



WSPARCIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH RUCHOWO NA RYNKU PRACY – podręcznik dobrych praktyk



Publikacja wydana w ramach projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



INTEGRACJA
www.integracja.org



Fundacja Polskich
Kawalerów Maltańskich
w Warszawie
POMOC MALTAŃSKA

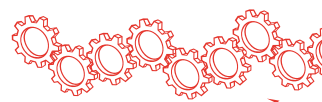


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



WSPARCIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH RUCHOWO NA RYNKU PRACY

– podręcznik dobrych praktyk



Opracowanie

Zespół Pozarządowej Agencji Ewaluacji i Rozwoju przy Stowarzyszeniu BORIS:

Magdalena Bąkowska

Agata Dembek

Agnieszka Iwaniak

Katarzyna Sekutowicz

Redakcja: Dorota Starzyńska

Korekta: Małgorzata Denys

Opracowanie graficzne, skład i łamanie: Magdalena Borek

Zdjęcie na okładce: Jos van Galen

Publikacja wydana w ramach projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego oraz ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



INTEGRACJA
www.integracja.org



Fundacja Polskich
Kawalerów Maltańskich
w Warszawie
POMOC MALTAŃSKA



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wydawca:



www.integracja.org

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji,
ul. Sapieżyńska 10a, 00-215 Warszawa

© Copyright by Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

Warszawa, 2009

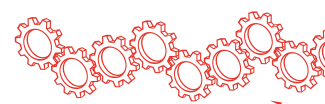
Publikacja jest bezpłatna

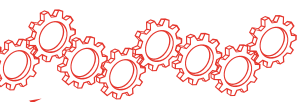
Wszelkie prawa zastrzeżone. Każda reprodukcja lub adaptacja całości lub części niniejszej publikacji, i to niezależnie od zastosowanej techniki reprodukcji (drukarskiej, fotograficznej, komputerowej, nagrań fonograficznych itp.), wymaga pisemnej zgody Wydawcy.

ISBN 978-83-89681-81-2

Spis treści

Wstęp.....	5
1. Indywidualne plany działania dla osób niepełnosprawnych	9
2. Działania wobec opiekunów osób niepełnosprawnych.....	19
3. Staże zawodowe dla osób niepełnosprawnych.....	29
4. Asystent osoby niepełnosprawnej.....	37
5. Przekazywanie sprzętu.....	45





Wstęp

Zwrot „integracja społeczno-zawodowa osób niepełnosprawnych” brzmi już niemal jak slogan, ale czy naprawdę mamy świadomość, że to jest rzeczywisty, duży problem społeczny w Polsce? Czy zdajemy sobie sprawę, że w 2008 roku aktywnych zawodowo było 23,9% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym, a dla porównania współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 74,7%?¹

Od grudnia 2008 roku Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wspólnie ze Stowarzyszeniem Przyjaciół Integracji, Fundacją Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA oraz Caritas Polska realizuje projekt „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy”. Jest on skierowany do osób niepełnosprawnych ruchowo z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności oraz do osób z niepełnosprawnością sprzężoną, niepozostających w zatrudnieniu, ze szczególnym uwzględnieniem osób młodych. Jego celem jest przygotowanie osób z niepełnosprawnością ruchową do wejścia lub powrotu na rynek pracy oraz podjęcia lub kontynuowania nauki. Projekt ma bardzo szeroki zakres oddziaływania – bierze w nim udział 1500 osób niepełnosprawnych oraz 430 ich opiekunów.

Projekt zakłada kompleksowe i profesjonalne wsparcie specjalistyczne, szkoleniowe i doradcze dla osób niepełnosprawnych, dzięki któremu zwiększą one swoje kompetencje społeczne, rozwiną umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów związanych z życiem społecznym oraz z życiem zawodowym, nauczą się samodzielnego i aktywnego poszukiwania pracy. Udział w projekcie w istotny sposób przygotowuje osoby niepełnosprawne do wejścia na rynek pracy poprzez wzrost pewności siebie, poprawę samooceny i wiary we własne możliwości, zdobycie większej wiedzy na temat funkcjonowania rynku pracy, wzrost odpowiedzialności za własny rozwój zawodowy, rozwój umiejętności pracy w zespole.

Wartością dodaną projektu jest objęcie działaniami projektowymi także rodzin i osób z najbliższego otoczenia osób niepełnosprawnych, w sumie 430 osób. Rozszerzenie grupy odbiorców projektu na osoby sprawne ruchowo wpłynęło na znaczne podniesienie skuteczności projektu poprzez wypromowanie aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych w grupie ich rodziców i opiekunów.

¹ Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności Polski, dane ze strony www.niepelnosprawni.gov.pl. Wszystkie dane statystyczne na temat sytuacji osób niepełnosprawnych w Polsce są zaczerpnięte z tego portalu internetowego.



Realizacja tego projektu jest z jednej strony odpowiedzią na zapisy Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki dotyczące wsparcia osób szczególnie zagrożonych marginalizacją na współczesnym, elastycznym rynku pracy. Z drugiej zaś strony znajduje swoje uzasadnienie w realnej sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy w Polsce.

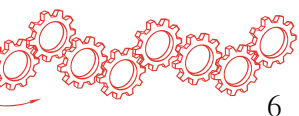
Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest szczególnie ciężka. Ostatnie pełne dane dotyczące liczby osób niepełnosprawnych w Polsce pochodzą z Narodowego Spisu Powszechnego 2002². Według jego wyników w 2002 roku liczba osób niepełnosprawnych ogółem wynosiła blisko 5,5 mln, w tym około 4,5 mln posiadało prawne potwierdzenie faktu niepełnosprawności, a 4,3 mln były to osoby w wieku 15 lat i więcej.

Osoby niepełnosprawne są znacznie gorzej wykształcone niż osoby sprawne. W 2008 r. aż 68,1% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej nie miało wykształcenia średniego, a jedynie 6,1% posiadało wykształcenie wyższe, dla porównania wśród osób sprawnych wykształcenia co najmniej średniego nie posiadało 48,8%, zaś wyższe miało 16,5%. Niskie wykształcenie lub jego brak w bardzo dużym stopniu zmniejsza szanse osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Ważnym czynnikiem mającym wpływ na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych jest stopień niepełnosprawności. Projekt skierowany jest do osób z znacznym stopniem niepełnosprawności. W 2008 r. pracowało tylko 3,8% osób niepełnosprawnych ze stopniem znacznym, w przypadku osób w wieku produkcyjnym wskaźnik dla tej grupy wynosił 8,2%.

Zdecydowana większość osób niepełnosprawnych pracuje w zakładach pracy chronionej. Dominacja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na chronionym rynku pracy jest wciąż znaczna (80,6%), jednak widoczna jest też powolna tendencja do wzrostu udziału osób niepełnosprawnych w otwartym rynku (z 15,9% w grudniu 2005 r. do 19,4% w grudniu 2008 r.). Dzieje się to między innymi dzięki takim projektom jak ten.

Mimo wysokiej stopy bezrobocia wśród osób niepełnosprawnych (w 2008 roku dla osób w wieku produkcyjnym 13,1%) głównym problemem jest jednak nie tyle bezrobocie, ile wysoka bierność zawodowa osób niepełnosprawnych. Widać to m.in. na przykładzie liczby osób zarejestrowanych jako poszukujące pracy. Liczba ta zmniejszyła się w 2008 roku w stosunku do roku 2007 o 1,6 tys. Cały czas znaczna większość osób niepełnosprawnych pozostaje poza rynkiem pracy i jest to zjawisko obserwowane od wielu lat, dotyczące także osób w wieku produkcyjnym, dlatego wciąż podejmowane są działania wspierające aktywizację zawodową tych osób.

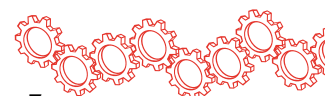


Jednym z takich działań jest właśnie wspólny projekt PFRON, Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji, Fundacji Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA oraz Caritas Polska. Zindywidualizowane a zarazem kompleksowe działania na rzecz osób niepełnosprawnych w postaci doradztwa, pomocy prawnej i psychologicznej oraz działania podnoszące kwalifikacje otwierają szanse osobom niepełnosprawnym na uzyskanie zatrudnienia oraz ułatwiają im wychodzenie z sytuacji bezradności społeczno-zawodowej.

Do chwili obecnej PFRON nie realizował podobnego, ogólnopolskiego projektu z instytucjami o ogromnym potencjale organizacyjnym, działającymi od wielu lat na rzecz grupy osób z niepełnosprawnością ruchową. Projekt wdraża nowatorskie podejście w zakresie zorganizowanych, kompleksowych działań na rzecz beneficjentów. Wpływa na podniesienie świadomości na temat istoty bycia aktywnym zawodowo nie tylko w środowisku osób niepełnosprawnych, lecz także oddziałuje na świadomość społeczną najbliższego otoczenia tych osób. **Oddziałuje na środowisko nie poprzez kosztowne ogólnopolskie kampanie, lecz bezpośredni kontakt osób niepełnosprawnych z wieloma instytucjami, przedstawicielami oraz personelem projektu.** Projekt poprzez dofinansowanie niezbędnego, specjalistycznego sprzętu ułatwia niepełnosprawnym wyjście z domu. Bezpośrednio pomaga przełamywać bariery nie tylko fizyczne, ale także emocjonalne, często warunkujące jakąkolwiek aktywność społeczną osoby niepełnosprawnej.

Realizacja projektu to jednak nie tylko sukcesy, ale też borykanie się z trudnościami. W trakcie realizacji projektu pojawił się problem związany z motywowaniem grupy opiekunów do wzięcia udziału w projekcie. Opiekunowie osób niepełnosprawnych to osoby w znacznym procencie aktywne zawodowo, zatem możliwości poświęcenia czasu na udział w projekcie były w tym przypadku ograniczone. Dużą barierę stanowiła obojętność rodzin wobec możliwości zwiększenia aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych. Trudności w zachęcaniu opiekunów do udziału w projekcie tym bardziej uzewnętrznily potrzebę podniesienia poziomu świadomości na temat istoty pracy w życiu osoby niepełnosprawnej w jej najbliższym otoczeniu. Rodzice oraz inne grupy odniesienia odgrywają kluczową rolę w kształtowaniu właściwych postaw człowieka, wpływają na poziom samooceny oraz wiary we własne możliwości – od tego często zależy aktywność, a w dalszej kolejności samodzielność i przyszła kariera zawodowa.

Mimo wszystkich ograniczeń i barier sukcesem projektu było nowe podejście do kwestii udzielania zinstytucjonalizowanej pomocy osobom niepełnosprawnym, które ukazuje, że możliwe jest osiągnięcie przez prężnie rozwijające się organizacje ściśle określonych celów, ale także, iż możliwe jest osiągnięcie priorytetowych rezultatów za pomocą intensywnych działań w krótkim czasie. Na dzień 30 września 2009 r. aż 33 osoby uzyskały zatrudnienie w wyniku udzielonego w projekcie wsparcia.

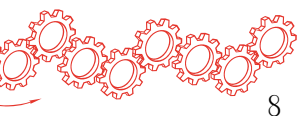


Warto sprawić, aby takich projektów było realizowanych więcej. W Polsce w bazie danych organizacji pozarządowych KLON/JAWOR jest zarejestrowanych aż 6830 organizacji, które deklarują podejmowanie działań na rzecz osób niepełnosprawnych³, a mimo to sytuacja osób niepełnosprawnych bardzo powoli ulega zmianie. Mamy nadzieję, że opisane w tej publikacji dobre praktyki zachęcą innych do podejmowania innowacyjnych rozwiązań w zakresie poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych, zainspirują do realizacji podobnych projektów.

Maciej Szykuła

Zastępca prezesa zarządu ds. programowych
w Państwowym Funduszu Rehabilitacyjnym Osób Niepełnosprawnych

3 Dane ze strony bazy.ngo.pl



I. Indywidualne plany działania dla osób niepełnosprawnych

Osoby niepełnosprawne w małym stopniu funkcjonują na rynku pracy. Jedynie co piąta osoba niepełnosprawna w wieku produkcyjnym jest zaangażowana w jakąkolwiek działalność ekonomiczną⁴. W Polsce jest najniższy w Europie poziom zatrudnienia niepełnosprawnych – w Unii Europejskiej sięga on 40-50 %⁵. Dużą rolę odgrywają tu bariery psychologiczne, środowiskowe i społeczne.

Rada Unii Europejskiej w przyjętej rezolucji dotyczącej sytuacji osób niepełnosprawnych stwierdza, że jest to grupa osób wciąż defaworyzowana na rynku pracy. Zwrócono uwagę m.in. na to, że należy zachęcać osoby niepełnosprawne do aktywności zawodowej poprzez zapewnienie im warunków rozwoju, pobudzenie ich udziału na rynku pracy poprzez aktywną integrację i pozytywne środki, takie jak usługi wspierające, korzystanie z technologii wspomagających i pomocy osobistej. Doprowadzi to do zwiększenia możliwości zatrudnienia dla wszystkich osób niepełnosprawnych i poprawi ich produktywność⁶.

Znalezienie miejsca pracy dopasowanego do oczekiwań, możliwości i ofert rynku pracy dla osoby niepełnosprawnej jest zadaniem wielowymiarowym, uwzględniającym nie tylko posiadany przez nią potencjał i zainteresowania, ale także szereg czynników psychologicznych, motywacyjnych oraz ograniczeń wynikających z jej niepełnosprawności.

Coraz większą rolę w procesie aktywizacji społecznej i zawodowej odgrywa zatrudnienie wspomagane, asystent osoby niepełnosprawnej, specjalistyczne doradztwo. Wyraźną tendencją jest indywidualizacja programów przygotowania do zatrudnienia, w szczególności wdrażanych przez organizacje pozarządowe działające na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Kompleksowe wsparcie szczególnie potrzebne jest osobom niepełnosprawnym, które po raz pierwszy podejmują zatrudnienie, od wielu lat nie pracowały albo mają problemy z wejściem na otwarty rynek pracy. Stosunek do własnych ograniczeń w zakresie zdrowia i sprawności zależy zarówno od sposobu

4 Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności, dane za III kwartał 2008 r., GUS, Warszawa 2008.

5 J. Kalita, *Sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz rola organizacji pozarządowych świadczących usługi dla tej grupy beneficjentów*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa 2006, s. 4.

6 *Rezolucja Rady Unii Europejskiej i przedstawicieli rządów państw członkowskich, zebranych w Radzie z dnia 17 marca 2008 r. w sprawie sytuacji osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej* (2008/C 75/01).



wychowania, wieku, jak i momentu pojawienia się niepełnosprawności. Wszystko to wpływa na relacje z otoczeniem, aktywność społeczną i zawodową.

Metodologia tworzenia IPD – jego etapów oraz stosowanych narzędzi – została wypracowana w ramach projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” przez wszystkich Partnerów. Tworzone Indywidualne Plany Działania w ośrodkach biorących udział w projekcie zostały oparte na praktycznych przykładach najlepszych praktyk stosowania IPD w Polsce oraz w innych krajach europejskich. Dobra praktyka w tym zakresie została opisana na przykładzie działań Biura Projektu Caritas Polska w Bydgoszczy.

Zespół pracowników Biura Projektu Caritas Polska w Bydgoszczy zbadał problemy i potrzeby osób niepełnosprawnych objętych wsparciem w ramach projektu. We wstępnej fazie realizacji zadania przeprowadzono z beneficjentami badanie ankietowe, w którym diagnozowano, z jakich form wsparcia finansowego korzystają, jaka jest ich sytuacja rodzinna, jak długo i w jaki sposób poszukują pracy, czy uczestniczyli już w innych formach rozwoju umiejętności zawodowych (szkolenia, warsztaty). Zebrano szczegółowe informacje o doświadczeniach i oczekiwaniach beneficjentów. Zostały przeprowadzone testy umożliwiające określenie umiejętności społecznych i predyspozycji zawodowych. Na tej podstawie dla każdego uczestnika stworzono Indywidualny Plan Działania, który był pewnego rodzaju „kontraktem” zawartym pomiędzy niepełnosprawnym uczestnikiem a zespołem projektowym. Zaplanowana aktywność osoby niepełnosprawnej w kierunku zmiany jej sytuacji życiowej ułatwia uzyskanie zatrudnienia. Zespół w składzie: psycholog, doradca zawodowy i koordynator na bieżąco monitorował postępy osób niepełnosprawnych w osiąganiu wyznaczonych celów, a każdy kolejny etap realizacji Planu był konsultowany z uczestnikiem. Każda ze stron miała wpływ na zawartość IPD.

„Drogowskaz na rynku pracy”

Indywidualne Plany Działania umożliwiają rehabilitację zawodową, integrację ze społeczeństwem i zatrudnienie osób niepełnosprawnych, osiągnięcie zwiększonej niezależności ekonomicznej, pomagają także w osiągnięciu poczucia przydatności społecznej. Mogą zatem pełnić funkcję ekonomiczną i samorealizacyjną oraz zapobiegać izolacji. IPD pozwalają określić zawody najbardziej odpowiednie dla osób niepełnosprawnych oraz umożliwiają im dokonanie wyboru zgodnie z ich wiedzą i możliwościami. Poradnictwo w ramach realizacji Planu obejmuje swoim zakresem analizę sytuacji zdrowotnej, psychologicznej, zawodowej i społecznej. Brane są pod uwagę takie elementy, jak: sytuacja prawna, finansowa, wykształcenie, umiejętności, doświadczenie zawodowe, uzdolnienia, predyspozycje, zainteresowania, możliwości fizyczne i zdrowotne, oczekiwania beneficjenta. Osoba niepełnosprawna musi



odpowiedzieć sobie na pytanie, czy w procesie szukania pracy może zwrócić się do kogoś o pomoc oraz na jakiego rodzaju pomoc może liczyć – finansową, rzeczową, w znalezieniu pracy, w dowozie do miejsca pracy. Musi być także świadoma, jakie bariery może napotkać na swojej drodze i jak może je pokonać. IPD zawiera cele zawodowe, podejmowane działania i terminy ich realizacji. Wsparcie doradcy i uczestnictwo w tworzeniu Indywidualnego Planu Działania zastosowanego w projekcie umożliwia:

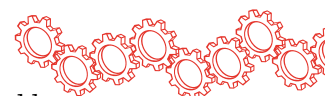
- identyfikację mocnych i słabych stron uczestników projektu;
- orientację w predyspozycjach zawodowych dzięki badaniom prowadzonym przez psychologa i/lub doradcę zawodowego;
- identyfikację ograniczeń i możliwości dzięki konsultacjom lekarskim;
- usunięcie barier psychicznych w podjęciu aktywności poprzez konsultacje z psychologiem;
- rozwiązywanie trudnych sytuacji życiowych;
- nabycie umiejętności poszukiwania zatrudnienia;
- nabycie nowych kompetencji (szkolenia zawodowe, szkolenia podnoszące kwalifikacje, zdobycie doświadczenia zawodowego poprzez staż);
- podejmowanie działań zmierzających do utworzenia działalności gospodarczej;
- uzyskanie stałego lub tymczasowego zatrudnienia.

Zakres wspomagania osoby niepełnosprawnej obejmuje wyszukiwanie miejsc pracy, staż lub zatrudnienie na konkretnym miejscu pracy, stałe monitorowanie przebiegu pracy. Proces doradczy ma formę konsultacji poprzedzonych rozmową wstępną. Porady mają charakter indywidualny. Zainteresowana osoba ma prawo do korzystania z doradztwa w zależności od swoich potrzeb. Po konsultacji sporządzana jest notatka, która dołączana jest do dokumentacji Indywidualnego Planu Działania danego uczestnika. Doradca zawodowy i psycholog zbiera materiały (testy, schematy, rysunki, zadania) wypracowane na warsztatach przez osoby niepełnosprawne, które dołączane są również do IPD.

IPD jako metoda pracy w indywidualnym poradnictwie zawodowym pomogła zaakceptować własne ograniczenia i dostrzec potencjalne możliwości rozwojowe grupie osób niepełnosprawnych z Bydgoszczy. Poniżej prezentujemy sylwetki osób niepełnosprawnych, które dzięki IPD zmieniły swoją sytuację społeczną i zawodową.

Spełnione marzenia

Tomasz, pomimo swojej niepełnosprawności, był aktywny w wielu sferach życia społecznego, m.in. czynnie uczestniczył w akcjach Ochotniczej Straży Pożarnej. Możliwość bycia strażakiem pozwala mu



nieść pomoc innym. O udziale Tomka w projekcie zdecydowała szczerza i długa rozmowa z koordynatorem regionalnym projektu oraz doradcą zawodowym i psychologiem. Pomoc skierowana do Tomka polegała w pierwszej kolejności na „dobrym poznaniu” go, by móc określić jego preferencje, jego umiejętności, a także ograniczenia (jakich zadań nie może wykonywać). Niska samoocena, brak wiary we własne siły to kluczowe elementy, które hamowały rozwój uczestnika. Plan pokazał także inny obszar deficytowy u niepełnosprawnego Tomka, jakim była nieumiejętność szukania pracy. Przygotowany IPD oraz testy pozwoliły zaplanować odpowiednią ścieżkę rozwoju zawodowego.

Beneficjent wziął udział w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy dla osób niepełnosprawnych. Podczas warsztatów otrzymał informację zwrotną na temat swoich mocnych i słabych stron. Tomek poznał siebie i swoje atuty. Spędził bardzo miło czas z uczestnikami i trenerami: – *Wiem, że w każdej chwili mogę liczyć na ich pomoc (...) są gotowi do udzielania wsparcia we wszystkim, w czym sobie nie radzę. Jestem z nimi w stałym kontakcie.*

Jednym z efektów udziału Tomka w projekcie jest zwiększenie jego aktywności zawodowej. Doradca zawodowy ocenił jego przygotowanie do podjęcia stażu, dokonał wspólnie z uczestnikiem analizy i wyboru konkretnego pracodawcy. W ramach projektu niepełnosprawny uczestniczył w 3-miesięcznym stażu na stanowisku wulkanizatora. Do obowiązków jako stażysty należało utrzymywanie porządku przy maszynach, konserwacja opon, sprawdzanie ciśnienia w oponach. Na pytanie, jak został przyjęty w zespole i czy jest inaczej traktowany niż pozostali pracownicy, odpowiada zdecydowanie: – *Czuję się pełnosprawnym pracownikiem, wszyscy są dla mnie życzliwi.* Tomek twierdzi, że dzięki udziałowi w projekcie ma więcej obowiązków, więcej znajomych, patrzy optymistycznie w przyszłość. Praca umożliwia spełnianie jego marzeń. Przy poszukiwaniu pracodawcy uwzględniono możliwości fizyczne uczestnika, jego motywację do podjęcia stażu, możliwości dotarcia do miejsca pracy, umiejętności radzenia sobie w życiu codziennym oraz osiągnięty poziom umiejętności zawodowych. Odpowiednio przygotowany IPD umożliwił także Tomkowi kontynuację nauki w systemie zaocznym w ramach projektu.

Obecnie niepełnosprawny strażak inspiruje i mobilizuje innych niepełnosprawnych do rozwoju, organizując pokazy swoich umiejętności, przy wsparciu koordynatora regionalnego. – *Przedemną jeszcze wiele akcji strażackich. Wiem już, co to jest niebezpieczeństwo i strach* – mówi Tomek. Występy strażaka kończą się pokazem zdjęć i gromkimi brawami.

Istotne jest motywowanie niepełnosprawnych do samodzielności i samoakceptacji. Członkowie społeczeństwa akceptują osoby niepełnosprawne, pod warunkiem że osoby niepełnosprawne akceptują siebie. Dobra praktyka jest szeroko promowana wśród uczestników projektu w Bydgoszczy. Niepełnosprawny Tomek pokazuje innym, że im też może się udać osiągnąć swój cel.



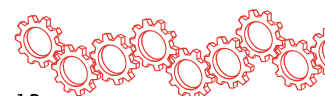
Nowe technologie bez tajemnic

Zofia z mózgowym porażeniem dziecięcym jest osobą pełną optymizmu. Nie wykorzystuje swojej sytuacji zdrowotnej, by czuć się zwolniona z wykonywania jakichkolwiek obowiązków i czynności zawodowych. Udział w projekcie był dla niej szansą na dalszy rozwój społeczny i zawodowy. Ocena potencjału, predyspozycji przez psychologa i doradcę zawodowego oraz ocena możliwości psychofizycznych przez lekarza otworzyła niepełnosprawnej Zofii „nowe drzwi”. Wspólnie stworzony Indywidualny Plan Działania umożliwił jej, w pierwszej kolejności, udział w warsztatach aktywnego poszukiwania. Realizacja kolejnych etapów Planu zależała od postępów i motywacji uczestniczki do podejmowania nowych wyzwań. Zofia miała słaby dostęp do edukacji, co zmniejszyło jej konkurencyjność na rynku pracy. Praca na stanowiskach, którymi była zainteresowana, wymaga umiejętności obsługi komputera w zakresie programów graficznych, dlatego też uczestniczka została skierowana na szkolenie podnoszące kwalifikacje z zakresu obsługi programów do edycji i projektowania grafiki komputerowej Corel Draw 12, Photo Shop 6.0. Dlaczego zgodziła się wziąć udział w tym szkoleniu? Od 2 lat ma komputer i chce podnosić swoje umiejętności w tym zakresie. – *Choć ciężko przyswajają mi się tę wiedzę, programy te mają dużo narzędzi, wiem, że może to być naprawdę przydatne. W przyszłości na pewno będę korzystała z kolejnych form doszkalania* – mówi Zofia. Niepełnosprawna uczestniczka napisała: *Udział w projekcie dał mi wiarę w siebie. Być może będę mogła podjąć pracę przy komputerze, bo to jest moja najmocniejsza strona, tu myślę, że bym sobie poradziła. Utwierdziłam się w tym przekonaniu dzięki wsparciu i wskazówkom psychologa i doradcy zawodowego. Dzięki szkoleniu jestem bardziej asertywna. Osoby, które z nami, niepełnosprawnymi, pracowały, były cierpliwie i wyrozumiałe. Traktowano nas jak najzupełniej poważnie, nie z przymrużeniem oka, lecz jak pełnosprawnych ludzi* – podkreśla Zofia. Indywidualny Plan Działania jako zespół działań, zwłaszcza edukacyjnych, przy aktywnym uczestnictwie Zofii, umożliwi osiągnięcie najwyższego poziomu jej funkcjonowania, jakości życia, integracji społecznej i zawodowej.

W pracowni artysty

Marek ciężko pracuje na swój sukces, nie ukrywa swojego talentu. Zdobył uznanie i wiele nagród za swoje prace malarskie. Jego marzenia legły w gruzach, gdy władze liceum plastycznego odmówiły przyjęcia go do szkoły. Marek nie zakwalifikował się, ponieważ miał trudności z pisaniem i wadę wymowy. Nie zniechęciło go to do pokonywania pojawiających się przed nim barier. Ze względu na swoje zainteresowania ukończył z wyróżnieniem roczne Studium Wiedzy o Sztuce dla Osób Niepełnosprawnych.

Sakralne motywy oraz agresywna kolorystyka są znakami rozpoznawczymi malarstwa Marka. Maluje grubymi kredkami ołówkowymi. Proces tworzenia obrazu jest długi i skomplikowany. Prace nie-



pełnosprawnego powstają przy specjalnie skonstruowanym stoliku, czołem przytrzymuje karton, lewą ręką maluje. Ułatwia sobie pracę, obracając karton w różnych kierunkach. Tym czynnościom towarzyszy ogromny wysiłek, czasem ból. Czas powstawania obrazu waha się od jednego do trzech tygodni.

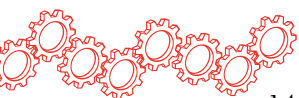
Problemy w komunikacji interpersonalnej i ruchowe ograniczenia są dla Marka nie tylko barierą w rozwijaniu talentu malarskiego i realizowaniu pasji twórczej, ale także ograniczeniem w poszukiwaniu i wykonywaniu pracy zawodowej. Wziął udział w projekcie „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” z nadzieją, że przygotowany we współpracy z doradcami i psychologiem Indywidualny Plan Działania przyczyni się do zmniejszenia tych barier. Rzeczywiście, w ramach projektu otrzymał szansę skorzystania z nowych możliwości rozwoju.

Diagnoza potrzeb i możliwości Marka doprowadziła do wypracowania optymalnego do jego obecnej sytuacji Planu Działania, wraz z możliwością zakupienia specjalistycznego sprzętu. Beneficjent uczestniczył w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy oraz szkoleniu podnoszącym kwalifikacje z zakresu obsługi programów do edycji i projektowania grafiki. Warto zauważyć, że jego udział w warsztatach podnoszących kwalifikacje nie byłby możliwy, gdyby nie specjalny sprzęt ułatwiający używanie programów graficznych na komputerze. Dzięki urządzeniu elektronicznemu zastępującemu klasyczną mysz komputerową może łatwiej i bardziej precyzyjnie obsługiwać program. Być może w przyszłości niektóre prace artystyczne Marka będą powstawać na ekranie komputera. – *Poznałem nowe możliwości pracy, nawiązałem nowe kontakty wśród uczestników (...) warsztaty oraz wsparcie psychologa i doradcy zawodowego zmotywowały mnie do inwestowania w siebie, w realizację mojej indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego* – mówi Marek. Jego plan na najbliższy rok jest konkretny – studia oraz założenie rodziny. – *On chce normalnie żyć* – dodaje jego tata.

Poszukując możliwości kształcenia i pracy dla osoby niepełnosprawnej, należy pamiętać, że nie ze wszystkim dana osoba jest w stanie sobie poradzić. Doradca zawodowy i psycholog udzielają na bieżąco niezbędnych porad i wskazówek Markowi i jego rodzicom. To komfortowa sytuacja – osoba niepełnosprawna ma pewność, że w jej pobliżu znajduje się ktoś, kto ją dobrze zna, kto potrafi jej pomóc w razie problemów. Obecność doradcy zawodowego i psychologa będzie stopniowo redukowana, wraz z rozwojem samodzielności uczestników.

Chcieć, móc, potrafić

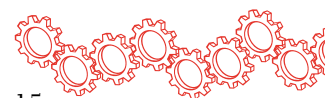
Stanisław zgłosił się do projektu, ponieważ przypadkowo zobaczył informację na ten temat w telegazecie. Został zaproszony na rozmowę z doradcą zawodowym i psychologiem, która umożliwiła



zaplanowanie jego wsparcia psychologicznego i indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego. Stanisław miał niskie poczucie własnej wartości, nie radził sobie ze stresem, nie potrafił aktywnie poszukiwać pracy i redagować dokumentów aplikacyjnych. Wymagał zintegrowanych form wsparcia – pomocy psychologicznej, szkoleń, pobudzenia aktywności do samodzielnego poszukiwania pracy i przygotowania do kontaktów z pracodawcami (autoprezentacja, komunikacja interpersonalna, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej). Poziom frustracji z powodu braku zatrudnienia był duży, ponieważ Stanisław podejmował wielokrotnie starania, aby zmienić swoją trudną sytuację – bezskutecznie. Psycholog z Biura Projektu Caritas Polska w Bydgoszczy w indywidualnych rozmowach z uczestnikiem mówił: – *Ludzie niechętnie zatrudniają osoby niepełnosprawne, ponieważ boją się osób i schorzeń, których nie znają. Jednocześnie obawiają się przyznać do niewiedzy i lęku. A przecież osoby niepełnosprawne tak samo jak osoby pełnosprawne mogą być efektywnymi i pełnowartościowymi pracownikami.* Każdy etap realizacji Planu pozwalał Stanisławowi odkrywać w sobie nowe możliwości. – *Stanisław wykazał się dużą motywacją do podjęcia pracy. Po zakończeniu udziału w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy odwiedzał nas w biurze, korzystał z konsultacji. Ważne jest również w tym procesie wsparcie osób najbliższych i osób z zewnątrz* – mówi doradca zawodowy z Biura Projektu Caritas Polska w Bydgoszczy.

Indywidualny Plan Działania zakładał również udział Stanisława w stażu zawodowym w hurtowni. Umożliwiło to uczestnikowi nabycie doświadczenia na stanowisku pracy oraz zwiększyło znacznie jego szanse na stałe zatrudnienie. Udział w stażu pozwolił wykazać się Stanisławowi zdobytymi umiejętnościami, a także zapoznać się z oczekiwaniami pracodawcy. – *Dla mnie ważne było, aby poznać historię Stanisława – jak to się stało, że jest niepełnosprawny, jak próbuje normalnie żyć, jak sobie radzi na co dzień. Nigdy nie miałem kontaktu z osobami niepełnosprawnymi ani w rodzinie, ani w życiu zawodowym. Stanisław jako stażysta pozwolił mi postrzegać niepełnosprawnych jako normalnych ludzi, którzy też mają problemy (...) ważne jest to, abyśmy o tym rozmawiali i wspierali się. Widzę ogromną szansę w zatrudnieniu Stanisława na stałe* – podkreśla pracodawca Stanisława.

Podjęcie stażu umożliwiło uczestnikowi przerwanie kilkuletniej bierności zawodowej i ponowne wejście w rolę pracownika. Z perspektywy udziału w projekcie i zrealizowanego IPD Stanisław mówi: – (...) *Do pracy zawsze byłem chętny, mam duże doświadczenie zawodowe (...) ale trudności z podjęciem zatrudnienia czasem mnie przerastały. W moim przypadku największy problem stanowi dojazd do pracy, nieaktualne kwalifikacje (...) Nieoceniona okazała się pomoc doradcy zawodowego i psychologa. Część rzeczy wiedziałem, ale komunikacja, jak ubierać się, jak współpracować z pracodawcą, były dla mnie nowymi rzeczami. Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy spowodowały, że chce mi się pracować, dały mi impuls do działania. W każdej chwili mogliśmy porozmawiać o moich wątpliwościach. Moja żona także uczestniczyła w warsztatach, było to dla niej i dla mnie ogromne przeżycie. Otrzymałem dużo materiałów o tematyce prawnej. Teraz już wiem, jakie mam uprawnienia i obowiązki pracownicze. Zawsze mogę do tych materiałów zajrzeć w domu. Nie wiedziałem, że takie dobre rzeczy robi się w tym*



kraju, byłem wstrząśnięty (oczywiście pozytywnie) tym, co robi Biuro Projektu Caritas Polska w Bydgoszczy. Nie wiedziałem, że w tak krótkim czasie można nauczyć się tak wiele. Inaczej żyję, nie wiem, co by było, gdyby nie ten projekt (...) jak potoczyłyby się moje losy. Trafiłem w środowisko ludzi, którzy chcą coś z siebie dać innym. Ja też chcę dać innym siebie. Ważne jest dla mnie, czy ktoś potrafi coś zrobić, a nie to, czy jest niepełnosprawny, czy pełnosprawny. Stanisław o swoich doświadczeniach zawodowych, rodzinie, środowisku niepełnosprawnych po zakończonym udziale w projekcie może opowiadać godzinami. Stał się bardzo aktywną i komunikatywną osobą, otwarcie mówi o trudnych sprawach. Nie wstydzi się swojej niepełnosprawności.

Niepełnosprawni w sieci

Jedną z wartości dodanych projektu, o której warto wspomnieć w ramach omawiania Indywidualnych Planów Działania, jest nowo powstające radio internetowe osób niepełnosprawnych w Bydgoszczy. To będzie pierwsze takie radio internetowe w Polsce. Biuro Projektu Caritas Polska w Bydgoszczy zorganizowało profesjonalne szkolenie zawodowe z zakresu obsługi radia internetowego oraz przygotowywania audycji radiowych, ramówek i spotów reklamowych. To pierwszy etap budowy radia będącego autonomicznym projektem Caritas Polska. Celem kursu było praktyczne doskonalenie umiejętności dziennikarskich poprzez realizację programów radiowych, przeprowadzanie wywiadów i poszerzenie wiedzy teoretycznej z zakresu nagrywania i obróbki dźwięku. Uczestnicy zwiększyli umiejętności w zakresie tworzenia spotów, zająvek radiowych, a także obsługi stołu mikserskiego. W trakcie szkolenia uczestnicy brali również udział w zajęciach logopedycznych. Kurs został przygotowany we współpracy z Radiem Styl. W czasie szkolenia uczestnicy mieli okazję zapoznać się z pracą rozgłośni komercyjnej Radio Plus Bydgoszcz. Podstawą zaliczenia całego szkolenia były przygotowane przez niepełnosprawnych uczestników audycje radiowe.

Udział w szkoleniu „radiowym” dobrze wpisywał się w Indywidualne Plany Działania zaangażowanych w nie osób. Wzięli w nim udział beneficjenci projektu, którzy z jednej strony byli zainteresowani tego typu działalnością, z drugiej zaś mogli dzięki temu rozwinąć się w sferze osobistej i społecznej. Tego typu aktywność pomaga zwalczyć lęk przed publicznymi wypowiedziami się, bronieniem własnego zdania, a także mówieniem o swojej niepełnosprawności. Radio wyzwala twórcze myślenie, rozwija pasje i zainteresowania osób niepełnosprawnych. *Chcemy unaocznić problemy wszystkich osób niepełnosprawnych – mówi przyszły radiowiec. Jak sami przyznają, prowadzenie audycji nie będzie dla nich pracą, a raczej szansą na zrealizowanie pasji i zachęcenie innych do aktywności. – Cieszymy się, że jako osoby niepełnosprawne, możemy pokazać swoją aktywność, do której będziemy zachęcać innych*⁷.

7 Cytaty za: M. Pieczyńska, *W Bydgoszczy powstanie pierwsze radio prowadzone przez osoby niepełnosprawne*, Gazeta Pomorska, 5.09.2009.



Uczestnicy projektu dzięki szkoleniu nabyli umiejętności, które w przyszłości, przy wsparciu Caritas Polska oraz lokalnych redakcji, będą mogli wykorzystać w pracy zawodowej. Marek – student historii – w radiu chciałby prowadzić programy o tematyce sportowej. Chce zachęcać innych niepełnosprawnych do aktywności ruchowej. Monika widzi siebie w roli reporterki, chce zbierać informacje w terenie. Chce także obsługiwać stronę internetową. Wierzy, że dzięki jej reportażom inni niepełnosprawni poczują radość codzienności, nawiążą nowe kontakty, wyjdą z „czterech ścian”. Krzysztof gra na gitarze i śpiewa. W nowo tworzonej radiu chciałby poprowadzić audycje muzyczne. Reportaże, wywiady, serwisy informacyjne tworzone będą przez osoby niepełnosprawne.

Zarządzanie niepełnosprawnością

Przedstawione wyżej historie wskazują, jak mocną stroną Indywidualnych Planów Działania jest kompleksowe podejście do problemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, zwiększające możliwości uzyskania pracy dzięki tworzeniu i realizacji Planów. Proces skupia się na samych osobach niepełnosprawnych. Tworzenie IPD obejmuje proces doradczy, podczas którego diagnozuje się oczekiwania osoby niepełnosprawnej, wyznaczane są cele zawodowe. Inwestowanie w ludzi poprzez edukację zwiększa ich poziom wiedzy, buduje właściwą motywację, kształtuje postawy proaktywne, rozwija zainteresowania, zapewnia ich przydatność na różnych stanowiskach, uczy kooperacji. Te pozytywne efekty kompleksowego wsparcia udzielonego uczestnikom projektu są wyraźnie widoczne w opisywanych tu historiach – Stanisław odzyskał wiarę w swoją wartość na rynku pracy, Marek dostrzegł ścieżkę dalszego rozwoju, a Tomek zdobył doświadczenie zawodowe i docenił wartość edukacji.

W procesie konstruowania Planów istotną okazała się również rola doradcy zawodowego i psychologa w diagnozowaniu sytuacji osób niepełnosprawnych, realizowaniu i zarządzaniu uczestnikiem. Doradca i psycholog pełnili funkcję „osobistego rehabilitanta społecznego i zawodowego”, asystowali w pokonywaniu trudności, okazywali dużą otwartość i dostępność dla uczestników. Posiadali wiedzę na temat możliwości rozwojowych oraz możliwości kształcenia osób niepełnosprawnych ruchowo z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności. Wiedza dotycząca otoczenia osób niepełnosprawnych, w szczególności rodzin i opiekunów, umożliwiła zaspokojenie potrzeb beneficjentów.

Widać to zwłaszcza w historii Marka, w którego życiu bardzo ważną rolę odgrywają rodzice, a także Zofii, którą rozmowa z psychologiem i doradcą utwierdziła w słuszności wyboru drogi rozwoju zawodowego.



Realizacja kompleksowych Indywidualnych Planów Działania, w które włączony był *coaching* ze strony doradców i psychologów, wyzwoliły w uczestnikach projektu gotowość radzenia sobie samodzielnie na rynku przy wykorzystaniu umiejętności, wiedzy i sprzętu przekazanych w ramach projektu. Odpowiednie przygotowanie osób niepełnosprawnych, a także wspomaganie i monitorowanie ich zatrudnienia powinno przynieść w przyszłości pozytywne, trwałe rezultaty.

KOMENTARZE:

– *Dzięki Indywidualnym Planom Działania możemy zastosować różnego rodzaju wsparcie dla każdego uczestnika. Dokument tworzony jest wraz z przyjściem uczestnika do projektu. Praktycznie wszyscy uczestnicy projektu wzięli udział w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy. Aż siedmiu naszych beneficjentów skorzystało ze stażu. Dodatkowo nasze działania przyczyniły się do tego, iż uczestnicy chętnie udzielają wywiadów, nie boją się rozmawiać o rzeczach trudnych, motywują innych do działania. Są na pierwszym planie, to jest ich pięć minut – mówi doradca zawodowy z Biura Projektu Caritas Polska w Bydgoszczy.*

– *Motywujemy do tego, aby zacząć coś chcieć (...) staramy się, aby uczestnicy projektu łagodnie przeszli przez proponowane formy wsparcia. Podczas wyjazdowych warsztatów aktywnego poszukiwania pracy jesteśmy w zasadzie z uczestnikami przez dwadzieścia cztery godziny na dobę. Jest to czas na zapoznanie się, zobaczenie ich słabości, mocnych stron, potencjału. Przy tej obserwacji uczestników nie ma możliwości utrzymywania przez nich systemów obronnych przez cały czas trwania warsztatów, w taki sposób, jak by chcieli być spostrzegani przez innych. Uczestnicy pokazują siebie w nieformalnych rozmowach i zachowaniach (...) w rozmowach indywidualnych, podczas przerw kawowych można uzyskać więcej informacji o nich samych, wtedy osoby są mniej zestresowane i bardziej otwarte. Różnorodność osób biorących udział w projekcie powoduje, że uczestnicy mają szansę zaobserwowania, porównania się z innymi i zobaczenia, że ktoś nie potrafi tego zrobić, a ja to potrafię – może warto mnie za to docenić. Kluczowe jest wzmacnianie własnej wartości, przekłada się to na późniejsze działania, na przykład podczas rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą (...) już podczas trwania warsztatów aktywnego poszukiwania pracy widać zmiany zachodzące w uczestnikach – mówi psycholog z Biura Projektu Caritas Polska w Bydgoszczy.*

– *Wciąż potrzebna jest zmiana stosunku społeczeństwa do problemów osób niepełnosprawnych na rynku pracy oraz zmiana sposobu myślenia, tak, by była możliwa integracja – mówi koordynator regionalny z Biura Projektu Caritas Polska w Bydgoszczy.*



2. Działania wobec opiekunów osób niepełnosprawnych

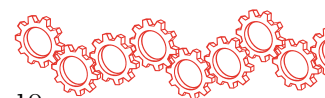
Osoby niepełnosprawne funkcjonują zazwyczaj na marginesie życia społecznego. Jednocześnie, podlegając swoistej stygmatyzacji, wywołują lęk i poczucie wstydu u swoich najbliższych. W środowisku lokalnym osoba niepełnosprawna nadal postrzegana jest stereotypowo, jako osoba słabsza, mniej wartościowa, niezaradna. Trudna sytuacja rodzin, bezrobocie i niepełnosprawność podopiecznych często powodują izolację, wyłączenie z życia społecznego, a także wykluczenie społeczne najbliższego otoczenia. To, w jaki sposób opiekunowie będą zmagać się z problemami związanymi z niepełnosprawnością bliskiej im osoby, zależy od tkwiących w nich samych możliwości, od potencjału, jakim dysponują, a także od zewnętrznej pomocy i wsparcia organizacji i instytucji, zwłaszcza w sferze, w której są i czują się bezsilni i osamotnieni.

Należy zwrócić uwagę, że wsparcie najbliższych może zarówno zwiększać potencjał aktywności podopiecznej osoby, jak i go ograniczać, zwłaszcza przy podejściu nadopiecznym, tłumiącym inicjatywę i zaradność osób niepełnosprawnych, aż po skrajne uzależnienie. Istnieje wiele przyczyn oporu opiekunów przed podjęciem aktywności społecznej i zawodowej przez osoby niepełnosprawne. Wśród nich można wymienić między innymi:

- obawę przed zmianą swojej roli „opiekuna poświęcającego swoje życie niepełnosprawnemu”,
- strach o pogorszenie się stanu zdrowia osoby niepełnosprawnej w związku ze zwiększeniem jej aktywności,
- obawę przed utratą świadczeń należnych z tytułu niepełnosprawności,
- brak wiary, że osoba niepełnosprawna sprosta wymaganiom i oczekiwaniom pracodawcy.

Opiekunowie często wychodzą z założenia, że ich zadaniem jest minimalizowanie rozczarowań, jakie świat może przynieść osobie niepełnosprawnej, dlatego poświęcają jej swoje życie, nie widząc możliwości jej aktywizacji i w miarę samodzielnego funkcjonowania. Czasem trudno jest im pogodzić się z faktem, że osoba niepełnosprawna za kilka lat będzie pełnoletnia lub jest już osobą dorosłą i powinna w pełni odpowiadać za swoje życie i podejmowane decyzje.

Zmiana postawy, podniesienie poziomu świadomości problemów i potrzeb osób niepełnosprawnych w ich otoczeniu to pierwszy i najtrudniejszy krok. Jest to proces długotrwały. Opiekunowie, którzy zrobili ten krok, często nie mogą odnaleźć się w nowej roli i sytuacji. – *Edukacja opiekunów*,



konsekwencja i upór w podejmowanych działaniach pozwalają ułożyć nam – niepełnosprawnym – życie. Pojawienie się impulsu i pomocy z zewnątrz inspirowane do myślenia i zmiany w osobie niepełnosprawnej, jak i jej otoczeniu – mówi niepełnosprawny Zbyszek ze Stowarzyszenia Ludzi Niepełnosprawnych „ALFA”. Jeżeli osoby niepełnosprawne i opiekunowie otrzymają pomoc i odpowiednie narzędzia, będą w stanie samorealizować się oraz w pełni uczestniczyć w życiu społecznym i zawodowym. Dlatego też projekt „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” przewidywał działania skierowane do opiekunów osób niepełnosprawnych. Jako przykłady dobrej praktyki w tym zakresie zostaną opisane doświadczenia Ośrodka Fundacji Pomoc Maltańska w Klebarku Wielkim oraz Biura Projektu Caritas Polska w Łodzi.

Nowa rola opiekuna osoby niepełnosprawnej

Program warsztatów wyjazdowych stanowił odpowiedź na potrzebę wsparcia osób niepełnosprawnych i ich otoczenia. Opiekunowie wraz ze swoimi podopiecznymi brali udział w 5-dniowych warsztatach wyjazdowych, których głównym zadaniem była aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych ruchowo z orzeczonym znacznym stopniem niepełnosprawności, niepozostających w zatrudnieniu oraz wsparcie rodziny i innych osób z najbliższego otoczenia niepełnosprawnych.

Opisywany tu program warsztatów pt. „Promocja aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych wśród opiekunów”, realizowanych przez Ośrodek Pomocy Fundacji Polskich Kawalerów Maltańskich w Klebarku Wielkim, obejmował 3 moduły tematyczne: moduł psychologiczny (15 godz.), moduł doradczy (15 godz.) oraz moduł prawny (5 godz.).

Zajęcia w module psychologicznym dotyczyły następujących zagadnień:

- Usprawnienie komunikacji między opiekunem a osobą niepełnosprawną.
- Radzenie sobie ze stresem swoim (opiekuna) i osoby niepełnosprawnej.
- Rozwiązywanie konfliktów.
- Lepsze poznanie i efektywne wspieranie podopiecznego.

W ramach tych zajęć szczególny nacisk został położony na rozpoznawanie potencjału osób niepełnosprawnych i ich specyficznych problemów, traktowanie osób niepełnosprawnych adekwatnie do ich wieku, usprawnianie ich funkcjonowania w czynnościach życia codziennego, stwarzanie możliwości rozwoju społecznego. Psycholog pokazał także opiekunom możliwości rozwoju życia kulturalnego i duchowego osób niepełnosprawnych oraz wspierania przejawów ich samodzielności i dojrzałości.



Moduł doradczy skoncentrowany był na kwestiach związanych z rynkiem pracy. Uczestnicy mogli się dowiedzieć między innymi:

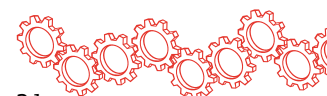
- Jak być asystentem w procesie poszukiwania pracy dla podopiecznego.
- Jakie są bariery w poszukiwaniu pracy przez osoby niepełnosprawne.
- Jakie są stereotypy na temat osób niepełnosprawnych wśród pracodawców.
- Jak opracować bilans umiejętności i możliwości podopiecznego.

Poza tym w ramach warsztatów tworzyli dokumenty aplikacyjne do pracy, odkrywali własne zainteresowania i zdolności oraz dyskutowali o możliwościach realizacji własnych planów zawodowych.

Moduł prawny natomiast obejmował wszelkie zagadnienia związane z prawną sytuacją osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Opiekunowie dowiedzieli się, jakie uprawnienia mają ich podopieczni, jak mogą założyć własną firmę, jakie korzyści osiąga pracodawca dzięki zatrudnieniu niepełnosprawnego pracownika, a także na czym polega praca asystenta osoby niepełnosprawnej. Założeniem tego modułu było przygotowanie opiekunów także do prawnego czy proceduralnego wspierania swoich podopiecznych na rynku pracy.

Skierowanie działań projektowych bezpośrednio do opiekunów osób niepełnosprawnych było jednym z innowacyjnych elementów projektu, ponieważ często zapomina się o tej grupie osób. – *We wszelkich działaniach instytucji nakierowujemy pomoc i wsparcie głównie na osoby niepełnosprawne, a gdzie w tym wszystkim jest opiekun?* – pyta Konrad, uczestnik wyjazdowych warsztatów dla opiekunów. Leszek – opiekun i mąż niepełnosprawnej Leny – trafnie spostrzegł, że *zawsze jest jedno silne ogniwo w otoczeniu osoby niepełnosprawnej, którego wszyscy mocno się trzymają*. Opiekunowie, tak jak osoby niepełnosprawne, zamykają się, tworzą świat „ja i moja osoba niepełnosprawna”. Dlatego tak ważne jest ich wsparcie psychologiczne, doradcze, możliwość spotkania się z innymi opiekunami, rodzinami osób niepełnosprawnych. – *Nie znajdziemy w podręcznikach i poradnikach rozwiązania problemów opiekunów, życie pisze nasze historie, uczy nas i wystawia na kolejne próby, każda relacja opiekun – niepełnosprawny jest zupełnie inna. Ważne jest dla mnie, aby powstawały grupy wsparcia dla opiekunów, tworzyły się stowarzyszenia rodzin osób niepełnosprawnych, aby wymieniać się doświadczeniami, dawać sobie wzajemnie pomoc* – mówi Leszek.

Rodzina, opiekunowie, sąsiedzi czy pracownicy ośrodków pomocy społecznej pomagają osobom niepełnosprawnym w ich codziennym funkcjonowaniu. Duża część ich działań nastawiona jest na zaspokojenie potrzeb biologicznych i pielęgnacyjnych, pasywny odbiór kultury, a nie na aktywizację społeczną i zawodową, na którą często brakuje im umiejętności i czasu. Osoby niepełnosprawne, korzystając ze szkoleń podnoszących kwalifikacje, z doradztwa, programów zatrudnienia wspomagane-



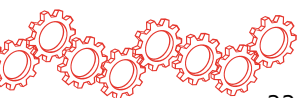
go, są mobilizowane do działania i wyposażane w nowe kwalifikacje. Ważne jest, aby po powrocie do swojego środowiska lokalnego otrzymały pomoc i zrozumienie w wykorzystywaniu nowo zdobytych umiejętności i realizowaniu pomysłów. Jeżeli tego nie dostają, ich kreatywna postawa zmienia się ponownie na postawę pasywną, popadają w apatię.

Dlatego tak istotne jest, aby opiekunowie uczestniczyli w procesie aktywizacji podopiecznych i wspierali ich w realizacji celów. Muszą przy tym nauczyć się, jak przygotowywać podopiecznego do samodzielnego funkcjonowania, zwiększać jego wydolność. – *Nie potrafię samodzielnie poruszać się, ale potrafię przygotować obiad i projektować strony www* – to słowa, które chciałoby usłyszeć wielu opiekunów osób niepełnosprawnych. Ale aby było to możliwe, często najpierw sami muszą zobaczyć swoją rolę z innej perspektywy.

Wyzwanie dla uczestników i prowadzących

Jeden z warsztatów wyjazdowych, którego organizatorem był Ośrodek Pomocy Fundacji Polskich Kawalerów Maltańskich w Klebarku Wielkim, odbył się w Ośrodku „Perkoz” w Mierkach k. Olsztynka. Pierwszy dzień warsztatów był trudny dla prowadzących i uczestników. Podział na dwie grupy, rozdzielenie osób niepełnosprawnych od opiekunów w wielu przypadkach spotkało się z oporem, zwłaszcza ze strony opiekunów. – *Dla niektórych osób była to sytuacja stresująca i niekomfortowa, jednak po kilku godzinach zajęć nikt nie protestował i nie zabiegał o to, aby stworzyć ponownie jedną grupę składającą się z osób niepełnosprawnych i ich opiekunów* – mówi Leszek, uczestnik warsztatów. Ze zbioru na początku nieznanym sobie ludzi, w różnym wieku, o różnej płci, wykształceniu i stanie zdrowia, utworzyła się grupa, która początkowo nieufna, zaczęła się ze sobą oswajać, ustalać pewne zasady, budować relacje i otwierać się. Osoby prowadzące zajęcia dążyły do integracji grupy, stworzenia przyjaznej i życzliwej atmosfery, przełamania onieśmienia, zwiększenia otwartości, zbudowania zaufania i usprawnienia komunikacji. Uczestnicy mówili sobie po imieniu, bez względu na wiek. Każdy opiekun był niepowtarzalny, każda relacja opiekun – osoba niepełnosprawna – wyjątkowa.

Niektórym beneficjentom należało kilkakrotnie wyjaśniać cele i założenia warsztatu, ponieważ szkolenie mogło być potraktowane jako wyjazd wypoczynkowy, gdzie zagwarantowano zajęcia i opiekę dla niepełnosprawnego podopiecznego. Opiekunowie tłumaczyli organizatorom, że przyjechali tutaj tylko i wyłącznie dla swoich podopiecznych, a oni sami nie potrzebują pomocy. Szybkie interwencje prowadzących zajęcia zapobiegły dezorganizacji pracy i pozwoliły na włączenie opiekunów w proces szkoleniowy.

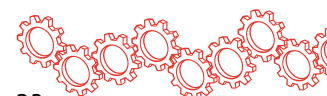


Zdecydowaną większość opiekunów stanowiły kobiety, które od lat, często z własnego wyboru, same zmagają się z przeciwnościami losu, niepełnosprawnością swoich córek, synów, sąsiadek, mężów. – *Od 26 lat, czyli od narodzin mojego niepełnosprawnego syna, jestem przy nim. Przewartościowałam swoje życie, zmieniłam moje plany i marzenia, zawsze na pierwszym miejscu był i jest mój syn. Kiedy nie starczało mi już sił, czułam się wypalona emocjonalnie, wsadzałam do swojego samochodu, włączałam muzykę i jechałam gdzieś daleko, zostawiając wszystkie problemy z tyłu. Zyskiwałam wtedy energię, która starczała na jakiś czas, na sprawy, z którymi wcześniej nie dawałam sobie rady. Nie znałam innych sposobów, które pozwalałyby na odreagowanie negatywnych emocji. Nikt wcześniej nie oferował mi wsparcia jako opiekunowi. To, że tu jestem, jest dla mnie bardzo ważne i cenne. Potrzebuję być może większej pomocy niż mój niepełnosprawny syn* – mówi Barbara, uczestniczka warsztatów wyjazdowych w Mierkach.

Warsztaty miały na celu wytworzenie realnej samooceny wśród beneficjentów, zwiększenie ich poziomu poczucia własnej wartości, zweryfikowanie znajomości właściwej komunikacji interpersonalnej, właściwe zarządzanie swoim stresem, a także nabycie przez uczestników umiejętności radzenia sobie w sytuacjach trudnych i konfliktowych. Jedna z uczestniczek warsztatów nie potrafiła zmotywować swojego podopiecznego do wyjścia z domu na spacer: – *Na początku zachęcałam, potem prosiłam, w końcu błagałam, abyśmy wyszli z tych „czterech ścian”. Kolejne próby kończyły się niepowodzeniem. Mój podopieczny tłumaczył swoją niechęć złym samopoczuciem lub chorobą. Po jakimś czasie okazało się, że po prostu nie chce mu się chcieć* – mówi Ela, uczestniczka warsztatów dla opiekunów. Warsztaty wskazały Eli drogę do osiągnięcia zamierzonego celu, czyli zmotywowania do działania podopiecznego, choćby w codziennych sprawach.

Kolejnym ważnym wyzwaniem, jakie pojawiło się na warsztatach, było pokazanie opiekunom ich znaczenia i wartości w relacji z podopiecznymi. – *Podczas warsztatów pracuję nad relacjami, uczę asertywności. Większość relacji jest toksyczna, ponieważ istnieje duże współzależnienie między opiekunem a jego podopiecznym. Czas warsztatów to czas na zweryfikowanie podejścia do podopiecznego, odkrycia, że sami opiekunowie mogą też mieć własne życie. Już sama aktywizacja społeczna opiekuna jest bardzo ważna* – mówi psycholog z Biura Projektu Caritas Polska w Łodzi. Także nadopiekuńczość jest bardzo niebezpieczna. Postawa „zrobię to lepiej, zrobię to szybciej” jest charakterystyczna dla większości opiekunów względem podopiecznych. Cierpią na tym nie tylko osoby niepełnosprawne, ale także ich rodzina i najbliższe otoczenie. Część małżeństw rozpada się, miłość i ciepło, troska o drugiego człowieka nakierowane są tylko na niepełnosprawnego członka rodziny.

Doradca zawodowy starał się także uświadomić opiekunom, że są zawody, w których ich podopieczny będzie się realizował. Okazało się, że większość osób nie zdawała sobie sprawy, że ich syn może pracować „na odległość”, w domu z pomocą komputera. – *Podczas warsztatów podkreślam mocno,*



że cały czas należy motywować osoby niepełnosprawne. Rozmawiamy również o samych opiekunach, pytam, jakie są ich marzenia. Odpowiedzi były dla mnie zaskakujące. Okazuje się, że nie planują, nie marzą, nie mają przestrzeni dla siebie – mówi doradca zawodowy z Ośrodka Pomocy w Klebarku Wielkim. Ćwiczenie mające na celu prezentacje przez opiekuna mocnych stron, umiejętności swojego podopiecznego, sprawiło trudności. Opiekunowie po prostu nie wiedzieli, co potrafi ich podopieczny albo twierdzili, że bez ich pomocy nie radzą sobie z niczym. Kolejne ćwiczenia zmieniły ich negatywne opinie – mówi doradca zawodowy z Biura Projektu Caritas Polska w Łodzi. Jeżeli jedna rozmowa nie wystarczyła, aby rozwiązać dany problem, istniała możliwość kontaktu mailowego, telefonicznego lub konsultacji w biurze czy w miejscu zamieszkania uczestnika projektu.

Realizatorzy warsztatów musieli poradzić sobie także z emocjami, jakie pojawiały się u uczestników. – *Wiele osób szukało w nas przyjaciela, a nie psychologa czy doradcy zawodowego. Szybko znaleźliśmy rozwiązanie tego problemu – jeździmy na konsultacje do beneficjentów na zmianę, aby opiekunowie i osoby niepełnosprawne nie uzależniali się od nas. Przygotowujemy również beneficjentów do tego, że projekt skończy się, aby później nie czuli się rozczarowani i nie oczekiwali od nas różnych form wsparcia, które dostępne były tylko w ramach projektu, takich jak szkolenia i staże – mówi doradca zawodowy z Biura Projektu Caritas Polska w Łodzi.*

Warsztaty nie miały na celu zrewolucjonizowania życia osób w nim uczestniczących. – *Każdy uczestnik mógł metodą małych kroków zmienić coś w sobie, w swoim myśleniu, w sposobie spostrzegania rzeczywistości osoby niepełnosprawnej, aby łatwiej funkcjonować w życiu codziennym i realizować się społecznie czy zawodowo – mówi doradca zawodowy z Klebarka Wielkiego*

Wzmacniamy opiekunów osób niepełnosprawnych

Zajęcia prowadzone przez doradcę zawodowego i psychologa niejednokrotnie przechodziły w indywidualne rozmowy i konsultacje, które toczyły się do późnych godzin wieczornych. Warsztaty pozwoliły zidentyfikować problemy, obszary deficytowe w otoczeniu niepełnosprawnych. – *Wiem, w jaki sposób opiekun powinien pomóc swojemu podopiecznemu, jak go wesprzeć. Poziom wiary we własne siły na początku warsztatów u większości uczestników był zerowy. Wszystkim powtarzam, że ich podopieczni chcą i potrafią realizować się w każdym aspekcie swojego życia. Stanowią autonomiczne jednostki. Mają prawo do wyrażania emocji, także tych negatywnych – mówi psycholog z Ośrodka Pomocy w Klebarku Wielkim. Podczas indywidualnych rozmów opiekunowie zgłaszali, że całe swoje dotychczasowe życie poświęcili swojemu podopiecznemu. Nie wyobrażają sobie, że ta sytuacja się zmieni – w ankiecie ewaluacyjnej*



jedna z osób napisała, że boi się o przyszłość swojej niepełnosprawnej córki, chce, aby usamodzielniała się, ale obawia się, że ona sama nie będzie potrafiła znaleźć się w tej nowej sytuacji. Do zadań doradców należała pomoc w rozwianiu tych obaw.

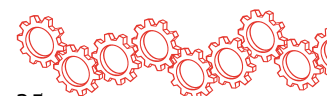
Dzięki udziałowi w warsztatach opiekunowie zyskali także nowe umiejętności zapobiegania egocentryzmowi, lęklności, bierności oraz wspierania przejawów samodzielności i dojrzałości osób niepełnosprawnych. Niektórzy odkrywali potencjał swojego podopiecznego podczas zabawy czy ogniska integracyjnego towarzyszącemu warsztatom. Jeden z opiekunów nie mógł uwierzyć, że jego córka umie śpiewać, ma zdolności manualne, lubi słońce i muzykę. Podczas warsztatu uczestnicy szukali odpowiedzi na pytania: *Jaka jest osoba niepełnosprawna, którą się opiekuję? I jak mogę jej i sobie pomóc?* Odpowiedzi nie zawsze były oczywiste, często refleksja nad nimi była zaskoczeniem dla samych opiekunów.

Warsztaty umożliwiły wymianę doświadczeń między opiekunami, która przyczynia się do zapobiegania nadmiernym obciążeniom psychicznym. Wielu opiekunów osób niepełnosprawnych pozostawało bez pracy, dlatego też na zajęciach analizowali oni swoje umiejętności i kompetencje zawodowe, odkrywali własne zainteresowania i zdolności oraz możliwości realizacji planów zawodowych. Dzięki warsztatom tworzenie profesjonalnych dokumentów aplikacyjnych nie stanowi już dla nich problemu. W jednym z ośrodków biorących udział w projekcie odbyły się zajęcia z wykorzystaniem sprzętu multimedialnego, gdzie uczestnicy na bieżąco mogli obserwować swoje zachowania przed kamerą podczas zaaranżowanej rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą. Dla większości uczestników było to niezwykle przeżycie. Opiekunowie uzyskali również informację, jak być asystentem w procesie poszukiwania pracy dla podopiecznego, szanować jego wybory zawodowe i nie ulegać stereotypom. Od uczestników warsztatów zależało, czy podejmą kolejne działania aktywizacyjne ich samych i podopiecznych.

Grupa wsparcia – razem łatwiej

Dodatkowym rezultatem działań skierowanych do opiekunów osób niepełnosprawnych były spontanicznie powstające grupy samopomocowe, które są bardzo ważnym elementem systemu ich wsparcia. Jedną z takich grup działa przy Biurze Projektu Caritas Polska w Łodzi. Proces tworzenia się tej grupy rozpoczął się podczas wyjazdowych warsztatów, które odbyły się w Ośrodku Rehabilitacyjno-Wypoczynkowym w Drzewocinach.

Idea samopomocy pozwala wydobyć mocne strony jednostki i grupy. *Samopomoc to wszystkie te działania ludzi, które są poświęcone radzeniu sobie z różnego rodzaju problemami, w oparciu o korzystanie z własnych*



doświadczeń i pomysłowości oraz w oparciu o przedyskutowanie ich z ludźmi, którzy już przez nie przeszli i poradzili sobie z nimi⁸. Tworzenie grup samopomocowych jest szansą na odbudowanie na nowo więzi międzyludzkich. Członkowie grup samopomocowych czują się mniej odizolowani, wiedząc, że inni mają takie same problemy jak oni. Podczas spotkania grupy uczestnicy wymieniają pomysły na rozwiązania problemów, uczą się, jak aktywnie mogliby zaangażować się w działania mające im pomóc. Dzięki uczestnictwu w grupach ludzie zmieniają swoje postawy i zachowania, odzyskują poczucie kontroli nad własnym życiem. Ideą grup samopomocowych jest regularne spotkanie się w celu wzajemnego wzmocnienia, przy czym częstotliwość i forma spotkań jest już uzależniona od samych uczestników. Na spotkania łódzkiej grupy wsparcia przychodzą nie tylko opiekunowie osób niepełnosprawnych, ale też zainteresowane osoby niepełnosprawne.

Grupy samopomocy składają się z osób borykających się z problemem podobnego typu. Rozmowy oparte na własnym doświadczeniu oraz wymiana, w której każdy członek grupy zarówno „daje”, jak i „bierze”, sprawia, że uczestnicy wzajemnie się od siebie uczą, poszukują rozwiązań, które ułatwią im stawienie czoła indywidualnym problemom w codziennym życiu. *Tęgo rodzaju grupy nie są prowadzone przez wykwalifikowanych terapeutów, chociaż uczestnicy grupy mogą korzystać z ich pomocy w sytuacjach trudnych. Grupy tego rodzaju mają być bezpiecznym miejscem, w którym spotykają się ludzie przeżywający podobne lub takie same problemy, aby uczyć się od siebie nawzajem radzenia sobie z nimi i stawiania im czoła⁹.* Będąc w grupie, w oparciu o wzajemnie zaufanie, można dzielić się swoimi trudnościami i emocjami, bo przecież inni uczestnicy mają podobne problemy i doświadczenia. *Sprawia to, że człowiek ze swoimi problemami nie czuje się osamotniony, a tworzy się poczucie solidarności i wspólnoty¹⁰.*

– *Połączyła nas chęć pomocy w znalezieniu zatrudnienia kilku osobom poznanym na warsztatach, chcielibyśmy zachęcać osoby niepełnosprawne do wyjścia z domu, uczestniczenia w życiu społecznym i kulturalnym, chcielibyśmy stworzyć wspólny projekt na rzecz osób niepełnosprawnych* – mówią Katarzyna i Ewelina, liderki grupy wsparcia z Łodzi, którym Biuro Projektu Caritas Polska w Łodzi udostępnia pomieszczenia i zapewnia poczęstunek na spotkaniach. Grupa spotyka się w zależności od potrzeb. Uczestnikami są zarówno opiekunowie, jak i osoby niepełnosprawne. Katarzyna, zdeterminowana do działania i pełna nadziei na przyszłość, mówi: – *Kolejny krok to utworzenie spółdzielni socjalnej wokół osób niepełnosprawnych. Nasz projekt integracyjnej kawiarni-herbaciarni stwarza możliwość uczestnictwa i włączenia w życie społeczne wszystkich – bez względu na ograniczenia wynikające z niepełnosprawności. Szukamy możliwości sfinansowania przedsięwzięcia.* Na spotkania grupy wsparcia przychodzi średnio 5-7 osób. Możliwości, jakie stwarza samopomoc oraz tworzone grupy samopomocowe, stają się więc doskonałą receptą na reakcję wobec ważnych i wymagających szybkich działań problemów.

8 Paweł Jordan (red.), *Od pomocy do samopomocy*, wyd. Stowarzyszenie CAL, Warszawa, s. 43.

9 C.K. Oyster, *Grupy*, Poznań 2002, s. 333-336.

10 Paweł Jordan (red.), *Samopomoc – nie jesteś sam*, Stowarzyszenie BORIS, Warszawa 2007.



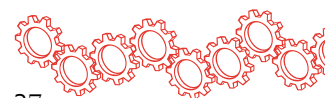
Wsparcie dla opiekunów – efekty dla wszystkich

Brak aktywności społecznej i zawodowej wśród osób niepełnosprawnych i ich opiekunów to problem, który jest wyzwaniem dla wszystkich instytucji i osób zajmujących się niepełnosprawnością. Warsztaty stanowiły punkt wyjścia do podejmowania dalszych aktywności opiekunów i osób niepełnosprawnych. Iga stała się mniej nadopiekuńcza i z satysfakcją obserwuje, jak niepełnosprawny Krzysz staje się bardziej otwarty i wytrwale dąży do założonych celów, Ela już wie, jak motywować do działania swojego podopiecznego, Andrzej zyskał zapas energii na kolejne działania, które planuje wspólnie z niepełnosprawną żoną. Aleksandra, dzięki spotkaniom z prawnikiem, uzyskała wiedzę na temat nowych możliwości pozyskiwania środków i sprzętu, lepiej zna prawa swojego podopiecznego. Ewa jest dumna z tego, co jej niepełnosprawny syn osiągnął dzięki warsztatom: *– Jeżeli w danej sytuacji nie mogę asystować synowi – pyta, prosi o pomoc inne osoby znajdujące się wokół niego. Nie boi się i nie czuje wstydu, że jest niepełnosprawny. Samodzielnie załatwia swoje sprawy, jest otwarty na nowe doświadczenia. – To dzięki wspierającej i wymagającej mamie Ewie – dodaje Aleksandra.*

Mocną stroną warsztatów dla opiekunów osób niepełnosprawnych był ich elastyczny program. Każdy z partnerów projektu na bazie swoich doświadczeń w realizacji podobnych działań i diagnozy grupy szkoleniowej dostosowywał zajęcia do potrzeb i możliwości uczestników. Dodatkowo koordynatorzy brali udział w spotkaniach podczas realizacji projektu. Na spotkaniach wymieniali się spostrzeżeniami i opiniami – co udało się, a czego zabrakło we wdrażaniu zadania. Praktyczna znajomość grupy docelowej oraz umiejętności i zaangażowanie zespołów projektowych, współpraca z lokalnie działającymi instytucjami i organizacjami umożliwiły osiągnięcie zamierzonych rezultatów. Opiekunowie osób niepełnosprawnych po zakończeniu udziału w warsztacie potrafili:

- zidentyfikować swoje kompetencje zawodowe,
- zweryfikować pogląd na osoby niepełnosprawne,
- wspierać w aktywności społeczno-zawodowej osoby niepełnosprawne,
- zmotywować się do aktywności życiowej,
- radzić sobie ze stresem swoim i cudzym i rozwiązywać konflikty,
- wzmocnić poczucie własnej wartości,
- zweryfikować sposób komunikacji wewnątrz rodziny,
- wyznaczyć własne cele,
- analizować sytuację prawną osób niepełnosprawnych.

Realizatorzy nie obawiali się wyjść poza schematy warsztatów skupionych na twardych, praktycznych umiejętnościach, koncentrowali się także na osobistych problemach beneficjentów. Zajęcia były dostosowane do możliwości psychofizycznych uczestników.



W większości przypadków opiekę nad osobami niepełnosprawnymi biorą na siebie kobiety. Rezygnują one ze swojego prywatnego życia. W związku z tym niezbędne jest opracowanie działań podnoszących świadomość społeczną, aby mężczyźni również podejmowali się opieki i wsparcia osoby niepełnosprawnej. Zadanie to nie jest zarezerwowane dla żadnej z płci. Przygotowanie oraz realizacja warsztatów uwzględniały aspekt wsi i miasta, w szczególności na poziomie promocji projektu oraz rekrutacji uczestników. Innowacyjność warsztatów aktywnego poszukiwania pracy polegała przede wszystkim na podziale i niezależnej pracy w grupie osób niepełnosprawnych i grupie opiekunów oraz zindywidualizowanym podejściu do wszystkich uczestników projektu. Analiza problemów oraz uzyskanie pełnej informacji o potrzebach beneficjentów zapobiegły powieleniu działań skierowanych do osób niepełnosprawnych i ich otoczenia, oferowanych przez instytucje pomocy społecznej, oraz zwiększyły skuteczność proponowanych form wsparcia. Istotne również okazało się kształtowanie postaw społecznych ułatwiających zrozumienie problemów osób niepełnosprawnych przez ich opiekunów, akceptację trudności i tolerancję życiowych niepowodzeń, a przede wszystkim poszukiwanie nowej roli opiekuna opartej na edukacji, szkoleniu i wsparciu drugiego człowieka. Dążenie do tej zmiany było myślą przewodnią warsztatów pt. „Promocja aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych wśród opiekunów”.

KOMENTARZE:

– *Nowatorskie w tym projekcie jest to, że wspieramy opiekunów i rodziców osób niepełnosprawnych. Staramy się ich zmotywować i przekonać do tego, że osoba niepełnosprawna nie musi całe życie być w domu i również opiekun nie musi być skazany na przebywanie ze swoim podopiecznym cały czas. Osoba niepełnosprawna może realizować swoje marzenia, pracować i uczyć się* – **podkreśla koordynatorka z Fundacji Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA¹¹.**

– *Opiekunowie osób niepełnosprawnych jest to grupa, o której po prostu często zapomina się, tworząc projekty. Z drugiej strony jeżeli istnieje możliwość udziału rodzica, opiekuna osoby niepełnosprawnej w konsultacjach i szkoleniach, spotykamy się z ich oporem i niechęcią, ponieważ ktoś chce zrobić rewolucję w ich życiu. Nasza rola wtedy jest ogromna, aby zachęcić i spowodować ich otwarcie się. (...) Największą wartością dla mnie jest to, że uczestnicy projektu chcą wychodzić z domu, otwierają się na inne osoby, chcą zmienić coś w swoim życiu* – **stwierdza koordynatorka regionalna z Biura Projektu Caritas Polska w Łodzi.**

11 Źródło: „Gazeta Wyborcza” za Katolicką Agencją Informacyjną.



3. Staże zawodowe dla osób niepełnosprawnych

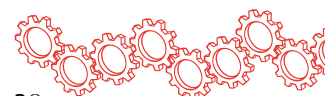
Doświadczenie zawodowe jest dziś jednym z podstawowych warunków zdobycia stałego zatrudnienia. Pracodawcy oczekują, że kandydaci do pracy będą nie tylko dobrze wykształceni, ale także wniosą do firmy doświadczenia i umiejętności, których zwykle nie daje szkoła, takie jak zdolność pracy w zespole czy rozwiązywania konkretnych problemów związanych z pracą na danym stanowisku. Osoby, które nie mogą pochwalić się życiorysem zawodowym, przegrywają konkurencję z bardziej doświadczonymi kandydatami, a jeśli dochodzi do tego kwestia niepełnosprawności, ich sytuacja na rynku pracy jeszcze się pogarsza. Dlatego osoby niepełnosprawne, kiedy decydują się spróbować swoich sił w życiu zawodowym, często napotykają na barierę, jaką jest właśnie brak doświadczenia.

Sposobem na przezwycięzenie tej bariery są staże zawodowe, organizowane i nadzorowane przez pracodawcę, a wspierane finansowo przez inną instytucję. Stażysta wykonuje powierzone mu obowiązki jak każdy inny pracownik, według ustalonego planu stażu, zdobywa potrzebne mu doświadczenie oraz otrzymuje wynagrodzenie, zazwyczaj nie wyższe niż podstawowy zasiłek dla osób bezrobotnych. W przypadku osób niepełnosprawnych staże zawodowe mają także dodatkowy wymiar integracji społecznej, stwarzają możliwość pełnego funkcjonowania w środowisku osób sprawnych, często wykonywana praca przyczynia się nawet do rehabilitacji medycznej.

W ramach opisywanego tu projektu każda z organizacji partnerskich miała możliwość zorganizowania staży zawodowych dla swoich uczestników. Staże odbywały się w placówkach współpracujących z nimi firm, trwały zazwyczaj 3 miesiące i były przeznaczone dla osób, które w danym momencie swojego rozwoju zawodowego były gotowe do podjęcia pracy stażowej. Jako przykład dobrej praktyki opiszemy tu doświadczenia Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji w dwóch placówkach: w Warszawie i Zielonej Górze. W ramach projektu zorganizowały one staże zawodowe dla osób ze znaczną niepełnosprawnością ruchową.

Jak pozyskać staż?

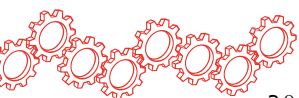
Pozyskanie ofert stażowych dla osób niepełnosprawnych wydaje się największą trudnością w organizacji staży. Pracodawcy często są niechętnie nastawieni do zatrudniania takich osób, obawiają się,



że będą musieli ponieść dodatkowe koszty, dostosować miejsca pracy, przyjąć na staż mniej wydajnych pracowników. Na szczęście Stowarzyszenie w Warszawie od dłuższego czasu współpracowało z kilkoma pracodawcami, którzy chętnie przyjęli nowych stażystów. Wystarczyło kilka telefonów pracownika zajmującego się kontaktem z firmami, aby znaleźć odpowiednie miejsca dla uczestników projektu – spora część z nich była zainteresowana pracą informatyka, jedna znalazła staż w organizacji pozarządowej na stanowisku asystenckim. Ważne jest budowanie długotrwałych i dobrych relacji z pracodawcami, ponieważ dzięki temu można liczyć na ich współpracę w wielu sytuacjach.

Centrum Integracja w Zielonej Górze przed projektem miało mniej kontaktów z pracodawcami niż oddział warszawski. W związku z tym jego pracownicy musieli znaleźć firmy, które byłyby chętne przystąpić do współpracy. Okazało się to łatwiejsze, niż początkowo zakładali. – *Na początku obawialiśmy się, że bardzo trudno będzie pozyskać pracodawców. Usiedliśmy więc i zrobiliśmy burzę mózgów, jakie firmy w naszym mieście mogłyby być zainteresowane współpracą. Wybraliśmy kilka, zadzwoniliśmy do nich i poszliśmy na spotkania. Okazało się, że chętnie przyjmą stażystów – znaleźliśmy nawet więcej pracodawców niż staży, na które mieliśmy środki* – opowiada jedna z pracowniczek Stowarzyszenia. Jak im się to udało? – *Operowaliśmy językiem korzyści. Dla pracodawcy to nie było obciążenie – opłacaliśmy w ramach projektu stażystę, jego asystenta i opiekuna. W takiej sytuacji pracodawca mógł tylko zyskać. Na okres stażu „dostawał” pracownika, który wykonywał powierzone mu obowiązki, wspierając pracę firmy i jednocześnie się uczył, rozwijając swoje umiejętności i zdobywając doświadczenie. Pracodawca nie ponosił w zasadzie żadnych kosztów jego zatrudnienia. Problemem nie było także dostosowanie miejsc pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych, ponieważ część firm była dostosowana, a w przypadku niektórych stażystów ich niepełnosprawność nie powodowała specjalnych potrzeb w zakresie dostosowania budynku czy stanowiska pracy.*

Projekt został skonstruowany w taki sposób, żeby maksymalnie ułatwić pracodawcy przyjęcie niepełnosprawnego stażysty. Po pierwsze, w podpisywanej z SPI umowie stażowej pracodawca nie musiał się zobowiązywać do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej po odbyciu przez nią stażu, jak to ma zwykle miejsce w przypadku osób kierowanych na staż przez Urząd Pracy. Takie rozwiązanie daje pracodawcy poczucie bezpieczeństwa – ma on pewność, że nie będzie zmuszony do późniejszego zatrudnienia kogoś, kto nie sprawdził się podczas stażu. Jednocześnie ma on możliwość przyjęcia do pracy osobę, która dobrze wywiązywała się ze swoich obowiązków. Po drugie, w ramach projektu finansowany był opiekun stażu, czyli osoba pracująca w danej firmie, która przygotowywała program stażu, wprowadzała stażystę w obowiązki i nadzorowała jego pracę. Dzięki temu pracownik, któremu powierzono funkcję opiekuna, za wykonywanie dodatkowych obowiązków zyskiwał dodatkowe wynagrodzenie, co niewątpliwie zwiększało jego zaangażowanie w pracę, nie obciążając jednocześnie pracodawcy.



Kolejnym korzystnym rozwiązaniem była możliwość zatrudnienia asystenta dla osób wymagających wsparcia w wykonywaniu niektórych czynności, np. w poruszaniu się po budynku czy pracy manualnej. Jest to element kluczowy w punktu widzenia potrzeb osoby niepełnosprawnej, ale także atrakcyjny dla pracodawcy. Dzięki obecności asystenta osoba niepełnosprawna jest samodzielna, nie angażuje innych pracowników do pomocy w sprawiających jej trudność czynnościach. Na miejscu pracy zawsze jest z nią ktoś, kto ją wspiera zarówno w pokonywaniu barier fizycznych, jak i psychicznych, co przyczynia się do lepszego wykonywania przez nią powierzonych jej zadań. Korzysta na tym także pracodawca. – *To jest też tak, że korzyści odnoszą obie strony, bo przecież my tego nie traktujemy bezinteresownie* – mówi dyrektor Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze. – *To wszystko, co stażyci z siebie dają, jest dla nas bardzo cenne.*

Organizacja stażu

Aby dostać się na staż, osoby niepełnosprawne biorące udział w projekcie musiały przede wszystkim być, w ocenie doradców zawodowych i psychologów, gotowe do podjęcia pracy w ramach stażu. Z uwagi na ograniczoną liczbę staży oraz wymagania firm osoby zainteresowane musiały spełnić oczekiwania pracodawców względem ich wykształcenia czy umiejętności. Przygotowywały CV przesyłane następnie do pracodawców, a ci dopasowywali odpowiednie osoby do stanowisk, które mieli do zaproponowania. W ramach projektu była także możliwość, aby osoba zgłosiła się do SPI już z wybranym przez siebie pracodawcą, jednak oferta wyboru firm współpracujących ze Stowarzyszeniem okazała się wystarczająca. Warto też zwrócić uwagę, że doradcy zawodowi polecali beneficjentom takie staże, które nie tylko pozwolą im w ogóle zapoznać się ze środowiskiem pracy, ale też w największym stopniu przyczynią się do rozwoju zawodowego. – *Mówię zawsze osobom, z którymi rozmawiam, żeby wybierały sobie takie firmy, które ich interesują. Staż jest szansą na to, żeby pracować w miejscu, gdzie być może trudno byłoby o pracę, u takiego pracodawcy, który ma znaczenie na rynku pracy i to doświadczenie może się naprawdę przydać w przyszłości, podczas poszukiwania zatrudnienia* – wspomina doradczyni.

Wszystkie staże realizowane w ramach projektu zostały dokładnie przygotowane. Przed rozpoczęciem stażu osoba niepełnosprawna miała możliwość poznania swojego miejsca pracy, a pracodawca spotkania z przyszłym pracownikiem. Po tym, jak obie strony zdecydowały się na współpracę, przygotowywany był plan stażu, w którym wyraźnie określa się zakres zadań stażysty, jego obowiązki oraz poszczególne etapy pracy. Plan jest przygotowywany przez opiekuna stażu, który jest także odpowiedzialny za postępy w realizacji poszczególnych zadań, nadzoruje i wspiera pracę stażysty. – *My nie izolujemy w żaden sposób naszych stażystów. Są takimi samymi pracownikami jak pozostali, nie traktujemy*



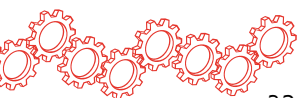
ich specjalnie. Zlecamy im zadania i wspieramy w odpowiednim ich wykonywaniu – mówi jeden z opiekunów stażu.

Dzień pracy stażysty wygląda tak samo jak pozostałych pracowników. Pracują o godzinę krócej, ale wykonują wszystkie czynności związane z pracą na danym stanowisku. Pracodawcom, którzy obawiają się tego, że osoba niepełnosprawna pracuje krócej, warto przytoczyć słowa jednej z pracowniczek SPI: – *Tę godzinę w ciągu dnia pracy sprawni pracownicy tak naprawdę często wykorzystują na zupełnie inne czynności – wychodzą na papierosa, na lunch, pogaduszki. Tu naprawdę nie ma różnicy. Co więcej, opiekunowie staży zwracali uwagę, że stażyści są bardzo zaangażowani w swoje zadania: – Czasem muszę nawet mówić mojej stażystce, żeby sobie zrobiła przerwę albo już szła do domu, ona jest taka pracowita i obowiązkowa – wspomina opiekunka stażu w ZUS. Dla osób zdecydowanych podjąć pracę udział w stażu stanowi ogromną szansę i ważne doświadczenie, które chcą jak najlepiej wykorzystać.*

Jeśli chodzi o kwestie formalne związane z organizacją staży, warto zwrócić uwagę jeszcze na dwa aspekty projektu. Po pierwsze, stypendia stażowe zostały skonstruowane w taki sposób, aby w związku z podjęciem stażu nie tracili oni prawa do rent socjalnych. Z punktu widzenia osób niepełnosprawnych jest to bardzo istotne, ponieważ często obawiają się one, że podejmując pracę czy staż, będą otrzymywać niewiele większe stypendium niż przysługująca im renta. Po zawieszeniu prawa do renty często trudno je potem odzyskać. Możliwość zachowania renty i dodatkowego stypendium stażowego była więc dla stażystów dużą zachętą.

Drugim ciekawym elementem jest stała współpraca pomiędzy pracodawcami a SPI w trakcie trwania stażu. Pracownik Stowarzyszenia co najmniej raz w miesiącu odwiedza miejsce pracy stażysty, rozmawia z nim oraz z opiekunem stażu, odbiera potrzebne dokumenty (m.in. listy obecności) oraz ma wgląd w stopień realizacji planu stażu. Dzięki temu osoba niepełnosprawna nie jest zdana tylko na siebie, może zwrócić się ewentualnymi problemami do pracownika Stowarzyszenia, podobnie zresztą jak pracodawca czy opiekun, który także ma możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami czy trudnościami. W razie jakichkolwiek problemów Stowarzyszenie może od razu reagować. Stałe zainteresowanie przebiegiem stażu przez organizację realizującą projekt jest niewątpliwie dobrą, godną polecenia praktyką, także dlatego że buduje zaufanie między pracodawcą a organizacją.

Warto także wspomnieć, że na zakończenie stażu osoba biorąca w nim udział otrzymuje, oprócz zaświadczenia o odbyciu stażu, także referencje od pracodawcy. Wypełniana jest specjalna ankieta, w której opisywane są obowiązki beneficjenta, efekty jego pracy oraz refleksje opiekuna stażu na temat jego postępów. Dzięki temu stażysta dostaje informację zwrotną o swojej pracy, a także dokument, który może przedstawić kolejnemu pracodawcy. Rekomendacje do znanego na lokalnym rynku pracodawcy nie są bez znaczenia podczas poszukiwania stałego zatrudnienia.



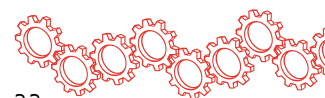
Niepełnosprawny w miejscu pracy

Z oferty staży zawodowych skorzystały osoby aktywnie poszukujące pracy, mające odpowiednie kwalifikacje i wykształcenie, aby wykonywać proponowane w ramach staży prace. Ponieważ liczba staży była ograniczona, realizatorzy projektu musieli przeprowadzić selekcję i wybrać tych kandydatów, dla których staż był w danym momencie rozwoju zawodowego najwłaściwszym rozwiązaniem. Wybór ten odbywał się wspólnie z zainteresowanymi niepełnosprawnymi, którzy wcześniej współpracowali z SPI w ramach projektu i odbyli już szereg szkoleń i kursów lub zgłosili się w poszukiwaniu pracy i po rozmowie z doradcą zawodowym zdecydowali, że są gotowi skorzystać z możliwości stażu. Osoby kierowane na staże nie przechodziły dodatkowych szkoleń. – *Były na tyle aktywne i przeszkolone, że to wystarczyło, miały kompetencje i wykształcenie, ale nie miały doświadczenia zawodowego* – mówi doradczyni zawodowa. – *Dodatkowo niepełnosprawność jest dla nich dużym utrudnieniem, żeby w ten rynek pracy wejść.*

Uczestnictwo w stażu służyło ułatwieniu odnalezienia się na rynku pracy. – *Na staże wysłaliśmy młode osoby, dla których wyjście do miejsca pracy jest dobre też dlatego, że mogą dookreślić, co chciałyby robić. Wcześniej, jak nie było staży, często wysyłaliśmy osoby młode, wykształcone na rozmowy kwalifikacyjne, ale z powodu braku doświadczenia te osoby nie przechodziły tych rozmów* – wspomina doradczyni. Płatny staż może być więc swego rodzaju próbą przed podjęciem stałej pracy oraz ważnym atutem w jej poszukiwaniu, zwłaszcza w połączeniu ze zdobytym doświadczeniem i rekomendacjami od pracodawcy.

Podobnie jak pełnosprawni stażyści, osoby niepełnosprawne chcą na stażu zdobyć nowe umiejętności i cenne doświadczenie, którym będą mogły pochwalić się, szukając stałej pracy. – *To zawsze jest coś, co można wpisać do CV* – zauważa stażystka z Zielonej Góry. – *Ta praca bardzo mi odpowiada, interesuję się księgowością, mam nadzieję, że będę mogła to wykorzystać w przyszłości.* Podobnie stażysta w zielonogórskim oddziale firmy IMPEL zajmuje się tym, co naprawdę go interesuje i zdaniem opiekunki stażu bardzo dużo się uczy, jednocześnie świetnie wypełniając swoje obowiązki. To, że porusza się na wózku, nie ma w przypadku jego pracy żadnego znaczenia.

Dodatkową zaletą zatrudnienia na stażu jest dla osoby niepełnosprawnej możliwość kontaktu z ludźmi i rozwoju społecznego. Zwłaszcza dla osób dotkniętych znacznym stopniem niepełnosprawności ruchowej, które często przebywają przede wszystkim w środowisku rodziny i bliskich, funkcjonowanie w miejscu pracy, wśród obcych sobie ludzi, jest ciekawym i cennym doświadczeniem. Nie bez znaczenia jest też fakt, że dla niektórych stażystów praca jest także formą rehabilitacji. Tak było w przypadku Pana Piotra, który pracując manualnie, musiał przewycięzać swoje ograniczenia ruchowe, dzięki czemu już po dwóch tygodniach dużo sprawniej wykonywał czynności, które na początku sprawiały mu trudność. Jak mówi towarzyszący mu w biurze asystent: – *Rehabilitacja w miejscu pracy*



ma nie tylko wymiar społeczny, związany z przebywaniem w środowisku pracy osób sprawnych, ale też często zdrowotny.

Warto podkreślić, że dla większości stażystów podjęcie stażu było pierwszą pracą w ich życiu. Są to głównie ludzie młodzi, którzy dopiero wchodzą na rynek pracy, kończą szkoły i uczelnie wyższe, a doświadczenie w pracy jest ważnym elementem ich rozwoju. – *Osoby z niepełnosprawnością wpadają czasem w taki syndrom wiecznego studenta – dzięki stażom mają szansę przejść ze szkoły do pracy, a to jest zawsze trudne, nie tylko dla osoby niepełnosprawnej – zauważa doradczyni zawodowa.* Uczestnictwo w stażu daje możliwość wypracowania w sobie poczucia odpowiedzialności za wykonywane zadania, przełamywania swoich słabości (*czasem nawet gdy boli, trzeba iść do pracy*), często jest to pierwszy kontakt z pracą, z dorosłym życiem. I tak naprawdę niepełnosprawność nie ma w tym przypadku dużego znaczenia – dla każdego młodego człowieka zmiana, jaką jest przejście ze szkoły do pracy, jest stresującym i często trudnym doświadczeniem.

Także dla pracodawców i pracowników firm kontakt z osobami niepełnosprawnymi może być wartością, pozwala bowiem na przełamywanie barier i obaw, które osoby pełnosprawne żywią wobec osób niepełnosprawnych. W przypadku firm, które odwiedzone podczas zbierania materiałów do publikacji – Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i firmy IMPEL w Zielonej Górze – projekt nie był pierwszą okazją do zatrudnienia niepełnosprawnych stażystów. – *Osoby niepełnosprawne traktujemy jak pozostałych pracowników. Tak naprawdę, żeby doszło do współpracy, potrzebna jest przede wszystkim dobra wola obu stron. Wiemy, jak czasem są traktowane osoby niepełnosprawne, dla nas zatrudnienie ich nie stanowi żadnego kłopotu, są po prostu naszymi pracownikami* – mówi dyrektor ZUS. Podobnie dyrektor firmy IMPEL, która w części jest zakładem pracy chronionej, nie widzi różnicy między swoimi pracownikami. Wie natomiast, że pracodawcy często obawiają się mniejszej „wydajności” osoby niepełnosprawnej czy kłopotów związanych z dostosowaniem miejsca pracy. Z doświadczenia jego oraz współpracujących z nim osób wynika jednak, że jest to stereotyp, który upada wraz z zatrudnieniem niepełnosprawnego. Okazuje się wtedy, że może on sobie radzić w pracy równie dobrze, a czasem nawet lepiej niż osoby sprawne, ponieważ podstawowe różnice nie leżą w niepełnosprawności, ale w zaangażowaniu w pracę, umiejętnościach, talencie. – *Dopóki się nie spróbuje, nie przekroczy tej psychicznej bariery, stereotypy będą w nas tkwić. Warto się z nimi zmierzyć* – mówi dyrektor.

Obecność osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy jest cenna dla wszystkich pracowników. Dzięki temu oswajają się z niepełnosprawnością, sami doświadczają oczywistej, ale często niedocenianej prawdy, że kontakt z osobą niepełnosprawną zależy przede wszystkim od jej zdolności interpersonalnych i tego, jakim jest człowiekiem, a nie jej niepełnosprawności. Tak było w przypadku Piotra, który w związku z porażeniem mózgowym ma trudności z mówieniem. – *Trzeba po prostu przyzwyczaić się*



do tego, jak on się z nami komunikuje. Mówi wolniej, ale po chwili to już nie jest bariera. Piotr wniósł nową atmosferę do naszego działu – jest więcej śmiechu, atmosfera bardzo się zmieniła – wspomina jeden z pracowników ZUS. W przypadku poruszającego się na wózku stażysty w firmie IMPEL niektóre osoby były wręcz zaskoczone, jak dobrze radzi sobie z pokonywaniem schodów czy otwieraniem drzwi – wózek nie jest dla niego żadną przeszkodą w funkcjonowaniu w miejscu pracy. Ten pozytywny aspekt integracji zauważają sami stażyści, którzy widzą, jak zmienia się podejście ich współpracowników do niepełnosprawności.

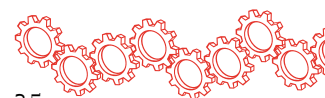
Oczywiście, zatrudnienie osoby niepełnosprawnej na stałe wiąże się dla pracodawcy z pewnymi kosztami, ale, jak mówi dyrektor zielonogórskiego IMPEL-a, trzeba po prostu rozważyć stosunek kosztów do korzyści. W jego przekonaniu korzyści zdecydowanie przeważają – przede wszystkim można zyskać wartościowego pracownika, a dodatkowo dofinansowanie z PFRON do miesięcznego wynagrodzenia, jest też możliwość zwrotu kosztów związanych z przystosowaniem miejsca pracy. W perspektywie kształtowania polityki odpowiedzialnego biznesu (CSR) zatrudnianie osób niepełnosprawnych może mieć dla firmy ważny wymiar wizerunkowy, o którym też warto pamiętać.

Staż – i co dalej?

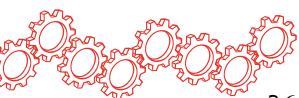
Stażysty, których doświadczenia są tu opisywane, widzą swoją przyszłość zawodową w jasnych barwach. Są pozytywnie nastawieni do życia, nie postrzegają swojej niepełnosprawności jako głównej przeszkody w zdobyciu zatrudnienia. Część z nich chce się dalej uczyć, skończyć studia, inni po zakończeniu stażu będą szukać pracy na otwartym rynku. Wszyscy staż traktują jako jeden z elementów rozwoju kariery zawodowej, tak jak ich pełnosprawni rówieśnicy. – *To jest dla mnie nowe, bardzo ważne doświadczenie – mówi jedna ze stażystek. – Wykonuję różne zadania, dużo się uczę. Myślę, że dzięki temu później łatwiej mi będzie znaleźć stałą pracę.* Osoby niepełnosprawne ze stażu, oprócz nowych umiejętności, wynoszą także poczucie własnej wartości, które niewątpliwie przyda im się w przyszłości

KOMENTARZE:

– *Od strony pracodawcy staże zawodowe to jest świetne rozwiązanie, sprawia, że pracodawca przełamuje się i może pokonać swoje bariery. Jest gros firm, gdzie warto byłoby dać osobę bez nakładu środków, gdzie pracodawca może przekonać się, że to jest takie samo środowisko, że taka osoba może swoim humorem,*



podejściem do życia wprowadzić dobrą atmosferę. I pracodawca mógłby się przekonać, że taka osoba tak samo pracuje, tak samo przychodzi punktualnie, jest obojętna i jedyna różnica polega na tym, że raz w roku pojedzie na turnus rehabilitacyjny i godzinę krócej pracuje – mówi doradczyni zawodowa z Centrum Integracja, Zielona Góra.



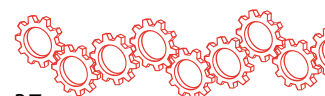
4. Asystent osoby niepełnosprawnej

Praca asystenta osoby niepełnosprawnej wpisuje się w promowaną przez Unię Europejską „koncepcję niezależnego życia” (*Independent Living*). Zgodnie z tą ideą, a także z koncepcją obywatelską, osoby niepełnosprawne mają te same wybory i kontrolę nad codziennym życiem, co osoby w pełni sprawne. Takie podejście podkreśla potrzebę stworzenia otoczenia umożliwiającego osobom niepełnosprawnym bardziej niezależne funkcjonowanie. Osoby niepełnosprawne oraz ich potrzeby są zatem elementem kluczowym przy świadczeniu usług opieki i wsparcia¹². Koncepcja ta zakłada także odejście od zinstytucjonalizowanych form opieki na rzecz działań, które pozwalają osobie niepełnosprawnej na godne i możliwie aktywne życie w społeczności. Jednym z takich działań jest właśnie zapewnienie osobie niepełnosprawnej wsparcia w postaci usług asystenta.

W Polsce zawód asystenta osoby niepełnosprawnej jest wpisany do klasyfikacji zawodów od roku 2001, w grupie „Pracownicy pomocy społecznej i pracy socjalnej”. Zgodnie z opisem w klasyfikacji, „asystent ułatwia osobie niepełnosprawnej wykonywanie czynności dnia codziennego, pomaga jej w uzyskaniu jak największej samodzielności oraz współpracuje z instytucjami i organizacjami społecznymi w celu zapewnienia optymalnych warunków do samodzielnej rehabilitacji; wspiera osoby niepełnosprawne w realizacji programu rehabilitacji społecznej i zawodowej”. Jego zadania zawodowe obejmują m.in.: współtworzenie programów rehabilitacji i pomocy osobie niepełnosprawnej; doradzanie w zakresie usług medycznych, rehabilitacyjnych, przekwalifikowania zawodowego, kontaktów społecznych, usług kulturalnych, rekreacji i integracji ze środowiskiem; diagnozowanie warunków życia i dążenie do usuwania wszelkiego typu barier (psychologicznych, społecznych, architektonicznych, komunikacyjnych itp.); pobudzanie aktywności osoby niepełnosprawnej, jej rodziny oraz najbliższego otoczenia celem udzielania jak najefektywniejszej pomocy¹³. Praca asystenta przyczynia się do podnoszenia jakości życia osoby korzystającej z jego usług i osiągnięcia przez nią jak największej samodzielności. Asystent ułatwia wykonywanie czynności, których osoba niepełnosprawna sama nie jest w stanie wykonywać – w zależności od specyfiki niepełnosprawności pomaga m.in. w przemieszczaniu się, komunikacji z otoczeniem (np. tłumacz języka migowego) czy czynnościach higienicznych.

12 KOMUNIKAT KOMISJI DO RADY, PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-SPOŁECZNEGO ORAZ KOMITETU REGIONÓW Sytuacja osób niepełnosprawnych w rozszerzonej Unii Europejskiej: Europejski Plan Działania na lata 2006-2007.

13 Joanna Konarska, *Asystent osoby niepełnosprawnej*, Pismo Akademii Pedagogicznej w Krakowie Konspekt, nr 1/2007 (2008).



Asystent jest bowiem swego rodzaju „protezą”, uzupełnieniem możliwości swojego klienta w tych obszarach, gdzie są one ograniczone. Nie wyręcza go, nie zastępuje jego pracy, a jedynie umożliwia wykonywanie tych czynności, które z racji niepełnosprawności są dla danej osoby trudne bądź niemożliwe do wykonania. Dzięki temu osoba niepełnosprawna może łatwiej „wyjść z domu”, w większym stopniu uczestniczyć w szeroko rozumianym życiu społecznym, rozwijać swoje umiejętności i zainteresowania, podnosić kompetencje zawodowe w trakcie szkoleń czy staży, podejmować pracę.

W ramach projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” wszystkie organizacje biorące udział w działaniach miały możliwość zatrudnienia asystentów osób niepełnosprawnych, wspierających beneficjentów projektu w czasie szkoleń oraz staży zawodowych. Jako przykład dobrej praktyki przedstawione zostaną tu doświadczenia dwóch Centrów Integracji Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji (SPI) – zielonogórskiego i warszawskiego. Współpraca z asystentami była dla tej organizacji działaniem innowacyjnym i otworzyła przed jej podopiecznymi – uczestnikami projektu – nowe możliwości rozwoju osobistego i zawodowego.

Jak znaleźć dobrego asystenta?

– Asystent osoby niepełnosprawnej powinien przede wszystkim posiadać kwalifikacje zależnie od typu niepełnosprawności klienta i jego potrzeb oraz cechować się odpowiednim podejściem do swojej pracy – nie być nadopiekuńczy, nie wyręczać osoby niepełnosprawnej, a jedynie wspierać ją w określonych czynnościach i na jej życzenie, być jakby jej cieniem – mówi doradczynie zawodowa z warszawskiego Centrum Integracja. Właśnie takich osób poszukiwali realizatorzy projektu, kiedy okazało się, że niektórzy ich klienci, chcąc wziąć udział w szkoleniach i stażach zawodowych, będą potrzebowali asystenta. W Warszawie w ramach rekrutacji ogłoszenia o naborze kandydatów na asystentów zamieścili przede wszystkim w internecie. Odpowiedziało na nie kilkanaście osób, z których podczas rozmowy kwalifikacyjnej prowadzonej przez doradczynię zawodową i psycholog wybrano sześciu asystentów i asystentek. W Zielonej Górze realizatorzy wpadli na pomysł, żeby jako asystentów zatrudnić beneficjentów Stowarzyszenia, którzy są na tyle sprawni, aby pomagać innym. Także przeprowadzali rozmowy kwalifikacyjne i dobierali asystentów dla konkretnych osób potrzebujących wsparcia. W zależności od potrzeb zatrudnione osoby asystują uczestnikom podczas kursów lub szkoleń zawodowych, na warsztatach aktywnego poszukiwania pracy.

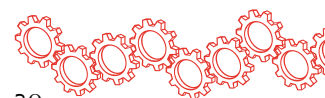
Bardzo ważne było, że wymagania projektowe nie narzucały z góry, kto może zostać asystentem. Umożliwiło to realizatorom wybór takich osób, które w ich odczuciu najlepiej sprawdzą się w pracy



z wybranymi podopiecznymi. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej możliwe było zdiagnozowanie, czy dany kandydat lub kandydatka wie, na czym polega praca asystenta i jakiego typu czynności jest gotowy wykonywać, a także ile czasu może poświęcić na pracę. Wykształcenie formalne miało w przypadku tych asystentów mniejsze znaczenie, ponieważ ich przyszłe zadania nie wymagały specjalistycznej wiedzy czy umiejętności.

Trzeba jednak pamiętać, że nie każdy może być asystentem. – *Zgłaszały się do nas osoby, którym wydawało się, że skoro opiekowały się swoimi małymi dziećmi, to poradzą sobie też z osobą niepełnosprawną. Te osoby niestety odpadały, ponieważ praca z dorosłą osobą niepełnosprawną jest zupełnie inna* – mówi doradczyni zawodowa. W przypadku projektu realizatorzy szukali osób, które miały doświadczenie w pracy z osobami niepełnosprawnymi, niekoniecznie posiadających formalne wykształcenie w tym kierunku, ale znających specyfikę takiej pracy. W Zielonej Górze były to także osoby współpracujące ze stowarzyszeniem od dłuższego czasu, *sprawdzone, o których wiedzieliśmy, że można na nich polegać. Jeden z asystentów, wspierający uczestnika stażu zawodowego, ma autystyczne, dorosłe już dziecko, jest także naszym beneficjentem, byliśmy przekonane, że będzie odpowiednim asystentem dla Pana Piotra.* Ich kwalifikacje miały ogromne znaczenie w zależności od potrzeb osoby, której miały asystować. Jak mówi pracująca w SPI psycholog, *wszystko zależy od czekających daną osobę zadań. Asystent asystentowi nierówny – co innego kogoś dowieźć na szkolenie, a co innego pomagać mu w czynnościach higienicznych.* Dlatego tak ważne jest, żeby dobierać asystenta do potrzeb konkretnego klienta. Nie można też zapominać o sprawach oczywistych – w przypadku konieczności pomocy w czynnościach intymnych asystent i jego podopieczny powinni być tej samej płci, kiedy potrzebna jest pomoc w przemieszczaniu się osoby ciężkiej, asystent musi być odpowiednio silny itp. Ważne jest, aby asystent i osoba korzystająca z jego pomocy poznali się przed rozpoczęciem właściwej pracy, sami ustalili szczegóły współpracy, wzajemnie się zaakceptowali.

W wyjątkowych przypadkach asystentem może być także osoba z rodziny niepełnosprawnego. Tak było w przypadku Pana Jurka, który nie mając możliwości podnoszenia rąk, w zasadzie całe życie spędził w domu w otoczeniu najbliższych i myśl o samodzielnym wyjeździe na szkolenie powodowała u niego taki stres, że nie był w stanie się na nie zdecydować. Także dla jego rodziców trudne do wyobrażenia było funkcjonowanie syna bez ich pomocy. Dlatego też na szkolenie zawodowe pojechała z Panem Jurkiem mama, która *pomogła mu przelamać pierwsze lody.* Dzięki temu, że na pierwszy wyjazd pojechał z najbliższą mu osobą, odważył się na kolejny krok, którym był samodzielny pobyt na warsztatach aktywnego poszukiwania pracy, gdzie w czasie zajęć był sam. – *Jurek znacznie spokojniej jechał na warsztaty poszukiwania pracy, gdzie był sam na grupie. Korzystał z mojej pomocy, już mnie prosił o pomoc w zdjęciu bluzy czy podanie czegoś do picia* – mówi osoba prowadząca warsztaty. – *To, że asystentką była na początku mama, pomogło mu przelamać bariery psychiczne, wyjść na zewnątrz, znaleźć się w kręgu nowych osób.* Następnym etapem będzie dla niego skorzystanie z pomocy profesjonalnego asystenta.

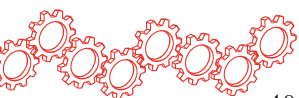


Rekrutując asystentów, realizatorzy projektu musieli wziąć pod uwagę także formalne wymagania projektu, związane z charakterem pracy na tym stanowisku – jest to praca na zlecenie, dość nieregularna, niedająca możliwości stałego zatrudnienia. Dla niektórych zgłaszających się osób był to problem, ponieważ poszukiwali stałej pracy. Z drugiej strony ci, którzy byli nastawieni na pracę dodatkową, z racji swoich stałych obowiązków nie zawsze mogli być dyspozycyjni. Dlatego też w czasie rekrutacji wybrano więcej osób, niż było to konieczne na dany moment, i w razie potrzeby kontaktowano się z nimi, szukając asystenta dla konkretnej osoby. System pracy na zlecenie ma też swoją zaletę wynikającą właśnie z elastyczności i możliwości pracy dodatkowej. Wynagrodzenia asystentów nie są bardzo wysokie, zatem często wykonują oni także inną pracę.

Najważniejsza jest samodzielność

Asystenci współpracują ze Stowarzyszeniem w oparciu o umowę-zlecenie, podpisywaną osobno dla każdej pracy asystenckiej. W umowie wyraźnie określony jest zakres obowiązków oraz czas pracy dla danego klienta, przy czym zazwyczaj jeden asystent pracuje z jedną osobą niepełnosprawną (wyjątkiem są szkolenia wyjazdowe, kiedy kilka osób wymaga pomocy w prostych czynnościach, np. przeniesieniu wózka). Rolą Stowarzyszenia jest znalezienie odpowiednich asystentów i pośrednictwo między nimi a uczestnikami kursów, warsztatów i staży potrzebującymi wsparcia.

Bardzo ważne jest, że to osoba niepełnosprawna jest odpowiedzialna za ustalenie zakresu obowiązków asystenta oraz grafiku jego pracy – w porozumieniu z odpowiednim pracownikiem Stowarzyszenia. *Główną osobą odpowiedzialną za organizację współpracy jest osoba niepełnosprawna. I tak np. Pani Maria, która uczestniczy w szkoleniu, musiała sama określić odpowiadające jej dni i godziny szkolenia, zgrać do tego asystentkę i pana taksówkarza, który ją na szkolenie dowozi – opowiada doradczynie zawodowa. – Oczywiście, zawsze uczulam asystentów i osoby niepełnosprawne, że gdyby były jakiegokolwiek trudności, to my jesteśmy od tego, żeby je rozwiązywać. Ale jak do tej pory nie było takiej potrzeby.* Takie podejście pozwala osobom niepełnosprawnym się usamodzielniać, zyskać poczucie kontroli nad własnym życiem. To oni najlepiej wiedzą, w jakich czynnościach i w jakim wymiarze potrzebują wsparcia, trzeba zatem umożliwić im realizację tych potrzeb. Dlatego też doradca zawodowy lub psycholog w sytuacji, kiedy dana osoba chce wziąć udział w szkoleniu czy stażu, najpierw dowiadyuje się, czy pomoc asystenta będzie jej w jakimś zakresie potrzebna, potem szuka odpowiedniego asystenta wśród tych już zrekrutowanych, a następnie umawia obie strony na spotkanie, aby sami ustalili szczegóły współpracy. Od tego momentu wszystko zależy już od osoby korzystającej z usługi asystenta – umawia się na konkretne dni i godziny, ustala miejsce spotkania, czas pobytu asystenta na szkoleniu. – *Dzięki asystentce Pani Maria ma*



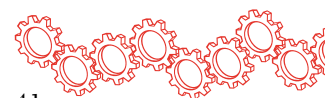
możliwość wjazdu do budynku, w którym odbywa się szkolenie, i poruszania się po nim. To Pani Maria ustaliła zakres współpracy, one się spotykają przed budynkiem, pani asystentka wprowadza Panią Marię – opowiada doradczyni zawodowa. Uwrażliwienie zarówno asystenta, jak i osoby niepełnosprawnej na fakt, że to od jej decyzji i potrzeb zależy zakres współpracy, jest tutaj kluczowe.

Warto podkreślić także, że to osoba niepełnosprawna decyduje, czy w ogóle chce skorzystać z pomocy asystenta. – *Nie przydzielaliśmy z góry asystentów. Jak z Panem Piotrem rozmawialiśmy o stażu, to kiedy poznaliśmy proponowany zakres obowiązków, pojawiło się pytanie, czy byłby mu potrzebny asystent. Zdecydował, że tak. Asystent ma go wspierać przy czynnościach, które mu gorzej wychodzą, i tylko wtedy, gdy go poprosi –* mówi koordynatorka projektu w Zielonej Górze. Samodzielność i upodmiotowienie osoby niepełnosprawnej jest tu najważniejsze.

Efekty pracy asystenta

Rola asystenta osoby niepełnosprawnej jest w przypadku poszukujących pracy osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności ruchowej nie do przecenienia. Z jednej strony umożliwiają oni w ogóle wzięcie udziału w szkoleniach czy warsztatach osobom, które same nie mogą wyjść z domu, zjeść czy skorzystać z niedostosowanej do ich potrzeb toalety. Jak mówi pani psycholog pracująca w Stowarzyszeniu, możliwość skorzystania z pomocy asystenta *może sprawić, żeby dla danej osoby wytłumaczeniem nie było to, że nie może gdzieś przyjechać, bo nie ma jej kto przywieźć albo pomóc na miejscu.* Asystent przełamuje te czysto fizyczne bariery, oferując swoją obecność i pomoc w tych – i, co ważne, jedynie w tych – obszarach, w których dana osoba potrzebuje wsparcia. Dzięki możliwości skorzystania z asystenta Pani Julia, która porusza się na wózku i ma silną spastykę dłoni, po raz pierwszy mogła skorzystać z oferowanych przez Stowarzyszenia kursów bez wsparcia kogoś z rodziny czy znajomych. Asystent towarzyszył jej w czasie zajęć, pomagając wykonać wszystkie niezbędne czynności. W ramach stażu zawodowego Pana Piotra z porażeniem mózgowym asystent pomaga w wykonywaniu niektórych działań związanych z pracą: – *Asystent mi jest potrzebny ze względu na specyfikę choroby, ja wykonuję wolniej niektóre ruchy. Dzięki pomocy asystenta pracuję szybciej, bez niego na pewno byłoby trudniej –* mówi Pan Piotr. Są to efekty doraźne, pozwalające w najbardziej podstawowym wymiarze uczestniczyć beneficjentom projektu w oferowanych działaniach, mających na celu ich rozwój zawodowy – kursach i stażach zawodowych.

Jest także drugi ważny aspekt pracy asystenta, o którym wspominają zarówno sami niepełnosprawni, jak i pracownicy Stowarzyszenia – współpraca z asystentem pozwala osobom niepełnosprawnym

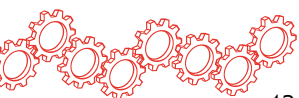


pokonywać bariery psychiczne. Po pierwsze obecność asystenta sprawia, że uczestnik szkolenia czy stażu może czuć się bezpieczniej. Jak mówi doradczynie zawodowa, *jeśli tylko asystent jest dobrze dobrany, osoba niepełnosprawna czuje się pewniej dzięki asystentowi. On jest z tyłu, nie widać nadopiekuńczości, ale jednocześnie jest taką opoką*. Odbywający staż Pan Piotr może liczyć na swojego asystenta i mimo że, zdaniem współpracowników, już po tygodniowym wprowadzeniu poradziłby sobie w pracy sam, docenia jego obecność. Widać, że panowie się zaprzyjaźnili, a starszy od Piotra asystent jest dla niego dużym wsparciem zarówno w pracy, jak i w środowisku współpracowników.

Po drugie, asystent jest swego rodzaju „łącznikiem” pomiędzy rodziną czy opiekunami osoby niepełnosprawnej a światem zewnętrznym i samodzielnością. Podczas warsztatów *te osoby służą do uzyskania pewnej samodzielności, żeby na takie spotkania warsztatowe nie był zabierany rodzic, żeby nie powiełać takiej sytuacji z domu, że niepełnosprawny wciąż przebywa z rodzicami i otrzymuje pomoc tylko od rodziców* – mówi psycholog. Jednocześnie asystent jest osobą neutralną, obcą osobą, co dla kogoś, kto do tej pory przebywał głównie z bliskimi, może być wyzwaniem, ale też swoistym treningiem przed rozpoczęciem funkcjonowania w szerszym środowisku i podjęciem pracy. Jest to bardzo istotne, ponieważ, jak zauważa pani psycholog, *jeśli ktoś ma chęć podjąć pracę, to też musi się nauczyć obcować z obcymi ludźmi, mówić o swoich potrzebach innym*. Może być tak, że dana osoba nie potrzebuje na stałe pomocy asystenta w pracy, wystarczy jej pomoc współpracowników, np. w zejściu po schodach, ale musi umieć o tę pomoc poprosić. Dla kogoś, kto nie ma doświadczeń związanych z proszeniem osób obcych o pomoc, może to być bariera nie do pokonania.

Asystent stanowi jednocześnie odciążenie rodzica czy opiekuna w opiece nad osobą niepełnosprawną. Zapewnienie fachowej pomocy podczas szkolenia czy warsztatu powoduje, że rodzic może spokojnie zająć się swoimi sprawami, nie martwiąc się, że coś się stanie. – *Jak mama zostawi swojego dorosłego syna na szkoleniu z asystentem i nawet pójdzie w tym czasie na kawę czy na spotkanie, to zawsze trochę odpocznie, oderwie się. To jest bardzo ważne* – mówi pracowniczka Stowarzyszenia. Osoba taka często po raz pierwszy przekonuje się, że jej podopieczny może sobie poradzić bez jej pomocy, co ma ogromne znaczenie dla funkcjonowania niepełnosprawnego i jego rodziny. Oprócz bezpośredniego, specjalistycznego wsparcia, zatrudnienie asystentów jest jednym z ważnych działań projektu skierowanym pośrednio także do opiekunów.

Także dla pracy samego Stowarzyszenia możliwość zatrudnienia asystentów miała duże znaczenie. Pozytywne aspekty obecności asystenta podczas kursów widzi osoba prowadząca warsztaty aktywnego poszukiwania pracy w Zielonej Górze: – *Dzięki temu, że jest asystent, ja mogę się skupić na prowadzeniu warsztatów, nie muszę już pełnić tych funkcji asystenckich. To jest dla mnie nowa jakość, do tej pory nie mieliśmy takiej możliwości na szkoleniach*. Asystent dba o to, aby uczestnicy mogli się napić, zjeść czy pójść



do toalety, a czasem pomaga im wykonywać niektóre ćwiczenia czy zapisać ważne informacje. Prowadzący może się skupić na merytoryce, co bez pomocy asystenta nie zawsze było możliwe.

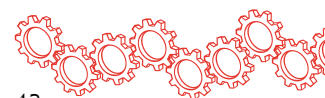
Przewidujmy trudności

– *Współpraca z asystentami przebiega bardzo dobrze. Nie mamy żadnych problemów, uczestnicy także są zadowoleni* – mówi jedna z realizatorek projektu. Asystenci zostali odpowiednio zrekrutowani i dobrani do uczestników, a to, zdaniem pracowników Stowarzyszenia, warunkuje powodzenie współpracy i efektywne wykorzystanie możliwości, jakie daje usługa asystencka. Wskazują oni jednak bariery, które mogą się pojawić przy realizacji projektu zakładającego zaangażowanie asystentów.

Najważniejsze wydaje się dobre dopasowanie asystenta do osoby niepełnosprawnej. Trzeba zatem zawsze porozmawiać z obiema stronami, przedstawić je sobie, dać możliwość poznania się, zanim jeszcze rozpocznie się współpraca. Zarówno niepełnosprawny, jak i asystent powinni mieć także świadomość, że mogą zwrócić się do realizatorów projektu w sytuacji, gdyby pojawiły się jakieś problemy. Pozwoli to na uniknięcie frustracji i niepotrzebnych konfliktów.

Poważną trudnością może być nastawienie pracodawców czy osób organizujących kursy. Czasem zdarza się, że nie chcą oni, aby w stażu lub zajęciach uczestniczyła osoba niepełnosprawna wraz z asystentem. Trudno powiedzieć, z czego wynika ta niechęć, warto jednak pamiętać, że może się ona zdarzyć i potrafić wskazać korzyści, jakie płyną z przyjęcia osoby niepełnosprawnej z asystentem – nie angażuje on uwagi i czasu innych pracowników czy osoby prowadzącej zajęcia, czasem pomaga niepełnosprawnemu wykonywać pracę, ułatwia zaaklimatyzowanie się w miejscu pracy.

Trzeba też pamiętać, że specyfika pracy metodą projektu powoduje, iż po zakończeniu projektu kończą się także środki na zatrudnienie asystenta. W tej sytuacji osoba niepełnosprawna, która chciałaby po odbyciu w ramach projektu stażu podjąć pracę, a potrzebuje usługi asystenckiej, zwykle nie jest w stanie sama zapewnić wynagrodzenia asystentowi. Dlatego pracownicy Stowarzyszenia zawczasu starają się myśleć o tym, żeby w kolejnych projektach również zakładać zatrudnienie asystentów, a także poszukiwać innych źródeł ich pozyskiwania. W przypadkach gdy asystent nie musi posiadać specjalistycznej wiedzy i umiejętności, dobrym pomysłem jest pozyskiwanie wolontariuszy, na przykład poprzez współpracę z regionalnymi Centrami Wolontariatu. Czasem usługę asystencką oferują także jednostki samorządu terytorialnego zajmujące się pomocą społeczną i pomocą osobom niepełnosprawnym – warto sprawdzić takie możliwości w miejscu zamieszkania niepełnosprawnego



i ewentualnie pomóc mu w ubieganiu się o nią. Znalezienie możliwości utrzymania ciągłości wsparcia asystenta jest bowiem kluczowe z punktu widzenia rozwoju zawodowego osób niepełnosprawnych, które z takiej pomocy w swoim życiu zawodowym muszą korzystać.

Asystent – element systemu

Asystent jest jednym z elementów systemowego wsparcia rozwoju zawodowego osoby niepełnosprawnej. Jest dla niej „narzędziem” umożliwiającym podjęcie działań koniecznych do tego rozwoju. Dla części osób biorących udział w projekcie pomoc asystencka była konieczna do tego, aby w ogóle zdecydowali się na wyjście z domu, dojazd na szkolenie, pobyt na nim bez towarzyszenia rodziców. Była warunkiem wstępnym, aby rozpocząć drogę w kierunku samodzielności. W przypadku innych, na przykład odbywającego staż zawodowy Pana Piotra, obecność asystenta pomogła przełamać barierę psychologiczną, niepokój, który wszyscy odczuwamy, pojawiając się w nowym środowisku, a który w przypadku osób niepełnosprawnych może być potęgowany przez obawę, jak niepełnosprawność zostanie przyjęta w miejscu pracy.

Asystent stanowi więc zarówno „pomoc techniczną”, jak i wsparcie psychiczne. – *Oczywiście, w życiu jest różnie, osoby rozmawiają, zaprzyjaźniają się. Ale asystent ma przede wszystkim wspierać klienta w wykonywaniu określonych czynności. Wszystko, co jest dalej, dzieje się między ludźmi, i to też jest bardzo ważne* – zauważa jedna z doradczyń zawodowych. Jego obecność jest nieodzowna, aby osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności ruchowej mogły brać udział w życiu zawodowym i społecznym bez konieczności ciągłego angażowania rodziny i bliskich. Wpisuje się w system wsparcia, który oprócz nowej wiedzy, doświadczeń i umiejętności, możliwych do zdobycia na szkoleniach i stażach zawodowych, stawia na promowanie samodzielności i samostanowienia osób niepełnosprawnych.

KOMENTARZE:

– *Innowacją jest sama obecność asystenta. Jest to pewnego rodzaju taki łącznik neutralny pomiędzy rodzicem czy opiekunem a samodzielnością tej osoby* – **mówi psycholog z Centrum Integracja, Warszawa.**



5. Przekazywanie sprzętu

Rozwój technologii jest dla nas wszystkich szansą na wygodniejsze, lepsze życie. Także dla osób niepełnosprawnych pojawiające się na rynku sprzęty odpowiadające na potrzeby różnego typu niepełnosprawności dają nadzieję na łatwiejsze funkcjonowanie i pełniejszy udział w życiu społecznym. Warto bowiem pamiętać, że skutki niepełnosprawności mogą być w pewnym stopniu ograniczone dzięki różnego rodzaju dostępnym dziś na rynku rozwiązaniom technicznym. Odpowiednio dobrany sprzęt komputerowy, wózek czy materac może pozwolić komfortowo funkcjonować osobom niepełnosprawnym w codziennym życiu, umożliwić im aktywność społeczną i zawodową. Specjalistyczny sprzęt jest jednak zwykle zbyt drogi jak na możliwości finansowe przeciętnego niepełnosprawnego, w związku z czym nie korzysta on z udogodnień oferowanych przez nowoczesną technikę.

Biorąc pod uwagę te ograniczenia, realizatorzy opisywanego tu projektu jako jedną z metod wsparcia przewidzieli zakup i przekazywanie osobom niepełnosprawnym specjalistycznego sprzętu, zarówno potrzebnego bezpośrednio do realizacji celów projektu (np. sprzęt komputerowy), jak i sprzętu rehabilitacyjnego. Zakup i przekazywanie sprzętu jest w przypadku osób go otrzymujących elementem kluczowym z punktu widzenia uczestnictwa w projekcie, ponieważ dzięki niemu mogą czynnie uczestniczyć w pozostałych działaniach projektowych. Podstawę dla opisu dobrych praktyk w procesie przekazywania sprzętu wybranym beneficjentom projektu stanowi działalność Ośrodka Pomocy Fundacji Polskich Kawalerów Maltańskich w Katowicach.

Sprzęt „szyty na miarę”

Pomoc udzielana beneficjentom w ramach projektu różni się pod względem stopnia zaawansowania poszczególnych osób w procesie przygotowania do aktywizacji zawodowej – niektóre osoby od początku gotowe są do podjęcia stażu zawodowego bądź uczestnictwa w specjalistycznych kursach kształcenia zawodowego, inne zaczynają od warsztatów aktywnego poszukiwania pracy czy pisania CV. Niemniej szansę na wsparcie w formie zakupu sprzętu mają wszyscy, niezależnie od stopnia przygotowania zawodowego, o ile sprzęt ten jest potrzebny do realizacji celów projektu.

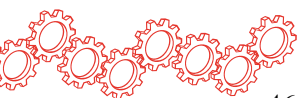


Innowacyjnym elementem projektu jest zindywidualizowane dopasowanie sprzętu do potrzeb beneficjenta. Jak tłumaczy koordynatorka regionalna z Katowic, najważniejszy jest fakt, że pracownicy Ośrodka mają możliwość stałego, indywidualnego kontaktu z każdą osobą uczestniczącą w projekcie, szczegółowego poznania konkretnej sytuacji życiowej każdego beneficjenta, jego stanu zdrowia, sposobu życia. – *Po prostu mamy możliwość dobrze poznać każdego z nich osobiście* – mówi. Większość informacji o potrzebach danego uczestnika pochodzi od psychologa i od doradcy zawodowego, ponieważ to są osoby, które przeprowadzają bardzo wnikliwy wywiad, także rodzinny (w tym diagnozę sytuacji i diagnozę potrzeb). Rozmowy takie są przeprowadzane z każdym beneficjentem, ale w miarę uczestnictwa w programie jest więcej okazji do spotkań i rozmów – beneficjent zazwyczaj, gdy poczuje się pewniej, jest bardziej skłonny do szczerzej rozmowy na temat swojej sytuacji.

Pracownicy ośrodka zachęcają osoby niepełnosprawne do brania udziału w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy, ponieważ właśnie podczas tych zajęć często dostrzega się u poszczególnych beneficjentów określone predyspozycje do wykonywania konkretnej pracy. Można także skorygować obraz ich sytuacji życiowej, gdyż nierzadko obraz ten jest w ich oczach nieadekwatny – albo siebie nie doceniają, albo wręcz przeciwnie: nie dopuszczają do siebie świadomości obiektywnych ograniczeń wynikających ze stopnia ich niepełnosprawności. *My często odkrywamy ich możliwości życiowe* – tłumaczy pracownicy fundacji – *są to osoby, które same często nawet nie pomyślą, że mogłyby coś zrobić, że jakiś sprzęt mógłby dla nich być użyteczny*. Często właśnie w trakcie warsztatów aktywnego poszukiwania pracy lub warsztatów podnoszących kwalifikacje okazuje się, że ktoś potrzebuje konkretny sprzęt, że nadaje się do pracy, ma cenne zdolności, ale potrzebuje pomocy technicznej, najczęściej przy obsłudze urządzeń elektronicznych.

Ponieważ zakup sprzętu jest działaniem uzupełniającym inne formy wsparcia, rodzaj przekazywanego sprzętu jest ściśle związany z treścią zajęć proponowanych beneficjentom w ramach projektu. W przypadku katowickiego ośrodka POMOCY MALTAŃSKIEJ szczególny nacisk położono na warsztaty komputerowe i warsztaty z zakresu podstaw telemarketingu, bowiem ta tematyka cieszyła się największym zainteresowaniem beneficjentów. Dlatego właśnie wnioskowano o zakup przede wszystkim sprzętu komputerowego, a także rehabilitacyjnego, umożliwiającego długą pracę przy komputerze.

Dużą pomoc w wyborze odpowiedniego sprzętu stanowi współpraca ze ekspertem, który prowadząc warsztaty podnoszące kwalifikacje, ma możliwość obserwacji osób niepełnosprawnych przy pracy oraz może zasugerować sprzęt, który ewentualnie mógłby okazać się pomocny. Kiedy zostaje zidentyfikowana konkretna potrzeba, na którą można odpowiedzieć zakupem sprzętu, zaangażowany zostaje specjalista, który potwierdza zasadność wyboru konkretnego sprzętu albo proponuje coś innego, co jeszcze lepiej spełnia te funkcje. Ośrodek Pomocy w Katowicach korzysta również z pomocy firm

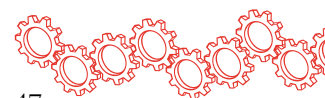


oferujących taki sprzęt. Zdaniem specjalistki prowadzącej w katowickim ośrodku warsztaty komputerowe dla beneficjentów projektu, *oferowany w projekcie zakup sprzętu jest wystarczający, co wynika także z ograniczenia dostępnego asortymentu na rynku.*

Prezentacja możliwości

Podczas realizacji projektu organizacja skorzystała także z możliwości organizacji sesji prezentacji sprzętu: poznańska firma, producent sprzętu ułatwiającego komunikację osobom niepełnosprawnym (w tym akcesoriów do obsługi komputera), zorganizowała w śląskim ośrodku pokaz swojej oferty. Podczas tego spotkania beneficjenci mieli okazję obejrzeć sprzęt, samodzielnie go wypróbować, zobaczyć, jak działa i czy jest wygodny. Było to szczególnie cenne doświadczenie z kilku powodów. Po pierwsze, dało szansę na właściwy dobór konkretnych akcesoriów, odpowiadających konkretnym potrzebom, co jest szczególnie istotne, gdy dostępny jest więcej niż jeden model urządzenia danego rodzaju. Po drugie, spotkanie dało możliwość przekonania do skorzystania z udogodnień tych beneficjentów, którzy wahali się co do ich przydatności. Dzięki prezentacji Pan Tomasz, który do tej pory kategorycznie utrzymywał, że wystarczająco dobrze radzi sobie z obsługą komputera przy pomocy tradycyjnej klawiatury, miał szansę wypróbować klawiaturę do obsługi jedną ręką i przekonać się, że jest dla niego znacznie wygodniejsza – może pracować szybciej i lepiej. Chodzi bowiem o to, żeby przekonać osoby niepełnosprawne, iż sprzęt taki daje szansę na równe z osobami pełnosprawnymi traktowanie przez pracodawcę – dzięki dostosowanemu do potrzeb niepełnosprawnych sprzętowi mogą oni pracować równie szybko i sprawnie jak osoby zdrowe. Korzystanie z takiego sprzętu – przekonują pracownicy Ośrodka – wyrównuje szanse, a nie stygmatyzuje ich podopiecznych. Wspomniany Pan Tomasz tak mówił o sesji prezentacji sprzętu: – *Przedstawiane były różne sprzęty, które mogłyby nam życie ułatwić – ja na przykład nie miałem pojęcia, że istnieją takie klawiatury, nie miałem z tym nigdy styczności. I tam po raz pierwszy miałem okazję dotknąć czegoś takiego. I powiem szczerze – byłem bardzo mile zaskoczony tym, że są gdzieś tam ludzie, którzy myślą o tym, żeby ułatwić osobom niepełnosprawnym życie i pracę. Że osoby niepełnosprawne są gdzieś na tym świecie i chcą coś robić, a nie tylko wegetować w domach. To jest bardzo przydatny sprzęt. Ja jestem po amputacji ręki, korzystam tylko z prawej, i fakt, że te klawisze są w jednym miejscu, a nie są tak porzucane jak w normalnej klawiaturze, to mi na pewno ułatwia, mogę pracować szybciej.*

Warto zauważyć, że z perspektywy samych niepełnosprawnych sprzęt służyć może przede wszystkim do „ułatwiania życia”, często także po prostu umożliwia wykonywanie takich czynności, które bez jego pomocy są bardzo trudne i wymagają dużo wysiłku.



Na pierwszym etapie realizacji zadania związanego z przekazywaniem sprzętu wsparte zostały cztery osoby. Pani Dagmara otrzymała klawiaturę z nakładką (Guarded Keyboard) oraz mysz komputerową Kid Track; Pan Rafał – klawiaturę specjalną Intellikeys oraz nakładkę Basik; Pan Tomasz dostał klawiaturę jednoręczną Maltron Single Handed, a Pan Rafał – komputer przenośny wraz z oprogramowaniem i myszką. Ponadto Ośrodek Pomocy w Katowicach we wrześniu miał już zakupiony sprzęt dla kolejnych dwóch beneficjentek – mysz komputerową Kowol-Track-Ball oraz komputer przenośny wraz z oprogramowaniem i myszką. Widać zatem wyraźnie, że cel projektu, jakim jest indywidualne podejście do każdego beneficjenta i odpowiadanie na jego partykularne potrzeby, jest tu w pełni realizowany – każdy z beneficjentów otrzymał sprzęt umożliwiający pracę przy jego konkretnym typie niepełnosprawności.

Przekazanie sprzętu – szansa na promocję

14 września 2009 w Domu Pomocy Społecznej w Borowej Wsi (sołectwo położone w północno-zachodniej części Mikołowa, na Śląsku) miało miejsce uroczyste przekazanie sprzętu zakupionego w ramach projektu czworgu beneficjentom, mieszkańcom Ośrodka. Dzięki uczestnictwu w wydarzeniu redaktorów regionalnej telewizji spotkanie było okazją do przedstawienia szerszej publiczności sytuacji osób niepełnosprawnych oraz szans, jakie w ich życie wnosi korzystanie ze specjalistycznego sprzętu.

Przed południem zorganizowano w Ośrodku spotkanie, w którym uczestniczył jego kierownik i opiekunowie, beneficjenci, którzy mieli otrzymać sprzęt, oraz koordynator regionalny z Katowic Ilona Świerad i doradca zawodowy – Magdalena Ciesielska. Spotkanie przebiegało w bardzo dobrej atmosferze, zwracała uwagę bardzo bliska i serdeczna, niemal przyjacielska relacja między pracowniczkami Fundacji a beneficjentami projektu. Widać było, że niepełnosprawni czuli się swobodnie i cieszyli się ze spotkania.

Ponadto w spotkaniu uczestniczyła redaktor regionalnej telewizji, która od dłuższego czasu interesuje się działalnością Ośrodka Pomocy w Katowicach w obszarze pomocy osobom niepełnosprawnym. Po spotkaniu ekipa nagrała materiał, który zawierał nie tylko sam fakt przekazania sprzętu beneficjentom, ale także wywiady z nimi. W tym dniu to oni byli najważniejsi, mogli podzielić się swoimi doświadczeniami i zachęcić innych niepełnosprawnych do aktywności. Należy zwrócić uwagę, że zaangażowanie mediów w wydarzenia takie jak to można rekomendować jako dobrą praktykę – z jednej strony bowiem w sposób znaczący przyczynia się do promocji projektu i zwiększa szanse na dotarcie



do szerszego grona potencjalnych beneficjentów; z drugiej strony stanowi swoiste podkreślenie wagi i istotności działań realizowanych w ramach projektu.

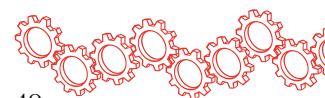
Potrzeb jest wiele

Przekazany w Borowej Wsi sprzęt to początek realizacji tego elementu projektu przez katowicki Ośrodek Pomocy. Teraz bardzo potrzebne są wózki, ponieważ są nietrwałe i szybko się psują przy częstym wykorzystywaniu. – *Wózek, który jest używany na wyjścia – wyjątkowo i rzadko – wytrzymuje rok-dwa* – wyjaśnia jedna z pracowniczek POMOCY MALTAŃSKIEJ. – *Ale jeśli my doprowadzamy do sytuacji, że ktoś jest aktywny codziennie w ramach pracy czy stażu, to ten wózek mu się po pół roku zepsuje, bo się zamortyzuje. One nie są przewidziane do codziennego używania. Wyobraźcie sobie, że macie jedną parę butów, żeby chodzić do pracy. I jak obcas odpadnie, to co, nie pójdziemy do pracy? No nie, bo nie mamy drugiej pary butów. Dla nich butami jest wózek. Muszą go mieć.* Potrzebne są także inne sprzęty rehabilitacyjne – lepsze materace, poduszki, wszystko, co pozwoli niepełnosprawnym dłużej pracować, nawet w pozycji półleżącej. Bez nich bardzo trudne, a czasem nawet niemożliwe jest wykonywanie pracy w jednej pozycji przez kilka godzin.

Ponadto pracownicy katowickiego ośrodka dostrzegają potrzebę zakupu sprzętu czysto rehabilitacyjnego dla szczególnie aktywnych beneficjentów. Wiąże się to z faktem, że osoba pracująca nie może uczestniczyć w zajęciach rehabilitacyjnych, gdyż odbywają się one w godzinach pracy. Równocześnie jednak, żeby móc pracować, niepełnosprawny musi mieć w domu taki sprzęt, na którym ćwiczy mięśnie. W tym sensie, ponieważ paradoksalnie, zakup sprzętu rehabilitacyjnego umożliwić może beneficjentowi pracowanie na stałe. Zakup tego typu sprzętu jest jednym z pomysłów na realizację kolejnego projektu.

Tymczasem jednak pracownicy katowickiego ośrodka starają się jak najlepiej wykorzystać środki dostępne na ten rok. Sprzęt oferowany jest przede wszystkim osobom najbardziej aktywnym, które rzeczywiście będą mogły efektywnie wykorzystać go w ramach projektu. Dzięki temu, że przekazywany jest beneficjentom już po pierwszych lub drugich warsztatach, w których biorą udział, przez kolejne formy wsparcia przechodzą już, korzystając z oferowanych przez sprzęt udogodnień.

Ponadto fakt, że projekt trwa stosunkowo krótko, wymusza przyjęcie określonej perspektywy przez pracowników ośrodka, którzy chcą wykorzystać jak najlepiej szansę dla swoich podopiecznych. Ośrodek w Katowicach, korzystając z tego, co jest możliwe w ramach dostępnych środków, chce pomóc



możliwie dużej liczbie osób. Konieczna zatem bywa rezygnacja ze starania się o bardzo drogi i skomplikowany sprzęt dla jednej osoby, gdy faktycznie jego koszt równałby się połowie budżetu ośrodka przewidzianego na sprzęt. Jest to rozwiązanie, które warto przyjąć, szczególnie mając na uwadze perspektywę kontynuacji działań projektowych i możliwości, które się wraz z nią pojawiają.

Zasady przekazywania sprzętu

Zasady projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” stanowią, że początkowo sprzęt zostaje przekazany beneficjentowi w użyczenie (bezpłatne użytkowanie), czyli pozostaje własnością projektu. Zakłada się, że beneficjent będzie utrzymywał stały kontakt z realizatorami projektu. Ponadto dostępne są dla beneficjentów indywidualne spotkania z konsultantem, w ramach których beneficjent może uzupełnić swoją wiedzę i umiejętności w zakresie użytkowania sprzętu.

Zasady wsparcia udzielanego w ramach projektu stanowią, że przekazywany sprzęt nie może być wykorzystywany przez beneficjentów do zarobkowania – w pierwszej kolejności ma umożliwić osobie niepełnosprawnej udział w projekcie. – *Oczywiście* – jak tłumaczy Agnieszka Lissowska-Lewkowicz, koordynator ds. szkoleń z Warszawy – *na otrzymanym wózku niepełnosprawny może jechać do pracy. Chodzi o to, że funkcją tego sprzętu nie jest w pierwszej kolejności umożliwienie niepełnosprawnemu zarobkowania, ale aktywizacja społeczna, rehabilitacja, pomoc w codziennych czynnościach.* Otrzymanie sprzętu stanowić może pierwszy krok w kierunku podjęcia zatrudnienia, ułatwiając osobie niepełnosprawnej wyjście z domu, udział w warsztatach czy szkoleniach, pracę na komputerze.

W ramach projektu sprzęt dobierany jest pod kątem konkretnego rodzaju kwalifikacji. Wniosek o sprzęt powinien zawierać opis tego rodzaju ograniczenia wynikającego z niepełnosprawności. Ponadto, jak stanowi Procedura Składania Zamówienia, konieczna jest opinia koordynatora regionalnego i/lub konsultanta, która „musi wykazać, że zakup danego rodzaju sprzętu będzie miał bezpośrednie przełożenie na znalezienie przez daną osobę zatrudnienia lub podjęcie stażu lub kontynuację nauki”. Sprzęt jest użyczony beneficjentom na czas trwania projektu. Po zakończeniu projektu ten sprzęt zostanie bezpłatnie beneficjentom przekazany, co w sensie formalnym będzie oznaczało podpisanie kolejnej umowy, tzn. umowy bezpłatnego przekazania sprzętu. W przypadku technicznych problemów ze sprzętem naprawy dokonywane są przez osoby współpracujące z ośrodkiem, co zapewnia zarówno pomoc dla beneficjenta, jak i kontrolę realizatorów projektu nad tym, co się dzieje ze sprzętem.



ZAKOŃCZENIE

Opisane w publikacji praktyki składają się na obraz kompleksowego wsparcia osób niepełnosprawnych w powrocie lub wejściu na rynek pracy. Dzięki połączeniu w projekcie doświadczenia wielu ludzi z różnych środowisk oraz wykorzystaniu potencjału tkwiącego we współpracy pomiędzy różnymi organizacjami działania mogły objąć szeroką grupę osób niepełnosprawnych, oferując im różnorodne formy wsparcia. Realizacja projektu była możliwa dzięki współpracy czterech organizacji – PFRON jako Lidera projektu oraz trzech Organizacji Partnerskich.

Lider projektu

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON)

Fundusz jest funduszem celowym wspierającym zatrudnienie i rehabilitację osób niepełnosprawnych w Polsce. Realizuje wiele programów i projektów skierowanych do osób niepełnosprawnych oraz włącza się we współpracę z innymi instytucjami, w tym organizacjami pozarządowymi, na rzecz poprawy sytuacji osób niepełnosprawnych. Projekt „Wsparcie osób niepełnosprawnych na rynku pracy” jest jednym z działań nastawionych na kompleksową współpracę z trzecim sektorem w obszarze wspierania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych.

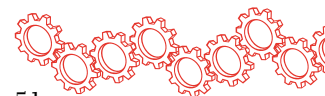
Opracowanie na podstawie: www.pfron.org.pl

Partnerzy Projektu

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji jest organizacją pożytku publicznego, działającą od 1995 roku z inicjatywy Piotra Pawłowskiego. Działania Stowarzyszenia są skierowane do osób niepełnosprawnych, ich rodzin i przyjaciół.

Motywy przewodnim podejmowanych inicjatyw jest chęć promowania integracji jako normalnego zjawiska we wszystkich aspektach życia społecznego. Stowarzyszenie pragnie propagować i urzeczywistniać integrację osób niepełnosprawnych w społeczeństwie, opartą na współlistnieniu, współpracy i partnerstwie.



W ramach swojej działalności prowadzi Centra Integracja w pięciu miastach w Polsce: w Warszawie, Krakowie, Gdyni, Katowicach i Zielonej Górze. Centra Integracja aktywizują osoby niepełnosprawne i osoby z ich otoczenia i pomagają im, dzięki czemu osoby te mogą sprawnie funkcjonować w życiu społecznym i na rynku pracy. Istotą podejmowanych przez Centra działań jest ułatwianie dostępu do informacji i pracy.

W Centrach kompleksowego wsparcia udzielają zespoły specjalistów: doradcy zawodowi, doradcy ds. zatrudnienia, doradcy socjalni, prawnicy, psychologowie. Działa też Infolinia „Integracja”, czyli linia pierwszego kontaktu dla osób zainteresowanych tematem niepełnosprawności i szukających informacji związanych z tym tematem. Profesjonalni konsultanci infolinii odpowiadają na pytania osób niepełnosprawnych oraz pracodawców zainteresowanych ich zatrudnianiem, udzielają również kompleksowych informacji i porad prawno-socjalnych.

Poza prowadzeniem Centrów SPI wydaje magazyn „Integracja”, administruje portalem www.niepelnosprawni.pl oraz wydaje publikacje z serii praktycznych poradników dla osób niepełnosprawnych szukających informacji z zakresu prawa pracy, pracy i polityki społecznej.

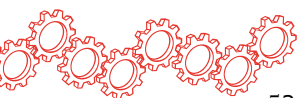
Koordynatorką projektu ze strony SPI jest Pani Pavlina Suchankova.

Opracowanie na podstawie: www.integracja.org

Caritas Polska

Caritas Polska jest instytucją charytatywną Konferencji Episkopatu Polski, reaktywowaną w 1989 roku. Koordynuje pracę 44 Caritas diecezjalnych i archidiecezjalnych w Polsce. Współpracuje na arenie międzynarodowej z Caritas Internationalis i Caritas Europa, prowadzi wiele działań za granicą, m.in. w Sudanie czy na Ukrainie. Udziela pomocy doraźnej i długofalowej, materialnej i finansowej osobom bezrobotnym, bezdomnym, chorym, niepełnosprawnym, starszym, dzieciom z rodzin ubogich, a także imigrantom i uchodźcom.

Obecnie Caritas realizuje szereg działań wspierających osoby potrzebujące, zarówno samodzielnie, jak i we współpracy z innymi organizacjami i instytucjami. Prowadzi m.in. Stacje Opieki Caritas, Domy Pomocy Społecznej, Warsztaty Terapii Zajęciowej, stale angażuje się w bieżącą pomoc charytatywną w odpowiedzi na pojawiające się potrzeby, angażuje się w realizację projektów współfinansowanych ze środków europejskich i krajowych.



W ramach projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” wspólnie z pozostałymi partnerami realizuje kompleksowe wsparcie dla osób niepełnosprawnych poszukujących możliwości zatrudnienia. Koordynatorką projektu ze strony Caritas jest Pani Ewa Jawasreh.

Opracowanie na podstawie: www.caritas.org.pl

Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA

Zakon Maltański w Polsce poprzez specjalnie powołane fundacje realizuje szereg działań skierowanych do osób niepełnosprawnych, terminalnie chorych, ubogich i potrzebujących. Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich z siedzibą w Warszawie prowadzi siedem ośrodków pomocy zajmujących się aktywizacją społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych – w Warszawie, Katowicach, Olsztynie, Radomiu, Poznaniu (dwa ośrodki) i Klebarku Wielkim oraz Szpital Maltański w Olsztynie, Dom Pomocy Społecznej w Szydłaku k. Olsztyna. Inne dzieła maltańskie to: Specjalistyczna Przychodnia Onkologiczna, Warsztaty Terapii Zajęciowej i Dom Pomocy w Poznaniu, nowoczesny ośrodek diagnostyki i leczenia schorzeń ośrodkowego układu nerwowego u dzieci w Krakowie.

Poszczególne ośrodki realizują swoją misję poprzez organizację szkoleń i warsztatów, wydarzeń integracyjnych, kulturalnych, doradztwa zawodowego i psychologicznego. Na co dzień wspierają osoby niepełnosprawne, korzystając z pracy wolontariuszy i profesjonalnych trenerów czy opiekunów.

Zakon Maltański od wielu lat współpracuje z PFRON, obecnie realizując wraz z pozostałymi partnerami projekt systemowy „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy”. Koordynatorką projektu ze strony POMOCY MALTAŃSKIEJ jest Małgorzata Jarosz-Jarszewska.

Opracowanie na podstawie: www.pomocmaltanska.pl

Imiona części uczestników projektu zostały zmienione.

Przykłady dobrych praktyk zostały wybrane przez Realizatorów projektu. Materiał do niniejszej publikacji został zebrany we wskazanych środowiskach oraz opracowany przez zespół Pozarządowej Agencji Ewaluacji i Rozwoju przy Stowarzyszeniu BORIS.



