



WSPARCIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH RUCHOWO NA RYNKU PRACY II - podręcznik dobrych praktyk

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



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



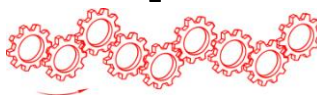
INTEGRACJA
www.integracja.org



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



**„Wsparcie osób
niepełnosprawnych
ruchowo na rynku pracy II”
- podręcznik dobrych praktyk**



Opracowanie:

prof. nadzw. dr hab. Tomasz Tasiemski

Robert Jagodziński – „FAR”

Korekta: Czesław Mirosław Szczepaniak

Druk: drukarnia Grist 99

Opracowanie graficzne, skład: Bartosz Bart

Zdjęcie na okładce: Bartosz Bart

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

**Wydawca:**

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
Al. Jana Pawła II nr 13, 00-828 Warszawa

Warszawa, 2011

Publikacja jest bezpłatna.

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



Skróty stosowane w podręczniku

CP – Caritas Polska

FAR – Fundacja Aktywnej Rehabilitacji

IPD – indywidualny plan działania

MOPS – Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej

OBSPMON – Ogólnopolskie badania sytuacji, potrzeb i możliwości osób niepełnosprawnych

ONR – osoby niepełnosprawne ruchowo

PCPR – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie

PFRON – Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

PM – Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA

PUP – Powiatowy Urząd Pracy

SPI – Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji

URK – urazy rdzenia kręgowego

WAZ – warsztaty aktywizacji zawodowej

WTZ – warsztaty terapii zajęciowej



Podziękowania

Autor niniejszego opracowania wyraża serdeczne podziękowania wszystkim osobom, które przyczyniły się do jego powstania, a szczególnie koordynatorom i pracownikom projektu, którzy przysłali odpowiedzi na pytania kwestionariusza „Analizy dobrej praktyki”: Magdzie Bogdan z FAR, Katarzynie Sekule z CP, Agnieszce Lissowskiej-Lewkowicz z PM, Małgorzacie Piątkowskiej z SPI. Informacje pozyskane z kwestionariuszy stanowią podstawę opracowania niniejszego podręcznika. Osobne podziękowania kieruję do Beneficjentów i pracodawców, którzy zechcieli podzielić się swoimi doświadczeniami z udziału w projekcie wsparcia ONR na rynku pracy oraz do Roberta Jagodzińskiego z FAR, który opracował standardy aktywizacji zawodowej osób po URK.

prof. nadzw. dr hab. Tomasz Tasiemski
Redakcja podręcznika



Spis treści

1. Wprowadzenie.....	8
2. Projekt pilotażowy.....	11
3. Główne założenia drugiego projektu wsparcia ONR na rynku pracy	13
4. Rekrutacja uczestników projektu	15
4.1. Zadania specjalistów ds. rekrutacji	15
4.2. Szkolenie specjalistów ds. rekrutacji	15
4.3. Rekrutacja Beneficjentów	17
4.3.1. Rekrutacja poprzez spotkania bezpośrednie z osobami niepełnosprawnymi	18
4.3.2. Rekrutacja poprzez organizacje pozarządowe	20
4.3.3. Rekrutacja poprzez instytucje państwowe	21
4.3.4. Rekrutacja poprzez środki masowego przekazu	22
4.3.5. Udział kobiet niepełnosprawnych w projekcie	22
4.4. Rekrutacja opiekunów	27
4.4.1. Rekrutacja poprzez bezpośrednie kontakty z opiekunami	27
4.4.2. Rekrutacja poprzez organizacje pozarządowe	29
4.4.3. Inne sposoby rekrutacji opiekunów	29
4.5. Rekrutacja pracodawców	30
4.5.1. Rekrutacja poprzez bezpośrednie spotkania z pracodawcami	31
4.5.2. Rekrutacja poprzez spotkania informacyjne	32
4.5.3. Rekrutacja poprzez wyszukiwanie ofert pracy	35
4.5.4. Rekrutacja poprzez kampanie społeczne	35
4.5.5. Rekrutacja poprzez targi pracy i targi rehabilitacji	36
4.5.6. Rekrutacja poprzez sieć własnych kontaktów.....	36
4.6. Współpraca z pracodawcami.....	37



5. Warsztaty promocji aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych dla rodziców i opiekunów	42
5.1. Tematyka warsztatów.....	43
5.2. Warsztaty kilkudniowe	44
5.3. Warsztaty jednodniowe	45
6. Szkolenia zawodowe dla Beneficjentów	47
7. Indywidualny plan działania	51
8. Portfolio.....	54
9. Warsztaty aktywizacji zawodowej.....	56
9.1. Tematyka warsztatów.....	56
9.2. Formy warsztatów	57
9.2.1. Warsztaty stacjonarne.....	57
9.2.2. Warsztaty wyjazdowe.....	58
10. Analiza trudności i niepowodzeń w realizacji projektu	
wsparcia ONR na rynku pracy	61
10.1. Realizacja projektu w różnych środowiskach.....	61
10.1.1. Realizacja projektu w środowisku miejskim	62
10.1.2. Realizacja projektu w środowisku wiejskim.....	65
10.2. Niepowodzenia w realizacji zaplanowanych działań	65
10.1.3. Niepowodzenia związane z założeniami projektu	65
10.1.4. Niepowodzenia związane z uczestnikami projektu	68
10.1.5. Niepowodzenia związane z obiektywnymi uwarunkowaniami	69
10.3. Wskazania dla przyszłych projektów aktywizacji zawodowej ONR	70
10.1.6. Wskazania dotyczące ogólnych założeń projektu.....	70
10.1.7. Wskazania dotyczące dotychczasowej oferty projektu.....	73
10.1.8. Wskazania dotyczące nowej oferty projektu.....	74
11. Podsumowanie	78
12. Standardy aktywizacji zawodowej osób po URK	84
12.1.Wprowadzenie	84



12.2. Przygotowanie zespołu kadry projektu	85
12.3. Działania realizowane w ramach projektu	88
12.1.1. Rekrutacja	88
12.1.2. Wyjazdowe WAZ	90
12.1.3. Szkolenie dla opiekunów	95
12.1.4. Staże rehabilitacyjne i szkolenia	96
12.4. Informacja dotycząca Beneficjenta	98
12.5. Przyczyny małej aktywności zawodowej osób po URK.....	99
12.6. Trudności w aktywizacji zawodowej osób po URK – propozycje rozwiązań	103
12.7. Podsumowanie i wnioski końcowe	104

Aneks:

charakterystyka organizacji uczestniczących w projekcie	107
• Caritas Polska.....	107
• Fundacja Aktywnej Rehabilitacji	109
• Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALATAŃSKA.....	112
• Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji	114



1. Wprowadzenie

Pojęcie „dobra praktyka” można zdefiniować jako pozytywnie zweryfikowany, rzetelny sposób postępowania, który może mieć zastosowanie w różnych obszarach aktywności społecznej. Głównym celem projektu pn. „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo (ONR) na rynku pracy II”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych (PFRON), była poprawa sytuacji ONR na krajowym rynku pracy, a także zwiększenie ich samodzielności oraz aktywności społeczno-zawodowej. Wymiernym efektem projektu miało być zwiększenie liczby ONR powracających lub wchodzących na rynek pracy oraz podjęcie lub kontynuowanie nauki przez te osoby. Dlatego też w odniesieniu do niniejszego podręcznika, „dobra praktyka” będzie rozumiana jako metodologia, tj. sposób pracy ze specyficzną grupą docelową ONR, a także rozwiązania techniczne lub organizacyjne, które okazały się pomocne w osiągnięciu celów projektu i posiadają potencjał do zastosowania w innych, podobnych działaniach.

„Dobra praktyka” w przypadku niniejszego projektu, poza sposobami rekrutacji uczestników projektu (ONR i ich opiekunów, pracodawców), obejmowała kompleksową ofertę wsparcia, w skład której wchodziły: 1) Konsultacje zawodowe, psychologiczne, prawne, lekarskie i rehabilitacyjne, 2) Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, 3) Szkolenia i staże rehabilitacyjne¹, 4) Wsparcie w podjęciu lub kontynuowaniu nauki, 5) Pomoc w zaopatrzeniu w sprzęt ułatwiający pracę lub naukę. W celu kompleksowego przedstawienia „dobrych praktyk” wypracowanych w ramach tego projektu, przygotowano specjalne kwestionariusze dla partnerów projektu, tj. Caritas Polska (CP), Fundacji Aktywnej Rehabilitacji (FAR), Fundacji Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALATAŃSKA (PM) oraz Stowarzyszenia Przyjaciół Integracji (SPI). Kwestionariusze obejmowały pytania o charakterze otwartym, podzielone na cztery sekcje: 1) Sukcesy, 2) Porażki, 3) Wskazania na przyszłość oraz 4) Inne informacje (istotne dla

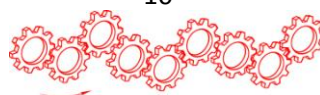
¹ Staże zawodowe dla Beneficjentów projektu



projektu, ale nie objęte wcześniejszymi pytaniami). Poza tym, w celu zobrazowania przebiegu i efektów projektu, poproszono o wypowiedź wybranych Beneficjentów i pracodawców projektu, dla których przygotowano odmienne kwestionariusze. Beneficjenci wypełniali „Kwestionariusz oceny indywidualnego wsparcia” (obejmujący dane osobowe, dane dotyczące schorzenia i ocenę udziału w projekcie), natomiast pracodawcy wypełniali „Kwestionariusz analizy doświadczeń w organizacji stażu rehabilitacyjnego i/lub zatrudniania osoby niepełnosprawnej” (obejmujący charakterystykę instytucji oraz informacje o stażu i opinię o stażystach). Do udzielenia odpowiedzi każdy z czterech partnerów projektu zaprosił pięciu Beneficjentów i pięciu pracodawców. Łącznie rozesłano 40 kwestionariuszy do uczestników projektu. Ostatecznie otrzymano po dwóch listach przypominających, 23 odpowiedzi, z których tylko kilka wykorzystano w niniejszej publikacji (niektóre wypowiedzi były bardzo krótkie, np. jednozdaniowe i nie wносиły niczego istotnego do opisu efektów projektu). Ze względu na przepisy ustawy o ochronie danych osobowych, opisy indywidualnych przypadków (Beneficjentów i pracodawców) pozbawione są danych pozwalających na identyfikację osoby. Zmienione zostały także imiona Beneficjentów, którzy udzielili odpowiedzi na pytania kwestionariusza. Integralnym elementem tej publikacji jest opis standardów aktywizacji zawodowej osób po urazie rdzenia kręgowego (URK) opracowany przez FAR.

Dołożono wszelkich starań, aby „dobre praktyki” aktywizacji społeczno-zawodowej ONR wypracowane w ramach tego projektu, były przedstawione w sposób pozwalający na ich zastosowanie przez inne organizacje rządowe i pozarządowe, które podejmują działania w tym obszarze. Najbardziej efektywny sposób postępowania (dobre praktyki) wyróżniono tekstem zamieszczonym w ramce [**pogrubionym drukiem**], natomiast wypowiedzi Beneficjentów i pracodawców wyróżniono *kursywą*.

O tym, że projekty tego typu są potrzebne, świadczą krajowe statystyki dotyczące aktywności zawodowej ONR. Na podstawie „Ogólnopolskiego badania sytuacji, potrzeb



i możliwości osób niepełnosprawnych”² (OBSPMON) stwierdzono, że odsetek osób bezrobotnych w tej grupie wynosi 62,6%. Najwyższą aktywność zawodową (41,3%) odnotowano wśród przedstawicieli najmłodszej grupy ONR (16-34 lat). Wśród osób po pięćdziesiątym roku życia pracowało zaledwie 28,7% badanych. Tylko 1,61% osób niepełnosprawnych korzysta z pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego.

² Projekt realizowany we współpracy PFRON i Wyższej Szkoły Psychologii Społecznej w Warszawie (projekt obejmował lata: 2008-2010)



2. Projekt pilotażowy

Jak wspomniano w poprzednim rozdziale, niniejszy projekt był drugim projektem aktywizacji społeczno-zawodowej ONR, który został zbudowany w oparciu o efekty projektu pilotażowego pn. „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy”. Z doświadczeń poprzedniego okresu programowania oraz realizacji projektu pilotażowego wynika jednoznacznie, że ogromny problem z aktywizacją zawodową i społeczną ONR tkwi w rodzinie. Rodzice lub opiekunowie boją się często utraty kontroli nad osobami niepełnosprawnymi, zerwania z rutyną dnia codziennego, jak również utraty zasiłków i świadczeń socjalnych. Rodzice często sami nie są osobami aktywnymi społecznie i zawodowo. W ramach projektu OBSPMON badacze wykazali, że wsparcie zindywidualizowane, adekwatne, uwzględniające różnorodność osób niepełnosprawnych jest podstawą wprowadzania skutecznych zmian w tym obszarze oraz podkreślali, że jedynie kompleksowe wsparcie przynosi pożądany efekt. Na znaczenie rodziny w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych wskazuje też raport pt. „Diagnoza społeczna”.³ Dotarcie do najbliższego otoczenia osób niepełnosprawnych i zapewnienie wsparcia psychologicznego jest warunkiem koniecznym przełamania ich izolacji i pierwszym krokiem do aktywizacji społeczno-zawodowej. Osoby niepełnosprawne są często całkowicie zależne od swoich najbliższych i nawet najlepsze projekty nie mają szansy powodzenia bez włączenia rodziców lub opiekunów prawnych. Przekazanie rodzicom informacji o możliwości innego sposobu funkcjonowania w sferze rodzinnej, społecznej i zawodowej stwarza szansę wyboru i zmiany. Również badania OBSPMON wskazują, że osoby niepełnosprawne wymieniają swoje najbliższe jako jeden z zasadniczych czynników wspierających. Analizując układ czynników sprzyjających wsparciu ONR należy zauważyć, że bliscy, w porównaniu do innych kategorii, stanowią najistotniejsze źródło wsparcia. Otoczenie, bliscy to kategoria, pod którą należy rozumieć

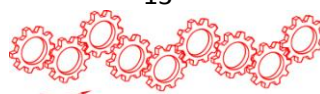
³ Czapiński J., Panek T. (red.). *Diagnoza Społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków* (raport z badań), Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa 2009.



osoby mające kontakt z osobą niepełnosprawną na tyle silny, że mają wpływ na zmianę postaw tych osób. Mogą to być rodzice, dzieci, współmałżonkowie (rodzina), osoby bliskie, pracownicy osoby z instytucji opiekuńczych i leczniczych.

Wyniki projektu pilotażowego „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” potwierdzają zasadność zastosowanych form wsparcia. Z oferty projektu skorzystały 1522 osoby niepełnosprawne (każdy uczestnik korzystał z usług doradztwa zawodowego). W wyniku udziału w projekcie, 77 osób znalazło pracę, 240 osób podniosło swoje kwalifikacje, 102 osoby kontynuowały naukę, 224 osoby uczestniczyły w szkoleniach zawodowych, natomiast 80 osób odbyło staże rehabilitacyjne. Projektem pilotażowym zostało też objętych 479 opiekunów osób niepełnosprawnych. Jak widać z przytoczonych danych, projekt w dużym stopniu przyczynił się do rozwoju zawodowego Beneficjentów. W związku z tym, postanowiono zwiększyć liczbę Beneficjentów w obecnym projekcie, aby pomóc jak najszerszej grupie ONR.

Sposób ustalenia proporcji kobiet i mężczyzn wśród Beneficjentów z niepełnosprawnością w niniejszym projekcie, oszacowano na podstawie doświadczeń projektu pilotażowego oraz dostępnych danych statystycznych. Z projektu pilotażowego skorzystało 868 mężczyzn (57%) i 654 kobiet (43%). Wyniki pilotażu wskazują, że zapotrzebowanie na pomoc, którą niesie za sobą udział w projekcie jest większe wśród mężczyzn. Z projektu pilotażowego skorzystało też 479 opiekunów, w tym 100 mężczyzn (20%) i 379 kobiet (80%), co pozwoliło zaplanować proporcje udziału tej grupy w projekcie „Wsparcia osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II”. Ponadto, ze struktury osób niepracujących według płci i wieku wynika, że wśród osób, które za przyczynę braku pracy podały „opiekę nad niepełnosprawnymi/starszymi członkami gospodarstwa domowego”, 77,3% stanowiły kobiety, a tylko 22,7% mężczyźni.



3. Główne założenia drugiego projektu wsparcia ONR na rynku pracy

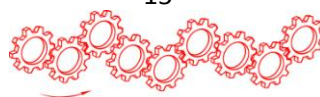
W odniesieniu do drugiego projektu wsparcia ONR na rynku pracy przyjęto następujące założenia:

- 1) Wśród Beneficjentów, osób niepełnosprawnych ruchowo w stopniu znacznym, 60% mają stanowić mężczyźni, a 40% kobiety. Wyjątek stanowi FAR, która zaplanowała rekrutację 80% mężczyzn i 20% kobiet ze względu na specyfikę Beneficjentów Fundacji, tj. osób po URK (dane dotyczące proporcji płci pochodzą z bazy danych prowadzonej przez FAR; są również odzwierciedleniem statystyk światowych w odniesieniu do osób po tego typu urazach).
- 2) W grupie osób z otoczenia ONR (opiekunów) 75% mają stanowić kobiety i 25% mężczyźni.
- 3) Proces rekrutacji potencjalnych uczestników przeprowadzany będzie w oparciu o bazy danych znajdujące się w posiadaniu partnerów projektu, jak również przez ogłoszenia w prasie lokalnej i regionalnej, w ośrodkach pomocy, zaprzyjaźnionych parafiach, na stronach internetowych partnerów projektu. Rekrutacja osób niepełnosprawnych będzie prowadzona w sposób ciągły poprzez: organizację spotkań rekrutacyjnych przy współpracy z instytucjami samorządowymi i organizacjami pozarządowymi wspierającymi ONR, szpitale, domy pomocy społecznej, ośrodki rehabilitacyjne itp.
- 4) Podczas spotkań rekrutacyjno-informacyjnych będą prezentowane założenia projektu.
- 5) Spotkania odbywać się będą zarówno w ośrodkach partnerów, wynajętych salach oraz w innych miejscach pobytu osób niepełnosprawnych.
- 6) Zasadniczym kryterium rekrutacji do projektu jest status na rynku pracy osoby niepełnosprawnej: nieaktywna zawodowo, bezrobotna.⁴
- 7) W wypadku Beneficjentów biorących udział w projekcie pilotażowym pn. „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” rekrutacją mogą zostać objęci Beneficjenci, którzy:

⁴ Do projektu rekrutowano osoby od 16 roku życia



- zostali przyjęci do projektu pilotażowego w ostatniej fazie projektu i poza poradnictwem psychologicznym i doradztwem zawodowym nie udzielono im innych form wsparcia (w nowym projekcie istnieje dla nich możliwość przejścia całej ścieżki wsparcia lub tylko wybranych rodzajów wsparcia),
- otrzymali wsparcie w rozpoczęciu lub kontynuowaniu nauki (w nowym projekcie istnieje dla nich możliwość przejścia całej ścieżki wsparcia aktywizacji zawodowej),
- przygotowani są do odbycia stażu (w nowym projekcie przyznanymi rodzajami wsparcia będą: pomoc psychologiczna, doradztwo zawodowe, staż, pośrednictwo pracy),
- przygotowani są do podjęcia zatrudnienia (w nowym projekcie przyznanymi rodzajami wsparcia będą: pomoc psychologiczna, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy),
- przygotowani są do indywidualnego szkolenia zawodowego (w nowym projekcie przyznanymi rodzajami wsparcia będą: pomoc psychologiczna, doradztwo zawodowe, szkolenie zawodowe, pośrednictwo pracy).



4. Rekrutacja uczestników projektu

4.1. Zadania specjalistów ds. rekrutacji

Rekrutacja uczestników projektu stanowiła poważne wyzwanie dla partnerów projektu ze względu na fakt, że środowisko osób niepełnosprawnych jest dość hermetyczne, a poszczególni partnerzy musieli osiągnąć konkretne wskaźniki liczbowe ONR rekrutowanych do projektu, przy czym ta sama osoba nie mogła być jednocześnie Beneficjentem kilku partnerów. Dodatkowo, w procesie rekrutacji należało osiągnąć przewidywany wstępnie i określony procent udziału kobiet niepełnosprawnych. Rekrutacja obejmowała też opiekunów ONR i pracodawców, którzy zobowiązani byli do zapewnienia miejsc stażu zawodowego. Do realizacji tak kompleksowych działań konieczne było wyszkolenie specjalistów ds. rekrutacji.

4.2. Szkolenie specjalistów ds. rekrutacji

FAR przeprowadził w ramach niniejszego projektu specjalne szkolenia specjalistów ds. rekrutacji. Specjaliści zostali powołani spośród instruktorów pierwszego kontaktu FAR, którzy od wielu lat prowadzili indywidualne spotkania i udzielali wsparcia osobom po URK we wczesnym etapie po urazie. Posiadali więc duże doświadczenie w tym zakresie (wzbogacane także przez udział w licznych szkoleniach kadry FAR). W związku z tym szkolenie dotyczące podstawowych umiejętności pracy z Beneficjentem nie było potrzebne. Niezbędne było jedynie przeszkolenie specjalistów w zakresie możliwości projektowych oraz gromadzenia dokumentacji. Bardzo dużą rolę odgrywały szkolenia specjalistów ds. rekrutacji organizowane centralnie przez FAR, na których szczegółowo można było poznać założenia projektu, jak również zapoznać się z różnymi metodami i technikami pracy, których celem było zwiększenie motywacji Beneficjenta do podjęcia aktywności społeczno-zawodowej.

W tym celu zorganizowano 3-4 dniowe centralne spotkania szkoleniowe dla pracowników projektu. Przeprowadzone szkolenia warsztatowe opierały się na wcześniejszych doświadczeniach Fundacji. Wykorzystano metody analizy przypadków,

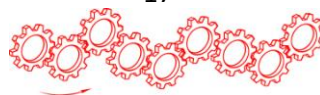


wykłady oraz umożliwiono wymianę doświadczeń pomiędzy instruktorami FAR dysponującymi różnym doświadczeniem w nawiązywaniu kontaktu, podtrzymywaniu relacji i udzielaniu wsparcia osobom po URK, które są istotnie zróżnicowane pod względem stanu psychofizycznego i funkcjonują na co dzień w różnych warunkach materialno-bytowych.

Kolejne szkolenia odbywały się w biurach regionalnych lub w trybie weekendowym w regionach FAR. Specjalista ds. rekrutacji był informowany o możliwościach i korzyściach wynikających z uczestnictwa w projekcie. Program szkolenia regionalnego obejmował omówienie głównych celów projektu, regulaminu rekrutacji, właściwych form rekrutacji Beneficjentów do projektu, ćwiczenia z właściwego wypełniania dokumentacji i korekty błędów. Ważnym elementem tych szkoleń była wymiana doświadczeń pomiędzy instruktorami FAR i omówienie problemów, z jakimi borykają się Beneficjenci we wczesnym etapie po URK.

W ramach projektu realizowanego przez PM w Warszawie zatrudnionych było pięciu specjalistów ds. rekrutacji, po jednym w każdym z Maltańskich Ośrodków Pomocy (Katowice, Olsztyn, Poznań, Radom, Warszawa). Do zadań specjalisty ds. rekrutacji należało m.in. organizowanie spotkań rekrutacyjnych w danym regionie, wypełnianie formularzy i ankiet z Beneficjentami, weryfikacja dokumentacji Beneficjentów, organizowanie konsultacji osób niepełnosprawnych z psychologiem i doradcą zawodowym, prowadzenie teczek osobowych Beneficjentów oraz wprowadzanie informacji o Beneficjentach do bazy danych.

W początkowym okresie trwania projektu odbyły się spotkania z pracownikami projektu, w tym specjalistami ds. rekrutacji. Na spotkaniach omawiano szczegółowo założenia projektu, przedstawiono procedurę rekrutacji do projektu oraz omówiono zasady bezpieczeństwa związane z odbywaniem spotkań w prywatnych domach potencjalnych uczestników projektu oraz politykę bezpieczeństwa związaną z ochroną danych osobowych. Poza pierwszymi spotkaniami pracowników projektu, regularnie odbywały się spotkania w poszczególnych ośrodkach, podczas których omawiano: przebieg



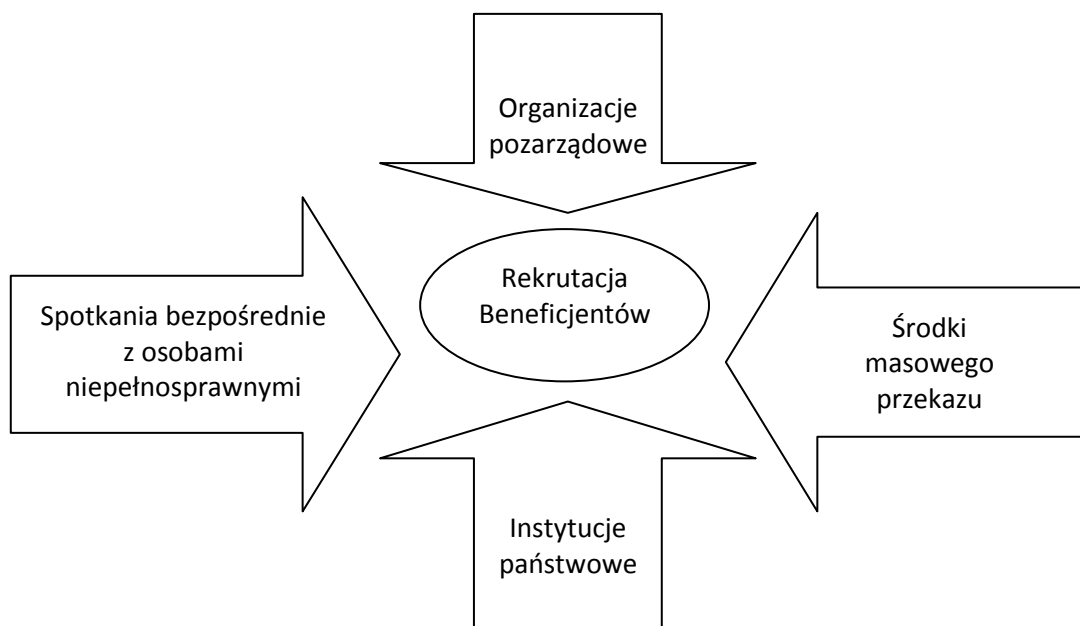
dotychczasowej rekrutacji, doświadczenia z tego wynikające oraz nowe pomysły na pozyskiwanie Beneficjentów.

Również SPI zatrudniło specjalistów ds. rekrutacji, którzy mieli już kilkuletnie doświadczenie i umiejętności pozyskane w trakcie realizacji innych projektów, mających na celu aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych. Były to więc osoby z doświadczeniem w rekrutacji specyficznej grupy Beneficjentów. W trakcie projektu specjaliści przeszli liczne szkolenia z zakresu obsługi Beneficjenta, rozmów kompetencyjnych (jako techniki rekrutacji) oraz wewnętrzne szkolenia w zakresie różnych form wsparcia osób niepełnosprawnych. Dodatkowo, część personelu SPI wzbogaciła swoją wiedzę uczestnicząc w specjalistycznych studiach podyplomowych (doradztwo zawodowe z aktywizacją osób niepełnosprawnych).

4.3. Rekrutacja Beneficjentów

Poszczególni partnerzy stosowali bardzo zróżnicowane sposoby rekrutacji Beneficjentów w celu dotarcia z informacją o projekcie do jak najszerszej grupy ONR, które mogłyby skorzystać z oferty wsparcia na rynku pracy (Ryc. 1).

Rycina 1. Główne sposoby rekrutacji Beneficjentów projektu



4.3.1. Rekrutacja poprzez spotkania bezpośrednie z osobami niepełnosprawnymi

Pracownicy Biur Projektów CP korzystali równocześnie z kilku sposobów rekrutacji, z których najskuteczniejsze okazały się indywidualne, bezpośrednie kontakty z potencjalnym Beneficjentem, poprzez sieć kontaktów wypracowanych przez pracowników projektu w środowisku osób niepełnosprawnych. Rozmowy z osobami niepełnosprawnymi w ich miejscu zamieszkania (ewentualnie rozmowy telefoniczne) pozwalały na udzielenie osobom zainteresowanym udziałem w projekcie niezbędnych informacji oraz bezpośrednią odpowiedź na nurtujące ich pytania. Bardzo efektywną metodą rekrutacji, mającą również charakter indywidualnych kontaktów, było polecenie projektu przez Beneficjentów biorących już udział w projekcie. Pomagało to w przełamaniu bariery nieufności ze strony potencjalnych Beneficjentów.

Za najbardziej efektywny sposób rekrutowania uczestników instruktorzy FAR również uznali bezpośredni, indywidualny kontakt z Beneficjentem we wczesnym etapie po URK, realizowany w szpitalu, a także spotkania w miejscu zamieszkania Beneficjenta (po zakończeniu leczenia szpitalnego). W opinii instruktorów FAR jest to czas, kiedy Beneficjent i jego rodzina najbardziej potrzebują wsparcia, rozmowy, informacji o przysługującej im pomocy i sposobach jej uzyskania. Spotkanie w domu zapewnia poczucie bezpieczeństwa. Beneficjent wśród bliskich czuje się pewniej, jest bardziej rozmowny i otwarty na kontakt. Bardzo ważnym elementem rekrutacji jest fakt, że osobą rekrutującą jest instruktor FAR, który sam porusza się na wózku i przekazuje swoją postawą odpowiedni wzorzec osobowy. Pozwala to uświadomić Beneficjentom, że pomimo swojej niepełnosprawności, mogą realizować się w każdej dziedzinie życia, również zawodowej. Instruktor na własnym przykładzie pokazuje co można zrobić, aby podnieść swoją sprawność fizyczną, potrzebną do pokonywania barier architektonicznych i powrócić do pełnienia różnych ról społecznych. Dzięki indywidualnej rozmowie może zachęcić Beneficjenta do udziału w projekcie, przedstawić ofertę programową, ustalić oczekiwania, określić potrzeby, stopień samodzielności, zdefiniować problemy finansowe



i przedstawić perspektywę powrotu do pracy. Podczas tego typu spotkań można dowiedzieć się jakie doświadczenie zawodowe posiada Beneficjent, co pomaga wstępnie ustalić dalszy plan działania. Ponieważ Beneficjenci często nie mają możliwości dojechania do biura danej organizacji, porady indywidualne w miejscu zamieszkania są cenioną przez nich formą wsparcia.

Również według pracowników PM bezpośredni kontakt z kandydatem do projektu w domu osoby niepełnosprawnej był efektywnym sposobem rekrutacji. Dotarcie do osoby „uwięzionej” w miejscu zamieszkania, nieaktywnej społecznie, jest bodźcem do zwiększenia zaangażowania, zarówno Beneficjenta jak i osób z jego otoczenia, w działania realizowane w ramach projektu. Ta forma rekrutacji ma szczególnie znaczenie w terenach wiejskich i w małych miejscowościach, gdzie oferta organizacji wspierających osoby niepełnosprawne jest bardzo uboga, albo nie ma jej w ogóle.

Miejscem rekrutacji był najczęściej dom osoby niepełnosprawnej, ale część osób preferowała spotkania poza miejscem zamieszkania, np. w Maltańskim Ośrodku Pomocy, co wymagało organizacji transportu. Dzięki otwartości i elastyczności pracowników PM, możliwe było uwzględnienie indywidualnych potrzeb osób niepełnosprawnych. W rozmowie zawsze brały udział minimum dwie osoby, tj. specjalista ds. rekrutacji i jeden z pracowników merytorycznych (psycholog lub doradca zawodowy), co umożliwiało rzetelną obserwację i ocenę potencjalnego Beneficjenta. Rozmowa rekrutacyjna ma na celu poznanie Beneficjenta, jak również środowiska, w którym na co dzień funkcjonuje. Podczas rekrutacji przekazywane były osobie niepełnosprawnej informacje dotyczące projektu. Bardzo istotnym jest poinformowanie potencjalnego uczestnika projektu, że każdy Beneficjent wspólnie z doradcą i psychologiem opracowuje indywidualną ścieżkę zawodową, a formy wsparcia będą do niej dostosowane. Podczas rekrutacji ważne jest zwrócenie uwagi na otoczenie osoby niepełnosprawnej, zwłaszcza jeśli Beneficjent nie chce samodzielnie podejmować decyzji, albo nie ma motywacji do udziału w projekcie. W dużych ośrodkach miejskich przy pozyskaniu Beneficjentów najbardziej skuteczna była informacja przekazywana przez osoby niepełnosprawne



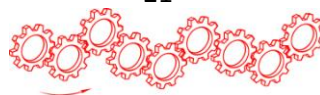
uczestniczące już w projekcie. Takie osoby były wiarygodne i swoim przykładem potrafiły przekonać inne osoby niepełnosprawne do przystąpienia do ww. projektu.

Również w przypadku SPI bezpośrednie spotkania okazały się efektywnym sposobem pozyskiwania Beneficjentów. SPI działa w środowisku osób niepełnosprawnych od 16 lat, w związku z czym wielu Beneficjentów dowiadywało się o realizacji projektu poprzez bezpośredni kontakt ze Stowarzyszeniem (zazwyczaj pierwszy kontakt był związany z chęcią pozyskania informacji z obszaru tematyki niepełnosprawności, a nie z zamiarem uczestnictwa w projekcie). Beneficjenci dowiadywali się o projekcie także od swoich znajomych, również osób niepełnosprawnych, które wcześniej miały już styczność z ośrodkami prowadzonymi przez Stowarzyszenie.

4.3.2. Rekrutacja poprzez organizacje pozarządowe

Za bardzo efektywną metodę rekrutacji Beneficjentów projektu, pracownicy CP uznali też spotkania informacyjno-rekrutacyjne w siedzibach organizacji pozarządowych, tj. stowarzyszeniach, fundacjach i organizacjach kościelnych, które działają na rzecz osób niepełnosprawnych. Spotkania te dawały możliwość jednoczesnego zrekrutowania większej liczby osób niepełnosprawnych wraz z ich opiekunami. Ponadto spotkania te umożliwiły pracownikom CP lepsze poznanie środowiska, w jakim funkcjonują na co dzień Beneficjenci projektu; pozwoliły też zorientować się, czy konkretna osoba korzysta z pomocy wolontariusza, wsparcia innej organizacji, przyjaciół i znajomych. Takie spotkania pozwoliły też na obserwację zachowań Beneficjenta w grupie i sprawdzenie, w jakim stopniu jest otwarty na interakcję z osobami bliskimi i nowo poznanymi.

Według pracowników PM najefektywniejszym sposobem pozyskiwania Beneficjentów była współpraca z organizacjami pozarządowymi, głównie tymi, które zrzeszają i pracują na rzecz osób niepełnosprawnych. Charakter tych instytucji sprzyja podejmowaniu długotrwałych działań mających na celu, z jednej strony wcielanie w życie programu oferowanego przez daną instytucję, z drugiej zaś kompleksową rehabilitację



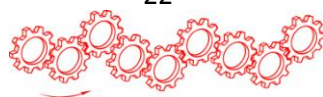
poprzez dobór odpowiednich form wsparcia. Maltańskie Ośrodki Pomocy realizując niniejszy projekt dodatkowo wspierały działania tych instytucji, wprowadzając elementy aktywizacji zawodowej oraz zapewniając bogatą ofertę środków przyczyniających się do tej aktywizacji (szkolenia zewnętrzne, staże, współpraca z pracodawcami). Dużą pomocą służyli pracownicy socjalni, którzy wskazywali Maltański Ośrodek Pomocy jako kolejne miejsce uzyskania wsparcia. Współpraca przyniosła bardzo dobry efekt w mniejszych miejscowościach, w których pracownicy socjalni/prezesi fundacji czy stowarzyszeń doskonale znali środowisko lokalne i potrafili wskazać osoby potrzebujące. Równocześnie brak dostępu do innych form pomocy był czynnikiem zwiększającym zainteresowanie projektem wśród ONR.

4.3.3. Rekrutacja poprzez instytucje państwowe

Inną, również wartościową metodą rekrutacji, były spotkania w instytucjach państwowych zajmujących się problematyką osób niepełnosprawnych, które współpracowały z CP w zakresie rekrutacji Beneficjentów i promocji projektu. W tym celu pracownicy CP nawiązali współpracę z instytucjami z obszaru działania Biur Projektów CP, takimi jak Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR), Warsztaty Terapii Zajęciowej (WTZ), Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej (MOPS), Powiatowe Urzędy Pracy (PUP) i Środowiskowe Domy Samopomocy.

Instruktorzy FAR również korzystali ze współpracy z instytucjami państwowymi w zakresie rekrutacji Beneficjentów, zwłaszcza Ośrodkami Pomocy Społecznej i personelem szpitali, w których leczone są i usprawniane osoby po URK.

W opinii pracowników SPI najbardziej efektywnym sposobem rekrutowania do projektu okazało się docieranie do Beneficjentów poprzez sieć kontaktów z pracownikami instytucji wspierających osoby niepełnosprawne, np. MOPS, PCPR, uczelniane biura ds. osób niepełnosprawnych, wydziały urzędów miast zajmujące się problematyką społeczną, powiatowe zespoły ds. orzekania o niepełnosprawności, urzędy pracy i specjalistyczne placówki służby zdrowia. Z wyżej wymienionymi organizacjami



i instytucjami kontaktowano się telefonicznie, mailowo lub umawiano spotkania indywidualne. Większość instytucji otrzymała plakaty promujące projekt oraz krótką pisemną informację o najważniejszych zasadach uczestnictwa i oferowanych formach wsparcia.

4.3.4. Rekrutacja poprzez środki masowego przekazu

Współcześnie bardzo skutecznym sposobem docierania z informacją do osób niepełnosprawnych jest Internet. Z formy tej korzystał FAR, zamieszczając informacje o projekcie na swoich stronach internetowych. Także według SPI, dużą efektywność miało rozpropagowanie informacji o projekcie w Internecie, na stronach www.niepelnosprawni.pl i www.praca-bezbarier.pl oraz w magazynie Integracja.

Efektywną metodą rekrutacji, stosowaną przez pracowników CP, okazało się również zamieszczenie artykułów w prasie oraz ogłoszeń w środkach masowego przekazu, a także wykorzystanie struktur kościelnych w procesie rekrutacji Beneficjentów.

Pracownicy PM również umieszczali ogłoszenia o projekcie w Internecie. Poza tym korzystali z prasy i audycji radiowych, jako sposobów rekrutacji Beneficjentów.

Najbardziej efektywnym sposobem rekrutacji Beneficjentów do projektu były indywidualne, bezpośrednie kontakty pracowników projektu z ONR. Spotkania takie pozwalały nie tylko na szczegółowe przedstawienie oferty projektu wsparcia na rynku pracy, ale także umożliwiały potencjalnym Beneficjentom zadawanie pytań i bieżące wyjaśnianie wszelkich wątpliwości związanych z udziałem w projekcie.

4.3.5. Udział kobiet niepełnosprawnych w projekcie

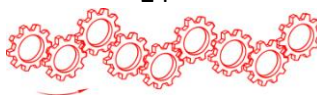
W przypadku działań podejmowanych przez pracowników CP, efektywnym rozwiązaniem zapewnienia udziału kobiet w projekcie okazała się współpraca z organizacjami kobiecymi, między innymi z Centrum Praw Kobiet i Ligą Kobiet Polskich, gdzie przeprowadzone zostały spotkania informacyjno-rekrutacyjne. Z doświadczeń Biur



Projektów CP wynika, że niepełnosprawne kobiety biorące udział w projekcie były na ogół lepiej wykształcone niż mężczyźni, miały dużą motywację do aktywności zawodowej, chciały podnieść swoje kwalifikacje i uzyskać niezależność finansową. Dawało to możliwość zaoferowania im wielu atrakcyjnych form wsparcia, takich jak staże rehabilitacyjne, dofinansowanie kosztów czesnego i zakupu podręczników, a także zakup sprzętu ułatwiającego podjęcie pracy lub nauki.

Pracownicy FAR doszli do wręcz przeciwnych wniosków. Z doświadczeń FAR wynika, że kobiety bardzo trudno było nakłonić do udziału w projekcie. Kobiety niepełnosprawne często przekonane są o konieczności opieki nad dziećmi, dbania o dom i nie widzą dla siebie szans na rynku pracy. Swoje dobro stawiają na dalszym miejscu, dlatego bardzo trudno było je przekonać do aktywności, podnoszenia swoich umiejętności i samodoskonalenia. Instruktorzy FAR zwracali uwagę na potrzebę bardzo indywidualnego podejścia do niepełnosprawnych kobiet, wymagającego wiele cierpliwości, empatii i czasu. Wstępne postępowanie wobec kobiet jako Beneficjentek projektu miało na celu poprawę ich samooceny. Kobiety poruszające się na wózku inwalidzkim w większości nie wierzyły, że mogą pracować, choć bardzo często posiadały wyższe wykształcenie. Sposobem na udział kobiet w projekcie było zainspirowanie ich możliwościami, jakie daje uczestnictwo w projekcie, np. warsztaty aktywizacji zawodowej, szkolenia, staże itp.

Stwierdzono lepsze efekty rekrutacji, gdy instruktorem rekrutującym była osoba tej samej płci, tj. instruktorka FAR, również poruszająca się na wózku, ale samodzielna życiowo, prowadząca samochód i odnosząca sukcesy zawodowe. Takie działania wpływały na zmianę podejścia Beneficjentek do własnej osoby (wg zasady: „skoro ona może, to ja też mogę”). Przykłady niepełnosprawnych instruktorek FAR, kobiet aktywnych zawodowo i społecznie, będących w podobnym, do Beneficjentek, stanie fizycznym (zbliżony obraz porażonych mięśni wskutek URK), motywowało Beneficjentki do zmiany swojej sytuacji życiowej i zawodowej poprzez skorzystanie z oferty zaproponowanej im w projekcie (Fot. 1, 2).





Fot. 1, 2. Udział kobiet po URK w projekcie⁵

Dobrym pomysłem była realizacja w projekcie warsztatów skierowanych tylko do kobiet po URK (w ramach form wsparcia dostępnych wszystkim ONR). Kobiety poruszające się na wózku mają inne potrzeby niż mężczyźni, inne problemy zdrowotne oraz inne bariery psychiczne. W mieszanej grupie z przewagą mężczyzn (83% osób po URK stanowią mężczyźni)⁶ bardzo trudno im mówić o swoich problemach z poczuciem kobiecości, atrakcyjności czy o intymnych sprawach zdrowotnych. W czasie specjalnych warsztatów dla kobiet, instruktorki FAR przekazywały im wiedzę na temat anatomii, psychologii, bólu i komplikacji, z jakimi mogą się borykać kobiety po URK. Mówiły też o przyjaźni, seksualności, macierzyństwie, zaburzeniach urologicznych, o tym jak radzić sobie z wózkiem w codziennym życiu (przy pracach domowym, na zakupach, w tańcu etc.). Uczestniczki projektu miały szansę poznać kobiety po URK, które odnoszą sukcesy w pracy, nauce lub sporcie. Beneficjentki spędzały czas z osobami, które są w tej samej sytuacji, wymieniając doświadczenia i zawierając przyjaźnie na wiele lat. Po zakończeniu warsztatów uczestniczki wracały do domów, bogatsze o nowe informacje, z poczuciem większej pewności siebie i wiarą w to, że mogą jeszcze wiele osiągnąć, a poruszanie się na wózku nie jest przeszkodą, która uniemożliwia podejmowanie aktywności społeczno-zawodowej.

⁵ Archiwum FAR

⁶ Tasiemski T. *Satysfakcja z życia i aktywność sportowa osób po urazach rdzenia kręgowego. Badania porównawcze polsko-brytyjskie*. Wydawnictwo AWF, Poznań 2007.



W celu zwiększenia poziomu aktywności społeczno-zawodowej wśród kobiet niepełnosprawnych, w materiałach promocyjno-rekrutacyjnych PM zostały zawarte hasła zachęcające kobiety niepełnosprawne ruchowo do uczestnictwa w projekcie. Realizacja parytetu równości wymagała od specjalisty ds. rekrutacji świadomości istnienia problemu niskiego poziomu aktywizacji zawodowej wśród kobiet ze schorzeniami narządu ruchu. Przy rekrutacji nie odmawiano nikomu, kto kwalifikował się do uczestnictwa w projekcie, jednakże przy doborze grup do konkretnych form wsparcia (warsztaty, szkolenia podnoszące kwalifikacje) analizowane były potrzeby, możliwości oraz preferencje uczestników i wówczas włączano obowiązek realizowania zasady równości płci. Stąd np. wprowadzono moduł pt. „Profesjonalny wizerunek”, realizowany w ramach szkoleń podnoszących kwalifikacje oraz zajęcia z wizażu, jako dodatkowy element warsztatów wyjazdowych. Zajęcia te były atrakcyjne głównie dla kobiet, zwiększając ich umiejętność autoprezentacji, a przez to również poziom samooceny.

W opinii pracowników SPI najskuteczniejszym sposobem rekrutacji kobiet niepełnosprawnych okazał się osobisty kontakt specjalisty ds. rekrutacji z kobietami, które trafiły do Centrum Integracja w celu uzyskania porady socjalnej. W trakcie tych spotkań zauważono, że kobiety mają więcej obaw związanych z przystąpieniem do projektu niż, mężczyźni (np. jednoczesna konieczność zajmowania się obowiązkami domowymi) i dopiero rozmowa osobista przekonywała je do tego, że warto inwestować w siebie, aktywnie zajmować się również własnym rozwojem i zadbać o swoją przyszłość. Elementem zachęcającym kobiety do udziału w projekcie była możliwość skorzystania z porad konsultanta niezależnego życia (wizażysty i stylisty). Specjaliści udzielali Beneficjentkom wskazówek w zakresie kreowania własnego wizerunku, wykonywania makijażu, dobierania odpowiedniego ubioru pod względem kolorystyki i kroju.

Z doświadczeń partnerów projektu wynika, że kobiety niepełnosprawne ruchowo często mają wyższe wykształcenie, niż niepełnosprawni mężczyźni, więc można im przedstawić ciekawszą ofertę aktywizacji zawodowej. Największą trudnością wydaje się przekonanie kobiet niepełnosprawnych, że poza wypełnianiem tradycyjnej roli matki i żony, mają prawo i powinny się realizować w życiu zawodowym.



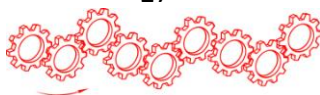
Wypowiedzi Beneficjentek

Joanna (44 lata, niepełnosprawna od 11 lat wskutek URK na poziomie L3-4; wykształcenie średnie): *„Przez blisko 13 lat pracowałam w zakładzie pracy chronionej na stanowisku grafika komputerowego (robiłam grafikę do albumów, kalendarzy, bajek). W tej firmie pracował również mój mąż. Trzy lata temu zmarł na białaczkę. Świat się zawalił, zostałam sama z dwojgiem dzieci w wieku 6 i 8 lat. Po niecałym roku firma zrezygnowała ze statusu zakładu pracy chronionej i zwolniła wszystkich pracowników niepełnosprawnych.*

W trakcie projektu skorzystałam między innymi z porad psychologicznych. Tematy były różne, uczyły między innymi poczucia własnej wartości, asertywności, ale i swobodnego zachowania się. Mnie przypomniały, że jestem kobietą, i że „branie trochę dla siebie” nie jest egoizmem. Po pierwszych kilku zajęciach i przemyśleniach własnych zachowań, nabrałam pewności siebie. Poświęciłam sobie jeden weekend (fryzjer, zakupy itp.) i poczułam się znów człowiekiem. Moje dzieci dostrzegły to od razu. Poprawiłam relację z rodziną i jakość własnego życia.

Dziewczyny z aktywizacji zawodowej uczyły zachowania w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Mówiły o błędach jakie popełniamy, o tym jak patrzeć na swoje kwalifikacje, predyspozycję. Nigdy nie przypuszczałam, że mam tyle umiejętności, że walorem w zatrudnieniu może być umiejętność prowadzenia samochodu czy średnia znajomość języka rosyjskiego. Napisanie CV okazało się niezwykle trudne. Po zakończeniu pisania nie chciało mi się wierzyć, że to moje CV. Poszukiwanie pracy wydało mi się po tym szkoleniu znacznie łatwiejsze”.

Justyna (28 lat, niepełnosprawna od urodzenia wskutek mózgowego porażenia dziecięcego; wykształcenie średnie): *„Dzięki udziałowi w projekcie odbyłam staż, po którym nabrałam przekonania, że jako osoba niepełnosprawna nie jestem wykluczona z rynku pracy, że praca zawodowa nie jest dla mnie czymś nieosiągalnym. Przed przystąpieniem do projektu ten aspekt mojego życia budził we mnie lęk i obawę. Tak naprawdę dopiero dzięki projektowi zaczęłam postrzegać siebie jako potencjalnego pracownika. Dzięki projektowi znalazłam zatrudnienie w interesującej mnie branży. Jest*



to pierwsza praca zarobkowa jaką podjęłam w swoim życiu. Dzięki temu, że podjęłam pracę mam szansę na zwiększenie swojej niezależności.

Znając siebie, mam duże wątpliwości czy bez udziału w projekcie, znalazłabym tyle siły i odwagi żeby zmagać się z trudnościami związanymi z szukaniem pracy, czy w ogóle miałabym wiarę w to, że może mi się udać? Nie będzie przesadą jeśli powiem, że dzięki projektowi odkryłam i rozwinęłam nową część siebie, mam więcej wiary we własne możliwości i jestem po prostu silniejsza. Niepełnosprawność już nie definiuje tego aspektu mojego życia”.

4.4. Rekrutacja opiekunów

Podobnie jak w przypadku rekrutacji Beneficjentów, również w odniesieniu do rekrutacji opiekunów poszczególni partnerzy projektu nie ograniczali się do jednego sposobu rekrutacji (Ryc. 2).



Rycina 2. Główne sposoby rekrutacji opiekunów osób niepełnosprawnych

4.4.1. Rekrutacja poprzez bezpośrednie kontakty z opiekunami

Z doświadczeń pracowników CP wynika, że podobnie jak podczas rekrutacji ONR, najbardziej efektywnym sposobem rekrutacji do projektu osób z otoczenia Beneficjentów, były bezpośrednie kontakty i rozmowy z tymi osobami. Podczas spotkań uświadamiano im, jak ważne jest wsparcie ze strony rodziców i opiekunów w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Bardzo efektywnym sposobem kontaktów bezpośrednich okazała



się tzw. „poczta pantoflowa”, która polegała na tym, że rodzice lub opiekunowie osób niepełnosprawnych zapraszali do projektu swoich znajomych borykających się z podobnymi problemami. Największe zainteresowanie uczestnictwem w projekcie wykazywały osoby na co dzień współpracujące zawodowo lub na zasadzie wolontariatu z osobami niepełnosprawnymi.

Instruktorzy FAR również uznali za najbardziej efektywny bezpośredni, indywidualny sposób rekrutacji opiekunów. Indywidualny kontakt z Beneficjentem w jego domu pozwolił również na kontakt z jego najbliższą rodziną (opiekunami). Rozmowa z rodziną niejednokrotnie pomagała w przełamaniu stereotypów funkcjonowania osób niepełnosprawnych. Przekazywanie informacji na temat rzeczywistych możliwości osób niepełnosprawnych w zakresie reintegracji społecznej i aktywności zawodowej pozwoliło opiekunom niejednokrotnie dostrzec potencjał w osobie niepełnosprawnej, z którą wspólnie mieszkali od wielu lat. W trakcie spotkań instruktorzy FAR proponowali opiekunom uczestnictwo w szkoleniu dla opiekunów osób niepełnosprawnych, które prowadzone było przez inne osoby niepełnosprawne, co stanowiło dla opiekunów istotną zachętę do udziału w szkoleniu.

Bardzo często rekrutacja opiekuna odbywała się podczas rekrutacji Beneficjenta. Istotnym elementem podczas tej rekrutacji było wyeliminowanie sceptycyzmu najbliższych wobec możliwości Beneficjenta. Bardzo często główną przyczyną niepowodzeń uczestnika był brak wiary w jego siły i możliwości osób z bliskiego otoczenia. Dzięki staraniom pracowników projektu w zakresie wypracowania właściwego nastawienia rodziny, Beneficjenci osiągnęli wsparcie z ich strony, a przez to mobilizowali się i osiągnęli sukcesy. Ważne było też przedstawienie podczas spotkania realnych perspektyw w dążeniu przez osobą niepełnosprawną do jak największej samodzielności, samoobsługi i niezależności, co powinno skutkować mniejszym obciążeniem dla rodziny, a przede wszystkim dzieci znajdujących się w rodzinie.

Podobnie było w przypadku działań pracowników PM. Osoby z bliskiego otoczenia Beneficjentów oraz opiekunowie byli rekrutowani do projektu zawsze w powiązaniu z osobami niepełnosprawnymi. Z reguły najpierw nawiązywano kontakt z osobą



niepełnosprawną, potencjalnym uczestnikiem projektu, która w procesie rekrutacji deklarowała, czy w jej najbliższym otoczeniu są osoby chętne jako opiekunowie wziąć udział w projekcie. Jeśli Beneficjent deklarował taką potrzebę, wówczas ze wskazanymi przez niego osobami nawiązywano kontakt. Z otoczenia jednego Beneficjenta projektu można było rekrutować więcej niż jednego opiekuna. W ten sposób zrekrutowano do projektu większość opiekunów. Również w przypadku działań SPI osoby z bliskiego otoczenia Beneficjenta najczęściej dowiadywały się o projekcie od swoich podopiecznych i w taki sposób były rekrutowane do projektu.

4.4.2. Rekrutacja poprzez organizacje pozarządowe

Efektywną metodą rekrutacji opiekunów, stosowaną przez pracowników CP, były też spotkania informacyjno-rekrutacyjne w organizacjach pozarządowych, których działalność ukierunkowana jest na pomoc osobom niepełnosprawnym. Spotkania te dawały możliwość jednocześnie zrekrutowania większej liczby opiekunów (przy okazji rekrutacji Beneficjentów). Dodatkowo, spotkania te umożliwiły pracownikom projektu poznanie środowiska, w jakim funkcjonują na co dzień opiekunowie osób niepełnosprawnych.

W trakcie realizacji projektu, pracownicy PM także wykorzystali ten kanał rekrutacji. Nawiązanie kontaktu z instytucjami zreszającymi, działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych, pozwoliło na rekrutację do projektu osób nie należących do rodzin osób niepełnosprawnych, ale stanowiących ich bezpośrednie otoczenie, np. kadry szkoły specjalnej.

4.4.3. Inne sposoby rekrutacji opiekunów

Pracownicy SPI dodatkowo rekrutowali do projektu, jako osoby z bliskiego otoczenia Beneficjentów, profesjonalistów pracujących na rzecz osób z niepełnosprawnych. Do osób nie będących rodziną często docierali poprzez organizowanie spotkań informacyjnych w instytucjach i organizacjach działających na rzecz osób niepełnosprawnych. Prowadzili również akcję informacyjną przez telefon,

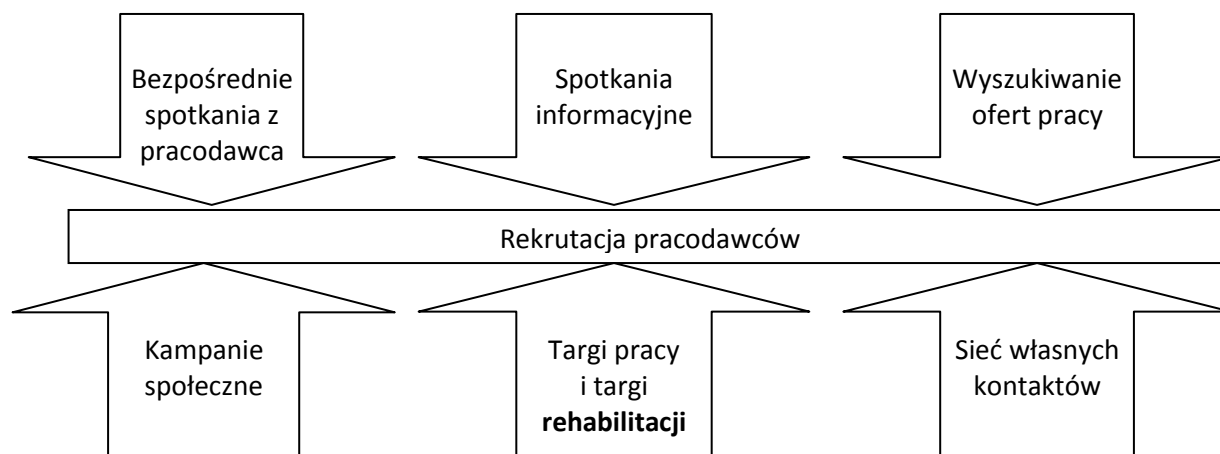


kontaktowali się z urzędami gminy, urzędami miast i województw. W następstwie tych działań, opiekunowie dowiadywali się o projekcie od różnych organizacji i instytucji (wcześniej poinformowanych przez pracowników SPI), jak również z Internetu oraz magazynu Integracja.

Najbardziej efektywnym sposobem rekrutacji osób z otoczenia i opiekunów osób niepełnosprawnych były indywidualne, bezpośrednie kontakty pracowników projektu z opiekunami. Bardzo często rekrutacja opiekunów odbywała się przy okazji rekrutacji Beneficjentów. Spotkania takie pozwalały przełamywać stereotypy postrzegania osób niepełnosprawnych i prezentować rzeczywiste możliwości aktywizacji społeczno-zawodowej ONR.

4.5. Rekrutacja pracodawców

Rekrutacja pracodawców była zadaniem trudnym, wymagającym od partnerów projektu zastosowania wielu sposobów rekrutacji jednocześnie (Ryc. 3). Niechęć pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych wynikała często z obaw o przyjęcie na siebie dodatkowych obowiązków i kosztów wynikających z zatrudniania osób o niepełnej sprawności, ich niższych kompetencji zawodowych i mniejszej wydajności w pracy, częstszych zwolnień lekarskich i utrudnień natury biurokratycznej. Dlatego też partnerzy projektu musieli wykazać szczególną determinację, aby skutecznie przekonać pracodawców o potencjalnych korzyściach płynących z udziału w projekcie.



Rycina 3. Główne sposoby rekrutacji pracodawców



4.5.1. Rekrutacja poprzez bezpośrednie spotkania z pracodawcami

Według pracowników CP najbardziej efektywną formą pozyskiwania pracodawców był bezpośredni kontakt doradcy zawodowego z przedsiębiorcami. Doradca zawodowy umawiał się na spotkanie z pracodawcą i proponował przyjęcie Beneficjenta na 3-miesięczny staż w celu sprawdzenia osoby niepełnosprawnej pod względem posiadanych przez nią kwalifikacji i umiejętności oraz przydatności na danym stanowisku pracy. Szczególnie ważne było dobre przygotowanie się do rozmowy z pracodawcą, tj. m.in. poznanie profilu działalności przedsiębiorstwa, jego sukcesów, osiągnięć, co zdecydowanie ułatwiało nawiązanie współpracy z pracodawcą i znalezienie odpowiedniego stanowiska stażu lub pracy dla Beneficjenta.

Pracownicy FAR rozpoczęli poszukiwania pracodawców od analizy regionalnych rynków pracy. Następnie szukali pracodawców prowadzących rekrutację lub tych, których profil działalności leżał w zakresie zainteresowań i predyspozycji Beneficjentów. Szukali też kontaktów do firm przyjaznych osobom niepełnosprawnym. Również według opinii pracowników FAR najlepsze efekty przynosiły bezpośrednie spotkania poszukiwaczy pracy z pracodawcami (najczęściej z działem zasobów ludzkich w danym przedsiębiorstwie). Praktycznie podczas każdego spotkania trzeba było przeprowadzić rozmowę uświadamiającą pracodawcę o możliwościach osoby niepełnosprawnej, obalając tym samym stereotypy myślenia o osobach niepełnosprawnych jako mniej wydajnych pracownikach. Istotne było przekonanie pracodawcy, że ONR może być równie dobrym pracownikiem jak osoba w pełni sprawna oraz poinformowanie o możliwości korzystania z różnych dotacji finansowych, w tym z dofinansowaniem do wynagrodzenia (o czym wielu pracodawców nie wiedziało). Najbardziej efektywne były spotkania pracodawcy z trenerem pracy i Beneficjentem, który w dużej mierze spełniałby oczekiwania pracodawcy w odniesieniu do wymagań na konkretnym stanowisku pracy. W trakcie takiego, bezpośredniego spotkania, najłatwiej było przekonać pracodawcę, że osoba poruszająca się na wózku także może być dobrym pracownikiem.



Dobra praktyką było też nawiązywanie kontaktów z pracodawcami, u których Beneficjenci pracowali przed wypadkiem. W kilku przypadkach udało się ułatwić Beneficjentowi powrót do zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy, w dużej mierze dzięki możliwościom odbycia wcześniejszego stażu. Czasami Beneficjenci sami wskazywali firmy, w których chcieliby pracować, prosząc pracowników FAR o nawiązanie kontaktu i wsparcie przy formalnościach związanych z zatrudnieniem.

Również doradcy ds. zatrudnienia w SPI pozyskiwali oferty pracy lub stażu poprzez indywidualne rozmowy z pracodawcami (Fot. 3), przedstawiając korzyści z zatrudniania ONR, wysokość dofinansowania z PFRON oraz przedstawiając umiejętności Beneficjentów przydatne w przyszłej pracy (wcześniej przeprowadzano analizę umiejętności Beneficjentów, a następnie poszukiwanie pracodawców chętnych do przyjęcia ich na staż; analiza dotyczyła również dostępności budynku w odniesieniu do rodzaju niepełnosprawności i możliwości fizycznych Beneficjentów).



Fot. 3. Spotkanie z pracodawcą⁷

4.5.2. Rekrutacja poprzez spotkania informacyjne

W celu pozyskania pracodawców do projektu, pracownicy CP i SPI przeprowadzali też specjalne spotkania z pracodawcami, których celem było przedstawienie korzyści

⁷ Archiwum SPI



z zatrudniania osób niepełnosprawnych, przełamywanie stereotypów dotyczących ONR jako pracowników. Na spotkania była zapraszana osoba, najczęściej specjalista ds. kadr i płac, która przedstawiała, jakie dokumenty należy złożyć do PFRON, aby uzyskać dofinansowanie do wynagrodzenia niepełnosprawnego pracownika. Takie informacje były bardzo przydatne dla pracodawców, ponieważ najczęstszą przyczyną niechęci do zatrudniania osób niepełnosprawnych była obawa przed biurokracją i wypełnianiem skomplikowanych dokumentów. Na spotkaniach z pracodawcami często następował pierwszy kontakt pracodawcy z osobą niepełnosprawną – przyszłym stażystą lub pracownikiem. Również pracownicy PM organizowali spotkania z pracodawcami. Przybierały one różne formy.

Spotkanie pracodawcy i Beneficjentów poszukujących pracy. Spotkanie obejmowało: przedstawienie działalności firmy, prezentację stanowisk pracy, zakres obowiązków, informację o warunkach pracy oferowanych pracownikom, zasady rekrutacji Beneficjentów, pytania uczestników spotkania do przedstawiciela pracodawcy, przekazanie dokumentów aplikacyjnych pracodawcy, rozmowy indywidualne z niektórymi kandydatami. Głównym celem tego typu spotkań było umożliwienie Beneficjentom bezpośredniego kontaktu z przedstawicielem pracodawcy, który zatrudnia osoby niepełnosprawne, przełamanie barier przed rozmową z potencjalnym pracodawcą, umożliwienie przekazania dokumentów aplikacyjnych oraz umówienie się na rozmowę kwalifikacyjną. Dla pracodawcy spotkanie było okazją do przełamywania stereotypów związanych z niepełnosprawnością i „oswojenia się” z niektórymi zachowaniami Beneficjenta, wynikającymi z rodzaju schorzenia.

Spotkanie pracodawcy i Beneficjentów w wieku szkolnym. Spotkanie obejmowało: przedstawienie profilu firmy, prezentację stanowisk pracy, na których pracują osoby niepełnosprawne, informację o podstawowych wymaganiach przed przyjęciem do pracy oraz w procesie rekrutacyjnym, rozmowę z niepełnosprawnymi pracownikami zatrudnionymi w konkretnej firmie, informację o warunkach pracy oferowanych pracownikom, pytania uczestników spotkania do przedstawiciela pracodawcy. Spotkania tego typu umożliwiały Beneficjentom projektu (uczniom i absolwentom) bezpośredni



kontakt z przedstawicielem pracodawcy, który zatrudnia osoby niepełnosprawne. Spotkanie odbywało się z udziałem doradcy zawodowego, który na co dzień pracuje w obszarze aktywizacji zawodowej młodych osób. Celem głównym tych spotkań było kształtowanie postawy prozawodowej u młodzieży.

Spotkanie pracodawcy i specjalistów pracujących na rzecz uczniów z niepełnosprawnością. Spotkanie obejmowało: przedstawienie uczestników panelu pod kątem rodzaju i zakresu pracy, jaki wykonują w ramach aktywizacji zawodowej młodzieży, wymianę poglądów dotyczących aktywizacji zawodowej młodzieży na różnych etapach życia zawodowego z punktu widzenia specjalistów, omówienie przez pracodawcę aktualnych wymagań rynku pracy. Celem głównym spotkania było umożliwienie specjalistom pracującym z młodzieżą na terenie szkół bezpośredniej wymiany doświadczeń z przedstawicielem pracodawcy, który zatrudnia osoby niepełnosprawne oraz ze specjalistami pracującymi w projekcie. Celem głównym panelu było uświadomienie, specjalistom pracującym w szkole, potrzeby kształtowania u młodych ludzi niepełnosprawnych odpowiednich postaw pracowniczych oraz konfrontacja z oczekiwaniami rynku pracy w świetle zatrudniania młodych osób niepełnosprawnych.

Ośrodki SPI także organizowały konferencje dla pracodawców, na których promowano projekt i zachęcano pracodawców do złożenia ofert pracy dla osób niepełnosprawnych. Po takich wystąpieniach często sami pracodawcy dzwonili lub przychodzili osobiście do siedziby Centrum SPI w celu porozmawiania z doradcą ds. zatrudnienia i przedstawienia swoich ofert i propozycji. Zdarzały się też przypadki, że pracodawca był kierowany do Centrum przez Beneficjentów. Aktywny Beneficjent szukał pracy poza ofertą pośrednictwa prowadzonego przez SPI i tym sposobem docierał do pracodawców, którzy wyrażali chęć konsultacji z doradcą ds. zatrudnienia i poznania procedury i korzyści płynących z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.



4.5.3. Rekrutacja poprzez wyszukiwanie ofert pracy

Kolejnym sposobem pozyskiwania pracodawców do projektu, stosowanym przez pracowników CP, było wyszukiwanie ofert pracy umieszczanych przez pracodawców na stronach internetowych lub w urzędach pracy. Doradca telefonicznie przedstawiał kandydata na dane stanowisko i umawiał go na rozmowę kwalifikacyjną. Dzięki dobremu kontaktowi doradcy zawodowego z PUP w regionie, urzędy polecały do współpracy firmy sprawdzone, przystosowane dla osób niepełnosprawnych poruszających się na wózkach.

W przypadku PM poszukiwanie potencjalnych pracodawców, zarówno pod kątem miejsc stażowych, jak i zatrudnienia Beneficjentów, było poprzedzone szczegółową analizą rynku pracy w danym mieście i regionie. W ramach projektu PM zatrudniła siedmiu specjalistów ds. współpracy z pracodawcami, których zadaniem było pozyskiwanie ofert stażu i ofert pracy dla Beneficjentów. Pracownicy PM pozyskiwali oferty współpracy do konkretnych pracodawców, którzy ogłaszali w Internecie i prasie informacje o wolnych stanowiskach pracy, w oparciu o wiedzę, że dany pracodawca zatrudniał już osoby niepełnosprawne i jest chętny do dalszego przyjmowania ich jako pracowników.

4.5.4. Rekrutacja poprzez kampanie społeczne

W opinii pracowników CP skuteczne okazały się również kampanie społeczne, dzięki którym do Biura Projektów CP zgłaszali się pracodawcy, którzy chcieli dać szansę osobie niepełnosprawnej i ją zatrudnić. Często były to firmy działające na otwartym rynku pracy, które wcześniej nie zatrudniały osób niepełnosprawnych. Także w ramach projektu PM niektórzy pracodawcy zgłaszali się sami z ofertami pracy po uzyskaniu informacji o projekcie z kampanii radiowej lub prasowej promującej projekt. Podobnie było w przypadku SPI. W efekcie regularnej promocji Stowarzyszenia od 1996 roku (kampanie społeczne, magazyn Integracja, portal internetowy) w dużej mierze pracodawcy sami się zgłaszali do Centrów SPI z prośbą o przekazanie ich oferty pracy Beneficjentom projektu.



4.5.5. Rekrutacja poprzez targi pracy i targi rehabilitacji

Efektywną metodą pozyskania pracodawców był udział Biur Projektów CP w targach pracy i targach rehabilitacji. Pozwalał on na kontakt z pracodawcami, przedstawienie projektu, zaprezentowanie możliwości Beneficjentów oraz wymianę kontaktów.

Również pracownicy PM nawiązywali kontakt z potencjalnymi pracodawcami w trakcie targów pracy. Pracownicy FAR także wskazywali na udział w targach pracy jako na skuteczny sposób pozyskiwania ofert pracy dla Beneficjentów projektu.

4.5.6. Rekrutacja poprzez sieć własnych kontaktów

Jedną ze skutecznych metod pozyskania pracodawców do projektu była sieć własnych kontaktów społecznych wypracowanych przez pracowników Biur Projektów CP. Sieć własnych kontaktów, aczkolwiek w odmiennej formie, wykorzystywali do rekrutacji pracownicy SPI. Oferty pracy pozyskiwano z agencji pośrednictwa pracy prowadzonych przez SPI na terenie wybranych województw, na terenie których realizowany był projekt. Pozyskiwanie pracodawców do agencji odbywało się zgodnie z ustalonymi dla agencji procedurami, z wykorzystaniem technik właściwych dla otwartego rynku pracy. Oferty stażu pozyskiwane były z myślą o konkretnym Beneficjencie, z uwzględnieniem jego kwalifikacji i możliwości zdrowotnych. Doradca ds. zatrudnienia kontaktował się z wybranym (wspólnie z Beneficjentem) pracodawcą i przedstawiał mu możliwość przyjęcia stażysty (konkretnej osoby, która posiadała preferowane przez tego pracodawcę umiejętności).

Najbardziej efektywnym sposobem rekrutacji pracodawców były indywidualne, bezpośrednie kontakty pracowników projektu z pracodawcami. Kontakty osobiste pracownika projektu z pracodawcą pozwalały przelamywać stereotypy postrzegania ONR jako pracowników i prezentować korzyści związane z zatrudnianiem osoby niepełnosprawnej. Wskazane wydaje się organizowanie kolejnych kampanii społecznych, prezentujących pozytywne aspekty związane z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych.



4.6. Współpraca z pracodawcami

Z doświadczeń pracowników CP wynika, że współpraca z pracodawcami przebiegała różnie i zależała od tego, czy dany pracodawca zatrudniał wcześniej osoby niepełnosprawne, czy też przyjęcie Beneficjenta na staż było jego pierwszym kontaktem z osobą niepełnosprawną. Często pracodawcy podchodzili nieufnie do osób niepełnosprawnych, mając obawy czy sobie poradzą, czy odnajdą się wśród pozostałych pracowników firmy. Wśród pracodawców ciągle pokutuje stereotyp osoby niepełnosprawnej jako „gorszego pracownika”, który będzie „kłopotem” dla firmy ze względu na częste zwolnienia lekarskie, dłuższe urlopy, mniejszą wydajność w pracy, częste kontrole z Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawcy muszą przekonać się, że osoby niepełnosprawne są takimi samymi pracownikami, jak osoby pełnosprawne i mają tylko pewne ograniczenia w poruszaniu się, które można przezwyciężyć i zaakceptować. Z takimi pracodawcami potrzebny był kilkukrotny kontakt i częste rozmowy, aby dali szansę zatrudnienia Beneficjentom projektu.

Na podstawie doświadczeń pracowników FAR można stwierdzić, że dla wielu pracodawców był to pierwszy kontakt z pracownikiem niepełnosprawnym. W większości przypadków współpraca przebiegała dobrze i pracodawcy z reguły chętnie brali udział w projekcie. Ci pracodawcy, którzy odmówili współpracy, jako główny powód podawali zbyt skomplikowaną biurokrację związaną z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej i uzyskaniem możliwych ulg i dofinansowań. W odczuciu pracowników FAR, pracodawcy nie są uprzedzeni do osób niepełnosprawnych. Problemem utrudniającym zatrudnianie osób niepełnosprawnych był niski poziom wykształcenia tych osób i bariery architektoniczne w miejscu pracy. Najczęściej też pracodawcy nie zdawali sobie sprawy z możliwych dofinansowań, co mogłoby być istotną zachętą do zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Pracodawcy, których firmy są przystosowane do osób poruszających się na wózkach, a jest takich firm coraz więcej, bardzo chętnie przyjmują osoby niepełnosprawne do pracy, przy założeniu, że osoby te zdobyły odpowiednie wykształcenie. Niestety większość Beneficjentów projektu posiadała bardzo niskie



kwalifikacje. Pracodawcy byli najczęściej otwarci na staże, a brak kontynuacji zatrudnienia tłumaczyli powodami ekonomicznymi lub brakiem wolnych stanowisk. W przypadku niektórych Beneficjentów efektem stażu było uczestnictwo w dodatkowych szkoleniach zawodowych, a następnie uzyskanie zatrudnienia.

W opinii pracowników PM współpracę z pracodawcami zdecydowanie utrudniała czasochłonna dla pracodawcy procedura gromadzenia niezbędnych do rozpoczęcia stażu dokumentów. Można było zauważyć prawidłowość, że im mniejsza była to firma, tym przejście procedury było trudniejsze ze względu na małe zasoby ludzkie. Natomiast w dużych instytucjach poziom biurokracji powodował często wydłużenie okresu organizacji stażu. Od momentu rozpoczęcia stażu współpraca przebiegała z reguły bezproblemowo.

W przypadku SPI współpraca z pracodawcami przebiega bez problemów. Pracownicy SPI mają długoletnie doświadczenie we współpracy z podmiotami zewnętrznymi w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy. Pracodawcy świadomi specyfiki pracy z ONR byli bardziej otwarci na współpracę, jednakże pozostali, po pierwszych kontaktach z Beneficjentami, również wykazywali chęci współpracy.

Jednym z elementów generujących trudności we współpracy była rozbudowana i skomplikowana dokumentacja projektowa, z którą stykali się pracodawcy podczas przyjmowania stażysty. Czynności związane z dokumentacją musiały odbywać się pod ścisłym nadzorem doradcy ds. zatrudnienia. Wystąpiły też nieliczne problemy związane z niedostatecznym rozpoznanem możliwości i predyspozycji Beneficjenta do pracy na zaproponowanym stanowisku. Współpraca z pracodawcami w projekcie stawiała też wiele wyzwań, ponieważ uczestnicy projektu często nie posiadali żadnego doświadczenia zawodowego lub doświadczenie to było bardzo niewielkie. Ponadto zdarzało się, że posiadane doświadczenie odbiegało od aktualnych realnych możliwości Beneficjenta lub też aktualnego zapotrzebowania rynku pracy. Dysfunkcje narządu ruchu powodowały, że powrót Beneficjenta do wykonywanego zawodu był często niemożliwy. W takich sytuacjach konieczne było uzupełnienie kwalifikacji przez Beneficjenta,



co z kolei jest procesem długotrwałym. Duży problem związany z zatrudnianiem Beneficjentów stanowi również niedostosowanie istniejących obiektów, w których mieszczą się siedziby przedsiębiorstw, do możliwości zatrudniania osób poruszających się na wózkach.

Współpraca z pracodawcami, którzy zdecydowali się na organizację stażu lub zatrudnienie Beneficjenta zazwyczaj układała się dobrze, jednakże wiedza o korzyściach wynikających z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej jest wciąż bardzo niska wśród pracodawców. Pojawiające się czasami trudności we współpracy dotyczyły: skomplikowanej procedury wypełniania dokumentacji projektowej, nieprzystosowania obiektów (miejsc pracy) do potrzeb ONR oraz niskiego poziomu wykształcenia Beneficjentów – nieadekwatnego do wysokich wymagań współczesnego rynku pracy.

Według pracowników PM, staże były jedną z bardziej efektywnych form wsparcia Beneficjentów w procesie ich aktywizacji społeczno-zawodowej. Trwające trzy miesiące (a w uzasadnionych wypadkach przedłużone o dodatkowe miesiące, aż do pół roku) praktyczne przygotowanie do pracy w zawodzie, możliwość sprawdzenia się w środowisku pracy, w grupie współpracowników, pod presją odpowiedzialności za wykonywane obowiązki, dało satysfakcję stażystom (często po raz pierwszy w życiu będącym w sytuacji zawodowej), pozwoliło na realne ocenienie ich możliwości, często też zaowocowało podjęciem zatrudnienia. Staże są istotną formą wsparcia nie tylko dla Beneficjentów projektu, ale pełnią również ważną rolę w budowaniu pozytywnego wizerunku osób niepełnosprawnych i są najskuteczniejszą formą przekonania pracodawców do ich zatrudniania.

Wypowiedzi pracodawców

Firma prywatna nr 1 (1 stażystka; czas stażu: 12 tygodni; obowiązki stażystki: wsparcie zespołu pracowników firmy w przygotowaniu wysyłki korespondencji do klientów): „*Staż dla osób niepełnosprawnych to ciekawe i ważne doświadczenie zarówno dla nich, jak i dla firm, które podejmują taką współpracę. Dla stażysty to szansa na*



integrację z osobami czynnymi zawodowo. Z moich obserwacji wynika, że praca w zespole jest dla tych osób niezmiernie istotna, uczy odpowiedzialności za powierzone obowiązki i daje satysfakcję z dobrze wykonywanej pracy. Najważniejsze, że osoby niepełnosprawne mają możliwość wyjścia z domu i przekonują się, że niepełnosprawność nie jest przeszkodą w podjęciu przez nich pracy. Z drugiej strony współpraca z osobą niepełnosprawną jest także istotnym doświadczeniem dla pracowników firmy. Pozwala przełamać zahamowania, jeśli takowe występują.

Swoje obowiązki stażystka wykonywała bez uwag i chętnie przyjmowała nowe zadania, najprostsze, ale ważne z punktu widzenia obsługi całego procesu. Stażystka szybko nawiązała kontakt z członkami zespołu (kilkanaście osób), wyeliminowaliśmy formułę ‘Pan/Pani’ od samego początku. Infrastruktura naszego budynku pozwala na bezproblemowe poruszanie się osoby niepełnosprawnej na wózku inwalidzkim, choć ‘nasza’ stażystka nie korzysta z wózka.

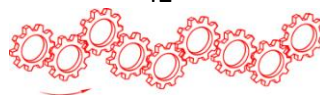
Nie widzę zatem żadnych przeszkód w podejmowaniu współpracy w charakterze stażysty z osobami niepełnosprawnymi. Ważne z punktu widzenia firmy są umiejętności stażysty, w tym obsługa komputera. Istotne jest zatem, aby takie osoby uczestniczyły w różnych szkoleniach i warsztatach, rozwijających ich umiejętności i kompetencje. Oczywiście wszystko uzależnione jest od branży i wymaganych kwalifikacji dla danego stanowiska pracy.”

Instytucja państwowa nr 1 (1 stażystka; czas stażu: 13 tygodni; stanowisko stażystki: pracownik biurowy): *„Nasz szpital po raz pierwszy zatrudnił do działu księgowości stażystę – osobę ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Stażystka od pierwszego dnia zatrudnienia wykazywała ogromne zainteresowanie pracą. Chętnie i z należytą starannością wykonywała wszystkie stawiane jej zadania. Starła się dokładnie i dogłębnie poznać powierzoną pracę, aby bezbłędnie i precyzyjnie ją wykonać. Każdy popełniony błąd poddawała analizie. Rozpoczęła od prostych czynności, a z upływem czasu można było powierzyć jej bardziej odpowiedzialne zadania. Cechowała ją: dokładność, sumiennosc, wnikliwość i wysoka kultura osobista. Była osobą otwartą z łatwością nawiązywania kontaktu. Pracownicy odnosili się do niej z życzliwością*



i sympatią. Praca ta sprawiała jej przyjemność i czerpała z niej zadowolenie (niejednokrotnie o tym mówiła). Codzienny kontakt z otoczeniem wpływał na jej dobre samopoczucie i motywację do pracy.

Wskazane cechy i nabyte praktyczne umiejętności w czasie odbywania stażu były podstawą do zatrudnienia (umowa na zastępstwo) w naszym szpitalu. Korzyści wynikające z tego zatrudnienia są dwojakie: zatrudniliśmy młodego ‘dobrego pracownika’ oraz płacimy mniejszą obowiązkową składkę na PFRON (korzyść finansowa).”



5. Warsztaty promocji i aktywności społeczno - zawodowej osób niepełnosprawnych dla rodziców i opiekunów

Rodzina i opiekunowie stanowią czynnik, który może najsilniej wpływać na motywację do podjęcia zatrudnienia przez osobę niepełnosprawną. Istotnym elementem jest nabycie wiedzy dotyczącej samej niepełnosprawności podopiecznego oraz o możliwościach i ograniczeniach wynikających z tej niepełnosprawności. Partnerzy projektu stosowali zróżnicowane formy warsztatów promocji aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych dla rodziców i opiekunów (Tab. 1).

Tabela 1. Formy warsztatów promocji aktywności społeczno-zawodowej ONR dla rodziców i opiekunów

Warsztaty promocji aktywności społeczno-zawodowej ONR	
Czas trwania	Przeznaczenie
7 dni	Opiekunowie niepracujący, którzy sprawują stałą opiekę nad osobami niepełnosprawnymi
5 dni	Opiekunowie niepracujących, którzy sprawują stałą opiekę nad osobami niepełnosprawnymi
3 dni	Osoby pracujące, których podopieczni są samodzielni i nie potrzebują stałej pomocy i obecności opiekuna
1 dzień	Osoby pracujące

Opiekunowie, którzy wzięli udział w warsztatach, zarówno w formie stacjonarnej, jak i wyjazdowej, wyrażali najczęściej akceptację i zadowolenie z zajęć. Zazwyczaj chętniej włączali się w aktywność warsztatową na miejscu, dzięki czemu niwelowany był niepokój związany z długotrwałym pozostawieniem domu i ich podopiecznych bez opieki (poza tym istniała możliwość szybkiego powrotu do miejsca zamieszkania w razie nagłej konieczności). Warsztat wyjazdowy z kolei umożliwiał przekazywanie wiedzy w sposób zintensyfikowany oraz pozwalał na całkowite oderwanie się od codziennych obowiązków związanych z opieką nad osobami niepełnosprawnymi (dodatkowo wprowadzał elementy relaksacyjne, co zwiększało poziom otwartości uczestników). Opiekunowie mogli



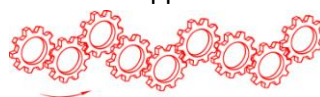
się podzielić swoimi doświadczeniami oraz obawami i w tym zakresie otrzymać wsparcie psychologiczne.

Problem stanowiło zachęcenie osób z otoczenia ONR do wzięcia udziału w warsztatach. Dla opiekunów była to najczęściej kwestia organizacji życia rodzinnego, zwolnienia z pracy, zapewnienia opieki podopiecznemu lub po prostu poświęcenia swojego wolnego czasu. Poza tym, opiekunowie powiązani rodzinnie z ONR preferowali zdecydowanie indywidualną formę wsparcia i często odmawiali uczestnictwa w spotkaniach grupowych. Niektórzy Beneficjenci natomiast byli na tyle samodzielni, że nie chcieli wyjeżdżać na warsztaty razem z opiekunem.

5.1. Tematyka warsztatów

W ramach projektu pracownicy CP prowadzili kilkudniowe (7-dniowe, 5-dniowe, 3-dniowe) oraz jednodniowe warsztaty promujące aktywność społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych wśród ich rodziców i opiekunów. Tematyka warsztatów była bardziej lub mniej rozbudowana w zależności od czasu trwania oraz potrzeb uczestników. Zajęcia z psychologiem dotyczyły lepszego poznania swojego podopiecznego, jego możliwości i mocnych stron, wspierania samodzielności osoby niepełnosprawnej, usprawnienia komunikacji między opiekunem a podopiecznym, radzenia sobie ze stresem i konfliktami. Podczas zajęć z doradcą zawodowym opiekunowie dowiadywali się jak wspierać swojego podopiecznego w poszukiwaniu pracy, jakie funkcjonują stereotypy wśród pracodawców na temat osób niepełnosprawnych, jak przygotowywać dokumenty aplikacyjne i realizować własne plany zawodowe. Zajęcia z prawnikiem poświęcone były zagadnieniom związanym z prawną sytuacją osób niepełnosprawnych, korzyściom na jakie mogą liczyć pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne oraz procedurze zakładania własnej działalności gospodarczej.

Z doświadczeń pracowników SPI wynika, że dużą popularnością cieszyły się warsztaty prowadzone przez specjalistów takich jak lekarz ortopeda, fizjoterapeuta, ratownik medyczny, lekarz seksuolog, psycholog i doradca socjalny. W ramach projektu



SPI przeprowadzono m.in. warsztaty o następującej tematyce: „Nie ma trudnych ludzi, są trudne sytuacje. Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu wśród profesjonalistów zajmujących się problematyką niepełnosprawności” (warsztat poświęcony wypaleniu zawodowemu u opiekunów instytucjonalnych), „Seksualność a niepełnosprawność – edukacja, problemy, wsparcie”, „Rozwijanie potencjału samodzielnego funkcjonowania osób z niepełnosprawnością”, „Profesjonalna opieka i wsparcie dla osób z niepełnosprawnością ruchową”, „Metody radzenia sobie ze stresem. Zarządzanie stresem w sytuacji obecności w otoczeniu osoby z problemami w poruszaniu się”.

5.2. Warsztaty kilkudniowe

W opinii pracowników CP najbardziej właściwą formą wsparcia dla opiekunów były 5-dniowe warsztaty wyjazdowe, podczas których opiekunowie mogli przebywać razem ze swoimi podopiecznymi, jednak uczestniczyli w odrębnych zajęciach w grupie opiekunów. Dało im to możliwość częściowej autonomii od podopiecznych, z którymi na co dzień przebywali nieustannie i poświęcali cały swój czas, poznania innych osób w podobnej sytuacji i wymienienia się doświadczeniami. Warsztaty 5-dniowe były skierowane przede wszystkim do opiekunów niepracujących, którzy sprawują stałą opiekę nad osobami niepełnosprawnymi.

Inną bardzo atrakcyjną formą warsztatów promujących aktywność społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych były warsztaty 3-dniowe, skierowane przede wszystkim do osób pracujących, których podopieczni są samodzielni i nie potrzebują stałej pomocy i obecności opiekuna. Tematyka tej formy warsztatów była skrócona do trzech dni ze względu na aktywność zawodową opiekunów oraz samodzielność ich podopiecznych. Pracownicy CP zaobserwowali również, że opiekunowie bardzo chętnie korzystają z indywidualnych konsultacji ze specjalistami.

W opinii pracowników PM w regionach wiejskich i mniejszych miastach atrakcyjną formą warsztatów były warsztaty 5-dniowe w formie wyjazdowej, zarówno z punktu widzenia uczestników, jak i kadry. Pobyt w jednym miejscu przez kilka dni



pozwała zarówno na efektywne rozplanowanie zajęć, jak i znalezienie czasu na integrację i wsparcie indywidualne. Czas ten pozwolił też na bliższe poznanie Beneficjentów, obserwacji wzajemnych relacji pomiędzy osobą niepełnosprawną a jej opiekunem. Dzięki temu pracownicy PM mogli lepiej zdiagnozować problemy Beneficjentów, a dzięki nawiązaniu z nimi bliższych relacji, udzielić pełniejszego wsparcia.

5.3. Warsztaty jednodniowe

FAR założył w swoim projekcie spotkania szkoleniowe dla opiekunów organizowane pod koniec każdego warsztatu poświęconego aktywizacji zawodowej Beneficjentów. Na szkoleniach tych poruszane były tematy dotyczące samoobsługi osób po URK, a także zagadnienia związane z doбором wózka, profilaktyką przeciwoleżynową, zaburzeniami urologicznymi, prawami osób niepełnosprawnych, możliwościami funkcjonowania społecznego i zawodowego. Przekonywano uczestników szkolenia o tym, że poziom samodzielności osób po URK w codziennych czynnościach życiowych warunkuje ich możliwość realizowania się w wielu aspektach życia społeczno-zawodowego. Szkolenia stwarzały również możliwość wymiany doświadczeń pomiędzy opiekunami w zakresie codziennego funkcjonowania osób po URK. Jak jednak wynika z doświadczeń FAR, bardziej skuteczną formą szkolenia opiekunów osób po URK (niż wyjazdowa) jest indywidualne spotkanie opiekuna z instruktorem w miejscu zamieszkania Beneficjenta, gdzie instruktor FAR może zaprezentować techniki samoobsługowe, a także udzielić wartościowych uwag na temat likwidacji barier architektonicznych w domu Beneficjenta.

Według pracowników PM atrakcyjną formą spotkania były jednodniowe warsztaty, podczas których równocześnie organizowana była opieka dla osób niepełnosprawnych (Fot. 4). Rodzice, opiekunowie mogli wymienić się informacjami i doświadczeniami o dostępnych formach wsparcia przez różne instytucje w danym regionie. Jednocześnie dużym zainteresowaniem cieszyły się spotkania, podczas których aktywne społecznie i zawodowo osoby niepełnosprawne, z podobnymi ograniczeniami, pokazywały, że można



żyć w miarę samodzielnie i normalnie pomimo ograniczeń. Były one wsparciem w zakresie zmiany postaw opiekunów w kierunku wspierania aktywności społeczno-zawodowej ich podopiecznych.



Fot. 4. Warsztaty promujące aktywność społeczno-zawodową ONR⁸

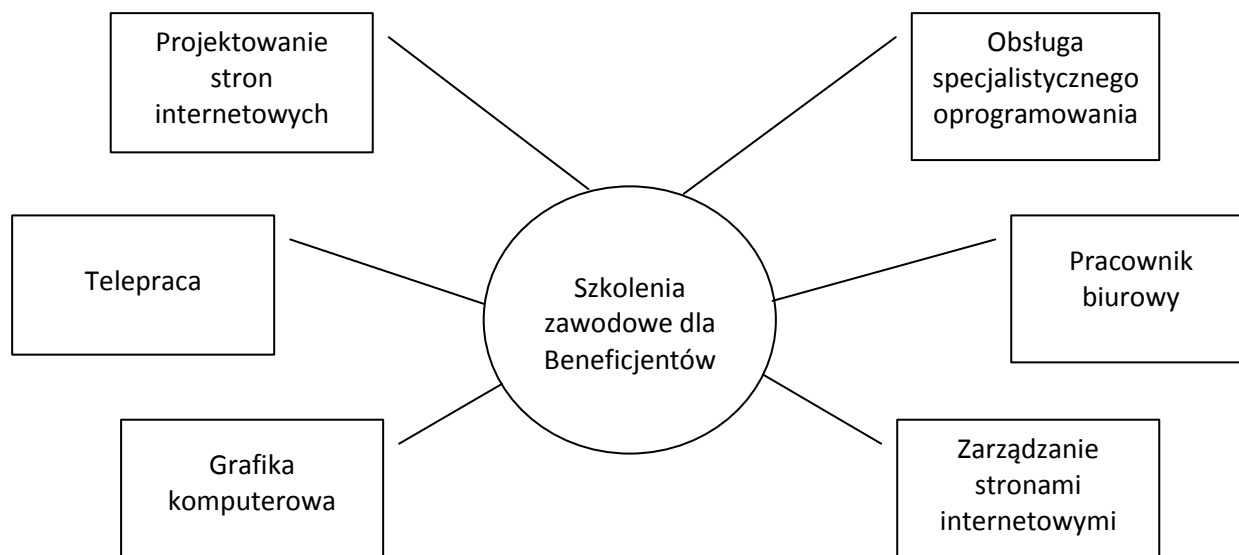
Najbardziej efektywną formą warsztatów promocji aktywności społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych dla opiekunów były 5-dniowe warsztaty wyjazdowe. Podczas warsztatów opiekunowie mogli przebywać razem ze swoimi podopiecznymi, jednak uczestniczyli w odrębnych zajęciach w grupie opiekunów. Dało im to możliwość częściowej autonomii od podopiecznych oraz poznania innych osób w podobnej sytuacji i wymienienia się doświadczeniami.

⁸ Fot. Archiwum PM



6. Szkolenia zawodowe dla Beneficjentów

Partnerzy projektu oferowali Beneficjentom szkolenia zawodowe o zróżnicowanej tematyce, wśród których przeważały szkolenia związane z obsługą komputera, Internetu i specjalistycznego oprogramowania (Ryc. 4).



Rycina 4. Szkolenia zawodowe najczęściej wybierane przez Beneficjentów

W ocenie Beneficjentów najbardziej atrakcyjne były te szkolenia, które umożliwiają podjęcie pracy zdalnej, tj. takiej, którą można wykonywać w miejscu zamieszkania. Ograniczenia związane z samodzielnym funkcjonowaniem w przestrzeni publicznej (bariery architektoniczne, bariery komunikacyjne) sprawiają, że większość Beneficjentów swoją ścieżkę zawodową wiąże z pracą w miejscu zamieszkania. Dlatego też szczególnym zainteresowaniem Beneficjentów cieszyły się szkolenia związane z obsługą komputera (Fot. 5, 6). Tego rodzaju szkolenia zawodowe pozwalają zdobyć wiedzę oraz umiejętności aktualnie pożądane przez pracodawców na otwartym rynku pracy, co powinno się znacznie przyczynić do podjęcia zatrudnienia przez uczestników projektu. Sprawna obsługa komputera przydatna jest także do poszukiwania pracy przez

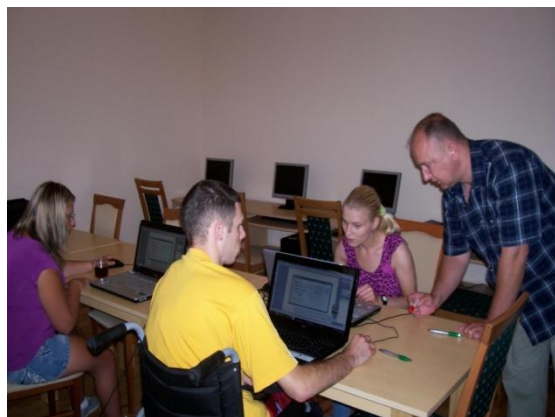


Internet, tworzenia poczty oraz wysyłania swoich dokumentów aplikacyjnych do pracodawcy. Umiejętność ta przydatna jest również do tworzenia i utrzymywania kontaktów społecznych.

Największym zainteresowaniem Beneficjentów cieszyły się szkolenia zawodowe związane z umiejętnością obsługi komputera. W opinii Beneficjentów tego typu szkolenia zwiększają ich szanse na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy, umożliwiają wykonywanie pracy zdalnej (w miejscu zamieszkania), a także ułatwiają inne aktywności życiowe, np. utrzymywanie kontaktów społecznych z wykorzystaniem Internetu.



Fot. 5. Kurs komputerowy SPI⁹

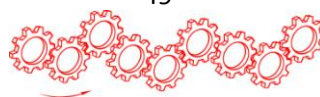


Fot. 6. Kurs komputerowy CP¹⁰

Poza szkoleniami komputerowymi oferowano też Beneficjentom inne szkolenia, np. wśród kobiet dużym zainteresowaniem cieszyły się kursy florystyki, makijażu i stylizacji paznokci (Fot. 7, 8). Zdecydowanie mniej było zgłoszeń na szkolenia „Rachunkowość, kadry i płace” oraz „Formy opodatkowania i ewidencji działalności gospodarczej w małych przedsiębiorstwach”, głównie z powodu obaw, że szkolenia te mogą okazać się zbyt trudne.

⁹ Archiwum SPI

¹⁰ Archiwum CP





Fot. 7. Szkolenie zawodowe manikiurzystek¹¹



Fot. 8. Konsultacja z wizażystką¹²

Wypowiedzi Beneficjentów

Jędrzej (21 lat, niepełnosprawny od 15 lat wskutek URK; wykształcenie średnie):
„Wszystko zaczęło się od wzięcia udziału w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy, gdzie zdobyłem wiedzę w jaki sposób mogę zaprezentować swoje umiejętności przed pracodawcą (m.in. jak napisać CV, list motywacyjny, jak prezentować się podczas rozmowy kwalifikacyjnej), a także korzyści jakie mogą wynikać z zatrudnienia mnie.

Już od kilku lat zajmuję się wykonywaniem usług informatycznych, lecz pewnego wieczoru podczas rozmowy z klientem, którą była nowo powstała spółka zarządzana przez młodych ludzi, zapytałem o możliwość odbycia u nich stażu na zasadzie pracy zdalnej. Po uzgodnieniu wszystkiego zaczęliśmy współpracować, tzn. ja jako stażysta, oni jako pracodawcy. Staż ten naprawdę wiele mi pomógł, poznałem wiele nowych technik, zdobyłem nowe umiejętności oraz przekonałem się jak wyglądają relacje pracownik – pracodawca.

Po zakończeniu stażu miałem już jakieś plany, a mianowicie utworzenie własnej działalności gospodarczej, co bardzo szybko zrealizowałem i teraz pracuję wykonując różne zlecenia. Od tej pory mój pracodawca stał się moim klientem. Po jakimś czasie stwierdziłem: czemu by nie przyjąć na staż w ramach tegoż samego projektu, z którego ja korzystałem, innych osób z niepełnosprawnością. Oczywiście nie kończę na tym swojej

¹¹ Archiwum PM

¹² Archiwum SPI



kariery. Aktualnie zakładam wraz ze współnikiem spółkę, gdzie będziemy realizować większe nasze pomysły/projekty. Z pewnością jeśli będziemy zatrudniać pracowników nie zapomnimy o osobach niepełnosprawnych.”



7. Indywidualny plan działania

Bardzo istotnym elementem w procesie aktywizacji zawodowej ONR jest opracowanie indywidualnego planu działania (IPD), który w precyzyjny sposób określa etapy dążenia do poprawy sytuacji zawodowej Beneficjenta w oparciu o jego indywidualne predyspozycje i preferencje zawodowe. Znalezienie miejsca pracy dla osoby niepełnosprawnej, odpowiedniego do jej możliwości i oczekiwań jest zadaniem bardzo trudnym i kompleksowym (należy uwzględnić czynniki psychologiczne, zdrowotne, społeczne oraz ograniczenia wynikające z niepełnosprawności). Dlatego każda osoba niepełnosprawna wymaga zindywidualizowanego podejścia.

Aby stworzyć dobry IPD (Tab. 2) potrzebna jest obserwacja i zebranie dokładnego wywiadu od osoby niepełnosprawnej, określenie jej potencjału, zainteresowań oraz motywacji do aktywności zawodowej. Ważne są dotychczasowe doświadczenia Beneficjenta zarówno w sferze zawodowej, jak i kontaktów społecznych. Po określeniu potrzeb i możliwości Beneficjenta, jego aktualnej sytuacji rodzinnej oraz dotychczasowych doświadczeń, można wyznaczyć IPD i zaproponować najbardziej odpowiednie formy wsparcia oraz termin ich realizacji. Do proponowanych form wsparcia – stanowiących element IPD – należały m.in. badanie predyspozycji zawodowych, opracowanie dokumentów aplikacyjnych, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, poradnictwo psychologiczne, prawne, konsultacje lekarskie, konsultacje specjalistyczne, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, szkolenia podnoszące kwalifikacje i staże rehabilitacyjne. IPD jest elastyczną formą wsparcia, która ulega modyfikacji w zależności od tempa postępowania realizacji planu (spowolnionego np. nagłym pobytem Beneficjenta w szpitalu) oraz indywidualnych możliwości i potrzeb Beneficjenta. Pod koniec projektu należy przeprowadzić ewaluację efektywności podjętych działań.

Tabela 2. Elementy dobrze opracowanego IPD Beneficjenta

Elementy IPD	Opis elementu IPD
Schorzenie	Charakterystyka rodzaju i zakresu niepełnosprawności Beneficjenta.



narządu ruchu	
Wykształcenie	Charakterystyka rodzaju i poziomu wykształcenia Beneficjenta, ukończone kursy i szkolenia zawodowe, opis umiejętności zawodowych i pozazawodowych.
Obiektywne utrudnienia	Charakterystyka ograniczeń możliwości funkcjonalnych Beneficjenta oraz barier architektonicznych z jakimi ma do czynienia w miejscu zamieszkania. Sprecyzowanie barier i trudności w realizacji oczekiwań zawodowych (w tym opis sytuacji rodzinnej).
Doświadczenia zawodowe	Opis doświadczeń zawodowych Beneficjenta, np. staże rehabilitacyjne, praktyka zawodowa, wolontariat itp.
Predyspozycje zawodowe	Opis predyspozycji zawodowych na podstawie posiadanych umiejętności (mocne i słabe strony) z wyszczególnieniem konkretnych form przekwalifikowania (u osób niepełnosprawnych z wykształceniem podstawowym priorytetem powinno być podniesienie kwalifikacji) i zmiany zawodu. Zamiast „oczekiwań zawodowych” IPD powinien zawierać realne szanse na zatrudnienie (aktualny popyt na rynku pracy), tj. określenie branży, stanowiska, na jakim można zatrudnić daną osobę, uwzględniając jej obecne możliwości i uprawnienia.
Ścieżka rozwoju zawodowego	Wytyczenie indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego, opartej na realistycznym określeniu oczekiwań zawodowych, tj. celów, do których Beneficjent będzie dążyć (np. ukończenie konkretnych szkoleń zawodowych), a także realnych możliwości aktywizacji zawodowej w miejscu zamieszkania lub (jeśli Beneficjent jest mobilny) w okolicy.
Wsparcie	Określenie realnych formy pomocy, z których może skorzystać Beneficjent w procesie aktywizacji zawodowej.
Cel zawodowy	Określenie ostatecznych celów zawodowych (a także celów częściowych) wraz z określeniem terminów, w których Beneficjent powinien je osiągnąć.

Kompleksowe wsparcie potrzebne jest zwłaszcza osobom niepełnosprawnym, które po raz pierwszy chcą podjąć zatrudnienie, mają problemy z powrotem na rynek pracy po dłuższej przerwie lub nie mają wystarczającego wykształcenia, czy kwalifikacji zawodowych. Tworzenie IPD powinno być efektem pracy zespołowej. W skład zespołu powinni wchodzić: Beneficjent, doradca zawodowy oraz psycholog przy wsparciu innych konsultantów (np. specjalista ds. kontaktów z pracodawcami, koordynator ds. form wsparcia). Każdy etap działań Beneficjenta powinien być omawiany z doradcą zawodowym, ale ostateczna decyzja wyboru ścieżki rozwoju zawodowego zawsze powinna należeć do uczestnika projektu.



Dzięki dobremu IPD doradca zawodowy może określić możliwości funkcjonalne i motywację Beneficjenta do działania oraz jego aktywność w poszukiwaniu zatrudnienia. Poprzez realizację IPD u Beneficjenta wzrasta świadomość własnych zasobów, umiejętności, mocnych stron, możliwości, ale również świadomość własnych ograniczeń.

Dobrze opracowany IPD powinien zawierać opis predyspozycji i preferencji zawodowych Beneficjenta, a także informacje na temat dotychczasowego wykształcenia i zdobytego doświadczenia zawodowego. IPD powinien także odnosić się do aktualnej sytuacji Beneficjenta, wskazać jego mocne, jak również słabsze strony, wyznaczając tym samym kierunek działań zmierzających do poprawy sytuacji zawodowej Beneficjenta.



8. Portfolio

Pracownicy SPI oferowali swoim beneficjom przygotowanie portfolio. Kwalifikacja do portfolio odbywała się na podstawie indywidualnego wywiadu z Beneficjentem, w którym brali udział doradca zawodowy i psycholog. Wywiad miał na celu zbadanie aktualnego poziomu funkcjonowania psychospołecznego Beneficjenta, zdiagnozowanie jego możliwości oraz potrzeb w sferze społecznej i zawodowej. Pomocniczo, w procesie diagnozy, stosowano również testy psychologiczne.

Do portfolio były kwalifikowane osoby, dla których posiadanie własnego, profesjonalnie nagranych portfolio było dobrym sposobem autopromocji i autoprezentacji przy poszukiwaniu pracy. Przed nagraniem Beneficjenci przechodzili odpowiednie szkolenie, podczas którego dowiadywali się w jaki sposób należy się przygotować do nagrania (tzn. w jaki sposób się ubrać, jakie pytania mogą zostać zadane w trakcie nagrania, jak będzie wyglądało całe nagranie itp.). Poza tym przedstawiano Beneficjentom przykład nagrania, a na zakończenie szkolenia wykonywano ćwiczenia mające na celu dokładne zilustrowanie przebiegu nagrania i „oswojenie” Beneficjenta z kamerą.

Samo nagranie wideo, z którego powstawało portfolio, było tworzone przez specjalistów w sposób autorski, w oparciu jednak o sprawdzone wcześniej schematy podobnych materiałów filmowych, tworzonych na potrzeby krajowych i zagranicznych firm rekrutacyjnych i szkoleniowych. Scenariusz portfolio Beneficjenta był każdorazowo szczegółowo opracowywany przy współpracy z doradcą zawodowym, psychologiem i pośrednikiem pracy. W odróżnieniu od nagrań realizowanych przez inne firmy i instytucje, uwzględniał on specyfikę niepełnosprawności i sposobu funkcjonowania Beneficjenta w życiu codziennym, co miało na celu przełamanie barier ze strony pracodawcy, związanych z zatrudnieniem osoby niepełnosprawnej.

Samo nagranie było też skuteczną metodą przełamywania pewnych wewnętrznych, psychologicznych barier, których istnienie często blokuje i hamuje jednostkę, zwłaszcza kiedy znajduje się ona w sytuacjach ekspozycji społecznej lub kiedy działa pod presją, że musi się „dobrze sprzedać” itp. Nagranie było również elementem treningu



społecznego, realizowanym „w bezpiecznych warunkach” dla osób zmagających się z własną nieśmiałością, a także szansą dla osób nie posiadających dobrze rozwiniętych zdolności autoprezentacyjnych, aby wypracować jak najkorzystniejszy efekt pierwszego wrażenia, tak istotny we wszelkiego rodzaju kontaktach społecznych. Jako nowoczesna forma prezentowania własnej osoby, portfolio może pomóc Beneficjentom, prezentując ich jako osoby dynamiczne, otwarte, nie obawiające się nowych wyzwań, kreując w ten sposób ich wizerunek jako atrakcyjnych pracowników dla potencjalnego pracodawcy.

Portfolio Beneficjenta w formie filmu wideo jest nowoczesnym sposobem prezentacji zalet ONR jako potencjalnego pracownika. Dodatkowo, samo już przygotowanie nagrania jest dla wielu osób niepełnosprawnych sposobem na przełamanie własnych oporów w sytuacjach ekspozycji społecznej oraz uczy umiejętności autoprezentacji.



9. Warsztaty aktywizacji zawodowej

9.1. Tematyka warsztatów

Tematyka warsztatów aktywizacji zawodowej (WAZ) organizowanych przez partnerów projektu była tak dobrana, aby w jak największym stopniu zwiększać szanse Beneficjentów na podjęcie zatrudnienia na otwartym rynku pracy (Fot. 9). WAZ obejmowały zajęcia z psychologiem, które miały za zadanie uświadomienie osobom niepełnosprawnym swoich kompetencji i mocnych stron, trening asertywności, umiejętność autoprezentacji, sposoby radzenia sobie ze stresem oraz zajęcia motywujące uczestników do aktywności społecznej i zawodowej. Zajęcia z doradcą zawodowym pozwoliły Beneficjentom określić własne umiejętności i kwalifikacje zawodowe, przygotować się do rozmów z pracodawcami oraz nabyć umiejętność pisania dokumentów aplikacyjnych, takich jak CV i list motywacyjny. Zajęcia z prawnikiem miały na celu zapoznanie Beneficjentów z podstawowymi zagadnieniami prawnymi związanymi z zatrudnieniem. W czasie wolnym od zajęć, uczestnikom WAZ organizowano wycieczki (Fot. 10).



Fot. 9. Zajęcia podczas WAZ¹³



Fot. 10. Czas wolny podczas WAZ¹⁴

¹³ Archiwum CP

¹⁴ Archiwum CP



Warsztaty FAR ze względu na swoją specyfikę (były przeznaczone tylko dla osób po URK) różniły się od warsztatów organizowanych przez pozostałych partnerów projektu. Ze względu na stopień niepełnosprawności Beneficjentów FAR (uzależnienie na co dzień od wózka inwalidzkiego) najistotniejszym elementem WAZ były treningi z techniki jazdy i samoobsługi (aby podjąć zatrudnienie Beneficjenci muszą nauczyć się funkcjonować samodzielnie – odpowiednio do swoich możliwości funkcjonalnych). Oprócz podnoszenia sprawności fizycznej oraz nauki pokonywania barier architektonicznych, Beneficjenci odbywali na warsztatach spotkania z doradcami zawodowymi. Podczas tych spotkań doradcy sporządzali IPD dla każdego Beneficjenta. Poza spotkaniami z doradcami uczestnicy WAZ dowiadywali się wiele o swojej niepełnosprawności, sposobach radzenia sobie w różnych sytuacjach, podnoszenia poziomu samoobsługi. Najbardziej właściwą formą pracy na warsztatach były zajęcia w grupach, podczas których uczestnicy wzajemnie się wspierali i konsultowali pomysły w ramach IPD. Ciekawą formą pracy były też zajęcia z treningu intelektualnego, podczas którego uczestnicy doskonalili swoje umiejętności w nawiązywaniu kontaktów, sposobie wypowiadania się i postrzegania w społeczeństwie. Bardzo interesujące dla Beneficjentów były również treningi w terenie, które pozwalały im na testowanie swoich umiejętności w naturalnym środowisku oraz na interakcje z innymi ludźmi.

9.2. Formy warsztatów

9.2.1. Warsztaty stacjonarne

Partnerzy projektu (CP, SPI, PM) organizowali dla Beneficjentów stacjonarne („na miejscu”) jak również wyjazdowe WAZ (tematyka obu form warsztatów była podobna). Na warsztaty stacjonarne (czas trwania: 7 dni) Beneficjenci byli codziennie dowożeni, co było czasochłonne (często zajmowało ponad godzinę w jedną stronę) i wiązało się później z dużym zmęczeniem uczestników na samych zajęciach. Po każdym



dniu warsztatów Beneficjenci byli odwożeni do domów, co utrudniało im wzajemne poznanie się i nawiązanie bliższych znajomości.

W opinii pracowników SPI najdogodniejszą formą warsztatów były warsztaty stacjonarne, ponieważ brały w nich udział osoby dorosłe, mające najczęściej wiele zobowiązań rodzinnych. Z takiej formy warsztatów korzystały również osoby, które nie mogły przerwać rehabilitacji. Ponadto wielu opiekunów Beneficjentów nie chciało (nawet jeśli uczestnikowi oferowano wsparcie asystenta) zezwolić na wyjazd podopiecznych poza miejsce zamieszkania.

9.2.2. Warsztaty wyjazdowe

Podczas warsztatów wyjazdowych (czas trwania: 5 dni) uczestnicy przez cały czas przebywali w ośrodku, w którym były prowadzone zajęcia. Warsztaty dla Beneficjentów były prowadzone równoległe z warsztatami promującymi aktywność społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych wśród ich rodziców i opiekunów. Po zajęciach wszyscy uczestnicy spędzali wspólnie czas i mieli możliwość poznania się. Z tych powodów najbardziej właściwa dla Beneficjentów była wyjazdowa forma WAZ. Ponadto dawała ona możliwość psychologowi i doradcy zawodowemu lepszego poznania uczestników projektu i nawiązania z nimi bliższych relacji opartych na zaufaniu, gdyż spędzali wspólnie czas nie tylko na zajęciach, ale również poza nimi, integrując całą grupę.

Pracownicy FAR organizowali tylko wyjazdową formę WAZ (Fot. 11). Podczas warsztatów Beneficjenci mogli na co dzień obserwować umiejętności samoobsługowe instruktorów FAR oraz nawiązać kontakt z innymi osobami po URK, które znajdują się w podobnej sytuacji życiowej. Podczas dłuższego, wyjazdowego WAZ instruktorzy mogli lepiej poznać Beneficjentów, niż podczas krótkich spotkań w biurze i udzielić im szerszej pomocy. Wsparcie ze strony FAR nie ograniczało się jedynie do WAZ. Po powrocie do swoich miejscowości zamieszkania, Beneficjenci nadal mogli liczyć na wsparcie ze strony trenera i poszukiwacza pracy FAR. Takie działania pozwoliły na indywidualne i kompleksowe podejście do każdego Beneficjenta projektu.





Fot. 11. Wyjazdowe warsztaty FAR¹⁵



Fot. 12. Wyjazdowe warsztaty PM¹⁶

Również w opinii pracowników PM najwłaściwszą formą WAZ dla osób ze znaczną niepełnosprawnością ruchową były warsztaty wyjazdowe, szczególnie w wypadku osób zamieszkujących małe miejscowości (Fot. 12). Osoby z tych terenów mają znacznie utrudniony dostęp do wszelkich form pomocy, jak i spotkań z innymi ludźmi. Wsie i małe miasteczka nie posiadają transportu do przewozu osób niepełnosprawnych, dlatego zdarzało się, że dla Beneficjentów był to pierwszy wyjazd na dłużej poza dom rodzinny. Drugim ważnym elementem była integracja z innymi osobami niepełnosprawnymi. Osoby z małych miejscowości na wyjazdowych spotkaniach zaczynają często funkcjonować zupełnie inaczej tzn. dostrzegają swoje pozytywne strony, czują się bardziej wartościowe. Wyjazdowa forma WAZ umożliwiła pracownikom PM (szczególnie psychologom i doradcom Fundacji) lepsze poznanie Beneficjentów. Dzięki dokładnej analizie predyspozycji Beneficjenta możliwe było stworzenie rzetelnej Indywidualnej Ścieżki Zawodowej. Pracownicy PM mogli zaobserwować codzienne zachowania Beneficjentów, przyzwyczajenia, umiejętności funkcjonowania w środowisku społecznym, ich samodzielność, radzenie sobie z niepełnosprawnością, z trudnościami dnia codziennego, z pokonywaniem barier. Opiekunowie natomiast, którzy w tym samym czasie uczestniczyli w warsztatach promujących aktywność społeczno-zawodową wśród

¹⁵ Archiwum FAR

¹⁶ Archiwum PM



osób niepełnosprawnych, mieli – czasami jedyną dla nich możliwość – rozmowy z innymi opiekunami sprawujących opiekę nad osobami niepełnosprawnymi. Dzięki temu opiekunowie często zaczęli inaczej postrzegać osoby, którymi się opiekowali.

Warsztaty wyjazdowe SPI pozwoliły zgromadzić grupę Beneficjentów z różnych, często oddalonych od siebie miejscowości. Ten typ warsztatów skierowany był przede wszystkim do grupy osób, które planowano włączyć w pierwszej kolejności w aktywność społeczną. Osoby te wcześniej nie wyjeżdżały z domu z powodu barier w przemieszczaniu się, trudnej sytuacji materialnej lub braku samodzielności. Warsztaty wyjazdowe zazwyczaj pozytywnie wpływały na kształtowanie zachowań społecznych wśród uczestników, uczyły komunikacji w grupie, współpracy, zachowań asertywnych, ale także samodyscypliny (np. porannego wstawania). Zmiana środowiska wpływała też korzystnie na otwartość Beneficjentów i łatwość przyswajania nowej wiedzy. Dla wielu Beneficjentów stanowiła także próbę usamodzielnienia się, „odskocznę” od stałej opieki ze strony najbliższych, którzy często bywają nadopiekuńczy, co nie sprzyja emocjonalnemu dobrostanowi podopiecznych i nie rokuje pozytywnie w zakresie podejmowania aktywności zawodowej.

Najbardziej wartościową formą WAZ były warsztaty wyjazdowe, które pozwalały na lepsze poznanie potrzeb i możliwości Beneficjentów, a także lepszy kontakt pomiędzy uczestnikami projektu, a osobami służącymi wsparciem w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej.



10. Analiza trudności i niepowodzeń w realizacji projektu wsparcia ONR na rynku pracy

Analiza trudności w realizacji zadań wstępnie założonych w projekcie jest równie ciekawa (a czasem ciekawsza) niż analiza sukcesów, ponieważ wskazuje na błędy, których będą mogły uniknąć inne organizacje rządowe i pozarządowe, stawiające sobie za cel niesienie skutecznej pomocy w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej ONR. Niepowodzenia są nieodłącznym elementem każdej działalności człowieka. Ostatecznie od dawna już wiadomo, że „błędów nie popełnia ten, kto nic nie robi”.¹⁷

10.1. Realizacja projektu w różnych środowiskach

10.1.1. Realizacja projektu w środowisku miejskim

W opinii pracowników CP osoby niepełnosprawne mieszkające w miastach znacznie łatwiej było objąć wsparciem z uwagi na większą możliwość dotarcia do nich. Przede wszystkim osoby te łatwiej było odnaleźć i zrekrutować, ponieważ wykazywały one pewną aktywność społeczną, np. wiele z nich należało do stowarzyszeń działających na terenie danego miasta czy uczęszczało do placówek przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych, takich jak Warsztaty Terapii Zajęciowej (WTZ). Osoby mieszkające w miastach częściej korzystają z pomocy instytucji takich, jak PCPR czy PUP, co czyni je bardziej otwartymi na wszelkie formy aktywizacji.

Również według instruktorów FAR realizacja projektu w środowisku miejskim miała większe szanse powodzenia, jednakże nie była pozbawiona bardzo istotnych mankamentów. Realizacja zadań w mieście była łatwiejsza ze względu na większą dostępność do rynku pracy, kontaktów z urzędami pracy i przystosowanej komunikacji miejskiej. Łatwiej też było pozyskać miejsca stażu. Jednak barierą często stawały się mieszkania w blokach nieprzystosowanych dla osób poruszających się na wózkach inwalidzkich, co znacznie ograniczało możliwości dotarcia instruktora rekrutującego

¹⁷ Theodore Roosevelt (1858-1919)



na wózek, a także podjęcie przez Beneficjenta decyzji o rozpoczęciu stażu zawodowego czy zatrudnienia. W takich przypadkach praca zdalna (pod warunkiem dostępu do Internetu) była najlepszym rozwiązaniem, choć nie spełnia ona istotnej roli, jaką jest aktywizacja społeczna i nie rozwiązuje problemu izolacji Beneficjentów.

Podobnie spostrzeżenia odnotowali pracownicy PM, według których realizacja projektu w dużym mieście stwarzała wiele możliwości, ale też wiele ograniczeń (aczkolwiek innych, niż stwierdzili instruktorzy FAR). W miastach istnieje większy dostęp do instytucji państwowych, szeroki wybór firm szkoleniowych przystosowanych dla potrzeb osób niepełnosprawnych, więcej ofert pracy dla Beneficjentów poszukujących stażu lub zatrudnienia, a także wyższy, niż przeciętnie, poziom wykształcenia Beneficjentów, który umożliwiał im spełnienie kryterium udziału w szkoleniu. Większa była też możliwość wyboru odpowiedniej placówki edukacyjnej przystosowanej do potrzeb osób niepełnosprawnych i związane z nim wsparcie w kontynuacji nauki. Zaobserwowano też większe możliwości w zakresie samodzielnej mobilności osób niepełnosprawnych, co zwiększało ich szanse na skorzystania z proponowanych form wsparcia i ostatecznie podjęcie zatrudnienia.

Natomiast rekrutacja przebiegała trudniej w warunkach miejskich, ponieważ w miastach działa więcej organizacji realizujących różnego rodzaju projekty i przedsięwzięcia na rzecz osób niepełnosprawnych (wiele osób uzyskało już wsparcie w innych instytucjach). Dodatkowe trudności związane były z rekrutacją opiekunów na zajęcia wyjazdowe. Opiekunowie w dużych ośrodkach miejskich nie dysponują dużą ilością wolnego czasu, często są osobami aktywnymi zawodowo, a swój urlop poświęcają na wyjazd z podopiecznym na turnus rehabilitacyjny.

Duże miasto to większy rynek pracy i więcej ofert skierowanych do osób niepełnosprawnych, ale równocześnie oczekiwania dotyczące kwalifikacji stawiane przez pracodawców są wyższe. Specyfika rynku wzmacnia konkurencyjność wśród osób poszukujących pracy, a wysokie wymagania tak samo dotyczą osób pełno- jak i niepełnosprawnych.



Znacznie łatwiej można było zrealizować zadania aktywizacji zawodowej w środowisku miejskim ze względu na większą aktywność społeczną ONR żyjących w miastach, jak również ze względu na szerszą ofertę pracy, lepszy transport publiczny i dostęp do Internetu. Trudny natomiast był proces rekrutacji zarówno Beneficjentów (mieszkania w nieprzystosowanych blokach) jak i opiekunów (brak czasu ze względu na obowiązki zawodowe).

10.1.2. Realizacja projektu w środowisku wiejskim

W opinii pracowników CP osoby niepełnosprawne z obszarów wiejskich wykazywały duże zainteresowanie oferowanymi w projekcie formami wsparcia, gdyż najczęściej przez lata nie miały dostępu do żadnej pomocy i czuły się wyeliminowani z życia społecznego. Szczególnie ważna dla tej grupy osób była możliwość udziału w WAZ, ponieważ stanowiła często jedyną szansę bezpośredniego kontaktu z innymi osobami niepełnosprawnymi. Podczas warsztatów osoby niepełnosprawne oraz ich opiekunowie nawiązywali znajomości i wymieniali się doświadczeniami z osobami z innych terenów wiejskich. Część z tych znajomości przetrwało po warsztatach. Psycholog i doradca zawodowy kładli szczególny nacisk na wyrównywanie szans osób niepełnosprawnych mieszkających na wsi, szczególnie kobiet, poprzez podnoszenie ich kwalifikacji zawodowych. Osoby z największymi szansami na zatrudnienie uczestniczyły w szkoleniach zawodowych, podnoszących kwalifikacje i w stażach rehabilitacyjnych.

Według pracowników FAR realizacja zadań, wyznaczonych w projekcie, w środowisku wiejskim przebiegała o wiele trudniej aniżeli w dużej aglomeracji z powodu małej dostępności do otwartego rynku pracy, słabej rozwiniętego transportu publicznego, a także ograniczonego dostępu do Internetu. Zaletą jednak był fakt, że często łatwiej było dotrzeć do Beneficjentów, którzy zazwyczaj mieszkali w przystosowanych domach. Niestety brak przystosowanego transportu ograniczał możliwości uczestnictwa w proponowanych formach wsparcia, w związku z czym ci Beneficjenci najczęściej



uzyskiwali staż rehabilitacyjny lub pracę w formie zdalnej. Osobom tym trzeba było poświęcić więcej czasu na spotkania indywidualne, aby zachcieli uwierzyć w swój potencjał. Więcej czasu wymagały też rozwiązania logistyczne, aby Beneficjenci mieszkający na wsi mieli możliwość dotarcia do potencjalnego pracodawcy, urzędu pracy, itp. Problemem było też zorganizowanie indywidualnych szkoleń, ponieważ na wsiach nie ma ośrodków doszkalających zawodowo. W środowisku wiejskim lokalny rynek nie ma zbyt wiele do zaoferowania. Jeżeli Beneficjent nie dysponuje swoim samochodem, pozostaje mu tylko praca zdalna. Osoby zmotoryzowane chętnie uczestniczyły i korzystały z oferty projektu.

Według pracowników PM realizacja projektu w środowisku wiejskim różniła się zarówno stopniem zaangażowania Beneficjentów w formy wsparcia, jak i możliwościami organizacyjnymi. Beneficjenci z terenów wiejskich są często, z powodów barier architektonicznych, ale i sytuacji społecznej, odcięci od świata. Nie zgłaszają się osobiście do instytucji oferujących wsparcie, więc pracownicy PM musieli sami do nich dotrzeć. Czasami udział w zajęciach w ramach projektu był pierwszym wyjściem z domu od wielu lat. Istotną kwestią organizacyjną przy realizacji projektu w środowisku wiejskim było zapewnienie uczestnikom transportu – niejednokrotnie trzeba było pokonać duże odległości pomiędzy domem Beneficjenta a Maltańskim Ośrodkiem Pomocy, firmą szkoleniową lub miejscem stażowym (transport gminny do części miejscowości nie dociera, poza tym w większości jest nieprzystosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych).

Beneficjenci z terenów wiejskich charakteryzowali się zazwyczaj dużo większym, niż mieszkańcy miast, zaangażowaniem w realizację działań w ramach projektu. Byli wdzięczni, za to, że ktoś o nich pomyślał, dotarł i proponuje wsparcie, które na danym terenie nie jest spotykane. Osoby te doceniały możliwość odbycia stażu i zatrudnienia, zwłaszcza w regionach, gdzie stopień bezrobocia jest bardzo duży. Podstawowym problemem w pracy z opiekunami z terenów wiejskich był lęk opiekunów przed aktywizacją zawodową swoich bliskich, a co za tym idzie utraty świadczeń.



Z drugiej strony praca z osobami z terenów wiejskich stanowiła częstokroć większe, ale zatem bardziej satysfakcjonujące, wyzwanie. Proces aktywizacji był dłuższy, gdyż wymagał bardziej czasochłonnego przygotowania Beneficjenta (zarówno pod względem psychologicznym, jak i umiejętności zawodowych). Jednakże osoby, które wcześniej nie miały możliwości poznania innego stylu życia, po okresie udzielonego wsparcia, konsekwentnie realizowały wyznaczony cel aktywizacji społeczno-zawodowej.

Zaletą środowisk wiejskich było duże zainteresowanie Beneficjentów ofertą projektu, głównie ze względu na brak jakichkolwiek innych możliwości aktywizacji społeczno-zawodowej ONR mieszkających na wsi. Z drugiej jednak strony, zazwyczaj niski poziom wykształcenia Beneficjentów, brak przystosowanego transportu i wąski rynek pracy na wsi znacznie utrudniał realizację zadania aktywizacji zawodowej ONR.

10.2. Niepowodzenia w realizacji zaplanowanych działań

10.2.1. Niepowodzenia związane z założeniami projektu

Podstawowe założenia projektu. Dużym ograniczeniem w projekcie, według FAR, była konieczność przydzielenia Beneficjenta do konkretnego partnera projektu, w związku z czym nie mógł on skorzystać ze wszystkich możliwych form wsparcia, które nie były identyczne u wszystkich partnerów (np. warsztaty niezależnego życia, portfolio).

Konsultacje indywidualne. Z doświadczeń pracowników CP wynika, że najmniej skuteczną formą wsparcia były konsultacje np. z logopedą oraz specjalistą ds. niwelacji barier architektonicznych. Żaden z Beneficjentów CP nie wykazał zainteresowania konsultacją z logopedą, ponieważ ONR biorące udział w projekcie były dorosłe i często miały problemy z wymową od urodzenia, w związku z czym jedna godzina rozmowy ze specjalistą nie mogła pomóc w rozwiązaniu tego typu problemu. Natomiast powodem nieskorzystania z porady specjalisty ds. niwelacji barier architektonicznych były wysokie



koszty takich konsultacji, połączonych z przygotowaniem projektu likwidacji istniejących barier. Sama rozmowa ze specjalistą, bez możliwości otrzymania projektu wymaganego przy składaniu wniosków o dofinansowanie likwidacji barier architektonicznych, była bezcelowa dla Beneficjentów.

Również pracownicy SPI nie zrealizowali wszystkich konsultacji dotyczących porad prawnych, co mogło być spowodowane tym, że większość obaw czy wątpliwości prawnych można było wyjaśnić na etapie pracy z doradcami zawodowymi. Osoby zainteresowane umawiały się na konsultacje prawne tylko w przypadku konieczności uzyskania odpowiedzi o dużym poziomie szczegółowości wiedzy prawnej. W innych przypadkach korzystano z ogólnodostępnej infolinii prowadzonej dla osób niepełnosprawnych (nr 0-801-801-015), a także wiedzy specjalistów – doradców socjalno-prawnych, na co dzień pracujących w Stowarzyszeniu.

Doradca zawodowy. Nieadekwatna, według FAR, była także konieczność pracy z doradcą oraz opracowanie indywidualnej ścieżki dla każdego z Beneficjentów, który miał podjąć zatrudnienie. Niektórzy Beneficjenci byli tak zmotywowani do pracy w konkretnym miejscu (np. w którym pracowali przed wypadkiem), że wystarczyło im udzielić wsparcia przy uzyskaniu możliwie największej samodzielności. Jak się też okazało w praktyce, wsparcie trenera było szczególnie ważne w samym momencie zatrudniania Beneficjenta, jednakże dalsze monitorowanie przebiegu zatrudnienia było zbędne, ponieważ Beneficjenci czuli się wtedy ograniczani i traktowani jak osoby niedojrzałe.

Finansowanie czesnego. Pracownicy SPI zaobserwowali brak zainteresowania możliwością sfinansowania czesnego. Prawdopodobnie spowodowane to było faktem, że nauka trwa kilka lat, więc i konieczność opłat z tym związanych nie kończy się na ukończeniu jednego czy dwóch semestrów (projekt daje możliwość opłaty czesnego jedynie w roku kalendarzowym). Beneficjenci nie byli zainteresowani jednorazowym wsparciem. Refundację kosztów nauki uzyskiwali najczęściej poprzez uczestnictwo w programie realizowanym przez PFRON pn. „Student”.



Warsztaty dla opiekunów. Najwięcej trudności, według pracowników PM, tj. największego zaangażowania w przygotowaniu i przeprowadzeniu, wymagała organizacja warsztatów promujących aktywność społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych dla opiekunów i osób z otoczenia osób niepełnosprawnych. Narzucenie w projekcie konieczności objęcia wsparciem równej liczby opiekunów i Beneficjentów, powodowało paradoksalne sytuacje, w których osoby niepełnosprawne żyjące samodzielnie, których udział w projekcie wiązał się głównie z podnoszeniem kwalifikacji i szukaniem pracy, były proszone o wskazanie opiekuna, który mógłby uczestniczyć w projekcie. W ramach projektu PM zaplanowano warsztaty osób z otoczenia osób niepełnosprawnych, np. pedagogów, nauczycieli niepełnosprawnych uczniów w ośrodkach pobytowych lub szkołach specjalnych. O ile zaproponowana tematyka warsztatów cieszyła się dużym zainteresowaniem, to sprzeciw potencjalnych uczestników budziła konieczność podawania bardzo dokładnych danych osobowych w formularzach zgłoszeniowych do projektu.

Podobne zastrzeżenia zgłaszali pracownicy FAR. Niektórzy Beneficjenci (np. po URK w odcinku piersiowo-lędźwiowym kręgosłupa) nie wymagali pomocy innych osób przy codziennych czynnościach, na warsztaty docierali samodzielnie, a opiekunowie nie chcieli dojeżdżać na centralne warsztaty tylko na jeden dzień szkolenia. O wiele bardziej uzasadnione wydaje się szkolenie opiekunów podczas spotkania z Beneficjentem w miejscu zamieszkania, szczególnie we wczesnym etapie po urazie, gdzie najbliżsi mogą nauczyć się opieki nad Beneficjentami w określonych warunkach mieszkaniowych. Szkolenie opiekunów w ostatnim dniu WAZ, jak zaplanowała w swoim projekcie FAR, wydawało się uzasadnione, ponieważ Beneficjenci są odbierani z warsztatów przez opiekunów. Taka forma prowadzenia szkoleń okazała się jednak nie do końca dobrym pomysłem, ponieważ często Beneficjentów po warsztatach odbierały inne osoby niż te, które opiekują się nimi na co dzień. Czasami też Beneficjenci docierali samodzielnie lub przywoził ich opiekun innego uczestnika z tego samego regionu.

Pracownicy SPI zwracali uwagę na to, że najtrudniej było zachęcić do udziału w warsztatach wyjazdowych opiekunów będącymi członkami rodziny. Opiekunowie, jeśli



pracowali, swój wolny czas poświęcali na czynności związane z opieką nad niepełnosprawnym członkiem rodziny. Brak możliwości wzięcia udziału w warsztatach osoby te uzasadniały brakiem czasu i zaabsorbowaniem pracą zawodową. Przeszkodę stanowiły również bariery psychologiczne, m.in. obawa przed rozstaniem się z bliskim/podopiecznym. Opiekunowie wskazywali na brak możliwości wyjazdu na kilka dni bez swoich podopiecznych. Ta sama forma pomocy skierowana do opiekunów instytucjonalnych okazała się skuteczna i potrzebna.

10.2.2. Niepowodzenia związane z uczestnikami projektu

W opinii pracowników FAR niewiele osób po URK chce rozwijać swoje możliwości zawodowe. Prawdopodobnie częściowo wynika to z ciągle niewystarczającego wsparcia środowiska lokalnego po okresie leczenia szpitalnego, a także od systemu (warunków) przyznawania świadczeń socjalnych i rent. Skutkiem takiego stanu rzeczy są obawy Beneficjentów przed utratą przysługujących im świadczeń w momencie podjęcia pracy, a rozwijająca się z tego powodu wieloletnia bierność życiowa jest często przyczyną powikłań pourazowych, np. odleżyn.

Dużego zaangażowania, według pracowników PM, wymagała realizacja głównego celu projektu, jakim jest wzrost poziomu zatrudnienia ONR, głównie ze względu na brak determinacji Beneficjentów w kwestii podjęcia pracy. W takich przypadkach konieczne było zintensyfikowanie działań psychologa i doradcy zawodowego, aby zmobilizować osoby niepełnosprawne do działania w zakresie aktywizacji zawodowej. Zdarzało się, że nawet dobrze wykształcone ONR charakteryzował brak motywacji do wejścia na rynek pracy. Osoby niezainteresowane podjęciem zatrudnienia zawsze znajdowały powody do odrzucenia oferty aktywizacji zawodowej. Ci, którym proponowano pracę przy komputerze twierdzili, że nie interesuje ich praca w domu. Natomiast osoby, które otrzymały ofertę pracy poza miejscem zamieszkania, odrzucali ją, podając za przyczynę bariery architektoniczne, czy brak możliwości dojazdu.



Niepowodzenia związane z uczestnikami projektu dotyczyły przede wszystkim biernej postawy niektórych Beneficjentów, wyrażającej się brakiem motywacji do aktywizacji zawodowej. Wśród prawdopodobnych przyczyn takiej postawy należałoby wymienić: długoletni okres bezczynności, powikłania pourazowe oraz obawa utraty świadczeń socjalnych.

10.2.3. Niepowodzenia związane z obiektywnymi uwarunkowaniami

Niski poziom wykształcenia Beneficjentów. Kolejnym problemem w realizacji projektu, z jakim się zetknęli pracownicy FAR, dotyczył szkoleń zawodowych. Szkolenia komputerowe umożliwiają podjęcie pracy osobom, które np. nie mają możliwości samodzielnego wyjścia z domu. Znacznym problemem jednak okazał się fakt, że do odbycia szkoleń certyfikowanych przez Ministerstwo Edukacji wymagane jest minimum gimnazjalne wykształcenie. Jak się w praktyce okazało, duża część Beneficjentów FAR posiadała jedynie wykształcenie podstawowe.

Trudności z przystosowaniem miejsc pracy. W opinii pracowników FAR możliwość zatrudniania Beneficjentów była w dużej mierze ograniczona przez brak funduszy PFRON dla pracodawców na przystosowanie miejsc pracy. Pracodawcy zmuszeni byli radzić sobie sami z tym problemem, co powodowało, iż musieli ze swoich funduszy pokrywać koszt przystosowania miejsca pracy. Niejednokrotnie opóźniało to moment rozpoczęcia pracy przez Beneficjenta lub w ogóle uniemożliwiało podjęcie zatrudnienia. Dwuletni program projektu okazywał się często zbyt krótki, aby wyeliminować wszystkie przeszkody architektoniczne (w tym również w miejscu zamieszkania), a także usamodzielnic Beneficjenta. Jak zauważyli pracownicy FAR, pracodawcy bardzo chętnie korzystali z płatnych staży, niestety nie zawsze po odbyciu stażu zatrudniali Beneficjentów projektu.

Trudności transportowe. FAR nie udało się zrealizować zaplanowanej liczby uczestników WAZ. Jednym z głównych powodów tej sytuacji był brak przystosowanego transportu publicznego lub zbyt wysokie koszty takiego transportu. Podobnie było w przypadku kursów zawodowych. Realizacja centralnych kursów zawodowych również

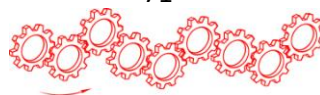


okazała się niezbyt trafnym założeniem, ponieważ dla wielu Beneficjentów problemy transportowe okazały się przekraczać ich możliwości, a dodatkowo przeszkodą w odbyciu szkolenia był brak samodzielności. Mimo wielkich chęci, pracownicy FAR nie byli w stanie objąć wsparciem wszystkich chętnych osób po URK, które wychowywały dzieci i nie potrafiły im zabezpieczyć opieki podczas pobytu na warsztatach, a w późniejszym okresie podczas kursów i szkoleń.

10.3. Wskazania dla przyszłych projektów aktywizacji zawodowej ONR

10.3.1. Wskazania dotyczące ogólnych założeń projektu

Współpraca między partnerami projektu. Według FAR przede wszystkim należałoby przededefiniować pojęcie partnerstwa. W niniejszym projekcie realizowano wsparcie w partnerstwie czterech organizacji pozarządowych, jednak praktyka stwarzała bardziej wrażenie konkurencji niż współpracy. Każda z organizacji miała do osiągnięcia indywidualne wskaźniki efektywności, co przy braku wglądu we wzajemną pracę generowało problemy z rozliczaniem projektu (w przypadku, gdy Beneficjent został objęty wsparciem więcej niż jednej organizacji). W praktyce oferowane przez poszczególnych partnerów formy wsparcia nie zawsze pokrywały się (np. przygotowanie portfolio), w związku z czym lepiej byłoby stworzyć jedną wspólną bazę, w ramach której Beneficjenci mogliby korzystać z wybranych przez siebie form wsparcia u różnych partnerów. Wskaźniki w takim przypadku powinny być globalne dla projektu, a nie dla każdego z partnerów osobno. Pożądana jest możliwość skorzystania ze wsparcia u partnera, jeżeli jest to inny rodzaj wsparcia niż ten, który może udzielić organizacja rekrutująca. W związku z tym powinna istnieć wspólna baza Beneficjentów, aby każdy z partnerów mógł na bieżąco monitorować wszystkich uczestników projektu oraz rodzaj wsparcia, jaki został im udzielony. Efektem przededefiniowania partnerstwa w projekcie powinno być wprowadzenie szkoleń i konferencji, będących rodzajem bezpośrednich spotkań partnerów projektu. Spotkania te stanowiłyby forum wymiany doświadczeń,

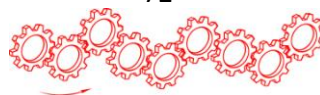


pozwalających na unikanie błędów popełnionych przez partnera, bądź też na poszukiwanie sposobu na osiągnięcie sukcesu.

Podobne rozwiązanie sugeruje SPI twierdząc, że usprawnienie współpracy pomiędzy organizacjami partnerskimi w ramach przyszłych projektów mogłoby nastąpić dzięki prowadzeniu wspólnej bazy danych Beneficjentów oraz spotkaniom nie tylko koordynatorów projektów, ale także innych pracowników w celu wymiany doświadczeń. W przypadku partnerów prowadzących projekt na wspólnym obszarze (np. w tym samym mieście) ważne jest, aby Beneficjentom przekazywać dokładną nazwę projektu i zaznaczać wykluczenie z uczestnictwa w tym samym projekcie u dwóch partnerów. Zdarzało się tak, że niektórzy Beneficjenci nie wiedzieli o tym, że biorą już udział w tym projekcie u partnera. Każdy partner działa nieco inaczej i warto byłoby nie wykluczać udziału Beneficjenta u dwóch partnerów (np. jeżeli w jednej organizacji zabraknie środków na szkolenie to powinna istnieć szansa na skorzystanie z tej formy wsparcia u innego partnera projektu). ONR to grupa osób trudna do aktywizacji zawodowej, więc współpraca kilku organizacji zwiększa szansę na osiągnięcie sukcesu.

Podobne spostrzeżenia zgłaszali pracownicy PM. W celu usprawnienia współpracy pomiędzy organizacjami partnerskimi w ramach przyszłych projektów, potrzebne byłyby spotkania partnerskie z udziałem lidera projektu w szerszym gronie osób, które pracują w terenie i powinny współpracować ze sobą w celu lepszego działania na rzecz osób niepełnosprawnych. Poznanie się i wymiana doświadczeń pozwoliłoby na rozwiązywanie problemów na poziomie regionalnym, a nie w biurach projektów między koordynatorami projektu. Pracownicy PM, podobnie jak FAR, uważają, że powinna istnieć możliwość realizacji pewnych określonych form działania przez jednego z partnerów projektu na rzecz Beneficjentów obsługiwanych przez innych partnerów projektu.

Wykształcenie Beneficjentów i czas trwania projektu. Pracownicy FAR wnioskujeją też, aby w przyszłych projektach położyć nacisk w pierwszej kolejności na podniesienie wykształcenia Beneficjentów, a dopiero później na zatrudnienie osób niepełnosprawnych. Poziom wykształcenia jest podstawowym warunkiem znalezienia atrakcyjnego i satysfakcjonującego zatrudnienia. Takie podejście do procesu aktywizacji zawodowej



ONR wymagałoby wydłużenia czasu trwania projektu, tym bardziej, że nawet okres realizacji niniejszego projektu okazał się zbyt krótki w stosunku do specyfiki niepełnosprawności Beneficjentów Fundacji. Osoby po URK potrzebują dłuższego czasu, niż inne ONR, na uzyskanie samodzielności w codziennych czynnościach życiowych. Potrzebują też większego indywidualnego wsparcia instruktorów w miejscu zamieszkania, zwłaszcza w małych miejscowościach i na wsiach, gdzie barier architektonicznych jest znacznie więcej niż w miastach.

SPI, podobnie jak FAR, sugeruje wydłużenie czasu realizacji projektu, ponieważ wiele ONR potrzebuje długofalowego wsparcia (wsparcie dwuletnie często nie było wystarczające). Zazwyczaj efekty procesu aktywizacji zawodowej ONR widoczne są dopiero po kilku latach. Taki okres obejmuje też Indywidualna Ścieżka Kariery. Niejednokrotnie Beneficjentem projektu zostaje osoba, która np. niedawno uległa wypadowi i trwałej niepełnosprawności. Potrzebuje więc w pierwszej kolejności rehabilitacji leczniczej, często wsparcia psychologicznego i pomocy konsultantów niezależnego życia. Dobrym rozwiązaniem byłoby zniesienie ograniczenia powodującego wykluczanie z aktualnie realizowanego projektu osób, które w latach poprzednich brały już w nim udział (np. zwiększenie procentu udziału tych osób).

W odniesieniu do ogólnych założeń przyszłych projektów aktywizacji zawodowej ONR, należałoby przededefiniować pojęcie partnerstwa tak, aby Beneficjenci mogli korzystać z ofert różnych partnerów projektu, a organizacje partnerskie wzajemnie się wspierały, korzystając z jednej, wspólnej bazy Beneficjentów (bieżące monitorowanie udzielonych form wsparcia). Przyszłe projekty powinny też w pierwszej kolejności uwzględniać podniesienie poziomu wykształcenia Beneficjentów. Partnerzy projektu sugerują też wydłużenie czasu trwania projektów ze względu na złożoność procesu aktywizacji społeczno-zawodowej ONR.



10.3.2. Wskazania dotyczące dotychczasowej oferty projektu

Pracownicy PM proponują zachowanie, wypracowanych w niniejszym projekcie, elastycznych form wsparcia dla Beneficjentów, jako działań sprawdzonych i przynoszących oczekiwane rezultaty. Dotyczy to również wsparcia w postaci asystenta, zapewnienia transportu, możliwości zakupu sprzętu ułatwiającego aktywizację społeczno-zawodową, natomiast liczba opiekunów objętych wsparciem powinna być znacznie mniejsza niż liczba osób niepełnosprawnych objętych wsparciem.

Natomiast pracownicy CP proponują, aby w następnej edycji zwiększyć ilości warsztatów wyjazdowych, podczas których można byłoby uwzględnić wizyty w instytucjach zajmujących się ONR (PCPR lub PUP). Poza tym CP sugeruje zwiększenie liczby zajęć z wizażu, kształtowania własnego wizerunku, a także innych, stałych elementów projektu (np. staży rehabilitacyjnych, WAZ, szkoleń zawodowych, a także dofinansowania do zakupu sprzętu itd.). Zarówno Beneficjenci jak i instruktorzy FAR wskazują na potrzebę większej liczby spotkań w warunkach domowych (poradnictwo w zakresie przystosowania mieszkania) oraz spotkań z psychologiem.

Według pracowników SPI przydatna byłaby również zwiększona liczba staży rehabilitacyjnych. Ta forma działania jest bardzo efektywna, gdyż wielu Beneficjentów po ukończeniu stażu otrzymało zatrudnienie w firmie, w której odbyli staż lub dzięki zdobytemu doświadczeniu znalazło zatrudnienie w innym miejscu, na podobnym stanowisku. CP proponuje też wydłużenie czasu trwania stażu do 6 miesięcy. Typowy staż finansowany z urzędu pracy trwa od 6 do 12 miesięcy. Dzięki wydłużeniu czasu trwania stażu osoba niepełnosprawna zostanie lepiej przyuczona do zawodu, a także zwiększy swoje szanse na zatrudnienie w zakładzie, w którym odbywa staż, gdy np. powstanie nowe miejsce pracy, ktoś odejdzie z pracy itp.

SPI sugeruje też zwiększenie liczby kursów podnoszących kwalifikacje i kursów zawodowych ze względu na duże zapotrzebowanie na te formy wsparcia Beneficjentów projektu. Część ONR potrzebuje podstawowej wiedzy z zakresu obsługi komputera, aby na skutek ograniczonej możliwości wychodzenia z domu móc włączać się w aktywność



społeczną przez Internet. Inni muszą zmienić dotychczasową aktywność zawodową na zupełnie inną, zmuszeni więc są do przekwalifikowania (dużą popularnością cieszyły się kursy z zakresu obsługi specjalistycznych programów komputerowych).

Pracownicy SPI zauważyli duży opór opiekunów, będących rodziną ONR, wobec zaangażowania w proponowane warsztaty. Można założyć, że gdyby forma ta była propozycją niezwiązaną z codzienną dla nich tematyką niepełnosprawności, chętniej włączaliby się w spotkania. Rodzina, najczęściej matki, są osobami przemęczonymi psychicznie i fizycznie i potrzebują oderwania się od codziennych obowiązków. Wydaje się, że warsztaty z elementami o charakterze relaksacyjnym, pozwalające na chwilowe zapomnienie o troskach dnia codziennego (np. wyjście do kina, teatru, muzeum, kawiarni, na basen, siłownię) byłyby bardzo wskazane. W przypadku pozostawienia dotychczasowej formy warsztatów – zajęć o charakterze raczej teoretycznym, SPI proponuje zmniejszenie udziału opiekunów rodzinnych w projekcie.

W odniesieniu do dotychczasowej oferty projektu aktywizacji społeczno-zawodowej ONR partnerzy projektu sugerują zwiększenie poszczególnych form wsparcia zawodowego (zwłaszcza staży rehabilitacyjnych i kursów podnoszących kwalifikacje). Jednocześnie sugerują zmniejszenie liczby opiekunów obejmowanych wsparciem (powinna być mniejsza niż liczba osób niepełnosprawnych biorących udział w projekcie).

10.3.3. Wskazania dotyczące nowej oferty projektu

CP proponuje wprowadzenie pewnych innowacji w przyszłych projektach, np. 1) spotkania integracyjne dla uczestników, na których wymieniałyby oni swoje doświadczenia, 2) finansowanie kosztów dojazdu ONR do miejsca zatrudnienia przez pierwszy miesiąc, 3) finansowanie opiekunki do dzieci dla ONR, które podejmują pracę, a mają małe dzieci, 4) zwiększenie limitu godzin dla prawnika na konsultacje indywidualne. Kolejnym dość istotnym czynnikiem, który w opinii CP będzie dobrze służył Beneficjentom, jest zapewnienie im rehabilitacji, np. poprzez połączenie WAZ z usprawnianiem.



W związku z zazwyczaj trudną sytuacją materialną Beneficjentów, CP wnioskuje także o zapewnienie dofinansowanie do naprawy sprzętu rehabilitacyjnego oraz wspomagającego funkcjonowanie w domu, a dla osób bardziej aktywnych, mających duże szanse na zatrudnienie – dofinansowanie zakup sprzętu, np. wózka inwalidzkiego. Podobne postulaty zgłosili pracownicy SPI, którzy zaobserwowali duże zapotrzebowanie na sprzęt rehabilitacyjny i pomocniczy, ułatwiający podjęcie zatrudnienia (wielu potencjalnych Beneficjentów to osoby bardzo ubogie). Z doświadczeń FAR także wynika, że stałym problemem w podjęciu pracy przez Beneficjentów z terenów wiejskich są utrudnienia transportowe, a brak komputera i/lub dostępu do Internetu uniemożliwia podjęcie pracy zdalnej. W przyszłych projektach wsparcia ONR na rynku pracy powinno się uwzględnić programy towarzyszące, które pomogłyby znieść te bariery. W dalszej kolejności istotne byłoby dofinansowanie kosztów likwidacji barier architektonicznych oraz zakupu samochodu.

CP uznaje możliwość odbywania kursów z języków obcych jako szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe (a nie jako szkolenie zawodowe) za istotną dla Beneficjentów. Dzięki temu osoby znające język obcy będą mogły go doskonalić i np. w przyszłości udzielać korepetycji. Również FAR postuluje rozszerzenie oferty szkoleń regionalnych o kursy językowe i kursy prawa jazdy, a także umożliwienie Beneficjentowi uczestnictwa w więcej niż jednym szkoleniu, jeżeli ich zakres tematyczny się nie pokrywa. Według FAR uzasadnione byłoby też realizowanie stacjonarnych kursów zawodowych o szerokim zakresie tematycznym. Obecny projekt przewiduje możliwość odbycia kursu zawodowego przez Beneficjenta tylko raz. Jak się w praktyce okazało jest to niewystarczające, np. dla osób planujących otworzenie własnej działalności gospodarczej. Ze względu na niskie wykształcenie, wiele ONR potrzebuje często szerszego szkolenia w tym zakresie.

Pracownicy PM uważają, że w ramach przyszłych projektów, program WAZ powinien zawierać zajęcia usprawniające, które są niezbędne do poprawiania jakości życia ONR, co ma bezpośredni wpływ na poziom ich aktywności społeczno-zawodowej. Współpraca z pracodawcami mogłaby być rozszerzona o działania systemowe w zakresie



promocji zatrudniania osób niepełnosprawnych w jednostkach administracji publicznej. Projekt też powinien uwzględniać podnoszenie kompetencji pracowników organizacji partnerskich w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych poprzez organizację szkoleń i warsztatów dla pracowników. Oprócz warsztatów aktywnego poszukiwania pracy, SPI zauważa też potrzebę wprowadzenia warsztatów dla Beneficjentów jeszcze niegotowych na aktywizację zawodową. Mogłyby być to warsztaty 2-dniowe, mające na celu przede wszystkim aktywizację społeczną (funkcjonowanie w grupie, aktywność poprzez sport, rozwijanie zainteresowań i pasji itd.).

W opinii SPI zainteresowanie uczestnictwem w projekcie wykazywało wiele osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Wśród tych osób były również ONR z dużymi trudnościami w poruszaniu się. Niestety osoby nie posiadające znacznego stopnia niepełnosprawności nie mogły skorzystać z form wsparcia oferowanych w ramach tego projektu, ponieważ nie spełniały wymagań formalnych. SPI proponuje objąć w przyszłych projektach osoby posiadające orzeczenie o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Według SPI przydatne byłyby również kursy dla kadry realizującej projekt, zwłaszcza mającej bezpośredni kontakt z Beneficjentem. Rynek pracy ulega nieustannym zmianom, pojawiają się nowe narzędzia stosowane przez firmy rekrutacyjne. Przygotowanie Beneficjentów do wejścia na rynek pracy wymaga od pracowników projektu (doradców zawodowych i psychologów) ciągłego uzupełniania wiedzy w tym zakresie. Należałoby również przeznaczyć środki na szkolenia dla pracodawców, spotkania informacyjne oraz publikację biuletynu o prawach i ulgach dla pracodawców przy zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Istotną kwestią, według SPI, jest też udzielanie wsparcia doradcy zawodowemu i doradcy ds. zatrudnienia. Bardzo dobrym rozwiązaniem byłby trener pracy, który wspiera osobę niepełnosprawną w procesie zdobywania i utrzymywania zatrudnienia. Wymiar i rodzaj wsparcia byłby ściśle powiązany z indywidualnymi potrzebami ONR. Model ten kładzie nacisk na poszukiwanie odpowiedniego stanowiska pracy oraz pomoc w początkowym okresie zatrudnienia, poprzez przygotowanie niepełnosprawnego pracownika do wykonywania zadań i obowiązków zawodowych. Kolejnym etapem jest



adaptacja w nowym miejscu pracy oraz monitorowanie pracownika w celu utrzymania trwałych efektów podjętych poprzednio działań. Jednocześnie wsparciem objęty byłby pracodawca i Beneficjent, wobec których trener pracy pełniłby funkcje doradcze i konsultacyjne.

W odniesieniu do nowej oferty projektu aktywizacji społeczno-zawodowej ONR partnerzy projektu sugerują: połączenie WAZ z elementami rehabilitacji medycznej (usprawniania), zwiększenie dofinansowania na zakup sprzętu ułatwiającego aktywizację zawodową (np. komputery) oraz umożliwienie finansowania kursów językowych jako bardzo istotnego elementu, przyczyniającego się do wzrostu szans na zatrudnienie na otwartym rynku pracy.



11. Podsumowanie

Zadania, jakie postawili sobie realizatorzy niniejszego projektu były uzasadnione sytuacją społeczno-zawodową osób niepełnosprawnych w Polsce. Głównym celem było zwiększenie aktywizacji zawodowej osób ze schorzeniami narządu ruchu. W ten sposób autorzy projektu nawiązali do najlepszych wzorców, nieco już zapomnianej Polskiej Koncepcji Rehabilitacji¹⁸, której cztery filary (powszechność, kompleksowość, wczesność zapoczątkowania, ciągłość) miały ostatecznie prowadzić do reintegracji społecznej osób niepełnosprawnych. Tradycyjnie też powrót osoby niepełnosprawnej do pracy zawodowej był w tej koncepcji postrzegany jako końcowy sukces procesu rehabilitacji. Współcześnie, za taki sukces coraz częściej postrzega się wysoki poziom satysfakcji życiowej, jednakże dotychczasowe badania wskazują, że subiektywna jakość życia jest w dużej mierze zdeterminowana przez aktywność zawodową lub jej brak.¹⁹ Przykładowo, studiujące lub zatrudnione osoby po URK cechuje istotnie wyższy poziom satysfakcji życiowej niż osoby bezrobotne i zajmujące się domem.

Z opinii wyrażonych przez partnerów projektu wynika, że ONR są grupą osób niepełnosprawnych wymagających bardzo indywidualnego, kompleksowego i długotrwałego wsparcia w procesie aktywizacji społeczno-zawodowej. Na trudności w tym zakresie składają się niejednokrotnie: bierna postawa potencjalnych Beneficjentów (spowodowana długim okresem bezczynności, powikłaniami zdrowotnymi), niski poziom wykształcenia (ograniczający możliwości zatrudnienia), bariery architektoniczno-transportowe w miejscu zamieszkania i w miejscu pracy oraz niski poziom dochodów (brak możliwości zakupu sprzętu ułatwiającego pracę, np. komputera). Z drugiej jednak strony, wiele ONR deklaruje chęć podjęcia pracy, głównie zdalnej, w związku z czym szczególnie chętnie podejmuje szkolenia i staże rehabilitacyjne związane z obsługą komputera i specjalistycznego oprogramowania. Kobiety niepełnosprawne ruchowo często

¹⁸ Milanowska, Dega (red). *Rehabilitacja Medyczna*. PWN Warszawa

¹⁹ Tasiemski T. *Satysfakcja z życia i aktywność sportowa osób po urazach rdzenia kręgowego. Badania porównawcze polsko-brytyjskie*. Wydawnictwo AWF, Poznań 2007.



posiadają wyższe wykształcenie niż mężczyźni, co pozwala na znalezienie im ciekawszej oferty zatrudnienia. Problem natomiast stanowi przekonanie Beneficjentek, że poza obowiązkami rodzinno-domowymi mają prawo do samorealizacji, również w obszarze aktywności zawodowej.

Z opinii pracodawców biorących udział w niniejszym projekcie wyłania się obraz pracownika niepełnosprawnego, który zasadniczo niczym nie różni się, poza niepełną sprawnością, od pracujących osób pełnosprawnych, zarówno w sensie pozytywnym jak i negatywnym. Z zebranych opinii wynika jednak również, że w pewnych sytuacjach zatrudnianie osoby niepełnosprawnej wiąże się dla pracodawcy z większymi obciążeniami niż te, które muszą wziąć pod uwagę przy zatrudnianiu osób pełnosprawnych. Obciążenia te związane są z ewentualnie częstszą absencją w pracy (np. leczenie powikłań pourazowych, udział w turnusach rehabilitacyjnych), koniecznością przystosowania miejsca pracy lub zorganizowaniem codziennego dojazdu do pracy. Wydaje się więc, że wszelkie działania wspierające osoby niepełnosprawne na otwartym rynku pracy (np. przyszłe projekty PFRON) powinny być też ukierunkowane na minimalizowanie tych dodatkowych obciążeń, jakie ponoszą pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne.

O potrzebie tworzenia kolejnych projektów wsparcia ONR na rynku pracy mogą świadczyć kolejne, inspirujące wypowiedzi pracodawców i Beneficjentów – uczestników niniejszego projektu.

Wypowiedź pracodawcy

Instytucja państwowa nr 2 (1 stażysta; czas stażu: 13 tygodni; obowiązki stażysty: współudział w prowadzeniu zajęć profilaktyczno-wychowawczych dla dzieci z rodzin dysfunkcyjnych oraz prace biurowe): *„Stażysta zapoznał się z zasadami pracy naszego Centrum Pomocy Rodzinie i przepisami obowiązującymi w placówce. Nabył umiejętności pracy z dziećmi z rodzin dysfunkcyjnych głównie z problemem alkoholowym, zagrożonych wykluczeniem społecznym. Uczestniczył w zajęciach profilaktyczno-wychowawczych z dziećmi, w które aktywnie angażował się, chętnie inicjował pracę. Ograniczenia fizyczne nie stanowiły przeszkody związanej z organizacją pracy i łatwym*



nawiązywaniem kontaktów, zarówno z naszymi podopiecznymi jak i ze współpracownikami.

Stażysta jest osobą komunikatywną, otwartą i kreatywną. Przedstawiał i realizował wiele własnych pomysłów na organizację zajęć, w które dzieci bardzo chętnie się angażowały. Chętnie współpracował z pracownikami Centrum, od których czerpał wiedzę i dzielił się swoimi wątpliwościami oraz własnymi przemyśleniami. Miał okazję przyjrzeć się pracy z osobami dorosłymi, które zgłaszały się po pomoc do naszego Centrum Pomocy Rodzinie. Uzyskał umiejętności organizowania społeczności lokalnej do działań w ramach kampanii społecznych. Aktywnie włączył się w organizację ogólnomiejskiego happeningu w ramach ogólnopolskiej kampanii „Zachowaj trzeźwy umysł”, poprzez poprowadzenie zabawy wakacyjnej dla uczniów gimnazjum pt. „Radość bez alkoholu” oraz wykonywanie zdjęć do dokumentacji. Przygotował wiele scenariuszy różnych działań do wdrożenia w szkołach. Bardzo dobrze wywiązywał się z powierzonych mu zadań.

Wydajność pracy stażysty na stanowisku pedagoga nie odbiegała znacząco od wydajności osób w pełni funkcjonalnych. Jednak jeżeli chodzi o pracę na komputerze, przewyższał pod względem wydajności pracy osoby w pełni funkcjonalne. Dużo bardziej angażował się we wszelkie dodatkowe prace, chcąc się pokazać z jak najlepszej strony. Obecność osoby niepełnosprawnej w naszej instytucji nie budziła obaw. Nie było to problemem ani dla innych pracowników ani dla naszych podopiecznych. Naszą korzyścią był fakt, że instytucja zyskała pracownika bez ponoszenia kosztów finansowych. Niekiedy przeszkodą były bariery architektoniczne, które są związane z jakością infrastruktury przy naszej placówce (np. wysokie krawężniki). Trudnością jest fakt, że nasz stażysta wymaga dowozu z miejsca zamieszkania do miejsca pracy, jest to dość kosztowne.”

Wypowiedzi Beneficjentów

Julia (37 lat, niepełnosprawna od 4 lat wskutek URK na poziomie C4-5; wykształcenie wyższe magisterskie): *„Z uwagi na konieczność znalezienia źródła dochodów, celem pokrycia zwiększonych kosztów utrzymania, wynikających z niepełnosprawności – od dłuższego czasu weryfikowałam różne formy i sposoby*



uzyskiwania dochodów i możliwości wsparcia w zakresie zatrudnienia. Po zwolnieniu z pracy z uwagi na orzeczoną na okres 2 lat rentę zaczęłam myśleć o samozatrudnieniu. Miałam specyficzną sytuację, bo przez dłuższy czas byłam utrzymywana przez swojego pracodawcę w przekonaniu, że zostanę przyjęta na poprzednio zajmowane stanowisko, jednak z uwagi na zmianę okoliczności i nagły brak etatu zostałam zwolniona z uwagi na stan zdrowia. Zaistniałe zdarzenia wpłynęły negatywnie na zaufanie co do własnych umiejętności, nabytego doświadczenia i posiadanej wiedzy merytorycznej. Zwiększający się brak pewności siebie dodatkowo osłabiał stopień zdecydowania i zapału w poszukiwaniu nowego zatrudnienia.

W chwili rozpoczęcia udziału w projekcie miałam już złożony wniosek o wpis na listę radców prawnych i oczekiwałam na odpowiedź. Planowałam otworzyć działalność gospodarczą. Wspecjalizowana doradca, z którą miałam konsultacje w trakcie projektu służyła praktycznymi wskazówkami na temat: jak docierać do klientów, jak nastawić się na osiąganie dochodów przez odpowiednie uregulowanie zasad świadczenia usług i jak unikać sytuacji sprzyjających długotrwałemu świadczeniu usług bezpłatnie. Ponieważ w tym czasie zastanawiałam się nad równoległymi, innymi sposobami zarobkowania – praca głosem – konsultantka doradziła mi jak znaleźć miejsce, gdzie mogę dokonać próbnych nagrań.

Udział w projekcie pozwolił na usystematyzowanie zgromadzonej wiedzy w zakresie wsparcia na rynku pracy i wzmocnił mnie duchowo. Umiejętne wsparcie konsultanta przywróciło mi zapał i nadzieję na osiągnięcie sukcesu. Jeszcze w czasie projektu uzyskałam wpis na listę radców prawnych. Po zakończeniu projektu złożyłam wniosek i dodatkowo uzyskałam wpis na listę adwokatów. Obecnie jestem w trakcie otwierania własnej kancelarii. Środki na otwarcie działalności gospodarczej uzyskałam kwalifikując się do projektu, dofinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, niezwiązanego z moją niepełnosprawnością.”

Joanna (44 lata, niepełnosprawna od 11 lat wskutek URK na poziomie L3-4; wykształcenie średnie): „Blisko dwa lata poszukiwałam pracy na własną rękę. Pisałam CV listy motywacyjne, chodziłam na rozmowy kwalifikacyjne i nie umiałam się „sprzedać”.



Rozesłałam około dwustu CV, na blisko pięćdziesięciu rozmowach byłam osobiście i nic. Zawsze kończyło się obietnicami. Kilka miesięcy temu napisałam post na temat zatrudniania samotnych matek w „Dzień dobry TVN” i otrzymałam wiadomość e-mailową o programie „Mama w pracy”. Tam dowiedziałam się, że istnieje program unijny dotyczący osób niepełnosprawnych. Po zapoznaniu się z projektem uznałam, że być może uda mi się w nim wziąć udział. Skorzystałam z udziału w projekcie aktywizacji zawodowej. Skończyłam kurs administracyjno-biurowy oraz kurs języka angielskiego w stopniu podstawowym. Zajęcia były prowadzone w bardzo dobrej atmosferze i przez dobrze przygotowaną kadre.

Udział w projekcie zmienił przede wszystkim sposób postrzegania siebie. Poukładania priorytetów. Pozwolił mi też zredukować błędy popełniane w CV i listach motywacyjnych. I co dla mnie najważniejsze, nauczyłam się w krótkich zdaniach przedstawić swoją wartość zawodową jak i osobową. Szkolenie bardzo podniosło moje poczucie własnej wartości. Po zakończeniu kursu znalazłam pracę. Nie jest to szczyt moich marzeń, ale cieszy mnie, że nabrałam wiary w siebie. Pracuję jako analityk rynku pracy w siedmiogodzinnym systemie. Korzystam ze wszystkich przywilejów osoby ze znaczną niepełnosprawnością. W zakładzie pracy chronionej jestem zatrudniona od stycznia 2011 roku. W tym czasie skończyłam dwa kursy zawodowe. Aktualnie uczęszczam na rozszerzony kurs języka rosyjskiego, co umożliwi mi analizę rynków rosyjskich.”

Jan (34 lata, niepełnosprawny od 8 lat wskutek amputacji kończyny dolnej; wykształcenie wyższe): *„Po utracie pracy zrobiłem „zmasowany atak” na Internet w poszukiwaniu ofert pracy, jak również wysyłałem moje CV gdzie tylko się dało (z opisu oferty wynikało, że w tej dziedzinie akurat sobie poradzę). I w gąszczu różnych ogłoszeń, zupełnie przypadkowo, znalazłem ogłoszenie o naborze do projektu. Zostałem przyjęty do projektu, podpisałem umowę. Po opowiedzeniu o swojej sytuacji życiowej, zupełnie nieciekawej w tym czasie, wypełniłem kilka testów psychologiczno-kompetencyjnych. Później został przygotowany indywidualny plan rozwoju kariery zawodowej, który zakładał rozmowy z doradcą zawodowym, psychologiem, prawnikiem. Plan zawierał również uczestniczenie w szkoleniu „Aktywne poszukiwanie pracy”.*



Na tym szkoleniu dowiedziałem się dość ciekawą rzecz. Mianowicie, że lista ogłoszeń z Internetu stanowi bardzo małą część ze wszystkich ofert rynku pracy. Niestety, niepełnosprawni, ci odcięci od świata, „skazani” są na Internet, tzn. do osób zainteresowanych trafia około 15 procent ogłoszeń, przy założeniu, że to są prawdziwie oferty pracy. Potrzebne jest aktywne poszukiwanie pracy, żeby dotrzeć do tych pozostałych 85 procent. Indywidualny plan rozwoju kariery zawodowej zakładał również uczestniczenie w stażu. Staż odbywałem w jednym z urzędów w dużym ośrodku miejskim. Podczas stażu zdobyłem nowe umiejętności w redagowaniu stron w Internecie, co bardzo przydaje się w terażniejszej pracy. Dostałem również sprzęt – notebook. To jest moje dodatkowe okienko na świat. Dzięki niemu mogę podzielić się z innymi, oczywiście w wielkim skrócie, swoimi przemyśleniami, przeżyciami.

Reasumując, w projekcie znalazłem totalne wsparcie: rozmowy z doradcą zawodowym, psychologiem, koordynatorem, czasami nawet na dość trudne tematy, przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej z pracodawcą i szukanie odpowiedniego do kwalifikacji miejsca pracy. W tym momencie pracuję na etacie, z domu, przy komputerze. Praca z perspektywą rozwoju.”



12. Standardy aktywizacji zawodowej osób po URK²⁰

12.1. Wprowadzenie

FAR od ponad 20 lat realizuje kompleksowy program aktywizacji społecznej osób, które w wyniku URK poruszają się na wózkach inwalidzkich. Działania podejmowane w ramach programu zmierzają do wyposażenia jego uczestników w umiejętności pozwalające na osiągnięcie optymalnej samodzielności w codziennym funkcjonowaniu, które uzupełnione są wiedzą przekazywaną na zajęciach poświęconych budowaniu postawy prozdrowotnej oraz kształtowaniu świadomości prawnej i obywatelskiej.

Sytuację osób objętych wsparciem Fundacji charakteryzują znaczne ograniczenia funkcjonalne, stosunek do własnej niepełnosprawności nacechowany brakiem samoakceptacji oraz długi okres uzależnienia od innych, będący przyczyną przyjmowania postawy biernej, wyznaczonej przez wyuczoną bezradność i zewnętrzne umiejscowienie kontroli. Wraz z upływem czasu następuje utrwalenie tych niekorzystnych zjawisk, potęgujące w osobie niepełnosprawnej przekonanie o braku kontroli nad własnym życiem oraz zupełnym braku kompetencji społecznych. Równie ważny jest niski poziom wiedzy dotyczącej posiadanej dysfunkcji i jej wpływu na dalsze funkcjonowanie, także w zakresie profilaktyki powikłań pourazowych oraz brak poczucia podmiotowości w całym procesie przezwyciężania następstw niepełnosprawności, które przyczyniają się do postępującej izolacji i dysfunkcjonalności samej osoby niepełnosprawnej oraz jej rodziny.

Fundamentem programu FAR jest poszanowanie dla indywidualnego potencjału podopiecznych oraz potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Z punktu widzenia efektywności podejmowanych działań istotne jest jak najszybsze udzielenie wsparcia, które realizowane jest w ramach wczesnej interwencji, obejmującej już okres pobytu w szpitalu. Skuteczność programu jest dodatkowo wzmocniona dzięki wykorzystaniu modelu wzorca osobowego, który ucieleśniają niepełnosprawni instruktorzy poruszający się na wózkach inwalidzkich.

²⁰ Opracowanie: Robert Jagodziński (FAR)



Z początkiem 2010 r. Fundacja przystąpiła w partnerstwie z SPI, CP i PM do wdrażania projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II”. We wszystkich działaniach podejmowanych ramach projektu Fundacja korzystała ze swojego doświadczenia w pracy na rzecz wsparcia osób ze znaczną niepełnosprawnością ruchową w przezwyciężaniu ograniczeń oraz wprowadzania do pełnienia ról społecznych. Niniejsze opracowanie zawiera zbiór dobrych praktyk w dziedzinie aktywizacji zawodowej osób po URK oraz wnioski płynące z realizacji projektu.

12.2. Przygotowanie zespołu kadry projektu

W ramach projektu wypracowany został model współpracy całego zespołu realizującego działania na rzecz Beneficjenta. Osoby rekrutujące oraz trenerzy pracy wyłonieni zostali spośród kadry FAR. Do pracy z Beneficjentem skierowane zostały osoby doskonale znające specyfikę niepełnosprawności i potrzeby z niej wynikające. Bardzo istotna okazała się ich umiejętność motywowania osób po URK nie tylko do udziału w projekcie, ale również do intensywnej pracy w ramach wszystkich przewidzianych form wsparcia. Na poziom motywacji Beneficjenta wpływała sylwetka instruktora, który wiarygodnie prezentował pozytywny wzorzec osoby niepełnosprawnej i wskazywał na możliwość osiągnięcia celu, jakim jest pokonanie ograniczeń związanych z niepełnosprawnością i podejmowanie różnych aktywności życiowych, w tym aktywności zawodowej.

Osoby rekrutujące, z uwagi na specyfikę procesu rekrutacji, która odbywała się w miejscu aktualnego pobytu osób po URK, spotkały się często z niezwykle trudnymi sytuacjami. Bierna postawa Beneficjentów i brak chęci do podejmowania jakiegokolwiek aktywności spotęgowane były poprzez zaniedbania w zakresie profilaktyki prozdrowotnej, brak odpowiedniego zaopatrzenia ortopedycznego oraz bariery architektoniczne występujące w miejscu zamieszkania. Do tego dochodziły często trudne warunki socjalno-bytowe oraz skomplikowane relacje panujące w rodzinie.



W działalności osób rekrutujących i trenerów pracy przydatna okazała się znajomość lokalnych środowisk i dobre relacje z instytucjami, władzami samorządowymi oraz innymi organizacjami pozarządowymi, będąca wynikiem wieloletniej działalności na rzecz osób niepełnosprawnych. W sferze realizacji projektu związanej z nawiązywaniem kontaktu z pracodawcami i poszukiwaniem miejsc pracy dla Beneficjentów, również doskonale sprawdzał się model instruktora poruszającego się na wózku, prezentującego pozytywny wzorzec ONR (osoby otwartej w kontaktach z innymi, świadomej swoich kompetencji zawodowych itp.). Aktywność instruktorów przyczyniała się skutecznie do burzenia stereotypowego wizerunku ONR w oczach pracodawców.

Trenerzy pracy poza swoimi obowiązkami, polegającymi na pomocy w przygotowaniu niezbędnych dokumentów aplikacyjnych oraz wprowadzeniu Beneficjenta w określone miejsce pracy i wspieraniu nowego pracownika w trakcie wykonywania czynności pracowniczych, podejmowali starania zmierzające do utrzymania motywacji swoich podopiecznych. Konfrontacja z obowiązkami pracowniczymi, koniecznością wypełniania określonych obowiązków oraz poddanie się ocenie w zakresie jakości wykonanej pracy, powodować może spadek motywacji, a nawet zwątpienie w swoje kompetencje pracownicze. Podjęcie pracy oznacza najczęściej zupełną zmianę trybu życia. Wcześniejsze wstawanie, konieczność sprawnego wykonania czynności związanych z ubieraniem się, poranną toaletą i przygotowaniem się do pracy budzić może u Beneficjentów poczucie dyskomfortu, pogłębione dodatkowo przez trudności związane się z dotarciem do pracy. Obecność trenera i możliwość zwrócenia się do niego z wszelkimi wątpliwościami wzmacniało determinację Beneficjenta i skłaniało do kontynuowania pracy, mimo pojawiających się obaw.

Pozytywny wizerunek ONR, jaki prezentuje sobą instruktor pełniący funkcję trenera, wzmacnia wszystkie działania, które podejmuje on w związku z wprowadzeniem Beneficjenta w społeczne środowisko pracy. Szkolenia skierowane do przyszłych współpracowników Beneficjenta posiadają dodatkową wartość, gdy instruktor poruszający się na wózku dzieli się swoim doświadczeniem, udziela wskazówek jakiej pomocy ewentualnie może oczekiwać Beneficjent oraz w jaki sposób tej pomocy udzielić.



Doradcy zawodowi zaangażowani w projekt nie mieli wcześniejszych doświadczeń w pracy z osobami po URK, ale brali w przeszłości udział w projektach dotyczących aktywizacji zawodowej skierowanych do ONR. Efektywność i celowość działań podejmowanych przez doradców zostały znacznie wzmocnione dzięki przeprowadzeniu szkolenia poświęconemu specyfice pracy z osobami po URK. Szkolenie prowadzone było przez kadre instruktorską FAR i przebiegało zgodnie z modelem, jaki został wcześniej stworzony dla przedstawicieli personelu medycznego, pracującego na co dzień z osobami niepełnosprawnymi. Podczas kilkudniowego szkolenia doradcy zawodowi mieli okazję spojrzeć na otaczający świat z perspektywy wózka inwalidzkiego, ponieważ zgodnie z przyjętym modelem, uczestnicząc w zajęciach przewidzianych w programie szkolenia, przemieszczali się na wózkach, rozstając się z nimi tuż przed wieczornym wypoczynkiem. Podstawowym celem szkolenia było wyposażenie doradców w wiedzę dotyczącą specyficznych uwarunkowań o podłożu psychofizycznym i funkcjonalnym, jakie dotyczą osób po URK. We wspólnej opinii instruktorów i doradców zawodowych trudno jest podejmować trafne decyzje odnoszące się do oceny zasobów i potencjału prozawodowego oraz wkroczenia na drogę rozwoju zawodowego osób po URK, bez przynajmniej podstawowej znajomości ograniczeń charakterystycznych dla URK (np. zaburzenia termoregulacji, napięcia spastyczne i odmienny sposób opróżniania pęcherza moczowego, będące typowymi następstwami urazu).

Skutki niepełnosprawności nie muszą oznaczać wykluczenia osoby z aktywności społecznej i zawodowej. Warunkiem jest jednak wypracowanie mechanizmów kompensacyjnych, pozwalających na codzienne samodzielne i pozbawione powikłań funkcjonowanie. Brak wiedzy o uwarunkowaniach URK może spowodować np. uznanie napięć spastycznych za objaw niepokoju lub zdenerwowania. Podobnie, objawy zaburzeń termoregulacji potraktowane mogą być jako oznaki szybkiego zmęczenia, a konieczność przestrzegania cyklu opróżniania pęcherza moczowego jako brak dyscypliny czasowej. Specjalista pracujący z osobą po URK (dotyczy to osób z każdej grupy niepełnosprawności), tylko wtedy dobrze pokieruje rozwojem zawodowym osoby niepełnosprawnej, gdy zdobędzie odpowiednie informacje na temat jej funkcjonowania.



Specjaliści podkreślali wartość praktyczną szkolenia, a więc możliwość doświadczenia rzeczywistych wyzwań, jakie stoją przed osobą poruszającą się na wózku inwalidzkim (uczestnicy szkolenia cały czas przemieszczali się tylko z pomocą wózka inwalidzkiego). Konieczność pokonywania wózkiem barier architektonicznych oraz zmiany aranżacji pokoi mieszkalnych, w których byli zakwaterowani, pozwalało wyobrazić sobie problemy, z jakimi muszą radzić sobie na co dzień osoby po URK. Poza tym uczestnicy szkolenia musieli się wykazać umiejętnością transportowania na wózku różnych przedmiotów (np. torby, dokumentów), a także skutecznego radzenia sobie w samoobsługowej stołówce (przewożenie posiłków na tacy umieszczonej na kolanach).

12.3. Działania realizowane w ramach projektu

12.3.1. Rekrutacja

Prowadząc rekrutację instruktorzy FAR współpracowali z przedstawicielami lokalnych instytucji oraz personelem ośrodków, w których leczone i rehabilitowane są osoby po URK. Dzięki takiemu współdziałaniu instruktorzy docierali ze wsparciem do osób oczekujących kompleksowej pomocy, a jednocześnie podnosili poziom wiedzy i kwalifikacji pracowników instytucji oraz personelu medycznego do pracy z osobami po URK.

Rehabilitacja medyczna, której celem jest między innymi kompensacja utraconych funkcji w wyniku URK oraz profilaktyka zmierzająca do uniknięcia powikłań pourazowych, zazwyczaj nie obejmuje nauki umiejętności związanych z codziennym życiem. Działalność instruktorów FAR zaangażowanych w realizację projektu, zmierzała w pierwszej kolejności do wypracowania u osób objętych wsparciem maksymalnego, z uwagi na rozmiar urazu, poziomu samodzielności. Nauka czynności samoobsługowych jest pierwszym etapem na drodze do aktywizacji społecznej i zawodowej. Na tym etapie prowadzona jest również edukacja prozdrowotna odnosząca się do następstw URK.

Beneficjenci FAR z uwagi na znaczne ograniczenia funkcjonalne muszą poznać własne możliwości, tj. nauczyć się wykorzystywać posiadany potencjał fizyczny



w codziennych czynnościach życiowych. Umiejętności zmiany pozycji w leżeniu i przechodzenia do pozycji siedzącej to pierwszy krok w drodze do nauki ubierania się, a następnie przejścia na wózek i przemieszczania się nim w terenie. Osoby po URK, mające za sobą długi okres rehabilitacji, na który składają się: leczenie, rekonwalescencja oraz usprawnianie funkcjonalne, niejednokrotnie przyjmują postawę biernego uczestnika wszystkich działań podejmowanych na rzecz poprawy ich stanu zdrowia. Często nastawienie to kontynuowane jest w miejscu zamieszkania, kiedy to obowiązki związane z opieką nad osobą po URK przyjmują członkowie rodziny. Powierzenie rodzinie nie tylko opieki nad sobą, ale także decyzji dotyczących socjalno-bytowego i ekonomicznego wymiaru egzystencji, rodzi całkowite poczucie uzależnienia, a nawet niechęć do włączania się w życie rodziny i apatię. W codziennym życiu pojawia się często syndrom wyuczonej bezradności, tj. wewnętrznego przekonania osoby po URK, że nie jest ona zdolna wykonywać nawet prostych zadań.

Kluczowym problemem jest brak pozytywnych wzorców odnoszących się do życia osób niepełnosprawnych, wskazujących wyraźnie, że nawet znaczna niepełnosprawność nie musi oznaczać braku samodzielności czy wykluczenia z pełnienia ról społecznych, w tym podjęcia pracy. Rekrutacja nie mogła więc ograniczać się jedynie do formalnego potwierdzenia przystąpienia Beneficjenta do projektu oraz do wypełnienia niezbędnej dokumentacji. Osoby rekrutujące udzielały porad, których celem było jak najlepsze przygotowanie Beneficjenta oraz jego opiekunów do uczestnictwa w projekcie. Przygotowanie to polegało nie tylko na wzmocnieniu motywacji, ale również na bardzo konkretnych czynnościach, takich jak zaopatrzenie w odpowiedni wózek inwalidzki i zaopatrzenie pomocnicze czy uporanie się z zaniechaniami w sferze powikłań pourazowych (infekcje dróg moczowych, odleżyny). Niestety duża część osób nie mogła wziąć udziału w projekcie z uwagi na bardzo duże zaniechania, a w szczególności odleżyny, powikłania urologiczne oraz ogólnie zły stan fizyczny. Kilkogodzinne spotkanie rekrutacyjne było dobrą okazją do przekazywania porad i udzielania instruktażu dotyczącego skuteczniejszego radzenia sobie w czynnościach samoobsługowych. Działalność poradnicza osób rekrutujących obejmowała wiele aspektów funkcjonowania



ONR, a zwłaszcza informacje pomagające w efektywnym przezwycięzeniu następstw URK oraz wiadomości dotyczące korzystania z instytucjonalnego systemu wsparcia, opieki medycznej itd.

12.3.2. Wyjazdowe WAZ

Warsztaty miały charakter wyjazdowy i były ważną częścią kompleksowego wsparcia, zmierzającego do wprowadzenia Beneficjenta na rynek pracy. Wyjazdowa forma warsztatów dawała okazję do wykonania pracy, która była niezbędna z punktu widzenia rodzaju niepełnosprawności jaką charakteryzowali się uczestnicy. Z uwagi na intensywność WAZ oraz wszechstronność zajęć, konieczne było ustalenie faktycznego obrazu niepełnosprawności uczestników we wszystkich wymiarach:

- fizycznym – rozległość porażenia mięśni, zaburzenie lub zniesienie czucia, stopień kontroli czynności fizjologicznych, zaburzenia funkcji seksualnych, zaburzenia oddechowe i krążeniowe, a także bezpośrednie zagrożenie wystąpieniem różnego rodzaju powikłań, spowodowanych następstwami urazu i brakiem świadomości prozdrowotnej
- funkcjonalnym – poziom umiejętności wykonywania podstawowych czynności związanych z codziennym funkcjonowaniem, np. zmiana pozycji, przesiadanie się na wózek inwalidzki i korzystanie z wózka, ubieranie się, wykonywanie czynności higienicznych, przygotowanie i spożywanie posiłków itp.
- psychicznym – poziom poczucia osamotnienia i wyobcowania, lęku przed przyszłością, samooceny, motywacji do działania, zewnętrznego umiejscowienie kontroli, a wielu przypadkach poziom depresji
- społecznym – zakres kontaktów społecznych, nieumiejętności wchodzenia w relacje z innymi osobami oraz poziom kompetencji w zakresie pełnienia ról społecznych związanych z funkcjonowaniem w rodzinie, wykonywaniem pracy oraz naturalnym funkcjonowaniem w swoim otoczeniu.



Obraz niepełnosprawności i jej wpływ na funkcjonowanie jednostki należy rozpatrywać w każdym przypadku indywidualnie, jednak z doświadczeń FAR wynika, że nie można prowadzić działań ściśle prozawodowych bez wyposażenia Beneficjenta w wiedzę i umiejętności poszerzające w optymalny sposób zakres samodzielności i świadomość w odniesieniu do wymagań, jakie niepełnosprawność nakłada na osobę po URK. WAZ były zaplanowane od strony organizacyjnej i merytorycznej w taki sposób, by łączyły wszechstronną pracę z uczestnikami, w której znalazł się czas na zdobywanie umiejętności zwiększających codzienną samodzielność, kształtowanie oraz rozwijanie umiejętności interpersonalnych i społecznych, przy jednoczesnym zaakcentowaniu osiągania kompetencji pro zawodowych, zwiększających szanse na efektywne poruszanie się na współczesnym rynku pracy.

Indywidualny model pracy z Beneficjentem przełożył się na harmonogram WAZ, który został zróżnicowany tak, by optymalnie odpowiadał na potrzeby uczestników. Kryterium konstruowania planu był aktualny poziom aktywności oraz stan funkcjonalny Beneficjentów, który determinował poziom codziennej samodzielności. W efekcie, osoby uczestniczące w projekcie prowadzone były dwoma ścieżkami. Pierwsza ścieżka przeznaczona była dla osób, które znajdują się we wczesnym etapie po nabyciu niepełnosprawności, natomiast druga dla tych osób, które żyją z niepełnosprawnością od urodzenia (np. osoby z przepukliną oponowo-rdzeniową). Wsparcie pierwszej grupy osób musi obejmować działania pozwalające na psychospołeczną adaptację do warunków wyznaczonych przez niepełnosprawność. Praca z osobami, które żyją z niepełnosprawnością od urodzenia przypada na czas dorastania, w którym zachodzi najczęściej proces uświadomienia własnej niepełnosprawności i jej konsekwencji dla przyszłego życia. Okresowi dzieciństwa towarzyszy spontaniczne traktowanie ograniczeń spowodowanych dysfunkcją. Nawet konieczność przemieszczania się na wózku inwalidzkim nie wiąże się w przypadku dzieci z krytyczną refleksją i postrzegana jest bardzo naturalnie. Czas dorastania przynosi konfrontację z obrazem siebie w odniesieniu do otoczenia społecznego. Pojawia się wtedy uczucie odmienności i krytyczna ocena swoich możliwości realizowania się w różnych dziedzinach życia, do której zalicza się



również aktywność zawodowa. Osoby ulegające URK przeżywają dodatkowo kryzys wywołany silnym poczuciem straty i braku akceptacji sytuacji, która często przekracza możliwości adaptacyjne jednostki.

Wszystkie te uwarunkowania, charakterystyczne dla sposobu przeżywania niepełnosprawności przez osoby, które dopiero zderzają się z nową rzeczywistością, znalazły swoje odzwierciedlenie w harmonogramie WAZ. Warsztaty realizowane były w szerokiej konwencji, obejmującej poza zajęciami z doradztwa zawodowego, również zajęcia poświęcone skutecznemu funkcjonowaniu z niepełnosprawnością, zarówno w wymiarze psychospołecznym jak i funkcjonalnym. Uczestnikom WAZ oferowano obszerny pakiet informacji dotyczących budowania świadomości obywatelskiej i zdrowotnej. Informacje z zakresu prawnych uwarunkowań życia osób niepełnosprawnych (ze wskazaniem na uprawnienia przysługujące osobom po URK) uzupełnione zostały o pakiet praktycznych porad odnoszących się do poruszania się w sieci przepisów, wykorzystywania posiadanej wiedzy oraz kontaktów z pracownikami urzędów i instytucji.

Niezwykle istotnym, w perspektywie działań zmierzających do aktywizacji zawodowej osób po URK, jest wszystko co wiąże się z zaopatrzeniem Beneficjenta we właściwie dopasowany wózek inwalidzki oraz nauką prawidłowego przemieszczania się wózkami, tj. umiejętnością pokonywania barier architektonicznych i naturalnych przeszkód terenowych (Fot. 13, 14).



Fot. 13. Zjazd wózkami ze schodów²¹



Fot. 14. Zjazd wózkami z krawężnika²²

²¹ Archiwum FAR

²² Archiwum FAR



Instruktorzy służyli Beneficjentom poradami dotyczącymi kryteriów prawidłowego doboru wózka, a w późniejszym okresie, w trakcie WAZ, uczyli zasad prawidłowego przemieszczania się wózkiem i wykorzystywania wszystkich elementów techniki jazdy w codziennym życiu. Zdolność dotarcia do miejsca pracy i sprawnego poruszania się na stanowisku pracy powinny należeć do podstawowych umiejętności niepełnosprawnego pracownika.

Osoby po URK powinny być świadome zagrożeń, jakie mogą się pojawić, gdy nie będzie się respektować zasad profilaktyki prozdrowotnej. Instruktorzy w czasie spotkań rekrutacyjnych dotarli do wielu osób, u których brak podstawowej wiedzy i zaniedbania w sferze zdrowotnej przyczyniły się do groźnych powikłań, wykluczających te osoby na długi czas z działań aktywizujących społecznie i zawodowo. W świetle działań podejmowanych w projekcie można mówić nawet o zjawisku wykluczenia dużej grupy osób, które nie znając, a tym samym nie stosując zasad profilaktyki prozdrowotnej, znalazły się na marginesie życia społecznego. Dla części osób, które osiągnęły już wcześniej pewien poziom samodzielności, komplikacje natury zdrowotnej oznaczały poważny regres i powrót do stanu zupełnego uzależnienia od innych.

Harmonogram warsztatów zawierał zajęcia poświęcone edukacji prozdrowotnej. Instruktorzy zachęcali wszystkich do obserwowania siebie i zbierania informacji dotyczących reakcji organizmu w różnych okolicznościach. Wszystkie zajęcia składające się na harmonogram WAZ doskonale się uzupełniały i gwarantowały kompleksowość wsparcia udzielanego Beneficjentom. Instruktorzy oraz doradcy zawodowi wymieniali się informacjami dotyczącymi uczestników i na bieżąco weryfikowali wszystkie pojawiające się wątpliwości. Cała wiedza dotycząca świadomości prawnej i obywatelskiej oraz profilaktyki prozdrowotnej nabierała dodatkowego, praktycznego wymiaru, gdy przedstawiana była w perspektywie przygotowania do wejścia na rynek pracy i wypełniania obowiązków pracowniczych.

WAZ w formule, jaka realizowana była w projekcie w pełni się sprawdziły. Niewątpliwym atutem była obecność wielu osób niepełnosprawnych w czasie zajęć,



ponieważ poza wiedzą przekazywaną przez specjalistów uczestnicy mogli wymieniać się własnymi spostrzeżeniami i doświadczeniami dotyczącymi funkcjonowania z niepełnosprawnością. Znaczna część tych informacji ma bardzo indywidualny charakter i trudno je zdobyć w inny sposób, pojawiły się bowiem w długim procesie poszukiwania najlepszych metod radzenia sobie w codziennych czynnościach.

Przygotowując organizacyjnie i merytorycznie WAZ należy zwrócić uwagę na kilka kwestii:

- 1) Rekrutacja uczestników powinna obejmować przekazanie precyzyjnych informacji dotyczących celu i założeń WAZ, rodzaju zajęć, diagnozę potencjału funkcjonalnego oraz psychospołecznego Beneficjenta, działania motywacyjne mające na celu mobilizację Beneficjenta do aktywnego uczestnictwa w warsztacie (wyjaśnianie zgłaszanych wątpliwości).
- 2) Zgromadzenie wszystkich informacji dotyczących ewentualnych przeciwwskazań do uczestnictwa w WAZ lub w zajęciach wymagających określonych predyspozycji psychofizycznych.
- 3) Umiejętne dobranie składu osobowego WAZ tzn. w jednym warsztacie powinni brać udział uczestnicy reprezentujący zbliżony poziom funkcjonalny (prowadzony w taki sposób dobór uczestników w dużym stopniu usprawnia wszystkie działania podejmowane przez specjalistów).
- 4) Spotkanie szkoleniowe kadry warsztatu, podczas którego ustalone zostaną merytoryczne treści oraz metody pracy z Beneficjentem, przy wykorzystaniu wiedzy, jaką posiadają osoby rekrutujące na temat przyszłych uczestników (celem spotkania jest przygotowanie kadry do pracy z uczestnikami oraz dostosowanie materiału poszczególnych zajęć do rzeczywistych potrzeb i możliwości uczestników).

W trakcie całego WAZ konieczna jest ścisła współpraca wszystkich osób pracujących z Beneficjentem, która opierać się powinna na wymianie informacji oraz wskazówek dotyczących zwiększenia efektywności konkretnych działań. Wiedza o postępach, jakie osiąga uczestnik podczas jednych zajęć, może służyć trafniejszemu



doborowi metod i treści na innych zajęciach. Taka współpraca pozwala na stworzenie autentycznego zespołu zajmującego się wszechstronnym wsparciem Beneficjenta.

12.3.3. Szkolenie dla opiekunów

Środowisko rodzinne jest otoczeniem, w którym kształtowane są kompetencje społeczne osób niepełnosprawnych oraz umiejętności w codziennym funkcjonowaniu (w tym funkcjonowaniu w gospodarstwie domowym), które przekładają się na możliwość podjęcia zróżnicowanej aktywności, także aktywności zawodowej. Członkowie rodziny, udzielając wsparcia psychicznego oraz rzeczywistej pomocy w trakcie wykonywania codziennych czynności, wpływają na jakość życia swoich podopiecznych. Zagrożeniem nadmiernej opiekuńczości jest jednak osłabienie poczucia autonomii, a nawet utrata podmiotowości. Dopiero następnym etapem dla ONR jest integracja ze społeczeństwem, nawiązywanie kontaktów z innymi ludźmi i aktywne uczestnictwo w życiu swojej społeczności. Podstawą włączenia rodzin i opiekunów do projektu było założenie, że osoby po URK wymagają szerokiego wsparcia, obejmującego pomoc w wykonywaniu czynności życia codziennego, pomoc w załatwianiu wszelkiego rodzaju formalności związanych z potrzebami, jakie pojawiają się wraz z niepełnosprawnością.

Szkolenie składało się z trzech części: dwóch grupowych oraz indywidualnego spotkania z poszczególnymi opiekunami. Grupowa część szkolenia prowadzona była w formie warsztatowej, więc poza treściami przekazywanymi przez instruktorów, opiekunowie, zadając pytania i wymieniając się doświadczeniami, mogli uzyskać wiele cennych informacji, mających bezpośredni związek z indywidualną sytuacją ich podopiecznych. Kwestie poruszane w tej części szkolenia dotyczyły psychospołecznych aspektów przeżywania niepełnosprawności oraz umiejętności pozwalających na efektywne wspieranie osób niepełnosprawnych w pracy zmierzającej do osiągnięcia samodzielności. Indywidualne sesje zawierały treści precyzyjnie skierowane do konkretnych osób, biorące pod uwagę specyfikę posiadanej niepełnosprawności, aktualną sytuację życiową oraz zdiagnozowane i deklarowane potrzeby. W ogólnej ocenie uczestników szkolenia



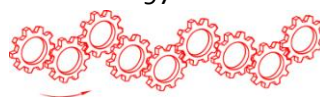
szczególność wartości posiadały, mające formę żywej dyskusji, indywidualne spotkania, które dawały okazję do rozwiązania nawet trudnych spraw i wyjaśnienia wszystkich wątpliwości. Uczestnicy sugerowali rozszerzenie tej części warsztatów w przyszłości.

Szkolenie prowadzone było w formie wyjazdowej i z założenia stanowiło integralną część WAZ. Nie można bowiem efektywnie wspierać osób ze znaczną niepełnosprawnością, nie dając jednocześnie odpowiednich narzędzi do pracy najbliższym, którzy mają wyjątkowy wpływ na wszystko co dzieje się w życiu tych osób. Opiekunowie mogli się zapoznać z metodami stosowanymi przez kadrę WAZ i wzmocnić swoją motywację do tworzenia odpowiednich warunków rozwoju swoim podopiecznym. Treści przekazywane w czasie szkolenia uwiarygodniane były dzięki kontaktowi opiekunów z instruktorami poruszającymi się na wózkach inwalidzkich, prezentującymi zbliżony poziom ograniczeń wywołanych niepełnosprawnością, z jakim zmagali się uczestnicy WAZ.

Formuła szkolenia oraz jego merytoryczna zawartość w pełni sprawdziły się i potwierdziły swoją przydatność. Napotkano jedynie trudności o charakterze organizacyjnym. Dla pewnej części opiekunów udział w szkoleniu był dużym obciążeniem ze względu na obowiązki zawodowe, a w przypadku innych osób zauważono brak motywacji i niską świadomość korzyści, jakie płyną z udziału w szkoleniu. Formułując podstawy następnych projektów poświęconych aktywizacji społecznej i zawodowej ONR, należy precyzyjnie określić sytuację rodzinną Beneficjenta i możliwość oraz potrzebę uczestnictwa opiekuna w szkoleniu, co pozwoli zróżnicować model szkolenia. W rodzinach o wyjątkowo skomplikowanej sytuacji rodzinnej szkolenie można przeprowadzić w formie indywidualnej w miejscu zamieszkania Beneficjenta.

12.3.4. Staże rehabilitacyjne i szkolenia

Staże rehabilitacyjne były ważną częścią całego projektu, dając Beneficjentom szansę na sprawdzenie swoich kompetencji zawodowych i na przekonanie się, że nawet osoba z dużymi ograniczeniami funkcjonalnymi może podjąć się wykonywania



określonych obowiązków pracowniczych. Staże dowiodły swojej przydatności na wielu płaszczyznach. Pracodawcy mogli wyjść poza ramy stereotypowego postrzegania osób niepełnosprawnych i dostrzec potencjał oraz motywację Beneficjenta w staraniach zmierzających do zdobycia pracy. Kadra realizująca zadania w projekcie korzystała ze stażu, jako argumentu w negocjacjach z pracodawcami, ponieważ pracodawca najpierw mógł sprawdzić rzeczywistą wartość kandydata do podjęcia pracy i dopiero później podjąć decyzję o zatrudnieniu. Praktyka projektowa zdecydowanie potwierdziła potrzebę organizowania staży rehabilitacyjnych. Stały się one doskonałym narzędziem, pozwalającym na testowanie umiejętności pracowniczych oraz motywowanie pracodawców do zatrudniania ONR.

Szkolenia zawodowe, podobnie jak staże, są dobrą okazją do zwiększenia kompetencji zawodowych osób niepełnosprawnych. Zmiana kwalifikacji zawodowych, z którą liczyć się musi wiele ONR pragnących znaleźć i utrzymać pracę, jest w praktyce trudnym zadaniem. Nawet w sytuacji, gdy ONR z pomocą specjalisty określi kierunek i profil szkolenia oraz zawód jaki może wykonywać, pozostaje jeszcze trudność związana z organizacją stanowiska pracy, co nawet przy dużej przychylności pracodawcy nie jest zadaniem łatwym.

Planując szkolenia należy wziąć pod uwagę możliwości zawodowe Beneficjenta i kierunki w jakich zmierzać powinien proces zatrudnienia osób objętych projektem. Większość uczestników projektu było zdania, że szkolenia z zakresu obsługi programów komputerowych oraz kursy językowe są doskonałym narzędziem zwiększania szans na zatrudnienie osób po URK (dają tej grupie osób największe szanse na rozwój zawodowy). Zakres tematów szkoleń powinien być jednak na tyle bogaty, aby mógł odpowiadać na indywidualne potrzeby każdego Beneficjenta. Możliwość taką zwiększa korzystanie z lokalnych ofert pracy i przeprowadzanie szkoleń w miejscu zamieszkania uczestników projektu.



12.4. Informacja dotycząca Beneficjenta

Przedsięwzięcie, którego celem jest wprowadzenie osób po URK na rynek pracy, obejmować musi wielokierunkowe działania zmierzające do podniesienia kompetencji psychospołecznych, funkcjonalnych i zawodowych Beneficjentów oraz przewidywać zróżnicowane formy wsparcia dla osób o odmiennym poziomie funkcjonalnym. Duże znaczenie na etapie przygotowania form wsparcia i w trakcie realizacji działań ma informacja, zarówno ta kierowana do ONR, jak do pracodawców, pracowników instytucji i opiekunów. Pełna, rzetelna informacja o obrazie dysfunkcji, o potrzebach z niej wynikających, ograniczeniach i możliwościach jest niezbędna do tego, by podejmować właściwe działania na rzecz Beneficjenta. Niezbędne jest też dokonanie rzetelnej oceny wpływu, jaki ma niepełnosprawność na funkcjonowanie osoby po URK (w wymiarze fizycznym, psychicznym i społecznym oraz określenie wpływu środowiska, w którym przebywa Beneficjent, na poziom jego usamodzielnienia). Z perspektywy ONR ważne są informacje dotyczące możliwości rozwiązywania zróżnicowanych problemów życiowych, zdrowotnych, zawodowych i edukacyjnych.

Do usprawnienia systemu wsparcia ONR przyczynić się może stworzenie baz danych z istotnymi, z punktu widzenia zakresu pracy wszystkich instytucji, informacjami dotyczącymi ONR, zamieszkujących określony region. Uniwersalna baza powinna być uzupełniona o zasady wymiany informacji pomiędzy poszczególnymi instytucjami rządowymi. Do systemu wymiany informacji włączyć się powinny organizacje pozarządowe działające w danym regionie. Informacje gromadzone przez instytucje rządowe mają często zbyt ogólny charakter i nie są przydatne w praktyce. Oprócz danych ogólnych, demograficzno-społecznych, niezwykle przydatna jest również wiedza odnosząca się do sytuacji rodzinnej, socjalno-bytowej itp. Niezbędne są także dane o rzeczywistym obrazie niepełnosprawności, stopniu samodzielności, poziomie korzystania z rehabilitacji oraz informujące o poziomie świadomości prozdrowotnej.



12.5. Przyczyny małej aktywności zawodowej osób po URK

W dużej części lokalnych środowisk, szczególnie tych oddalonych od ośrodków miejskich, pomimo już istniejących i pojawiających się wciąż nowych form integracji i aktywizacji społecznej, zjawisko wykluczenia znacznej części osób niepełnosprawnych wciąż jest znaczne. Wydaje się, że skali zjawiska nie zmienia również fakt coraz większego zaangażowania się instytucji publicznych oraz organizacji pozarządowych w poprawę sytuacji ONR. Doświadczenie instruktorów FAR wskazuje, że wśród przyczyn takiego stanu rzeczy znajdują się:

- 1) Brak motywacji do poszukiwania, zdobycia i wykonywania pracy (często związany z dojrzałym wiekiem oraz niskim poziomem wykształcenia i kwalifikacji zawodowych). Istotny jest również poziom URK, rzeczywisty rozmiar niepełnosprawności, sytuacja materialna i bytowa Beneficjentów.
- 2) Brak akceptacji własnej niepełnosprawności, odmienności, poczucie wyróżniania się z otoczenia.
- 3) Postawy rodzin, bliskich oraz otoczenia społecznego postrzegających ONR jako osoby skazane na opiekę, koncentrujące się na medycznych aspektach niepełnosprawności.
- 4) Nieumiejętność pogodzenia innych zajęć (np. związanych z rehabilitacją) z wykonywaną pracą.
- 5) Zbyt duże wymagania w stosunku do przyszłej pracy, a tym samym mała otwartość na dostępne oferty zatrudnienia.
- 6) Nieumiejętność poszukiwania pracy, brak znajomości regulacji prawnych oraz instytucji rynku pracy i dostępnych ofert.
- 7) Bierna postawa i oczekiwanie na oferty ze strony różnych instytucji i organizacji, a także postrzeganie instytucji państwowych jako jedyne źródła zasobów w rozwiązywaniu pojawiających się trudności, szczególnie finansowych.
- 8) Niewielkie szansa skorzystania z systemu doradztwa zawodowego oraz systemu szkoleń, szczególnie przez osoby zamieszkujące tereny wiejskie oraz niewielkie



miejsowości, znajdujące się w dużej odległości od dobrze rozwiniętych ośrodków miejskich.

- 9) W zakresie instytucjonalnego systemu wsparcia brak strategii na rzecz środowiska osób niepełnosprawnych, a jedynie spontaniczne reagowanie na potrzeby klientów oraz brak współpracy przedstawicieli poszczególnych instytucji (w tym niski poziom wiedzy na temat osób niepełnosprawnych zamieszkujących lokalne środowisko będące obszarem działalności instytucji). Zdaniem instruktorów FAR nierzadko osoby po URK podchodzą do form wsparcia organizowanych w ramach systemu aktywizacji zawodowej jak do sposobu na spędzenie czasu, oderwanie się od życiowej rutyny, a nie jako środka do osiągnięcia samodzielności i zdobycia pracy.
- 10) Sztwywny system rentowy, nie tylko nie promujący aktywności zmierzającej do podjęcia pracy, ale dodatkowo nagradzający w pewnym sensie bierność zawodową. System rentowy nie przewiduje żadnego zróżnicowania świadczeń w zależności od kosztów, jakie musi ponieść ONR, by zniwelować skutki niepełnosprawności (korzystanie z opieki medycznej, zakup zaopatrzenia ortopedycznego i środków pomocniczych, środków farmakologicznych itd.). Progi dochodowe, zmuszające do zawieszenia renty, są zbliżone do samej wysokości renty, co powoduje, że nieopłacalne jest podejmowanie pracy i zawieszanie świadczenia. Dotyczy to szczególnie renty socjalnej, a podjęcie pracy w przypadku otrzymywania renty socjalnej oznacza jej utratę.

Znaczna część trudności stanowiących największe wyzwanie w procesie aktywizacji osób po URK (odnieść je można do wszystkich ONR) dotyczy czynników kontekstowych (uniwersalnych). Warto zauważyć, że niektóre z tych czynników pokrywają się z obszarami stanowiącymi źródło największych trudności w realizacji projektu. Do najistotniejszych czynników kontekstowych, tworzących ramy aktywizacji zawodowej ONR, można zaliczyć:

- Poziom, jakość i trafność zaopatrzenia w przedmioty likwidujące indywidualne ograniczenia związane z niepełnosprawnością: przedmioty ortopedyczne, zaopatrzenie pomocnicze, przedmioty ułatwiające wykonywanie czynności codziennych. Żle



dopasowany, niewłaściwy dla danej osoby wózek inwalidzki będzie znacznie utrudniał przemieszczanie się, a brak wyposażenia w poduszkę przeciwoodleżynową skutkować może poważnymi powikłaniami (np. odleżyny), powodującymi długotrwałe wykluczenie z aktywnego życia.

- Bariery architektoniczne w miejscu zamieszkania, w miejscu pracy i w przestrzeni publicznej, utrudniające, a czasami uniemożliwiające wydostanie się z mieszkania, samodzielne korzystanie z dóbr użyteczności publicznej i instytucji, a także dotarcie do pracy.
- Dostępność i jakość wsparcia udzielanego przez instytucje, urzędy oraz organizacje pozarządowe.
- Możliwość korzystania z własnych lub publicznych środków transportu. W przypadku gdy ONR nie posiada własnego samochodu i mieszka w małej miejscowości lub na wsi, istotne jest zapewnienie przystosowanego transportu publicznego oraz przeszkolenie kierowców w zakresie udzielania wsparcia niepełnosprawnym pasażerom.
- Obowiązujący system orzekania o niepełnosprawności, który jest skomplikowany, zbyt schematyczny i łączy ocenę dysfunkcji w wymiarze fizycznym z poziomem funkcjonowania oraz możliwością wypełniania ról społecznych, w tym pracy. Niesprzyjające aktywizacji zawodowej ONR są też rygorystyczne reguły dotyczące możliwości osiągnięcia dochodu przez osoby z orzeczoną niepełnosprawnością i posiadające świadczenie rentowe.
- Poziom uświadomienia otoczenia społecznego osób niepełnosprawnych (rodzina, opiekunowie, bliscy, pracownicy instytucji i urzędów, personel medyczny, pracownicy socjalni, pracownicy środowiskowego systemu wsparcia itd.) w zakresie potrzeb i możliwości ONR oraz zasad udzielania wsparcia.

Czas poświęcony na wsparcie Beneficjentów projektu, pozwolił instruktorom FAR na wyciągnięcie wniosków dotyczących motywacji osób po URK do podjęcia aktywności zawodowej. Źródłem tej motywacji były przede wszystkim:



- ⇓ zaspokajanie potrzeb finansowych i podwyższenie standardu życia oraz osiągnięcia niezależności finansowej
- ⇓ praca jako czynnik wspierający podejmowanie jakiegokolwiek aktywności życiowej
- ⇓ duma z przezwycięzania własnych ograniczeń
- ⇓ satysfakcja z pracy i poczucie dobrze spełnionego obowiązku
- ⇓ samorealizacja i możliwość rozwoju
- ⇓ wzrost poczucia własnej wartości
- ⇓ możliwość osiągnięcia sukcesu zawodowego
- ⇓ wykazanie się w pracy własnymi umiejętnościami i zdolnościami.

W czasie wszystkich form wsparcia przewidzianych w projekcie, a szczególnie podczas WAZ, które wymagały od Beneficjentów wyjątkowego zaangażowania, okazało się, że praca może być bardzo istotnym czynnikiem nadającym sens życiu po URK. Pojawienie się niepełnosprawności burzy życiową stabilizację we wszystkich jej obszarach. Celem osoby dotkniętej dysfunkcją oraz tych, którzy ją wspierają, jest zbudowanie nowego porządku i odzyskanie sensu życia. Uzyskanie informacji o możliwości wykonywania pracy, która niesie ze sobą wielkie znaczenie w życiu każdego człowieka oddziałuje mobilizująco, mogąc stać się źródłem motywacji do aktywności w kierunku przezwycięzenia następstw niepełnosprawności. Dla wielu Beneficjentów przekonanie się o własnych kompetencjach i odniesienie ich do wizerunku siebie jako przyszłych pracowników, stało się okazją do zupełnej zmiany perspektywy, z postrzegania niepełnosprawności jako okoliczności, która przytłacza i wyklucza, do traktowania jej jako wyzwania, któremu trzeba sprostać. Uczestnicy projektu, zmieniając podejście do niepełnosprawności na bardziej pragmatyczne dostrzegli, że droga do osiągnięcia zmierzeń, które wydawały się niedostępne w świetle dramatycznych zmian jakie w życiu wywołał URK, są zupełnie realne. Warunkiem jest podjęcie systematycznej pracy, której początek wyznacza zdobycie wiedzy i osiągnięcie optymalnej samodzielności, a na końcu której znajduje się konstruowanie życiowych planów związanych z pełnieniem różnych ról społecznych. Wejście na rynek pracy, poszukiwanie i podjęcie zatrudnienia stanowi dla osób po URK ogromne wyzwanie. Pierwszy dzień,



w którym wypełniane są czynności pracownicze, oznacza nie tylko obowiązek, ale też satysfakcję z tego, że podołało się zadaniu i dotarło do ostatecznego celu. Wskazywanie na wartość pracy w życiu Beneficjenta wzmacnia determinację do jej utrzymania.

12.6. Trudności w aktywizacji zawodowej osób po URK – propozycje rozwiązań

Bariery architektoniczne występujące zarówno w miejscu zamieszkania, jak i w przestrzeni publicznej przyczyniają się do wykluczenia wielu ONR z możliwości pełnienia różnych ról społecznych. Z punktu widzenia efektywności działań podejmowanych w ramach projektu najważniejsze są bariery architektoniczne występujące w miejscach pracy, powodujące konieczność wyłączenia dużej grupy Beneficjentów, która mogłaby znaleźć zatrudnienie. Praktyka pokazała jednak, że dużo większe znaczenie miały bariery występujące w miejscu zamieszkania Beneficjenta. Działalność instruktorów FAR koncentrowała się na udzielaniu porad dotyczących odpowiedniej aranżacji przestrzeni mieszkalnej, w kierunku przystosowania jej do potrzeb osób poruszających się na wózkach inwalidzkich oraz na przekazywaniu informacji dotyczących możliwości skorzystania z programów celowych realizowanych przez PCPR i MCPR (poświęconych likwidacji barier architektonicznych w miejscu zamieszkania). Dostosowanie przestrzeni mieszkalnej w większości przypadków nie przysparzało żadnych trudności, natomiast zniesienie barier w stopniu umożliwiającym ONR swobodne opuszczanie mieszkania było bardziej skomplikowane (wiązało się zazwyczaj z poniesieniem znacznych kosztów podczas wykonywania prac remontowo-budowlanych).

Przystosowanie stanowiska pracy do potrzeb ONR oznacza zniesienie barier architektonicznych w miejscu pracy, wykorzystanie odpowiednich urządzeń ułatwiających wykonywanie pracy oraz zastosowanie sprzętu likwidującego indywidualne problemy funkcjonalne. W takim ujęciu wózek inwalidzki jest nie tylko środkiem kompensującym utracone lub ograniczone funkcje ruchowe, ale też umożliwiającym efektywne i bezpieczne wykonywanie czynności w miejscu pracy. Uzasadnieniem dla traktowania



wózka inwalidzkiego jako sprzętu niezbędnego do rehabilitacji zawodowej w przypadku osób ze znaczną niepełnosprawnością ruchową jest ustanowiona w 2002 r. norma EN ISO 9999:2006 „Pomoce techniczne dla osób niepełnosprawnych” (polska wersja europejskiej EN ISO 9999). Norma ta zawiera klasyfikację pomocy technicznych dla osób niepełnosprawnych użytkowanych w różnych obszarach życia, w tym również w procesie rehabilitacji zawodowej i w trakcie wykonywania pracy.

Poziom samodzielności w zakresie możliwości przemieszczania się w przypadku osób po URK wyznaczony jest nie tylko przez posiadanie odpowiedniego wózka inwalidzkiego i umiejętności pokonywania przeszkód terenowych. Równie istotna jest zdolność wykorzystania wsparcia innych osób, szczególnie w sytuacji gdy pojawiają się bariery architektoniczne przekraczające możliwości samodzielnego ich pokonania (np. korzystanie z nieprzystosowanych środków transportu publicznego). ONR, która potrafi poprosić o pomoc przypadkową, obcą osobę i umie określić zakres oczekiwanej pomocy (udzielić precyzyjnego instruktażu) będzie mogła poradzić sobie nawet w trudnych okolicznościach.

Przedstawione wyżej zagadnienia stanowią zaledwie kilka propozycji rozwiązań mających zdynamizować proces aktywizacji społeczno-zawodowej ONR. Podkreślić należy, że wiele z tych rozwiązań nie wymaga dodatkowych nakładów finansowych, a jedynie innego podejścia do tego zagadnienia i pewnych zmian prawno-organizacyjnych.

12.7. Podsumowanie i wnioski końcowe

- 1) Program aktywizacji zawodowej skierowany do osób po URK powinien być kompleksowy, tj. poza uzyskaniem maksymalnego poziom samodzielności Beneficjenta, wyposażeniem w odpowiedni sprzęt pomocniczy, powinien obejmować stopniowe wdrażanie mechanizmów ułatwiających powrót do wykonywanej wcześniej pracy lub zdobycie kwalifikacji pozwalających na podjęcie innego zatrudnienia.
- 2) Projekty dotyczące aktywizacji zawodowej osób po URK powinny obejmować udzielanie Beneficjentowi odpowiednio szerokiego wsparcia już w początkowym



okresie zmagania się z niepełnosprawnością, wyposażenie w wiedzę na temat posiadanej dysfunkcji i sposobów radzenia sobie z jej następstwami oraz naukę umiejętności związanych z codziennym funkcjonowaniem.

- 3) Program stawiający sobie za cel aktywizację społeczną i zawodową osób z wyjątkowo znaczną niepełnosprawnością ruchową, powinien wyróżniać się komplementarnością działań oraz ich dostosowaniem do indywidualnych potrzeb wynikających z niepełnosprawności. Istotne jest również chronologiczne zorientowanie podejmowanych działań, a więc uzależnienie rodzaju i zakresu wsparcia od etapu przezwycięzania niepełnosprawności, na jakim znajduje się obecnie Beneficjent projektu.
- 4) Projekty dotyczące aktywizacji zawodowej osób po URK składać się powinny z dwóch etapów. Pierwszy powinien zawierać wszystkie działania w zakresie rehabilitacji społecznej i przygotowania do aktywizacji zawodowej, natomiast drugi odnosić się powinien do zwiększenia kompetencji zawodowych, pozwalających na efektywne poruszanie się na współczesnym rynku pracy oraz na podjęcie zatrudnienia.
- 5) W ramach realizacji projektu konieczne należy wziąć pod uwagę pracę z otoczeniem osoby niepełnosprawnej. Istnieje zatem potrzeba wypracowania programu edukacyjnego i informacyjnego skierowanego do rodzin, opiekunów, przedstawicieli instytucji publicznych, władz samorządowych, w zakresie aktywizacji zawodowej ONR.
- 6) Istnieje konieczność szkolenia i podwyższania kwalifikacji osób realizujących działania skierowane do ONR, szczególnie w sferze znajomości specyfiki niepełnosprawności oraz indywidualnych potrzeb wynikających z posiadanej dysfunkcji. Do programu szkoleń powinni włączyć się przedstawiciele organizacji pozarządowych dysponujący dużą wiedzą i doświadczeniem zgromadzonymi w czasie wieloletniej pracy na rzecz swoich środowisk.
- 7) Przykładem dobrych praktyk w zakresie aktywizacji zawodowej ONR jest zatrudnianie tych osób w agendach instytucji publicznych.



Wypowiedź Beneficjenta

Janusz (32 lata, niepełnosprawny od 16 lat wskutek URK na poziomie C5; wykształcenie podstawowe): *„Pracowałem w zakładzie pracy chronionej od listopada 1999 r. do końca lipca 2008 r., ale wskutek kryzysu i redukcji etatów zostałem zwolniony. Dodatkowym zajęciem dla mnie było prowadzenie lokalnej strony internetowej, która istnieje do dnia dzisiejszego.*

Po kilku miesiącach bezowocnego szukania pracy zgłosiłem się o pomoc do przyjaciół, którzy polecili mi, abym zaczerpnął informacji w FAR. Nie zastanawiając się zbyt długo skontaktowałem się z pracownikami naszego Biura Regionalnego FAR, którzy zaproponowali mi przystąpienie do projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II”. Przedstawione przez poszukiwacza pracy oraz trenera pracy możliwości związane z uczestnictwem w projekcie zachęciły mnie do aktywnego działania.

Pierwszym etapem na mojej drodze był wyjazd na WAZ II stopnia. Tam uczestniczyłem w spotkaniach z doradcą zawodowym, który zrobił mi IPD i zachęcił do aktywności. Mając ten plan zacząłem dążyć do celu, którym jak wiadomo była praca i aktywność społeczna.

Nasi wspaniali pracownicy Biura Regionalnego FAR pomogli mi w zorganizowaniu stażu zawodowego na stanowisku „Asystenta ds. marketingu”. Praca ta bardzo mnie inspirowała i pobudzała do działania. Po ukończeniu stażu zostałem zatrudniony na okres próbny, ale niestety z przyczyn ekonomicznych nie udało się utrzymać stanowiska pracy. Jednak to nie zniechęciło mnie.

Kolejnym etapem mojej aktywizacji zawodowej było szkolenie zawodowe, aby podnieść swoje kwalifikacje. Przy pomocy naszego Biura Regionalnego nadarzyła się okazja wyjazdu na szkolenie zawodowe pn. „Projektowanie stron internetowych”, z którego bardzo chętnie skorzystałem. Był to jeden z wielu celów mojego planu działania, który przed sobą postawiłem. Bardzo jestem zadowolony, że mogę zdobywać wiedzę i umiejętności dzięki FAR.



Zanim jeszcze udałem się na szkolenie zawodowe, nasz poszukiwacz i trener pracy ciągle poszukiwali mi miejsca pracy. Byliśmy w ciągłym kontakcie, co chwilę otrzymywałem różnego rodzaju informacje na temat ofert pracy. Kilka dni przed wyjazdem na szkolenie z biura FAR otrzymałem kolejną propozycję pracy. Bardzo mnie zaintrygowała i niezwłocznie wysłałem swoje CV odpowiadając na ogłoszenie pracodawcy. Okres oczekiwania na odpowiedź pracodawcy trwał około dwóch tygodni mojego pobytu na szkoleniu. Gdy powróciłem z myślą, że raczej nic z tego nie będzie, otrzymałem telefon z pytaniem czy nadal jestem zainteresowany podjęciem pracy. Nie zastanawiając się odpowiedziałem, że tak, bardzo chętnie. I w taki to sposób pracuję do dziś na otwartym rynku pracy, dzięki FAR i naszym kolegom z Biura Regionalnego.”

Aneks: charakterystyka organizacji uczestniczących w projekcie

- **Caritas Polska**

Caritas Polska jest instytucją charytatywną Konferencji Episkopatu Polski, reaktywowaną w 1989 roku. Koordynuje pracę 44 Caritas diecezjalnych w Polsce. Współpracuje na arenie międzynarodowej z Caritas Internationalis i Caritas Europa, prowadzi wiele działań za granicą realizując projekty pomocowe dla ofiar wojen i kataklizmów. Udziela pomocy doraźnej i długofalowej, materialnej i finansowej osobom bezrobotnym, bezdomnym, chorym, niepełnosprawnym, starszym, dzieciom z rodzin ubogich, a także migrantom i uchodźcom.

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

Grupą, którą w sposób szczególny opiekuje się Caritas są osoby niepełnosprawne. Działania Caritas zmierzają do zapewnienia im różnych form rehabilitacji i terapii. W większości przypadków pomoc Caritas realizowana jest przez stałe placówki



prowadzone przez Caritas diecezjalne. Wynika to ze specyfiki problemu – opieka nad osobami niepełnosprawnymi powinna być profesjonalna i systematyczna. Placówki prowadzone przez Caritas dzielą się na kilka kategorii: ośrodki rehabilitacyjne, warsztaty terapii zajęciowej, domy dziennego pobytu, domy stałego pobytu, gabinety rehabilitacyjne, ośrodki informacji dla osób niepełnosprawnych.

- 1) **Ośrodki rehabilitacyjne** prowadzone przez Caritas są dużymi, bogato wyposażonymi placówkami. Dzięki temu na ich terenie można skupić wiele form pomocy. Rehabilitacja osób niepełnosprawnych odbywa się tu na turnusach lub podczas pobytu jednodniowego, dziennego. Caritas prowadzi w Polsce 10 tego typu placówek.
- 2) **Warsztaty terapii zajęciowej** realizują nieco inne metody rehabilitacji. Tu osobie niepełnosprawnej proponuje się udział w zajęciach praktycznych mających charakter twórczy. Uczestnicy warsztatów, po opieką fachowców, biorą udział w zajęciach stolarskich, wikliniarskich, krawieckich, malarskich itp. Sposób funkcjonowania warsztatów terapii zajęciowej określają przepisy państwowe. Dzięki temu placówki te mogą korzystać ze wsparcia PFRON. Caritas prowadzi w Polsce 33 tego rodzaju ośrodki.
- 3) **Domy dziennego pobytu** służą tym osobom, które ze względu na daleko posuniętą niepełnosprawność nie mogą korzystać z warsztatów terapii zajęciowej. Opieka w tych placówkach obejmuje dowóz, posiłki i różne formy rehabilitacji. Domy dziennego pobytu w znacznym stopniu odciążają opiekunów, którzy na stałe zajmują się pomocą osobom o daleko posuniętej niepełnosprawności. Pod zarządem Caritas znajduje się 12 tego typu placówek.
- 4) **Domy stałego pobytu** dają osobom niepełnosprawnym całodzienną opiekę. Niektóre z nich działają na zasadzie „rodzinnej”, czyli łączą w małe wspólnoty osoby o różnym stopniu niepełnosprawności. Dzięki tej metodzie osoby niepełnosprawne mają szansę nauczyć się zaangażowania w życie społeczne. Taką formę pomocy realizuje w Polsce 5 placówek.



5) **Gabinety rehabilitacyjne** Caritas to małe placówki, w których odbywa się rehabilitacja w systemie dziennym. Na terenie kraju znajduje się 75 tego typu ośrodków, kierowanych przez Caritas.

Caritas Polska uruchomiła pod adresem www.radioin.pl działalność internetowego radia, w którym dziennikarzami są osoby z niepełnosprawnością z całej Polski. W projekt jest zaangażowanych kilkanaście osób o różnym stopniu niepełnosprawności. Wszyscy uczestniczą w projekcie na zasadzie wolontariatu. Pierwszy program Radio In wyemitowało

8 kwietnia 2010 roku o godzinie 17.00. W programie radia słuchacze znajdą audycje o tematyce społecznej, publicystycznej, muzycznej, a także lekturę radiową. W muzyce towarzyszącej audycjom każdy znajdzie coś dla siebie. Wielość zainteresowań osób prowadzących audycje gwarantuje także różnorodność muzyki emitowanej na antenie. Radio In nie posiada jednej, centralnej redakcji. Wszyscy pracują u siebie w domach, a gotowe audycje przesyłają za pośrednictwem Internetu. Głównym, ale nie jedynym celem powstania Radia IN jest aktywizacja osób z niepełnosprawnością. Radio to jest anteną łączącą osoby mniej sprawne z osobami sprawnymi.

W ramach projektu „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy II” Caritas Polska realizuje kompleksowe wsparcie dla osób niepełnosprawnych poszukujących możliwości zatrudnienia w 7 Biurach Projektu Caritas Polska w Białymstoku, Bydgoszczy, Orzyszu, Koszalinie, Łodzi, Sosnowcu i Włocławku. Koordynatorką projektu ze strony Caritas Polska jest Pani Ewa Jawasreh.

Więcej informacji: www.caritas.pl

- **Fundacja Aktywnej Rehabilitacji (FAR)**

FAR powstała w 1988 roku. Jej celem jest bezpośrednie dotarcie do wszystkich osób, które w wyniku URK są uzależnione od wózka inwalidzkiego i pomoc w powrocie do aktywnego życia, nauki i pracy. FAR rozwija działalność regionalną na terenie całego kraju, dobiera i użycza wózki inwalidzkie, propaguje wiele form aktywności sportowej,



organizuje regionalne i ogólnopolskie imprezy. Fundacja swoją działalnością skutecznie wypełnia lukę między szpitalem a domem umożliwiając szybszy powrót osób po URK do czynnego życia.

- 1) **Obozy Aktywnej Rehabilitacji** są podstawą kompleksowego programu realizowanego przez Fundację. Prowadzą je instruktorzy na wózkach, którzy na własnym przykładzie pokazują, że powrót do aktywnego życia jest możliwy, stanowiący doskonałe wzorce osobowe dla swoich podopiecznych. Pomagają im w odzyskaniu siły i wiary we własne możliwości. Na obozach prowadzi się naukę samodzielnego ubierania, przesiadania na wózek, poruszania po mieście oraz korzystania ze środków komunikacji. Zajęcia sportowe (technika jazdy na wózku, pływanie, trening ogólnokondycyjny, tenis stołowy, łucznictwo) pomagają uczestnikom w odzyskaniu samodzielności i wiary w siebie. Na wykładach omawia się szereg tematów istotnych dla osób po URK, od metod zapobiegania odleżynom, poprzez problemy prawne oraz związane z zaburzeniami urologicznymi, seksem i prokreacją, po zasady doboru i dopasowania wózka inwalidzkiego. FAR organizuje też obozy uwzględniające specjalne potrzeby kobiet, podczas których przekazywana jest podstawowa wiedza z zakresu psychologii i anatomii, rozmawia się o seksualności, przyjaźni, macierzyństwie, o tym, jak radzić sobie z wózkiem przy pracach domowych, na zakupach, w tańcu itp.
- 2) **W ośrodkach regionalnych FAR** instruktorzy „pierwszego kontaktu” – osoby na wózkach – odwiedzają szpitale i placówki rehabilitacyjne. Docierają do ludzi, którzy, jak oni, doznali URK i zachęcają do skorzystania z bezpłatnej pomocy FAR. W regionalnych biurach FAR osoby niepełnosprawne i ich rodziny mogą znaleźć potrzebne im informacje i uzyskać poradę. W każdym województwie działają lokalne grupy treningowe, odbywają się spotkania z młodzieżą oraz szkolenia dla wolontariuszy.
- 3) **Program FAR „Pierwszy wózek”** umożliwia szybki dostęp do odpowiednio dobranego sprzętu pomocniczego, co jest podstawową potrzebą każdej osoby po urazie, przyspieszając powrót osób niepełnosprawnych do aktywnego życia. W ramach



Programu wybiera się i dopasowuje wózki inwalidzkie, nieodpłatnie użycza wózki na okres do jednego roku oraz uczy się prawidłowej, skutecznej i bezpiecznej eksploatacji.

- 4) **Obozy FAR dla dzieci** wzbogacone są o elementy zabawy. Biorą w nich udział głównie dzieci (w wieku 7-13 lat) z przepukliną oponowo-rdzeniową, poruszające się na wózku inwalidzkim. Ważnym elementem każdego obozu dziecięcego są zajęcia dla rodziców i opiekunów. Poruszający się na wózkach instruktorzy FAR pomagają im zrozumieć problemy, z jakimi zetkną się w przyszłości ich niepełnosprawne dzieci.
- 5) **Szkolenia zawodowe i kursy prawa jazdy** należą do specjalistycznych szkoleń FAR. Fundacja organizuje intensywne kursy komputerowe dla początkujących i zaawansowanych z zakresu podstaw obsługi komputera, obsługi pakietu MS Office, grafiki komputerowej, projektowania baz danych, obsługi Internetu, projektowania stron www, itp. Zdobyta wiedza ułatwia korzystanie ze współczesnych narzędzi pracy i środków komunikacji, a co za tym idzie znalezienie własnego miejsca na rynku pracy. Zwiększenie możliwości podjęcia pracy jest również jednym z celów organizowanych przez FAR kursów prawa jazdy. Problemy z przemieszczaniem się z miejsca na miejsce ograniczają aktywność osób poruszających się na wózkach inwalidzkich w każdej dziedzinie życia.
- 6) **Szkolenia specjalistów działających na rzecz osób niepełnosprawnych** (opiekunów, personelu medyczno-rehabilitacyjnego, pracowników PCPR, nauczycieli wychowania fizycznego, terapeutów, studentów kierunków pedagogicznych i medycznych) mają na celu naukę skutecznego udzielania pomocy osobom po URK. Podczas szkoleń pokazywane jest codzienne życie z punktu widzenia osoby na wózku inwalidzkim, co przydaje się również podczas pracy z innymi osobami niepełnosprawnymi ruchowo oraz w typowej praktyce rehabilitacyjnej.
- 7) **Nowe dyscypliny sportu** zostały upowszechnione w Polsce dzięki FAR. „Sport dla tych, którzy go najbardziej potrzebują” to jedno z głównych haseł Fundacji. Dla wielu osób po URK Fundacja jest jedyną organizacją umożliwiającą podstawową aktywność fizyczną oraz dostęp do sportu powszechnego. W efekcie działań FAR rozwinęły się w Polsce również nowe dyscypliny sportu dla osób poruszających się na wózkach:



rugby na wózkach, szermierka, tenis ziemny, jazda konna, narciarstwo alpejskie, nurkowanie czy pięciobój aktywny (stworzony przez FAR). Fundacja organizuje też rozgrywki Polskiej Ligi Rugby na Wózkach. Osoby, które „wyszły z aktywnej”, zdobywają medale na największych imprezach sportowych. Fundacja jest członkiem Polskiego Komitetu Paraolimpijskiego.

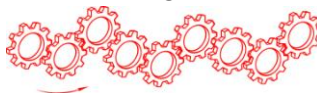
Więcej informacji: www.far.org.pl

- **Fundacja Polskich Kawalerów Maltańskich w Warszawie POMOC MALTAŃSKA (PM)**

Fundacja jest dziełem Zakonu Maltańskiego. Utworzenie PM umożliwia realizację historycznych zadań Zakonu – opieki nad chorymi i biednymi – w świetle obowiązującego prawa. *Tuitio fidei et obsequium pauperum* – obrona wiary oraz służba ubogim i cierpiącym to motto działalności Suwerennego Rycerskiego Zakonu Szpitalników Świętego Jana Jerozolimskiego zwanego Rodyjskim i Maltańskim, najstarszej organizacji charytatywnej na świecie, obecnej w ponad 122 krajach.

Korzenie Zakonu wywodzą się od szpitalnego bractwa rycerskiego, założonego w Jerozolimie w pierwszej połowie XI w., przez pobożnych włoskich kupców z Amalfii. W pobliżu Grobu Świętego zbudowali oni hospicjum dla pielgrzymów przybywających z Europy. Zakon czynnie realizuje działalność charytatywną i szpitalniczą. Kawalerowie Maltańscy niosą pomoc ofiarom klęsk żywiołowych i wojennych. Ich poświęcenie było szczególnie widoczne podczas obu wojen światowych i innych konfliktów zbrojnych. W XX w. nastąpił dynamiczny rozwój działalności szpitalniczej i dobroczynnej, a także religijnej i dyplomatycznej Zakonu.

Początki działalności Zakonu Świętego Jana na ziemiach polskich sięgają XII w., kiedy to książę sandomierski Henryk nadał Zakonowi Zagość k. Wiślicy. Kawalerowie obsługiwali wówczas szpitale i hospicja dla ubogich na terenie Śląska. W Rzeczypospolitej istniały dwie komandorie: od 1187 r. w Poznaniu i od 1610 r. w Stwołowiczach na Litwie. Pozostałością po komandorii poznańskiej, działającej do XIX w., jest istniejący do dziś



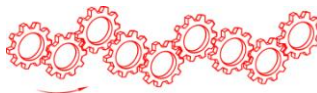
kościół św. Jana Jerozolimskiego za Murami, przy którym kontynuowana jest maltańska działalność szpitalnicza. Podczas zaborów Polacy działali w strukturach przeoratów odpowiednich państw zaborczych.

Odrodzenie nastąpiło w okresie międzywojennym: powstał Związek Polskich Kawalerów Maltańskich. Prowadzono m.in. szpitale w Rychtalu i Rybniku, niesiono pomoc biednym oraz poszkodowanym przez żywioły, np. podczas powodzi w Małopolsce w 1934 r. W czasie II Wojny Światowej szczególną rolę odegrał Szpital Maltański w Warszawie. Po II Wojnie Światowej władze Zakonu pracowały na wychodźstwie, bowiem oficjalna działalność w kraju była niemożliwa. Odbudowa Zakonu Maltańskiego w Polsce nastąpiła na początku lat 90. ubiegłego stulecia.

Obecnie Związek liczy ok. 180 Kawalerów i Dam, z których ponad połowa mieszka w kraju. Ponadto przy różnych dziełach Zakonu pracuje wielu wolontariuszy, a także Stowarzyszenie Maltańska Służba Medyczna oraz Fundacje „Pomoc Maltańska”. Dziś Fundacje Zakonu Maltańskiego mają pod opieką kilka dużych dzieł w Katowicach, Poznaniu, Olsztynie i Krakowie, na które składają się domy opieki, Warsztaty Terapii Zajęciowej, specjalistyczna przychodnia onkologiczna, szpital dla chorych w stanach terminalnych w Olsztynie, Stacja Ratownictwa Maltańskiego oraz utworzony w Krakowie nowoczesny ośrodek diagnostyki i leczenia schorzeń ośrodkowego układu nerwowego u dzieci.

Fundacje włączają się także w akcje pomocy ofiarom kataklizmów; niosły pomoc podczas powodzi w Polsce w 1997 r., powodzi w Niemczech. Pomagały także ofiarom tsunami na Oceanie Indyjskim w 2005 r.. Co roku Zakon Maltański organizuje pielgrzymkę osób niepełnosprawnych do Lourdes we Francji.

PM prowadzi pięć Maltańskich Ośrodków Pomocy na terenie kraju, tj. w Warszawie, Katowicach, Radomiu, Olsztynie oraz Poznaniu. Maltańskie Ośrodki Pomocy od 2006 r. realizują, we współpracy z PFRON, projekty aktywizujące społecznie i zawodowo osoby niepełnosprawne. Od stycznia 2009 r. Fundacja realizowała ogólnopolski projekt systemowy „Wsparcie osób niepełnosprawnych ruchowo na rynku pracy” (pilotaż obecnego projektu). W ciągu lat pracy z osobami z różnymi rodzajami



niepełnosprawności pracownicy PM zebrali wiele doświadczeń oraz wiele się nauczyli. Przede wszystkim bardzo dobrze poznali specyfikę poszczególnych grup osób niepełnosprawnych –

z podziałem na różne rodzaje i stopnie niepełnosprawności, co jest szczególnie ważnym doświadczeniem, ponieważ każda z tych grup charakteryzuje się innymi cechami i wymaga modyfikacji metod pracy. Utwierdzili się także w przekonaniu, iż najbardziej wymierne efekty daje indywidualne podejście do każdej osoby.

Nadrzędnym celem PM jest szeroko pojęte, wielospecjalistyczne wsparcie osób niepełnosprawnych – nauczanie i czynne towarzyszenie im w dążeniu do zdobywania lepszego życia zawodowego, społecznego i osobistego. W ośrodkach PM spotkać można kadre, która nastawiona jest przede wszystkim na dobro człowieka i jego indywidualne potrzeby. Kadre, która lubi rozmawiać z ludźmi, a przede wszystkim prawdziwie ich słuchać. Praca w kontakcie z drugim człowiekiem i dla drugiego człowieka oraz podejmowanie wyzwań jest dla wszystkich pracowników Fundacji źródłem radości i satysfakcji. Pracownicy PM są osobami życzliwymi, otwartymi na nowe doświadczenia i wiedzę.

Więcej informacji: www.pomocmaltanska.pl

- **Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji (SPI)**

SPI podejmuje szereg inicjatyw, które mają na celu likwidację barier mentalnych, architektonicznych i komunikacyjnych zmierzających do poprawy życia osób niepełnosprawnych. Jest również reprezentantem środowiska osób niepełnosprawnych w kontaktach z instytucjami administracji państwowej, odpowiedzialnymi za tworzenie przepisów prawnych dotyczących różnych obszarów życia obywateli naszego kraju, w tym osób z niepełnosprawnością. Stowarzyszenie konsultowało między innymi nowe zapisy w ustawie „Prawo budowlane” z 1994 roku, a także jest pomysłodawcą i twórcą projektu ustawy o wyrównywaniu szans osób z niepełnosprawnością, proponującej



uniwersalne, wzorowane na amerykańskich i angielskich, rozwiązania zmierzające w kierunku pełnej integracji.

SPI każdego roku realizuje szereg akcji, konkursów i kampanii społecznych. Konkurs „Człowiek bez barier” oraz podsumowująca działania na rzecz osób niepełnosprawnych Wielka Gala Integracji to cykliczne imprezy realizowane od kilku lat. SPI realizuje swoje działania m.in. za pośrednictwem:

- 1) **Centrów Integracja**, które funkcjonują w pięciu miastach w Polsce (Warszawa, Kraków, Gdynia, Katowice i Zielona Góra). W Centrach tych osoby z niepełnosprawnością bezpłatnie otrzymują profesjonalne i kompleksowe wsparcie w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej, w tym:
 - ⇓ Indywidualne konsultacje zawodowe – planowanie ścieżki zawodowej i edukacyjnej;
 - ⇓ Konsultacje prawne i psychologiczne;
 - ⇓ Warsztaty, szkolenia, grupy wsparcia;
 - ⇓ Pośrednictwo pracy na rynku otwartym i chronionym.
 - ⇓ Pracownicy Centrów Integracja służą również pomocom pracodawcom, którzy chcieliby zatrudnić osoby z niepełnosprawnością w następującym zakresie:
 - ⇓ zachęcają do tworzenia miejsc i stażu dla swoich Beneficjentów,
 - ⇓ doradzają jak zatrudnić i współpracować z osobą z niepełnosprawnością,
 - ⇓ pomagają w przeprowadzaniu rekrutacji wśród pracowników z niepełnosprawnością.
- 2) **Magazynu „Integracja”**, który jest największym w Polsce magazynem skierowanym do środowiska osób z niepełnosprawnością, ich przyjaciół i rodzin oraz do osób pracujących i działających na rzecz ludzi z niepełnosprawnością.
- 3) **Programu telewizyjnego „Integracja”** na antenie Polsat News, który jest jedyną audycją w polskiej telewizji przedstawiająca w nowatorski sposób różnorodne zagadnienia dotyczące niepełnosprawności.
- 4) **Portalu internetowego** www.niepelnosprawni.pl, który jest największym w Polsce elektronicznym serwisem informacyjnym dotyczącym niepełnosprawności.



Oglądalność wynosi ponad 1 mln odsłon miesięcznie oraz 250 tys. stałych użytkowników.

- 5) **Portalu Zintegrowani.pl**, który jest portalem społecznościowym zawierającym 3368 kont. Użytkownicy portalu wymieniają się informacjami związanymi z zatrudnieniem, rehabilitacją, nowinkami prawnymi itp.
- 6) **Publikacji dotyczących niepełnosprawności**, których wydano już kilkadziesiąt, a dotyczą szerokiej tematyki z obszaru niepełnosprawności. Wszystkie wydawnictwa dostępne są online na łamach portalu Stowarzyszenia: <http://www.niepelnosprawni.pl/ledge/x/5047>.
- 7) **Infolinii Integracji** świadczącej poradnictwo prawno-socjalne (ulgi, uprawnienia, obowiązki osób z niepełnosprawnością, pracodawców, instytucji branżowych) itp.

Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji może również poszczycić się wieloma skutecznymi kampaniami społecznymi, na czele z nagrodzoną nagrodą „Effie 2006” Kampanią Parkingową pod hasłem „Czy naprawdę chciałbyś być na naszym miejscu”. Stowarzyszenie zrealizowało także kampanie pn.: „Płytką wyobraźnia to kalectwo”, „Czy naprawdę jesteśmy inni?”, „Dlaczego traktujesz nas inaczej?”, „Sprawni w pracy” czy „Polska bez barier”.

Więcej informacji: www.integracja.org/?page_id=5

