niewidomych są też jednostki charakteryzujące się specjalnymi uzdolnieniami w określonych dziedzinach, które mogą stanowić podstawę dla rozwoju ich kariery zawodowej. Przykładem są liczne osoby niewidome zajmujące wysokie stanowiska państwowe, naukowe, kierownicze, a także twórcy dzieł kultury itp.
2. Cechy osobowości, takie jak właściwa samoocena – poczucie własnej wartości, aspiracje zawodowe, aktywność, motywacja i determinacja w realizacji wyznaczonych celów zawodowych i osiągnięciu odpowiedniego statusu zawodowego.
3. Wysoki poziom rehabilitacji społecznej osoby niewidomej, pozwalający na samodzielne funkcjonowanie w sytuacjach zawodowych i społecznych, a więc na samo-

¹¹¹ *Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II...*, op. cit., s. 16–17.

dzielne wykonywanie czynności samoobsługowych, poruszanie się, dojazd do pracy oraz na łatwą adaptację do społecznego środowiska pracy, a także gotowość do kontaktów społecznych i współdziałania z innymi osobami.

4. Wysoki poziom kwalifikacji zawodowych – przynajmniej taki sam, jaki uzyskują i posiadają osoby widzące wykonujące dany zawód, pozwalające na konkurowanie z pracownikami widzącymi.
5. Dobre przygotowanie do pracy na otwartym rynku – poznanie zasad funkcjonowania w zwykłych zakładach pracy oraz przekonanie, że mogą w nich pracować i osiągać podobne wyniki pracy jak pracownicy widzący.

Do warunków zewnętrznych (**przyczyny zapotrzebowania na usługi trenera pracy**) należą:

1. Adaptacja (przystosowanie) miejsca i stanowiska pracy do potrzeb niewidomego pracownika.
2. Zaopatrzenie go w odpowiedni sprzęt techniczny, umożliwiający wykonywanie zadań zawodowych na dobrym poziomie, np. w komputer wraz ze sprzętem adaptacyjnym, notatnik dźwiękowy lub brajlowski.
3. Pomoc w adaptacji społeczno-zawodowej w miejscu pracy w początkowym okresie zatrudnienia, czyli w przystosowaniu się do zadań i obowiązków zawodowych zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy oraz do fizycznego i społecznego środowiska pracy.
4. Kształtowanie właściwych postaw kierownictwa zakładu i współpracowników, wyrażających się akceptującą niewidomego pracownika jako pełnowartościowego członka załogi i gotowością do udzielania mu pomocy w sytuacjach koniecznych i uzasadnionych.
5. Monitorowanie przebiegu zatrudnienia pracownika niewidomego i rozwoju jego kariery zawodowej przez odpowiedniego specjalistę.

Projekt PFRON: „**Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy III**” finansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego realizowany jest przez Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi reprezentowane przez Dział ds. Absolwentów we współpracy z Polskim Związkiem Niewidomych, w okresie od 01.09.2012 roku do 31.08.2014 roku (Kontynuacja pilotażu i pierwszej edycji o tej samej nazwie)¹¹².

Celem głównym projektu jest: aktywizacja społeczno-zawodowa osób niewidomych z terenu całego kraju poprzez udzielenie zindywidualizowanej, kompleksowej usługi polegającej na wsparciu przy wchodzeniu i funkcjonowaniu na rynku pracy.

Cele szczegółowe to:

1. Rozwinięcie, podtrzymanie i przywrócenie aktywności społeczno-zawodowej osób niewidomych poprzez zapewnienie im kompleksowego, profesjonalnego wsparcia specjalistycznego, szkoleniowego i doradczego.
2. Zmiana postaw społecznych u osób z rodzin i opiekunów osób niewidomych w obszarze aktywności społeczno-zawodowej osób niewidomych.

Beneficjentami projektu są osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z tytułu dysfunkcji narządu wzroku, które są uczniami lub absolwentami ośrodków szkolno-wychowawczych dla młodzieży z wadami wzroku z terenu całego kraju lub podopiecznymi Działu ds. Absolwentów, a także ich najbliższe otoczenie.

Uczestnicy projektu mogą skorzystać z następujących form wsparcia:

- pomoc w zatrudnieniu,
- staż rehabilitacyjny,
- porady specjalistów,
- Warsztat Aktywizacji Zawodowej,
- warsztat z zakresu rehabilitacji społecznej,
- szkolenie zawodowe operatorów Wirtualnego Contact Center,
- doskonalenie zawodowe niewidomych masażyistów,
- szkolenie zawodowe z transkrypcji,
- kursy obsługi komputera, bezwzrokowych metod i technik pracy połączonych z nauką obsługi podstawowych urządzeń domowych, obsługi urządzeń elektronicznych i oprogramowania wspierającego, samodzielnego poruszania się wspomaganego techniką nawigacji GPS, intensywnego kursu języka angielskiego przez Skype.

Ponadto osoby z otoczenia osób niewidomych mogą skorzystać z warsztatów wspierających dla rodzin i opiekunów oraz z indywidualnych konsultacji ze specjalistami np. doradcą zawodowym, lekarzem, psychologiem, prawnikiem czy tyflopedagogiem.

Wśród specjalistów udzielających wsparcia pracownikowi niewidomemu, szczególnie na pierwszych etapach zatrudnienia, ważną rolę odgrywa trener pracy lub asystent zawodowy. Podczas realizacji projektu „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II” wykorzystano także z usług **trenerów pracy** dla niewidomych stażystów, którzy starali się wspierać i pomagać w rozwiązaniu pojawiających się problemów i służyć pracodawcy i współpracownikom pomocą w ułożeniu harmonijnych stosunków i współpracy. **Rola, zadania i funkcje**

¹¹² Informacje o projekcie ze strony: <http://www.cpiik.home.pl> (pobr. 23.02.2013).

trenera pracy w trakcie stażu rehabilitacyjnego polegały na¹¹³:

- przygotowywaniu pracodawcy i zespołu pracowniczego do przyjęcia niewidomego stażysty,
- przygotowaniu stażysty do odbywania stażu w konkretnym zakładzie pracy,
- pomocy stażysty w formalnościach związanych ze stażem,
- wprowadzeniu go do wykonywania ustalonych zadań zawodowych w miejscu pracy i udzielanie pomocy w trudniejszych sytuacjach,
- monitorowaniu jakości wykonywania przez niego zadań zawodowych,
- kontaktach i konsultacjach z pracodawcą (telefonicznych i osobistych); w tym przypadku trener pracy pełnił rolę pośrednika między pracodawcą a stażystą, a czasami rolę mediatora,
- pomocy w nawiązaniu i ułożeniu poprawnych stosunków i współpracy z zespołem pracowniczym,
- sporządzaniu dokumentacji stażu,
- kontroli prawidłowości realizacji umowy stażowej przez pracodawcę.

Rodzaj i zakres wsparcia i pomocy był dostosowany do indywidualnych potrzeb stażysty.

Taką samą rolę może pełnić trener pracy w przypadku zatrudnienia osoby niewidomej, która nie przeszła stażu lub próbnego zatrudnienia.

W raporcie z realizacji projektu nie wskazano procesu rekrutacji kandydatów na trenerów pracy, procesu selekcji oraz szkolenia, a także monitoringu pracy trenerów.

3.7. PROJEKTY Z UDZIAŁEM TRENERA ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO/WSPIERANEGO DLA OSÓB Z RÓŻNYMI RODZAJAMI NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

Podstawowymi źródłami problemów osób z niepełnosprawnością na rynku pracy w Polsce są bariery edukacyjne i niski poziom wykształcenia. Niepełnosprawni nadal mają gorszy dostęp do edukacji, szczególnie edukacji wyższej, i w efekcie słabszy dostęp do rynku pracy.

Projekt innowacyjny „Zatrudnienie wspomagane” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej, obejmujący teren Dolnego Śląska, został przygotowany i wdrożony przez Fundację Eudajmonia¹¹⁴, której partnerują: Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej i Stowarzyszenie Rodziców i Przyjaciół Dzieci z Wadą Słuchu ORATOR.

Celem trzyletniego projektu (2012–2015) jest wypracowanie, wdrożenie i upowszechnienie modelu zatrudnienia wspomaganego. Realizacja działań obejmuje trzy etapy:

1. Pogłębioną diagnozę problemu dotyczącego wsparcia udzielanego osobom z niepełnosprawnością oraz wsparcia nieistniejącego na rynku pracy. Badaniem zostały objęte: powiatowe urzędy pracy, jednostki pomocy społecznej, agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, pracodawcy oraz osoby z niepełnosprawnością.
2. Testowanie modelu zatrudnienia wspomaganego. Etap ten obejmuje szereg kompleksowych działań, takich jak: szkolenie pracowników powiatowych urzędów pracy, jednostek pomocy społecznej, agencji zatrudnienia oraz organizacji pozarządowych odpowiedzialnych za wsparcie dla osób z niepełnosprawnością; szkolenie dla rodzin osób z niepełnosprawnością; szkolenie trenerów pracy; wsparcie wyjazdowe i stacjonarne dla osób z niepełnosprawnością w celu aktywizacji zawodowej; zakup sprzętu rehabilitacyjnego, usługi szkoleniowe dla osób z niepełnosprawnością; zatrudnienie trenerów pracy współpracujących z osobami z niepełnosprawnością rozpoczynającymi aktywność na otwartym rynku pracy.
3. Wypracowanie finalnej wersji produktu – modelu trenera pracy. Upowszechnianie i wdrażanie modelu zatrudnienia wspomaganego do głównego nurtu polityki oraz promowanie wypracowanych rezultatów, wydawanie publikacji, organizowanie konferencji i seminariów.

Beneficjentami projektu są: **osoby ze schorzeniami specjalnymi**¹¹⁵ o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności (z niepełnosprawnością intelektualną, epilepsją, dysfunkcją narządu wzroku, chorobami psychicznymi, ogólnymi zaburzeniami rozwojowymi) oraz osoby niesłyszące i głuchoniewidome.

Drugimi beneficjentami, czyli **użytkownikami produktu**, staną się: powiatowe urzędy pracy, jednostki pomocy społecznej, agencje zatrudnienia, rodziny użytkowników, organizacje pozarządowe, trenerzy pracy, przedsiębiorcy.

Ambicją realizatorów projektu jest przedłożenie decydentom politycznym opracowanych produktów i uzyskanie informacji zwrotnej w zakresie możliwości ich włączenia do polityki społecznej.

¹¹⁴ Na podstawie informacji ze strony: <http://eudajmonia.pl/projekty/aktualne/zatrudnienie-wspomagane/> (pobranie w dniu: 24.02.2013).

¹¹⁵ Zaskakujące (naszym zdaniem błędne) objęcie określeniem osoby ze schorzeniami specjalnymi osób z niepełnosprawnością intelektualną i z ogólnymi zaburzeniami rozwojowymi.

¹¹³ *Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II...*, op. cit., s. 74–75.

Na podstawie badań przeprowadzonych na pierwszym etapie projektu określony został profil trenera pracy, którego przetestowanie pozwoli na wypracowanie koncepcji modelowego trenera pracy¹¹⁶.

Określono następujące **role, zadania i funkcje trenera pracy**:

- znalezienie zatrudnienia dla osoby niepełnosprawnej i wyposażenie jej w umiejętności, które pozwolą jej utrzymać się w pracy (nauka, jak szukać pracy);
- uczestniczenie w procesie aktywizacji pracownika (w tym także wspieranie, pokazywanie nowych rozwiązań i możliwości, a także monitorowanie, jak dana osoba sobie radzi);
- wprowadzenie do miejsca pracy (dostosowanie stanowiska, wsparcie pracodawcy, wsparcie osoby we współpracy z zespołem pracowniczym, a także nauka konkretnych czynności);
- współpraca z osobą niepełnosprawną, ale także z jej otoczeniem (rodzina i bliscy) i otoczeniem zawodowym (pracodawca).

Trener pracy powinien wspierać osobę niepełnosprawną, aż do momentu uzyskania przez nią samodzielności na rynku pracy. Wsparcie to powinno trwać przez cały okres aktywizacji zawodowej (wskazane formułowanie kontraktu pomiędzy osobą niepełnosprawną a trenerem, który będzie określał cele i zasady pracy).

Organizacja pracy trenera:

- trener pracy powinien być zatrudniony przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych lub powiatowe urzędy pracy,
- można rozważyć kontraktowanie usług trenera pracy, np. w organizacjach pozarządowych lub agencjach pracy,
- dopuszcza się obustronną możliwość zgłaszania się po usługi (osoba niepełnosprawna do trenera lub trener do niej),
- zatrudnienie wspomaganie z udziałem trenera pracy powinno być popularyzowane za pomocą kampanii informacyjnych,
- trener pracy powinien pracować indywidualnie z konkretną liczbą osób; badania wskazują, że liczba ta powinna zawierać się w przedziale od 4 do 6 osób.

Według ustaleń wynikających z badań Fundacji Eudajmonia zatrudnienie wspomaganie powinno być finansowane z pieniędzy publicznych. Dwie podstawowe instytucje, które powinny być brane pod uwagę przy kształtowaniu modelu finansowania trenera Pracy, to:

¹¹⁶ J. Mrzygłocka-Chojnacka, *Raport z badań. Pogłębiona diagnoza i analiza problemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, www.eudajmonia.pl (pobr. 24.02.2013).

powiatowe urzędy pracy i Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Trener pracy, w świetle przeprowadzonych badań, powinien być zatrudniony w którejś z tych dwóch instytucji. Uzyskane wyniki nie pozwalają jednak na jednoznaczne wskazanie rozwiązania. Nie można wykluczyć zlecenia realizacji tego wsparcia organizacjom pozarządowym¹¹⁷.

Podczas naboru kandydatów do pracy w charakterze trenera pracy korzystano z doświadczeń zebranych w trakcie programu: „Weź sprawy w swoje ręce II” – przeznaczonego dla osób głuchoniewidomych.

Rekrutacja i selekcja kandydatów na trenera pracy¹¹⁸ polegała na określeniu kompetencji trenera pracy w następujących obszarach:

- Poruszanie się po rynku pracy związane jest z nawiązywaniem relacji i współpracą z podmiotami trzech sektorów: instytucjami rynku pracy, pracodawcami oraz organizacjami pozarządowymi. W kontekście modelu zatrudnienia wspomaganego są to kompetencje szczególnie potrzebne na etapach „5. Poszukiwanie pracy – coaching w działaniu” oraz „6. Zaangażowanie pracodawcy i znalezienie pracy”;
- Specyfika pracy z osobami z niepełnosprawnością jest związana z kompetencjami potrzebnymi na każdym etapie współpracy trenera pracy z klientem, ponieważ dotyczą zdolności dopasowywania wsparcia w zależności od różnych rodzajów niepełnosprawności klientów. W tym obszarze pojawia się wsparcie pracodawcy od strony dofinansowań i dostosowania stanowiska, które jest obecne na etapie „6. Zaangażowanie pracodawcy i znalezienie pracy” i „7. Wsparcie na stanowisku pracy i poza nim”;
- Kompetencje doradztwa zawodowego potrzebne są szczególnie na etapie „3. Określenie profilu zawodowego klienta” oraz „4. Zaplanowanie działań”. W tym obszarze pojawiają się kompetencje związane ze specyfiką długoterminowej współpracy między trenerem pracy i klientem oraz otoczeniem: innymi specjalistami, rodziną, środowiskiem pracy.

Specyfika pracy w modelu zatrudnienia wspomaganego, współpracy z kilkoma klientami naraz oraz zindywidualizowane wsparcie zakłada dużą samodzielność trenera na stanowisku pracy. Dlatego w opisywanym profilu zostały wyodrębnione dodatkowe kompetencje organizacyjne niezwiązane z bezpośrednim wsparciem klienta, ale bardzo istotne z punktu widzenia pracy na stanowisku trenera pracy.

¹¹⁷ Tamże

¹¹⁸ Wszystkie informacje nt. naboru, selekcji, szkolenia wzięte z publikacji elektronicznej opracowanej przez: J. Dubanik, M. Fiedorowicz, M. Gawryluk, I. Gemza, M. Gorący, Ł. Kornaszewska-Antoniuk, K. Skalska, M. Zakrzewska, P. Żydok, M. Cygan, *Podręcznik zatrudnienia wspomaganego*, <http://eudajmonia.pl/projekty/aktualne/zatrudnienie-wspomagane/?projektAction=download> (pobr. 05.04.2013)

Kompetencje trenera pracy:

- wykształcenie wyższe – preferowane kierunki studiów to pedagogika, psychologia czy też szeroko rozumiane kierunki społeczne i humanistyczne; dopuszcza się możliwość szkolenia osób bez formalnego wykształcenia wyższego;
- doświadczenie w zakresie pracy z osobami niepełnosprawnymi, nie jest konieczne, by było to doświadczenie zawodowe, ważne jest też ogólnie pojęte doświadczenie w pracy z ludźmi;
- wiedza psychologiczno-pedagogiczna;
- znajomość prawa pracy i prawa związanego z osobami niepełnosprawnymi;
- znajomość systemu dofinansowań.

Kompetencje miękkie trenera pracy:

- wysokie umiejętności interpersonalne (przede wszystkim związane z komunikacją i nawiązywaniem kontaktu z innymi ludźmi);
- konkretne cechy osobowości (empatia, cierpliwość, elastyczność w działaniu, otwartość);
- kompetencje związane z pracą z ludźmi, zwłaszcza z osobami niepełnosprawnymi.

Etapy rekrutacji i selekcji

I. Analiza dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny, formularz zgłoszeniowy):

- odsiew przypadkowych kandydatów,
- zdobycie podstawowych informacji potrzebnych do określenia, na ile kandydat posiada minimalny model kompetencji,
- określenie tematów, hipotez niezbędnych do pogłębienia podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

II. Rozmowa kwalifikacyjna:

- zweryfikowanie wstępnego profilu kompetencji kandydata,
- pogłębienie informacji na temat słabszych kompetencji kandydata i możliwości ich rozwijania,
- zbadanie postaw kandydata i motywacji dotyczącej podjęcia pracy,
- uzgodnienie kwestii formalnych (wynagrodzenie, termin rozpoczęcia pracy itp.),

III. Część praktyczna:

- zweryfikowanie umiejętności wykonywania zadań trenerskich,

- zbadanie postaw wobec osób z niepełnosprawnościami oraz nastawienia kandydata do wykonywania czynności praktycznych,
- zbadanie umiejętności rozwiązywania sytuacji trudnych i problemowych.

W całym procesie rekrutacji i selekcji warto mieć na uwadze kwestie wartości, celów, norm, które posiada dana organizacja zatrudniająca trenerów pracy. Będzie to odpowiedź na pytanie, jakie są elementy kultury organizacji.

Szkolenie trenerów pracy¹¹⁹*Założenia organizacyjno-programowe*

Cel główny: przygotowanie do pracy trenera pracy w modelu zatrudniania wspomaganego.

Czas trwania: szkolenie obejmuje 88 godzin zajęć warsztatowych.

W ramach szkolenia dla uczestników zorganizowany jest sześciogodzinny trening zadaniowy w przedsiębiorstwach z otwartego rynku pracy (ostatni moduł). Pozwoli to uczestnikom na zmierzenie się z realną sytuacją podczas pracy na stanowisku pracy oraz na zweryfikowanie swojego wyobrażenia dotyczącego praktycznej pracy trenera pracy. Trening zadaniowy jest doskonałą okazją do przełamania swoich słabości oraz wzmocnienie mocnych stron pod okiem doświadczonych trenerów pracy.

Metodyka prowadzenia zajęć

Szkolenie jest prowadzone w postaci spotkań warsztatowych, co oznacza aktywne uczestnictwo kursantów. Podczas warsztatów uczestnicy będą brali udział w ćwiczeniach grupowych, będą odpowiedzialni za prezentowanie informacji zwrotnych grupy, przedstawianie opinii w dyskusjach i zadawanie pytań.

Fundacja Eudajmonia zaplanowała następujące tematy szkoleń:

1. Zatrudnienie wspomaganie i jego ideologia.
2. Specyfika funkcjonowania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.
3. Trener pracy – rola, zadania, kompetencje, kodeks etyczny.
4. Wsparcie w planowaniu i rozwoju kariery osób niepełnosprawnych.
5. Marketing zatrudnienia wspomaganego.
6. Wspieranie udanych relacji pracodawca – pracownik.
7. Trening na stanowisku pracy – praktyka.

W projekcie nie określono sposobu monitorowania pracy trenera.

¹¹⁹ tamże

Projekt „**Holownik – nowa usługa aktywizacji zawodowej**”¹²⁰ jest prowadzony przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie. Realizowany jest od 1 lipca 2011 roku, zakończenie planuje się na 30 czerwca 2013 roku.

Przyjęto następujące cele działań projektowych:

- popularyzacja metody pracy trenera zatrudnienia wspieranego wśród pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz instytucji pomocy i integracji społecznej, a także innych instytucji zainteresowanych tą metodą;
- adaptacja „dobrej praktyki” (metody pracy trenera zatrudnienia wspieranego – TZW) w publicznych służbach zatrudnienia oraz instytucjach pomocy i integracji społecznej (mainstreaming horyzontalny);
- umieszczenie metody pracy trenera zatrudnienia wspieranego w dokumentach strategicznych oraz podjęcie działań zmierzających do wpisania go na listę zawodów (mainstreaming wertykalny);
- wdrożenie w co najmniej 25 małopolskich instytucjach rynku pracy oraz instytucjach pomocy i integracji społecznej nowej metody pracy trenera zatrudnienia wspieranego z „trudnozatrudnialnymi” klientami.

Metoda pracy trenera zatrudnienia wspieranego¹²¹ to kompleksowy sposób przywracania na rynek pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz wykluczonych społecznie, który polega na zastosowaniu *coachingu*¹²² do aktywizacji społecznej i zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. Stosując metodę *coachingu*, trener prowadzi bezrobotnego, począwszy od okresu bezrobocia, poprzez ewentualną pracę w przedsiębiorstwie społecznym, a skończywszy na pierwszym okresie pracy w firmie komercyjnej.

Rola, zadania i funkcje trenerów pracy osoby z niepełnosprawnością

W ramach tej metody trenerzy mają możliwość bezpośredniego dotarcia do podopiecznych. Pracując z klientem, trener pełni również rolę doradcy zawodowego, pośrednika pracy, pracownika socjalnego, a w niektórych przypadkach nawet psychoterapeuty, korzystając z takich narzędzi, jak sesje indywidualne i grupowe, sesje integracyjne czy grupy wsparcia. Trenerzy ułatwiają również kontakty swoich podopiecznych z pracodawcami, a także

¹²⁰ Na podstawie: *Raportu z realizacji działań upowszechniających w projekcie „Holownik – nowa usługa aktywizacji zawodowej, 2012.*

¹²¹ Metoda pracy trenera zatrudnienia wspieranego została wcześniej wypracowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie w ramach projektu PIW EQUAL „Akademia Przedsiębiorczości. Rozwój alternatywnych form zatrudnienia” i przetestowana w ramach projektu „ABC Gospodarki Społecznej”.

¹²² Coaching jest interaktywnym procesem, który pomaga pojedynczym osobom lub organizacjom w przyspieszeniu tempa rozwoju i polepszeniu efektów działania. Coachowie pracują z klientami w zakresach związanych z biznesem, rozwojem kariery, finansami, zdrowiem i relacjami interpersonalnymi. Dzięki coachingowi klienci ustalają konkretniejsze cele, optymalizują swoje działania, podejmują trafniejsze decyzje i pełniej korzystają ze swoich naturalnych umiejętności (<http://www.icf.org.pl/pl79,coaching.html> pobranie 23.02.2013).

pomagają im przy załatwianiu formalności związanych z podjęciem zatrudnienia, wprowadzają ich w środowisko pracy, a następnie monitorują przez pewien okres zatrudnienia (czas zależy od indywidualnych potrzeb beneficjenta).

Organizacja pracy trenera zatrudnienia wspieranego

Średni czas pracy z jedną osobą waha się od kilku tygodni do kilku miesięcy (najczęściej ok. pół roku), a w przypadku osób niepełnosprawnych – minimum rok.

Założono, że np. doświadczony doradca zawodowy po przeszkoleniu z metody pracy TZW mógłby pracować z ok. 60 klientami rocznie (w przypadku klientów niepełnosprawnych maksymalnie z 20 osobami). Na skuteczną aktywizację klienta potrzeba około 50 godzin. Na każdym etapie jest możliwość dodatkowego kontaktu osobistego, telefonicznego bądź e-mailowego. Poza tym trener rekrutuje klientów, promuje zatrudnienie wspierane, gromadzi informacje o lokalnym rynku pracy, w tym przede wszystkim o pracodawcach, poszukuje ofert pracy pod kątem konkretnego klienta i monitoruje jego adaptację w pracy. Udzielane przez trenera wsparcie jest dostosowane indywidualnie do cech osobowościowych klienta.

Na metodę pracy trenera zatrudnienia wspieranego składają się materiały metodyczne do pracy z klientami wraz z konspektami. Materiały obejmują: opis materiału dydaktycznego, cele zajęć, treści szkoleniowe, metody, formy pracy, użyte środki dydaktyczne i pomoce naukowe, a także charakterystykę przebiegu zajęć.

Zastosowanie metody pracy TZW nie wymaga dodatkowych nakładów na infrastrukturę (trener pracuje głównie w „terenach”). Metoda jest tańsza od zatrudnienia subsydiowanego¹²³, kosztownych zajęć integracyjnych oraz programów szkoleniowo-doradczych.

Monitorowanie pracy trenera

W ramach modelu trenera zatrudnienia wspieranego przygotowano szereg dokumentów umożliwiających sprawną pracę trenera i jej monitorowanie¹²⁴: arkusz postępów beneficjenta; opis metodologii *coachingu*; opis procedur pracy trenera zatrudnienia wspieranego; opis stanowiska pracy trenera zatrudnienia wspieranego.

W rekrutacji i selekcji użytkowników stosowane były kryteria zawarte w modelu kompetencyjnym trenera zatrudnienia wspieranego, w którym ujęto najważniejsze kompetencje trenera w zakresie wiedzy, umiejętności i postaw.

¹²³ Forma wsparcia polegająca na refundowaniu przedsiębiorcy części kosztów nowopowstałych miejsc pracy.

¹²⁴ <http://www.webactive.pl/clients/fundusz/baza.php?M=18&PID=42&PPID=105&lang=plv> (pobr. 23.02.2013)

Kompetencje i umiejętności trenera zatrudnienia wspieranego

Ważnym kryterium było także doświadczenie w pracy z osobami z grup ryzyka. Od użytkowników tej metody wymagano umiejętności twórczego podejścia i niestandardowego myślenia. Trener, aby skutecznie wspierał i ukierunkowywał swoich klientów, musi posiadać odpowiednią wiedzę, zainteresowania oraz pasję. Powinien dostrzegać możliwości tkwiące w kliencie i pomóc mu je rozwijać. Pamiętając o tym, że każdą sytuację trzeba rozpatrywać indywidualnie i szukać optymalnego rozwiązania aktualnych problemów.

W opisie stanowiska trenera zatrudnienia wspieranego zaznaczono, iż powinien on posiadać podstawy wiedzy z psychologii, socjologii oraz pedagogiki, szczególnie z zakresu pracy z ludźmi dorosłymi. Powinien także orientować się w problematyce rynku pracy, instytucjach rynku pracy, zjawisku bezrobocia i jego wpływie na psychikę ludzi itp.

Szkolenia trenera zatrudnienia wspieranego

Na **pierwszym etapie** realizacji projektu przeprowadzono spotkania upowszechniające, następnie rozpoczęto szkolenia dla kandydatów na trenerów zatrudnienia wspieranego. Modułowe szkolenia, trwające ponad 100 godzin, prowadzone były metodą blended learning. Ich program oparty jest na Metodologii Modułów Umiejętności Zawodowych. Szkolenia obejmują trzy zjazdy trzydniowe i jeden dwudniowy. Kandydaci na trenerów zatrudnienia wspieranego pisali sprawdziany postępów po zakończeniu jednostek modułowych oraz samodzielnie przygotowywali prezentacje. Do dyspozycji uczestników szkolenia była internetowa platforma informacyjno-szkoleniowa, na której zamieszczane były na bieżąco przydatne do pracy opracowania i artykuły, uruchomiono także forum uczestników.

Główne założenia modułowego programu szkoleń z metody pracy TZW to:

- rozwój kompetencji trenerów zatrudnienia wspieranego poprzez kształtowanie umiejętności „miękkich” niezbędnych do prowadzenia procesu *coachingu*;
- integracja grupy, ujednolicenie i zintegrowanie języka i metodologii pracy;
- stworzenie forum wymiany dotychczasowych doświadczeń;
- stworzenie podwalin grupy samorozwojowej (długofalowego rozwijania kompetencji, planowania i kontrolowania efektów, bieżącej wymiany doświadczeń, rozwijania metodologii pracy).

Modułowy plan szkoleń Trenera Zatrudnienia Wspieranego obejmował następujące zagadnienia¹²⁵: identyfikacja własnego potencjału w zakresie poradnictwa zawodowego oraz *coachingu*; uwarunkowania społeczno-ekonomiczne rynku pracy; trener pracy

¹²⁵ <http://www.webactive.pl/clients/fundusz/baza.php?M=18&PID=42&PPID=105&lang=pl> (pobranie: 23.02.2013)

wspomaganej – zasady i metody pracy; negocjacje; planowanie, zarządzanie; przedsiębiorczość – jak zakładać własną firmę; moduł praktyczny.

Celem modelu szkoleniowego (w wymiarze 280 godzin szkoleniowych) było przygotowanie trenera zatrudnienia wspieranego do wykonywania zadań związanych z efektywnym wspieraniem osoby wykluczonej w powrocie na rynek pracy i utrzymaniem przez nią zatrudnienia. Każda jednostka szkoleniowa miała zdefiniowane operacyjne cele kształcenia. Jej realizacja odbywała się zgodnie z zaproponowanymi przez autorów programu kluczowymi punktami kształcenia w oparciu o materiały dydaktyczne (np. ćwiczenia i zadania, treści merytoryczne, sprawdziany), przy zastosowaniu zaproponowanych metod kształcenia. Na zakończenie każdej jednostki szkoleniowej sprawdzano, czy zaplanowane cele kształcenia zostały osiągnięte.

Na **drugim etapie** projektu uczestnicy szkoleń co najmniej przez pół roku wdrażali pilotażowo metodę pracy trenera zatrudnienia wspieranego w swoich instytucjach. Przez cały czas udzielane było im indywidualne oraz grupowe wsparcie coachingowe oraz superwizyjne. Trenerzy zatrudnienia wspieranego uczestniczyli w grupowych sesjach superwizyjnych, w tym dwudniowej wyjazdowej, grupowych spotkaniach coachingowych, tzw. „Grupach Rozwojowych” oraz indywidualnych sesjach superwizyjnych.

W projekcie założono przeszkolenie 130 osób.

Na koniec przedstawiamy propozycję szkolenia przeznaczoną dla trenera pracy/zatrudnienia wspieranego opracowaną i prowadzoną przez **CSS Tarnów** (z rekomendacji WUP Kraków)¹²⁶.

Cel szkolenia:

Wyposażenie uczestników warsztatów w wiedzę i umiejętności w zakresie wspierania klientów w aktywności zawodowej i społecznej oraz nabycie uprawnień trenera pracy/trenera zatrudnienia wspieranego.

Szczegółowy program szkolenia:

MODUŁ I: Zatrudnienie wspierane i wspomagane jako instrument aktywizacji zawodowej

1. Ramy prawne zatrudnienia wspieranego:

- Ustawa o zatrudnieniu socjalnym,
- Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,

¹²⁶ Por. 05.04.2013 ze str. http://css-tarnow.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=213&Itemid=48

- Ustawa o promocji zatrudnienia.
2. Kompetencje poszczególnych instytucji w realizacji zatrudnienia wspieranego i wspomaganego:
 - organizacja form aktywizujących,
 - zatrudnienie wspierane i wspomaganie zatrudnienia,
 - wsparcie doradcze, psychologiczne i społeczne klientów,
 - formy zatrudnienia wspieranego i wspomagania zatrudnienia w poszczególnych instytucjach wspierających osoby z problemami.
 3. Umiejętność doboru odpowiedniego instrumentu do klienta.
 4. Realizacja zatrudnienia wspieranego, wspomaganego we współpracy z partnerami na lokalnym rynku.

MODUŁ II: *Job-coaching* i inne nowoczesne skuteczne metody pracy z klientem

1. Obszary stosowania *job-coachingu* i innych metod pracy:
 - praca z klientem długotrwale bezrobotnym, trudnym i oporującym,
 - praca z klientem zagrożonym wykluczeniem zawodowym i społecznym,
 - praca z klientem niepełnosprawnym,
 - praca z osobą wychodzącą z uzależnienia,
 - praca z rodziną dotkniętą problemem wykluczenia,
 - współpraca z pracodawcami biorącymi udział w zatrudnieniu wspieranym.
2. Narzędzia stosowane w *job-coachingu* w pracy z trudnym klientem.
3. Techniki i umiejętności doradcze stosowane w pracy z klientem OPS, PCPR i PUP i innych.

MODUŁ III: Warsztat pracy trenera pracy/trenera zatrudnienia wspieranego

1. Motywowanie i pobudzanie klienta – techniki i narzędzia.
2. Umiejętności interpersonalne TRENERA.
3. Negocjacje, perswazja, manipulacja, NLP w pracy TRENERA.
4. Moderowanie drogi zawodowej klientów.
5. Tworzenie z klientem planu trwałego wejścia na rynek pracy i wyjścia z ubóstwa.
6. Utrwalanie klienta w miejscu pracy i techniki utrzymywania motywacji na odpowiednim poziomie.

Najwyższa Izba Kontroli przeprowadziła w 2010 roku szereg kontroli projektów aktywizacji zawodowej, w tym zatrudniania wspomaganego z udziałem trenera pracy wdrożonych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i w *Informacji o wynikach kontroli realizacji programów wspierających wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych* zawarła następujące podsumowanie: pomoc finansowa w ramach programu udzielana była w formie dofinansowania kosztów niezbędnych do realizacji projektu, w szczególności¹²⁷:

- jednorazowego szkolenia kandydata na trenera pracy;
- wynagrodzenia trenera pracy, doradcy zawodowego, psychologa i koordynatora projektu wraz ze wszystkimi obowiązkowymi składkami na ubezpieczenie społeczne oraz innymi obowiązkowymi składkami, wynikającymi z przepisów prawa;
- utrzymania biura projektu.

Podsumowanie

1. Rola, zadania i funkcje trenera pracy w analizowanych projektach – najogólniej ujmując polegały/polegają na:

- przygotowaniu beneficjenta do podjęcia pracy, wspólnym stworzeniu planu działania i harmonogramu jego realizacji,
 - pomocy beneficjentowi w poszukiwaniu pracy – nauka poszukiwania i selekcji ofert pracy, tworzenia dokumentów aplikacyjnych, ćwiczenie umiejętności rozmowy wstępnej z pracodawcą i kontaktów w sprawie konkretnych ofert, organizacja praktyk zawodowych (próbek pracy, stażu), wsparcie w miejscu pracy, pomoc w formalnościach związanych z zatrudnieniem (wypełnianie dokumentów, wizyta u lekarza medycyny pracy), ćwiczenie i nauka wykonywania zadań, dostosowanie stanowiska pracy, pomoc w adaptacji w środowisku pracy, pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów i trudności w nowym miejscu pracy,
 - monitorowaniu pracy osoby z niepełnosprawnością po wdrożeniu jej na stanowisko pracy i stopniowym minimalizowaniu wsparcia.
2. Organizacja pracy trenera w analizowanych projektach opierała/opiera się na:
- określeniu wymiaru pracy i godzin udzielanego wsparcia,
 - opisie charakteru pracy z uwzględnieniem jej specyfiki.
3. Monitorowanie pracy trenera w analizowanych projektach (tylko w nielicznych Raportach uwzględniono ten aspekt) polegało/polega na:

¹²⁷ *Informacja o wynikach kontroli realizacji programów wspierających wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2011 (<http://www.nik.gov.pl/plik/id,2836,vp,3594.pdf>, pobr. 22.02.2013), s. 50–51.

- dokumentowaniu w postaci stałych raportów miesięcznych lub kwartalnych informujących o zrealizowanych zadaniach, trudnościach, współpracy z różnymi osobami oraz prowadzeniu dzienników z odbytych spotkań z beneficjentem,
- sprawozdawaniu swoich osiągnięć koordynatorowi (opiekun merytoryczny trenerów) – podczas spotkań osobistych, kontaktów mailowych czy telefonicznych
- uczestniczeniu w regularnych spotkaniach zespołu trenerów wraz z koordynatorem

4. Rekrutacja i selekcja trenerów pracy w analizowanych projektach (nieliczne raporty zawierały takie informacje) miała/ma charakter kilkietapowy i polegała/polegała na:

- stworzeniu bazy z nadesłanych ogłoszeń i analizie dokumentów aplikacyjnych,
- przeprowadzeniu rozmowy kwalifikacyjnej (pogłębienie wiedzy na temat wszystkich obszarów kompetencji kandydata, tworzy się możliwość zbadania postaw kandydata i motywacji dotyczącej podjęcia pracy, uzgadnia się kwestie formalne: wynagrodzenie, termin rozpoczęcia pracy itp.),
- zweryfikowaniu umiejętności wykonywania zadań (część praktyczna),

5. W raportach wskazano kompetencje trenera pracy, które podzielono zgodnie z obszarami działania dotyczącymi:

- pracy z osobą z wybranym rodzajem niepełnosprawności – znajomość specyfiki pracy z osobą z konkretnym rodzajem niepełnosprawności, znajomość trudności związanych z funkcjonowaniem osoby z danym typem niepełnosprawności, znajomość specyficznych, alternatywnych metod komunikacji, umiejętność dopasowywania wsparcia w zależności od różnych rodzajów niepełnosprawności;
- doradztwa zawodowego – znajomość i umiejętność posługiwania się narzędziami doradczymi, umiejętność prowadzenia wywiadu i przygotowywania narzędzi aplikacyjnych, znajomość specyfiki pracy na danym stanowisku, umiejętności związane ze specyfiką długoterminowej współpracy między trenerem a klientem oraz otoczeniem (rodziną, innymi specjalistami, środowiskiem pracy).;
- procesu zatrudnienia wspomaganego – znajomość specyfiki procesu zatrudnienia wspomaganego (jego etapów, głównych elementów, idei, założeń), znajomość swoich zadań na każdym etapie zatrudnienia, wiedza na temat tego, czym jest wsparcie w miejscu pracy;
- pozyskiwania pracodawców – znajomość metod pozyskiwania i nawiązywania kontaktów z pracodawcami, doświadczenie w poszukiwaniu pracy dla innych osób, umiejętność nawiązywania relacji z przedstawicielami trzech sektorów: instytucjami rynku pracy, pracodawcami oraz organizacjami pozarządowymi oraz otwartość i komunikatywność.

6. Szkolenie trenerów pracy, zgodnie z projektami uwzględniającymi tę kwestię, powinno obejmować następujące moduły:

- Moduł teoretyczny – ogólny, ma na celu wyposażenie kandydatów na trenerów pracy w wiedzę na temat:
 - zatrudniania wspomaganego (idei, form zatrudnienia, doświadczeń różnych krajów w tym zakresie),
 - podstawowych zadań trenera pracy, jego obowiązków (m.in. poradnictwo zawodowe, pozyskiwanie pracodawców, procedury, dokumentacja),
 - określania profilu kompetencji trenera,
 - radzenia sobie w sytuacjach trudnych (np. z zachowaniami niepożądanymi),
 - orzecznictwa,
 - wsparcia dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością (m.in. korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnością).
- Moduł specjalistyczny – ma na celu wyposażenie kandydata w wiedzę i umiejętności specjalistyczne, dotyczące metodyki wspierania:
 - specyfika funkcjonowania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności,
 - ocena kompetencji kandydata do zatrudnienia,
 - specjalistyczne metody pracy z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności,
 - analiza zadań na stanowisku pracy,
 - zasady oceny umiejętności kandydata do zatrudnienia – kryteria doboru do konkretnego stanowiska pracy, znajomość narzędzi diagnozy poziomu poszczególnych funkcji i sfer,
 - zasady szkolenia w miejscu pracy,
 - zasady wspierania w utrzymaniu zatrudnienia, monitorowania przebiegu pracy,
 - metody poszukiwania miejsc pracy,
 - zasady konstruowania indywidualnych planów działania.
- Moduł praktyczny, zadaniowy:
 - hospitowanie stanowisk pracy u lokalnych pracodawców,
 - analiza studium przypadków – omówienie wizytowanych stanowisk pracy z udziałem trenerów pracy wspomaganiej,
 - organizacja praktyk zawodowych i staży,

- konstruowanie IPD dla konkretnej osoby z niepełnosprawnością,
- trening zadaniowy w przedsiębiorstwach z otwartego rynku pracy – pozwalający zmierzyć się z realną sytuacją podczas pracy na stanowisku pracy oraz na zweryfikowanie wyobrażeń dotyczących pracy trenera – po którym stworzone jest forum wymiany doświadczeń.

W podsumowaniu opracowania polskich doświadczeń wynikających z realizacji projektów zatrudniania wspomaganego z udziałem trenera pracy dla osób z różnymi niepełnosprawnościami należy podkreślić, że projektowy charakter prowadzenia zatrudniania wspomaganego narzucał/narzuca pewne wymogi formalne. W związku z tym same projekty, a także raporty z ich przebiegu są opracowywane w różny sposób. Ponadto zwykle w projektach POKL, dofinansowanych ze środków unijnych, zatrudniana była/jest kadra odpowiedzialna za monitorowanie przebiegu realizacji projektu i jego podsumowanie. W innych projektach, szczególnie tych z początku lat dwutysięcznych, nie było takich wymagań, dlatego trudno o materiały zastane pomimo szeroko zakrojonych działań, właściwie tworzących podwaliny wspomaganego zatrudnienia w Polsce (dotyczy WSON i PSOUU).

Na kolejnych stronach zamieszczono tabelaryczne zestawienie analizowanych projektów.

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
Wrocławski program zatrudnienia wspomaganego – „Trener”	WSON + śr. lokalne WSON + śr. PFRON	2002–2008 2008–2010	Osoby z NI w st. ZN i UM, z zab. psych., z niepełnosprawnością sprzężoną	<ul style="list-style-type: none"> ocena oraz przygotowanie kandydata do zatrudnienia organizowanie praktyk zawodowych znalezienie odpowiedniego miejsca pracy i jego analiza wsparcie osoby niepełnosprawnej w procedurze zatrudnienia oraz ustaleniu warunków zatrudnienia pomoc osobie niepełnosprawnej w czynnościach związanych z procedurą zatrudnienia przygotowanie pracodawcy i współpracowników do współdziałania z pracownikiem niepełnosprawnym szkolenie osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy monitorowanie pracy osoby zatrudnionej (więcej s. 41–42) 	Doświadczenie w pracy z osobami z NI i z zab. psych. – głównie psycholodzy i pedagodzy specjalni	<p>Etap I – szkolenie podstawowe obejmuje 50 h zajęć warsztatowych.</p> <p>Etap II – szkolenie doskonalące – 50 h pracy na stanowiskach pracy u pracodawców z instruktorem i pod nadzorem doświadczonego trenera zatrudnienia wspomaganego (coaching trenerów).</p> <p>Zakres wiedzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> zasady skutecznego komunikowania się z kandydatem do zatrudnienia i pracodawcą, skuteczne formy uczenia się osób dorosłych (ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki uczenia się osób z niepełnosprawnością intelektualną, z problemami w uczeniu się), podstawowe zasady wspierania (zasady skutecznego coachingu), uwarunkowania i instytucje rynku pracy, rozwiązania prawno-instytucjonalne w obszarze 	Miesięczne karty pracy oraz raporty opisujące zaangażowanie w proces wspierania osób niepełnosprawnych, regularne (min. 1 x tydz.) spotkania zespołu trenerów pracy prowadzone przez koordynatora, roczny raport zbiorczy – opis przebiegu zatrudnienia beneficjenta.

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
Kontynuacja wrocławskiego programu zatrudnienia wspomaganego. Aktualny projekt: „Aktywni razem – partnerstwo na rzecz	ChSON „Ognisko” – Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” + WSON	1.01.11 - 31.03.14	Osoby z NI, z zab., psych., z niepełnością sprężoną	<ul style="list-style-type: none"> diagnozowanie potrzeb klientów wzbudzenie u osób niepełnosprawnych motywacji do pracy szukanie odpowiednich miejsc pracy – znajomość 	j.w.	aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, <ul style="list-style-type: none"> znajomość podstawowych zasad skutecznego marketingu, znajomość prawa pracy i innych szczegółowych norm prawnych regulujących stosunki pracy w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością, poznanie podstaw organizacji pracy i zarządzania, poznanie podstaw umiejętności negocjacji, umiejętności zarządzania czasem, umiejętności podejmowania decyzji, analizowania i interpretowania informacji oraz wyciągania z nich logicznych wniosków, umiejętności pracy zespołowej. 	j.w.

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
wprowadzenia osób niepełnosprawnych na otwarty rynek pracy” na terenie miast i powiatów wrocławskiego i krakowskiego	Śr. własne w/w organizacji + dofinansowanie PFRON			lokalnego rynku pracy <ul style="list-style-type: none"> znajomość prawa pracy w odniesieniu do osób niepełnosprawnych poznanie specyfiki pracy u poszczególnych pracodawców, analiza zadań klienta jako pracownika opracowywanie informacji i programu szkolenia pod kątem zadań wykonywanych na stanowisku pomoc pracodawcom w zakresie doboru kandydatów do pracy na stanowiska rozmowy z pracodawcą stały kontakt z lektorem prowadzącym stały kontakt z rodziną pomoc w dojazdach do pracy i do domu, jeśli istnieje taka potrzeba pełna dyspozycyjność względem pracodawcy i klienta 			

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie – Centrum DZWONI w Warszawie, Bytomiu, Zgierzu, Giżycku, Głogowie, Jarosławiu, Kołobrzegu, Nidzicy i Poznaniu	PSOUU – Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób Upośledzonych Umysłowo POKL Centrum DZWONI PSOUU + PFRON	Od 2006 2010 –2012 2009 –2010 (pilotaż)	Osoby z NI w st. UM i ZN	<ul style="list-style-type: none"> weryfikowanie preferencji zawodowych kandydatów do zatrudnienia w praktyce wyszukiwanie miejsc pracy analiza oraz opisywanie stanowisk pracy, dopasowanie miejsc pracy do preferencji i predyspozycji beneficjenta identyfikowanie indywidualnych potrzeb pracowników z niepełnosprawnością intelektualną już zatrudnionych i ich pracodawców wsparcie beneficjenta w przedsiębiorstwie podczas praktyk zawodowych, staży zawodowych u wybranego pracodawcy pomoc osobie z niepełnosprawnością intelektualną w nawiązywaniu relacji ze współpracownikami wspieranie beneficjenta przy załatwianiu formalności 	Liczą się kompetencje i doświadczenie zawodowe w pracy z osobami z NI	72-godzinne szkolenie w 6 obszarach: 1. Zatrudnienie wspomaganie i jego ideologia 2. Specyfika funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną 3. Trener pracy – rola, zadania, kompetencje, kodeks etyczny 4. Wsparcie w planowaniu i rozwoju kariery osób niepełnosprawnych 5. Marketing zatrudnienia wspomaganego 6. Wspieranie udanych relacji pracodawca – pracownik	Podobnie jak WSON
„Trener pracy – zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych” „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz gt. st. UU”	POKL PSOUU + PFRON	2010 –2012 (projekt II)					

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
„Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II” Poprzedzony pilotażem	PFRON + Program Operacyjny Kapitał Ludzki + organizacje pozarządowe	06.2011 –03.2013	Osoby z zab. psych.	<p>związanych z organizacją praktyki zawodowej bądź zatrudnieniem</p> <ul style="list-style-type: none"> wspieranie pracodawcy w realizacji procedury zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną wspieranie współpracowników osób z niepełnosprawnością intelektualną wspieranie beneficjenta aż do momentu usamodzielnienia się w miejscu pracy stała współpraca z rodziną, otoczeniem beneficjenta <p>Trener pracy jako alternatywny specjalista dla doradcy zwodu lub asystenta staży, wsparcie na etapie tworzenia Indywidualnych Planów Działań oraz szkoleń, warsztatów czy staży</p>	Brak inf.	Brak inf.	Brak inf.
4 Kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II	PFRON + POKL + śr. unijne (EFS)	02.2010 –12.2012	Osoby niesłyszące	Niedokładnie określona, głównie moderowanie powstawania pilotażowych przedsiębiorstw społecznych	Brak inf.	Brak inf.	Brak inf.

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
Model zatrudnienia wspomagającego realizowany w Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedostosującym „Echo”	Współrealizatorzy: PZG Oddział Łódzki, Program Narodów Zjednoczonych UNDP w Warszawie oraz Fundacja Fuga Mundi w Lublinie	Od 2008	Osoby niedostosujące aparatowane lub implantowane oraz osoby niesłyszące	Trener pracy uczestniczy w następujących etapach procesu zatrudnienia wspomagającego: Rozpoznanie: nawiązanie relacji pomiędzy tymczasowym trenerem pracy i klientem, tworzenie mapy zainteresowań klienta, tworzenie Indywidualnego Planu Rozwoju, wspólne poszukiwanie pracodawcy. Wspomaganie: nawiązanie relacji z pracodawcą, testowanie miejsca pracy, umieszczenie klienta na danym stanowisku pracy. Monitorowanie: monitorowanie relacji pomiędzy klientem na danym stanowisku	Brak inf.	Brak inf.	Brak inf.

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
„Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź swoje ręce” Poprzedzony pilotażem	TPG PFRON + PKOL + śr. unijne (EFS)	03.2010 –12.2012	Osoby głuchoniewidome	a pracodawcą, rozwiązywanie ewentualnych problemów związanych z funkcjonowaniem klienta w środowisku pracowniczym. Samodzielność: wycofanie się tymczasowego trenera pracy z relacji z pracodawcą i klientem. <ul style="list-style-type: none"> • wsparcie w poszukiwaniu zatrudnienia, • wsparcie w postaci pomocy w załatwieniu formalności związanych z pracą • motywowanie do podjęcia i utrzymania pracy • trening komunikacji 	Rekrutacja w systemie wewnętrznym (sieć kontaktów pracowników i zewnętrznym (otwartym – Internet, oferty pracy) – baza ofert i aplikacji – utworzenie profilu – selekcja (wiedza i doświadczenie w pracy z GN, w doradztwie zawodowym, w ZW, na stanowisku u pracodawców)	12-dniowe szkolenie w modułach: <ul style="list-style-type: none"> • wiedza o głuchosłepocie, • poradnictwo zawodowe, • zatrudnienie wspomagane, • pozyskiwanie pracodawców, • orzecznictwo oraz korzyści wynikające z zatrudnienia osób niepełnosprawnych, • trener pracy w TPG – procedury, dokumentacja, • wiedza, w jakich obszarach może podjąć decyzję samodzielnie, • wiedza, jakiej pomocy może oczekiwać od TPG, • wiedza, do kogo się zwrócić w razie problemów, • procedura pracy trenerów, 	Praca weryfikowana przez kwartalną realizację założonych wskaźników. Ewaluacja miesięczna oraz kwartalna. Miesięczne raporty o zrealizowanych zadaniach, trudnościach, współpracy z różnymi osobami w projekcie i poza nim. Dodatkowo dzienniki wsparcia (tzw. dzienniki beneficjenta), w których opisywane było każde spotkanie bezpośrednio i kontakt zdalny z beneficjentem. Ewaluacja kwartalna – kontakty telefoniczne z koordynatorem podsumowujące ostatnie 3 miesiące pracy,

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
„Wsparcie osób z autyzmem II” Poprzedzony pilotażem	PFRON + Program Operacyjny Kapitał Ludzki + organizacje pozarządowe – stowarzyszenia zajmujące się wsparciem osób z autyzmem + śr. unijnych (EFS)	12.2011 – 09.2013	Osoby z autyzmem	<ul style="list-style-type: none"> praca z osobami niepełnosprawnymi udział w procesie rekrutacji i diagnozowania beneficjentów projektu organizacja i prowadzenie zajęć w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej prowadzenie zajęć indywidualnych wspomaganie na zajęciach prowadzonych przez inne osoby ściśła współpraca z innymi członkami zespołu planowanie, udział i monitorowanie przebiegu szkoleń zewnętrznych i staży prowadzenie dokumentacji form wsparcia beneficjentów 	<p>Kryteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> wykształcenie wyższe znajomość procedur i zasad pracy doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi (najlepiej z osobami z autyzmem) 	<ul style="list-style-type: none"> wypełnianie dokumentów, przesyłanie dokumentów, jasność, jak będzie wyglądało zatrudnienie i czas pracy, jasność, na czym będą polegały zadania w pracy. 	<p>wyznaczone były wskaźniki (ilość osób zatrudnionych, oraz konkretyzowane zadania do realizacji na kolejny kwartał.</p> <p>Brak inf.</p>

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
„Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy III” Poprzedzone pilotażem i piterwszą edycją	PFRON + środki unijne (EFS) Współwfinansowanie Polki Związek Niewidomych	2012 – 2014	Osoby niewidome	<ul style="list-style-type: none"> uczestnictwo w zebraniach klinicznych i organizacyjnych prowadzenie sprawozdawczości i dokumentacji projektowej przygotowanie pracodawcy i zespołu pracowniczego do przyjęcia niewidomego stażysty przygotowanie stażysty do odbywania stażu w konkretnym zakładzie pracy pomoc stażystce w formalnościach związanych ze stażem wprowadzenie stażysty do wykonywania ustalonych zadań zawodowych w miejscu pracy i udzielanie pomocy w trudniejszych sytuacjach monitorowanie jakości wykonywanych przez niego zadań zawodowych kontakt i konsultacje z pracodawcą pomoc w nawiązaniu i ułożeniu poprawnych stosunków 	Brak inf.	Brak inf.	Brak inf.

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
				<ul style="list-style-type: none"> i współpracy z zespołem pracowniczym sporządzanie dokumentacji stażu kontrola prawidłowości realizacji umowy stażowej przez pracodawcę 			
„Trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych” Poprzedzony pilotażem	PFRON + organizacje pozarządowe	2007 –2010	50% NI 30% osoby z zab. psych.	200 trenerów, zadania określa wykonawca	Brak inf.	Brak inf.	Brak inf.
Projekt Innowacyjny „Zatrudnienie wspomagane” – obejmujący teren Dolnego Śląska	Fundacja Eudajmonia, Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Stowarzyszenie Orator + str. unijne	02.2012 –01.2015	osoby ze schorzeniami specjalnymi o umiarkowanym i znacznym stopniu niepełnosprawności (z NI, epilepsją, dysfunkcją narządu wzroku, CHP i ogólnymi zaburzeniami rozwojowymi) oraz osoby	<ul style="list-style-type: none"> znalezienie zatrudnienia dla osoby niepełnosprawnej i wyposażenie jej w umiejętności, które pozwolą jej utrzymać się w pracy uczestniczenie w procesie aktywizacji pracownika wprowadzenie do miejsca pracy współpraca z osobą niepełnosprawną, ale także z jej otoczeniem (rodzina i bliscy) i otoczeniem zawodowym 	Brak inf.	<p>Szkolenie – 88 h zajęć warsztatowych. Tematy szkoleń:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zatrudnienie wspomagane i jego ideologia. Specyfika funkcjonowania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności. Trener pracy – rola, zadania, kompetencje, kodeks etyczny. Wsparcie w planowaniu i rozwoju kariery osób niepełnosprawnych. Marketing zatrudnienia wspomagane. 	Brak inf.

Projekt	Realizatorzy, finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
			nieślyszące i głuchoniwidome			<ul style="list-style-type: none"> Wsparcie udanych relacji pracodawca – pracownik. Trening na stanowisku pracy – praktyka (6-godzinny trening zadaniowy w przedsiębiorstwach z otwartego rynku pracy). 	
„Holownik – nowa usługa aktywizacji zawodowej” na obszarze Małopolski Oparto się na założeniach wypracowanych w ramach projektu „Akademia Przedsiębiorczości. Rozwój alternatywnych form zatrudnienia” oraz „ABC gospodarki społecznej” (patrz niżej)	Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie + PKOl Współfinansowanie ze środków unijnych (EFS)	07.2011 –06.2013	Osoby długotrwale bezrobotne (klienti „trudnozatrudnialni”)	<p>Trener pełni rolę doradcy zawodowego, pośrednika pracy, psychoterapeuty (prowadzi sesje indywidualne i grupowe, sesje integracyjne grupy wsparcia).</p> <p>Ponadto trener zatrudnienia wspieranego:</p> <ul style="list-style-type: none"> ułatwia kontakty swoich podopiecznych z pracodawcami, pomaga beneficjentom w załatwianiu formalności związanych z podjęciem zatrudnienia – wprowadza podopiecznego w środowisko pracy, monitoruje przebieg pewien okres zatrudnienia 	<p>Kryteria naboru: doświadczenie w pracy z osobami wykluczonymi, podstawa wiedzy z psychologii, socjologii oraz pedagogiki, szczególnie z zakresu pracy z ludźmi dorosłymi.</p> <p>Kandydat powinien także orientować się w problematyce rynku pracy, instytucjach rynku pracy, zjawisku bezrobocia i jego wpływie na psychikę</p>	<p>Modułowe szkolenia – 100 h metod blended learning. Ich program oparty jest na Metodologii Modułów Umiejętności Zawodowych. Trzy zjazdy trzydniowe i jeden dwudniowy. Główne założenia szkoleń:</p> <ul style="list-style-type: none"> rozwój kompetencji trenerów zatrudnienia wspieranego poprzez kształtowanie umiejętności „miękkich” niezbędnych do prowadzenia procesu coachingu, integracja grupy, ujednolicenie i zintegrowanie języka i metodologii pracy, stworzenie forum wymiany dotychczasowych doświadczeń, stworzenie podwalin grupy. <p>Modułowy plan szkoleń</p>	Brak inf.

Projekt	Realizatorzy; finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
Program IW EQUAL „Akademia Przedsiębiorczości. Rozwój alternatywnych form zatrudnienia” – model	Partnerstwo: Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie – administrator projektu, Gmina Mogilany	2005 –2008	Osoby z zab. psych., niepełnosprawni, wykluczeni	<ul style="list-style-type: none"> • motywowanie, aktywizacja i wsparcie • prowadzenie bezrobotnego od okresu ewentualną pracę w przedsiębiorstwie społecznym, aż do 	Brak inf.	<p>Trenera Zatrudnienia Wspieranego (280 h) obejmuje następujące zagadnienia: identyfikacja własnego potencjału w zakresie poradnictwa zawodowego oraz coachingu; uwarunkowania społeczno-ekonomiczne rynku pracy; trener pracy wspomaganej – zasady i metody pracy; negocjacje; planowanie, zarządzanie; przedsiębiorczość – jak zakładać własną firmę; moduł praktyczny.</p> <p>Po wdrożeniu projektu trenerzy zatrudnienia wspieranego uczestniczą w grupowych sesjach superwizyjnych, w tym w dwudniowej wyjazdowej, grupowych spotkaniach coachingowych, tzw. „Grupach Rozwojowych” oraz indywidualnych sesjach superwizyjnych</p>	Brak inf.

Projekt	Realizatorzy; finansowanie	Czas realizacji	Beneficjenci	Rola trenera	Rekrutacja trenerów	Szkolenia trenerów	Monitoring pracy trenera
zatrudnienia socjalnego i wspieranego osób długotrwale bezrobotnych (objętych wsparciem ośrod- ków pomocy społecznej) oraz osób dotkniętych przewlekłą cho- robą psychiczną (korzystających z oferty SDS i terapii zajęcio- wej)	i Wieprz, Kra- kowska Fundacja Hamlet, Woję- wódzki Urząd Pracy w Krako- wie, Małopolska Agencja Rozwo- ju Regionalnego, Małopolski Związek Pracodawców i Instytut Socjo- logii Uniwersy- tetu Jagielloń- skiego		Osoby z orzeczoną niepełno- sprawnością w stopniu umiarko- wanym i znacznym – głównie z niepełno- sprawnością ruchową oraz z zab. psych., osoby niepełno- sprawne, z uwagi na	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzenie sesji indywidualnych (diagnoza potencjału, określanie preferen- cji zawodowych, wyznaczanie celów zawodowych, rozwój umiejętności poru- szania się na rynku pracy, określanie zadań prowadzących do podjęcia pracy i wspieranie klienta w ich realizacji) • prowadzenie sesji grupowych (warszta- ty, integracja, grupy wsparcia, samopomoc 	Brak inf.	Brak inf.	Brak inf.
Program dań podstawy do re- alizacji kolejnego projektu: „Abc gospodarstwa społecznego”	POKL + WUP w Krakowie w partnerstwie ze stowarzysze- niem na rzecz zrównoważonego rozwoju społecz- no-gospodarcze- go „Klucz” oraz Stowarzysze- niem na Rzecz Wspierania Przedsiębiorczo- ści i Inicjatyw Lokalnych „Stopil” + st. unijne (EFS)		Osoby z orzeczoną niepełno- sprawnością w stopniu umiarko- wanym i znacznym – głównie z niepełno- sprawnością ruchową oraz z zab. psych., osoby niepełno- sprawne, z uwagi na	<ul style="list-style-type: none"> • prowadzenie sesji indywidualnych (diagnoza potencjału, określanie preferen- cji zawodowych, wyznaczanie celów zawodowych, rozwój umiejętności poru- szania się na rynku pracy, określanie zadań prowadzących do podjęcia pracy i wspieranie klienta w ich realizacji) • prowadzenie sesji grupowych (warszta- ty, integracja, grupy wsparcia, samopomoc 	Brak inf.	Brak inf.	Brak inf.

Projekt	
Realizatorzy, finansowanie	
Czas realizacji	
Beneficjenci	neurologiczne, osoby z NI
Rola trenera	<ul style="list-style-type: none"> • współpraca ze specjalistami, rodzicami, pracodawcami • współpraca z organizacjami, ZUS, PFRON • organizowanie i prowadzenie praktyk, wolontariatu, staży zawodowych, kursów, szkoleń, dalszego kształcenia • pozyskiwanie miejsc pracy • wsparcie beneficjenta w miejscu pracy • monitoring, aż do pełnego usamodzielnienia w miejscu pracy
Rekrutacja trenerów	
Szkolenia trenerów	
Monitoring pracy trenera	

4. PRAWO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

DO ZATRUDNIENIA

Prawo w Polsce gwarantuje każdemu obywatelowi prawo do pracy i wyboru zawodu, zatem osoby z niepełnosprawnością mają prawo do pracy, tak samo jak każdy inny obywatel naszego państwa i członek społeczeństwa. Wynika ono przede wszystkim z przepisów Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.¹²⁸, jak również z szeregu różnych dokumentów przyjętych przez organizacje międzynarodowe. Prawo to powinno być realizowane w ramach zasady równouprawnienia wszystkich obywateli i niedyskryminowania żadnego z nich.

Polityka wobec niepełnosprawności prowadzona przez poszczególne kraje Unii przez wiele lat była inspirowana przede wszystkim działaniami dwóch organizacji międzynarodowych: Rady Europy i Organizacji Narodów Zjednoczonych. Na ich osiągnięciach opiera się także Unia Europejska, tworząc obecną strategię działań na rzecz osób z niepełnosprawnością. Polska jako członek tych organizacji jest zobowiązana do przestrzegania i realizowania zawartych w nich postanowień.

Poniżej charakteryzujemy zbiór aktów prawnych poświęconych problematyce osób niepełnosprawnych w polityce międzynarodowej.

- **Powszechna Deklaracja Praw Człowieka** Organizacji Narodów Zjednoczonych z 1948 roku¹²⁹

Deklaracja uważana jest za najważniejszy instrument w ochronie praw i wolności człowieka. Opiera się na zasadach: powszechności praw, równości wszystkich ludzi wobec prawa, korzystania z jednostkowej ochrony prawnej bez jakiegokolwiek dyskryminacji. Przyznaje każdemu człowiekowi m.in. prawo do życia, wolności i bezpieczeństwa, prawo do uznawania jego osobowości prawnej, prawo do ubezpieczenia społecznego, dostępu do pracy wraz z wypoczynkiem, do ochrony zdrowia i pomocy społecznej czy też prawo do nauki i uczestnictwa w życiu kulturalnym. Podkreślić należy, że Powszechna Deklaracja Praw Człowieka jest rezolucją uchwaloną przez Zgromadzenie Ogólne ONZ i jako rezolucja nie ma charakteru wiążącego – jest jedynie deklaracją. Wywiera ona jednak ogromny wpływ na rozpowszechnianie i przestrzeganie praw człowieka na świecie i określa cele przewodnie, jest „wspólnym celem dla wszystkich narodów”¹³⁰. Ma również wielkie znaczenie dla promo-

¹²⁸ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.

¹²⁹ Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych, 10.12.1948. Dz.U. z 1989 Nr 29 poz. 155.

¹³⁰ Tamże, Preambuła.

wania i ochrony praw osób z niepełnosprawnością, służąc jako punkt wyjścia do tworzenia instrumentów prawnych przyjmowanych w celu ochrony tej grupy społecznej¹³¹.

- **Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności**, przyjęta pierwotnie w 1950 roku przez kraje Rady Europy¹³²

Jej głównymi celami są: działania prewencyjne i ochrona osób niepełnosprawnych, wspieranie pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i wyrównywanie szans. Przyjęta została początkowo przez 10 państw jako akt powstałej wówczas Rady Europy. Obecnie stronami umowy są wszystkie państwa wchodzące w skład Rady Europy, w tym również Polska, a tekst Konwencji był zmieniany wprowadzanymi w następnych latach protokołami. Katalog praw i wolności zagwarantowanych w Konwencji jest zbliżony do katalogu zapisanego w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Również w Konwencji przyjęty został artykuł dotyczący zakazu dyskryminacji, w brzmieniu: „Artykuł 14. Korzystanie z praw i wolności wymienionych w niniejszej Konwencji powinno być zapewnione bez dyskryminacji wynikającej z takich powodów, jak płeć, rasa, kolor skóry, język, religia, przekonania polityczne i inne, pochodzenie narodowe lub społeczne, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie bądź z jakichkolwiek innych przyczyn”¹³³. Zatem niepełnosprawność nie została wymieniona jako potencjalna przyczyna dyskryminacji, ale zawiera się, podobnie jak w Powszechnej Deklaracji, w pojęciu „inne przyczyny”.

- **Konwencja nr 159** wydana przez Międzynarodową Organizację Pracy w 1983 roku¹³⁴

Międzynarodowa Organizacja Pracy powstała jako odpowiedź na wyzwania, które stanęły przed społecznością międzynarodową w zakresie pracy. Polska jest jednym ze 185 krajów przynależących do MOP, którego głównymi obszarami aktywności są: praca dla każdego, warunki pracy, bezpieczeństwo w pracy, edukacja powszechna, ubezpieczenia społeczne, wolność zrzeszania się oraz likwidacja wszelkich patologii w pracy. Podstawowym zadaniem MOP jest poprawa warunków życia i pracy poprzez ustanowienie międzynarodowych standardów pracy.

Konwencja nr 159, dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, w art. 1. stanowi, że „Dla celów niniejszej Konwencji pojęcie »osoba niepełnospraw-

¹³¹ E. Wapiennik, R. Piotrowicz, *Niepełnosprawny – pełnoprawny obywatel Europy*, Warszawa 2002.

¹³² Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Rada Europy, 04.11.1950, Dz. U. z 1993 Nr 61 poz. 284.

¹³³ Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2, Dz. U. z 1993 r. Nr 61 poz. 284 z późn. zm.

¹³⁴ Konwencja nr 159 dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, Międzynarodowa Organizacja Pracy, 20.06.1983., Dz. U. z 2005 Nr 43 poz. 412.

na« oznacza osobę, której możliwości uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego są znacznie ograniczone w wyniku właściwie orzeczonego ubytuku zdolności fizycznych lub umysłowych”¹³⁵.

- **Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych** Organizacji Narodów Zjednoczonych z 1993 roku¹³⁶

Standardowe Zasady podkreślają, iż niepełnosprawność jest problemem społecznym i nie ogranicza się do konkretnej osoby. Mówiąc o niepełnosprawności, mamy na względzie relację między zdrowiem człowieka (uwzględniając jego wiek, płeć i wykształcenie) a społeczeństwem i środowiskiem, które go otacza. Termin „wyrównywanie szans” ujęty w Standardowych Zasadach Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych oznacza proces, dzięki któremu różne systemy i instytucje istniejące w społeczeństwie i środowisku, jak np. usługi, różne formy działań, informacja i dokumentacja, są powszechnie dostępne dla wszystkich, a zwłaszcza dla osób niepełnosprawnych. Celem tego procesu jest zagwarantowanie osobom niepełnosprawnym możliwości korzystania z tych samych praw i obowiązków, które przysługują pozostałym obywatelom.

Dokument ten, określający modelowe kierunki rozwiązań dotyczących osób niepełnosprawnych, stanowi podstawę tworzenia polityki i programów dotyczących niepełnosprawności. Mimo że Standardowe Zasady nie mają wiążącego charakteru, a są jedynie zobowiązaniem o charakterze politycznym i moralnym, to weszły na stałe do systemu instytucjonalnego wielu państw członkowskich ONZ. W szczególności dokumenty Unii Europejskiej, dotyczące osób niepełnosprawnych, powołują się bezpośrednio na rozwiązania zawarte w Standardowych Zasadach. Można je zatem uznać za normy zwyczajowe prawa międzynarodowego, stosowane przez znaczną liczbę państw z zamiarem traktowania ich jako norm prawa międzynarodowego.

W analizowanym dokumencie zostały określone zasady, które dotyczą odpowiedzialności, podejmowania działań oraz współpracy we wskazanych 22 obszarach o decydującym znaczeniu dla jakości życia i osiągania pełnego uczestnictwa i równości osób niepełnosprawnych w życiu społecznym. Dokument stanowi dla osób niepełnosprawnych i organizacji działających na ich rzecz instrument kształtowania polityki i działań.

Dokument ten jest katalogiem kluczowych obszarów równoprawnego uczestnictwa osób z niepełnosprawnością. Są to: dostępność, edukacja, zatrudnienie, środki utrzymania i zabezpieczenie socjalne, życie rodzinne i integralność osobista, kultura, sport i rekreacja, religia.

¹³⁵ Tamże.

¹³⁶ Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych, Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych, 20.12.1993, Dz. U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553 z późn.zm.

W obszarze edukacji podkreśla się istotę równych szans wykonywania „pożytecznego i satysfakcjonującego finansowo zajęcia na otwartym rynku pracy”.

- **Europejska Karta Społeczna** Rady Europy z 1961 roku wraz z protokołem dodatkowym z 1988 roku i zrewidowana w 1991 roku¹³⁷

Polska ratyfikowała Europejską Kartę Społeczną w 1997 roku. Ma ona szczególne znaczenie dla osób niepełnosprawnych, gdyż reguluje prawa społeczne, odwołując się do Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności.

W części pierwszej Karty zawarto katalog praw, natomiast w części drugiej szczegółowo określono zobowiązania państw w zakresie realizacji tych praw. Polska, zgodnie z oświadczeniem ratyfikacyjnym, uważa się za związaną postanowieniami Karty w zakresie określonym przez siebie, wyłączając niektóre przepisy. Europejska Karta Społeczna zawiera normy dotyczące już bezpośrednio osób niepełnosprawnych, przy czym niepełnosprawność wymieniona jest w określeniu prawa, jak w art. 15: „Osoby niepełnosprawne mają prawo do szkolenia zawodowego, rehabilitacji oraz readaptacji zawodowej i społecznej, bez względu na przyczynę i rodzaj ich inwalidztwa”¹³⁸ czy też w jego rozwinięciu w części drugiej, jak w art. 9, dotyczącym prawa do poradnictwa zawodowego, czy art. 10, dotyczącym szkolenia zawodowego.

- **Karta Podstawowych Praw** Unii Europejskiej z 2000 roku¹³⁹

Karta Praw Podstawowych zawiera obszerny katalog praw, jakie przysługują obywatelom. Wiele przepisów, w tym dotyczących wprost osób niepełnosprawnych, ma swoje odpowiedniki w polskim prawie krajowym. Art. 21, ust. 1 Karty stanowi, że: „Zakazana jest wszelka dyskryminacja, w szczególności ze względu na płeć, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub wszelkie inne poglądy, przynależność do mniejszości narodowej, majątek, urodzenie, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną”¹⁴⁰. Zbliżony, choć bardzo ogólny przepis, znajduje się w polskiej Konstytucji, w art. 32, ust. 2: „Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny”¹⁴¹. Dodatkowo przepisy Kodeksu pracy, art. 113 i 183a zawierają zakaz jakiegokolwiek dyskryminacji.

¹³⁷ Europejska Karta Społeczna, Rada Europy, 18.10.1961., Dz. U. 1999 Nr 8 poz. 67.

¹³⁸ tamże.

¹³⁹ Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej, 07.12.2000, Dz. Urz. UE 2012 C 326.

¹⁴⁰ M. Jankowska, *Prawa osób niepełnosprawnych w międzynarodowych aktach prawnych*, Fundacja SYNAPSIS, www.pfron.org.pl/download/5/78/03_Maria_Jankowska.pdf (dane na dzień: 17.02.2013).

¹⁴¹ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. Nr 78 poz. 483 z późn. zm.

- Zalecenie nr Rec(2006)5 Komitetu Ministrów dla państw członkowskich – **Plan działań Rady Europy w celu promocji praw i pełnego uczestnictwa osób niepełnosprawnych w społeczeństwie: podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych w Europie 2006–2015**

Celem dokumentu jest poprawa jakości życia, integracja, aktywny udział osób niepełnosprawnych w społeczeństwie, wzmocnienie równości szans oraz przeciwdziałanie dyskryminacji. Wśród wyróżnionych kierunków działań znajdują się m.in.: edukacja, zatrudnienie, poradnictwo i szkolenie zawodowe, ochrona prawna, socjalna.

- **Dyrektywa Rady 2000/78/WE** z dnia 27 listopada 2000 roku ustanawiająca **ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy**¹⁴²
- Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów – **Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier KOM(2010) 636**¹⁴³

Celem strategii jest zwiększenie możliwości osób niepełnosprawnych, tak aby mogły one w pełni korzystać ze swoich praw i uczestniczyć w życiu społecznym oraz w europejskiej gospodarce, zwłaszcza dzięki jednolitemu rynkowi. Niniejsza strategia określa działania, które na poziomie UE mają uzupełniać działania krajowe, i wyznacza mechanizmy potrzebne do wdrożenia Konwencji ONZ na poziomie Unii Europejskiej, także w obrębie instytucji UE.

6 września 2012 roku Polska ratyfikowała **Konwencję Praw Osób Niepełnosprawnych**¹⁴⁴ i tym samym zobowiązała się do respektowania wszystkich zawartych w niej idei i zasad. W ten sposób Konwencja stała się częścią naszego prawa, a władze wszystkich szczebli i społeczeństwo zostały zobowiązane do stosowania jej postanowień w codziennym życiu. Konwencja to pierwszy międzynarodowy akt prawny, który w kompleksowy sposób mówi o kwestiach niepełnosprawności.

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych określa, co należy robić, aby wszystkie prawa człowieka i podstawowe wolności – które są przecież przywilejem każdego – były rzeczywiście dostępne także dla osób niepełnosprawnych. Akt ten jest uznaniem nowoczesnego modelu niepełnosprawności – przejścia od podejścia opiekuńczego i charytatywnego do tworzenia społeczeństwa i środowiska otwartego dla wszystkich, włączającego i wyrównującego szanse, opartego na prawach człowieka.

¹⁴² Dziennik Urzędowy L 303, 02/12/2000 P. 0016 – 0022.

¹⁴³ KOM(2010) 636.

¹⁴⁴ Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych, Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych, 13.12.2006, ratyfikowana przez Polskę 06.09.2012, Dz. U. z 2012 r. Nr 202, poz. 1169.

Celem Konwencji jest popieranie, ochrona i zapewnienie pełnego i równego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności przez osoby niepełnosprawne oraz popieranie poszanowania ich godności (artykuł 1). Najważniejsze założenia Konwencji mówią o konieczności zapewnienia gwarancji korzystania z praw człowieka bez jakiegokolwiek dyskryminacji przez osoby z niepełnosprawnością, a dyskryminacja jakiegokolwiek osoby ze względu na jej niepełnosprawność jest naruszeniem przyrodzonej godności i wartości człowieka. Konwencja podkreśla znaczenie indywidualnej samodzielności i niezależności osób niepełnosprawnych, czyli także wolności dokonywania przez nie wyborów oraz możliwości podejmowania skutecznych decyzji dotyczących polityki oraz udziału w różnorodnych programach do nich adresowanych. Niezależne życie osób niepełnosprawnych może być utrudnione lub uniemożliwione nie tylko ze względu na uszkodzenie organizmu, ale przede wszystkim z powodu określonych postaw innych osób oraz nieprzystosowanego otoczenia (architektura, transport, komunikacja itp.) i sposobu organizacji życia społecznego (prawo, administracja, system wsparć, usługi itp.). Brak dostępu do powyższych sfer oznacza dla osoby niepełnosprawnej wykluczenie, izolację, dezorientację, bezradność, bezczynność oraz uzależnienie od innych osób i usług.

Uczestnictwo w życiu społecznym jest związane z realizacją wielu praw. Konwencja wymienia kolejno:

1. prawo do edukacji, która, aby była realizowana bez dyskryminacji i na zasadach równych szans, musi włączać osoby niepełnosprawne do systemu szkolnictwa i zapewniać niezbędne, dostosowane do indywidualnych potrzeb wsparcie. Edukacja włączająca powinna trwać przez całe życie, stosownie do potrzeb osób niepełnosprawnych. System edukacji musi umożliwiać osobom niepełnosprawnym zdobycie umiejętności życiowych i społecznych oraz ułatwiać edukację przez zastosowanie wszelkich środków i form dostosowanych do rodzaju niepełnosprawności (artykuł 24),
2. prawo do korzystania z możliwości najwyższego poziomu ochrony zdrowia, bez dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (artykuł 25),
3. prawo do rehabilitacji, której celem jest umożliwienie osobom niepełnosprawnym uzyskania i utrzymania jak największej niezależności, pełnych zdolności fizycznych, umysłowych, społecznych i zawodowych, a także pełnej integracji ze społeczeństwem i udziału we wszystkich aspektach życia (artykuł 26),
4. prawo do pracy i zatrudnienia, na zasadzie równości z innymi osobami, z zakazem dyskryminacji w wyborze i kwalifikacji do pracy oraz wszelkich form zatrudnienia, ciągłości zatrudnienia, zawodowego awansu, płacy, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy itp. oraz racjonalnych usprawnień w miejscu pracy. A także ochrony przed pracą przymusową (artykuł 27),

5. prawo do odpowiedniego poziomu życia i ochrony socjalnej osoby niepełnosprawnej i jej rodziny bez dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność (artykuł 28),
6. prawo do udziału w życiu politycznym i publicznym, zwłaszcza prawo do wyrażenia swej woli jako wyborca,
7. prawo do uczestnictwa w organizacjach pozarządowych, w szczególności możliwość tworzenia organizacji osób niepełnosprawnych w celu reprezentowania swych interesów na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym (artykuł 29),
8. prawo do udziału w życiu kulturalnym, rekreacji, wypoczynku i sporcie (artykuł 30).

Zgodnie z zapisami Konwencji państwo powinno zapewnić odpowiednie wsparcie osobom z niepełnosprawnościami, ale nie może ono polegać na opiece instytucjonalnej i wykluczeniu z życia społecznego. Wsparcie powinno zatem respektować prawa, wolę i preferencje osoby z niepełnosprawnością, być proporcjonalne i dostosowane do sytuacji danej osoby, stosowane przez możliwie najkrótszy czas i podlegać stałemu monitoringowi przez właściwe organy. Konwencja wprowadza model *wspieranego podejmowania decyzji* (*supported decision-making*) w miejsce modelu *zastępczego podejmowania decyzji* (*substitute decision-making*)¹⁴⁵. Model wspieranego podejmowania decyzji polega na tym, że osoba z niepełnosprawnością nie jest pozbawiona zdolności do czynności prawnych na rzecz przedstawiciela ustawowego (Konwencja wprowadza obowiązek likwidacji ubezwłasnowolnienia), ale udzielane jest jej wsparcie w podejmowaniu takich decyzji, w których jest jej potrzebne.

Zmiany na poziomie międzynarodowym nie przeszły bez echa również w działaniach krajowych. Szereg aktów prawnych na rzecz poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych zostało przygotowanych, zmienianych i uchwalonych w Polsce, szczególnie po transformacji ustrojowej, czyli po roku 1989¹⁴⁶.

W Polsce prawo do pracy każdemu obywatelowi gwarantuje Konstytucja Rzeczypospolitej Polski, w szczególności poniższe artykuły:

- Artykuł 24 – gwarantujący prawo do pracy, ochronę pracy i nadzór nad warunkami wykonywania pracy;
- Artykuł 65 – gwarantujący wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Chodzi tutaj zarówno o pracę na otwartym rynku pracy, jak i w zakładzie pracy chronionej;
- Artykuł 32, ust. 2 – wprowadzający zakaz dyskryminowania w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny. Dyskryminacja oznacza ograniczenie prawne obywateli, traktowanie niektórych obywateli jako mających

¹⁴⁵ M. Zima-Parjaszewska, *Konwencja – początek nowej ery?*, Społeczeństwo dla Wszystkich 3(45)/2012.

¹⁴⁶ A. Brzezińska (red.), *Utrata sprawności. Radzenie sobie z niepełnosprawnością nabytą a aktywizacja zawodowa*, Warszawa 2010.

mniejsze prawa niż inni. Zakaz dyskryminacji dotyczy wszystkich dziedzin życia, a więc również edukacji, szkolenia, zatrudnienia i wyboru miejsca pracy¹⁴⁷.

Konstytucja zapewnia wszystkim osobom równość wobec prawa oraz prawo do równego traktowania przez władze publiczne. Każdy, kto znajduje się pod władzą Rzeczypospolitej Polskiej, korzysta z wolności i praw zapewnionych przez Konstytucję. Dokument ten stanowi również, że praca znajduje się pod ochroną, a państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy; zapewnia także każdemu wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy.

Ponadto polski **Kodeks pracy**¹⁴⁸ w nowelizacji z 2003 roku wprowadza rozdział: *Równe traktowanie w zatrudnieniu* i nakazuje pracodawcom równe traktowanie i zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na przekonania, pochodzenie etniczne czy niepełnosprawność. Zapis ten wynika z *Dyrektywy Unii Europejskiej z 2000 roku w sprawie ogólnych ram dla równego traktowania w zatrudnieniu i wykonywaniu zawodu*¹⁴⁹. Dyskryminacja w sprawach zatrudnienia obejmuje takie działania, jak przyjmowanie i zwalnianie z pracy, stwarzanie warunków pracy, wynagradzanie za pracę, awansowanie oraz dostęp do szkolenia i podnoszenia kwalifikacji. W celu zagwarantowania przestrzegania zasady równego traktowania osób z niepełnosprawnością dyrektywa wprowadza również do polskiego porządku prawnego pojęcie „racjonalnych usprawnień” (*reasonable accomodation*), przez które rozumie się obowiązek pracodawcy podjęcia właściwych środków, z uwzględnieniem potrzeb konkretnej sytuacji, aby umożliwić osobie niepełnosprawnej dostęp do pracy, wykonywanie jej lub rozwój zawodowy bądź kształcenie, o ile środki te nie nakładają na pracodawcę nieproporcjonalnie wielkich obciążeń. Obciążenia te nie są nieproporcjonalne, jeżeli są w wystarczającym stopniu rekompensowane ze środków istniejących w ramach polityki prowadzonej przez dane państwo członkowskie na rzecz osób z niepełnosprawnościami.

Kwestie rehabilitacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnością reguluje w Polsce **ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych**¹⁵⁰ oraz wydane do niej rozporządzenia wykonawcze. Ustawa ta zawiera definicję niepełnosprawności (również rozróżnienie trzech stopni niepełnosprawności: znacznego, umiarkowanego, lekkiego¹⁵¹), przepisy dotyczące orzekania o niepełnosprawności, uprawnień osób niepełnosprawnych (art. 14) oraz obowiązków i uprawnień pracodawców w związku z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych (np. art. 23a). Dokonuje także wdrożenia postanowień Dyrektywy o zatrudnieniu, mówiących o rozsądnym dostosowaniu do potrzeb osób z niepełnosprawnością i „działaniach pozytywnych”¹⁵².

¹⁴⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, op. cit.

¹⁴⁸ Polski Kodeks pracy, Dz. U. z 1974 r. Nr 24 poz. 141.

¹⁴⁹ Dz.U. C 177 E z 27.6.2000.

¹⁵⁰ Tekst jednolity Dz. U. z 2011 r. Nr 127 poz. 721 z późn. zm.

¹⁵¹ Art. 4 ustawy o rehabilitacji.

¹⁵² Dyrektywa o zatrudnieniu, art. 5.

Ustawa o rehabilitacji określa, jakiego rodzaju usługi i ich formy należy organizować dla zaspokojenia potrzeb osób niepełnosprawnych i dla rozwiązywania ich specjalnych potrzeb zawodowych i społecznych. Administracja publiczna w Polsce ma obowiązek zaspokajania zbiorowych i indywidualnych potrzeb obywateli, w oparciu o zasady równouprawnienia, wyrównywanie szans i zakazu dyskryminacji. Za nadzór nad wykonywaniem zadań wynikających z ustawy o rehabilitacji odpowiedzialny jest Pełnomocnik Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Nadzór wykonywany jest przez koordynację i kontrolę realizacji tychże zadań. Do zadań Pełnomocnika należy także: opracowywanie oraz opiniowanie projektów aktów normatywnych dotyczących zatrudnienia, rehabilitacji oraz warunków życia osób z niepełnosprawnością, opracowywanie projektów programów rządowych dotyczących osób z niepełnosprawnością, inicjowanie działań zmierzających do ograniczenia skutków niepełnosprawności i barier utrudniających osobom z niepełnosprawnością funkcjonowanie oraz współpraca z organizacjami pozarządowymi i fundacjami działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych¹⁵³.

Poza nielicznymi wyjątkami przepisy prawa dotyczące rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych nie tworzą rozróżnienia między niepełnosprawnością fizyczną i intelektualną. Różnicuje się natomiast sytuację osób z niepełnosprawnością zależnie od posiadanego przez nie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności (lekkiego, umiarkowanego czy znacznego). Wyjątek stanowią zasady miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników z niepełnosprawnością¹⁵⁴, a także rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej¹⁵⁵, które daje pracodawcy możliwość obniżenia wymaganego 6% wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych, jeśli zatrudnia osoby ze szczególnymi/specjalnymi schorzeniami, w tym z niepełnosprawnością intelektualną.

Aktem prawnym mającym pomocniczy i wspierający charakter jest **Karta Praw Osób Niepełnosprawnych**, przyjęta uchwałą Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997 roku¹⁵⁶. Sejm uznaje, że osoby niepełnosprawne mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji, odwołując się do *Konstytucji RP, Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, Konwencji Praw Dziecka, Standardowych Zasad Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych*. Zgodnie z Kartą Praw Osób Niepełnosprawnych osoby z niepełnosprawnością mają prawo do pracy na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz do korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa. Jeśli wymaga tego ich niepełnosprawność i stan zdrowia, mają również prawo do pracy w warunkach dostosowanych do ich potrzeb¹⁵⁷.

¹⁵³ Art. 6 ustawy o rehabilitacji.

¹⁵⁴ Ustawa o rehabilitacji..., art. 26a. Zasady obowiązują od 1 czerwca 2004 roku.

¹⁵⁵ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 roku w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania, Dz. U. z 1998 r. Nr 124 poz. 820, ostatnia zmiana z 17 czerwca 2003 roku, Dz. U. z 2003 r. Nr 125 poz. 1162.

¹⁵⁶ Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, przyjęta Uchwałą Sejmu RP z dnia 1 sierpnia 1997 r. Monitor Polski Nr 50 poz. 475 z 1997 r.

¹⁵⁷ tamże, par. 1, pkt. 5.

Dla sytuacji osób z niepełnosprawnością w zatrudnieniu w Polsce istotne są również następujące akty prawne:

- ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej jako ustawa o promocji zatrudnienia), która określa zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej¹⁵⁸;
- ustawa o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, określająca warunki nabywania prawa do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia emerytalnego i rentowego oraz zawierająca przepisy dotyczące oceny niezdolności do pracy i warunki nabywania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy¹⁵⁹;
- ustawa o rencie socjalnej określająca zasady otrzymywania renty socjalnej¹⁶⁰;
- ustawa o zatrudnieniu socjalnym odnosząca się do osób, które podlegają wykluczeniu społecznemu, w szczególności osób bezdomnych, uzależnionych od alkoholu i narkotyków, chorych psychicznie, bezrobotnych, zwalnianych z zakładów karnych czy uchodźców¹⁶¹;
- ustawa o pomocy społecznej¹⁶², która normuje ogólne zasady pomocy społecznej.

Zgodnie z fundamentalną zasadą obowiązującą w polskim prawie pracy każdy człowiek ma prawo do swobodnie wybranej pracy, nikomu (z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie) nie można zabronić wykonywania zawodu, a pracodawca jest zobowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika¹⁶³. Przepisy dotyczące równego traktowania i niedyskryminacji wprowadzono do Kodeksu pracy w 1996 roku¹⁶⁴. Po ostatniej nowelizacji Kodeksu pracy poszerzono kryteria, ze względu na które jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu jest niedopuszczalna (należą do nich: płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientacja seksualna, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy¹⁶⁵). Zgodnie z Kodeksem pracy wszelkie postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminów zakładowych i statutów,

¹⁵⁸ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2004 r., Nr 99 poz. 1001. Ustawa ta zastąpiła ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu z 1994 roku.

¹⁵⁹ tamże.

¹⁶⁰ Ustawa z dnia 27 czerwca 2003 roku o rencie socjalnej, Dz. U. z 2003 r. Nr 135 poz. 1268, ostatnia zmiana z 20 kwietnia 2004 roku, Dz. U. z 2004 r. Nr 96 poz. 959.

¹⁶¹ Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym, Dz. U. z 2003, Nr 122, poz. 1143 (ostatnia zmiana z 20 kwietnia 2004 roku, Dz. U. z 2004, Nr 99, poz. 1001).

¹⁶² Ustawa o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004r. Dz.U. z 2013 r. poz. 18.

¹⁶³ Kodeks pracy, Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94, art. 10, 111.

¹⁶⁴ Ustawa z 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 1996 r. Nr 24 poz.110. Artykuł 112 konkretyzuje ogólną konstytucyjną zasadę równości wszystkich wobec prawa pracy, a artykuł 113 uznaje za niedopuszczalną jakkolwiek dyskryminację w stosunkach pracy, w tym ze względu na niepełnosprawność.

¹⁶⁵ Kodeks Pracy, art. 113.

które mają charakter dyskryminacyjny, traktowane są jako nieobowiązujące, podobnie jak umowy o pracę i inne akty, na podstawie których powstaje stosunek pracy, jeśli naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu¹⁶⁶. Określono rodzaje działań, które nie stanowią dyskryminacji w zatrudnieniu. Wśród nich znalazły się pewne warunki pracy związane ze szczególnymi wymaganiami zawodowymi, a także działania związane z ochroną prawną pracownika ze względu na ochronę rodzicielstwa, wiek czy niepełnosprawność. Przeciwdziałanie dyskryminacji w zatrudnieniu włączono do obowiązków pracodawcy¹⁶⁷.

Wydaje się, że dla rzeczywistego poszanowania praw przyznanych formalnie osobom z niepełnosprawnością w licznych aktach prawa międzynarodowego i krajowego zasadnicze znaczenie ma monitorowanie przestrzegania tych praw. Taki monitoring powinien być prowadzony na płaszczyźnie zarówno międzynarodowej, jak i krajowej. Podkreślić należy, że potrzebne jest tu zarówno działanie podmiotów publicznych, jak i organizacji pozarządowych. Podmioty publiczne dysponują przyznanymi im przez władze uprawnieniami i mogą wpływać na przestrzeganie prawa przez władze, natomiast organizacje pozarządowe podejmują wysiłki na rzecz zmian systemowych oraz ułatwiają korzystanie z instrumentów prawa międzynarodowego i krajowego, świadcząc profesjonalną pomoc osobom i grupom, których prawa są naruszane.

¹⁶⁶ tamże, art. 183b.

¹⁶⁷ tamże, art. 94.

5. OCENA DOŚWIADCZEŃ POLSKICH NA TLE KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ

Do analizy¹⁶⁸ włączone zostały następujące kraje europejskie: Austria, Czechy, Finlandia, Irlandia, Niemcy, Szwecja, Wielka Brytania.

We wspomnianych krajach funkcjonują krajowe unie zatrudniania wspomaganego, które są członkami EUSE. Jednak programy zatrudnienia wspomaganego osób z niepełnosprawnością są różnie prowadzone, organizowane i finansowane. Występują także różnice w działalności trenerów pracy. W niniejszym rozdziale zostaną scharakteryzowane najistotniejsze aspekty rozwiązań wprowadzonych we wspomnianych krajach.

5.1. SYSTEMY ORGANIZACYJNE I FINANSOWANIE PROGRAMÓW ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ

Austria: zatrudnianie wspomaganie regulowane jest ustawą o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (*Behinderteneinstellungsgesetz*). Narodowy program wspomaganego zatrudnienia (*Begleitende Hilfen*) finansowany jest z budżetu państwa – około 40% środków przekazuje Federalne Biuro Pomocy Społecznej (*Bundessozialamt*), 35% Europejski Fundusz Społeczny, a 25% *Ausgleichsstaftfond* – opłaty wnoszone przez przedsiębiorstwa, wynikające z niezatrudnienia osób niepełnosprawnych. Wysokość finansowania naliczana jest z roku na rok. Usługi zatrudniania wspomaganego są realizowane przez organizacje pozarządowe, zaś ich monitorowaniem zajmują się krajowe rady ds. społecznych przez indywidualne umowy i audyty. System zatrudnienia wspomaganego opiera się na wielu programach, a jednym z nich jest „Trener pracy”.

Czechy: brak typowej ustawy dotyczącej zatrudnienia wspomaganego, jednak istniejąca ustawa o usługach socjalnych zawiera regulacje dotyczące rehabilitacji społecznej, a ustawa o zatrudnieniu ujmuje wpis dotyczący rehabilitacji zawodowej. Społeczna i zawodowa rehabilitacja jest finansowana ze środków publicznych. Programy związane z zatrudnieniem

¹⁶⁸ Przygotowane na podstawie: *Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA. Good practices and recommendations in support of a flexicurity approach*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2012.

wspomaganiem są w większości oparte na projektach finansowanych przez Unię Europejską i na usługach socjalnych z dotacji z Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych, ale także na regionalnych i lokalnych środkach oraz funduszach prywatnych.

Kilka projektów realizowanych było w ramach programu EQUAL. Rządowe finansowanie pochodzi częściowo ze źródeł przeznaczonych na zatrudnienie, a częściowo z usług społecznych.

Zatrudnienie wspomaganie, choć nie jest oficjalnym terminem, dostępne jest w całym kraju i realizowane przez 39 usługodawców, z których 19 to członkowie CzUSE.

Finlandia: krajowy program zatrudnienia wspomaganego realizowany jest w oparciu o ustawę o zatrudnieniu, zaś finansowanie zapewnia budżet państwa (Narodowe Finanse Publiczne) oraz regionalne i lokalne środki publiczne. Także instytucje ubezpieczeniowe biorą udział w finansowaniu programu włączonego do rehabilitacji zawodowej. Niektóre z projektów również otrzymują środki z EFS. Organizowaniem SEP zajmuje się Centrum Usług Aktywności Zawodowej (*The Labour Force Service Centre – LAFOS*), w skład którego wchodzi: publiczne służby zatrudnienia (PES) finansowane przez rząd, usługi społeczne finansowane przez gminę oraz usługi rehabilitacyjne opłacane przez zakład ubezpieczeń społecznych.

Irlandia: brak ustawy, wprowadzanie osób z niepełnosprawnością na rynek pracy odbywa się dwutorowo: w oparciu o Narodowy Program Zatrudnienia Wspomaganego „Dostęp do pracy w Irlandii Północnej” (*Access to Work NI*) – utworzony i finansowany przez Ministerstwo Opieki Społecznej – lub przez organizacje zajmujące się wsparciem osób niepełnosprawnych (*Employ Ability Services*), finansowane z publicznych środków, ale niezwiązane z Narodowym Programem, takie jak KARE, Ability West czy COPE. Są to organizacje finansowane z Ministerstwa Zdrowia, świadczące kompleksowe usługi na rzecz osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

Narodowy Program Zatrudnienia Wspomaganego jest realizowany przez 23 niezależne regionalne firmy o statusie spółek z o.o. zatrudniające koordynatorów zaangażowanych w realizację programu. Każde z tych przedsiębiorstw zatrudnia ok. 4–6 trenerów pracy i jednego koordynatora.

Niemcy: regulacja prawna zatrudnienia wspomaganego – wyznaczono dwa nurty usług: ogólnonarodowy, realizowany przez zawodowe usługi integracyjne (*Integrationsfachdienste*), a finansowany przez Federalną Agencję Pracy, fundusze emerytalne i ubezpieczenie. Przeznaczony jest dla osób niepełnosprawnych w każdym wieku. Natomiast nurt krajowy, realizowany jest przez Narodową Agencję Pracy i służy zatrudnianiu młodych ludzi z niepełnosprawnością, którzy nie są w stanie ukończyć szkolenia zawodowego.

Szwecja: zatrudnienie wspomaganie reguluje ustawa *Lagen om Stöd och Service* (LSS – *law on support and service*), zaś narodowy program zatrudnienia wspieranego (SIUS – *Special*

Introduction and Follow-Up Support) prowadzony jest przez Ministerstwo Pracy. Program finansowany jest z budżetu rocznego, a jego realizacją zajmują się lokalne biura. Także prywatne firmy oraz gminne ośrodki mogą podejmować zatrudnianie wspomagane, ich działalność również jest finansowana z budżetu SIUS. Dodatkowe zasoby pochodzą z regionalnych i lokalnych funduszy publicznych, jak również ze środków unijnych (EFS). Finansowanie organizacji pozarządowych oraz korzystanie z dofinansowania na zatrudnianie wspomagane przez inne podmioty jest przyznawane w systemie przetargów.

Wielka Brytania: zatrudnianie wspomagane regulowane jest przez programy rządowe np. „Workstep”, a od 2010 roku „Work Choice” (nie ma jednego, narodowego programu SEP), ale także przez władze lokalne, organizacje pozarządowe i organizacje wolontariuszy. Usługi są finansowane przez Departament Pracy i Emerytur, władze lokalne, fundusz zdrowia oraz EFS. Programy są/były słabo monitorowane ze względu na wiele różnych ścieżek finansowania. Obecny program „Work Choice” obejmuje przygotowanie do pracy i wsparcie podczas pracy osobom niepełnosprawnym poszukującym zatrudnienia. Zakwalifikowani do programu otrzymują płatną pracę – 16 h na tydzień. Program składa się z trzech etapów: przygotowanie i pomoc w znalezieniu pracy, krótkoterminowe wsparcie (do 2 lat) i długoterminowe wsparcie (ponad 2 lata).

Polska: brak uregulowania prawnego programu zatrudniania wspomagane, wiele różnych programów współfinansowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, przez środki unijne (EFS) oraz z funduszy władz lokalnych. Programy zatrudniania wspomagane realizowane są głównie przez organizacje pozarządowe lub przez agendy lokalne (np. urzędy pracy).

5.2. BENEFICJENCI PROGRAMÓW ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

Austria: grupami docelowymi programu zatrudniania wspomagane są osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności w wieku od 13 do 65 lat – młodzi ludzie w wieku od 24 lat bez świadectwa ukończenia szkoły lub ze słabym przygotowaniem zawodowym wykazujący zaburzenia społeczne i emocjonalne, a także dorośli z medyczną diagnozą niepełnosprawności z 50% inwalidztwem.

Program zatrudniania wspomagane zapewnia wsparcie osobom poszukującym pracę poprzez identyfikację ich umiejętności i preferencji zawodowych, znalezienie pracodawcy oraz zapewnienie integracji w pracy i miejscu pracy (wsparcie pracy dla pracownika, jak i pracodawcy).

Czechy: grupę docelową zatrudnienia wspomagane stanowią ludzie zagrożeni marginalizacją na rynku pracy. Najbardziej typowymi beneficjentami są osoby wykazujące trudności w uczeniu się oraz problemami psychicznymi, fizyczną niepełnosprawnością, niepełnosprawnością sensoryczną, a także (choć rzadko) ludzie bezdomni, osoby z rejestru karnego, narkomani i Romowie.

Osoby niepełnosprawne mają prawo do rehabilitacji zawodowej i mogą się o to ubiegać w odpowiednich PES (publiczne służby zatrudnienia), gdzie w indywidualnym planie pracy jest uzgodniona rehabilitacja. Na podstawie danego planu klient uczestniczy w wielu działaniach (formy rehabilitacji zawodowej), które koncentrują się na znalezieniu właściwej pracy. Działania te obejmują doradztwo lub przygotowanie do miejsc pracy.

Klient spełnia wymagania projektu wspierania zatrudnienia, jeśli jego niepełnosprawność lub wada jest tak poważna, że długotrwałe i ciągłe wsparcie jest potrzebne przed i po zatrudnieniu. Dodatkowo klienci muszą aktywnie poszukiwać zatrudnienia i być zmotywowani do pracy na rynku.

Finlandia: beneficjentami programu zatrudniania wspomagane są niepełnosprawni ze szczególnymi potrzebami, którzy nie otrzymują stałej renty. Niepełnosprawni, którzy otrzymują rentę, mogą skorzystać z usług trenera pracy tylko wtedy, gdy zapłaci za nie towarzystwo ubezpieczeniowe. Młode osoby niepełnosprawne zazwyczaj objęte są wsparciem trenera pracy w procesie zatrudniania poprzez specjalne instytucje szkolnictwa, w których otrzymali swoje zawodowe wykształcenie. Najwięcej beneficjentów korzysta z programów finansowanych przez EFS (Europejski Fundusz Społeczny) lub krajowe organizacje. Uczestnicy tych projektów to osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnością. LAFOS zapewnia przede wszystkim usługi dla osób długotrwałe bezrobotnych ze względu na zaburzenia zdrowia psychicznego.

W programie zatrudniania wspomagane osoba z trudnościami w uczeniu się jest kierowana do trenera pracy przez pracownika socjalnego lub doradcę w gminie.

Irlandia: beneficjentami zatrudniania wspomagane są osoby z niepełnosprawnością, które są gotowe do podjęcia pracy i zdolne do pracy przez co najmniej 8 h tygodniowo oraz potrzebują wsparcia, aby odnieść sukces w pracy długoterminowej i stabilnej. Gotowość do pracy definiuje się jako „posiadanie niezbędnego szkolenia, edukacji, motywacji i zdolności do wykonywania pracy na otwartym rynku pracy”.

Jednak program nie jest skierowany do osób z dużymi potrzebami wsparcia. Dla nich proponowane są usługi raczej opiekuńcze i rehabilitacyjne niż wspieranie zatrudnienia.

Niemcy: grupą docelową są młodzi niepełnosprawni ludzie, którzy nie są w stanie ukończyć szkolenia zawodowego w systemie szkolnym, ale są uznawani za zdolnych do pracy w zakładach pracy chronionej. Powinni być w stanie również pracować na otwartym rynku pracy przy otrzymanym niezbędnym wsparciu. Większość z nich ma niepełnosprawność in-

telektualną, ale niektórzy wykazują zaburzenia psychiczne lub niepełnosprawność fizyczną i sensoryczną. Te osoby muszą mieć przyznany status potrzeby rehabilitacji.

Zatrudnienie wspomagane nie jest przeznaczone dla osób, które chcą opuścić chronione warsztaty i wejść na otwarty rynek pracy. Dlatego program jest dostępny jedynie dla bardzo niewielkiej liczby wszystkich niepełnosprawnych poszukujących pracy. Zatrudnienie wspomagane uniemożliwia wprowadzanie osób do zakładów pracy chronionej, gdyż jest stosowane jako środek do wejścia na otwarty rynek pracy.

Szwecja: w zatrudnieniu wspomagany mogą uczestniczyć osoby o ograniczonej funkcjonalności, zarejestrowane jako poszukujące pracy w PES. Klienci, o których mowa w systemie SIUS (*Special Introduction and Follow-Up Support*), to głównie osoby z problemami zdrowia psychicznego, z niepełnosprawnością intelektualną lub z trudnościami w nauce.

Program przewiduje również wsparcie dla poszukujących pracy w celu identyfikacji ich umiejętności i preferencji zawodowych.

Ogólnie rzecz biorąc, osoby z niepełnosprawnością uczestniczące w PES mają niższy poziom edukacji niż inni poszukujący pracy. To jeden z powodów, dla których ludzie z niepełnosprawnością mają większe trudności ze znalezieniem pracy. Także osoby o niskiej zdolności do pracy, które mogą pracować tylko przez kilka godzin dziennie lub tygodniowo, mają trudności ze znalezieniem zatrudnienia. Podjęcie pracy na otwartym rynku jest finansowo korzystne dla osób niepełnosprawnych.

Wielka Brytania: zatrudnienie wspomagane jest zwykle przeznaczone dla każdego, kto deklaruje, że jest niepełnosprawny.

Zasady rekrutacji i odwołania są takie same dla wszystkich – zarówno osób niepełnosprawnych, jak i innych na rynku pracy, mimo że ustawodawstwo w ramach przeciwdziałania dyskryminacji osób niepełnosprawnych oferuje im pewną ochronę. Niektóre z kryteriów kwalifikowania do programów nie zawsze są postrzegane jako sprawiedliwe, np. wymóg, że osoby niepełnosprawne mają pracować dłużej niż 16 h tygodniowo, aby móc ubiegać się o zatrudnienie wspierane lub wspomagane zatrudniania.

Polska: programy zatrudniania wspomagane z udziałem trenera pracy kierowane są do osób z niepełnosprawnością, które mają problem z podjęciem pracy lub jej utrzymaniem. Szczególne wsparcie zaleca się osobom z niepełnosprawnością intelektualną, z zaburzeniami psychicznymi, z niepełnosprawnością sprzężoną (np. głuchoniewidomi). Pojawia się też szersze określenie populacji objętej zatrudnieniem wspomagany, np. długotrwale bezrobotni, trudnozatrudnialni, wykluczeni.

5.3. DZIAŁALNOŚĆ TRENERÓW PRACY

Austria: wspomaganie zatrudnienia obejmuje dwa rodzaje specjalistów: asystenta zatrudnienia i trenera pracy. Czas wsparcia beneficjenta może trwać od 6 miesięcy do roku, w niektórych przypadkach nawet do 1,5 roku. Indywidualne wsparcie w miejscu pracy nie ma ograniczeń czasowych. Asystent pomaga klientowi przez okres do 12 miesięcy, zaś trener daje bardziej intensywne formy wsparcia w krótszym czasie, mające na celu utrzymanie zatrudnienia przez beneficjenta. Zazwyczaj zespół zatrudnienia wspomagane ma 5 asystentów na 1 trenera pracy. Każdy specjalista zatrudnienia ma 15–30 klientów.

Usługodawcy zwykle specjalizują się we wspomaganiu określonych grup docelowych.

Brak jest formalnego przygotowania (szkolenia/edukacji) trenerów i asystentów pracy.

Czechy: agencje realizujące programy zatrudnienia wspomagane zatrudniają 7 trenerów, a każdy z nich zajmuje się sprawami 7 klientów. Indywidualny trener pracy obserwuje nowego pracownika i pomaga mu w zaaklimatyzowaniu się w miejscu pracy. Trener wspiera współpracę między pracodawcą, współpracownikami i osobą niepełnosprawną. Klient może otrzymać wsparcie z projektu na dwa (wyjątkowo trzy) lata. Istnieją dodatkowe wskazania dla beneficjenta ze szczególnymi niepełnosprawnościami, np. osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub słuchową.

Wszyscy trenerzy muszą uczestniczyć w specjalnym kursie zatrudnienia wspieranego (200 h) prowadzonym przez Czeski Związek Zatrudnienia Wspomagane i certyfikowanym przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych.

Finlandia: zadaniem trenera pracy jest głównie aktywizacja niepełnosprawnych nieposzukujących pracy i nieotrzymujących stałej renty. Przeciętnie trenerzy pracy odpowiadają za 8 beneficjentów.

Trenerom pracy jest oferowany dyplom ze szkolenia/kursu edukacyjnego w SEP. Nie jest to oficjalny tytuł trenera. Jednak Fińska Narodowa Rada Edukacji przyjęła kierunek kształcenia dla trenera pracy, na który mogli się zapisać już studenci pierwszego roku w latach 2012–2013.

Zaletą programu SEP jest to, że trener pracy zapewnia pracownikowi wsparcie, które jest potrzebne w procesie integracji w miejscu pracy. Ponieważ pracodawcy często nie wiedzą, w jaki sposób dokonać regulacji i dostosowania zadań i środowiska pracy lub jak stosować subsydia płacowe z PES, dlatego trener pracy stanowi dla nich cenne wsparcie.

Głównym utrudnieniem usług trenera pracy w PES jest to, że limit 60 dni maksymalnego wsparcia jest czynnikiem ograniczającym usługi w zakresie zatrudnienia wspomagane.

Rocznie 1500 nowych ludzi przeniesiono do usług trenera pracy z PES, 1000 z problemami ze zdrowiem psychicznym i około 500 młodych ludzi ze specjalnymi potrzebami.

Irlandia: osoba niepełnosprawna musi być skierowana do pracy przez lokalne biuro zatrudnienia FAS (Training and Employment Authority).

Program prowadzony jest przez trenerów pracy, którzy bezpośrednio dostarczają określony zakres wsparcia dla uczestników i pracodawców. Czas trwania usługi wynosi zwykle 18 miesięcy. Okres ten może być przedłużony pod warunkiem zatwierdzenia przez FAS. Indywidualny plan działania opracowany dla każdej osoby ma zapewnić stabilność zatrudnienia.

Według raportu z 2008 roku średnio około 19–21 klientów było wspieranych w FAS przez pełnoetatowych trenerów pracy.

Szkolenia na trenera pracy są zróżnicowane – od kilkudniowych (przyśpieszonych), do kilkunastomiesięcznych z certyfikatem.

Niemcy: każdy klient powinien mieć własnego trenera pracy. Trener pracy obserwuje i nadzoruje pracę pracowników i pracodawców. Klienci mogą korzystać z usług wspomaganego zatrudnienia przez 3 lata (kwalifikacje: 24 miesiące, przedłużenie – 12 miesięcy, ciągłe wsparcie w regularnych zawodach, jeśli to konieczne).

Nie ma szczególnego formalnego wykształcenia wymaganego dla trenerów pracy. Niektórzy uczestniczą w zawodowych szkoleniach do zatrudnienia wspieranego (dyplom-kursy) udostępnionych przez Niemiecki Związek Zatrudnienia Wspomaganego. Podstawowe kwalifikacje zawodowe, dodatkowe kwalifikacje zawodowe (np. psychospołeczne kwalifikacje, kwalifikacje pedagogiczne) lub doświadczenie w zatrudnieniu wspomaganym są typowymi warunkami stawianymi trenerom przez dostawców usług zatrudnienia wspomaganego. Średnie obciążenie trenera pracy zależy od projektu, ale zwykle dotyczy od 5 do 12 klientów.

Szwecja: trener pracy w systemie SIUS ma 15 nowych klientów każdego roku. W 2009 roku było 325 miejsc dla trenerów w systemie SIUS i 51% klientów znalazło płatną pracę na otwartym rynku pracy. Zalecane obciążenie trenera pracy w programie SIUS nie powinno przekraczać 30 klientów. PES ma swój własny program szkoleniowy dla trenerów pracy.

Usługi świadczone przez trenera pracy w systemie SIUS obejmują także pracodawcę, który może skontaktować się z konsultantem w SIUS w celu otrzymania pomocy w zatrudnieniu niepełnosprawnych pracowników. Zadaniem trenera pracy jest obserwacja pracownika i pracodawcy przez okres zatrudnienia, aby stwierdzić, czy istnieje potrzeba dodatkowego wsparcia lub pomocy technicznej dla pracownika, który otrzymał wsparcie poprzez program SIUS.

Wielka Brytania: istnieje specjalny program kształcenia nieformalnego/edukacji dla trenerów pracy. Taki dyplom zatrudnienia wspomaganego jest opcjonalny i nie jest wymagany bezwzględnie. Istnieją możliwości szkolenia zarówno wewnętrznego, jak i zewnętrznego. Liczba beneficjentów objętych wsparciem przez trenerów pracy waha się pomiędzy 15 a 40 na jednego trenera.

Polska: nie ma jednolitego systemu zatrudniania i szkolenia trenerów pracy. W zrealizowanych i trwających programach zatrudnienia wspomaganego nie podaje się liczby beneficjentów objętych wsparciem przez trenera. Nie we wszystkich programach trener jest wskazywany jako najważniejsze ogniwo systemu zatrudniania wspomaganego, bywa że w praktyce jego usługi są traktowane na równi z działaniem doradców zawodowych lub zamiennie – poprzez zatrudnienie wspomaganego rozumie się wsparcie udzielane przez trenera pracy, asystenta pracy lub doradcę zawodowego.

5.4. WSPARCIE DLA PRACODAWCÓW ZAANGAŻOWANYCH W PROGRAMACH ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO

Austria: wsparcie dla pracodawców w ramach SEP obejmuje koszty płac, wsparcie finansowe na dostosowanie miejsca pracy, odliczenie podatkowe dla pracodawców i koszty poniesione na zorganizowanie elastycznych warunków pracy.

Subsydia płacowe to środki, które mają na celu zwiększenie gotowości wśród pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych, w szczególności gdy pracodawca nie ma wcześniejszego doświadczenia w tym zakresie. Pracodawcy rekrutujący osoby niepełnosprawne mają prawo do dotacji integracyjnych (Eingliederungshilfe). Przez pierwsze 3 miesiące dotacja pokrywa 100% wynagrodzenia brutto + 50% kosztów dodatkowych (Lohnnebenkosten: ubezpieczenie zdrowotne i emerytalne). Przez kolejne 9 miesięcy dotacja pokrywa 50% wynagrodzenia brutto i 25% dodatkowych kosztów. Po pierwszym roku pracodawca ma prawo do stałego (rok w rok) wsparcia finansowego (IBH – Integrationsbeihilfe) dla pracowników niepełnosprawnych z federalnego urzędu spraw społecznych (Bundessozialamt). Obejmuje ono dodatkowe wydatki związane z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością. Pracodawca zatrudniający co najmniej 25 pracowników jest zobowiązany zatrudnić zarejestrowaną i chronioną osobę niepełnosprawną na każde 25 pracowników. Niektóre grupy osób niepełnosprawnych (tzn. z poważnymi niepełnosprawnościami lub osoby niepełnosprawne w zaawansowanym wieku) są liczone podwójnie do spełnienia wspomnianego warunku (system wielokrotnego liczenia). Przedsiębiorstwa niewywiązujące się ze wspomnianego obowiązku muszą płacić podatek. System opłat ma tę wadę, że pracodawcy mogą „wykupić się” z tego obowiązku, zamiast zatrudnić osobę niepełnosprawną. Z drugiej strony niepełnosprawny pracownik zatrudniony w systemie dotacji jest chroniony przed zwolnieniem, co może zniechęcać pracodawców do zatrudniania niepełnosprawnych pracowników, dlatego specjaliści od zatrudnienia czasem doradzają swoim klientom nie rejestrować się w ramach subsydiowanego systemu. Ze strony pracodawców ochrona niepełnosprawnych pracowników przed zwolnieniem ogranicza autonomię spółek.

Czechy: środki przekazywane pracodawcom zatrudniającym osoby niepełnosprawne to wsparcie finansowe na dostosowanie miejsca pracy, specjalną organizację pracy w trakcie zwolnień lekarskich, elastyczne warunki pracy i możliwości specjalnej pożyczki oraz dotacje przy zatrudnianiu niepełnosprawnych pracowników. Osoby pobierające rentę są ubezpieczone przez państwo, zmniejszając tym samym koszty pracodawcy. Łatwiej jest pracodawcom sporządzić korzystne umowy specjalne – tymczasowe, sezonowe i krótkoterminowe. Formalnie istnieją możliwości dofinansowania płac, ale są najwyraźniej słabo wykorzystywane, gdyż wydają się być zbyt skomplikowane oraz wiążące z projektem zatrudnienia wspomaganego. Pracodawcy chronionych miejsc pracy (które posiadają więcej niż 50% pracowników niepełnosprawnych) otrzymują specjalne wsparcie finansowe, w tym łatwy dostęp do dotacji.

Projekt zatrudniania wspomaganego umożliwi osobom z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności stać się aktywnymi uczestnikami rynku pracy. Środki ułatwiające takie zatrudnianie obejmują pomoc w zakresie transportu, mieszkalnictwa, specjalne odliczenia podatkowe lub zwolnienia z opłat, opiekę osobistą w pracy, elastyczną pensję, renty inwalidzkie, emerytalne i elastyczne warunki pracy. Ponadto takie zatrudnienie jest regulowane formalnie – wszystkie firmy z więcej niż 25 pracownikami muszą mieć co najmniej 4% niepełnosprawnych pracowników. Ten przepis promuje włączenie osób niepełnosprawnych do otwartego rynku pracy.

Finlandia: środki przeznaczone dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne obejmują koszty płac i wsparcie finansowe dla adaptacji miejsca pracy. Bez tych funduszy trudniejsze byłoby realizowanie usług trenera pracy. Wsparcie trenera pracy należy także do roli pracodawców.

W projektach LAFOS płace beneficjentów programu zatrudnienia wspomaganego są zazwyczaj wypłacane przez pracodawcę oraz z innych źródeł, np. dofinansowanie do wynagrodzenia, ale te projekty są również powołane do uzyskania i utrzymania niepłatnej pracy.

Głównym celem zatrudniania wspomaganego jest uzyskanie przez osoby niepełnosprawne płatnej pracy, jednak dochody są zwykle bardzo niskie, często zdarza się, że osoby z trudnościami w uczeniu się mają najniższe możliwe wynagrodzenie. Ze względu na wspomniane problemy wielu ludzi z trudnościami w uczeniu się nie otrzymuje wynagrodzenia, ale dostaje małe, wolne od podatku dietyienne, niezależnie od tego, czy pracują w zakładach pracy chronionej, czy na otwartym rynku pracy.

Irlandia: środki przeznaczone dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne obejmują koszty płac, wsparcie finansowe dla adaptacji miejsca pracy, obniżenie podatku dla pracodawców, dofinansowanie specjalnej organizacji pracy, m.in. zwolnienia lekarskie i elastyczne warunki pracy.

Wspomniane dofinansowanie ma działać jako zachęty dla pracodawców. Istnieje też program subwencjonowania wynagrodzeń, który jest niezależny od narodowego programu

SEP. Pracodawcy sektora prywatnego mogą także otrzymać dotacje na adaptację miejsca pracy. Sondaże pokazują, że wielu pracodawców ma niewielką świadomość z zakresu korzyści płynących z programu zatrudnienia wspomaganego.

Niemcy: pracodawcy mają prawo do następujących środków towarzyszących przy zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej: subsydia płacowe, wsparcie finansowe do dostosowania miejsca pracy, obniżenie podatku i szczegółowe ustalenia dotyczące urlopu. Subsydia płacowe są stosowane jako środek wspierający nowe miejsca pracy, ale ilość i czas trwania dotacji płacowych w rzeczywistości został zmniejszony. Takie posunięcie może powodować trudności z zagwarantowaniem finansowania usług trenera pracy, subsydiów płacowych w zwykłej firmie oraz transportu do firmy przez dłuższy czas.

Według systemu kwotowego prywatni pracodawcy z ponad 16 pracownikami są zobowiązani do zatrudniania jednej osoby niepełnosprawnej na każdych 16 pracowników. Za nieprzestrzeganie przepisów stosowana jest grzywna. Zasady zatrudniania i zwalniania osób niepełnosprawnych są bardziej restrykcyjne. Specjalna ochrona zwolnienia oznacza, że agencja ma być poinformowana, jeśli firma chce odwołać osobę niepełnosprawną zarejestrowaną w programie (PES). Pomimo wprowadzonych regulacji zaledwie ¼ pracowników utrzymuje się w pracy. Wielu pracodawców uważa, że osoba niepełnosprawna nie może być odwołana w ogóle. Ten mit tworzy barierę w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Szwecja: Pracodawcy mogą liczyć na wsparcie finansowe płac, adaptacji stanowiska, obniżenie podatku, środków przeznaczonych na urlopy i elastyczne warunki pracy. Przyznanie środków wspierających pracodawców zatrudniających niepełnosprawnych pracowników zależy od decyzji urzędników lub innych autorytetów. Oznacza to, że system jest arbitralny i zależy od uwarunkowań ekonomicznych. Ponadto szczegółowe zasady dotyczące poszczególnych form wsparcia różnią się w zależności do rodzaju niepełnosprawności. Subsydia płacowe są szeroko stosowane, firma może otrzymać maksymalnie 80% płacy, ale dokładna wysokość zależy od stopnia produktywności niepełnosprawnego pracownika. Dotacje płac są zwykle ponoszone przez cztery lata. Brakuje zachęty pracodawców do zatrudniania osób z cięższą niepełnosprawnością lub wyższym stopniem utrudnienia zdolności do pracy.

Wielka Brytania: wynagrodzenie niepełnosprawnego pracownika zatrudnionego na otwartym rynku pracy jest pokrywane w całości przez pracodawcę lub w niektórych przypadkach przez pracodawcę w połączeniu z innymi źródłami.

Polska: ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych¹⁶⁹ przewiduje zwarty system „wymuszający” zatrudnianie niepełnosprawnych. Przedsiębiorstwa, w których pracuje 25 i więcej osób w pełnym wymiarze godzin (lub w przeliczeniu na pełne etaty), są obligowane do przyjmowania do pracy niepełnosprawnych w liczbie wynoszącej co najmniej 6% składu załogi. Jest to jeden

¹⁶⁹ Dz. U. Nr 123 poz. 776 z późn. zm. Tekst jednolity: Dz. U. z 2010 r. Nr 214 poz. 1407

z podstawowych warunków, których spełnienie pozwala na otrzymanie dofinansowania kosztów poniesionych z tytułu zatrudnienia pracownika z określonym stopniem niepełnosprawności.

5.5. PODSUMOWANIE

Charakterystyczną cechą przedstawionych inicjatyw jest to, że osobę z niepełnosprawnością nie traktuje się jako poszukującą pracy w ogólnodostępnym systemie zatrudnienia, ale raczej jako osobę oczekującą na pokrycie kosztów swojego utrzymania. We wszystkich analizowanych krajach różnice występują w odniesieniu do grupy docelowej zatrudnienia wspomaganego, długości świadczonej pomocy, mechanizmów finansowania i struktur organizacyjnych. Charakteryzowane kraje, jako nieliczne, mają krajowe organizacje (unie, stowarzyszenia) zatrudnienia wspomaganego, czego brakuje w Polsce. W naszym kraju, jak w wielu innych, zatrudnienie wspomaganego jest nadal postrzegane jako pewnego rodzaju projekt eksperymentalny lub pilotażowy, chociaż trwa w Polsce już od wielu lat. Brakuje u nas instytucjonalizacji zatrudnienia wspomaganego i włączenia go w główny nurt polityki pracy.

Definicja zatrudnienia wspomaganego jest bardzo niejasna w ramach danego kraju i różni się w poszczególnych państwach. Zbyt wiele praktyk – zarówno dobrych, jak i złych, jest podłączonych pod termin zatrudnienia wspomaganego lub nieprawidłowo zaliczanych do tego rodzaju zatrudniania. To rozmywa pojęcie i osłabia jego oddziaływanie oraz perspektywy. Częścią problemu jest to, że wiele obsługiwanych inicjatyw zatrudnienia wspomaganego wiąże się z aktywnością pracowniczą bez wynagrodzenia. W Polsce, gdzie sformalizowano model zatrudniania wspieranego¹⁷⁰, wciąż niejasny jest status zatrudniania wspomaganego – bliskoznaczność obu pojęć utrudnia popularyzowanie tej drugiej formy, zaś trener pracy bywa mylony z asystentem osoby niepełnosprawnej i trenerem zatrudniania wspieranego.

W Austrii, Finlandii, Niemczech i Szwecji istnieją bardziej formalne ramy finansowania, regulacje prawne i standard realizacji zatrudnienia wspomaganego, podczas gdy w Czechach, Irlandii i Wielkiej Brytanii, w których zatrudnienie wspomaganego rozwinęło się oddolnie, a nie przez projektowanie krajowej polityki, dostrzega się bardziej nieformalne

¹⁷⁰ Przypominając: zgodnie z Ustawą z dnia 13.06.2003 r. o zatrudnieniu socjalnym zatrudnienie wspierane polega na udzielaniu wsparcia o charakterze doradczym i finansowym osobie, o której mowa w art. 1 (m.in. w pkt. 8 – osoby niepełnosprawne, które podlegają wykluczeniu społecznemu i ze względu na swoją sytuację życiową nie są w stanie własnym staraniem zaspokoić swoich podstawowych potrzeb życiowych i znajdują się w sytuacji powodującej ubóstwo oraz uniemożliwiającej lub ograniczającej uczestnictwo w życiu zawodowym, społecznym i rodzinnym), w utrzymaniu aktywności zawodowej umożliwiającej podjęcie zatrudnienia, prac społecznie użytecznych w rozumieniu przepisów o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej lub podjęcie działalności gospodarczej;

podejście, choć istnieje tam wiele projektów i usług zatrudniania wspomaganego realizowanych za pomocą różnych środków – lokalnych, krajowych i Unii Europejskiej.

Finansowanie projektów zatrudnienia wspomaganego ze środków unijnych wydaje się mieć istotny wpływ w krajach, gdzie nie ma ram budżetu własnego, jednak brak zabezpieczeń ze środków krajowych wiąże się z tendencją do braku ciągłości i przewidywalności owych programów. Taką sytuację mamy także w Polsce. Konsekwencją tego może być odchodzenie tymczasowo zatrudnionych specjalistów (doradców zawodowych, trenerów pracy), niechęć pracodawców do angażowania się w zatrudnianie wspomaganego, a przede wszystkim utrata poczucia bezpieczeństwa samych beneficjentów i ich rodzin.

W większości krajów usługi zatrudnienia wspomaganego są świadczone przez organizacje pozarządowe i inne prywatne organizacje (podobnie jak w Polsce). To wskazuje, że niepełnosprawni nie są postrzegani jako zwykłe osoby poszukujące pracy. Ponadto konsekwencją jest nierówny dostęp do zatrudnienia wspomaganego.

Wszystkie przykłady dobrych praktyk wskazują na szczególną rolę trenera pracy, który koordynuje i organizuje proces zatrudnienia wspomaganego, zarządza i kieruje wszystkimi sprawami, które są ważne dla zapewnienia dobrej integracji zawodowej. Kompetentny, osobisty trener pracy gwarantuje szansę na znalezienie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia przez dłuższy okres. Trener pracy jest filarem zatrudnienia wspomaganego – bez jego udziału nie można realizować tej usługi. W polskich projektach trener pracy jest kojarzony z zatrudnieniem wspomaganym, ale nie zawsze jako najważniejszy specjalista, czasami na równi z innymi alternatywnymi pracownikami wspierającymi osobę niepełnosprawną w procesie zatrudniania, przez to traci na znaczeniu.

Przytoczone przykłady krajów UE dowodzą, że subsydia płacowe i inne wsparcie finansowe odgrywają ważną rolę w procesie zwiększania u pracodawców chęci i możliwości zatrudniania osób o ograniczonej zdolności do pracy. Kluczowym aspektem przykładów dobrych praktyk jest pro-aktywność i odpowiedzialność dostawcy usług zatrudnienia wspomaganego oraz chęć współpracy pracodawcy w celu zatrudnienia osoby ze znaczną niepełnosprawnością.

6. REKOMENDACJE

Po analizie przedstawionego materiału rekomenduje się:

Utworzenie krajowego stowarzyszenia zrzeszającego podmioty zaangażowane i odpowiadające za proces zatrudnienia wspomaganego

Powołanie Polskiej Unii (Związku/Stowarzyszenia) Zatrudnienia Wspomaganego pozwoliłoby na ujednoczenie działań aktywizujących osoby z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy, dałoby większe poczucie bezpieczeństwa w pracy i w procesie zatrudnienia samym beneficjentom, ale też ich rodzinom, umożliwiłoby usystematyzowanie statusu trenera pracy – jego rolę, przygotowanie do pracy oraz zakres działań, a także ułatwiłoby dostęp pracodawcom do informacji na temat zatrudniania wspomaganego. Stowarzyszenie miałoby większe szanse wpływu na decydentów odpowiadających za politykę zatrudniania oraz na kształtowanie świadomości społecznej w kierunku dostrzegania pozytywnych aspektów zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Określenie grupy docelowej uzasadniającej potrzebę wsparcia przez trenera pracy

Specjalne wsparcie potrzebne jest osobom – spośród tych, które otrzymały orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności – przejawiającym szczególnie trudności w wejściu i utrzymaniu się na otwartym rynku pracy, charakteryzującym się specyficznymi potrzebami wynikającymi z:

- zaburzeń procesów poznawczych powodujących trudności z rozumowaniem, rozumieniem, wnioskowaniem, planowaniem, rozwiązywaniem problemów, myśleniem abstrakcyjnym, szybkim i trwałym uczeniem (osoby te preferują uczenie się na podstawie doświadczeń osobistych oraz przez modelowanie i powtarzanie);
- trudności z generalizacją, czyli specyficzne trudności z wykorzystywaniem wyuczonych zachowań w nowych warunkach środowiskowych (w sytuacjach, w których pojawiły się nieznane osoby, nowy materiał, inne miejsce, zmienna pora wykonywania czynności);
- ograniczonych możliwości samodzielnego określenia zakresu i rodzaju informacji potrzebnych do realizacji zadania oraz nieumiejętność ich zdobycia, zrozumienia i wykorzystania;
- trudności z przewidywaniem zagrożeń i wyborem bezpiecznego działania oraz przewidywaniem skutków podejmowanych działań;
- trudności z planowaniem uniemożliwiających lub utrudniających samodzielne wypracowanie procesu powierzonego zadania;

- zaburzeń komunikacyjnych (wąski zasób słownictwa, poważnie zaburzona artykulacja), zaburzeń emocjonalnych (lękowość, łatwość wycofywania się, utrata motywacji), zaburzeń stosunków społecznych (trudności z nawiązywaniem i utrzymywaniem pozytywnych relacji oraz radzeniem sobie ze stresem, unikaniem konfliktów, trudności z przystosowaniem się do nowych, zmieniających się warunków);
- trudności z racjonalnym, a nie emocjonalnym, rozumieniem i interpretacją otaczającej rzeczywistości i sytuacji społecznych;
- kłopotów z orientacją przestrzenną i funkcjonalną, które wymagają specjalnego treningu ze wsparciem na stanowisku i w środowisku pracy;
- zaburzeń motorycznych (w szczególności ze sprzężeniami, np. płasawica).

Określenie roli trenera pracy w procesie zatrudniania wspomaganego

Trener pracy jest kluczowym elementem procesu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy, a jego zadania wynikają bezpośrednio z pięciu kroków procesu zatrudniania wspomaganego:

- Dobra ocena i przygotowanie kandydata do zatrudnienia.
- Znalezienie odpowiedniego stanowiska pracy.
- Analiza i dopasowanie pracy do potencjału osoby.
- Wprowadzenie i szkolenie na stanowisku oraz w miejscu i środowisku pracy.
- Długoterminowe zindywidualizowane wspieranie według potrzeb.

Trener pracy ma za zadanie tak dobrać i dostosować stanowisko i rodzaj pracy oraz udzielić takiego wsparcia osobie z niepełnosprawnością, aby mogła ona w procesie pięciu kroków opanować wszystkie niezbędne czynności i w efekcie poradzić sobie – przy otrzymanym wsparciu – z pojawiającymi się trudnościami.

Trener pracy powinien zatem być osobą dynamicznie wspierającą, stosownie według potrzeb, w celu uzyskania maksymalnie samodzielnego pracownika, wspieranego w razie potrzeby w ramach długotrwałego monitoringu.

Określenie profilu kompetencyjnego trenerów pracy

Kompetencje trenera pracy wynikają w prosty sposób z analizy zadań wykonywanych na każdym z etapów zatrudniania wspomaganego, a także ze specyfiki funkcjonowania osoby, z którą trener ma pracować. Kluczowe wydają się być:

- W zakresie pracy z osobą z niepełnosprawnością:

znajomość specyfiki funkcjonowania osób z niepełnosprawnością w roli pracownika, wiedza dotycząca specyfiki uczenia się osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, znajomość adekwatnych sposobów komunikowania się z osobą z niepełnosprawnością, umiejętność analizowania razem z klientem Indywidualnych Planów Działania i wprowadzania do niego modyfikacji w zależności od postępów klienta, umiejętność formułowania celów osiągalnych i motywujących do działania, umiejętność przekazywania informacji zwrotnej, umiejętność utrzymania odpowiedzialności, umiejętność ustalania granic, łatwość nawiązywania relacji, otwartość, komunikatywność, umiejętność aktywnego słuchania i wnikliwego obserwowania klienta, wzmacniania poczucia sprawstwa, umiejętność dostosowania wsparcia do indywidualnych potrzeb klienta podczas codziennej pracy i treningów, gotowość do wykonywania prac razem z klientem na stanowisku pracy – w tym prac fizycznych, poniżej własnych kwalifikacji, wiedza o konieczności wycofywania wsparcia wraz z nabywaniem umiejętności, umiejętność monitorowania przebiegu zatrudnienia klienta oraz interweniowania w sytuacjach kryzysowych.

- W zakresie współpracy z pracodawcami i środowiskiem zawodowym osoby z niepełnosprawnością:

znajomość specyfiki lokalnego rynku pracy, znajomość różnorodnych metod poszukiwania pracy, znajomość podstawowych zagadnień prawa pracy, zabezpieczeń społecznych i innych szczegółowych norm prawnych regulujących stosunki pracy w odniesieniu do osób z niepełnosprawnością, znajomość procedur poruszania się po instytucjach rynku pracy, znajomość sposobów pozyskiwania i nawiązywania kontaktów z pracodawcami w obszarze ofert pracy, praktyk, staży, umiejętność elastycznego dobierania metod szukania pracy, sposobów kontaktów z pracodawcami w zależności od potrzeb i możliwości klienta, umiejętność nawiązania kontaktu i podtrzymania długoterminowej relacji z pracodawcą, umiejętność pozyskiwania szczegółowych informacji nt. warunków pracy, zadań na poszczególnych stanowiskach, wymagań pracodawców, umiejętność zapewnienia klientowi dostępu do różnych instytucji oferujących informacje i wsparcie, umiejętność wspierania klienta w procesie integracji ze środowiskiem współpracowników, umiejętność pracy w zespole z innymi specjalistami zaangażowanymi w proces zatrudnienia wspomaganego – umiejętność uczestniczenia w pracach multidyscyplinarnych zespołów wspierających, znajomość zasad orzekania o niepełnosprawności, znajomość korzyści wynikających z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej oraz umiejętność przedstawienia pracodawcy pozytywnych cech modelu zatrudnienia wspomaganego jako efektywnej formy zatrudniania, umiejętność doradzania pracodawcy przy wyborze i adaptacji stanowiska i miejsca pracy, biorąc pod uwagę specyfikę niepełnosprawności klienta.

Specyfika pracy trenera wymaga również określonych kompetencji miękkich, wśród których wyróżnić można: umiejętności interpersonalne, konkretne cechy osobowości (otwar-

tość, cierpliwość, elastyczność, empatia, odwaga w działaniu), samodyscyplina, przedsiębiorczość, zaangażowanie w pracę, odporność na stres i wypalenie zawodowe.

Określenie zasad procesu rekrutacji trenerów pracy

Trenerów pracy można rekrutować w systemie wewnętrznym i zewnętrznym. Pierwszy polega na naborze spośród pracowników i współpracowników organizacji zajmujących się pomocą osobom z określonym rodzajem niepełnosprawności (sieć kontaktów pracowników), zaś drugi – na rekrutacji otwartej (Internet – portale organizacji pozarządowych, portale z ogłoszeniami ofert pracy). Zaletą pierwszego typu rekrutacji jest pozyskanie pracowników z doświadczeniem w pracy z osobami z konkretną niepełnosprawnością, ze znajomością specjalistycznych technik (np. języka migowego).

Proces rekrutacji i selekcji trenerów pracy powinien być kilkuetapowy:

- stworzenie bazy nadesłanych ogłoszeń i analiza dokumentów aplikacyjnych (pozwoli to utworzyć profil kompetencji kandydata w zakresie wiedzy i doświadczenia oraz określić tematy niezbędne do pogłębienia podczas rozmowy kwalifikacyjnej);
- rozmowy kwalifikacyjne (w ten sposób weryfikuje się i pogłębia wiedzę na temat wszystkich obszarów kompetencji kandydata, tworzy się możliwość zbadania postaw kandydata i motywacji dotyczącej podjęcia pracy, uzgadnia się kwestie formalne: wynagrodzenie, termin rozpoczęcia pracy itp.);
- część praktyczna (umożliwia zweryfikowanie umiejętności wykonywania zadań, pozwala zbadać postawy wobec osób z niepełnosprawnością oraz nastawienie kandydata do wykonywania czynności praktycznych, daje szansę zbadania umiejętności rozwiązywania sytuacji trudnych i problemowych).

Określenie sposobu szkolenia trenerów pracy

Szkolenia trenerów mają na celu przygotowanie do pracy w modelu zatrudnienia wspomaganego, a więc wyposażenie uczestników w wiedzę i umiejętności wspierania osób z niepełnosprawnością w aktywności zawodowej i społecznej. Program szkolenia powinien obejmować następujące moduły:

- Teoretyczny – mający na celu wyposażenie kandydatów na trenerów pracy w wiedzę ogólną na temat: zatrudniania wspomaganego (idei, form zatrudnienia, doświadczeń różnych krajów w tym zakresie), podstawowych zadań trenera pracy, jego obowiązków (m.in. pozyskiwanie pracodawców, procedury, dokumentacja), profilu kompetencji trenera, radzenia sobie w sytuacjach trudnych (np. z zachowaniami niepożądanymi), orzecznictwa, wsparcia dla pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawno-

ścią (m.in. korzyści z zatrudniania osób z niepełnosprawnością) oraz wiedzę specjalistyczną dotyczącą metodyki wspierania osób z niepełnosprawnością, w tym: specyfiki funkcjonowania osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, oceny kompetencji kandydata do zatrudnienia, specjalistycznych metod pracy z osobami z różnymi rodzajami niepełnosprawności.

- Praktyczny – hospitowanie stanowisk pracy u lokalnych pracodawców, analiza studium przypadków – omówienie wizytowanych stanowisk pracy z udziałem trenerów pracy wspomaganej, organizacja praktyk zawodowych i staży, trening zadaniowy w przedsiębiorstwach z otwartego rynku pracy – pozwalający zmierzyć się z realną sytuacją podczas pracy na stanowisku pracy oraz na zweryfikowanie wyobrażeń dotyczących pracy trenera – po którym tworzone jest forum wymiany doświadczeń, analiza zadań na stanowisku pracy.

Określenie zasad dotyczących monitorowania i zarządzania pracą trenerów

Ewaluacja pracy trenerów musi mieć stały charakter, może mieć formę miesięcznych lub kwartalnych raportów informujących o zrealizowanych zadaniach, trudnościach, współpracy z różnymi osobami.

BIBLIOGRAFIA

- Analiza i diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce*, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2004.
- Bartkowski J., Gąciarz B., Giermanowska E., Kudlik A., Sobiesiak P., *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2009.
- Boguszewska K., Dunaj M., Dziurla R., Fiedorowicz M., Majewski T., Oleksiak E., Rym-sza A., Woźniak-Szymańska A., Zakrzewska M., *Zatrudnienie wspomagane. Materiały konferencyjne*, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011.
- Brzezińska A. I., Kaczan R., Piotrowski K., Rycielski P., *Aktywność osób z ograniczeniem sprawności na rynku pracy – czynniki wspomagające i czynniki ryzyka*, Wydawnictwo Academica, Warszawa 2008.
- Brzezińska A. (red.), *Utrata sprawności. Radzenie sobie z niepełnosprawnością nabytą a aktywizacja zawodowa*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2010.
- Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, American Psychiatric Association, Washington, DC 1994.
- Dubaniak J., Fiedorowicz M., Gawryluk M., Gemza I., Gorący M., Kornaszewska-Antoniuk Ł., Skalska K., Zakrzewska M., Żydok P., Cygan M., *Podręcznik zatrudniania wspomagane*, 2009, <http://eudajmonia.pl/projekty/aktualne/zatrudnienie-wspomagane/?projectAction=download>, (pobr. 05.04.2013).
- Dunaj M., *Zatrudnienie wspomagane głuchych – marzenia a rzeczywistość*, (w:) *Zatrudnienie wspomagane. Materiały konferencyjne*, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011.
- Dziurla R., *Zatrudnienie wspomagane dla osób niedosłyszących, niesłyszących i ich otoczenia społecznego realizowane w Polskiej Fundacji Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym ECHO w Warszawie*, (w:) *Zatrudnienie wspomagane. Materiały konferencyjne*, Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011.
- Fiedorowicz M., Kocejko M., *Rekrutacja i selekcja trenerów/trenerek pracy na przykładzie doświadczeń Towarzystwa Pomocy Głuchoniewidomym*, TPG, Warszawa 2011, www.mojapraca.org.pl, (pobr. 17.02.2013).
- Gałęziak J., *Osoby niepełnosprawne na rynkach pracy krajów Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003.

- Gałęziak J., *Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2004.
- Gąciarz B., Ostrowska A., Pańkow W., *Integracja społeczna i aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych zamieszkałych w małych miastach i na terenach wiejskich uwarunkowania sukcesów i niepowodzeń*, Warszawa 2008.
- Giermanowska E., *Młodzi Niepełnosprawni o Sobie – Rodzina, Edukacja, Praca*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.
- Gorący M., *Wrocławskie doświadczenia we wspomaganym zatrudnieniu*, (w:) *Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności. Analiza badań – krytyka podejść – propozycje rozwiązań*, red. B. Cytowska, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2011.
- Informacja o wynikach kontroli realizacji programów wspierających wzrost zatrudnienia osób niepełnosprawnych*, NIK, Warszawa 2011, <http://www.nik.gov.pl/plik/id,2836,vp,3594.pdf>, (pobr. 22.02.2013).
- International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*, World Health Organization, Geneva 1992.
- Jankowska M., *Prawa osób niepełnosprawnych w międzynarodowych aktach prawnych*, Fundacja SYNAPSIS, 2013, www.pfron.org.pl/download/5/78/03_Maria_Jankowska.pdf, (pobr. 17.02.2013).
- Kamp M., Lynch C., *Handbook – Supported Employment*, A WASE and ILO CD ROM, Geneva 1993.
- Kwartalna informacja statystyczna, II kwartał 2012 r.*, Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Warszawa 2012.
- Majewski T., *Geneza zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych*, (w:) *Aktywizacja społeczna i Zawodowa Osób Niepełnosprawnych*, 1(1) 2005.
- Majewski T., *Zatrudnienie wspomaganego osób niepełnosprawnych*, Dział Wydawnictw Krajowej Izby Gospodarczo-Rehabilitacyjnej, Warszawa 2006.
- Majewski T., *Jak zatrudnić osoby niepełnosprawne? Poradnik dla pracodawców*, Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa 2007.
- Majewski T., *Zatrudnianie wspomaganego osób niepełnosprawnych*, (w:) „Szkoła Specjalna” 2/2009.
- Majewski T., *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych. Poradnik dla urzędów pracy*, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011.

- Majewski T., *Międzynarodowe doświadczenia w zakresie zatrudniania wspomaganego osób niepełnosprawnych*, (w:) *Zatrudnianie wspomaganego. Materiały konferencyjne* (praca zbiorowa), Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2011.
- Mank D., Cioffi A., Yovanoff P., *Direct support in supported employment and its relation to job typicalness, coworker involvement and employment outcomes*, (w:) „Mental Retardation” 41, 2003.
- Mrugalska K., *Osoby z upośledzeniem umysłowym*, (w:) *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego*, pod red. B. Szczepankowskiej, A. Ostrowskiej, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1998.
- Mrugalska K., *Zmiana podejścia w postrzeganiu osób niepełnosprawnych*, (w:) *Materiały szkoleniowe: Podnoszenie umiejętności pracowników WTZ świadczących usługi osobom niepełnosprawnym*, Paprotnia 14-17.02.2007, niepublikowany.
- Mrzygłocka-Chojnacka J., *Raport z badań. Pogłębiona diagnoza i analiza problemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, 2013, www.eudajmonia.pl, (pobr. 24.02.2013).
- Mrzygłocka-Chojnacka J., Kocejko M., *Raport z badania ewaluacyjnego ex-post „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce”*, Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym, Warszawa 2012.
- Myers, D. G., *Psychologia*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 2003.
- Niepubliczna agencja doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Raport z realizacji projektu Centrum DZWONI w Warszawie w okresie od 1 października 2010 r. do 31 października 2012 r.*, Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Warszawa 2012.
- Osoby głuchoniewidome i praca. Szansa na nową jakość życia. Broszura informacyjna dla lekarzy i lekarek medycyny pracy oraz innych środowisk medycznych*, Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym, Warszawa 2011.
- Otrębski W., *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2007.
- Podręcznik dobrych praktyk „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa) i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego II”*, PFRON, Warszawa 2012.
- Psychospołeczne uwarunkowania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych – badania dla Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej*, zrealizowane przez Pentor Research International, 2007–2008.

Raport nr 10: Wyniki i wnioski z ogólnopolskiego badania sondażowego przeprowadzonego w ramach projektu pt.: *Ogólnopolskie badanie sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych*, Warszawa 2010.

Raport z realizacji działań upowszechniających w projekcie „Holownik – nowa usługa aktywizacji zawodowej”, (oprac.) Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków 2012.

Sak M., *4 kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II – podręcznik dobrych praktyk*, PFRON, Warszawa 2012.

Śleboda R., *Kierunek i poziom wykształcenia oraz aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością*, (w:) *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy*, PENTOR RESEARCH INTERNATIONAL, Badanie finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Cz.1., 2009.

Wapiennik, E., *Prawa osób z niepełnosprawnością intelektualną. Dostęp do edukacji i zatrudnienia. Raport*, Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, Warszawa 2005.

Wapiennik E., Piotrowicz R., *Niepełnosprawny – pełnoprawny obywatel Europy*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Warszawa 2002.

Wapiennik E., Piotrowicz R., (red.), *Osoby niepełnosprawne w Unii Europejskiej*, Urząd Komitetu Integracji Europejskiej i Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa 2003.

Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy II – podręcznik dobrych praktyk, PFRON, Warszawa 2011.

Wspomagane zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną i psychiczną – zasady i metody pracy, (oprac.) M. Gorący, koordynator Wrocławskiego Programu Wspomagane Zatrudniania „Trener” (materiały udostępnione).

Zima-Parjaszewska M., *Konwencja – początek nowej ery?*, (w:) „Społeczeństwo dla Wszystkich”, 3(45), PSOOU, Warszawa 2012.

AKTY PRAWNE

Europejska Karta Społeczna Rady Europy, Dz. U. z 1999 r. Nr 8 poz. 67.

Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności, Dz. U. z 1993 r. Nr 61 poz. 284 z późn. zm.

Karta Podstawowych Praw Unii Europejskiej, Dz. U. z 1997 r. Nr 78 poz. 483.

Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, Monitor Polski z 1997 r. Nr 50 poz. 475

Kodeks Pracy, Dz. U. Nr 21 poz. 94.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej, Dz. U. Nr 78 poz. 483 z późn. zm.

Konwencja nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy, Dz. U. z 2005 r. Nr 43 poz. 412.

Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych, Dz. U. z 2012 r. poz. 882.

Powszechna Deklaracja Praw Człowieka Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 roku w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz. U. z 2003 r. Nr 169 poz. 1650.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 roku w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania, Dz. U. z 1998 r. Nr 124 poz. 820.

Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych Organizacji Narodów Zjednoczonych.

Ustawa z 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz. U. z 1996 r. Nr 24 poz. 110.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych, Dz. U. z 2010 r. Nr 214 poz. 1407.

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym, Dz. U. z 2003 r. Nr 122 poz. 1143.

Ustawa z dnia 27 czerwca 2003 roku o rencie socjalnej, Dz. U. z 2003 r. Nr 135 poz. 1268.

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2004 r. Nr 99 poz. 1001.