



Aktywna Firma

Model aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną powstały w ramach projektu „Ponad granicami walczymy z barierami”.



Spis treści

Słowem wstępu	5
Część I Model Aktywna Firma	10
Opis sytuacji problemowej	10
Misja Aktywnej Firmy	13
Korzyści z wdrożenia modelu Aktywnej Firmy	13
Analiza SWOT	14
Założenia bazowe Modelu Aktywnej Firmy	17
Organizacja Aktywnej Firmy zatrudniającej osoby z niepełnosprawnością intelektualną	18
Jak zostać Aktywną Firmą?	19
Obszary funkcjonowania Aktywnej Firmy	21
Rozwój pracowników z niepełnosprawnością poprzez aktywizację zawodową	22
Narzędzia niezbędne do wdrożenia ścieżki rozwoju zawodowego	24
Motywowanie osób z niepełnosprawnością do aktywizacji	25
Pokrycie kosztów Aktywnej Firmy	26
Schemat kadrowy Aktywnej Firmy	27
Menedżer zatrudnienia	28
Opis stanowiska pracy	28
Procedura pracy menedżera zatrudnienia	29
Trenerzy pracy / instruktorzy zawodów	34
Współpraca z otoczeniem	34
Współpraca Aktywnej Firmy z samorządem	36
Praca z rodzinami i opiekunami niepełnosprawnych pracowników	37
Część II Rekomendacje zmian prawnych	40
Część III Informacje o projekcie	42
Część IV Informacje o GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH	43
Bibliografia	47
Załączniki	49
Załącznik nr 1 Akty prawne regulujące obszar modelu	49
Załącznik nr 2 Dobre praktyki	51
Jak zdobyć pieniądze na tzw. integrację społeczną dla warsztatu terapii zajęciowej na przykładzie działań warsztatu terapii zajęciowej „Unikat” z Katowic	51
Jak uzyskać pieniądze na zatrudnienie pracownika pomagającego pracownikowi z niepełnosprawnością?	54
Trener pracy i zatrudnianie wspomagane	56
Praca jest wartością – o stażach dla uczestników warsztatów terapii zajęciowej	58
Załącznik nr 3 Wzór Indywidualnego planu działania i planu edukacyjnego	62

Załącznik nr 4 Przykładowe techniki badania kompetencji i pracy z osobą z niepełnosprawnością intelektualną	72
Załącznik nr 5 Wzór analizy środowiskowej osoby z niepełnosprawnością	73
Załącznik nr 6 Wzory umów o współpracy z pracodawcą i kontraktu	75
Załącznik nr 7 Tabela dofinansowań do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnością	83
Załącznik nr 8 Propozycja zmian do Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych	84
Załącznik nr 9 Rekomendacje zmian do aktualizacji Wojewódzkiej Strategii Polityki Społecznej w obszarze „niepełnosprawność”	94
Streszczenie	111



Słowem wstępu

Jan Zieliński

Pełnomocnik ds. osób niepełnosprawnych

Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego



W Polsce po 1989 r. w sposób naturalny zagadnieniem o istotnym znaczeniu zaczęła być aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością. Kwestia ta, co zrozumiałe, dotyka także poziomu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Jak wykazują badania, droga do pozyskania zatrudnienia dla tej grupy osób jest szczególnie trudna. U podstaw takiego stanu rzeczy leży wiele przyczyn. Są one zarówno pokłosiem postaw społecznych, nadmierną sztywnością systemu organizacyjno-prawnego, jak i licznych obaw przedsiębiorców związanych z rekrutacją i zapewnieniem miejsca pracy dla tychże niepełnosprawnych.

Czy w istniejących, złożonych okolicznościach, jest możliwość zmian na lepsze? Jakie warunki powinny zostać spełnione, by osoba z niepełnosprawnością intelektualną zyskała status pracownika? Nader ciekawą próbą odpowiedzi na powyższe zagadnienie jest niniejsza publikacja „Aktywna Firma – model aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną”. W zamyśle autorów Aktywna Firma to samofinansujący się podmiot mogący występować zarówno jako spółka z o.o. non profit lub fundacja czy stowarzyszenie. Jej misją jest zarówno przygotowanie do zatrudnienia jak i zatrudnianie osób z niepełnosprawnością. Co ważne, stałym elementem działalności Aktywnej Firmy jest wspieranie przedsiębiorców w zakresie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością. Polega to między innymi na wyszukaniu odpowiedniego kandydata, wsparciu we wdrożeniu w zadania w miejscu pracy. Jedną z form działalności może być także pośrednictwo w oferowaniu „pracy tymczasowej”. Biorąc pod uwagę już tylko te formy wsparcia, można wyrazić przekonanie, że proponowany model pozwala znacząco zredukować koszty i czasochłonność działań związanych z rekrutacją osób z niepełnosprawnością do pracy. Tym samym przedsiębiorcy na lokalnym (regionalnym) rynku pracy mogą zyskać spolegliwego partnera w pozyskiwaniu atrakcyjnych, przygotowanych już do wykonania konkretnych obowiązków, pracowników w firmie.

Nadto w przedmiotowej publikacji prezentowane są istotne kwestie: jak pozyskać fundusze na rozwój takiego podmiotu, jak dobrać odpowiedni personel, dlaczego warto nawiązać ścisłe relacje z otoczeniem społeczno-biznesowym czy wreszcie, jak współpracować z rodzinami osób z niepełnosprawnością. Poszczególne segmenty funkcjonowania takiej firmy prezentowane są w jasny, syntetyczny sposób.

Bezpośrednią inspiracją do opracowania modelu Aktywnej Firmy była współpraca między Stowarzyszeniem MOST z Katowic a GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH, następnie realizacja projektu „Ponad granicami walczymy z barierami”. Działania partnerskich organizacji znamionowało poszukiwanie konkretnych rozwiązań. Wymiana wiedzy i informacji z niemieckim partnerem ma tym większe znaczenie, że polskie ustawodawstwo w zakresie aktywizacji osób z niepełnosprawnością posiłkuje się często dokonaniaми sąsiada zza Odry. Realizatorzy projektu włożyli wiele wysiłku, by ich propozycje odpowiadały na realne potrzeby wszystkich podmiotów zaangażowanych w rozwój prozawodowy osób z niepełnosprawnością intelektualną (rodziców,

instruktorów, menedżerów zatrudnienia, pracodawców). W efekcie tego proponowany model ma wymiar jak najbardziej praktyczny, możliwy do realizacji w dzisiejszych ramach organizacyjno-prawnych. Jednocześnie dobra diagnoza barier sprawiła, że proponowany pakiet rozwiązań jest innowacyjny.

Z powyższych względów przedmiotowa publikacja powinna wzbudzić zainteresowanie szerszego niż zwykle grona odbiorców. Nie tylko osób na co dzień bezpośrednio odpowiedzialnych za ścieżkę zawodową osób z niepełnosprawnością (personelu warsztatów terapii zajęciowej, zakładów aktywności zawodowej czy osób działających na rzecz III sektora), ale także samorządowców, animatorów społeczności lokalnych, czy choćby osób odpowiedzialnych za legislację w zakresie niepełnosprawności.

Lektura niniejszej publikacji z pewnością przyczyni się do tego, by praca w życiu osób z niepełnosprawnością intelektualną była – częściej niż do tej pory – zwyczajnym wydarzeniem.

Heribert Piel

Prezes Zarządu

GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH

Współpraca pomiędzy Górnym Śląskiem a miastem Essen, a dokładnie GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH, ma długą tradycję. Już w roku 2003, który to został okrzyknięty Europejskim Rokiem Osób Niepełnosprawnych, braliśmy wspólnie z sześcioma innymi europejskimi miastami udział w finansowanym przez Unię Europejską Forum Branżowym Miasta Essen pt. „Kształtować a nie administrować” (główne zagadnienia: praca i mieszkanie). W trakcie niniejszego Forum zaprezentowaliśmy pozostałym europejskim delegacjom nasz warsztat dla osób z niepełnosprawnością Essen-Borbeck. Życzenie wyrażone przez uczestniczące w Forum delegacje dotyczące stworzenia europejskiej sieci miast partnerskich zostało następnie urzeczywistnione w formie długofalowej wymiany doświadczeń Essen i Zabrze.

W latach 2007–2008 braliśmy udział w roli partnera projektowego w polsko-niemieckim projekcie pt. „Pracować i mieszkać”, realizowanym przez organizacje działające na rzecz osób z niepełnosprawnością z Essen i Zabrze. Projekt ten składał się w szczególności z 6-dniowej wizyty i rewizyty naszych pracowników z niepełnosprawnością w Essen i Zabrzu – te przyjacielskie spotkania z przyjemnością wspominamy po dzień dzisiejszy.

Nasze starania w zakresie należytego współdziałania poprzez konkretne kooperacje przy rozwoju europejskich standardów pracy z osobami niepełnosprawnymi zostały także dostrzeżone przez Urząd Pracy w Essen.

Gdy we wrześniu 2011 roku zwróciło się do nas Stowarzyszenie MOST z propozycją wzięcia udziału w roli partnera projektowego w polskim projekcie poświęconym aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością, mając w pamięci nasze wcześniejsze pozytywne doświadczenia, od razu zgłosiliśmy naszą gotowość do współpracy.

W trakcie tego dwuletniego projektu zarówno my, jak i nasi polscy partnerzy projektowi, mieliśmy okazję poznać w europejskim porównaniu wielostronne starania podejmowane na rzecz osób z niepełnosprawnością oraz różne struktury oraz organizacje działające w tym obszarze.

Pod koniec projektu, podczas ewaluacji oraz rozmów z osobami z niepełnosprawnością biorącymi w nim udział, ich opiekunami oraz pracującymi społecznie członkami stowarzyszeń, doświadczyliśmy u nich znaczącego wzrostu poczucia pewności siebie oraz gotowości do aktywizacji zawodowej. Wielce popieramy ich życzenia dalszego, nieprzerwanego rozwijania doświadczeń zdobytych w ramach projektu w poszczególnych stowarzyszeniach oraz wyrażamy szacunek wobec ich nowych umiejętności i podejmowanych działań. Szczególną uwagę należy jednak tutaj zwrócić na trwałość wypracowanych rezultatów: zaangażowane w projekt placówki potrzebują długoterminowej możliwości wypracowywania obrotów gospodarczych, by w ten sposób umożliwić osobom z niepełnosprawnością udział w życiu zawodowym. Konieczne jest także wsparcie ze strony państwa, przynajmniej w postaci finansowania początkowego, by w ogóle możliwe było skorzystanie z szans, jakie stwarza Aktywna Firma.

Agnieszka Kurda

Koordynatorka projektu

Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST

Niniejsza publikacja i sam model Aktywnej Firmy powstały w ramach międzynarodowego projektu „Ponad granicami walczymy z barierami”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, w okresie maj 2012 – marzec 2014 r., realizowanego przez Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych „Most”, Stowarzyszenie na rzecz Wspomagania Osób z Niepełnosprawnością i Ich Otoczenia „Razem”, Stowarzyszenie Rodzin Osób Niepełnosprawnych „Nadzieja” oraz GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH.

Model Aktywnej Firmy jest odpowiedzią na wciąż nierozwiązany problem, jakim jest niski wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną na chronionym i otwartym rynku pracy. Jest on pomysłem kompleksowego podejścia do aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Model Aktywnej Firmy jest możliwy do wdrożenia w ramach obowiązującego prawa, jednak jego integralną częścią są rekomendacje zmian, które wprowadzone do aktów prawnych, znacząco ułatwią proces aktywizacji. Oczekiwanym efektem wdrożenia modelu będzie powstanie samofinansujących się podmiotów kompleksowo wspierających osoby z niepełnosprawnością intelektualną w aktywizacji społeczno-zawodowej.

Aktywna Firma, działając na rzecz osób z niepełnosprawnością, powinna **rehabilitować poprzez pracę i uwzględnić predyspozycje osób z niepełnosprawnością** zgodnie z Rekomendacją Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 168 (1993)¹, w której stwierdzono, że osoby z niepełnosprawnością powinny mieć równość szans i traktowania w dostępie do pracy, szczególnie poprzez możliwość dokonywania własnego wyboru i branie pod uwagę indywidualnych umiejętności i predyspozycji oraz zgodnie z wytycznymi zawartymi w publikacjach Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomagane².

1 Za www.mop.pl, data dostępu 24.02.2014 r.

2 Publikacje są dostępne na <http://www.euse.org/> oraz w polskiej wersji językowej na <http://www.pfon.org/category/dokumenty-i-publikacje/publikacje-pfon/>, data dostępu 24.02.2014 r.



Model opiera się na proaktywnym podejściu do aktywizacji osób z niepełnosprawnością, które jest rozumiane jako „przejęcie odpowiedzialności za własne życie” i podejmowanie działań z przeświadczeniem, że pozostają one „funkcją decyzji, a nie okoliczności”³. Osoby pozbawione cech proaktywnych szybko uczą się bezradności, tak jak ją scharakteryzował Martin Seligman⁴. Ważnym dokumentem regulującym powstawanie modelu Aktywnej Firmy

jest ratyfikowana we wrześniu 2012 r. przez rząd Rzeczypospolitej Polskiej Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o prawach osób niepełnosprawnych⁵. Powyższe było fundamentem do poszukiwań partnerów realizujących projekt oraz ekspertów polskich i niemieckich w obszarze innowacyjnych form aktywizacji osób z niepełnosprawnością, leżących na styku otwartego i chronionego rynku pracy, ekonomii społecznej i edukacji osób z niepełnosprawnością.

Powstanie niniejszych rozwiązań było możliwe dzięki współpracy z niemieckim partnerem projektu, jakim jest GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH i polskimi ekspertami z zakresu aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Za ogromny wkład i pracę nad modelem dziękujemy wszystkim osobom zaangażowanym w jego przygotowanie i konsultacje⁶. **Za bezinteresowne wsparcie szczególne dziękujemy: Pani Helenie Breczko** – pełnomocnik prezydenta ds. osób niepełnosprawnych w Zabrzu **oraz Panu Janowi Zielińskiemu** – pełno-

3 Majewska-Opiełka, 1998

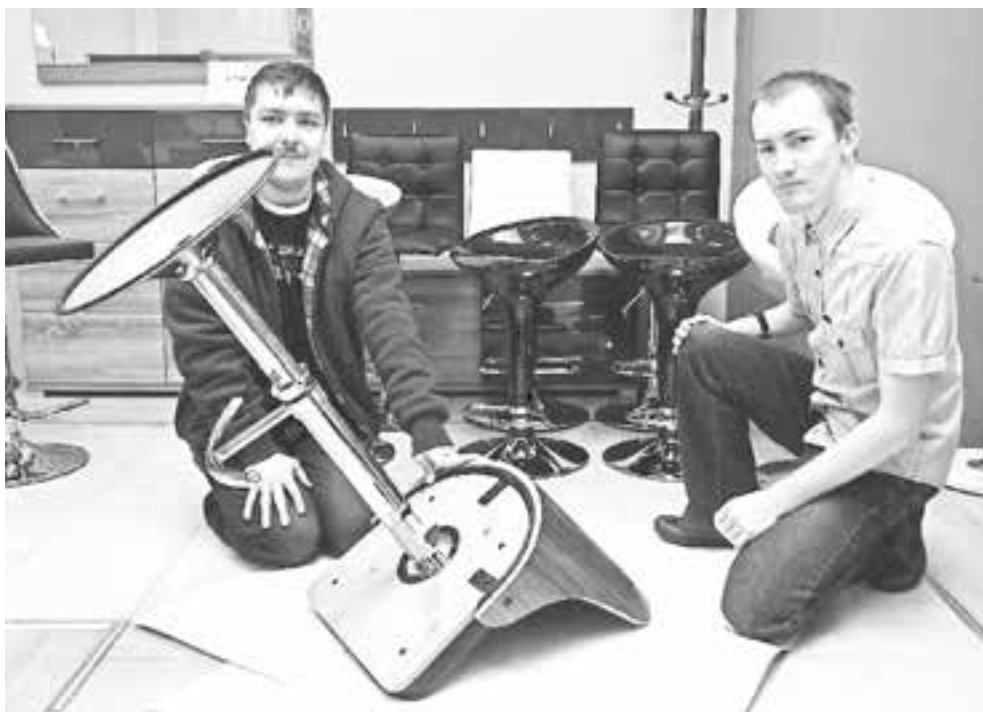
4 por. Seligman, 1996 za Błaszczak, „Rzeczy są dla ludzi”

5 Oświadczenie Rządowe z dnia 25 września 2012 r. w sprawie mocy obowiązującej Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. Dz.U. 2012 nr O poz. 1170, za <http://isap.sejm.gov.pl>, data dostępu: 13.02.2014 r.

6 W prace nad modelem i jego konsultacje na różnych etapach zaangażowało się prawie 100 osób z kilkudziesięciu instytucji działających na rzecz osób z niepełnosprawnością w województwie śląskim. Te osoby wniosły swoją wiedzę i doświadczenie, które nadały kształt obecnemu dokumentowi. To właśnie im należą się serdeczne podziękowania za ich pracę. Szczególne podziękowania należą się moderatorom grup roboczych: Panu Krzysztofowi Hołyńskiemu i Pani Oldze Krzuś ze Stowarzyszenia Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST, Panu Krzysztofowi Chełstowskiemu ze Stowarzyszenia na rzecz Wspomagania Osób z Niepełnosprawnością i Ich Otoczenia „Razem”, Pani Helenie Breczko z Forum Organizacji Pozarządowych Działających Na Rzecz Osób Niepełnosprawnych, Chorych i Ich Rodzin pod nazwą Razem oraz ekspertom z GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH: Panu Alfredowi Haugowi, Panu Heribert Pielowi, Panu Jurgenowi Lieflandowi i Pani Marii Kowalski. Dziękujemy również polskiemu ekspertem biorącym udział w spotkaniach grup roboczych opracowujących model: Panu Janowi Zielińskiemu z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego, Pani Joannie Zarzyckiej ze Stowarzyszenia FAON, Pani Małgorzacie Kubeli i Pani Karolinie Tarymie oraz Panu Grzegorzowi Krupie ze Stowarzyszenia Rodzin Osób Niepełnosprawnych „Nadzieja”, Pani Justynie Kalich, Pani Małgorzacie Petei i Pani Anecie Zielińskiej-Bartyzel oraz Panu Dariuszowi Petei ze Stowarzyszenia „Tęcza” prowadzącego Warsztaty Terapii Zajęciowej w Zabrzu, Pani Ewie Koper i Pani Joannie Tarnowskiej oraz Panu Jarosławowi Tarnowskiemu ze Stowarzyszenia na rzecz Wspomagania Osób z Niepełnosprawnością i Ich Otoczenia „Razem”, Pani Teresie Paradowskiej z Forum Organizacji Pozarządowych Działających na rzecz Osób Niepełnosprawnych, Chorych i Ich Rodzin pod nazwą Razem, Pani Dorocie Pompie z Warsztatów Terapii Zajęciowej Caritas Diecezji Gliwickiej oraz Pani Renacie Krajewskiej ze Stowarzyszenia KONTAKT Rodziców Opiekunów i Przyjaciół na rzecz Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie przy Zespole Szkół Specjalnych nr 41 w Zabrzu. Dodatkowo, kolejnych 71 osób z instytucji pozarządowych i samorządowych wzięło udział w spotkaniach opracowujących różne aspekty modelu, spotkaniach konsultacyjnych oraz pracowało nad analizą SWOT modelu Aktywnej Firmy.

mocnikowi ds. osób niepełnosprawnych w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Śląskiego oraz całemu zespołowi projektowemu, który uczestniczył w przygotowaniu różnych części modelu.

Aby mówić o aktywizacji osób niepełnosprawnych należy wyjść poza schemat „pracy na etat”⁷, część osób z niepełnosprawnością jest w stanie pracować w taki sposób, jednak dla większości jest potrzeba stosowania elastycznych i innych nietradycyjnych form zatrudnienia. W ramach projektu, jego uczestnicy zastanawiali się jak zaadaptować model „Werkstatt” do polskich warunków. Prowadzenie „Werkstatt” przez GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH jest kosztowne, dlatego niniejszy model jest pozbawiony kosztownych elementów, jakimi są np. usługa rehabilitacyjna, usługa pracownika socjalnego itp. Warto zauważyć, że są to usługi świadczone w Polsce przez inne podmioty. W taki sposób powstała koncepcja Aktywnej Firmy, która wpisuje się w obszar ekonomii społecznej. Mamy nadzieję, że jej wdrożenie pozwoli na lepszy rozwój form i usług przewyżających indywidualne bariery w aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną.



⁷ W Polsce potoczne rozumienie słowa „praca” to zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy (tj. 40h/tydzień) na podstawie umowy o pracę.



Część I

Model

Aktywna Firma

Opis sytuacji problemowej

W tym rozdziale syntetycznie opisane zostały problemy dotyczące obszaru aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością identyfikowane z poziomu konkretnych osób oraz instytucji działających na ich rzecz.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną są postrzegane przez społeczeństwo jako osoby słabe, wymagające pomocy, bierne. Jest to negatywny stereotyp, którego istnienie jest przyczyną dyskryminacji osób z niepełnosprawnością na wielu płaszczyznach⁸.

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną mają utrudnione wejście na chroniony i otwarty rynek pracy. Pierwszym problemem, na jaki napotykają absolwenci i absolwentki szkół specjalnych, jest **zbyt mała ilość miejsc w warsztatach terapii zajęciowej, kolejnym – zbyt mała ilość zakładów aktywności zawodowej i, co jest z tym związane, również zbyt mała ilość miejsc w tych zakładach**. Warto dodać, że ze względu na **brak możliwości korzystania uczestników warsztatów terapii zajęciowej oraz niepełnosprawnych pracowników zakładów aktywności zawodowej z ofert innych podmiotów aktywizujących zawodowo, rotacja w ww. instytucjach nie jest duża**. Na przykład, uczestnik warsztatu terapii zajęciowej, który chciałby skorzystać z instrumentów oferowanych przez powiatowy urząd pracy, musi zrezygnować z uczestnictwa w warsztacie terapii zajęciowej. W przypadku niepowodzenia ta osoba nie może powrócić do warsztatu, gdyż na jej miejsce musi zostać przyjęta kolejna osoba z listy oczekujących na przyjęcie do warsztatu terapii zajęciowej. Taka sytuacja **zwiększa lęk osoby z niepełnosprawnością przed podejmowaniem ryzyka związanego**

⁸ Ta sytuacja jest szczegółowo opisana w książce Josepha P. Shapiro „No Pity: People with Disabilities Forging a New Civil Rights Movement”, New York 1993, za <http://books.google.pl/books?id=KLRpuFWiBB8C&printsec=frontcover&hl=pl#v=onepage&q&f=false>, data dostępu 24.02.2014 r.

z aktywizacją zawodową. Do tego dochodzi niska samoocena osób z niepełnosprawnością oraz ich potrzeba bezpiecznego miejsca pracy, które nie sprzyjają niwelacji lęku, a wręcz potęgują jego narastanie.

W polskim prawodawstwie **jest bardzo dużo przepisów, które regulują formy i sposoby aktywizacji zawodowej** osób z niepełnosprawnością. **Przepisy te są nieprecyzyjne i pozwalają na wielość różnorodnych interpretacji.** Stąd od rozumienia przepisów, gotowości do podejmowania ryzyka i dobrej woli osób decyzyjnych w instytucjach zaangażowanych w aktywizację społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnością zależy ilość dostępnych w placówce form aktywizacyjnych. Na przykład, niektóre z warsztatów terapii zajęciowej realizują staże i praktyki poza terenem warsztatu, a niektóre uważają, że jest to niezgodne z prawem. Niejednoznaczność, co do możliwości sprzedaży produktów wytworzonych przez uczestników warsztatów, powoduje również, że tylko niektóre warsztaty sprzedają produkty wytworzone w warsztatach.

W Polsce prawo do świadczenia rentowego jest oparte o niezdolność do pracy, co powoduje, „że bez wsparcia pozostają osoby, które nie są w stanie utrzymać się z pracy. [...] **bierność zawodowa jest nagradzana rentą, a aktywność zawodowa nierzadko oznacza życie na bardzo niskim poziomie** [...]”⁹. Taki system prawny demotywuje osoby z niepełnosprawnością do podejmowania aktywności. Również instytucjonalny system wsparcia jest piętnowany za aktywność: dotacje warsztatów terapii zajęciowej oraz zakładów aktywności zawodowej do funkcjonowania są pomniejszane o wypracowany zysk, **co skutkuje niechęcią ww. instytucji do zwiększania zysku.**

Sporym obciążeniem finansowym dla pracodawców chronionego i otwartego rynku pracy jest **duża kosztochłonność i czasochłonność procesu przygotowania zawodowego pracownika z niepełnosprawnością do pracy na konkretnym stanowisku.** W związku z czym **sprawdzeni pracownicy są niechętnie zwalniani.** Jest to naturalny proces, który zachodzi w każdej firmie, jednak w przypadku zakładów chronionego rynku pracy (w tym zakładów aktywności zawodowej) jest on szczególnie szkodliwy – powoduje obniżenie wskaźnika rotacji pracowników w firmie.

Kolejnym problemem w skutecznej aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną jest **brak obowiązku instytucji aktywizujących kształtowania programów pomocowych w oparciu o wyniki badań indywidualnych predyspozycji osób z niepełnosprawnością objętych wsparciem oraz o uwarunkowania lokalnego rynku pracy.**

Niska jakość współpracy podmiotów samorządowych i pozarządowych zaangażowanych w aktywizację społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnością jest przyczyną powielania się części działań oraz braku synergii między działaniami pomocowymi. Z badań różnych podmiotów¹⁰ i do-

9 A. Waszkielewicz „Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych” w „Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez Polskę Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Monografia”, Warszawa 2012 r., str. 62–63.

10 Duży zasób danych oraz raportów z badań i ewaluacji przeprowadzanych w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest dostępnych na: <http://www.efs.gov.pl/ANALIZYRAPORTYPODSUMOWANIA/Strony/default.aspx#strona=1&zakladka=2&strona=1&zakladka=1>. Badania z zakresu koordynacji działań w obszarze wsparcia osób z niepełnosprawnością prowadzi również Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej (np. <http://rops-katowice.pl/>), które na swoich stronach publikują wyniki zadania pt. „Obserwatorium Integracji Społecznej”, a w obszarze pomocy społecznej prowadzi je również Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej <http://www.cal.org.pl/>. Z kolei publikacje dot. koordynacji działań na rzecz osób z nie-

świadczeń Stowarzyszenia Most, wynika, że **wysoka jakość współpracy instytucji pomocowych i koordynacja działań pomocowych znacząco poprawiają sytuację osób z niepełnosprawnością w gminie.**

Sporym wyzwaniem będzie przejście od sytuacji, w której przedstawiciele środowisk wspierających osoby z niepełnosprawnością mówią o potrzebie zmian, do sytuacji, w której będą oni aktywnie wspierać proces zmiany zaistniałej sytuacji. **Obecnie sporo krytycznych głosów wskazuje, że system aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością jest niedoskonały, jednak większość osób dąży do zachowania status quo**, tj. sytuacji, w której bezpieczeństwo osoby z niepełnosprawnością jest ważniejsze od jej rozwoju.

Wyżej opisana sytuacja skutkuje niewydolnością systemu aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością, trudnościami w zdobywaniu doświadczenia zawodowego i pracy zarobkowej. Stąd w Polsce od paru lat jest bardzo niski współczynnik aktywności zawodowej¹¹ osób z niepełnosprawnością¹², który według ogólnopolskich danych GUS BAEL za II kwartał 2013 r. wynosił 27,3%, gdy w tym samym czasie współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku produkcyjnym wynosił 56,1%. Wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych od lat kształtuje się na podobnym poziomie i wynosił w I kwartale 2012 r. 22,4%, gdy w tym samym czasie wskaźnik zatrudnienia osób sprawnych wynosił 50,6%.¹³



Aktywność zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną Najistotniejsze problemy:

- zbyt mała ilość miejsc w warsztatach terapii zajęciowej i zakładach aktywności zawodowej i niski poziom rotacji pracowników w tych podmiotach,**
- niespójne prawodawstwo, premiujące niski poziom aktywności zawodowej i przedsiębiorczości zarówno osób z niepełnosprawnością, jak i instytucji zajmujących się ich aktywizacją,**

pełnosprawnością intelektualną oraz metod wsparcia tych osób znajdują się m.in. na stronach Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (<http://www.psouu.org.pl/>), na stronach Polskiej Organizacji Pracodawców Osób Niepełnosprawnych (<http://www.popon.pl/>) oraz Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych (<http://www.niepelnosprawni.gov.pl/>) i Rzecznika Praw Obywatelskich (<http://www.brpo.gov.pl/>).

11 Współczynnik aktywności zawodowej wg. Głównego Urzędu Statystycznego to „udział ludności aktywnej zawodowo w ogólnej liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej lub danej grupy” za http://www.stat.gov.pl/gus/definicje_PLK_HTML.htm?id=POJ-1057.htm, data dostępu: 15.03.2014 r.

12 Niepełnosprawność wg. tekstu jednolitego ustawy z dnia 27 sierpnia 1997r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych „oznacza trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, w szczególności powodująca niezdolność do pracy” za <http://isap.sejm.gov.pl/>, data dostępu: 15.03.2014 r.

13 Dane Głównego Urzędu Statystycznego dot. wszystkich osób z niepełnosprawnością.



- **brak obowiązku kształtowania programów pomocowych w oparciu o wyniki badań indywidualnych predyspozycji osób z niepełnosprawnością objętych wsparciem oraz uwarunkowania lokalnego rynku pracy,**
- **niski poziom współpracy instytucji zajmujących się wspieraniem osób z niepełnosprawnością intelektualną na poziomie gminy/powiatu.**

Misja Aktywnej Firmy

W rozdziale znajdują się informacje dotyczące korzyści z wdrożenia Modelu Aktywnej Firmy. Wykazano w nim także słabe i mocne strony Modelu oraz szanse i zagrożenia związane z jego wdrażaniem.

Aktywna Firma to narzędzie, dzięki któremu można osiągnąć cel, jakim jest **aktywizacja społeczno-zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną**, w tym osób które nie kwalifikują się do wsparcia w ramach warsztatów terapii zajęciowej ze względu na obwarowania prawne. Niepełnosprawni pracownicy Aktywnej Firmy rehabilitują się, **nabywają nowe kompetencje poprzez pracę** w zakładzie pracy. **Aktywna Firma ma założoną ilość pracowników, którzy co roku muszą znaleźć zatrudnienie poza nią – 5–10% wszystkich pracowników.**

Aktywna Firma samofinansuje się na etapie prowadzenia działalności, jednak jest **wskazane pozyskanie dotacji na jej uruchomienie i utworzenie stanowisk pracy dla osób z niepełnosprawnością**. W celu zapewnienia przychodów produkty i usługi świadczone przez Aktywną Firmę są wysokiej jakości, a jej menedżer myśli biznesowo i ściśle współpracuje z pracodawcami, samorządem i ze szkołami specjalnymi oraz warsztatami terapii zajęciowej.

Aktywna Firma, jak każdy podmiot gospodarczy, zatrudnia tylko taką kadrę, która jest niezbędna do jej właściwego funkcjonowania. Dodatkowo kadra prowadząca warsztaty zawodowe jest praktykami z danej dziedziny.

W związku z powyższym Aktywna Firma ma następującą formę prawną: spółka z o.o. non-profit lub organizacja pozarządowa prowadząca działalność gospodarczą. Jest to podmiot, który może świadczyć usługi agencji pracy tymczasowej.

Korzyści z wdrożenia modelu Aktywnej Firmy

Z diagnozy sytuacji przeprowadzonej na etapie przygotowania projektu oraz na etapie analizy dokumentów i danych statystycznych z zakresu: zatrudnienia osób z niepełnosprawnością, prognoz gospodarczych, prognoz funkcjonowania Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, dokumentów rządowych i unijnych dot. okresu programowania na lata 2014–2020 przeprowadzonej podczas tworzenia modelu wynika, że:

1. Środki przeznaczane przez samorząd i rząd na wsparcie osób z niepełnosprawnością są niewystarczające w stosunku do potrzeb.
2. Jest zbyt mało podmiotów aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością (tj. zakładów aktywności zawodowej i warsztatów terapii zajęciowej) w stosunku do potrzeb, z kolei jest bardzo dużo lokalnie działających organizacji pozarządowych, które mają spore trudności z pozyskaniem środków na działalność.
3. Ze względu na sytuację finansową kraju i samorządów najprawdopodobniej nie zostanie poszerzone finansowanie usług aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością oraz nie będzie wyrażana zgoda samorządowych organów odpowiedzialnych za powoływanie tego typu placówek, na tworzenie nowych podmiotów aktywizujących typu zakład aktywności zawodowej lub warsztat terapii zajęciowej.
4. W okresie programowania 2014–2020 bardzo duży nacisk, a co za tym idzie i sporo środków zostanie położony na rozwój sektora ekonomii społecznej.

Aktywna Firma działając w sferze ekonomii społecznej ma możliwość prowadzenia działalności gospodarczej i pozyskiwania dotacji ze środków zewnętrznych, w tym rządowych i samorządowych na działalność. Dodatkowo funkcjonowanie Aktywnej Firmy nie jest tak bardzo obwarowane wymogami ustawowymi jak funkcjonowanie zakładów aktywności zawodowej czy warsztatów terapii zajęciowej, co umożliwia znaczące obniżenie kosztów funkcjonowania.

Analiza SWOT¹⁴

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • Osadzenie modelu w polskiej rzeczywistości, • Konieczność prowadzenia działalności gospodarczej, aby się utrzymać i konieczność opracowania dobrego pomysłu biznesowego¹⁵, • Współpraca z kadrami o wysokich kwalifikacjach zawodowych, 	<ul style="list-style-type: none"> • Wysoki koszt funkcjonowania Aktywnej Firmy, • Brak nawyku pracy pod presją czasu, • Konieczność działalności w obszarze sprzedaży ekskluzywnych produktów lub konieczność dostępu do najnowszej technologii, aby zlecenie było opłacalne a pracownik z niepełnosprawnością mógł je szybko wykonać,

¹⁴ Analiza SWOT Aktywnej Firmy została opracowana na posiedzeniu Śląskiego Forum Osób Zaangażowanych w Aktywizację Społeczno-Zawodową Osób z Niepełnosprawnością w składzie: Pan Witold Resterniak z Polskiego Stowarzyszenia Osób z Upośledzeniem Umysłowym koło w Bytomiu, Pan Marek Jurkiewicz z Zakładu Aktywizacji Zawodowej Fundacji „Nadzieja-Dzieci” w Zabrze, Pani Patrycja Rojek ze Stowarzyszenia Działań Twórczych Unikat, Pan Jan Zieliński, pełnomocnik ds. osób niepełnosprawnych województwa śląskiego. Analiza SWOT – to jedna z najpopularniejszych heurystycznych technik analitycznych, służąca do porządkowania informacji. Od wielu lat jest stosowana w różnych dziedzinach i naukach, jak np. w ekonomii, biznesie, czy działalności społecznej.

¹⁵ Z punktu widzenia osób z sektora prywatnego, jest to ogromna zaleta, która daje wolność w podejmowaniu decyzji i działalności gospodarczej. Z punktu widzenia pracowników instytucji integracji i pomocy społecznej jest to słaba strona, a jej główną wadą jest niepewność finansowania w gospodarce rynkowej oraz zależność od postawy zarządzających Aktywną Firmą.

- Posiadanie specjalistów z zakresu Systemu Obsługi Dofinansowań i możliwość obsługi tego systemu w ramach odpłatnej działalności gospodarczej,
 - Posiadanie specjalistów z zakresu aktywizacji osób z niepełnosprawnościami i możliwość wdrożenia w ramach odpłatnej działalności gospodarczej działań superwizyjnych dla innych placówek,
 - Posiadanie specjalistów z zakresu aktywizacji osób z niepełnosprawnościami i możliwość wdrożenia w ramach odpłatnej działalności gospodarczej działań superwizyjnych dla innych placówek,
 - Brak obowiązków ustawowych podnoszących koszty funkcjonowania Aktywnej Firmy, np. w zakładach aktywności zawodowej musi być zatrudniona pielęgniarka i być dostępny gabinet rehabilitacyjny,
 - Działalność Aktywnej Firmy jest komplementarna do działalności warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej, w tym możliwość tworzenia instytucji powiązanych, wzajemnie się wspierających,
 - Możliwość zatrudniania dobrych pracowników przeszkolonych przez warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej, którzy wykonują dobre produkty o wysokiej jakości,
 - Osoby z niepełnosprawnością mogą się nauczyć wykonywania konkretnych zadań w rzeczywistym miejscu pracy, w tym poza siedzibą Aktywnej Firmy,
 - Możliwość zastosowania elastycznych form zatrudnienia, np. umowa na część etatu, umowa cywilnoprawna, telepraca itp.,
 - Szybki rozwój pracowników z niepełnosprawnością dzięki wykonywaniu odpowiedzialnej pracy i włączeniu ich w procesy decyzyjne,
 - Możliwość wsparcia rodzin osób z niepełnosprawnością, z jednoczesnym stopniowym ograniczaniem decyzyjności rodzin, co do życia dziecka.
- Zależność od kontrahentów i terminowości opłacania przez nich faktur i rachunków,
 - Przy wdrożeniu modelu nie można skorzystać z posiadanych zasobów lokalowych, np. pomieszczeń warsztatów aktywności zawodowej i należy całe działanie uruchamiać od początku,
 - Przy wdrożeniu modelu nie można skorzystać z posiadanych zasobów lokalowych, np. pomieszczeń warsztatów aktywności zawodowej i należy całe działanie uruchamiać od początku,
 - Brak wsparcia merytorycznego i superwizji dla kadry merytorycznej Aktywnej Firmy oraz możliwość wypalenia zawodowego przez kadre,
 - Brak kodeksu etycznego dla kadry merytorycznej Aktywnej Firmy,
 - Niska wydajność pracowników z niepełnosprawnością,
 - Szybko pogarszający się stan zdrowia pracowników z niepełnosprawnością,
 - Duża zależność sukcesu od pracowników z niepełnosprawnością, którzy wymagają indywidualnego wsparcia oraz od pracy menedżera zatrudnienia,
 - Rotacja pracowników z niepełnosprawnością i konieczność badania predyspozycji do wykonywania zawodu oraz szkolenia zawodowego nowo zatrudnionych osób.



Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • Wzrost ilości zadań zleczanych przez samorząd przedsiębiorstwom społecznym, • Promocja dobrych praktyk z zakresu stosowania klauzul społecznych, w tym planowania zlecenia zadań z odpowiednim wyprzedzeniem oraz planowanie kwoty zlecenia, aby była niższa niż 14tyś euro netto, • Możliwość otrzymania dofinansowania z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników Aktywnej Firmy oraz do utworzenia nowych miejsc pracy dla niepełnosprawnych pracowników, • Możliwość pozyskiwania środków w konkursach dotacyjnych, • Wzrost kompetencji z zakresu wielosektorowej współpracy na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnością, • Zaangażowanie związków zawodowych na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnością, • Aktywizacja środowiska osób z niepełnosprawnością i ich otoczenia, które będzie wywierato wpływ na samorząd, aby ten wprowadzał pozytywne zmiany, • Dalszy wzrost ilości klientów kupujących odpowiedzialnie oraz wzrost świadomości społecznej dot. odpowiedzialnych zakupów, • Rozwój gospodarczy kraju, • Rozwój rynku usług społecznych i wzrost zapotrzebowania na usługi dla osób starszych, • Stworzenie mody wśród warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej na pracę nad wzrostem wskaźnika ilości osób opuszczających ww. placówki na chroniony bądź otwarty rynek pracy, • Zmiana sposobu finansowania Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. 	<ul style="list-style-type: none"> • Brak elastyczności w przepisach dot. rehabilitacji i aktywizacji osób z niepełnosprawnością, • Niski poziom zaufania społecznego powodujący nawarstwienie się przepisów dot. kontroli realizacji zadań publicznych, • Brak kompetencji w zakresie partnerskiej współpracy i brak kultury współpracy międzyinstytucjonalnej, • Trudność we wprowadzaniu zmiany nawyków funkcjonowania samorządu dot. stosowania klauzul społecznych, • Niskie potrzeby estetyczne i brak świadomości ekologicznej społeczeństwa powodujące podejmowanie decyzji zakupowych głównie w oparciu o kryterium cenowe, • Niski status materialny większej części społeczeństwa powodujący podejmowanie decyzji zakupowych głównie w oparciu o kryterium cenowe, • Dalsze pogłębianie się kryzysu gospodarczego, • Konkurencja na rynku i zalew tanich, masowo produkowanych produktów m.in. z Chin, • Negatywne stereotypy związane z osobami z niepełnosprawnością, np. stereotyp mówiący, że osoba z niepełnosprawnością intelektualną nadaje się wyłącznie do wykonywania prostych prac, • Funkcjonujący model wychowywania osób z niepełnosprawnością intelektualną na osoby bezradne życiowo i niesamodzielne, • Postrzeganie przez pracowników warsztatów terapii zajęciowej modelu Aktywnej Firmy, jako konkurencji.



Model Aktywna Firma zakłada, że corocznie od 5 do 10 procent pracowników musi znaleźć zatrudnienie na otwartym rynku pracy.

Założenia bazowe modelu Aktywnej Firmy

Rozdział ten jest poświęcony strukturze modelu w odniesieniu do zagadnień organizacyjno-prawnych i finansowych, a także współdziałania z otoczeniem i w otoczeniu osób z niepełnosprawnością

Głównym produktem projektu „Ponad granicami walczymy z barierami” jest model działania Aktywnej Firmy aktywizującej osoby z niepełnosprawnością intelektualną do zatrudnienia. Model ma na celu przedstawienie propozycji przełożenia niemieckich doświadczeń z aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną na polskie warunki. Ma on zastosowanie w szczególności po etapie kształcenia (m.in. w warsztatach terapii zajęciowej czy szkołach specjalnych) a przed etapem zatrudnienia na chronionym lub na otwartym rynku pracy. Dodatkowo Aktywna Firma pełni rolę instytucji szkoleniowej, która zatrudnia osoby z niepełnosprawnością, przygotowuje je do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy i świadczy usługę pośrednictwa pracy dla swoich pracowników.

Model składa się z dwóch części:

I. **Model organizacyjny Aktywnej Firmy**, w tym prawno-finansowe aspekty funkcjonowania. Ten obszar jest podzielony na następujące podobszary:

- Zarządzanie Aktywną Firmą,
- Obszary funkcjonowania Aktywnej Firmy, w tym współpraca z instytucjami integracji i pomocy społecznej aktywizujących społecznie i zawodowo osoby z niepełnosprawnością intelektualną (np. warsztaty terapii zajęciowej, organizacje pozarządowe działające na rzecz osób z niepełnosprawnością, itp.) oraz współpraca z pracodawcami w celu pozyskiwania zleceń realizowanych w Aktywnej Firmie oraz u pracodawców (wynajem pracownika), w tym wsparcie pracodawców otwartego rynku pracy w celu poprawy aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną (tj.: wsparcie z zakresu obsługi Systemu Obsługi Dofinansowań, Agencja Pracy Tymczasowej),
- Rozwój pracowników z niepełnosprawnością poprzez aktywizację zawodową w ramach Aktywnej Firmy, uwzględniający diagnozę potencjału osoby z niepełnosprawnością intelektualną objętą wsparciem,
- Menedżer zatrudnienia i kadra merytoryczna niezbędna do funkcjonowania Aktywnej Firmy.

II. **Model współpracy z otoczeniem** na rzeczy aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną:

- Współpraca z samorządem, jako otoczeniem Aktywnej Firmy, który jest kluczowym graczem w procesie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną,
- Współpracy z rodzinami i opiekunami osób z niepełnosprawnością w celu mobilizacji rodziców i opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną do podejmowania działań w kierunku zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

Całość spinają **rekomendacje zmian prawnych, jakie powinny zostać wprowadzone, aby system aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną był efektywniejszy.**



Aktywna Firma to model aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, które zakończyły proces kształcenia, ale nie weszły jeszcze na rynek pracy.

Aktywna Firma pełni rolę instytucji szkoleniowej, która:

- zatrudnia osoby z niepełnosprawnością,
- przygotowuje je do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy,
- świadczy usługę pośrednictwa pracy dla swoich pracowników.

Organizacja Aktywnej Firmy zatrudniającej osoby z niepełnosprawnością intelektualną

W rozdziale określono warunki brzegowe uzyskania statusu Aktywnej Firmy dla instytucji różnego typu. Można w nim znaleźć wiele cennych praktycznych wskazówek dotyczących wykorzystania obowiązującego prawodawstwa, w celu wdrożenia modelu

Aktywna Firma to podmiot szkoleniowo-biznesowy¹⁶, który przygotowuje osoby z niepełnosprawnością intelektualną do podejmowania zatrudnienia na otwartym i chronionym rynku pracy. Ma to być instytucja lub wyodrębniona jednostka organizacyjna w ramach danej instytucji, której **celem funkcjonowania jest przygotowanie osób z niepełnosprawnością intelektualną o IQ nie wyższym jak 84 pkt. do zatrudnienia**¹⁷ poprzez:

- Prowadzenie zajęć dla osób z niepełnosprawnością w siedzibie i poza siedzibą Aktywnej Firmy, podczas których osoby z niepełnosprawnością pod okiem trenera pracy lub instruktora zawodu wykonują zlecenia na rzecz podmiotów zewnętrznych w celu nabycia kwalifikacji zawodowych przez osoby z niepełnosprawnością oraz w celu wypracowania zysku przez Aktywną Firmę. Pracownicy z niepełnosprawnością za swoją pracę otrzymują wynagrodzenie¹⁸,

16 Aktywna Firma szkoli osoby z niepełnosprawnością podczas wykonywanej pracy zawodowej, tj. edukacja poprzez pracę, co jest zgodne zaleceniami Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomagane.

17 Osoby o IQ 84–68 pkt. to osoby z lekkim upośledzeniem umysłowym, które w większości przypadków nie dostają orzeczenia o niepełnosprawności więc z punktu widzenia prawa nie są niepełnosprawne.

18 Pracownicy Aktywnej Firmy powinni być zatrudnieni na podstawie kodeksu pracy, jednak gdy nie jest to możliwe zarówno ze względu na wyniki finansowe Aktywnej Firmy lub ze względu na preferencje osoby z niepełnosprawnością współpraca jest podejmowana na podstawie stosunku cywilnoprawnego.

- Pomoc osobom z niepełnosprawnością zatrudnionym w Aktywnej Firmie w znalezieniu pracy na otwartym rynku pracy,
- Pracę z rodzinami i opiekunami osób z niepełnosprawnością w celu minimalizacji lęków związanych z podejmowaniem aktywności zawodowej,
- Współpracę z otoczeniem instytucjonalnym na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Aktywna Firma współpracuje ze szkołami specjalnymi i warsztatami terapii zajęciowej, w celu wsparcia uczestników tych placówek w dalszej aktywizacji¹⁹. Aktywna Firma ocenia potencjał osób z niepełnosprawnością do zatrudnienia na konkretnym stanowisku, a następnie szkoli je w sposób praktyczny na stanowisku pracy. **Celem kadry Aktywnej Firmy jest pomoc osobom z niepełnosprawnością w nabyciu kwalifikacji zawodowych i aktywizacja na otwarty lub chroniony rynek pracy.** Część pracowników Aktywnej Firmy pracuje przy realizacji zleceń lub jest pracownikiem tymczasowym w różnych firmach.

Ważnym aspektem Aktywnej Firmy jest **wsparcie i doradztwo dla przedsiębiorców** z zakresu zatrudniania osób z niepełnosprawnością, w tym z Systemu Obsługi Dofinansowań i audytu miejsc pracy osób z niepełnosprawnością. **Takie wsparcie jest prowadzone w celu: pozyskania środków na funkcjonowanie Aktywnej Firmy oraz zapewnienia wysokiej jakości stanowisk pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, zgodnych z obowiązującymi przepisami prawa.**

Kolejnym aspektem, ważnym z punktu widzenia aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną, jest praca z ich rodziną i opiekunami, **w celu wsparcia rodziny podczas stopniowego usamodzielniania się osoby z niepełnosprawnością.** Praca z rodziną odbywa się podczas indywidualnych spotkań z kadrami merytoryczną Aktywnej Firmy i kadrami specjalistyczną oraz poprzez udostępnienie pomieszczeń i wsparcie kadrowe podczas spotkań grupowych rodziców i otoczenia, w tym grup samopomocowych.

Jak zostać Aktywną Firmą?

Aktywna Firma to podmiot posiadający osobowość prawną typu: spółka z o.o. non-profit, organizacja pozarządowa prowadząca działalność gospodarczą czy przedsiębiorstwo.

Aby wdrożyć model Aktywnej Firmy w:

- 1. Organizacji pozarządowej** niezbędne jest prowadzenie działalności odpłatnej lub gospodarczej lub w formie spółki, utworzonej przez tę organizację. Możliwe jest dofinansowanie Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych do zatrudnianych osób z niepełnosprawnością.
- 2. Organizacji pozarządowej prowadzącej warsztaty terapii zajęciowej** – niezbędna jest zmiana przepisów aby część przychodów ze sprzedaży rzeczy wytworzonych w ramach warsztatu móc przekazać osobom niepełnosprawnym i aby nie pomniejszały one dotacji do funkcjonowania warsztatu. Możliwość przekształcenia się w Aktywną Firmę ma podmiot prowadzący warsztaty

¹⁹ Proces rekrutacji został szczegółowo opisany w dalszej części publikacji pt.: „Rozwój pracowników z niepełnosprawnością poprzez aktywizację zawodową”

terapii zajęciowej (najczęściej jest to organizacja pozarządowa lub samorząd). W obecnych ramach prawnych, aby model mógł być wdrożony przez podmiot prowadzący warsztaty terapii zajęciowej, jego uczestnicy muszą zostać skierowani do pracy w Aktywnej Firmie, co wiąże się z utratą statusu uczestnika warsztatu terapii zajęciowej.

Spółdzielnie socjalne mogą wdrożyć model w ramach działalności gospodarczej. Należy podkreślić możliwość otrzymania dofinansowania Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych do zatrudnianych osób z niepełnosprawnością.

W przypadku delegowania osób do pracodawcy istnieje możliwość prowadzenia tego typu działalności **w formie agencji pracy / pośrednictwa pracy** przez przedsiębiorstwo, spółkę z o.o. non-profit lub organizację pozarządową.

W przypadku delegowania osób do pracodawcy istnieje możliwość prowadzenia tego typu działalności **w formie staży** – czy to w ramach warsztatów terapii zajęciowej²⁰, czy z funduszu pracy.

W związku z powyższym należy przejść proces rejestracji podmiotu zgodnie z wymogami prawa krajowego.

Etapy rozwoju Aktywnej Firmy to:

1. Rejestracja
2. Diagnoza lokalnego rynku pracy mająca na celu znalezienie niszy rynkowej i opracowanie szerokiej gamy oferowanych produktów i/lub usług kierując się zasadami rentowności działalności gospodarczej oraz osiągnięciem zysku. Opracowanie biznesplanu. Przykładem usługi o niszowym charakterze jest obsługa Systemu Obsługi Dofinansowań.
3. Diagnoza zasobów kadrowych, lokalowych, sprzętowych oraz diagnoza kompetencji osób z niepełnosprawnością gotowych do podjęcia zatrudnienia.
4. Zatrudnienie personelu kluczowego (dyrektor Aktywnej Firmy, menedżer zatrudnienia oraz księgowy/specjalista z zakresu obsługi Systemu Obsługi Dofinansowań i w miarę potrzeb trenerzy pracy) i nawiązanie współpracy ze zleceniodawcami oraz osobami z niepełnosprawnością.
5. Obsługa zleceń i w miarę możliwości rozwój wszystkich obszarów funkcjonowania modelu.

Ze względu na wpisanie się modelu w obszar ekonomii społecznej zachęca się początkujące Aktywne Firmy do korzystania z Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej, z punktów Krajowego Systemu Usług, Inkubatorów Przedsiębiorczości oraz innych organizacji zajmujących się rozwojem przedsiębiorczości, sektora pozarządowego i sektora ekonomii społecznej.

²⁰ Dobrą praktyką w tym zakresie jest organizacja staży przez katowickie Stowarzyszenie Ad Vitam Dignam, które kieruje uczestników warsztatów terapii zajęciowej na nieodpłatne staże u pracodawców.

Obszary funkcjonowania Aktywnej Firmy

Poniżej przedstawiono wszystkie obszary, w jakich powinna się rozwijać Aktywna Firma.

Współpraca z podmiotami zewnętrznymi

Współpraca ze szkołami specjalnymi i warsztatami terapii zajęciowej

Osoba odpowiedzialna: menedżer zatrudnienia, dyrektor Aktywnej Firmy

Współpraca z samorządem

Osoba odpowiedzialna: menedżer zatrudnienia, dyrektor Aktywnej Firmy

Współpraca z pracodawcami

Osoba odpowiedzialna: menedżer zatrudnienia

Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością

Diagnoza potencjału osoby z niepełnosprawnością i praca nad obszarami do rozwoju – powtarzane regularnie – 1x/ rok

Osoba odpowiedzialna: psycholog, doradca zawodowy

Podwykonawstwo na rzecz innych podmiotów w ramach:
– podwykonawstwa,
– pracy tymczasowej u pracodawcy

Osoba odpowiedzialna: trener pracy,

Osoba odpowiedzialna za profil warsztatów:
menedżer zatrudnienia, dyrektor Aktywnej Firmy

Wsparcie otoczenia

Wsparcie dla pracodawców – usługi płatne

Osoba odpowiedzialna: Specjalista z zakresu Systemu Obsługi Dofinansowań, inni specjaliści

Wsparcie dla rodzin

Osoba odpowiedzialna: psycholog, terapeuta, trener pracy, dyrektor Aktywnej Firmy – w zależności od indywidualnych potrzeb

Rozwój pracowników z niepełno- sprawnością poprzez aktywizację zawodową

Prawidłowy i stopniowy rozwój osoby z niepełnosprawnością jest konieczny do sukcesu Aktywnej Firmy. W GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH ścieżka aktywizacji społeczno-zawodowej osoby z niepełnosprawnością jest precyzyjnie rozpisana, logiczna i pozbawiona kosztochłonnych elementów. Ważnym aspektem z punktu widzenia wdrożenia jest to, że taka ścieżka nie powinna trwać dłużej, jak dwa lata.

Rekomenduje się, aby ścieżka osoby z niepełnosprawnością przed przyjęciem do pracy w Aktywnej Firmie miała następujący przebieg:

1. Etap wstępny

Celem etapu wstępnego jest podniesienie umiejętności manualnych przydatnych w pracy, np. obsługi maszyn i urządzeń oraz podniesienie poziomu wiedzy na temat wykorzystywanego sprzętu, materiałów, metod posługiwania się nimi, etc. Odbywa się to poprzez:

- a. Sprawdzenie kompetencji i umiejętności osób z niepełnosprawnością – np. wismarska analiza kompetencji lub inne testy manualne i psychologiczne,
- b. Praca osób z niepełnosprawnością w różnych warsztatach w grupach sześciuosobowych – w GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH każda osoba ma możliwość doświadczenia pracy w różnych pracowniach dostępnych w danym warsztacie, przez okres maksymalnie dwóch lat.
- c. Dobierany jest typ pracy i czas pracy zgodny z potencjałem osoby z niepełnosprawnością na posiedzeniu komisji fachowej [kwalifikacyjnej]²¹.

2. Etap zatrudnienia w Aktywnej Firmie

Ścieżka rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnością w Aktywnej Firmie składa się z 3 pod-etapów. Osoby z niepełnosprawnością są przyjmowane do pracy w oparciu o swój potencjał, możliwości i zainteresowania. W miarę rozwoju potencjału i kwalifikacji zawodowych osoby są kierowane do kolejnych podetapów.

1. Rekrutacja pracowników z niepełnosprawnością i diagnoza ich indywidualnego potencjału przez doradcę zawodowego i psychologa (nie więcej jak 15h prac specjalistów na osobę). W oparciu o narzędzia standardowo stosowane w doradztwie zawodowym lub w oparciu o indywidualny plan działania osoby z niepełnosprawnością intelektualną, którego wzór stanowi załącznik nr 3 do modelu. Ważnym etapem rekrutacji jest udział w posiedzeniach rad programowych warsztatów terapii zajęciowej.

21 Wg paragrafu 2, rozdziału 1 „Niemieckiego rozporządzenia w sprawie warsztatów” z dnia 13 sierpnia 1980 r.: „(1) Przy każdym warsztacie należy utworzyć komisję fachową. W jej skład powinny wchodzić po równo: 1. Przedstawiciele warsztatu 2. Przedstawiciele Federalnej Agencji Pracy, 3. Przedstawiciele ponadregionalnych lub lokalnych podmiotów ds. pomocy społecznej w określonych przepisach prawnych danego Kraju Związkowego. [...]”.

Dodatkowo, podczas procesu rekrutacji rekomenduje się przeprowadzenie diagnozy potencjału osoby z niepełnosprawnością, która po przyjęciu do Aktywnej Firmy, planuje za pomocą Indywidualnego Planu Działania swoją ścieżkę rozwoju zawodowego. Indywidualny Plan Działania zakłada cele do osiągnięcia oraz metody osiągania tych celów. Diagnoza potencjału powinna być poszerzona o diagnozę otoczenia osób z niepełnosprawnością, w celu weryfikacji słabych i mocnych stron otoczenia osób z niepełnosprawnością oraz szans i zagrożeń, jakie stwarza otoczenie osobom z niepełnosprawnością. Jest to tzw. analiza środowiskowa (załącznik nr 5), której celem NIE jest weryfikacja problemów, ale ZASOBÓW do wykorzystania w aktywizacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością.

Następnie trener pracy i menedżer zatrudnienia przeprowadzają rozmowę kwalifikacyjną z kandydatem, po której następuje decyzja czy osoba zostanie zatrudniona w Aktywnej Firmie. Nowy pracownik przechodzi badania lekarskie, szkolenie BHP i szkolenie stanowiskowe oraz inne, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy.

Osoba odpowiedzialna za rozliczenia z Systemem Obsługi Dofinansowań zgłasza niepełnosprawnego pracownika do Systemu.

2. Zatrudnienie w ramach podwykonawstwa

Dyrektor oraz menedżer zatrudnienia pozyskują zlecenia do wykonania przez pracowników Aktywnej Firmy. Pracownicy z niepełnosprawnością są różnorodni – o różnorodnym potencjale i kwalifikacjach. Zajęcia warsztatowe są prowadzone pod okiem specjalistów praktyków z danej dziedziny (instruktor zawodu lub trener pracy). Celem etapu jest wykonanie zlecenia o najwyższej jakości dla pracodawcy. Osoby z niepełnosprawnością są podzielone na zespoły liczące do 10 osób i pracujące pod okiem jednego trenera pracy²².

3. Wykonywanie zadań u pracodawcy – wynajem pracownika

Pracownicy, w grupach maksymalnie 10-osobowych, pod okiem trenera pracy, wykonują zadania u pracodawcy. Są to osoby gotowe do przejścia na trzeci etap ścieżki rozwoju zawodowego w Aktywnej Firmie posiadające odpowiednie kwalifikacje zawodowe oraz chętne do dalszego rozwoju. Decyzję o przejściu do takiej grupy podejmuje pracownik z niepełnosprawnością wraz z kadrą merytoryczną w miarę wolnych miejsc w grupach zewnętrznych.

Przykładową umowę o współpracy z pracodawcą stanowi załącznik nr 6 do modelu.

Idealnie by było, gdyby każda osoba z niepełnosprawnością mogła znaleźć zatrudnienie w Aktywnej Firmie, jednak w początkowym etapie rozwoju nie będzie to możliwe. W miarę budowania potencjału, marki i pozyskiwania nowych zleceń Aktywna Firma powinna zatrudniać coraz więcej osób z niepełnosprawnością. Decyzję o ilości zatrudnionych osób z niepełnosprawnością podejmuje dyrektor Aktywnej Firmy, która powinna być dostosowana do potrzeb osób z niepełnosprawnością w zakresie dostępnej przestrzeni, dostosowanych stanowisk pracy i w miarę możliwości włączać niepełnosprawnych pracowników w procesy decyzyjne i być nastawioną na efekt zatrudnieniowy.

22 W oparciu o zalecenia Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dot. zatrudnienia wspomaganego i rezultatów projektów innowacyjnych oraz wytycznych Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego dot. działalności trenerów pracy.

3. Etap zatrudnienia na chronionym lub otwartym rynku pracy

Dla osób z niepełnosprawnością gotowych i chętnych do usamodzielnienia się menedżer zatrudnienia wyszukuje odpowiednią ofertę pracy, sprawdza warunki pracy na danym stanowisku i negocjuje z pracodawcą warunki zatrudnienia osoby. Po pozytywnym zakończeniu procesu rekrutacji jest podpisywana umowa o współpracy z pracodawcą (umożliwiająca świadczenie osobie z niepełnosprawnością w miejscu pracy wsparcia trenera pracy zatrudnianego przez Aktywną Firmę).

Trener pracy pomaga wdrożyć się osobie z niepełnosprawnością na stanowisko pracy, a następnie monitoruje przebieg zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika.

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną, która zakończy zatrudnienie na otwartym rynku pracy, ma możliwość powrotu do Aktywnej Firmy.

4. Potwierdzenie nabytych kwalifikacji zawodowych

Po odpowiednim okresie zatrudnienia w Aktywnej Firmie jest możliwość zdania egzaminu zawodowego przez pracownika z niepełnosprawnością. Egzamin jest prowadzony przez uprawniony do tego podmiot²³.

Wdrożenie pierwszego etapu aktywizacji jest możliwe w różnych instytucjach. I tak:

1. Organizacja prowadząca warsztaty terapii zajęciowej i zakłady aktywności zawodowej – wdraża poszczególne etapy w ramach działalności podstawowej warsztatów terapii zajęciowej i zakładów aktywności zawodowej (taką możliwość daje rozporządzenie).
2. Organizacja pozarządowa – w ramach swoich projektów, w tym finansowanych z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i Europejskiego Funduszu Społecznego lub w ramach współpracy ze szkołami specjalnymi (wcześniejsze przygotowanie).
3. Spółdzielnia socjalna – w ramach swoich projektów, w tym finansowanych z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i Europejskiego Funduszu Społecznego lub w ramach współpracy ze szkołami specjalnymi (wcześniejsze przygotowanie).
4. Niewykorzystaną możliwością edukacyjną, zgodną z potrzebami lokalnego rynku pracy, jest współpraca z Centrami Kształcenia Praktycznego i Ustawicznego i innymi placówkami edukacyjnymi, które mogą przyjąć zarówno uczestników warsztatów terapii zajęciowej, jak i zakładów aktywności zawodowej na dodatkowe kursy zawodowe.

Narzędzia niezbędne do wdrożenia ścieżki rozwoju zawodowego:

1. Za wdrożenie etapu drugiego powinni być odpowiedzialni instruktorzy zawodu mający doświadczenie pracy zawodowej w wybranym zawodzie i przygotowanie psychologiczno-pedagogiczne do pracy z osobami z niepełnosprawnością. Kwalifikacje instruktora zawodu są określone w odpowiednich aktach prawa krajowego.

²³ Są to np. Zakłady Doskonalenia Zawodowego, Izby Rzemieślnicze itp.

2. Dostosowanie pomieszczeń Aktywnej Firmy do potrzeb jej funkcjonowania zostanie sfinansowane w ramach sposobów, jakie są dostępne dla poszczególnych typów instytucji (np. Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, projekty, dotacje samorządowe i rządowe itp.).
3. Wiedza kadry z zakresu testów badających predyspozycje osób z niepełnosprawnością – przykładowe techniki i narzędzia stosowane w GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH są opisane w załączniku nr 4.

Motywowanie osób z niepełnosprawnością do aktywizacji

Poniższa tabela przedstawia główne bariery, na jakie napotykają osoby z niepełnosprawnością w podejmowaniu aktywności zawodowej oraz propozycje rozwiązań wypracowane przez ekspertów zaangażowanych w opracowanie modelu. Propozycje rozwiązań mogą być wdrażane przez Aktywną Firmę lub inne podmioty świadczące usługi specjalistyczne.

Bariera	Proponowane rozwiązanie
Cechy psychologiczne osób z niepełnosprawnością intelektualną utrudniające aktywność zawodową: nieadekwatna samoocena, brak pewności siebie, obawa przed nieznanym, niska znajomość własnych potrzeb, możliwości, ograniczeń, schematyczność zachowań.	Poradnictwo psychologiczne (grupowe i indywidualne) m.in. w zakresie radzenia sobie z trudnymi emocjami i nowymi sytuacjami, świadomość potrzeb/ograniczeń/możliwości itp. prowadzone w gimnazjach specjalnych, szkołach zawodowych przysposabiających do pracy oraz warsztatach terapii zajęciowej.
Zaburzenia „współtowarzyszące” (jąkanie się, trudności motoryczne i lokomocyjne, niedo-słuch itp.).	Celowana terapia i rehabilitacja prowadzona wg potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną w gimnazjach specjalnych, szkołach zawodowych przysposabiających do pracy oraz warsztatach terapii zajęciowej. Celowana tzn. zgodna z indywidualną diagnozą a nie „siatką godzin” lekcyjnych w gimnazjum i szkołach zawodowych przysposabiających do pracy, a w warsztatach terapii zajęciowej większa liczba godzin na tego typu terapię. Dopuszczenie w odpowiedni sprzęt kompensujący „braki”.
Brak lub niski stopień wypracowania cech niezbędnych w pracy zawodowej (punktualność, sumienność, zaradność, jakość pracy).	Praktyka ucznia gimnazjum specjalnego w warsztatach terapii zajęciowej i zakładach aktywności zawodowej lub innej formie pracy zorganizowanej dla osób z niepełnosprawnością intelektualną (na wzór niemiecki). Trening tych umiejętności w warsztatach terapii zajęciowej i zakładach aktywności zawodowej. Precyzyjne dostosowanie rodzaju pracy, zakresu obowiązków do możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną.
Bariery lokomocyjne.	Zapewnienie transportu bus wyłącznie dla osób wymagających takiego wsparcia lub/i edukacja w zakresie praktycznej nauki korzystania ze środków komunikacji, np. poprzez instruktorów, którzy w towarzystwie młodzieży pokonują drogę z domu do miejsca docelowego – trening behawioralny na etapie gimnazjum specjalnego, warsztatu terapii zajęciowej itp.

Pokrycie kosztów Aktywnej Firmy

W rozdziale krok po kroku opisano sposób sfinansowania kosztów funkcjonowania Aktywnej Firmy biorąc pod uwagę realnie istniejące na polskim rynku możliwości.

Koszty funkcjonowania Aktywnej Firmy w szczególności obejmują:

- Koszty organizacji i utworzenia Aktywnej Firmy (dostosowanie budynków i miejsc pracy, zakup sprzętu, biznesplan, koszty dyrektora w początkowym okresie),
- Koszty zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w ramach podwykonawstwa (składniki wynagrodzenia wraz z podatkami i składkami na ubezpieczenie społeczne lub koszty umów cywilnoprawnych, koszt badań lekarskich i szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, koszt wynagrodzenia osób badających potencjał do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością tj. wdrożenie etapu pierwszego),
- Koszty pracy dyrektora Aktywnej Firmy (składniki wynagrodzenia wraz z podatkami i składkami na ubezpieczenie społeczne, koszt badań lekarskich i szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy),
- Koszty pracy menedżera zatrudnienia i trenerów pracy (składniki wynagrodzenia wraz z podatkami i składkami na ubezpieczenie społeczne, koszt badań lekarskich i szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy),
- Koszty działań wspierających na rzecz otoczenia (tj. koszt udostępnienia sali na spotkania, koszt wynagrodzenia psychologów i pedagogów, w miarę potrzeb itp.).

W ramach montażu finansowego przewiduje się przychody pochodzące z:

1. Koszty zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną:

- Wynagrodzenie osób zatrudnionych i utworzenie ich miejsc pracy w Aktywnej Firmie jest dofinansowane w ramach środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych,
- Pozostała część ich wynagrodzenia będzie pochodzić od wpłat pracodawców za usługi/produkty wykonane w ramach podwykonawstwa,

2. Koszty działań wspierających dla rodzin i opiekunów:

- Nie powstają dodatkowe wydatki – istnieje możliwość finansowania w ramach środków własnych,
- Możliwość finansowania z zysku pochodzącego z podwykonawstwa,
- Możliwość finansowania ze środków samorządowych,

3. Koszty zatrudnienia menedżera zatrudnienia i trenerów pracy:

- Menedżer zatrudnienia będzie częściowo finansowany ze środków powiatowego urzędu pracy,
- Możliwe jest finansowanie kosztów menedżera w ramach działalności agencji pośrednictwa/zatrudnienia – przychody z firm, do których kierowane będą osoby z niepełnosprawnością,

4. Dyrektor Aktywnej Firmy

- Możliwe jest finansowanie kosztów dyrektora w ramach działalności agencji pośrednictwa/zatrudnienia – przychody z firm, do których kierowane będą osoby z niepełnosprawnością,

- Dyrektor jest zatrudniony na kontrakt od wypracowanego zysku/obrotu, co może być trudne do osiągnięcia w początkowym okresie działalności,

Pokrycie kosztów działalności Aktywnej Firmy zapewniają również:

- Wpływy z doradztwa świadczonego dla pracodawców z zakresu Systemu Obsługi Dofinansowań oraz z płatnej obsługi Systemu Obsługi Dofinansowań dla pracodawców,
- Dotacje samorządowe, krajowe i środki unijne,
- Zwrotne i bezzwrotne źródła finansowania dostępne dla przedsiębiorców (np. kredyty) oraz dla podmiotów ekonomii społecznej (np. nisko oprocentowane pożyczki).

Schemat kadrowy Aktywnej Firmy

Dyrektor / zarząd Aktywnej Firmy – zarządza całością zadań jednostki i reprezentuje podmiot na zewnątrz, współpracuje z samorządem, szkołami specjalnymi i warsztatami terapii zajęciowej



Menedżer zatrudnienia

W rozdziale tym szczegółowo opisano stanowisko pracy menedżera zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem zadań, jakie powinien realizować w Aktywnej Firmie zarówno w stosunku do osób z niepełnosprawnością, jak i przedsiębiorców – klientów Aktywnej Firmy.

Menedżer zatrudnienia to osoba, która jest kluczowym pracownikiem Aktywnej Firmy, bez którego nie będzie możliwy jej sukces i aktywizacja zawodowa osób z niepełnosprawnością intelektualną. O ile kompetencje dyrektora nie odbiegają od standardów biznesowych, to menedżer zatrudnienia jest nowym stanowiskiem pracy i jego opis wymaga doprecyzowania. Menedżer zatrudnienia poza wspieraniem osób z niepełnosprawnością ma WSPIERAĆ FIRMĘ – KLIENTÓW AKTYWNEJ FIRMY (to go odróżnia od trenera pracy).

Menedżer zatrudnienia w Aktywnej Firmie

Istnieje możliwość zaangażowania menedżera zatrudnienia w Aktywnej Firmie lub w podmiocie zewnętrznym, jednak rekomenduje się, aby menedżer zatrudnienia pracował w Aktywnej Firmie zatrudniającej pracowników z niepełnosprawnością. Dzięki temu zostaną obniżone koszty poznania i nawiązania relacji z osobami z niepełnosprawnością, co docelowo przełoży się na wyższą jakość wsparcia oferowanego osobom z niepełnosprawnością przez menedżera zatrudnienia.

Opis stanowiska pracy:

1. Wykształcenie:

- minimalnie wykształcenie średnie, preferowane wyższe kierunkowe: psychologia, socjologia, zarządzanie zasobami ludzkimi, doradztwo zawodowe.

2. Doświadczenie zawodowe:

- doświadczenie w agencji zatrudnienia,
- doświadczenie w sprzedaży usług w sektorze B2B,
- doświadczenie w aktywizacji i pośrednictwie pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną,
- doświadczenie w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną.

3. Zakres obowiązków:

- pozyskiwanie nowych zleceń dla Aktywnej Firmy,
- pozyskiwanie miejsc praktyk i staży oraz miejsc pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną,
- pomoc w promocji Aktywnej Firmy wśród środowiska osób z niepełnosprawnością intelektualną, w tym promocja w szkołach specjalnych, warsztatach terapii zajęciowej i organizacjach pozarządowych działających na rzecz osób z niepełnosprawnością,
- obsługa obecnych klientów firmy (zarówno przedsiębiorców, jak i środowiska osób z niepełnosprawnością intelektualną) i utrzymywanie z nimi pozytywnych relacji biznesowych,
- nawiązywanie i podtrzymywanie relacji z samorządem, jako potencjalnym pracodawcą oraz promotorem Aktywnej Firmy.

4. Kompetencje zawodowe:

- znajomość lokalnego rynku pracy,
- rozbudowana sieć kontaktów w środowisku osób z niepełnosprawnością intelektualną (tj. szkoły specjalne, zakłady aktywności zawodowej, warsztaty terapii zajęciowej, organizacje pozarządowe, powiatowe urzędy pracy),
- znajomość aktów prawnych związanych z orzecznictwem o niepełnosprawności oraz aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną, w tym prawa pracy,
- praktyczna znajomość specyfiki pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną,
- wysokie standardy etyczne,
- obsługa komputera i urządzeń biurowych,
- znajomość technik badania zapotrzebowania rynku pracy na usługi świadczone przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną,

5. Cechy osobowościowe:

- wysokie umiejętności interpersonalne, komunikacyjne, negocjacyjne,
- inicjatywa i zorientowanie na rezultat,
- umiejętność pracy pod presją czasu,
- otwartość, pozytywne nastawienie do klientów i współpracowników,
- doskonała samoorganizacja czasu pracy.

6. Mile widziane:

- Znajomość języka migowego,
- prawo jazdy kat. B.

Procedura pracy menedżera zatrudnienia

Etap I Rekrutacja osób z niepełnosprawnością intelektualną

Ze szkołami specjalnymi i warsztatami terapii zajęciowej współpracę nawiązuje dyrektor lub menedżer zatrudnienia. Celem współpracy jest wzajemne osiąganie korzyści przez Aktywną Firmę i szkoły, warsztaty terapii zajęciowej. Aktywna Firma zyskuje dostęp do osób mających potencjał do rozwoju i aktywizacji zawodowej, szkoły – do profesjonalisty, który przeprowadza spotkania z rodzicami, udzielając informacji nt. formalnoprawnych kwestii związanych z podejmowaniem pracy przez osobę z niepełnosprawnością, możliwości zatrudnienia, itp. Uczniowie szkół specjalnych mają możliwość zwiedzania Aktywnej Firmy i zapoznania się ze specyfiką tego miejsca zatrudnienia.

W idealnym układzie warsztaty terapii zajęciowej przygotowują osoby z niepełnosprawnością do zatrudnienia w Aktywnej Firmie, która wspomaga warsztaty terapii zajęciowej w dostarczaniu technologii, sprzętu oraz pomaga zbywać produkty wytworzone przez warsztaty terapii zajęciowej.

Aktywna Firma czerpie z zasobów szkół specjalnych i warsztatów terapii zajęciowej: głównie poprzez kadre, która wkłada w tę pracę swój czas (często wolontariat po godzinach), serce i właściwe podejście dydaktyczne.

Etap II Nawiązanie kontaktu z klientem

Cel: dotarcie do potencjalnych pracodawców.

Narzędzia i metody pracy:

1. Sieć kontaktów – networking.
2. Ogłoszenia – analiza ogłoszeń o pracę, w szczególności skierowanych do osób z niepełnosprawnością,
3. Kontakt bezpośredni – niezbędne jest dotarcie do osób decyzyjnych,
4. Własne ogłoszenia o produktach/usługach – ogólnie stosowane narzędzia marketingowe,
5. Wykorzystanie dokumentów wewnętrznych przedsiębiorstw, np. strategii CSR zapisy ISO 2600.

Etap III Przekonanie klienta do współpracy

Cel: przekonanie pracodawcy do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

Narzędzia i metody pracy:

1. Różne argumenty przekonywania: społeczne/ekonomiczne:
 - Jakościowe, tj. jakość wykonywanych produktów, jakość pracy i pracowników,
 - Argumenty finansowe (dofinansowanie do wynagrodzenia, obniżenie kosztów funkcjonowania firmy),
 - CSR (ocieplenie wizerunku firmy)²⁴.

W przypadku jednych i drugich argumentów należy bardzo subtelnie ich używać, aby ich stosowanie nie było nieetyczne.

2. Warsztaty z pracownikami odnośnie współpracy z osobą z niepełnosprawnością tj. budowanie zespołu, zarządzanie różnorodnością itp.,
3. Zapewnienie opieki mentora w firmie, który ma odpowiednie kompetencje do pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną,
4. Prezentacja dobrych praktyk z zatrudniania osób z niepełnosprawnością. Przykłady dobrych praktyk stanowią załącznik nr 2 do modelu.

Etap IV Analiza możliwości zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

Cel: przygotowanie miejsca pracy dostosowanego do potrzeb osoby z niepełnosprawnością.

Narzędzia i metody pracy:

1. Diagnoza środowiska pracy poprzez wywiad środowiskowy w miejscu pracy i ankiety pracownicze,
2. Audyty dostosowania przestrzeni do potrzeb osób z niepełnosprawnością: personalny/budynek/miejsca pracy,
3. Opis stanowiska pracy – opis wykonania czynności o określonej jakości przez osoby z niepełnosprawnością oraz sprawdzenie czy dana osoba z niepełnosprawnością może pracować na danym stanowisku pracy,
4. Obsługa dofinansowań z Systemu Obsługi Dofinansowań – należy sprawdzić czy pracodawca korzysta z Systemu Obsługi Dofinansowań i czy ma potencjał i możliwości do wdrożenia Systemu

24 Pojęcie CSR zostało szczegółowo opisane w Komunikacie Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt.: „Odnowiona strategia UE na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw”, Bruksela 25.10.2011, za: <http://eur-lex.europa.eu/>, data dostępu 04.03.2014 r.

Obsługi Dofinansowań w przedsiębiorstwie. W załączniku nr 7 znajdują się wytyczne dot. możliwości dofinansowania wynagrodzenia i utworzenia miejsca pracy z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Etap V Rozpoczęcie pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Za współpracę z przedsiębiorcami odpowiada menedżer zatrudnienia i dyrektor Aktywnej Firmy, którzy z jednej strony przedstawiają korzyści wynikające z zatrudniania osób z niepełnosprawnością, a z drugiej szkolą pracodawców i zespół pracowniczy z zakresu współpracy z osobą z niepełnosprawnością. Korzyścią wynikającą ze współpracy i wsparcia pracodawców będzie wzrost wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością oraz w perspektywie długofalowej zmiana mentalności pracodawców i ułatwienie kolejnym osobom z niepełnosprawnością podejmowania zatrudnienia na otwartym i chronionym rynku pracy.

Pracodawcy potrzebują wsparcia na wielu płaszczyznach. Głównymi barierami w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością na otwartym rynku pracy są m.in.:

1. lęk przed zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością.

Lęk jest minimalizowany poprzez stopniowe wprowadzanie osób z niepełnosprawnością do firm prywatnych.

- Etap 1 – podwykonawstwo. Cel do osiągnięcia: dostarczenie jakościowych półproduktów, zapoznanie pracodawcy z osobami z niepełnosprawnością poprzez wizyty w Aktywnej Firmie, których celem jest okresowa kontrola procesu realizacji zamówienia,
- Etap 2 – pracownicy tymczasowi. Cel do osiągnięcia dla osoby z niepełnosprawnością: poznanie miejsca pracy. Cel do osiągnięcia dla pracodawcy: zapoznanie się z potrzebami osoby z niepełnosprawnością, możliwość sprawdzenia pracownika i wymiany go, jeżeli nie spełni oczekiwań, dostosowanie miejsca pracy zgodnie z wymogami Państwowej Inspekcji Pracy;
- Etap 3 – zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością, która uprzednio była „wynajęta” przez pracodawcę,

2. nieświadomość, że zatrudniając osobę z niepełnosprawnością można otrzymać solidnego pracownika, do wynagrodzenia którego można otrzymać dofinansowane z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

Wzrost wiedzy z tego zakresu będzie następował poprzez wsparcie informacyjne oraz spotkania z menedżerem zatrudnienia, który będzie w stanie precyzyjnie wyliczyć, jaki zysk może osiągnąć pracodawca dzięki zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością – działanie nieodpłatne.

3. niedostosowanie miejsca pracy do potrzeb osoby z niepełnosprawnością, niespełnienie wymogów Państwowej Inspekcji Pracy dot. stanowiska pracy osoby z niepełnosprawnością.

Wzrost wiedzy z tego zakresu będzie następował poprzez wsparcie informacyjne oraz specjalistyczne poradnictwo w miejscu pracy – działanie odpłatne.

4. nieznanomość Systemu Obsługi Dofinansowań i brak środków na zatrudnienie specjalistów umiejących obsługiwać ten System.

Wzrost wiedzy z tego zakresu będzie następował poprzez wsparcie informacyjne, wsparcie szkoleniowe, specjalistyczne poradnictwo i prowadzenie Systemu Obsługi Dofinansowań dla pracodawcy – działanie odpłatne.

W związku z powyższym celem etapu jest:

Zatrudnienie osoby z niepełnosprawnością w Aktywnej Firmie. Aby było to możliwe należy pozyskać zlecenie dla Aktywnej Firmy.	Podjęcie zatrudnienia poza Aktywną Firmą, w pierwszej fazie realizowane w ramach agencji pracy tymczasowej.
<p>Narzędzia i metody pracy:</p> <ul style="list-style-type: none">• Pisemna umowa o świadczenie usług (kontrakt), która zawiera co najmniej informacje dot. przyjęcia i przekazania towaru, termin wykonania usługi. Przykładowy wzór umowy znajduje się w załączniku nr 6,• Opis stanowiska pracy i czynności, dostosowany do specyfiki konkretnej Aktywnej Firmy,• Szkolenia stanowiskowe, szkolenia BHP, badania lekarskie, odzież robocza itp. – zgodnie z wymogami Państwowej Inspekcji Pracy,• Opieka trenera pracy.	<p>Narzędzia i metody pracy:</p> <ul style="list-style-type: none">• Pisemna umowa o współpracy, która zawiera co najmniej informacje dot. okresu pracy, kwestii szkoleń, odpowiedzialności za szkody materialne itp. Przykładowy wzór umowy znajduje się w załączniku nr 6,• Opis stanowiska pracy i czynności, dostosowany do specyfiki konkretnej firmy,• Szkolenia stanowiskowe, szkolenia BHP, badania lekarskie, odzież robocza itp. – zgodnie z wymogami Państwowej Inspekcji Pracy,• Opieka trenera pracy.

Etap VI Stała współpraca

Cel: podtrzymanie kontaktu z przedsiębiorcą współpracującym.

Narzędzia i metody pracy:

- Wizyty i spotkania menedżera zatrudnienia – monitoring zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością,
- „Interwencje kryzysowe” – pomoc osobom z niepełnosprawnością i pracodawcom,
- Pomoc w obsłudze Systemu Obsługi Dofinansowań lub jego obsługa,
- Pomoc osobie z niepełnosprawnością z kwestiami formalnymi (przykład Ubezpieczeniem Społecznym itp.).



Menedżer zatrudnienia – osoba wspierająca nie tylko osoby z niepełnosprawnością, ale także KLIENTÓW Aktywnej Firmy

Trenerzy pracy / instruktorzy zawodu

W rozdziale zawarto kompendium wiedzy na temat stanowiska trenera pracy. Określono także punkty styyczne między trenerem pracy a stanowiskiem już istniejącym – instruktorem zawodu.

To kadra merytoryczna niezbędna do prawidłowego funkcjonowania Aktywnej Firmy. Opis obszaru trenera pracy jest szeroko udokumentowany w dokumentach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, opisach produktów innowacyjnych czy wytycznych Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (szczegółowy opis sposobu pracy i kompetencji znajduje się w tych dokumentach podanych w narzędziach). W najprostszej definicji trener pracy to osoba towarzysząca osobie z niepełnosprawnością w wykonywaniu pracy (zarówno przy przygotowaniu zawodowym jak i na miejscu pracy).

Podstawowe kompetencje trenera pracy to:

1. Trener pracy musi być elastyczny i z dużą cierpliwością, zrozumieniem i kreatywnością podchodzić do rozwiązywania różnorodnych problemów osób z niepełnosprawnością tj. wspierać osoby w ich rozwiązywaniu, a nie rozwiązywać tych problemów za nich.
2. Trener pracy powinien mieć umiejętność nawiązywania i podtrzymywania trwałych relacji z osobą z niepełnosprawnością.

W Aktywnej Firmie jeden trener pracy/instruktor zawodu pracuje z dziesięcioosobowym zespołem niepełnosprawnych pracowników w siedzibie oraz poza siedzibą Aktywnej Firmy. Jego zadaniem jest organizacja pracy osób z niepełnosprawnością oraz ich wsparcie podczas wykonywanych zadań. Trener pracy zatrudniony w Aktywnej Firmie ma również za zadanie wdrożenie osoby z niepełnosprawnością na stanowisko pracy podczas podejmowania zatrudnienia przez nią poza siedzibą Aktywnej Firmy. Po wdrożeniu na nowe stanowisko pracy trener pracy monitoruje zatrudnienie osób z niepełnosprawnością oraz wraz z menedżerem zatrudnienia wspiera osobę z niepełnosprawnością w pokonywaniu czasowych trudności w życiu zawodowym.

Rekomenduje się, aby szczególnie osoby z niepełnosprawnością intelektualną miały jak najwcześniejszy kontakt z trenerami i instruktorami zawodu. Najlepiej już na etapie uczestnictwa w warsztatach terapii zajęciowej. W związku z czym rekomenduje się aby:

1. Instruktor zawodu/trener pracy miał ukończony kurs pedagogiczny.
2. Wykształcenie instruktorów terapii zajęciowej ustalić na minimalnym poziomie „szkoły policealnej w kierunku terapii zajęciowej lub wykształcenia średniego zawodowego o profilu zgodnym z profilem pracowni, którą będzie prowadził oraz kurs kwalifikacji terapii zajęciowej”.
3. Trener pracy zatrudniony w warsztatach terapii zajęciowej powinien zwracać uwagę aby zajęcia odpowiadały na oczekiwania pracodawców już na etapie przygotowania osoby z niepełnosprawnością do pracy (mniej zajęć artystycznych w warsztatach terapii zajęciowej).

Zatrudnienie trenerów pracy w różnych typach instytucji:

1. **Organizacja prowadząca warsztat terapii zajęciowej** – trener pracy powinien zostać zatrudniony w ramach warsztatów terapii zajęciowej (jako instruktor zawodu).
2. **Organizacja pozarządowa** – w ramach swoich projektów, finansowanie ze środków powiatowego urzędu pracy (przy zatrudnieniu min. pięć osób z niepełnosprawnością).
3. **Spółdzielnia socjalna** – w ramach swoich projektów, finansowanie ze środków powiatowego urzędu pracy (przy zatrudnieniu min. pięć osób z niepełnosprawnością).

Narzędzia niezbędne do wdrożenia obszaru:

1. Trener pracy – opis metod pracy na podstawie wypracowanych rozwiązań i opisu dobrych praktyk – np. na przykładzie usług świadczonych przez Centrum Dzwoni, które działa w oparciu o model Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomagane, które stanowią załącznik nr 2,
2. Opis procedury finansowania trenera pracy ze środków funduszu pracy, który jest częścią opisu dobrych praktyki i stanowi załącznik nr 2.



Zadaniem trenera pracy jest jak najlepsze dostosowanie procesu kształcenia proponowanego przez np. warsztat terapii zajęciowej do rzeczywistych potrzeb i wymogów lokalnego rynku pracy.

Współpraca z otoczeniem

W rozdziale można znaleźć konkretne rozwiązania podnoszące jakość pracy na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.

W wielu gminach w Polsce i w województwie śląskim ciągle nie ma osoby, organizacji lub partnerstwa organizacji reprezentujących interesy osób z niepełnosprawnością. Powoduje to, że wiele działań jest podejmowanych ad hoc lub powielanych przez różne instytucje, nie ma również prowadzonych działań rzeczniczych, które są niezbędne do poprawy sytuacji osób z niepełnosprawnością i polepszenia jakości wsparcia oferowanego przez poszczególne instytucje. Współpraca międzyinstytucjonalna przyczyni się do udrożnienia systemu aktywizacji osób z niepełnosprawnością i systemu obiegu informacji.

Współpraca na rzecz aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną musi być:

1. Spójna i konsekwentna,

2. Angażować wszystkie podmioty, które powinny mieć wspólny cel (np. głośno wyrażonym marzeniem jest: idealny system aktywizacji wszystkich osób z niepełnosprawnością),
3. Brać pod uwagę potrzeby i oczekiwania osób z niepełnosprawnością.

Rekomenduje się, aby w każdej gminie była powoływana gminna komisja interdyscyplinarna na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością w celu koordynacji działań aktywizacyjnych w gminie i zapewnienia przepływu informacji między instytucjami integracji i pomocy społecznej. Funkcje komisji może pełnić również Społeczna Powiatowa Rada ds. Osób Niepełnosprawnych, które są powoływane w oparciu o Ustawę z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komisja powinna się spotykać nie rzadziej, jak na kwartał.

Inne bariery środowiskowe w aktywizacji osób z niepełnosprawnością i propozycje rozwiązań znajdują się w poniższej tabeli.

Bariera	Proponowane rozwiązanie
Brak lub słaba współpraca pomiędzy gimnazjum specjalnym – szkołą zawodową przysposabiającą do pracy – warsztatami terapii zajęciowej – zakładami aktywności zawodowej.	Zespoły interdyscyplinarne złożone z przedstawicieli placówek/instytucji, gdzie odbywa się ścieżka „edukacyjno-zawodowa” osób z niepełnosprawnością celem szczegółowej i pełnej diagnostyki indywidualnych potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną.
Uboga/nieodpowiednia diagnostyka kompetencji zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz brak stałej ewaluacji kompetencji zawodowych osób na wszystkich etapach edukacji i wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną.	Szczegółowa analiza kompetencji indywidualnych oraz zawodowych (wzorowana np. na niemieckich metodach Wismera i Hamet stosowanych w GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH) oraz stałe ewaluowanie kompetencji uczestnika w warsztatach terapii zajęciowej czy też w szkołach zawodowych przysposabiających do pracy. Można także przeprowadzić ewaluację przy udziale kompetentnych osób z zewnątrz (np. z powiatowego urzędu pracy, przedstawicieli organizacji pozarządowych pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną itp.).
Mała dostępność do trenerów pracy/menedżerów zatrudnienia.	Zatrudnienie na stałe w trenerów pracy/menedżerów zatrudnienia w warsztatach terapii zajęciowej. Zatrudnienie na stałe trenerów pracy/menedżerów zatrudnienia w ostatniej klasie gimnazjum specjalnego oraz w zawodowych szkołach specjalnych.

	<p>Trener pracy/menedżer zatrudnienia: udzielający wsparcia u pracodawcy, a także: poszukujący miejsca pracy zgodnie z możliwościami i ograniczeniami osób z niepełnosprawnością intelektualną, diagnozujący predyspozycje zawodowe, współpracujący z pracodawcami, Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, powiatowym urzędem pracy itp., zmieniający nastawienie osób z niepełnosprawnością intelektualną do pracy.</p>
<p>Brak lub słaba współpraca pomiędzy instytucjami kształcącymi zawodowo osoby z niepełnosprawnością intelektualną a powiatowym urzędem pracy, ośrodkiem pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi, itp. co w efekcie skutkuje brakiem kompleksowego podejścia do aktywności osób z niepełnosprawnością intelektualną.</p>	<p>Zespoły interdyscyplinarne, np.: celem tworzenia pewnego zaplecza społecznego oraz rekomendowania rozwiązań prawnych wynikających z praktyki w zakresie możliwości aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną, do stosownych organów władzy.</p>
<p>Brak wystarczającej w skali kraju odpowiedniej bazy do aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną – nadal brak wystarczającej ilości warsztatów terapii zajęciowej, a szczególnie zakładów aktywności zawodowej, projekty z Europejskiego Funduszu Społecznego aktywizują czasowo (po zakończeniu projektu aktywizacja może zaniknąć).</p>	<p>Więcej profesjonalnie działających zakładów aktywności zawodowej, warsztatów terapii zajęciowej.</p>
<p>Zbyt duża odległość od miejsca zamieszkania do pracy, problemy zdrowotne i inne uniemożliwiające samodzielne poruszanie się w przestrzeni publicznej.</p>	<p>Zapewnienie transportu dla osób potrzebujących takiego transportu lub/i edukacja w zakresie praktycznej nauki korzystania ze środków komunikacji, np. poprzez instruktorów, którzy w towarzystwie młodzieży pokonują drogę z domu do miejsca docelowego – trening behawioralny na etapie gimnazjum specjalnego, warsztatów terapii zajęciowej itp.</p>

Współpraca Aktywnej Firmy z samorządem

Celem współpracy z samorządem jest tworzenie przyjaznej atmosfery i promocji zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w gminie oraz poszukiwanie wspólnie z samorządem możliwości współfinansowania Aktywnej Firmy (np. klauzule społeczne, zlecenie zadań). Nie bez znaczenia jest fakt, że samorząd, jego jednostki pomocnicze oraz przedsiębiorstwa gminne są potencjalnym pracodawcą dla osób z niepełnosprawnością, w tym dla Aktywnej Firmy jako podwykonawcy.

Z jednej strony dyrektor Aktywnej Firmy ma za zadanie budowanie i podtrzymywanie pozytywnych relacji z samorządem. Z drugiej – dyrektor powinien być jednym z reprezentantów praw osób z niepełnosprawnością przed samorządem i współuczestniczyć w budowaniu środowiska instytucji integracji i pomocy społecznej działających na rzecz osób z niepełnosprawnością w celu lepszej reprezentacji i współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego. Łączenie tych dwóch funkcji wymaga dużej kultury współpracy i wysokich kompetencji od dyrektora Aktywnej Firmy.



Bez współpracy z samorządem i przychylności władz nie jest możliwe całościowe wdrożenie modelu w gminie.



Praca z rodzinami i opiekunami niepełnosprawnych pracowników

Rozdział ten jest poświęcony relacjom Aktywnej Firmy z najbliższym otoczeniem osób z niepełnosprawnością – ich rodzinami/opiekunami. Zawarto w nim wiele praktycznych wskazówek dotyczących pracy z tą grupą w celu poprawy efektów aktywizacji osób z niepełnosprawnością.

Praca z rodzinami w ramach Aktywnej Firmy jest prowadzona w celu dostarczenia im niezbędnych informacji związanych z aktywizacją zawodową niepełnosprawnych członków rodzin, dzięki czemu zostanie zminimalizowane ryzyko, że rodzina z powodu lęku przed utratą renty lub innych przyczyn będzie hamowała proces aktywizacji społeczno-zawodowej osoby z niepełnosprawnością (bariery i propozycje ich niwelacji znajdują się w tabeli poniżej).

Rodzice i otoczenie pracowników z niepełnosprawnością są wspierani w miarę potrzeb przez specjalistów z określonych dziedzin. Aktywna Firma nie musi zatrudniać specjalistów wszystkich dziedzin – może skierować osobę do specjalistycznej placówki, np. do poradni psychologiczno-pedagogicznej, w której wie, że usługi są świadczone jakościowo, a termin oczekiwania jest krótki.

Aktywna Firma wspomaga również informacyjnie rodziców i rodziny potencjalnych pracowników Aktywnej Firmy oraz rodziców, którym urodziło się dziecko z niepełnosprawnością, poprzez skierowanie do placówek specjalistycznych oraz udzielenie kompleksowej informacji. Informatory dla rodziców dzieci z niepełnosprawnością znajdują się w szpitalach i poradniach lekarskich dla dzieci.

Rodzice/rodziny i opiekunowie są wzmacniani w przekonaniu, że w Aktywnej Firmie pracują specjaliści, którzy zadbają o bezpieczeństwo procesu aktywizacji społeczno-zawodowej osoby z niepełnosprawnością. Za kontakty z rodzinami odpowiada personel kluczowy Aktywnej Firmy, który również przeprowadza indywidualne spotkania z rodzinami oraz umożliwia rodzinom pracowników Aktywnej Firmy organizację w pomieszczeniach Aktywnej Firmy spotkań grup samopomocowych, warsztatów itp.

Poniższe propozycje rozwiązań mogą być wdrażane przez Aktywne Firmy lub inne podmioty świadczące usługi specjalistyczne.

Bariera	Proponowane rozwiązanie
<p>Cechy psychologiczne rodziców i opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną utrudniające aktywność zawodową: niska świadomość w zakresie potrzeb dziecka, nadopiekuńczość, wyręczenie, niska świadomość możliwości i ograniczeń osób z niepełnosprawnością intelektualną.</p>	<p>Poradnictwo psychologiczne (grupowe i indywidualne) w gimnazjach specjalnych, szkołach zawodowych przysposabiających do pracy oraz warsztatach terapii zajęciowej.</p>
<p>Zachowania społeczne rodziców i opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną utrudniające aktywność zawodową: zbyt duży stopień decyzyjności rodzica za dziecko – obawa przed utratą kontroli nad dzieckiem, niski poziom cierpliwości wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną, poczucie małej skuteczności własnych działań wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną, brak wiary w postęp/rozwojów osób z niepełnosprawnością intelektualną, niska ocena osób z niepełnosprawnością intelektualną, roszczeniowość postaw.</p>	<p>Poradnictwo pedagogiczne i psychologiczne (grupowe i indywidualne) w gimnazjach specjalnych, szkołach zawodowych przysposabiających do pracy oraz warsztatach terapii zajęciowej.</p> <p>Grupy wsparcia dla rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną: z naciskiem na ukazywanie alternatyw i zasobów co do rezygnowania z nadmiernej opieki nad dzieckiem – dla rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną odpuszczenie kontrolowania dziecka jest trudną do akceptacji stratą; także w tym warsztaty rozwojowe nastawione na poszukiwanie zasobów własnych jako osoby i rodzica – formy: warsztaty dla rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną, wymiana wzajemna doświadczeń rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną, inne formy pozwalające na „rozluźnienie” od problemów osób z niepełnosprawnością intelektualną – np. wyjścia do kina, spa itp.</p>
<p>Obawy okołozawodowe rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną: obawy materialne, tj.: utrata renty specjalnej, orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, miejsca w placówce (np. warsztat terapii zajęciowej), obawa rodzica przed niewłaściwym traktowaniem w pracy, nieznaną mocą prawa.</p>	<p>Grupy wsparcia dla rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną: jw. z dodatkowymi spotkaniami z pracodawcami prawnikami, pracownikami socjalnymi przybliżającymi tematykę związaną z obawami rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną itp., wizyty studyjne u pracodawców.</p>
<p>Mała aktywność rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną w zakresie aktywizacji swojego potomstwa.</p>	<p>Grupy wsparcia dla rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną, zapraszanie rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną do zakładania własnych organizacji (stowarzyszenia, spółdzielnie).</p> <p>Zmiany prawne umożliwiające branie pod uwagę głosu rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną w sprawach związanych z osobami z niepełnosprawnością intelektualną przez instytucje wsparciowe dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.</p>



Postawa najbliższego otoczenia ma kluczowe znaczenie dla poziomu aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością.



Część II

Rekomendacje zmian prawnych

Model Warsztatów Pracy osób z niepełnością opracowany w ramach projektu jest w dużej mierze oparty na niemieckim modelu funkcjonowania warsztatów dla osób z niepełnością. Funkcjonują one w oparciu o zapisy rozporządzenia „Werkstättenverordnung (WVO)”²⁵, które szczegółowo opisuje ich zasady działania.

Prace nad modelem polegały na dostosowaniu zasad funkcjonowania niemieckich warsztatów do polskich realiów zarówno społecznych, ekonomicznych, jak i prawnych, co w dużej części zostało osiągnięte. Jednak ze względu na różnice w funkcjonowaniu systemu wsparcia osób z niepełnością nie jest obecnie możliwe przeniesienie wszystkich pozytywnych rozwiązań.

W związku z powyższym w ramach projektu zaproponowano szereg zmian i rekomendacji dotyczących aktywizacji zawodowej osób z niepełnością, mających na celu zwiększenie efektywności działania Aktywnej Firmy. Zmiany te dotyczą zarówno polskiego systemu prawnego, jak również sposobu działań na poziomie lokalnym. Rekomenduje się:

- 1. Zmiany w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób z niepełnością** w zakresie dotyczącym form aktywności wspomagających proces rehabilitacji zawodowej, poprawy zapisów dotyczących funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej oraz zadań samorządu terytorialnego w tym zakresie. Szczegółowy zakres zmian został opracowany przez utworzone w ramach projektu Forum osób zaangażowanych w aktywizację społeczno-zawodową osób z niepełnością, które zostały szczegółowo opisane w załączniku nr 8 do modelu.
- 2. Zmiany w ustawie o praktykach absolwenckich** w zakresie umożliwienia osobom z niepełnością korzystanie z praktyk jako narzędzia aktywizacji przez długi czas i niezależnie od

²⁵ Tłumaczenie rozporządzenia zostało opracowane przez Federalne Stowarzyszenie Warsztatów dla Osób Niepełnosprawnych BAG:WfBM i jest dostępne m.in. pod adresem http://www.zazpolska.pl/uploads/images/Gallery/Media/WVO_polnisch.pdf.

wieku. Praktyki absolwenckie są dostępne jedynie dla absolwentów gimnazjów, oraz dla osób do 30. roku życia, co skutecznie ogranicza możliwość korzystania z nich osobom z niepełnosprawnością. Dodatkowo rekomenduje się przedłużenie czasu trwania praktyk w przypadku osób z niepełnosprawnością.

- 3. Zmiany rozporządzeń dotyczących aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością** w szczególności Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warsztatów terapii zajęciowej w obszarze dotyczącym zwiększenie możliwości sprzedaży usług/produktów wytworzonych w ramach warsztatów, możliwości wydatkowania środków uzyskanych z działalności odpłatnej bezpośrednio na warsztaty i wypłaty dla uczestników. Wzór stanowią zapisy prawa niemieckiego, tj. zapisy § 138 ust 2. IX Księgi Kodeksu cywilnego „Warsztaty wypłacają z wypracowanego zysku osobom niepełnosprawnym zatrudnionym w sektorze pracy wynagrodzenie za pracę, (...) Kwota premiova obliczana jest w oparciu o indywidualną wydajność pracy osoby niepełnosprawnej w szczególności z uwzględnieniem jakości i ilości pracy”.
- 4. Zmiany rozporządzeń dotyczących aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością** w szczególności Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie warsztatów terapii zajęciowej w obszarze dotyczącym uregulowania kwestii praktyk, stażów i czasowego zawieszenie uczestnictwa w warsztatach terapii zajęciowej zgodnie z propozycjami wypracowanymi przez Forum osób zaangażowanych w aktywizację społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnością, który stanowi załącznik nr 8 do modelu.
- 5. Zmiany rozporządzeń dotyczących aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością** w szczególności Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych, które wpiszą trenera pracy jako koszt związany z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością i umożliwią zwrot środków wydatkowanych na jego zatrudnienie.
- 6. Zmianę rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół**, która umożliwi zwiększenie ilości godzin praktycznej nauki w szkołach specjalnych oraz wprowadzi w nich zajęcia przygotowania do zawodu.
- 7. Przeprowadzenie ekspertyz dotyczących traktowania pomocy dla instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością jako pomocy objętej wykluczeniem blokowym**, o których mowa, w rozporządzeniu Komisji (WE) Nr 800/2008 z dn. 6 sierpnia 2008 r. uznającym niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych).



Część III

Informacje o projekcie



Projekt „Ponad granicami walczymy z barierami” jest realizowany w okresie kwiecień 2012 – lipiec 2014 r. Jego celem jest poprawa efektywności dotychczas technik aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz wzrost kwalifikacji zawodowych i zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego przez 44 uczestników i uczestniczki projektu. Projekt, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, jest realizowany przez Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST, Stowarzyszenie na rzecz Wspomagania Osób z Niepełnosprawnością i Ich Otoczenia „Razem” z Rybnika oraz Stowarzyszenie Rodzin Osób Niepełnosprawnych „Nadzieja” z Rudy Śląskiej.

W projekcie biorą udział 44 osoby z niepełnosprawnością intelektualną, nieaktywne zawodowo (24 z Rybnika i 20 z Rudy Śląskiej). Uczestnicy i uczestniczki projektu zostali objęci kompleksowym programem wsparcia – od badania indywidualnego potencjału i wsparcia doradcy zawodowego, po udział w warsztatach aktywizujących, które przygotowują uczestników i uczestniczki projektu do podjęcia zatrudnienia zgodnie z zaplanowaną ścieżką rozwoju zawodowego. Projekt przewiduje także zdobywanie doświadczenia zawodowego poprzez odbywanie staży i praktyk u pracodawców oraz wykonywanie zadań zleconych uczestnikom i uczestniczkom projektu w formie umów cywilnoprawnych. W sumie w projekcie zrealizowano 330 godzin zajęć uzupełniających i 330 godzin zajęć specjalistycznych oraz 3 600 godzin zajęć warsztatowych, mających na celu wyuczenie specjalistycznych umiejętności wymaganych podczas pracy.

W projekcie uczestniczą również najbliżsi osób z niepełnosprawnością, którym zaproponowano udział w spotkaniach motywacyjnych oraz warsztatach wzrostu kompetencji miękkich.

Dzięki kontaktom z niemieckim partnerem projektu nastąpiła wymiana informacji, wiedzy i doświadczeń między partnerami, co pozwoliło na adaptację niemieckich rozwiązań do polskich warunków. W ramach projektu powstały propozycje gotowych rozwiązań, które zostaną przygotowane do wdrożenia w czterech polskich instytucjach działających na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością.

Część IV

Informacje

o partnerach

GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH

GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH to wiodący dostawca usług społecznych na terenie miasta Essen. Główne obszary działania to: prowadzenie domu opieki dla osób starszych, bezdomnych, domów pomocy dla osób z niepełnosprawnością. GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH zatrudnia ponad 1200 pracowników i ponad 1700 niepełnosprawnych pracowników oraz ma pod opieką 1200 osób.

Więcej informacji nt. GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH i ich działalności znajduje się na stronie <http://www.gse-essen.com>



Poniżej znajduje się struktura organizacyjna GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH.

Główna struktura GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH Wydział 5 „Warsztaty dla osób z niepełnosprawnością”										
Nadrzędny	Kierownik wydziału									
	Bezpieczeństwo w pracy					Zarządzanie integracją				
	Zarządzanie jakością					Kierownictwo techniczne				
Warsztat	FRILLEN-DORF A	Intensywna opieka	FRILLEN-DORF B	BORBECK	DELLWIG	HOLSTER-HAUSEN	KRAY	NORD I	NORD II	RÜTTEN-SCHIED
Kierownik	X		X	X	X	X	X	X	X	X
zastępca kierownika	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
dyżur spoteczny	X		X	X	X	X	X	X	X	
pedagog specjalny	X	X	X	X	X	X	X	X		
dyżur psychologiczny	X									
ergoterapia				X			X	X		
arteterapeuta					X			X		
opiekunowie medyczni	X		X	X	X	X	X			
liczba osób z niepełnosprawnością WP (Wydział pracy)	1738 osób (tu i niżej stan na 1.03.2014)									
WKZ (Wydział kształcenia zawodowego)	147 osób									
grupa dla osób głęboko upośledzonych, albo o sprzężonej niepełnosprawności	34 osoby									
ogrodnicy				X				X		
malarze				X				X		

Warsztat	FRILLEN-DORF A	Intensywna opieka	FRILLEN-DORF B	BORBECK	DELLWIG	HOLSTER-HAUSEN	KRAY	NORD I	NORD II	RÜTTEN-SCHIED
magazynier/instruktor	X			X						
personel pomocniczy	X	X				X	X	X	X	
praca na zewnątrz		X		X		X		X	X	
dział kształcenia zawodowego							X	X		
praca z komputerami				X				X		
montaż rowerów								X	X	
sprzedaż rowerów i naprawa										X
gospodarstwo domowe	X	X		X	X	X	X	X	X	
gospodarstwo magazynowe		X						X		X
przesyłki listowe								X		
prace malarskie i remontowe				X						
obróbka metalu	X		X	X	X	X			X	
wykonanie mebli			X							
praca montażowa	X		X	X	X	X			X	
krawiectwo				X						
druk tamponowy			X							
usługi pakowania	X		X		X	X			X	



Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST

Stowarzyszenie powstało w 1995 r. Od samego początku 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 osób w niezaangażowanych. MOST prowadzi również działalność szkoleniową, doradczą i informacyjną związaną z realizacją jego celów statutowych. Jednocześnie Stowarzyszenie współpracuje z organizacjami pozarządowymi i sieciami organizacji zarówno o zasięgu krajowymi, jak i międzynarodowym.

Stowarzyszenie Rodzin Osób Niepełnosprawnych „Nadzieja”

Stowarzyszenie działa d 1994 r. w Rudzie Śląskiej, a jego celem statutowym jest podejmowanie działań zmierzających do integracji środowiska osób z niepełnosprawnością. „Nadzieja” prowadzi działalność opiekuńczą oraz wspiera rozwój metod terapeutycznych, które skierowane są dla osób z niepełnosprawnością.

Do celów Stowarzyszenia należy między innymi prowadzenie zajęć terapeutyczno-rehabilitacyjnych, które ułatwiają życie codzienne osób z niepełnosprawnością. Natomiast poprzez organizację spotkań integracyjnych – rodziny tych osób otrzymują niezbędne wsparcie emocjonalne oraz mogą wymieniać między sobą doświadczenia życiowe. Jednocześnie sami niepełnosprawni wzmacniają poczucie przynależności do wspólnoty.

Stowarzyszenie Na Rzecz Wspomagania Osób Z Niepełnosprawnością i Ich Otoczenia „Razem”

Stowarzyszenie powstało w 2008 r. w Rybniku. Od samego początku poprzez swoją działalność 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., które mają na celu szeroko rozumiane wyrównywanie szans osób pełno- i niepełnosprawnych.

Bibliografia

1. A. Waszkielewicz „Zabezpieczenie społeczne osób niepełnosprawnych” w „Najważniejsze wyzwania po ratyfikacji przez Polskę Konwencji ONZ o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Monografia”, Warszawa 2012 r.
2. Agata Gawka, Katarzyna Jędrak, Mateusz Gruntowski „Ekspertyza na temat rozwoju i wykorzystania ekonomii społecznej w organizacjach pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych”.
3. Agnieszka Wołowicz-Ruszkowska „Wsparcie osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym i znacznym (w tym z zespołem Downa) i/lub niepełnosprawnościami sprzężonymi oraz głębokim stopniem upośledzenia umysłowego”, Warszawa 2012.
4. Dobre praktyki. Wybrane usługi świadczone na rzecz osób niepełnosprawnych we Francji, Szwecji oraz Niemczech, 2012.
5. Grażyna Kaczmarek, Beata Karlińska, Anna Kruczek, Iwona Płatek, Małgorzata Polak, Mirosław Sobkowiak „Standard pracy socjalnej z osobą z niepełnosprawnością i jej rodziną z uwzględnieniem osób z zaburzeniami psychicznymi” Warszawa 2012.
6. Joseph P. Shapiro „No Pity: People with Disabilities Forging a New Civil Rights Movement”, New York 1993, za <http://books.google.pl/books?id=KLRpuFWiBB8C&printsec=frontcover&hl=pl#v=onepage&q&f=false>, data dostępu 24.02.2014r.
7. Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego i Komitetu Regionów pt.: „Odnowiona strategia UE na lata 2011–2014 dotycząca społecznej odpowiedzialności przedsiębiorstw”, Bruksela 25.10.2011, za: file:///C:/Users/aga/Desktop/Komunikat_KE_Strategia2011_2014.pdf, data dostępu 04.03.2014r.
8. Krzysztof Balon, Izabela Czuba „Współpraca pomiędzy sektorem publicznym a sektorem pozarządowym w ramach świadczenia usług społecznych w Niemczech”, Braunschweig (Brunszwik)/Wolfsburg, czerwiec 2011 r.
9. Maciej Błaszczak, Łukasz Przybylski „Rzeczy są dla ludzi, Niepełnosprawność i idea uniwersalnego projektowania”, Warszawa 2010r.
10. Niemieckie rozporządzenie w sprawie warsztatów z dnia 13 sierpnia 1980 r.
11. Publikacje i komunikaty Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych <http://www.niepelnosprawni.gov.pl>.
12. Publikacje Polskiej Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych <http://www.popon.pl>
13. Publikacje Polskiego Stowarzyszenie Na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym <http://www.psouu.org.pl>.
14. Publikacje Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomagane, które są dostępne na <http://www.euse.org/> oraz w polskiej wersji językowej na <http://www.pfon.org/category/dokumenty-i-publikacje/publikacje-pfon/>, data dostępu 24.02.2014r.
15. Raport podsumowujący działalność Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelakualnie, Warszawa 2008.
16. Red.: Beata Cytowska „Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności. Analiza badań – krytyka podejść – propozycje rozwiązań, Toruń 2011.
17. Publikacje i komunikaty Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Katowicach <http://rops-katowice.pl>.

18. Publikacje i komunikaty Rzecznika Praw Obywatelskich <http://www.brpo.gov.pl>.
19. Analiza działalności warsztatów zajęciowych w 2008 roku, Warszawa 2009, Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
20. Bariery i szanse dla innowacyjności aktywizacji zawodowej w warsztatach terapii zajęciowej - raport z badań, Poznań 2012.
21. Informacja o wynikach kontroli zasady działania i finansowania zakładów aktywności zawodowej. KPZ-41013-2008. Nr ewid. 132/2008/P/08/100/KPZ, Warszawa 2009 Najwyższa Izba Kontroli.
22. Informacja o działalności i finansowaniu warsztatów terapii zajęciowej w województwie wielkopolskim. LPO-4101-04-00/2012 Nr ewid. 175/2012/P12162/LPO, Najwyższa Izba Kontroli.



Załączniki



Załącznik nr 1

Akty prawne regulujące obszar modelu²⁶

Wszystkie teksty aktów prawnych można znaleźć w Internetowym Systemie Aktów Prawnych isap.sejm.gov.pl

Ustawa o rehabilitacji

1. Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (tekst jednolity Dz.U. 2011 poz. 721) z późniejszymi zmianami
2. Ustawa z dnia 28 maja 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2013, poz. 675)

Ustawa o języku migowym

1. Ustawa z dnia 19 sierpnia 2011 r. o języku migowym i innych środkach komunikowania się (Dz. U. 2011, poz. 1243) z późniejszymi zmianami

Ustawa o ratyfikacji konwencji o prawach osób niepełnosprawnych

1. Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o ratyfikacji Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. 2012, poz. 882)
2. Oświadczenie Rządowe z dnia 25 września 2012 r. w sprawie mocy obowiązującej Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych, sporządzonej w Nowym Jorku dnia 13 grudnia 2006 r. (Dz. U. 2012, poz 1170)

Inne

3. Informacja w sprawie stosowania niektórych przepisów dotyczących refundacji, o której mowa w art. 32 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych
4. Karta Praw Osób Niepełnosprawnych
5. Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 7 grudnia 2012 r. w sprawie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób niepełnosprawnych (M.P. poz. 991.2012 r.)

²⁶ Na podstawie: <http://www.niepelnosprawni.gov.pl/prawo/>, data dostępu 28.03.2014 r.

Rozporządzenia

1. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 lutego 2002 w sprawie kryteriów oceny niepełnosprawności u osób w wieku do 16. roku życia (Dz.U.2009. poz.1829) z późniejszymi zmianami
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 r. w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności (Dz. U. 2003 poz. 1328)
3. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz. U. 2004 poz. 587)
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 r. w sprawie przyznania osobie niepełnosprawnej środków na podjęcie działalności gospodarczej, rolniczej albo na wniesienie wkładu do spółdzielni socjalnej (Dz. U. 2007 poz. 1403)
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 września 1998 r. w sprawie rodzajów schorzeń uzasadniających obniżenie wskaźnika zatrudnienia osób niepełnosprawnych oraz sposobu jego obniżania (Dz. U. 1998 poz. 820)
6. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie refundacji składek na ubezpieczenia społeczne osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2009 poz.42)
7. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2011 poz. 316)
8. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 stycznia 2009 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. z 2009 poz. 43)
9. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu kosztów wyposażenia stanowiska pracy osoby niepełnosprawnej (Dz. U. 2011. poz. 317)
10. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 lipca 2012 r. w sprawie zakładów aktywności zawodowej (Dz. U. 2012 r. poz. 850)
11. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2007 r. w sprawie zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2013. poz. 1300) – tekst jednolity
12. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie trybu i sposobu przeprowadzania kontroli przez organy upoważnione do kontroli na podstawie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2013, poz. 29)
13. Rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 6 sierpnia 2004 r. w sprawie określenia zadań samorządu województwa, które mogą być dofinansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (Dz. U. 2004 poz. 1940)
14. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie określenia rodzajów zadań powiatu, które mogą być finansowane ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. (Dz. U. 2013.1190) – tekst jednolity
15. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie rodzajów zadań z zakresu rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zleczanych fundacjom oraz organizacjom pozarządowym (Dz. U. 2008 poz. 172)

16. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 marca 2009 r. w sprawie warunków i trybu dokonywania refundacji kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych (Dz. U. 2009 poz.472)
17. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2003 r. w sprawie organizacji oraz trybu działania wojewódzkich i powiatowych społecznych rad do spraw osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2003 poz. 560)

Załącznik nr 2 Dobre praktyki



Jak zdobyć pieniądze na tzw. integrację społeczną dla warsztatu terapii zajęciowej na przykładzie działań Warsztatu Terapii Zajęciowej „Unikat” z Katowic

Opracowane przez Alicję Badetko na podstawie rozmowy z Patrycją Rojek

Warsztat Terapii Zajęciowej „Unikat” zajmuje się rehabilitacją społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną. Niestety, jak mówi Patrycja Rojek, kierowniczka Warsztatu: Jest mi bardzo przykro, że – zgodnie z rozporządzeniem o działalności Warsztatów Terapii Zajęciowej z 2004 roku – zarobione na kiermaszach pieniądze możemy przeznaczyć tylko na tzw. integrację społeczną, czyli: wycieczki, imprezy, wyjścia integracyjne itp. A przecież można by je wykorzystać na inne rzeczy, chociażby na pomalowanie pracowni, wynagrodzenie pracownika za zaangażowanie w pracę przy kiermaszu lub zakup potrzebnych uczestnikowi np. butów. Zawsze potrafiłabym uzasadnić na co wydaję zarobione na jarmarkach pieniądze. Taka zmiana w ustawie mogłaby zdecydowanie wpłynąć na rozwój placówki.

Opis sytuacji

Wśród Warsztatów sytuacja jest różna. Niektóre chcą sprzedawać produkty wytworzone przez swoich uczestników; inne nie wyrażają takiej ochoty, ponieważ uczestnikami Warsztatów są osoby z głębszym stopniem niepełnosprawności, które nie wytwarzają rzeczy na sprzedaż. Poza tym Warsztaty, które funkcjonują w mniejszych miejscowościach nie posiadają możliwości (finansowych lub logistycznych) wyjazdów na jarmarki i kiermasze.

Uczestnik Warsztatów musi czuć, że jego praca jest coś warta. Ma być przez nas doceniony i zmobilizowany do jeszcze lepszego działania. A w jaki sposób mu to pokazać, skoro nie otrzymuje wynagrodzenia?

Dlatego też naszym uczestnikom wytłumaczyliśmy, że robią ładne produkty, które będziemy sprzedawać na kiermaszach. Jeśli te przedmioty spodobać się klientom i zostaną kupione, to zarobimy pieniądze, za które możemy pojechać na wycieczkę lub wyjdziemy do restauracji. Co roku odwiedzamy inne miejsca, takie jak Restauracja Autorska Adama Gesslera w hotelu „Best Western” lub „Stare i nowe”.

Takie wyjście jest również elementem terapii społecznej, ponieważ osobom z niepełnosprawnością tłumaczymy, jaki strój powinny założyć, jak należy zachować przy stole oraz w jaki sposób poprosić kelnerkę o dodatkową wodę albo herbatę itp. Jak siedzę na tych spotkaniach, to mam ze wzruszenia łzy w oczach. Widzę wtedy, że nasza praca jest efektywna, a przede wszystkim daje konkretne umiejętności naszym uczestnikom. Kiedy w restauracji siedzimy obok innych ludzi, to oni spostrzegają, że osoby z niepełnosprawnością zachowują się podobnie do nich. To dowartościowuje obie strony. Osoby pełnosprawne obserwują nas, ale moim uczestnikom to nie przeszkadza. Oni są wręcz zadowoleni z bycia w centrum uwagi.

Kiermasze stawiają przed moimi uczestnikami cel i motywują do pracy. To także jest sposób wykorzystania środków finansowych, które na zakup np. materiałów do terapii w pracowniach otrzymujemy z Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i Urzędu Miejskiego. Jeżeli produkowalibyśmy rzeczy „do szuflady”, to pieniądze te są całkowicie stracone. A jeśli kupimy za nie glinę, szkło i zrobimy produkt, który „idzie” w Polskę, to odnieśliśmy sukces. Najważniejszą jednak rzeczą jest, aby nie kłaść nacisku na fakt wykonania danej rzeczy przez osobę z niepełnosprawnością, tylko zachęcać do kupna wystawianych rzeczy poprzez jej unikatowość, ręczne wykonanie i wiele innych elementów, którymi można reklamować prace wykonane w Warsztatach Terapii Zajęciowej, jednak nie kłaść nacisku na fakt niepełnosprawności.

Dzięki temu, że wyjeżdżamy na targi, więcej osób dowiaduje się o naszym Stowarzyszeniu. Staje się ono coraz bardziej wiarygodne, a w środowisku ma już swoją markę. Poprzez to pojawiają się szanse na udział w różnych projektach, takich jak np. „Ponad granicami...”.

Etapy

1. Sprzedaż na terenie Warsztatu.

Na początku wyroby sprzedawaliśmy tylko w naszym Warsztacie. Pracownia komputerowa przygotowywała plakaty informujące, że w Warsztacie będzie kiermasz prac. Informacje umieszczaliśmy na naszej stronie internetowej oraz FB. Prosiłiśmy księdza, by w parafii wywieszony został plakat o wydarzeniu. Prosiłiśmy o to samo dyrektorów placówek kulturalnych itd.

2. Przeszukiwanie Internetu i udział w jarmarkach. Razem z koleżankami z pracy cały czas za pośrednictwem Internetu szukamy miejsc wystawienniczych. Takim sposobem znaleźliśmy w Chorzowie „Jarmark Rzeczy Ładnych”, gdzie płacimy za stanowisko i jesteśmy na takich samych prawach, jak każdy inny wystawca. Bardzo dużo osób nas tam polubiło, ponieważ nasi uczestnicy nie mają większych oporów, by rozmawiać z ludźmi. Mówią na przykład: „Niech pani kupi taką filiżankę ceramiczną i wypije z niej najpyszniejszą kawę świata”. Nikt z nas – pracowników Warsztatu – wcześniej ich tego nie uczył. Nasi uczestnicy mają na kiermaszach

swoje obowiązki. Jeden sprzedaje, drugi liczy pieniądze i protokołuje, inny pakuje. Oczywiście instruktor cały czas obserwuje te osoby. Dzięki temu, poza elementem finansowym oni również uczą się liczyć, jak i kontaktu z klientem.

- 3. Codzienne szukanie zleceńodawców.** Zawsze mam przy sobie nasze ulotki, które rozdaję będąc np. w urzędach. Dzięki temu pojawia się szansa na znalezienie nowych zleceń.
- 4. Środki unijne i projekty.** Teraz dzięki funduszom unijnym realizowanych jest szereg projektów, w których biorą udział uczestnicy Warsztatu. Tylko w ten sposób, pod względem zawodowym, mogą przygotować się do pracy. Nie łudźmy się, że Warsztat sam to robi. W Warsztatach są pracownie plastyczne, komputerowe, ale nie ma to bezpośredniego przełożenia zajęć na realne zapotrzebowanie rynku pracy. Dlatego zachęcam wszystkich kierowników warsztatów terapii zajęciowej, by zgłaszali uczestników swoich placówek do udziału w projektach. W ich trakcie jest więcej szkoleń typowo zawodowych, po których wiemy, w jakim kierunku szukać tym osobom pracy. Bywa, że zdarzają się na przykład projekty z mieszkaniami treningowymi (np. „Teraz My” realizowany przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Katowicach), dzięki którym osoby z niepełnosprawnością uczą się życia poza domem rodzinnym.
- 5. Szukanie oszczędności i rehabilitacja społeczna.** Na przykład Adam – uczestnik zajęć w „Unikacie” – roznosi naszą pocztę. Poprzez to nie muszą płacić za znaczki na listy, a jednocześnie ten człowiek przechodzi rehabilitację społeczną i zawodową. Pamiętam sytuację, w której Adam miał bardzo dużo rzeczy do zanieśienia. Zdecydowaliśmy, że dołączy do niego Ania. Jest to dziewczyna, która niemal nie wyraża emocji. Jednak kiedy wróciła z teczką z podpisami, czyli potwierdzeniem, że wszystko udało się zrobić, widziałam na jej twarzy uśmiech. Ona wie, że wykonuje ważną dla nas pracę.
Takie działanie, to nie tyle szukanie oszczędności ze strony Warsztatu. To znajdowanie miejsc pracy, w których osoby z niepełnosprawnością mogą się odnaleźć i dobrze wykonywać swoje zadania. Już wiemy, że Adam sprawdza się, jako kurier i przy okazji kolejnych projektów warto go wysyłać na profesjonalne szkolenie z tego zakresu. Nam właśnie chodzi o znalezienie właściwych kierunków rozwoju dla innych uczestników zajęć.

Opis instytucji

Warsztat Terapii Zajęciowej „Unikat”. Głównym celem Stowarzyszenia UNIKAT jest organizowanie różnych form pomocy na rzecz środowiska osób z niepełnosprawnością oraz promowanie wszelkich działań noszących znamiona twórczości artystycznej. Chcąc zaspokoić realne potrzeby osób z niepełnosprawnością, w 2004 roku utworzyliśmy placówkę Warsztat Terapii Zajęciowej UNIKAT, który obejmuje wsparciem 30 uczestników w sześciu pracowniach: plastyczno-graficznej, ceramiki, szkła artystycznego, rękodzieła, komputerowej oraz wspomagania rozwoju. W swej codziennej pracy poszukujemy odpowiedzi dotyczących miejsca i roli osób z niepełnosprawnością intelektualną we wspólnym świecie. Dzięki dobrze wyposażonym pracownikom oraz profesjonalnej kadry instruktorskiej tworzymy skuteczny system wsparcia uczestników w kierunku ich uspołecznienia. Uczestnicy Warsztatu Terapii Zajęciowej tworzą prace artystyczne i użytkowe, prezentując swoje możliwości na arenie ogólnopolskiej, jako laureaci licznych konkursów i współtwórcy wystaw. Dodatkowo swą obecność zaznaczają, poprzez sprzedaż wyrobów własnych na różnego rodzaju kiermaszach. Radość z sukcesów uczestników „Unikatu” będących wynikiem realizowanego od

wielu lat określonego profilu działalności, skłania nas do ciągłych poszukiwań, wykorzystywania szans i wspólnego doświadczania. (za: wtzunikat.org)

Stowarzyszenie Wspierania Działań Twórczych „Unikat”
ul. Kotlarza 10b
40–139 Katowice
tel./fax 32 204 22 23
e-mail: biuro@wtzunikat.org
www.wtzunikat.org



Jak uzyskać pieniądze na zatrudnienie pracownika pomagającego pracownikowi z niepełnosprawnością

Opracowane na podstawie rozmowy Alicji Badetko z Joanną Zarzycką, prezes Stowarzyszenia FAON.

Refundację 20% wynagrodzenia pomocnika pracownika z niepełnosprawnością może uzyskać pracodawca pod warunkiem, że odpowiednio wcześniej zgłosi to do Powiatowego Urzędu Pracy. W ubiegłym roku zawarto zaledwie kilkadziesiąt takich umów, a przecież 26d. artykuł ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych jasno wskazuje, że pracodawca ma do tego prawo. Wspomniany zwrot dotyczy oczywiście kwoty brutto z najniższej krajowej wypłaty, czyli z ok. 1680 zł.

Opis sytuacji

Zatrudniamy etatowo siedmioro niepełnosprawnych, kiedy przyjmowaliśmy ich do pracy okazało się, że posiadają pewne niedogodności, uniemożliwiające im samodzielne funkcjonowanie. Wiemy, że trzeba im pomóc np. w podaniu wysoko ułożonych segregatorów lub w takich prozaicznych czynnościach jak: pójście do ubikacji, ubranie płaszcza, przesadzenie na wózek inwalidzki, czasami należy otworzyć im drzwi do biura lub pomóc zejść ze schodów itp. Pracują u nas też osoby z niepełnosprawnością psychiczną, którym ktoś musi ułożyć grafik pracy, a kiedy mają gorszy dzień pomóc wyciszyć się, albo w skrajnych sytuacjach załagodzić konflikty między pracownikami. Tym właśnie zajmuje się pomocnik pracownika niepełnosprawnego. Dzięki niemu my nie odrywamy się od swojej pracy, a osoba z niepełnosprawnością jest „zaopiekowana” i może bez stresu wykonywać swoje obowiązki. Jednocześnie nie czuje dyskomfortu prosząc kogoś o pomoc, bo właśnie po to ma „pomocnika”.

Etapy

Kiedy planowaliśmy zatrudnić pomocnika pracownika osoby z niepełnosprawnością, przejeździśmy Ustawę z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Wynika z niej, że w ramach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych są pieniądze na zatrudnienie takiej osoby. Kwotą tą dysponuje jednak starosta, który niezbędne fundusze przekazuje Powiatowemu Urzędowi Pracy. I właśnie tam jako pracodawca musimy zgłosić informację, że potrzebujemy i planujemy zatrudnić pomocnika pracownika niepełnosprawnego. Trzeba to zrobić zanim urzędy rozplanują sobie wydatki na rzecz osób z niepełnosprawnością. Takim dobrym terminem powiadamiania urzędników jest wrzesień. Wtedy jest szansa, że pieniądze trafią do pracodawcy już w pierwszych miesiącach roku następnego. Wówczas jako pracodawca wysyłamy do Powiatowego Urzędu Pracy pismo, że zatrudniamy osoby z niepełnosprawnością, a także dysponujemy osobą, która mogłaby pełnić rolę pracownika pomagającego im.

W przypadku zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością należy przedłożyć następujące dokumenty: jego orzeczenie o niepełnosprawności oraz umowę o pracę i informację np. od lekarza pierwszego kontaktu, że człowiek ten wymaga asystenta. Jeżeli chodzi o zatrudnienie pracownika pomagającego, każdorazowo przedstawiamy kilka druków: Wn-KZ dostępny na stronach internetowych Powiatowego Urzędu Pracy, zaświadczenie, iż jest to pracownik etatowy danej organizacji oraz oświadczenie, że jego stanowisko nie jest podwójnie finansowane. Dokumenty te stanowią trzecią część wniosku o przystosowanie stanowiska pracy dla osoby z niepełnosprawnością.

W formularzach wpisujemy nazwiska pracowników z niepełnosprawnością, którym udzielana była pomoc; trzeba wskazać w jakiej ilości godzin miało to miejsce itp. Oprócz tego dostarczamy urzędnikom potwierdzenie, iż opłaciliśmy składki ZUS i że pracownik pomagający pracownikom z niepełnosprawnością otrzymał wynagrodzenie. Powyższe załączniki stanowią element wniosku o refundację zatrudnienia pomocnika osoby z niepełnosprawnością.

W momencie, kiedy zaczynamy starać się o refundację zatrudnienia, podpisujemy z Powiatowym Urzędem Pracy umowę o zabezpieczenie tych środków. Następnie, jeżeli jest już dofinansowanie, Urząd Pracy w ciągu najwyżej tygodnia przekazuje nam pieniądze. Trzeba też pamiętać, że każdy urząd inaczej rozumie tę ustawę.

Pomocnicy osób z niepełnosprawnością wiążą się z pracodawcą, niestety, na określony z góry czas, np. od marca do listopada danego roku. W tym celu spisywana jest umowa między zatrudniającym a Powiatowym Urzędem Pracy. Wydawałoby się, że między czasem, kiedy kończy się jedna refundacja a planowana jest następna, pracodawca z własnych finansów musi tych pomocników zatrudnić.

Są to konkretne kwoty, dlatego nasze Stowarzyszenie na Powiatowej Społecznej Radzie ds. Osób Niepełnosprawnych zawnioskowało do dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy o zagwarantowanie środków finansowych na tego pracownika, właśnie na wspomniany okres. Z naszych doświadczeń wynika, że nie ma z tym problemów.

Pracownik pomagający osobie z niepełnosprawnością może być zatrudniony w innym projekcie, a w ramach kolejnego pomaga innej osobie z niepełnosprawnością. Jednocześnie nic nie wyklucza faktu, że pomocnik może również posiadać inny niż „podopieczny” typ niepełnosprawności. Oprócz tego w tym samym Funduszu są środki na doksztalcanie pracowników z niepełnosprawnością, o czym wie niewielu pracodawców.

Opis instytucji

Stowarzyszenie FAON zostało wpisane do KRS w 2010 roku. Działa ono na rzecz rozwoju asystentury dla osób z niepełnosprawnością promując ideę Independent living oraz zajmuje się aktywizacją społeczną i zawodową osób z niepełnosprawnością. Nazwa FAON nawiązuje do mitycznego grackiego przewoźnika z Mityleny na wyspie Lesbos, który pomagał wszystkim, bez względu na status, wiek i wygląd zewnętrzny, i za tę postawę został wyróżniony przez Afrodytę. FAON roboczo może być też traktowany jako Forum Asystentów Osób Niepełnosprawnych.

Stowarzyszenie FAON
Kossutha 11
40-844 Katowice
tel. 514 003 531
e-mail: faon.stowarzyszenie@gmail.com
www.faon.pl

Trener pracy i zatrudnianie wspomagane

Na podstawie materiałów Centrum DZWONI z Bytomią.

– Celem Centrum DZWONI jest wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną w wyborze, znalezieniu i utrzymaniu pracy na otwartym rynku pracy. Nasza działalność opiera się na wykorzystaniu w procesie aktywizacji osób z niepełnosprawnością modelu zatrudnienia wspomaganego. A czym ono jest? Odpowiedź jest prosta, to płatne zatrudnienie z ciągłym wsparciem na otwartym rynku pracy. Zatem Centrum DZWONI stanowi pomost pomiędzy światem osób z niepełnosprawnością a światem pracodawców – uważa Marianna Frączek z bytomskiego Centrum DZWONI.

Opis sytuacji

Charakterystyczną cechą modelu zatrudnienia wspomaganego jest podejście, że najpierw należy pracownika zatrudnić, później wyszkolić, a następnie zapewnić wsparcie w utrzymaniu zatrudnienia. Ze względu na specyfikę funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz ich trudności w przenoszeniu nabytych umiejętności na inne warunki, taka forma szkolenia jest o wiele bardziej efektywna. Chodzi o to, żeby nauczyć się konkretnych czynności pracownicznych oraz nauczyć się funkcjonowania w konkretnym środowisku pracowniczym.

Etapy

Formy wsparcia wykorzystywane w procesie aktywizacji zawodowej i społecznej osób z niepełnosprawnością intelektualną to:

1. Kompleksowa funkcjonalna diagnoza potencjału:

- Diagnoza doradcza preferencji i predyspozycji zawodowych,

- Diagnoza kompetencji społecznych,
- Warsztaty praktyczne w przedsiębiorstwie,
- Warsztaty grupowe z zakresu kompetencji społecznych i aktywnego poruszania się po rynku pracy.

2. Indywidualny Plan Aktywizacji

3. Wsparcie przygotowujące do zatrudnienia

- Indywidualne zajęcia praktyczne w trybie ciągłym,
- Staż zawodowy u pracodawcy,
- Pośrednictwo pracy.

4. Wsparcie motywacyjne:

- Indywidualne wsparcie psychologiczne i doradcze,
- Grupowe wsparcie psychologiczno-doradcze.

5. Indywidualne wsparcie trenera pracy w zatrudnieniu. Monitoring zatrudnienia.

Kompleksowość działań Centrum DZWONI zapewniona jest dzięki współpracy zespołu specjalistów. Uczestnicy projektu otrzymują wsparcie ze strony psychologa i doradcy zawodowego, jednak kluczową rolę w modelu zatrudnienia wspomaganego odgrywa trener pracy. Do głównych jego zadań należy:

- szczegółowa diagnoza kompetencji zawodowych kandydata do zatrudnienia i stworzenie wspólnie z nim indywidualnego planu aktywności,
- pozyskiwanie pracodawców do współpracy,
- wsparcie w ustaleniu zakresu obowiązków, nauczaniu czynności zawodowych, nawiązaniu kontaktów ze współpracownikami i załatwieniu formalności związanych z podjęciem zatrudnienia,
- monitorowanie zatrudnienia i wspieranie w rozwiązywaniu bieżących trudności.

Trener pracy swoimi działaniami obejmuje przede wszystkim osobę z niepełnosprawnością. Stanowi jednak wsparcie także dla pracodawcy i współpracowników. Pełni rolę doradcy i specjalisty do spraw zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę szeroki i różnorodny zakres zadań Trenera pracy oraz specyfikę zatrudnienia na tym stanowisku osoba ta powinna charakteryzować się następującymi kompetencjami.

1. Kompetencje osobiste (emocjonalno-motywacyjne, sposób przeżywania):

- Odpowiednie nastawienie do pełnionej roli, zaangażowanie (motywacja osobista),
- Otwartość, gotowość do współpracy z ludźmi, w tym osobami o szczególnych potrzebach,
- Empatia,
- Podmiotowe traktowanie innych,
- Wysoki poziom zasad etycznych, gotowość do podejmowania odpowiedzialności i profesjonalizm,
- Dojrzałość emocjonalna, odporność psychiczna, asertywność.

2. Kompetencje społeczne (relacyjne):

- Umiejętność nawiązywania i budowania relacji, komunikatywność,
- Umiejętność współpracy i pracy zespołowej, umiejętność motywowania siebie i innych,

- Kultura osobista, takt i talent dyplomatyczny.
- 3. Kompetencje poznawcze** (sposób myślenia, poszukiwania i gromadzenia danych, analizy i informacji, wyciągania wniosków):
- Umiejętność obserwacji, myślenia analitycznego i planowania,
 - Elastyczność i kreatywność,
 - Gotowość do podnoszenia wiedzy, samoświadomość.
- 4. Kompetencje wykonawcze** (sposób działania):
- Orientacja w działaniu na osobę i cel,
 - Organizacja pracy, dyspozycyjność, elastyczność i samodzielność w działaniu,
 - Wytrwałość, konsekwencja, sumienność i dokładność,
 - Umiejętność przekazywania wiedzy (umiejętności szkoleniowe),
 - Umiejętności sprzedażowe i marketingowe,
 - Umiejętności negocjacji i mediacji.

Centrum DZWONI w Bytomiu
 pl. Kościuszki 9/33
 41-902 Bytom
 tel. 32 389 11 66; 726 136 335,
 e-mail: bytom@centrumdzwoni.pl
 www.centrumdzwoni.pl



Praca jest wartością – o stażach dla uczestników warsztatów terapii zajęciowej

Opracowane na podstawie rozmowy Alicji Badetko z Bożeną Dorożyńską, kierownik Warsztatu Terapii Zajęciowej działającego przy Śląskim Stowarzyszeniu „Ad Vitam Dignam”

– Od 8–9 lat proponujemy uczestnikom naszego Warsztatu Terapii Zajęciowej staże u pracodawców. Zaczęliśmy od realizacji, finansowanego przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej projektu, którego celem było przygotowanie osób z niepełnosprawnością do podjęcia pracy. W ramach projektu szkoliliśmy wolontariuszy – studentów kierunków społecznych, przygotowaliśmy uczestników Warsztatu Terapii Zajęciowej do podjęcia pracy i nawiązaliśmy kontakt z pracodawcami, u których osoby te, pod okiem wolontariuszy, odbyły staże. Moim zdaniem takie działanie, jest ostatnim krokiem do przygotowania tych ludzi do podjęcia zatrudnienia, w realnym środowisku pracy – mówi Bożena Dorożyńska, kierownik Warsztatu Terapii Zajęciowej działającego przy Śląskim Stowarzyszeniu „Ad Vitam Dignam”.

Opis sytuacji

Myśląc o rehabilitacji psychiatrycznej, to właśnie praca jest najbardziej leczącym czynnikiem dla osób po kryzysach psychicznych. Ona nie tylko daje efekt finansowy, ale jej rola polega na tym, że ludzie „wracają” do życia. Dzięki niej potrafią opisać się następującymi słowami: „Jestem pracownikiem, współpracownikiem”. Zaczynają prezentować się jako pełnowartościowi obywatele, a praca jest dla nich wartością.

Są dwa typy staży, na jakie wysyłamy uczestników naszego warsztatu. Pierwszy trwa trzy miesiące i w tym czasie stażyści wykonują swoje zadania u pracodawcy dwa razy w tygodniu po trzy godziny, po czym wracają do nas na zajęcia. Drugi typ staży trwa dwa miesiące, a osoby pracują dwa razy w tygodniu, ale już po pięć godzin. W ten sposób ćwiczą umiejętność wytrwania w rytmie pracy zbliżonym do czasu realnego zatrudnienia.

Staże te niekoniecznie następują po sobie. Jeżeli ktoś uważa, że ta forma aktywizacji stanowiła dla niego obciążenie, może odczekać kilka miesięcy i dopiero wtedy wziąć udział w kolejnej edycji. Zdarzają się osoby, które równoległe z odbywaniem stażu szukają pracy. Osoby te bardzo szybko korzystają z kolejnej okazji zdobycia doświadczenia zawodowego, które im oferujemy. Bardzo ważne jest to, że w każdej chwili uczestnik może przerwać staż, jeżeli coś będzie dla niego za trudne lub zbyt obciążające psychicznie. Wiedzą o tym zarówno pracodawcy, jak i nasi uczestnicy. Ponadto staż nie jest obowiązkowy.

Przygotowanie uczestnika do udziału w stażu to czasami długi i żmudny proces.

Są osoby, które przychodzą do nas z konkretną prośbą – o znalezienie pracy – najczęściej potrzebują czasu na ustabilizowanie formy psychicznej; ich czas pobytu w warsztacie jest krótki. Natomiast niektórzy uczestnicy są mało samodzielni, mają trudności w nawiązywaniu relacji, nie mają ustrukturyowanej aktywności dziennej oraz motywacji do szukania zatrudnienia, dlatego pomagamy im dłużej, nawet kilka lat.

Etapy

Zanim taka osoba pójdzie na staż, bierze udział w następujących formach aktywizacyjnych:

1. Zajęcia terapeutyczne

Terapeuci najpierw pracują z uczestnikami nad ich kompetencjami społecznymi i psychologicznymi. Uczestnicy ćwiczą współpracę w pracowni, komunikację interpersonalną, rozumienie trudnych sytuacji i radzenie sobie ze stresem. Pracujemy nad zwiększaniem pewności siebie i uznajemy, że to jest rodzaj kompetencji niezbędnych do samodzielnego życia i pełnienia ról społecznych, w tym także zawodowych. Nie wiemy, w jakim stopniu jednak człowiek przełoży tę wiedzę na praktykę.

2. Praktyczne treningi

W ich trakcie uczestnicy przygotowują się do podjęcia zatrudnienia. Uczą się między innymi pisania dokumentów aplikacyjnych; swobodnego poruszania na rynku pracy itd. Ćwiczymy z nimi również przebieg rozmowy kwalifikacyjnej. Dbamy o to, by psychologicznie byli przygotowani na tego typu sytuacje.

3. Kursy w ramach różnych projektów i ćwiczenia warsztatowe

Przed pójściem na staż nasi uczestnicy ćwiczą swoje umiejętności w Warsztacie, a zdarza się, że idą na kursy w ramach różnych projektów zewnętrznych. Część z tych osób jest z wykształce-

niem kierunkowym. Niektórzy mają już doświadczenie zawodowe, inni nie zdążyli go uzyskać, ponieważ zaczęli chorować w trakcie nauki lub zaraz po ukończeniu szkół.

4. Staż

Kiedy nasi pracownicy uznają, że uczestnicy Warsztatu są psychicznie stabilni i pod każdym względem gotowi do podjęcia pracy, proponujemy odbycie stażu. Oczywiście pytamy ich wcześniej, gdzie chcieliby pracować. Staramy się, by otrzymali zajęcie zgodne z ich zainteresowaniami, chęciami, ale i kierunkiem, w którym zmierzają się rozwijać. Dbamy o to, by z każdego miejsca, do którego trafią, wynieśli przydatne na przyszłość umiejętności.

Walorem sytuacji stażowej jest przygotowanie uczestników do bycia w realnym miejscu pracy – wejścia w nowe środowisko. To jest szalenie trudne dla każdej osoby z doświadczeniem kryzysu psychicznego. Wynika to z faktu, że kontakt z ludźmi i poziom stresu, jakie wiążą się z nową sytuacją, są najczęściej tak wysokie, iż to nie pozwala na podejmowanie żadnych nowych kroków.

Bardzo dokładnie wybieramy pracodawców. Proces ten wygląda następująco:

1. Kontakt telefoniczny i spotkanie osobiste

Wyszukujemy firmy, ale rzadko zgłaszamy się do nich przez Internet. Preferujemy kontakt telefoniczny i osobisty. W trakcie rozmów z przedstawicielami firm i instytucji nasz pracownik p. Grażyna Dubrowska mówi, co robimy w Warsztacie; wyjaśnia, na czym polega chroniona praca, ale i chronione jej warunki dla naszych uczestników.

Nie mówimy konkretnie o przebiegu choroby u danej osoby. Bardziej opisujemy pracownika niżeli jego schorzenie. Wskazujemy, że np. jest to osoba męczliwa lub nie może pracować pod presją czasu. Oczywiście pracodawca wie, że nasz uczestnik jest po kryzysie psychicznym.

2. Umowa

Z pracodawcą zawieramy umowę cywilnoprawną. Określa ona warunki i zasady naszej współpracy. Na przykład to my ubezpieczamy pracownika, oferujemy pełną opiekę merytoryczną nad stażem, bierzemy odpowiedzialność za stażystę oraz jesteśmy dostępni w każdej chwili, kiedy źle się poczuje i niezbędna jest nasza interwencja. Od pracodawcy wymagamy, by zrobił szkolenie BHP, a stażysta miał takie warunki zatrudnienia, jakie wynikają z Kodeksu pracy. Z kolei po stronie uczestnika jest np. podpisywanie list obecności. Próbuje kreować sytuację tak, by była jak najbardziej zbliżona do realnej sytuacji pracy.

3. Stażysta w firmie

W miejscu pracy przełożony typuje bezpośredniego opiekuna stażysty, z którym ma kontakt nasz pracownik socjalny. Opiekun np. rozdziela pracę, oprowadza po zakładzie/przedsiębiorstwie/instytucji i dba o komfort psychiczny stażysty. Cały czas też wiemy, co się dzieje z uczestnikiem stażu. Nie zostawiamy go samemu sobie, tylko pozwalamy na to, by w sytuacji najbardziej zbliżonej do realnej przybliżył się do pracy.

Współpracowaliśmy już z Muzeum Śląskim, Biblioteką Miejską w Katowicach. Współpracujemy z Muzeum Historii Katowic, Fundacją Rozwoju Demokracji Lokalnej w Katowicach, ze Stowarzyszeniem MOST. Uczestnicy Warsztatu Terapii Zajęciowej odbywali staże również w prywatnych przedsiębiorstwach, spółdzielniach inwalidów, zakładzie krawieckim i magazynie itd.



Wiele lat współpracowaliśmy z Biblioteką Miejską w Katowicach, gdzie nasi uczestnicy np. oprawiali książki, w Muzeum Historii Katowic stażyści pracowali w pracowni konserwatorskiej (czyściłi rami, przygotowywali inne przedmioty do ekspozycji); z kolei w firmie informatycznej uczyli się obsługi programów użytkowych. We wspomnianej fundacji jedna z naszych uczestniczek kseruje materiały, porządkuje segregatory itp. W magazynach uczestnicy staży pomagali przy obsłudze programów komputerowych, wyciąganiu towaru itd.

4. Referencje

Na końcu prosimy pracodawców o opinie. Nasi uczestnicy bardzo sobie je cenią. Jest to pisemne potwierdzenie, że dany uczestnik radził sobie z obowiązkami, że rzetelnie wypełniał swoje zadania, był punktualny itp.

Opis instytucji

Warsztat Terapii Zajęciowej jest instytucją, w której prowadzony jest długofalowy proces rehabilitacji osób z niepełnosprawnością psychiczną, głównie z rozpoznaniem schizofrenii. Celem ich pracy jest zwiększenie szansy osób chorujących psychicznie na powrót do zdrowia i pełnienia ról społecznych.

Powyższy cel realizuje w różnoraki sposób – prowadząc codzienne zajęcia w pracowniach terapeutycznych: technicznej, ogrodniczej, plastycznej, witrażowej, gospodarstwa domowego, komputerowej, rękodzieła artystycznego. Proponują swoim uczestnikom zajęcia terapeutyczne treningi zwiększające ich samodzielność, zaradność osobistą, umiejętności w komunikowaniu się z ludźmi czy radzeniem sobie ze stresem psychologicznym. (za: www.wtzdignam.org)

Warsztat Terapii Zajęciowej
ul. Oswobodzenia 92
Katowice 40-405
tel./fax: 32 255 89 74
e-mail: wtz.dignam@wp.pl
www.wtzdignam.org

Załącznik nr 3

Wzór Indywidualnego planu działania i planu edukacyjnego

Indywidualny Plan Działania jest to narzędzie, na bazie którego badamy potrzeby, pragnienia oraz preferencje osoby z niepełnosprawnością. Głównym celem badania jest zebranie informacji dotyczących umiejętności osoby z niepełnosprawnością, jej mocnych i słabych stron, zainteresowań i predyspozycji związanych z przyszłą pracą.

Indywidualny Plan Działania został podzielony na trzy moduły. Każdy moduł jest przeznaczony dla innego specjalisty, pedagoga, psychologa i doradcy zawodowego. Moduły są wypełniane podczas wspólnych spotkań specjalisty z uczestnikiem projektu.

W ramach Indywidualnego Planu Działania przygotowany zostanie Indywidualny Plan Edukacyjny w porozumieniu z asystentem zatrudnienia odpowiedzialnym za aktywizację zawodową beneficjentów.

Godziny	Specjalista	Nr	Moduły	
5h	Pedagog	I	Analiza umiejętności społecznych	Indywidualny plan działania
5h	Psycholog	II	Analiza psychospołeczna beneficjenta	
5h	Doradca	III	Analiza predyspozycji zawodowych	

INDYWIDUALNY PLAN EDUKACYJNY

5h	Asystent zatrudnienia/ trener pracy	IV	Ścieżka postępowania edukacyjnego w projekcie
----	--	----	---

.....
.....
Dane BO (imię i nazwisko, adres)

.....
.....
Data, Miejscowość

DEKLARACJA WSPÓŁPRACY

w ramach realizacji projektu „**Ponad granicami walczymy z barierami**”
WND-POKL.07.02.01-24-012/11,
realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 7.2.1
Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Zawijazujemy porozumienie, na mocy którego zobowijazujemy się do rzetelnej współpracy
na rzecz wypracowania najlepszego, najskuteczniejszego i najbardziej satysfakcjonującego
sposobu postępowania i opracowania planu działania dla:

.....
(imię i nazwisko uczestnika/uczestniczki projektu)

Podczas realizowanego procesu doradztwa przestrzegać będziemy następujących
zasad współpracy:

.....
.....
.....
.....

.....
Data, podpis prowadzącego

.....
Data, podpis beneficjenta

MODUŁ I

Analiza umiejętności społecznych beneficjenta

Celem analizy umiejętności społecznych beneficjenta jest zebranie informacji o osobie z niepełnosprawnością, jej środowisku, utrzymaniu higieny osobistej, umiejętności społecznych itd. Wskazane jest, aby pedagog przeprowadził wywiad z rodzicami beneficjenta celem uzyskania jak największej ilości informacji.

Ze względu na niewielki rozmiar niniejszej publikacji pola formularza Indywidualnego Planu Działania zostały zmniejszone. W celu dokonania pełnej analizy, należy precyzyjnie i szczegółowo opisać zebrane dane i, jeżeli jest to konieczne, należy zwiększyć puste pola formularza.

Ocena umiejętności społecznych Pani/Pana

.....

Potwierdzenie wykonania usługi doradczej w ramach modułu:

Lp.	Data	Imię i nazwisko doradcy	Ilość godzin doradczych	Podpis uczestnika projektu
1.				
2.				

MODUŁ II

Analiza psychospołeczna

Celem analizy psychospołecznej jest zebranie informacji o osobie z niepełnosprawnością z zakresu jej funkcjonowania społecznego, samopoczucia, sposobu radzenia sobie z trudnymi/nowymi sytuacjami życiowymi, umiejętności czytania/pisania/liczenia/czasu oraz aktualnych umiejętności, trudności, które problematyzują osobie wejście na rynek pracy, rozpoznanie problemów oraz znalezienie sposobu na ich rozwiązanie. Wskazane jest, aby psycholog przeprowadził wywiad z pedagogiem szkolnym beneficjenta, jeśli uczęszcza do szkoły.

Pani/Pan

Stopień i rodzaj niepełnosprawności

i Ogólny poziom funkcjonowania poznawczego:

Sprawność w zakresie:

.....

Trudności w zakresie:

.....

ii Sprawność motoryczna:

.....

iii Obserwacje:

.....

iv Funkcjonowanie społeczne:

.....

v Sfera emocjonalna oraz sposoby radzenia sobie z sytuacjami trudnymi:

.....

vi Zainteresowania, preferencje oraz poziom motywacji do podjęcia zatrudnienia:

.....

vii Wnioski i uwagi:

.....

Potwierdzenie wykonania usługi doradczej w ramach modułu:

Lp.	Data	Imię i nazwisko doradcy	Ilość godzin doradczych	Podpis uczestnika projektu
1.				
2.				

MODUŁ III

Analiza predyspozycji zawodowych beneficjenta

Celem analizy predyspozycji zawodowych osoby z niepełnosprawnością jest przeprowadzenie wywiadu doradczego, który dostarczy informacji o doświadczeniu zawodowym, wykształceniu, ambicjach zawodowych, preferencjach.

W wywiadzie powinny znaleźć się informacje o możliwościach oraz ograniczeniach osoby z niepełnosprawnością, ważne, aby profil był skoncentrowany na pozytywach beneficjenta, a nie na jego niepełnosprawnościach.

ĆWICZENIE 1

ZAWÓD, KTÓRY CHCIAŁBYM/CHCIAŁABYM WYKONYWAĆ

.....

ZAWÓD, KTÓRY MÓŁBYM/MOGŁABYM WYKONYWAĆ

.....

ZAWÓD, KTÓREGO NIE CHCIAŁBYM/CHCIAŁABYM WYKONYWAĆ

.....

ZAWÓD, KTÓREGO ABSOLUTNIE NIE MÓŁBYM/MOGŁABYM WYKONYWAĆ

.....

ĆWICZENIE 2

Przy określaniu słabości trzeba być ostrożnym, ponieważ czasami słabości nie są trwałą niezdolnością czy brakiem talentu, ale jedynie efektem zbyt małego wkładu pracy. Może zatem warto ponieść wysiłek i nauczyć się czegoś lepiej niż skreślić szansę na ciekawą pracę.

Odpowiedz zatem na pytania:

1. Czego najbardziej nie lubię robić? Z jakiego powodu?

.....

2. Jakie zajęcia są dla mnie trudne? Z jakiego powodu?

.....

3. W czym widzę swoje słabości?

.....

4. Jakich cech osobowości brakuje mi najbardziej?

.....

5. Co krytykują we mnie moi koledzy?

.....

6. Czego się boję? Z jakiego powodu?

.....

ĆWICZENIE 3

Zastanów się kto jest Twoim autorytetem, wzorem?

Imię tej osoby

Powody, dla których ta osoba jest dla Ciebie wzorem

.....

Jakie są trzy najważniejsze cechy tej osoby?

.....

W jaki sposób mógłbyś/abyś być podobny/a do tej osoby?

.....

ĆWICZENIE 4

Poszukiwanie pracy nie jest sprawą łatwą. Każdy wie, że istnieje wiele ograniczeń i barier. Ograniczenia te są w potencjale rynku lokalnego, ale także w nas samych – w tym, jakie mamy kompetencje i nastawienie. Aby uświadomić sobie dokładnie te bariery, należy je wszystkie nazwać. Z pomocą doradcy zawodowego będzie Ci to łatwiej zrobić, ale zrób to dokładnie. Będzie Ci to bardzo potrzebne w dalszym aktywnym poszukiwaniu pracy.

1. Wszystkie trudności (zewnętrzne) jakie występują na lokalnym rynku pracy i utrudniają mi znalezienie ciekawej i odpowiadającej moim oczekiwaniom pracy (np.: zamieszkanie w podmiejskiej dzielnicy, trudny dojazd itp.):

.....

a) Możliwe sposoby redukcji tych trudności:

.....

2. Wszystkie trudności, jakie są spowodowane moim doświadczeniem, wykształceniem i przygotowaniem zawodowym, czyli to wszystko, czego nie umiem, a chciałbym lub powinienem umieć:

.....

a) Możliwe sposoby redukcji tych trudności:

.....

3. Bariery, jakie są we mnie samym, w mojej psychice, które utrudniają mi skuteczne znalezienie pracy (np.: strach przed nowymi ludźmi, zadaniami itp.):

.....

a) Możliwe sposoby redukcji tych barier:

.....

4. Pozostałe bariery wynikające z moich ograniczeń fizycznych (np.: zdrowotnych):

.....

a) Możliwe sposoby redukcji tych barier:

.....

ĆWICZENIE 5 „Mój kapitał”

Aby wiedzieć co chcę robić w życiu, muszę odpowiedzieć sobie, co tak naprawdę potrafię robić i co sprawia mi przyjemność.

Na pewno umiem (np. ładnie rysować, dobrze recytować, pięknie tańczyć, zaprojektować wystrój wnętrza, zreperować rower):

.....

Chyba umiem:

.....

Na pewno jestem (np. pomysłowy, zdolny, rozsądny, przystojny, wesoły, odważny):

.....

Chyba jestem:

.....

Mam (np. talent kulinarny, dobrą pamięć, dobre wyczucie rytmu, ładne włosy):

.....

Chyba mam:

.....

ĆWICZENIE 6

DRZEWO SUKCESÓW – wypisz sytuacje, wydarzenia, zrealizowane cele, z których jesteś najbardziej zadowolony i dumny.

Wypisz je poniżej:

.....

Potwierdzenie wykonania usługi doradczej w ramach modułu:

Lp.	Data	Imię i nazwisko doradcy	Ilość godzin doradczych	Podpis uczestnika projektu
1.				
2.				

INDYWIDUALNY PLAN DZIAŁANIA

Podsumowując trzy analizy proszę uzupełnić poniższy opis predyspozycji zawodowych uwzględniając ocenę umiejętności i zainteresowań beneficjenta funkcjonujących w sferze:

- poznawczej,
- interpersonalnej,
- zawodowej.

SFERA POZNAWCZA (wypełnia pedagog):

.....

SFERA INTERPERSONALNA (wypełnia psycholog):

.....

SFERA ZAWODOWA (wypełnia doradca zawodowy):

.....

Przygotowanie zawodowe do podjęcia pracy (poziom i rodzaj wykształcenia, ukończone kursy i szkolenia oraz umiejętności zawodowe i pozazawodowe):

.....

Wykształcenie:

.....

Dodatkowe informacje:

.....

Doświadczenie zawodowe (w tym staż, przygotowanie zawodowe, praktyka zawodowa, wolontariat)

Okres zatrudnienia	Nazwa firmy	Zajmowane stanowisko
Zakres obowiązków:		

.....

Data, podpis doradcy zawodowego

.....

Data, podpis psychologa

.....

Data, podpis pedagoga

INDYWIDUALNY PLAN EDUKACYJNY

Celem Indywidualnego Planu Edukacyjnego jest wdrożenie programu motywującego dla beneficjentów projektu, określenie wspólnie z asystentem zatrudnienia/trenerem pracy planu. Formularz będzie uzupełniany przez asystenta zatrudnienia zgodnie ze ścieżką postępowania beneficjenta w projekcie.

CEL ZAWODOWY:

.....

(zajęcie, zawód, który Pani/Pan chce wykonywać)

DZIAŁANIE:	SPOSÓB REALIZACJI:	TERMIN:	Informacja o wykonaniu działania zgodnie z założeniami:
DZIAŁANIE:	SPOSÓB REALIZACJI:	TERMIN:	Informacja o wykonaniu działania zgodnie z założeniami:
DZIAŁANIE:	SPOSÓB REALIZACJI:	TERMIN:	Informacja o wykonaniu działania zgodnie z założeniami:

Oczekiwania zawodowe:

.....

Zidentyfikowane deficyty w zakresie wiedzy i umiejętności (sprecyzowanie barier i trudności w realizacji oczekiwań zawodowych):

.....

Wymagane zajęcia uzupełniające z zakresu:

.....

Uwagi:

Data, podpis pedagoga

Data, podpis beneficjenta

Załącznik nr 4

Przykładowe techniki badania kompetencji i pracy z osobą z niepełnosprawnością intelektualną

Techniki stosowane przez GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH:

Metodą pracy z osobą z niepełnosprawnością intelektualną jest Wismarer Kompetenz Analyse – analiza kompetencji indywidualnych, przeprowadzana poprzez test i obserwację. Jest to wstępna ocena podstawowych umiejętności uczestnika. Kolejną metodą, jest metoda Hamet polegająca na analizie zadaniowej, logicznego myślenia. Praca tymi metodami wymaga co najmniej dwóch prowadzących z których jedna jest obserwatorem. Są to metody, które niedawno zostały wprowadzone w warsztacie kształcenia zawodowego, przygotowującego osoby z niepełnosprawnością intelektualną przez 2 lata, do momentu przejścia do warsztatu pracy. Metody te, w warsztatach kształcenia zawodowego zastąpiły tzw. Detmolder Lernwege Modell – metodę którą wykorzystujemy we wszystkich warsztatach pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Detmolder Lernwege Modell to program wspierający, który daje narzędzia do rozległej analizy umiejętności i czynności, które uczestnik posiada i potrafi wykonywać, ale też które powinien opanować w ramach przygotowania do zawodu i w ramach rozwoju jego osobowości. Jest on podzielony na trzy cele nauczania – sekwencje (kognitywna, psycho-motoryczna i socjalna). Zawiera on łatwą i przejrzystą dokumentację, indywidualną diagnostykę oraz informacje o umiejętnościach i zdolnościach danego uczestnika, a tym samym określa cele jego dalszego kształcenia zawodowego i rozwoju jego osobowości.

W GSE Gesellschaft für Soziale Dienstleistungen Essen mbH w warsztatach dla ludzi chorujących psychicznie stosuje się metodę MELBA.

Techniki stosowane przez krajowych partnerów projektu:

1. Kinezylogia Edukacyjna Dennisona
2. EEG Biofeedback
3. Metoda Tomatis
4. Metoda Ruchu Rozwijającego W. Sherborne
5. Metoda NDT Bobath
6. Metoda Vojty
7. Pedagogika Zabawy Klanza
8. Różne metody arteterapeutyczne, muzkoterapeutyczne

Załącznik nr 5

Wzór analizy środowiskowej osoby z niepełnosprawnością

Analiza środowiskowa

w ramach realizacji projektu „**Ponad granicami walczymy z barierami**”

WND-POKL.07.02.01-24-012/11,

realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 7.2.1

Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Dla Pani/Pana

Analiza środowiskowa to badanie otoczenia osób z niepełnosprawnością: rodziców, opiekunów i instruktorów, którego celem jest pogłębiona diagnoza otoczenia uczestnika/uczestniczki projektu. Analiza środowiskowa wskazuje na słabe i mocne strony oraz szanse i zagrożenia, jakie tworzy otoczenie osoby z niepełnosprawnością, która aktywizuje się społecznie i zawodowo. Narzędzia badawcze to: indywidualny wywiad nieustrukturyzowany, obserwacja.

Sytuacja w rodzinie uczestnika projektu będzie badana z dwóch różnych punktów widzenia: rodzica lub opiekuna (część I) oraz instruktora warsztatów, w których uczestnik bierze udział w ramach projektu (część II). Osoba wykonująca analizę powinna w taki sposób poprowadzić rozmowę z badanymi, aby później móc wypełnić schemat analizy.

Podsumowanie zebranych danych oraz zebranie rekomendacji będzie stanowiło podstawę do dalszej pracy z otoczeniem uczestników/-czek projektu w ramach zadania 5.

Zawartość:

- I Rodzina
- II Instruktorzy, z którymi uczestnik/-czka współpracuje w ramach projektu
- III Notatki
- IV Rekomendacje i wnioski

I Rodzina

Analiza SWOT

Mocne strony	Słabe strony
.....
Szanse	Zagrożenia
.....

II Instruktorzy, z którymi uczestnik/-czka współpracuje

Wymień trzy najważniejsze problemy występujące w rodzinie:

.....

Wymień trzy główne przyczyny tych problemów:

.....

Analiza SWOT

Mocne strony	Słabe strony
.....

Szanse	Zagrożenia
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p>

III Notatki

.....

IV Rekomendacje i wnioski

Opisz pokrótce:

Które dane się powtarzają, a które są rozbieżne?

Jakie są przyczyny rozbieżnych punktów widzenia?

Rekomendacje do dalszej pracy z otoczeniem uczestnika/-czki projektu, w celu lepszego zaangażowania go w proces aktywizacji społeczno-zawodowej projektu oraz pracy na zasobach.

.....

.Sporządził/-a:

.....

Data i podpis

Załącznik nr 6

Wzory umów o współpracy z pracodawcą i kontraktu

Porozumienie o współpracy w ramach realizacji projektu „Ponad granicami walczymy z barierami”

WND-POKL.07.02.01-24-012/11,
realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 7.2.1
Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Umowa o współpracy na rzecz realizacji projektu „Ponad granicami walczymy z barierami” o numerze, w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, zwana dalej „umową”, zawarta w dniu pomiędzy: z siedzibą, przy ul. (NIP), wpisanym do rejestru stowarzyszeń pod nr, reprezentowanym przez: zwanym dalej Organizacją,

a z siedzibą w (NIP:, Regon:), reprezentowanym przez:

zwanym dalej Partnerem.

§ 1

Zakres umowy

Współpraca dotyczy wspierania działań osób z niepełnosprawnością w ramach projektu pt. „Ponad granicami walczymy z barierami”, realizowanego w ramach Priorytetu VII Działania 7.2 Poddziałania 7.2.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, zwanego dalej „Projektem”, którego opis stanowi wniosek o dofinansowanie o numerze KSI:,

Okres współpracy obowiązuje od dnia zawarcia niniejszej Umowy do dnia

§ 2

Postanowienia ogólne

Partner oświadcza, że przyjmie Pana/ Panią na nieodpłatne praktyki absolwenckie na stanowisku:

Na okres od do

Miejsce wykonywania zadania:

Organizacja oświadcza, że Pani/ Pan jest objęta/-y wsparciem w ramach projektu „Ponad granicami walczymy z barierami”, w ramach którego współpracuje z asystentką zatrudnienia/trenerem pracy

§ 3

Zakres odpowiedzialności Organizacji

Strony stwierdzają zgodnie, że Organizacja jest odpowiedzialna za:

- koordynowanie (w tym monitorowanie i nadzorowanie) współpracy uczestnika projektu z Partnerem
- skierowanie osób z niepełnosprawnością do wykonywania towarów/usług/praktyki w formie praktyk absolwenckich na rzecz Partnera;

- wsparcie osób z niepełnosprawnością i Partnera w realizacji powierzonych zadań i zapewnienie sprawnego systemu komunikacji z Partnerem;
- zapewnienie obsługi technicznej, w tym: zapewnienie materiałów niezbędnych do wykonania prac, pomoc osobom z niepełnosprawnością w wykonywaniu czynności wskazanych przez Partnera, zapewnienie miejsca pracy dla tych osób;
- zapewnienie dostarczenia usług i/lub towarów wykonywanych przez osoby z niepełnosprawnością na rzecz Partnera.
- zapewnienie odzieży roboczej dla praktykanta, rozumianej jako: obuwie z podeszwą antypoślizgową, fartuch ochronny i rękawice gospodarcze;
- zapewnienie aktualnych badań lekarskich stwierdzających brak przeciwwskazań do wykonania praktyk absolwenckich;
- objęcie praktykanta wsparciem asystenta zatrudnienia/trenera pracy podczas praktyk.

§ 4

Zakres zadań Partnera

Partner jest odpowiedzialny za:

- delegowanie pracownika do nadzoru nad praktykantami,
- uzgodnienie z Organizacją zakresu pracy osób z niepełnosprawnością, przygotowanie dokładnego opisu usługi/towaru, czy zakresu obowiązków,
- informowania Organizacji o wszystkich problemach dotyczących współpracy z osobą z niepełnosprawnością, w szczególności o:
 1. nieterminowym wykonaniu obowiązków,
 2. problemach dotyczących jakości usługi/towarów wykonanych przez te osoby.

Partner oświadcza, że:

- zapewni asystentce zatrudnienia/trenerowi pracy odpowiednie warunki do prowadzenia indywidualnej asystentury i monitoringu zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością, o której mowa w § 2,
- umożliwi asystentowi zatrudnienia/trenerowi pracy przebywanie na terenie zakładu pracy w czasie świadczenia stosunku pracy przez osobę z niepełnosprawnością.

§ 5

Praca osób z niepełnosprawnością

Strony uzgadniają, że szczegółowe obowiązki oraz opis wykonywanych czynności osób z niepełnosprawnością wykonujących praktykę absolwencką, zwane dalej opisem, zostaną każdorazowo uzgodnione przed podpisaniem umowy z osobą z niepełnosprawnością przygotowującą się do zatrudnienia.

§ 6

Odpowiedzialność cywilna stron

Strony umowy ustalają zgodnie, że nie będą rościć sobie prawa do odszkodowania za szkody poniesione przez strony lub ich personel powstałe na skutek czynności związanych z realizacją umowy, z wyjątkiem szkód powstałych w wyniku winy umyślnej.

§ 7

Rozwiązanie umowy

Umowa może zostać rozwiązana przed terminem obowiązywania przez każdą ze stron.

§ 8

Postępowanie w sprawach nieuregulowanych niniejszą umową

W sprawach nieuregulowanych umową zastosowanie mają odpowiednie przepisy prawa krajowego i wspólnotowego.

§ 9

Postanowienia końcowe

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

Umowa o organizację stażu nr w ramach realizacji projektu „Ponad granicami walczymy z barierami”

WND-POKL.07.02.01-24-012/11,

realizowanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 7.2.1

Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym

Zawarta w dniu roku w Katowicach pomiędzy:

..... z siedzibą, przy ul. (NIP), wpisanym do

rejstru stowarzyszeń pod nr, reprezentowanym przez:

. zwanym dalej Projektodawcą,

a z siedzibą w (NIP:, Regon:),

reprezentowanym przez: zwanym dalej Organizatorem stażu

o następującej treści:

§ 1

1. Przedmiotem niniejszej umowy jest organizacja stażu dla uczestnika/uczestników projektu pt.: „Ponad granicami walczymy z barierami”, finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.
2. Uczestnikami projektu (uczestnikami stażu), o których mowa w § 1 umowy są osoby z niepełnosprawnością, bezrobotne lub nieaktywne zawodowo, kobiety i mężczyźni, którzy przystąpili do projektu pt.: „Ponad granicami walczymy z barierami”.

3. Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków odbywania stażu przez bezrobotnych, stażem w rozumieniu niniejszej umowy jest nabywanie przez uczestników praktycznych umiejętności poprzez wykonywanie zadań na miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy z pracodawcą. Zadania wykonywane w ramach stażu muszą odpowiadać zadaniom wykonywanym przez osoby zatrudnione u danego pracodawcy na umowę o pracę. Celem stażu jest zdobycie lub uzupełnienie przez uczestnika kwalifikacji lub umiejętności zawodowych.

§ 2

1. Organizator stażu zorganizuje staż dla uczestnika/uczestników skierowanego/skierowanych przez Projektodawcę, bez nawiązania stosunku pracy.
2. Informacje o uczestniku/uczestnikach stażu odbywającym/odbywających staż u Organizatora stażu zawiera **załącznik nr 1** do niniejszej umowy.

§ 3

1. Okres odbywania stażu zostaje ustalony od dnia do dnia według programu stanowiącego **załącznik nr 2** do umowy.

§ 4

Organizator stażu zobowiązuje się do:

1. przyjęcia na staż skierowanego/skierowanych przez Projektodawcę uczestnika/uczestników,
2. zapoznania uczestnika/uczestników z programem stażu oraz z zakresem praw i obowiązków podczas stażu,
3. równego traktowania uczestników stażu z pracownikami, na zasadach przewidzianych w przepisach rozdziału IIa w dziale pierwszym Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 późn. zm.)
4. zapewnienia uczestnikowi/uczestnikom stażu ochrony zdrowia oraz bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie przewidzianym dla pracowników na określonym stanowisku pracy, oraz przeszkolenie i przygotowanie każdego z uczestników stażu na zasadach przewidzianych dla pracowników w obowiązujących przepisach prawa (w tym BHP, przepisy przeciwpożarowe),
5. niepowierzania uczestnikowi/uczestnikom stażu czynności lub zadań wykonywanych w warunkach szkodliwych lub uciążliwych dla zdrowia oraz w porze nocnej,
6. poinformowania każdego z uczestników stażu o obowiązkach:
 - przestrzegania ustalonego przez Organizatora stażu rozkładu czasu pracy,
 - sumiennego i starannego wykonywania zadań objętych programem stażu,
 - stosowania się do poleceń Organizatora stażu i opiekuna (o ile nie są sprzeczne z przepisami prawa),
 - przestrzegania przepisów i zasad obowiązujących pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, w szczególności regulaminu pracy, tajemnicy służbowej, zasad BHP, przepisów przeciwpożarowych, przepisów o ochronie danych osobowych, a także zachowania tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Przyjmującego na staż na szkodę.

§ 5

Organizator stażu zobowiązuje się do:

1. w terminie do trzech dni kalendarzowych przed planowanym rozpoczęciem stażu wskazania opiekuna (imię i nazwisko, telefon kontaktowy) sprawującego nadzór nad uczestnikiem/uczestnikami oraz udzielającego pomocy merytorycznej w wykonywaniu czynności i zadań objętych programem stażu,
2. przedkładania list obecności uczestnika/uczestników, których wzór stanowi **załącznik nr** do niniejszej umowy, w terminie do pięciu dni po zakończeniu stażu,
3. dostarczenia do siedziby Projektodawcy w terminie do 14 dni od zakończenia realizacji stażu:
 - a. opinii zawierającej informacje o zadaniach realizowanych przez każdego z uczestników stażu na stanowisku pracy oraz nabytych umiejętności zawodowych według wzoru stanowiącego **załącznik nr** do niniejszej umowy.

§ 6

Organizator stażu jest zobowiązany do:

1. udzielania każdemu z uczestników stażu dwóch dni wolnych w okresie odbywania stażu, w dniach wskazanych przez uczestnika stażu,
2. z uwagi na fakt, że uczestnicy projektu są osobami bezrobotnymi lub nieaktywnymi zawodowo, umożliwić zgłoszenie się każdemu z uczestników stażu do Urzędu Pracy w razie wyznaczenia mu w danym dniu wizyty,
3. bezzwłocznego, nie później jednak niż w ciągu pięciu dni, informowania Projektodawcy o przypadkach przerwania przez uczestnika/uczestników odbywania stażu, o każdym dniu nieusprawiedliwionej jego/ich nieobecności w odbywaniu stażu oraz o innych zdarzeniach istotnych dla odbywania stażu,
4. udostępnienia miejsca pracy asystentowi zatrudnienia/trenerowi pracy w celu pomocy osobie z niepełnosprawnością.

§ 7

1. Projektodawca zobowiązuje się do wypłacania każdemu z uczestników stażu stypendium za okres odbywania stażu.
2. Stypendium wypłacane jest w oparciu o umowy zawarte przez Projektodawcę z uczestnikiem/uczestnikami stażu po otrzymaniu listy obecności potwierdzającej uczestnictwo w stażu.
3. Projektodawca zobowiązuje się do zapewnienia pracy osobie odpowiedzialnej za pomoc osobom odbywających staż pełniącej funkcję asystenta zatrudnienia/trenera pracy.
4. Osobą odpowiedzialną za realizację umowy ze strony Projektodawcy jest asystent zatrudnienia/trener pracy.

§ 8

1. Projektodawca na wniosek Organizatora stażu lub z własnej inicjatywy po zasięgnięciu opinii Organizatora stażu uprawniony jest do pozbawienia uczestnika stażu możliwości kontynuowania stażu w udokumentowanych przypadkach:
 - a. nieusprawiedliwionej nieobecności,
 - b. naruszenia podstawowych obowiązków określonych w regulaminie pracy lub przepisach wewnętrznych Organizatora stażu, a w szczególności stawienia się na miejsce odbywania

- stażu w stanie wskazującym na spożycie alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych lub spożywania w miejscu odbywania stażu alkoholu, narkotyków lub środków psychotropowych,
- c. braku możliwości realizacji programu stażu z przyczyn leżących po stronie uczestnika stażu.
2. Przerwanie albo rezygnacja ze stażu przez Projektodawcę lub przez uczestnika/uczestników stażu nie może powodować wystąpienia z jakimikolwiek roszczeniami w stosunku do drugiej strony umowy.
 3. Projektodawca nie ponosi odpowiedzialności za ewentualne szkody wyrządzone przez uczestnika/uczestników stażu wskutek działań lub zaniechań podjętych w ramach uczestnictwa w stażu, w szczególności Projektodawca nie odpowiada za szkody wynikające z ujawnienia przez uczestnika/uczestników stażu tajemnicy służbowej lub tajemnicy Organizatora stażu.
 4. Organizator stażu nie może pobierać żadnych opłat od uczestnika/uczestników stażu.

§ 9

1. Spory mogące powstać w związku z realizacją niniejszej umowy rozstrzygać będzie sąd rzeczowo i miejscowo właściwy dla siedziby Projektodawcy.
2. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową zastosowanie mają przepisy Kodeksu cywilnego oraz innych ustaw.
3. Niniejsza umowa nie powoduje skutków finansowych dla stron.
4. Wszelkie zmiany i uzupełnienia niniejszej umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności.
5. Umowę niniejszą sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

PROJEKTODAWCA	ORGANIZATOR STAŻU
----------------------	--------------------------

Załącznik nr 1 do umowy

Dane uczestnika/ów stażu

Lp.	Imię i nazwisko	Adres zamieszkania	Numer telefonu
1.			

Program stażu

Imię i nazwisko uczestnika stażu:	
Zawód lub specjalność:	
Nazwa stanowiska:	
Miejsce wykonywania stażu:	
Godziny wykonywania stażu:	
Zakres zadań wykonywanych przez stażystę:	
Uzyskane kwalifikacje lub umiejętności:	
Sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności:	opinia
Opiekun osoby objętej programem stażu:	

Organizator oświadcza, iż realizacja ww. programu stażu umożliwi uczestnikowi stażu wykonywanie pracy na danym stanowisku lub w zawodzie, po zakończeniu stażu.

Program stanowi integralną część umowy, jego zmiana wymaga formy pisemnej w postaci aneksu do umowy.

PROJEKTODAWCA

ORGANIZATOR STAŻU

.....

.....

Załącznik nr 7

Tabela dofinansowań do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnością²⁷

Art. 3 Ustawy z dnia 8 listopada 2013 r. o zmianie niektórych ustaw w związku z realizacją ustawy budżetowej (Dz. U. z 2013 r. poz. 1645) wprowadza zmiany do Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. (Dz. U. z 2011 r., nr 127, poz. 721 ze zm.) w zakresie wysokości dofinansowania do wynagrodzeń zatrudnionych osób z niepełnosprawnością dla pracodawców. Oznacza to, że od kwietnia 2014 roku pracodawcy z otwartego rynku pracy oraz pracodawcy prowadzący zakład pracy chronionej będą otrzymywać takie samo dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników.

Maksymalne kwoty dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego:

Stopień niepełnosprawności	Schorzenie specjalne	2013 r. / I kwartał 2014 r.		od II kwartału 2014 r.
		Pracodawcy nie prowadzący ZPCHR	Pracodawcy prowadzący ZPCHR	Wszyscy pracodawcy
znaczny	ze schorzeniem specjalnym	2 970 zł	3 300 zł	2 400 zł
	bez schorzenia specjalnego	1 890 zł	2 700 zł	1 800 zł
umiarkowany	ze schorzeniem specjalnym	1 890 zł	2 100 zł	1 725 zł
	bez schorzenia specjalnego	1 050 zł	1 500 zł	1 125 zł
lekki	ze schorzeniem specjalnym	1 080 zł	1 200 zł	1 050 zł
	bez schorzenia specjalnego	420 zł	600 zł	450 zł

Więcej informacji nt. dofinansowań można uzyskać w Śląskim Oddziale Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.

²⁷ Dane Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, podano za: <http://www.pfron.org.pl/pl/aktualnosci-sodir/2193,Zmiana-kwoty-dofinansowania-od-kwietnia-2014.html>, data dostępu: 28.03.2014 r.

Załącznik nr 8

Propozycja zmian do Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

Propozycję zmian do Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r., Nr 127, poz. 1721 j.t. z późn. zm.). Propozycja jest materiałem, który został zebrany i opracowany przez Pana Krzysztofa Hołyńskiego i Panią Agnieszkę Kurdę podczas realizacji projektu „Ponad granicami walczymy z barierami” i jest wynikiem spotkań członków Śląskiego forum osób zaangażowanych w aktywizację społeczno-zawodową osób z niepełnosprawnością (dalej: Forum) i grup roboczych opracowujących model oraz efektem doświadczeń zdobytych dzięki współpracy z międzynarodowym partnerem projektu – GSE Essen

W styczniu br. materiał został wystany do członków Forum i był poddany szerokiej dyskusji, której efektem będzie gotowa wersja rekomendacji. Następnie propozycje były konsultowane mailowo wśród członków Forum oraz omówione podczas spotkania Forum w dniu 29 stycznia 2014 r., w którym uczestniczyli: Pani Katarzyna Ziemer ze Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji, Pan Witold Resterniak z Polskiego Stowarzyszenia Osób z Upośledzeniem Umysłowym koło w Bytomiu, Pan Marek Jurkiewicz z Zakładu Aktywizacji Zawodowej Fundacji „Nadzieja-Dzieci” w Zabrze, Pani Bożena Dorożyńska ze Śląskiego Stowarzyszenia Ad Vitam Dignam, Pani Patrycja Rojek ze Stowarzyszenia Działań Twórczych Unikat, Pan Jan Zieliński, pełnomocnik ds. osób niepełnosprawnych województwa śląskiego, Pan Marcin Stempniak z Urzędu Marszałkowskiego Województwa Śląskiego. Poprawność merytoryczna niniejszego dokumentu została sprawdzona przez Kancelarię Adwokacką Jakub Lekston.

Art. 2 pkt 10

Obecnie jest

Ileokroć w ustawie jest mowa o: „niepełnosprawności – oznacza to trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, **w szczególności powodującą niezdolność do pracy**”.

Propozycja zmiany

Ileokroć w ustawie jest mowa o: „niepełnosprawności – oznacza to trwałą lub okresową niezdolność do wypełniania ról społecznych z powodu stałego lub długotrwałego naruszenia sprawności organizmu, **w szczególności powodującą utrudnienia w podjęciu zatrudnienia lub niezdolność do pracy bez przygotowania odpowiednich warunków**”.

Jednocześnie rekomenduje się zmianę pojęcia niepełnosprawności i dostosowanie go do zapisów Konwencji Praw Osób Niepełnosprawnych, która odeszła od medycznego modelu definiowania niepełnosprawności do społecznego, na co wskazuje bezpośrednio pkt e preambuły do Konwencji.

Uzasadnienie takie jak w przypadku Art. 4 pkt 1 i 2

Art. 4 pkt 1 i 2

Obecnie jest

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

2. Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy **albo** zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Propozycja zmiany

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

2. Do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności zalicza się osobę z naruszoną sprawnością organizmu, niezdolną do pracy **albo** zdolną do pracy jedynie w warunkach pracy chronionej lub wymagającą czasowej albo częściowej pomocy innych osób w celu pełnienia ról społecznych.

Uzasadnienie

Obecne zapisy są niezgodne z zapisami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2012 poz. 1169), która zwraca uwagę na niedyskryminowanie osób z niepełnosprawnością oraz uznaje ich prawo do pełnego korzystania z praw człowieka w tym również prawa do pracy.

Artykuł 1 Konwencji do osób z niepełnosprawnością, zalicza: osoby które mają długotrwałe naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami.

Definiowanie niepełnosprawności przez pryzmat zdolności lub niezdolności do pracy jest dyskryminujące dla osób chorych. Brak możliwości podjęcia pracy jest skutkiem niepełnosprawności, a nie jego definicją/istotą. Odmawianie osobom z niepełnosprawnością prawa do pracy przez ustawowe definiowanie ich niezdolności do podjęcia takowej spełnia wszystkie przesłanki dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Obecny zapis powoduje, że osoby z niepełnosprawnością zarówno w swoim mniemaniu jak również w odczuciu społeczeństwa i pracodawców, są bardzo często niedopuszczane do pracy, jako właśnie osoby do niej niezdolne. Ogranicza to podejmowanie pracy przez osoby z niepełnosprawnością, które boją się utraty statusu niepełnosprawnego, jak również powoduje obawę wśród pracodawców w przyjmowaniu do pracy osób z niepełnosprawnością, które z definicji nie są do niej zdolne.

Zwracają na to uwagę liczne badania i analizy.

Zmiana zapisu nie powinna spowodować zwiększenia wydatkowania środków publicznych. Jest to zmiana mająca na celu dostosowanie definicji ustawowych do definicji aktu rangi międzynarodowej.

Art. 10

Obecnie jest

Do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zalicza się uczestnictwo tych osób w:

- 1) warsztatach terapii zajęciowej, zwanych dalej „warsztatami”,
- 2) turnusach rehabilitacyjnych, zwanych dalej „turnusami”.

Propozycja zmiany

Do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zalicza się:

- 1) uczestnictwo tych osób w warsztatach terapii zajęciowej, zwanych dalej „warsztatami”;
- 2) uczestnictwo tych osób w turnusach rehabilitacyjnych, zwanych dalej „turnusami”;

3) wsparcie tych osób przez asystenta osoby niepełnosprawnej;²⁸

4) wsparcie tych osób przez trenera pracy;²⁹

5) uczestnictwo tych osób w wolontariacie, stażach i praktykach;

6) uczestnictwo tych osób w programach obejmujących mieszkania chronione i mieszkania treningowe;

7) zatrudnienie tych osób w Zakładach Aktywności Zawodowej.

Uzasadnienie

Obecny zapis wymienia jedynie dwie podstawowe formy aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej. Zapis ustawy odbiega zarówno od rzeczywistych form, które już obecnie są realizowane jak również od zapisów Konwencji, która przewiduje zdecydowanie szerszy katalog narzędzi i aktywności, dotyczących tego obszaru np. w artykule 27 lit. j zobowiązuje Państwa Strony do podjęcia „odpowiednich kroków, w tym, na drodze ustawodawczej, między innymi w celu popierania zdobywania przez osoby z niepełnosprawnością doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy.

Dopisanie form które, już obecnie są wypracowane i/lub stosowane, dostosuje zapisy ustawy do stanu faktycznego. Warto zwrócić uwagę, że asystent osoby niepełnosprawnej, trener pracy czy mieszkania chronione nie są do tej pory wpisane w polski system prawny. Jednocześnie zarówno programy rządowe, europejskie czy działania podejmowane przez samorząd pokazują, że są to działania skuteczne i oczekiwane przez środowisko osób z niepełnosprawnością i ich otoczenie.

28 W przypadku dopisania punktu istnieje konieczność doprecyzowania pojęcia „asystent osoby niepełnosprawnej”, rekomenduje się, aby definicja brzmiała: „Osoba towarzysząca osobie z niepełnosprawnością w pokonywaniu różnych barier utrudniających jej pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami.

29 W przypadku dopisania punktu istnieje konieczność doprecyzowania pojęcia „trener pracy” i „zatrudnienie wspomagane”, rekomenduje się, aby definicja brzmiała: „Trener pracy to osoba, która udziela pomocy i wsparcia osobom z niepełnosprawnością w powrocie na rynek pracy oraz podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia. Praca trenera polega na doborze metod i technik wsparcia w sposób indywidualny do potrzeb, możliwości i oczekiwań osoby wspieranej.

Standardy/zasady działań trenera pracy były wypracowane w ramach programów finansowanych ze środków europejskich obejmujących również włączenie ich w główny nurt polityki. Opis trenera pracy wraz z rekomendacjami włączenia go w prawodawstwo postulowali: Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (Raport podsumowujący działalność Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób Niepełnosprawnych Intelktualnie). Wspominali o tym również przedstawiciele nauki („Dorośli z niepełnosprawnością intelektualną w labiryntach codzienności” pod red. Beaty Cytowskiej).

Na rozszerzenie katalogu usług świadczonych osobom z niepełnosprawnością zwracają uwagę: Koalicja na rzecz Osób Niepełnosprawnych (Dobre praktyki. Wybrane usługi świadczone na rzecz osób z niepełnosprawnością we Francji, Szwecji oraz Niemczech) oraz wyniki prac z niemieckim partnerem projektu „Ponad granicami walczymy z barierami”. W Polsce niezbędne jest uregulowanie przepisów dotyczących wsparcia wspomaganego.

Zasadna jest również zmiana wpisania zakładów aktywności zawodowej do narzędzi rehabilitacji, obecnie poprzez umiejscowienie zakładów aktywności zawodowej w punktach dotyczących zakładów pracy chronionej nie są postrzegani jako podmiot, którego celem jest rehabilitacja zawodowa, a jako podmiot działający dla zysku.

Zmiana zapisu nie powinna spowodować zwiększenia wydatkowania środków publicznych. Pisanie nowych form aktywności powinno przyczynić się do lepszego rozdysponowania przez władze publiczne środków już kierowanych na te cele przez wybór tych form aktywności, które przez dany podmiot realizujący zadania są uznawane za najskuteczniejsze.

Art. 10a pkt 1

Obecnie jest

Warsztat oznacza wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówkę stwarzającą osobom niepełnosprawnym **niezdolnym do podjęcia pracy** możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia.

Propozycja zmiany

Warsztat oznacza wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówkę stwarzającą osobom niepełnosprawnym **niezdolnym do podjęcia pracy** możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia. **Do warsztatów mogą zostać skierowane osoby niepełnosprawne, zaliczone do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.**

Uzasadnienie

Obecne zapisy są niezgodne z zapisami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2012 poz. 1169), która zwraca uwagę na niedyskryminowanie osób z niepełnosprawnością oraz uznaje ich prawo do pełnego korzystania z praw człowieka, w tym również prawa do pracy (na co wskazuje art. 3c).

Artykuł 1 Konwencji do osób niepełnosprawnych zalicza: osoby które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów, co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami.

Definiowanie niepełnosprawności przez pryzmat zdolności lub niezdolności do pracy jest dyskryminujące dla osób chorych. Brak możliwości podjęcia pracy jest skutkiem niepełnosprawności, a nie jego definicją/istotą. Odmawianie osobom z niepełnosprawnością prawa do pracy przez ustawowe definiowanie ich niezdolności do podjęcia takowej spełnia wszystkie przesłanki dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność.

Obecny zapis powoduje, że osoby z niepełnosprawnością zarówno w swoim mniemaniu, jak również w odczuciu społeczeństwa i pracodawców, są bardzo często niedopuszczane do pracy jako właśnie osoby do niej niezdolne. Ogranicza to podejmowanie pracy przez osoby z niepełnosprawnością, które boją się utraty statusu niepełnosprawnego, jak również powoduje obawę wśród pracodawców w przyjmowaniu do pracy osób z niepełnosprawnością które z definicji nie są do niej zdolne.

Zwracają na to uwagę liczne badania i analizy.

Zmiana zapisu nie powinna spowodować zwiększenia wydatkowania środków publicznych. Jest to zmiana mająca na celu dostosowanie definicji ustawowych do definicji aktu rangi międzynarodowej.

Jednocześnie ze zmianą ustawy powinno się podjąć dyskusję nad całością nazewnictwa stopni niepełnosprawności we wszystkich systemach orzecznictwa. We wszystkich systemach w dużej mierze niepełnosprawność jest determinowana przez niezdolność do pracy. Skutkiem tego jest postrzeganie osób z niepełnosprawnością jako nie nadających się do pracy i nie mogących pracować zarówno przez pracodawców, otoczenie osób z niepełnosprawnością, a także przez same osoby z niepełnosprawnością.

Art. 10a pkt 2

Obecnie jest

Realizacja przez warsztat celu, o którym mowa w ust. 1, odbywa się przy zastosowaniu technik terapii zajęciowej, zmierzających do rozwijania:

- 1) umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej;
- 2) psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy.

Propozycja zmiany

Realizacja przez warsztat celu, o którym mowa w ust. 1, odbywa się przy zastosowaniu technik terapii zajęciowej **oraz form aktywizacji zawodowej**, zmierzających w szczególności do:

- 1) **rozwijania** umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej;
- 2) **rozwijania** psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy, również poprzez **zdobywanie doświadczenia zawodowego przez udział w terapii na stanowisku pracy lub udział w praktykach i stażach.**

Uzasadnienie takie jak w przypadku Art 26d pkt. 1

Art. 10b

Propozycja zmiany

Dopisanie punktu:

- 6b. Warsztat ma możliwość przeznaczenia środków ze sprzedaży produktów wytworzonych

w warsztacie na fundusz aktywizacji zawodowej i społecznej, zgodnie z regulaminem warsztatów terapii zajęciowej.

Uzasadnienie

W modelu niemieckim warsztaty mające na celu aktywizację zawodową od początku zwracają uwagę na podobieństwa pracy w warsztacie do zatrudnienia, w rozporządzeniu Werkstättenverordnung (WVO) zaznaczone jest, że stosunek prawny między osobą z niepełnosprawnością a warsztatem jest stosunkiem podobnym do stosunku pracowniczego. Skutkiem tego jest zagwarantowana możliwość uzyskiwania wynagrodzenia przez osoby z niepełnosprawnością w warsztatach § 12 pkt 5 rozporządzenia jasno zaznacza, że zysk może być „wykorzystywany na cele warsztatu, a mianowicie na: 1. Zapłatę wynagrodzeń za pracę (...)”. Zapis rozporządzenia wynika z delegacji ustawowej § 138 IX pkt 2 Księgi Kodeksu Socjalnego, które szczegółowo opisuje obowiązki dotyczące zapłaty za pracę osobom uczestniczącym w warsztatach.

Podobne zapisy w polskim rozporządzeniu przewiduje się jedynie na pokrycie wydatków związanych z integracją społeczną uczestników. Istnieje konieczność rozszerzenia tych zapisów.

W Niemczech za wykonaną pracę osoby z niepełnosprawnością mają możliwość uzyskiwania wynagrodzenia, które jest wypłacane z zysku Werkstatt zgodnie z zapisami § 138 ust 2. IX Księgi Kodeksu Socjalnego.

Szczegółowo określa to § 12 pkt 6 rozporządzenia Werkstättenverordnung (WVO) w treści:

„Zysk z działalności gospodarczej może być wykorzystany wyłącznie na cele warsztatu a mianowicie na: Zapłatę wynagrodzeń zgodnie z zapisami § 138 ust 2. IX Księgi Kodeksu Socjalnego. Tworzenie koniecznych rezerw celowych (na kompensację wahań w poziomie przychodów) maksymalnie w wysokości niezbędnej do wypłaty wynagrodzeń, zgodnie z § 138 ust 2. IX Księgi Kodeksu Socjalnego, za okres sześciu miesięcy. Inwestycje odtwórcze oraz na remonty i modernizacje warsztatu, o ile koszty te nie są lub nie powinny być pokrywane z rezerw celowych tworzonych w oparciu o amortyzację majątku trwałego, ze świadczeń podmiotów odpowiedzialnych za rehabilitację lub z innych przychodów. Koszty związane z tworzeniem i wyposażaniem nowych miejsc pracy w warsztatach lub internatach nie mogą być finansowane z zysku. Odrębne regulacje prawa handlowego dotyczące rezerw pozostają w mocy”.

Oraz § 138 ust 2. IX Księgi Kodeksu Socjalnego w treści:

„2. Warsztaty wypłacają z wypracowanego zysku osobom niepełnosprawnym zatrudnionym w sektorze pracy wynagrodzenie za pracę, które składa się z kwoty bazowej w wysokości dotacji na wykształcenie, jakie Federalna Agencja Pracy wypłacała ostatnio zgodnie z obowiązującymi przepisami osobom niepełnosprawnym w sektorze kształcenia zawodowego, oraz zależnej od wydajności kwoty premiowej. Kwota premiowa obliczana jest w oparciu o indywidualną wydajność pracy osoby niepełnosprawnej w szczególności z uwzględnieniem jakości i ilości pracy”.

Art. 10b pkt 7

Propozycja zmiany

Dopisać ppkt 6

6) szczegółowe zasady dotyczące oddelegowania uczestnika warsztatów terapii zajęciowej do udziału w stażach, praktykach na stanowisku pracy.

Uzasadnienie jak w przypadku Art. 26d pkt. 1.

Art. 22 pkt 1

Obecnie jest

Wpłaty na Fundusz, o których mowa w art. 21, ulegają obniżeniu z tytułu zakupu usługi, z wyłączeniem handlu, lub produkcji pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących:

- 1) osobami niepełnosprawnymi zaliczonymi do znacznego stopnia niepełnosprawności lub
- 2) osobami niewidomymi, psychicznie chorymi lub upośledzonymi umysłowo lub osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją – zaliczonymi do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności

– w wysokości co najmniej 30%, zwanego dalej „sprzedającym”.

Propozycja zmiany

Wpłaty na Fundusz, o których mowa w art. 21, ulegają obniżeniu z tytułu zakupu usługi, z wyłączeniem handlu, produkcji pracodawcy zatrudniającego co najmniej 25 pracowników w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy **lub jest przedsiębiorstwem społecznym/lub pracodawcą, którym jest fundacja, stowarzyszenie lub inna organizacja społeczna, której statutowym zadaniem jest rehabilitacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych**, który osiąga wskaźnik zatrudnienia osób niepełnosprawnych będących:³⁰

- 1) osobami niepełnosprawnymi zaliczonymi do znacznego stopnia niepełnosprawności lub
- 2) osobami niewidomymi, psychicznie chorymi lub upośledzonymi umysłowo lub osobami z całościowymi zaburzeniami rozwojowymi lub epilepsją – zaliczonymi do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności

– w wysokości co najmniej 30%, zwanego dalej „sprzedającym”.

Uzasadnienie

Promocja ekonomii społecznej, zwiększenie zainteresowania zatrudnianiem osób z niepełnosprawnością, zwiększenie konkurencyjności podmiotów, które cały zysk przeznaczą na rehabilitację społeczną i zawodową.

Art. 26d pkt 1

Obecnie jest

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Propozycja zmiany

Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego **lub przyjmuje osobę niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym lub znacznym na praktyki lub staż otrzymuje na wniosek**

³⁰ W przypadku wprowadzenia zmiany należy doprecyzować pojęcie przedsiębiorstwa społecznego lub odnieść się w tym miejscu do powstającej Ustawy o przedsiębiorstwie społecznym i wspieraniu ekonomii społecznej (o ile takowa powstanie).

ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników, pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.³¹

Uzasadnienie

Głównym celem warsztatów terapii zawodowej jest pozyskanie umiejętności niezbędnych do zatrudnienia. Z prowadzonej dotychczas działalności warsztatów terapii zajęciowej wynika, że skupiają się głównie na aktywizacji społecznej (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych „Analiza działalności warsztatów zajęciowych w 2008 roku”).

Małe nastawienie na aktywizację zawodową prowadzi do niskiego wskaźnika zatrudnienia uczestników warsztatów terapii zajęciowej (wg Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wśród 334 warsztatów w latach 1992–2008 pracę znalazło jedynie 2032 uczestników czyli średnio sześć osób), co przyczynia się do bardzo małej rotacji uczestników.

Dotychczasowy zapis skupiał się przede wszystkim na terapii zajęciowej, co w wielu przypadkach jest odczytywane jako konieczność realizacji zadań w siedzibie warsztatu i powoduje niepodjęcie działań we współpracy z pracodawcami. Znane nam są przypadki w których warsztat terapii zajęciowej nie podejmował takich działań z obawy za uznanie staży i praktyk za niezgodne z formami terapii zajęciowej. Prowadzi to do sytuacji, w której jedynie 23% warsztatów terapii zajęciowej organizowało staże dla swoich uczestników.

O niewielkiej skuteczności aktywizacji zawodowej wspominają raporty i badania m.in. „Bariery i szanse dla innowacyjności aktywizacji zawodowej w WTZ – raport z badań” Poznań 2012 i raport Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych „Analiza działalności warsztatów zajęciowych w 2008 roku”.

Niezbędne jest minimalne uregulowanie kwestii praktyk/staży w ramach warsztatów terapii zajęciowej. Obecnie odbywają się bez podstaw prawnych. Osoby z niepełnosprawnością, które nie są osobami bezrobotnymi zarejestrowanymi, nie mogą odbywać staży, jednocześnie ustawa o praktykach absolwenckich dopuszcza możliwość praktyk jedynie dla osób, które nie ukończyły 30. roku życia. Jednocześnie brak możliwości skierowania osób z niepełnosprawnością po skończeniu 30. roku życia do praktycznego przygotowania zawodu.

Jednak podstawową kwestią jest możliwość kierowania osób do odbywania praktycznego przygotowania zawodu w taki sposób, aby nie tracił statusu uczestnika warsztatu. Na taką potrzebę zwracali uwagę kierownicy śląskich warsztatów terapii zajęciowej podczas spotkania w dniu 13.10.2010 r.

Zmiana jest zgodna z zapisami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2012 poz. 1169), która w artykule 27 lit. j zobowiązuje Państwa Strony do podjęcia „odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej, między innymi w celu popierania zdobywania przez osoby niepełnosprawne doświadczenia zawodowego na otwartym rynku pracy”.

31 Wprowadzenie zmiany będzie powodowało konieczność doprecyzowania pojęcia „trener pracy” i „zatrudnienie wspomagane”, rekomenduje się, aby definicja brzmiała: „Trener pracy to osoba, która udziela pomocy i wsparcia osobom z niepełnosprawnością w powrocie na rynek pracy oraz podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia. Praca trenera polega na doborze metod i technik wsparcia w sposób indywidualny do potrzeb, możliwości i oczekiwań osoby wspieranej”.

Art. 35a pkt 1

Propozycja zmiany

Dopisać podpunkt dotyczący zadań powiatów:

14) stworzenie kompleksowego systemu informacji dla osób niepełnosprawnych i ich rodzin,

Uzasadnienie

Zmiana jest zgodna z zapisami Konwencji o prawach osób niepełnosprawnych (Dz. U. 2012 poz. 1169), która w artykule 4 lit. h tj. w obowiązkach ogólnych zobowiązuje Państwa Strony do „zapewnienia osobom niepełnosprawnym dostępnej informacji o (...) formach pomocy, usług i ułatwień”.

Niestety, kompleksowego systemu informowania osób niepełnosprawnych w dalszym ciągu brakuje w wielu miejscach w Polsce. Zwracał na to uwagę m.in. zespół ds. osób niepełnosprawnych pracujący obecnie przy aktualizacji Strategii Polityki Społecznej Województwa Śląskiego na lata 2011–2015, który w rekomendacjach działań zawarł zapisy dotyczące budowy takiego systemu.

Zmiany w innych aktach prawnych

Podczas dyskusji zostanie ustalone czy i w jakim zakresie rekomendacje powinny dotyczyć poniżej wykazanych aktów prawnych:

1. Ustawa z dnia 17 lipca 2009 r. o praktykach absolwenckich (Dz. U. z 2009 r., Nr 127, poz. 1052):
 - Zwiększenie możliwości uczestnictwa osób z niepełnosprawnością w praktykach przez,
 - Zwiększenie granicy wieku uczestnictwa w praktykach dla osób z niepełnosprawnością,
 - Zwiększenie czasu praktyk dla osób z niepełnosprawnością.
2. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2004 nr 99 poz. 1001)
 - Wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za pracę z osobami z niepełnosprawnością,
 - Narzędzi dotyczących wsparcia wspomaganego,
 - Powiązania systemu aktywizacji zawodowej z systemem rehabilitacji społeczno-zawodowej.
3. Rozporządzenie Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej.
W zakresie omówionym w uzasadnieniu powyżej.
4. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 11 marca 2011 r. w sprawie zwrotu dodatkowych kosztów związanych z zatrudnianiem pracowników niepełnosprawnych (Dz.U. z 2011 r. Nr 62, poz. 316).
W zakresie finansowania wsparcia wspomaganego.
5. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 lipca 2003 roku w sprawie orzekania o niepełnosprawności i stopniu niepełnosprawności z późniejszymi zmianami (Dz.U. z 2003 r. Nr 139 poz. 1328).
W zakresie szkoleń orzeczników oraz zasad orzekania o niezdolności do pracy
6. Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 23 grudnia 2008 r. w sprawie podstawy programowej wychowania przedszkolnego oraz kształcenia ogólnego w poszczególnych typach szkół (Dz.U. z 2009 r. Nr 4, poz. 17).
W zakresie umożliwienia praktyk i zwiększenia ilości godzin praktycznej nauki w szkołach specjalnych.



7. Pomoc publiczna.

Traktowanie pomocy dla instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej z niepełno-
sprawnością jako pomocy objętej wykluczeniem blokowym.

– rozporządzenie Komisji (WE) Nr 800/2008 z dn. 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje
pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozpo-
rządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz. Urz. UE L 214 z 9.08.2008, str. 3).



Załącznik nr 9

Rekomendacje zmian do aktualizacji Wojewódzkiej Strategii Polityki Społecznej w obszarze „niepełnosprawność”

Postulat główny:

Osoby z niepełnosprawnością powinny być włączane w proces aktywizacji społeczno-zawodowej innych osób z niepełnosprawnością, jako edukatorzy, trenerzy, doradcy, co jest zgodne z zasadą empowerment³².

Proponowane rozwiązania będą służyły wszystkim osobom z niepełnosprawnością niezależnie od przyczyny niepełnosprawności. Jednak pragniemy zauważyć, że grupy wymagające szczególnego wsparcia to osoby z niepełnosprawnością intelektualną (ze względu na trudności poznawcze i funkcjonujące stereotypy) oraz osoby z niepełnosprawnością psychiczną (ze względu na funkcjonujące stereotypy).

Poniższe tabele zawierają główne problemy wskazane przez członków Forum oraz przedstawiają propozycje rozwiązań każdego z problemów. Są one swoistymi matrycami logicznymi projektów, których realizacja może przyczynić się do załagodzenia wskazanych problemów.

32 Jest to rozwiązanie wypracowane w ramach projektu realizowanego przez Initiative zur sozialen Rehabilitation e.V. pt. Ex-in, <http://www.ex-in.info/virthos.php?/> Metoda ex-in polega na przygotowaniu osób z niepełnosprawnością dla dzielenia się swoją wiedzą. Etapy działania: uporządkowanie wiedzy/doświadczeń życiowych – przygotowanie metodyczne do działań edukacyjnych – zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce.

Brak kompleksowego systemu informacji dla osób z niepełnosprawnością i ich rodzin w gminach i rozproszenie systemu pomocowego, brak koordynacji działań pomocowych

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
<p>Centralizacja i lepsza koordynacja działań pomocowych poprzez utworzenie centrów informacji i aktywizacji dla osób z niepełnosprawnością i ich otoczenia, które będą świadczyły kompleksowe usługi.</p>	<p>Utworzenie w każdym mieście na prawach powiatu oraz w każdym powiecie ziemskim centrum informacyjnego dla osób i rodzin z niepełnosprawnością. Centrum jest wyodrębnioną strukturą w jednostce samorządowej lub zlecone do prowadzenia organizacji pozarządowej. Centrum świadczy usługi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – poradnicze w obszarach: edukacja, zatrudnienie, ulgi dla osób niepełnosprawnych, – informuje rodziny o możliwościach osób z niepełnosprawnością, – pracuje z rodziną z niepełnosprawnością poprzez doradztwo, coaching i organizację szkoleń, – prowadzi bazę osób z niepełnosprawnością wspierających inne osoby z niepełnosprawnością w ich rozwoju (metoda ex-in). Osoby działają na zasadzie wolontariatu lub banku czasu, – dysponuje stanowiskami komputerowymi dla osób z niepełnosprawnością, – prowadzi giełdę sprzętu niwelującego indywidualne bariery w uczestnictwie w życiu społeczno-zawodowym, tj. wózki, balkoniki, okulary, aparaty słuchowe itp. lub wskazuje, gdzie w gminie można otrzymać/zakupić ww. sprzęt, – świadczy usługę „trenera pracy” lub przekierowuje zainteresowanych do właściwego podmiotu na terenie powiatu, – prowadzi bazę instytucji wspierających osoby z niepełnosprawnością i ich otoczenie w powiecie. 	<ul style="list-style-type: none"> – ilość utworzonych centrów informacji, w tym ilość centrów prowadzonych przez NGO, – ilość osób z niepełnosprawnością korzystających z usług centrum, – ilość osób z otoczenia osób z niepełnosprawnością korzystających z usług centrum, – ilość udzielonych informacji oraz usług poradniczych, – ilość osób z niepełnosprawnością gotowych do realizacji działań pomocowych, zarejestrowanych w bazie.
<p>Rozwój współpracy wielosektorowej w gminach na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością.</p>	<p>Powolywanie zespołów koordynujących współpracę na poziomie powiatu/gminy, w celu wymiany informacji oraz lepszej współpracy międzyinstytucjonalnej.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – ilość powołanych zespołów – ilość osób zaangażowanych w pracę zespołów, – ilość inicjatyw wspólnie realizowanych przez zespoły lub członków zespołów.

Wysoka dostępność do informacji dla rodzin z niepełnosprawnością objętych wsparciem ośrodków pomocy społecznej.	Specjalizacja asystentów/doradców rodziny zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej, jako asystentów rodzin z niepełnosprawnością, posiadających wiedzę i doświadczenie z zakresu wsparcia osób i rodzin z niepełnosprawnością ³³ .	– ilość asystentów rodziny specjalizujących się we wsparciu rodziny z niepełnosprawnością, działających w oparciu o standard, – ilość rodzin z niepełnosprawnością objętych wsparciem asystenta rodziny z niepełnosprawnością.
Wysoka dostępność do informacji dla rodzin z niepełnosprawnością objętych wsparciem ośrodków pomocy społecznej.	Utworzenie standardu pracy asystenta/doradcy rodziny z niepełnosprawnością wspierającego rodzinę z niepełnosprawnością w pokonywaniu trudności życiowych, uwzględniającego takie zadania asystenta, jak: – informacja o podmiotach aktywizujących osoby z niepełnosprawnością (placówki lecznicze, edukacyjne, udzielające pomocy prawnej, psychologicznej); – udzielanie wskazówek, jak rodzina powinna wspierać osobę z niepełnosprawnością w jej usamodzielnianiu się.	– ilość asystentów rodziny specjalizujących się we wsparciu rodziny z niepełnosprawnością, działających w oparciu o standard, – ilość rodzin z niepełnosprawnością objętych wsparciem asystenta rodziny z niepełnosprawnością.

Niski wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Rozwój usług wspierających osoby z niepełnosprawnością w podejmowaniu aktywności zawodowej oraz niwelujących bariery w podejmowaniu aktywności takich jak: – „trener pracy”, – staże i praktyki.	Popularyzacja i zapewnienie finansowania usługi „trener pracy” zgodnie ze standardem PFRON.	– ilość osób z niepełnosprawnością objętych wsparciem „trenera pracy”, – ilość osób z niepełnosprawnością, które podjęły i utrzymały zatrudnienie po skorzystaniu z usługi „trener pracy”, – ilość osób z niepełnosprawnością świadczących usługi „trenera pracy”.

³³ Asystent rodziny działa w oparciu o Ustawę z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej, Dz.U. 2011 nr 149 poz. 887.

	Przygotowanie zespołu pracowniczego do przyjęcia do zespołu osoby z niepełnosprawnością poprzez realizację krótkich szkoleń w zakładzie pracy realizowanych przez trenerów pracy.	– ilość zakładów pracy objętych wsparciem „trenera pracy”.
	Przeszkolenie i wzrost wiedzy pracowników działów księgowo-kadrowych firm nt. zasad zatrudniania osób z niepełnosprawnością i rozliczania SODiR.	– ilość osób z działów księgowych i kadrowych przeszkolonych z zasad obsługi SOD.
	Zapewnienie finansowania i organizacja staży zawodowych i absolwenckich oraz praktyk dla osób z niepełnosprawnością, jako formy aktywizacji zawodowej, w tym organizacja miejsc stażowych w samorządach i jednostkach samorządu terytorialnego i w spółdzielniach socjalnych.	– ilość osób z niepełnosprawnością skierowanych na staże zawodowe i absolwenckie oraz na praktyki zawodowe, – ilość miesięcy staży i praktyk zawodowych.
Rozwój chronionego rynku pracy – ekonomii społecznej.	Powotywanie Zakładów Aktywności Zawodowej w każdym mieście na prawach powiatu i w każdym powiecie ziemskim.	– ilość ZAZ na terenie województwa śląskiego, – ilość osób z niepełnosprawnością objętych wsparciem ZAZ, – ilość otwartych ZAZ, – ilość osób opuszczających ZAZ na otwarty rynek pracy.
	Upowszechnienie stosowania klauzul społecznych.	– ilość przetargów z zastosowaniem klauzul społecznych.
Wzrost zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w samorządach i jednostkach samorządu terytorialnego.	Utworzenie w jednostkach samorządu terytorialnego co najmniej 2 miejsc stażowych dla osób z niepełnosprawnością (utworzenie procedury organizacji staży i procedury współfinansowania) i organizacja co najmniej miesięcznych staży i praktyk zawodowych dla osób z niepełnosprawnością.	– ilość miejsc stażowych utworzonych w JST. – ilość osób z niepełnosprawnością, które odbyły staże i praktyki w JST.
	Utworzenie planu zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w instytucjach publicznych.	– wzrost wskaźnika zatrudnienia osób z niepełnosprawnością w JST o%.

Niski poziom wykształcenia i kwalifikacji zawodowych osób z niepełnosprawnością

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Dobra diagnoza potencjału i możliwości osób z niepełnosprawnością.	Opracowanie standardu indywidualnego planu działania (IPD) dla osoby z niepełnosprawnością oraz kierowanie osoby z niepełnosprawnością do edukacji i aktywności zawodowej w oparciu o IPD. IPD jest współtworzony przez osobę z niepełnosprawnością i doradców zawodowych oraz psychologów, a należy do osoby z niepełnosprawnością i mogą z niego korzystać wszystkie instytucje pomocowe wspierające osobę z niepełnosprawnością.	– utworzenie standardu IPD, – przeszkolenie doradców zawodowych z zakresu „dobrej praktyki” współtworzenia IPD wraz z osobą z niepełnosprawnością.
Wzrost dostępu do edukacji i edukacja osób z niepełnosprawnością w oparciu o indywidualny potencjał i możliwości.	Położenie nacisku na edukację w działaniu: – nacisk na twarde szkolenia dające praktyczne umiejętności przydatne w pracy zawodowej, – organizacja staży zawodowych i absolwenckich oraz praktyk dla osób z niepełnosprawnością, – dostosowanie edukacji do możliwości osób z niepełnosprawnością, w tym lobbing na rzecz zmian w systemie edukacji, – zachęcanie Warsztatów Terapii Zajęciowej do zatrudniania instruktorów zawodu w oparciu o potrzeby lokalnego rynku pracy, – wdrożenie obowiązkowych treningów komunikacji miejskiej w szkołach i WTZ, z wyłączeniem osób o dużej dysfunkcji ruchu.	– ilość osób, które ukończyły twarde szkolenia dające praktyczne umiejętności przydatne w pracy zawodowej, – ilość osób z niepełnosprawnością skierowanych na staże zawodowe i absolwenckie oraz na praktyki zawodowe, – ilość miesięcy staży i praktyk zawodowych, – ilość osób, które podjęły i utrzymały zatrudnienie po odbyciu stażu/praktyki, – ilość instruktorów zawodu zatrudnionych w WTZ.

Brak uczestnictwa w życiu społecznym osób z niepełnosprawnością

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Przetamywanie indywidualnych barier w aktywności zawodowej i społecznej.	Zapewnienie osobom z niepełnosprawnością dostępu do sprzętu niwelującego indywidualne bariery w uczestnictwie w życiu społeczno-zawodowym, tj. protezy, okulary, aparaty słuchowe itp.	– ilość osób z niepełnosprawnością, którym zapewniono dostęp do sprzętu niwelującego

	<p>Stosowanie technik projektowania uniwersalnego i szerokich konsultacji społecznych/ audytu społecznego obiektów użyteczności publicznej pod kątem dostępności obiektów dla osób o ograniczonej sprawności – likwidacja barier architektonicznych.</p>	<p>indywidualne bariery w uczestnictwie w życiu społeczno-zawodowym, – ilość obiektów użyteczności publicznej dostosowanych do wymogów projektowania uniwersalnego, – ilość zrealizowanych audytów obiektów użyteczności publicznej przez osoby z niepełnością.</p>
	<p>Włączenie osób z niepełnosprawnością oraz osób o ograniczonej sprawności w planowanie i realizację programów rewitalizacji (komponent społeczny i inwestycyjny).</p>	
	<p>Zwiększenie dostępności usługi „asystent osoby niepełnosprawnej”³⁴ dla osób z niepełnosprawnością poprzez: – utworzenie standardu pracy asystenta osoby z niepełnosprawnością, w tym opracowania zasad przygotowania samych osób z niepełnosprawnością do pełnienia roli asystenta osoby niepełnosprawnej (metoda ex-in)³⁵, - zapewnienie finansowania usługi „asystent osoby niepełnosprawnej”.</p>	<p>– ilość osób z niepełnosprawnością objętych wsparciem „asystenta osoby niepełnosprawnej”, – ilość osób z niepełnosprawnością przygotowanych do świadczenia i świadczących usługi „asystenta osoby niepełnosprawnej”.</p>
<p>Zwiększenie dostępu do kultury i sportu osób z niepełnosprawnością.</p>	<p>Wdrożenie w samorządach „Kart osoby niepełnosprawnej”, uprawniających do zniżek w instytucjach kultury oraz w obiektach sportowych. Zaangażowanie w akcję „Karta osoby niepełnosprawnej” przedsiębiorców prywatnych, którzy również wdrożą system zniżek i ulg w oferowanych przez siebie usługach.</p>	<p>– ilość samorządów, w których wdrożono „Kartę osoby niepełnosprawnej”.</p>
<p>Włączenie osób z niepełnosprawnością i rodzin z niepełnosprawnością w życie społeczne.</p>	<p>Organizacja akcji edukacyjno-informacyjnych w społeczności lokalnej, której członkami są osoby z niepełnosprawnością, np. dni sąsiada, święto ulicy, pikniki³⁶, itp.</p>	<p>– ilość zrealizowanych akcji edukacyjnych w społecznościach lokalnych.</p>

34 Asystent Osoby Niepełnosprawnej ułatwia osobie z niepełnosprawnością wykonywanie podstawowych czynności życiowych.

35 Metoda ex-in została opisana powyżej. Standard pracy asystentów jest obecnie testowany przez Bielskie Stowarzyszenie Artystyczne „Teatr Grodzki” w ramach projektu „Centrum Asystentury Społecznej”, HYPERLINK "<http://asystent-on.pl/>" <http://asystent-on.pl>.

36 patrz: działania PSOUU Bytom, Stowarzyszenie Nasze Szopienice.

Stereotypizacja osób z niepełnosprawnością

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Realizacja dużych akcji informacyjno-promocyjnych.	Włączenie JST w promocję i informację nt. niepełnosprawności, najlepiej na poziomie wojewódzkim.	– ilość zaangażowanych samorządów.
	Akcje medialne, w tym włączające znanych celebrytów. Akcje powinny odejść od pokazywania osoby z niepełnosprawnością jako bohatera/ofiary. Odpowiedzialność etyczna mediów.	– ilość zrealizowanych akcji medialnych w społecznościach etycznie.
Edukacja antydyskryminacyjna i wzrost tolerancji dla „inności”.	Organizacja akcji edukacyjno-informacyjnych w społeczności lokalnej, której członkami są osoby z niepełnosprawnością, np. dni sąsiada, święto ulicy, pikniki ³⁷ , itp.	– ilość zrealizowanych akcji edukacyjnych w społecznościach lokalnych.
	Szkolenia antydyskryminacyjne dla studentów i uczniów oraz ich wolontariat/praktyki w instytucjach integracji i pomocy społecznej.	– ilość studentów i uczniów, którzy przeszli szkolenia antydyskryminacyjne.
	Szkolenia dla dziennikarzy i studentów dziennikarstwa z zakresu tego, jak mówić o niepełnosprawności.	– ilość przeszkolonych dziennikarzy i studentów dziennikarstwa.
	Wsparcie wolontariatu i organizacja wolontariatu, staży zawodowych i absolwenckich dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych w instytucjach integracji i pomocy społecznej, w tym w organizacjach pozarządowych oraz w placówkach opiekuńczo-leczniczych.	– ilość wolontariuszy, stażystów i praktykantów w instytucjach integracji i pomocy społecznej, w tym w organizacjach pozarządowych oraz w placówkach opiekuńczo-leczniczych.

Trudności w pozyskaniu lokalu na działalność przez NGO

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Pomoc w rozwiązaniu trudności lokalowych.	Zapewnienie przekazywania lokali na działalność NGO przez gminy lub wynajmowania na preferencyjnych warunkach.	– ilość przekazanych/wynajętych na preferencyjnych warunkach lokali.

37 patrz: działania PSOUU Bytom, Stowarzyszenie Nasze Szopienice

Niski poziom wiedzy rodzin osób z niepełnosprawnością nt. instrumentów wsparcia ON oraz obowiązujących przepisów prawnych, potęgowany przez trudną dostępność rzeczowych informacji nt. leczenia, edukacji i postępowania z osobą z niepełnosprawnością

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
<p>Wysoka dostępność do informacji dla rodzin z niepełnosprawnością.</p>	<p>Specjalizacja asystentów/doradców rodziny zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej, jako asystentów rodzin z niepełnosprawnością, posiadających wiedzę i doświadczenie z zakresu wsparcia osób i rodzin z niepełnosprawnością.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ilość asystentów rodziny specjalizujących się we wsparciu rodziny z niepełnosprawnością, działających w oparciu o standard, - ilość rodzin z niepełnosprawnością objętych wsparciem asystenta rodziny z niepełnosprawnością.
	<p>Utworzenie w każdym mieście na prawach powiatu oraz w każdym powiecie ziemskim centrum informacyjnego dla osób i rodzin z niepełnosprawnością. Centrum jest wyodrębnioną strukturą w jednostce samorządowej lub zlecone do prowadzenia organizacji pozarządowej. Centrum świadczy usługi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - poradnicze w obszarach: edukacja, zatrudnienie, ulgi dla osób niepełnosprawnych, - informuje rodziny o możliwościach osób z niepełnosprawnością, - pracuje z rodziną z niepełnosprawnością, poprzez doradztwo, coaching i organizację szkoleń, - prowadzi bazę osób z niepełnosprawnością wspierających inne osoby z niepełnosprawnością w ich rozwoju (metoda ex-in). Osoby działają na zasadzie wolontariatu lub banku czasu, - dysponuje stanowiskami komputerowymi dla osób z niepełnosprawnością, - prowadzi giełdę sprzętu niwelującego indywidualne bariery w uczestnictwie w życiu społeczno-zawodowym, tj. wózki, balkoniki, okulary, aparaty słuchowe itp. lub wskazuje, gdzie w gminie można otrzymać/zakupić ww. sprzęt. 	<ul style="list-style-type: none"> - ilość utworzonych centrów informacji, w tym ilość centrów prowadzonych przez ngo, - ilość osób z niepełnosprawnością korzystających z usług centrum, - ilość osób z otoczenia osób z niepełnosprawnością korzystających z usług centrum, - ilość utworzonych centrów informacji, w tym ilość centrów prowadzonych przez ngo, - ilość osób z niepełnosprawnością korzystających z usług centrum, - ilość osób z otoczenia osób z niepełnosprawnością korzystających z usług centrum.
	<ul style="list-style-type: none"> - świadczy usługę „trenera pracy” lub kierowuje zainteresowanych do właściwego podmiotu na terenie powiatu, - prowadzi bazę instytucji wspierających osoby z niepełnosprawnością i ich otoczenie w powiecie. 	<ul style="list-style-type: none"> - ilość udzielonych informacji oraz usług poradniczych, - ilość osób z niepełnosprawnością gotowych do realizacji działań pomocowych, zarejestrowanych w bazie.

<p>Edukacja rodzin osób z niepełnosprawnością nt. instrumentów wsparcia ON oraz obowiązujących przepisów prawnych.</p>	<p>Szkolenie osób z niepełnosprawnością i ich otoczenia nt. tego:</p> <ul style="list-style-type: none"> – co oznacza orzeczenie – jakie warunki muszą zostać spełnione, aby osoba z niepełnosprawnością mogła pracować. <p>Szkolenie powinno być realizowane w oparciu o:</p> <ul style="list-style-type: none"> – metodę przyuczenia w działaniu opartą na ewaluacji bieżącej (on-going) – traktowanie uczestnika, – metodę ex-in³⁸ – przygotowanie trenerów. 	<p>– ilość przeszkolonych osób z niepełnosprawnością i osób z ich otoczenia.</p>
--	--	--

Nieprawidłowe postawy rodzin z osobą niepełnosprawną: postawa nadopiekuńcza, wymagająca i obojętna³⁹, dezorganizacja życia rodzinnego, w którym występują osoby z niepełnosprawnością (dodatkowe obowiązki wobec osoby z niepełnosprawnością, nierówny podział obowiązku opieki pod kątem płci i wieku członków rodzin z niepełnosprawnością)

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
<p>Zwiększenie dostępu do pełnej informacji nt. danej niepełnosprawności.</p>	<p>Specjalizacja asystentów/doradców rodziny zatrudnionych w ośrodkach pomocy społecznej, jako asystentów rodzin z niepełnosprawnością, posiadających wiedzę i doświadczenie z zakresu wsparcia osób i rodzin z niepełnosprawnością.</p>	<ul style="list-style-type: none"> – ilość asystentów rodziny specjalizujących się we wsparciu rodziny z niepełnosprawnością, działających w oparciu o standard, – ilość rodzin z niepełnosprawnością objętych wsparciem asystenta rodziny z niepełnosprawnością.

38 Jest to rozwiązanie wypracowane w ramach projektu realizowanego przez Initiative zur sozialen Rehabilitation e.V. pt. Ex-in, [http://www.ex-in.info/virthos.php/](http://www.ex-in.info/virthos.php?/) Metoda ex-in polega na przygotowaniu osób z niepełnosprawnością dzielenia się swoją wiedzą. Etapy działania: uporządkowanie wiedzy/doświadczeń życiowych – przygotowanie metodyczne do działań edukacyjnych – zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce.

39 Rodzice prezentują następujące postawy: 1. Nadopiekuńcza: Zwalnianie z obowiązków i wymagań, dziecko jest traktowane jako pokrzywdzone przez los, co rodzice chcą wynagrodzić np. przez zbyt troskliwą opiekę i niestawianie wymagań. 2. Wymagająca: Rodzice nie dopuszczają myśli o niepełnosprawności dziecka i stawiają wymagania ponad jego siły. 3. Obojętna: Rodzice zdają sobie sprawę z niepełnosprawności dziecka, ale nie widzą możliwości jego rozwoju i nie podejmują działań.

<p>Zwiększenie dostępu do pełnej informacji nt. danej niepełnosprawności.</p>	<p>Szkolenia z efektywnego budowania wiedzy nt. danej niepełnosprawności dla asystentów/doradców rodziny z osobą z niepełnosprawnością i zapewnienie ich finansowania, w celu ukierunkowania postaw rodzin na właściwą, czyli uwzględniającą możliwości ON oraz szkolenia antydyskryminacyjne dla asystentów/doradców rodziny z osobą z niepełnosprawnością i zapewnienie ich finansowania, w celu przeciwdziałania stereotypizacji ON.</p>	<p>– ilość przeszkolonych osób.</p>
<p>Eliminacja barier utrudniających członkom rodzin z niepełnosprawnością samorozwój osobisty i zawodowy.</p>	<p>Propagowanie wolontariatu wspierającego samodzielne/samotne rodzicielstwo/opiekę dziecka/osoby z niepełnosprawnością oraz propagowanie wolontariatu wspierającego rodzeństwo osoby z niepełnosprawnością.</p>	<p>– ilość zrealizowanych programów propagujących wolontariat na rzecz rodzin z niepełnosprawnością i promujących dostępność pomocy dla rodzin z niepełnosprawnością.</p>
	<p>Promocja dostępnej pomocy dla rodzin z niepełnosprawnością w zdobyciu/utrzymaniu zatrudnienia.</p>	
	<p>Promocja i zbieranie informacji na poziomie lokalnym nt. możliwości podjęcia pracy przez otoczenie osoby z niepełnosprawnością, w tym zapewniającej elastyczność formy zatrudnienia.</p>	<p>– ilość akcji promocyjnych i opracowań.</p>
	<p>Zapewnienie bezpłatnego wsparcia psychologicznego dla otoczenia osób z niepełnosprawnością.</p>	<p>– ilość członków rodzin z niepełnosprawnością objętych bezpłatnym wsparciem psychologicznym.</p>
	<p>Zapewnienie dostępności działań wspierających (projektów) ukierunkowanych m.in. na rozwój edukacyjny i zawodowy, podwyższenie kwalifikacji otoczenia ON.</p>	<p>– ilość zrealizowanych projektów, – ilość członków rodzin z niepełnosprawnością objętych wsparciem.</p>

Niewystarczająca ilość placówek opiekuńczych i rehabilitacyjno-leczniczych w stosunku do zapotrzebowania

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Wzrost dostępności placówek opiekuńczych i rehabilitacyjno-leczniczych dla osób z niepełnosprawnością.	<p>Powoływanie placówek opiekuńczych i leczniczych w każdym mieście na prawach powiatu i w każdym powiecie ziemskim, a dokładnie:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ośrodków wczesnej interwencji, – ośrodków rehabilitacyjno-edukacyjno-wychowawczych, – środowiskowych domów samopomocy, – domów pomocy społecznej. 	– ilość nowych miejsc dla osób z niepełnosprawnością w placówkach opiekuńczych i rehabilitacyjno-leczniczych.
	<p>Poszukiwanie długookresowych źródeł finansowania usług rehabilitacyjnych oraz placówek opiekuńczo-leczniczych, uwzględniających:</p> <ul style="list-style-type: none"> – możliwość realizacji ww. usług i powoływania placówek w ramach sektora ekonomii społecznej, – możliwość zaangażowania osób z niepełnosprawnością, jako personelu pomocniczego w ww. placówkach, – standaryzację usług świadczonych przez ww.w placówki – utworzenie standardu. 	– ilość opracowanych modeli biznesowych dla placówek opiekuńczych i rehabilitacyjno-leczniczych.
Rozwój bezpłatnych lub dofinansowanych usług opiekuńczych świadczonych w domu.	Realizacja programów bezpłatnych lub dofinansowanych usług opiekuńczych świadczonych w domu, w tym utworzenie standardu usługi.	– ilość osób z niepełnosprawnością objętych opieką w domu.

Niewystarczająca ilość placówek usamodzielniających osoby z niepełnosprawnością

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Tworzenie mieszkań chronionych i treningowych dla osób z niepełnosprawnością.	<p>Tworzenie mieszkań chronionych i treningowych dla osób z niepełnosprawnością poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> – opracowanie algorytmu tworzenia ilości mieszkań chronionych/treningowych w poszczególnych dzielnicach miast na prawach powiatu oraz powiatach ziemskich, 	– ilość otwartych mieszkań chronionych, treningowych dla osób z niepełnosprawnością, w tym budynków przekazanych przez JST na ich utworzenie.

	<ul style="list-style-type: none"> – poszukiwanie długookresowych źródeł finansowania tworzenia i utrzymania mieszkań chronionych i treningowych, uwzględniających środki budżetowe, środki prywatne, w tym opłaty wnoszone przez korzystających z mieszkań chronionych i treningowych, – przekazywanie przez JST lokali przeznaczonych na mieszkania chronione i mieszkania treningowe, – szkolenie asystentów osoby z niepełnosprawnością i zapewnienie ich finansowania, jako opiekunów osób z niepełnosprawnością zamieszkałych w mieszkaniach chronionych i treningowych, w tym przygotowanie samych osób z niepełnosprawnością do pełnienia roli asystenta osoby niepełnosprawnej zgodnie z zasadami działania ex-in⁴⁰ – wsparcie wolontariatu i organizacja wolontariatu, staży zawodowych i absolwenckich dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych w instytucjach integracji i pomocy społecznej, w tym w organizacjach pozarządowych, oraz w placówkach opiekuńczo-leczniczych, - standaryzację usług świadczonych przez ww. placówki – utworzenie standardu. 	<ul style="list-style-type: none"> – ilość osób z niepełnosprawnością korzystających z mieszkań treningowych i chronionych. – opracowana formuła tworzenia i finansowania mieszkań chronionych i treningowych dla osób z niepełnosprawnością.
--	--	---

Niewystarczająca ilość podmiotów aktywizujących na obszarach wiejskich

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Rozwój sektora na obszarach wiejskich.	Wsparcie rozwoju NGO działających na rzecz osób z niepełnosprawnością na obszarach wiejskich przez JST i NGO infrastrukturalne.	<ul style="list-style-type: none"> – ilość nowych NGO na obszarach wiejskich, – ilość NGO korzystających z pomocy.
Zapewnienie finansowania NGO.	Ujęcie w rocznych programach współpracy z organizacjami pozarządowymi działań na rzecz osób z niepełnosprawnością.	– ilość konkursów dla NGO na rzecz osób z niepełnosprawnością ogłoszonych przez gminy wiejskie.

40 Patrz: projekt ex-in. Metoda polega na przygotowaniu osób z niepełnosprawnością dzielenia się swoją wiedzą. Etapy działania: uporządkowanie wiedzy/ doświadczeń życiowych – przygotowanie metodyczne do działań edukacyjnych – zastosowanie zdobytej wiedzy w praktyce.

Wysokie koszty podnoszenia kwalifikacji dla wolontariuszy i pracowników instytucji integracji i pomocy społecznej, w tym organizacji pozarządowych

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Wzrost kwalifikacji zawodowych i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu pracowników instytucji integracji i pomocy społecznej, w tym organizacji pozarządowych.	Realizacja szkoleń podnoszących kwalifikacje, w oparciu o badanie potrzeb pracowników. Realizacja staży zawodowych i praktyk dla pracowników, w tym zagranicznych staży i praktyk zawodowych. Organizacja systemu superrewizji dla pracowników.	– ilość pracowników instytucji integracji i pomocy społecznej, w tym organizacji pozarządowych objętych wsparciem.

Niski poziom wiedzy pracowników publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia nt. nowoczesnych metod wsparcia osób z niepełnosprawnością

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Przygotowanie pracowników publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia do wsparcia osoby z niepełnosprawnością w podejmowaniu aktywności zawodowej.	Szkolenia z zakresu nowoczesnego (społecznego) podejścia do paradygmatu niepełnosprawności, który jest w opozycji do dotychczasowego, medycznego podejścia do niepełnosprawności.	– ilość pracowników objętych wsparciem.

Zmiany w systemie wsparcia osób z niepełnosprawnością

Kierunki działań	Proponowane działania	Wskaźniki
Lobbying na rzecz zmian w systemie aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością.	Lobbying na rzecz uproszczenia procedur PFRON, wprowadzenia zmian do systemu edukacji, zmian w ustawie o rehabilitacji.	– ilość zrealizowanych akcji lobbyngowych.

Streszczenie

W niniejszej publikacji w sposób syntetyczny, a jednocześnie praktyczny, opisano wypracowany na bazie doświadczeń niemieckich model aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną nazwany Aktywna Firma. Jest to rozwiązanie możliwe do zastosowania przez podmioty sektora non-profit (stowarzyszenia, fundacje, spółki z o.o. non profit), ekonomii społecznej (spółdzielnie socjalne) oraz przedsiębiorstwa.

To, na co należy zwrócić szczególną uwagę, to fakt, że Aktywna Firma z jednej strony implementuje doświadczenia partnera niemieckiego z drugiej zaś jest bardzo silnie oparta o polskie prawodawstwo i jako taka jest produktem gotowym do wdrożenia. Niemniej jednak realizatorzy projektu konstruując model podjęli ogromny wysiłek dotyczący opracowania szeregu rekomendacji do poszczególnych aktów prawnych, po to, aby Aktywna Firma mogła zostać wdrożona w kształcie jak najbardziej zbliżonym do pierwowzoru. Z rekomendacjami można zapoznać się w II części publikacji oraz w załącznikach.

Model zakłada, że corocznie od 5 do 10 procent pracowników Aktywnej Firmy – osób z niepełnosprawnością intelektualną – przechodzi na otwarty rynek pracy. Jest to jego istota, a wszystkie pozostałe elementy dotyczące kwestii organizacyjnych, prawnych czy finansowych są narzędziem do realizacji tego zamierzenia, które w swej filozofii o wiele bardziej jest zbliżone do koncepcji biznesowych niż pomocowych. Tezę tę potwierdzają opisane w I części publikacji stanowiska pracy: menedżer zatrudnienia i trener pracy. W obu przypadkach widać wyraźny nacisk na ścisłą współpracę tych osób z przedsiębiorcami, na rzecz których pracę mają świadczyć osoby z niepełnosprawnością. Ponadto na każdym etapie uczestnictwa osoby z niepełnosprawnością w Aktywnej Firmie istotne jest godzenie Jej indywidualnych potrzeb i możliwości z oczekiwaniami rynku pracy.

Aktywna Firma stanowi ciekawe połączenie różnorodnych typów instytucji, w tym agencji pracy tymczasowej, instytucji szkoleniowej, warsztatów terapii zajęciowej. Tego swoistego kolażu dokonano, aby uelastyczyć aktualnie istniejące możliwości aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Publikacja stanowi także manual dla tych, którzy chcieliby wdrożyć założenia modelu. W części I można znaleźć konkretne propozycje rozwiązań dla różnych typów organizacji prowadzących Aktywną Firmę, w tym w zakresie najistotniejszym, czyli finansowania powstających kosztów. Dodatkowo w załącznikach zamieszczono szereg wzorów sprawdzonych w praktyce dokumentów, takich jak umowa o organizację stażu, umowa o współpracę czy indywidualny plan działania.

Istotnym elementem stanowiącym czynnik sukcesu wdrażania modelu jest współpraca Aktywnej Firmy z otoczeniem bliższym (np.: rodziny osób z niepełnosprawnością) oraz dalszym, w tym z jednostkami samorządu terytorialnego. W publikacji zaprezentowano szereg ciekawych propozycji pracy z osobami z otoczenia, przy uwzględnieniu problemów, z którymi te osoby mogą się borykać.

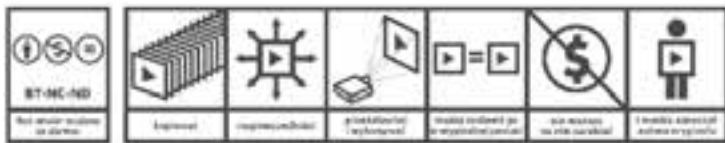
Publikacja „Aktywna Firma. Model aktywizacji społeczno-zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną” została przygotowana w ramach projektu „Ponad granicami walczymy z barierami”, współfinansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Redakcja publikacji: Sonia Rzeczkowska.

Autorzy: Agnieszka Kurda, Aleksandra Chęstowska, Anna Szelest, Helena Breczko, Jarosław Tarnowski, Krzysztof Chęstowski, Krzysztof Hołyński, Olga Krzuś.

Copyright by:

Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST, Katowice 2012 r.



Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST jest członkiem stowarzyszenia Europejskiej Unii Wolności i jest członkiem stowarzyszenia Europejskiej Unii Wolności. Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST jest członkiem stowarzyszenia Europejskiej Unii Wolności. Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST jest członkiem stowarzyszenia Europejskiej Unii Wolności.

ISBN: 978-83-62023-73-8

Wydawca:

Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych MOST
ul. Kościuszki 70/1, 40-047 Katowice
tel. 32 757 66 37, fax: 32 253 94 20
most@mostkatowice.pl
www.mostkatowice.pl

Korekta: Helena Pisarczyk

Projekt graficzny, skład: M•Studio

Druk i oprawa: CUD Druk

PUBLIKACJA DYSTRYBUOWANA BEZPŁATNIE



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Człowiek – najlepsza inwestycja