



Jak dostosować stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej.

Publikacja „**Jak dostosować stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej**” została wydana w ramach projektu „Kierunek praca”, realizowanego w ramach poddziałania 7.4 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Przygotowany dla:
Stowarzyszenia Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST
Ul. Kościuszki 70/1, 40-047 Katowice
www.mostkatowice.pl

Projekt i skład: Anita Burban

Zdjęcia, wykonane przez kadrę projektu.

Ilustracje: Janusz Kosmalski

Egzemplarz bezpłatny

Stowarzyszenie MOST pragnie podziękować Panu Janowi Zielińskiemu za nieodpłatne przygotowanie tekstu do niniejszej publikacji.

Jak dostosować stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej.

Spis treści:

Jak dostosować miejsce pracy osoby z niepełnosprawnością... str. 2

Aspekty prawne dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością... str. 7



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Jak dostosować stanowisko pracy dla osoby niepełnosprawnej.

autor: Renata Stejskal

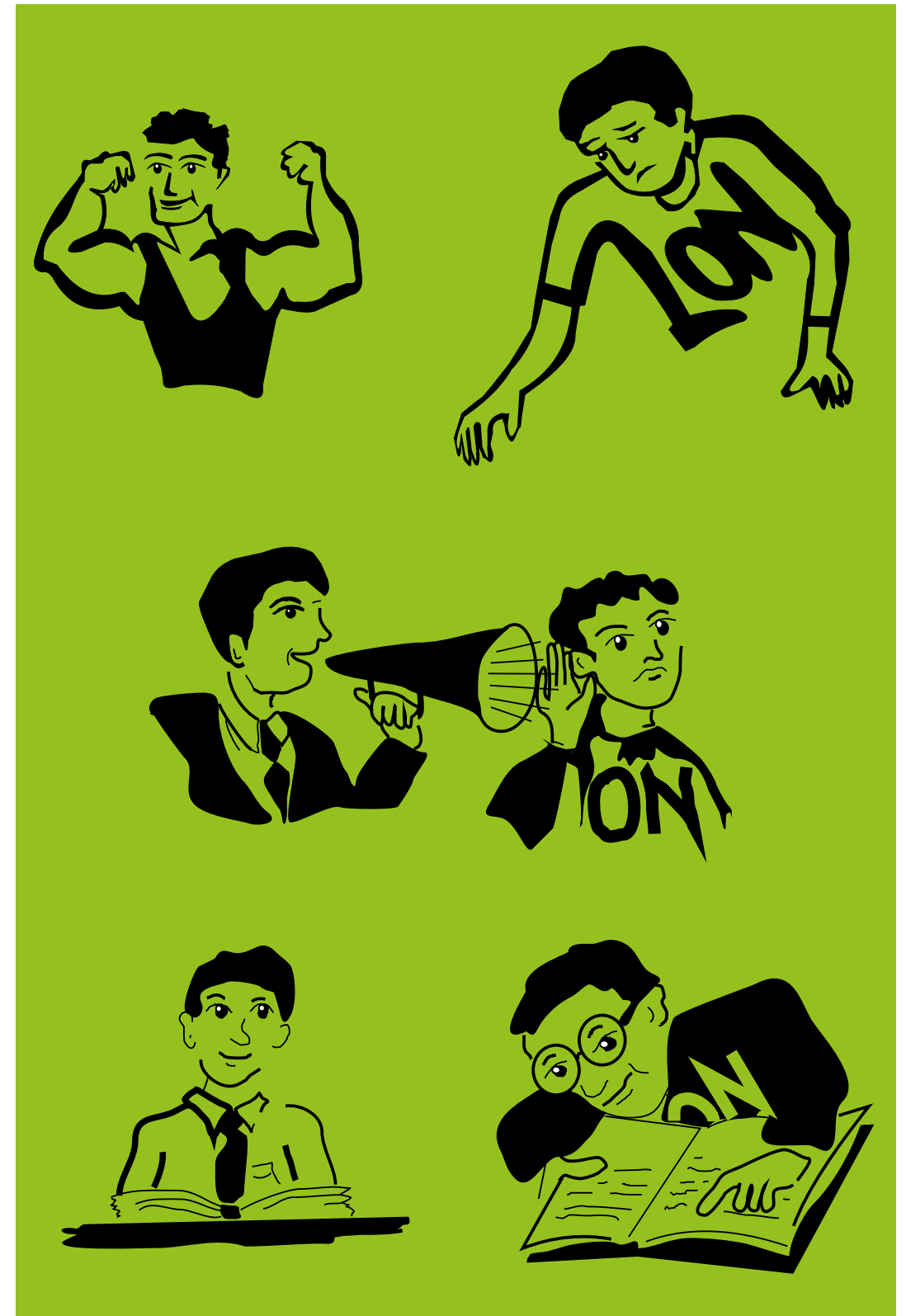
Proces zatrudnienia osoby niepełnosprawnej to nie tylko procedura formalno-prawna (o czym w drugiej części publikacji), ale przede wszystkim przygotowania organizacyjne i społeczne. Organizacyjne, bo w zależności od tego z jaką niepełnosprawnością mamy do czynienia, tak musimy przygotować samo stanowisko pracy. Ale nawet taka czynność wymaga często przetransformowania pewnych stereotypów i to po obu stronach: zarówno osoby z niepełnosprawnością jak i pozostałych członków załogi.

Na te i wiele innych pytań odpowiedzi należy szukać w braku znajomości tego problemu i w negatywnych stereotypach, które ostatnio są już trochę przetrzymywane. Nie bez znaczenia pozostają także bariery biurokratyczne, które musi pokonać pracodawca zatrudniający osobę z niepełnosprawnością.

Dotyczy to zwłaszcza organizacji, w której do tej pory nie były zatrudniane osoby niepełnosprawne. Bariery mentalne wynikają z faktu, że nasze społeczeństwo często traktuje problemy z jakimi borykają się osoby niepełnosprawne, albo w sposób przesadny, jakby niepełnosprawność była sprawą wstydliwą, albo jest całkowicie „znieczulone” na ewentualną pomoc, której ma prawo oczekiwać od swoich współpracowników osoba jej potrzebująca.

Stanowisko pracy, dodajmy każde stanowisko, ma być ergonomiczne, tzn. ma maksymalnie sprzyjać efektywnej pracy. Nie powinno więc być żadnych barier, które mogłyby w takiej pracy przeszkadzać, zarówno osobom sprawnym jak i niepełnosprawnym. Może to być np. odpowiednia wysokość biurka i krzesła, dzięki czemu nie będzie cierpiał kręgosłup lub kończyny (np. dostosowanie do protez lub kompensacja danej dysfunkcji), odpowiedni sprzęt komputerowy (monitory dla niedowidzących), oprogramowania wspomagające, aż po wysoce specjalistyczny sprzęt, który pozwala na pełne wykorzystanie potencjału zatrudnionej osoby z niepełnosprawnością.

O tym jakie bariery należy zlikwidować najlepiej szczerze porozmawiać z samym kandydatem z niepełnosprawnością już w trakcie rozmowy rekrutacyjnej. Należy przy tym pamiętać, że dla osób niepełnosprawnych, w zdecydowanej większości, są to sprawy naturalne i tak też osoby z niepełnosprawnością chcą, aby je traktowano. Przecież osoby tzw. sprawne również mają różne ograniczenia, które należy w sytuacji organizacji miejsca pracy brać pod uwagę, np.: niski, czy bardzo wysoki wzrost, nadwaga, itp. Szczegółowe wskazania zawierają przepisy BHP i prawa pracy, o których w dalszej części publikacji.



W okresie przygotowawczym do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej, należy zebrać o niej jak najwięcej informacji. Podstawowe z nich to:

- Jakie są przeciwwskazania, co do rodzaju pracy?
- Jakie są jej możliwości psychofizyczne (w tym wysiłkowe)?
- Samoocena osoby z niepełnosprawnością określająca możliwości podjęcia przez nią pracy.
- Motywatory jakimi się kieruje.
- Kwalifikacje, predyspozycje i preferencje zawodowe.

W odpowiedzi na dwa pierwsze pytania pomoże lekarz medycyny pracy; na pozostałe pytania natomiast, można uzyskać odpowiedzi w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej.

W przypadku trudności z odpowiedziami na te pytania, bardzo pomocne może się okazać doradztwo zawodowe z jakim powinien spotkać się niepełnosprawny kandydat w Powiatowym Urzędzie Pracy lub innej instytucji zajmującej się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Tam też może uzyskać wiele bardzo przydatnych informacji, które zdecydowanie ułatwią mu przygotowanie się do procesu rekrutacji i samego podjęcia pracy. Specjaliści pomogą również wskazać zakres dostosowań, koniecznych do przeprowadzenia na danym stanowisku pracy.

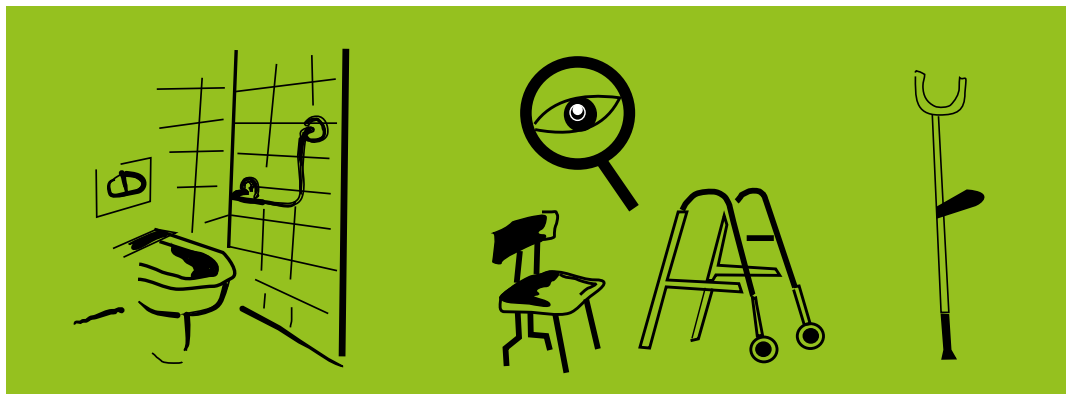
Dla pracodawcy i pracobiorcy, bardzo ważna z punktu widzenia odpowiedzialności za BHP

jest świadomość, że podjęta praca powinna zabezpieczyć osobę niepełnosprawną przed pogłębieniem się istniejących już dysfunkcji, bądź tworzeniem się nowych, wynikających np. ze źle dobranego miejsca pracy.

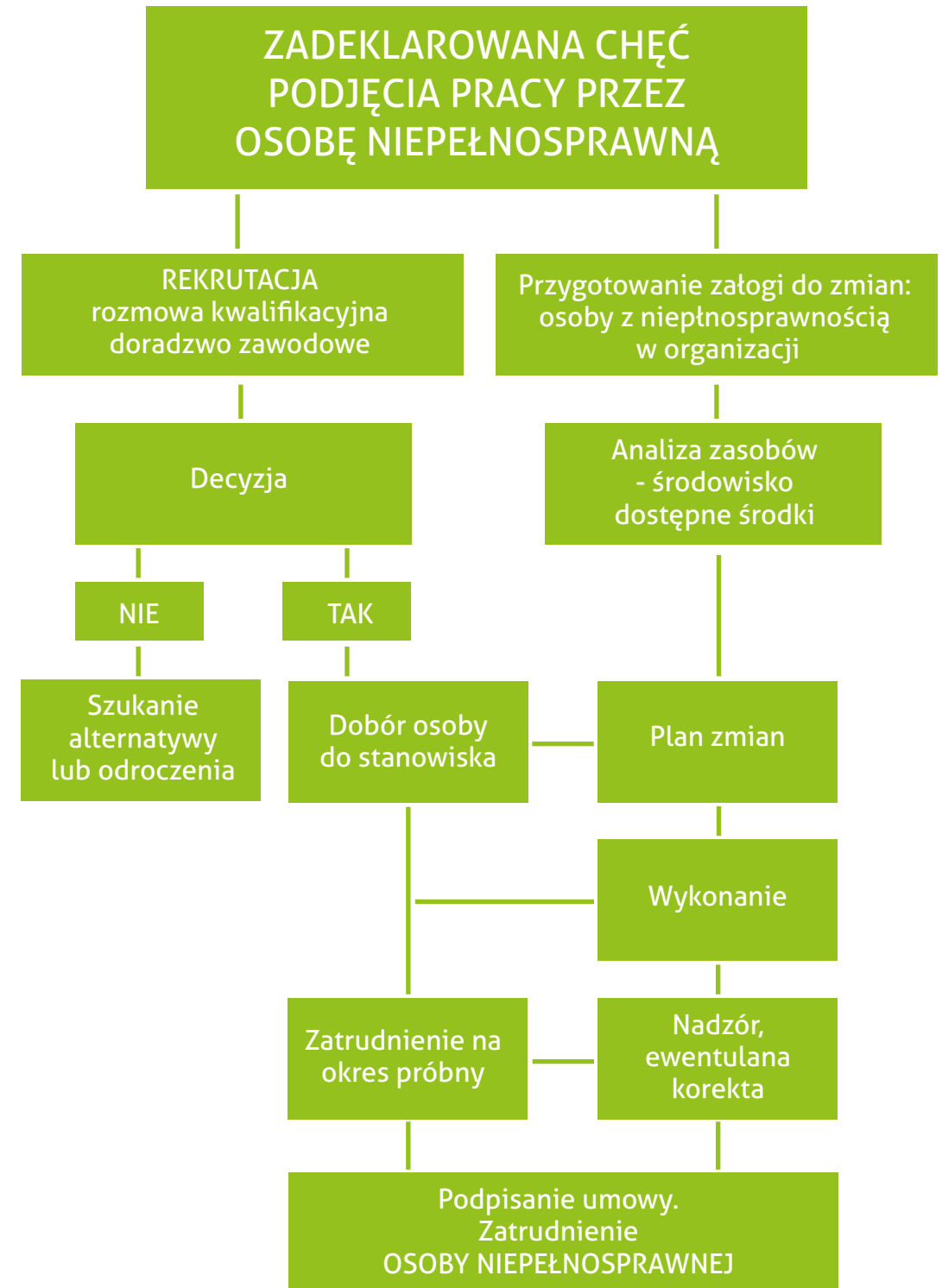
Stąd też przed rozpoczęciem procesu adaptacji (bądź tworzenia) miejsca pracy dla konkretnej osoby niepełnosprawnej należy przeprowadzić szczegółową analizę i ocenę następujących czynników:

- Możliwości psychofizycznych, to jest: czy kandydat na dane stanowisko dysponuje odpowiednimi warunkami fizycznymi (należy uwzględnić ewentualne przeciwwskazania do pracy na danym stanowisku, jak np. podnoszenie ciężarów) i psychicznymi (jak np.: odporność na stres, praca pod presją czasu, wysoka odpowiedzialność, zdolność kierowania zespołem itp.).
- Środowiska pracy, w tym stanowiska, organizacji pracy (ważne w tym przypadku jest podejście procesowe – klienci wewnętrzni osoby niepełnosprawnej – jej miejsce w procesie wytwarzania wyrobu).
- Monitoringu nadzoru nad bezpieczeństwem osoby niepełnosprawnej.

Po zebraniu takiego materiału i uwzględnieniu dodatkowych informacji wynikających z wymagań stanowiskowych bardzo ważne jest przygotowanie planu adaptacji stanowiska pracy do potrzeb niepełnosprawnego pracownika.



Adaptacja powinna ona przebiegać wg następującego schematu:



W tym miejscu należy skoncentrować uwagę na przygotowaniu emocjonalnym i mentalnym członków załogi do współpracy z osobą niepełnosprawną, szczególnie, jeśli nie mają w tym względzie żadnego doświadczenia. Na etapie przygotowawczym, o czym była mowa w broszurze „Jak zatrudnić”, omówiono już problemy społeczne jakie mogą się pojawić w firmie przy zatrudnianiu osoby niepełnosprawnej. Należy jednak pamiętać, że nawet najlepiej przygotowany proces zatrudniania osób niepełnosprawnych nie kończy się po przyjęciu kandydata do pracy.

Stąd tak ważnym jest stałe monitorowanie miejsca pracy i otoczenia, w którym przychodzi niepełnosprawnemu pracować. Na diagramie zwrócono uwagę na analizę środowiska pracy. Ma ono bowiem bardzo istotny wpływ, na relacje interpersonalne w procesie pracy. Dotyczy to zarówno komunikacji jak i współpracy w zespole. Organizacja stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej powinna obydwaj te czynniki wspomagać. Norma PN-EN ISO 9001:2009 wyraźnie wskazuje na podejście procesowe w zarządzaniu. Jeśli tak spojrzeć na pracę osoby niepełnosprawnej, to niezależnie od tego czy będzie świadczyła ona pracę w siedzibie firmy, czy u siebie w domu (jako tzw. homeworker) w każdym przypadku jest ogniwem proce-

su, mającym klientów wewnętrznych i będącym samym - klientem wewnętrznym. Wymaga to umiejętności pracy w zespole, podporządkowanie się i zrozumienie swojej roli w zespole, co w podejściu procesowym do zarządzania jest nie do przecenienia.

Takie podejście implikuje konieczność podporządkowania się istniejącym w firmie zasadom, normom i obyczajom, jakie są elementem kultury organizacyjnej. Dlatego tak ważna jest możliwość pełnego uczestnictwa w życiu firmy, którą powinno zabezpieczać wyposażenie stanowiska pracy: dostęp do Internetu, intranetu i innych komunikatorów występujących w firmie.

Dobrze zbudowane i wyposażone stanowisko pracy, przyjazne środowisko i otoczenie, są gwarantem, że pozyskany pracownik niepełnosprawny, który zazwyczaj jest bardziej zmotywowany utrzymaniem pracy niż inni i mocniej utożsamia się z firmą, będzie z powodzeniem realizował cele firmy i będzie wpływał na jej przewagę konkurencyjną na rynku. Sama firma zaś zyska wizerunek przyjaznej i uwrażliwionej na zachowanie równowagi w dostępie do pracy.

Ponadto należy stwierdzić, że sprzyjają temu dostępne rozwiązania formalnoprawne, z których pracodawcy winni korzystać o wiele szerzej niż dotychczas.

Aspekty prawne dostosowania stanowiska pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością.

autor: Jan Zieliński

Zaliczenie osoby do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności daje możliwość pracy. Warunkiem jej podjęcia jest dostosowanie stanowiska pracy do potrzeb osób z niepełnosprawnością (art. 4 ust. 5, punkt 1 ustawy o Rehabilitacji). Kontrolę w tym aspekcie przeprowadza Państwowa Inspekcja Pracy. Jednym z podstawowych zadań Państwowej Inspekcji Pracy jest właśnie „nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (...) zatrudnia osób niepełnosprawnych” (art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

Na podstawie art. 237¹⁵ §1 Kodeksu pracy wydano Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz. U z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.).

Przedmiotowe Rozporządzenie wraz z załącznikami reguluje szczegółowe kwestie m. in. obiektów

budowlanych pomieszczeń zakładu pracy oraz pomieszczeń i urządzeń higieniczno-sanitarnych.

1. STANOWISKO PRACY

W myśl ww. rozporządzenia „stanowisko pracy” to „przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę” (por. § 2 punkt 8).

Przepis § 48 stanowi, że „Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz do nich - do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności.”

Pracodawca – inaczej niż kiedyś - nie ma obowiązku uzyskiwania wstępnej opinii Państwowej Inspekcji Pracy co do spełnienia wymagań o dostosowaniu. Z praktyki wydaje się jednak wskazane aby, jak najwcześniej nawiązywał





kontakt z Państwową Inspekcją Pracy i organizował stanowisko pracy biorąc pod uwagę wskazania inspektora pracy. Pozwoli to podjąć decyzję, czy dostosowanie jest wskazane i zastosować właściwe rozwiązania uwzględniające uwarunkowania dotyczące funkcjonowania pracownika w nowym miejscu. Takie podejście zapewni komfort w trakcie późniejszej kontroli. Jest to szczególnie istotne w przypadku organizowania stanowiska dla pracownika z niepełnosprawnością po raz pierwszy.

Warto wskazać przy okazji na rosnącą istotną rolę edukacyjną Państwowej Inspekcji Pracy w tworzeniu odpowiedniego środowiska pracy. Świadomie, co raz częściej, promuje się otwarte (niedyskryminujące) podejście, w ramach którego docenia się znaczenie współpracy i wykorzystanie potencjału przyszłego zatrudnionego. Jest to korzystne dla wszystkich (pełno i niepełnosprawnych) pracowników i wpływa pozytywnie na rozwój całej firmy. Stąd należy rekomendować regularne kontakty przedsiębiorców z właściwą terytorialnie jednostką Państwowej Inspekcji Pracy.

Warto także pamiętać, że przywoływane Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy nakazuje przestrzeganie przepisów techniczno-budowlanych

dotyczących budynków i innych obiektów budowlanych, w których znajdują się pomieszczenia pracy (por. § 3). W tym zakresie należy wymienić Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 września 2002 r. w sprawie warunków technicznych jakim powinny odpowiadać budynki ich usytuowanie (Dz. U. z 2002 r. Nr 75, poz. 690).

Rzeczpospolita Polska, jak wiele innych krajów europejskich, zbudowała szczegółowy prawno-finansowy system wspierania osób z niepełnosprawnością. Jego centralnym elementem jest Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych z siedzibą w Warszawie. Jako fundusz celowy gromadzi i redystrybuuje środki, między innymi na zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością. Wpłaty do Państwowego Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dokonują, między innymi ci pracodawcy, którzy zatrudniając co najmniej 25 osób, nie osiągają 6% wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością (por. art. 21 ust. 1 ustawy o rehabilitacji). Jednocześnie ci z przedsiębiorców, którzy zatrudnią u siebie osoby z niepełnosprawnością mogą liczyć zarówno na pozyskanie wartościowego pracownika, jak i na środki finansowe na pokrycie dodatkowych kosztów.



Na potrzeby niniejszej publikacji należy zauważyć, że wsparcie, o jakie może ubiegać się przedsiębiorca jest udzielane na poziomie powiatowego samorządu terytorialnego (miasta na prawach powiatu). Nadto poniższe uwagi dotyczą osób przedsiębiorców, z tak zwanego „otwartego rynku pracy”. W odróżnieniu od tej grupy istnieją podmioty „chronionego rynku pracy”. Prawo stawia im pewne szczególne wymagania. Jeżeli chodzi o liczbę osób niepełnosprawnych i orzeczone stopnie niepełnosprawności. Do tej grupy należą Zakłady Pracy Chronionej i Zakłady Aktywności Zawodowej. Podmioty te mogą liczyć na pewne dodatkowe wsparcie i preferencje. Jeśli idzie o unormowania prawne to podstawowym aktem regulującym wsparcie w interesującym nas zakresie jest ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji społecznej i zawodowej oraz o zatrudnieniu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127 poz. 721, z późn. zm.), dalej oznaczana jako „ustawa o rehabilitacji”.

2. GENERALNE SUGESTIE CO DO ZATRUDNIENIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ.

Należy zauważyć, że każdy z nas, w tym kandydaci z niepełnosprawnością do pracy, są niepowtarzalnymi osobami, mającymi swoje unikalne zdolności. Istotny jest element rzetelnego zbadania potencjału naszego przyszłego pracownika i dalszych możliwości rozwoju w firmie (stąd tak potrzebna współpraca między innymi z doradcą zawodowym, trenerem pracy). Predyspozycje do wykonywania określonej pracy mają charakter wybitnie indywidualny. Zatem okoliczność, że osoba rekrutowana ma orzeczenie o niepełnosprawności, nie może być powodem do szczegółowego kategoryzowania pod kątem jej możliwości zawodowych. Wymagane jest nawiązanie kontaktu z osobą bezpośrednio zainteresowaną, jak i posiłkowanie się wiedzą i doświadczeniem odpowiednich specjalistów.

Należy dodać, że z pomocą przedsiębiorcom (pracodawcom) w zakresie dostosowania stanowiska pracy mogą przyjść organizacje III sek-

tora (stowarzyszenia, fundacje) specjalizujące się w wyrównywaniu szans osób z konkretnym schorzeniem. Dodać do tego należy, że proponowane rozwiązania dostępności są, jak wskazuje praktyka, wygodne dla wszystkich pracowników.

1) osób niewidomych i niedowidzących:

- wyznaczenie stałych ścieżek komunikacyjnych w miejscu pracy,
- kontrastowe oznaczenie ciągów komunikacyjnych (schodów, wind),
- oznaczenie wejść oraz przedmiotów pismem Braille'a,
- dźwiękowe oznaczenie stanowiska pracy,
- stosowanie w korespondencji odpowiednio powiększonej czcionki,
- zakup komputera z odpowiednim syntezatorem mowy,
- zapewnienie odpowiedniego oświetlenia (naturalnego, sztucznego);

2) osób niestyszących (niedostyszających):

- ustalenie preferowanej formy komunikacji (np. język migowy),
- dbałość o jej używanie podczas narad, spotkań itp.,
- opisanie zadań (dokumentacji) w sposób zrozumiały dla pracownika,
- w zależności od potrzeb – stałe lub czasowe zapewnienie osoby, z którą będzie się można płynnie skomunikować,
- szkolenie załogi przedsiębiorstwa z zakresu języka migowego,
- zakup przydatnych urządzeń (np. telefon, pętla indukcyjna itp.);

3) osób niepełnosprawnych ruchowo:

- stosowanie urządzeń takich jak schodolazy, podjazdy, windy, poręcze na odpowiedniej wysokości,
- odpowiednie dostosowanie urządzeń higieniczno-sanitarnych,

- jeżeli jest taka potrzeba zapewnienie asystenta;

4) osób niepełnosprawnych po kryzysach psychicznych.

- zapewnienie (jeśli to możliwe) dogodnych godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy,
- otwartość na kwestie odbycia wizyt lekarskich itp. w czasie pracy
- zapewnienie spokoju (zmniejszenie hałasu)
- zapewnienie większej przestrzeni na stanowisku pracy,
- ograniczenie do minimum kontaktu z osobami nieznanymi.

5) osób z niepełnosprawnością intelektualną.

- stopniowe wprowadzenie w zakres zadań i obowiązków (z powtarzaniem pewnych sekwencji, jeśli to potrzebne),

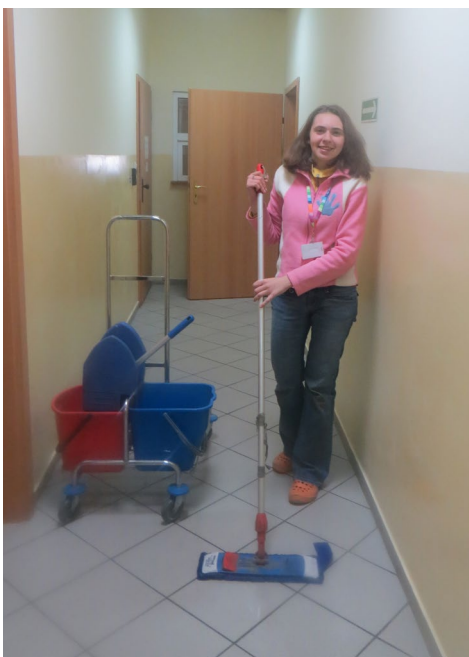
- operowanie jasnymi komunikatami w zakresie czynności, jakie powinny zostać wykonane,

- wskazanie osoby, która może poinstruować (wspierać) w sytuacjach nieznanach.

PRAWODAWSTWO:

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t. j. Dz. U z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 ze zm.),
2. Rozporządzenie Ministra Infrastruktury z dnia 12 września 2002 r. w sprawie warunków technicznych jakim powinny odpowiadać budynki ich usytuowanie (Dz. U. z 2002 r. Nr 75, poz. 690).





Partnerzy:

Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST powstało w 1995r. Stowarzyszenie działa na rzecz rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Zajmuje się promowaniem, inicjowaniem i wspieraniem aktywności społecznej mieszkańców województwa oraz wpływa na zwiększenie udziału organizacji pozarządowych w rozwiązywaniu problemów lokalnych. Zadania te MOST realizuje poprzez: pomoc w funkcjonowaniu organizacji pozarządowych, wspieranie inicjatyw społecznych oraz działalność szkoleniową, doradczą i informacyjną. Stowarzyszenie współpracuje z organizacjami pozarządowymi i sieciami organizacji zarówno o zasięgu krajowym, jak i międzynarodowym.

Więcej informacji: www.mostkatowice.pl

Stowarzyszenie Na Rzecz Wspomagania Osób Z Niepełnosprawnością i Ich Otoczenia „Razem” powstało w 2008r. w Rybniku. Stowarzyszenie wspiera osoby z niepełnosprawnością, aby zgodnie ze swoimi potrzebami oraz możliwościami, mogły jak najpełniej rozwijać własny potencjał osobowy i otwierać się na otaczającą ich rzeczywistość. Działania te mają na celu zarówno towarzyszenie osobom z niepełnosprawnością w odkrywaniu głębi własnego człowieczeństwa, jak i pomoc im, w odnalezieniu swojego miejsca w życiu. „Razem” podejmuje, wspiera i promuje inicjatywy o charakterze edukacyjnym, kulturalnym, społecznym, a także integracyjnym, rekreacyjnym, wypoczynkowym, terapeutycznym oraz rehabilitacyjnym itp.

Więcej informacji: www.stowarzyszenierazem.org.pl

Powiatowy Urząd Pracy w Siemianowicach Śląskich jest jednostką organizacyjną samorządu terytorialnego powołaną w 2001 r. do realizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Do statutowych działań PUP należy m.in.: przeciwdziałanie bezrobociu na terenie powiatu, poradnictwo i informacja zawodowa, pozyskiwanie funduszy na walkę z bezrobociem, organizacja szkoleń zawodowych i staży, aktywizacja bezrobotnych, wspieranie samozatrudnienia i współpraca z pracodawcami. PUP realizuje programy autorskie i stara się być aktywnym partnerem na lokalnym rynku pracy.

Więcej informacji: www.pup.siemianowice.pl

Stowarzyszenie Wspierania Działań Twórczych UNIKAT. Głównym celem Stowarzyszenia Unikat jest organizowanie różnych form pomocy na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych oraz promowanie wszelkich działań noszących znamiona twórczości artystycznej. W 2004 roku Stowarzyszenie utworzyło placówkę Warsztat Terapii Zajęciowej UNIKAT, który obecnie skupia 30 podopiecznych w 6 pracowniach. W swej codziennej pracy Stowarzyszenie poszukuje odpowiedzi dotyczących miejsca i roli osób niepełnosprawnych intelektualnie we wspólnym świecie.

Więcej informacji: www.wtzunikat.org

Firma KALICH zajmuje się wprowadzaniem wewnętrznych projektów zatrudniania osób z niepełnosprawnościami w przedsiębiorstwach oraz prowadzeniem dokumentacji do PFRON, celem uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnionych osób z niepełnosprawnością. Dodatkowo rozwija ekonomię społeczną tworząc nowe miejsca pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną i zaburzeniami psychicznymi. Firma zatrudnia powyżej 20 osób, ma oddziały w Rybniku, Warszawie, Wrocławiu i Kolbuszowej koło Rzeszowa.

Więcej informacji: www.kalich.pl

Niniejsza publikacja została wydana w ramach projektu „Kierunek praca”, w którym bierze udział 45 osób z niepełnosprawnością, nieaktywnych zawodowo lub bezrobotnych (15 osób z Rybnika, 15 z Katowic oraz 15 z Siemianowic Śląskich). Uczestnicy i uczestniczki projektu są objęci kompleksowym programem wsparcia – od badania indywidualnego potencjału i wsparcia doradcy zawodowego, po udział w kursach zawodowych, które przygotowują uczestników i uczestniczki projektu do podjęcia zatrudnienia zgodnie z zaplanowaną ścieżką rozwoju zawodowego. Projekt przewiduje także zdobycie doświadczenia zawodowego poprzez odbywanie półrocznych płatnych staży zawodowych przez 30 uczestników projektu. Każdy z 45 uczestników projektu będzie objęty wsparciem trenera pracy, który będzie pomagał znaleźć zatrudnienie dla uczestników projektu. Dodatkowo dla uczestników projektu zaplanowano zakup usług niezbędnych do podjęcia zatrudnienia: dofinansowanie do sprzętu, usługi kosmetyczne itp.

Całość wsparcia (długość kursów, miejsce odbywania staży itp.) została dostosowana do indywidualnego potencjału uczestników projektu.

Projekt swoim wsparciem obejmuje także najbliższych osób niepełnosprawnych poprzez indywidualne poradnictwo prawne i psychologiczne, a 12 najbardziej aktywnych rodziców, dzieci bądź małżonków uczestników projektu będzie mogło wziąć udział w sprofilowanych kursach zawodowych oraz w kursie przedsiębiorczości.

Projekt „Kierunek praca” jest realizowany od 1 maja 2013 r. do 30 czerwca 2015 r. przez Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST, Stowarzyszenie Na Rzecz Wspomagania Osób z Niepełnosprawnością i Ich Otoczenia „Razem”, Firmę Kalich, Powiatowy Urząd Pracy w Siemianowicach Śląskich oraz Stowarzyszenie Wspierania Działań Twórczych „Unikat”.

Więcej informacji o projekcie znajduje się na www.kierunekpraca.org

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA!

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

