

# ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

szansą  
na samodzielność osób  
z niepełnosprawnością

---

redakcja

Barbara Trochimiak  
Mariola Wolan-Nowakowska



WYDAWNICTWO AKADEMII PEDAGOGIKI SPECJALNEJ

# **ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE**

**szansą  
na samodzielność osób  
z niepełnosprawnością**



# **ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE**

**szansą  
na samodzielność osób  
z niepełnosprawnością**

---

redakcja

Barbara Trochimiak  
Mariola Wolan-Nowakowska



WYDAWNICTWO AKADEMII PEDAGOGIKI SPECJALNEJ

Warszawa 2017

Recenzent  
*dr hab., prof. APS Bernadeta Szczupał*

Projekt okładki  
*Anna Gogolewska*

Ilustracja na okładce  
*(c) iStock/James Brey*

Redakcja  
*Hanna Cieśla*

Korekta  
*Zespół*

Publikacja dofinansowana przez  
Akademię Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej  
ze środków na działalność statutową

Copyright © by  
Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej  
Warszawa 2017

ISBN 978-83-64953-66-8

Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej  
02-353 Warszawa, ul. Szczęśliwicka 40  
tel. 22 5893645  
e-mail: [wydawnictwo@aps.edu.pl](mailto:wydawnictwo@aps.edu.pl)

## SPIS TREŚCI

WSTĘP .....	9
1. OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W ETOSIE WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY	
<i>Daniel Kukla</i> .....	13
1.1. Wprowadzenie .....	13
1.2. W obszarze pracy osób niepełnosprawnych .....	14
1.3. Podsumowanie .....	23
2. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE STAN OBECNY – PERSPEKTYWY	
<i>Ewa Wiater, Mirosław Przewoźnik</i> .....	26
2.1. Wprowadzenie .....	26
2.2. Stan obecny .....	27
2.3. Perspektywy .....	29
3. ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE – NIEMOŻLIWE STAJE SIĘ MOŻLIWE	
<i>Monika Zakrzewska</i> .....	31
3.1. Wprowadzenie .....	31
3.2. Zatrudnienie wspomagane – geneza, definicja, wartości .....	34
3.3. Pięcioetapowy proces zatrudnienia wspomaganego .....	39
3.4. Odbiorcy usługi zatrudnienia wspomaganego .....	45
3.5. Wdrażanie standardu zatrudnienia wspomaganego w Polsce ...	46
3.6. Podsumowanie .....	49
4. ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ W MIEJSCU PRACY A NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ	
<i>Agnieszka Lipińska-Grobelny, Mariola Wolan-Nowakowska</i> .....	51
4.1. Wprowadzenie .....	51
4.2. Założenia koncepcji zarządzania różnorodnością .....	52
4.3. Zarządzanie różnorodnością w polskich przedsiębiorstwach a niepełnosprawność – przegląd badań .....	55
4.4. Podsumowanie .....	59

5.	MOŻLIWOŚCI KOMUNIKACYJNE PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ A FUNKCJONOWANIE W ŚRODOWISKU PRACY	
	<i>Barbara Trochimiak</i> .....	63
5.1.	Wprowadzenie .....	63
5.2.	Trudności w komunikowaniu się osób z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy .....	64
5.3.	Rozpoznawanie możliwości komunikowania się osób z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy .....	66
5.4.	Wspieranie osób z niepełnosprawnością intelektualną w procesie komunikowania się w miejscu pracy .....	69
5.5.	Podsumowanie .....	71
6.	ZADANIA WARSZTATÓW TERAPII ZAJĘCIOWEJ A ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE	
	<i>Elżbieta Wojtasiak</i> .....	74
6.1.	Wprowadzenie .....	74
6.2.	Organizacja realizacji zadań w warsztatach terapii zajęciowej ...	76
6.3.	Rehabilitacja zawodowa a zadania warsztatów terapii zajęciowej .....	79
6.4.	Miejsce pracy w życiu osoby niepełnosprawnej .....	82
6.5.	Założenia zatrudnienia wspomaganego .....	84
6.7.	Podsumowanie .....	88
7.	JAK INACZEJ UCZYĆ OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W SZKOLE SPECJALNEJ PRZYSPOSABIAJĄCEJ DO PRACY?	
	<i>Lidia Klaro-Celej</i> .....	91
7.1.	Wprowadzenie .....	91
7.2.	Jak inaczej uczyć w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy? .....	93
7.3.	Warunki niezbędne do prawidłowej edukacji uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w szkołach przysposabiających do pracy .....	99
7.5.	Podsumowanie .....	103
8.	ROLA ŚRODOWISKA RODZINNEGO I SZKOLNEGO W PRZYGOTOWANIU OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ DO WEJŚCIA NA RYNEK PRACY	
	<i>Magdalena Loska</i> .....	105
8.1.	Wprowadzenie .....	105

8.2. Przygotowanie osoby z niepełnosprawnością do aktywności zawodowej .....	106
8.3. Przeszkody utrudniające osobom z niepełnosprawnością aktywność adekwatną do wieku .....	107
8.4. Sposoby pokonywania trudności w osiągnięciu aktywności własnej .....	115
8.5. Zamiast zakończenia, czyli co można zrobić z tymi problemami .....	117
<b>9. RODZICE WOBEC ZATRUDNIENIA SWOICH DOROSŁYCH DZIECI Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ</b> <i>Beata Cytowska</i> .....	122
9.1. Teoretyczne wprowadzenie w problematykę badawczą .....	122
9.2. Badania własne .....	129
9.3. Wyniki .....	130
9.4. Dyskusja nad wynikami .....	136
9.5. Podsumowanie .....	138
<b>10. DZIESIĘĆ LAT DOŚWIADCZEŃ W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI NA PRZYKŁADZIE DZIAŁAŃ CHRZEŚCIJAŃSKIEGO STOWARZYSZENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, ICH RODZIN I PRZYJACIÓŁ „OGNIKO”</b> <i>Katarzyna Biesiada</i> .....	142
10.1. Wprowadzenie .....	142
10.2. Dziesięć lat działalności na rzecz obecności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy .....	145
10.3. Przepis na współpracę z uczestnikami projektu wspomagane go zatrudnienia .....	147
10.4. Jednolitość działań – Procedury i System Zarządzania Jakością .....	149
10.5. Podsumowanie .....	151
<b>11. INDYWIDUALIZACJA I KOMPLEKSOWOŚĆ – MODEL WSPARCIA DOROSŁYCH OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ, NA PODSTAWIE DOŚWIADCZEŃ NIEPUBLICZNEJ AGENCJI ZATRUDNIENIA CENTRUM DZWONI</b> <i>Marzena Bałtowska-Jucha</i> .....	153
11.1. Wprowadzenie .....	153
11.2. Indywidualizacja i kompleksowość – koncepcja Centrum DZWONI .....	156



11.3. Model wspierania w Centrum DZWONI .....	160
11.4. Model współpracy ze środowiskiem osoby z niepełnosprawnością intelektualną .....	167
11.5. Podsumowanie .....	171
<b>12. ZATRUDNIENIE A JAKOŚĆ ŻYCIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ</b> <i>Anna Firkowska-Mankiewicz, Monika Zakrzewska, Agnieszka Wołowicz-Ruszkowska</i> .....	175
12.1. Wprowadzenie .....	175
12.2. Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF) .....	177
12.3. Jakość życia osób z niepełnosprawnością intelektualną .....	180
12.4. Praca jako wyznacznik jakości życia .....	183
12.5. Jakość życia dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną w kontekście aktywności zawodowej – przegląd wybranych badań zagranicznych i polskich .....	187
12.6. Podsumowanie .....	191
<b>13. ZAŁOŻENIA DZIAŁALNOŚCI POLSKIEJ FEDERACJI ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO</b> <i>Katarzyna Biesiada</i> .....	194
13.1. Wprowadzenie .....	194
13.2. Cele statutowe PFZW .....	195
13.3. Organizacje członkowskie Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomagane .....	196
13.4. Podsumowanie .....	197

## WSTĘP

Praca jest nie tylko podstawową formą aktywności dorosłego człowieka, lecz także kluczowym wymiarem, który nadaje sens ludzkiej egzystencji, bez względu na to czy dotyczy osoby sprawnej czy z niepełnosprawnością. Życie dorosłego człowieka zazwyczaj koncentruje się wokół dwóch głównych środowisk: rodzinnego i zawodowego. Praca zarobkowa bądź jej brak determinuje jakość życia zarówno OSOBY, jak i rodziny, we wszystkich podsystemach i aspektach życia. Aktywność zawodowa odgrywa jednak szczególną rolę w życiu osób z niepełnosprawnością, daje bowiem szansę na budowanie tożsamości oraz kształtowanie własnego obrazu poza aspektem niepełnosprawności, odwołując się do doświadczenia wewnętrznych zasobów i możliwości.

Dane statystyczne świadczą o tym, że znaczna część osób z niepełnosprawnością pozostaje bierna zawodowo. Współczynnik aktywności zawodowej dla całej grupy osób z niepełnosprawnością, który wyniósł 25,9% w roku 2015, wciąż pozostaje zdecydowanie niższy w porównaniu z innymi krajami UE (GUS *Badanie Aktywności Ekonomicznej Ludności BAEL*). Zatrudnienie najczęściej podejmują osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, one najczęściej utrzymują się z pracy. Osoby z niepełnosprawnością, szczególnie w stopniu umiarkowanym i znacznym, należą do grupy wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>1</sup> zalicza osoby z niepełnosprawnością do grup osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Prawo do pracy jest prawem każdego człowieka. Konwencja Praw Osób Niepełnosprawnych przyjęta przez Organizację Narodów Zjednoczonych w 2006 roku, a ratyfikowana przez Polskę w 2012 roku, wskazuje w artykule 27 na prawo osób niepełnosprawnych do pracy na zasadzie równości z innymi ludźmi. Prawo osób z niepełnosprawnością do pracy obejmuje prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę

---

<sup>1</sup> Dz.U. z 2016 r., poz. 645, 691, 868, 1265, 1579, 1860, 1940, 1948, 1984, 2138, 2260, z 2017 r., poz. 38, 60.

swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy.

Prezentowana publikacja wpisuje się w cykl opracowań przygotowanych w Instytucie Pedagogiki Specjalnej APS w Warszawie, podejmujących problematykę rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnością. Tym razem analizy dotyczą możliwości zastosowania modelu zatrudnienia wspomaganego w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. Autorzy podejmują rozważania teoretyczne, jak i odwołują się do wyników badań oraz analiz efektów realizacji przykładowych projektów zatrudnienia wspomaganego realizowanych w Polsce przez organizacje pozarządowe, członków Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego.

W definicji Światowego Stowarzyszenia Zatrudnienia Wspomaganego – World Association of Supported Employment (WASE) „zatrudnienie wspomagane jest płatną pracą wykonywaną przez osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy, przy ciągłym wsparciu ze strony innych osób. Płatna praca oznacza taką samą płacę za taką samą pracę, jaką wykonują osoby sprawne”. Dzięki stałemu wsparciu trenera pracy zatrudnienie wspomagane jest szansą dla osób z niepełnosprawnością, które mają trudności z samodzielnym znalezieniem oraz utrzymaniem zatrudnienia. Jednocześnie zatrudnienie wspomagane jest usługą skierowaną do pracodawców, dzięki której mają oni możliwość dopasowania kompetencji zawodowych pracownika do oczekiwań miejsca pracy oraz odpowiedniego dostosowania środowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością. Zatrudnienie wspomagane jest zindywidualizowanym i kompleksowym modelem aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, które doświadczają szczególnych trudności na rynku pracy.

Publikacja składa się z trzynastu rozdziałów i rozpoczyna się wprowadzającym tekstem Daniela Kukli, w którym autor wskazuje na ważne zagadnienia z obszaru pracy osób z niepełnosprawnością. Przedstawia czynniki i bariery utrudniające osobom niepełnosprawnym wejście na otwarty rynek pracy. Prezentuje zasady polityki zatrudnieniowej Unii Europejskiej w odniesieniu do osób niepełnosprawnych. Wskazuje także na kwestie, które należy rozwiązać, chcąc wprowadzić na otwarty rynek pracy osoby niepełnosprawne.

Drugi rozdział przygotowany przez Ewę Wiater oraz Mirosława Przewoźnika zawiera przegląd działań podejmowanych w zakresie rehabilitacji i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, przedstawiony z perspektywy Biura Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Autorzy wskazują na stan obecny oraz perspektywy wdrożenia modelu zatrudnienia wspomaganego jako działania systemowego.

W rozdziale trzecim Monika Zakrzewska prezentuje genezę, definicje oraz etapy zatrudnienia wspomaganego. Wskazuje na wynikające z modelu wartości, a także ważne zasady jego stosowania. Omawia wdrażanie standardów zatrudnienia wspomaganego w Polsce.

Rozdział czwarty autorstwa Agnieszki Lipińskiej-Grobelny oraz Marioli Wolan-Nowakowskiej związany jest z koncepcją zarządzania różnorodnością w miejscu pracy w sytuacji zatrudnienia w firmie osób z niepełnosprawnością. Zaprezentowany został przegląd badań związanych z zarządzaniem różnorodnością w polskich przedsiębiorstwach.

W rozdziale piątym Barbara Trochimiak wskazuje na trudności w komunikowaniu się osób z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy. Omawia zagadnienia związane z rozpoznawaniem możliwości komunikacyjnych pracowników a także sposobami wspierania procesu komunikowania się w pracy.

W rozdziale szóstym Elżbieta Wojtasiak porusza problematykę rehabilitacji zawodowej i zadań warsztatów terapii zajęciowej w tym procesie. Analizuje miejsce pracy w życiu osoby niepełnosprawnej i założenia zatrudnienia wspomaganego.

W kolejnym, siódmym rozdziale Lidia Klaro-Celej przedstawia modyfikację programu kształcenia w szkołach przysposabiających do pracy. Opisuje doświadczenia z projektu „Edukacja ku niezależności”. Wskazuje na niezbędne warunki prawidłowej edukacji uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w szkołach przysposabiających do pracy.

Rozdział ósmy, autorstwa Magdaleny Loski, dotyczy roli środowiska rodzinnego i szkolnego w przygotowaniu osób z niepełnosprawnością do aktywności zawodowej. Autorka wskazuje na bariery utrudniające tym osobom aktywność adekwatną do wieku, a także na błędy popełniane w otoczeniu rodzinnym i szkolnym. Omawia sposoby pokonywania trudności na drodze do własnej aktywności.

W rozdziale dziewiątym Beata Cytowska rozważa zagadnienia związane z postawami rodziców wobec zatrudnienia swoich dorosłych dzieci z niepełnosprawnością intelektualną. Prezentuje badania własne opinii matek i ojców. Analizuje, jak rodzice wyjaśniają bezrobocie swoich dzieci, jaki mają stosunek do ich ewentualnego zatrudnienia, a także na jakie korzyści wynikające z pracy swoich dzieci wskazują.

W rozdziale dziesiątym Katarzyna Biesiada przedstawia działania Chrześcijańskiego Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. Wskazuje na sprawdzone procedury postępowania, w tym Wewnętrzny System Zarządzania Jakością, funkcjonujący w Stowarzyszeniu.

Rozdział jedenasty Marzeny Bałtowskiej-Juchy zawiera omówienie koncepcji Centrum DZWONI – niepublicznej agencji zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Autorka prezentuje model wspierania zatrudnienia wspomaganego oraz model współpracy ze środowiskiem – rodziną, lokalną społecznością, pracodawcami osób z niepełnosprawnością intelektualną.

W rozdziale dwunastym Anna Firkowska-Mankiewicz, Monika Zakrzewska oraz Agnieszka Wołowicz-Ruszkowska odnoszą się do pojęcia „jakość życia”. Dokonują przeglądu badań na ten temat, przedstawiają klasyfikację ICF Światowej Organizacji Zdrowia, promującą biopsychospołeczny model funkcjonowania i niepełnosprawności.

Pracę kończy rozdział przygotowany przez Katarzynę Biesiadę, która przedstawia założenia działalności Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego. Należy podkreślić, że prezentowana publikacja jest efektem współpracy Pracowni Rehabilitacji Zawodowej APS z Polską Federacją Zatrudnienia Wspomaganego, która zrzesza 14 organizacji pozarządowych realizujących usługę zatrudnienia wspomaganego na terenie całej Polski.

*Daniel Kukla*

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, Wydział Pedagogiczny,  
Instytut Pedagogiki, Zakład Doradztwa Zawodowego

# 1.

## OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNE W ETOSIE WSPÓŁCZESNEGO RYNKU PRACY

Nie ma ładu i sprawiedliwości społecznej, gdy brak w nim  
właściwego przygotowania do pracy  
osób niepełnosprawnych oraz miejsc pracy dla nich.  
prof. dr hab. Adam Solak

### 1.1. Wprowadzenie

Praca zawodowa zarówno dla osób pełnosprawnych, jak i niepełnosprawnych stanowi określoną wartość. Pozbawienie możliwości pracy i brak zatrudnienia jest szczególnie odczuwalne jako fakt obniżający poziom życia każdej jednostki. Praca dla osób niepełnosprawnych stanowi źródło utrzymania oraz stwarza warunki do samorealizacji. Dostęp do pracy nie jest niestety równy, zarówno ze względu na bezrobocie, jak i marginalizację niektórych grup na rynku pracy.

Niepełnosprawność „nie jest wykluczeniem z rozmaitych grup zawodowych. Nie powinna być też pretekstem do zaniżania kwalifikacji i predyspozycji. Każdy zna swoją wartość i możliwości, które może zaoferować pracodawcy. Zaniżone poczucie wartości u osób niepełnosprawnych, skupienie na swojej niepełnosprawności, rozpamiętywanie porażek z nią związanych, staje się przeszkodą do wejścia na rynek pracy” (Fojtar, 2016).

Niepełnosprawność w dzisiejszych czasach nie skazuje ludzi na trwanie w beczynności i bezradności. Każda osoba niepełnosprawna

może liczyć na pomoc i wsparcie ze strony różnych organizacji i instytucji, dając możliwość normalnego i pełnowartościowego życia, niestety nie zawsze uzyskanie owej pomocy jest łatwe. Trzeba zaznaczyć, że rozpatrując niepełnosprawność na poziomie zawodu, pracy, satysfakcji z pracy, samo stwierdzenie, że osoba jest niepełnosprawna, nie oddaje istoty rzeczy. Jeśli wykonuje pracę przystosowaną do swoich możliwości, uzyskuje efekty i wyraża satysfakcję z pracy oraz jeśli pracodawca zadowolony jest z wykonywanej pracy, jest ona jak najbardziej pełnosprawna w sferze zawodowej (Tokarska-Siudeja, 2010, s. 53).

## **1.2. W obszarze pracy osób niepełnosprawnych**

W ostatnich latach „obserwujemy wzrost znaczenia pracy zawodowej w życiu jednostki. Praca zajmuje wysokie miejsce w systemie wartości. Realizowanie się przez pracę zawodową, osiągnięcie sukcesu zawodowego odgrywają dużą rolę w życiu osób niepełnosprawnych, które coraz częściej wkraczają na otwarty rynek pracy. Tendencje prointegracyjne, które dostrzegamy, większy udział osób niepełnosprawnych we wszystkich sferach życia społecznego, świadczy nie tylko o większej otwartości społeczeństwa, ale również o podejmowaniu intensywnych działań niepełnosprawnych, aby w pełni korzystać z przysługujących im praw. Rozwój zawodowy nie jest już zarezerwowany tylko dla jednostek pełnosprawnych. Osoby niepełnosprawne mają zazwyczaj zawężone możliwości i szanse zawodowe. Często narażone są na duży wysiłek i stres, związany z pokonaniem barier fizycznych, psychicznych i społecznych, aby osiągnąć zadowolenie z pracy zawodowej. Jednak decydują się na podjęcie działań, które mogą zapewnić im wspinięcie się po szczeblach kariery zawodowej” (Kukla, Duda, Czerw-Bajer, 2011, s. 109).

Niepełnosprawność rozumiana jako pewne ograniczenie, zarówno w sferze fizycznej, jak i psychicznej, nie jest obecnie czynnikiem i przyczyną, a przynajmniej nie może być czynnikiem ograniczającym jednostkę w jakiegokolwiek sferze życia społecznego czy zawodowego. Oczywiście w dużym stopniu jest to uwarunkowane rodzajem i typem niepełnosprawności, możliwościami człowieka, ale nie samym faktem

bycia osobą niepełnosprawną. Należy jednak podkreślić, że polski rynek pracy nadal boryka się z niedostatkiem miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych.

Błędem byłoby niedostrzeganie szeregu zmian, jakie zachodzą w postrzeganiu osób niepełnosprawnych, zarówno w sferze społecznej, jak i zawodowej. Owa ewolucja następuje przede wszystkim dzięki determinacji i walce osób niepełnosprawnych o równy dostęp do edukacji, pracy, awansu społecznego. Likwidacja barier architektonicznych, liczne akcje mające na celu zmniejszenie marginalizacji osób niepełnosprawnych powoli przynoszą rezultaty i dają widoczne efekty, w postaci włączania osób niepełnosprawnych do otwartego rynku pracy. Zatrudnianie tylko w zakładach pracy chronionej lub w zakładach aktywności zawodowej nie jest jedyną metodą rozwiązywania problemu bezrobocia osób niepełnosprawnych. To włączanie ich do normalnego życia społecznego, do pracy w normalnych warunkach daje o wiele większe korzyści, materialne, ale przede wszystkim społeczne (tamże).

Osobom niepełnosprawnym praca daje poczucie wartości i użyteczności społecznej, czyli poczucie włączenia się w tworzenie i pomaganie dóbr potrzebnych społeczeństwu, którego są członkami, daje poczucie bycia normalnym członkiem społeczeństwa. Dla wielu osób niepełnosprawnych praca zawodowa ma również charakter terapeutyczny czy psychoterapeutyczny. Dzięki pracy osoba niepełnosprawna ma możliwość usprawnienia się pod względem fizycznym i psychicznym, co stanowi istotny cel rehabilitacji (Majewski, 2006b, s. 52). Praca to przede wszystkim codzienny obowiązek, obowiązek wyjścia z domu, wykonania określonych czynności, kontaktu z drugim człowiekiem. To ona często nadaje kierunek naszemu życiu i pewną celowość, co jest niezwykle istotne dla każdej jednostki.

Praca jest niejako powołaniem do własnej samorealizacji, ale również jest źródłem zarobkowania i spełniania własnych planów życiowych. To, jak ważna jest ona w życiu człowieka zależy przede wszystkim od niego samego, od jego indywidualnych cech charakteru, osobowości oraz systemu wartości. Każdy pracownik kiedy czuje się potrzebny w danym zakładzie i wie, że jego praca zostanie choćby w najmniejszym stopniu doceniona, będzie nie tylko lepiej pracował, lecz także



będzie czuł się zżyty ze swoim miejscem pracy. Dziś w UE żyje ponad 45 mln. niepełnosprawnych w różnym stopniu. Ponad połowę tej grupy stanowią ludzie w wieku produkcyjnym.

Współcześnie rozwój techniczny i technologiczny, tempo przeobrażeń w społeczeństwie, a także postępująca globalizacja zmuszają człowieka do podejmowania coraz to nowych wyzwań na polu zawodowym. Wsparcie osoby niepełnosprawnej w procesie aktywizacji zawodowej jest długotrwałe i wymaga pracy na wielu płaszczyznach. Przynosi wymierne efekty w postaci uzyskanej pracy i satysfakcji dla samej osoby niepełnosprawnej, która czuje się potrzebna, kompetentna i tak samo wartościowa jak każdy z nas.

Osoby niepełnosprawne na polskim rynku pracy stanowią 22% (dokładnie 465 tys. osób). Większość z tej grupy (szacuje się, że 37,5%) to osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności, kolejne zaś 40% stanowią osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność wg badań jest jednym z najczęściej występujących w naszym kraju sytuacji nierównego traktowania (37% wskazań w badaniu „Dyskryminacja w UE w 2012 r.” Eurobarometru). Kryterium niepełnosprawności jest dla 29% respondentów z Polski główną przyczyną odrzucenia kandydata bądź kandydatki do pracy ([https://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/FOB\\_WielcyNieobecni\(1\)-1377077644.pdf](https://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/FOB_WielcyNieobecni(1)-1377077644.pdf) – dostęp: 15.07.2016).

Wejście na otwarty rynek pracy osobom niepełnosprawnym utrudniają m.in. następujące czynniki:

- a) brak wiedzy o osobach niepełnosprawnych ze strony pracodawców;
- b) nieprawidłowe postawy społeczne;
- c) utożsamianie niepełnosprawności z brakiem kwalifikacji, brakiem motywacji do pracy; nawykiem uzależnienia od innych osób;
- d) bariery architektoniczne i komunikacyjne.

Ponadto „podjęcie i utrzymanie zatrudnienia utrudniają wewnętrzne bariery i ograniczenia osób niepełnosprawnych, które:

- nie czują się pewnie w nowych środowiskach, zespołach;
- mają problem z orientacją w przestrzeni;
- mają problem w uczeniu się;

- mają problem z wyrażaniem się, z podejmowaniem decyzji, kontrolowaniem emocji i innymi umiejętnościami społecznymi;
- nie mają odpowiednich kwalifikacji;
- nie posiadają doświadczenia praktycznego, ani wiedzy o swoich możliwościach w kontekście rynku pracy” (Zakrzewska, 2016, s. 197).

Pomimo wymienionych barier, jak podkreśla Zakrzewska, „ograniczeń, trudności w wejściu osób niepełnosprawnych na rynek pracy, trwałe zatrudnienie jest możliwe przy zastosowaniu odpowiednich form wsparcia i odpowiednich rozwiązań. W szczególności chodzi o uznanie prawa do pracy, respektowania zakazu dyskryminacji osób niepełnosprawnych z jednej strony, z drugiej zaś na wnikliwym rozeznaniu i dopasowaniu możliwości osób niepełnosprawnych i potrzeb pracodawcy” (tamże).

Brak osób niepełnosprawnych w miejscu pracy ma szerokie uwarunkowania: społeczne, ekonomiczne, kulturowe oraz systemowe. Wśród głównych problemów wymienia się: złe orzecznictwo w sprawie niepełnosprawności; brak wystandaryzowanych kryteriów orzecznictwa; brak doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy; niedostosowanie potrzeb rynku w szkoleniu zawodowym; potrzeba dostosowania zapotrzebowania rynku pracy do umiejętności osób niepełnosprawnych; „pułapka rentowa”; brak wsparcia dla pracodawców – konieczność podniesienia świadomości pracodawców; bezradność osób niepełnosprawnych wobec środowiska pracy, pracodawcy, często naruszanie praw pracowników ([https://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/FOB\\_WielcyNieobecni\(1\)-1377077644.pdf](https://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/FOB_WielcyNieobecni(1)-1377077644.pdf) – dostęp: 15.07.2016).

Należy „zwrócić uwagę, że jest to szeroki problem społeczny. Do 2030 r. polski rząd planuje zwiększyć poziom zatrudnienia osób niepełnosprawnych o 20–30 punktów procentowych – w szczególności na otwartym rynku pracy, oraz osiągnąć stan, w którym odsetek osób niepełnosprawnych kończących wyższą uczelnię będzie stanowił połowę osób pełnosprawnych, w tej chwili 1% studentów to studenci niepełnosprawni, stanowią oni 3% tej kategorii wiekowej. Rząd chce to osiągnąć m.in. poprzez włączanie tej grupy do systemu edukacji powszechnej i otwartego rynku pracy” (tamże).

Sytuacja zawodowa „osób niepełnosprawnych bywa często przedmiotem wielorakich dyskusji. Niepełnosprawność bywa barierą na drodze do znalezienia swojego miejsca na rynku pracy. Pracodawcy coraz częściej zatrudniają osoby niepełnosprawne, dostrzegając w nich przede wszystkim potencjał, a nie deficyty. Zdają sobie sprawę, że współczesny rynek pracy potrzebuje osób wyposażonych w umiejętności niezbędne do tego, aby umiejętnie współpracować z innymi, radzić sobie w trudnych sytuacjach zawodowych oraz adaptować do zmieniających się warunków. Pracodawcy cenią w przyszłych pracownikach umiejętność radzenia sobie w różnych sytuacjach oraz zaangażowanie w realizację powierzonych zadań” (Fojtar, 2016).

Rynek pracy oraz pracodawcy coraz częściej wymagają posiadania tzw. kompetencji miękkich, do których możemy zaliczyć: umiejętność pracy w zespole, terminowość, kreatywność, wytrwałość, samodzielność, komunikatywność, systematyczność, dokładność, umiejętność szybkiego uczenia się i podejmowania trudnych decyzji, opanowanie, otwartość, odpowiedzialność i zaangażowanie. Istotne w sytuacji osób niepełnosprawnych jest przede wszystkim uświadomienie sobie posiadania owych kompetencji. To właśnie posiadanie kompetencji miękkich może stanowić rekompensatę braków w wykształceniu czy też pełnej samodzielności jako pracownika (Kukla, Duda, Czerw-Bajer, 2011, s. 120–121).

Współczesny rynek pracy przynosi zupełnie nowe spojrzenie na kwestię pracy zawodowej. Coraz więcej wymaga się od pracownika, który oprócz gruntownego wykształcenia, kwalifikacji i umiejętności musi umieć sobie poradzić z ciągłymi zmianami w niemal wszystkich sferach życia. Nowe technologie, zróżnicowane formy zatrudnienia, dynamika rozwoju, niosą ze sobą wiele pozytywnych cech, ale są również pewnym zagrożeniem. W gospodarce wolnorynkowej człowiek kilka razy zmienia miejsce pracy. Niejednokrotnie wiąże się to z całkowitą zmianą wykonywanego zawodu. W tej sytuacji człowiek wykształcony w nowym zawodzie, nawet po przeszkoleniu, prezentuje tylko ogólny poziom średni. Raz podjęta decyzja nie jest decyzją na całe życie. W gospodarce wolnorynkowej to właśnie w dużej mierze rynek wycenia dane zajęcie (Jeżewska-Maicka, 2003, s. 156).

Ma to również swoje przełożenie na sytuację zawodową osób niepełnosprawnych, które nie tylko muszą pokonywać bariery związane

ze swoimi ograniczeniami, lecz także przystosowywać się do wymogów rynku pracy. Gospodarka wolnorynkowa jest niejako kreatorem nowych profesji. To ona wyznacza zapotrzebowanie rynku pracy, to wybrany przez jednostkę zawód może, ale nie musi, być w danym momencie potrzebny (Kukła, Duda, Czerw-Bajer, 2011, s. 118).

Niepełnosprawność jest „niewątpliwie czynnikiem utrudniającym wejście na rynek pracy, jednak nie powinna być powodem do wykluczenia z obszaru zawodowego. Aktywność osób niepełnosprawnych przejawia się w różnych formach: działalności społecznej, sporcie, twórczości artystycznej. Niewątpliwie jednak najwyższy i najważniejszy poziom aktywności stanowi praca zawodowa. Aktywność, zwłaszcza ta zawodowa jest w przypadku osób niepełnosprawnych najkrótszą drogą do integracji społecznej, jest istotną wartością nie tylko dla jednostki ale również dla społeczeństwa” (Fojtar, 2016).

Pojawiające się bariery jednak znacznie ograniczają możliwości edukacyjne osób niepełnosprawnych, przez co oczywisty staje się fakt, że stanowią mniej atrakcyjny „towar” na rynku pracy. Na sytuację osób niepełnosprawnych na rynku pracy znaczący wpływ mają również bariery techniczne i finansowe. Zatrudnienie osoby niepełnosprawnej często wiąże się z koniecznością dostosowania miejsca i stanowiska pracy do stanu zdrowia pracownika.

Bariery społeczne, przez które rozumiemy negatywne postawy oraz przesady w stosunku do osób niepełnosprawnych, powodują ograniczenie ich uczestników w życiu społecznym, aktywności i pełnienia różnych ról oraz wyznaczanie dla nich wąskiego wachlarza zawodów i stanowisk pracy. Upowszechnienie idei społecznej integracji złągodziło bariery społeczne tkwiące w różnych środowiskach. Jednakże spotkać je można jeszcze nadal dość często w indywidualnych przypadkach. Występują one w postaci niechęci niektórych pracodawców i decydentów do udostępniania osobom niepełnosprawnym miejsc pracy, pewnych ról i stanowisk, a także w postaci uprzedzeń emocjonalnych niektórych osób i unikania kontaktów towarzyskich i zawodowych z osobami niepełnosprawnymi, a nawet niekiedy niechęci nauczycieli do pracy w integracyjnych formach edukacji. Uprzedzenia względem osób niepełnosprawnych występują wśród wielu warstw społecznych. Dotyczą one możliwości kształcenia się, zdolności,

wykonywania zawodu czy radzenia sobie w czasie wolnym od pracy, a także aktywnego udziału w życiu społecznym. Najbardziej typową postawą negatywną wobec osób niepełnosprawnych jest unikanie kontaktów. Z obserwacji wynika, że jedną z podstawowych i istotnych przeszkód na drodze do prawidłowego przeprowadzania adaptacji i rehabilitacji osób niepełnosprawnych są narosłe przez lata bariery społeczne wobec tej grupy osób, których źródłem jest brak wiedzy i wiary w ich możliwości (Zarczuk, 2007, s. 25).

Aby pokonać bariery w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w ramach otwartego rynku pracy, ważne jest przede wszystkim dobre poradnictwo zawodowe. Polegać ono powinno na tym, aby pomóc jednostce niepełnosprawnej w konstruowaniu przebiegu kariery zawodowej i rozumieniu jej jako „projektu życiowego”, i to nie tylko w określonych fazach życia, jak na przykład w okresie przejścia od nauki do życia zawodowego, lecz także przez całe życie (Ertelt, 2010).

Poradnictwo zawodowe staje się obecnie asystowaniem osobie niepełnosprawnej w osiągnięciu funkcjonalnej zdolności i efektywnego przystosowania. Współcześnie rola doradcy sprowadza się do inspirowania aktywności osób niepełnosprawnych, który pomaga w wyzwaniu indywidualnych zainteresowań, co w konsekwencji przyczynia się do twórczego rozwoju jednostki. W tym miejscu nasuwa się słynne zdanie twórcy pierwszej teorii wyboru zawodu i prekursora idei doradztwa zawodowego – Franka Parsonsa, który w książce pt. *Potrzeby naszego państwa* napisał, że „Człowiek pracuje najlepiej, kiedy robi to, do czego stworzyła go natura” (Paszowska-Rogacz, 1996, s. 33), i właśnie ten współczesny doradca powinien wskazywać drogę tym wszystkim niepełnosprawnym (ale i nie tylko), którzy jeszcze nie uzmysłowili sobie, „do czego ich stworzyła natura”. Proces wyboru powinien być jego indywidualną i nieprzymuszoną decyzją.

Poradnictwo zawodowe ma na celu w krajach UE przygotować osobę niepełnosprawną do „poruszania się na wolnym rynku pracy, kształcenia umiejętności samodzielnego poszukiwania pracy, prezentowania swoich kwalifikacji, stałego rozwijania nabytych kwalifikacji” oraz „uwrażliwić młodych ludzi na warunki zewnętrzne, m.in. konkurencję na rynku pracy w ubieganiu się o pracę czy miejsce w szkole” (Majewski, 2006a, s. 82).

U podstaw polityki zatrudnieniowej Unii Europejskiej w odniesieniu do osób niepełnosprawnych leżą następujące zasady:

- 1) prawo wszystkich osób niepełnosprawnych (w tym również osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności) do pracy;
- 2) preferowanie integracji zawodowej osób niepełnosprawnych – zatrudniania ich na otwartym rynku pracy;
- 3) wyrównywanie szans w zatrudnieniu przez znoszenie barier utrudniających i ograniczających zawodowe funkcjonowanie osób niepełnosprawnych;
- 4) zakaz dyskryminacji osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu;
- 5) wspieranie materialne zatrudnienia osób niepełnosprawnych poprzez przeznaczanie określonych funduszy na ten cel;
- 6) współdziałanie z partnerami społecznymi (organizacjami pracodawców i związkami zawodowymi) oraz organizacjami osób niepełnosprawnych w rozwiązywaniu problemu zatrudnienia osób niepełnosprawnych (tamże).

Praca zawodowa i wynikająca z niej świadomość przynależności do społeczności pracującej przyczyniają się m.in. do wzrostu poczucia wspólnoty osób niepełnosprawnych z wszystkimi ludźmi. „Dzięki pracy osoby te wchodzi w kontakt z innymi ludźmi, przedmiotami, środkami pracy. Przez pracę przeciwdziała się izolacji społecznej i dewaluacji jednostki niepełnosprawnej w oczach własnych i innych, umacnia się poczucie godności oraz przyczynia do tego, że stosunki z rówieśnikami, rodziną i innymi osobami rozwijają się w bardziej korzystnej sytuacji i stają się poprawniejsze” (Boczar, 1982, s. 61).

Natomiast osoby niepełnosprawne pozbawione pracy tracą możliwość kontaktu z otoczeniem, zdobywaniem nowych umiejętności czy doświadczeń, a to powoduje spowolnienie tempa ich rozwoju, a nawet sprzyja jego regresowi. Przez to, że mają pracę, zajęcie, czują się potrzebni, czują, że mają swój mały wkład w rozwój społeczny i gospodarczy kraju.

Niestety osoby niepełnosprawne nie zawsze mogą realizować się zawodowo, gdyż niepełnosprawność obejmuje różne ograniczenia funkcjonalne, wynikające z uszkodzenia zdolności wykonywania określonej czynności w sposób uważany w każdym społeczeństwie za normalny, typowy dla życia ludzkiego (Hulek, 1980, s. 68).

W toku tych rozważań nasuwa się wiele problemów, które należy rozwiązać, chcąc wprowadzić na otwarty rynek pracy osoby niepełnosprawne. Rozwiązaniem przedstawionych kwestii mogą być zmiany, które powinny obejmować:

- rozwijanie systemu świadczeń otrzymywanych w pracy, co obejmuje elementy takie jak: subsydia lub premie za powrót do pracy, gwarancje świadczeń przez określony okres po rozpoczęciu zatrudnienia i bezpośrednie pośrednictwo pracy dla osób składających wnioski o przyznanie rent z tytułu niezdolności do pracy (tak zwany „one-stop shop”);
- zmiany w systemie świadczeń, zmierzające do usunięcia czynników zniechęcających do podejmowania pracy;
- dostęp do powszechnej edukacji na wszystkich poziomach, ze szczególnym naciskiem na kształcenie ustawiczne;
- doradztwo zawodowe i usługi wsparcia, które zapewniają wszechstronne i indywidualne podejście do osób niepełnosprawnych, obejmując wszystkie obszary życia społecznego i zawodowego (łącznie z takimi elementami, jak: doradztwo finansowe, doradztwo zdrowotne, szkolenie w zakresie ubiegania się o pracę itp.);
- rozwijanie programów rehabilitacji zawodowej;
- lepszy dostęp osób niepełnosprawnych do programów integracji na rynku pracy, szczególnie finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, oraz monitorowanie osiąganych wyników (Chłoń-Domińczak, Poznańska, 2008, s. 111–112).

Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy, próby przywracania ich do normalnej aktywności społecznej i zawodowej są coraz częściej poruszane nie tylko w naszym kraju, lecz także na całym świecie. Jest to nie tylko wynik zainteresowania się trudną sytuacją osób niepełnosprawnych, ich problemami i często brakiem pomocy ze strony państwa, ale danymi statystycznymi. Poprawa sytuacji oraz zwiększenie aktywności osób niepełnosprawnych na rynku pracy są bezpośrednio związane z działaniami państwa adresowanymi zarówno do osób niepełnosprawnych, jak i pracodawców. Zmiana systemu zatrudniania osób niepełnosprawnych w kierunku większej integracji społecznej wskazuje, że wzrośnie rola otwartego rynku pracy dla osób

niepełnosprawnych, a rynek chroniony będzie stanowił jedynie uzupełnienie tego systemu. Żadna praca nie wymaga pełnej sprawności intelektualnej i ruchowej. Należy tylko przygotować do nich jednostkę w toku edukacji oraz procesu doradztwa zawodowego. Praca jednak nie jest jedynym czynnikiem determinującym wartość i użyteczność człowieka, dlatego też każda jednostka może i powinna znaleźć obszar, w którym będzie się realizować i zaspokajać potrzeby.

### 1.3. Podsumowanie

Wiek XXI premiuje ludzi aktywnych, przedsiębiorczych, innowacyjnych, którzy potrafią pozytywnie zaskoczyć przyszłego pracodawcę swoją osobowością i właśnie często się zdarza, że w pracy osoby niepełnosprawne są bardzo efektywne i wydajne. Niepełnosprawny nie znaczy gorszy, a praca może mieć znamienny wpływ na dochodzenie do zdrowia (Kukła, 2008, s. 151).

Obecnie mamy nowe spojrzenie na sytuację zawodową oraz społeczną osób niepełnosprawnych. Zmienia się nie tylko mentalność społeczeństw; towarzyszą temu również uregulowania prawne, także o randze światowej. Zmiany następują przede wszystkim dzięki determinacji i walce osób niepełnosprawnych o równy dostęp do edukacji, pracy, awansu społecznego. Likwidacja barier architektonicznych, liczne projekty i akcje mające na celu zmniejszenie marginalizacji osób niepełnosprawnych powoli przynoszą rezultaty i dają widoczne efekty. To włączanie ich do normalnego życia społecznego, do pracy w normalnych warunkach daje o wiele większe korzyści, materialne, ale przede wszystkim społeczne. Dlatego też coraz częściej zarówno przepisy prawne, jak i podejście samych pracodawców zmierzają w kierunku likwidacji pracy chronionej (Kukła, Duda, Czerw-Bajer, 2011, s. 143–144).



## Literatura

- Boczar K. (1982). *Młodzież umysłowo upośledzona w rodzinie i w środowisku pracy*. Warszawa: WZZ.
- Chłóń-Domińczak A., Poznańska D. (2008). *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*. Warszawa: Wydawnictwo Międzynarodowa Organizacja Pracy.
- Ertelt B.J. (2010). *Nowe trendy w poradnictwie zawodowym*. Narodowe Centrum Zasobów Poradnictwa Zawodowego. <http://www.praca.gov.pl/eurodoradztwo/publikacje.html>, dostęp: 10.12.2010.
- Fojtar D. (2016). *Niepełnosprawni na rynku pracy – aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych*. <http://biurokarier.dsw.edu.pl/artykuly-2015/articles/niepelnosprawni-na-ryнку-pracy-aktywizacja-zawodowa-osob-niepelnosprawnych>, dostęp: 5.06.2016.
- Hulek A. (1980). *Badania naukowe nad osobami niepełnosprawnymi i ich znaczenie dla systemu oświatowego*. Warszawa: Biuletyn Informacyjny TWK.
- Kukla D. (2008). Doradztwo i doradca zawodowy w życiu osoby niepełnosprawnej. W: A. Solak, T.E. Wardzała (red.), *Praca w przestrzeni osób niepełnosprawnych*. Tarnów: Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna.
- Kukla D., Duda W., Czerw-Bajer M. (2011). *Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Majewski T. (2006a). Polityka Unii Europejskiej wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych. W: A. Ostrowska, B. Szczepankowska (red.), *Problem niepełnosprawności w poradnictwie zawodowym*. Radom: ITE.
- Majewski T. (2006b). Praca zawodowa – ważny wyznacznik jakości życia osób niepełnosprawnych. W: Z. Palak (red.), *Jakość życia osób niepełnosprawnych i nieprzystosowanych społecznie*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.
- Paszkowska-Rogacz A. (1996). *Doradztwo zawodowe w krajach Unii Europejskiej, Problemy Poradnictwa Psychologiczno-Pedagogicznego*, „Biuletyn Centrum Metodycznego Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej”, 4, [https://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/FOB\\_WielcyNieobecni\(1\)-1377077644.pdf](https://odpowiedzialnybiznes.pl/public/files/FOB_WielcyNieobecni(1)-1377077644.pdf), dostęp: 15.07.2016.

- Tokarska-Siudeja A. (2010). Niepełnosprawni „pełnosprawni” w pracy w kontekście poradnictwa zawodowego. W: D. Kukla, Ł. Bednarczyk (red.), *Poradnictwo zawodowe dla osób z grupy szczególnego ryzyka. Wybrane aspekty*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Zakrzewska M. (2016). Planowanie kariery ucznia o specjalnych potrzebach edukacyjnych – wyzwania rynku pracy. W: M. Wolan-Nowakowska, *Poradnictwo zawodowe w szkole – ku możliwościom przeciw ograniczeniom*. Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Zarczuk M. (2007). Integracja grupy szkoleniowej kluczem do pełniejszego zdobycia umiejętności. W: K. Maj (red.), *Szkolenia z udziałem osób niepełnosprawnych*. Tom 2. Warszawa: Wydawnictwo SWPS Academica.

## 2.

### ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE STAN OBECNY – PERSPEKTYWY

#### 2.1. Wprowadzenie

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego zrodziła się na świecie w latach 80. XX wieku, gdy osoby niepełnosprawne zaczęły coraz głośniejsze domagać się równego dostępu do wszystkich obszarów życia społecznego – także do zatrudnienia.

Zatrudnienie wspomagane (z ang. *supported employment*), w swoim założeniu, umożliwia osobom niepełnosprawnym pracę zarobkową (za takie samo wynagrodzenie jakie otrzymują pracownicy sprawni) oraz rozwój zawodowy na otwartym rynku pracy. Kluczową rolę w tym modelu zatrudnienia odgrywa trener pracy – specjalista, który towarzyszy osobie niepełnosprawnej podczas poszukiwania pracy, a także wspiera ją już po znalezieniu posady i podczas wykonywania codziennych zadań na stanowisku pracy. Trener pracy wspiera także pracodawcę zatrudniającego osobę niepełnosprawną.

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego oraz trenera pracy, będąc dopełnieniem funkcjonujących instrumentów rehabilitacji i aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, jest od kilku lat przedmiotem szczególnego zainteresowania zarówno ze strony Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, jak i resortu pracy.

## 2.2. Stan obecny

Aktualnie brak jest systemowego uregulowania instytucji zatrudnienia wspomaganego, jednak model ten był wielokrotnie wykorzystywany m.in.:

- 1) w ramach realizacji zadań zleczanych organizacjom pozarządowym na podstawie art. 36 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz.U. 2011 nr 127, poz. 721 z późn. zm.) oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz.U. nr 29, poz. 172 z późn. zm.);
- 2) w programie celowym Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych pn. „Trener pracy – zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych” realizowanego w latach 2007–2010. Program adresowany był do osób niepełnosprawnych wymagających podczas wykonywania pracy pomocy innych osób i z tego powodu napotyających trudności w znalezieniu zatrudnienia. Wśród beneficjentów najliczniejszą grupę stanowiły osoby niepełnosprawne umysłowo – ponad połowa wszystkich beneficjentów w każdym roku realizacji programu; drugą co do wielkości grupą były osoby chore psychicznie stanowiące ponad 30% wszystkich beneficjentów. Przy realizacji programu zatrudniono około 200 trenerów pracy, którzy w latach 2007–2010 udzielili osobom niepełnosprawnym łącznie blisko 560 tys. godzin wsparcia. Efektem projektu było znalezienie zatrudnienia przez 1002 osoby niepełnosprawne u 689 pracodawców na terenie całej Polski, zarówno na chronionym, jak i otwartym rynku pracy;
- 3) w projektach współfinansowanych ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, realizowanych przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w partnerstwie z organizacjami pozarządowymi, np.:

- a) „Wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi na rynku pracy II” (okres realizacji: 06.2011 – 03.2013),
- b) „4 Kroki – Wsparcie osób niesłyszących na rynku pracy II” (okres realizacji: 02.2010 – 12.2012),
- c) „Wsparcie osób głuchoniewidomych na rynku pracy II – Weź sprawy w swoje ręce” (okres realizacji: 03.2010 – 12.2012),
- d) „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” (okres realizacji: 01.2011 – 12.2012),
- e) „Wsparcie osób z autyzmem II” (okres realizacji: 12.2011 – 09.2013),
- f) „Wsparcie osób niewidomych na rynku pracy III” (okres realizacji: 01.09.2012 – 31.08.2014).

Jak ważna jest idea zatrudnienia wspomagane go, dowodzi również fakt, że koncepcja ta wpisana została do Krajowego Programu Reform Europa 2020 (aktualizacja na lata 2016–2017) i Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2015–2017.

Prace nad koncepcją zatrudnienia wspomaganego, w Biurze Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych trwają od 2010 r. – rozpoczęła je konferencja, w której udział wzięli m.in. przedstawiciele administracji rządowej i samorządowej, organizacji pozarządowych, jak i osoby niepełnosprawne. Dorobek konferencji zawarty został w publikacji pn. *Zatrudnienie wspomagane. Materiały konferencyjne* (2011).

Kolejne prace toczyły się w ramach roboczych spotkań przedstawicieli Biura ze specjalistami w dziedzinie zatrudnienia wspomaganego, bezpośrednio zaangażowanymi w proces jego realizacji. Podczas spotkań omawiano propozycje definicji zatrudnienia wspomaganego, zadania i miejsce trenera pracy w realizacji tego instrumentu oraz grupę beneficjentów, do których tego rodzaju pomoc ma być kierowana.

Kolejnym krokiem był realizowany (w okresie od 1 listopada 2013 r. do 31 lipca 2014 r.) przez PFRON w partnerstwie z Polską Organizacją Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Polskim Forum Osób Niepełnosprawnych oraz KARE Promoting Inclusion for People With

Intellectual Disabilities projekt systemowy, pn. „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”.

Celem projektu było opracowanie, przetestowanie i wdrożenie ujednoliconych procedur rekrutacji i szkolenia osób, które udzielałyby profesjonalnej i indywidualnej pomocy osobom niepełnosprawnym w wejściu i utrzymaniu się na rynku pracy (trenerów pracy).

W projekcie, jako produkt finalny, wypracowano:

- zestaw narzędzi do rekrutacji trenerów pracy;
- zestaw narzędzi szkolenia trenerów pracy;
- zestaw narzędzi monitorowania i zarządzania pracą trenera pracy.

### 2.3. Perspektywy

Aktualnie w resorcie pracy trwają prace nad wprowadzeniem zatrudnienia wspomaganego do ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Institucja ta będzie stanowić nie tylko metodę wprowadzania osoby niepełnosprawnej na otwarty rynek pracy, lecz także będzie wspierać utrzymanie jej na tym rynku.

Zatrudnienie wspomaganie, jako jedno z rozwiązań systemowych, ma wspierać aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji na rynku pracy, to znaczy osób, których niepełnosprawność skutkuje całkowitym lub znacznym ograniczeniem możliwości samodzielnego znalezienia pracy i utrzymania się w zatrudnieniu, a w szczególności osób z upośledzeniem umysłowym, niewidomych, niesłyszących i osób z chorobą psychiczną.

Podstawową funkcją zatrudnienia wspomaganego będzie przygotowanie niepełnosprawnego pracownika do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych w miejscu pracy. Działania, jakie będą podejmowane w tym zakresie, to przede wszystkim pomoc osobie niepełnosprawnej w znalezieniu i nawiązaniu kontaktu z potencjalnym pracodawcą, pomoc w adaptacji w nowym miejscu pracy oraz późniejsze monitorowanie pracownika niepełnosprawnego w miejscu zatrudnienia w celu utrzymania trwałych efektów podjętych uprzednio działań.

Kluczową rolę w zatrudnieniu wspomaganym będzie pełnił trener pracy, który we współpracy m.in. z doradcą zawodowym i psychologiem będzie wspierał osobę niepełnosprawną w procesie zdobywania i utrzymywania zatrudnienia. Beneficjentami tej formy pomocy będą osoby niepełnosprawne, które ze względu na posiadane ograniczenia mają trudności w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia, przez co pozostają bierne zawodowo. Oprócz osoby niepełnosprawnej wsparciem objęty będzie także pracodawca zatrudniający taką osobę. Wobec pracodawcy trener pracy będzie pełnił funkcje doradcze i konsultacyjne.

Kwestiami otwartymi (budzącymi wątpliwości) pozostają nadal:

- usytuowanie zatrudnienia wspomaganego w strukturach samorządowych;
- zakres odpowiedzialności tych struktur za realizację w/w zadania;
- zapewnienie stabilnego i stałego finansowania.

## Literatura

- Lynch C. (2007). *Szansa na więcej możliwości*. Warszawa: Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym.
- Majewski T. (1999). *System rehabilitacji zawodowej w krajach Europy Zachodniej*. Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna.
- Majewski T. (2006). *Zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych*. Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna.
- Zatrudnienie wspomaganie. Materiały konferencyjne* (2011). Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

## Akty prawne

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jedn.: Dz.U. 2011 nr 127, poz. 721 z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz.U. nr 29, poz. 172 z późn. zm.).

# 3.

## ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE – NIEMOŻLIWE STAJE SIĘ MOŻLIWE

### 3.1. Wprowadzenie

Królowa Kier, postać z *Alicji w Krainie Czarów* Lewisa Carrolla (1865) stwierdziła: „Dziś widzę, że większość tego, co sobie wyobrażałam, stało się rzeczywistością. Dzięki temu zostałam królową”. Dla ilu osób z niepełnosprawnością, nawet sprzężoną, głębszą, które chciały pracować, spełniać swoje marzenia, wносить swój wkład w społeczeństwo, cytowane słowa Królowej mogłyby być aktualną opinią? Dzisiaj wiem, że „niemożliwe stało się możliwe” dla wielu, wystarczyło tylko skorzystać z odpowiednio dopasowanego wsparcia.

W dzieciństwie zwykle sięgamy swoimi marzeniami daleko ponad horyzonty ludzkich możliwości. Nie boimy się pisać scenariuszy, które chcemy zrealizować w odległej przyszłości. Z upływem czasu przychodzi nam to coraz trudniej. Dzieciom z niepełnosprawnościami te marzenia jeszcze trudniej jest osiągnąć. Sytuacja wielu dzieci analizowana jest często jedynie przez pryzmat zapewnienia opieki w życiu dorosłym. W społeczeństwie, które postrzega niepełnosprawność osoby jako negatywną cechę człowieka, brak wiedzy na temat możliwości rozwoju osób z niepełnosprawnością a także brak rozwiązań systemowych umożliwiających ich wsparcie. Wpłynęło na to długotrwałe wykluczenie tej grupy osób zarówno z życia społecznego, jak i planowania przyszłości zawodowej. Jeszcze na początku lat 90.



większość dorosłych osób z głębszymi niepełnosprawnościami lub z niepełnosprawnościami sprzężonymi nie miała możliwości nie tylko kształcenia czy zatrudnienia, lecz także skorzystania z jakiegokolwiek innej aktywności, jak sport, kultura, gdzie miałyby szanse nawiązania kontaktów społecznych. Często ich całe życie przebiegało w izolacji od rówieśników i lokalnego środowiska.

Nie brano pod uwagę, że te młode osoby mogą marzyć o karierze zawodowej i potrzebują wsparcia, które pozwoli im nabyć kwalifikacji zawodowych i znaleźć zatrudnienie.

Model traktowania osób z niepełnosprawnością już od kilkunastu lat, nie bez trudności, ulega jednak pozytywnym przemianom. Odchodzi się od podejścia izolującego osoby z niepełnosprawnościami od reszty społeczeństwa, dokładając starań, aby zapewnić im dostęp do dziedzin, które państwo normalnie zapewnia osobom sprawnym, w tym, w zakresie wykształcenia i zatrudnienia na rynku pracy. Osoby otrzymują szansę na bardziej samodzielne życie i realizację swoich potrzeb, swą niezależność i spełnianie marzeń. Poprawia się jakość życia, co wpływa na ich rozwój i umiejętność życia w integracji, co z kolei jest bardzo korzystane zarówno z punktu widzenia psychospołecznego, jak i ekonomicznego usamodzielnienia się. Osoba z niepełnosprawnością staje się podmiotem wolności i praw człowieka, z poszanowaniem jej godności, potencjału i woli realizacji własnych praw, rzadziej jest postrzegana przez pryzmat swoich niesprawności, ograniczeń, deficytów.

Wpływ na zmianę perspektywy postrzegania osób z niepełnosprawnością miało wejście w życie w maju 2006 r. Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych [6 września 2012 r. została uroczystie ratyfikowana przez Prezydenta RP – red.]. Zasadniczym celem Konwencji jest popieranie i zapewnienie osobom z niepełnosprawnością pełnego i równego dostępu do życia publicznego oraz korzystania na takich samych zasadach z przysługujących im praw i wolności obywatelskich. W swoich postanowieniach Konwencja akcentuje również obowiązek Państw-Stron do przestrzegania zasady niedyskryminacji niepełnosprawnych, co ma szczególne znaczenie dla procesu ich integracji społecznej.

Hasłem przewodnim Konwencji jest wolność człowieka, który z powodu uszkodzenia organizmu i spowodowanych tym ograniczeń aktywności nie może być pozbawiony możliwości wyborów, a przez to – wpływu na swoje życie.

Osoby z niepełnosprawnościami jako pełnoprawni członkowie społeczeństwa posiadają pełne prawa, w tym prawo podjęcia i utrzymania płatnej pracy, zgodnej z ich możliwościami, wykształceniem, kwalifikacjami, a gdy ich niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymagają – także w warunkach dostosowanych do ich potrzeb – art. 27 Konwencji. (Mrugalska, Zakrzewska, 2014, s. 5).

Na przestrzeni wieków prawo to było w różny sposób realizowane, ale społeczeństwa coraz częściej je uznają. Czerpiąc z ideologii rehabilitacyjnej, która stwierdza, że każda osoba niepełnosprawna, nawet z poważniejszymi uszkodzeniami organizmu, zachowuje pewne sprawności i dyspozycje, które przy zastosowaniu odpowiednich środków i w odpowiednich warunkach mogą stać się podstawą wykonywania pracy zawodowej (Ostrowska, Sikorska, Gąciarz, 2001, s. 84), poszukują coraz to doskonalszych form realizacji prawa do pracy.

Jedną z takich form jest zatrudnienie wspomagane. Polega ono na zapewnieniu osobie niepełnosprawnej oraz jej pracodawcy odpowiedniego wsparcia i pomocy w zatrudnieniu na otwartym rynku pracy.

Zatrudnienie wspomagane na otwartym rynku pracy, zarówno jako forma jak i metoda zatrudnienia, odpowiada w pełni wymogom Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych. Daje osobom z niepełnosprawnością możliwość skorzystania z profesjonalnego poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, szkolenia w miejscu pracy z poszanowaniem godności i prawa do dokonywania wolnego wyboru osoby, w oparciu o jej preferencje, możliwości, upodobania. Wykorzystanie modelu zapewnia indywidualne i kompleksowe wsparcie w procesie poszukiwania i utrzymywania zatrudnienia.

## 3.2. Zatrudnienie wspomagane – geneza, definicja, wartości

### Geneza

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego została wypracowana i wprowadzona w życie w Stanach Zjednoczonych, na początku lat 80. XX wieku. Model zatrudnienia wspomaganego (z ang. *supported employment*) stworzono m.in. po to, aby ustrzec osoby z niepełnosprawnością intelektualną przed zbyt długim pozostawaniem w placówkach terapeutycznych, zakładach pracy chronionej czy też innych formach aktywności nieodpłatnej.

Zatrudnienie wspomagane rozwinęło się na bazie metody indywidualnego „szkolenia poprzez pracę” osób z niepełnosprawnością intelektualną. W 1970 r. amerykański terapeuta Mark Gold opracował behawioralną strategię nauczania, która opierała się na „nauce pracy w pracy”, czyli systematycznym szkoleniu w naturalnych warunkach w zakładzie pracy. Na tej podstawie powstała koncepcja *job coaching*, w której tradycyjny dotąd model aktywizacji zawodowej „wyszkolić – umieścić” zamieniono na model „**umieścić–wyszkolić–utrzymać**”. (Cytowska, Wołowicz-Ruszkowska, 2012, s. 23). Skorzystano z usługi trenera pracy (*job coacha*), który miał zapewnić osobom z niepełnosprawnością odpowiednio dopasowane wsparcie w miejscu pracy. Model ten różnił się od zwykłej praktyki rehabilitacyjnej tym, że trener pracy był obecny w miejscu pracy i pomagał osobie w adaptacji, szkoleniu oraz edukacji. W krajach, które zdecydowały się na realizację modelu, rozwijał się dynamicznie, pokazując, jak skutecznym jest narzędziem aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Zatrudnienie wspomagane było długo oczekiwaną odpowiedzią na rosnące dążenia osób z niepełnosprawnościami do respektowania ich praw – w tym także prawa do pracy. Wpasowało się także w panujące wówczas trendy gospodarcze i polityczne, umożliwiając osiągnięcie rezultatów ekonomicznych dotąd nieznanych. W latach 80. rządy wielu krajów już zaczęły borykać się z rosnącymi kosztami opieki nad osobami z niepełnosprawnościami, dlatego z dużą otwartością odnosiły się do wszelkich, zwłaszcza wysokoefektywnych, prób włączenia

tych osób do społeczeństwa jako aktywnych pracowników i płatników podatków, nie zaś biernych beneficjentów świadczeń pomocy społecznej. Zatrudnienie wspomagane stało się także alternatywą dla działań rehabilitacji przez zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami oraz dla zatrudnienia chronionego i terapii zajęciowej.

Korzyści dla osób niepełnosprawnych, pracodawców i całych społeczeństw płynące z wykorzystania modelu zatrudnienia wspomagane zostały szybko dostrzeżone przez kolejne państwa i pod koniec lat 80. XX wieku koncepcja zaczęła rozwijać się w Europie. Organizacje działające na rzecz osób z różnymi niepełnosprawnościami z powodzeniem wdrażały pilotażowe projekty zatrudnienia wspomagane, finansowane w większości ze środków europejskich (w ramach inicjatyw Helios czy Horizon). Na początku XXI wieku zatrudnienie wspomagane zaczęło rozwijać się również poza Europą, w takich krajach jak: Australia, Kanada, Nowa Zelandia, Hongkong, Peru i Zambia (Europejska Unia Zatrudnienia Wspomagane, *Zbiór...*, 2013, s. 14). Z czasem metoda okazała się na tyle skuteczna, że została rozszerzona o inne grupy, które często mają kłopoty ze znalezieniem i utrzymaniem zatrudnienia.

W Polsce model zatrudnienia wspomagane pojawił się po raz pierwszy w roku 2001 w efekcie współpracy miast partnerskich: Wrocławia z amerykańskim Charlotte. Program pod nazwą „Trener” był zainicjowany przez Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych i nadal jest realizowany.

Od 2006 r. model wdrażany jest również przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną (PSONI). Stowarzyszenie realizuje zatrudnienie wspomagane w skali ogólnopolskiej, prowadząc Centra Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie (aktualnie istnieje 8 Centrów DZWONI w 8 województwach). Są to niepubliczne agencje pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego oraz poradnictwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnością, które jako jedyne takie agencje wprowadzają światowe standardy zatrudnienia wspomagane w Polsce.

## Definicja

Światowe Stowarzyszenie do Spraw Zatrudnienia Wspomaganego (WASE) definiuje zatrudnienie wspomagane jako „**pracę zarobkową w zintegrowanym środowisku na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu pracownikowi niepełnosprawnemu stałego wspomagania. Praca zarobkowa oznacza taką samą zapłatę za taką samą pracę jak w przypadku pracownika pełnosprawnego**” (Majewski, 2006, s. 15–16).

Z kolei w Polsce wykorzystuje się definicję zatrudnienia wspomaganego Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego, która wskazuje, że jest to „**dostarczenie wsparcia osobom z niepełnosprawnością oraz innym grupom osób wykluczonych, mającego na celu zapewnienie im i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy**” (Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego, *Broszura ...*, 2013, s. 16).

Zatrudnienie wspomagane oparte jest na poszanowaniu indywidualnych potrzeb osoby, jej możliwości, aspiracji i chęci podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Bazuje na niezmiennych i fundamentalnych zasadach:

- **praca za wynagrodzeniem** – każda osoba ma prawo do pracy, dotyczy to również osoby z niepełnosprawnością. W zatrudnieniu wspomaganym osoby z niepełnosprawnościami otrzymują za swoją pracę wynagrodzenie współmierne do ich nakładu, a jeśli w danym systemie zatrudnienia obowiązuje tzw. płaca minimalna, to wynagrodzenie osoby z niepełnosprawnością nie może być niższe niż obowiązująca stawka tejże płacy minimalnej;
- **praca na otwartym rynku pracy** – każda osoba niepełnosprawna, niezależnie od rodzaju i stopnia niepełnosprawności, powinna mieć możliwość pracy tam, gdzie chce. Jest to jej prawo wyboru, samostanowienia i podejmowania decyzji w sprawie aktywności zawodowej (Majewski, 2006, s. 17). Osoba niepełnosprawna powinna być zwykłym pracownikiem, z takim samym uposażeniem i zatrudniona na takich samym warunkach, jak każdy inny pracownik na tym samym stanowisku. Ideą zatrudnienia wspomaganego jest przyznanie równych praw i nałożenie

równych obowiązków zarówno osobom z niepełnosprawnościami, jak i sprawnym;

- **ciągłe wsparcie** – każda osoba powinna otrzymać indywidualne i niezbędne wsparcie zgodne z potrzebami, począwszy od etapu poszukiwania pracy, wdrożenia do obowiązków, czyli szkolenia w konkretnych umiejętnościach zawodowych i społecznych w miejscu pracy, po utrzymanie posady. Wsparcie to powinno być dostosowane do wymagań i oczekiwań zarówno pracownika, jak i jego pracodawcy.

Istotę zatrudnienia wspomagane stanowi zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością przy wsparciu trenera pracy w adaptacji zawodowej w miejscu pracy. Trener pracy stanowi czwarty, choć nie ujęty wprost, element definicji zatrudnienia wspomagane. Działa on na trzech obszarach. Najważniejszy obszar dotyczy bezpośredniego wspierania osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy, co przede wszystkim odróżnia model zatrudnienia wspomagane od innych form aktywizacji zawodowej. Trener pracy pomaga osobie w uczeniu się wykonywania zadań i obowiązków na stanowisku pracy oraz w przystosowaniu się do fizycznego i społecznego środowiska. Współpraca jest tak długa i intensywna, jak tego wymaga sytuacja zawodowa osoby wspomaganej. W początkowym okresie, kiedy prowadzone jest szkolenie stanowiskowe, pomoc jest intensywniejsza. W miarę usamodzielnienia się osoby w zakładzie pracy wsparcie jest stopniowo zmniejszane, co nie oznacza, że trener pracy zupełnie traci z nią kontakt. Prowadzony jest monitoring przebiegu zatrudnienia, co umożliwia wsparcie trenera w rozwiązaniu ewentualnie pojawiających się trudności, zarówno po stronie pracownika, jak i pracodawcy.

Obszar drugi to środowisko pracy, gdzie trener pracy równolegle współdziała z pracodawcą i współpracownikami osoby niepełnosprawnej. Obszar trzeci to najbliższe otoczenie (w tym rodzina) osoby niepełnosprawnej.

Należy zaznaczyć, że usługa zatrudnienia wspomagane może być świadczona przez trenera pracy, realizującego zadania samodzielnie na wszystkich etapach wsparcia osoby z niepełnosprawnością, lub przez interdyscyplinarny zespół specjalistów, w skład którego – oprócz trenera pracy – wchodzi także doradca zawodowy i psycholog.

## Wartości i zasady

Stosowanie zatrudnienia wspomaganego przyczynia się do realizacji koncepcji normalizacji, waloryzacji roli społecznej, pełnego włączenia i upodmiotowienia (*empowerment*), które stanowią cztery ideologiczne fundamenty tego modelu.

Pierwszą wartością jest **normalizacja**, czyli zapewnienie grupom marginalizowanym społecznie – m.in. osobom z niepełnosprawnościami – takich samych praw oraz możliwości do życia i rozwoju jak innym obywatelom. Odmienność osoby nie może być traktowana jako powód wykluczenia.

Drugą wartością jest **waloryzacja roli społecznej**, czyli rozszerzenie idei normalizacji. Waloryzacja oznacza, że metody używane do wspierania osób wyłączonych powinny być naturalne i dopasowane do sytuacji, powszechnie używane i zgodne z ogólnymi standardami panującymi w społeczeństwie. Innymi słowy – w przypadku osób wykluczonych należy postępować tak, jakbyśmy mieli do czynienia z każdym innym członkiem społeczności. Im więcej będziemy używać nowych, odrębnych metod, tym wyraźniej zaznaczymy odmienność tych osób.

Wartością fundamentalną zatrudnienia wspomaganego jest **włączenie**. Jest ono czymś więcej niż tylko integracją. Polega na powstrzymaniu się od dzielenia ludzi na grupy i zapewnieniu im pełnego uczestnictwa w każdym aspekcie życia społecznego.

Czwarta wartość, czyli idea *empowerment*. Według niej osobom z niepełnosprawnościami należy stworzyć takie warunki, aby samodzielnie decydowały o wyborze miejsca pracy, zakresie zadań, godzinach pracy, środowisku społecznym oraz rodzajach wsparcia, którego potrzebują. Innymi słowy, *empowerment* to przekazywanie osobom niepełnosprawnym kompetencji dotyczących podejmowania decyzji o ich własnym życiu.

Wymienione koncepcje można bardziej szczegółowo definiować przez następujące wartości i zasady, które powinny towarzyszyć wszystkim etapom i działaniom w ramach zatrudnienia wspomaganego:

- **Indywidualność** – postrzeganie każdej osoby jako unikalnej jednostki, posiadającej własne zainteresowania, preferencje, uwarunkowania i doświadczenie życiowe.

- **Szacunek** – wszelkie podejmowane działania są zawsze dostosowane do wieku osoby z niepełnosprawnością, z poszanowaniem jej godności i prowadzące do poprawy jej sytuacji.
- **Samostanowienie** – zatrudnienie wspomagane wspiera osoby z niepełnosprawnością w rozwijaniu ich zainteresowań i preferencji, dostarcza możliwości dokonywania własnych wyborów, planowania własnych celów życiowych i zawodowych zgodnie z uwarunkowaniami osobistymi i kontekstowymi.
- **Świadomy wybór** – zatrudnienie wspomagane pomaga osobom z niepełnosprawnością w pełni zrozumieć własne możliwości, szanse, tak aby mogły dokonać wyborów spójnych ze swoimi preferencjami, z uwzględnieniem konsekwencji wynikających z własnych wyborów.
- **Upodmiotowienie (*Empowerment*)** – osoba z niepełnosprawnością jest w centrum procesu planowania, ewaluacji i tworzenia usług dla niej przeznaczonych. Otrzymuje wsparcie w podjęciu decyzji dotyczących stylu życia oraz uczestnictwa w życiu społecznym.
- **Poufność** – wszelkie przekazywane informacje mają charakter poufny, mogą być ujawnione tylko za zgodą osoby z niepełnosprawnością.
- **Elastyczność** – usługi, świadczący wsparcie personel czy struktury organizacyjne są elastyczne, mogą się zmieniać w zależności od potrzeb beneficjentów.
- **Dostępność** – usługi, infrastruktura oraz informacje dotyczące zatrudnienia wspomagane są w pełni dostępne dla wszystkich osób z niepełnosprawnością (Europejska Unia Zatrudnienia Wspomagane, 2013, *Zbiór ...*, s. 15–16).

### 3.3. Pięcioetapowy proces zatrudnienia wspomagane

W celu realizacji wartości i zasad zatrudnienia wspomagane, jako europejskie dobre praktyki, określono pięcioetapowy proces wsparcia:

1. **Zaangażowanie klienta** – u jego podstaw leżą kluczowe wartości zatrudnienia wspomagane, tj. dostępność i wybór w oparciu



o wiedzę. Jest to pierwszy etap, mający kluczowe znaczenie dla wzajemnego zrozumienia usługodawcy i klienta w kolejnych etapach modelu. Działania na tym etapie różnią się, w zależności od potrzeb i doświadczeń osoby, rodzaju jej niepełnosprawności i okoliczności osobistych. Proces zaangażowania powinien być przeprowadzony w taki sposób, aby dostarczyć osobie z niepełnosprawnością wszelkich informacji niezbędnych do podjęcia świadomej decyzji o skorzystaniu z oferowanej usługi. Rekrutując osobę do usługi, należy pamiętać o głównych zasadach zatrudnienia wspomaganego: zasadzie „**Zero odrzucenia**”, która mówi, że nikomu nie można odmówić udziału w modelu zatrudnienia wspomaganego z powodu stopnia czy rodzaju niepełnosprawności. Ten model jest otwarty dla wszystkich – którzy nie są w stanie samodzielnie podjąć i utrzymać zatrudnienie. Gdy stosuje się tę zasadę, nikogo nie odcina się od możliwości zatrudnienia, jak miało to miejsce w przypadku tradycyjnych rozwiązań polegających na segregacji. Zasada zero odrzucenia nie oznacza, że wszystkie instytucje zajmujące się zatrudnieniem wspomaganym mają pracować z kimkolwiek, kto się do nich zgłosi – bez względu na konkretne potrzeby dotyczące wsparcia. Oznacza to jednak, że te instytucje muszą rozwinąć umiejętności i zasoby, by zaspokoić potrzeby osób szukających wsparcia. Ponadto – osoba rekrutująca a następnie wspierająca powinna **koncentrować się na sprawności – nie niepełnosprawności**. Osoby niepełnosprawne muszą być przez profesjonalistów udzielających im wsparcia postrzegane jako osoby ubiegające się o pracę, dysponujące określonymi umiejętnościami, których pracodawca będzie wynagradzać. Osoby udzielające wsparcia muszą w to naprawdę uwierzyć – tylko pod takim warunkiem będą mogły wspierać osoby niepełnosprawne i znajdować im pracę. Sukces w zatrudnieniu wspomaganym nie zależy od poziomu niepełnosprawności, problemów behawioralnych, doświadczenia zawodowego itd. Związany jest z jakością wsparcia. Wszyscy ludzie z głęboką zwielowrotną niepełnosprawnością intelektualną, długotrwałymi chorobami psychicznymi, autyzmem czy problemami

behawioralnym mogą być skutecznie zatrudnieni, jeśli tylko mają **odpowiednie wsparcie**. Rekrutując osobę z niepełnosprawnością do usługi, należy pamiętać również o **odrzuconiu koncepcji „gotowości” do pracy**. Zatrudnienie wspomagane pomaga w znalezieniu pracy oraz zapewnia wsparcie na miejscu pracy. Bierze pod uwagę fakt, że już w trakcie zatrudnienia cały czas istnieje potrzeba wsparcia, bo niepełnosprawność nie znika jak za dotknięciem „czarodziejskiej różdżki”. Koncepcja „gotowości” nie jest właściwa dla ludzi z niepełnosprawnością i często kończy się na tym, że osoby nigdy nie osiągają stadium gotowości – zawsze znajduje się coś, czego rzekomo jeszcze muszą się nauczyć przed podjęciem pracy.

2. **Tworzenie profilu zawodowego** – w celu wspierania osoby z niepełnosprawnością w znalezieniu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia stosuje się podejście skoncentrowane na osobie, które pomaga zebrać odpowiednie informacje na temat zainteresowań, predyspozycji i preferencji osoby. Narzędziem do zbierania tych danych jest profil zawodowy. Zawiera szczegółowe informacje dotyczące zdolności, motywacji, umiejętności i kwalifikacji osoby poszukującej pracy. W profilowaniu zawodowym istotne jest, by klient utrzymywał kontrolę nad całym procesem (upodmiotowienie). Podczas tworzenia profilu ważna jest dbałość o to, aby osoba poszukująca pracy miała pełną świadomość własnych możliwości zawodowych, wynikającą z jej zainteresowań i posiadanych umiejętności, tak aby jej własny wybór co do kariery był z nimi zgodny. Zebrane w profilu zawodowym informacje będą podstawą do planowania na kolejnych etapach odpowiednich strategii szkolenia i wsparcia w miejscu pracy oraz poza nim. Końcowym elementem sporządzania profilu zawodowego powinien być szczegółowo określony plan działania – zawierający wyniki, cele oraz określający osoby za nie odpowiedzialne.
3. **Poszukiwanie pracy** – samostanowienie i świadomy wybór w oparciu o wiedzę to kluczowe wartości zatrudnienia wspomagane. Znajdowanie stanowiska pracy to istotny etap, którego działania mają wpływ na pracodawcę i zapewnienie

zatrudnienia. Jeśli zatrudnienie wspomagane ma działać, musi przynosić korzyści zarówno osobie z niepełnosprawnością, jak i pracodawcy. Nie można wskazać jednego, najlepszego sposobu poszukiwania pracy i pracownika. Prowadzone działania powinny być różnorodne, w zależności od potrzeb obu stron procesu zatrudnienia wspomaganego. Często podkreśla się, że atutem zatrudnienia wspomaganego jest niestosowanie jednego, standardowego rozwiązania. Podejście to powinno być wykorzystywane także w trakcie procesu poszukiwania pracy. Kluczową sprawą jest odpowiednie dopasowanie stanowiska pracy do poziomu umiejętności i możliwości każdej osoby, zgodnie z jej indywidualnymi preferencjami. Następnym krokiem jest szkolenie na stanowisku pracy, które zapewni trwałość tego dopasowania.

Należy pamiętać, aby proponowane stanowisko było autentycznym stanowiskiem pracy, wynikającym z faktycznych potrzeb pracodawcy (a nie miejscem do „miłego towarzyszenia”), z jasno określonymi zadaniami. A wydajność i jakość pracy powinna podlegać takiemu przeglądowi i ocenie, jakie mają miejsce w przypadku innych pracowników na tym samym stanowisku pracy.

W zatrudnieniu wspomaganym powszechnie jest pozyskiwanie pracy przy użyciu metod nieformalnych, takich jak tworzenie miejsca pracy, praca z polecenia, uzyskana dzięki kontaktom nieformalnym lub dzięki przedłużeniu praktyk. Natomiast metody formalne obejmują wysyłanie aplikacji, dostęp osób do własnych CV oraz szkolenie w zakresie technik stosowanych podczas rozmów rekrutacyjnych. Osoba poszukująca pracy musi odgrywać nadrzędną rolę w całym procesie i brać w nim aktywny udział. Powinna być zachęcana do postrzegania siebie samej jako pracownika, którego zatrudnienie będzie korzystne dla danego pracodawcy.

Równie istotne jest, aby na tym etapie usługodawcy zatrudnienia wspomaganego wzięli pod uwagę potrzeby i preferencje pracodawców – będących również klientami zatrudnienia wspomaganego. Ważne jest, aby usługodawcy stale rozwijali

swoje umiejętności i metody nawiązywania kontaktu z pracodawcą i sposób na jego zaangażowanie.

4. **Zaangażowanie pracodawcy** – dostępność, elastyczność oraz poufność to kluczowe wartości, które należy chronić podczas całego procesu. Pracodawca ma prawo decydować o przebiegu rekrutacji i wyborze pracownika, dlatego uznanie go za równie ważnego klienta procesu jest uzasadnione. Trenerzy pracy zatrudnienia wspomagane kontaktują się z pracodawcami z nadzieją na znalezienie dla swojego klienta wolnego stanowiska pracy. Trenerzy pracy powinni jednak mieć świadomość, że pracodawca poza samym zrekrutowaniem pracowników może również potrzebować innego rodzaju wsparcia – np. szkoleń na temat kwestii dotyczących niepełnosprawności, dostępnych rządowych programów wsparcia i finansowania, a także praktycznych rozwiązań w zakresie zdrowia. Ważne jest, aby traktować pracodawców w sposób kompetentny. Profesjonalne podejście częściej prowadzi do udanego dopasowania potrzeb klientów i pracodawców. W ramach procesu poszukiwania pracy (opisanego wcześniej) oraz zaangażowania pracodawcy ważne jest nawiązanie kontaktu z pracodawcą, analiza i dopasowanie stanowiska pracy oraz zapewnienie trwałego zatrudnienia.
5. **Wsparcie w miejscu pracy i poza nim** – elastyczność, poufność i szacunek to główne elementy skutecznego wsparcia. Kluczowe znaczenie przy uzyskaniu i utrzymaniu nowej pracy na otwartym rynku jest wsparcie osoby z niepełnosprawnością oraz pracodawcy. Wsparcie powinno mieć charakter ciągły – czyli być dostępne zawsze wtedy, gdy potrzebuje go pracodawca lub pracownik. Udowodniono, że jest to jeden z kluczowych czynników sukcesu, bez którego rośnie ryzyko utraty pracy. Rodzaj wsparcia, którego potrzebują osoby niepełnosprawne, współpracownicy i firmy, zależy od indywidualnego przypadku, grupy docelowej i specyfiki danej firmy – to tak zwane wsparcie „szyte na miarę”. Ponieważ zatrudnienie wspomagane obejmuje od niedawna szerszą grupę osób, etap wsparcia w miejscu pracy musi ulec pewnym przeobrażeniom – tak, by mógł

sprościć zarówno potrzebom osób poszukujących pracy, jak i pracodawcy.

Należy również podkreślić, że skuteczne wsparcie nie ogranicza się jedynie do wizyt w miejscu pracy. Powinno ono obejmować instruowanie, informowanie, wsparcie emocjonalne oraz zbieranie informacji zwrotnych. Niektórzy pracownicy wymagają większego wsparcia na etapie nauki nowych zadań i preferują regularną obecność trenera pracy w miejscu pracy. Inni z kolei mają wysokie kwalifikacje i podczas obejmowania nowego stanowiska wystarcza im jedynie wsparcie ze strony kolegów i koleżanek z pracy, a z usług trenera pracy korzystają poza miejscem pracy. (Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego, *Zbiór...*, 2013, s. 18–44).

Istotne jest, aby od samego początku wykorzystywane było naturalne wsparcie i naturalne zakresy odpowiedzialności istniejące w miejscu pracy, co pozwala trenerowi pracy na zlikwidowanie barier utrudniających włączenie społeczne osoby z niepełnosprawnością. Wsparcie naturalne, którego nowi pracownicy doświadczają w trakcie okresu adaptacji, szkolenia stanowiskowego, jest zarówno formalne, jak i nieformalne. Formalne wsparcie może przybrać formę objęcia roli mentora danej osoby niepełnosprawnej – ten rodzaj wsparcia jest zazwyczaj inspirowany przez pracodawcę lub kierownika w reakcji na pojawiające się potrzeby. Wsparcie nieformalne to jest wsparcie nieplanowane, spontaniczne. Dzięki wsparciu naturalnemu można pozbyć się wizerunku osoby niepełnosprawnej jako quasi-pracownika oraz wzmocnić wrażenie, że pracodawcy, kierownicy i współpracownicy mają do czynienia z normalnym pracownikiem wymagającym takiego traktowania, jak każdy inny. Choć wsparcie naturalne jest ważną metodą zwiększenia integracji i pomocy osobom z niepełnosprawnością w miejscu pracy, należy pamiętać o konieczności łączenia treningu zawodowego i naturalnego wsparcia oraz dostosowania konkretnych okoliczności i potrzeb (Parmenter, 2013, s. 39).

### 3.4. Odbiorcy usługi zatrudnienia wspomaganego

Nie ma jednego kryterium kwalifikującego osobę do usługi zatrudnienia wspomaganego. Głównym wskazaniem do objęcia wsparciem w ramach modelu jest przede wszystkim poziom funkcjonowania kandydata/kandydatki zgłaszającego/ej chęć skorzystania z usługi.

Do grupy docelowej powinny należeć wyłącznie osoby, które mają szczególne trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy i które bez kompleksowego wsparcia trenera pracy na pięciu etapach zatrudnienia wspomaganego nie miałyby szans na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia. Definiując takie osoby, należy wskazać:

- osoby z długotrwałą, chroniczną niepełnosprawnością o charakterze psychicznym;
- osoby z niepełnosprawnością intelektualną;
- osoby autystyczne;
- osoby ze sprzężeniami (w tym osoby z mózgowym porażeniem dziecięcym, osoby głuchoniewidome itd.).

Szczególne trudności, na podstawie których osoba z niepełnosprawnością może być zakwalifikowana do wsparcia w ramach usługi zatrudnienia wspomaganego, wynikają na przykład z:

- trudności z rozumowaniem, rozumieniem, wyciąganiem wniosków, planowaniem, rozwiązywaniem problemów, myśleniem abstrakcyjnym, szybkim i trwałym uczeniem, preferowaniem uczenia się na podstawie doświadczeń osobistych (a nie teorii) oraz przez powtarzanie;
- trudności w przenoszeniu raz opanowanej umiejętności na inną, nawet zbliżoną sytuację;
- ograniczonej możliwości samodzielnego określenia, jakie informacje są potrzebne do realizacji zadania, oraz jak je zdobyć, zrozumieć i wykorzystać;
- trudności z przewidywaniem zagrożeń i wyborem bezpiecznego działania oraz z przewidywaniem skutków podejmowanych kroków;
- trudności z samodzielnym wypracowaniem procesu (krok po kroku) realizacji powierzonego zadania;

- kłopotów komunikacyjnych (mały zasób słów, poważnie zaburzona artykulacja, lękowość i wycofywanie się, brak kontaktu, m.in. autyzm, sprzężone deficyty, np. głuchota, ślepotą i in.);
- trudności z nawiązywaniem i utrzymywaniem pozytywnych relacji oraz z radzeniem sobie ze stresem, unikaniem konfliktów;
- trudności z bardziej racjonalnym, a nie emocjonalnym rozumieniem i interpretacją otaczającej rzeczywistości i sytuacji społecznych;
- lękowości, skłonności do wycofywania się, uciekaniem, utratą motywacji itp.; trudności w przystosowywaniu się do nowych lub zmieniających się sytuacji i radzeniem sobie z nowymi wyzwaniami itp.;
- kłopotów z orientacją przestrzenną i funkcjonalną, które wymagają specjalnego treningu ze wsparciem na stanowisku i w środowisku pracy;
- poważnymi problemami motorycznymi ze sprzężeniami (np. tetraplegia, płasawica – w zespole piramidowo-pozapiramidowym) (Kaca, Woźniak, 2015, s. 30–32).

### **3.5. Wdrażanie standardu zatrudnienia wspomaganego w Polsce**

Zatrudnienie wspomagane nie jest w Polsce formą wsparcia uregulowaną ustawowo. Jest więc 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 osób z niepełnosprawnościami sprzężonymi (np. osoby głuchoniewidome), głównie przez organizacje pozarządowe.

W ciągu 15 lat funkcjonowania modelu zatrudnienia wspomaganego w Polsce przeprowadzone zostały liczne działania skierowane na wdrażanie standardu, które były finansowane zarówno ze środków krajowych (głównie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych), jak i ze środków Unii Europejskiej, m.in.:

- na terenie całego kraju zrealizowane zostały liczne projekty stanowiące bazę dobrych praktyk i doświadczeń w zakresie realizacji modelu *job coachingu* w różnych warunkach ekonomiczno-gospodarczo-społecznych oraz kierowanego do osób ze zróżnicowanymi rodzajami niepełnosprawności;
- wypracowano niezbędne narzędzia realizacji zatrudnienia wspomagane zgodne ze standardami europejskimi (wytyczne dotyczące rekrutacji, szkolenia oraz zarządzania zespołami trenerów pracy);
- określono profil odbiorcy usług zatrudnienia wspomagane – grupą docelową są osoby, które mają szczególne trudności w znalezieniu i utrzymaniu pracy (scharakteryzowane szczegółowo wcześniej);
- przygotowano zespół edukatorów zatrudnienia wspomagane (20 szkoleniowców trenerów pracy dla przyszłych zespołów wspomagane zatrudniania);
- w 2015 r. powołano Polską Federację Zatrudnienia Wspomagane (PFZW).

PFZW to organizacja zrzeszająca podmioty, które od 2001 r. aktywnie działają na rzecz promowania i rozwoju zatrudnienia wspomagane osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy w Polsce (aktualnie ma 14 organizacji członkowskich). Promuje i wdraża europejskie standardy zatrudnienia wspomagane. Poprzez swoje działania wskazuje na potencjał i wkład osób z niepełnosprawnościami w życie gospodarcze i społeczne kraju. Popularyzuje także wiedzę i standardy w zakresie zatrudnienia wspomagane wśród instytucji, organizacji i przedstawicieli biznesu. Federacja działa w oparciu o wytyczne promowane przez Europejską Unię Zatrudnienia Wspomagane. Priorytetem działań członków Federacji jest popularyzowanie standardów etycznych związanych ze wspieraniem osób z niepełnosprawnościami w procesie integrowania ich ze społeczeństwem, zwłaszcza w środowiskach pracy, z poszanowaniem różnorodności, godności i autonomii tych osób, zgodnie z wytycznymi Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

Członkowie Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomagane rekomendują następujące działania, mające na celu efektywne wdrażanie modelu zatrudnienia wspomagane w Polsce:



- Włączenie usług trenera pracy wspomaganej do systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością jako działania ciągłego, a nie projektowego. Wprowadzenie nowelizacji do Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – włączenie usług w zakresie zatrudnienia wspomagane do katalogu „podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych” (art. 10 ustawy).
- Zapewnienie dla osób z niepełnosprawnością fizyczną (narządu ruchu, wzroku, słuchu), które nie potrzebują tak zindywidualizowanej, intensywnej formy wsparcia, pełnego dostępu do podstawowych usług rynku pracy świadczonych przez publiczne służby zatrudnienia. O zatrudnieniu tej grupy osób decyduje jakość standardowych usług i instrumentów rynku pracy oraz dostępność usług asystenta osobistego czy tłumacza języka migowego.
- Zmiana podejścia do sposobu orzekania o niepełnosprawności (rekomenduje się wdrożenie Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia – ICF, co pozwoli na właściwe rekrutowanie odbiorców usługi – zachowanie poziomu funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością jako podstawowego warunku udzielania wsparcia w formie zatrudnienia wspomagane).
- Prowadzenie cyklicznych analiz i badań porównawczych (w tym badań randomizowanych) nad efektywnością realizowanych programów zatrudnienia wspomagane oraz wynikających z nich korzyści ekonomicznych i społecznych, jakie są efektem długoterminowego wsparcia udzielanego osobom z niepełnosprawnością w procesie zatrudnienia (określenie tych korzyści dla odbiorców usługi, ich pracodawców, jak i całej społeczności). Podejmowanie współpracy międzynarodowej w tym zakresie.

### 3.6. Podsumowanie

W ostatnich dziesięcioleciach nastąpiła widoczna zmiana postrzegania osób z niepełnosprawnością z pryzmatu modelu medycznego skupiającego się głównie na ograniczeniach osoby i działaniach skierowanych na pokonanie tych ograniczeń – na rzecz modelu społecznego, w którym niepełnosprawność osoby postrzegana jest jako efekt interakcji ze środowiskiem. Zwraca się większą uwagę na rolę społeczeństwa w zapewnianiu równości wszystkim członkom, bez postrzegania osób niepełnosprawnych jako ludzi ze „specjalnymi potrzebami”. Model społeczny wiąże niepełnosprawność z rozwojem społecznym, podkreśla się, że osoby niepełnosprawne są aktywnymi uczestnikami społeczeństwa, wnoszącymi istotny wkład w proces jego rozwoju.

Zmianie tej towarzyszyło szereg inicjatyw zapewniających osobom z niepełnosprawnością możliwość podjęcia pracy na otwartym rynku pracy. Z międzynarodowych doświadczeń wynika, że zatrudnienie wspomagane jest najskuteczniejszą formą wsparcia tych osób, które bez pomocy trenera pracy (czy interdyscyplinarnego zespołu) nie byłyby w stanie samodzielnie podjąć i utrzymać zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Model uwzględnia najważniejsze wartości zawarte w Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych, która wspiera formy zatrudnienia w środowiskach integracyjnych dla wszystkich osób z niepełnosprawnością, niezależnie od intensywności wymaganego wsparcia. Indywidualne podejście do osoby stosowane w modelu współgra także ze społecznym modelem niepełnosprawności oraz z modelem, który opiera się na prawach osób z niepełnosprawnością, gdyż uwzględnia czynniki środowiskowe mające wpływ na funkcjonowanie osoby. Zamiast skupiać się na zaburzeniach poznawczych osoby, niskim poziomie wykształcenia itp., podejmuje się działania mające na celu przystosowanie środowiska poprzez zapewnienie odpowiedniego do potrzeb wsparcia, co jest niewątpliwie sukcesem zatrudnienia wspomagane.

## Literatura

- Cytowska B., Wołowicz-Ruszkowska A. (2012). *Trener pracy. Dokument uwzględniający wiedzę zastaną na temat funkcjonowania trenera pracy, na podstawie polskich i zagranicznych opracowań*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego (2013). *Broszura informacyjna i standardy jakości*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego (2013). *Zbiór praktycznych wskazówek*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Kaca K., Woźniak P. (2015). *Wytyczne dotyczące świadczenia usług przez trenera pracy. Zestaw III. Zestaw narzędzi do monitorowania i zarządzania pracą trenera pracy*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- KARE (2006). *Moduł rozwinięty lokalnie. Zatrudnienie wspomagane*.
- Majewski T. (2006). *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*. Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna.
- Mrugalska K., Zakrzewska M. (2014). Równość i różnorodność. *Spółceństwo dla wszystkich*, 4(52), 5–7. Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym.
- Ostrowska A., Sikorska J., Gąciarz B. (2001). *Osoby niepełnosprawne w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*. Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Parmenter T.R. (2013). *Promowanie możliwości szkolenia i zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną – doświadczenia międzynarodowe*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.

## Akty prawne

- Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych* (2006). Organizacja Narodów Zjednoczonych.

*Agnieszka Lipińska-Grobelny*

Uniwersytet Łódzki, Instytut Psychologii, Zakład Psychologii Pracy i Organizacji

*Mariola Wolan-Nowakowska*

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie,  
Instytut Pedagogiki Specjalnej, Pracownia Rehabilitacji Zawodowej

## 4.

# ZARZĄDZANIE RÓŻNORODNOŚCIĄ W MIEJSCU PRACY A NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ

### 4.1. Wprowadzenie

Koncepcja zarządzania różnorodnością wpisuje się komplementarnie w nowy model polityki społecznej wobec niepełnosprawności, zakładający podejmowanie, w różnych sferach życia społecznego i gospodarczego, działań przyczyniających się do integracji osób z niepełnosprawnościami; poczynszyszy od integracji w edukacji ku procesowi włączania na rynku pracy. Oznacza to politykę odchodzenia od segregacyjnych form zarówno kształcenia dzieci i młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, jak i zatrudniania dorosłych osób z niepełnosprawnościami.

Organizacje funkcjonujące na współczesnym rynku pracy muszą coraz częściej zatrudniać różnorodnych pracowników. Z jednej strony przyczyniają się do tego procesy globalizacji i migracje oraz zmiany kulturowo-demograficzne. Z drugiej zaś strony organizacje, uwzględniając zmiany w ustawodawstwie, dążą do wzrostu zatrudnienia grup defaworyzowanych na rynku pracy, w tym osób z niepełnosprawnościami. Dysponując różnorodnym potencjałem pracowniczym, stają wobec nowych możliwości rozwoju firmy np. poprzez tworzenie przewagi konkurencyjnej, kreowanie nowych usług czy rynków zbytu. Jednocześnie jednak różnorodność może być źródłem obaw czy nawet konfliktów, będących wynikiem nieufności, która wynika często z braku wiedzy i uprzedzeń.

Odpowiednia polityka i praktyka zarządzania różnorodnością wewnątrz organizacji jest szansą na eliminację przypadków dyskryminacji, ale przede wszystkim daje możliwości stworzenia warunków, w których osoby posiadające zróżnicowany potencjał mają szansę na zatrudnienie, na rozwój własnego potencjału oraz pełne uczestnictwo w rozwoju organizacji. Celem prezentowanej publikacji jest przybliżenie istoty zjawiska zarządzania różnorodnością (ang. *DM, diversity management*) ze szczególnym uwzględnieniem jego roli dla zatrudniania i obecności w firmie osób z niepełnosprawnościami.

## 4.2. Założenia koncepcji zarządzania różnorodnością

Koncepcja zarządzania różnorodnością wpisuje się w założenia społecznej odpowiedzialności biznesu (ang. *CSR, corporate social responsibility*), która sprzyja budowaniu relacji z otoczeniem zewnętrznym i wewnętrznym firmy oraz zyskiwaniu przez nią przewagi konkurencyjnej. Jej podstawowe założenia zostały sformułowane w latach 60. XX wieku w Stanach Zjednoczonych, gdzie stanowiła narzędzie integracji mniejszości na rynku pracy. W ramach amerykańskiego podejścia do kwestii różnorodności chodzi nie tylko o wymogi prawne czy oczekiwania społeczne. Chodzi przede wszystkim o korzyści, jakie płyną dla organizacji z tytułu zarządzania różnorodnością.

Przechodząc do definicji, chciałobyśmy zwrócić uwagę, że różnorodność odnosi się do poszanowania wszelkich rozbieżności, jakie występują między ludźmi. W Polsce na rynku pracy za najważniejsze obszary różnorodności uznaje się: płeć, wiek, narodowość, różnice językowe, miejsce zamieszkania, przekonania religijne, orientację seksualną, stan cywilny, sytuację rodzinną, wygląd, niepełnosprawność i rasę (*Firma = różnorodność*, 2016).

Wzmiankowane różnice Patricia Arredondo (1996) zalicza do jednej z trzech kategorii:

- 1) tożsamości pierwotnej, reprezentowanej przez cechy osobowości, zdolności i predyspozycje, ale również przez niepełnosprawność, wiek, płeć, rasę, narodowość, czy orientację seksualną;

- 2) tożsamości wtórnej, odnoszącej się do wykształcenia, doświadczenia zawodowego, dochodów, miejsca zamieszkania, stanu cywilnego, religii i wyglądu zewnętrznego;
- 3) tożsamości organizacyjnej, opisywanej m.in. przez miejsce w strukturze organizacyjnej, charakter wykonywanej pracy, dodatkowe przywileje pracownicze, staż pracy.

O ile różnorodność przekłada się na tożsamość jednostki, o tyle zarządzanie różnorodnością dotyczy takiego podejścia do kwestii personalnych (rekrutacji, adaptacji, motywowania, szkoleń, ocen okresowych), że ich konsekwencją jest stworzenie miejsca pracy, w którym każdy pracownik czuje się szanowany, może w pełni rozwijać swój potencjał zawodowy, przynosząc wymierne korzyści dla siebie i przedsiębiorstwa (Kwiatek, 2014).

Historia zarządzania różnorodnością w Europie Zachodniej pozostaje w silnym związku z prawem Wspólnot Europejskich i Traktatem Rzymskim z 1957 r., kiedy kraje członkowskie zobowiązały się przeciwdziałać dyskryminacji z uwagi na płeć, wiek, rasę i orientację seksualną. W oparciu o dyrektywy przeprowadzono szereg zmian w zakresie prawa krajowego, ale także uruchomiono programy, na przykład Inicjatywę Wspólnotową EQUAL realizowaną z Europejskich Funduszy Społecznych od 2001 r.

W Polsce koncepcja zarządzania różnorodnością pojawiła się za sprawą obecności międzynarodowych korporacji, które na początku lat 90. XX wieku otwierały swoje przedstawicielstwa a wraz z nimi popularyzowały nowe podejście do kwestii personalnych, oraz za sprawą naszego członkostwa w UE. Ponadto wystąpienie „rynku pracownika” w niektórych branżach spowodowało, że pracodawcy zdecydowali się zatrudniać osoby starsze, osoby z niepełnosprawnościami, imigrantów oraz kobiety powracające do pracy po urlopie wychowawczym (*Firma = różnorodność*, 2016).

Ważną inicjatywą, promującą różnorodność i równe szanse w zatrudnieniu, stanowi także Karta Różnorodności, przyjęta w Polsce 14 lutego 2012 r. Podpisana aktualnie przez 144 organizacje, funkcjonująca w Europie od 2004 r. (<https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/>, dostęp: 15.07.2016). Karta jest dobrowolnym, pisemnym zobowiązaniem instytucji publicznej lub przedsiębiorstwa

do zarządzania różnorodnością w miejscu pracy. Oznacza to, że sygnatariusz Karty zobowiązuje się nie tylko do przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w pracy, lecz także zapewnia równość w zakresie dostępu do pracy, wynagrodzeń, awansów i szkoleń. Nie zmienia to faktu, że z badań Eurobarometru zleconego przez Komisję Europejską i opublikowanego w 2012 r. wynika, że najbardziej narażone na dyskryminację są osoby w wieku 50+ oraz osoby z niepełnosprawnościami, i tej grupie zamierzamy poświęcić dalszą uwagę (*Dyskryminacja na rynku pracy...*, 2016).

Z kolei jednym z najważniejszych międzynarodowych dokumentów regulujących zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami jest *Konwencja Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych* przyjęta w 2006 r., wskazująca na prawo do pracy osób niepełnosprawnych na zasadzie równości z innymi osobami. Prawo do pracy obejmuje możliwość zarabiania na życie w swobodnie wybranym, integracyjnym i dostępnym środowisku pracy. Konwencja wskazuje również na konieczność wprowadzania racjonalnych usprawnień w miejscu pracy, zwiększających szansę na zatrudnienie osób o ograniczonej sprawności oraz zakaz dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność we wszystkich sprawach dotyczących zatrudnienia, warunków pracy, praw związkowych, usług instytucji rynku pracy czy szkolenia zawodowego. Przyjęty przez Unię Europejską dokument: *Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020: Odnowione zobowiązania do budowy Europy bez barier* – odnoszący się do zaleceń Konwencji, wskazuje, iż dostęp do zatrudnienia oraz wdrażanie zasady równych szans w zatrudnieniu są istotnymi celami i zaleceniami dla polityk publicznych w UE. Koncepcja zarządzania różnorodnością w organizacji nawiązuje do strategii zrównoważonego rozwoju gospodarczego oraz strategii społecznie odpowiedzialnego biznesu, które są rekomendowane przez Komisję Europejską, podkreślającą potrzebę budowania konkurencyjności organizacji przez odpowiedzialność.

Promowanie i wdrażanie koncepcji zarządzania różnorodnością w organizacjach jest szansą na uzyskanie dostępu do zatrudnienia na otwartym rynku pracy przez osoby z niepełnosprawnościami. Przede wszystkim jednak daje możliwość na zwiększenie integracji społecznej

tej grupy osób zarówno w wymiarze społecznym, jak i indywidualnym, jednocześnie przyczyniając się do lepszej efektywności funkcjonowania organizacji.

### **4.3. Zarządzanie różnorodnością w polskich przedsiębiorstwach a niepełnosprawność – przegląd badań**

W kontekście wcześniej zaprezentowanych treści pojawia się pytanie, czy polskie firmy są różnorodne i zarządzają różnorodnością. Konfederacja Lewiatan przeprowadziła dwa interesujące badania w 2013 i w 2014 r. nazwane Barometrem Różnorodności, proponując kompleksowe narzędzie do analizy zarządzania różnorodnością w firmie – Diversity Index (DI), (<http://www.diversityindex.pl/>, 2016).

W pierwszej edycji Barometru Różnorodności wzięło udział 51 organizacji (15 dużych, 7 średnich i 29 małych), głównie z województwa mazowieckiego. Wartość DI została wyliczona na podstawie średnich sub-indeksów w sześciu obszarach: strategicznym ZZL, kulturze organizacyjnej, rekrutacji, strukturze zatrudnienia, rozwoju zawodowym i wynagrodzeniach.

Przeciętna wartość Indeksu Różnorodności wyniosła 46%, a wyniki wahały się od 10 do nawet 78%. Duże przedsiębiorstwa, głównie świadczące usługi niematerialne, pochodzące z Polski centralnej, posiadały bardziej zaawansowaną politykę różnorodności niż firmy z sektora MŚP. Kolejny wniosek płynący z badań był taki, że branża w mniejszym stopniu różnicowała DI niż wielkość firmy czy położenie geograficzne. Z tego względu instytucje i przedsiębiorstwa z Polski wschodniej i południowej (z większym zróżnicowaniem narodowościowym wśród pracowników) uzyskały wyższy wskaźnik Indeksu Różnorodności w porównaniu z organizacjami z regionu północno-zachodniego. Najważniejsza jednak konkluzja dotyczyła raczej deklaratywnego zainteresowania zarządzaniem różnorodnością w polskich firmach, ponieważ tylko 26% instytucji dysponowało strategią zarządzania różnorodnością, 31% firm prowadziło monitoring wynagrodzeń z uwagi na cechy demograficzno-społeczne, a 23%



organizacji realizowało programy na rzecz określonych grup społecznych, czyli na przykład dla osób niepełnosprawnych czy osób 50+). Należy jednak pamiętać, że w prowadzonych badaniach pojawiły się również firmy (pięć dużych przedsiębiorstw), które uzyskały DI na poziomie 72–78%, co wskazuje na zaawansowane praktyki w zakresie zarządzania różnorodnością (*Zarządzanie Różnorodnością w Miejscu Pracy*, 2016).

W drugiej edycji Barometru Różnorodności uczestniczyło 100 organizacji (dwa razy więcej niż w pierwszej edycji), spośród których firmy średnie i duże stanowiły 23%, a ogółem 49% było zlokalizowanych w województwie mazowieckim i łódzkim. Średnia wartość Indeksu Różnorodności wyniosła 45% (dyspersja wyników mieściła się w przedziale 9–77%).

Najwyższa wartość DI charakteryzowała duże przedsiębiorstwa, działające na terenie Polski centralnej, najniższa wartość DI cechowała firmy z Polski północno-zachodniej. Szczegółowa analiza wyników wykazała, że polityka różnorodności jest najlepiej realizowana w sferze rozwoju zawodowego, najslabiej w obszarze rekrutacji, np. organizacje rzadko zachęcają do aplikowania osoby z niepełnosprawnościami, a procedura pozyskiwania kandydatów do pracy tylko w niektórych firmach jest wystandaryzowana i transparentna. Wysoki procent przedsiębiorstw odprowadzających składkę na PFRON wskazuje na niewielki procent zatrudniania osób z niepełnosprawnościami (*Zarządzanie Różnorodnością w Miejscu Pracy. Raport z II edycji Zarządzania Różnorodnością*, 2016).

Proces rekrutacji stanowi jedną z najtrudniejszych barier dostępu osób z niepełnosprawnościami do otwartego rynku pracy. Jednakże w znacznym stopniu postawy samych osób z niepełnosprawnościami, związane z obawami poradzenia sobie w warunkach konkurencji z osobami pełnosprawnymi oraz funkcjonowania w otwartym środowisku pracy, stanowią zasadniczą barierę aktywizacji zawodowej tej grupy. Ponadto postawy pracodawców oraz brak przygotowania do prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, rozpoznawania potencjału zawodowego oraz wdrażania do pracy pracowników z różnymi niepełnosprawnościami są kluczowymi barierami zatrudnienia osób o ograniczonej sprawności na otwartym rynku pracy.

Wsparciem dla firm i instytucji w pozyskiwaniu niepełnosprawnych pracowników w niektórych państwach UE, np. w Niemczech i we Francji, są profesjonalnie działające w tym obszarze publiczne służby zatrudnienia. Niestety w Polsce publiczne służby zatrudnienia nie są przygotowane do podejmowania działań wspierających rekrutację osób z różnego rodzaju niepełnosprawnościami. W związku z tym firmy korzystają najczęściej z usług organizacji pozarządowych działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami, które zazwyczaj mają ograniczony zasięg działania (Giermanowska, 2014a).

Istotnym elementem realizacji polityki zarządzania różnorodnością jest podejmowanie działań związanych z utrzymaniem zatrudnienia przez niepełnosprawnego pracownika, przede wszystkim poprzez działania dostosowawcze oraz szkoleniowe skierowane zarówno do pracodawców oraz współpracowników, jak i do osób z niepełnosprawnościami. Podejmowanie przez organizację działań związanych z utrzymaniem osoby z niepełnosprawnością w zatrudnieniu powinno być skierowane wobec pracowników, którzy nabyli niepełnosprawność w trakcie wykonywania pracy zawodowej, jak i wobec nowo zatrudnionych osób. Pracownicy z niepełnosprawnościami w zależności od rodzaju i zakresu niepełnosprawności (niepełnosprawność ruchowa, niepełnosprawność narządu wzroku, słuchu, zaburzenia psychiczne, niepełnosprawność intelektualna itp.) doświadczają zróżnicowanych problemów w funkcjonowaniu oraz przejawiają specyficzne potrzeby i możliwości zawodowe. Zarówno proces rekrutacji, jak i proces utrzymania pracownika w zatrudnieniu musi uwzględniać wzajemne dopasowanie ograniczeń i możliwości osoby z niepełnosprawnością oraz potrzeb i oczekiwań pracodawcy. Firmy mają możliwość korzystania z dostępnych form wsparcia ze środków publicznych w zakresie dostosowania stanowisk pracy oraz infrastruktury, dofinansowania wynagrodzeń czy ulg podatkowych. W przypadku zatrudniania osób ze znacznymi ograniczeniami funkcjonalnymi zarówno osoba z niepełnosprawnością, jak i pracodawca mogą korzystać z usług trenera pracy (Drake, Bond, Becker, 2013).

Rezultaty badań prowadzonych wśród polskich pracodawców przez Instytut Spraw Publicznych wskazują, że w zdecydowanej większości brak wiedzy związanej z zatrudnianiem osób z różnymi

niepełnosprawnościami, w szczególności brak odpowiednich, dopasowanych do potrzeb pracodawców źródeł informacji, jest zasadniczą barierą w podejmowaniu decyzji dotyczących przyjęcia do pracy osób o ograniczonej sprawności. Należy podkreślić, że w opinii 60% objętych badaniami pracodawców to właśnie niewystarczający dostęp do doradztwa, dotyczącego możliwości zawodowych oraz zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, stanowi przeszkodę w ich zatrudnieniu (Bartkowski i in., 2009).

Pracodawcy, którzy wdrażają koncepcję zarządzania różnorodnością, kształtują pozytywny wizerunek firmy zarówno na zewnątrz organizacji, jak i wśród pracowników. Tworzą wysokie standardy kultury organizacyjnej, które przejawiają się w tolerancji i trosce o pracownika, co przenosi się jednocześnie na kształtowanie pozytywnych relacji z kontrahentami i klientami. Jednakże zarządzanie różnorodnością nie ma wyłącznie charakteru wizerunkowego. Świadczą o tym wyniki badań, opisujące korzyści biznesowe związane z różnorodnością. Odnoszą się one wyłącznie do firm dużych i średnich (41% podmiotów), które przeprowadzały analizę szans i ryzyka biznesowego związanego z różnorodnością w miejscu pracy. Z otrzymanych danych wynika (*Zarządzanie Różnorodnością w Miejscu Pracy. Raport z I edycji Zarządzania Różnorodnością*, 2016), że:

- 41% przedsiębiorstw potwierdza poprawę kreatywności zespołu;
- zdaniem 36% instytucji zatrzymywani są w organizacji najlepsi pracownicy;
- 36% lepiej wykorzystuje kapitał ludzki;
- 32% firm dowodzi, że zwiększa się satysfakcja z pracy, rekrutowani są najlepsi kandydaci, a dzięki zarządzaniu różnorodnością organizacja unika ryzyka związanego z wystąpieniem przypadków dyskryminacji w pracy;
- 27% deklaruje poprawę zaangażowania w pracę;
- natomiast 23% organizacji utrzymuje, że lepiej rozumie potrzeby klienta, a nawet osiąga wyższe wyniki finansowe.

Kluczowym elementem propagowania koncepcji zarządzania różnorodnością jest wskazywanie na korzyści biznesowe, związane z zatrudnianiem pracowników należących do grup defaworyzowanych, w tym osób z niepełnosprawnościami.

#### 4.4. Podsumowanie

Na początku artykułu zadałyśmy pytanie, czy polskie firmy są różnorodne i zarządzają różnorodnością szczególnie w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami. Jak wynika z badań ilościowych realizowanych przez Konfederację Lewiatan, większość firm zetknęła się z pojęciem „zarządzanie różnorodnością”, ale równocześnie ponad 70% nie wprowadzała żadnej strategii DM, nie widząc płynących z niej korzyści poza wizerunkowymi. Jednocześnie badania prowadzone przez Instytut Spraw Publicznych wskazują, że większość pracodawców spostrzega brak wiedzy oraz dostępu do informacji na temat możliwości zawodowych i zatrudniania osób z różnymi niepełnosprawnościami jako główną barierę w zatrudnianiu tej grupy osób.

Odnosząc się do korzyści ekonomicznych, należy wskazać, że w związku z systemem kwotowym zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami daje możliwość ograniczenia kosztów przedsiębiorstwa, które wynikają z obowiązkowych wpłat na PFRON. Analiza kosztów związanych z niezatrudnianiem oraz kosztów i zysków związanych z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnościami powinna być punktem wyjścia tworzenia polityki zarządzania niepełnosprawnością w przedsiębiorstwie. Procedury związane z zatrudnianiem osób z niepełnosprawnościami powinny być integralnym elementem polityki zarządzania zasobami ludzkimi w miejscu pracy, w tym rozwiązań dotyczących zarządzania różnorodnością. Międzynarodowa Organizacja Pracy przedstawiła w dokumencie *Kodeks Postępowania. Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy* następujące zasadnicze rekomendacje związane z procesem zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, które powinny szczegółowo zostać sformułowane w procedurach i rozwiązaniach dotyczących zarządzania niepełnosprawnością (*Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy*, 2013):

- rekrutacja pracowników niepełnosprawnych, zarówno wśród osób, które nigdy nie pracowały, jak i powracających po przerwie w zatrudnieniu;
- zapewnienie równych szans pracownikom niepełnosprawnym;
- utrzymanie w zatrudnieniu pracowników, którzy w trakcie pracy stali się niepełnosprawni;

- zapewnienie dla niepełnosprawnych pracowników odpowiednich dostosowań.

Wdrażanie polityki zarządzania różnorodnością w miejscu pracy wiąże się przede wszystkim z inwestowaniem w kapitał ludzki. Pracodawca zatrudniając osobę z niepełnosprawnością, ma szansę pozyskać kompetentnego, zaangażowanego oraz odpowiedzialnego pracownika. Praca pełni szczególną rolę w życiu osób z niepełnosprawnościami, daje bowiem szansę na rozwój własnych możliwości, na budowanie własnej tożsamości oraz obrazu siebie w kategoriach sprawności i skuteczności zawodowej. Współcześnie nie powinniśmy już dyskutować o tym, czy różnorodność jest komukolwiek potrzebna, tylko o tym, jak ją najlepiej wykorzystać.

## Literatura

- Arredondo P. (1996). *Successful Diversity Management Initiatives: A blueprint for planning and implementation*. London: Sage Publications Ltd.
- Bartkowski J., Gąciarz B., Giermanowska E., Kudlik A., Sobiesiak P. (2009). *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić?* Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Drake R.E., Bond G.R., Becker D.R. (2013). *Indywidualny staż i wsparcie. Zatrudnienie wspomagane – podejście oparte na dowodach*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Dyskryminacja na rynku pracy – wybrane wyniki badania Eurobarometr 2012*. [http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria\\_glowna.75/wpis.693](http://www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.75/wpis.693), dostęp: 16.07.2016.
- Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020: Odnowione zobowiązanie do budowania Europy bez barier* (Bruksela, 15.11.2010), <http://www.pfon.org/dokumenty-i-publicacje/dokumenty-miedzynarodowe/90-europejska-strategia-w-sprawie-niepelnosprawnosci>, dostęp: 12.08.16.
- Firma = różnorodność* (zeszyt 2). Forum Odpowiedzialnego Biznesu, [http://odpowiedzialny\\_biznes.pl/public/files/firma\\_roznorodnosc.pdf](http://odpowiedzialny_biznes.pl/public/files/firma_roznorodnosc.pdf), dostęp: 15.07.2016.

- Giermanowska E. (2014a) *Zatrudnianie niepełnosprawnych pracowników. Oczekiwania pracodawców*. W: E. Giermanowska (red.), *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy* (s. 61–96). Kraków: Wydawnictwo AGH.
- Giermanowska E. (2014b). *Dobre praktyki w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych na polskim i europejskim rynku pracy*. W: E. Giermanowska (red.), *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy* (s. 15–41). Kraków: Wydawnictwo AGH.
- Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych* (2006). Zgromadzenie Ogólne ONZ.
- Kowalik S. (1999). *Psychospołeczne podstawy rehabilitacji osób niepełnosprawnych*. Katowice: Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”.
- Krajowy Urząd Pracy i Centrum Metodyczne Informacji i Poradnictwa Zawodowego (2000). *Podręcznik oceny zawodów z punktu widzenia różnych rodzajów niepełnosprawności*. Gdańsk: PPH Demon.
- Kwiątek A. (2014). Społeczna odpowiedzialność a różnorodność w organizacjach. *Studia Ekonomiczne*, 180(2), 152–162.
- Otrębski W., Rożnowski B. (2008). *Sytuacja psychologiczna osób z niepełnosprawnością na rynku pracy. Badania percepcji pracodawców, pracowników i poszukujących pracy*. Lublin: Instytut Rynku Pracy.
- Pracodawcy wobec zatrudniania osób niepełnosprawnych* (2006) SMG/KRC na zlecenie Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji i Międzynarodowej Organizacji Pracy.
- Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić?* (2009). Instytut Spraw Publicznych.
- Suchodolski A. (2002). *Rozwój pracowników*. W: T. Listwan (red.), *Zarządzanie kadrami*. Warszawa: Wydawnictwo BECK.
- Sztandar-Sztanderska U., Drogosz-Zabłocka E., Minkiewicz B., Stec M., *Kwalifikacje dla potrzeb pracodawców. Raport końcowy* (2010). Warszawa: Wydawca Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan.
- Wolan-Nowakowska M. (2013). *Młodzież w sytuacji planowania kariery zawodowej. Badania porównawcze uczniów z dysfunkcją narządu ruchu i pełnosprawnych*. Warszawa: Wydawnictwo APS.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997, Dz.U. 2011, nr 127, poz. 721, z późn. zm.).

*Zarządzanie Różnorodnością w Miejscu Pracy. Raport z I edycji Zarządzania Różnorodnością.* (2013). [http://diversityindex.pl/Content/uploaded/files/DI\\_Barometr\\_Roznorodnosci\\_raport\(4\).pdf](http://diversityindex.pl/Content/uploaded/files/DI_Barometr_Roznorodnosci_raport(4).pdf), dostęp: 17.07.2016.

*Zarządzanie Różnorodnością w Miejscu Pracy. Raport z II edycji Zarządzania Różnorodnością.* (2014). [http://www.diversityindex.pl/Content/uploaded/files/II%20Barometr\\_raport.pdf](http://www.diversityindex.pl/Content/uploaded/files/II%20Barometr_raport.pdf), dostęp: 17.07.2016.

*Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy* (2013). Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych. <http://niepelnosprawni.gov.pl/container/dokumenty-miedzynarodowe/miedzynarodowa-organizacja-pracy/Zarzadzanie%20niepelnosprawnoscia%20w%20miejscu%20pracy.pdf>, dostęp: 12.08.2016.

<http://www.diversityindex.pl/>, dostęp: 17.07.2016.

<https://odpowiedzialnybiznes.pl/karta-roznorodnosci/>, dostęp: 15.07.2016.

## 5.

# MOŻLIWOŚCI KOMUNIKACYJNE PRACOWNIKÓW Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ A FUNKCJONOWANIE W ŚRODOWISKU PRACY

### 5.1. Wprowadzenie

Życie jednostki ludzkiej w społeczeństwie, w kontekście stanowienia o sobie, opiera się w głównej mierze na pełnieniu ról społecznych oraz pracy zarobkowej. Elementy te wpływają zasadniczo na kształtowanie się tożsamości człowieka, jego dojrzałość i autonomię. Podmiot autonomiczny pracuje, bo jest to zgodne z jego wewnętrzną potrzebą samorealizacji w świecie zewnętrznym. Podążając taką drogą osoba z niepełnosprawnością intelektualną napotyka na szereg trudności związanych nie tylko ze specyfiką własnego myślenia, lecz także z postrzeganiem jej jako „ciężaru” dla reszty społeczeństwa. Zatrudnienie wspomagane jest szansą dla osób z niepełnosprawnością na zafunkcjonowanie na otwartym rynku pracy – na większą samodzielność i przeobrażanie podmiotowości heteronomicznej.

W podejściu do osób ze specjalnymi potrzebami obserwuje się dwie postawy – podejście typu *osoba ma problem, chce jej pomóc* oraz podejście *mam problem z osobą, muszę go rozwiązać* (Brzezińska, 2009). Każdy z tych dwóch motywów postępowania może generować inne następstwa. Jeżeli pracodawca będzie reprezentował tę drugą postawę, zapewne



nie będzie podtrzymywał zatrudnienia, pozbędzie się kłopotu. Kierując się zaś chęcią pomocy pracownikowi z niepełnosprawnością, będzie się starał wesprzeć jego funkcjonowanie w środowisku pracy. Dla osób z niepełnosprawnością intelektualną istotnym obszarem wsparcia, od którego zależy między innymi bezpieczeństwo zatrudnionego, jest komunikowanie się. Działania na rzecz poprawy w zakresie organizacji komunikacji w miejscu pracy, także w wydaniu interpersonalnym, są kluczowym obszarem niezbędnych dostosowań w zatrudnieniu wspomagającym. Powinno je poprzedzić rozpoznanie zakresu możliwości i trudności komunikacyjnych pracownika. Dodatkowo należy mieć na względzie, że: „kompetencje komunikacyjne osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną muszą być postrzegane w ujęciu relacyjnym i analizowane łącznie z kompetencjami wszystkich uczestników interakcji (Marcinkowska, 2013, s. 209).

## **5.2. Trudności w komunikowaniu się osób z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy**

Przekazywanie i odbiór informacji w kontakcie z drugą osobą wymagają określonych umiejętności komunikacyjnych, które można rozpatrywać w płaszczyźnie słuchowo-wokalnej, wizualno-motorycznej oraz mentalnej – w znaczeniu kompetencji potrzebnych do rozumienia przekazu i jego osądu. W praktyce pedagogiki specjalnej przez długi czas zajmowano się zdolnościami mowy, trudnościami mówienia osób z niepełnosprawnością intelektualną. W ostatnich latach na pierwszy plan wysunął się komunikacyjny aspekt języka (Speck, 2015). Jak podaje Joanna Konarska (2015, s. 187): „Rozwój kompetencji językowych, czyli opanowanie mowy i zasad komunikowania się, sprawia zazwyczaj trudność osobom z upośledzeniem umysłowym, a im głębszy stopień niepełnosprawności umysłowej, tym poważniejsze opóźnienia rozwoju mowy i towarzyszące im zaburzenia artykulacji oraz sposobów zachowania interpersonalnego”. Można powiedzieć, że komunikacja jest „piętą achillesową” osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną, ponieważ trudności jakie ta niepełnosprawność przynosi, wpływają bezpośrednio na umiejętności komunikacyjne.

Osoby niemówiące lub mówiące w sposób niezrozumiały dla otoczenia (ogólnie biorąc mające trudności w mówieniu) potrzebują wspomagających bądź alternatywnych systemów porozumiewania się. Komunikacja wspomagająca uzupełnia zaburzoną mowę. Osoba z niepełnosprawnością może sama korzystać np. z piktogramów czy komputera (komunikacja wspomagająca niezależna), bądź też może potrzebować pomocy innej osoby, np. trenera pracy, który układa zdania ze wskazywanych piktogramów (komunikacja wspomagająca zależna). Natomiast alternatywny system porozumiewania się zastępuje mowę. Osoba korzysta w tej sytuacji z symboli czy znaków (komunikacja alternatywna wspomagana). Może także wyrażać się, korzystając z możliwości swojego ciała – mamy wtedy do czynienia z komunikacją alternatywną niewspomagana, która może być naturalna lub specjalistyczna (Bombińska-Domżał, 2012).

W sytuacji, kiedy pracownik z niepełnosprawnością intelektualną ma trudności komunikacyjne w płaszczyźnie słuchowo-wokalnej, do zadań trenera pracy lub innej właściwie przygotowanej osoby, czuwającej nad pracownikiem, będzie należało aranżowanie sytuacji, w których pracownik będzie pokonywał trudności komunikacyjne w stopniu umożliwiającym pracę zarobkową. Oznacza to korzystanie przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną ze wspomagającego lub alternatywnego systemu porozumiewania, a także opanowanie przez pracodawcę i współpracowników odpowiedniego sposobu kontaktowania się.

Pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną potrzebują również wsparcia w zakresie komunikacji niewerbalnej. W płaszczyźnie wizualno-motorycznej porozumiewanie się polega, między innymi, na rozumieniu znaczenia zjawisk, które towarzyszą wypowiedzi. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną może mieć problemy z utrzymaniem kontaktu wzrokowego, może nie rozumieć gestów czy mimiki. Może także nie pojmować potrzeby odpowiedniego dystansu przestrzennego w komunikacji (komunikacja proksemiczna), konieczności dbania o wygląd czy higienę.

W złożonym, zmiennym środowisku pracy, osoby z niepełnosprawnością intelektualną wymagają wsparcia w zakresie przyjmowania i przetwarzania informacji. Problemy z rozumieniem przekazu

i jego osądem powodowane są deficytami uwagi, zaburzeniami percepcji wrażeń wizualnych i słuchowych, obniżoną zdolnością rozróżniania. Ważnym zadaniem trenera pracy/osoby wspierającej będzie zaznajomienie podopiecznego z wykorzystywanymi w pracy symbolami. Jeżeli oznaczenia występują w różnej kolejności, sprawdzenie, czy pracownik potrafi dokonać rozróżnienia szyku, czy identyfikuje rzeczy i procesy. Pracodawca powinien mieć również na względzie, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie potrafią efektywnie działać, kiedy związane jest to z koniecznością wypowiedzania się czy rozumienia. Ograniczenia w zakresie tworzenia właściwych struktur semantycznych utrudniają przekazywanie informacji zgodnie z zamierzeniami – można błędnie ocenić i zrozumieć osobę. Na jakość komunikacji wpływa także ograniczona zdolność antycypowania. Mogą pojawić się problemy w odbiorze komunikatów – intencje mogą zostać niezrozumiane. Zaburzenia komunikacji mogą prowadzić do problemów emocjonalnych, takich jak lękliwość, wstydlivość, brak motywacji do działania, agresywność, a nawet potrzeba izolacji (Speck, 2015). Ważne zatem jest stworzenie w miejscu pracy życzliwego, korzystnego do komunikowania się klimatu. Osobom z niepełnosprawnością intelektualną łatwiej jest zrozumieć wypowiedź z sytuacyjnym kontekstem, poprzez doświadczenie.

### **5.3. Rozpoznawanie możliwości komunikowania się osób z niepełnosprawnością intelektualną w miejscu pracy**

Przy zatrudnianiu wspomaganych osób z niepełnosprawnością intelektualną zachodzi potrzeba rozpoznania możliwości komunikacyjnych pracowników oraz – na tej podstawie – przydziału odpowiednich obowiązków zawodowych. Pożądane jest, aby warunki, w których przeprowadzane będzie rozpoznanie możliwości komunikacyjnych, sprzyjały koncentracji osoby na zadaniu. Tempo wykonywania zadań trzeba dostosować do możliwości pracownika, tak aby nie musiał się spieszyć. Testowanie możliwości komunikacyjnych wymaga indywidualnego potraktowania pracownika z niepełnosprawnością intelektualną.

Należy również mieć na względzie, jak wskazuje Barbara Marcinkowska (2013, s. 172), że: „cecha osoby (znany/nieznany) uczestniczącej w procesie komunikacji różnicuje sposób komunikacji osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną z osobami dorosłymi”.

W fazie rozpoznawania możliwości komunikacyjnych pracownika powinno się uwzględnić umiejętności w zakresie:

- odbioru komunikatu,
- nadawania komunikatu,
- bycia w dialogu.

W rozpoznawaniu możliwości odbioru komunikatu w sytuacjach związanych z drogą do pracy, ze stanowiskiem pracy oraz BHP i zabezpieczeniem przeciwpożarowym, ważne jest rozumienie:

- napisów, znaków oraz symboli wizualnych i dźwiękowych,
- komunikatów werbalnych,
- poleceń.

W rozpoznawaniu możliwości nadawania komunikatu należy uwzględnić:

- sposób przekazu,
- słownik czynny,
- używane symbole.

W rozpoznawaniu umiejętności bycia w dialogu istotna jest gotowość do decentracji (przyjęcia perspektywy rozmówcy), jak też wybiórczość uwagi w odniesieniu do:

- realizacji wyzwań związanych z bezpieczeństwem i pracą,
- kontaktowania się z innymi osobami w celach służbowych,
- formułowania komunikatów złożonych.

Przy ocenianiu wykonania poszczególnych zadań sprawdzających należy uwzględnić nie tylko prawidłowość wyniku, lecz także, dodatkowo, stopień samodzielnego udzielenia odpowiedzi, co we współpracy z osobą z niepełnosprawnością intelektualną jest okolicznością zasadniczą (Jurkiewicz, Trochimiak, Wiśniewska, 2015). W końcowej ocenie należy więc odpowiedzieć na następujące pytania, postawione w kontekście trafności rozwiązania zadania:

- Czy odpowiedź była całkowicie samodzielna?
- Czy konieczne było powtórzenie treści polecenia innymi słowami?

- Czy należało jeszcze nakierować na rozwiązanie za pomocą różnych środków przekazu (słowo, gest, obraz)?
- Czy prawidłowa odpowiedź nastąpiła dopiero po wysłuchaniu dodatkowych przykładów?
- Czy zadanie pozostało nierozwiązane pomimo wyczerpującego wsparcia?

Na bazie takiego lub podobnego rodzaju uszczegółowienia daje się określić możliwości komunikacyjne osoby. Wyniki rozpoznania powinny być wykorzystane przy określaniu wymagań dotyczących wprowadzania ułatwień w zakresie komunikacji w miejscu pracy i na stanowisku pracy. Pożądane jest, aby zaplanowane usprawnienia były przeznaczone do wykorzystania przez wszystkich pracowników lub ich jak największą liczbę, nie dopuszczając w ten sposób do stosowania przypadkowych praktyk segregacyjnych.

Jak pokazały badania kompetencji komunikacyjnych pracowników z niepełnosprawnością intelektualną przeprowadzone w ramach projektu pt. *Dostępność środowiska pracy do potrzeb osób ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi ze szczególnym uwzględnieniem osób z niepełnosprawnością intelektualną*, realizowanego w zakresie wieloletniego programu „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”, przedsięwzięcie „Kształtowanie kultury bezpieczeństwa”, którego koordynatorem jest Centralny Instytut Ochrony Pracy – PIB w Warszawie, wielu pracowników z niepełnosprawnością intelektualną (21,1%) nie zna zasad bezpiecznego przemieszczania się w miejscu pracy. Nie rozpoznaje i nie rozumie znaków i symboli związanych z BHP, stanowiskiem pracy, oznakowaniem drogi ewakuacyjnej (31,9%). Pracownik z niepełnosprawnością intelektualną bardzo często posiada mniejszy zasób doświadczeń życiowych, w związku z czym niezbędne jest sprawdzenie, czy na pewno wie, do czego służą w miejscu pracy przedmioty codziennego użytku. Bywa, że osoba może potrzebować dodatkowych wyjaśnień na temat przeznaczenia ubrania roboczego przy wykonywaniu pracy. W badaniach możliwości komunikacyjnych, przeprowadzonych w ramach projektu, znajomość znaczenia ubrania roboczego rozpoznana została na poziomie 69,2% (Jurkiewicz, Trochimiak, Wiśniewska, 2015).

Posiadanie potrzebnej wiedzy, umiejętności i postaw ważnych na danym stanowisku pracy jest wymaganiem skierowanym do wszystkich

pracowników. W rozpoznawaniu tych możliwości wśród pracowników z niepełnosprawnością intelektualną doniosłą rolę odgrywa trener pracy. Powinien on również ocenić i pomóc przystosować środowisko pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną w zakresie skutecznej wymiany informacji związanych z pracą, BHP oraz zabezpieczeniem przeciwpożarowym.

#### **5.4. Wspieranie osób z niepełnosprawnością intelektualną w procesie komunikowania się w miejscu pracy**

Wspieranie pracownika z niepełnosprawnością intelektualną na co dzień polega, między innymi, na zapewnieniu uczestnictwa w dialogu z innymi zatrudnionymi osobami. W określaniu ułatwień w zakresie komunikacji w miejscu pracy i na stanowisku pracy pomocne mogą być następujące wskazówki:

- Przy nieznacznych trudnościach komunikacyjnych w środowisku pracy ważna jest minimalna pomoc ze strony otoczenia pracownika z niepełnosprawnością intelektualną, tj. powtórny przekaz informacji, polegający czasami na powtórzeniu opisu sytuacji komunikacyjnej innymi słowami.
- W sytuacji umiarkowanych trudności komunikacyjnych pracownika wsparcie ze strony otoczenia polegać może początkowo na powtórzeniu informacji w nieco odmienny sposób niż w formie początkowej, a następnie użyciu dodatkowych form przekazu, takich jak gest czy obraz.
- Wymiana informacji z pracownikiem posiadającym znaczne trudności komunikacyjne wymaga przyjęcia założenia o możliwościach komunikowania się osoby, ale w połączeniu z dostarczaniem jej znacznej pomocy ze strony otoczenia, tj. powtórzenia informacji, użycia dodatkowych form przekazu, jak słowo, gest, demonstracja, przedstawienia graficzne, a w razie potrzeby przytaczania dodatkowych przykładów.
- Skrajnie duże trudności komunikacyjne wymagają założenia o możliwości braku komunikacji w środowisku pracy pomimo udzielania pomocy ze strony otoczenia.

- Ważnym elementem podnoszącym skuteczność komunikacji w miejscu pracy jest strategia przekazywania informacji. Powinny one być krótkie i jednoznaczne. Polecenia powinny być proste, bez zdań złożonych podrzędnie, nie wymagające czytania.
- Oznakowania w miejscu pracy związane bezpośrednio z wykonywaniem czynności zawodowych, bezpieczeństwem i higieną pracy oraz ochroną przeciwpożarową powinny być zawsze czytelnie podawane do wiadomości pracowników. Naprzeciw potrzebie skutecznego przekazu – bardzo różnorodnych przecież informacji – wychodzi koncepcja audiowizualnych tabliczek informacyjnych. Zgodnie z tą ideą po naciśnięciu przycisku, każdy pracownik w dowolnym czasie ma możliwość odsłuchania, jakie znaczenie ma przekaz graficzny umieszczony na danej tabliczce. Audiowizualna forma przekazu uruchamiana na zawołanie powinna być stosowana w każdym miejscu pracy. Współczesne możliwości technologiczne umożliwiają wprowadzanie takich rozwiązań we wszystkich zakładach zatrudniających osoby z niepełnosprawnością. Inne formy instruktażu to zdjęcia, piktogramy, napisy.
- Szkolenie pracownika, w tym zaznajamianie z zasadami bezpiecznego przemieszczania się do pracy i w miejscu pracy, znakami, sygnałami i symbolami związanymi z BHP i stanowiskiem pracy, powinno być powtarzane i dostosowane do możliwości poznawczych zatrudnionego (np. obejmować jedno-razowo jedno, dwa zagadnienia).
- Alarmowe wyjście z zakładu pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną (na wypadek pożaru czy innego zagrożenia) powinno odbywać się ze wsparciem drugiej osoby, np. pracodawcy, opiekuna zakładowego lub współpracownika – taki człowiek powinien być wyznaczony i odbywać z podopiecznym regularne ćwiczenia. Jak wynika z badań, tylko 43,5% badanych rozpoznaje oznakowanie drogi i kierunku ewakuacji (Jurkiewicz, Trochimiak, Wiśniewska, 2015).

Pracowników z niepełnosprawnością intelektualną cechuje duże zróżnicowanie indywidualne w rozumieniu rzeczywistości, możliwości

spostrzegania, zapamiętywania. Zakres wsparcia musi być zindywidualizowany, dostosowany do poziomu kompetencji komunikacyjnych osoby, a także pozostałych zatrudnionych – wszystkich uczestników interakcji.

## 5.5. Podsumowanie

Wcielanie w życie koncepcji zatrudnienia wspomaganego jest kolejnym krokiem w stronę upowszechniania idei normalizacji życia osób z niepełnosprawnością. Jak wskazuje Joanna Głodkowska (2012, s. 90): „Wciąż na nowo uczymy się widzieć osobę z niepełnosprawnością intelektualną w uznaniu jej pełnych praw uczestniczenia w życiu społecznym”. Przemiany w obszarze prawa stosowanego na co dzień następują wolniej niż rozwój myśli naukowej i formułowanie wskazań dla praktyki. Na początku lat 70. ubiegłego wieku w Stanach Zjednoczonych (kolebce zatrudnienia wspomaganego) zasada normalizacji życia osób z niepełnosprawnością (Nirje, 1969) została rozszerzona o ideę zarzucenia segregacji społecznej osób z niepełnosprawnością (Wolfensberger, 1972). W tym samym czasie Marc Gold (1972) opracował nowy system rehabilitacji, opierający się na zatrudnieniu osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną na otwartym rynku pracy. W roku 1986 wydany został pierwszy podręcznik dla specjalistów, współpracujących z osobami z niepełnosprawnością przy rozwiązywaniu problemów zatrudnienia – dzisiejszych trenerów pracy w zatrudnieniu wspomaganym (Brooke i in., 1997). W Polsce, trzydzieści lat później wzbogacamy ten model rehabilitacji o nowe rozwiązania już nie tylko w teorii, lecz także z udziałem konkretnych pracodawców, wprowadzających u siebie zatrudnienie wspomagane, umożliwiające pracę zarobkową osób z niepełnosprawnością, poprawiając tym samym stopień normalizacji życia całego społeczeństwa. Działania normalizacyjne w obszarze komunikacji w miejscu pracy, relacje dialogowe mają wartość rehabilitacyjną i terapeutyczną dla wszystkich. Pozytywne przemiany cywilizacyjne nie tylko w obszarze technologii, lecz także w sferze wartości, obyczajowości, wrażliwości wobec potrzeb każdego członka społeczeństwa podnoszą jakość moralną naszego życia. Jak ujął to Zygmunt Bauman (2008, s. 101, 105):



„istotą wszelkiej moralności jest odpowiedzialność, którą biorą ludzie za człowieczeństwo innych, [...] lepiej się troszczyć, niż umywać ręce, lepiej się solidaryzować z nieszczęściem drugiego, niż okazywać obojętność, w ogóle lepiej jest być moralnym, nawet jeśli to nie daje ludziom większego bogactwa, a firmom – wyższych zysków”.

## Literatura

- Bauman Z. (2008). *Zindywidualizowane społeczeństwo*. Gdańsk: GWP.
- Bombińska-Domżał A. (2012). Komunikacja wspomagająca i alternatywna w pracy z dzieckiem niepełnosprawnym intelektualnie. W: K. Bobińska, T. Pietras, P. Gałęcki (red.), *Niepełnosprawność intelektualna – etiopatogeneza, epidemiologia, diagnoza, terapia* (s. 486–505). Łódź: Wydawnictwo Continuo.
- Brooke V., Inge K.J., Armstrong A.J., Wehman P. (1997). *Supported employment handbook: A customer driven approach for persons with significant disabilities*. Richmond, VA: Rehabilitation Research and Training Center on Supported Employment.
- Brzezińska A.I. (2009). Drogi dziecka ku samodzielności: między sprawnością a niepełnosprawnością. W: A.I. Brzezińska, M. Ohme, A. Resler-Maj, R. Kaczan, M. Wiliński, *Droga do samodzielności. Jak wspomagać rozwój dzieci i młodzieży z ograniczeniami sprawności* (s. 11–50). Gdańsk: GWP.
- Głodkowska J. (2012). *Konstruowanie umysłowej reprezentacji świata. Diagnoza, możliwości rozwojowe i edukacyjne dzieci z lekką niepełnosprawnością intelektualną w aspekcie stałości i zmienności w pedagogice specjalnej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Gold M. (1972). Stimulus fact ors in skill training of the retarded on a complex assembly task: Acquisition, transfer and retention. *American Journal on Mental Deficiency*, 76, 517–526.
- Jurkiewicz P., Trochimiak B., Wiśniewska J. (2015). Badania kompetencji komunikacyjnych pracowników z niepełnosprawnością intelektualną. W: J. Wiśniewska (red.), *Sytuacje graniczne w biegu ludzkiego życia* (s. 468–488). Radom: Wydawnictwo Naukowe Instytutu Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy.

- Konarska J. (2015). Zaburzenia mowy i komunikacji w świetle relacji interpersonalnych. W: B. Winczura (red.), *Dzieci o specjalnych potrzebach komunikacyjnych. Diagnoza – edukacja – terapia*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Marcinkowska B. (2013). *Model kompetencji komunikacyjnych osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną*. Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Nirje B. (1969). The normalization principle and its human management implications. *The International Social Role Valorization Journal*, 1(2), 19–23.
- Speck O. (2015). *Osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Podręcznik do celów wychowawczych i edukacyjnych*. Gdańsk: Wydawnictwo Harmonia Universalis.
- Wolfensberger W. (1972). *The Principles of Normalization in Human Services*. Toronto, Canada: National Institute on Mental Retardation.

# 6.

## ZADANIA WARSZTATÓW TERAPII ZAJĘCIOWEJ A ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

### 6.1. Wprowadzenie

Warsztaty terapii zajęciowej to miejsca realizacji procesu kompleksowej rehabilitacji wobec dorosłych osób niepełnosprawnych potrzebujących wsparcia i profesjonalnej pomocy na drodze przystosowywania się do aktywnego życia, szczególnie zawodowego i społecznego. W zajęciach uczestniczą osoby z różnymi rodzajami niepełnosprawności, najczęściej intelektualnej, ze schorzeniami psychicznymi, z niepełnosprawnością sprzężoną, z dysfunkcją ruchu, słuchu, wzroku, ale też osoby przewlekle chore. Każda z tych osób potrzebuje indywidualnego podejścia terapeutycznego na drodze własnego rozwoju, akceptacji, niezależności, samo-realizacji i dążenia do sensownego i jakościowego własnego życia.

Sens życia to poszukiwanie powodów, dla których warto walczyć z trudnościami, wartości, celów działania w danym kontekście społeczno-kulturowym. To z poczucia sensu życia rodzą się decyzje, które człowiek codziennie podejmuje i dążenie do osiągania ważnych celów w sferze edukacji, pracy, relacji z innymi oraz terapii. Poczucie sensu życia to zaangażowanie się w coś, co jest subiektywnie wartościowe, jednocześnie możliwe do zrealizowania, to odbudowa tożsamości, czyli spójnego obrazu samego siebie. Ważne, żeby w sytuacji niepełnej sprawności nie pojawiło się utożsamienie jedynie z rolą osoby

niepełnosprawnej uważanej za społecznie nieproduktywną i niepotrzebną, czyli negatywna tożsamość.

Przekonanie, że w sytuacji utraty sprawności możliwa jest samorealizacja i rozwój to podstawa działań terapeutycznych służących odbudowie tożsamości, modyfikacji i określeniu własnego sensu, oraz odnalezieniu społecznej akceptacji i uczestnictwa w życiu podopiecznych warsztatów terapii zajęciowej. To przekonanie realizowane jest w każdym zadaniu rehabilitacyjnym wobec osób niepełnosprawnych uczęszczających do tych placówek. To poszukiwanie takich form rehabilitacji i terapii, które umożliwiłyby aktywizację społeczną i zawodową osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności według orzeczenia odpowiedniej komisji. Chodzi przede wszystkim o rotację uczestników, o ich obecność na rynku pracy i w życiu społecznym, mimo utraty sprawności.

Czy zatrudnienie wspomagane może być sposobem aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym i społecznym uczestników warsztatów terapii zajęciowej? Odpowiedzią na to pytanie są rozważania zawarte w prezentowanym tekście.

Informacje dotyczące funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej wykorzystane w tym opracowaniu pochodzą z badania przeprowadzonego przez PFRON w 2014 r. oraz wiedzy i obserwacji własnych autorki. Placówki te znane są niemal wszystkim studentom Akademii Pedagogiki Specjalnej, ponieważ często są miejscem praktyk, hospitaacji oraz badań własnych prowadzonych w ramach prac dyplomowych. Wielu absolwentów APS to pracownicy wtz, są zatrudnieni jako terapeuci zajęciowi, pedagodzy, doradcy zawodowi czy kierownicy. Są to ważne instytucje funkcjonujące w obszarze pedagogiki specjalnej, dlatego istotne jest wspólne spojrzenie naukowe, teoretyczne w połączeniu z doświadczeniem praktycznym w celu prowadzenia skutecznej rehabilitacji społecznej i zawodowej na rzecz włączania uczestników w życie, tym samym zapobieganie ich wykluczeniu społecznemu. Celem tej współpracy jest poszukiwanie nowych form aktywności życiowej osób niepełnosprawnych, tym samym sensownego uczestnictwa w społeczeństwie.

## 6.2. Organizacja realizacji zadań w warsztatach terapii zajęciowej

Warsztaty terapii zajęciowej to instytucje powstałe na podstawie Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 9 maja 1991 r., którą znowelizowano w dniu 27 sierpnia 1997 r. (Dz.U. 1997 nr 123, poz. 776 z późn. zm.), następnie 15 czerwca 2007 r. (Dz.U. 2007 nr 115, poz. 791) oraz kolejnych rozporządzeń Ministra Pracy i Polityki Społecznej. Najnowsza nowelizacja rozporządzenia w sprawie warsztatów terapii zajęciowej pochodzi z 25 marca 2004 r. (Dz.U. 2004 nr 63, poz. 587) i skupia się na zasadach tworzenia, działania i dofinansowania placówek.

Z danych wynika, że obecnie działa w Polsce ponad 600 wtz (*Badanie sytuacji warsztatów terapii zajęciowej*, 2014, s. 6). Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na definicję placówki zawartą w wymienionej ustawie, a mianowicie ukazanie warsztatu terapii zajęciowej jako wyodrębnionej organizacyjnie i finansowo instytucji stwarzającej osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskiwania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. Realizacja tego celu odbywa się przy zastosowaniu technik terapii zajęciowej, zmierzających do rozwijania umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej, psychofizycznych sprawności, czy też podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy. W tym określeniu widoczne jest podstawowe zadanie dotyczące działalności wtz, czyli dążenie do aktywności zawodowej i społecznej podopiecznych.

Placówki te powstały z myślą o osobach niepełnosprawnych, które ukończyły 16. rok życia i są całkowicie niezdolne do podjęcia pracy zarobkowej. Mają orzeczenie o stopniu niepełnosprawności i na podstawie tego dokumentu zostały zakwalifikowane do rehabilitacji w warsztacie w formie terapii zajęciowej. Uczestnicy wtz to grupa zróżnicowana pod względem posiadanych kompetencji, ponieważ są to osoby rokujące na podjęcie zatrudnienia w dalszej perspektywie czasowej, a także takie, które nie mają szans na zatrudnienie, przede wszystkim

ze względu na swoistość sytuacji zdrowotnej i środowiskowej. Różny jest także poziom samodzielności i zaradności osobistej, dlatego rehabilitacja społeczna stanowi jedno z kluczowych zadań terapeutów.

Określone prawnie zadania dotyczące przede wszystkim obszaru rehabilitacji społecznej i zawodowej są najczęściej realizowane w pracowniach. I tak w przeciętnym warsztacie jest osiem pracowni, w których powinno uczestniczyć nie więcej niż pięć osób. Najpopularniejsze to: gospodarstwa domowego (prowadzone w 93% wtz) oraz plastyczna (73%) i komputerowa (70%). Równie często organizowane są pracownie: krawiecka (59%), rękodzieła artystycznego (53%) i stolarstwa (53%). Obok pracowni rzemieślniczych i artystycznych są pracownie przygotowujące do samodzielnego życia, podjęcia pracy oraz aktywizacji społecznej i zawodowej (tamże, s. 121).

W wtz występuje duża różnorodność form terapii zajęciowej prowadzonej w pracowniach, uwarunkowanych wiedzą, kreatywnością i umiejętnościami terapeutów, ale też sytuacją lokalową i ekonomiczną danej placówki. Trzeba podkreślić, że specyfika pracowni, rodzaj prowadzonych zajęć, dobór technik i form pracy to pomysł terapeutów zajęciowych w porozumieniu z uczestnikami placówki. Chodzi o indywidualne podejście terapeutyczne uwzględniające swoistość niepełnosprawności uczestnika. Przykładowo pracownia orientacji przestrzennej, czy bezwzrokowego posługiwania się komputerem to realizacja zadań rehabilitacyjnych wobec osób z uszkodzonym narządem wzroku, z kolei pracownia reedukacyjna podtrzymująca zdolność pisania, czytania i liczenia jest prowadzona dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Oprócz zajęć w pracowniach terapia zajęciowa realizowana jest poprzez zastosowanie innych form, takich jak: psychoterapia, socjoterapia, biblioterapia, muzykoterapia oraz różnorodne treningi: umiejętności społecznych, komunikacji, czy zachowań rynkowych. Ważnym elementem działań wielu warsztatów jest współpraca z rodzicami i opiekunami uczestników. Zazwyczaj jest ona dobra i konstruktywna, choć zdecydowana większość rodzin ogranicza swoje zaangażowanie w działalność wtz do minimum. Rodzice kierują swoje dziecko do warsztatu terapii zajęciowej, ponieważ chcą stworzyć możliwość aktywnego spędzania czasu i nawiązywania kontaktów rówieśniczych, jak

również nabywania i rozwijania umiejętności społecznych. Rodzice mają duże zaufanie do pracowników warsztatu i jakości udzielanego wsparcia. Rzadko interesują się indywidualnym programem rehabilitacji czy wystawianą oceną. Podkreślają, że informacje, jakie otrzymują na ten temat od kadry, są wystarczające (tamże, s. 9). Taka postawa rodziców wynika być może z poczucia odpowiedzialnego i prawidłowego postępowania wobec własnego, dorosłego przecież, a niepełnosprawnego dziecka.

Ze względu na ogromne zróżnicowanie poszczególnych placówek wynikające przede wszystkim z genezy ich powstania, zauważa się brak ściśle określonych i realizowanych zadań, mimo wskazań legislacyjnych. Warsztaty terapii zajęciowej tworzą swój własny świat, w którym określa się cele funkcjonowania w zależności od potrzeb uczestników oraz kompetencji i zaangażowania kadry (tamże, s. 8). Nie byłoby w tym fakcie niezależności placówek niczego niestosownego, gdyby nie konieczność realizacji zadań ustawowych, związanych z obszarem rehabilitacji społecznej i zawodowej. Realizacja tych zadań jest szczególnym wyzwaniem ze względu na różnorodność uczestników, ale też trudności organizacyjne czy środowiskowe.

Należy podkreślić fakt funkcjonowania tych instytucji jako łącznika pomiędzy systemem kształcenia a zatrudnienia na chronionym lub otwartym rynku pracy osób z niepełną sprawnością, które są niezdolne do podjęcia zatrudnienia, a jednocześnie właśnie w tych placówkach powinny nabyć umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy zarobkowej w perspektywie czasowej. Aktywizacja zawodowa stanowi wyzwanie terapeutyczne, ponieważ występuje mała rotacja uczestników i bardzo niskie wskaźniki podejmowania zatrudnienia. Badania pokazują, że nieliczni uczestnicy wtz są gotowi do zatrudnienia, a jednoznaczną chęć podjęcia pracy wyrażają jedynie uczestnicy 28% wtz (tamże, s. 80). Powraca problem swoistości tych placówek ze względu na różnorodność sytuacji zdrowotnej, rodzinnej i środowiskowej uczestników, tym samym często brak możliwości wykonywania pracy, w połączeniu z koniecznością prawną realizacji rehabilitacji zawodowej. W analizowanych badaniach wskazuje się na potrzebę utworzenia forum (internetowego) wymiany doświadczeń między pracownikami i kierownikami wtz a instytucjami aktywizacji zawodowej

osób niepełnosprawnych na szerszą niż lokalna skalę. Chodzi o niwelowanie przeszkód występujących na drodze zawodowej aktywności, o poszukiwanie form zatrudniania osób gotowych i chętnych do podjęcia pracy oraz kontynuację profesjonalnego wsparcia w przypadku osób zagrożonych wykluczeniem społecznym ze względu na brak dostępu do rehabilitacji.

### **6.3. Rehabilitacja zawodowa a zadania warsztatów terapii zajęciowej**

Warsztaty terapii zajęciowej z założenia ustawodawcy mają wprowadzać niepełnosprawnych uczestników jako potencjalnych pracowników na chroniony lub otwarty rynek pracy, poprzez realizację zadań rehabilitacji zawodowej. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych precyzuje pojęcie tego obszaru, którego celem jest ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskanie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy (Dz.U. 2011 nr 127, poz. 721 z późn. zm.).

Rehabilitacja zawodowa w warsztatach terapii zajęciowej realizowana jest najczęściej w pracowniach i ogranicza się do kształtowania postaw potrzebnych w pracy. W praktyce odbywa się to w czasie zajęć terapeutycznych, w których można nabyć podstawowe umiejętności niezbędne przy wykonywaniu prostych czynności zawodowych. Dbą się o jakość pracy, przestrzeganie przepisów bhp i regulaminu zajęć oraz uczy współpracy w zespole. W uczestnikach rozwijane są: poczucie odpowiedzialności za wykonane zadanie, wytrwałość oraz utrzymywanie porządku na stanowisku pracy. Wynika to przede wszystkim ze wskazań legislacyjnych uczestnictwa osób niepełnosprawnych w placówkach, skoncentrowanych na dostępie do terapii zajęciowej, także na aktywizacji zawodowej, ale wiadomo, że uczestnicy zaczynający pobyt w warsztacie nie są zdolni do podjęcia pracy.

Zajęcia lub treningi dedykowane wyłącznie kwestii zatrudnienia nie są organizowane powszechnie, lecz dotyczą jedynie niewielkiej



części uczestników wtz. Oprócz wskazywanego kształtowania uniwersalnych cech i umiejętności, co jest najbardziej rozpowszechnione, z pozostałych działań korzysta około 30% uczestników wtz. Z danych sprawozdawczych wynika, że jedynie nieliczni uczestnicy są gotowi do podjęcia zatrudnienia. Obok braku kwalifikacji formalnych (wyuczonego zawodu), problemem jest brak umiejętności i wiedzy zawodowej oraz niska motywacja do podjęcia zatrudnienia. W opinii przedstawicieli placówek średnio jedynie 20% uczestników wyraża gotowość i motywację do podjęcia pracy, a tylko 15% posiada konkretną wiedzę i umiejętności zawodowe. W przypadku zdecydowanej większości uczestników (72%) brakuje im również „miękkich” kompetencji niezbędnych z punktu widzenia aktywizacji zawodowej. W zdecydowanej większości wtz osoby posiadające kompetencje i motywację do podjęcia zatrudnienia stanowią wyjątek na tle całego grona uczestników, jest ich mniej niż 25%. W badaniu wymienia się trudności w realizacji rehabilitacji zawodowej uczestników wtz, jednocześnie wspomina się o możliwościach zatrudnienia wspomaganego. W opinii pracowników warsztatów terapii zajęciowej prawie połowa wszystkich uczestników wtz (49%) nie nadawała się w chwili realizacji badania do podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia, kolejne zaś 25% byłoby w stanie podjąć się jedynie zatrudnienia wspomaganego (*Badanie sytuacji warsztatów terapii zajęciowej*, 2014, s. 81).

Pracownicy badanych instytucji wymieniają różnorodne i złożone bariery na drodze do skutecznej aktywizacji zawodowej uczestników. Są to bariery systemowe (związane z funkcjonowaniem orzecznictwa i systemu ubezpieczeń społecznych, z czym wiąże się obawa utraty świadczenia ze względu na podjęcie pracy), bariery wewnętrzne, indywidualne (np. niska motywacja, brak umiejętności, lęk itp.), czy też różnorodne bariery zewnętrzne (nadopiekuńczość rodziny, niechęć pracodawców, trudności komunikacyjne uczestników, braki kadrowe w wtz oraz trudna sytuacja na rynku pracy).

Mimo występowania różnorodnych trudności na drodze rehabilitacji zawodowej zaznacza się, że zapotrzebowanie na ten obszar działań wśród uczestników warsztatu jest ogromne. Większość osób biorących udział w terapii zajęciowej prowadzonej w wtz nie miała wcześniej doświadczeń związanych z pracą, nie korzystała z oferty dotyczącej

aktywizacji zawodowej. W związku z tym ważnym obszarem działania jest nauka umiejętności pracowniczych, takich jak punktualność, odpowiedzialność, jak również nabywanie konkretnych umiejętności związanych z pracą w danej pracowni, takich jak stolarstwo, ogrodnictwo, czynności związane z pracą w kuchni. Aby rehabilitacja zawodowa przynosiła efekty, niezbędne jest również stałe podnoszenie motywacji do pracy wśród uczestników, jak też prowadzenie doradztwa zawodowego, pośrednictwa pracy i zatrudnienia wspomaganego (tamże, s. 85).

Prezentując trudności w aktywizacji zawodowej uczestników wtz, należy jeszcze raz wskazać na nieścisłości w aktach prawnych dotyczących rehabilitacji i pomocy społecznej. Wiadomo, że do wtz kierowane są osoby posiadające orzeczenie o znacznym stopniu niepełnoprawności, co często wiąże się z niemożnością aktywizacji zawodowej, nawet jako przyuczenie do wykonywania zawodu. W przypadku braku rokowań dotyczących postępów w zakresie rehabilitacji zawodowej nawet Rada Programowa wtz nie ma kompetencji do zmiany wskazania uczestnictwa w placówce. Zdarza się również, że to kierownictwo wtz opóźnia proces aktywizacji zawodowej uczestników, w obawie przed utratą ich obecności w placówce, szczególnie przy braku osób oczekujących na przyjęcie. Organizatorzy warsztatów oceniają, że w praktyce placówki są „karane” za sukces w aktywizacji poprzez cofnięcie dotacji na każdą osobę opuszczającą warsztat. Część kierowników ocenia to jako demotywujące, zwłaszcza tam, gdzie pozyskanie nowych uczestników jest trudne.

Warsztaty terapii zajęciowej utrzymują się w większości z funduszy pozyskiwanych drogą dotacji i darowizn. Osoba niepełnosprawna ma status uczestnika, nie pracownika, ponieważ korzystanie z terapii zajęciowej zależne jest od rodzaju i stopnia niepełnosprawności uniemożliwiających podjęcie zatrudnienia. Okres uczestnictwa powinien wynosić trzy lata, po czym powinna nastąpić weryfikacja uczestników pod kątem możliwości podjęcia pracy, mimo niewielkich umiejętności zawodowych i trudnej sytuacji zdrowotnej. Różnorodność rodzajów i stopni niesprawności uczestników, warunków lokalowych i środowiskowych placówek, wymieniana wcześniej niespójność legislacyjna, to czynniki utrudniające rehabilitację zawodową, ale dla tych 25% osób wykazujących możliwości zatrudnieniowe należy szukać dróg aktywizacji w celu włączania ich w życie społeczne.

Kończąc rozważania o realizacji rehabilitacji zawodowej w warsztacie terapii zajęciowej, trzeba podkreślić istotną rolę tych placówek w polskim modelu rehabilitacji. Zakładano przejście uczestników wtz, po zrealizowaniu indywidualnego programu terapii, do zatrudnienia w zakładach aktywności zawodowej czy zakładach pracy chronionej, ewentualnie zatrudnienia wspomaganego na otwartym rynku pracy. Ze względu na wymienione wcześniej bariery systemowe, wewnętrzne lub zewnętrzne, to założenie w praktyce staje się trudne, ale nie niemożliwe do zrealizowania.

#### **6.4. Miejsce pracy w życiu osoby niepełnosprawnej**

Analizując różnorodne bariery na drodze realizacji rehabilitacji zawodowej uczestników warsztatów terapii zajęciowej, należy w tym miejscu zwrócić uwagę na miejsce pracy w życiu człowieka, szczególnie znajdującego się w trudnej sytuacji niepełnej sprawności.

Oczywiste jest znaczenie pracy jako podstawowej i naturalnej formy aktywności człowieka dorosłego, ze względu na finansową niezależność, ale aktywność zawodowa staje się także nieodłączną częścią tego, co stanowi o szacunku dla siebie samego, poczuciu godności i sensu życia, ponieważ daje możliwość samorealizacji i wykorzystania własnych możliwości w przynależności do określonej grupy zawodowej. Oczywiście jest także to, że również społeczeństwo oczekuje pracy od swych członków, osoby aktywne zawodowo są powszechnie szanowane. Można powiedzieć, że w pewnym stopniu człowiek zyskuje tożsamość poprzez pracę, która często stanowi sens życia.

Podobnie jest z miejscem pracy w życiu osoby niepełnosprawnej, w którym oprócz funkcji dochodowej i socjalizacyjnej kluczowe znaczenie ma rehabilitacyjna. Kształcenie i przygotowanie ludzi niepełnosprawnych do wejścia na rynek pracy jest istotnym i nieodłącznym elementem procesu rehabilitacji. Dodatkowo aktywność zawodowa wpływa pozytywnie na rozwój umiejętności życiowych osób niepełnosprawnych, umożliwia osiągnięcie maksymalnej sprawności, nawiązywanie i utrzymywanie pozytywnych relacji interpersonalnych i zaspokaja potrzebę przynależności do grupy. Co ważne, w tym przypadku nie

jest to grupa osób niepełnosprawnych, a grupa zawodowa, a więc inna niż przypisywana naturalnie przez społeczeństwo osobie dotkniętej niepełnosprawnością. Aktywność zawodowa daje poczucie niezależności materialnej i osobistej każdemu człowiekowi, sprawnemu i mniej sprawnemu, zabezpiecza przed marginalizacją społeczną. Pracująca osoba niepełnosprawna ma bardziej uregulowany tryb życia, posiada większe aspiracje i plany dotyczące rozwoju osobistego i zawodowego oraz możliwość wartościowego uczestnictwa w życiu rodzinnym, sąsiedzkim, lokalnej społeczności.

Aspekt zawodowy życia osób niepełnosprawnych jest widoczny w wielu aktach prawnych regulujących ich aktywność życiową, np.: Organizacji Narodów Zjednoczonych, Międzynarodowej Organizacji Pracy, Rady Europy czy Unii Europejskiej. Polska jako członek tych organizacji jest zobowiązana do ich przestrzegania i realizowania. Najbardziej istotne to dokumenty Unii Europejskiej, takie jak Dyrektywa Rady 2000/78/EC z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne zasady równego traktowania w zatrudnieniu, Europejska Strategia Zatrudnienia z 2003 r. czy Wspólnotowy Program Przeciwdziałania Społecznemu Wykluczeniu na lata 2002–2006 (Gałęziak, 2014, s. 19). Również w ratyfikowanej przez Polskę w 2012 r. Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. 2012, poz. 1169) zwraca się szczególną uwagę na prawo osób niepełnosprawnych do pracy na równych zasadach z innymi obywatelami. Osoby niepełnosprawne powinny być chronione przed dyskryminacją i nierespektowaniem praw pracowniczych. Podkreśla się znaczenie promocji zatrudnienia osób niepełnosprawnych na równych zasadach, a także zwiększanie dostępu do usług i programów z zakresu poradnictwa i kształcenia zawodowego, rehabilitacji zawodowej oraz powrotu do zatrudnienia. Podstawowym celem polityki zatrudnieniowej osób niepełnosprawnych jest promowanie ich zatrudnienia przede wszystkim na otwartym rynku pracy oraz zapewnienie równości szans w dostępie i utrzymaniu zatrudnienia. Wprowadzanie przepisów antydyskryminacyjnych oraz upowszechnienie dobrych praktyk gwarantujących osobom niepełnosprawnym równe szanse w pracy to instrumenty przeciwdziałające wykluczeniu z życia społecznego i politycznego. Osoby niepełnosprawne są obciążone dysfunkcjami, lecz przede wszystkim są dobrze wykształconymi obywatelami mającymi ambicje współdecydowania

o kształcie życia społecznego, politycznego i kulturowego (Zakrzewska-Manterys, 2014 s. 27).

W Polsce kluczowym aktem prawnym dotyczącym rehabilitacji zawodowej jest wspomniana wcześniej Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, zawierająca cel aktywizacji zawodowej, to jest ułatwienie uzyskania i utrzymania odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy. Akt ten określa rodzaje organizowanych usług i form dla zaspokojenia potrzeb osób niepełnosprawnych i dla rozwiązywania ich specjalnych potrzeb zawodowych i społecznych. Administracja publiczna ma obowiązek zaspokajania zbiorowych i indywidualnych potrzeb obywateli na zasadach równoprawnienia, wyrównywania szans i zakazu dyskryminacji.

Oczywiste jest, że każda osoba niepełnosprawna ma prawo korzystania z instrumentów aktywizacji zawodowej, przede wszystkim poszukiwania pracy zgodnie ze swoimi możliwościami, wykształceniem, zainteresowaniami i kompetencjami na otwartym lub chronionym rynku pracy i we wszystkich elastycznych formach zatrudnienia. Zadaniem specjalistów z zakresu rehabilitacji jest wsparcie wszystkich osób z niepełną sprawnością, szczególnie tych mających motywację do działania i sprecyzowaną wizję własnego rozwoju zawodowego. W przypadku aktywnych uczestników warsztatów terapii zajęciowej zatrudnienie ich jest możliwe w kontekście nowej realizowanej formy aktywizacji, to jest zatrudnienia wspomaganego, o czym będzie mowa w kolejnym rozdziale.

## 6.5. Założenia zatrudnienia wspomaganego

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego została wypracowana i wprowadzona do praktycznej realizacji w Stanach Zjednoczonych na początku lat 80. ubiegłego wieku. Szybko zaczęła przenikać do innych krajów. Jeśli chodzi o Europę, to zatrudnienie wspomaganie zostało wprowadzone prawie we wszystkich krajach Unii Europejskiej i stopniowo zaczęło docierać także do krajów nowo przyjętych, np. do

Słowenii, Słowacji, Czech czy Polski. Światowe Stowarzyszenie Zatrudnienia Wspomagane określa ten rodzaj aktywności zawodowej jako pracę zarobkową osoby niepełnosprawnej w zintegrowanym środowisku na otwartym rynku pracy, przy zapewnieniu jej stałego wspomaganie. Praca zarobkowa oznacza taką samą zapłatę za taką samą pracę, jak w przypadku pracownika pełnosprawnego (Majewski, 2006, s. 15).

Istotą tej formy zatrudnienia jest udzielenie osobie niepełnosprawnej wsparcia i pomocy w uzyskaniu i utrzymaniu się w pracy przez specjalnie przygotowaną do pełnienia tej roli osobę. Inaczej mówiąc, polega na zatrudnieniu drugiej osoby do pomocy, tzw. asystenta zawodowego lub instruktora wspomagającego, czy też trenera pracy (*job coach*), który pomaga przystosować się do fizycznego i społecznego środowiska pracy. Dotyczy to zwłaszcza osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

Za podstawowe uznaje się więc trzy atrybuty zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych, a mianowicie:

- pracę za wynagrodzeniem współmiernym do wykonanego zajęcia;
- zatrudnienie na otwartym rynku pracy z pełnią praw przysługujących pracownikom pełnosprawnym;
- zapewnianie pracownikowi w trakcie zatrudnienia ciągłego wsparcia dostosowanego do jego indywidualnych potrzeb i konkretnych okoliczności, a także udzielanie wsparcia pracodawcy.

Asystent zawodowy osoby niepełnosprawnej lub inaczej trener pracy ma za zadanie pomagać podopiecznemu w przystosowaniu się do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych oraz do fizycznego i społecznego środowiska pracy, czyli w tzw. adaptacji zawodowej w miejscu pracy. Asystent zawodowy pracuje razem z pracownikiem niepełnosprawnym tak długo, jak wymaga tego jego sytuacja zawodowa. W początkowym okresie zatrudnienia, zwanym przyuczeniem do zawodu, pomoc asystenta jest intensywniejsza. Trwa przez cały okres pracy, a następnie stopniowo zmniejsza się liczbę wspólnych godzin i dni pracy w tygodniu, w zależności od stopnia usamodzielnienia się pracownika. Zaniechanie bezpośredniej pomocy asystenta zawodowego nie oznacza braku dalszego interesowania się podopiecznym. W razie potrzeby w dalszym ciągu możliwa jest pomoc

w rozwiązaniu problemów zarówno pracowników, jak i pracodawcy. Pomoc i zainteresowanie asystenta trwa aż do całkowitego ustabilizowania się pozycji zawodowej pracownika niepełnosprawnego w zakładzie pracy. Rola asystenta zawodowego ma podstawowe znaczenie w tej formie zatrudnienia. Jest on z jednej strony doradcą zawodowym, instruktorem zawodu i pośrednikiem pracy, a z drugiej doradcą dla pracodawcy (tamże, s. 15).

Jeśli chodzi o koszty zatrudniania wspomaganego, a dokładniej o wynagrodzenie asystentów zawodowych i przystosowanie stanowiska pracy, to finansowane są one przez odpowiednią komórkę do spraw zatrudniania, organizację pozarządową lub inną instytucję będącą organizatorem zatrudnienia.

Obecnie w Polsce staje się widoczna tendencja do zatrudniania osób niepełnosprawnych w otwartych zakładach pracy wraz z osobami pełnosprawnymi. Jest to wynikiem dążenia do integracji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w zwykłych warunkach nie jest sprawą łatwą, ponieważ w społeczeństwie nadal funkcjonuje wiele stereotypów i uprzedzeń co do zatrudniania osób niepełnosprawnych, np. uważa się, że osoby te nie są w ogóle zdolne, albo są tylko częściowo zdolne do pracy. Z tego powodu wielu pracodawców wykazuje dużą niechęć do ich zatrudniania. Mając do wyboru kandydata pełnosprawnego i niepełnosprawnego do pracy, zwykle odrzuca się tego drugiego, nawet jeśli posiada odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

Zatrudnienie wspomagane w Polsce jest tworzone i prowadzone przez organizacje pozarządowe. W 2001 r. tę formę aktywizacji zawodowej zapoczątkował Wojewódzki Sejmik Osób Niepełnosprawnych we Wrocławiu. Wrocławski zespół zatrudnienia wspomaganego zajmuje się głównie zapewnieniem pracy na otwartym rynku osobom z niepełnosprawnością intelektualną i osobom z zaburzeniami psychicznymi. Z kolei zatrudnieniem wspomaganym osób z niepełnosprawnością intelektualną na szerszą skalę zajmuje się Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, które zorganizowało centra doradztwa zawodowego i wspierania zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną (centra DZWONI). Profesjonalny personel centrum stanowią: kierownik, doradcy zawodowi, psycholodzy

i trenerzy pracy. Do głównych zadań doradcy zawodowego i psychologa należy ocena możliwości zawodowych, doświadczenia zawodowego i zainteresowań w drodze wywiadów z kandydatem, członkami jego rodziny i pracownikami instytucji, z których usług korzystał (warsztat terapii zajęciowej, placówka szkolna, krótkoterminowe warsztaty przygotowujące do pracy zawodowej). Do nich należy także opracowanie indywidualnego planu działania. Do głównych zadań trenera pracy należą natomiast: znalezienie pracodawcy i miejsca pracy, wprowadzenie niepełnosprawnego pracownika do zakładu pracy oraz przeprowadzenie przeszkolenia w zakresie ustalonych zadań zawodowych. Model zatrudnienia wspomaganego osób niepełnosprawnych intelektualnie sprawdził się w praktyce. Odkryto wiele branż i stanowisk pracy, na których osoby te mogą pracować zgodnie z oczekiwaniami pracodawcy oraz uzyskiwać wiele osobistej satysfakcji. Zatrudnienie wspomagane zapoczątkował także Polski Związek Niewidomych, gdzie przeprowadzono szkolenia trenerów pracy i doradców zawodowych dla swoich jednostek wojewódzkich, które mają również za zadanie zapewnienie pracy osobom niewidomym ze swojego terenu. Wydano także materiały pomocnicze dla tych pracowników.

Zatrudnienie wspomagane jest kluczową formą aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy i w propagowaniu tej formy aktywności uczestniczy coraz więcej organizacji; od 2016 r. działa Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego zrzeszająca ponad 20 organizacji ([www.pfzw](http://www.pfzw)).

Z uwagi na to, że realizacja zatrudnienia wspomaganego wymaga odpowiednich środków finansowych, w 2007 r. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych uruchomił dla samorządów terytorialnych i organizacji pozarządowych specjalny program „Trener pracy”, na sfinansowanie kosztów szkolenia kandydatów na trenerów pracy i ich wynagradzania (Majewski, 2011, s. 71).

Zatrudnienie wspomagane stało się skuteczną metodą aktywizacji zawodowej osób z głębszym stopniem niepełnosprawności. Istnieją realne szanse na dalszy rozwój tej formy rehabilitacji zawodowej. System ten wymaga jednak odpowiednich form organizacyjnych, szczególnie dobrze zorganizowanych placówek oraz profesjonalnie przygotowanych kadr.



## 6.7. Podsumowanie

Oczywiste jest, że warsztaty terapii zajęciowej są niezbędne w realizacji zadań kompleksowej rehabilitacji wobec osób niepełnosprawnych zagrożonych wykluczeniem społecznym. Uczestnicy nabywają przekonania o własnej samodzielności, przydatności społecznej i zawodowej oraz poczucie sensu i jakości własnego życia. W placówkach podejmowane są zadania aktywizowania każdego uczestnika, usprawniania fizycznego, psychicznego, społecznego, tym samym umożliwianie uczenia się, podjęcia pracy i korzystania z dóbr kultury.

Jednocześnie nasuwa się refleksja, że współczesny system organizacji, terapii, rehabilitacji zawodowej i społecznej nie spełnia do końca stawianych przed warsztatem zadań. Wspominano o przebywaniu w wtz osób słabo funkcjonujących w środowisku, często niezdolnych do samodzielnej egzystencji, a więc nie mających szans na przygotowanie do aktywności zawodowej. Uczestnicy wtz nie wykazujący postępów w rehabilitacji społeczno-zawodowej powinni być kierowani do ośrodków wsparcia w rozumieniu przepisów o pomocy społecznej, ale ze względu na brak możliwości pobytu w tych instytucjach pozostają w warsztacie wiele lat, często od początku powstania placówki. Z kolei uczestnicy zdolni do pracy, mający motywację do działania w sferze życia zawodowego, nie zawsze są otoczeni wsparciem i profesjonalną pomocą na drodze realizacji ich celów życiowych.

Właśnie obecność na rynku pracy uczestników wtz jest pokonywaniem społecznej izolacji, stwarzaniem szansy niezależnego życia i realizacją procesu integracji społecznej.

Wydaje się, że zatrudnienie wspomagane może stać się istotą rozwoju zawodowego i społecznego aktywnych uczestników placówek. Dlatego konieczna staje się współpraca środowiska, to jest rodzin, opiekunów, terapeutów zajęciowych i innych pracowników w celu wyszukiwania miejsc pracy, w których byłaby sprzyjająca atmosfera nie budząca lęku i chęci powrotu do uczestników wtz.

Osoby niepełnosprawne przygotowywane do zatrudnienia wspomagane na otwartym rynku pracy mogłyby uczestniczyć wcześniej w elastycznych formach zatrudnienia, elastycznym czasie pracy, elastycznym miejscu i elastycznym sposobach wynagradzania

(Wojtasiak, 2012, s. 138). Kluczowa staje się współpraca wszystkich zainteresowanych aktywnością zawodową uczestników w celu opracowania nowelizacji aktów prawnych pozwalających rozwiązać obawy związane z utratą rentowego świadczenia. Współpraca pozwalająca na większą rotację uczestników, ale z możliwością powrotu do placówki w przypadku niepowodzenia w pracy. Współpraca rozwiewająca obawy rodziców dotyczące odrzucenia ich niepełnosprawnych dzieci w przypadku podjęcia aktywności zawodowej. Współpraca Rady Programowej warsztatów terapii zajęciowej z rodzinami, samorządem lokalnym oraz organizacjami pozarządowymi w celu praktycznej realizacji idei zatrudnienia wspomaganego na rzecz zapobiegania wykluczeniu zawodowemu uczestników zmotywowanych do pracy.

Na zakończenie należy potwierdzić ogromne znaczenie zatrudnienia wspomaganego w aktywizacji zawodowej uczestników warsztatów terapii zajęciowej.

## Literatura

- Badanie sytuacji warsztatów terapii zajęciowej*. Raport końcowy z badania. (2014). Warszawa: PFRON.
- Gałęziak J. (2014). Kwestie zatrudnienia i integracji społecznej osób niepełnosprawnych w podstawowych dokumentach Unii Europejskiej. W: J. Gałęziak, *Sprawni w pracy. Zatrudnienie osób niepełnosprawnych w politykach Unii Europejskiej i wybranych państw członkowskich*. Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej, Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji.
- Majewski T. (2006). *Zatrudnienie wspomaganie osób niepełnosprawnych*. Warszawa: Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna.
- Majewski T. (2011). *Poradnictwo zawodowe i pośrednictwo pracy dla osób niepełnosprawnych*. Poradnik dla urzędów pracy. Warszawa: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.
- Wojtasiak E. (2012). Aktywizacja zawodowa istotą procesu kompleksowej rehabilitacji. W: E. Wojtasiak, M. Wolan-Nowakowska (red.),

*Poradnictwo zawodowe w rehabilitacji osób niepełnosprawnych.* Warszawa: Wydawnictwo APS.

Zakrzewska-Manterys E. (2014). Specyfika systemów wsparcia dla osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną. W: *Badanie sytuacji warsztatów terapii zajęciowej. Raport końcowy z badania.* Warszawa: PFRON.

### **Akty prawne**

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 nr 123, poz. 776).

Ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. o zmianie Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. 2007 nr 115, poz. 791).

Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz.U. 2004 nr 63, poz. 587).

Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych (Dz.U. 2012, poz. 1169, art. 27).

# 7.

## JAK INACZEJ UCZYĆ OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W SZKOLE SPECJALNEJ PRZYSPOSABIAJĄCEJ DO PRACY?

### 7.1. Wprowadzenie

Każdy człowiek, bez względu na iloraz inteligencji, kiedyś staje się dorosły. Każdy dąży do samodzielności i niezależności. Chce mieć prawo do podejmowania samodzielnych decyzji, dokonywania wyborów, do aktywnego życia, do pracy. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie są pozbawione takich pragnień. Niestety ich samodzielność życiowa jest często ograniczana lub tłumiona. W dalszym ciągu w przeważającej większości są one zależne od swoich opiekunów, nie potrafią zaplanować wolnego czasu, nie mają kolegów poza szkołą, są bierne i czekają, aż ktoś za nie zaplanuje życie. Ich edukacja często jest nieprawidłowa, infantylna, nie przygotowuje do przyszłego, w miarę samodzielnego życia. Działalność szkół przysposabiających do pracy nie jest jeszcze w naszym kraju dostatecznie dobra. Szkoły rzadko organizują praktyki, staże wspomagane, wizyty w zakładach pracy. A jest to ważne, należy bowiem pokazywać uczniom także inne miejsca, sytuacje, innych ludzi, przenosić ich umiejętności poza szkołę.

Niestety w naszym kraju do dzisiaj brak skoordynowanego instytucjonalnie systemu wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną

od urodzenia do wieku podeszłego. Jest to największy błąd popełniany wobec tych osób. Każdy resort, instytucje, placówki działają odrębnie, rzadko ze sobą współpracują, nie mają wspólnych celów, nie ma ciągłości oddziaływań, co często skutkuje powielaniem pomocy, jej rozproszaniem, nadużyciami lub totalnym jej brakiem. Nikt nie monitoruje losów osób niepełnosprawnych po zakończeniu edukacji. Nie każdą osobę z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym czy z niepełnosprawnościami sprzężonymi można przysposobić do samodzielności, do pracy, jednak obecnie nie wykorzystuje się pełnego potencjału tych osób, marnotrawi się lata ich kosztownej edukacji.

Często absolwenci szkół przysposabiających do pracy stają się beneficjentami opieki społecznej, generują kolejne szeregi osób bezrobotnych, których należy wspierać przez całe ich życie. Nie jest to godna dla nich przyszłość, ale skazanie tych osób na wykluczenie społeczne.

Aby przeciwdziałać stereotypom i stworzyć osobom z niepełnosprawnością intelektualną szansę na rozwijanie się, uzyskiwanie ważnych w dorosłości kompetencji społecznych, na przygotowanie ich do dobrego funkcjonowania w Warsztatach Terapii Zajęciowej bądź Środowiskowych Domach Samopomocy, Zakładach Aktywności Zawodowej, czy podjęcia pracy na otwartym lub chronionym rynku pracy, różne środowiska, w tym szkoły specjalne, w ostatnich latach podejmowały działania temu służące. Specjalna Szkoła Przysposabiająca do Pracy to ważne ogniwo w edukacji osób z niepełnosprawnością intelektualną, powinna ona przygotować młodzież do pełnienia różnych ról społecznych oraz autonomicznego i aktywnego dorosłego życia. Nie uda się jednak tego dokonać wyłącznie przez ostatnie trzy lata edukacji, powinna to być ciągłość i spójność oddziaływań już od wczesnego dzieciństwa, zarówno rodziny, jak i placówek oświatowych, w których uczy się dziecko. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną zawsze będą potrzebowały wsparcia opiekunów, ukierunkowania, pomocy przy bardziej skomplikowanych sprawach. Sednem jest tu jednak uznanie tych ludzi za dorosłych i odejście od traktowania ich jak „wieczne dzieci” – powinni oni być tak samodzielni, jak to tylko jest możliwe, otrzymywać wsparcie, a nie być we wszystkim wyręczani.

## 7.2. Jak inaczej uczyć w szkołach specjalnych przysposabiających do pracy?

Zgodnie z Podstawą programową kształcenia ogólnego dla szkół specjalnych przysposabiających do pracy dla uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, celem edukacji jest osiągnięcie maksymalnej zaradności i niezależności na miarę indywidualnych możliwości uczniów poprzez między innymi:

- kształtowanie prawidłowej postawy uczniów wobec pracy, w aspekcie motywacji, kompetencji i wykonania;
- przygotowanie do wykonywania, indywidualnie i zespołowo, różnych prac, mających na celu zaspokojenie potrzeb własnych i otoczenia;
- kształtowanie umiejętności posługiwania się narzędziami, maszynami i urządzeniami oraz opanowanie prostych umiejętności i czynności pracy;
- kształtowanie umiejętności związanych z poszukiwaniem pracy, w tym korzystania z różnych źródeł informacji;
- przygotowanie do aktywnego uczestnictwa w różnych formach życia społecznego na równi z innymi członkami danej zbiorowości, pełnienia ról społecznych oraz przygotowanie do załatwiania różnych spraw osobistych w urzędach i innych instytucjach;
- kształtowanie poczucia odpowiedzialności za samodzielnie dokonywane wybory i podejmowane decyzje;
- kształtowanie umiejętności samodzielnego organizowania wypoczynku i czasu wolnego (Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej, 2012, s. 344).

Przysposobienie do pracy powinno być rozumiane jako szkolenie, przygotowanie do wykonywania prostych prac i różnych zachowań zawodowych, opanowanie i trenowanie umiejętności (praktycznych czynności) oraz typowych sytuacji, w tym związanych ze współpracą w zespole.

Wskazane jest, aby szkoły przygotowały szeroką ofertę zajęć przysposabiających do pracy, co umożliwiłoby tym uczniom w przyszłości

wybór zajęć, zgodnie z ich predyspozycjami i zainteresowaniami. Osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie są w stanie poznać swoich zainteresowań zawodowych, ponieważ nigdy nie miały możliwości zetknąć się z różnymi pracami, narzędziami, zachowaniami zawodowymi. Szkoła powinna obligatoryjnie przygotowywać uczniów do działań praktycznych w naturalnych warunkach poprzez staże lub praktyki wspomagane w zakładach pracy na otwartym/chronionym rynku, w Warsztatach Terapii Zajęciowej (WTZ-ach), w Środowiskowych Domach Samopomocy, w różnych miejscach, w których mogliby dokonać transferu nabytych w szkole umiejętności. Samodzielności, zaradności życiowej osoby niepełnosprawne intelektualnie muszą uczyć się w konkretnych sytuacjach, doświadczając wielu rzeczy samemu. Ważne, by treści edukacyjne wiązać z praktycznym działaniem, by uczyć ich rzeczy potrzebnych, ważnych dla ich przyszłości.

Nie badajmy cech otoczenia, w którym jest osoba z umiarkowaną niepełnosprawnością intelektualną, uczmy natomiast, jak w nim funkcjonować. Tylko bezpośrednia obserwacja różnych czynności pracy, możliwość wykonywania samodzielnie i to wielokrotnie wielu czynności, daje szansę na nabycie wielu umiejętności życiowych i zawodowych.

Uczeń szkoły przysposabiającej do pracy to młody, dorosły człowiek, którego możliwości i potencjał są rozpoznane. Czas edukacji na tym poziomie powinien głównie służyć do budowania jego ścieżki rozwojowej, która odpowiednio zaprowadzi go na chroniony lub otwarty rynek pracy lub do Warsztatów Terapii Zawodowej czy Środowiskowych Domów Samopomocy.

Uczniowie mogą być przygotowywani do podejmowania pracy w różnych dziedzinach, takich jak:

- wytwarzanie przedmiotów dekoracyjnych i pamiątkarskich (drewno, metal, modelina, glina, prace z drutu, sznurka, wikliny itp.);
- gospodarstwo domowe (pranie, prasowanie, sprzątanie itp.);
- prace poligraficzno-introligatorskie;
- zadania kurierskie, prace biurowe typu: obsługa kserokopiarki, faksu, bindownicy, przyjmowanie telefonów;
- pomoc osobom starszym;
- zabawy z dziećmi w różnych placówkach;

- elementy bukieciarstwa;
- elementy tkactwa, elementy szycia ręcznego, maszynowego;
- sporządzanie i wydawanie posiłków;
- hodowla zwierząt;
- prace stolarskie;
- prace w szatni szkolnej;
- mycie szyb samochodowych, samochodów;
- pakowanie różnych przedmiotów;
- elementy dziewiarstwa;
- ceramika.

W ramach przygotowania do pracy i zajęć praktycznych uczniów może:

- malować meble, ściany, naprawiać sprzęt w szkole;
- opiekować się boiskiem szkolnym i terenem wokół szkoły;
- pracować w kawiarence szkolnej, sklepiku szkolnym.

W trakcie trwania zajęć przysposobienia do pracy są realizowane między innymi następujące zagadnienia:

- praca i jej znaczenie w życiu dorosłego człowieka, prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy;
- poszukiwanie zatrudnienia i poznanie sposobu dopełniania formalności związanych z zatrudnianiem się;
- rodzaje pracy i specyficzne zachowania zawodowe;
- organizacja i środowisko pracy; umiejętność pracy w zespole;
- podstawowa wiedza o narzędziach, urządzeniach i materiałach stosowanych podczas wykonywania prac;
- bezpieczeństwo i higiena pracy oraz przepisy przeciwpożarowe.
- posługiwanie się narzędziami i urządzeniami charakterystycznymi dla różnych prac, obsługa maszyn i urządzeń technicznych. Montaż i demontaż (tamże, s. 347–348).

Pierwszą szkołą, która pozwoliła uczniom z umiarkowaną, znaczną niepełnosprawnością intelektualną doświadczać pracy poza szkołą, była I Społeczna Szkoła Specjalna „Dać szansę” w Warszawie, prowadzona przez STO. W 2009 r. nauczyciele tej szkoły napisali podręcznik dla uczniów „To warto wiedzieć” z treściami nauczania niezbędnymi w ich dorosłym życiu i wprowadzili uczniów do różnych instytucji i miejsc pracy.



W latach 2010–2013 pięć warszawskich specjalnych szkół przysposabiających do pracy realizowało projekt unijny „Edukacja ku niezależności – modernizacja programu przysposobienia do pracy dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych”.

Wnioskodawcą projektu było Biuro Edukacji m. st. Warszawy i Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (obecnie: Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną). Program „Edukacja ku niezależności” skierowany był do uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym, znacznym, uczących się w specjalnych szkołach przysposabiających do pracy. Celem projektu było podniesienie jakości kształcenia uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w zakresie aktywizacji zawodowej, podniesienie kompetencji nauczycieli pracujących w szkołach przysposabiających do pracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz zmniejszenie dysproporcji w dostępie do edukacji i rynku pracy uczniów tych szkół. Dla potrzeb projektu grupa nauczycieli i doradców zawodowych z Centrum Doradztwa Zawodowego Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną (Centrum DZWONI) uczestniczących w projekcie, opracowała podręcznik dla nauczycieli oraz podręcznik dla uczniów z tekstem łatwym do czytania i zawierającym proste, realistyczne ilustracje, ułatwiające kojarzenie omawianych treści.

W czasie trwania projektu przeprowadzono:

1. Moduł teoretyczny, który obejmował warsztaty z zakresu kompetencji społecznych i zawodowych. Każdy uczeń skorzystał średnio z 400 godzin warsztatów. Moduł ten miał taki sam przebieg natężenia na wszystkich poziomach nauczania. Treści poznane podczas warsztatów (jedno spotkanie tygodniowo) były wzmacniane przez nauczycieli w toku codziennych zajęć szkolnych.

Tematyka warsztatów to następujące zagadnienia:

- Integracja grupy uczniów.
- Kim jestem?
- Samoocena czy lubię siebie. Bilans mocnych i słabych stron.
- Odkrywanie własnych umiejętności i możliwości.
- Współpraca w grupie.

- Jak radzić sobie z emocjami? – Rozpoznawanie i nazywanie emocji.
- Jak radzić sobie w trudnych sytuacjach? – Wyrażanie emocji.
- Jak radzić sobie z nieprzyjemnymi emocjami? – Złość, gniew, wściekłość.
- Radzenie sobie ze stresem.
- Stawianie granic i przestrzeganie granic.
- Asertywność.
- Rynek pracy – ogólna wiedza, w kontekście wyjścia na rynek na praktyki.
- Moja idealna praca.
- Identyfikacja szans i zagrożeń wynikających z podjęcia zatrudnienia.
- Umiejętność pracy zgodnie z instrukcją.
- Dbanie o porządek w miejscu pracy.
- Posiadanie stosownych zwyczajów – normy społeczne.
- Znajomość zasad odpowiedniego zachowania się w miejscu pracy.
- Metody aktywnego poszukiwania pracy.
- Jak przygotować dokumenty aplikacyjne – CV, list motywacyjny.
- Dbanie o wygląd zewnętrzny i higienę osobistą.
- Sztuka prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej.
- Umiejętność stawiania sobie realistycznych celów.
- Umiejętność planowania.

Realizacja warsztatów kompetencji społecznych odbywała się przede wszystkim poprzez scenki sytuacyjne, dramę, pogadanki, rozmowy kierowane, oglądanie filmów, obserwację różnych aktywności dorosłych, wypełnianie przygotowanych kart pracy. Te same treści dominowały podczas każdego roku szkolnego. W ramach zajęć szkolnych proponowane było również prowadzenia indywidualnego i grupowego poradnictwa zawodowego dla uczniów. W ramach tego modułu każdy uczeń otrzymał również indywidualne wsparcie doradcy zawodowego – 40 godzin przez cały okres trwania projektu. Doradca zawodowy wraz z nauczycielem – opracowali dla każdego ucznia Indywidualny Plan Działania, jak również w celu

sprawdzenia skuteczności oddziaływań wypełniali Arkusze Kompetencji Społecznych.

2. Moduł praktyczny obejmował:

- a) Wizyty studyjne w przedsiębiorstwach (średnio dwie dwugodzinne wizyty w miesiącu). Zrealizowaliśmy między innymi wizyty w: Urzędzie Pracy, hurtowniach, szpitalu, sklepach, bibliotece, zakładach usługowych, Centrum Doradztwa Zawodowego Osób Niepełnosprawnych Intelaktualnie, siedzibie Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelaktualną.
- b) Indywidualne warsztaty praktyczne w przedsiębiorstwie (średnio cztery czterogodzinne warsztaty w ciągu roku szkolnego) dla każdego ucznia.  
Warsztaty uczniowie odbyli między innymi w:
  - hipermarkecie TESCO;
  - Mazowieckim Urzędzie Wojewódzkim;
  - Warszawskim Ośrodku Wypoczynku „Wisła”;
  - Fundacji Instytut Spraw Publicznych;
  - barze Vega;
  - domu pomocy społecznej;
  - schronisku młodzieżowym;
  - parkach miejskich;
  - na ulicach, przy wejściach do instytucji – w kolportażu ulotek i bezpłatnych gazet;
  - w siedzibach organizacji pozarządowych.
- c) Praktyki zawodowe w przedsiębiorstwie na otwartym rynku pracy przy indywidualnym wsparciu trenera pracy/nauczyciela – 15 godzin dla każdego ucznia, już w jednym z wybranych przez ucznia zakładzie pracy. Wszystkie typy praktyk były dobrane do możliwości psychofizycznych uczestników.

Projekt zakończył się sukcesem. Przeprowadzana kilkakrotnie podczas projektu ewaluacja (badane grupy to: dyrektorzy, nauczyciele, uczniowie, rodzice) potwierdziła, że znacząco wzrosły kompetencje społeczne uczniów. Już w czasie trwania projektu zauważyliśmy zmiany w zachowaniu i umiejętnościach praktycznych uczniów

– zwiększenie samodzielności, staranność wykonywania poleceń, łatwiejszą komunikacją, większą kreatywność. Sto procent naszej młodzieży było zadowolonych z udziału w projekcie. Znacząco wzrosły kompetencje zawodowe nauczycieli i ich spojrzenie na dorosłość osób z niepełnosprawnością intelektualną. Sto procent ankietowanych nauczycielek, biorących udział w projekcie stwierdziło, że wykorzysta w swojej pracy zawodowej doświadczenia zdobyte podczas realizacji projektu i że wskazane jest wprowadzenie zmodernizowanego programu przysposobienia do pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną.

Jak wynika z ankiety skierowanej do rodziców, 98% ankietowanych rodziców uważało, że realizowany projekt był skuteczny i atrakcyjny dla uczniów, 98% ankietowanych poleciłoby innym rodzicom taki model edukacji, jak również chcieliby, aby dalsza nauka w szkole przysposabiającej do pracy wyglądała podobnie, jak podczas realizacji projektu, 100% dyrektorów warszawskich szkół specjalnych, uczestniczących w projekcie, oceniło pozytywnie skuteczność realizacji projektu, jak również możliwość wprowadzenie zmodernizowanego programu przysposobienia do pracy, a także możliwość dalszej realizacji takiej edukacji w naszych szkołach przysposabiających do pracy.

Z ogromną satysfakcją chcę podkreślić, że mimo wcześniejszych obaw, lęku, wszyscy pracodawcy w pełni zaakceptowali naszych uczniów i wyrazili chęć dalszej współpracy.

### **7.3. Warunki niezbędne do prawidłowej edukacji uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w szkołach przysposabiających do pracy**

- Przygotowanie ucznia z niepełnosprawnością intelektualną do aktywnego zawodowo, dorosłego życia to nasz nauczycielski obowiązek.
- Istnieje konieczność zatrudnienia w szkole doradcy zawodowego z kwalifikacjami z zakresu pedagogiki niepełnosprawnych intelektualnie lub zdobycia przez nauczycieli pracujących w placówce kwalifikacji z zakresu doradztwa zawodowego.

Zadaniem takiego nauczyciela – doradcy zawodowego – powinno być prowadzenie indywidualnych i grupowych zajęć z zakresu doradztwa zawodowego, planowanie ścieżki rozwojowej dla każdego ucznia, jak również samodzielne prowadzenie, lub współuczestnictwo w niektórych zajęciach z zakresu podnoszenia kompetencji społecznych, realizowanych przez innego nauczyciela, a także organizacja wizyt studyjnych w zakładach pracy i prowadzenie praktyk zawodowych.

- Konieczność włączenie się nauczycieli innych przedmiotów w przygotowanie uczniów do dorosłości. Nauczyciele powinni wykorzystywać każdą sytuację na swoich lekcjach, by rozwijać wskazane, podczas posiedzeń zespołu nauczycieli i specjalistów, kompetencje społeczne.
- Konieczność współpracy całego zespołu nauczycieli i specjalistów, zarówno w opracowaniu wielospecjalistycznej oceny funkcjonowania ucznia, jak i w realizacji Indywidualnego Programu Działań.
- Wskazane, by w posiedzeniach zespołu, w ustalaniu IPD uczestniczył również sam uczeń, którego dotyczą podejmowane decyzje.
- Konieczność odejście od stereotypowych treści nauczania, preferowanych dotychczas w edukacji uczniów z niepełnosprawnością intelektualną.
- Konieczność odejścia od preferowanych przez nauczycieli metod werbalnych i form pracy w systemie klasowo-lekcyjnym na rzecz warsztatów kompetencji społecznych realizowanych w formie scenek sytuacyjnych, dramy, obserwacji, rozmów kierowanych
- Konieczność organizacji wizyt studyjnych w różnych przedsiębiorstwach i instytucjach rynku pracy, by poznawać w realnych sytuacjach różne czynności pracy, wiedzieć, które instytucje zatrudniają osoby niepełnosprawne.
- Konieczność zrozumienia przez nauczycieli szkół przysposabiających do pracy prawidłowej roli trenera pracy.
- Konieczność organizacji krótkich i dłuższych praktyk w zakładach pracy, zgodnie z możliwościami i preferencjami uczniów przy wsparciu nauczyciela-trenera pracy. Ważne jest bowiem przenoszenie umiejętności uczniów do naturalnych sytuacji

życiowych, a także miejsc odbywania warsztatów i praktyk pracy przy wsparciu nauczyciela-trenera pracy.

Proponujemy:

a) **w I klasie szkoły przysposabiającej do pracy:**

- Prowadzenie przez nauczycieli (także przy wsparciu doradcy zawodowego) warsztatów z kompetencji społecznych, w wymiarze co najmniej 40 godzin w roku szkolnym. Prowadzenie zajęć z zakresu podnoszenia kompetencji społecznych powinno odbywać się w ramach przedmiotów: „Funkcjonowanie osobiste i społeczne”, a jeśli zachodzi taka potrzeba także przedmiotu „Przysposobienie do pracy” w wymiarze co najmniej jeden raz w tygodniu przez blok czterogodzinny i powinno to być kontynuowane przez cały okres pobytu ucznia w szkole przysposabiającej do pracy. Korzystne jest, gdy dany temat przewija się przez cały tydzień pracy z uczniem.
- Organizację wizyt studyjnych do różnych zakładów pracy, instytucji rynku pracy w wymiarze co najmniej pięć godzin.
- Prowadzenie przez doradcę zawodowego z przygotowaniem z zakresu pedagogiki niepełnosprawnych intelektualnie – indywidualnego lub grupowego doradztwa zawodowego w wymiarze co najmniej 20 godzin. Można to realizować w ramach godzin zajęć rewalidacyjnych.
- Organizację co najmniej jednodniowych warsztatów w różnych przedsiębiorstwach, na różnych stanowiskach pracy (np. w hotelu, bursie – prace porządkowe; w hurtowni, sklepie – układanie towaru; sprawdzanie dat ważności produktów; w przedsiębiorstwie terenów zieleni – grabienie liści, sadzenie roślin, pielęgnacja ogródków skalnych; w urzędach – stemplowanie kopert, prace porządkowe, niszczenie dokumentów w niszczarce, kopiowanie dokumentów, przyklejanie znaczków, roznoszenie korespondencji, laminowanie, bindowanie dokumentów; na ulicy – kolportaż gazet, ulotek; w kuchni, restauracji – przygotowanie prostych potraw, obsługa zmywarki, nakrywanie do stołów, usługi kelnerskie itd.).

**b) w II klasie szkoły przysposabiającej do pracy:**

- Prowadzenie przez nauczycieli (także przy wsparciu doradcy zawodowego) warsztatów z kompetencji społecznych, w wymiarze co najmniej 40 godzin w roku szkolnym.
- Jeśli jest taka konieczność, ze względu na funkcjonowanie uczniów, organizację dalszych wizyt studyjnych do kolejnych zakładów pracy i instytucji rynku pracy.
- Organizację, co najmniej dwu-, trzydniowych praktyk ucznia na kilku stanowiskach pracy, w różnych zakładach i instytucjach rynku pracy.
- Prowadzenie przez doradcę zawodowego z przygotowaniem z zakresu pedagogiki niepełnosprawnych intelektualnie indywidualnego lub grupowego doradztwa zawodowego w wymiarze co najmniej 20 godzin. Można to realizować w ramach godzin zajęć rewalidacyjnych.

**c) w III klasie szkoły przysposabiającej do pracy:**

- Prowadzenie przez nauczycieli (także przy wsparciu doradcy zawodowego) warsztatów z kompetencji społecznych, w wymiarze co najmniej 40 godzin w roku szkolnym.
- Organizację co najmniej 20 godzin praktyk (pięć dni lub więcej) na preferowanym przez ucznia stanowisku pracy.
- Prowadzenie przez doradcę zawodowego z przygotowaniem z zakresu pedagogiki niepełnosprawnych intelektualnie indywidualnego lub grupowego doradztwa zawodowego w wymiarze co najmniej 20 godzin. Można to realizować w ramach godzin zajęć rewalidacyjnych.

**Rezultaty realizacji projektu**

1. Zmodyfikowałyśmy podręczniki dla nauczycieli i podręcznik dla uczniów, wykorzystywane podczas realizacji projektu. Książki dostępne są obecnie na stronie Biura Edukacji m.st. Warszawy: <http://edukacja.warszawa.pl/europa>.
2. Niektóre szkoły korzystają z doświadczeń warszawskich szkół i organizacji pozarządowych.

3. Liczne szkoły uczestniczyły w szkoleniach dotyczących: doradztwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, doświadczeń innych krajów w zakresie zatrudniania wspomaganeego czy innego spojrzenia na edukację uczniów z niepełnosprawnością intelektualną.
4. W wyniku nabytych doświadczeń odważyliśmy się na napisanie w tzw. języku łatwym do czytania, pakietów edukacyjnych dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym, znacznym, wydanych przez Wydawnictwo Szkolne PWN:
  - Pakiet edukacyjny „Pewny Start – Mój dobry rok”;
  - Pakiet edukacyjny „Pewny Stary – Świat wokół mnie”;
  - Pakiet edukacyjny „Pewny Stary – O dorosłości”.

Pakiet Edukacyjny „Pewny Start – O dorosłości” zawiera dziewięć części:

1. Karty pracy pt. *Tacy sami ale inni.*
2. Karty pracy pt. *Aktywni społecznie.*
3. Karty pracy pt. *Aktywni zawodowo.*
4. Karty informacyjne o instytucjach pt. *Gdzie znaleźć wsparcie?*
5. Książkę kucharską pt. *Lubię gotować.*
6. Karty informacyjne o miejscach pracy pt. *Co mogą robić?*
7. Instrukcje zachowań pt. *Jesteśmy samodzielni.*
8. Czytanki pt. *Ola i Adam są dorośli.*
9. Multibook – materiały interaktywne umieszczone na płycie DVD.

## 7.5. Podsumowanie

Obecnie często absolwenci szkół przysposabiających do pracy stają się beneficjentami opieki społecznej, generują kolejne szeregi osób bezrobotnych, których należy wspierać przez całe życie. Nie jest to godna dla nich przyszłość, ale skazanie tych osób na wykluczenie społeczne. Aby przeciwdziałać stereotypom postrzegania osób z niepełnosprawnością intelektualną jako ludzi bezwolnych, totalnie niezaradnych, należy stworzyć im szansę na rozwijanie kompetencji społecznych, na przygotowanie ich do dobrego funkcjonowania w przyszłym, dorosłym życiu.



Osoby z niepełnosprawnością intelektualną to ta część naszego społeczeństwa, która jest często pomijana, która sama nie zabierze głosu, nie będzie się niczego domagać, dlatego naszą powinnością – nauczycieli, rodziców, ludzi życzliwych – jest zabierać głos w ich sprawach, walczyć o nich. Musimy walczyć o ich prawidłową edukację, o skoordynowany instytucjonalnie system wsparcia od urodzenia aż do wieku podeszłego.

Jeśli edukacja osób niepełnosprawnych intelektualnie będzie realizowana w naszym kraju prawidłowo, z pełnym zrozumieniem celów tej edukacji, z pełnym współdziałaniem rodzin uczniów, to jest szansa, by osoby te po ukończeniu szkoły, po krótkotrwałym przygotowaniu, prowadzonym przez trenerów pracy, przy wsparciu takich instytucji jak Centrum DZWONI, podjęły pracę na konkretnym stanowisku pracy lub były dobrze przygotowane do aktywnego uczestnictwa w placówkach dla osób dorosłych. Jest szansa, by nauczyć je spędzania czasu wolnego. Jest szansa, by zamieszkały samodzielnie lub w mieszkalnictwie chronionym, jeśli damy im możliwość nauczenia się samodzielności – także w mieszkaniach treningowych (których mam nadzieję będzie powstawało coraz więcej). Wtedy będziemy mogli mówić o godnym życiu osób z niepełnosprawnością intelektualną w naszym kraju.

## **Literatura**

Raport końcowy projektu: Edukacja ku niezależności – modernizacja programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi 2010–2013. Biuro Edukacji Urzędu m. st. Warszawy, 2013.

## **Akty prawne**

Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2012 w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. 2012, poz. 977 załącznik nr 7).

## 8.

# ROLA ŚRODOWISKA RODZINNEGO I SZKOLNEGO W PRZYGOTOWANIU OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ DO WEJŚCIA NA RYNEK PRACY

### 8.1. Wprowadzenie

Osoba z niepełnosprawnością, jak każdy inny człowiek, ma swoje: potrzeby, potencjał rozwojowy, ambicję, uzdolnienia i zainteresowania, ale również oczekiwania dotyczące własnej przyszłości.

Niepełnosprawność zwykle postrzegana jest jako czynnik ograniczający funkcjonowanie, jednak człowiek z niepełnosprawnością zawsze dysponuje pewnymi możliwościami rozwojowymi. Należy więc poszukiwać w nim istniejących zasobów, skupić się na nich i rozwijać, tak aby funkcjonowanie mimo niepełnej sprawności mogło stać się dla niego satysfakcjonujące.

Konstruktywne podejście do wykorzystania własnego potencjału, mimo ograniczeń uwarunkowanych rodzajem i stopniem niepełnosprawności, staje się podstawą do właściwej adaptacji i integracji społeczno-zawodowej oraz do prawidłowego samorozwoju.

Należy się zastanowić, czy ten potencjał jest właściwie rozpoznawany przez dwa najważniejsze środowiska kształtujące przyszłego pracownika: rodzinę i szkołę, i czy skuteczne wykorzystanie tego potencjału przez osobę z niepełnosprawnością może zależeć od współpracy obu tych środowisk.

## 8.2. Przygotowanie osoby z niepełnosprawnością do aktywności zawodowej

„W sensie psychologicznym i pedagogicznym praca określana jest jako wartość wyższego rzędu, będąc podstawą samorealizacji, zaś w sensie społecznym stanowi podstawę stratyfikacji i emancypacji jednostki w strukturze społecznej (pozycja społeczna, wyznaczana pełnioną rolą zawodową)” (Wysocka, 2011). Jest typową aktywnością osób dorosłych, aktywnością oczekiwaną od każdego człowieka, dzięki której jest w stanie zdobyć środki na zaspokajanie swoich podstawowych potrzeb, ale również realizować swoje aspiracje i przebywać w grupie społecznej. Dotyczy to również osób z niepełnosprawnością, jeżeli tylko ich stan zdrowia pozwala na podjęcie tej aktywności.

Jak zatem przygotować osobę z niepełnosprawnością do aktywności zawodowej, by mogła ona znaleźć zatrudnienie, utrzymać je i rozwijać swoje kompetencje, a w razie potrzeby być gotowa na przekwalifikowanie? Nie wystarczą tu bowiem udokumentowane kwalifikacje zawodowe i towarzyszące im umiejętności praktyczne w odpowiednim zakresie.

Podstawową sprawą jest zadbanie, by osoby te nabyły **kompetencji społecznych pozwalających im aktywnie żyć**. Zdaniem Antoniny Ostrowskiej (2003) są to: umiejętność identyfikacji celów do osiągnięcia, właściwego dokonywania oceny istniejących szans, ale i mogących pojawiać się trudności oraz otwartość na nowe doświadczenia rozumiana jako stała gotowość do uczenia się i zdobywania nowych kwalifikacji. Towarzyszyć im muszą też: zdolność do pozyskiwania informacji i ich przetwarzania na konkretne działanie, znajomość i zrozumienie sposobów korzystania z formalnych i nieformalnych systemów społecznych, sprawne uruchamianie różnego rodzaju zasobów: własnych, rodzinnych, przyjacielskich, sąsiedzkich, czy zasobów tkwiących w organizacjach, społecznościach lokalnych oraz dostrzeganie i wykorzystywanie różnorodnych dróg prowadzących do obranego celu.

Następnie ważne są **praktyczne umiejętności pozwalające osobie z niepełnosprawnością żyć w sposób niezależny**. Chodzi tu o względną samodzielność w zakresie czynności samoobsługowych, w miarę sprawne przemieszczanie się w nowym otoczeniu, w tym

korzystanie z komunikacji publicznej, zdolność do prawidłowego gospodarowania czasem i pieniędzmi, przejawianie troski o własne zdrowie i bezpieczeństwo. Tu należy również zaliczyć jako rzecz najistotniejszą przygotowanie do życia codziennego bez stałej kontroli przez opiekunów.

Kolejne kompetencje to prawidłowe **funkcjonowanie w relacjach interpersonalnych**. Umiejętności nawiązywania i przede wszystkim utrzymywania właściwych kontaktów z innymi, odporność na manipulację czy nie uleganie sugestiom bez zastanowienia, branie odpowiedzialności za słowa i czyny, przestrzeganie określonych zasad nawet gdy nie odpowiadają indywidualnym celom, umiejętność pracy w zespole i pełnienia w nim różnych ról zgodnie z potrzebami grupy.

Niezbędne jest też **posiadanie cech ułatwiających pełnienie roli pracownika** i wywiązywanie się z zadań zawodowych. Zaliczyć tu można działanie zgodnie z instrukcją/poleceniem, podporządkowanie się regulaminowi, obowiązkowość, punktualność i systematyczność. Ważne są też: wytrwałość w doprowadzeniu prowadzonej sprawy do pozytywnego rezultatu, zdolność do przyjmowania uwag i ocen swojego postępowania lub wykonywania pracy, w tym odporność na krytykę oraz wykonywanie zadanej normy, a także zaradność, takt i kultura osobista.

Istotną rolą w podejmowaniu aktywności zawodowej jest prawidłowa samoocena własnych możliwości i umiejętności. Zbliżenie się do jak najbardziej obiektywnej samooceny to efekt zbierania własnych doświadczeń i właściwej postawy najbliższego otoczenia. Trafna ocena umiejętności pozwala realnie określić możliwości wykonywania konkretnej pracy, proszenia o dodatkowe wskazówki i instrukcje.

I to przed rodziną, a później placówkami oświatowymi, stoi to trudne zadanie, by przygotować osoby z niepełnosprawnością do jak największej autonomii, w tym aktywności zawodowej.

### **8.3. Przeszkody utrudniające osobom z niepełnosprawnością aktywność adekwatną do wieku**

Chcąc właściwie planować proces wychowawczy i edukacyjny dziecka z niepełnosprawnością, zarówno rodzice, jak i specjaliści mający

wspierać jego rozwój od samego początku muszą pamiętać, jakie czynniki powodować będą ograniczenia w dobrym wykorzystaniu potencjału dziecka. Od pewnego wieku również sama osoba z niepełnosprawnością powinna wiedzieć, że może napotkać różnego typu zewnętrzne przeszkody utrudniające aktywne funkcjonowanie społeczne, by móc je rozpoznać i podjąć właściwe działanie, by je zniwelować lub choćby ograniczyć ich skutki.

Chcąc żyć w otwartym społeczeństwie, każdy człowiek z niepełnosprawnością musi przystosować się do życia w świecie dostosowanym dla ludzi sprawnych, co powoduje konieczność pokonywania barier społecznych, kulturowych, architektonicznych, a także barier tkwiących w samych niepełnosprawnych, którymi są lęki i kompleksy (Bartnikowa, Żyta, 2007). Najczęściej bariery, na które napotykają osoby z niepełnosprawnością, dzielimy na: fizyczne, społeczne i dotyczące komunikowania się.

1. Bariery fizyczne wynikać mogą z niekorzystnego dla osoby z niepełnosprawnością naturalnego ukształtowania terenu (np. grząski teren, naturalne wzniesienia). Bariery mogą być wszelkiego rodzaju utrudnienia: zbyt wysokie krawężniki, wystające studzienki kanalizacyjne, podniesione wysepki przystankowe (Budny, 2001). Jednak z reguły związane są z architekturą i funkcjonalnością budynków mieszkalnych i użyteczności publicznej (np. szerokość i oznakowanie schodów, dostęp windy, umiejscowienie przycisków i kontaktów, dostosowanie toalet), rozwiązaniem urbanistycznym (np. złe rozmieszczenie i oznakowanie przejść dla pieszych, śliskie nawierzchnie chodników, słaba dostępność miejsc parkingowych). Część ich jest skutkiem trudności z korzystaniem z komunikacji publicznej (np. niedostateczne oznakowanie pojazdów i przystanków, słaba czytelność rozkładów jazdy, brak dostosowania pojazdów do potrzeb osób z różnymi ograniczeniami).
2. Bariery społeczne zwykle związane są z negatywnymi postawami i reakcją ludzi stykających się z osobą z niepełnosprawnością, które np. mogą być wynikiem stereotypów, ale też wrogości wynikającej z „przywilejów”, jakie przysługują z tytułu niepełnosprawności (np. specjalnie oznakowane miejsce parkingowe

zlokalizowane blisko wejścia do galerii handlowej). Część z nich wynika z niedostatków infrastruktury społecznej, a więc niedoborów usług zdrowotnych, socjalnych, ograniczonego poradnictwa dotyczącego różnych problemów życiowych, słabości sieci instytucji edukacyjnych i kulturalnych. Przyczyną barier społecznych może być też polityka władz centralnych i lokalnych często nie dostrzegających roli aktywizowania osób z niepełnosprawnością w różnych sferach życia, a koncentrujących się często jedynie na „rozdawnictwie” mającym zaspokajać minimalne potrzeby dnia codziennego, powodując często uzależnienie od zasiłków i pomocy społecznej. Nie można też zapominać, że i sama osoba może mieć problemy z zaakceptowaniem sytuacji, w jakiej się znajduje z powodu ograniczonej sprawności. Może nie potrafić radzić sobie ze „stygiem” inności, stale oczekiwać na pomoc od innych (tzw. wyuczona bierność), nie wierzyć w to, że może mieć aspiracje podobne do reszty społeczeństwa, co powoduje niechęć do podejmowania ryzyka, brak motywacji do podjęcia wyzwań i wykorzystania szans. Ale też może nie potrafić realnie ocenić swoich mocnych stron i podejmować wyzwania niemożliwe do realizacji, a potem o brak sukcesu oskarżać otoczenie lub w ogóle wycofać się z jakiegokolwiek aktywności własnej.

3. Bariery komunikacyjne mogą być skutkiem niemożności odbioru informacji wizualnej lub dźwiękowej przez osoby niewidzące czy niesłyszące, ale też wynikać mogą ze słabego rozumienia otaczającego świata, jak to jest w przypadku osób z głębszą niepełnosprawnością intelektualną lub cierpiących na choroby degeneracyjne czy psychiczne. Odrębnym problemem jest często znacznie ograniczona możliwość porozumiewania się u osób, które z powodu uszkodzeń neurologicznych nie mówią lub ich mowa jest bardzo niewyraźna i które w związku z tym posługują się niekonwencjonalnym sposobem „mówienia”, np. migają lub korzystają z tablic komunikacyjnych. Te trudności ograniczają krąg osób, z jakimi spotyka się osoba z niepełnosprawnością, powodować też mogą niemożność wchodzenia w prawidłowe relacje społeczne.

### ***Błędy popełniane w środowisku rodzinnym***

Jest naturalne, że rodzice posiadający dziecko z niepełnosprawnością chcieliby mu ulżyć w każdej trudnej sytuacji, z którą się zetknie, by w pewnym stopniu wynagrodzić fakt, że funkcjonuje inaczej (zwykle gorzej) niż rówieśnicy.

Trzeba pamiętać, że jeśli rodzice nie potrafią się konstruktywnie przystosować do niepełnosprawności dziecka, to jak może ono uzyskać właściwą samoakceptację? Zwykle, szczególnie na początku, obserwować można u nich syndrom ochrony swojego dziecka przed „obcym światem”. Otaczają je często nadmierną opieką, wyręczają je i chronią przed każdą porażką czy wysiłkiem. W ten sposób ograniczają jego aktywność własną, jednocześnie nie dając szansy na realne poznanie własnych możliwości, nie pozwalając na osiągnięcie samodzielności. Zdaniem Katarzyny Wałęckiej-Maty (2013) trudności osób niepełnosprawnych przy wykonywaniu codziennych czynności, a także obawa przed ciężarem związanym z odpowiedzialnością za osobę niepełnosprawną, są dla innych osób źródłem dyskomfortu psychicznego i rzutują na ich postawy wobec niepełnosprawnych.

Równie niekorzystne jest, jeśli rodzice stawiają dziecku wymagania wykraczające poza jego rzeczywiste możliwości i oczekują ich realizacji jednocześnie uzależniając okazywanie uczuć od spełniania oczekiwań czy postawionych dziecku celów.

Nadopiekuńczość rodziców lub ich nadmierne wymagania ograniczające aktywność własną dziecka z niepełnosprawnością mogą je pozbawić możliwości znalezienia własnej drogi do niezależności życiowej i podążania nią, by móc realizować własne cele (Loska, 2011). Mogą również powodować, że na pierwotne trudności rozwojowe, będące skutkiem niepełnosprawności, nakładają się problemy wtórne, które są wynikiem braku doświadczeń sensoryczno-motorycznych i życiowych dziecka (Loska, 2008).

Często najważniejszym celem, jaki stawiają przed sobą rodzice, jest zlikwidowanie widocznych skutków niepełnosprawności dziecka, tak by nie różniło się od rówieśników. Powoduje to nadmierną koncentrację na usprawnianiu tej konkretnej dysfunkcji, co prowadzić może do przeciążenia dziecka jednorodną stymulacją i prowadzić do zaniedbania

wspierania rozwoju tych funkcji, które są typowe dla aktywności w konkretnym przedziale wiekowym.

Problemem może być też niewłaściwa postawa części rodzin osób z niepełnosprawnością względem społeczeństwa: traktują innych ludzi jako potencjalnych wrogów ich dziecka, bo stawiają mu jakieś wymagania lub nie wyrażają zgody na przywileje, które wykraczają poza te, które służą wyrównywaniu szans. Może to prowadzić do izolacji ich dziecka od sprawnych rówieśników od najwcześniejszych lat i zablokować mu drogę do prawidłowej integracji społecznej. Równie szkodliwe jest prowadzenie przez rodziców tzw. integracji na siłę, gdy ani dziecko, ani otoczenie nie są na to gotowe.

Bywa, że rodzice nie mają pełnej świadomości, że najważniejszym celem ich działania powinno być wychowanie dziecka na dorosłego człowieka, który mimo dysfunkcji potrafi stać się pełnoprawnym członkiem otwartej społeczności. Nie podejmują zatem żadnych działań, dzięki którym ich dziecko w przyszłości miałoby szansę w tym społeczeństwie zaistnieć. Przykładowo: dziecko z niepełnosprawnością często w ogóle nie uczestniczy w robieniu zakupów, a więc nie wie nic o planowaniu zakupów, nie ma szans poznać miejsc, gdzie się je robi, sposobu kupowania w różnych sklepach, nie wie, że towary istnieją w różnych rozmiarach, cenach, jakości, nie poznaje wartości pieniędzy, nie potrafi oszacować, na co mu wystarczy pieniędzy i jak nimi gospodarować, by wystarczyło na zaspokojenie potrzeb.

### *Błędy popełniane w środowisku szkolnym*

Częstym błędem popełnianym przez nauczycieli jest uleganie tym stereotypom dotyczącym funkcjonowania osób z niepełnosprawnością, które mówią, że brak sprawności ogranicza autonomię i większość aktywności edukacyjnych. Ich zachowaniem zaczyna wtedy rządzić źle rozumiana poprawność: wobec ucznia z niepełnosprawnością stosują stałą ochronę przed niepowodzeniem, nie dopuszczają do podejmowania decyzji i ponoszenia ich konsekwencji, jeśli spodziewają się, że skończyć się to może porażką ucznia. Zwykle zbyt pobłażają mu w sytuacjach zadaniowych, nadmiernie go chronią, a przez to wyłącza go z różnych form aktywności, nawet tych, które są dla niego



dostępne. Bywa, że nakazują sprawnym uczniom wykonywanie zadań za ucznia z niepełnosprawnością nawet wtedy, gdy jest on w stanie samodzielnie je wypełnić. Powoduje to, że uczeń z niepełnosprawnością tak naprawdę nie zna własnych możliwości, nie wie, jakie braki ma wyrównać i w czym tak naprawdę potrzebuje pomocy.

Takie działanie nauczycieli może też sprawić, że uczeń z niepełnosprawnością spotyka się z niechęcią rówieśników, którzy postrzegają go jako osobę nadmiernie uprzywilejowaną. Powodują też ograniczenie w dążeniu do autonomii; zapomina się, że dziecko, które choćby w ograniczonym stopniu i zakresie przejawia samodzielność, ma większe szanse być lubiane i akceptowane przez rówieśników i jest mniej narażone na agresję (Kordas-Surowiec, 2008).

W szkole mogą też wystąpić trudności związane z organizacją procesu nauczania rzutujące na prawidłowe włączanie ucznia z niepełnosprawnością w środowisko klasowo-szkolne i/lub stosunki uczeń-nauczyciel. Zdarza się, że uczeń i/lub jego rodzice zgłaszają potrzeby, które nie są możliwe do zaspokojenia, np. są nieracjonalne finansowo, nierealne do przygotowania technicznie lub dające dziecku nadmierne przywileje. Przykładem tego może być naruszanie zasady równych praw i obowiązków wszystkich uczniów. Bywa, że nauczyciel nie zgadza się na racjonalne propozycje potrzeb zgłaszanych przez ucznia. Na ogół jest tak z powodu słabej znajomości możliwości i potrzeb ucznia z konkretną niepełnosprawnością czy zaburzeniem lub ze względu na brak wiedzy, jak zaspokoić te potrzeby, czy wreszcie w wyniku braku akceptacji, by uczeń z niepełnosprawnością uczył się w klasie ogólnodostępnej/integracyjnej, z tym konkretnym zespołem klasowym. Błędem jest też, gdy nauczyciel proponuje adaptacje i ułatwienia, które dają nadmierne przywileje uczniowi, ten zgadza się na nie, ale nie aprobują tego inni nauczyciele i/lub uczniowie. Zdarza się też, że nauczyciel proponuje uczniowi adaptacje, które są odrzucane przez niego i/lub rodzinę.

Problem może też stwarzać powierzchowność przygotowania nauczycieli i innych pracowników szkoły. Często mają oni wiedzę teoretyczną, ale brakuje im umiejętności jej zastosowania. Nie zawsze potrafią nawiązać kontakt z uczniem z niepełnosprawnością: czasem brakuje im empatii, nieraz okazując litość, zwalniając ucznia z wysiłku. Bywa, że źle rozumieją, czym są dostosowania warunków procesu

edukacyjnego, ograniczając treści programowe lub wręcz rezygnując z realizacji tych, które uczniom z niepełnosprawnością sprawiają dużo problemów, podczas gdy dostosowania dotyczą doboru odpowiednich dla ucznia zasad, metod, form, środków dydaktycznych; zewnętrznej organizacji nauczania (np. posadzenie ucznia słabosłyszącego w pierwszej ławce); warunków sprawdzania poziomu wiedzy i umiejętności (metody i formy kontroli, organizacja i kryteria oceniania) (Loska, 2012). Takie postępowanie prowadzi do nawarstwiania się problemów edukacyjnych i braku możliwości wykorzystania w przyszłości potencjału, jakim dysponuje uczeń.

### ***Problemy na styku środowiska rodzinnego ze środowiskiem szkolnym***

Może się zdarzyć, że rodzina i szkoła zamiast współpracować ze sobą i wspólnie wspierać rozwój ku autonomii ucznia z niepełnosprawnością – rywalizują ze sobą o jego względy. Powoduje to u tego ucznia dysonans poznawczy, gdyż często oba środowiska są dla niego w równym stopniu znaczące. Dzieje się tak nawet w przypadku uczniów starszych klas gimnazjum i szkół ponadgimnazjalnych, którzy mają naturalne dążenie do „oderwania” się od rodziców i szukania autorytetów poza rodziną, ale jednocześnie to rodzice są osobami zaspokajającymi ich podstawowe potrzeby, gdyż ze względu na niepełnosprawność uczniowie ci z reguły nie podejmują prób samodzielnego funkcjonowania.

Innym problemem może być to, że szkoła często oczekując współpracy w procesie edukacyjno-wychowawczym, nie bierze pod uwagę tego, czy rodzice mają do tego kompetencje i odpowiedni dystans emocjonalny. Nie zawsze też brane są pod uwagę możliwości lokalowe, finansowe, czasowe rodziny i trudności wynikające ze zjawiska wypalenia się.

Bywa też tak, że rodzice spodziewają się, iż szkoła uczyni ich dzieci sprawnymi, żeby funkcjonowały jak ich sprawni rówieśnicy, że właściwie je wychowa, a może nawet nauczy, jak żyć. Niestety ich oczekiwania i pragnienia bardzo często rozmiijają się z rzeczywistym potencjałem dziecka. Jednocześnie rodzice wyczekują zapewnień, że na wszystkie ich problemy zawsze znajdzie się rada, a działania profesjonalistów

będą skutkować. Chcą też mieć wpływ na to, co będzie się działo z ich dzieckiem w placówce oświatowej, ingerując niekiedy w sprawy, do których nie mają kompetencji, a ich działania mogą być w perspektywie niekorzystne dla rozwoju dziecka (Loska, 2010).

### *Błędy dotyczące planowania przyszłej aktywności zawodowej*

Oba środowiska: rodzina i szkoła powinny zawsze pamiętać, że dobrze dobrana aktywność zawodowa to taka, która uwzględni rzeczywistą wiedzę i umiejętności, bierze też pod uwagę ewentualny niewykorzystany jeszcze potencjał oraz zainteresowania ucznia. Dodatkowo brać trzeba pod uwagę realność zdobycia danego zawodu i zapotrzebowanie społeczne (w tym środowiska lokalnego) na danych specjalistów. Niestety myślenie o przyszłej możliwej pracy poprzedzonej właściwą aktywizacją zawodową pojawia się na ogół zbyt późno, z reguły dopiero w momencie prowadzenia preorientacji zawodowej, obecnie pod koniec nauki w gimnazjum. Takie opóźnione planowanie aktywności zawodowej ma negatywne skutki.

Można nie rozpoznać lub zaniedbać wykorzystanie potencjału tkwiącego w uczniu, traktując niepełnosprawność jako dostateczny powód, by oszczędzić mu wysiłku (myślenie typu „to i tak takie biedne dziecko, po co je męczyć”). To z kolei prowadzi do powstania braków edukacyjnych, często nie dających się nadrobić, zamykając drogę do dalszego rozwoju i zdobycia wielu kompetencji zawodowych. Może sprawić, że uczeń nie będzie mieć szans na nabycie cech dobrego pracownika, bo jest wyręczany, nie nauczony wysiłku (fizycznego i umysłowego), nie zna swoich możliwości, nie wierzy w siebie. Ponadto może nie mieć szans, by być odpowiednio przygotowywany do przeciwstawiania się barierom w aktywnym uczestnictwie i w związku z tym prezentować postawę bierną, a przy każdej porażce wycofywać się z własnych działań.

Dodatkowo uczeń z niepełnosprawnością zbyt długo żyje z nierealnym obrazem siebie jako osoby dorosłej i wykonującej określony, często niedostępny dla siebie zawód. Każdą próbę urealnienia własnej przyszłości odbiera jako coś krzywdzącego lub totalną klęskę życiową. Bardzo ważną rzeczą jest więc praca nad tym, by pomóc mu **odróżnić marzenia od celów** i nauczyć go stawiania celów realnych do osiągnięcia.

Trzeba też pamiętać, że wszystko to prowadzić może do tego, że rodzina wchodzi całkowicie w rolę opiekuna osoby z niepełnosprawnością, nie realizując własnych celów i ambicji, co z kolei powoduje, że osoba ta jakby automatycznie wchodzi w rolę „biorcy” pomocy społecznej, nie myśląc o uzyskaniu samodzielności.

#### **8.4. Sposoby pokonywania trudności w osiągnięciu aktywności własnej**

Należy określić kierunki działań, które pomogą zniwelować problemy w osiągnięciu aktywności własnej na jak wyższym możliwym dla konkretnej osoby poziomie.

Bardzo istotne jest możliwie wczesne postawienie właściwej diagnozy możliwości i ograniczeń. Diagnoza powinna mieć charakter dynamiczny (a więc być co jakiś czas weryfikowana) i sformułowana językiem zrozumiałym nie tylko dla specjalistów, ale i dla rodziców/opiekunów. Należy ją przeprowadzić rzetelnie, wielospecjalistycznie, z dużą koncentracją na mocnych stronach i możliwościach wykonawczych pacjenta. Powinna też identyfikować deficyty umiejętności, ale i określać strategie wsparcia oraz wskazywać możliwości rozwoju w kierunku, w którym posiadane ograniczenia nie powinny blokować przyszłych aktywności. Powinna być przedyskutowana w gronie wszystkich specjalistów i rodziców/opiekunów, których jednocześnie należy poinformować o placówkach, w których odbywać się może proces wieloprofilowego usprawniania na podstawie uzyskanej diagnozy.

Rodziców/opiekunów należy uwrażliwić na fakt, że nadmierna ochrona przed codziennymi trudnościami jest bardzo niekorzystna, bo znacznie ogranicza aktywność własną umożliwiającą poznanie swoich możliwości i ograniczeń. Nie pozwala też osobie z niepełnosprawnością nauczyć się odpowiedzialności, poznawać różne strategie radzenia sobie z sytuacjami trudnymi, znoszenia porażek i okazywania złych emocji w sposób społecznie uznawalny. Wpływa też niekorzystnie na kształtowanie się kontaktów rówieśniczych, bo zbyt chroniony kolega postrzegany jest jako ten, który ma nadmiar przywilejów, a grupa

z reguły jest w stanie zaakceptować jedynie te przywileje, które uznaje jako wyrównujące szanse.

Dzieci, a potem młodzież z niepełnosprawnością należy jak najwcześniej uczyć, jak ograniczać przeszkody utrudniające aktywne życie. Bardzo ważne jest przygotowanie ich do przyjęcia jak najbardziej konstruktywnej i realistycznej postawy wobec własnej niepełnosprawności, tak by opinia o własnej niepełnosprawności nie stanowiła większej bariery utrudniającej życie niż sama dysfunkcja, a brak sprawności stał się przeszkodą nie do pokonania. Potrzebne też nabycie odporności na złe doświadczenia, również te w kontaktach społecznych.

Nie należy zapominać o pracy nad kształtowaniem właściwej postawy wobec nowych sytuacji. Jest to bardzo ważne, bo motywuje i pomaga w zaplanowaniu strategii działań, określeniu niezbędnych warunków i środków pomocniczych. Trzeba zdawać sobie z tego sprawę, aby uniknąć kształtowania lub utrudniania niewłaściwych postaw względem nowej sytuacji:

- „nie wiem i nie chcę wiedzieć, o co chodzi” – pojawia się, gdy osoba nie ma (i/lub nie chce) zdobyć informacji na temat celu wykonywania zadań, ewentualnych korzyści, jakie może osiągnąć czy czynności, jakie powinno się podjąć, by osiągnąć cel;
- „nie potrafię” – występuje, gdy osoba obawia się, że nie poradzi sobie bez dodatkowego wsparcia (wiedzy, pomocy, narzędzi) i gdy brakuje jej wiary we własne możliwości (nieraz jest to realna ocena);
- „nie chcę” – towarzyszy lękowi, że zmiany mogą okazać się niekorzystne w skutkach dla jednostki;
- „ktoś to zrobi” – to przekonanie, że zadanie musi być wykonane przez inną osobę, powodujące, że osoba z niepełnosprawnością wymusza to na otoczeniu, ale na końcu przypisuje sobie końcowy efekt, nieraz nawet z pełnym przekonaniem, że rzeczywiście tę pracę wykonała.

Ważne jest też uzmysłowienie osobom z niepełnosprawnością, że konieczność używania specjalistycznego sprzętu czy pomocy nie może być utożsamiana z poczuciem klęski. Jeśli są one właściwie dobrane, mogą sprawić, że codzienne życie osoby z niepełnosprawnością staje się o wiele łatwiejsze, gdyż korzystanie z nich pozwala na zaoszczędzenie

czasu i energii, może pomagać w samodzielnym przemieszczaniu się, wykonywaniu czynności samoobsługowych, komunikowaniu się, może też pomóc w nauce i aktywności zawodowej, życiu towarzyskim.

Wiedząc o tym, że niektóre osoby z niepełnosprawnością nie umieją zaakceptować faktu, że nie są w stanie niektórych czynności wykonać bez pomocy innych osób, trzeba nauczyć je prosić o pomoc we właściwy sposób. Nieraz trudne jest pokazanie, jak się znaleźć między ostentacyjną niezależnością a biernym uzależnieniem od innych, tak by z jednej strony nie została urażona duma, a z drugiej – by stymulować coraz większą aktywność własną. Ale zawsze trzeba uczyć, że każda osoba z niepełnosprawnością powinna wiedzieć i umieć wyjaśnić, jakiej pomocy oczekuje, a nieraz również, dlaczego tej czynności nie może wykonać samodzielnie. Powinna też wiedzieć, jak ważne jest przekazywanie odpowiednich sygnałów, a także postawa otwartości i uczciwego sygnalizowania własnych potrzeb, bo to pomaga osobie pomagającej udzielić bardziej adekwatnej pomocy. Takie działanie ma przeciwdziałać stereotypowi, że niepełnosprawność jest wykorzystywana do zmuszania otoczenia, by objęło taką osobę pomocą większą, niż w rzeczywistości jest potrzebna, a także budowaniu postawy roszczeniowej.

Wreszcie każdą osobę z niepełnosprawnością należy właściwie przygotować do aktywnego przeciwstawiania się barierom w samodzielnej aktywności. Najlepiej to prowadzić w formie „treningu samodzielności”, w czasie którego osoby te najpierw teoretycznie, potem pod okiem opiekuna, a wreszcie samodzielnie, uczą się umiejętności niezbędnych, by niezależnie funkcjonować (planować podróż i korzystać ze środków komunikacji publicznej po wcześniejszym upewnieniu się, że przewoźnik ma tabor dostosowany dla np. osób na wózku inwalidzkim).

## **8.5. Zamiast zakończenia, czyli co można zrobić z tymi problemami**

Rolą wszystkich jest dążenie do tego, aby tak zorganizować proces wychowania i edukacji osób z niepełnosprawnością, by mogły się one stać aktywnymi członkami społeczeństwa. Wiele już zostało zrobione,

są jednak jeszcze pewne zakresy działań, które trzeba wprowadzić lub usprawnić.

Przydatne byłoby przygotowanie przez państwo ogólnej strategii rozwiązywania problemów osób z niepełnosprawnością i ich rodzin opartej na silnym partnerstwie społecznym z organizacjami pozarządowymi. Dobrze by było, by działania podejmowane na rzecz tej grupy obywateli przestały mieć charakter doraźny, gdyż wtedy trudno się spodziewać długofalowych trwałych efektów.

Potrzebny jest **system** edukacji i wsparcia rodziców w tzw. „mądrym rodzicielstwie”, którym zostaną objęci zaraz po tym, gdy się dowiedzą, że ich dziecko nie będzie rozwijać się w sposób standardowy lub utraciło sprawność w wyniku choroby bądź wypadku. Trzeba im pomóc radzić sobie z codzienną opieką nad dzieckiem, wskazać miejsca, gdzie mogą usprawniać swoje dzieci, korzystając z uznanych metod rehabilitacji, zapewnić wsparcie psychologiczne, gdy nie radzą sobie ze stresem lub wychowaniem dziecka, pokazać, jakie mogą być odległe skutki ich błędów wychowawczych, a jeśli trzeba – gdzie znaleźć pomoc socjalną. Należy również zadbać, żeby nie czuli się winni, że chcą realizować swoje ambicje i marzenia i w związku z tym nie poświęcają całego swojego czasu usprawnianiu i opiece nad dzieckiem.

Niezbędne jest nie tylko kształcenie specjalistów w zakresie usprawniania i edukacji dzieci z niepełnosprawnością (ale też osób dorosłych), lecz także zadbanie, by przygotowanie tych specjalistów miało wymiar bardziej praktyczny, by umieli swoją wiedzę skutecznie zastosować w pracy z konkretną osobą potrzebującą. Dodatkowo trzeba takich specjalistów wyposażyć w kompetencje niezbędne do pracy z rodzicami, którzy nie zawsze potrafią sobie radzić z brakiem sprawności swojego dziecka, i nauczyć pracować w zespole wielospecjalistycznym, by jak najefektywniej pomagać dziecku i jego rodzinie.

Konieczna jest potrzeba szerokiej edukacji społeczeństwa dotyczącej możliwości podejmowania aktywności zawodowej przez osoby z niepełnosprawnością. Sprawnej części społeczeństwa należy uzmysłowić, że często ich wręcz znikoma pomoc może ułatwić aktywne funkcjonowanie osobom z niepełnosprawnością. Potrzebne jest też proste pokazanie, jak tej pomocy udzielać, np. mówić tak, by osoba nieślycząca widziała twarz osoby mówiącej, pokazać sposób przeprowadzania

osoby niewidzącej przez ulicę, zapoznać ze sposobem prowadzenia wózka inwalidzkiego po nierównym terenie. Pracodawcom oprócz zachęcania do zatrudniania osób z różnego typu dysfunkcjami trzeba wskazać, gdzie mogą uzyskać poradę i pomoc, jeśli zatrudniając takiego pracownika, napotykają na jakieś problemy. Kampania informacyjna powinna być też skierowana do samych osób z niepełnosprawnością, by po pierwsze w ogóle zachęcić je do aktywności, po drugie pokazać im, że bycie pracownikiem nie przekracza ich możliwości. Ważne jest również pokazanie, że należy wybierać taką aktywności zawodową, której nie stoi na przeszkodzie konkretna dysfunkcja. Pomocy w aktywizacji zawodowej potrzebują też ci rodzice czy opiekunowie osoby z niepełnosprawnością, którzy musieli zrezygnować z pracy, by opiekować się dzieckiem, a po osiągnięciu przez nie dorosłości i podjęciu pracy powinni wrócić na rynek pracy. Jest to bardzo ważne, bo rodzice ci często tak mocno wchodzą w rolę „rodzica dziecka niepełnosprawnego”, że nie zauważają, jak ich dziecko dorosłeje i ma swoją wizję własnej przyszłości.

Wskazane jest też kompleksowe opracowanie i rzeczywiste wdrożenie właściwego systemu doradztwa edukacyjno-zawodowego dla ucznia z niepełnosprawnością i jego rodziny, zorientowanego na najwcześniejsze nabywanie kompetencji niezbędnych do samodzielności, realne ocenianie własnych możliwości, a potem celne wybieranie aktywności zawodowej. Powinien on uwzględniać nie tylko wiedzę o prawach, jakie w tym zakresie ma osoba z niepełnosprawnością i sposobach korzystania z nich, lecz także uczyć, że każde prawo pociąga za sobą obowiązki. Zapominając/pomijając to, doprowadzić można do mylnego wyobrażenia, że osoby z niepełnosprawnością wywiązywanie się z obowiązków nie dotyczy. To prosta droga do wpojenia jej postawy roszczeniowej, powodującej, że jest ona odrzucana przez otoczenie, przeszkadza też we właściwym wywiązywaniu się z roli pracownika.

Środowisko rodzinne i szkolne pełni priorytetową rolę w przygotowaniu osoby z niepełnosprawnością do jak największej autonomii, w tym również do podjęcia aktywności zawodowej. Aby można było sprostać temu zadaniu, rodzice i szkoła powinni usamodzielniać każde dziecko i osobę dorosłą z trudnościami rozwojowymi lub z niepełnosprawnością



i ich aktywizację traktować jako jeden z fundamentalnych elementów całościowej rehabilitacji. Najbardziej komfortowa i korzystna dla rozwoju dziecka z niepełnosprawnością jest sytuacja, kiedy rodzice i specjaliści wspólnie podejmują działania mające na celu wspomaganie jego rozwoju, darząc się wzajemnie zaufaniem i szacunkiem.

Trzeba mieć nadzieję, że właściwa świadomość środowisk rodzinnego i szkolnego, mających największy wpływ na kształtowanie się właściwych postaw i zachowań osób z niepełnosprawnością, pozwoli na zwiększenie liczby osób z niepełnosprawnością, które będą mogły być aktywne zawodowo.

## Literatura

- Bartnikowa U., Żyta A. (2007). *Żyjąc z niepełnosprawnością. Przeszłość, terażniejszość i przyszłość*. Toruń: Wydawnictwo Edukacyjne Akapit.
- Budny J. (2001). *Jak dostosować budynek*. Warszawa: Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji.
- Kordas-Surowiec M. (2008). Dziecko z niepełnosprawnością jako ofiara przemocy i zaniedbania w rodzinie. W: D. Gorajewska (red.), *Wsparcie dziecka z niepełnosprawnością w rodzinie i szkole* (s. 41–52). Warszawa: Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji.
- Loska M. (2008). Niepełnosprawność ruchowa i jej konsekwencje dla rozwoju dziecka. W: D. Gorajewska (red.), *Wsparcie dziecka z niepełnosprawnością w rodzinie i szkole* (s. 81–91). Warszawa: Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji.
- Loska M. (2010). Trudności w kontaktach pedagoga z rodzicami ucznia z niepełnosprawnością, czyli po dwóch stronach barykady. W: N. Grzegorzczak-Dłuciak (red.), *Czas na dialog! Materiały z II Ogólnopolskiej Konferencji Nauczycieli Szkolnictwa Specjalnego* (s. 18–30). Kraków: Polskie Stowarzyszenie Terapii Behavioralnej.
- Loska M. (2011). Uczeń z niepełnosprawnością ruchową. W: J. Głodkowska (red.), *Uczeń ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w szkole ogólnodostępnej. Wybrane zagadnienia teoretyczne, diagnostyczne i metodyczne* (s. 198–216). Warszawa: Wydawnictwo APS.

- Loska M. (2012). Podmiot dydaktyki specjalnej – uczeń ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. W: J. Głodkowska (red.), *Dydaktyka specjalna w przygotowaniu do kształcenia uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi* (s. 91–112). Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Ostrowska A. (2003). Kompetencje społeczne osób niepełnosprawnych – bariery dorosłości. W: K.D. Rzedzicka, A. Kobylańska (red.), *Dorosłość, niepełnosprawność, czas współczesny: na pograniczach pedagogiki specjalnej*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Wałęcka-Matyja K. (2013). Psychologiczne i społeczno-kulturowe determinanty postaw wobec osób niepełnosprawnych oraz ich rodzin. W: E. Zasepa (red.), *Doświadczenie choroby i niepełnosprawności*. Warszawa: Wydawnictwo APS.
- Wysocka E. (2011). *Praca jako czynnik warunkujący jakość życia ludzi młodych – psychospołeczna perspektywa teoretyczna* (s. 13–44). Forum Pedagogiczne UKSW 1/2011.

# 9.

## **RODZICE WOBEC ZATRUDNIENIA SWOICH DOROSŁYCH DZIECI Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ**

### **9.1. Teoretyczne wprowadzenie w problematykę badawczą**

Z perspektywy ludzkiej dorosłość jest rozumiana jako cel rozwoju człowieka, jego pełnego ukształtowania, jako efekt finalny dojrzewania. Według teorii andragogicznych dorosłość nie musi oznaczać zatrzymania się po osiągnięciu pewnej fazy, wprost przeciwnie, przed dorosłym otwierają się nowe perspektywy, nowe możliwości, wyznaczone przez potrzeby samorozwoju i samodoskonalenia się.

W teoriach rozwoju człowieka określa się szereg wyznaczników dorosłości (por. Cytowska, 2011; Dubas, 2005; Pichalski, 2003):

- W koncepcjach biologicznych czynnikiem opisującym dorosłość jest oczywiście wiek, choć nie jest tak precyzyjnie określony jak w wymiarze prawnym. Przyjmuje się, że dojrzałość biologiczna przypada pomiędzy 16.–18. rokiem życia, a wskazują na nią określone parametry wzrostu, wagi oraz zmiany w wyglądzie fizycznym, wyrażone przejawami dojrzałości płciowej, a zatem gotowości do prokreacji. Ważnym wskaźnikiem w związku z tym jest określenie czasu zakończenia rozwoju poszczególnych

układów somatycznych, a więc uzyskania docelowych parametrów funkcjonalnych.

- W ujęciu psychologicznym przede wszystkim podkreśla się dojrzałość osobowości, którą cechuje zintegrowanie oraz gotowość do radzenia sobie w różnych sytuacjach życiowych (samodzielność i autonomia). Przejawami zintegrowanej, dojrzałej osobowości jest ukształtowany światopogląd, odpowiedzialność za siebie, zdolność do zaspokajania potrzeb wyższego rzędu oraz dojrzałość emocjonalna wyrażająca się umiejętnością panowania nad swoimi uczuciami i nastrojem.
- W rozumieniu społecznym wagę przykładą się do takich cech dorosłości, jak zdolność podjęcia pracy zarobkowej oraz umiejętności pełnienia ról społecznych. Człowiek dorosły potrafi żyć w poczuciu obowiązku, zgodnie z akceptowanymi społecznie normami i zasadami, a w związku z tym jest w stanie manifestować ukształtowane postawy społeczne wobec różnorodnych przejawów życia społecznego.
- Kulturowe spojrzenie na dorosłość wiąże się między innymi z ceremoniami „przejścia” (religia – bierzmowanie, bar micwa, edukacja – matura). Jednostka dojrzała rozumie przekaz kulturowy i gotowa jest do kultywowania tradycji.

Jednym z najistotniejszych wyznaczników dorosłości jest podjęcie pracy zarobkowej. Dla każdego praca jest ważnym aspektem życia, gdyż umożliwia: rozwój własny, wzrost samooceny i umiejętności podejmowania decyzji, rozwijanie kontaktów społecznych oraz osiągnięcie samodzielności w życiu, niezbędnej do uzyskania pełnej niezależności. Dla osób z niepełnosprawnością intelektualną korzyści z pracy są takie same jak dla każdego człowieka. Sytuuje się je zwykle w trzech obszarach (Cytowska, 2012):

- egzystencjonalnym – praca jako źródło zarobkowania i zaspokajania potrzeb związanych z codziennym bytem;
- społecznym – praca daje poczucie przynależności do grupy zawodowej oraz budowania nowych relacji międzyludzkich, kształtuje tożsamość społeczno-zawodową danej osoby;
- psychologicznym – praca stwarza szansę na wykorzystanie możliwości tkwiących w osobie, zaspokojenie potrzeb wyższego rzędu, takich jak samorealizacja, samorozwój.

W Polsce zatrudnianie osób z niepełnosprawnością jest regulowane przez Ustawę o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z 1997 r. wraz z jej późniejszymi uzupełnieniami. Współcześnie praca dla tej grupy niepełnosprawnych może opierać się na:

- warunkach konkurencyjnych – takie same zasady, jak dla wszystkich ubiegających się o pracę – otwarty rynek pracy;
- organizowaniu stanowisk pracy specjalnie dobranych i przystosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnościami – zatrudnianie chronione.

W obu systemach proponuje się różne rozwiązania. Na chronionym rynku pracy funkcjonują zakłady pracy chronionej (ZPCH) i coraz bardziej popularne – zakłady aktywności zawodowej (ZAZ). Wymogi, które musi spełniać zakład pracy, aby mógł zyskać statut zakładu pracy chronionej czy zakładu aktywności zawodowej, określa wspomniana już ustawa. Organizowane miejsca pracy muszą spełniać warunki dotyczące opieki medycznej, poradnictwa i usług rehabilitacyjnych, ponieważ, co warto podkreślić, zatrudniają głównie osoby z niepełnosprawnością stopnia znacznego. Warto zaznaczyć, że obie formy zgodnie z ustawodawstwem, coraz bardziej dostosowywanym do wymogów Unii Europejskiej, powinny być jedynie etapem przejściowym do zatrudnienia w firmach na otwartym rynku pracy. Poprzez rehabilitację zawodową i społeczną miejsca te przygotowują osoby z niepełnosprawnościami do aktywnego życia zawodowego na miarę ich indywidualnych możliwości.

Z kolei pomoc w zatrudnieniu oraz utrzymaniu aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy może wiązać się z następującymi formami (Cytowska, Wołowicz-Ruszkowska, 2013):

- Zatrudnienie wspierane, według ustawy o zatrudnieniu socjalnym, oznacza udzielanie wsparcia o charakterze doradczym i finansowym w utrzymaniu aktywności zawodowej umożliwiającej podjęcie zatrudnienia lub prac społecznie użytecznych, założenie lub przystąpienie do spółdzielni socjalnej lub podjęcie działalności gospodarczej (Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. 2008 nr 69,

poz. 415). 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 z niepełnosprawnościami. 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 pracy świadczonej przez uczestnika, jeśli zatrudnienie trwa nie krócej niż 12 miesięcy. O skierowanie do pracy, na gruncie Ustawy o zatrudnieniu socjalnym, może starać się osoba, która co najmniej przez sześć miesięcy przed podjęciem zatrudnienia uczestniczyła w zajęciach organizowanych przez Centrum Integracji Społecznej (CIS) lub Klub Integracji Społecznej (KIS) (Dz.U. 2008 nr 69, poz. 415, rozdział 6).

- Zatrudnianie przejściowe, przeznaczone dla osób z zaburzeniami zdrowia psychicznego. Realizowane jest w ramach programu integracji zawodowej wspomnianej grupy osób, zaś prowadzone 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 tym momencie zdecydować, jakie zatrudnienie będzie dla nich odpowiednie w dłuższej perspektywie. Zatrudnienie jednego członka Domu-Klubu w jednym miejscu zatrudnienia przejściowego trwa optymalnie od sześciu do dziewięciu miesięcy – nie jest docelowym, tylko „przejściowym” miejscem pracy i odbywa się w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przed przystąpieniem do pracy każdy członek uczy się wykonywania swoich obowiązków, odbywając razem z pracownikiem Domu-Klubu trening przygotowujący na terenie firmy. W razie nieobecności zatrudnionego członka Dom-Klub organizuje zastępstwo przez innego członka lub pracownika koordynującego przebieg zatrudnienia przejściowego. Optymalne miejsce zatrudnienia przejściowego w firmie jest stabilne, zmieniają się

natomiast osoby 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 cyklu (Boguszewska i in., 2011, s. 94).

- Zatrudnienie wspomagane, definiowane przez Światowe Stowarzyszenie Zatrudnienia Wspomagane (WASE) jako: „praca zarobkowa 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” (Majewski, 2006, s. 15). W Polsce w maju 2011 r. zaproponowano wstępną definicję zatrudnienia wspomagane (zgodną z ujęciem EUSE – Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomagane): „zapewnienie wsparcia osobom niepełnosprawnym lub innym grupom zagrożonym wykluczeniem w uzyskaniu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy” (za: Cytowska, Wołowicz-Ruszkowska, 2013, s. 22). Zatrudnienie wspomagane rozwinęło się na bazie metody „szkolenia poprzez pracę” osób z niepełnosprawnością intelektualną, z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb. Obowiązujący do tej pory tradycyjny model wyszkolić – umieścić zamieniono na model: umieścić – wyszkolić – utrzymać (Gorący, 2011, s. 134–137). Zatrudnienie wspomagane obejmuje pomoc i wsparcie tzw. trenera pracy lub asystenta pracy (*job coach*), którego działania są dwutorowe i zmierzają do zapewnienia jak najbardziej celowego wsparcia. Osoba trenera łączy funkcje nauczyciela zawodu, doradcy zawodowego, terapeuty zajęciowego i osoby wspierającej.

Według Michaela Kampa i Christy Lyncha (1993, s. 88–89) do zadań trenera pracy należy:

- 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.

Pomiędzy wspomnianymi formami dostrzega się szereg różnic, a decydująca jest osoba trenera pracy, który występuje jako zasadnicze ogniwo jedynie w procesie zatrudniania wspomagane. W zatrudnieniu socjalnym wsparcie ma charakter finansowy i doradczy, zaś w zatrudnieniu przejściowym istotna jest możliwość zastąpienia



pracownika innym w sytuacji wystąpienia trudności z realizacją zadań na danym stanowisku pracy.

Głównym celem tego opracowania jest ukazanie opinii rodziców dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną na temat ich zatrudniania – możliwości podjęcia pracy i realizowania obowiązków pracowniczych lub pracy obecnie wykonywanej. Problematyka jest o tyle istotna, że dotyczy osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym, u których stwierdzono umiarkowany lub znaczny stopień niepełnosprawności wskazujący na ich ograniczone możliwości podjęcia pracy, szczególnie na otwartym rynku. Wobec tej grupy rzadko formułuje się oczekiwania zawodowe. Zwykle są to ludzie słabo przygotowani do pracy, zarówno w szkołach czy w warsztatach terapii zawodowej, jak i w środowiskach domowych.

Z badań Andrzeja Twardowskiego (1996, 2008) wynika, że rodzice dzieci z niepełnosprawnością intelektualną popełniają szereg nieprawidłowości wychowawczych, które w połączeniu z innymi czynnikami kontekstualnymi utrudniają im rozwój umiejętności i kompetencji niezbędnych do nauki i wykonywania zawodu. Autor (1996, s. 147–151) wymienia:

- nie stwarzanie warunków do samodzielnego podejmowania różnych działań (ograniczanie dostępu do miejsc, przedmiotów i ludzi);
- zmuszanie do wykonywania pewnych zadań, ingerowanie w ich realizację;
- ściśle kontrolowanie samodzielnych poczynań;
- oddziaływanie osłabiające motywację do podejmowania samodzielnych czynności;
- wyęczanie lub odmawianie pomocy.

Ponadto w procesie wychowywania dzieci z niepełnosprawnością intelektualną, aż do ich dorosłości, rodzicom towarzyszą obawy o przyszłość potomstwa, ale także lęki wobec codziennych zagrożeń. Odczuwają frustracje wynikające z niepowodzeń wychowawczych i edukacyjnych, a co za tym idzie, są niechętni do podejmowania kolejnych prób czy wyzwań, gdyż tracą wiarę w możliwość zmiany i osiągnięcie sukcesu przez własne dziecko. Efektem stagnacji w jego rozwoju i braku znaczących postępów jest niedocenianie przez opiekunów drobnych, a czasami

ewidentnych sukcesów dziecka, szczególnie gdy uwierzyli w przekaz społeczny o słabej przydatności ich córki czy syna dla rodziny i społeczeństwa, że jej/jego praca stanowi trud nikomu niepotrzebny. Swoje rodzicielstwo odczytują jako osobistą klęskę, często rezygnują z własnych dążeń, a w trakcie codziennych zmagañ z przeciwnościami towarzyszy im pytanie o to, czy wyczerpali wszystkie możliwości terapii, wsparcia, edukacji swoich dzieci. Choć w pogoni za normalnością zwykle z czasem następuje pogodzenie się z trudami rodzicielstwa, akceptacja dziecka, a nawet dostrzeganie pozytywnych zmian w jego funkcjonowaniu, to zwykle w efekcie porównania z sytuacją innych rodziców – „inni mają gorzej” (por. Dobson, Middleton, Beardsworth, 2001; Bakiera, Stelter, 2010; Stelter, 2013; Suwalska-Barancewicz, Malina, 2013).

## 9.2. Badania własne

Badanie opinii rodziców dorosłych dzieci z niepełnosprawnością intelektualną na temat ich zatrudnienie lub obecnej pracy odbyło się w kwietniu 2016 r. za pomocą kwestionariusza ankiety składającego się z pytań otwartych – osobno dla matek i ojców.

Zebrano 44 kwestionariusze od rodziców osób niepracujących (24 od matek, 20 ojców) oraz 22 od rodziców osób pracujących (13 od matek, 9 od ojców). Kwestionariusz rozdany został wśród rodziców uczestników WTZ, Centrum Rehabilitacyjno-Terapeutycznego oraz osób objętych programem zatrudnienia wspomaganego (trener pracy).

Zgromadzony materiał został poddany analizie w celu uzyskania odpowiedzi na następujące pytania:

- Jak rodzice wyjaśniają bezrobocie (brak zatrudnienia) swoich dorosłych dzieci z niepełnosprawnością intelektualną?
- Jaki badani mają stosunek do ewentualnego zatrudnienia swoich synów i córek z niepełnosprawnością intelektualną?
- Jakie korzyści płynące z zatrudnienia swoich dorosłych dzieci z niepełnosprawnością intelektualną wskazują rodzice?
- Jaki związek dostrzegają badani pomiędzy wypełnianiem roli pracownika a możliwością usamodzielnienia się swojego dorosłego dziecka z niepełnosprawnością intelektualną?

### 9.3. Wyniki

Wypełnienie ankiety ze względu na pytania otwarte wymagało trudu od respondentów, stąd być może uzyskano tylko 50% zwrot kwestionariuszy. Jednak zebrane odpowiedzi stanowią ciekawy materiał wart analizy.

#### *Dlaczego moje dorosłe dziecko nie pracuje...*

Rodzice osób niepracujących odnieśli się do pytania o przyczyny niepodejmowania pracy przez ich syna lub córkę w przewidywalny sposób. Przede wszystkim wskazali na orzeczenie Powiatowego Zespołu do spraw Orzekania o Niepełnosprawności, a dotyczyło to głównie osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Jako kolejne argumenty podane były problemy zdrowotne: padaczka, mózgowie porażenie dziecięce lub trudności wynikające z niepełnosprawności: słaba koncentracja uwagi; niezdolność do logicznego myślenia; trudności ze zrozumieniem poleceń; problemy manualne; brak umiejętności czytania i pisania, liczenia, znajomości zegarka; pobudzenie i szybkie zniechęcanie się; brak samodzielności; nieumiejętność przystosowania się do pracy; brak motywacji do pracy; utrudniony kontakt z drugą osobą. Najbardziej pejoratywny charakter miały odpowiedzi kategorycznie stwierdzające: „nie nadaje się do pracy”, „nie dałby sobie rady”, „ma umysł 5-latka”.

Choć rodzice zdecydowanie więcej argumentów uzasadniających bezrobocie swojego dorosłego dziecka wywodzili z jego niepełnosprawności, to zdarzały się oceny dotycząc rynku pracy – „brak możliwości zatrudnienia”, „brak ofert na rynku pracy” – co może wskazywać, że były podejmowane próby poszukiwania pracy przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną i jej bliskich.

Kolejne pytanie dotyczyło stosunku respondentów do ewentualnego zatrudnienia ich dzieci z niepełnosprawnością intelektualną. Pozytywne nastawienie miało 19 badanych, czyli zaledwie 43% rodziców osób niepracujących. Niektórzy (ok. 10%) wskazywali też pewne warunki, które musiałyby być spełnione, aby mogło dojść do zatrudnienia dorosłego dziecka z niepełnosprawnością intelektualną, np. nadzór

nad wykonywaną pracą, kontrola efektów, poczucie bezpieczeństwa, zapewnienie wsparcia.

Pozostali respondenci wyrażali swoje negatywne opinie w tym zakresie, używając różnych sformułowań. Oto niektóre cytaty obrazujące pejoratywne postawy rodziców, od kategorycznej opinii: *Nie ma możliwości zatrudnienia córki* (ojciec 31-letniej kobiety, uczestniczki WTZ); po zdania wyrażone z większą rezerwą: *Nie sądzę, żeby dał sobie radę w pracy. Brak samodzielności* (matka 28-letniego mężczyzny, uczestnika WTZ), którego ojciec był bardziej dosłowny w negowaniu możliwości podjęcia pracy przez syna: *nie nadaje się do pracy*.

Jeszcze inną odpowiedź udzielił ojciec 37-letniej kobiety, uczestniczki WTZ, w której zawarł swoje rozgoryczenie, a może też złość: *Nie ma takiej opcji, żeby ona podjęła jakąkolwiek pracę. Będzie głodem przymierzać, a pracować nie będzie*. W podobnym tonie wypowiedzieli się oboje rodzice 24-letniej kobiety; stwierdzili, każde z osobna: *nie wiem, jaką pracę miałyby wykonywać – w przedszkolu bawić się z dziećmi?*

Brak wiary w możliwości pracownicze swoich dorosłych dzieci jest zatrważający, a przecież to rodzina stanowi pierwotne środowisko socjalizacji, także do roli pracownika. Pojawiają się pytania, na które trudno odpowiedzieć na podstawie zebranego materiału. Wymagają dalszych, wnikliwych dociekań badawczych: co takiego musiało nastąpić, żeby rodzic negował swojego potomka w najbardziej istotnej, ale też współcześnie coraz bardziej akceptowanej roli społecznej; czy rzeczywiście problemy wynikające z niepełnosprawności lub przewlekłej choroby są na tyle istotne, że skazują dorosłego człowieka na pełną zależność od rodziców; na ile można obarczyć rodziców odpowiedzialnością za zaniechanie przygotowania swoich potomków do podejmowania obowiązków pracowniczych? Z pewnością nie bez winy są też szkoły, szczególnie te, których celem jest kształcenie zawodowe.

### *Moje dziecko czerpie korzyści z pracy...*

Z kolei rodzice osób pracujących (jako najdłuższy staż pracy wskazano dziewięć lat, najkrótszy pół roku) docenili zaangażowanie swoich dzieci w pracę, zwykle w korzystnym świetle opisywali podejmowane przez nich zadania zawodowe. Niektórzy rodzice, częściej matki, docenili

postawę pracowniczą swojego dziecka oraz – nieliczni – dostrzegali wpływ pracy na rozwój pozytywnych cech wskazujących na wzrost dojrzałości swoich dzieci. Oto kilka przykładów:

*[...] Prace wykonuje sumiennie, dokładnie. Jest spokojnym, lubianym pracownikiem, co sprawia mu radość. [...] (matka 25-letniego mężczyzny, staż pracy: jeden rok), jego ojciec dodał: [...] Jest obowiązkowy i zdyscyplinowany. Prace wykonuje poprawnie, za co jest doceniany i to go cieszy, zadowala i pobudza do dalszych starań.*

*[...] Bardzo lubi swoją pracę, cieszy się na spotkanie ze swoimi koleżankami i kolegami. Powoli wzrasta u niej poczucie własnej wartości oraz uzyskane wsparcie w przyjaznym otoczeniu uczy córkę samoświadomości w zakresie komunikowania się z pracownikami i umiejętności pracy w zespole, co pozwala na efektywne radzenie sobie w pracy (matka 39-letniej kobiety, pracującej od dwóch lat).*

W wypowiedziach rodziców podejmowany był też wątek trudności doświadczanych przez pracujące dorosłe dzieci z niepełnosprawnością intelektualną. Zwracano uwagę głównie na zmęczenie; zmartwienie, gdy się nie zrozumiało polecenia i nie wykonało zadania; na kłótnie koleżanek i kolegów w pracy, co wprawia w zakłopotanie i dezorientuje. Rodzice dwóch mężczyzn (w jednym przypadku matka i ojciec) podkreślili, że obecna praca nie spełnia wymagań syna, gdyż ma on większe ambicje, ale dla osób z niepełnosprawnością intelektualną wyznacza się zwykle zawody proste, związane ze sprzątaniem, gotowaniem, myciem naczyń, układaniem towaru na półkach, a on chciałby pracować przy komputerze, co zdaniem rodziców byłoby możliwe, gdyż jest dość biegły w jego obsłudze. W drugim przypadku mężczyzna pracuje w kuchni, a wolałby w hotelu. Matka zachęca go do zmiany miejsca pracy.

Większość dzieci badanych rodziców pracuje na otwartym rynku pracy i są objęte programem zatrudniania wspomagane. Rodzice podkreślali znaczenie trenera pracy w uzyskaniu i utrzymaniu miejsca pracy. Tylko dzięki jego wsparciu ich syn czy córka mogli podjąć pracę zarobkową, szybko przyuczyci się do wykonywania czynności zawodowych, a proces adaptacji ze środowiskiem pracowniczym nastąpił bez problemów. Oto przykładowe wypowiedzi badanych:

*Jest to bardzo dobra forma wspomagania, ponieważ na bieżąco jest kontakt z trenerem. Trenerzy są bardzo mili, są bardzo dyspozycyjni, można na nich*

*liczyć w razie jakichś problemów w pracy. Bardzo dużo wspomagają (matka 31-letniego mężczyzny z dziewięcioletnim stażem pracy).*

*Uważam, że gdyby nie było takiego programu, moja córka nigdy nie pracowałaby. Moje osobiste próby w tym kierunku kończyły się niepowodzeniem. Osoba niepełnosprawna musi mieć taką pomoc, zarówno w znalezieniu pracy, jak i w początkowym przyuczeniu do wykonywania obowiązków (matka 30-letniej kobiety zatrudnionej od pięciu lat).*

### ***Praca a usamodzielnienie dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną***

W tej części opracowania zostały poddane analizie wypowiedzi rodziców, które nie wiązały się bezpośrednio z pracą i możliwością zatrudnienia ich dorosłych dzieci z niepełnosprawnością intelektualną. Pytania dotyczyły opinii matek i ojców na temat możliwości usamodzielnienia się ich potomstwa: oceny ich obecnego poziomu samodzielności, warunków, jakie powinny być spełnione, żeby mogło dojść do usamodzielnienia się ich dzieci, w różnych obszarach i w zróżnicowanym stopniu. Czynnikiem, wobec którego odniesiono opinie badanych, było zatrudnienie, czyli posiadanie pracy lub jej brak.

Jak można się było spodziewać, rodzice, którzy nie widzą możliwości zatrudnienia swoich dorosłych córek i synów z powodów wcześniej wskazanych, w większości nie dostrzegają żadnych szans na ich usamodzielnienie, nawet w wybranych obszarach i wymiarach, a największą niechęć wykazują w stosunku do sfery bliskości i stosunków intymnych. Oto kilka najbardziej negatywnych wypowiedzi:

*Nie ma szansy na pełne usamodzielnienie. Pozostaje tylko życie w ośrodku dla niepełnosprawnych (ojciec 34-letniej kobiety).*

*Absolutnie nie, bo sam wymaga opieki i nie posiada pełnej zdolności kierowania własnym życiem ze względu na brak możliwości adekwatnej oceny rzeczywistości oraz zdolność do przewidywania, planowania i efektywnego działania (ojciec 32-letniego mężczyzny).*

*Nie powinno być żadnych zbliżeń z osobą męską, bo takie kontakty mogą zakończyć się spółdzeniem dziecka, a ona nie jest do tego przygotowana, a my*

*starzy rodzice też nie jesteśmy w stanie jej w tym pomóc. Żadnego związku formalnego nie może być, niech dalej będzie panną wolną (ojciec 37-letniej kobiety).*

*[...] Jeśli nie potrafi sam zadbać o siebie, to cóż mówić o rodzinie i dzieciach. Uważam, że rozbudzanie intymności to dodatkowy problem i takie relacje z drugą osobą nie mają sensu i w jego przypadku nie widzę takiej potrzeby (matka 32-letniego mężczyzny).*

*Sama sobie nie poradzi, wszystkiego się boi, jest dziecinna (matka 36-letniej kobiety).*

Druga grupa rodziców, którzy dostrzegali potencjał pracowniczy u swoich dzieci, jest pozytywnie nastawiona do każdej szansy podjęcia przez nie zatrudnienia. Wypowiadali się oni mniej restrykcyjnie, dostrzegając potrzeby swoich córek i synów w zakresie uzyskania pewnego stopnia samodzielności, formułując warunki, których spełnienie dałoby większe prawdopodobieństwo ich autonomii w przyszłości. Najciekawsze wypowiedzi badanych:

*Tak, ale jednak wymaga nadzoru nad swoim życiem [...] Praca – która byłaby celem i motywacją do poprawy życia – mimo choroby (matka 32-letniego mężczyzny).*

*Myślę, że jest to możliwe. Musiałby mieć mieszkanie dostosowane dla osoby poruszającej się na wózku oraz odpowiednie dochody, które wystarczyłyby mu na samodzielne funkcjonowanie. Związki intymne są dla niego ważne, bardzo chciałby mieć dziewczynę, z którą założyłby rodzinę (matka 29-letniego mężczyzny).*

*Duży wpływ na usamodzielnienie mojej córki mają „treningi mieszkaniowe”, z których korzystała dwukrotnie (matka 27-letniej kobiety).*

*Długi trening samodzielności – finansowej: wydatki, oszczędności; dbania o dietę; trening zdrowotny; nadzór nad jej szybkim męczeniem. [...] Rodzice potrzebują konsekwentnego zwiększania wymagań od postępowania córki, by potrafiła kojarzyć prawidłą postępowania (ojciec 27-letniej kobiety).*

*Musiałaby nauczyć się gospodarować pieniędzmi oraz obowiązków domowych, czyli sprzątanie mieszkania, gotowania oraz zakupów (matka 21-letniej kobiety).*

Zaskoczeniem było odczytanie wypowiedzi rodziców osób pracujących na temat ich możliwości usamodzielnienia się. Choć wszyscy podkreślali znaczenie pracy zarobkowej w procesie dojrzewania

swoich dzieci, to jednak w odniesieniu do ich autonomii w przyszłości mają wiele obiekcji. Oto przykład wypowiedzi ojca 25-letniej kobiety: *Nie, nie ma takiej możliwości. Jej dysfunkcja jest zbyt mocna do samodzielnego funkcjonowania*, lub innego ojca 30-letniego mężczyzny: *przy stanie chorobowym syna nie ma takiej możliwości do usamodzielnienia się*. Matka 39-letniej kobiety stwierdziła, że *córka nigdy nie będzie w stanie usamodzielnić się, ponieważ w błahych sprawach każdego dnia nie potrafi sama podejmować żadnych decyzji i funkcjonuje tylko dzięki pomocy rodziny i wsparciu terapeutów*. Nie rozumie różnych sytuacji społecznych, ma trudności ze zrozumieniem codziennej higieny osobistej, z dokładnością wykonywania różnych czynności w domu i w pracy. Jej sposób myślenia w każdej sytuacji jest na poziomie małego dziecka. Wymaga częstej kontroli. Samodzielnie pracuje niedokładnie, nie potrafi ocenić, czy dobrze wykonała daną czynność.

Jednak wśród matek i ojców osób pracujących pojawia się refleksja nad warunkami, które pozwoliłyby ich dzieciom na większą samodzielność. Jest to grupa zaledwie siedmiu rodziców, których rozważania idą w tym kierunku:

- od bardzo śmiałych stwierdzeń: *Myślę, że w niedługim czasie jest szansa na oddzielne zamieszkanie*. Choć respondentka dodaje: *Największe problemy mógłby mieć z finansami, czyli opłata rachunków i utrzymanie – żywność, tabletki*. Jeśli będzie sam, to może mieć problemy z gotowaniem obiadów (matka 31-letniego mężczyzny). Inna matka 43-letniego mężczyzny stwierdziła: *Tak*. (jest to możliwe dop. B.C.) *Wszelkie warunki do samodzielności R... spełnię, ale nie widzę potrzeby na siłę wyłączenia z rodziny, na razie mieszkaliby razem z nami*. *Uważam, że gdyby R... połączył się z I... i chcieliby być razem, to trzeba się mocno zastanowić nad zabezpieczeniem, bo pomimo wspianego stosunku do dzieci to obawiam się, czy daliby sobie radę*. *Z mojej strony jest obawa o pełną odpowiedzialność nad dzieckiem;*
- po ostrożniejsze opinie: *Bardzo bym chciała, aby było to możliwe, ale mam wiele obaw*. *Musiałby powstać program „trener życia”, który wspierałby taką osobę w różnych sytuacjach życiowych*. *Pomagał w załatwianiu różnych spraw, np. w urzędach, w bankach itp*. *Córka funkcjonuje dobrze jedynie w stereotypowych ramach, każda zmiana obnaża jej bezradność [...]* (matka 30-letniej kobiety);



- aż do pełnych obaw, ale z odrobiną nadziei na spełnienie pewnych warunków: *Zawsze będzie potrzebował wsparcia [...] Przede wszystkim musiałby więcej zarabiać, aby pokryć pełne koszty życia. Syn marzy o własnym mieszkaniu i wiem, że da sobie radę z naszą pomocą. Takie mamy też plany* (matka 25-letniego mężczyzny). Podobnie wypowiedzieli się rodzice 33-letniego mężczyzny. Oto fragment wypowiedzi ojca: *Na razie nie ma takiej możliwości. Chociaż powinien częściej brać udział w treningu mieszkaniowym. Musi mieć wsparcie w rodzinie, by się usamodzielnąć. Musi się nauczyć zarządzania pieniędzmi.*

## 9.4. Dyskusja nad wynikami

Przeprowadzony sondaż, choć jest metodą typową dla badań ilościowych, to przez specyficzny charakter techniki (ankieta skierowana do wybranej populacji) i narzędzia (kwestionariusz ankiety zawierał jedynie pytania otwarte) wymagał przede wszystkim analizy jakościowej, stąd nie wysunięto wstępnych hipotez. Przytoczone wypowiedzi, ich porównanie i synteza, pozwoliły na dostrzeżenie pewnych tendencji w postawach rodziców wobec zatrudnienia swoich dorosłych dzieci z niepełnosprawnością intelektualną.

Należy zauważyć, że matki podały więcej informacji o swoim dziecku, niż ojcowie; chętniej wypowiadały się w kwestiach trudnych, dotyczących przyszłości, seksualności, związków czy relacji intymnych swoich synów i córek. Takie spostrzeżenie nie jest zaskakujące, potwierdzają tę zasadę badania za pomocą wywiadów (por. Cytowska, 2012; Żyta, 2011).

Opinie matek i ojców dotyczące wspólnego dziecka były spójne, choć ojców bardziej kategoryczne. Można było przypuszczać, że ojcowie będą mieli większe wymagania odnośnie zatrudnienia, usamodzielnienia, swobody w realizowaniu potrzeby bliskości i stosunków intymnych wobec synów niż córek, jednak takie społecznie postrzegane stanowisko ojców wobec synów w rozpatrywanych badaniach nie potwierdziło się.

Wśród rodziców osób niepracujących (uczęszczających do WTZ, CT-R) zauważa się tendencję do zaprzeczenia możliwości podjęcia

pracy i usamodzielnienia w choćby najmniejszym stopniu – lista przeciwwskazań jest rozbudowana. Trudno znaleźć związek pomiędzy wiekiem dziecka a negowaniem jego możliwości wejścia na rynek pracy i uzyskania pewnej samodzielności. Taka zależność wydaje się mieć uzasadnienie w doświadczeniu społecznym: starsi rodzice osób zbliżających się do 40. r.ż. tracą nadzieję na pozytywną zmianę w życiu swoich dzieci. Dlaczego trudno dostrzec podobną tendencję w badanej populacji? Być może rodzice tej grupy społecznej nie wiążą z przyszłością swoich dzieci spektakularnie pozytywnych zmian, ulegają stereotypowemu postrzeganiu swojego potomstwa jako nie w pełni wartościowego, skazanego na pomoc i opiekę, a więc pełną zależność – do podobnych wniosków doszli autorzy raportu z badań pt. *Obiektywna i subiektywna jakość życia dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną zamieszkujących województwo wielkopolskie. Uwarunkowania środowiskowe oraz poziom wsparcia realizatorów polityki społecznej* (pod kierownictwem Natalii Marciniak-Madejskiej, dyrektor Stowarzyszenia Na Tak, 2013).

Zaskakujące były wypowiedzi rodziców osób niepracujących dotyczące warunków, jakie powinny być spełnione, aby mogły one uzyskać większy poziom usamodzielnienia. Część z nich podawała naukę umiejętności codziennych – pranie, gotowanie, dbanie o siebie, zakupy, czyli te czynności, których adolescenti uczą się w domu od rodziców czy starszego rodzeństwa. Znow można odwołać się do socjalizacji pierwotnej i zadać pytanie – dlaczego w przypadku dzieci z niepełnosprawnością intelektualną nie przebiega właściwie, czy rodzice uważają, że w przypadku tej grupy nie mają takich samych obowiązków wychowawczych jak w stosunku do dzieci bez niepełnosprawności, a może potrzebują dodatkowych kompetencji, cierpliwości, wsparcia z zewnątrz. Te kwestie wymagają pogłębionych badań (por. Brown, Schalock, Brown, 2009).

Wśród rodziców osób zatrudnionych dostrzega się tendencje do uznawania znaczenia pracy w kontekście nabywania samodzielności, przydatności w domu i rehabilitacji społecznej, jednak wciąż słabe jest uznanie pracy jako wyznacznika dorosłości. Rodzice doceniają starania i postawę pracowniczą swoich dzieci, pomimo tego nie są w stanie uznać ich możliwości i potrzeb stawiania się dorosłymi członkami społeczeństwa. Tylko w pojedynczych wypowiedziach respondenci

dostrzegli potencjał swojego potomka i wspierają go w dojrzewaniu. Podobne spostrzeżenia przedstawiła Ewa Pisula w publikacji *Dorosłość osób z niepełnosprawnością intelektualną – szanse i zagrożenia* (2008).

Respondenci pozytywnie ocenili zatrudnienie wspomagane przez trenera pracy oraz praktyki zawodowe, jednak wielu rodziców osób niepracujących nie ma wiedzy o takiej formie zatrudnienia.

## 9.5. Podsumowanie

W związku z dostrzeżonymi zależnościami ujawnionymi w zebranych materiale można zakreślić kilka odwołań do praktyki:

1. W obszarze współpracy z rodzicami i ich wsparcia w procesie wychowywania potomstwa z niepełnosprawnością intelektualną należy opiekunom wskazywać różne możliwości (drogi) rozwoju dziecka z niepełnosprawnością intelektualną, a także określać zależność perspektywy przyszłości tych osób od poziomu zaangażowania rodziców w ich kształcenie i wychowanie.
2. Równoległe do rozwijania kompetencji rodzicielskich (wychowawczych, socjalizacyjnych) powinna być prowadzona praca wychowawcza z uczestnikami WTZ, ŚDS, świetlic, klubów, centrów młodzieżowych nad przygotowywaniem osób z niepełnosprawnością intelektualną do dorosłego życia. Uzasadnienia należy poszukiwać w teoriach uczenia przez doświadczanie, wzajemnego uczenia się, uczenia się w interakcjach (por. Malewski, 2010; Matlakiewicz, 2011; Alheit, 2011; Jarvis, 2012) – z wykorzystaniem koncepcji postformalnego etapu rozwoju dorosłego człowieka (por. Gurba, 2004).
3. Stawianie wymagań terapeutom, wychowawcom, trenerom, instruktorom wynikających z pracy z dorosłymi osobami z niepełnosprawnością intelektualną w obszarze podejmowania wyzwań wynikających z utrwalonych wzorców negatywnej ich socjalizacji, restrykcyjnego trzymania się zasad dorosłego ich traktowania – unikanie ich infantylizowania, stawianie im wyzwań i wymaganie dążenia do celu i zakończenia podjętego zadania,

dawanie wyboru z coraz szerszym zakresem odczuwania jego konsekwencji itp.

4. Wyrabianie w kadrze umiejętności budowania relacji partnerskich z rodzicami osób z niepełnosprawnością intelektualną, pełnych wzajemnego szacunku i zaufania. Wsparcie psychologiczne dla wychowawców, terapeutów i trenerów wynikające z doświadczania wypalenia zawodowego.
5. Regulowanie, dostosowywanie ustawodawstwa dotyczącego dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną, w szczególności odnoszącego się do orzecznictwa, ubezwłasnowolnienia, zadań WTZ i ŚDS, systemu rent i zasiłków.

## Literatura

- Alheit P. (2011). Podejście biograficzne do całożyciowego uczenia się. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 3(55), 17–21.
- Bakiera L., Stelter Ź. (2010). *Rodzicielstwo z perspektywy rodziców dziecka pełnosprawnego i niepełnosprawnego intelektualnie* (s. 131–151). *Roczniki Socjologii Rodziny XX* (Zalety i wady życia w rodzinie i poza rodziną). Poznań: Wydawnictwo Naukowe.
- Boguszewska K., Dunaj M., Dziurla R., Fiedorowicz M., Majewski T., Oleksiak E., Rymśa A., Woźniak-Szymańska A., Zakrzewska M. (2011). *Zatrudnienie wspomagane. Materiały konferencyjne*. Warszawa: Biuro Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych.
- Brown R.L., Schalock R.L., Brown I. (2009). Quality of life: Its application to persons with intellectual disabilities and their families – Introduction and overview. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 6, 2–6.
- Cytowska B. (2011). Rodzice wobec dorosłości swoich dzieci z niepełnosprawnością intelektualną. W: S. Walasek, B. Winczura (red.), *Rodzina o specjalnych potrzebach*. „Wychowanie w Rodzinie”, t. IV, Karkonoska Państwowa Szkoła Wyższa, Jelenia Góra, s. 87–107.
- Cytowska B. (2012). *Trudne drogi adaptacji: wątki emancypacyjne w analizie sytuacji dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną we*

- współczesnym społeczeństwie polskim. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Cytowska B., Wołowicz-Ruszkowska A. (2013). *Trener pracy: dokument uwzględniający wiedzę zastaną na temat funkcjonowania trenera pracy, na podstawie polskich i zagranicznych opracowań*. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Dobson B., Middleton S., Beardsworth A. (2001). *The Impact of Childhood Disability on Family Life*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Dubas E. (2005). Andragogiczne poszukiwania rozumienia dorosłości. W: E. Dubas (red.), *Człowiek dorosły – istota (nie) znana? Łódź–Płock: Wydawnictwo NOVUM*.
- Gorący M. (2011). Wrocławskie doświadczenia we wspomaganym zatrudnieniu. W: B. Cytowska (red.), *Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności. Analiza badań – krytyka podejść – propozycje rozwiązań* (s. 132–148). Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek.
- Gurba E. (2004). Wczesna dorosłość. W: B. Harwas-Napierała, J. Trempała (red.), *Psychologia rozwoju*. Tom 2 (s. 202–233). Warszawa: WN PWN.
- Jagięła U., Jagięła J. (2003). System rodzinny dziecka z zaburzeniami rozwoju intelektualnego. W: A. Siedlaczek-Szwed (red.), *Wybrane zagadnienia pedagogiki specjalnej* (s. 75–87). Częstochowa: WSP.
- Jarvis P. (2012). Transformacyjny potencjał uczenia się w sytuacjach kryzysowych. *Teraźniejszość – Człowiek – Edukacja*, 3(59), 127–135.
- Kamp M., Lynch C. (1993). *Handbook – Supported Employment*. Geneva: A WASE and ILO CD ROM.
- Majewski T. (2006). *Zatrudnienie wspomagane osób niepełnosprawnych*. Warszawa.
- Malewski M. (2010). *Od nauczania do uczenia się. O paradygmatycznej zmianie w andragogice*. Wrocław: Wydawnictwo DSWE TWP.
- Matlakiewicz A. (2011). Ambiwalencja w uczeniu się dorosłych (s. 64–70). *Rocznik Andragogiczny*. Warszawa: ATA.
- Obiektywna i subiektywna jakość życia dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną zamieszkujących województwo wielkopolskie. Uwarunkowania środowiskowe oraz poziom wsparcia realizatorów polityki społecznej*. Raport z badań. Stowarzyszenie na Tak. <http://test.rops.poznan.pl>, dostęp: 04.11.2016.

- Pichalski R. (2003). Refleksje nad dorosłością. W: K.D. Rzedzicka, A. Kobyłańska (red.), *Dorosłość, niepełnosprawność, czas współczesny. Na pograniczach pedagogiki specjalnej* (s. 79–92). Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Pisula E. (2007). *Rodzice i rodzeństwo dzieci z zaburzeniami rozwoju*. Warszawa: Wydawnictwa UW.
- Pisula E. (2008). *Dorosłość osób z niepełnosprawnością intelektualną – szanse i zagrożenia*. Warszawa: PSOUU.
- Stelter Ź. (2013). *Pełnienie ról rodzicielskich wobec dziecka niepełnosprawnego intelektualnie*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Suwalska-Barancewicz D., Malina A. (2013). Stres i postawy rodzicielskie matek i ojców osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną. *Psychologia Rozwojowa*, 18, 2.
- Twardowski A. (1996). Oddziaływania rodziców blokujące rozwój autonomii u dzieci upośledzonych umysłowo. W: W. Dykciak (red.), *Spółeczeństwo wobec autonomii osób niepełnosprawnych. Od diagnoz do prognoz i do działań* (s. 145–154). Poznań: Wydawnictwo Eruditus.
- Twardowski A. (2008). Sytuacja rodzin dzieci niepełnosprawnych. W: I. Obuchowska (red.), *Dziecko niepełnosprawne w rodzinie* (s. 21–33). Warszawa: WSiP.
- Żyta A. (2011). *Życie z zespołem Downa. Narracje biograficzne rodziców, rodzeństwa i dorosłych osób z zespołem Downa*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.

### **Akty prawne**

- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. 1997 nr 123, poz. 776 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz.U. 2011 nr 43, poz. 225 z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2008 nr 69, poz. 415 z późn. zm.).

# 10.

## **DZIESIĘĆ LAT DOŚWIADCZEŃ W AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI NA PRZYKŁADZIE DZIAŁAŃ CHRZEŚCIJAŃSKIEGO STOWARZYSZENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, ICH RODZIN I PRZYJACIÓŁ „OGNISKO”**

### **10.1. Wprowadzenie**

Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko” powstało w 1993 r. w Krakowie z inicjatywy grupy osób, wśród których byli członkowie Ruchu „Wiara i Światło”, pracownicy szkolnictwa specjalnego oraz krakowskich uczelni wyższych, rodzice osób niepełnosprawnych, a także działacze środowisk katolickich. Założyciele Stowarzyszenia chcieli odpowiadać na realne potrzeby osób niepełnosprawnych i ich rodzin, prowadząc wszechstronne działania dla pełnego rozwoju osób niepełnosprawnych, poprawy ich sytuacji w rodzinie i społeczeństwie oraz propagować filozofię pracy z osobą z niepełnosprawnością pozostającą w zgodzie z chrześcijańską wizją człowieka niepełnosprawnego, jako osoby wnoszącej szczególne wartości w życie społeczeństwa i Kościoła.

Jak pisze o początkach Stowarzyszenia Prezes Zarządu ChSON „Ognisko” Andrzej Wolski: „Zakładając nasze Stowarzyszenie, z jednej strony chcieliśmy być blisko idei zaszczerpionej przez założycieli «Wiary i Światła» – Jeana Vanier i Marie-Hélène Mathieu – z drugiej, chcieliśmy odpowiadać na realne potrzeby osób niepełnosprawnych i ich rodzin” (Wolski, 2013, s. 12). Podążając za tymi potrzebami i pragnieniami, działamy od ponad 20 lat, aby umożliwić ich realizację wspieranym przez nas osobom.

Obecnie ChSON „Ognisko” udziela wsparcia około 180 osobom z niepełnosprawnością w trzech środowiskowych domach samopomocy (w tym jednym z filią), dwóch warsztatach terapii zajęciowej oraz w ośrodku wsparcia dla osób z głęboką, wieloraką niepełnosprawnością. Ośrodek ten jest wyjątkowym miejscem na mapie Krakowa, jedynym, w którym codziennie biorą udział w aktywnościach osoby z głęboką niepełnosprawnością intelektualną. Nasze działania realizujemy zarówno na terenie miasta i gminy Kraków, jak i w gminach ościennych, a aktywizacja zawodowa obejmuje swoim zasięgiem obszar całego województwa. W prowadzonych przez Stowarzyszenie placówkach osoby z niepełnosprawnością biorą udział w zajęciach terapeutycznych mających na celu wspieranie ich rozwoju społecznego oraz propagowanie aktywności w różnych sferach życia, ze szczególnym uwzględnieniem sfery zawodowej. Głównymi odbiorcami naszych działań są osoby z szeroko pojętą niepełnosprawnością psychiczną (tj. chorujące psychicznie i z upośledzeniem umysłowym) oraz z niepełnosprawnością sprzężoną.

Projekty aktywizacji zawodowej realizujemy od 2005 r., zarówno jako samodzielna organizacja, jak i w partnerstwach z innymi organizacjami z terenu całego kraju.

Pierwszym naszym projektem, który dał osobom z niepełnosprawnością możliwość podjęcia pracy, był projekt: „Krakowska Inicjatywa na Rzecz Gospodarki Społecznej – COGITO” realizowany w okresie od lipca 2005 do września 2008 r. Administratorem partnerstwa był Dom Maklerski Penetrator S.A., a partnerami ChSON „Ognisko” były następujące instytucje: Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej z Krakowa, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej z Krakowa, Polskie Towarzystwo Psychiatryczne z Warszawy,



Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej z Krakowa, Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego „Wzajemna Pomoc” z Radomia, Stowarzyszenie Rodzin „Zdrowie Psychiczne” z Krakowa, Związek Powiatów Polskich z Warszawy. Rezultatem tego projektu jest prowadzone od maja 2007 r. Przedsiębiorstwo Społeczne OGNISKO Sp. z o.o.

Firma ta została powołana w celu stworzenia miejsc pracy dostosowanych do możliwości i potrzeb dorosłych osób niepełnosprawnych, chorujących psychicznie i długotrwale bezrobotnych. Aktualnie przedsiębiorstwo zatrudnia siedem osób niepełnosprawnych i świadczy usługi w zakresie utrzymania czystości oraz wynajmu sal szkoleniowych.

Aby rozwijać działania aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych i móc zaoferować naszym klientom bezpośrednie zatrudnienie, jesienią 2014 r. Stowarzyszenie utworzyło Spółdzielnię Socjalną „Ognisko”. Inicjatywa ta była możliwa dzięki pozyskaniu dotacji ze środków unijnych.

Spółdzielnia prowadzi Lunch Bar Awokado, gdzie na różnych stanowiskach zatrudnionych jest dziesięć osób z niepełnosprawnością.

Realizując działania aktywizacji zawodowej, dotychczas współpracowaliśmy także ze Stowarzyszeniem „Człowiek w Potrzebie – Wolontariat Gorzowski”, Klubem Wsparcia Psychicznego z Bydgoszczy, Stowarzyszeniem Inicjatyw Lokalnych „SIL” z Lubartowa, Towarzystwem Przyjaciół Niepełnosprawnych z Łodzi, Caritas Diecezji Warszawsko-Praskiej z Warszawy, Stowarzyszeniem Nadzieja dla Rodziny z Gdańska, Stowarzyszeniem Na Tak z Poznania, Wrocławskim Sejmikiem Osób Niepełnosprawnych z Wrocławia oraz Stowarzyszeniem FAON z Katowic. Jesteśmy także członkiem założycielem Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego – organizacji zrzeszającej podmioty, które w Polsce realizują zatrudnienie wspomagane zgodnie z pięciostopniowym standardem wsparcia. Prowadząc nasze działania, korzystamy ze środków uzyskiwanych w konkursach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz ze środków Unii Europejskiej.

## 10.2. Dziesięć lat działalności na rzecz obecności osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy

Rezultatem naszych działań na rzecz aktywizacji zawodowej jest znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy dla ponad 450 osób z niepełnosprawnością.

Wprowadzając osoby z niepełnosprawnością na otwarty rynek pracy, działamy zgodnie z zasadami zatrudnienia wspomaganego, uwzględniając pięciostopniowe wsparcie zgodne ze standardem Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE). Są to:

- zaangażowanie osoby niepełnosprawnej;
- przygotowanie do pracy;
- poszukiwania pracy i znalezienie odpowiedniego stanowiska;
- zatrudnienie z zaangażowaniem pracodawcy;
- trwały monitoring w miejscu pracy i poza nim (European Union of Supported Employment, 2005, s. 16–20).

Nasi klienci to osoby z orzeczoną stopniem niepełnosprawności chorujące psychicznie, z niepełnosprawnością intelektualną oraz niepełnosprawnościami sprzężonymi. Pracując z człowiekiem, model pracy traktujemy tylko jako narzędzie. Najważniejsze jest spotkanie z drugą osobą, wsłuchanie się w jej potrzeby oraz znalezienie optymalnej dla niej drogi rozwoju. Jak pisze jeden z trenerów pracy – Przemysław Kotuła:

„Poszukiwanie pracy dla osób niepełnosprawnych zgłaszających się do projektu nie jest sprawą łatwą. Podobnie jak w rowerze potrzeba dwóch kółek, by dojechać do celu, tak obydwie strony (trener pracy i osoba z niepełnosprawnością) muszą być na równi zaangażowane. Na dłuższą metę nie jest możliwa jazda tylko na jednym. Zazwyczaj kończy się to kraksą. Niekiedy trzeba poczekać, zwolnić, czasem przyspieszyć poszukiwania pracy. Po prostu dostosować tempo poszukiwań do możliwości beneficjenta. Warunek jest tylko jeden – obie strony muszą być aktywne w podejmowaniu prób podjęcia pracy. Trener pracy pełni podobną rolę do przewodnika w długich wyprawach. Pomaga wybrać właściwą ścieżkę, usunąć przeszkody, wspiera w podejmowaniu wyzwań i motywuje w czasie trudniejszych podejść. Choć celem ostatecznym tych wszystkich działań jest znalezienie zatrudnienia, to nigdy do końca nie wiadomo, jak w szczegółach będzie wyglądała droga dojścia do pracy. Jest to przygoda angażująca

nie tylko osobę niepełnosprawną, ale też trenera pracy, a od pewnego etapu również pracodawcę. Niekiedy potrafi to być przygoda zaskakująca i pełna zwrotów akcji, niezwykła i pełna emocji.

Przejęcie od osoby poszukującej pracy do pracującej jest bardzo dużą zmianą dla osoby niepełnosprawnej. Niekiedy długo oczekiwana, ale i niosąca dużo wyzwań: w strukturze dnia (np. poranne wstawanie), w zobowiązaniach (np. konieczność wykonania zadań niezależnie od nastroju, w określonym czasie), zależnościach (np. mam szefa, który dysponuje moim czasem pracy, muszę go prosić o dni wolne) itp. I tu obecność trenera pracy jest również niezastąpiona, by pomóc zrozumieć lub odpowiedzieć na te wymagania" (Kotula, 2013, s. 59).

Bardzo ważnym elementem wsparcia osoby niepełnosprawnej w wejściu na rynek pracy jest pomoc pracodawcy w przełamywaniu barier mentalnych i formalnych.

Jak opisuje to wspomniany trener pracy: „Zatrudnienie zarówno dla osób niepełnosprawnych, jak i dla tych, które spotykają je w pracy, jest bezsprzecznie dużym wydarzeniem społecznym. Zmienia się ich rola. Z tych, którzy są biorcami pomocy, stają się osobami, które mają również swój wkład w życie społeczne. Stają się tacy, jak każda inna osoba w społeczeństwie. Korzystają z pracy innych, ale i to ci inni nareszcie czerpią profity z ich pracy. Zmienia się również to, jak inni postrzegają osoby z niepełnosprawnością. Stają się ludźmi, od których w ściśle określonym zakresie można wymagać pracy, podobnie jak od osoby pełnosprawnej. Stają się partnerami, a nie tymi, nad którymi stale trzeba się pochylać. Stają się osobami, które potrafią dobrze (niekiedy wręcz świetnie) wykonywać swoją pracę" (tamże, s. 60).

We wprowadzaniu osób z niepełnosprawnością ważna jest współpraca całego środowiska na rzecz doprowadzenia klienta do pełnej samodzielności. W tym celu pracujemy zespołowo, a skuteczność w realizacji opisanych działań jest w dużej mierze zasługą pracowników – zarówno trenerów pracy, jak i psychologów i doradców zawodowych, którzy dzięki zaangażowaniu i determinacji mają wpływ na pozytywne zmiany w funkcjonowaniu osób niepełnosprawnych, a tym samym na poprawę ich sytuacji życiowej i społecznej. Wszystkich pracowników ChSON „Ognisko” wyróżnia indywidualne podejście do każdej osoby oraz umiejętność budowania pozytywnych, terapeutycznych relacji,

które tworzą atmosferę bezpieczeństwa i sprzyjają pełnemu rozwojowi. Taką postawę w stosunku do drugiego człowieka staramy się też propagować w środowiskach ludzi biznesu, których zapraszamy do współpracy w ramach wolontariatu pracowniczego, czy innych, realizowanych wspólnie przedsięwzięć.

Wspierając naszych klientów, przyglądamy się całości dotychczasowego funkcjonowania społecznego i zawodowego. W tym celu zabiegamy o kontakty z osobami znaczącymi dla nich i jeśli to możliwe, podejmujemy działania we współpracy z ośrodkami, terapeutami i osobami bliskimi.

Jak pisze trener pracy: „To prawda, że na co dzień zdarzają się bardzo różne problemy w miejscach pracy osób niepełnosprawnych. Nierzadko wymagają one olbrzymiego zaangażowania trenera pracy. Jednak radość, spełnienie i sukcesy beneficjentów są motorem i zachętą do przezwyciężania wszystkich tych trudności” (tamże, s. 61).

### **10.3. Przepis na współpracę z uczestnikami projektu wspomaganego zatrudnienia**

„Po pierwsze, trener pracy i sam zainteresowany powinni poznać możliwości tego ostatniego. Jest to bardzo ważne dla obydwu stron – urealnienie możliwości zawodowych. Pomaga to na przyszłość w wyrobieniu rzeczywistych oczekiwań zawodowych. Niekiedy zajmuje to sporo czasu, jednak zwiększa szanse na znalezienie pracy. Czymś bardzo pomocnym w rozeznaniu mocnych i słabych stron osoby niepełnosprawnej są wszelkiego rodzaju praktyki, zdobywane w różnych miejscach. Osoby mogą poznać charakter pracy na stanowiskach: pomoc kucharza, kolporter ulotek, pracownik porządkowy, pomoc biurowa oraz we wszelkiego typu pracach manualnych. [...]

Początki udziału w projekcie to również czas dogodny na naukę i przygotowanie się osoby niepełnosprawnej zarówno do poszukiwania pracy, jak i na ewentualne spotkanie z potencjalnym pracodawcą. Służą temu Warsztaty Aktywnego Poszukiwania Pracy, trening interpersonalny, spotkania indywidualne z trenerem pracy, doradcą zawodowym, psychologiem.

Kiedy rozeznane są już kompetencje beneficjenta, rozpoczyna się okres poszukiwań pracy. Czasem jest on bardzo krótki, niekiedy trwa

dość długo. Nie ma na to recepty. Zdarza się, że jest wolne miejsce pracy, które czeka akurat na naszego klienta i poszukujemy kandydatów. Bywa i tak, że bardzo długo trwa etap poszukiwań i – z różnych przyczyn – nie zawsze kończy się on sukcesem. Zdarzają się też sytuacje, że osoba, wobec której zakładamy trudność w pozyskaniu lub utrzymaniu pracy – pozytywnie nas zaskakuje. Szybko ją znajduje i dobrze się w niej odnajduje. Najważniejsze jest dopasowanie stanowiska do osoby. Zwiększa to szanse na sukces. W naszej pracy bardzo ważny też jest kontakt z pracodawcą, umiejętność zrozumienia jego sytuacji i potrzeb. Konieczne jest też rozeznanie potencjalnego stanowiska pracy, czyli to, co wchodzi w zakres czynności. Jest to niezbędne do kolejnego etapu we wspieranym zatrudnianiu.

Jeśli beneficjent podejmie zatrudnienie, nie pozostaje sam w nowej sytuacji. Jest z nim trener, który pomaga zaadaptować się w nowym miejscu i spełnić wymagania na danym stanowisku (tzw. szkolenie intensywne). Jest to czas wymagający również dla trenera, który stara się wytłumaczyć specyfikę pracy w sposób zrozumiały dla klienta, z uwzględnieniem jego ograniczeń. Wymaga to niekiedy dużej kreatywności. Można porównać sytuację trenera do tłumacza języka obcego, który musi dokonać translacji. Nie jest to jednak regułą. Zdarzają się osoby, które samodzielnie znajdują, podejmują i utrzymują pracę. Wystarczyło podać im narzędzia podpowiadające, jak poszukiwać pracę, i stali się gotowi do wejścia na otwarty rynek pracy, świetnie sobie radząc w zdobyciu i utrzymaniu zatrudnienia. Szkolenie intensywne może trwać bardzo różnie, od tygodnia do miesiąca lub dłużej.

Po okresie wprowadzania do pracy następuje przejście do tzw. monitoringu. Jest to czas, w którym trener raz w miesiącu pojawia się w pracy beneficjenta. Obserwuje wówczas jego działania, dopytując jego samego, ale też i pracodawcy, czy w czymś jeszcze jest potrzebna pomoc. Czas monitoringu nie jest niczym uzależniony ani ograniczony” (tamże).

Nasi pracodawcy to supermarkety, restauracje, hotele, firmy produkcyjne, biura i wydawnictwa, placówki oświatowe (przedszkola, szkoły), biblioteki, szkoły, agencje zatrudnienia oraz wiele innych. Na stałe współpracujemy z około 300 podmiotami z otwartego rynku pracy.

## 10.4. Jednolitość działań – Procedury i System Zarządzania Jakością

Jednym z narzędzi dzięki którym udaje nam się osiągać wysokie rezultaty zarówno we wsparciu bezpośrednim, jak i w zmianie jakości życia naszych klientów, jest wewnętrzny System Zarządzania Jakością, który funkcjonuje w Stowarzyszeniu od 2005 r.

Rosnąca liczba klientów i wspierających ich pracowników zrodziła potrzebę wypracowania standardu pracy z uczestnikiem. Ważne dla nas było, by w każdym z uruchamianych ośrodków wsparcia klient otrzymywał jednolitej jakości usługę opartą na przyjętych wartościach chrześcijańskich. Równolegle dążono do uporządkowania licznych działań administracyjnych rozwijającej się organizacji. Z inicjatywy Dyrektora Stowarzyszenia, przy zaangażowaniu Zarządu i ścisłego kierownictwa, podjęto prace nad określeniem sposobów, w jaki nasza organizacja będzie kierować działaniami mającymi wpływ na jakość oferowanej usługi. Efektem tych prac był System Zarządzania Jakością, który został wdrożony we wszystkich jednostkach ChSON „Ognisko”. System ten – dzięki środkom z programu Phare oraz grantu z Fundacji im. S. Batorego – został zbudowany na wymaganiach międzynarodowej normy ISO 9001:2000.

Wprowadzając w Stowarzyszeniu System Zarządzania Jakością, trzymaliśmy się ośmiu zasad systemu zarządzania jakością według wspomnianej normy, tj.: orientacja na klienta, przywództwo, zaangażowanie ludzi, podejście procesowe, podejście systemowe do zarządzania, ciągłe doskonalenie, podejmowanie decyzji na podstawie faktów, wzajemnie korzystne powiązania z dostawcami (PN-EN ISO 9001:2000).

W 2006 r. System Zarządzania Jakością został poddany audytowi i zewnętrznej certyfikacji, co było działaniem pionierskim w skali kraju.

Opisany w postaci procedur, instrukcji i formularzy system pozwolił uporządkować kluczowe działania w organizacji, wypracować wysokiej jakości standard pracy z niepełnosprawnym klientem oraz zbudować zaufanie otoczenia do działań naszej organizacji. Gdy rozpoczęliśmy działania aktywizacji zawodowej, System Zarządzania Jakością objął także ten obszar naszych działań, co bez wątpienia

przyczyniło się do sukcesów w realizacji tego obszaru wsparcia osób z niepełnosprawnościami.

Z biegiem lat warunki funkcjonowania organizacji pozarządowych z sektora pomocy społecznej zmieniły się na tyle, że zapisy normy stały się nieadekwatne. System oparty na normie nie przystawał do wymagań wewnętrznych i zewnętrznych, towarzyszyła mu mała elastyczność. Odeszliśmy od wymagań normy ISO, kontynuując zarządzanie przez jakość w formie wewnętrznego systemu, ceniąc sobie różne jego aspekty, w szczególności nadzór nad dokumentacją, audyty wewnętrzne czy zarządzanie zasobami rzeczowymi.

Dbając o rozwój naszej organizacji, zdecydowaliśmy się na poddanie dotychczasowego systemu zarządzania jakością gruntownej rewizji i przebudowie. Było to możliwe dzięki realizowanemu w okresie wrzesień 2014 r. – kwiecień 2016 r. projektowi „Społeczne Zarządzanie Przez Jakość” realizowanemu w ramach programu Obywatele dla Demokracji, finansowanego z Funduszy EOG.

Przebudowę systemu zainicjowała szczegółowa analiza wymagań i oczekiwań otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego. Równoległe do tych działań szeroko dyskutowaliśmy nad kluczowymi aspektami pracy merytorycznej z klientem. Naszym dążeniem było określenie oczekiwanego sposobu pracy z osobą niepełnosprawną z podkreśleniem wartości demokratycznych i praw człowieka. Zebrany materiał posłużył do redefinicji prowadzonych procesów. Ustalono obszary wymagające zmian oraz udoskonalenia zarówno w sposobie postępowania, jak i w treści dokumentów i formularzy.

Dokumentację wewnętrznego Systemu Zarządzania Jakością w ChSON „Ognisko” po przebudowie stanowi:

- polityka jakości;
- przewodnik po tym, co ważne w ChSON „Ognisko”,
- osiem procedur opisujących główne i pomocnicze działania prowadzone w organizacji, w szczególności w ramach Środowiskowych Domów Samopomocy, Warsztatów Terapii Zajęciowej, aktywizacji zawodowej, zasobów ludzkich i informacyjnych;
- instrukcje i formularze będące załącznikami do procedur.

Polityka jakości to nasza misja. To wartości, którymi kierujemy się w codziennej pracy. Stanowią dla nas wyznaczniki jakości. Powtarzające

się i kluczowe działania w obrębie organizacji opisane zostały przez specjalistów każdego obszaru w formie procedur. Dzięki temu nasze działania są dobrze zaplanowane, zgodne z wymaganiami umów i prawa, a także optymalne pod względem czasu i zaangażowania pracowników. Prowadzona dokumentacja spełnia wymogi kompletności i spójności.

Realizacja projektu „Społeczne zarządzanie przez jakość” przyczyniła się nie tylko do wzrostu jakości świadczonych usług na rzecz osób wykluczonych społecznie, lecz także do wzmocnienia potencjału organizacji, podniesienia wiedzy organizacji pokrewnych na temat wewnętrznego systemu zarządzania jakością oraz uzupełnienia standaryzacji proceduralnej o aspekty pracy merytorycznej.

## 10.5. Podsumowanie

Za swoją działalność Stowarzyszenie otrzymało wiele nagród i wyróżnień, w tym: wyróżnienie z rąk Marszałka Województwa Małopolskiego w konkursie dla najlepszych organizacji pozarządowych „Kryształy Soli” oraz Nagrodę Pro Publico Bono w konkursie „Samorządność dla solidarności” im. M. Dzielskiego za całokształt działalności.

Działania związane z umożliwieniem osobom z niepełnosprawnościami zaistnienia na rynku pracy realizujemy dzięki grantom pozyskiwanym w konkursach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz Funduszy Unii Europejskiej i innych dostępnych środków, o które nieustannie się ubiegamy. Dotychczas pomyślnie zrealizowaliśmy siedem projektów, kolejne są w trakcie realizacji.

Nasze działania związane z aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy także zostały docenione – projekt Biuro Aktywizacji Zawodowej realizowany w latach 2010–2011 zajął pierwsze miejsce w II edycji konkursu „Kopalnia PO(KL)mysłów” oraz trzecie miejsce w konkursie „Dobre praktyki EFS 2011”.

Jesteśmy organizacją pożytku publicznego. Dzięki darowiznom oraz środkom pozyskiwanym ze zbiórki 1% inicjujemy liczne działania na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych.



## Literatura

- European Union of Supported Employment – Information Booklet and Quality Standards (2005).
- Kotula P. (2013). Praca jest solą życia. W: M. Wojdowska (oprac.), *20 lat „Ogniska”*. Kraków: Wydawnictwo towarzyszące obchodom 20-lecia.
- PN-EN ISO 9001:2000, Systemy zarządzania jakością. Wymagania (2000).
- Polityka Jakości Stowarzyszenia dostępna na stronie [www.ognisko.org.pl](http://www.ognisko.org.pl).
- Wojdowska M. (oprac.). (2013). *20 lat „Ogniska”*. Kraków: Wydawnictwo towarzyszące obchodom 20-lecia.
- Wolski A. (2013). Dwadzieścia lat „Ogniska” – dając nie pytaj co otrzymasz w zamian. W: M. Wojdowska (oprac.), *20 lat „Ogniska”*. Kraków: Wydawnictwo towarzyszące obchodom 20-lecia.

# 11.

## **INDYWIDUALIZACJA I KOMPLEKSOWOŚĆ – MODEL WSPARCIA DOROSŁYCH OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ, NA PODSTAWIE DOŚWIADCZEŃ NIEPUBLICZNEJ AGENCJI ZATRUDNIENIA CENTRUM DZWONI**

### **11.1. Wprowadzenie**

Każdy z nas przychodzi na świat z zespołem właściwych tylko sobie, zakodowanych biologicznie możliwości i ograniczeń. Wpływ środowiska, wychowania i nauczania pozwala nam w pełni rozwinąć ten potencjał, lub ogranicza rozwój w ramach naszych możliwości.

Jak zatem wspierać dorosłą osobę z niepełnosprawnością intelektualną w niezależnym życiu?

Zanim spróbujemy odpowiedzieć na to pytanie, zastanówmy się, czym jest dorosłość? Co oznacza być dorosłym?

Dorosłość ujmowana jest „jako proces fizycznego, społecznego i psychicznego rozwoju człowieka, który obejmuje cały okres jego istnienia. Miarą dorosłości jest zdolność człowieka do samodzielnego kształtowania własnego życia w taki sposób, aby efektywnie, spełniając formułowane wobec niego oczekiwania społeczne, dostarczało mu

poczucia sensu jego egzystencji i było źródłem indywidualnej satysfakcji” (Rzedziecka, Kobylańska, 2003, s. 129).

Pojęcie „dorosłość” nabiera szczególnego znaczenia w przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną, które z racji ograniczeń w poznawaniu i rozumieniu otaczającej rzeczywistości mają trudności z samodzielnym funkcjonowaniem społecznym. Należy zastanowić się, jak wspierać osoby z niepełnosprawnością, jak je przygotować do niezależnego życia, aby nie zgubić granicy pomiędzy opieką i wyręczaniem a rozwijaniem podmiotowości.

Zagwarantowanie osobom z niepełnosprawnością praw człowieka wymaga z jednej strony przeciwdziałania ich dyskryminacji i wykluczeniu społecznemu, a z drugiej stworzenia mechanizmów wyrównywania szans i warunków prowadzenia godnego i niezależnego życia.

Co zatem czynimy, aby wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną w zbliżeniu się ku dorosłości, aby mogła w miarę swoich możliwości samodzielnie kształtować własne życie? Czy można zacząć być niepełnosprawnym dorosłym człowiekiem? Co utrudnia lub uniemożliwia bycie dorosłym obywatelem z niepełnosprawnością intelektualną we współczesnym świecie?

Odpowiedź na te pytania jest oczywista. To środowisko, w którym żyje na co dzień osoba z niepełnosprawnością, stanowi zazwyczaj największą barierę w przekraczaniu granicy między dzieciństwem, dorastaniem a dorosłością. To rodzina, nauczyciele, terapeuci – najbliższe otoczenie osoby z niepełnosprawnością intelektualną – często nie pozwalają jej dorosnąć. W trosce o córkę, syna, podopiecznego, wychowanka budują nierealny świat, w którym nie realizuje się prawdziwych ról społecznych, nie uczy odpowiedzialności, nie daje wolności wyboru, nie stwarza sytuacji do uczenia się na własnych błędach.

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną ma takie same prawa jak inni obywatele danego kraju będący w tym samym wieku. Ma więc prawo do tego, aby być dorosła (*Prawa osób...*, 2005, s. 78).

Być dorosłym z niepełnosprawnością powinno oznaczać mieć prawo do wsparcia, mieć prawo do realizacji potrzeb, do rozwoju, ale także mieć prawo do zrozumienia dla swoich ograniczeń, niemożności, oraz do samostanowienia i wyrażania siebie w sposób zgodny z własną niepowtarzalnością.

Być dorosłym z niepełnosprawnością intelektualną powinno oznaczać mieć prawo i możliwość się nim stawać, niezależnie od wizji rodziców, społeczeństwa czy terapeutów. Być dorosłym z niepełnosprawnością intelektualną powinno oznaczać mieć prawo wyrażania siebie jako człowieka, który ciągle nabywa, próbuje nabywać nowe kompetencje społeczne i osobowościowe, poprawiające jakość jego dorosłości. Nawet gdy dorosłość ta będzie inna (Rzedziecka, Kobylańska, 2003, s. 267).

Dlaczego zdolność do stanowienia o sobie jest tak ważna? Ponieważ nikt nie czuje się dobrze i nie jest szczęśliwy, jeżeli jest zależny od innych ludzi i pozbawiony wpływu na to, co się z nim dzieje.

Samostanowienie ściśle wiąże się ze stopniem kontroli, jaki mamy nad własnym życiem. Osoby zdolne do samostanowienia dysponują różnymi umiejętnościami, wiedzą oraz przekonaniem, które umożliwiają im autonomiczne zachowanie, ukierunkowane na osiąganie celów i umożliwiające realizację własnych potrzeb. Tak więc, aby móc decydować o sobie, trzeba nie tylko posiadać określone zdolności, lecz także mieć odpowiednią postawę wobec siebie, opartą na przeświadczeniu, że jest się zdolnym do efektywnego podejmowania decyzji dotyczących własnego życia. Równie ważne są postawy innych ludzi wobec tej osoby i ich przekonanie o jej zdolności do bycia niezależną (Pisula, 2008, s. 5).

Właściwe rozumienie dorosłości daje nam pełną odpowiedź na pytanie, jak wspierać dorosłą osobę z niepełnosprawnością intelektualną w niezależnym życiu.

Przede wszystkim szanować godność, wolność i autonomię każdej osoby. Stwarzać warunki, w których może ona indywidualnie rozwijać swój potencjał. Dać prawo wyboru i umożliwić podjęcie decyzji, nawet jeśli wybór obciążony jest błędem. Umożliwiać pełnienie różnorodnych ról społecznych wpisanych w dorosłość, w tym przede wszystkim roli pracownika. To przecież praca i zatrudnienie jest najpełniejszą formą uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym oraz samorealizacji osoby. I najważniejsze – zmienić w swoich głowach myślenie o osobie z niepełnosprawnością. Jeśli przestaniemy o niej myśleć jak o przedmiocie naszych specjalistycznych oddziaływań i otworzymy się na jej potrzeby, możliwości i cele, dając maksimum autonomii i wspierając

samodzielność, mamy szansę na sukces. Tym sukcesem będzie człowiek funkcjonujący w pełni sprawnie w społeczeństwie (Bałtowska-Jucha, Głaz-Skirzyńska, 2014, s. 3).

Tymi zasadami kieruje się Centrum DZWONI – pierwsza w Polsce niepubliczna agencja zatrudnienia umożliwiająca osobom z niepełnosprawnością intelektualną wejście w dorosłość, poprzez znalezienie swojego miejsca na rynku pracy, tym otwartym, oferującym dla każdego bogactwo różnorodności.

## **11.2. Indywidualizacja i kompleksowość – koncepcja Centrum DZWONI**

Godność i wolność człowieka to podstawowe wartości, którymi w swoich działaniach prowadzonych od ponad pół wieku kieruje się Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną. Z tych wartości wyłaniają się kolejne – indywidualizacja i kompleksowość. Ważny jest człowiek, jego indywidualne możliwości, potencjał, na którym można budować jego rozwój. Ważna jest też metoda, czyli kompleksowość wspierania w rozwoju, tak aby najpełniej wykorzystał każdy, nawet najmniejszy pozytywny aspekt u danego człowieka.

Zatrudnienie wspomaganie na otwartym rynku pracy, zarówno jako forma jak i metoda zatrudnienia, w pełni odpowiada tym dwóm wartościom. Zapewnia indywidualizację oraz kompleksowość wsparcia. Pozwala poznać preferencje i predyspozycje osoby, wybrać stosownie do nich pracę i stanowisko, a także podjąć samodzielną w tej sprawie decyzję. Pozwala też korzystać z całej różnorodności otwartego rynku pracy i z całego bogactwa życia w integracyjnym środowisku pracy. Jedną z kluczowych zasad zatrudnienia wspomaganego jest „Nie więcej wsparcia niż jest to potrzebne i nie mniej niż to konieczne” (Kamp, Lynch, 1993, s. 14).

Model zatrudnienia wspomaganego został zaadaptowany przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną do polskich warunków społeczno-ekonomiczno-prawnych dziesięć lat temu. W wyniku wieloletnich badań i analiz sytuacji osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy, ich potrzeb

w zakresie aktywizacji zawodowej, zrodziła się koncepcja Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie – Centrum DZWONI.

Centrum DZWONI okazało się brakującym elementem systemu rehabilitacji osób z niepełnosprawnością intelektualną. Pełni rolę pomostu pomiędzy osobą z niepełnosprawnością, jej najbliższym otoczeniem i pracodawcą. Centrum DZWONI jest pierwszą w Polsce niepubliczną agencją zatrudnienia, której standardy działania wyznacza model zatrudnienia wspomaganego.

Praca jest głównym rodzajem aktywności człowieka w dorosłym życiu. Określa jego znaczenie i pozycję w społeczeństwie, jest źródłem dochodów, kształtuje jego środowisko społeczne i styl życia, przyczynia się do jego rozwoju (a przynajmniej powinna), wywiera też wpływ na jego system wartości.

W dzisiejszych czasach odchodzi się od mówienia o wykonywaniu jednego zawodu i w ramach niego tych samych czynności przez cały czas trwania zawodowej aktywności człowieka. Mówimy raczej o ciągłym rozwoju, niekoniecznie w ramach tylko jednego zawodu, mówimy o karierze zawodowej. Na pracę zaś patrzymy nie tylko w kontekście tego, co możemy z siebie dać, lecz także, w jaki sposób praca może przyczynić się do rozwoju naszej osoby.

W obecnych czasach szybkiego tempa zmian i wysokiego poziomu nieprzewidywalności istotne jest strategiczne podejście do planowania kariery. Poza tym należy pamiętać, że kreowanie drogi zawodowej to trwający przez całe życie proces nauki i rozwoju. Z pewnością konieczne będzie jego wielokrotne korygowanie, elastyczne dostosowanie do aktualnej sytuacji.

Dorośle osoby z niepełnosprawnością intelektualną często potrzebują intensywnego wsparcia w wyborze i rozwoju kariery – wsparcia, które pełnosprawni rówieśnicy otrzymali naturalnie w ramach procesu dorastania. Potrzebują szerokiego zakresu doświadczeń związanych z pracą, by móc podjąć decyzje o rodzaju pracy, która im odpowiada. Chcą wreszcie tak jak wszyscy inni być w stanie zmieniać pracę i realizować się zawodowo. Wsparcie w wyborze kariery i podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu to proces skoncentrowany na jednostce – osobę wspiera się, by pomóc jej zidentyfikować zainteresowania, umiejętności

i preferencje, a następnie by mogła ona dokonywać świadomych wyborów dotyczących kariery i wszystkich jej etapów.

W Centrum DZWONI wsparcie świadczone jest przez interdyscyplinarne zespoły, w skład których wchodzi: trenerzy pracy, doradca zawodowy, psycholog. Podstawą kompleksowego wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną jest korelacja działań wymienionych specjalistów.

Działania Centrum DZWONI realizowane są w systemie projektowym, finansowane lub współfinansowane głównie ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, ale także m.in. ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego czy Urzędu Miasta Stołecznego Warszawy. Aktualnie działalność Centrum DZWONI prowadzona jest na terenie ośmiu województw, z siedzibą biura w Warszawie, Bytomiu, Zgierzu, Gdańsku, Jarosławiu, Ostródzie, Białymstoku i Głogowie.

Centrum DZWONI na bieżąco rozwija prowadzoną działalność, wzbogacając ją o międzynarodowe doświadczenia i innowacyjne metody wsparcia. Między innymi od 2013 r. do praktyki zatrudnienia wspomaganego wdrożyło filozofię Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Zdrowia i Niepełnosprawności ICF. Innowacyjną metodą pozwalającą na indywidualne podejście w procesie diagnozy jest zastosowanie elementów Klasyfikacji ICF do opisu funkcjonowania osoby.

ICF mówi o tym, że opisujemy człowieka ze wszystkich możliwych stron, że prowadzimy dyskusje na temat wszystkich jego możliwych działań w kontekście środowiska. Patrzymy na niego w całości – indywidualnie i kompleksowo. W związku z tym nie możemy patrzeć tylko na to, czego człowiek nie może zrobić, ale powinniśmy patrzeć na to, co może i co my możemy zrobić, żeby mu pomóc, aby mógł wrócić do normalnego życia. To jest główne założenie ICF. To założenie wdrożyliśmy do codziennej praktyki Centrum DZWONI.

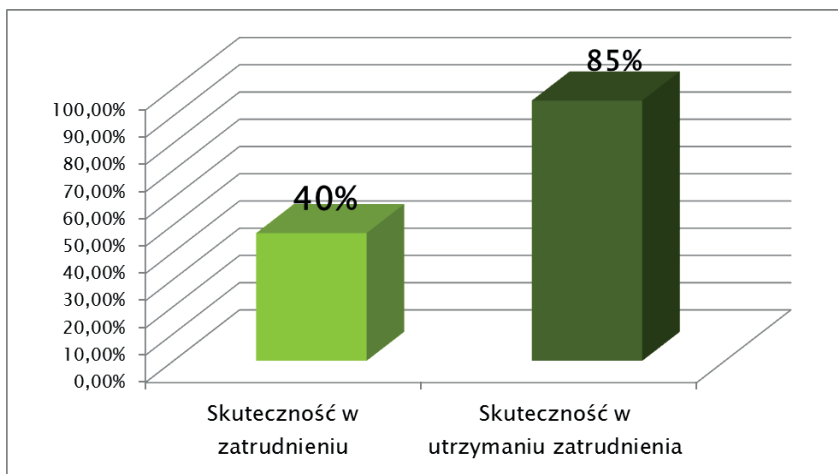
Koncentrowanie się na konkretnych zachowaniach, które sprzyjają efektywności na określonym stanowisku, a nie na zdolnościach intelektualnych czy formalnym wykształceniu, które mogą, ale nie muszą być wykorzystane w pracy, jest sukcesem Centrum DZWONI. Kompetencje rozumiane są przez nas jako „zastosowanie wiedzy i umiejętności do

działania według standardu wymaganego w danym miejscu pracy”. Budowanie kompetencji jest procesem długotrwałym i wymagającym określenia poziomu funkcjonowania osoby i jej potrzeb oraz kontekstu sytuacyjnego (w tym przypadku środowiska pracy i najbliższego otoczenia). Warunki wykonywania pracy (kontekst sytuacyjny) istotnie wpływają na zachowanie – utrudniając lub ułatwiając pojawienie się konkretnego zachowania. Warunki zewnętrzne niejednokrotnie wpływają również na skuteczność danego działania w osiągnięciu celu. Kontekst sytuacyjny może też pośrednio wpływać na motywację osób do zachowania się w określony sposób. Analizując, na ile konkretne zachowania sprzyjają efektywnej realizacji zadań zawodowych, nie można pominąć kontekstu sytuacyjnego.

Holistyczny sposób myślenia i działania wyznaczony przez filozofię ICF w sposób znaczący wpłynął na sposób wspierania osób z niepełnosprawnością intelektualną w budowaniu kompetencji społecznych i zawodowych. Analiza funkcjonowania danej osoby w jej otoczeniu oraz dokładne przyjrzenie się nowemu środowisku pracy okazały się niezmiernie ważne dla powodzenia naszego projektu. Sukces nie byłby oczywiście możliwy bez wysłuchania uczestników i poznania ich osobistych preferencji, motywacji oraz aspiracji. Działania te pozwoliły nam na osiągnięcie podstawowych zadań zatrudnienia wspomaganego, jakimi są podjęcie i utrzymanie pracy.

Patrząc na dotychczasowe wyniki Centrum DZWONI powinniśmy pamiętać, że grupa, z którą pracujemy, ma specjalne potrzeby, uniemożliwiające korzystanie z publicznej pomocy w znalezieniu zatrudnienia. Od 2006 r. ze wsparcia skorzystało ponad 3000 osób, a ponad 1100 podjęło zatrudnienie na otwartym rynku pracy, z czego co najmniej 85% utrzymuje stałą pracę, zmieniając przy tym stanowiska, zakłady pracy, czy awansując.





**Wykres 1.** Skuteczność i efektywność Centrum DZWONI w zakresie zatrudnienia.

Źródło: Raporty wewnętrzne Centrum DZWONI (2016), opracowanie własne.

Na początku 2016 r. prowadziliśmy ewaluację zewnętrzną projektu, w ramach którego funkcjonowało Centrum DZWONI przez ostatnie trzy lata. W części dotyczącej oceny wykonania wskaźników znalazło się zdanie stanowiące celne podsumowanie działalności Centrum DZWONI: Skuteczność tego wsparcia jest wyższa niż skuteczność zakładana w programach RPO 2014–2020 ukierunkowanych na aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych – w programach tych wymagana skuteczność wynosi jedynie 33%, przy czym nie zakłada ona długoterminowego utrzymania uczestników w pracy (wynika to ze sposobu badania efektywności zatrudnieniowej w programach RPO 2014–2020).

### 11.3. Model wspierania w Centrum DZWONI

Wspieranie osób z niepełnosprawnością intelektualną w procesie aktywizacji zawodowej, według modelu zatrudnienia wspomaganego wykorzystywanego w Centrum DZWONI, opiera się na następujących etapach:

### *Etap 1. Zaangażowanie*

1. Rekrutacja do udziału w programie zatrudnienia wspomaganego, w tym m.in. zgromadzenie danych osobowych i kontaktowych klienta oraz przygotowanie wszystkich niezbędnych dokumentów formalnych. Wstępne zakwalifikowanie kandydata do programu zatrudnienia wspomaganego.
2. Autoprezentacja trenera pracy i klienta, prezentacja programu zatrudnienia wspomaganego – przedstawienie oferty.
3. Gromadzenie wstępnych informacji o kandydacie.
4. Wypracowanie i zawarcie kontraktu – ustalenie zasad współpracy w zakresie procesu aktywizacji.

### *Etap 2. Tworzenie profilu zawodowego*

1. Wypracowanie we współpracy z klientem diagnozy jego zasobów i trudności. Funkcjonalność diagnozy polega na koncentracji na możliwościach wykonawczych osoby oraz na aktywnym jej udziale w każdym etapie procesu aktywizacji i świadomym uczestnictwie w podejmowaniu decyzji dotyczących wyboru drogi zawodowej. W ramach diagnozy prowadzone są następujące działania:
  - diagnoza doradcza preferencji i predyspozycji zawodowych – pozwala na określenie preferencji, predyspozycji, zainteresowań, praktycznych umiejętności osoby oraz jej mocnych i słabych stron. Na etapie diagnozy metody, techniki i narzędzia dostosowujemy do możliwości percepcyjnych konkretnego klienta. Przyjmujemy orientację interpretatywną, jako podstawę budowania poradnictwa dla osób z niepełnosprawnościami, oraz stosujemy metody służące wzajemnemu poznawaniu, rozumieniu i współpracy trenera z klientem w poszukiwaniu najlepszej oferty wsparcia dla niego. Podstawowym celem tej formy wsparcia jest nauczenie klienta dokonywania bilansu własnych mocnych i słabych stron oraz analizy SWOT w kontekście ustalonego celu zawodowego;
  - diagnoza kompetencji społecznych, czyli umiejętności, które przyczyniają się do skutecznej interakcji z otoczeniem. Ta

forma niezbędna jest do określenia u osoby poziomu umiejętności radzenia sobie w sytuacjach społecznych określonego typu, tj. np. osiąganie celów w życiu społecznym, budowanie więzi emocjonalnych z innymi ludźmi oraz uzyskiwanie społecznego poparcia. Daje też obraz funkcjonowania poznawczo-społecznego;

- warsztaty praktyczne w przedsiębiorstwie (1–2 dniowe „próbki pracy”) – dające osobie z niepełnosprawnością możliwość podjęcia świadomej decyzji dotyczącej wykonywania przyszłej pracy (doświadczenie wielu różnych czynności zawodowych w praktyce, w kilku różnych zakładach pracy, na różnych stanowiskach; poszerzana jest również w ten sposób wiedza osoby na temat wachlarza zawodów). Nie ma określonej liczby warsztatów praktycznych, która pozwoli osobie na świadome dokonanie wyboru odnośnie stanowiska pracy;
  - warsztaty grupowe z zakresu kompetencji społecznych i aktywnego poruszania się po rynku pracy realizowane w dwóch blokach tematycznych: warsztaty dotyczące poruszania się po rynku pracy i w miejscu pracy, analiza własnych mocnych i słabych stron, umiejętności oraz praktyczne ich wykorzystanie w środowisku pracy, szanse i zagrożenia wynikające z podjęcia zatrudnienia, podstawowe prawa pracownika oraz warsztaty z zakresu umiejętności społecznych (w tym np. skuteczna komunikacja interpersonalna, radzenie sobie w sytuacjach trudnych, wzbudzanie motywacji do wysiłku).
2. Stworzenie Indywidualnego Profilu Zawodowego a następnie zaplanowanie planu działania:
- na podstawie diagnozy zasobów i trudności klienta przygotowywany jest jego profil zawodowy. Profil zawodowy dostarcza informacji o doświadczeniu zawodowym, szkoleniach, kwalifikacjach formalnych, wykształceniu, ambicjach zawodowych, umiejętnościach, preferowanych warunkach pracy, dostępnych zawodach itp. Profil zawodowy zawsze koncentruje się na pozytywach, czyli na zdolnościach

i sprawnościach, a nie na niepełnosprawności. W profilu zawierają się także zidentyfikowane potrzeby wsparcia osoby z niepełnosprawnością;

- kolejnym krokiem jest przygotowanie planu działania – sprecyzowanie celu zawodowego i ustalenie harmonogramu jego realizacji – przygotowanie szczegółowych kroków do wykonania, aby cel został osiągnięty. Osoba z niepełnosprawnością bierze czynny udział w tworzeniu planu działania – podejmuje wszelkie decyzje w zakresie wyboru drogi zawodowej. Planowanie skoncentrowane na jednostce jest procesem wspierania w celu określenia celów życiowych przez osobę niepełnosprawną. Planowanie kariery jest procesem mającym na celu opisanie kariery marzeń. Rolą trenera pracy jest umożliwienie osobie podejmowania realistycznych decyzji o ścieżce prowadzącej do pożądanых rezultatów i dopasowanej do umiejętności i zainteresowań. Oznacza to konieczność jasnego ustalenia, jaka jest wymarzona kariera i czy jest ona osiągalna. Czasem wymarzona kariera może wydawać się nierealna. Planowany jest wtedy odpowiedni system wsparcia, aby osoba z niepełnosprawnością zrozumiała i zaakceptowała swój poziom umiejętności w porównaniu z wymarzoną karierą. Profil zawodowy daje ogólne informacje o zainteresowaniach zawodowych osoby i jej umiejętnościach. Na tym etapie konieczne jest odniesienie stanu rzeczy do wymagań stawianych przez wymarzoną karierę. Kiedy określone zostaną etapy kariery, trzeba na sprawę spojrzeć z perspektywy umiejętności osoby. W momencie zidentyfikowania wymarzonej kariery i kroków do niej prowadzących, należy zająć się potencjalnymi przeszkodami na ścieżce kariery i ustaleniem strategii ich pokonania. Jeśli możliwe jest zastosowanie wsparcia w celu pokonania przeszkód, wybór kariery staje się realistyczny i osiągalny.

### *Etap 3. Znajdowanie pracy*

1. Wsparcie klienta w tworzeniu dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny) – zasady sporządzenia dobrego listu motywacyjnego

wacyjnego oraz CV są jednakowe bez względu na to, czy kandydata cechuje niepełnosprawność, czy też nie. Kiedy przygotowujemy podanie w sprawie pracy, prezentujemy siebie po raz pierwszy pracodawcy – licząc, że to, co przeczyta, zagwarantuje nam wzięcie udziału w rozmowie rekrutacyjnej. W kontakcie bezpośrednim, w czasie rozmowy rekrutacyjnej mamy większą możliwość zaprezentowania się i przedyskutowania wszystkich szczegółowych kwestii, o których powinniśmy poinformować pracodawcę.

2. Identyfikacja potencjalnych miejsc pracy – trener pracy nawiązuje kontakty z potencjalnymi pracodawcami różnymi sposobami, np. poprzez analizę lokalnych rynków pracy, wyszukiwanie ofert w lokalnej prasie, w internecie oraz poprzez „sieć kontaktów” prywatnych. Kolejnym krokiem jest analiza stanowisk pracy i dopasowanie pracy. Jednym z podstawowych warunków sukcesu we wspomaganym zatrudnieniu jest właściwe dopasowanie pracy – dopasowanie osoby pod względem jej umiejętności i zainteresowań do wymagań związanych z konkretną pracą. Właściwy dobór nie polega jedynie na dopasowaniu umiejętności do zadań, lecz także na dopasowaniu osoby do fizycznego i społecznego otoczenia pracy. Dobrze dopasowana praca zwiększa szanse na stworzenie udanego i trwałego stosunku pracy. Aby zapewnić jak najlepsze dopasowanie pracy, wykonywana jest kompleksowa analiza miejsca pracy, zanim podjęta zostanie decyzja, czy dana praca jest właściwa dla danego kandydata. Zbieranie informacji oraz udostępnianie ich osobie ubiegającej się o pracę to łączne wsparcie, dzięki któremu osoba może dokonać świadomego i opartego na wiedzy wyboru: akceptacji bądź odrzucenia pracy. Jeśli osoba zdecyduje się podjąć pracę, analiza jest nieocenionym narzędziem do rozpoznawania potrzeb i strategii wsparcia właściwych w danym przypadku. Na podstawie informacji o umiejętnościach osoby z niepełnosprawnością zebranych w ramach procesu planowania skoncentrowanego na jednostce oraz informacji o umiejętnościach niezbędnych w pracy zebranych dzięki analizie pracy, identyfikowane są obszary wsparcia pracownika wspomaganego.

3. Organizacja praktyk w trybie ciągłym na wybranych stanowiskach, wybór pracodawcy – ze względu na częsty brak doświadczenia zawodowego osoby z niepełnosprawnością (w ogóle bądź na danym stanowisku, na które aktualnie osoba aplikuje) konieczne jest organizowanie praktyk zawodowych. Ponadto osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają trudności z przyswajaniem nowych umiejętności. Potrzebują uczenia w sytuacjach praktycznych, dobrej atmosfery i poczucia bezpieczeństwa oraz dostatecznej liczby powtórzeń w odpowiednio długim okresie. Dlatego też systematyczne szkolenie podczas praktyki zawodowej jest bardzo skuteczną, podzieloną na etapy strategią uczenia wszelkich umiejętności. Zdobywanie doświadczenia zawodowego jest bardzo ważne, gdyż każdy człowiek do dokonania świadomego wyboru kariery zawodowej potrzebuje konkretnego, życiowego doświadczenia. Dzięki takim doświadczeniom osoba sama siebie odkrywa, swoje możliwości, co lubi robić; to ułatwia jej dokonanie wyboru pracy.

#### *Etap 4. Zaangażowanie pracodawcy*

1. Bezpośredni kontakt z pracodawcą mający na celu zachęcenie pracodawcy do zatrudnienia konkretnej osoby z niepełnosprawnością na konkretnym stanowisku pracy, ustalenie szczegółów dotyczących zatrudnienia. Pracodawcy potrzebują wsparcia bez względu na to, czy zatrudniają osoby niepełnosprawne, czy nie. Często korzystają z zewnętrznych agencji, biur pośrednictwa pracy, by poradzić sobie ze swoimi potrzebami i znaleźć odpowiednich pracowników; zapraszają konsultantów i trenerów, którzy szkolą ich personel. Pracodawcy często nie posiadają doświadczenia w zakresie zatrudniania pracowników z niepełnosprawnością i dlatego ich potrzeby wsparcia w każdym obszarze mogą być większe. Trener pracy podczas pierwszego kontaktu z potencjalnym pracodawcą przedstawia mu, używając języka korzyści, jakiego rodzaju wartość dla jego firmy stanowić będzie osoba z niepełnosprawnością oraz wsparcie trenera pracy. Trenerzy pracy nawiązują kontakty z potencjalnymi pracodawcami różnymi sposobami,

np. poprzez analizę lokalnych rynków pracy, wyszukiwanie ofert w lokalnej prasie, w internecie oraz poprzez „sieć kontaktów” prywatnych.

2. Zapoznanie klienta z warunkami zatrudnienia na danym stanowisku.
3. Wsparcie klienta w przygotowaniu do rozmowy rekrutacyjnej.
4. Przygotowanie pracodawcy i środowiska pracowniczego do współpracy z klientem, np. w formie mini panelu informacyjnego n/t funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością, sposobów komunikowania się z nią (jeśli jest taka potrzeba), współpracy.
5. Zorganizowanie spotkania trójstronnego (kandydat, trener, pracodawca) podczas którego zostaną ustalone zasady współpracy.
6. Wsparcie klienta i pracodawcy w procedurach zatrudnienia (np. wsparcie podczas wizyty u lekarza medycyny pracy, wsparcie podczas szkolenia BHP, inne formalności wymagane w zakładzie pracy).
7. Podjęcie zatrudnienia (podpisanie umowy z pracodawcą).

#### ***Etap 5. Wsparcie w miejscu pracy i poza nim***

Po formalnym akcie zatrudnienia i wprowadzeniu na stanowisko pracy wspomaganie trenera nie kończy się, nabiera tylko innego wymiaru. Ważne jest, aby osoba utrzymała standard wykonywanej pracy oraz właściwą motywację.

1. Wsparcie klienta w kwestiach formalnych zgodnie z jego potrzebami (np. sprawy kadrowe w toku zatrudnienia, w tym urlopy i inne).
2. Wsparcie klienta w wykonywaniu obowiązków pracowniczych, w tym:
  - szkolenie stanowiskowe – intensywne szkolenie osoby z niepełnosprawnością w docelowym miejscu pracy;
  - szkolenie uzupełniające lub interwencyjne – w przypadku np. zmiany zakresu obowiązków, zmiany stanowiska pracy bądź spadku motywacji i pogorszenia się jakości wykonywanej pracy;
  - monitorowanie przebiegu pracy w kontakcie z pracodawcą – systematyczne kontakty z pracodawcą mające na celu

zebranie informacji zwrotnych n/t pracownika niepełnosprawnego i jego pracy;

- ocena okresowa – pozwalająca monitorować jakość pracy wykonywanej przez pracownika niepełnosprawnego oraz poziom jego zaangażowania i motywacji;
- wsparcie coachingowe/społeczne w miejscu pracy mające na celu bieżącą weryfikację jakości świadczonej pracy oraz rozwiązywanie pojawiających się problemów i trudności;
- wsparcie klienta poza miejscem pracy.

#### **11.4. Model współpracy ze środowiskiem osoby z niepełnosprawnością intelektualną**

Kontekst społeczny, środowisko, w którym osoba z niepełnosprawnością żyje i pracuje, mają niezwykle istotny wpływ na jej funkcjonowanie. Pokutujące przez lata stereotypy dotyczące osób z niepełnosprawnością intelektualną nie zniknęły zupełnie. Stąd też istnieje konieczność szerokiej interakcji z najbliższym otoczeniem – rodziną, lokalną społecznością, pracodawcami w celu zbudowania prawidłowego obrazu osoby z niepełnosprawnością, posiadającej potencjał do pełnienia różnorodnych ról społecznych, w tym roli pracownika.

Na kształtowanie się stosunku osób z niepełnosprawnością intelektualną do aktywizacji i pracy podstawowy wpływ wywiera rodzina, zwłaszcza rodzice. Postawa rodziny może stanowić zarówno ułatwienie, jak i barierę w drodze do uzyskania większej samodzielności i niezależności życiowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Projektując ścieżkę aktywizacji społeczno-zawodowej, należy podejmować działania ukierunkowane jednocześnie na poprawę funkcjonowania osoby oraz na przygotowanie środowiska, w którym ona żyje. Z doświadczeń Centrum DZWONI wynika, że istnieją różne typy postaw rodzicielskich. Dostrzegamy często, że nadmiernie chroniąca postawa najbliższych silnie ogranicza proces aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Często rodzice traktują je jako wymagające stałej pomocy i wyłączenia, nie stawiają wymagań, zwalniają z obowiązków. Z powodu powszechnej nadopiekuńczości



rodziców osoby te nie są postrzegane jako potencjalnie zdolne do pracy. Dzięki ścisłej współpracy i otwartemu dialogowi zespołu Centrum DZWONI z rodziną i otoczeniem udaje się zmieniać świadomość rodzin, zwalczać stereotyp „wiecznego dziecka”. Wymaga to jednak niewątpliwie czasu i wytrwałości. Podstawą powodzenia jest uznanie przez rodziców prawa osób z niepełnosprawnością intelektualną do decydowania o sobie, zgodnie z indywidualnymi wyborami. W pracy z rodzinami skupiamy się więc na kształtowaniu pozytywnych postaw, sprzyjających uzyskaniu większej niezależności i autonomii decyzyjnej. Kreujemy w rodzicach wiarę w umiejętności swoich dzieci, motywujemy rodziny do minimalizowania ingerencji w ich działania – nie ograniczania aktywności (Ziętek, Żak, 2014, s. 5).

Rodzice, których dorosłe dzieci podjęły pracę, przyznają, że są zadowoleni i chcą, żeby tak pozostało. Dostrzegają, że stają się bardziej samodzielne, przejmują kontrolę nad swoim życiem, spełniają się w różnych rolach. Swoimi sukcesami budują społeczną świadomość sprawiają, że inaczej się je spostrzega. Praca nad samodzielnością jest ogromnym wysiłkiem nie tylko dla osoby z niepełnosprawnością, lecz także dla najbliższego otoczenia – rodziców, opiekunów. Wymaga systematycznego, spójnego, ciągłego i konsekwentnego działania oraz indywidualnego dopasowania. Doświadczenia zespołu Centrum DZWONI wskazują, że ścisła współpraca z rodziną jest podstawą działań zmierzających do aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. W ofercie Centrum DZWONI skierowanej do otoczenia osób z niepełnosprawnością intelektualną znajduje się indywidualne oraz grupowe wsparcie psychologiczno-doradcze oraz pomoc prawna. Każdy zainteresowany rodzic, opiekun może skorzystać z porad wybranego specjalisty, bądź też uczestniczyć w grupie wsparcia.

Równie istotną rolę w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną mają pracodawcy. Bez ich pozytywnej postawy nie ma mowy o efektywnym realizowaniu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Jak wiadomo – postawy pracodawców wobec zatrudnienia osób z niepełnosprawnością często bywają negatywne, a tym bardziej wobec zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Jest wiele przyczyn takiego stanu rzeczy. Negatywne postawy nie zawsze wynikają ze złej woli, lecz są często wynikiem

braku dostatecznej wiedzy i informacji na temat możliwości zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz braku doświadczenia w rozwiązywaniu problemów związanych z ich zatrudnianiem (Nicińska, 2009, s. 19). Wynikają one również z lęku przed ewentualnymi problemami, jakie mogą wystąpić, gdy zatrudnia się pracownika z niepełnosprawnością, łącznie z obawami przed ewentualnymi dodatkowymi kosztami. Kształtowanie właściwych postaw pracodawców wobec zatrudnienia osób z niepełnosprawnością jest sprawą dosyć trudną. Ukształtowane od dawna postawy nie poddają się łatwo zmianom i modyfikacjom. Takie zmiany wymagają wielu odpowiednich akcji i długoterminowych działań. Wielkie znaczenie dla kształtowania pozytywnych postaw ma dobry przykład pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością. Udowadniają oni, że osoby te mogą być dobrymi pracownikami, jeśli stworzy się im odpowiednie warunki. Mogą się przekonać, że ich zatrudnienie nie stwarza takich trudności, jakie sobie wyobrażali.

Działalność agencji zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, jaką jest Centrum DZWONI, uzależniona jest od wielu zróżnicowanych i złożonych czynników, w tym lokalnych uwarunkowań rynkowych. Lokalna koniunktura gospodarcza ma bezpośredni wpływ na sytuację na miejscowym rynku pracy. Analizując działalność Centrum DZWONI, należy zwrócić uwagę na takie czynniki, jak: położenie, rozwój gospodarczy danego regionu, wielkość i struktura miasta, powiatu, przemysłowienie, rodzaje i formy prowadzonej na danym terenie działalności gospodarczej, które mają bezpośredni wpływ na zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Centra DZWONI są położone w ośmiu województwach Polski. Rynek pracy w dużych miastach, takich jak Warszawa czy Aglomeracja Śląska, to jedno z największych i najprężniej rozwijających się ośrodków gospodarczych w Polsce. W tych miastach ulokowały swoje siedziby duże firmy, przedsiębiorstwa państwowe, prywatne, w tym międzynarodowe koncerny, ale również ogromna liczba mniejszych, kilkusobowych firm. Obejmują one swoją działalnością wszystkie branże. Wielkość rynku pracy niesie ze sobą mnogość i różnorodność ofert pracy, co pozwala na lepszy dobór miejsc pracy do predyspozycji zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną. Z kolei np. Centrum

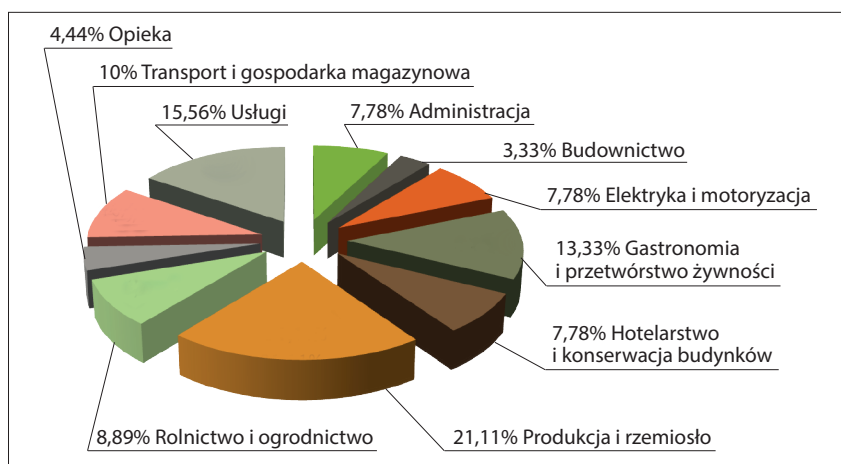
DZWONI w Jarosławiu obejmuje swym działaniem region o charakterze przemysłowo-rolniczym, z dominującą branżą spożywczą, a także szklarską, dziewiarsko-odzieżową, meblarską, maszynową i budowlaną. W regionie dominują przedsiębiorstwa małe, zatrudniające do kilku osób.

Charakterystyka rynku pracy i specyficznych potrzeb, jakie są na tym rynku, to pierwszy krok w działaniach Centrum DZWONI w zakresie podejmowania współpracy z pracodawcami. Poznać potrzeby, zdiagnozować deficyty kadrowe, zaproponować rozwiązanie – to podstawowe działania każdego trenera pracy. Centrum DZWONI jest niepubliczną agencją zatrudnienia, która ma do zaoferowania pracodawcom indywidualną i kompleksową usługę w zakresie doradztwa personalnego, czyli gwarantujemy, że na dane stanowisko pracy trafi odpowiedni pracownik, którego kompetencje będą odpowiadały wymogom tego stanowiska. Co więcej, zadbamy o to, aby osoba z niepełnosprawnością intelektualną rekomendowana na to stanowisko pracy była dopasowana do niego nie tylko pod względem kompetencji zawodowych, lecz także na poziomie relacyjnym (rozumienie pracy, systemu wartości). Pracownicy, którzy są dobrze dopasowani do organizacji, znają wizję jej rozwoju, lepiej potrafią dostosować się do koniecznych zmian, które mogą nastąpić w przyszłości. Lepsze dopasowanie wiąże się także z bardziej pozytywnymi postawami wobec pracy. W praktyce oznacza to, że taka osoba będzie związana z firmą i okres utrzymania przez nią pracy będzie stosunkowo dłuższy niż u osób, które na etapie poszukiwania i wybierania pracy nie biorą pod uwagę własnych wartości, przekonań i preferencji.

Niezwykle cenną wartością dla pracodawcy zatrudniającego w swoim zakładzie pracy osobę z niepełnosprawnością intelektualną jest kompleksowa usługa szkoleniowa, jaką zapewnia trener pracy. Pracownik z niepełnosprawnością intelektualną jest wspierany przez trenera pracy w procesie adaptacji na stanowisku pracy, zarówno w zakresie wykonywania obowiązków wynikających ze stanowiska, jak i włączenia w zespół pracowniczy. Wsparcie trenera pracy ma charakter ciągły, czyli jest dostępne zawsze wtedy, kiedy potrzebuje tego pracownik z niepełnosprawnością, jak i pracodawca, i trwa do momentu pełnego usamodzielnienia się osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Centrum DZWONI promuje politykę różnorodności w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Stąd też w usługach pośrednictwa pracy dba o zapewnienie każdej osobie możliwości doświadczenia pracy zgodnie z własnymi możliwościami i preferencjami, oferując zatrudnienie w różnorodnych branżach i na różnych stanowiskach.

Wykres 2 obrazuje dziesięć najbardziej popularnych branż, w których zatrudnienie znajdują osoby z niepełnosprawnością.



**Wykres 2.** Różnorodność branż, w których zatrudnienie znajdują osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Źródło: Raporty wewnętrzne Centrum DZWONI (2015), opracowanie własne.

## 11.5. Podsumowanie

W ostatnich latach obserwowany jest coraz bardziej dynamiczny rozwój instytucji rynku pracy, w tym agencji zatrudnienia. Ich obecność na rynku pracy pozytywnie wpływa na jego funkcjonowanie, łagodząc istniejące niedopasowania i ułatwiając osobom poszukującym pracy szybsze jej znalezienie. Niepubliczne agencje zatrudnienia pełnią uzupełniającą rolę w stosunku do publicznych służb zatrudnienia, poszerzając ofertę usług oferowanych na rynku pracy oraz grono ich

odbiorców, przyczyniając się tym samym do usprawnienia funkcjonowania tego rynku. Tworzenie agencji zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, oferujących usługi nowego, wielospecjalistycznego, kompleksowego modelu pracy i doradztwa zawodowego dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, mających na celu pomoc w znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia oraz prowadzących poradnictwo dla pracodawców, przyczynia się do zwiększenia efektywności w zakresie zatrudnienia jednej z najbardziej wykluczonych grup społecznych.

W społeczeństwie istnieje jednak nadal błędne przekonanie, że osoba z niepełnosprawnością intelektualną nie jest w stanie kierować swoim postępowaniem, podejmować samodzielnie decyzji dotyczących jej życia osobistego, dokonywać prawidłowych wyborów w codziennych sprawach, nie jest świadoma lub nie rozumie tego, co się wokół niej dzieje. Oczywiście jest więc, że przy takim założeniu mówienie na przykład o prawie osób z niepełnosprawnością intelektualną do samostanowienia i niezależnego decydowania o swoim życiu osobistym jest fikcją. Wprawdzie trzeba zauważyć, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną, właśnie ze względu na swoją niepełnosprawność i związany z nią poziom funkcjonowania, mogą mieć pewne trudności z realizowaniem wolności i praw im zagwarantowanych, przede wszystkim prawa do samostanowienia, ale nie oznacza to, że nie są one do tego zdolne. Chodzi tu o trudności w podejmowaniu samodzielnych wyborów dotyczących ich własnego życia, w szczególności jeśli są to decyzje wywołujące skutki prawne. Częstym problemem jest dla nich wyartykułowanie podjętych przez siebie decyzji, na przykład jeśli nie potrafią pisać, a prawo wymaga formy pisemnej do wyrażenia woli. Potwierdzić trzeba, że istnieją w życiu osób z niepełnosprawnością intelektualną sytuacje, w których potrzebują one wsparcia. Wsparcia, a nie pomocy. Wsparcia, które dąży do pełnego respektowania świadomej woli osoby z niepełnosprawnością intelektualną, również poprzez pobudzanie do wyrażenia takiej woli, do podejmowania samodzielnych decyzji, ale które nie zastępuje w procesie decyzyjnym. Motto koncepcji zatrudnienia wspomaganego stanowi: „Nie więcej wsparcia niż jest to potrzebne i nie mniej niż to konieczne”. To również podstawowe motto Centrum DZWONI.

Rok 2016 to szczególnie rok dla zatrudnienia wspomaganego w strukturze Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną. Minęło dziesięć lat, odkąd rozpoczęliśmy realizację pierwszego projektu Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie – Centrum DZWONI, którego celem było zaadaptowanie metody zatrudnienia wspomaganego w polskich warunkach społeczno-prawno-ekonomicznych. Możemy stwierdzić, że cel został osiągnięty w pełni. Przez dziesięć lat, pomimo różnych trudności proceduralnych, organizacyjnych i finansowych (zatrudnienie wspomaganie nadal nie jest instrumentem prawnie umocowanym w Polsce), Stowarzyszenie prowadzi nieprzerwanie działalność w zakresie zatrudnienia wspomaganego w systemie ogólnopolskim, finansując ją z różnych źródeł.

Inicjatywa Centrum DZWONI wielokrotnie była nagradzana i rekomendowana jako dobra praktyka do szerokiego stosowania. Największym wyróżnieniem jest opisanie projektu Centrum DZWONI w publikacji „Zero Project Report 2013” będącej studium porównawczym form, metod, osiągnięć we wprowadzaniu założeń Konwencji ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami w ponad 80 krajach świata. Centrum DZWONI zostało uznane przez autorów raportu za jedną z najlepszych, światowych praktyk w realizacji art. 27 Konwencji dotyczącego zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami, a także jako jeden z najskuteczniejszych projektów wprowadzających osoby z niepełnosprawnością intelektualną na otwarty rynek pracy, promujących ich zatrudnienie oraz strzegących ich praw obywatelskich.

Zadaniem wszystkich jest budowanie nowego wizerunku osoby z niepełnosprawnością – osoby pragnącej żyć i cieszyć się życiem, na przekór własnym niepełnosprawnościom, osoby aktywnej, twórczej, odnoszącej sukcesy, obdarzającej uczuciami i uczącej nas wszystkich szacunku dla tajemnicy ludzkiego losu. Zobowiązują nas do tego zarówno zwykła ludzka solidarność, jak i nowa strategia Wspólnoty Europejskiej, dotycząca równych szans osób z niepełnosprawnościami.

## Literatura

- Bałtowska-Jucha M., Głaz-Skirzyńska M. (2014). ICF w praktyce, czyli zmiana myślenia i działania. *Spółeczeństwo dla Wszystkich*, 3(51).
- Lipińska-Grobelny A., Głowacka K. (2009). Zadowolenie z pracy a stopień dopasowania do zawodu. *Przegląd Psychologiczny*, 52(2), 181–194.
- Nicińska M. (red.). (2009). *Pracodawcy o zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Jak jest? Co można zmienić?* Warszawa: Instytut Spraw Publicznych.
- Pisula E. (2008). *Dorosłość osób z niepełnosprawnością intelektualną – szanse i zagrożenia*. Warszawa: PSOUU.
- Prawa osób z niepełnosprawnością intelektualną. Dostęp do edukacji i zatrudnienia*. Polska Open Society Institute/EU Monitoring and Advocacy Program. (2005). Budapeszt–Warszawa.
- Raport końcowy. Ewaluacja projektu „Kompleksowa aktywizacja społeczna i zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną” realizowanego w okresie od 01.04.2015 r. do 31.03.2016 r.* (2016). Warszawa: PCM Studio Marcin Szcześniak.
- Rzedziecka K.D., Kobyłańska A. (2003). *Dorosłość, niepełnosprawność, czas współczesny*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Ziętek J., Żak J. (2014). Akceptacja samodzielności. *Spółeczeństwo dla Wszystkich*, 2(50).

*Anna Firkowska-Mankiewicz*

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie,  
Wydział Stosowanych Nauk Społecznych

*Monika Zakrzewska*

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością  
Intelektualną

*Agnieszka Wołowicz-Ruszkowska*

Akademia Pedagogiki Specjalnej im. M. Grzegorzewskiej w Warszawie,  
Wydział Nauk Pedagogicznych

# 12.

## ZATRUDNIENIE A JAKOŚĆ ŻYCIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

### 12.1. Wprowadzenie

Pojęcie jakości życia towarzyszy człowiekowi od czasu powstania cywilizacji. Zawsze zwracano uwagę na dążenie człowieka do uzyskiwania przyjemności, satysfakcji z dokonanych indywidualnych wyborów i dobrego samopoczucia. Pojęcie to zadomowiło się również w literaturze dotyczącej opisu funkcjonowania osób z niepełnosprawnościami. Mimo istniejących różnic w definiowaniu samej niepełnosprawności, niewątpliwie jest, że osoby te są szczególnie narażone na utratę lub znaczne ograniczenie możliwości pełnienia ról społecznych, co ma z kolei wpływ na jakość ich życia.

Aktualnie obowiązująca biopsychospołeczna koncepcja niepełnosprawności i wywodząca się z niej definicja osoby z niepełnosprawnością jednoznacznie wskazują, że cele działań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej powinny być skierowane na poprawę jakości życia tych osób. Badania nad jakością życia są coraz częściej obecne we współczesnych naukach społecznych. W pedagogice specjalnej takie badania umożliwiają nie tylko ocenę komfortu egzystencji osób z niepełnosprawnościami, lecz także – pośrednio – wskazują na jakość



działania instytucji, które pracują na ich rzecz. Kategorię jakości życia – rozumianą jako subiektywne odczucie zadowolenia jednostki z własnego życia – wykorzystuje się w kształtowaniu standardów usług dla osób z niepełnosprawnościami.

Fundamentalną rolę z punktu widzenia samostanowienia i jakości życia odgrywa możliwość pracy. Praca jest ważnym aspektem życia każdego z nas. Jest jedną z najważniejszych wartości. W okresie dorosłości każdy człowiek dąży do samorozwoju, przede wszystkim związanego z funkcjonowaniem w dwóch środowiskach: środowisku rodzinnym i zawodowym. Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością, w tym z niepełnosprawnością intelektualną<sup>1</sup>, jest szansą na rozwijanie szeroko pojętych kompetencji społecznych oraz postrzegania siebie w kategoriach wykraczających poza niepełnosprawność i wynikających z tego tytułu ograniczeń.

Liczne praktyczne przykłady zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną wskazują, że osoby te pod wpływem pracy zmieniają się, dojrzewają, stają się innymi ludźmi. Zaczynają wchodzić w różne role społeczne, stają się coraz bardziej samodzielne, a jakość ich życia znacząco wzrasta.

W rozdziale dokonano przeglądu teoretycznych poglądów i badań na temat jakości życia. Szczególną uwagę poświęcono badaniom, które wskazują na ścisłe korelacje, jakie zachodzą pomiędzy jakością życia

<sup>1</sup> Powszechnie uznawaną i stosowaną w Polsce definicją niepełnosprawności intelektualnej jest propozycja Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego – *Diagnostic and Statistic Manual of Mental Disorders* (DSM). Najnowsza edycja klasyfikacji, DSM-V zalicza niepełnosprawność intelektualną do grupy zaburzeń neurorozwojowych. Nowe kryteria zalecają stosowanie ilorazu inteligencji z jednoczesną analizą funkcjonowania adaptacyjnego. Funkcjonowanie adaptacyjne odnosi się do trzech obszarów, które determinują radzenie sobie z codziennymi zadaniami:

- Sfera koncepcyjna, do której zalicza się zdolności i umiejętności w zakresie języka, czytania, pisania, matematyki, myślenia, wiedzy i pamięci.
- Sfera społeczna odnosząca się do funkcjonowania społecznego, empatii, komunikacyjnych zdolności interpersonalnych, zdolności do zawierania i podtrzymywania kontaktów społecznych.
- Sfera praktyczna dotycząca samodzielności w samoobsłudze, odpowiedzialności w pracy, umiejętności gospodarowania pieniędzmi, czasem wolnym, czy organizowania zadań szkolnych (Deutsch Smith, 2009).

W DSM-V zaznacza się, że aby zdiagnozować niepełnosprawność intelektualną, symptomy muszą pojawić się w okresie rozwojowym i świadczyć o poważnych deficytach w funkcjonowaniu adaptacyjnym (APA, 2013).

a aktywnością zawodową osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Podkreślono znaczenie biopsychospołecznej koncepcji funkcjonowania i niepełnosprawności w ocenie jakości życia. Wskazano na wartość Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, która mówi o poszanowaniu odmienności oraz akceptacji osób z niepełnosprawnościami, jako wnoszących swój wkład i wzbogacających różnorodność społeczeństw, w których żyją i pracują na równych prawach z innymi obywatelami.

## **12.2. Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF)**

Historycznie rzecz ujmując, w analizach pojęcia niepełnosprawności funkcjonowały różne modele pojęciowe. Modelem o najdłuższej tradycji jest „model medyczny”, wypierany stopniowo przez „model społeczny”. Model medyczny traktuje niepełnosprawność jako osobisty problem osoby, bezpośrednio wywołany przez chorobę czy uraz. Głównym zadaniem profesjonalistów medycznych jest stosowanie interwencji bezpośrednio skierowanej na wyleczenie osoby z niepełnosprawnością lub zmianę jej zachowania w kierunku przystosowania do wymagań społeczeństwa.

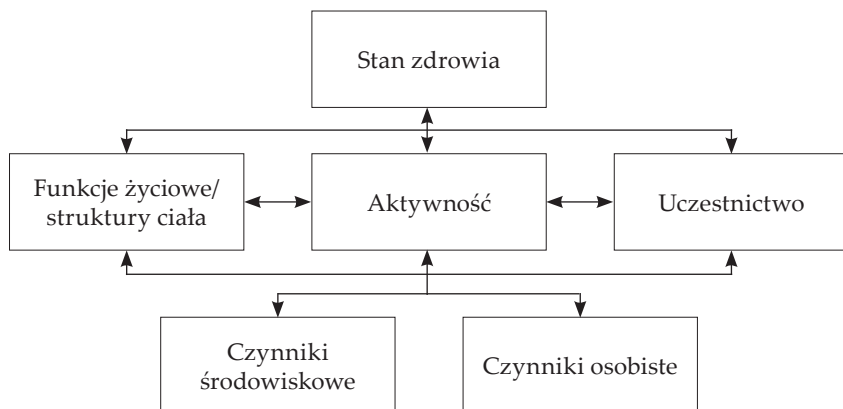
Z kolei w modelu społecznym niepełnosprawność postrzegana jest głównie jako problem niezawiniony przez jednostkę, ale stworzony przez społeczeństwo, które nie chce bądź nie potrafi wyjść naprzeciw potrzebom osób z niepełnosprawnościami i realizować przysługujących im na równi z innymi praw człowieka. Dlatego konieczna jest modyfikacja środowiska w kierunku umożliwienia pełnego uczestniczenia ludzi z niepełnosprawnościami we wszystkich dziedzinach życia społecznego i zawodowego. Utworzona przez Światową Organizację Zdrowia „Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia (ICF)” opiera się na połączeniu tych dwóch modeli, tworząc model biopsychospołeczny funkcjonowania i niepełnosprawności (Światowa Organizacja Zdrowia, 2009, s. 24).

Głównym celem Klasyfikacji ICF jest ustanowienie standardowego, ujednoliconego języka pozwalającego na opis zdrowia i stanów z nim związanych (tamże, s. 3). ICF nie jest klasyfikacją ludzi, jest natomiast

klasyfikacją cech charakteryzujących stan zdrowia człowieka, w kontekście jego indywidualnej sytuacji życiowej oraz wpływów otaczającego środowiska (Wilmowska-Pietruszyńska, Bilski, 2013, s. 10).

ICF jest modelem uniwersalnym, który odnosi się do wszystkich ludzi, niezależnie od kultury, rodzaju schorzenia, płci czy wieku. Nie tworzy z niepełnosprawności cechy wyróżniającej mniejszość, lecz opisuje wszystkie dziedziny funkcjonowania i niepełnosprawności, które dotyczą każdego człowieka. Światowa Organizacja Zdrowia przez szereg lat pracowała nad Klasyfikacją ICF która, w aktualnym wydaniu, prezentuje nowoczesne, zbieżne z Konwencją Organizacji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych (2006) (dalej – Konwencja) podejście, kształtujące zmiany w myśleniu o funkcjonowaniu osób z niepełnosprawnościami. WHO stworzyło dokument, który odrzuca definiowanie niepełnosprawności w klasycznym ujęciu, wskazując, że każdy z nas może być lub jest niepełnosprawny, że niepełnosprawność jest pewnym kontinuum obejmującym całe życie człowieka. „Minęły już czasy, gdy niepełnosprawność była cechą identyfikującą konkretne grupy ludzi. ICF odnosi się zasadniczo do tego, co ludzkie, bowiem to ludzie żyją z niepełnosprawnością” (Bickenbach, 2014, s. 28). ICF jest jedyną na świecie klasyfikacją opartą na holistycznej ocenie człowieka i promującą biopsychospołeczny model funkcjonowania i niepełnosprawności.

W ICF funkcjonowanie jest traktowane jako doświadczenia życiowe związane ze zdrowiem. Funkcjonowanie jest więc szerokim terminem obejmującym funkcjonowanie ciała ludzkiego i jego struktur oraz aktywność i uczestniczenie. Natomiast niepełnosprawność nie odnosi się wyłącznie do upośledzeń funkcji i struktur ciała ludzkiego, ale do ograniczenia aktywności oraz ograniczenia uczestnictwa. Niepełnosprawność definiowana jest więc w sposób pozytywny – przez pryzmat funkcjonowania, a nie przez pryzmat wad i ułomności. Ważne jest, że funkcjonowanie jest wprawdzie związane ze stanami chorobowymi, lecz nie określa się go jako bezpośredniej konsekwencji stanu chorobowego, ale jako efekt interakcji pomiędzy stanem chorobowym a czynnikami środowiskowymi i osobowymi. Interakcje te przedstawione zostały w prezentowanym schemacie (Bickenbach i in., 2012, s. 15).



**Rysunek 1.** Zależności między składnikami ICF (model biopsychosocjalny funkcjonowania, niepełnosprawności i zdrowia)

W modelu biopsychosocjalnym zachodzą dynamiczne zależności pomiędzy poszczególnymi funkcjami i strukturami ciała człowieka, jego aktywnością i uczestnictwem w życiu a czynnikami kontekstowymi, czyli otaczającym go środowiskiem oraz czynnikami osobowymi (jeszcze niesklasyfikowanymi w ICF). Oceniając poziom funkcjonowania osoby, zawsze musimy brać pod uwagę czynniki środowiskowe.

### ***ICF w świetle Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych***

Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych (2006), ratyfikowana przez Polskę w 2012 roku, podkreśla konieczność rozumienia niepełnosprawności jako wyniku zależności pomiędzy osobą z niepełnosprawnością a otaczającym ją szeroko pojętym środowiskiem. To interakcyjne podejście jest spójne z Klasyfikacją ICF, która podkreśla rolę środowiska jako czynnika ułatwiającego lub utrudniającego funkcjonowanie osób z problemami zdrowotnymi. ICF wprowadza do podejścia do niepełnosprawności nową, twórczą, wielce obiecującą perspektywę społeczną: funkcjonowania i aktywności oraz uczestniczenia człowieka w życiu społecznym, w miejsce ograniczania się do deficytów czy uszkodzeń struktur ciała, czyli czysto medycznego podejścia.

W ten sposób stosowanie ICF przybliży i umożliwi pełniejszą realizację praw człowieka w odniesieniu do osób z niepełnosprawnościami. ICF stanowi zatem odpowiednie narzędzie do wdrożenia określonych międzynarodowych zaleceń w dziedzinie praw człowieka oraz przepisów prawnych poszczególnych krajów, w tym ratyfikowanej przez Polskę Konwencji. ICF wspiera prawa człowieka do pełnego włączenia w społeczność w warunkach zapewniających godne życie bez dyskryminacji. Zasadniczym celem Konwencji jest popieranie i zapewnienie pełnego i równego korzystania z praw człowieka i podstawowych wolności przez osoby z niepełnosprawnościami. Konwencja gwarantuje nieograniczony dostęp do praw, bez dyskryminacji, również tym osobom, które wymagają intensywnego wsparcia. Stąd jej znaczenie dla jakości życia każdej osoby niepełnosprawnej i dla kształtowania polityki społecznej państwa wobec osób niepełnosprawnych. Najpełniejszą formą uczestnictwa w życiu społecznym i gospodarczym oraz samorealizacji osoby jest praca (art. 27. Praca i zatrudnienie). Daje ona możliwość zarabiania pieniędzy na życie, co w konsekwencji prowadzi do samodzielności (Mrugańska, Zakrzewska, 2014, s. 5). Praca w otwartym środowisku, dostosowana do indywidualnych potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną, stwarza możliwość pełnego włączenia w życie zawodowe i społeczne na równych prawach z innymi. Ma to istotny wpływ na jakość życia dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną.

### **12.3. Jakość życia osób z niepełnosprawnością intelektualną**

Na przestrzeni ostatniego ćwierćwiecza obserwujemy charakterystyczną zmianę paradygmatu, a więc zmianę orientacji w postrzeganiu osób z niepełnosprawnością intelektualną – z negatywnej, koncentrującej się na deficytach i ograniczeniach, na bardziej pozytywnej, dostrzegającej ich zalety, mocne strony i prawa, a także wzrastające możliwości aktywnego i twórczego funkcjonowania w społeczeństwie (Firkońska-Mankiewicz, 2006).

Zmiana paradygmatu w sposobie rozumienia niepełnosprawności ma daleko idące konsekwencje dla jakości życia osób z niepełnospraw-

nością intelektualną. O tym, że pojęcie jakości życia jest konceptem złożonym i wielowymiarowym, rozumianym niejednakowo na gruncie różnych dyscyplin naukowych, pisano obszernie gdzie indziej (zob. Firkowska-Mankiewicz, 1999, 2006). Tu przyjrzymy się, jak pojęcie to wykorzystywane jest w badaniach i polityce społecznej dotyczącej osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Podstawowym założeniem podejścia do niepełnosprawności intelektualnej, koncentrującego się na jakości życia, jest prawo każdej osoby z niepełnosprawnością intelektualną do doświadczania wartościowego życia (Brown, 1997). Podejście takie jest niezwykle aktualne i przydatne w obszarze polityki społecznej oraz systemu służb i usług świadczonych osobom niepełnosprawnym – nie tylko intelektualnie. Jest ono logiczną konsekwencją zasad ukształtowanych w ostatnich latach, a dotyczących życia w otwartym środowisku, normalizacji, integracji i włączania osób niepełnosprawnych w życie społeczne, niezależności, możliwości sprawowania kontroli nad własnym życiem oraz egzekwowania swych ludzkich i obywatelskich praw.

Pojęcie jakości życia, promowane w tym podejściu, dostarcza nam narzędzia, które pozwala na badanie, wpływanie i ocenianie zarówno polityki społecznej, jak i jakości służb i usług świadczonych osobom niepełnosprawnym. Podejście promujące jakość życia:

- jest podejściem holistycznym, obejmującym całość doświadczeń osób z niepełnosprawnością intelektualną, w tym zarówno ich potrzeby, jak i możliwości;
- ustanawia poprawę jakości życia ludzi jako nadrzędny cel polityki społecznej;
- zwraca uwagę na znaczenie środowiska, które może przyczynić się do poprawy jakości życia osób niepełnosprawnych. Dotyczy to działań na poziomie legislacji i polityki społecznej (kształtowania prawa i ogólnych wytycznych), na poziomie kultury i świadomości społecznej (kształtowanie odpowiednich wartości, postaw i zachowań w społeczeństwie), wreszcie na poziomie konkretnych służb i usług (świadczanie wsparcia dla poszczególnych osób i grup ludzi).

Próbując podsumować w najogólniejszy sposób różnorodne definicje jakości życia można powiedzieć, że w ich skład zaliczane są

najczęściej z jednej strony – obiektywne warunki życia, a z drugiej – subiektywna ich ocena, a także samopoczucie czy precyzyjniej dobrostan jednostki oraz jej pogląd na świat i system wartości. Wszystkie te elementy odnaleźć można w definicji jakości życia Felce'a i Perry'ego. Ujmują ją oni jako „całościowy, ogólny dobrostan, na który składają się obiektywne i subiektywne oceny w zakresie samopoczucia fizycznego, materialnego, społecznego i emocjonalnego oraz poziomu rozwoju osobowego i celowej aktywności, przy czym wszystko to przeważone jest przez indywidualny system wartości” (Felce, Perry, 1996, s. 52).

Czynniki obiektywne to przede wszystkim warunki życia i bytowania uzależnione m.in. od stanu zdrowia, wykształcenia, sytuacji zawodowej i materialnej, miejsca zamieszkania i warunków mieszkaniowych. Nie można przy tym zapominać, że ten mikrospołeczny, dotyczący warunków bytu i życia jednostek i rodzin wymiar uzależniony jest w dużej mierze od czynników zewnętrznych w stosunku do jednostki i rodziny. Mamy tu na myśli uwarunkowania mezostrukturalne – czyli funkcjonowanie instytucji społecznych (oświaty, służby zdrowia, służb administracyjnych i komunalnych itp.) oraz uwarunkowania makrostrukturalne – a więc system polityczny, prawny i ekonomiczny państwa i realizowana przez nie polityka społeczna względem obywateli.

Z kolei na czynniki o charakterze subiektywnym, psychospołecznym, składają się m.in. oceny i samopoczucie w zakresie własnego stanu fizycznego, psychicznego i materialnego, więzi i stosunki z innymi ludźmi oraz poczucie oparcia jakie w nich znajdują, a także – przede wszystkim – system wyznawanych wartości i światopogląd człowieka, a więc przekonanie o tym, co rządzi światem i co jest w życiu ważne i warte zabiegów. System wartości i światopogląd zdają się być tym najważniejszym kluczem pozwalającym zrozumieć, dlaczego ludzie różnią się w ocenach jakości własnego życia, dlaczego jedni są z niego niezadowoleni, inni zaś – pomimo nie lepszych, a często wręcz gorszych warunków obiektywnych i subiektywnych – potrafią znaleźć w nim szczęście i satysfakcję. Warto przy tym pamiętać, że zarówno system wartości, jak i światopogląd mogą ulegać w ciągu życia człowieka modyfikacjom i przemianom pod wpływem wydarzeń i doświadczeń, które stają się jego udziałem.

Jeżeli chodzi o osoby z niepełnosprawnością, a zwłaszcza z niepełnosprawnością intelektualną, analizę jakości ich życia należy uzupełnić o jeszcze jeden istotny wymiar, jakim jest percepcja, czyli postrzeganie osób niepełnosprawnych przez innych, a więc zarówno przez najbliższe osoby znaczące, jak i służby powołane do wspierania niepełnosprawnych oraz ogół społeczeństwa.

Wymienione elementy uwzględnione zostały w modelu analizy jakości życia, zaprezentowanym w pierwotnym swym kształcie w roku 1990 przez badaczy amerykańskich. Kenneth D. Schalock i Robert L. Keith (1993) skonstruowali Kwestionariusz Jakości Życia (QoL) – stosowane szeroko w świecie narzędzie do analizy jakości życia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Proponowany przez autorów empiryczny pomiar jakości życia tych osób stanowi wypadkową doświadczeń życiowych wynikających z obiektywnych warunków życiowych i subiektywnej ich oceny oraz postrzegania tych osób i prezentowanych wobec nich postaw społecznych.

## 12.4. Praca jako wyznacznik jakości życia

Praca stanowi jeden z najważniejszych wymiarów ludzkiego życia – i to życia każdego z nas, niezależnie od tego czy jesteśmy sprawni, czy niepełnosprawni. „To powód, żeby rano wstać, żeby robić coś pożytecznego i dostawać za to pieniądze” – jak powiedział kiedyś Loyd Page, niepełnosprawny intelektualnie przedstawiciel angielskiego Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych i ich Rodzin MENCAP i jednocześnie wiceprezydent Inclusion Europe – Związku Stowarzyszeń Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną i ich Rodzin z 36 krajów Europy.

Ta dość oczywista, w odniesieniu do każdego z tzw. normalnych ludzi, argumentacja nie zawsze i nie wszędzie uważana jest za równie oczywistą w stosunku do osób dotkniętych niepełnosprawnością, a szczególnie niepełnosprawnością intelektualną. Wystarczy przyjrzeć się statystykom (tam, gdzie one istnieją), by przekonać się, że pracujące osoby z niepełnosprawnością intelektualną stanowią nikły odsetek wśród ogółu tych osób (w Polsce mamy np. zaledwie około 7% pracujących wśród ogółu osób z niepełnosprawnością intelektualną



– w porównaniu z około 16% pracujących wśród wszystkich niepełnosprawnych i blisko 50% pracujących w całej populacji – dane GUS z roku 1996).

Tymczasem niepełnosprawni w znakomitej większości chcą i mogliby pracować, gdyby zapewniono im odpowiednie formy wsparcia i zadbano o systemowe, nowoczesne rozwiązania na rynku pracy. Naprzeciw takiemu właśnie myśleniu, które acz z trudem i powoli, ale jednak coraz konsekwentniej dochodzi do głosu w wielu krajach, wychodzą kolejne inicjatywy i dokumenty Unii Europejskiej i Narodów Zjednoczonych. Ich cechą szczególną jest zmiana optyki, polegająca na tym, iż coraz częściej patrzy się na osoby z niepełnosprawnościami przez pryzmat ich ludzkich i obywatelskich praw, a nie przez pryzmat ich defektów. Tytułem przykładu warto tu wymienić m.in. takie dokumenty, jak:

- Europejska Karta Socjalna z roku 1961 (uzupełniona w roku 1988 dodatkowym protokołem), mówiąca o prawie osób niepełnosprawnych do szkolenia zawodowego, rehabilitacji i adaptacji zawodowej i społecznej oraz prawa do równych szans i równego traktowania w kwestii zatrudnienia i wyboru zawodu;
- ustanowione przez Narody Zjednoczone w roku 1993 Standardowe Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych, domagające się m.in. zapewnienia im równych szans wykonywania pożytecznego i satysfakcjonującego zawodu – przede wszystkim na otwartym rynku pracy;
- obowiązujący prawnie dokument – Dyrektywa Rady Europy nr 2000/78/EC w sprawie ustanowienia ogólnych ram dla równego traktowania przy zatrudnianiu i wykonywaniu zawodu z roku 2000 (zob. Wapiennik, Piotrowicz, 2002);
- kluczowa – najważniejsza jak dotąd – omawiana w rozdziale wprowadzającym Konwencja ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych;
- dokument Unii Europejskiej odzwierciedlający zalecenia Konwencji – Europejska strategia w sprawie niepełnosprawności 2010–2020: odnowione zobowiązania do budowy Europy bez barier, w których potwierdzono, że dostęp do zatrudnienia i wdrażanie zasady równych szans w zatrudnieniu to istotne

cele i zalecenia dla polityk publicznych w UE (Giermanowska, 2014, s. 16).

Dokumenty te stanowią z pewnością istotne bodźce w kierunku poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Czas pokaże, w jakiej mierze poprawę tę odczują także osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Jak dotąd, stanowią one nadal we wszystkich krajach najbardziej dyskryminowaną przy zatrudnianiu grupę osób. Wynika to z wielu przyczyn, wśród których najbardziej chyba krzywdzące są bariery mentalne – obok barier prawnych i instytucjonalnych. Bariery mentalne tkwią w świadomości nas wszystkich, a szczególnie potencjalnych pracodawców, którzy nie wyobrażają sobie, by osoby z niepełnosprawnością intelektualną były w stanie poradzić sobie na otwartym rynku pracy. Co najwyżej dopuszcza się możliwość ich zatrudniania w izolowanych warunkach pracy chronionej.

I taki właśnie system zakładów pracy chronionej (wspierany dotacjami ze specjalnych funduszy, tworzonych z obligatoryjnych kar nakładanych na pracodawców nie zatrudniających określonego odsetka osób niepełnosprawnych – tzw. system kwotowy) dominował przez lata w wielu krajach – w tym również w Polsce. Stopniowo jednak okazuje się on coraz bardziej niewydolny – tak finansowo, jak i z punktu widzenia realizacji praw osób niepełnosprawnych do równego traktowania na rynku pracy.

W niektórych krajach Europy Zachodniej – zwłaszcza w krajach skandynawskich, Wielkiej Brytanii i Irlandii – zaczynają się coraz aktywniej rozwijać nowe formy i oferty pracy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie. Opierają się one z jednej strony na uznaniu prawa do pracy i zakazie dyskryminacji osób niepełnosprawnych, z drugiej – na dokładnym rozeznaniu i dopasowaniu do siebie możliwości osób niepełnosprawnych i konkretnych potrzeb pracodawcy.

Specyfika funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną polega najczęściej na tym, że – tak, jak osoba niewidząca potrzebuje do pracy odpowiedniego oprzyrządowania komputerowego, tak człowiek niepełnosprawny intelektualnie potrzebuje osoby wspierającej. Jej rola polega przede wszystkim na tym, by pomóc zrozumieć, czego się od niego oczekuje, nauczyć określonych czynności, wprowadzić w nowe środowisko i zapoznać z regułami współżycia w nim

obowiązującymi a jednocześnie pomóc pracodawcy i współpracownikom zrozumieć oraz zaakceptować niepełnosprawnego kolegę.

Metoda ta, określana mianem zatrudnienia wspomaganego, na które składa się także, a może przede wszystkim, system poszukiwania odpowiedniej pracy i pracodawcy dla określonej osoby z niepełnosprawnością intelektualną i szkolenia na stanowisku pracy (bez wieloletnich przygotowań, które w efekcie mogą się okazać czasem straconym, bo nie trafiają w oczekiwania i potrzeby aktualnego rynku pracy), zaczyna znajdować coraz więcej zwolenników i okazywać się efektywnym sposobem zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Istnieje coraz więcej dowodów wskazujących na to, że jeśli uda się znaleźć odpowiednie zajęcie i umiejętnie wesprzeć taką osobę w trakcie przyuczania i późniejszego nadzorowania jej pracy – okazuje się ona świetnym pracownikiem, stanowiącym prawdziwy zysk dla firmy. Bo trzeba tu dodać, że trudno znaleźć bardziej oddanych, ofiarnych i lojalnych pracowników niż osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Dowody na to znaleźć można np. w serii poradników MENCAPu „Praca dla osób niepełnosprawnych”<sup>2</sup>, wydanych staraniem Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym oraz w raportach z realizacji działań Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie – Centrum DZWONI, w tym:

1. Raport podsumowujący działalność Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie, PSOUU, Warszawa, 2008;
2. „Wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną (osoby z zespołem Downa oraz z upośledzeniem w stopniu głębokim) – Raport, PSOUU, Warszawa, 2010;
3. „Niepubliczna agencja doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną” – Raport z realizacji projektu Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie Centrum DZWONI w Warszawie, PSOUU, Warszawa, 2012;

---

<sup>2</sup> Publikacje znajdują się na stronie: [www.psouu.org.pl/publikacje-ksiazki](http://www.psouu.org.pl/publikacje-ksiazki), [dostęp: 05.10.2016].

4. Raport podsumowujący projekt pn. „Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelektualnie” realizowany w ramach zadania publicznego „Kompleksowa aktywizacja społeczna i zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną”, PSOUU, Warszawa, 2014.

## **12.5. Jakość życia dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną w kontekście aktywności zawodowej – przegląd wybranych badań zagranicznych i polskich**

Szereg dowodów świadczących o niewykorzystanym potencjale zawodowym osób z niepełnosprawnością intelektualną znaleźć można w rosnącej liczbie publikacji na ten temat. Istniejące badania potwierdzają, że zatrudnienie jest predyktorem jakości życia osób z niepełnosprawnością.

Wyniki badania przeprowadzonego przez Ralfa Kobera i Iana Eggletona (2009) wskazują, że zatrudnione osoby z niepełnosprawnością intelektualną oceniają jakość swojego życia statystycznie istotnie wyżej niż porównywalna pod względem wieku i płci grupa bezrobotna.

Prowadzona przez tych samych autorów ocena efektywności różnych form zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną (zatrudnienie chronione vs zatrudnienie na otwartym rynku) przy użyciu wskaźnika jakości życia pokazuje, że najbardziej pozytywne efekty przynosi zatrudnienie na otwartym rynku pracy (Kober, Eggleton, 2005). Autorzy przeprowadzili wywiady z 117 osobami z niepełnosprawnością intelektualną, które były zatrudnione w instytucjach otwartego lub chronionego rynku pracy. Jakość życia oceniano za pomocą kwestionariusza jakości życia Quality of Life Questionnaire (Schalock, Keith, 1993). Analizowano funkcjonalną zdolność do pracy (ocenianą przez Functional Assessment Inventory, Crewe, Athelstan, 1984) i dokonywano oceny, czy osiągnięte rezultaty zależały od rodzaju zatrudnienia. Wyniki te są zgodne z ustaleniami z wcześniejszych badań (Inge i in., 1988; Pedlar, Lord, Loon, 1990; Sinnott-Oswald, Gliner, Spencer, 1991). Warto dodać, że wyniki Kobera i Eggletona wskazują, iż dla osób o niskiej zdolności funkcjonalnej do pracy nie uzyskano

żadnej istotnej różnicy w jakości życia przy porównaniu uczestników chronionego i otwartego rynku pracy. Jednak u uczestników o wysokiej zdolności funkcjonalnej do pracy odnotowano wyższą jakość życia w przypadku osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy w porównaniu do osób z rynku chronionego.

Z dalszych badań Kobera wynika, że szczególnie silne różnice widoczne są w czterech wymiarach jakości życia: (1) osobistej satysfakcji z życia, (2) podniesieniu poziomu indywidualnych kompetencji (3) poczuciu sprawstwa i niezależności w życiu, (4) poczuciu przynależności i integracji społecznej (Kober, Eggleton, 2006; Schalock, Keith, 1993). Zatrudnienie osób z niepełnosprawnością intelektualną przynosi zatem szereg korzyści zarówno w wymiarze indywidualnym, jak i społecznym.

Wpływ różnorodnych i bogatych doświadczeń zawodowych na zadowolenie osób niepełnosprawnych intelektualnie z własnego życia dokumentują również istniejące badania polskie. W przeprowadzonym przez Wojciecha Otrębskiego badaniu (2007) porównywano jakość życia (mierzoną przy pomocy Kwestionariusza Jakości Życia Schalocka) w grupie 360 młodych osób z lekkim (180 osób) i umiarkowanym (180 osób) stopniem niepełnosprawności intelektualnej o zróżnicowanych doświadczeniach quasi-zawodowych: były to osoby uczęszczające na warsztaty terapii zawodowej (WTZ), osoby uczęszczające do zasadniczej szkoły zawodowej lub do klasy przysposabiającej do zawodu (SZS/KPZ) i osoby bez żadnej aktywności zawodowej przebywające w domach (BRZ). Osoby z dwu pierwszych grup nie miały doświadczeń stricte zawodowych, a jedynie przygotowywane były do ewentualnego podjęcia zatrudnienia w przyszłości. W badaniu pokazano, że wśród osób z lekkim jak i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności intelektualnej najwyższą jakość życia stwierdzono u osób z WTZ-ów (średnia 89,25 dla osób z lekką niepełnosprawnością intelektualną i 84,67 dla osób z umiarkowaną niepełnosprawnością), następnie u uczniów SZS/KPZ (odpowiednio średnia 80,92 i 74,58), najniższą zaś jakość życia odnotowano u osób przebywających w domu, pozbawionych jakiegokolwiek rehabilitacji zawodowej (odpowiednio średnia 75,37 i 72,53).

Jakkolwiek trudno uznać, że trzy porównywane „środowiska rehabilitacji”, jak mówi o nich autor, dostarczyły badanym doświadczeń

zawodowych, to jednak widać wyraźnie, że poczucie jakości życia było zdecydowanie zróżnicowane – i w grupie o lekkim i o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności intelektualnej: im więcej i bardziej różnorodnych doświadczeń posiadały te osoby, tym bardziej były zadowolone z własnego życia, przy czym jakość życia osób niepełnosprawnych intelektualnie w stopniu lekkim była wyższa niż w przypadku niepełnosprawności umiarkowanej (Otrębski, 2007, s. 71).

Wniosek ten znajduje znacznie lepiej podbudowaną i przekonującą dokumentację w książce „Życie w integracji – stargardzki model lokalnego systemu rehabilitacji i wsparcia społeczno-zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną” (Anasz i in., 2012). W książce tej, inspirowanej koncepcją i miarami jakości życia zaproponowanymi przez Schalocka, dokonano porównania jakości życia osób z niepełnosprawnością intelektualną zamieszkujących w dwu regionach Polski (Stargardzie Szczecińskim i regionie porównawczym), skontrastowanych ze względu na dostępną ofertę służb środowiskowych (ZAZ, WTZ, ŚDS, mieszkalnictwo wspomagane). Znacznie bogatsza oferta, wypracowana przez Koło Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Stargardzie Szczecińskim sprawiła, że syntetyczny wskaźnik jakości życia, o wartościach od 1 do 5 (na który złożyły się cząstkowe oceny dobrostanu fizycznego i materialnego, potencjału osobistego, zakresu samodzielności, podstawowej aktywności życiowej, aktywności w czasie wolnym, relacji interpersonalnych, samostanowienia, integracji i partycypacji oraz dobrostanu emocjonalnego) wyniósł w Stargardzie 3,82, co oznacza ocenę dobrą, zaś w regionie porównawczym 2,66, co przełożyło się na ocenę zaledwie dostateczną minus.

Co ciekawe, 75-osobowa grupa badanych ze Stargardu reprezentowała w zdecydowanej większości (w 88%) znaczny stopień niepełnosprawności intelektualnej, natomiast w 57-osobowej grupie z regionu porównawczego osób z tak niskim stopniem niepełnosprawności było niemal dwukrotnie mniej (47%). Można by więc oczekiwać, choćby na podstawie cytowanych wcześniej badań Otrębskiego, ale i szeregu innych (zob. Firkowska-Mankiewicz, 1999), że jakość życia osób w Stargardzie będzie generalnie niższa niż w regionie porównawczym. Tymczasem stało się odwrotnie, a głównym kluczem pozwalającym

zrozumieć tę różnicę okazało się właśnie zatrudnienie. Bo oto dzięki istnieniu w Stargardzie przężnego Zakładu Aktywności Zawodowej ponad 50% badanych miało stałą pracę zarobkową, natomiast w regionie porównawczym blisko 60% ani nie pracowało, ani nie uczęszczało do żadnej placówki rehabilitacyjnej typu WTZ czy ŚDS.

Podsumowując przegląd badań dotyczących poczucia jakości życia dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną, nie można pominąć badania przeprowadzanego w marcu 2016 r. przez Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną (gdzie jakość życia był badana z wykorzystaniem Kwestionariusza Poczucia Jakości Życia Schalocka i Keitha). W badaniu wzięło udział 105 osób z niepełnosprawnością intelektualną. Głównym kryterium doboru grupy był status na rynku pracy – 70 osób pozostających bez zatrudnienia w momencie rekrutacji do udziału w projekcie (66% ogółu respondentów) oraz 35 osób zatrudnionych na otwartym rynku pracy (34% ogółu). Ponadto respondenci byli zróżnicowani ze względu na płeć, stopień niepełnosprawności, miejsce zamieszkania – województwo i wielkość miejsca zamieszkania, wykształcenie, uczestnictwo w warsztacie terapii zajęciowej. Najistotniejszą cechą różnicującą zaś był poziom funkcjonowania respondentów na podstawie klasyfikacji ICF.

Biorąc pod uwagę główne kryterium doboru grupy respondentów, czyli status na rynku pracy, wyniki wskazują, iż osoby reprezentujące obydwie grupy osiągnęły porównywalne wyniki w ogólnej subiektywnej ocenie poczucia jakości życia, choć analiza wyników w poszczególnych przedziałach skali wskazuje na ogólne wyższe poczucie jakości życia wśród osób zatrudnionych. Prawie 63% osób zatrudnionych (22 osoby) i 89% osób niezatrudnionych (62 osoby) oceniło swój poziom zadowolenia z jakości życia jako średni, przy czym ponad połowa każdej grupy – tj. 41 osób niezatrudnionych i 18 osób zatrudnionych uzyskało wynik średni i wysoki mieszczący się w przedziale 81–100 punktów. Natomiast 12 osób zatrudnionych, tj. ponad 34% ogółu i 7 osób niezatrudnionych, czyli 10% ogółu wysoko oceniło poczucie jakości życia, uzyskując sumę wartości odpowiedzi mieszczących się w najwyższym przedziale 101–120 punktów. Ważny jest fakt, że zarówno osoby pozostające w zatrudnieniu, jak i te nieaktywne miały wysoką motywację do podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej.

Natomiast biorąc pod uwagę poszczególne podskale jakości życia Kwestionariusza Schalocka, należy podkreślić różnicę w ocenie jakości życia w podskali Umiejętności/Produktywność przez osoby pracujące i niepracujące w chwili rozpoczęcia udziału w procesie zatrudnienia wspomaganego. Prawie co druga osoba nieaktywna zawodowo (31 osób, tj. 44% ogółu) nisko oceniła siebie w tym obszarze, natomiast w grupie osób aktywnych – na 35 osób tylko 6 osób (17% ogółu) udzieliło odpowiedzi wskazującej na niską ocenę swoich umiejętności. (Raport z realizacji zadania publicznego pn. „Kompleksowa aktywizacja społeczna i zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną” – materiał niepublikowany, udostępniony przez PSONI).

## 12.6. Podsumowanie

Wyniki przeprowadzonych badań potwierdzają, że indywidualne i kompleksowe wsparcie, umożliwiające podejmowanie świadomych decyzji co do podjęcia pracy, mają znaczący wpływ na poziom funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną, w tym na jakość ich życia. Dlatego tak ważne jest tworzenie jak najszerszych możliwości zatrudnienia, nie tylko w zakładach aktywności zawodowej, ale przede wszystkim na otwartym rynku pracy w systemie zatrudnienia wspomaganego. Podstawą sukcesu zatrudnienia wspomaganego jest wieloprofilowa diagnoza potencjału i możliwości osoby, uwzględniająca jej osobistą sytuację. Taką możliwość właśnie stwarza ICF. To wielowymiarowe podejście daje szansę określenia indywidualnego potencjału każdej osoby, z uwzględnieniem czynników środowiskowych ułatwiających lub stanowiących barierę w realizacji zaplanowanych celów. Taki sposób myślenia i wspierania ma znaczący wpływ na jakość życia i realizację praw człowieka przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

## Literatura

Anasz M., Mrugalska K., Wojtyńska J. Ferenc M. (2012). *Życie w integracji. Stargardzki model lokalnego systemu rehabilitacji i wsparcia*



- społeczno-zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną. Warszawa: Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych.
- Bickenbach J. (2014). Co to jest ICF. W: A. Wilmowska-Pietruszyńska, D.M. Fal (red.), *Nowe spojrzenie na człowieka* (s. 28). Warszawa: Centrum Edukacji Ubezpieczeniowej Sp. z o.o.
- Bickenbach J., Cieza A., Rauch A., Stucki G. (2012). *Zestawy Podstawowe ICF, Podręcznik do praktyki klinicznej*. ICF Research Branch.
- Brown I. (1997). *What is a quality of life approach*. Toronto: Centre for Health Promotion.
- Crewe, N.M., Athelstan, G.T. (1984). *Functional Assessment Inventory Manual*. Menomonie, WI: Stout Vocational Rehabilitation Institute, University of Wisconsin-Stout.
- Deutsch Smith, D. (2009). *Pedagogika specjalna*. Tom 1. Podręcznik akademicki. Warszawa: WN PWN.
- Felce D., Perry J. (1996). Exploring Current Conceptions of Quality of Life. W: R. Renwick, J. Brown, H. Nagler (red.), *Quality of Life in Health Promotion and Rehabilitation*. London: Sage.
- Firkowska-Mankiewicz A. (1999). Jakość życia osób niepełnosprawnych intelektualnie. Prezentacja QOL-Kwestionariusza Jakości życia. *Sztuka leczenia*, 5(3), 15–21.
- Firkowska-Mankiewicz A. (2006). Zmiana paradygmatu w postrzeganiu osoby z niepełnosprawnością intelektualną – z podopiecznego na pełnoprawnego i niezależnego uczestnika życia społecznego. W: B. Abramowska (red.), *Z Warsztatów Terapii Zajęciowej do pracy – rozwiązania systemowe*. Warszawa: Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym.
- Giermanowska E. (red.). (2014). *Zatrudniając niepełnosprawnych. Dobre praktyki pracodawców w Polsce i innych krajach Europy*. Kraków: Akademia Górniczo-Hutnicza.
- Inge K.J., Banks P.D., Wehman P., Hill J.W., Shafer M.S. (1988). Quality of life for individuals who are labelled mentally retarded: Evaluating competitive employment versus sheltered workshop employment. *Education and Training in Mental Retardation*, 6, 97–104.
- Kober R., Eggleton I. (2005). The effects of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, 49, 756–760.

- Kober R., Eggleton I. (2006). Using Quality of Life to Assess Performance in the Disability Services Sector. *Applied Research in Quality of Life*, 1, 63–77.
- Kober R., Eggleton I. (2009). Using Quality of Life to Evaluate Outcomes and Measure Effectiveness. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities Volume*, 6(1), 40–51.
- Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych (Dz.U. 2012, poz. 1169).
- Mrugalska K., Zakrzewska M. (2014). Równość i różnorodność. *Społeczeństwo dla wszystkich*, 4(52), 4–7.
- Otrębski W. (2007). *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*. Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Pedlar A., Lord J., Loon M.V. (1990). Quality of life outcomes of supported employment. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 9, 79–96.
- Reprezentacyjne badanie ankietowe stanu zdrowia ludności Polski. Główny Urząd Statystyczny, 1996.
- Schalock, R.L., Keith, K.D. (1993). *Quality of Life Manual*. Hastings, NE: Self Published.
- Sinnott-Oswald M., Gliner J.A., Spencer K.C. (1991). Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities. *Education and Training in Mental Retardation*, 26, 388–397.
- Światowa Organizacja Zdrowia (2009). *Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia*. Warszawa: Centrum Systemów Informacyjnych Ochrony Zdrowia.
- Wapiennik E., Piotrowicz R. (2002). *Niepełnosprawny – pełnoprawny obywatel Europy*. Warszawa: Urząd Komitetu Integracji Europejskiej.
- Wilmowska-Pietruszyńska A., Bilski D. (2013). Międzynarodowa Klasyfikacja Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia. *Niepełnosprawność – zagadnienia, problemy, rozwiązania*, II(7), 7–20.
- Wołowicz-Ruszkowska A., Zakrzewska M. (2016). *Zatrudnienie wspomagane a jakość życia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Raport z badania*. Warszawa, Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną (materiał niepublikowany).

# 13.

## **ZAŁOŻENIA DZIAŁALNOŚCI POLSKIEJ FEDERACJI ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO**

### **13.1. Wprowadzenie**

Podstawą działania Federacji jest przekonanie, że zatrudnienie wspomagane jest jedynym skutecznym i efektywnym sposobem, aby osoby, które mają szczególne trudności w zdobyciu i utrzymaniu płatnej pracy na otwartym rynku pracy, mogły podejmować pracę zarobkową na równi z innymi osobami.

Przyjmując kluczowe dla Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (European Union of Supported Employment – EUSE) elementy:

- zatrudnienie za wynagrodzeniem,
- na otwartym rynku pracy oraz
- przy nieustającym zindywidualizowanym wsparciu,

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego przyjmuje, również za EUSE, pięcioetapowy proces wsparcia osoby z niepełnosprawnością. Są to:

- zaangażowanie osoby z niepełnosprawnością,
- tworzenie jej profilu zawodowego,
- znajdowanie dla niej stanowiska pracy,
- zaangażowanie pracodawcy,
- wsparcie w miejscu pracy i poza nim.

Na każdym etapie zatrudnienia wspomaganego kluczową rolę odgrywa trener pracy, który przy pełnym uczestnictwie zainteresowanej osoby z niepełnosprawnością prowadzi ją od sytuacji braku aktywności zawodowej aż po pozyskanie pracy i długotrwałe jej utrzymanie.

Powstanie Federacji to jeden z ważnych efektów projektu p.n. „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”. Projekt był realizowany w latach 2013–2015 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.

W ramach projektu przetłumaczono na język polski i opublikowano szereg opracowań przybliżających polskim odbiorcom standardy i dobre praktyki dotyczące tej metody aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Aktualnie przy dużym zaangażowaniu przedstawicieli Federacji prowadzone są prace nad zmianami legislacyjnymi, które miałyby trwale wpisać zatrudnienie wspomagane do pakietu usług gwarantowanych przez państwo.

## 13.2. Cele statutowe PFZW

Na spotkaniu, które odbyło się 18 czerwca 2015 r. w Warszawie organizacje założycielskie Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego przyjęły dla niej następujące cele statutowe:

- Promowanie modelu zatrudnienia wspomaganego, przede wszystkim jako modelu umożliwiającego osobom z niepełnosprawnościami, które mają szczególne trudności w zdobyciu i utrzymaniu zatrudnienia, podjęcie płatnej pracy na otwartym rynku pracy, na równi z innymi osobami.
- Dbałość o realizację zatrudnienia wspomaganego w Polsce zgodnie z międzynarodowymi standardami.
- Wpływanie na rozwój i doskonalenie zatrudnienia wspomaganego.
- Popularyzowanie potencjału oraz wkładu osób z niepełnosprawnościami w życie gospodarcze i społeczne kraju.

- Integrowanie środowisk uczestniczących w zatrudnieniu wspomaganym.
- Popularyzowanie standardów etycznych związanych ze wspieraniem osób z niepełnosprawnościami w życiu w integracji w społeczeństwie, zwłaszcza w środowisku pracy.
- Rozwijanie działalności umożliwiającej osobom z niepełnosprawnościami bezpośrednie korzystanie z kompleksowej usługi zatrudnienia wspomaganego.

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego zamierza trwale wpływać na rozwój i doskonalenie tej metody pracy, a przez to jak najszerzej popularyzować potencjał i wkład osób z niepełnosprawnościami w życie gospodarcze i społeczne kraju.

Federacja od momentu powstania aktywnie działa na rzecz upowszechniania wiedzy na temat zatrudnienia wspomaganego i współuczestniczy w tworzeniu rozwiązań systemowych, a także integruje środowiska uczestniczące w zatrudnieniu wspomaganym – zarówno organizacje pozarządowe, jak i pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami na podstawie tego modelu pracy.

### 13.3. Organizacje członkowskie Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego

W chwili obecnej (dane z 19.10.2016) Federacja zrzesza 14 organizacji.

Są to (w kolejności alfabetycznej):

- **Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, Ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”**, ul. Floriańska 15, 31-019 Kraków
- **Fundacja Aktywnej Rehabilitacji FAR**, ul. Łowicka 19, 02-574 Warszawa
- **Fundacja Synapsis**, ul. Ondraszka 3, 02-085 Warszawa
- **Milickie Stowarzyszenie Przyjaciół Dzieci i Osób Niepełnosprawnych**, ul. Kopernika 20, 56-300 Milicz
- **Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych**, ul. Bitwy Warszawskiej 1920 r. 10, 02-366 Warszawa
- **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelktualną Koło w Głogowie**, ul. Perseusza 9, 67-200 Głogów

- **Polskie Stowarzyszenie Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną**, ul. Głogowa 2B, 02-639 Warszawa
- **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Jarosławiu**, ul. Wilsona 6a, 37-500 Jarosław
- **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Krośnie**, ul. Powstańców Śląskich 16, 38-400 Krosno
- **Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną Koło w Bytomiu**, ul. Małachowskiego 36, 41-907 Bytom
- **Stowarzyszenie „My dla innych”**, ul. Rumiankowa 13, 15-665 Białystok
- **Dolnośląskie Stowarzyszenie Pomocy Dzieciom i Młodzieży z MPDz „Ostoja”**, ul. Stawowa 1A, 50-015 Wrocław
- **Stowarzyszenie FAON**, ul. Kossutha 11, 40-844 Katowice
- **Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych**, ul. Świętego Antoniego 36-38, 50-073 Wrocław.

Federacja jest związkiem Stowarzyszeń, do którego w każdej chwili może przystąpić dowolna organizacja, która podziela cele Federacji oraz posiada doświadczenie w realizacji zatrudnienia wspomaganego zgodnie ze standardami EUSE.

## 13.4. Podsumowanie

Dzięki zrzeszeniu organizacji z różnych rejonów kraju Federacja obejmuje swoim zasięgiem obszar niemal całej Polski, zwiększając także w ten sposób dostępność usług zatrudnienia wspomaganego dla wszystkich osób z niepełnosprawnością potrzebujących specjalistycznego indywidualnego wsparcia przy podejmowaniu i utrzymaniu pracy.

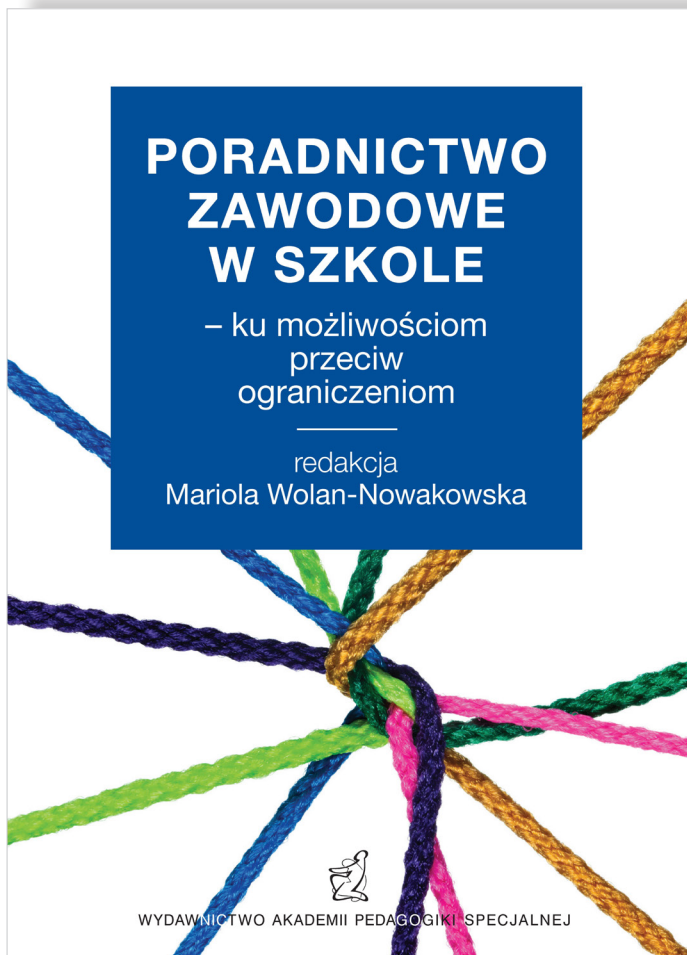
## Literatura

Więcej informacji na temat Federacji oraz aktualnych wydarzeń:  
[www.pfzw.pl](http://www.pfzw.pl).



**Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej  
im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie**  
wydawnictwo@aps.edu.pl

**Poleca:**



**Księgarnia Akademicka APS**

ul. Szczęśliwicka 40, 02-353 Warszawa

**www.akademicka.com e-mail: księgarnia@akademicka.com**

Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej

Wydanie pierwsze

Ark. druk. 12,5

Skład i łamanie: AnnGraf Anna Szelağ

Druk ukończono w lipcu 2017

Druk i oprawa: Fabryka Druku





Publikacja podejmuje ważną tematykę zatrudnienia wspomaganego osób z niepełnosprawnością. Poznawcze skupienie się na tej problematyce zasługuje na podkreślenie i uwagę tym bardziej, że praca wprowadza w niezbyt często jeszcze podejmowane obszary rozważań dotyczące takiej formy zatrudnienia. Tytuł pracy wyznacza kierunek tematyczny podejmowanych zagadnień. Występowanie niepełnosprawności w znaczący sposób ogranicza szansę na podjęcie i utrzymanie zatrudnienia, a niektóre psychospołeczne czynniki mogą determinować kwestię aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością [...]. Problematykę poruszoną w publikacji należy uznać za szczególnie ważną, zwłaszcza w dobie przemian systemu niesienia pomocy osobom z niepełnosprawnością. Sądzę, że mimo pojawiających się wcześniej w polskiej literaturze przedmiotu opracowań, omawiających w pewnym zakresie niektóre z wymienionych zagadnień, tak zaproponowane ujęcie w prezentowanym zbiorze jest w pełni uzasadnione. Większość zamieszczonych w publikacji artykułów odznacza się nowatorstwem i wysokim poziomem refleksji nad rolą pracy i zatrudnieniem wspomaganym osób z niepełnosprawnością.

Z recenzji  
dr hab., prof. APS Bernadety Szczupał

ISBN 978-83-64953-66-8

