

Szanowni Państwo

Jednym z priorytetów, które sformułowano dla Działania 1.4 SPO RZL „Integracja społeczna i zawodowa osób niepełnosprawnych” jest rozwój instrumentów zwiększających możliwości zawodowe osób niepełnosprawnych. Bardzo ważnym graczem – a zarazem partnerem dla instytucji państwowych – są w tym obszarze organizacje pozarządowe, i do nich właśnie skierowany był konkurs na najlepsze przedsięwzięcia z zakresu rehabilitacji zawodowej zrealizowany w ramach projektu „Dobre praktyki”.

Konkurs miał na celu wyłonienie przedsięwzięć nowatorskich, takich które będą kompleksowo traktowały cały proces aktywizacji zawodowej i przede wszystkim dawały szansę na trwałe efekty, a więc rzeczywistą poprawę sytuacji osób niepełnosprawnych na rynku pracy. Spełnia te kryteria dziesięć wybranych projektów – laureatów konkursu. Wyróżnione przedsięwzięcia obejmują zarówno działania mające na celu przygotowanie osoby niepełnosprawnej do wejścia na rynek pracy: wsparcie psychologiczne i społeczne, pomoc w zdobywaniu koniecznych kwalifikacji (w niektórych przypadkach już na poziomie szkolnym), jak i działania bezpośrednio związane z zatrudnieniem: doradztwo i pośrednictwo, alternatywne formy zatrudnienia itp. Wiele z propozycji uwzględnia wszechstronne oddziaływanie na otoczenie osoby niepełnosprawnej, tak by było ono z jednej strony przyjazne dla niej, ale z drugiej – stymulowało ją do samodzielności i aktywnego stosunku do życia.

Siłą organizacji pozarządowych jest ich bogate doświadczenie, otwartość na współpracę i przede wszystkim bezpośredni wgląd w konkretne problemy. Pozwala to stworzyć rozwiązania zindywidualizowane, najlepiej odpowiadające rzeczywistym potrzebom. Niemniej jednak, niektóre pomysły cechują się wysokim stopniem uniwersalności i tym samym tworzą modele, które mogą być zaadoptowane w odmiennych warunkach lub są na tyle oryginalne, że inspirować do poszukiwania nowych, nietradycyjnych odpowiedzi.

Takie w moim odczuciu są propozycje zawarte w niniejszej publikacji. Są one przykładem pozytywnych i skutecznych działań, które mogą być przysłowiowym „motorem napędowym” dla kolejnych tego typu przedsięwzięć oraz impulsem do większego zainteresowania integracją zawodową osób niepełnosprawnych, będącą niezbywalnym elementem integracji społecznej.

Trzeba bowiem pamiętać, że właśnie praca zawodowa ma ogromne znaczenie dla osób niepełnosprawnych – stanowi szansę na poprawę warunków życia i przyczynia się do budowy pozytywnego wizerunku własnej osoby, a tym samym zmniejsza ryzyko wykluczenia społecznego.

Mam nadzieję, że niniejsza publikacja zainspiruje Państwa do działania i dalszych poszukiwań, a jednocześnie będzie ważnym głosem w dyskusji na temat poprawy efektywności systemu wspierania osób niepełnosprawnych na rynku pracy.



Leszek Stanisław Zieliński

*Pełnomocnik Rządu do Spraw
Osób Niepełnosprawnych*



Szanowni Państwo

Niniejsza publikacja zawiera szczegółowy opis zrealizowanych przez organizacje pozarządowe przedsięwzięć z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, które zostały wyróżnione w konkursie ogłoszonym przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach realizacji projektu „Dobre Praktyki” Działanie 1.4 schemat b).

Znajdą w niej Państwo nie tylko charakterystykę realizowanego przedsięwzięcia, opisy podejmowanych działań, zakładanych i osiągniętych wskaźników, ale również sposoby rekrutacji uczestników, do których były skierowane przedsięwzięcia.

Nie zabraknie także konkretnych danych finansowych, takich jak budżety przedsięwzięć z podziałem na poszczególne koszty rodzajowe.

Szczególnie godne polecenia są omówienia problemów, na jakie napotkali autorzy przedsięwzięć w fazach projektowania, realizacji i rozliczenia oraz praktyczne przykłady ich rozwiązywania.

Zebrane w jednej publikacji doświadczenia organizacji pozarządowych realizujących przedsięwzięcia z zakresu rehabilitacji zawodowej osób z różnymi rodzajami i stopniami niepełnosprawności – stanowią niepowtarzalną szansę zapoznania się z różnorodnymi aspektami realizacji przedsięwzięć z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych oraz, jak mam nadzieję, dobrze posłużą wymianie i wykorzystaniu zdobytych w ten sposób nowych doświadczeń w trakcie planowania kolejnych, autorskich projektów dostosowanych do potrzeb lokalnych środowisk.

Roman Sroczyński

*Prezes Zarządu
Państwowego Funduszu Rehabilitacji
Osób Niepełnosprawnych*

Dziesięć najlepszych przedsięwzięć z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych zrealizowanych przez organizacje pozarządowe

30 czerwca 2005 roku w warszawskim hotelu Lord odbyła się uroczysta konferencja, w trakcie której zwycięzcy konkursu na najlepsze przedsięwzięcia z zakresu rehabilitacji zawodowej otrzymali z rąk Pełnomocnika Rządu do Spraw Osób Niepełnosprawnych Leszka Stanisława Zielińskiego i Prezesa Zarządu PFRON Romana Sroczyńskiego okolicznościowe statuetki.

Konferencja, podczas której przedstawiciele organizacji pozarządowych zostali uhonorowani okolicznościowymi statuetkami za najlepsze przedsięwzięcia z zakresu rehabilitacji zawodowej, została zorganizowana przez PFRON w ramach realizacji projektu własnego „Dobre Praktyki” SPO RZL Działanie 1.4 schemat b). Zgodnie z projektem ogłoszony został przez PFRON konkurs na najlepsze przedsięwzięcia z zakresu rehabilitacji zawodowej zrealizowane przez organizacje pozarządowe.

Do konkursu zostały zgłoszone 24 przedsięwzięcia, które były skierowane do





osób z różnym rodzajem i stopniem niepełnosprawności.

Komisja konkursowa złożona z przedstawicieli Biura Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i Polskiego Forum Osób Niepełnosprawnych podjęła decyzję, iż przy wyborze będzie się kierować kwalifikowalnością przedsięwzięcia, tj. spełnieniem warunków uczestnictwa w konkursie (przedsięwzięcie zrealizowane przez organizację pozarządową z zakresu rehabilitacji zawodowej), nowatorstwem projektu w Polsce, stopniem jego trudności w realizacji, możliwością multiplikacji polegającej na wypracowaniu modelu postępowania i opracowaniu go, kompleksowością polegającą na pełnoetapowości postępowania (wyszukiwanie, szkolenie, zatrudnienie, wspieranie) i kompleksowości stref oddziaływania (rodzina osoby niepełnosprawnej, osoba niepełnosprawna, środowisko w pracy),

efektywnością polegającą na trwałości, ciągłości i osiągnięciu założeń.

Przyjmując powyższe kryteria komisja konkursowa dokonała wyboru dziesięciu najlepszych przedsięwzięć.

Laureatami zostało dziesięć organizacji pozarządowych, które zrealizowały najlepsze przedsięwzięcia z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych:

- Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi w Laskach,
- Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych,
- Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”,
- Fundacja Aktywnej Rehabilitacji,
- Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo,
- Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego,
- Polski Związek Głuchych Oddział Mazowiecki w Warszawie,

- Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Szczecinie,
- Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomyim,
- Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Stargardzie Szczecińskim.

Dzięki możliwości rozpropagowania „dobrych praktyk” w formie niniejszej publikacji może zwiększyć się liczba przedsięwzięć podejmowanych przez organizacje pozarządowe w ramach rehabilitacji zawodowej, co przełoży się na większą aktywność zawodową osób niepełnosprawnych.



PFRON zaprasza na cykl seminariów

W ramach realizacji projektu „Dobre Praktyki” w okresie od września do listopada br. jest organizowany cykl 13. ogólnopolskich seminariów, podczas których przedstawiciele organizacji pozarządowych będą mogli szczegółowo zapoznać się z wybranymi wyróżnionymi przedsięwzięciami.

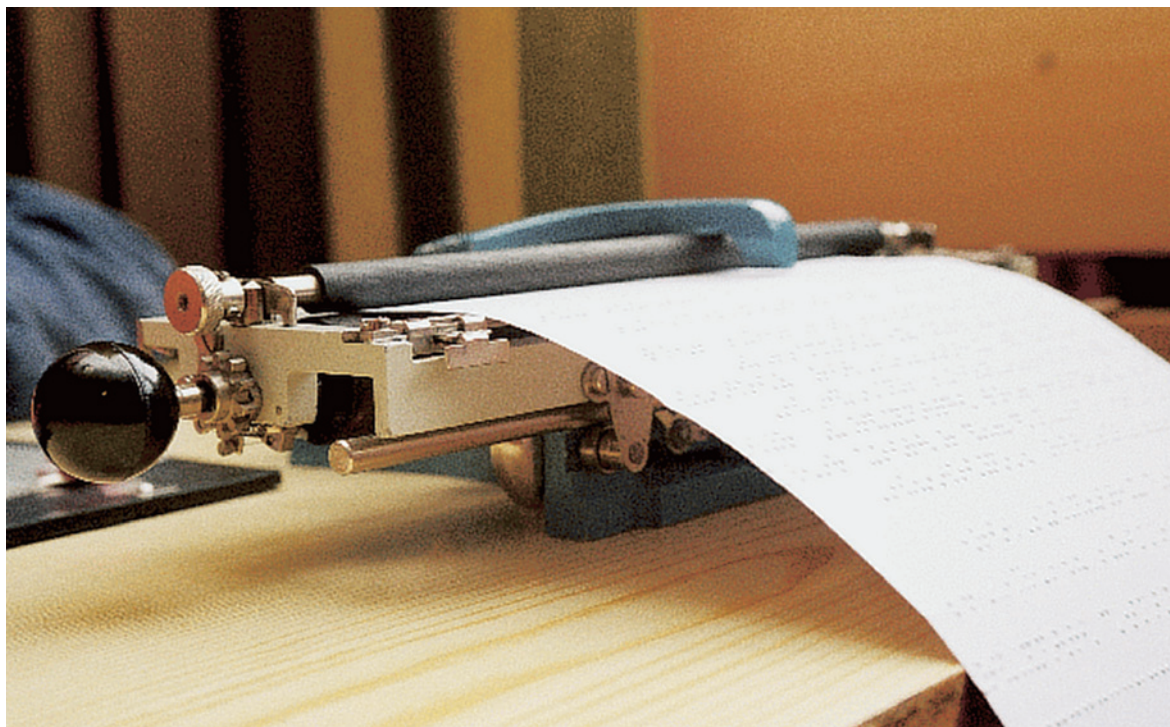
Osoby i organizacje zainteresowane udziałem w seminariach prosimy o kontakt z przedstawicielami organizatora – Grupy Doradczej Sienna Sp. z o.o. w Warszawie.

Katarzyna Karaś, Leszek Dziegielewski

tel. (022) 654 93 33, fax 654 26 72

e-mail: dziegielewski@grupasienna.pl, k.karas@grupasienna.pl

Przygotowanie osób z dysfunkcją wzroku do wejścia na otwarty rynek pracy



Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi w Laskach

05-080 Izabelin
tel. (022) 752 22 25, 752 33 51
fax (022) 752 23 26
Dział ds. Absolwentów
e-mail: kokrys@wp.pl
dzialabsolwentow@poczta.fm
www.laski.edu.pl/PL/dzial_absolwentow.htm

Rys historyczny organizacji

Aby lepiej zrozumieć realizowane przez nas przedsięwzięcie z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych, należy odwołać się do historii naszego stowarzyszenia.

Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi zostało założone przez niewidomą Różę Czacką; zarejestrowano je oficjalnie w 1911 roku w Warszawie (faktycznie działało już, choć w bardzo skromnym zakresie, od 1910 roku). W 1918 roku Róża Czacka powołała też Zgromadzenie Sióstr Franciszkanek Służebnic Krzyża.

Towarzystwo postawiło sobie za cel uświadomienie osobom niepełnosprawnym oraz reszcie społeczeństwa, że każdy niewidomy może, poprzez wykształcenie ogólne i zawodowe, stać się pożytecznym pracownikiem i osiągnąć niezależność materialną; może, przy usilnej pracy, dorównać osobom widzącym w dziedzinie gospodarczej i kulturalnej – słowem może być pełnowartościowym człowiekiem. Jednakże do osiągnięcia wymienionego celu potrzebna jest osobie niewidomej pomoc widzących. *Niewidomego należy uważać – powtarzała Matka Czacka – za takiego samego człowieka, jak każdego innego; człowieka, który mimo ograniczeń spowodowanych brakiem jednego narzędzia kontaktu ze światem – wzroku, ma wielkie możliwości rozwoju duchowego i intelektualnego oraz zdobycia i pełnienia zawodu.*

Jedną z najważniejszych placówek Towarzystwa, a wiodącą w pierwotnej koncepcji Matki, był patronat – dział opieki otwartej. Pisała o nim już w latach trzydziestych: *Patronat, na czele którego stoi pani Zofia Morawska, daje różnorodną opiekę niewidomym i ich rodzinom. Opieka polega, zależnie od potrzeb indywidualnych, na pomocy pieniężnej, w produktach żywnościowych, w odzieży i innych przedmiotach pierwszej potrzeby; na załatwianiu spraw w urzędach, na udzielaniu porad prawnych i medycznych; na dostarczaniu surowców, narzędzi, warsztatów pracy i innych ułatwień niewidomym; na pośrednictwie pracy w wynajdywaniu nowych placówek, pośredniczeniu w zbyciu wyrobów niewidomych; na reedukacji ogólnej i fachowej; na*

poradach profilaktycznych i tyflogicznych, wreszcie na odwiedzaniu, pielęgnowaniu i podnoszeniu na duchu ociemniałych.

Od osób zaangażowanych na stałe w pracę związaną z patronatem wymagała gruntownej wiedzy religijnej i także dokształcania się specjalistycznego, zwłaszcza tyflogicznego.

Pod opieką patronatu znajdowały się różne grupy osób. Do pierwszej z nich należeli niewidomi dorośli, wyszkoleni zawodowo w Laskach lub w innych zakładach. Patronat starał się umieścić ich w warunkach prawie zupełnej samodzielności, zapewniał im dostawę surowców do pracy i zbyt dla wytworzonych towarów.

Drugą grupę stanowili niewidomi, którzy utracili wzrok w wieku późniejszym i których należało przysposobić do pracy w nowych warunkach, ewentualnie – o ile to było możliwe – postarać się dla nich o powrót do pracy w dotychczas wykonywanym zawodzie. Trzeba było nauczyć ich przede wszystkim czytania i pisania brajlem.

Trzecią, nieliczną grupę otaczanych opieką stanowili niewidomi zebrzący i zdemoralizowani.

W ramach opieki otwartej patronat przyjmował osoby niewidome na cały dzień, przynajmniej w niektóre dni tygodnia. Zajęcia świetlicowe przewidywały program rozrywkowy i kształcący. Z ramienia Towarzystwa pracą tą kierował Antoni Marylski, który raz w miesiącu starał się odwiedzać wszystkie placówki patronatów w Warszawie, Krakowie, Chorzowie, Wilnie, Poznaniu, i na comiesięcznych zebraniach wygłaszał cykle wykładów, poświęconych zwłaszcza problematyce cierpienia i chrześcijańskiego miłosierdzia.

W 1930 roku Henryk Ruszczyk, wkrótce po rozpoczęciu pracy w Laskach, zostaje kierownikiem szkolenia zawodowego dla niewidomych i to on organizuje trzyletnią szkołę rzemieślniczą, staje się współtwórcą gimnazjum zawodowego, reorganizuje szkolne warsztaty, podejmuje starania mające na celu stworzenie pierwszej w Polsce spółdzielni pracy niewidomych, a dla najzdolniejszych wychowanków organizuje kursy obejmujące program liceum

ogólnokształcącego. To wszystko dzieje się w ciągu niespełna dziesięciu lat.

Podczas wojny do Lasek trafiają nowo ociemniali żołnierze. Henryk Ruszczyk tworzy dla nich szkołę zawodową i organizuje warsztaty szrotkarskie, w których zdobywają zawód i dyplom czeladnika.

Po wojnie Henryk Ruszczyk organizuje centralny ośrodek szkoleniowy dla ociemnionych żołnierzy, najpierw w Surchowie, później w Głuchowie i Jarognewicach; inspirował działania zmierzające do założenia w Lublinie pierwszej w Polsce spółdzielni niewidomych. W latach 1947-49 pracuje w Ministerstwie Pracy i Opieki Społecznej; zajmując się sprawami rehabilitacji i szkolenia zawodowego niewidomych organizuje narady z dyrektorami przedsiębiorstw przemysłowych, pracuje nad realizacją filmów instruktażowych, utrzymuje kontakty z Instytutem Fizjologii Pracy. W 1949 roku wraca do Lasek i obejmuje na nowo opiekę nad uczniami trzyletniej szkoły zawodowej; dzięki jego staraniom absolwenci tej szkoły, za zgodą Państwowej Izby Rzemieśniczej, zdobywają dyplomy mistrzowskie. Powołuje do istnienia dział mechanicznej obróbki metali i dział drzewny, prowadzi szkolenie zawodowe dla niewidomych amputantów. Inicjuje kursy dla osób niewidomych, organizowane przez Instytut Wzornictwa Przemysłowego. Dzięki jego staraniom powstaje w Warszawie Spółdzielnia Rękodzieła Artystycznego „Nowa Praca Niewidomych”. Niezmordowanie szuka nowych możliwości pracy dla inwalidów wzroku (tapicerstwo, zabawkarstwo, elektromontaż).

Szybko rozwijająca się w PRL spółdzielnia niewidomych, jej potencjał finansowy, stwarzający możliwość świadczeń socjalno-rehabilitacyjnych, była ogromną konkurencją dla realizacji koncepcji zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładach państwowych.

Mimo tego Andrzej Czartoryski – od 1966 roku, dyrektor warsztatów szkolących w Laskach i pełnomocnik TOnO ds. Absolwentów – kontynuuje działania w zakresie zatrudniania i usamodzielniania niewidomych wychowanków, realizowane wcześniej przez Matkę Czacką i Henryka Ruszczyca. Niewidomi

absolwenci Lasek pracują m.in. w Zakładach „Kasprzaka”, „Waryńskiego” oraz „T17”.

Andrzej Czartoryski utrzymywał też bardzo dobre stosunki z władzami spółdzielni niewidomych. Co roku odwiedzał większość z nich (od 1977 roku ze swoją pracownicą – Krystyną Konieczną). Był doradcą władz spół-



dzielni i mediatorem w sprawach konfliktowych między niewidomymi pracownikami a zarządem. Zależało mu na tym, by absolwentom z Lasek zaszcześcić potrzebę pracy, wartość pracy i niezależność z niej wynikającą.

Po śmierci Andrzeja Czartoryskiego, kierownikiem Działu ds. Absolwentów (2000 r.) zostaje Krystyna Konieczna, która pragnie, w duchu wielkich poprzedników i na miarę dzisiejszych czasów, kontynuować działania dotyczące rehabilitacji społecznej, zawodowej i zatrudniania osób z wadami wzroku.

Ostatnie 3 lata działań na rzecz rehabilitacji zawodowej

W ostatnich trzech latach Towarzystwo zatrudniło w Laskach trzy osoby niepełnosprawne na stanowiskach:

1. pracownik w Dziale ds. Absolwentów,
2. pracownik ds. obcojęzycznych pomocy dydaktycznych,
3. pracownik ds. pomocy dydaktycznych brajloWSkich.

Ogółem Towarzystwo zatrudnia ok. 60 osób niepełnosprawnych.

Starostwo warszawskie zachodnie zrefundowało z funduszy PFRON przystosowanie wyżej wymienionych stanowisk pracy do potrzeb osób niewidomych w kwocie 63.244,00 zł.

Z okazji obchodów Europejskiego Roku Osób Niepełnosprawnych zrealizowano dwie konferencje. Odbyła się konferencja powiatowa pt. *Spółeczność lokalna a niepełnosprawni*. Jej głównym celem było promowanie pozytywnego wizerunku osób z wadami wzroku i pobudzenie współpracy między zainteresowanymi stronami, tj. rządem, służbami społecznymi, sektorem prywatnym, osobami niepełnosprawnymi i ich rodzinami na rzecz integracji zawodowej i społecznej. Konferencja była poprzedzona piknikiem integracyjnym, w którym wzięło udział ok. 400 osób, w tym młodzież z warszawskich szkół.

Uczniowie z Lasek prezentowali techniki, metody pracy i możliwości osób niewidomych. Pokazano pracownię multimedialną, reżyserii dźwięku, tkacką i ceramiczną. Goście uczestniczyli w zajęciach orientacji przestrzennej, rehabilitacji widzenia, rehabilitacji ruchowej, na basenie i hipoterapii.

W Laskach odbyło się też międzynarodowe sympozjum pt. *Porównanie sytuacji społecznej i zawodowej niewidomych absolwentów szkół średnich w Polsce i w krajach Unii Europejskiej*.

Sympozjum miało na celu wymianę doświadczeń dotyczących dobrej praktyki, zachęcenie do przemyślenia i przedyskutowania rozwiązań, jakie są potrzebne w Europie w celu promowania równych szans osób

z wadami wzroku. Omawiano problematykę dotyczącą sytuacji zawodowej uczniów niepełnosprawnych w świetle nowego systemu kształcenia i ustanowień prawnych w Polsce oraz w krajach UE. Sympozjum poprzedziliśmy badaniami *Losy niewidomych i słabowidzących absolwentów szkół średnich w Polsce z lat 2001-2003*.

Badaniami objęliśmy absolwentów szkół specjalnych, ośrodków szkolno-wychowawczych, szkół integracyjnych i ogólnodostępnych, kształcących niewidomych i słabowidzących z terenu całej Polski.

Były to jedyne badania na ten temat przeprowadzone w naszym kraju. Wiedza, którą dzięki nim pozyskaliśmy, posłuży teraz do realizacji zadań z zakresu poradnictwa zawodowego, i mamy nadzieję, że zostanie wykorzystana w ogólnopolskim planie kształcenia osób z dysfunkcją wzroku pod kątem potrzeb rynku pracy, dającego szansę na zdobycie umiejętności i kwalifikacji przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii komputerowych i informatycznych.

Co roku w Laskach prowadzimy również rehabilitację podstawową i zawodową osób świeżo ociemniałych. Rehabilitacja podstawowa polega na przywróceniu samodzielności w wykonywaniu podstawowych czynności życiowych, na odnowieniu utraconych sprawności, umiejętności i możliwości w różnych dziedzinach życia. Po utracie wzroku działanie najprostsze staje się bardzo trudne. Dlatego rehabilitacja podstawowa jest warunkiem powodzenia osób niepełnosprawnych w innych dziedzinach – w pracy zawodowej, życiu towarzyskim i rodzinnym, rehabilitacji psychicznej i społecznej. Prowadzimy naukę brajla, uczymy orientacji przestrzennej, udzielamy porad psychologicznych, okulistycznych, społecznych i zawodowych. Prowadzimy również zajęcia z zakresu gospodarstwa domowego, obsługi komputera i lepienia w pracowni ceramicznej. Program jest przygotowywany pod kątem konkretnej rehabilitowanej osoby. Niektóre z nich przybywają do nas kilkakrotnie.

W maju 2004 roku odbył się, z inicjatywy byłych wychowanków, zjazd absolwentów

Liceum Zawodowego i Technikum Masażu, którzy państwowy egzamin dojrzałości zdawali w Laskach latach 1994 i 1995. Na 15 absolwentów aktualnie pracuje 12 osób – 11 w zawodzie masażysty (jedna z nich jednocześnie wykłada teorię masażu w studium zawodowym, a dwie pracują na dwóch etatach), jedna wspólnie z bratem prowadzi działalność gospodarczą (tartak). Dwie osoby kontynuują studia na kolejnych kierunkach, a jedna, która już pracowała, teraz rozpoczęła studia. Kształcenie, po ukończeniu szkoły średniej w Laskach, ma za sobą sześcioro absolwentów: studia licencjackie ukończyły cztery osoby, a studia magisterskie dwie osoby; w międzyczasie absolwenci kończyli różne kursy podnoszące kwalifikacje zawodowe. Związki małżeńskie zawarło 9 osób, w tym w trzech przypadkach wspólna droga rozpoczęła się właśnie w Laskach. Jeden z absolwentów mieszka i pracuje w Kuwejcie, a jedna absolwentka we Francji. Obecna sytuacja życiowa absolwentów to przede wszystkim zasługa ich samych, ale niewątpliwie ważne było, że ukończyli szkołę średnią w Laskach. Mówili o tym. Mówili też o trudnościach i kłopotach, na jakie napotykali i w dalszym ciągu napotykają.

Obecna, bardzo trudna sytuacja na rynku pracy, wymaga wielu starań, by mieć dobre rozeznanie i znać aktualne kierunki działań rządu, w szczególności Ministerstwa Gospodarki i Pracy, dotyczące przeciwdziałaniu bezrobociu. Dlatego bierzemy udział w spotkaniach, kursach i sympozjach dotyczących rządowego programu *Pierwsza Praca* oraz *Szkolnych Ośrodków Kariery Zawodowej* poświęconych roli i miejscu orientacji i poradnictwa zawodowego w szkole, a także doradztwa zawodowego dla dorosłych. Podnosimy własne kwalifikacje w tym zakresie. Nawijujemy kontakty i ścisłą współpracę z Urzędami Pracy, Centrami Poradnictwa Zawodowego, PFRON i innymi instytucjami działającymi na rzecz rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych.

Zatrudniliśmy na staż naszą absolwentkę w ramach realizowanego przez PFRON programu *Junior*. Udzielamy pomocy w zatrud-



nieniu w telepracy i telemarketingu. W Dziale ds. Absolwentów odbywał praktykę studencką nasz absolwent – student informatyki Akademii Podlaskiej. Dzięki niemu mamy dzisiaj stronę www naszego działu i nowoczesną bazę danych. Jednemu z absolwentów pomogliśmy w otrzymaniu miejsca w DPS w Chorzwie.

Wiele rodzin dawnych absolwentów jest w dużej biedzie, dlatego udzielaliśmy też pomocy finansowej i socjalnej. Przyznaliśmy zapomogi dla 80 osób oraz pożyczki dla 4 osób. W 2003 roku w delegacjach przepracowaliśmy 29 dni, a do Warszawy i okolic wyjeżdżaliśmy 190 razy (do świeżo ociemniałych, by prowadzić orientację przestrzenną w terenie, pomóc w sprawach rodzinnych, udzielić pomocy materialnej, odzieżowej i finansowej, służyć poradą, pomocą mieszkaniową, pomóc w załatwianiu WTZ, pracy, podczas wizyty w GOPS, robić wywiady środowiskowe itp.).

Prowadzimy fundusz stypendialny dla absolwentów studiujących.

Wielu absolwentów odwiedza Laski. Przyjmujemy ich ciepło i życzliwie. Tradycyjnie już wysyłamy do absolwentów życzenia z okazji Świąt Bożego Narodzenia i otrzymujemy wiele listów i kartek.

Skrócony opis przedsięwzięcia

Pomoc w karierze szkolnej i zawodowej osób niewidomych i słabowidzących realizujemy poprzez fachowe poradnictwo zawodowe, psychologiczne, społeczne i prawne oraz

pośrednictwo pracy; prowadzimy rehabilitację świeżo ociemniałych; badamy sytuację społeczno-zawodową i rynek pracy. Działania te przyczyniają się do wejścia i adaptacji na otwarty rynek pracy osób z wadami wzroku, mężczyzn i kobiet, zaliczonych do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności – po raz pierwszy wchodzących na rynek pracy; długotrwale bezrobotnych i z największymi trudnościami w wejściu na rynek pracy. Konferencje, seminaria i spotkania z rodzinami, połączone z prezentacją możliwości, umiejętności i technik pracy niewidomych, zwiększają aktywność otoczenia w realizacji zadań z zakresu aktywizacji zawodowej. Warsztaty poszukiwania pracy, psychologiczne i twórcze, wpływają znacząco na aktywność zawodową i potrzebę rozwoju indywidualnego potencjału.

Skupimy się teraz na przedstawionym, jednym wycinku naszych działań, tj. przygotowaniach wychowanków kończących szkoły naszego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci Niewidomych w Laskach do wejścia na otwarty rynek pracy. Zależy nam bardzo na tym, aby śmiało i odważnie wkraczali w następny etap życia; by nie różnili się od osób widzących ani wiedzą o prawach rządzących rynkiem pracy i jego zdobywaniem, ani umiejętnościami załatwiania różnych życiowych spraw, i aby wiedzieli, na jakie instytucje i w jakim zakresie mogą liczyć.

W ostatnich klasach gimnazjum, w ramach poradnictwa zawodowego, odbywają się spotkania z rodzicami uczniów, na których otrzymują pełne informacje dotyczące możliwości dalszego kształcenia (w skali ogólnopolskiej), wszystkie wskazania i przeciwwskazania dotyczące przyszłości zawodowej oraz możliwości dziecka. Zawsze informujemy rodziców o aktualnych przepisach dotyczących osób niepełnosprawnych, np. o orzecznictwie, zmianach w pomocy społecznej, programach PFRON itp. Uczniowie przechodzili badania skłonności zawodowych (adoptowaliśmy testy) i testy zdolności szkolnych. Następnie po różnych konsultacjach, m.in. z psychologiem i lekarzem, podejmowali decyzje co do dalszego kształcenia po kątem

przyszłej kariery zawodowej. Wszyscy brali udział w dniach otwartych szkół ponadgimnazjalnych naszego Ośrodka, a niektórzy w innych ośrodkach dla niewidomych i szkołach masowych. Do szkół ogólnodostępnych, do których wybierali się nasi uczniowie, wyjeżdżali nasi pedagodzy, bądź z tamtych szkół przyjeżdżali do nas nauczyciele celem zapoznania się z technikami i metodami uczenia się uczniów z wadami wzroku. Kiedy uczeń rozpoczyna naukę poza Laskami, prowadzimy w nowym miejscu orientację przestrzenną, śledzimy jego postępy i udzielamy niezbędnej pomocy.

Wychowanków, którzy kończą ostatnie klasy szkół ponadgimnazjalnych, przygotowujemy do wejścia w samodzielne życie poprzez spotkania, m.in. w ramach lekcji z podstaw przedsiębiorczości, na których omawiamy wybrane zagadnienia *Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych*, przedstawiamy najważniejsze zagadnienia z prawa pracy; omawiamy wybrane zagadnienia z komunikacji interpersonalnej. Kładziemy nacisk na ćwiczenia z autoprezentacji, komunikacji werbalnej i niewerbalnej, ćwiczenie rozpoznawania swoich mocnych i słabych stron. W tematach dotyczących gospodarki rynkowej za najważniejsze uważamy zagadnienia i ćwiczenia dotyczące bezrobocia, inflacji, oszczędzania (zakładanie i obsługa własnego konta bankowego, własny podpis). Najwięcej czasu poświęcamy tematom związanym z aktywnym poszukiwaniem pracy: czytanie i pisanie ogłoszeń o pracę, życiorys zawodowy CV, list motywacyjny, rozmowa kwalifikacyjna, samozatrudnienie. Uczeń kończący szkołę ma własną teczkę z dokumentowanymi ćwiczeniami, którą może w przyszłości wykorzystać.

Decyzje uczniów co do dalszej przyszłości po ukończeniu nauki są bardzo różne.

Tym, którzy decydują się na dalszą naukę, pomagamy, prowadząc głównie orientację w nowym miejscu pobytu. Tym, którzy zamierzają podjąć pracę, staramy się pomagać poprzez nawiązanie kontaktu z potencjalnym pracodawcą np. zaproszenie do Lasek, aby poznać możliwości pracy osoby z dysfunkcją wzroku.

To są bardzo trudne spotkania. Najczęściej pracodawca ma tylko (albo aż) dobre serce. Naszym zadaniem jest przekonanie, że osoba z wadą wzroku może być dobrym pracownikiem i przynieść korzyść firmie. Uprzedzamy i wskazujemy na trudności, jakie pracodawca napotka zatrudniając osobę niewidomą. Sugerujemy i proponujemy rozwiązywanie trudności osoby niepełnosprawnej, nie litując się i nie wyręczając jej. Zatrudnienie osoby niewidomej na otwartym rynku pracy to duże wyzwanie dla firmy i dla niej samej. Zapoznajemy również pracodawców z obowiązkami i uprawnieniami wynikającymi z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej.

Niektórym absolwentom w naszych warsztatach szkolących organizujemy indywidualne kursy przysposobienia zawodowego i staże oraz praktyki zawodowe w placówkach naszego Towarzystwa. Są one najczęściej organizowane albo pod kątem przyszłej pracy w konkretnym zakładzie, albo celem nabycia i pogłębienia niezbędnych umiejętności (tak się dzieje w przypadku niewidomych studentów informatyki, pedagogiki, anglistyki, matematyki, polonistyki itp.).

Innym z kolei pomagamy stać się uczestnikami warsztatów terapii zajęciowej. Dotyczy to przede wszystkim absolwentów naszej szkoły dla niewidomych z lekkim upośledzeniem umysłowym. Większość warsztatów nie jest przygotowana do przyjęcia osoby niewidomej. Jest to niepełnosprawność, która budzi obawy. Naszym zadaniem jest wyjazd do warsztatów, przekonanie do przyjęcia osoby niewidomej, zaproszenie do nas. Trudności sprawiają również rodzice, czy rodzina. Często konieczność dowiezienia na miejsce, a potem odebrania osoby niewidomej z warsztatów jest dużym kłopotem. Nie do końca jest rozumiana potrzeba tej grupy osób niepełnosprawnych do bycia wśród innych, do aktywności i samorealizacji.

Przygotowanie do wejścia na otwarty rynek pracy poprzez ćwiczenia w zakładaniu własnej firmy (cały proces zgłoszenia i rejestracji działalności), informacje o kredytach na rozpoczęcie i kontynuowanie działalności przynosi już rezultaty (nasi absolwenci otwie-

rają gabinety masażu, firmy komputerowe, prowadzą różnorodną działalność gospodarczą i społeczną). Telepraca i telemarketing to także często podejmowane zatrudnienie przez osoby z wadami wzroku, podobnie jak bycie masażystą czy praca na innych stanowiskach – pakowacz, naklejanie kodów kreskowych. Często też nasi absolwenci zatrudniają się jako tłumacze języków obcych, pracownicy biurowi.

Świeżo ociemniali to osoby, które z różnych przyczyn utracili bądź tracą wzrok – mówimy w tym wypadku o osobach dorosłych. Trafiają do nas w różny sposób, skierowani



przez szpital, PZN, kościół itp. Nieraz dostajemy tylko sygnał, że jest gdzieś w Polsce taka osoba. Wtedy wyjeżdżamy do niej do domu; rozmawiamy, przekonujemy i zachęcamy do rehabilitacji. W zależności od potrzeby, stanu zdrowia fizycznego i psychicznego, wykształcenia i umiejętności proponujemy program rehabilitacji podstawowej. Za każdym razem trochę inny, zindywidualizowany. Za-

wsze kontaktujemy je z pracownią rehabilitacji widzenia, orientacji przestrzennej, lekarzem, okulistą, psychologiem, nauczycielem brajla. Wszyscy włączeni w rehabilitację spotykają się wspólnie, omawiają specyfikę konkretnej osoby i proponują działania. Nie zawsze chętnie przyjmowane są nasze propozycje. Utrata wzroku jest tragedią. Nasza rola polega na spokojnym i cierpliwym przekonywaniu o tym, że możliwe jest życie z upośledzeniem wzroku. Wziąć białą laskę do ręki i wyjść na ulicę to wielka odwaga.

Większość absolwentów odwiedzamy w miejscach, gdzie przebywają. Ze wszystkimi utrzymujemy kontakt telefoniczny, listowy lub e-mailowy tak długo, jak tego chcą i potrzebują (czasem kilkadziesiąt lat).

Wyjeżdżamy do firmy i na miejscu pomagamy w urządzeniu stanowiska pracy, np. wykonując oprzyrządowanie jakiegoś urządzenia. Zdarza się, że pracodawca chce zatrudnić osobę z wadą wzroku, ale nie umie określić jej stanowiska pracy w swoim zakładzie. Wyjeżdżamy i podpowiadamy – po uprzednim obejrzeniu stanowisk pracy – właściwe rozwiązanie. Czasami przez jakiś czas towarzyszymy w miejscu pracy osobie z wadą wzroku. Trzeba wiedzieć, że dobra wola kierownika firmy to nie wszystko. Młody pracownik trafia do konkretnego zespołu ludzi i ich trzeba przekonać oraz nauczyć, jak mogą pomóc osobie z wadą wzroku.

Wysokie bezrobocie, trudności w znalezieniu się na rynku pracy to przede wszystkim problem młodych ludzi. Młodzież w przeróżny sposób zabiega i nabywa umiejętności poszukiwania pracy, kariery szkolnej i zawodowej. Nasza młodzież z powodu niepełnosprawności ma zwielokrotnione trudności w zdobywaniu pracy. Ogromną potrzebą jest przygotowanie jej do tego zadania. Zależy nam bardzo na tym, aby śmiało i odważnie wkraczała w następny etap życia. By nie różniła się od osób widzących ani wiedzą związaną z prawami rządzącymi rynkiem pracy i jego zdobywaniem, ani umiejętnościami załatwiania różnych życiowych spraw i aby wiedziała, na jakie instytucje i w jakim zakresie może liczyć.

Z ponad 90-letnich doświadczeń naszego Towarzystwa wynika, że najważniejsze jest właściwe przygotowanie osób niewidomych do prawidłowej integracji ze społeczeństwem. Liczy się wszystko: wykształcenie, wiedza, umiejętności, postawa osoby niewidomej.

Z obserwacji dalszych losów naszych absolwentów wiemy, że ten rodzaj wsparcia jest prawidłowy i efektywny – nie znaczy to jednak, że najdoskonalszy.

Zawsze zależało nam na tym, by wychodzący uczniowie nie wrócili do domów i korzystali z renty socjalnej; chcielibyśmy, by byli aktywni. Natomiast osoby świeżo ociemniałe – by odnalazły się na rynku pracy.

Charakterystyka osób niepełnosprawnych uczestniczących w przedsięwzięciu

Konkursowe przedsięwzięcie objęło osoby z dysfunkcją wzroku z obszaru całego kraju, było niedochodowe i trwało od 1 stycznia do 31 grudnia 2004 roku. Udział w nim wzięły 33 osoby niewidome: (ze znacznym stopniem niepełnosprawności – 11, umiarkowanym – 22), tj. 28 uczniów kończących naukę w naszym Ośrodku i 5 osób dorosłych.

Jakie rezultaty zostały osiągnięte

Spośród 28 wychowanków podjęło: dalsze kształcenie 15 osób, 3 osoby pracę w charakterze masażystów, jedna osoba od maja br. odbywa staż tkacki, dwie kolejne przygotowują się do poprawki matury, w tym jeden mężczyzna ożenił się, sześć osób znalazło miejsca w warsztatach terapii zajęciowej, jedna osoba jest ciężko chora i pozostaje w domu. Osoby świeżo ociemniałe z różnych względów nie są gotowe jeszcze do prawidłowego egzystowania – są przez nas dalej pilotowane i przyjadą na szkolenia (w ostatnim czasie jedna podjęła pracę).

Realizację przedsięwzięcia prowadził Dział ds. Absolwentów. Kierownikiem i koordynatorem zadań była Krystyna Konieczna – kie-

rownik Działu. Bezpośrednio w realizację projektu zaangażowani byli pracownicy działu – trzy osoby oraz lekarz, psycholog i pedagodzy zaproszeni do poszczególnych zadań – specjalności orientacji przestrzennej, rehabilitacji widzenia, nauczyciele zawodu, brajla (10 osób).

Przedsięwzięcie realizowano na terenie Zakładu w Laskach i wykorzystano: pomieszczenia szkolne, pracownie warsztatowe, gabinety lekarskie, psychologiczne, rehabilitacyjne, pracownie widzenia – wyposażone w sprzęt komputerowy i pomoce zgodne z charakterem danej pracowni, a także dom rekolekcyjny, pokoje noclegowe, zaplecze kuchenne i stołówki.

Konkursowe przedsięwzięcie w wysokości 261.133,23 zł w całości zostało sfinansowane ze środków Towarzystwa.

Działalność Działu ds. Absolwentów jest integralną częścią innych działań Towarzystwa, a zwłaszcza Ośrodka Szkolno-Wychowawczego, w którym wszyscy pracujący – zgodnie z ideą Matki Czackiej – Założycielki, przyczyniają się do właściwego przygotowania niewidomych do samodzielnego życia.

Od 1922 roku do dziś w Laskach wykształciło się blisko 3000 osób niewidomych.

Dzisiaj Towarzystwo prowadzi Dom Małego Dziecka Niewidomego w Warszawie dla dzieci do czwartego roku życia, Ośrodek Szkolno-Wychowawczy dla Dzieci Niewidomych w Laskach, a w nim: Przedszkole, Szkołę Podstawową, Szkołę Podstawową Specjalną w Rabce, Gimnazjum, Gimnazjum Specjalne, Zasadniczą Szkołę Zawodową, Zasadniczą Szkołę Zawodową Specjalną, Technikum Masażu, Technikum dla Niewidomych oraz Szkołę Muzyczną I i II stopnia. Towarzystwo jest właścicielem Zakładu Opiekuńczo-Rehabilitacyjnego dla Niewidomych Kobiet w Żuławie (woj. lubelskie), Ośrodka Rehabilitacyjno-Wypoczynkowego w Sobieszewie koło Gdańska oraz Domu dla Niewidomych Mężczyzn w Niepołomicach koło Krakowa. Dział Niewidomych Dorosłych prowadzony jest w Warszawie przy klasztorze sióstr na Piwnej; zaś sprawami usamodzielnienia, rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudniania absolwentów zajmuje się Dział ds. Absolwentów.

Krystyna Konieczna

Wysokość zaangażowanych środków i źródło ich pochodzenia

<i>Pochodzenie środków</i>	<i>Wysokość (PLN)</i>
własne	261.133,23

Kategorie wydatków w budżecie przedsięwzięcia

<i>Kategoria wydatku</i>	<i>Kwota (PLN)</i>
płace pedagogiczne + zleczone	82.672,76
ZUS	35.239,54
delegacje, przejazdy służbowe	13.054,44
artykuły spożywcze	959,18
poczta, telefony i artykuły biurowe	5.563,23
czasopisma prenumerata	453,66
pomoc absolwentom (operacja – usunięcie gałek ocznych, dopłaty mieszkaniowe)	59.061,59
inne i pośrednie	64.128,82

Program wspomaganego zatrudniania osób niepełnosprawnych – TRENER (projekt pilotażowy)



Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych z siedzibą we Wrocławiu

50-073 Wrocław
ul. Św. Antoniego 36/38
tel. (071) 344 17 34
tel./fax (071) 344 85 75

Rys historyczny organizacji

Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych powstał w roku 1993 z inicjatywy liderów dziewięciu wrocławskich organizacji pozarządowych. Aktualnie WSON zrzesza 50 organizacji osób niepełnosprawnych i ich rodzin oraz organizacji działających na rzecz tego środowiska z Wrocławia i Dolnego Śląska.

Sejmik realizuje swoje cele przez:

1) reprezentowanie interesów osób niepełnosprawnych i koordynację działań organizacji członkowskich oraz lokalnych samorządów w tym zakresie,

2) tworzenie warunków dla pełnego i aktywnego udziału osób niepełnosprawnych w życiu społecznym,

3) integrowanie lokalnych środowisk osób niepełnosprawnych, w tym stowarzyszeń, grup samopomocy i instytucji w celu obrony ich interesów,

4) przeciwdziałanie różnym formom dyskryminacji osób niepełnosprawnych,

5) inicjowanie, opiniowanie i uczestniczenie w pracach legislacyjnych dotyczących warunków życia osób niepełnosprawnych,

6) prowadzenie działalności w sferze zadań publicznych na rzecz osób niepełnosprawnych znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej lub materialnej,

7) prowadzenie działań informacyjnych i diagnostycznych oraz rozpoznawanie potrzeb osób niepełnosprawnych, organizowanie konferencji, szkoleń i warsztatów omawiających problematykę niepełnosprawności w społeczeństwie,

8) prowadzenie od 1999 roku szkoleń podnoszących umiejętności i kwalifikacji osób niepełnosprawnych w ramach Ośrodka Szkolenia Osób Niepełnosprawnych, w tym w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Cel przedsięwzięcia

Podstawowym celem projektu jest stworzenie realnej szansy otrzymania i utrzymania pracy zarobkowej na otwartym rynku pracy dla osób najbardziej dyskryminowanych, tj.

osób z zaburzeniami psychicznymi i z upośledzeniem umysłowym, a tym samym podniesienie jakości ich życia i samooceny oraz przełamywanie barier społecznych i stereotypów dotyczących przekonania o braku bądź małej wartości pracy tych osób.

Opis przedsięwzięcia

Rodzaj, zakres i poziom usług wspierających aktywność zawodową osób niepełnosprawnych może przyjmować – w zależności od potrzeb samych osób zatrudnianych – różne formy, od:

– ogólnie dostępnego pośrednictwa i doradztwa w zakresie zatrudnienia poprzez

– mobilne grupy pracowników niepełnosprawnych,

– enklawy (grupy pracownicze) w zakładach otwartego rynku pracy,

po model szkolenia do pracy na konkretnych stanowiskach przy udziale osobistego asystenta.

Idea wspierania zatrudniania osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy przy udziale wykwalifikowanych instruktorów (trenerów) – „job coaching” zrodziła się w USA w latach 80. ub. wieku.

Celem zasadniczym takiego wsparcia jest stworzenie realnej szansy otrzymania i utrzymania pracy zarobkowej dla osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz z zaburzeniami psychicznymi.

Model „job coaching” oparty jest na zmianie podejścia do usług w zakresie aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy poprzez zmianę sposobu myślenia z tradycyjnego:

przeszkolić → zatrudnić

na zgodne z procesem wspomaganego zatrudniania:

zatrudnić → wyszkolić → utrzymać

Trenerzy pracy wspomaganego pracują zgodnie z zasadą kontinuum wsparcia: *wsparcia tylko tyle ile jest niezbędne, samodzielności i autonomii tyle ile jest możliwe.*

Zakres wspomaganego osoby zatrudnianej przez trenera pracy obejmuje:

- ocenę możliwości klienta,

- wyszukiwanie miejsc pracy (akwizycja),
- zatrudnianie na konkretnym miejscu pracy,
- szkolenie osoby zatrudnianej w miejscu pracy i jej uczestnictwo w grupie wsparcia,
- stałe monitorowanie przebiegu pracy.

Czynnikami kluczowymi w znajdowaniu pracy dla osoby niepełnosprawnej są – oprócz jej możliwości fizycznych – motywacja do podjęcia pracy, możliwości dotarcia do miejsca pracy, umiejętność radzenia sobie w życiu codziennym (osiągnięty poziom umiejętności społecznych).

W poszukiwaniu miejsc pracy dla uczestników programu bazujemy na pozytywnych aspektach każdego człowieka.

Nasze atuty to możliwość zapewnienia pracodawcy, że:

- przedsiębiorstwo zatrudni wprawdzie mniej wydajnego, ale pewnego i zmotywowanego pracownika,
- działalność trenera gwarantuje, że do danego miejsca pracy trafi odpowiedni pracownik,
- proponowane wyposażenie lub przekształcenie stanowiska pracy podwyższy mikroekonomiczną efektywność,
- przygotowanie do konkretnej pracy przejmują na siebie trenerzy, tym samym odciążając kadrę zakładu pracy,
- coraz większego znaczenia nabiera pozytywny zewnętrzny wizerunek firm, które zatrudniają osoby niepełnosprawne umysłowo,
- wzgląd na mniej wydajnych pracowników wpływa na polepszenie klimatu pracy,
- oddział gwarantuje długoterminową i pewną pomoc przy rozwiązywaniu problemów.

Projekt w czasie pilotażu realizowany był przez trzysobowy zespół trenerów pracy wspomaganej.

Zadania trenera pracy wspomaganej to przede wszystkim:

- ocena oraz przygotowanie osoby wyty-



powanej do zatrudnienia w zakresie umiejętności społecznych niezbędnych przy wykonywaniu pracy – opracowanie indywidualnego planu rozwoju zawodowego i proces oceniania aktualnych umiejętności klienta, jego zainteresowań i przewidywanego wsparcia potrzebnego przy doborze jak najlepszej dla niego pracy,

- znalezienie miejsca pracy i pomoc osobie niepełnosprawnej w czynnościach związanych z procedurą zatrudnienia,

- określenie zakresu czynności w porozumieniu z pracodawcą, które będą w zakresie obowiązków zatrudnianej osoby (są to w większości prace pomocnicze i porządkowe) oraz wymiaru czasu pracy (osoby już zatrudnione pracują w wymiarze od 1/4 do 3/4 pełnego wymiaru czasu),

- przygotowanie pracodawcy i współpracowników do współdziałania z pracownikiem niepełnosprawnym,

- szkolenie osoby niepełnosprawnej na stanowisku pracy aż do całkowitej jej adaptacji i usamodzielnienia,

- monitorowanie pracy osoby zatrudnionej – stały, systematyczny kontakt z pracodawcą oraz ewentualne działania interwencyjne w sytuacjach kryzysowych oraz współpraca z najbliższym otoczeniem osoby zatrudnionej.

Trenerzy pracują w systemie partnerskim (dwie wymieniające się osoby są odpowiedzialne za jednego pracownika). Gwarantuje to pełną dyspozycyjność trenerów zarówno w stosunku do pracodawcy, jak i osoby zatrudnianej.

W ramach przygotowania uczestników programu do wejścia na rynek pracy, w ostatnim roku trwania projektu pilotażowego organizowaliśmy tzw. „praktyki zawodowe” – praca pod kontrolą trenerów małych grup lub pojedynczych osób przygotowujących się do zatrudnienia u konkretnych pracodawców (np. prace na zróżnicowanych stanowiskach pracy w domach pomocy społecznej czy w biurach Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej). Pozwoliło to na lepszą samoocenę i ocenę osoby zatrudnianej pod kątem jej preferencji i umiejętności.

Zakres przygotowania osoby niepełnosprawnej do zatrudnienia i przebieg szkolenia zależy od indywidualnych cech pracownika, miejsca pracy i innych warunków towarzyszących procesowi zatrudnienia.

Jeśli w jednym wypadku zachodzi potrzeba dosłownego „prowadzenia za rękę” – bardzo intensywnej nauki i ćwiczenie poszczególnych umiejętności (na bazie wcześniejszego indywidualnego planu szkolenia), to w innym może wystarczyć jedynie obecność asystenta wspomagającego w początkowym etapie pracy.

Zakres dokształcania osoby zatrudnianej dotyczy przede wszystkim takich umiejętności jak:

- samodzielne przychodzenie do pracy,
- orientacja przestrzenna w zakładach pracy,
- orientacje czasowe, tj.: punktualne przybycie, dotrzymanie czasu przerw, końca pracy, rozwój zrozumienia przebiegu pracy,
- wyuczenie konkretnych czynności powierzonych pracownikowi,
- wyuczenie tzw. umiejętności społecznych (radzenie sobie z krytyką, współpraca w zespole, wyrażania zainteresowań, zadawanie pytań, zaradność życiowa, budowanie relacji, komunikowanie się ze współpracownikami, itp.),

- rozwinięcie zrozumienia dla pracy, utwierdzenie we własnej motywacji,
- w razie potrzeby poinformowanie współpracowników o możliwościach komunikacji z niepełnosprawnym pracownikiem.

W strategiach instruktażowych we wspomaganiu zatrudnieniu trenerów obowiązuje „złota zasada”, która mówi, że:

Brak postępów w uczeniu się, w jakiegokolwiek konkretnej sytuacji, powinien być najpierw zinterpretowany jako, raczej, wynik niewłaściwej lub niewystarczającej strategii nauczania, a nie jako niezdolności ucznia do nauki (Marc Gold).

W praktyce okazało się, że to nie nauka czynności ma największe znaczenie w procesie szkolenia. Dużo większe wyzwanie to rozwój umiejętności społecznych u osoby zatrudnianej oraz odpowiedniego sposobu zachowania się obu stron: przyszłego pracownika oraz – co ważne – współpracowników i przełożonych, którzy również muszą zostać w tym zakresie przygotowani.

Ponadto osoby niepełnosprawne, które długi czas pracowały w warsztatach tęsknią za „ciepłym gniazdem warsztatów”, z ich elastycznymi strukturami, gdzie mieli większą swobodę oraz mniej regulowane stosunki społeczne.

Dużym problemem jest mała odporność psychiczna osób zatrudnianych, która uwidacznia się dopiero w warunkach stresu, wysokiego tempa pracy i czasami bardzo specyficznych stosunków międzyludzkich.

Aby zniwelować te i inne problemy w sensie utrzymania miejsca pracy i zapobiegnięcie ich narastaniu aż do poważnego kryzysu, trenerzy także po fazie intensywnego towarzyszenia, pozostają w regularnym kontakcie z osobami biorącymi udział w procesie pracy osoby zatrudnionej.

Warunkiem trwałości zatrudnienia jest długoterminowe wsparcie osoby zatrudnionej. Polega ono na systematycznym i ciągłym działaniu trenera na terenie zakładu pracy oraz prowadzeniu przez trenerów równoległych terapeutycznych spotkań osób pracujących.

Dotychczasowa realizacja programu wspomaganego zatrudniania we Wrocławiu zaowocowała trwałym zatrudnieniem 17 osób na otwartym rynku pracy, głównie w sieciowych firmach McDonalds Polska, American Restaurants (Pizza Hut i KFC), Hotelu Holiday Inn, a także w Firmie HECTAS Usługi, Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej i dwóch wrocławskich domach pomocy społecznej.

Ponadto około 30 osób zostało przygotowanych do podjęcia pracy, a 20 uczestnicy rotacyjnie w „praktykach zawodowych” u pracodawców na otwartym rynku.

Finalizowane są porozumienia o współpracy w realizacji programu z kolejnymi pracodawcami.

W okresie pilotażu opracowano także, według modelu amerykańskiego z uwzględnieniem doświadczeń niemieckich i wrocławskich, program 2-etapowego szkolenia dla kandydatów na trenerów pracy wspomaganego.

W oparciu o doświadczenia własne i organizacji/placówek w krajach Unii Europejskiej wypracowaliśmy zasady organizacyjne i procedury działania Agencji Wspomaganego Zatrudniania z różnymi jego formami (praca przy wsparciu trenera, zatrudnienie przejściowe, praktyki zawodowe u pracodawców itp.).

Nasze doświadczenia potwierdzają słuszność idei i założeń wspomaganego zatrudniania.

Wyniki ewaluacji programu wskazują na jego pozytywny odbiór zarówno przez pracodawców jak i przez załogi jednostek, w których podejmują pracę zatrudniane przez nas osoby.

Pomysł na przedsięwzięcie

Wrocławski program wspomaganego zatrudniania oparty jest na modelu Agencji Wspomaganego Zatrudniania z Charlotte w stanie Północna Karolina (USA) – jednostki organizacyjnej Meklenburg Open Door.

Realizatorem programu wrocławskiego, podobnie jak w USA, jest organizacja poza-



rządowa – Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych. Także w krajach Unii Europejskiej podobne programy są inicjowane i realizowane przez obywatelskie organizacje non profit, przy pomocy i wsparciu władz lokalnych (np. w Niemczech, w Hamburgu inicjatorem powstania takiego programu było w 1992 roku Stowarzyszenie Rodziców na Rzecz Integracji Zawodowej). Zarówno w USA jak i w krajach europejskich programy wspomaganego zatrudniania stanowią integralną część systemu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. W USA są one finansowane ze środków stanowych oraz z budżetu władz lokalnych, w Niemczech ze środków urzędów pracy oraz instytucji ubezpieczenia społecznego. Nasz projekt finansowany jest ze środków samorządu Miasta Wrocław.

Okres realizacji przedsięwzięcia

Przygotowania do podjęcia realizacji pilotażu programu trwały od maja do grudnia 2001 roku.

Projekt pilotażowy realizowany był w latach 2002 – 2004.

Wysokość zaangażowanych środków, źródła finansowania

Zarówno pilotaż programu jak i jego kontynuacja finansowane są w przeważającej

części przez samorząd miasta Wrocławia. Całkowite koszty programu wyniosły w kolejnych latach:

Rok realizacji programu	Całkowity koszt realizacji	W tym ze środków Miasta Wrocław	W tym z innych źródeł
2002	78.264	70.615	7.649
2003	100.302	70.000	30.302
2004	97.820	79.200	18.620

Przygotowanie do realizacji przedsięwzięcia

W ramach współpracy miast partnerskich Wrocław – Charlotte w marcu 2001 roku trenerzy tej Agencji przeszkolili 21 osób zainteresowanych udziałem w projekcie. Koszty szkolenia pokryła Agencja Mecklenburg Open Door z Charlotte oraz samorząd Wrocławia. Szkolenie trwało pięć dni i zakończyło się wytypowaniem przez trenerów amerykańskich osiem osób o najwyższych predyspozycjach do roli trenera zatrudniania wspomaganego.

W maju 2001 roku we Wrocławskim Sejmiku Osób Niepełnosprawnych zatrudniono trzy spośród nich do realizacji projektu pilotażowego. W 2001 roku zadaniem tego zespołu było przygotowanie organizacyjne programu – w tym dostosowanie do polskich warunków narzędzi stosowanych w Agencji z Charlotte do dokumentowania przebiegu zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz opracowanie propozycji dokumentacji dotyczącej realizacji programu.

Termin realizacji zasadniczej części pilotażu określono na lata 2002 – 2004.

Obszar, na którym przedsięwzięcie było realizowane

Program realizowany jest na terenie miasta Wrocław.

Charakterystyka osób niepełnosprawnych uczestniczących w przedsięwzięciu

Projekt kierowany jest do osób najbardziej dyskryminowanych na rynku pracy, tj. do osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności z dwu grup – osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz z zaburzeniami psychicznymi, w wieku od 20 do 35 lat, z niskim stopniem wykształcenia i brakiem odpowiednich kwalifikacji zawodowych.

Uzasadnienie potrzeby realizacji przedsięwzięcia

Jedyną ofertą samorealizacji i aktywności dla tych osób są we Wrocławiu nieliczne grupy rewalidacji społecznej oraz 7 warsztatów terapii zajęciowej. W zajęciach tych uczestniczy łącznie niewiele ponad 400 osób z niepełnosprawnością intelektualną. To oferta zdecydowanie zbyt mała, w żadnym stopniu nie zaspokajająca potrzeb lokalnego środowiska. Zdecydowana większość z tych osób, nie widząc szans na zatrudnienie, nie rejestruje się w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Poprzez stereotypy myślowe grupy osób z niepełnosprawnością intelektualną i z zaburzeniami psychicznymi są jawnie dyskryminowane, przez co zmniejszają się szanse na zaadoptowanie się tych osób w społeczeństwie, a w szczególności na znalezienie i utrzymanie pracy. Nasze działania powinny pomóc w przełamaniu tych barier i stereotypów w społeczeństwie.

Raport Grupy Ekspertów Międzynarodowej Organizacji do Spraw Zapewnienia Pracy Osobom Niepełnosprawnym pod nazwą *Wspieranie zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie i osób z zaburzeniami psychicznymi* określając bariery w pozyskiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia wskazuje jednocześnie pomoc osobistego asystenta zawodowego (trenera) jako

najbardziej efektywną formę usług wspierających dla tych grup osób niepełnosprawnych.

Sposób rekrutacji uczestników

Uczestnicy programu rekrutują się spośród uczestników warsztatów terapii zajęciowej oraz innych grup rewalidacyjnych działających na terenie Wrocławia. Osoby zainteresowane udziałem w programie, a nie uczestniczące w zorganizowanych formach terapeutycznych, zgłaszały się do Wrocławskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych osobiście, najczęściej w towarzystwie członka rodziny.

Z każdym kandydatem trenerzy przeprowadzają wywiad wstępny, określając jego możliwości, preferencje i ograniczenia względem wykonywania pracy zarobkowej.

Monitoring uczestników po zakończonym przedsięwzięciu

Monitoring uczestników prowadzony jest zarówno w czasie przygotowania do zatrudnienia, całego cyklu zatrudnienia, szkolenia jak i po usamodzielnieniu się pracownika na stanowisku pracy.

Dotychczasowe doświadczenia pokazują, że niezbędne jest stałe utrzymywanie przez trenera kontaktu zarówno z pracodawcą jak i z zatrudnioną osobą niepełnosprawną.

W żadnym wypadku nie można wyjść z założenia, że pracodawca czy współpracownicy bądź sama osoba niepełnosprawna poradzą sobie w razie zaistnienia problemu.

W długoterminowej opiece szczególnie ważna okazała się także współpraca z osobami ze środowiska osoby niepełnosprawnej. Dzięki regulowaniu kontaktów z opiekunami i rodzicami istnieje możliwość wczesnej interwencji w przypadku pojawienia się trudności.

Stale monitorowanie pracy jest gwarantem bezpieczeństwa dla obu stron: dla pracodawcy – zapewnieniem prawidłowego wykonywania obowiązków przez osobę zatrudnioną, dla osoby niepełnosprawnej – trwałości zatrudnienia.

Kontynuacja przedsięwzięcia

Po zakończeniu pilotażu projekt jest kontynuowany i rozszerzany. W roku 2005 wrocławski zespół trenerów pracy wspomaganey składa się z sześciu osób z przygotowaniem zawodowym i doświadczeniem w pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną i problemami psychicznymi – troje psychologów i troje pedagogów specjalnych.

Zasadnicza część wrocławskiego programu „Trener” w 2005 roku obejmuje:

- prowadzenie działalności trenerów pracy wspomaganey na terenie Wrocławia,
- realizację programu wspierającego i przygotowującego osoby niepełnosprawne do podjęcia pracy zarobkowej (zaplecze terapeutyczne programu utworzone zostało we współpracy z Dolnośląskim Stowarzyszeniem Pomocy Dzieciom i Młodzieży z MPDz OSTOJA),
- prowadzenie programu szkoleń dla kandydatów na trenerów pracy wspomaganey,
- stałą współpracę i wymianę doświadczeń z organizacjami prowadzącymi różne formy wspomaganego zatrudniania w krajach UE – nawiązaliśmy współpracę z programem w Niemczech (program Hamburger Arbeitsassistentz),
- organizację Wrocławskiej Agencji Wspomaganego Zatrudniania w lokalu pozyskanym do użytkowania na ten cel od Miasta Wrocław.

Problemy (planowanie, realizacja, rozliczanie) i sposoby ich rozwiązania

Jak każde działanie, realizacja programu napotyka także na trudności. Są to przede wszystkim:

- odpowiedni dobór kandydatów na trenerów pracy wspomaganey,
- problem pozyskiwania środków finansowych na wynagrodzenia dla trenerów,

- zabezpieczenie zaplecza terapeutycznego dla realizowanego programu.

Umiejętność rozwiązania tych trzech problemów gwarantuje efektywność w realizacji programu oraz możliwość jego sukcesywnego rozszerzania jako przykładu partnerskiej współpracy samorządu, organizacji obywatelskiej oraz lokalnych pracodawców.

Koordynator projektu:
Małgorzata Gorący
Tel. 0605 544 722
e-mail: m.goracy@wson.wroc.pl

Wysokość zaangażowanych środków i źródło ich pochodzenia

<i>Pochodzenie środków</i>	<i>Wysokość (PLN)</i>	<i>Nazwa instytucji</i>
zewnętrzne	199.600,00	Samorząd Wrocławia
publiczne krajowe	55.946,00	PFRON
prywatne	27.973,00	darowizny

Kategorie wydatków w budżecie przedsięwzięcia

<i>Kategoria wydatku</i>	<i>Kwota (PLN)</i>
wynagrodzenia trenerów	177.120,00
wynagrodzenie trenera - koordynatora	54.000,00
koszty inne (telekomunikacja, materiały biurowe)	52.399,00

EKO-PRACA

Projekt Pilotażowy



Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”

05-805 Otrębusy
ul. Kępińska 90
tel. (022) 729 40 04
fax (022) 758 57 01
www.ekon.org.pl

Rys historyczny organizacji

Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON” powstało w 2003 roku, w wyniku wspólnej inicjatywy osób niepełnosprawnych i wszystkich tych, których zainteresowania i pasje związane są z ekologią i ochroną środowiska.

Stowarzyszenie jest organizacją non profit, nie pracującą dla zysków. Działamy w kierunku stworzenia pierwszego w Polsce przedsiębiorstwa społecznego, które, mamy nadzieję, powstanie już w 2005 roku.

Opierając się na własnych rozwiązaniach, opracowaliśmy i wdrożyliśmy prozatrudnieniowy projekt EKO-PRACA – polegający na tworzeniu nowych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, szczególnie psychicznie chorych. Miejsca te, zwane przez nas „zielonymi miejscami pracy”, są ściśle związane z pracą na rzecz ochrony środowiska i edukacją ekologiczną społeczeństwa. Projekt oparty jest na nowatorskim podejściu do zbiórki odpadów opakowaniowych bezpośrednio w miejscu ich powstawania, czyli w mieszkaniach, biurach, sklepach, hurtowniach, urzędach itp.

Dzięki ogromnemu zaangażowaniu wielu osób Stowarzyszenie EKON stworzyło od początku 2004 roku ponad 609 „zielonych miejsc pracy” w ochronie środowiska dla osób niepełnosprawnych, w tym w trakcie trwania projektu – 391 miejsc pracy dla osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności (345 w Warszawie, 10 w Końskich, 36 w Żyrardowie).

Cel przedsięwzięcia

1. Sprawdzenie możliwości tworzenia „zielonych miejsc pracy” w ochronie środowiska dla osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, szczególnie psychicznie chorych;

2. Sprawdzenie, czy i jak osoby psychicznie chore zaakceptują „zielone miejsca pracy”, których ideą przewodnią jest praca w otwartym otoczeniu, między ludźmi;

3. określenie parametrów ekonomicznych dla samowystarczalności i działania powstającego przedsiębiorstwa społecznego tworzącego „zielone miejsca pracy”.

Opis przedsięwzięcia

Pilotaż przeprowadziliśmy w Warszawie ze względu na największe w Polsce skupisko osób psychicznie chorych całkowicie zmarginalizowanych, pozostających bez pracy nawet po kilka lat, oraz w Żyrardowie (43 600 mieszkańców) i Końskich (33 200 mieszkańców), jako standardowych przykładach miast polskich.

Pierwszą grupę pracowników skierowaliśmy na dwumiesięczne szkolenia z dziedziny ochrony środowiska i ekologii oraz komunikacji społecznej. Stworzyliśmy nowe stanowisko pracy – pracownik ochrony środowiska. Wymagało to edukowania kandydatów do pracy w tym zakresie. Chcieliśmy ich również wypoasażyć w umiejętność komunikowania się i radzenia sobie w sytuacjach dla nich stresujących.

Osoba psychicznie chora jest zwykle izolowana od innych ludzi i nie może znaleźć pracy, co pogłębia poczucie bezcelowości życia i powoduje częste reemisje choroby. Próby podjęcia pracy kończą się najczęściej niepowodzeniem. Jeżeli taka osoba znajdzie pracę, to najczęściej w zamkniętym pomieszczeniu, w niewielkiej grupie podobnie chorych osób. Kończy się to przeważnie po kilku dniach lub tygodniach nawrotem choroby prowadzącym do rezygnacji z pracy.

W naszym projekcie, po konsultacjach ze specjalistami z Instytutu Psychiatrii i Neurologii w Warszawie, od początku zaczęliśmy tworzyć grupy wzajemnego wsparcia, w których lżej chorzy pomagają tym z większymi zaburzeniami. Ważną rolę pełnią brygadziści terapeutów, którzy pomagają pracownikom w rozwiązywaniu ich problemów związanych z pracą i życiem osobistym. Osoby z zaburzeniami psychicznymi pracując razem z osobami zdrowymi psychicznie zaczęły wykazywać coraz rzadsze nawroty choroby, nabierały chęci do życia, praca stała się bardzo waż-

nym elementem ich życia. Kontakty z innymi osobami – kolegami z pracy – zaowocowały nawiązaniem więzi społecznych, tak potrzebnych przy rehabilitacji tych osób.

Skuteczność tej rehabilitacji została wysoko oceniona przez współpracujący ze Stowarzyszeniem EKON Instytut Psychiatrii i Neurologii w Warszawie. Lekarze prowadzący pacjentów pracujących w Stowarzyszeniu EKON zauważyli znaczą poprawę ich stanu zdrowia.

Nie bez znaczenia okazał się również wybór wykonywanej działalności przez osoby niepełnosprawne. Praca na otwartej przestrzeni na rzecz czystości środowiska naturalnego, w którym wszyscy żyjemy, ponowne wykorzystanie papieru, plastików czy metali, które do tej pory były wyrzucane na wysypiska śmieci, a teraz mogły być poddane recyklingowi i wykorzystane ponownie, powodowały, że pracownicy „zielonych miejsc pracy” czuli dużą satysfakcję z wykonywanej pracy, mieli poczucie celowości i potrzeby swoich działań.

Pomysł na przedsięwzięcie

Projekt EKO-PRACA stworzony został przez grupę osób związanych ze Stowarzyszeniem „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON” i przez nią prowadzony. Ponieważ działania projektu były pionierskie, wiele rozwiązań tworzono w czasie trwania samego projektu.

Okres realizacji

1 stycznia 2004 – 31 grudnia 2004r.

Źródła finansowania

Projekt pilotażowy sfinansowany został z:
1. działalności gospodarczej Stowarzyszenia,

- a) sprzedaży pozyskanych surowców wtórnych,
 - b) przychody z działalności agencji zatrudnienia,
 - c) szkoleń w zakresie ochrony środowiska,
2. pożyczek członków – założycieli Stowarzyszenia.

Przygotowanie do realizacji przedsięwzięcia

Przeprowadziliśmy je jesienią 2003 roku. Dotyczyły one głównie uzyskania niezbędnych zezwoleń.

Obszar, na którym przedsięwzięcie było realizowane

1. Warszawa – ze względu na największe w Polsce skupisko osób psychicznie chorych
2. Żyrardów (43 600 mieszkańców)
3. Końskie (33 200 mieszkańców).

Charakterystyka osób niepełnosprawnych

Działania projektu objęły osoby o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności ze szczególnym uwzględnieniem osób psychicznie chorych.

Osoby o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności stanowią grupę, która ma szczególnie duże trudności z uzyskaniem zatrudnienia. Jak podaje GUS, w IV kwartale 2002 roku Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (wyniki zbieżne z narodowym spisem ludności również z 2002 roku) wykazały, iż zbiorowość osób niepełnosprawnych w Polsce z prawnie orzeczoną niepełnosprawnością liczyła 4 235 000 osób (13,6% ludności Polski), z czego ze znacznym stopniem niepełnosprawności było 957 000 (3,1% ludności), a umiarkowanym 1 462 000 (4,7% ludności). Katastrofalnie

niskie jest zatrudnienie w grupie ze znacznym stopniem niepełnosprawności: ok. 26 700 zatrudnionych na 957 000, co stanowi 2,8%, i z umiarkowanym stopniem ok. 154 900 zatrudnionych na 1 462 000 (10,6%). Na ponad 2 miliony przedsiębiorstw w Polsce, tylko ok. 5 000 przedsiębiorstw wolnego rynku pracy zatrudnia osoby niepełnosprawne. W zakładach tych zatrudnionych jest ok. 86 tys. osób niepełnosprawnych, to jest nieco ponad 0,7 % załóg pracowniczych tych zakładów (12 300 000).

W ostatnich latach wzrosła liczba osób z zaburzeniami psychicznymi: w grudniu 2003r. w poradniach zdrowia psychicznego było zarejestrowanych prawie 1 150 000 pacjentów, w tym ponad 1 124 000 leczyło się, a w urzędach pracy zarejestrowanych było tylko 9 474 osób.

Charakterystyka osób niepełnosprawnych, do których było skierowane przedsięwzięcie

<i>miejsowość</i>	<i>stopień niepełnosprawności</i>	<i>liczba osób</i>
Warszawa	umiarkowany	314
	znaczny	31
Żyrardów	umiarkowany	35
	znaczny	1
Końskie	umiarkowany	10
	znaczny	–
Razem		391

Uzasadnienie potrzeby realizacji przedsięwzięcia

Aby poprawić zatrudnianie osób niepełnosprawnych, potrzebne są skuteczniejsze i nietypowe działania na rynku pracy, a takim działaniem jest projekt pilotażowy EKO-PRACA i tworzone w trakcie jego realizacji „zielone

miejsca pracy”. Dla osób psychicznie chorych najważniejsza jest rehabilitacja zawodowa, w wyniku której ich stan zdrowia znacznie się poprawia. Ważna jest również część ekologiczna projektu, gdyż potrzeba skutecznych działań w ochronie środowiska jest coraz większa, z każdym rokiem odzyskujemy coraz więcej odpadów, aby w przyszłości nas nie zasypały. Projekt EKO-PRACA zawiera również elementy edukacji ekologicznej.

Sposób rekrutacji uczestników

Rekrutacja osób niepełnosprawnych do projektu EKO-PRACA odbywała się poprzez ścisłe współdziałanie z urzędami pracy, PCPR, MOPS oraz organizacjami pozarządowymi działającymi na rzecz osób niepełnosprawnych. Pracownicy EKON pełnili stałe dyżury w Urzędzie Pracy w Warszawie (w każdy czwartek w godz. 10-12). EKON był współorganizatorem kilku giełd pracy, skąd również rekrutowano uczestników projektu. Wiele osób, które rozpoczęły pracę, przyprowadzało swoich znajomych, którzy również zostali przyjmowani do pracy. Bardzo skuteczne w rekrutacji były również plakaty informujące o EKO-PRACY, które umieszczaliśmy w miejscach odwiedzanych przez osoby szukające pracy.

Monitoring pracowników po zakończeniu przedsięwzięcia

Pracownicy biorący udział w projekcie (o ile sami nie zrezygnowali) są w dalszym ciągu zatrudnieni i monitorowani przez swoich przełożonych.

Czy przedsięwzięcie jest kontynuowane

W 2005 roku projekt EKO-PRACA kontynuuje swoją pozytywną działalność, rozszerzając ją na kolejne warszawskie osiedla, zwiększając zatrudnienie do 376 osób o znacznym i umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Napotymane problemy

- W trakcie planowania:

<i>problem</i>	<i>sposób rozwiązania</i>
Oszacowanie ilości, jakości i cen zbieranych surowców wtórnych.	Do obliczeń przyjęto średnią ilość odpadów przypadającą na mieszkańca Warszawy. Udział poszczególnych frakcji przyjęto szacunkowo, a ceny sprzedaży oszacowano jako średnie ceny ostatnich 3 miesięcy przy sprzedaży dużych partii towarów (pełen samochód ciężarowy).
Czy mieszkańcy osiedli będą brali udział w projekcie: będą sami segregować odpady opakowaniowe i wkładać je do żółtych toreb?	Przeprowadzenie akcji edukacyjnej dla mieszkańców: przygotowanie elementarza ekologicznego, spotkania z mieszkańcami osiedli wyjaśniające potrzebę segregacji odpadów i przekonanie ich, że warto spróbować dając tym samym szansę pracy osobom niepełnosprawnym.
Projekt EKO-PRACA – konkurencją dla przedsiębiorstw komunalnych, blokowanie przez nie podpisania umów ze spółdzielniami mieszkaniowymi.	Rozmowy trójstronne z przedsiębiorstwami i komunalnymi i spółdzielniami mieszkaniowymi, gdzie wyjaśnimy, że działania projektu nie są konkurencyjne, a uzupełniające działania ekologiczne na danym osiedlu.
Czy niepełnosprawni pracujący na osiedlach będą dobrze przyjęci przez mieszkańców?	Osoby niepełnosprawne obsługujące dane osiedle będą jego mieszkańcami, co ułatwi życzliwe przyjęcie i wzajemne relacje.

- W trakcie realizacji:

<i>problem</i>	<i>sposób rozwiązania</i>
Wysoki koszt transportu surowców w stosunku do wartości przewożonego towaru.	Zlecenie transportu odbiorcom surowców, którzy mają niskie koszty transportu ze względu na dużą skalę przedsiębiorstwa.
Mała liczba osób niepełnosprawnych biorących udział w projekcie.	Wprowadzenie stałych dyżurów przedstawiciela EKONU w Urzędzie Pracy przy ul. Ciołka w Warszawie spowodowało bardzo dużo zgłoszeń chętnych do pracy. Stałe kontakty z organizacjami pozarządowymi zajmującymi się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Rekrutacja osób niepełnosprawnych na obsługiwanych osiedlach.
Zbyt mała ilość środków własnych na zakup wyposażenia technicznego do prowadzenia selektywnej zbiórki odpadów.	Otrzymanie dotacji z Wojewódzkiego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej na zakup środków technicznych.
Niska efektywność pracy osób psychicznie chorych spowodowana ich częstą absencją chorobową.	Współpraca z Instytutem Psychiatrii i Neurologii w Warszawie. Uczestnictwo osób psychicznie chorych w projekcie okazało się bardzo skuteczną dla nich rehabilitacją zawodową i społeczną, co wpłynęło na poprawę stanu zdrowia i zmniejszenie absencji chorobowej.

- W trakcie rozliczania:

<i>problem</i>	<i>sposób rozwiązania</i>
W trakcie rozliczania projektu nie wystąpiły problemy, ponieważ projekt „EKO-PRACA projekt pilotażowy” był własnym projektem autorskim Stowarzyszenia EKON (nie był odpowiedzią na żaden konkurs), większość działań była finansowana ze środków własnych, a finansowanie zewnętrzne dotyczyło wyłącznie części wyposażenia technicznego do prowadzenia selektywnej zbiórki surowców wtórnych, gdzie rozliczanie jest stosunkowo łatwe.	nie dotyczy

Wysokość zaangażowanych środków i źródło ich pochodzenia

<i>Pochodzenie środków</i>	<i>Wysokość (PLN)</i>	<i>Nazwa instytucji</i>
własne	604.283,72	
zewnętrzne	83.000,00	TJ Sp. z o.o.
	108.000,00	ABA-SERVICE Sp. z o.o.
publiczne krajowe	10.000,00	Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie
	497.284,00	Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej

Kategorie wydatków w budżecie przedsięwzięcia

<i>Kategoria wydatku</i>	<i>Kwota (PLN)</i>
amortyzacja	11.319,03
zużycie materiałów i energii	90.461,38
usługi obce (czynsze, telefony itp.)	284.622,68
podatki i opłaty	16.884,30
wynagrodzenia	106.196,40
ubezpieczenia społeczne	5.628,30
pozostałe koszty rodzajowe	59.606,11
koszty operacyjne	12.646,57
koszty finansowe	769,38

Wspieranie kształcenia osób niepełnosprawnych w formach szkolnych w zawodach umożliwiającących zdobycie zatrudnienia w trybie telepracy



Fundacja Aktywnej Rehabilitacji

02-711 Warszawa
ul. Inspektowa 1
tel./fax (022) 651 88 02, 651 88 03
e-mail: info@far.org.pl
www.far.org.pl

Rys historyczny organizacji

W 1976 roku, na Igrzyskach Paraolimpijskich w Kanadzie niepełnosprawni sportowcy ze Szwecji zauważyli, że ich koledzy ze Stanów Zjednoczonych, mimo tych samych dysfunkcji, są sprawniejsi i bardziej samodzielni od nich dzięki specjalnym treningom sportowym. Po powrocie do kraju postanowili wprowadzić takie treningi u siebie jako formę rehabilitacji. W 1978 roku zaczęli organizować obozy, a w 1981 utworzyli Stowarzyszenie Rekryteringsgruppen for Aktive Rehabilitering.

W tamtym czasie system socjalny w Szwecji był nadmiernie opiekuńczy. Bogate społeczeństwo zapewniało osobom niepełnosprawnym dostatnie życie w myśl filozofii: zapłacić i zapomnieć. Niepełnosprawni nie chcieli być ludźmi drugiej kategorii, zależnymi od innych, biernymi obserwatorami toczącego się wokół nich życia. Aktywna Rehabilitacja była dla nich szansą na samodzielność, więc od razu spotkała się z dużym zainteresowaniem i rozwijała się bardzo szybko.

W latach 80. ub. stulecia myśl, że powrót do społeczeństwa jest kwestią woli osoby niepełnosprawnej i że ludziom z uszkodzonym rdzeniem kręgowym trzeba stworzyć warunki do samodzielnego funkcjonowania – dotarła również do Polski. Szwedzi przekazali nam swoje metody w ramach propagowania idei Aktywnej Rehabilitacji i pomogli we wprowadzaniu ich w życie w polskich warunkach.

W sierpniu 1988 roku odbył się w Polsce pierwszy obóz Aktywnej Rehabilitacji. Prowadziło go 12 instruktorów szwedzkich oraz 18 instruktorów polskich dla 30 osób, dobranych tak, by w przyszłości same mogły zostać instruktorami. Polacy uczestniczący w tym obozie, byli inicjatorami utworzenia Fundacji Aktywnej Rehabilitacji.

W ciągu 17 lat, które minęły od jej powstania, Fundacja znacznie rozbudowała swój pierwotny program. Objęliśmy naszymi działaniami całą Polskę i przygotowaliśmy do pracy z osobami niepełnosprawnymi poruszającymi się na wózkach inwalidzkich ponad

400 instruktorów Aktywnej Rehabilitacji (przy czym większość z nich to osoby na wózkach). Teraz, wspólnie ze Szwedami, przekazujemy nasze doświadczenia innym krajom. Między innymi, dzięki naszej pomocy Aktywna Rehabilitacja rozwija się na Białorusi, Litwie i Ukrainie.

Wieloletnie doświadczenie umożliwia Fundacji precyzyjne diagnozowanie potrzeb osób niepełnosprawnych korzystających z jej pomocy. Kolejne przedsięwzięcia wzbogacające program FAR planowane są w oparciu o opinie tych osób oraz nieustanną wymianę informacji, tak z samym środowiskiem osób niepełnosprawnych, jak i z organizacjami oraz instytucjami działającymi na tym samym polu.

Tytuł przedsięwzięcia

„Wspieranie kształcenia osób niepełnosprawnych w formach szkolnych w zawodach umożliwiających zdobycie zatrudnienia w trybie telepracy.”

Opis przedsięwzięcia

Celem projektu było ułatwienie osobom niepełnosprawnym ruchowo, z urazami rdzenia kręgowego /URK/, poruszającym się na wózkach inwalidzkich uzyskania zatrudnienia w trybie telepracy oraz każdego innego, w którym warunkiem wstępnym jest umiejętność obsługi komputera w zakresie podstawowym lub posługiwania się konkretnymi programami.

Elementy kształcenia zawodowego ułatwiające uzyskanie zatrudnienia w trybie telepracy były w przedstawionym przedsięwzięciu realizowane poprzez stacjonarne kursy komputerowe. W roku 2003 odbyło się 8 trzytygodniowych kursów. Każdy kurs składał się z 60. godzin wykładów i ćwiczeń, ze zdecydowaną przewagą ćwiczeń.

Dodatkowo uczestnicy mogli samodzielnie pracować przy stanowiskach komputerowych z podłączeniem do Internetu. Pracownia komputerowa codziennie po zajęciach była otwarta tak długo, jak było to potrzebne

(zwykle do późnych godzin nocnych) i zawsze dyżurował w niej jeden z nauczycieli prowadzących kurs. Na każdym kursie uczestnicy otrzymywali podręczniki, wykaz literatury pomocniczej, elektroniczną wersję materiałów ćwiczeniowych wraz z zapisem prac wykonanych przez nich w ramach ćwiczeń.

Tematy kursów zostały dobrane na podstawie zgłaszanego zainteresowania. Były to: „Podstawy obsługi komputera, w tym korzystanie z Internetu”, „Projektowanie stron internetowych”, „Projektowanie baz danych”, „Grafika komputerowa”.

Zespół Szkół Rolniczych w Miętnej, w którym odbywały się kursy, znajduje się w centralnej części kraju, 60 km od Warszawy – korzystna lokalizacja ułatwia dojazd (niezależnie od miejsca zamieszkania). Obiekty Zespołu Szkół Rolniczych są dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo. Uczestnicy mają zapewnioną opiekę medyczną. Mogą również korzystać z obiektów sportowych (basenu, siłowni, sali gimnastycznej) – codzienne ćwiczenia fizyczne są dla nich bardzo istotne ze względów zdrowotnych, szczególnie w sytuacji, gdy większość dnia spędzają siedząc na wózku przed komputerem.

Zespół Szkół Rolniczych jest dużym kompleksem z ogromną liczbą uczniów, co stwarza doskonałe możliwości integracji, współpracy i wzajemnego wspierania się, z korzyścią dla obu środowisk: młodzieży i osób niepełnosprawnych (również w większości młodych ludzi, pochodzących z podobnych środowisk).

Pomysł na przedsięwzięcie

Ciągłe rozbudowywanie programu w odpowiedzi na potrzeby grupy docelowej jest wpisane w podstawy funkcjonowania Fundacji. Przedstawiany projekt również powstał na skutek zainteresowania środowiska. Bezpośrednią przyczyną jego utworzenia były powtarzające się pytania osób korzystających z pomocy FAR o możliwość dokończenia się w zakresie obsługi komputera – umiejętności wymaganej przez każdego potencjalnego pra-

codawcę. Wszystkie podstawowe zasady, według których kursy są prowadzone, powstały w procesie konsultacji z potencjalnymi uczestnikami oraz rozmów z Państwowym Funduszem Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych dotyczących możliwości dofinansowania.

Okres realizacji

Przedsięwzięcie przedstawione w konkursie obejmowało okres od 1 stycznia 2003 do 30 grudnia 2003. Było kontynuacją działań z 2002 roku i nadal jest realizowane.



Wysokość zaangażowanych środków

Wysokość środków zaangażowanych w realizację przedsięwzięcia w okresie od 1 stycznia 2003 do 30 grudnia 2003 wyniosła 470.000 PLN.

Źródło finansowania

Przedsięwzięcie było zrealizowane w ramach programu celowego Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

„PARTNER – wspieranie zadań realizowanych przez organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych” w oparciu o wieloletnie porozumienie. PFRON dofinansował przedsięwzięcie w 70%. Pozostałe środki pochodziły ze źródeł prywatnych.

Przygotowanie do realizacji przedsięwzięcia

Przygotowanie do realizacji projektu obejmowało przede wszystkim: zbadanie zapotrzebowania na konkretne tematy kursów (za pomocą ankiet, z wykorzystaniem koordynatorów regionalnych FAR i telefonicznie), przygotowanie programów kursów i materiałów szkoleniowych w formie elektronicznej i papierowej, przygotowanie personelu szkolącego w zakresie pracy z osobami niepełnosprawnymi, rozpowszechnienie informacji o nowym elemencie oferty FAR (ulotki, informacje udzielane przez instruktorów Aktywnej Rehabilitacji działających w strukturach regionalnych FAR na terenie całego kraju).

Obszar, na którym przedsięwzięcie było realizowane

W projekcie uczestniczyły osoby niepełnosprawne z całego kraju, w tym głównie z małych miejscowości i wsi.

Charakterystyka osób niepełnosprawnych

Grupę docelową projektu stanowiły osoby z urazami rdzenia kręgowego, które na skutek wypadku lub choroby stały się niepełnosprawne ruchowo i zależne od wózka inwalidzkiego.

Gwałtowne zmiany, które zachodzą w ich życiu po urazie dotyczą wszystkich obszarów aktywności. By dostosować się do nowej sytuacji, takie osoby muszą zacząć od ponownego opanowania wielu umiejętności, których wykorzystywanie uważały za rzecz oczywistą

– od wstania z łóżka, ubrania się, zjedzenia śniadania i swobodnego poruszania po własnym mieszkaniu, po poruszanie się po mieście czy uprawianie sportu (wsparcia w tym zakresie Fundacja udziela od chwili utworzenia) – a to dopiero początek drogi.

Jednocześnie większość z nich jest w złej sytuacji finansowej – niepełnosprawność podnosi koszty utrzymania, otrzymywana renta często jest niewystarczająca, zdobycie dodatkowego dofinansowania na cokolwiek wymaga sporej wiedzy, determinacji i cierpliwości, a na efekty czeka się długo.

Tymczasem po pokonaniu pierwszych przeszkód – po zakupie wózka inwalidzkiego, dostosowaniu mieszkania i nauce samoobsługi – trzeba zacząć podejmować decyzje o własnej przyszłości. Jeśli osoba po urazie otrzymała właściwe wsparcie, zwykle chce prowadzić aktywne życie, także zawodowe. Chce być samodzielna i samowystarczalna, ale wejście na rynek pracy nie jest dla niej łatwe.

Urazów rdzenia kręgowego często doznają ludzie młodzi, którzy uczyli się lub rozpoczęli karierę zawodową; ci, którzy przygotowywali się do wykonywania zawodu wymagającego sprawności fizycznej, np. w technikach mechaniczno-elektrycznych lub pracowali np. jako kierowcy – po wypadku muszą się przekwalifikować, zanim zaczną myśleć o szukaniu pracy.

To jest właśnie moment, w którym oferujemy im możliwość skorzystania z bezpłatnych kursów komputerowych organizowanych przez Fundację w ramach zgłoszonego przedsięwzięcia. Jesteśmy przy tym świadomi, że wielu z nich nie ma komputera w domu i nigdy wcześniej nie miało z nim do czynienia.

Uzasadnienie potrzeby realizacji przedsięwzięcia

Opracowanie Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych „Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w Polsce w 2003 r.” opierające się na danych BAEL GUS oraz na danych Biura Pełnomocnika i PFRON poka-

zuje, iż z punktu widzenia rynku pracy podstawowym problemem w przypadku osób niepełnosprawnych jest ich niska aktywność zawodowa. Średnio w 2003 r. aktywnych zawodowo było 23,7% osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym. Dla osób sprawnych wskaźnik ten wyniósł 75,8%.

W dzisiejszych czasach olbrzymim obszarem nowych możliwości rozwoju zawodowego, dostępnym dla osób niepełnosprawnych ruchowo, są zawody związane z nowymi technologiami. Wiedzą o tym także osoby z urazami rdzenia kręgowego korzystające ze wsparcia Fundacji, które nie mogą realizować się w zawodzie wybranym przed urazem. Umiejętność obsługi komputera i Internetu oraz znajomość specjalistycznych programów – to dla nich szansa na zatrudnienie na otwartym rynku pracy i odnoszenie sukcesów na równi z osobami sprawnymi. Ułatwiają także znacznie dalszą naukę, nie tylko młodym ludziom w wieku szkolnym, ale i wszystkim, którzy podejmują zdobywanie wykształcenia po długiej przerwie. Internet jest doskonałym narzędziem do nauki na odległość dla osób, które nie mają możliwości kształcenia się w miejscu zamieszkania (na wsi lub w małej miejscowości).

Przedsięwzięcie, które Fundacja zgłosiła do konkursu – Wspieranie kształcenia osób niepełnosprawnych w formach szkolnych w zawodach umożliwiających zdobycie zatrudnienia w trybie telepracy – jest naturalną kontynuacją działań aktywizacyjnych, które FAR traktuje jak jedną całość – cyklu, który jest w pełni skuteczny dopiero wtedy, gdy obejmuje wszystkie niezbędne elementy. Cykl ten zaczyna się od treningu codziennych czynności i przekazywania podstawowych informacji dotyczących nowej sytuacji osób po urazie. Kursy komputerowe są jednym z jego końcowych elementów – osoba, która je ukończy, po uprzednim przejściu przez wcześniejsze etapy rehabilitacji społecznej, jest wyposażona w narzędzia niezbędne do normalnego funkcjonowania w społeczeństwie i na rynku pracy.

Trzytygodniowe, intensywne kursy stacjonarne umożliwiają opanowanie wystarczającej ilości informacji i zawierają wystarczającą ilość ćwiczeń praktycznych, by ich uczest-

nicy mogli, po otrzymaniu odpowiednich wskazówek, samodzielnie rozwijać nowe umiejętności po zakończeniu kursu.

Sposób rekrutacji uczestników

Rekrutacja została przeprowadzona w oparciu o fundacyjną bazę danych. Wszystkie osoby korzystające ze wsparcia Fundacji otrzymały informację o planowanych kursach oraz ankietę, której wypełnienie i odesłanie było podstawowym warunkiem uczestnictwa w kursie. Ankieta, poza danymi adresowymi, terminem i tematami kursów, zawierała pytania dotyczące rodzaju uszkodzenia, wieku,



wykształcenia, doświadczenia w pracy z komputerem oraz odbytych dotychczas szkoleń o tematyce komputerowej.

Informacje o kursach były dostępne na stronie internetowej Fundacji www.far.org.pl. Można je było również uzyskać od koordynatorów regionalnych i instruktorów FAR działających w terenie – oni otrzymali te informacje wcześniej, w ramach przygotowania do realizacji projektu.

Przy kwalifikacji na kurs głównym kryterium był rodzaj schorzenia. Pierwszeństwo miały osoby z uszkodzeniem rdzenia kręgo-

wego (tetra i paraplegia, przepuklina oponowo-rdzeniowa, rozszczep), następnie z mpd, amputacją, itp.

Istotne było również miejsce zamieszkania – najpierw przyjmowane były osoby z małych miejscowości i wsi – z najmniejszymi możliwościami znalezienia pracy w miejscu zamieszkania. Kolejnym kryterium było wcześniejsze uczestnictwo w obozie aktywnej rehabilitacji, bądź zajęcia w dziennym ośrodku AR (dające gwarancję opanowania podstaw samoobsługi). Ostatnim warunkiem był wiek potencjalnego kursanta – pierwszeństwo miały osoby młodsze, rozpoczynające karierę zawodową.

Gdy liczba zgłoszeń przekraczała liczbę miejsc, tworzone były listy rezerwowe. Osoby z takiej listy mogły przyjechać na kurs, jeśli ktoś zrezygnował z udziału lub były zapisywane na najbliższy termin, w którym prowadzony był kurs na wybrany przez nie temat.

Monitoring uczestników

Uczestnicy oceniali kurs bezpośrednio po jego zakończeniu, wypełniając przygotowaną przez FAR ankietę. Na podstawie ich uwag dokonywane były zmiany w programach i formie kursów.

Stopień przyswojenia materiału przez uczestników był oceniany przez prowadzących kursy na podstawie zadań wykonywanych w trakcie zajęć oraz egzaminu przeprowadzanego pod koniec każdego kursu.

Fundacja nie przeprowadziła monitoringu rezultatów po zakończeniu projektu, jednak dzięki utrzymywaniu stałego kontaktu z uczestnikami otrzymywała informacje o uzyskiwaniu przez nich zatrudnienia. Obecnie zamierzamy wprowadzić tego typu monitoring ze względu na plany stworzenia własnego systemu wspierania zatrudnienia. Statystyki, pokazujące stopień wykorzystania przez uczestników uzyskanej wiedzy i opanowanych na kursach umiejętności oraz ich wpływ na sytuację tych osób na rynku pracy, zostaną wykorzystane przy budowaniu współpracy z organizacjami zrzeszającymi pracodawców.

Czy przedsięwzięcie jest kontynuowane?

Projekt jest nadal kontynuowany i rozbudowywany. Był wielokrotnie modyfikowany w oparciu o opinie i uwagi uczestników oraz na skutek pojawiających się w trakcie jego realizacji problemów. Obecnie Fundacja wprowadza w jego ramach nową formę kursów, w której nauka będzie prowadzona na odległość z wykorzystaniem Internetu i specjalnie w tym celu opracowanych programów.

Napotkane problemy i sposoby ich rozwiązywania

- W trakcie planowania:

- finansowanie realizacji pierwszej części przedsięwzięcia – późny termin podpisania umowy z PFRON (kwiecień) i w konsekwencji późne otrzymanie przelewu środków na wykonanie zadania (maj) uniemożliwiłyby realizację pierwszego kursu zgodnie z planem (w marcu). Aby uniknąć opóźnień i zmniejszenia liczby kursów uruchomiliśmy własne środki finansowe.

- W trakcie realizacji:

- pojedyncze osoby uzależniały swój udział od możliwości przyjazdu z opiekunem, ze względu na problemy z samoobsługą. Rozwiązaniem okazało się umożliwienie przyjazdu na kurs z własnym opiekunem i opłacenie 50% kosztów jego pobytu. W wyjątkowych przypadkach (bardzo zła sytuacja finansowa) uczestnik mógł zwrócić się z prośbą o opłacenie 100% kosztów pobytu opiekuna i dostać pełne dofinansowanie,

- niektóre osoby miały problemy z dojazdem na kurs (mieszkanie w małej miejscowości lub na wsi, bez bezpośredniego dostępu do środków komunikacji masowej – autobusów lub pociągów, brak samochodu, problemy finansowe). Fundacja pomagała im w skontaktowaniu się z innymi osobami jadą-

cymi na kurs z najbliższych miejscowości i w zorganizowaniu wspólnego transportu, co obniżało koszty. Osoby z największymi problemami finansowymi mogły zwracać się do FAR z prośbą o pokrycie kosztów dojazdu na kurs (także w przypadkach, gdy dowoził ich np. sąsiad lub znajomy z tej samej miejscowości dysponujący własnym samochodem).

– po pierwszych kursach uwidoczniły się różnice w poziomie wiedzy i umiejętności kursantów. Ich deklaracje nie zawsze były adekwatne do stanu faktycznego. By rozwiązać ten problem wprowadzony został test kwalifikacyjny, w oparciu o który uczestnicy (w razie zaistnienia takiej konieczności) byli dzieleni

na podgrupy. Metodyka prowadzenia zajęć była stopniowo przekształcana w kierunku większej indywidualizacji – prowadzący zaczęli poświęcać więcej czasu na pracę z poszczególnymi uczestnikami.

- W trakcie rozliczania:

– koszty administracyjne i biurowe nie są kosztami kwalifikowanymi do refundacji w Programie PARTNER PFRON. Ponieważ niemożliwe jest realizowanie jakiegokolwiek przedsięwzięcia bez ponoszenia kosztów administracyjnych, konieczne było zebranie na ten cel środków prywatnych.

Wysokość zaangażowanych środków i źródło ich pochodzenia

<i>Pochodzenie środków</i>	<i>Wysokość (PLN)</i>	<i>Nazwa instytucji</i>
publiczne krajowe	376.000,00	PFRON
prywatne	94.000,00	

Kategorie wydatków w budżecie przedsięwzięcia

<i>Kategoria wydatku</i>	<i>Kwota (PLN)</i>
wyżywienie i zakwaterowanie uczestników kursów	26000 x 8 kursów = 208.000
wynajem sal dydaktycznych oraz obiektów sportowych	4500 x 8 kursów = 36.000
materiały dydaktyczne	1160 x 8 kursów = 9.280
wynagrodzenia wykładowców	9360 x 8 kursów = 74.880
wynagrodzenie koordynatora projektu	1500 x 12 miesięcy = 18.000
wynagrodzenie księgowego	1500 x 12 miesięcy = 18.000
usługi informatyczne	2000 x 12 miesięcy = 24.000
koszty administracyjne i biurowe	6820 x 12 miesięcy = 81.840

Edukacja, aktywizacja zawodowa, komunikacja społeczna, doradztwo, zatrudnienie – fundacyjny system przeciwdziałania marginalizacji osób niepełnosprawnych



**Fundacja Pomocy
Matematykom
i Informatykom
Niepełnym Ruchowo**

00-818 Warszawa
ul. Twarda 51/55
tel. 0 606 514 455
www.idn.org.pl/fpmiinr

Rys historyczny organizacji

Fundacja działa od 15 lat (data rejestracji 25.09.1990 r.). Powstała jako mała organizacja pomocowa w środowisku naukowym matematyków i informatyków Polskiej Akademii Nauk przy współdziałaniu Polskiego Towarzystwa Informatycznego. Po roku okazało się, że nacisk środowiska osób niepełnych jest bardzo duży, przy czym były to środowiska zorganizowane, jak np. uczniowie Policealnego Studium Informatycznego w Centrum Kształcenia i Rehabilitacji Inwalidów w Konstancinie. Środowiskiem kierowała potrzeba organizacji, która przybliżałaby mu umiejętności i pracę z zastosowaniem informatyki. Pod tym naciskiem zmieniony został statut Fundacji, która „otworzyła się” na środowisko niepełnych ruchowo, przyjmując za cel nadrzędny jego aktywizację zawodową i społeczną.

Kamieniami milowymi wśród inicjatyw Fundacji były:

- od 1992 roku organizacja kursów komputerowych,
- w 1994 roku opracowanie modelu kształcenia i informatyzacji społeczności niepełnosprawnych,
- 1995 – budowa bazy danych osób niepełnosprawnych zainteresowanych informatyką,
- 1996 – I węzeł Internetu dla Niepełnosprawnych (IdN). Portal ten działa do dzisiaj, jest właśnie unowocześniany i rozbudowywany,
- 1997 powstanie Warsztatów Aktywizacji Zawodowej, szkolenie informatyczne sprzężone zostało z aktywizacją zawodową realizowaną w formie grupy wsparcia, czyli realizowany program rehabilitacji zawodowej i społecznej,
- 1997 – udostępnienie Kawiarenki Internetowej bezpłatnej dla wszystkich niepełnosprawnych,
- 1999 – wspólne z Polskim Towarzystwem Informatycznym otwarcie dla niepełnosprawnych możliwości uzyskiwania Europejskiego Komputerowego Prawa Jazdy

(ECDL), czyli potwierdzenia umiejętności informatycznych certyfikatem europejskim. Obecna nazwa: Europejski Certyfikat Umiejętności Komputerowych,

- 2000-2003 – opracowanie pierwszych pięciu programów szkolenia e-learningowego,
- 2001-2002 – budowa systemu IntranetON,
- 2002 – kształcenie zdalne doradców środowiskowych osób niepełnosprawnych z pobliskiego terenu,
- 2003-2004 – rozbudowa Warsztatów Aktywizacji Zawodowej o program permanentnego szkolenia oraz komunikacji społecznej,
- 2004 – przygotowanie i wdrożenie działań związanych z pośrednictwem pracy dla osób niepełnosprawnych: rejestracja i uruchomienie agencji pośrednictwa pracy pod nazwą Biuro Karier Osób Niepełnosprawnych; nawiązanie modelowej współpracy z Urzędem Pracy w Warszawie,
- 2004 – uzyskanie statusu organizacji pożytku publicznego,
- 2004-2005 – wynajem od gminy Mokotów po preferencyjnej cenie blisko 200 metrowego lokalu przy ul. Narbutta w Warszawie oraz jego remont i dostosowanie do potrzeb osób niepełnosprawnych.

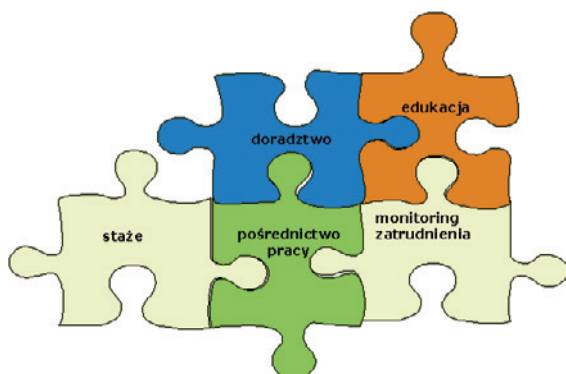
Tytuł konkursowego przedsięwzięcia

„Edukacja, aktywizacja zawodowa, komunikacja społeczna, doradztwo, zatrudnienie – fundacyjny system przeciwdziałania marginalizacji osób niepełnosprawnych”.

Cel przedsięwzięcia

Objęcie osób niepełnosprawnych – grupy zagrożonej marginalizacją społeczną, ekonomiczną i polityczną kompleksowym programem, w wyniku którego, dzięki pomocy psychologicznej, edukacji i aktywizacji społecznej i zawodowej, pośrednictwu pracy i monitoringu zatrudnienia wzrosną jej szanse zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Opis przedsięwzięcia



Fundacyjny system przeciwdziałania marginalizacji budowany jest realizowany etapowo od 8 lat. Działania Fundacji na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych to kompleksowy system edukacji, poradnictwa, doradztwa i pośrednictwa pracy oraz monitoringu zatrudnienia.

Pierwszym etapem są szkolenia stacjonarne, w czasie których nauczanie zastosowań informatyki sprzężone jest z psychologicznym programem aktywizacji zawodowej, tworząc Warsztat Aktywizacji Zawodowej (WAZ). WAZ to nie tylko, a nawet nie przede wszystkim kurs komputerowy – to połączenie szkolenia komputerowego ze specjalistycznym programem psychologicznym, w którym w ramach grupy wsparcia realizuje się program usamodzielniania się uczestnika przed podjęciem pracy, uzupełniany treningiem zadaniowym i pracą wolontarystyczną na rzecz Fundacji lub kolegów. Dzięki temu osoby niepełnosprawne zostają przygotowane do pracy w nowoczesnym zawodzie, opanowują procedury poszukiwania pracy na otwartym rynku, a przede wszystkim następuje zmiana postawy z biernej na czynną, nabycie nawyku samokształcenia oraz umiejętności samodzielnego załatwiania własnych spraw. Pierwszym krokiem zawsze tu może być uzyskanie certyfikatu ECDL.

Program komputerowy obejmuje podstawy obsługi komputera (aplikacji biurowych) lub podstawy pracy w sieci Internet oraz autorski

program aktywizacji zawodowej, realizowany w formie grupy wsparcia przez dwóch psychologów. Od dwóch lat realizowany jest kolejny etap tego szkolenia, czyli specjalistyczne szkolenie komputerowe (budowa i obsługa baz danych, Internet dla zaawansowanych lub administracja sieci) oraz również grupa wsparcia z zakresu komunikacji społecznej.

Po przebytych szkoleniach uczestnicy mają możliwość skorzystania z indywidualnych konsultacji doradcy zawodowego, środowiskowego lub psychologa, prowadzonych już w ramach Biura Karier Osób Niepełnosprawnych (BeKON). Głównym zadaniem biura jest pośrednictwo pracy i promocja osób niepełnosprawnych wśród pracodawców. Oznacza to, że osoba niepełnosprawna, kończąca Warsztat Aktywizacji Zawodowej nie jest pozostawiona sama sobie, „wypuszczona” na otwarty rynek pracy od razu, ale że prowadzenie jej „ścieżki kariery” trwa nadal. Konsultacje z doradcą zawodowym umożliwiają zdobycie umiejętności napisania poprawnego CV i listu motywacyjnego, która jest niezbędna do funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Po znalezieniu odpowiedniej oferty pracy lub stażu i zatrudnieniu, BeKON przeprowadza monitoring zatrudnienia (stażu) polegający na sprawdzeniu, czy pracodawca wywiązał się z podpisania właściwej umowy, oraz na ewentualnej interwencji w przypadkach nadużyć lub w sprawach spornych.

Pomysł na przedsięwzięcie

„Warsztat Aktywizacji Zawodowej – pomoc i samopomoc – sprzężenie zwrotne” jest innowacyjnym pomysłem własnym. Powstał w oparciu o wieloletnie doświadczenia jego twórców i poparte badaniami światowymi przekonanie, że jedynie połączenie procesu rehabilitacji zawodowej z rehabilitacją społeczną może skutecznie przeciwdziałać syndromowi wyuczonej bierności, bezradności i izolacji społecznej osób niepełnosprawnych oraz przygotować je do pracy w warunkach wolnego rynku, w zawodzie wciąż jeszcze nowoczesnym i poszukiwanym (dzisiaj są to umiejętności nie-

zbędne). Był to przed ośmiu laty i jest dzisiaj (po wszystkich modyfikacjach, jakie cały czas są wprowadzane) program przeciwdziałający marginalizacji środowiska.

Pomysł uruchomienia Biura Karier był własny i powstał w odpowiedzi na widoczną potrzebę prowadzenia poradnictwa i pośrednictwa pracy skierowanego do osób niepełnosprawnych. W Fundacji – od początku jej istnienia – realizowane były działania mające na celu poradnictwo zawodowe dla osób niepełnosprawnych. Jednakże niewielkie środki finansowe, mały lokal (malutkie biuro i pracownia komputerowa) i kadry oparte na wolontariacie pozwalały jedynie na działalność doraźną. Również pośrednictwo pracy miało charakter sporadyczny i jednostronny – jeśli zdarzyło się, iż zadzwonił jakiś pracodawca z ofertą pracy (najczęściej w zakładzie pracy chronionej) – staraliśmy się znaleźć kandydata spośród naszych podopiecznych.

Dzięki projektowi możliwe było uruchomienie Biura Karier Osób Niepełnosprawnych, czyli Agencji Pośrednictwa Pracy dla Osób Niepełnosprawnych. Biuro Karier świadczy pomoc na szeroką skalę, stacjonarnie, a dla rozszerzenia zasięgu również zdalnie (telefon, e-mail), z wykorzystaniem specjalistów (w większości osób niepełnosprawnych). Możliwe stało się również prowadzenie systemowych działań Agencji Pośrednictwa Pracy – promocja niepełnosprawnych pracowników i telepracy w środowisku polskich pracodawców, gromadzenie ofert pracy i przekazywanie ich absolwentom szkoleń.

Okres realizacji przedsięwzięcia

Od 1997 roku (pilotaż) do grudnia 2005 roku.

Źródło finansowania

Źródła finansowania pozostają bez zmian w 2005 roku, w stosunku do roku 2004 (patrz tabela s. 52), ale ze względu na kryteria kosztów kwalifikowanych zapewnione są środki na działania merytoryczne, cały

czas nieoszacowane i niezapewnione w pełni środki na infrastrukturę działań oraz obsługę administracyjną, która przy tak dużych i wielokierunkowych programach jest niezbędna. Użytkujemy środki publiczne (krajowe i unijne), stopień skomplikowania rozliczeń jest coraz większy i dla organizacji pozarządowej staje się coraz trudniejszy do osiągnięcia, może nawet doprowadzić to do konieczności ograniczenia przedsięwzięć, co z całą pewnością byłoby szkodliwe dla środowiska osób niepełnosprawnych.

Przygotowanie do realizacji przedsięwzięcia

Fundacja jest w pełni przygotowana do realizacji projektu, a nowy lokal tworzy możliwości jego rozbudowy. Rozbudowa taka już była i jest naszym założeniem, gdyż przedstawiony system nie jest jeszcze pełną realizacją założeń procesu rehabilitacji zawodowej i społecznej, a tym samym nie jest pełną ilustracją, jak można obecną politykę społeczną państwa zmienić w politykę społeczną wspierającą; dlatego też graficzna układanka, którą zilustrowaliśmy projekt pozostaje otwarta.

Również merytorycznie jesteśmy przygotowani do realizacji i planowanego rozszerzenia projektu. Dysponujemy kadrą merytoryczną: od informatyków począwszy, przez psychologów, doradców zawodowych i środowiskowych, pedagogów itp. Mamy również doświadczonych koordynatorów projektów oraz odpowiednie zaplecze kadrowe. Należy zwrócić uwagę, że nasza kadra to w 60% osoby niepełnosprawne.

Dysponujemy również odpowiednim zapleczem lokalowym, sprzętem komputerowym, który stale uzupełniamy; stałym łączem oraz stale unowocześnianym oprogramowaniem. To ostatnie zawdzięczamy przede wszystkim darom firmy Microsoft, która już od 10 lat otacza Fundację szczególną opieką; ostatnio w taki rodzaj pomocy włączyła się też firma Kaspersky (oprogramowanie antywirusowe).

Obszar, na którym przedsięwzięcie było realizowane

Zasięg WAZ – to Warszawa i jej okolice, gdyż w WAZ prowadzone jest szkolenie stacjonarne – niezbędna jest więc fizyczna obecność trzy, cztery razy w tygodniu. Wyjątkowo udaje się nam objąć szkoleniem osoby z terenu Polski, gdy przebywają one na turnusach w Ośrodku Rehabilitacji STOCER przy ul. Korczyńskiej w Warszawie. Jest dość duży nacisk tzw. „terenu” – niestety, forma ta jest kosztowna i jak dotąd nie próbowaliśmy zapewnić np. z dotacji PFRON – a koszt pobytu jednej osoby w Warszawie (nie licząc kosztów WAZ) to około 2.500 zł za samo mieszkanie. Wydaje się, iż słuszniejsze byłoby organizowanie po-



dobnych warsztatów również w innych miejscach w kraju. WAZ jest wprawdzie programem autorskim Fundacji, ale w każdej chwili jesteśmy gotowi udostępnić go i dopomóc w realizacji. Są już organizacje, które z naszych doświadczeń korzystają, i nie ma przeszkód, by było ich więcej; tylko prosimy, by nie robić tego na własną rękę ściągając materiały ze stron internetowych. Mamy i takie doświadczenia – są one nieprzyjemne, niepotrzebne i niegodne.

ECDL natomiast, co nas cieszy, ma zasięg ogólnopolski. Oferujemy bowiem szkolenia zdalne w zakresie przygotowania do egzaminów ECDL. Stacjonarny pozostaje jedynie egzamin, ale jeśli jest taka potrzeba, egzaminator może dojechać do niepełnosprawnego kursanta.

Biuro Karier Osób Niepełnosprawnych – osoby niepełnosprawne z Warszawy i okolic stanowią 60% klientów Biura Karier. Jest to zdeterminowane lokalizacją Biura. Pozostałe 40% naszych klientów pochodzi spoza Warszawy. Biuro Karier pomaga im (oraz tym mieszkańcom Warszawy, którzy nie mogą opuścić swojego mieszkania) poprzez Internet: istnieje strona projektu (www.biurokarier.idn.org.pl), Internetowy Serwis Pracy Osób Niepełnosprawnych (ISPON), w którym można wypełnić ankietę on-line, porady doradcy zawodowego i środowiskowego mogą odbywać się za pomocą poczty elektronicznej.

Charakterystyka osób niepełnosprawnych

Do WAZ przyjmowane są przede wszystkim osoby niesprawne ruchowo w stopniu znacznym i umiarkowanym, które nie pracowały przez ostatnie dwa lata (często nie pracowały w ogóle), legitymują się wykształceniem średnim i nie przekroczyły 45 roku życia. Kryterium wieku jest naszym wewnętrznym ustaleniem, gdyż uważamy, że powinni być to ludzie młodzi i tacy mają pierwszeństwo.

W miarę wolnych miejsc przyjmujemy też kandydatów z innymi schorzeniami, w tym przede wszystkim: schorzenia sprzężone, neurologiczne (w tym padaczka), po przeszczepach nerek, schorzenia psychiczne (we współpracy z Warszawskim Domem pod Fontanną). Były też próby z osobami niewidomymi i niedowidzącymi, a także niedosłyszącymi i głuchymi – ale okazało się, że w tych przypadkach albo nie jesteśmy odpowiednio przygotowani technicznie (niewidomi), albo tłumacze języka migowego nie są w stanie pracować tak długo. Tym niemniej mamy i takich absolwentów. Kryterium wykształcenia bywa indywidualnie łagodzone, jeśli osoba podejmie przerwana naukę w szkole średniej lub da się skłonić do jej rozpoczęcia. W wyjątkowych przypadkach, jeśli proces percepcji jest zbyt powolny (a tak zdarza się przy mózgowym porażeniu dziecięcym) wyrażamy zgodę na powtórzenie warsztatu.

Te zasady dotyczą pierwszego stopnia szkolenia, tzw. „Pierwszy krok do samodzielności”. Warsztat o charakterze doskonalącym (szkolenie ustawiczne), którego realizację rozpoczęliśmy w 2003 roku adresowany jest do osób o takim samym, jak wcześniej opisany, stopniu niepełnosprawności, ale pracujących lub poszukujących pracy, mających umiejętności na poziomie ECDL. Chodzi tu o przygotowanie do pracy wyżej kwalifikowanej lub o konkretną odpowiedź na zapotrzebowanie firmy, o ułatwienie awansu zawodowego.

Absolwenci WAZ w sposób naturalny stają się klientami BeKON, ale ze względu na szerszą formułę działania klienci fundacyjnej agencji pośrednictwa pracy pochodzą także z wolnego naboru i każda osoba niepełnosprawna poszukująca pracy może nim zostać.

Uzasadnienie potrzeby realizacji przedsięwzięcia

Według danych GUS w Polsce jest ok. 5,5 mln osób niepełnosprawnych. Wskaźnik zatrudnienia tych osób w wieku 20-64 lata to zaledwie 20,8 %, co plasuje Polskę na ostatnim miejscu wśród badanych państw (średnia wynosi 43,7%). Porównując Polskę z liderami w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych – Szwajcarią (wskaźnik zatrudnienia 62,2%) czy Norwegią (61,7%) – stwierdzamy, iż problem aktywizacji zawodowej tych osób jest w naszym kraju sprawą pilną i niezwykle ważną.

Przemiany społeczno-gospodarcze po 1989 r. spowodowały, że w ciężkiej sytuacji społeczno-zawodowej znalazły się osoby w pełni sprawne, i tym trudniej było odnaleźć się na rynku pracy osobom niepełnosprawnym, często słabiej wykształconym, bez doświadczenia zawodowego. Odpowiedzią na te problemy były kursy komputerowe organizowane przez Fundację. Ich celem było podniesienie umiejętności osób niepełnosprawnych i zwiększenie ich szans na rynku pracy.

Jednak z czasem okazało się, iż same kursy nie wystarczą, aby zmotywować osoby niepełnosprawne do aktywnego poszukiwania pracy. Duża część niepełnosprawnych to oso-

by bierne, nie potrafiące samodzielnie wyjść z domowej izolacji. Okazało się, że niezbędne jest uzupełnienie kursów komputerowych o warsztaty psychologiczne, które w formie grup wsparcia psychologicznego stały się częścią Warsztatów Aktywizacji Zawodowej, czyli kompleksowego systemu aktywizacji zawodowej i społecznej.

XXIV edycja WAZ zrealizowanych od 1997 roku pokazały, że jest to właściwa droga wychodzenia z bierności, ale niewystarczająca do wprowadzania tych osób na otwarty rynek pracy. Absolwenci WAZ-ów po ukończeniu kursów, „uzbrojeni” we wsparcie psychologiczne, nie zawsze potrafili poradzić sobie ze znalezieniem pracy i utrzymaniem się na otwartym rynku pracy. Ogromną przeszkodą okazało się negatywne nastawienie pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych. Pomimo tego, że w każdym zakładzie pracy, w którym zatrudnionych jest 50 i więcej osób – 6 % zatrudnionych powinni stanowić niepełnosprawni, to pracodawcy ciągle jednak wolą wnieść opłatę, niż zatrudnić osoby niepełnosprawne, mimo iż funkcjonuje system dopłat do ich zatrudniania.

WAZ-y działają w sposób sformalizowany, posiadają zezwolenie Kuratorium i są zarejestrowane w WUP.

Wsparciem na tym etapie zajmuje się Biuro Karier Osób Niepełnosprawnych (BeKON), którego działalność została sformalizowana w listopadzie 2004 r. poprzez rejestrację w Ministerstwie Pracy w rejestrze agencji pośrednictwa pracy i agencji doradztwa personalnego. BeKON zajmuje się pośrednictwem pracy dla osób niepełnosprawnych – kontaktuje pracodawców z niepełnosprawnymi pracownikami oraz promuje osoby niepełnosprawne wśród pracodawców. Po zatrudnieniu osoby niepełnosprawnej BeKON monitoruje zatrudnienie – sprawdza, czy została podpisana właściwa umowa o pracę oraz czy pracodawca wywiązuje się z jej postanowień. Monitoring zatrudnienia to również ewentualne interwencje BeKON-u w stosunkach pracownika z pracodawcą.

Wg najnowszych badań w Polsce nie pracuje 84% osób niepełnosprawnych. Jest to naj-

wyższy niechlubny wskaźnik w Europie oraz świadectwo fiaska dotychczasowego systemu zatrudniania ON. Wskaźnik ten nie dotyczy Warszawy i dlatego tak ważne jest rozwijanie naszej zdalnej działalności (via Internet), ale jeszcze ważniejsze byłoby powoływanie przez inne organizacje takich jak nasza placówek.

Sposób rekrutacji uczestników

Rekrutacja do WAZ jest procesem dość skomplikowanym, gdyż ścierają się tu nasze wysokie wymagania wstępne ze stereotypem społecznym ON jako osoby do prac prostych po krótkim przeszkoleniu.

Postępujemy się:

- informacjami z naszej bazy danych,
- prowadzimy kampanie informacyjno-promocyjną w mediach (Internet, prasa związana z niepełnosprawnymi, gazety lokalne, prasa krajowa),
- uczestniczymy w giełdach pracy,
- ogłaszamy informacje o naborze w OPS, przychodniach lekarskich, szpitalach, parafiach, szkołach, PCPR itd.,
- działa też system „znajomy – znajomeму”.

Mimo niedoskonałości takiej kampanii, ponieważ rocznie uzyskiwaliśmy środki i byliśmy w stanie zorganizować 2-3 pełne Warsztaty (96-144 osoby) – kolejka oczekujących (nawet kilka miesięcy) wynosi ok. 100 osób.

O przyjęciu do WAZ decydują poprzedzające go rozmowy kwalifikacyjne, gdzie badany jest poziom motywacji do nauki i pracy, fizyczne możliwości podołania wysiłkowi zorganizowanemu, umiejętności komputerowe (kwalifikacja do odpowiedniej grupy szkolenych). Ostatnio, niestety, musieliśmy uzupełnić kwalifikacje o czytanie tekstu ze zrozumieniem i wykonywanie zawartych w nim prostych poleceń.

Klienci Biura Karier rekrutowani są spośród osób niepełnosprawnych figurujących w fundacyjnej bazie danych, która powstaje od ponad 7 lat, na podstawie ankiet osób niepełnosprawnych z całej Polski. W chwili obecnej baza zawiera dane około 1000 osób.

Rekrutacja prowadzona jest również poprzez informacje (plakaty, ulotki) w: urzędach pracy, ośrodkach pomocy społecznej, centrach pomocy rodzinie, placówkach służby zdrowia ogólnych i specjalistycznych, liceach specjalnych, liceach z klasami integracyjnymi, mediach publicznych i prywatnych (radio, telewizja, prasa), mediach elektronicznych (www.idn.org.pl, www.biurokarier.idn.org.pl, www.ngo.pl, www.niepełnosprawni.info i in.) itd.

Monitoring uczestników po zakończonym przedsięwzięciu

W WAZ nie występuje potrzeba organizacji monitoringu. Absolwenci są z nami emocjonalnie związani, stają się obiektami pomocy ze strony fundacyjnej Komisji Podopiecznych (np. żywność z Banku Żywności SOS), są wolontariuszami przy wszystkich większych spotkaniach w Fundacji (konferencje, seminaria), są organizatorami świątecznych spotkań, wernisaży, koncertów itp. Niektórzy z nich rozpoczynają u nas pracę przy realizacji projektów. Nierzadkie są też przypadki, że po ukończonym szkoleniu komputerowym uczestniczą ponownie w zajęciach grupy wsparcia. Informują o osiągnięciach życiowych od ukończenia szkoły/studiów poprzez podjęcie pracy, zawarcie związku małżeńskiego, urodziny dziecka, pobytu w szpitalu itp. Dostępne są dla nich nasze telefony (nawet domowe) i adresy e-mailowe.

W przypadku BeKON jednym z elementów systemu, na którym oparty jest projekt stanowi monitoring zatrudnienia tych beneficjentów, którzy podjęli pracę dzięki projektowi i w trakcie jego trwania (sprawdzenie, jak dana osoba radzi sobie w nowym środowisku, czy nie jest jej potrzebne dodatkowe szkolenie, czy nie podlegają wyzyskowi ze strony pracodawcy itd.).

Czy przedsięwzięcie jest kontynuowane

WAZ jest projektem realizowanym od ośmiu lat. Jako żywy proces nauczania,

szczególnie tak rozwijającej się dziedziny jak informatyka, i tak potrzebnej działalności jak terapeutyczne oddziaływanie psychologiczne – jest modyfikowany nieustająco. I tak być musi, gdyż jest odpowiedzią na zapotrzebowanie społeczne, a to zapotrzebowanie zmienia się wraz z rozwojem kraju, koniecznością usamodzielniania się ludzi itp. Z punktu widzenia społecznego nic nie wskazuje na zaprzestanie jego realizacji. Jediną taką przyczyną może stać się brak środków finansowych (czytaj: dotacji). Coroczne ubieganie się o dotacje, stałe wyjaśnianie tych samych kwestii, ciągła niepewność – nie są czynnikami ułatwiającymi pracę placówki, która powinna mieć budżet zatwierdzany z półrocznym wyprzedzeniem, a nie z paromiesięcznym opóźnieniem.

Mamy nadzieję, że uda się zapewnić środki, które pozwolą kontynuować działania Biura Karier. Aplikowaliśmy już dwukrotnie o środki z Europejskiego Funduszu Społecznego, Działanie 1.4 – jednakże za pierwszym razem ponieśliśmy fiasko z przyczyn formalnych, a za drugim projekt nie przeszedł weryfikacji merytorycznej. Mamy nadzieję, że następnym razem projekt spełni wszystkie wymogi formalne i merytoryczne, gdyż w oparciu o doświadczenia już nabyte wprowadziliśmy pewne modyfikacje, które naszym zdaniem gwarantują jeszcze większą jego skuteczność. Dwa główne działania projektu zostały rozdzielone na dwa projekty: pierwszy to Biuro Karier Osób Niepełnosprawnych (BEKON) – promocja niepełnosprawnych pracowników i pośrednictwo pracy, oraz drugi – Centrum Usług Doradczych (CUD) – porady.

Napotkane problemy w trakcie planowania, realizacji, rozliczania przedsięwzięcia i sposoby ich rozwiązywania

- W trakcie planowania:

1) brak rzetelnej informacji o liczbie osób niepełnosprawnych w kraju, mieście, dzielni-

cy w podziale na rodzaj niepełnosprawności, wiek, wykształcenie.

Nie ma dobrego rozwiązania. Dopóki system nie zacznie działać – pozostaje szacunek danych i intuicja;

2) niechęć placówek, szczególnie pomocy społecznej, do rozmów na etapie planowania.

Konieczne są: zmiana systemu działania, zmiana ustawy o pomocy społecznej, umiejętność partnerskich działań;

3) nie do końca zorganizowany jest system informacji o możliwości aplikowania o środki finansowe. Konieczna jest poprawa systemowa;

4) brak w trybie wyprzedzającym przyznawanych środków finansowych.

Placówki zatwierdzane powinny mieć budżet przyznawany z wyprzedzeniem, a nie, jak dotąd, z opóźnieniem. Jest to taka zmiana systemu dotacji, by w tego typu placówkach praca mogła być harmonijna.

- W trakcie realizacji

WAZ

System kształcenia osób niepełnosprawnych i sposób pracy pomocy społecznej – budują ich bierność, wyobcowanie społeczne, a co za tym idzie – całkowite nieuświadomienie, że jako obywatele mają nie tylko prawa, ale i obowiązki.

Konieczna jest zmiana ustawowa w podejściu do osoby niepełnosprawnej – nie jest to przedmiot a podmiot. Zmiany wymaga również dotychczasowa polityka społeczna z dyskryminującej na wspierającą.

U osób niepełnosprawnych brak jest elementarnej wiedzy na temat prawa, szczególnych uregulowań tworzących możliwości – na ogół nie posiadają umiejętność korzystania z rozrzuconych źródeł informacji.

Konieczne jest informowanie, uczenie, jak szukać i korzystać z informacji, współtworzenie systemu.

Napotykałyśmy na codzienne kłopoty z frekwencją, obowiązkowością, podejmowaniem

zobowiązań i wywiązywaniem się z nich: żmudne, szczegółowe rozliczanie, sprawdzanie, systematyzowanie obowiązków, gdyż takich wymagań w stosunku do ON nie ma na ogół ani rodzina ani szkoła. System renty społecznej ma charakter antymotywacyjny, hamujący wszelką aktywność zawodową.

Konieczny jest lobbing na rzecz zmian ustawowych.

BeKON

Jest mała liczba ofert pracy dla osób niepełnosprawnych – problem wynika z powszechnego bezrobocia, niskiego zainteresowania, a wręcz niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych oraz z niewiedzy pracodawców na temat uprawnień i obowiązków wynikających wobec niepełnosprawnego pracownika.

W celu rozwiązania tego problemu Fundacja podjęła kroki, mające na celu zwiększenie zainteresowania pracodawców osobami niepełnosprawnymi – przygotowana została prezentacja multimedialna, dostępna na stronie projektu, która będzie przedstawiana pracodawcom na spotkaniach.

Finansowanie/refundowanie staży – budżet projektu beneficjenta nie obejmował działań związanych z pokrywaniem kosztów przyjęcia stażysty.

W tym celu nawiązano współpracę z Urzędem Pracy. Ponadto rozwiązaniem jest odbycie stażu bezpłatnego na zasadach wolontariatu. Takim rozwiązaniem są zainteresowane młode osoby, bez żadnego doświadczenia zawodowego.

Jest kłopot z doborem kandydatów do niektórych ofert pracy z wyższymi wymaganiami. Klienci Biura Karier to w większości

osoby ze średnim, ogólnym wykształceniem, bez specjalistycznych umiejętności. Poważną przeszkodą w zatrudnianiu jest również brak znajomości języków obcych.

W celu zmiany tego stanu Biuro Karier kieruje część swoich beneficjentów na specjalistyczne szkolenia, organizowane przez Fundację Pomocy Matematyków i Informatyków Niepełnosprawnych Ruchowo.

Brakuje zainteresowania ze strony izb branżowych tematyką zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Staramy się dotrzeć do potencjalnych pracodawców, mogących zatrudnić osoby niepełnosprawne poprzez wszelkiego rodzaju stowarzyszenia, zrzeszenia organizujące spotkania dla pracodawców, osób chcących rozpocząć działalność gospodarczą, a także swoich podopiecznych. Spotkania te adresowane są nie tylko do potencjalnych pracodawców, ale również do indywidualnych osób niepełnosprawnych. Celem jest informowanie jak największej liczby środowisk, związanych z rynkiem pracy, o prawach i obowiązkach dotyczących zatrudnienia osób niepełnosprawnych, również mediów.

Jedynie 10% ON ma dostęp do Internetu – jest to katastrofalnie niski poziom.

Aby to zmienić należy opracować i wdrożyć system ulg, dopłat i jest to pilna potrzeba.

- **W trakcie rozliczania:**

Rozliczanie jest procesem żmudnym. Konieczna jest funkcja koordynatora finansowego i takie osoby należy szkolić.

*Opracowanie:
Krystyna Wojakowska-Lewicka
i Agnieszka Żychalak*

Wysokość zaangażowanych środków i źródło ich pochodzenia (dane z 2004 roku)

<i>pochodzenie środków</i>	<i>wysokość (PLN)</i>	<i>nazwa instytucji</i>
publiczne krajowe	213.840,00	PFRON, Zarząd Miasta st. Warszawy
unijne	251.448,81	PHARE 2002
prywatne	12.500,00	Fundacja „Wspólna Droga”

Kategorie wydatków w budżecie przedsięwzięcia

<i>Kategoria wydatku</i>	<i>Kwota (PLN)</i>
wydatki osobowe	213.840,00
materiały biurowe	1.500,00

Sekcja Rynku Pracy w Warszawskim Domu pod Fontanną



Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego

00-153 Warszawa, ul. Nowolipki 6a
tel./fax (022) 636 55 89
e-mail: dom@wdpf.org.pl, biuro@wdpf.org.pl, www.wdpf.org.pl



Warszawski Dom pod Fontanną

Zespół Regionalny Stowarzyszenia Koalicja na rzecz Zdrowia Psychicznego

*Musisz wziąć odpowiedzialność za swoje życie, jeśli chcesz zdać sobie sprawę z możliwości, które ci ono oferuje.*¹⁾

Brian Gamma

Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego – kilka zdań o wnioskodawcy przedsięwzięcia.²⁾

Zespół jest regionalną strukturą Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego – ogólnopolskiego stowarzyszenia, które od 1993 roku organizuje dialog i współpracę pomiędzy osobami, organizacjami pozarządowymi, instytucjami i władzami, w różny sposób zaangażowanymi w działania z zakresu ochrony zdrowia psychicznego.

Głównym celem Zespołu jest promocja zdrowia psychicznego, tworzenie warunków sprzyjających korzystaniu z praw obywatelskich, zwiększanie możliwości uzyskania kompetentnej, wieloaspektowej pomocy w sytuacji kryzysu psychicznego. Jednym z zadań stowarzyszenia jest tworzenie nowych, alternatywnych wobec tradycyjnie prowadzonych przez instytucje medyczne, form pomocy dla osób z zaburzeniami psychicznymi – wykorzystujących wartość i ogromne możliwości samopomocy. W swoich działaniach Zespół łączy promowanie i animowanie samopomocy z organizowaniem zajęć służących terapii, rehabilitacji oraz integracji społecznej osób z problemami zdrowia psychicznego. Podstawą dla wymienionych celów jest współpraca profesjonalistów w dziedzinie zdrowia psychicznego i osób, które osobiście doświadczyły choroby.

Wśród członków warszawskiego Zespołu Regionalnego Koalicji są zarówno profesjonalści, zainteresowani nowoczesnymi formami pomocy osobom chorym psychicznie jak i osoby, które leczą się bądź leczyły psychiatrycznie i członkowie ich rodzin. Dzięki współpracy Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego

z wieloma organizacjami zagranicznymi (Koalicja jest między innymi członkiem Światowej Federacji Zdrowia Psychicznego), Zespół miał możliwość zapoznać się z ideą i praktycznymi działaniami ośrodków rehabilitacyjnych nazywanych „Fountain Houses” („Domy pod Fontanną”). Efektem tych kontaktów było powołanie w 2000 r. w ramach Zespołu, zgodnie ze statutowymi kompetencjami, Komitetu Organizacyjnego „Fountain House”, a następnie – Zarządu Warszawskiego Domu pod Fontanną dla realizacji projektu o nazwie „Warszawski Dom pod Fontanną – ośrodek wsparcia i rehabilitacji społecznej oraz aktywizacji zawodowej osób chorujących psychicznie”. Aktualnie działalność Zespołu skupia się wokół realizacji powyższego projektu.

O specyfice modelu domu-klubu typu „Fountain House”

Model domów-klubów „Fountain House” jest efektem ponad 50 lat doświadczeń międzynarodowych, które wskazują na szanse programów o charakterze samopomocowym, prowadzonych przez samych zainteresowanych, przy współpracy potrzebnych specjalistów, pracodawców, lokalnych społeczności; programów „inwestujących” w podmiotowość i wewnętrzną autonomię, warunkujące trwałą samodzielność. Model domów-klubów „Fountain House” motywuje i przygotowuje osoby, doświadczające rozmaitych trudności w związku z zaburzeniami zdrowia psychicznego, do podjęcia zatrudnienia na otwartym rynku pracy i pomaga je kontynuować, przy jednoczesnym zachęcaniu i wspieraniu pracodawców w ich gotowości zatrudniania. Unikalność modelu „Fountain House” polega na zaproponowaniu osobom tradycyjnie traktowanym jako podopieczni, klienci lub beneficjenci działań profesjonalistów, roli Członków domu-klubu współ-

¹⁾ Zdanie zacytowane przez Briana Gamma, Członka Domu-Klubu „Grand Avenue Club” w Milwaukee w USA, zadedykowane mu przez dyrektorkę Domu. Tekst został opublikowany w biuletynie Międzynarodowego Centrum Rozwoju Domów-Klubów (ICCD).

²⁾ Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego, KRS 00000611865, Przewodniczący: Radosław Sagański, siedziba stowarzyszenia: ul. Nowolipki 6a, 00-153 Warszawa, tel./faks (022) 636 55 89, e-mail: biuro@wdpf.org.pl

odpowiedzialnych za demokratyczne zarządzanie nim i codzienne funkcjonowanie (w tym specjalistów w dziedzinach, w których są kompetentni) oraz całkowicie odpowiedzialnych za własne sprawy, w tym za swoje leczenie, rehabilitację, sytuację materialną. Udział i współodpowiedzialność za wszystkie (wewnętrzne i zewnętrzne) działania domu-klubu są naturalną praktyką udziału w życiu publicznym, we wszystkich jego wymiarach. Dbanie o partnerskie, demokratyczne relacje w regulaminach i codziennej praktyce przejawia się również w nieakceptowaniu wszelkich form dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn: niepełnosprawności, choroby, wieku, płci, statusu materialnego, poglądów politycznych czy wyznania.

Nieodłącznym elementem działalności domów-klubów jest prowadzenie programów zatrudnienia, a model Zatrudnienia Przejściowego jest na stałe wpisany w działalność Domów pod Fontanną. Wielu Członkom, zwłaszcza tym, którzy nigdy lub od wielu lat nie uczestniczyli w życiu zawodowym, potrzebny jest rodzaj „przymiarki” do rynku pracy - czyli właśnie Zatrudnienie Przejściowe (ZP). Zatrudnienie Przejściowe pozwala zetknąć się z realiami prawdziwego rynku pracy, podjąć pełną odpowiedzialność za swoją pracę, ale jednak daje prawo do niepowodzenia i życzliwej pomocy w przypadku powstałych problemów.

Bardzo ważne jest to, że jest to praca oparta na zwykłych rynkowych i życiowych zasadach: człowiek wykonuje umówiony zakres zadań, a pracodawca płaci umówione wynagrodzenie. Tytułowa „przejściowość” zatrudnienia odnosi się do strony organizacyjnej tej formuły i oznacza, że:

1. zadania określone przez pracodawcę wykonuje na zmianę - „przejściowo”- dwoje Członków danego domu-klubu (czasem, przy nierutynowych rozwiązaniach, jest to większa liczba osób);

2. zatrudnienie jednej osoby w jednym miejscu nie trwa dłużej niż 9 miesięcy - nie ma być dla nikogo docelowym, ale właśnie „przejściowym” miejscem pracy.

Rolą domu-klubu jest przede wszystkim zachęcenie pracodawcy do zatrudnienia Członków - nie dla korzyści finansowych związanych z zatrudnieniem osób z orzeczoną niepełnosprawnością, ale z powodu przygotowania do pracy, jakie uzyskali uczestnicząc w działaniach domu. Ponadto dom-klub wyznacza swojego pracownika, koordynatora danego Miejsca Zatrudnienia Przejściowego, który pierwszy uczy się wykonywania zadań powierzonych przez firmę, a następnie przekazuje swoje umiejętności Członkom. Dom-klub pomaga w koordynacji i systematycznym przebiegu pracy; gdy jest to konieczne – pracownik sam przychodzi do danej pracy.

Oczywiście każdy dom-klub stara się stworzyć jak najprzychylniejszą atmosferę, w której zatrudnione osoby i ich współpracownicy czuliby się jak najlepiej oraz zadbać o elastyczność w zakresie organizacji pracy, umów pomiędzy „zmiennikami”, rozkładu zajęć i przerw, ewentualnych zastępstw. Stara się wspierać zarówno zatrudnione osoby, jak i pracodawcę w ewentualnych trudnych momentach, co oczywiście nie oznacza, że któraś ze stron nie ponosi pełnej odpowiedzialności za swoje postępowanie.

Do istoty ZP należy również to, że daje Członkom możliwość spróbowania swoich sił w różnych miejscach pracy, zanim gotowi będą podjąć docelowe, samodzielne zatrudnienie. Aby spełnić to założenie, dom-klub powinien mieć kilka czy kilkanaście takich miejsc. Tymczasem, zgodnie z prawami tego świata, od czegoś trzeba zacząć...³⁾

Warszawski Dom pod Fontanną – polska adaptacja modelu domu-klubu typu „Fountain House”

Wszystkie działania Warszawskiego Domu pod Fontanną – ośrodka wsparcia, rehabilitacji społecznej i aktywizacji zawodowej osób doświadczających kryzysów zdrowia psychicznego nastawione są na tworzenie

³⁾ cytat pochodzi z artykułu Katarzyny Boguszewskiej „Zatrudnienie Przejściowe: pierwsze doświadczenia i szanse na przyszłość”, który ukazał się w magazynie „Na TAK”, nr 4 (7)/2004, s. 3

społecznych, organizacyjnych, materialnych warunków sprzyjających podejmowaniu samodzielnego życia przez osoby przewlekle chore psychicznie. Ośrodek ma charakter komplementarny wobec placówek medycznych i pomocy społecznej. Opiera się na idei samopomocy, a jego działania regulują międzynarodowe standardy, udoskonalane co dwa lata przez Międzynarodowe Centrum Rozwoju Domów-Klubów w Nowym Jorku, do którego zostaliśmy zaproszeni w październiku 2004 roku jako jedyny dom-klub w Polsce. Standardy regulują przede wszystkim demokratyczne, partnerskie relacje wewnątrz placówki, podmiotowość członków (uczestników), sposób pracy wewnętrznej placówki (organizacja dnia nastawiona na pracę) oraz aktywności i relacje zewnętrzne, a szczególnie współpracę z pracodawcami.

Przedstawione poniżej programy opisują kontynuowane jednocześnie, wzajemnie ze sobą związane, moduły działania Warszawskiego Domu pod Fontanną. Ważną cechą ośrodka jest bowiem jego holistyczny charakter, łączenie w jednym miejscu ofert realizowanych z reguły przez różne resorty i odrębne instytucje (pomoc społeczna jest domeną resortu pracy, ochrona zdrowia psychicznego domeną resortu zdrowia, rehabilitacja społeczno-zawodowa leży w gestii Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, etc.). Zgodnie z tym, co wspomniano wcześniej model „Fountain House”, po ponad 50 latach doświadczeń, jest przykładem korzyści wynikających z takiego właśnie zintegrowania działań. Umożliwia ono każdej osobie, która trafia do domu-klubu, rozwijanie swojego potencjału równoległe w wielu dziedzinach i aspektach – podobnie, jak dzieje się to w zwykłym życiu, w naturalnym środowisku społecznym.

Do prowadzenia na co dzień Warszawskiego Domu pod Fontanną powołane zostały przez Radę Koordynacyjną Zespołu⁴⁾ osoby, mające odpowiednie kwalifikacje zawodowe

oraz doświadczenie w rozwijaniu środowiskowych, otwartych form pracy wśród osób chorych psychicznie, a szczególnie w rozwijaniu samopomocy – która jest podstawową wartością ośrodka. Kompetencje te wzrastają wraz z prowadzeniem Ośrodka, uczestnictwem w szkoleniach i warsztatach w kraju i zagranicą. Większość osób uczestniczyła w kilkunastodniowych seminariach na terenie Danii poświęconych duńskim programom socjalnym, w tym modelowi rehabilitacyjnemu „Fountain House”, niektórzy w szkoleniach dotyczących modelu „Fountain House” w Stanach Zjednoczonych oraz w seminariach organizowanych przez Międzynarodowe Centrum Rozwoju Domów-Klubów w USA, w Szwecji oraz Helsinkach. Warszawski Dom pod Fontanną korzysta ponadto z konsultacji merytorycznych osób skupionych w Komitecie Doradczym Domu. W skład Komitetu wchodzi osoby będące autorytetami w dziedzinie spraw społecznych i ochrony zdrowia psychicznego. Obecnie pięć osób jest zatrudnionych na umowę o pracę, a 3-4 wspomagają Dom, pracując w ramach umowy o dzieło. Dom wspiera także kilkoro wolontariuszy.

Dom zajmuje lokal⁵⁾, który doskonale spełnia swoje zadanie: jest duży, jasny i cichy (mimo, iż leży w środku miasta), jest łatwo dostępny. Został wyremontowany i zaadaptowany do potrzeb ośrodka oraz w 95% wyposażony, w tym w pracownię komputerową (5 stanowisk), warsztat techniczny i elektroniczny (w trakcie urządzania), zaplecze kuchenne, klub, czytelnię.

Finanse Domu dopiero od 2004 roku zostały zabezpieczone umową z Urzędem Miasta Stołecznego Warszawy na lata 2004-2009. Natomiast pierwszym stałym partnerem Domu (od roku 2002) jest Fundacja Wspólna Droga. Posiadane fundusze wypełniają w 50% minimalny budżet Domu, zatem stale zabiegamy o środki z różnych źródeł. Składamy także wnioski na dotacje z funduszy europejskich. W okresie dotychczasowego

⁴⁾ Rada Koordynacyjna stanowi zarząd stowarzyszenia.

⁵⁾ Adres Warszawskiego Domu pod Fontanną: ul. Nowolipki 6a, 00-153 Warszawa, tel./fax (022) 636 55 89, e-mail: dom@wdpf.org.pl, biuro@wdpf.org.pl, www.wdpf.org.pl

funkcjonowania Domu organizowaliśmy naszą działalność dzięki dotacjom pozyskanym między innymi ze strony: Wojewódzkiego Urzędu Mazowieckiego, Ministerstwa Spraw Zagranicznych Danii oraz Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.⁶⁾

Dlaczego uzasadnione jest prowadzenie Domu – spojrzenie na kontekst społeczny

Problem społeczny, wynikający z wielowymiarowych skutków chorób psychicznych, można ująć jako swego rodzaju zamknięte koło, w którym brak osobistych motywacji osób po kryzysach psychicznych do samodzielnego życia wzmocniony jest społecznymi nastawieniami – również niemotywowującymi do aktywności.

Osobom przewlekle chorującym psychicznie – w wyniku długiego okresu pozostawania w roli pacjentów czy klientów – trudno jest zdecydować się na samodzielne życie i rezygnację z bezpieczeństwa, jakie daje rola podopiecznych innych osób/instytucji. Przy dodatkowej trudności, jaką jest mała mobilność systemu pomocy, poczynając od orzecznictwa, zrozumiałe jest oczekiwanie stałej renty i innych przywilejów oferowanych osobom niepełnosprawnym (choć np. przy wieloletniej remisji nieuzasadnione aktualnym stanem zdrowia).

Z danych statystycznych opublikowanych przez GUS wynika, że w 2000 r. wśród osób ze statusem niepełnosprawnego, osoby ze schorzeniami psychicznymi stanowiły 5,3% (za: opracowanie GUS, *Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 r.*). Z roku na rok wzrasta liczba osób zgłaszających się po raz pierwszy do Poradni Zdrowia Psychicznego, w 2000 r. wynosiła 233 tys., a w 2001 r. wzrosła do 272 tys. (za: Niepeł-

nosprawność i Zdrowie, 1/2003). Na terenie jednej tylko dzielnicy Śródmieście (gdzie powstał Warszawski Dom pod Fontanną) zarejestrowanych jest blisko 2,5 tys. dorosłych osób z zaburzeniami psychicznymi, z czego ponad 300 to osoby z rozpoznaną psychozą lub zespołem psychotycznym w wieku poniżej



65 lat, które nie pracują i utrzymują się z renty lub pozostają na utrzymaniu rodziny. Wśród pracujących osób niepełnosprawnych, osoby ze schorzeniami psychicznymi stanowią 3,6% (za: *Kostrubiec S., Osoby niepełnosprawne na rynku pracy w 2000 r., w: Studia i Analizy Statystyczne, GUS, Warszawa, 2001*).

Kolejny problem wiąże się więc z tym, że wciąż silne są społeczne stereotypy, zgodnie z którymi prawa obywatelskie nie dotyczą osób

⁶⁾ Koszty działalności Sekcji Rynku Pracy są niewspółmiernie niskie w stosunku do efektów jej działania. W okresie od kwietnia 2003 r. do grudnia 2004 r. zamknęły się kwotą 27.300,00 zł. Na wartość tę złożyły się: część wynagrodzenia pracowników Warszawskiego Domu pod Fontanną uczestniczących w spotkaniach, koszty eksploatacji lokalu, materiały biurowe, koszty użytkowania sprzętu komputerowego i Internetu. Średni miesięczny koszt działalności Sekcji nie przekracza kwoty około 1.300,00 zł.

chorych psychicznie – właśnie z powodu diagnozy psychiatrycznej, a nawet z powodu samego faktu leczenia się w placówce zdrowia psychicznego. Wyniki badań CBOS z 1996 r. i 1999 r. (za: CBOS, *Komunikat z badań „Choroby psychiczne-społeczny stereotyp i dystans”, styczeń 2000*) pokazują, że mimo iż większość Polaków deklaruje życzliwy stosunek do osób chorych psychicznie (71%), to w rzeczywistości istnieje duży dystans wobec tych osób. Od 1996 roku nie zmienił się poziom lęku przed chorobami psychicznymi (choroby psychiczne są źródłem niepokoju dla jednej czwartej ankietowanych) oraz nie zmieniło się negatywne wyobrażenie o osobach chorujących psychicznie. Na znaczny dystans respondentów oraz niezrozumienie chorób psychicznych wskazuje liczebna przewaga i różnorodność określeń pejoratywnych, silnie stygmatyzujących, choć niewiele mających wspólnego z rzeczywistymi trudnościami i cechami osób chorujących psychicznie (62% wskazań). Respondenci podkreślali też uciążliwość chorych psychicznie dla otoczenia (84% wskazań), a także spozstrzegali ich jako bardziej agresywnych, niebezpiecznych (67% wskazań). Ankietowani najczęściej wyrażają sprzeciw wobec pełnienia przez osoby chore psychicznie ról związanych z odpowiedzialnością za los innych ludzi, w tym samych badanych i ich rodzin. Wobec dużego dystansu społecznego nie dziwi fakt, że osoby chore psychicznie niechętnie ujawniają swoją chorobę (odsetek respondentów ujawniających własną chorobę jest dużo niższy od oczekiwanego na podstawie wskaźników rozpowszechnienia).

Specyficzny metaproblem, jakim jest mała aktywność społeczna osób z problemami zdrowia psychicznego, generuje z kolei inne problemy, zbliżając tym samym ich sytuację do sytuacji innych grup marginalizowanych na rynku pracy, np. długotrwale bezrobotnych, żyjących poniżej minimum socjalnego, bezdomnych. Przerwanie „zamkniętego koła” wzajemnych społecznych nastawień wymaga specjalnych programów, które zastosowane z powodzeniem w środowisku osób z problemami zdrowia psychicznego, mogłyby też służyć innym grupom.

Niewielkie doświadczenia pierwszych polskich domów-klubów już obecnie potwierdzają, że oparty na potencjale samych zainteresowanych, świadomie odcinający się od modelu terapeutycznego i opiekuńczego model „Fountain House” może pełnić rolę „brakującego ogniwa” w drodze do integracji społecznej.

Codzienna działalność Warszawskiego Domu pod Fontanną

Obecnie działalność Domu zorganizowana jest wokół dziewięciu regularnie działających sekcji, które składają się na realizowane cztery programy, a mianowicie:

- program rehabilitacji i integracji społecznej. W ramach programu, wspólnie z Członkami (uczestnikami) wykonywane są wszystkie prace związane z codziennym funkcjonowaniem Domu (Sekcja Członkowska, Sekcja Kulinarna, Sekcja Higieny, Sekcja Techniczna);

- program szkoleniowo-edukacyjny. Program jest nastawiony z jednej strony na rozwijanie przez Członków własnych możliwości i umiejętności, co pozwala na coraz bardziej satysfakcjonujące kierowanie swoim życiem, z drugiej zaś – na uzyskanie (lub poszerzenie) kompetencji cenionych na rynku pracy (Sekcja Edukacji, Sekcja Informatyki);

- program kontaktów społecznych i informacji. Program umożliwia Członkom Domu udział w organizowaniu warsztatów, konferencji, szkoleń i dyskusji dotyczących problematyki zdrowia i niepełnosprawności, w wydarzeniach na zewnątrz oraz publikowanie tekstów (adresowanych do osób chorych, rodzin, profesjonalistów w zakresie zdrowia, a także do ogółu społeczeństwa) (Sekcja Kontaktów Społecznych, w tym Kontaktów Zagranicznych, Sekcja Redakcyjna);

- program zatrudnienia. Program skierowany jest na realizację jednego z głównych celów Domu, a mianowicie na pomoc w znalezieniu zatrudnienia na otwartym rynku pracy (Sekcja Rynku Pracy).

Działalność Sekcji Rynku Pracy została zaprezentowana w konkursie „Dobre Praktyki” jako przedsięwzięcie z zakresu rehabilitacji zawodowej osób niepełnosprawnych.

Po prostu: Sekcja Rynku Pracy

W ramach działań Sekcji Rynku Pracy, która zajmuje się całokształtem spraw związanych z zatrudnieniem Członków Domu, podejmowane są następujące ogólne inicjatywy:

- wspieranie w przygotowaniu się i podejmowaniu zatrudnienia, szczególnie na otwartym rynku pracy,
- promowanie modelu Zatrudnienia Przejściowego wśród pracodawców i jego realizowanie,
- utrzymywanie stałych kontaktów z urzędami pracy, zrzeczeniami pracodawców z agencjami pośrednictwa pracy, ułatwiającyymi Członkom Domu korzystanie z pojawiających się ofert pracy na otwartym rynku i ofert pracy chronionej,
- w ramach Miniklubu Pracy: istnieje możliwość przeglądania ofert pracy w prasie, w Internecie oraz korzystania z bezpłatnego telefonu do potencjalnego pracodawcy,
- prowadzenie sondażu oczekiwań i możliwości poszczególnych Członków przy zastosowaniu opracowanej w Domu „Ankiety Zawodowej” i „Ankiety Zatrudnienia Przejściowego”,
- udzielanie referencji osobom, które dały się poznać jako kompetentne i gotowe do wykonywania regularnej pracy w określonej dziedzinie.

Sekcja rozpoczęła swoją działalność w 2003 roku i od samego początku jej członkowie postanowili budować mosty pomiędzy światem pracy a Warszawskim Domem pod Fontanną. Z perspektywy dwóch lat istnienia Sekcji można zaobserwować dynamikę jej rozwoju – od działań wewnętrznych i indywidualizowanych do inicjowania wydarzeń społecznych (spotkań i seminariów) w Domu i poza nim.

Swoją działalność członkowie Sekcji rozpoczęli od próby samookreślenia własnych

zasobów, aby Dom był przygotowany do udzielenia odpowiedzi potencjalnemu pracodawcy na pytania dotyczące umiejętności zawodowych Członków. Jednym z pierwszych zadań było **opracowanie Ankiety Zawodowej**, której wyniki zostały przedstawione m.in. na konferencji „Zdrowie psychiczne a prawo do pracy” w Poznaniu, w kwietniu 2003 roku. Wyniki Ankiety Zawodowej stały się pomocne w tworzeniu informacyjnego zaplecza o zawodowym status quo Członków Domu. Bez bazy danych, obejmującej oczekiwania i umiejętności zawodowe Członków, systematycznie tworzonej i na bieżąco uaktualnianej, odpowiedzi na pytania pracodawców byłaby niemożliwa. To było także swoiste preludium do oszacowania stopnia gotowości Członków Domu do podjęcia Zatrudnienia Przejściowego (ZP). Przygotowana została w tym celu **Ankieta wyłącznie dla osób zainteresowanych ZP**. Okazało się (kwiecień 2005 r.), że ponad 30 osób jest gotowych podjąć taką pracę od zaraz – w różnych branżach i na różnych stanowiskach, mając przy tym najrozmaitsze (w tym bardzo wysokie) kwalifikacje.

Sformalizowana i anonimowa autoprezentacja wyrażona w odpowiedzi na kolejne stwierdzenia Ankiety, nie zastąpi spotkania i rozmowy „twarzą w twarz” z pracodawcą oraz przedstawienia osobiście własnych umiejętności i predyspozycji. Członkowie Sekcji Rynku Pracy i Edukacji podjęli zatem inicjatywę zorganizowania (po raz pierwszy w 2003 roku, po raz drugi jesienią 2004 roku) **spotkań warsztatowych i indywidualnych z doradcami zawodowymi z Wojewódzkiego Urzędu Pracy**, a dokładnie z Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP. Program szkolenia był odpowiedzią na oczekiwania samych zainteresowanych. Był współtworzony przez zaproszonych doradców zawodowych i zainteresowanych uczestników.

Dotychczasowe starania i zdobyte lub poszerzone umiejętności (uczestnictwo nie tylko we wspomnianych warsztatach, ale także w szkoleniach zawodowych, komputerowych oraz językowych) wydawałoby się, że powinny zostać urzeczywistnione w realnym świecie pracy. Sekcja podjęła starania, aby

przekonać Urząd Pracy m.st. Warszawy w osobie Pana Dyrektora Roberta Kwiatkowskiego (z pomocą Pani Anny Hurko-Romeyko – Pełnomocnika UP ds. Osób Niepełnosprawnych) do uruchomienia eksperymentalnego, pierwszego w Polsce Miejsca Zatrudnienia Przejściowego. W dniu 8 grudnia 2003 roku podczas seminarium „Partnerstwo na rzecz Równych Szans Osób Niepełnosprawnych” (zorganizowanym przy wsparciu finansowym Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) zostało podpisane porozumienie między Urzędem Pracy m.st. Warszawy a Warszawskim Domem pod Fontanną, którego wynikiem było uruchomienie eksperymentalnego, **pierwszego w Polsce Miejsca Zatrudnienia Przejściowego**, zgodnego z międzynarodowymi standardami domów-klubów.

(...) Pracę Przejściową, którą podjęłam jakiś czas temu traktuję jako pewien etap w szukaniu pracy na wolnym rynku. Pracując na pełnym etacie nie dałabym sobie obecnie rady. Zatrudnienie przejściowe umożliwi mi pracę w wymiarze 4 godzin dziennie. Rzadko który pracodawca chce zatrudniać pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Szczególnie ważna dla mnie jest obecność koordynatora, który przez pierwsze dni pomagał mi zapoznać się z zakresem obowiązków, a także odnaleźć się w nowej sytuacji. Zwykle te pierwsze dni, nawet dla osób podejmujących pracę w normalnym trybie, są trudne. Dużą zaletą nowej formy pracy jest też to, że koordynator może zastąpić mnie, jeżeli któregoś dnia bym się źle czuła. Już sam fakt, że w razie potrzeby ktoś przyjedzie za mnie a pracodawca nie poniesie straty związanej z niewykonaniem pracy, daje pewien komfort psychiczny.

Moją decyzję o podjęciu zatrudnienia przejściowego poprzedził długi okres uczestniczenia w życiu Warszawskiego Domu pod Fontanną (udział w sekcjach, szkoleniach i kursach).

Alicja P.

W maju 2004 roku zorganizowane zostało dwuczęściowe **spotkanie na temat Zatrudnienia Przejściowego**. Zaproszenie przy-

jął Urząd Pracy i swój udział deklarowało wiele firm. Okazało się, że reprezentacja tych ostatnich była spełniona w 10%. To była ważna lekcja, a wnioski ze zdobytych doświadczeń posłużyły w planowaniu kolejnych przedsięwzięć.

Dzięki różnym (międzyludzkim i instytucjonalnym) kontaktom, sekcja gromadziła coraz więcej informacji także o konkretnych zakładach pracy chronionej i innych formach zatrudniania osób, które mają status osoby niepełnosprawnej. Szybko wzrastała liczba osób zatrudnionych poprzez Stowarzyszenie EKON, szczególnie, choć nie bezkrytycznie, cenionym przez Członków Domu.

Mając już pewne doświadczenia w zatrudnieniu, członkowie sekcji gotowi byli na kolejne podsumowanie działalności. W sierpniu 2004 roku w holu Domu pojawiła się **ogromna tablica służąca nagłaśnianiu i promowaniu dokonań zawodowych Członków i Kandydatów na rynku pracy**, która jest nieustająco „w trakcie rozbudowy”.

Życie sekcji biegło pomiędzy inicjatywami wewnątrz Domu, ale coraz częściej jej działalność wychodziła naprzeciw możliwościom tkwiącym w otoczeniu. Doświadczeniami w zakresie zatrudnienia można się wymieniać, zarówno w kraju jak i za granicą. **Przedstawiciele sekcji uczestniczyli w spotkaniach organizowanych przez międzynarodową organizację SMES** (Santé Mentale Exclusion Sociale – Zdrowie Psychiczne a Wykluczenie Społeczne). Kilkoro współorganizowało i prowadziło warsztat „Otwarty a chroniony rynek pracy” w Warszawie (marzec 2004 rok), a jedna osoba przedstawiła wypowiedź na seminarium „Godność a zdrowie” w Pradze (czerwiec 2004 rok).

Kolejnym przedsięwzięciem, w jakie z racji swych celów zaangażowała się Sekcja Rynku Pracy, było przygotowanie i złożenie w końcu sierpnia 2004 roku **projektu Partnerstwa na rzecz Rozwoju o nazwie „Twarz w twarz z rynkiem pracy – model Zatrudnienia Przejściowego” w ramach europejskiego programu EQUAL**. Warszawski Dom pod Fontanną, jako inicjator i wnioskodawca projektu, pozyskał do współpracy licznych part-

nerów z terenu Warszawy i Kielc (projekt spotkał się z przychylną opinią Komisji). Wśród partnerów projektu znalazła się Agencja Turystyki Językowej LINGWISTA, której właścicielka już w czasie pierwszych spotkań Partnerstwa deklarowała tworzenie i kontynuowanie pilotażowych Miejsc ZP.

Szczególne miejsce w strukturach Domu zajmuje moim zdaniem Sekcja Rynku Pracy, której głównym celem jest organizowanie Miejsc Zatrudnienia Przejściowego (ZP) oraz dzielenie się doświadczeniem uzyskanym w pracy, wzajemne wspieranie, dyskusje, dopracowywanie modelu spotkań etc. Z moich doświadczeń i obserwacji (do Warszawskiego Domu pod Fontanną przychodzę od 10 miesięcy) wypływają optymistyczne wnioski. Udało się pozyskać eksperymentalne miejsca ZP w firmie „Lingwista” oraz w „Agorze”. Miałem możliwość pracy przez dwa miesiące przy rozdawaniu ulotek oraz zastępowałem koleżanki pracujące w dziale księgowym - oba zajęcia w firmie „Lingwista”. Biorąc pod uwagę sytuację na polskim rynku pracy, powyższe osiągnięcia należy uznać za duży sukces.

Mam nadzieję, że za rok Sekcja Rynku Pracy pochwali się jeszcze znakomitszymi wynikami. Przy wsparciu innych, mamy szansę utrwalić model ZP w Polsce. Ludzie doświadczający kryzysów zdrowia psychicznego stają przed bardzo trudnym zadaniem zdobycia i utrzymania zatrudnienia. Uważam jednak, że opisywana inicjatywa zmieni stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie, a my za kilka lat będziemy tego najlepszym przykładem, pracując na otwartym rynku pracy.

Robert

W związku ze stojącymi przed Warszawskim Domem pod Fontanną nowymi wyzwaniami, wynikającymi między innymi z projektu współfinansowanego ze środków europejskich, w grudniu 2004 roku **gościem Domu był prekursor i ekspert Zatrudnienia Przejściowego z ICCD** (International Centre for Clubhouse Development – Międzynarodowe-

go Centrum Rozwoju Domów-Klubów), Pan Ralph Bilby, który od wielu lat zajmuje się formą Zatrudnienia Przejściowego w Nowym Jorku oraz w wielu częściach świata, które odwiedza tak właśnie, jak w grudniu Warszawę. W grafiku jego wizyty w Warszawie znalazły się następujące spotkania:

1. z Panem Piotrem Pacewiczem, zastępcą redaktora naczelnego „Gazety Wyborczej”,

2. z Panem Jarosławem Sroką, redaktorem naczelnym „Newsweek Polska”,

3. z Panią Małgorzatą Gresztą, przewodniczącą Forum Odpowiedzialnego Biznesu.

Ponadto, wspólnie z najwierniejszym sprzymierzeńcem Domu w kreowaniu Zatrudnienia Przejściowego, Urzędem Pracy m.st. Warszawy, zaplanowane i zorganizowane zostały:

4. spotkanie osób zaangażowanych w pierwsze miejsca Zatrudnienia Przejściowego – w Urzędzie Pracy m.st. Warszawy, przy ulicy Ciołka,

5. spotkanie wyżej wymienionych osób z zaproszonymi pracodawcami na terenie Domu.

Spotkanie w Warszawskim Domu pod Fontanną miało swój wstęp w zaprezentowaniu gościom materiału filmowego o Zatrudnieniu Przejściowym. W części właściwej spotkania rolę prelegentów jak i współgospodarzy spotkania podjęli: Anse Leroy, Ralph Bilby, Robert Kwiatkowski i oczywiście Członkowie WdP, którzy pracowali w ramach eksperymentalnych Miejsc ZP.

Wśród gości znaleźli się między innymi przedstawiciele firm: „Lingwista”, DAYGLOB, „Emtron”, „Easy English”, przedstawiciele mediów: „Gazety Wyborczej” i PAP oraz przedstawiciele stowarzyszeń „Integracja” – Centrum Informacji Osób Niepełnosprawnych i „Pomost” – Biuro Aktywizacji Zawodowej. Głosy pracodawców były zróżnicowane, wiele odnosiło się do specyfiki polskich realiów i trudności. Ralph Bilby cierpliwie uświadamiał, jak bardzo uniwersalna, transkontynentalna i transkulturowa jest formuła ZP: działa w Nowym Jorku i Moskwie, Hong-Kongu i Helsinkach, w Sydney i Kosowie....

Niewątpliwie dwa lata działania sekcji były bogate w przedsięwzięcia. W 2005 roku stoją przed Domem nowe wyzwania i możliwości, których powodzenie i realizacja opiera się już na wypracowanych podstawach. Ale na podsumowania aktualnych wydarzeń trzeba jeszcze poczekać.

Zamiast zakończenia

(...) Po 12 latach choroby jestem w tej chwili na takim etapie, że moją chorobę całkowicie zaakceptowałam. Zaakceptowałam siebie taką, jaką jestem z tą chorobą. Chyba też nie chciałabym być kimś innym. Po prostu taka jestem, taką mam chorobę. Wcale nie czuję się z tego powodu jakaś inna czy mniej wartościowa. A teraz wracam do seminarium i wystąpienia, które przygotowałam.

Jestem członkiem Warszawskiego Domu pod Fontanną i chciałabym zabrać głos w dyskusji na temat doświadczeń osoby chorej psychicznie w pracy na otwartym rynku. Od 12 lat choruję psychicznie. Kiedy po raz pierwszy zachorowałam - miałam psychozę. Było to w momencie, kiedy nie pracowałam od 10 lat, ponieważ zajmowałam się wychowywaniem córki. Myślę teraz, że ta sytuacja alienacji z życia społecznego była jednym z czynników mojej choroby. Dlatego postanowiłam wrócić do życia zawodowego. Nie było to łatwe, przerwa w pracy i doświadczenie choroby nie było korzystne dla mnie. Ale miałam duże wsparcie ze strony lekarza psychiatry (...).

Jeszcze podczas depresji poszłam na rozmowę w sprawie pracy. Zostałam przyjęta. Co prawda później dowiedziałam się od dyrektora, który mnie przyjmował, że wyglądałam na bardzo zakompleksioną. W pracy nie przyznawałam się do przebytej choroby, było to dla mnie zbyt duże obciążenie. Gdy chorujemy na jakąś „normalną” chorobę, możemy wówczas liczyć na współczucie otoczenia. W przypadku choroby psychicznej przyznanie się do niej powoduje lęk otoczenia.

Dlatego, gdy któregoś dnia poczułam się w pracy gorzej, zwolniłam się do domu pod

pretekstem bólu głowy. Ten sam dyrektor, który mnie przyjmował do pracy był zdziwiony. Powiedział, że nie widać po mnie, że boli mnie głowa. Świadomość choroby towarzyszyła mi cały czas. Bałam się, że to się wyda. Dlatego, gdy zachorowałam poprosiłam o zwolnienie lekarskie podpisane przez lekarza internistę, a nie przez psychiatrę.

Mimo choroby odnosiłam w pracy sukcesy, wyjeżdżałam w delegacje zagraniczne. Pracę zmieniałam kilkakrotnie. Nie było to związane bezpośrednio z moją chorobą, udawało się ją jakoś ukryć. W mojej przedostatniej pracy, gdzie pracowałam jako sekretarka-asystentka, moja choroba została zauważona. Gdy byłam zdrowa, byłam w pracy bardzo wydajna, dyspozycyjna i niezastąpiona. Prezysi lubili mnie i nie mogli się beze mnie obyć. Ta niezastąpioność była dla mnie bardzo obciążająca. Rzeczywiście, zastanawiałam się, kto będzie na moje miejsce w czasie urlopu lub choroby. Dlatego nie chodziłam na urlop, ale dopadła mnie choroba. Ci, którzy mnie lubili, byli przestraszeni. Odsunęli się ode mnie. Moja praca już nie była ważna. Najważniejszym problemem stało się, jak pozbyć się mnie z pracy. Szybko znaleziono inną osobę na to stanowisko, a ze mną rozwiązano umowę o pracę.

Była to dla mnie duża strata, ponieważ bardzo lubiłam swoją pracę. A właściwie, to może nie tylko lubiłam pracę, ale też lubiłam tych moich dyrektorów. Jednym z nich był Amerykanin. Byłam z nim bardzo zaprzyjaźniona. Czułam się po prostu bardzo odrzucona przez nich. Było to - i jest do tej pory - takim jakimś przykrym wspomnieniem dla mnie.

Później nieraz zastanawiałam się, czy ta sytuacja mogła się skończyć inaczej. Teraz myślę o tym w perspektywie faktu, że Dom pod Fontanną ma pomóc w znalezieniu pracy i wspierać swojego Członka w pracy na otwartym rynku. Myślę, że taka pomoc jest bardzo potrzebna. Po pierwsze - dobrze jest móc być sobą, otwartym i szczerym, móc powiedzieć o swojej chorobie. Nie chodzi oczywiście o wywieszanie sztandaru, ale o możliwość skorzystania ze zwolnienia lekarskiego,

powiedzenia czy wyżalenia się komuś ze swojego otoczenia na temat swojego samopoczucia. To może pomóc w niedopuszczeniu do zachorowania. Również taki komfort psychiczny, że ktoś z Domu pod Fontanną może przyjść mnie zastąpić na moim stanowisku pracy, może gwarantować ciągłość tej pracy.

Chciałabym, aby mój głos w tej sprawie przyczynił się do łamania barier społecznych na temat choroby psychicznej. Ciągle jesz-

cze choroba psychiczna jest tematem tabu. Myślę, że mówienie o problemach ludzi psychicznie chorych może zmienić ich obraz w społeczeństwie ⁷⁾.

Teresa L.

Opracowanie,
przy wykorzystaniu materiałów
Warszawskiego Domu pod Fontanną

Anna Sabata-Wierzbicka

**Wysokość zaangażowanych środków i źródło ich pochodzenia
(w odniesieniu do całego projektu w 2004 r.)**

<i>Pochodzenie środków</i>	<i>Wysokość (PLN)</i>	<i>Nazwa instytucji</i>
zewewnętrzne	58.721,36	Ministerstwo Spraw Zagranicznych Danii
publiczne krajowe	233.000,00 (łącznie)	Mazowiecki Urząd Wojewódzki Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych Urząd Miasta Stołecznego Warszawy
prywatne	13.500,00	

**Kategorie wydatków w budżecie przedsięwzięcia
(w odniesieniu do całego projektu planowane w 2005 r.)**

<i>Kategoria wydatku</i>	<i>Kwota (PLN)</i>
wynagrodzenia prowadzących programy rehabilitacyjno-szkoleniowe 7x12 mies.	172.200,00
koszty transportu	600,00
obsługa administracyjna i księgową	24.000,00
koszty materiałów, sprzętu i usług dla 5 programów rehabilitacyjno-edukacyjnych i zatrudnienia przejściowego	65.400,00
koszty operacyjne (media, opłaty czynszowe, komunikacyjne)	54.000,00

⁷⁾ Wypowiedź na seminarium INTEGRACJA SPOŁECZNA A ZDROWIE PSYCHICZNE, DOMY-KLUBY „POD FONTANNĄ” 1948-2002 (Warszawa, 12-13 kwietnia 2002). Spisanie tekstu z kaset i redakcja: Piotr Żemantowski, Katarzyna Boguszewska.

***Sieć asystentów – tłumaczy języka
migowego realizujących usługi
z zakresu zatrudnienia osób
niepełnosprawnych***



**Polski Związek
Głuchych**

03-741 Warszawa
Oddział Mazowiecki
ul. Białostocka 4
tel. (022) 619 92 65
fax (022) 619 85 45
www.pzg.org.pl

Jednostka jest kontynuatorem działalności Chrześcijańskiego Towarzystwa Głuchoniemych „OPATRZNOŚĆ”, które powstało na terenie Warszawy w 1883 r. i działało do wybuchu II wojny światowej. Po wyzwoleniu reaktywowano działalność w 1945 r. W 1946r. na Zjeździe Stowarzyszeń Głuchoniemych utworzono jedną organizację pod nazwą Polski Związek Głuchoniemych i Ich Przyjaciół. Oddział nasz stał się jednostką tej ogólnopolskiej organizacji.

W 1955 r. zmieniono nazwę na dotychczasową – Polski Związek Głuchych.

Oddział Mazowiecki posiada osobowość prawną oraz status organizacji pożytku publicznego od 26.10.2004 r.

Działa w oparciu o Statut PZG.

Celem Związku jest utrzymanie tożsamości środowiska osób niesłyszących oraz pomoc w zakresie rozwiązywania ich problemów życiowych, a w szczególności:

- sprawowanie opieki nad dziećmi i młodzieżą niesłyszącą oraz nad dziećmi słyszącymi rodziców niesłyszących – udzielanie im pomocy w podnoszeniu wykształcenia ogólnego i kwalifikacji zawodowych,
- organizowanie i prowadzenie pracy oświatowej, kulturalnej, zawodowej i społecznej w środowisku osób niesłyszących i ich rodzin,
- organizowanie i prowadzenie działalności szkoleniowej w różnych formach szkolnych i pozaszkolnych, w tym – w szczególności w zakresie języka migowego,
- organizowanie własnych form rekreacji ruchowej, turystyki i sportu masowego,
- prowadzenie zawodowej rehabilitacji osób niesłyszących z uszkodzonym słuchem zatrudnionych w jednostkach działalności gospodarczej Związku,
- ochrona praw i interesów oraz udzielanie pomocy w sprawach socjalno – bytowych,
- prowadzenie działań w zakresie ochrony zdrowia oraz profilaktyki zdrowotnej i społecznej,
- propagowanie w społeczeństwie problemów ochrony słuchu i rehabilitacji osób niesłyszących i z uszkodzonym słuchem oraz podejmowanie działań zmierzających do zapobiegania inwalidztwu słuchu.

Cel przedsięwzięcia

Podstawowym celem projektu jest likwidacja barier w dostępie do rynku pracy oraz utrzymanie miejsc pracy osób niesłyszących posługujących się językiem migowym.

Projekt jednocześnie realizuje cele bezpośrednio związane z celem podstawowym:

- przeciwdziałanie patologii społecznej, szczególnie młodych osób niesłyszących poprzez wskazanie drogi do realizacji zawodowej,
- poznanie prawa pracy oraz przepisów wspierających zatrudnienie osób niepełnosprawnych,
- otworzenie się na nowe możliwości twórcze poprzez zmianę podejścia do własnej niepełnosprawności,
- korzystanie z pomocy technicznych osobistego użytku umożliwiających komunikowanie się,
- niwelizacja zahamowań osób niesłyszących przed komunikowaniem się z osobami słyszącymi.

Opis przedsięwzięcia

Polski Związek Głuchych Oddział Mazowiecki prowadzi placówki – ośrodki rehabilitacji i wsparcia społecznego – zajmujące się kompleksową rehabilitacją osób niesłyszących, w tym również rehabilitacją zawodową.

Przedstawione przedsięwzięcie skierowane jest do osób niesłyszących porozumiewających się językiem migowym i ma na celu aktywizację zawodową oraz likwidację barier w dostępie do rynku pracy dla tej grupy osób niepełnosprawnych. W placówkach realizujących przedsięwzięcie jest zatrudniona kadra wykwalifikowanych tłumaczy języka migowego, którzy realizując usługi z zakresu zatrudnienia, pełnią rolę asystentów osób niesłyszących.

Główną przeszkodą w uzyskaniu i utrzymaniu zatrudnienia przez osoby niesłyszące jest bariera w komunikowaniu się. Bariery tę tworzą, oprócz inności językowej, również inne czynniki, m.in.: niska kreatywność, podleganie negatywnej stereotypizacji przez praco-

dawców, przeszkody mentalne tkwiące w samych osobach niesłyszących, brak możliwości uzupełnienia wykształcenia. Czynniki te utrudniają osobom niesłyszącym dostęp do aktywności zawodowej będącej udziałem osób sprawnych.

Asystenci udzielają pomocy oraz podejmują działania mające na celu aktywizację zawodową osobie niesłyszącej uwzględniając aktualne potrzeby i reguły rynku pracy.

Po przeprowadzonym wywiadzie asystenci diagnozują sytuację oraz indywidualne potrzeby danej osoby i na tej podstawie podejmują działania.

Działania obejmują: niwelację barier tkwiących w samych osobach niesłyszących, pomoc przy zmianie kwalifikacji zawodowych, pomoc w szukaniu i utrzymaniu zatrudnienia.

Podstawą całokształtu aktywizacji zawodowej, która ukierunkuje osobę niesłyszącą i stworzy warunki do uzyskania odpowiedniego zatrudnienia jest nawiązanie właściwego kontaktu w języku, w którym porozumiewa się interesant, czyli w języku migowym.

Wiele osób niesłyszących ma wyuczony zawód, lecz go nie lubi i nie chce w nim podejmować pracy, lub zawód ten nie jest dostosowany do potrzeb rynku pracy. Rola asystenta to szukanie oferty szkoleniowej (z uwzględnieniem danych urzędu pracy dotyczących lokalnego rynku pracy), wskazanie możliwości zmiany kwalifikacji zawodowych poprzez ukończenie odpowiedniego kursu. Udział jednej lub kilku osób niesłyszących na kursie jest możliwy tylko dzięki pracy asystenta. Asystent tłumaczy wszystkie wykłady i zajęcia praktyczne, a poza godzinami kursu pomaga również kursantowi lub kursantom w samodzielnym douczaniu się (z podręczników i innych materiałów zaleconych przez organizatora kursu), utrwaleniu zdobytej wiedzy, przygotowaniu i przystąpieniu do egzaminu.

Zakłady pracy zatrudniające osoby niesłyszące również organizują szkolenia i wykłady mające na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych pracowników. W celu wzmocnienia pozycji w miejscu pracy osoba niesły-

sząca powinna czynnie uczestniczyć we wszystkich formach aktywizacji pracowników organizowanych przez pracodawcę.

Tu także niezastąpiony jest udział asystenta w trakcie szkolenia lub wykładów i całokształcie koniecznych czynności mających na celu utrwalenie wiedzy i zaprezentowania zdobytych wiadomości od strony teoretycznej.

Dla osób niesłyszących poszukujących zatrudnienia asystenci prowadzą usługi, jak:

- mobilizowanie do aktywności,
- wyjaśnianie przemian dokonujących się na rynku pracy,
- uczenie prezentacji – napisanie CV, listu motywacyjnego, itp.,
- aktywne szukanie pracy – oferty z PUP, oferty z ogłoszeń w prasie, Internet, nawiązanie kontaktów z pracodawcami.

Asystenci wspierają osobę niesłyszącą w rozmowie z pracodawcą, prowadzą negocjacje dotyczących warunków zatrudnienia.

Pośredniczą w czasie badania lekarskiego kwalifikującego do pracy na danym stanowisku.

Czynności podejmowane przez asystentów u pracodawcy, mające na celu adaptację osoby niesłyszącej, zależą od konkretnego środowiska w miejscu pracy.

U osób niesłyszących znajomość języka polskiego jest opanowana w różnym stopniu. Część z nich może posługiwać się mową. Głos ich jest charakterystyczny, ponieważ osoby te nie słyszą siebie i nie są w stanie modulować głosu.

Zadania asystentów w danym miejscu pracy obejmują:

- przełamanie obaw pracodawcy i współpracowników do komunikowania się z osobami niesłyszącymi,
- wypracowanie systemu porozumiewania się w miejscu pracy ze zwierzchnikami (ustalenie trybu zawiadamiania pracodawcy o sprawach osobowych, np. chorobie poprzez wysłanie SMS lub faksu) i współpracownikami,
- zgłaszanie się asystenta na każde wezwanie pracodawcy – wyjaśnianie spraw konfliktowych, tłumaczenie zebrań produkcyjnych, itp.

– zabezpieczenie w prawo do udzielania informacji dotyczącej życia zakładu pracy.

Prowadzone działania niwelują barierę w komunikowaniu się, utrzymują zatrudnienie osób niesłyszących na wysokim poziomie w zakładach pracy chronionej i szeroko otwierają drogę do podejmowania zatrudnienia na otwartym rynku pracy.

Pomysł na przedsięwzięcie

Projekt własny – zadania statutowe.

Metody realizacji projektu wynikają z wieloletniego doświadczenia w pracy na rzecz osób głuchych. Działalność powołanych przez nas Ośrodków Rehabilitacji i Wsparcia Społecznego Niesłyszących umożliwia nam realizację wszystkich zadań przyczyniających się do pomocy osobom niesłyszącym. Dodajmy, że w latach powojennych tylko Polski Związek Głuchych zajmował się rehabilitacją osób niesłyszących. Działalność ta była prowadzona w innej strukturze organizacyjnej.

Okres realizacji

Z uwagi na specyfikę niepełnosprawności przedsięwzięcie realizowane jest rokrocznie w systemie ciągłym.

Przygotowanie do realizacji przedsięwzięcia

Projekt jest realizowany w systemie ciągłym przez ośrodki rehabilitacji i wsparcia społecznego niesłyszących, w których są zatrudnieni tłumacze języka migowego z odpowiednim przygotowaniem do wykonywania usług obejmujących aktywizację zawodową.

Obszar, na którym przedsięwzięcie było realizowane

Przedsięwzięcie jest realizowane na terenie całego województwa mazowieckiego w placówkach prowadzonych przez naszą organizację.

Charakterystyka osób niepełnosprawnych

Przedstawione przedsięwzięcie jest skierowane do osób niesłyszących od urodzenia lub wczesnego dzieciństwa, dla których językiem pierwszym jest język migowy i jest to podstawowy sposób porozumiewania się. Część z tej grupy osób niesłyszących ma lepiej lub gorzej opanowaną mowę dźwiękową, jednak wpływ gramatyki języka migowego rzutuje na poprawność wypowiedzi w języku polskim tak w mowie, jak i w piśmie. Osoby niesłyszące porozumiewające się językiem migowym są zaliczane do umiarkowanego stopnia niepełnosprawności.

Uzasadnienie potrzeby realizacji przedsięwzięcia

Zagrożeniem jest marginalizacja zawodowa osób niesłyszących posługujących się językiem migowym. Bariera w komunikowaniu się oraz uprzedzenia pracodawców stanowią przeszkody w podejmowaniu zatrudnienia zarówno w zakładach pracy chronionej, jak i na otwartym rynku pracy. Poza barierą w komunikowaniu się są to osoby w większości sprawne fizycznie, z normą intelektualną, a ich przygotowanie zawodowe oraz możliwości doskonalenia w zawodzie są stosunkowo duże. Zatrudnienie jest jednak zależne od zdolności do kontaktu z otoczeniem.

Przedsięwzięcie wzmacnia pozycję osoby niesłyszącej w dziedzinie zatrudnienia (aktywizacja, dostęp do kursów, szkoleń), znosi marginalizację osoby niesłyszącej w miejscu pracy, wpływa na podnoszenie poziomu świadomości społecznej pracodawców, zmieniając uprzedzenia wobec tej grupy osób niepełnosprawnych. Pracodawcy przekonują się, że efektywność pracy osoby niesłyszącej nie różni się od efektywności osoby sprawnej.

Przedsięwzięcie dla osób niesłyszących porozumiewających się językiem migowym w sposób znaczny przyczynia się do zatrudniania i utrzymania miejsc pracy.

Opracowany system pomocy udzielanej niesłyszącym przez asystentów jest wynikiem długoletniego doświadczenia naszej organizacji w rehabilitacji społecznej i zawodowej tej grupy osób niepełnosprawnych.

Z powodu specyfiki potrzeb tej grupy osób niepełnosprawnych podejmowane przez naszą organizację działania na rzecz rehabilitacji zawodowej muszą mieć charakter ciągły, i tak są prowadzone.

Sposób rekrutacji uczestników

Wieloletnia rehabilitacyjna działalność Polskiego Związku Głuchych jest ogólnie znana w środowisku osób niesłyszących. Polski Związek Głuchych prowadzi koła szkolne dla dzieci i młodzieży z wadą słuchu. Dzięki temu, wkraczając w życie dorosłe, osoba niesłysząca jest poinformowana o prowadzonej przez nas działalności i wie, gdzie może szukać pomocy tłumacza języka migowego.

Ponadto rekrutację uczestników prowadzimy również:

- za pośrednictwem ogłoszeń na tablicach we wszystkich naszych placówkach,
- przez umieszczanie informacji na stronach internetowych dla niesłyszących,

– za pośrednictwem czasopisma dla niesłyszących „Świat Ciszy”,

– poprzez CIS – informator o organizacjach i instytucjach działających w obszarze pomocy społecznej, w którym jesteśmy umieszczeni,

– przez bezpośrednią agitację w naszych placówkach.

Monitoring uczestników po zakończonym przedsięwzięciu

Osoby niesłyszące są w stałym kontakcie z ośrodkami rehabilitacji i wsparcia społecznego niesłyszących i asystentami.

Napotkane problemy w trakcie planowania, rozliczenia przedsięwzięcia i sposoby ich rozwiązywania

Brak problemów dotyczących planowania i rozliczenia przedsięwzięcia.

Wysokość zaangażowanych środków i źródło ich pochodzenia

<i>Pochodzenie środków</i>	<i>Wysokość (PLN)</i>	<i>Nazwa instytucji</i>
własne	8.892,97	
zewnętrzne	33.667,90	PFRON

Kategorie wydatków w budżecie przedsięwzięcia

<i>Kategoria wydatku</i>	<i>Kwota (PLN)</i>
wynagrodzenia kadry – specjalistów do spraw rehabilitacji	33.937,03
koszty utrzymania ośrodków	8.623,84

Rozwój społeczeństwa obywatelskiego poprzez przygotowanie osób z niepełnosprawnością intelektualną do pracy w Zakładach Aktywności Zawodowej



Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Szczecinie

71-771 Szczecin
ul. Rostocka 125
tel. (091) 426 81 97, 98
www.psouu.org.pl

Rys historyczny organizacji

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Szczecinie jest organizacją pozarządową niedochodową posiadającą status organizacji pożytku publicznego, członkiem Międzynarodowej Ligi Stowarzyszeń na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym (ILSMH) oraz Europejskiego Stowarzyszenia Osób Niepełnosprawnych i ich Rodzin (Inclusion Europe).

W 1963 roku grupa rodziców wychowujących dzieci z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym, znacznym i głębokim, publicznie zaprotestowała przeciwko odmawianiu ich dzieciom konstytucyjnego prawa do nauki. Przez 28 lat ruch rodziców skutecznie służył osobom z niepełnosprawnością intelektualną w ramach Towarzystwa Przyjaciół Dzieci jako Komitet i Koła Pomocy Dzieciom Specjalnej Troski.

Koło w Szczecinie powstało w 1964 roku.

W lipcu 1991 roku uzyskaliśmy rejestrację jako Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym.

Koło w Szczecinie tworzy system wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz ich rodzin, w którym działają następujące placówki:

- Ośrodek Wczesnej Interwencji (1979 r.),
- Ośrodek Rehabilitacyjno-Edukacyjno-Wychowawczy (1989 r.),
- Warsztat Terapii Zajęciowej (1993 r.),
- Środowiskowy Dom Samopomocy (2000 r.)
- Ośrodek Oparcia Społecznego (1996 r.):
 - obsługa socjalno-prawna,
 - Pensjonat Krótkiego Pobytu (1996 r.),
 - Klub Młodzieży i Dorosłych,
 - Klub Rodziców,
 - Mieszkanie Chronione (2004 r.),
 - Orkiestra Perkusyjna „Gamellan” (2000 r.),
 - turnusy rehabilitacyjne,
 - zajęcia sportowe i rekreacyjne,
- Ośrodek Edukacyjno-Szkoleniowy (2004 r.).

Cel przedsięwzięcia

1. Przygotowanie do pracy osób z głęb-

szym stopniem niepełnosprawności intelektualnej ze Szczecina oraz okolic.

2. Wypracowanie teoretycznego modelu skutecznego wsparcia w procesie pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Opis przedsięwzięcia

Projekt był realizowany przez Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Szczecinie w partnerstwie z Urzędem Marszałkowskim Województwa Zachodniopomorskiego oraz Uckermärkische Werkstätten Gemeinnützige Gessellschaft (Warsztaty dla osób niepełnosprawnych) w Pinnow, Schwedt, Prenzlau (Niemcy) we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Szczecinie w ramach Programu Phare 2001. *Rozwój społeczeństwa obywatelskiego, Średnie dotacje.*

W projekcie starano się uaktywnić wszystkie „elementy” wspierające osobę z niepełnosprawnością intelektualną w procesie pracy, jak również zmotywować samą osobę do podjęcia pracy.

Wobec osób z niepełnosprawnością intelektualną:

– zastosowano działania aktywizujące mocne strony ich funkcjonowania – uczenie się przez doświadczenie, wzmacnianie poczucia własnej wartości oraz kompetencji zawodowych poprzez doświadczenie sukcesu. Służyły temu dostosowane do możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną treningi czynności zawodowych. Dzięki szkoleniom zawodowym praktykom w Uckermärkische Werkstätten Gemeinnützige Gessellschaft (Warsztaty dla osób niepełnosprawnych) w Niemczech mających wieloletnie doświadczenie i dobre tradycje traktowania osoby z niepełnosprawnością intelektualną jako pełnoprawnego oraz pełnowartościowego pracownika, osoby z niepełnosprawnością intelektualną z Polski nabyły pewności siebie oraz większej świadomości własnych praw, zarówno jako pracownika jak również jako obywatela.

Wobec rodziców osób z niepełnosprawnością intelektualną ich opiekunów oraz przedstawicieli prawnych:

– zorganizowano szkolenia w formie wykładów, które uświadamiały im prawa ich dorosłych dzieci oraz możliwości podjęcia przez nie pracy,

– organizowano spotkania otwarte, w trakcie których osoby niepełnosprawne biorące udział w praktykach zawodowych opowiadały o swoich doświadczeniach oraz odczuciach związanych z wykonywaniem pracy.

Polscy liderzy samorządów lokalnych oraz przedstawiciele organizacji i instytucji woj. zachodniopomorskiego zajmujących się pośrednictwem pracy oraz tworzeniem warunków do podjęcia pracy przez osoby niepełnosprawne zostali zapoznani ze sprawdzonymi rozwiązaniami partnera niemieckiego. Dzięki wizytom studyjnym w Warsztatach pracy dla niepełnosprawnych w Niemczech (Uckermärkische Werkstätten gemeinnützige Gessellschaft mbH) przekonali się, że osoba – nawet jeśli ma orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności – może efektywnie wykonywać całe sekwencje pracy albo wykonywać odpowiednio dobrane proste elementy pracy.

Przygotowanie osób z niepełnosprawnością intelektualną do pracy odbywało się poprzez szkolenia zawodowe osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności w warsztatach pracy dla osób z niepełnosprawnością intelektualną w Niemczech (Uckermärkische Werkstätten gemeinnützige Gessellschaft mbH). W związku z tym, iż w Szczecinie i okolicach nie było odpowiedniego miejsca szkoleń dla tej grupy osób skorzystano z bazy szkoleniowej partnera niemieckiego. Szkoleniami objęto 30 osób z niepełnosprawnością intelektualną ze stwierdzonym umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności. Moduł szkoleniowy dla każdej osoby szkolonej trwał 20 dni roboczych; odbywał się w działach: (1) wyrobów ceramicznych, (2) pralnia, (3) gospodarstwo domowe, (4) ogrodnictwo, (5) elektromontaż, (6) montaż, (7) krawiectwo, w warsztatach dla niepełno-



sprawnych w Pinnow, Schwedt, Prenzlau (Niemcy). Celem szkoleń było:

- 1) określenie predyspozycji i preferencji zawodowych osoby niepełnosprawnej,
- 2) przygotowanie do wykonywania konkretnych, precyzyjnie określonych elementów pracy dostosowanych do możliwości osoby szkolonej.

• Szkolenia rzemieślników wspierających:

Równoległe ze szkoleniami osób z niepełnosprawnością intelektualną odbywały się szkolenia bezrobotnych rzemieślników dotyczące wspierania osoby z niepełnosprawnością intelektualną w procesie wykonywania pracy. Rzemieślnicy byli szkoleni w działach odpowiadających ich kwalifikacjom. Zdobywali tam takie umiejętności jak: rozkładanie pracy na proste elementy, motywowanie do wykonywania pracy, wspieranie w trudnych sytuacjach, rozwiązywanie konfliktów, itp.

• Diagnoza zawodowa osób z upośledzeniem umysłowym oraz orzecznym znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności:

Stworzono Kartę Predyspozycji Zawodowych – narzędzie psychometryczne do oceny możliwości i preferencji zawodowych pracowników ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności oraz Arkusz Obserwacji na Stanowisku Pracy. Narzędzia te umożliwiły dokonanie diagnozy preferencji zawodowych przed przystąpieniem każdego niepełnosprawnego pracownika do szkoleń oraz ocenę końcową – po zakończeniu 20-dniowego cyklu szkoleń.

Wypracowanie modelu skutecznego wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną w trakcie wykonywania pracy

Cel ten realizowany był w trakcie następujących działań:

- siedem wizyt studyjnych w warsztatach dla osób niepełnosprawnych w Niemczech (Uckermärkische Werkstätten gemeinnützige Gessellschaft mbH), w trakcie których przedstawiciele stowarzyszenia zapoznali się prawodawstwem regulującym zakładanie oraz funkcjonowanie Warsztatów Pracy w Niemczech, organizacją pracy w warsztatach pracy, dostosowaniem stanowisk pracy do potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną, sposobami finansowania zakładów pracy dla niepełnosprawnych;
- dwie wizyty studyjne partnera niemieckiego w Polsce;
- seminarium szkoleniowe „Osoba z niepełnosprawnością intelektualną jako klient Urzędu Pracy”;
- seminarium szkoleniowe „Praca dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Rozwiązania polskie i niemieckie”;
- witryna internetowa www.psouuszczein.org.pl/praca.

W efekcie przeprowadzonych działań powstał model zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością intelektualną, obejmujący kontekst psychologiczny, społeczny oraz osobowy.

Najważniejsze elementy modelu:

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną jest zdolna do podjęcia pracy w przystosowanym do jej możliwości środowisku pracy przy wsparciu (dostosowanych maszyn oraz rzemieślnika wspierającego) oraz po rozłożeniu pracy na elementy i dostosowaniu jednego lub kilku z tych elementów do osoby.

Rodzina osoby z niepełnosprawnością musi posiadać wiedzę na temat uprawnień i obowiązków niepełnosprawnego członka rodziny podejmującego rolę pracownika oraz

gwarancję powrotu osoby do systemu wsparcia (materialnego i instytucjonalnego) sprzed podjęcia pracy, w sytuacji ewentualnej utraty pracy przez osobę niepełnosprawną.

Osoby uczestniczące w tworzeniu warunków pracy:

- należy stworzyć system wsparcia złożony z doradców zawodowych osób z niepełnosprawnością intelektualną, trenerów pracy oraz rzemieślników wspierających, będący „ogniwem łączącym” pracodawcę oraz niepełnosprawnego pracownika.

Efekty realizowanego przedsięwzięcia

30 osób z niepełnosprawnością intelektualną stopnia umiarkowanego oraz znacznego zdobyło kwalifikacje do podjęcia pracy w warunkach otwartego rynku pracy, bądź na chronionym rynku pracy.

21 osób biorących udział w projekcie zarejestrowało się jako „poszukujące pracy” w Powiatowym Urzędzie Pracy, co umożliwiło dalsze działania Stowarzyszenia w celu tworzenia miejsc pracy.

10 rzemieślników pozostających bez pracy poszerzyło swoje kwalifikacje zawodowe, co zwiększyło ich szanse na rynku pracy. Troje z nich znalazło zatrudnienie w Warsztatach Terapii Zajęciowej prowadzonych przez Stowarzyszenie.

Po zakończeniu projektu Zarząd Koła w Szczecinie Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym zatrudnił osobę realizującą projekt – specjalistę ds. przygotowania warunków do aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych i szkoleń celem kontynuacji głównych działań projektu.

Powstał Model Działalności Zakładu Aktywności Zawodowej – teoretyczny model założenia i funkcjonowania w warunkach polskich zakładu pracy wielu działów o różnorodnych formach pracy w Zakładach Aktywności Zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem – ze względów ekonomicznych, marketingowych oraz doboru różnych stanowisk

pracy – dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Powstały: Karta Predyspozycji Zawodowych oraz Arkusz Obserwacji w Pracowni – narzędzia do badania predyspozycji zawodowych osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności, z przeznaczeniem do ogólnego wykorzystania przez pracodawców zatrudniających osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Powstała ogólnodostępna strona internetowa www.psouuszczecin.org.pl/praca propagująca aktywność osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Forum dyskusyjne znajdujące się na stronie umożliwia bezpośredni kontakt osób zainteresowanych pracą z osobami pracującymi oraz z doradcą zawodowym.

Powstała komputerowa baza danych o osobach ze znacznym stopniem niepełnosprawności oraz ich warunków psychofizycznych, preferencji i predyspozycji zawodowych. Obecnie w bazie danych znajdują się informacje na temat 123 osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Powstała ulotka na temat możliwości podejmowania pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną pt. *Chcesz pracować? Przeczytaj tę ulotkę*. Jest ona rozpowszechniana w powiatowych urzędach pracy, w ośrodkach pomocy rodzinie (miejskich, gminnych, miejsko-gminnych), kołach terenowych Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w województwie zachodniopomorskim.

Powstała publikacja pt. *Praca dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Rozwiązania polskie i niemieckie* jako kompendium wiedzy na temat dobrych praktyk w zakresie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, która została przekazana do lokalnych i regionalnych jednostek samorządu terytorialnego, administracji publicznej i instytucji zajmujących się poradnictwem i pośrednictwem zawodowym, przedstawicieli organizacji pozarządowych zajmujących się osobami z niepełnosprawnością intelektualną z województwa zachodniopomorskiego.



Pomysł na przedsięwzięcie

Pomysł na projekt, oryginalny, powstał w wyniku wieloletnich działań Koła w Szczecinie zmierzających do stworzenia osobom z niepełnosprawnością intelektualną warunków do niezależnego życia.

W 1980 roku profesor Antoni Zieliński, pierwszy Przewodniczący Koła w Szczecinie, założył zakład produkujący budki lęgowe dla ptaków, w którym pracowały osoby z głębszą niepełnosprawnością intelektualną. W wyniku całkowitego braku zapisów ustawowych dotyczących osób niepełnosprawnych oraz obciążeń finansowych wynikających z Ustawy Podatkowej warsztat przestał istnieć w 1992 roku, ale kontynuatorka dzieła profesora, mgr inż. Barbara Jaskierska, od 1985 roku Przewodnicząca Koła w Szczecinie, poszukiwała możliwości systemowych rozwiązań umożliwiających wykonywanie pracy lub jej elementów przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Ideą przewodnią tych poszukiwań jest znalezienie dla każdej osoby niepełnosprawnej takiej pracy (małego lub większego jej elementu), którą ta osoba będzie potrafiła wykonać.

Okres realizacji

11 lutego – 10 października 2004

Wysokość zaangażowanych środków, źródło finansowania

W realizację projektu zaangażowano środki finansowe Unii Europejskiej – 69.828,47 EUR w ramach Programu Phare 2001, Rozwój Społeczeństwa Obywatelskiego, środki publiczne krajowe – 104.000 zł (PFRON, Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego), środki własne oraz partnera niemieckiego – 2.440 EUR.

Obszar, na którym przedsięwzięcie było realizowane

Przedsięwzięcie było realizowane w Szczecinie oraz w miejscowościach Schwedt, Pinnow, Prenzalu w Niemczech.

Charakterystyka osób niepełnosprawnych

W projekcie wzięto udział 35 osób z orzeczoną umiarkowaną stopniem niepełnosprawności oraz 80 osób z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności. Wszystkie osoby były niepełnosprawne intelektualnie w stopniu umiarkowanym i znacznym. 44 spośród nich miało kalectwa sprzężone, takie jak: niepełnosprawność ruchowa, padaczka, zaburzenia widzenia, choroby somatyczne.

Uzasadnienie potrzeby realizacji przedsięwzięcia

Prezentowany projekt jest przedsięwzięciem oryginalnym i dotychczas rzadko podejmowanym. Wg danych GUS z 1996 roku spośród osób z niepełnosprawnością intelektualną w wieku produkcyjnym pracuje obecnie około 7%. Wśród nich 3% – to osoby z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, 30% – z orzeczoną umiarkowaną stopniem niepełnosprawności. Grupa ta jest najbardziej marginalizowana spośród wszystkich grup

osób niepełnosprawnych oraz narażona na wykluczenie społeczne. Jednocześnie istnieją akty ustawodawcze (*Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnienia osób niepełnosprawnych*) oraz stosowne rozporządzenia wykonawcze umożliwiające tworzenie miejsc pracy dla osób ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Tworzenie miejsc pracy dla tej grupy osób jest zapisane w Strategii Rozwoju Województwa Zachodniopomorskiego do roku 2015. Mimo istniejących aktów prawnych brak jest całościowych rozwiązań praktycznych dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, szczególnie tych, u których orzeczono umiarkowany bądź znaczny stopień niepełnosprawności. Rozbieżność między uregulowaniami prawnymi a praktykami stosowanymi na rynku pracy zmierzającymi do realizacji prawa do pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną powodowana jest barierami mentalnymi istniejącymi zarówno w świadomości ogółu społeczeństwa, pracodawców jak i w świadomości osób z niepełnosprawnością intelektualną, ich rodziców i opiekunów prawnych. Istniejąca sytuacja ekonomiczna w Polsce, a szczególnie duże bezrobocie oraz brak wiedzy społeczeństwa na temat mechanizmów finansowania zatrudnienia osób niepełnosprawnych, możliwości pozyskiwania na ten cel środków finansowych (np. środków PFRON, funduszy strukturalnych) powodują postawy niechęci, a nawet wrogości wynikające z niesłusznego przeświadczenia, że osoby niepełnosprawne zabierają pracę innym obywatelom. Jednocześnie badania europejskie oraz nieliczne polskie wskazują, że tworzenie warunków do pracy, wspieranie pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną jest – poza innymi ważnymi względami, które zostały przedstawione powyżej – ekonomicznie bardziej opłacalne, niż opieka społeczna.

W związku z powyższym Koło w Szczecinie Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym pozyskało partnera deklarującego gotowość przekazania swoich wieloletnich doświadczeń w zakresie przygotowania do pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Sposób rekrutacji uczestników

Osoby zostały zaproszone do udziału w projekcie listownie, telefonicznie bądź osobiście.

W pierwszym etapie projektu skorzystano z bazy danych osób z niepełnosprawnością intelektualną, posiadaną przez Ośrodek Oparcia Społecznego Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Szczecinie, wybierając z niej osoby powyżej 18 roku życia z umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności intelektualnej, które zakończyły już edukację w szkole. Do 75 osób wysłano zaproszenie na spotkanie, na którym odbyła się ostateczna weryfikacja do szkoleń. Na spotkanie stawili się 45 osób z niepełnosprawnością intelektualną. Spośród nich wyłoniono 30 osobową grupę, która wzięła udział w szkoleniach warsztatowych w Niemczech.

Kolejne osoby zgłaszały się do udziału w projekcie w trakcie jego trwania za pośrednictwem Powiatowych Urzędów Pracy, Ośrodków Pomocy Rodzinie w wyniku przeprowadzanych w projekcie działań, takich jak: seminarium pt. *Osoba z niepełnosprawnością intelektualną jako klient urzędu pracy*, ulotka rozsyłana do powiatowych urzędów pracy oraz ośrodków pomocy rodzinie pt. *Chcesz pracować? Przeczytaj tę ulotkę*, seminarium szkoleniowe pt. *Praca dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Doświadczenie polskie i niemieckie*.

Kolejne osoby zgłaszające się do projektu były kierowane do doradcy zawodowego, który rozpoznawał ich potrzeby w zakresie pracy oraz określał ich preferencje zawodowe, a następnie poszukiwał dla nich pracy lub możliwości praktyk zawodowych.

Rekrutacja do projektu bezrobotnych rzemieślników odbyła się za pośrednictwem Powiatowego Urzędu Pracy.

Monitoring uczestników po zakończonym przedsięwzięciu

Wszystkie osoby biorące udział w projekcie zostały wpisane do bazy danych i są

w stałym kontakcie z doradcą zawodowym, który został zatrudniony w wyniku realizacji projektu.

Doradca zawodowy, kierując się preferencjami oraz predyspozycjami zawodowymi osób z niepełnosprawnością intelektualną, szuka na wolnym rynku pracy bądź na rynku chronionym możliwości podjęcia pracy bądź praktyk zawodowych.

Doradca zawodowy monitoruje osoby pracujące oraz warunki pracy tych osób, rozwiązuje powstałe problemy, jest stałym łącznikiem pomiędzy pracodawcą a Kołem. Spisane porozumienie „Pracodawca-Zarząd Koła w Szczecinie” w sposób szczególny i jednoznaczny zobowiązuje obie strony do wzajemnych, częstych kontaktów.

Przedsięwzięcie jest kontynuowane

18 osób z niepełnosprawnością intelektualną biorących udział w projekcie podjęto pracę w Zakładach Pracy Chronionej.

We wrześniu 2005 roku – pięć osób z niepełnosprawnością intelektualną podjęło praktyki zawodowe w dziale gospodarczym w Hotelu Radisson SAS w Szczecinie.

Czworo rzemieślników biorących udział w projekcie jest zatrudnionych w Warsztatach Terapii Zajęciowej w Polskim Stowarzyszeniu na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Szczecinie – dzięki czemu praktycznie wdrażane są przez nich najlepsze rozwiązania zaobserwowane w trakcie praktyk zawodowych w Niemczech.

Stworzono etat doradcy zawodowego, który kontynuując działania projektu – organizuje praktyki zawodowe, wyszukuje osoby niepełnosprawne w wieku aktywności zawodowej, które nie są zatrudnione ani zarejestrowane w urzędzie pracy, w celu poinformowania o możliwościach zatrudnienia lub szkolenia oraz udzielania pomocy w poszukiwaniu pracy. Działanie to finansowane jest przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w ramach programu PARTNER.

Napotkane problemy w trakcie planowania, realizacji i rozliczania przedsięwzięcia i sposoby ich rozwiązywania

Jedynym problemem realizowanego projektu były bariery mentalne tkwiące zarówno w świadomości rodziców, opiekunów i przedstawicieli prawnych osób z niepełnosprawnością intelektualną, jak również w świadomości decydentów, liderów samorządów lokalnych, pracowników instytucji rynku pracy, pracodawców.

Rodzice oraz przedstawiciele prawni osób niepełnosprawnych na początku projektu nie wierzyli, że ich dorosłe dzieci mogą i potrafią pracować. Dodatkowo towarzyszył temu lęk, że nie sprostają oni wymaganiom rynku pracy oraz obawa przed zaburzeniem bezpieczeństwa rodziny z powodu utraty dotychczasowych świadczeń socjalnych. Problem ten nie został całkowicie zlikwidowany, a jedynie złagodzony w trakcie trwania projektu poprzez odpowiednie działania: spotkania z przedstawicielami urzędu pracy oraz wojewódzkiego zespołu orzekania celem odpowiedzi na nurtujące rodziców pytania i wątpliwości oraz w trakcie obserwacji postępów w pracy i reakcji po powrocie z praktyk w Niemczech niepełnosprawnych członków ich rodzin. Jest to problem złożony, mający swoje źródło w permanentnym doświadczaniu przez rodziny osób

niepełnosprawnych negatywnych skutków zmian przepisów oraz negatywnych postaw instytucji decydujących o losie osób niepełnosprawnych.

Kolejnym problemem było małe zaangażowanie w projekt liderów samorządów lokalnych oraz przedstawicieli instytucji zajmujących się pośrednictwem pracy dla osób dotkniętych niepełnosprawnością intelektualną, jak również postawa niechęci tychże do propagowanej w projekcie idei. Problem ten wynikał z nieznamomości specyfiki funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną, ze stereotypowego spostrzegania osoby z niepełnosprawnością intelektualną jako niesamodzielnej, wymagającej opieki oraz działań z zakresu pomocy społecznej. Problem ten został częściowo rozwiązany poprzez specjalnie zaplanowane działania projektu, takie jak: wizyty studyjne w warsztatach pracy dla niepełnosprawnych w Niemczech, seminarium szkoleniowe: *Praca dla osób ze znacznym stopniem niepełnosprawności. Rozwiązania polskie i niemieckie*.

Projekt oraz podjęte w jego konsekwencji działania uważamy za początek edukacji społecznej obejmującej decydentów, pracowników instytucji rynku pracy, przedstawicieli organizacji pozarządowych, pracodawców, osoby niepełnosprawne, której ostatecznym efektem będzie praca dla każdej osoby niepełnosprawnej.

Wysokość zaangażowanych środków i źródło ich pochodzenia

Pochodzenie środków	Wysokość	Nazwa instytucji
własne	171,73 EUR	
zewnętrzne	2.250,00 EUR	Uckermärkische Werkstätten gemeinnützige Gessellschaft mbH-Prenzlau
publiczne krajowe	23.764,00 PLN	Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego
	79.800,00 PLN	PFRON
unijne	69.828,47 EUR	Grant Unii Europejskiej w ramach Programu Phare 2001, Rozwój Społeczeństwa

Rehabilitacja zawodowa młodych osób głuchoniewidomych – program pilotażowy



Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym

00-216 Warszawa
ul. Konwiktorska 9
tel. (022) 635 69 70
e-mail: tpg@tpg.org.pl
www.tpg.org.pl

Rys historyczny organizacji

Wielkim, niekiedy niedocenianym skarbem człowieka są sprawnie funkcjonujący wzrok i słuch. To dzięki tym zmysłom możemy czytać, pisać, poruszać się samodzielnie nawet w nieznanym terenie. Możemy wykonywać wiele czynności. Najważniejsze jest jednak to, że możemy w naturalny sposób porozumiewać się z innymi ludźmi, mamy nieograniczony dostęp do źródeł informacji. Możemy zdobywać wiedzę i praktycznie opanowywać różne umiejętności.

Uszkodzenie któregokolwiek z wymienionych zmysłów ogranicza zdolność człowieka do funkcjonowania w różnych sferach życia. Zakres oraz charakter ograniczeń jest inny w przypadku uszkodzenia wzroku niż w przypadku uszkodzenia słuchu, uzależniony jest dodatkowo od stopnia uszkodzenia. Dla osoby niewidomej lub słabowidzącej podstawowym problemem są trudności w samodzielnym poruszaniu się oraz wykonywanie czynności wymagających użycia wzroku. Dla osoby niesłyszącej lub słabosłyszącej kluczowym problemem są trudności w porozumiewaniu się z otoczeniem.

Gdy z tej perspektywy spojrzymy na ludzi, u których występuje równoczesne uszkodzenie słuchu i wzroku – zdamy sobie sprawę, w jak trudnej sytuacji się oni znajdują. Tym bardziej, że trudności, na jakie napotyka ją, nie są prostą sumą trudności wynikających z konsekwencji uszkodzenia „tylko” wzroku lub „tylko” słuchu.

U osoby głuchoniewidomej nie występuje zjawisko kompensacji zmysłów spotykane u osób niewidomych, u których słuch kompensuje brak wzroku i niesłyszących, u których wzrok kompensuje brak słuchu. To właśnie m.in. dzięki zjawisku kompensacji wzroku przez słuch osoby niewidome potrafią znakomicie lokalizować źródła dźwięku, co bardzo ułatwia im samodzielne poruszanie się, a osoby niesłyszące „odczytują mowę z ust” – co ułatwia im porozumiewanie się z innymi ludźmi.

Głuchoniewidomi takich możliwości kompensacyjnych są pozbawieni i właśnie dlatego głuchoślepotą musi być traktowana

jako odrębna, unikatowa niepełnosprawność. Definiujemy ją w sposób następujący:

Za głuchoniewidomą uważa się osobę, która na skutek równoczesnego poważnego uszkodzenia słuchu i wzroku napotyka w życiu bardzo duże trudności (odmienne od spowodowanych samą głuchotą lub samą ślepotą) szczególnie w poruszaniu się, dostępie do informacji i komunikowaniu się.

Taką właśnie definicję przyjęło i stosuje w praktyce Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym. Stowarzyszenie to, mające od lutego 2005 roku status organizacji pożytku publicznego, powstało 19 października 1991 r. w Warszawie. Zarejestrowane zostało dnia 26 lutego 1992 r. Od chwili swego powstania TPG podejmuje różnorodne działania na rzecz osób z równoczesnym uszkodzeniem słuchu i wzroku, zarówno dzieci jak i dorosłych. Najważniejsze z nich to:

- wyszukiwanie osób głuchoniewidomych oraz prowadzenie ich ewidencji,
- organizowanie różnego typu turnusów rehabilitacyjno-szkoleniowych – zarówno w zakresie rehabilitacji ogólnej jak i specjalistycznych, np. szkoleń komputerowych,
- organizowanie plenerów rzeźbiarskich oraz warsztatów arteterapeutycznych,
- pozyskiwanie oraz szkolenie specjalistów do pracy z głuchoniewidomymi – nauczycieli, instruktorów, tłumaczy-przewodników itp.,
- uruchamianie usług tłumaczy-przewodników oraz asystentów osobistych,
- popularyzowanie problematyki głuchoślepoty w społeczeństwie, w tym organizowanie wystaw prac wykonanych przez osoby głuchoniewidome, wydawanie kwartalnika „Dłonie i Słowo” dotyczącego problematyki dorosłych oraz „Usłyszmy i zobaczymy” adresowanego głównie do rodziców dzieci głuchoniewidomych.

Bardzo trudnym zagadnieniem jest udzielanie pomocy osobom głuchoniewidomym w zakresie znalezienia oraz podjęcia zatrudnienia. Ten temat podjęty został dopiero w roku 2000. Wtedy to właśnie rozpoczęła się realizacja projektu pod nazwą „**Rehabilitacja zawodowa młodych osób głuchoniewi-**

domych – program pilotażowy”, który przedstawiony jest poniżej.

Opis przedsięwzięcia

Projektem objęte zostały osoby głuchoniewidome znajdujące się na początku swojego dorosłego życia.

Młode osoby głuchoniewidome, tak jak ich rówieśnicy, są chętne i zdolne do wykonywania pracy, jednak ze względu na charakter i złożoność swojej niesprawności często niezdolne są do podejmowania samodzielnych działań umożliwiających im podjęcie zatrudnienia. Dotyczy to również ich rodziców bądź opiekunów, którzy często nie wyobrażają sobie, że ich głuchoniewidomy syn lub córka może pracować zarobkowo i wobec tego nie podejmują intensywnych działań w tym kierunku. W wielu środowiskach istnieje przeświadczenie, że osoby o znacznym stopniu niepełnosprawności, w tej liczbie głuchoniewidomi, nie mogą pracować w swoim naturalnym środowisku. Istotnym czynnikiem zmniejszającym szanse na podjęcie pracy przez osoby głuchoniewidome jest to, iż wiele z nich zamieszkuje rejony o wysokim bezrobociu.

Mając na uwadze wymienione czynniki Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym we współpracy z Fundacją Hiltona/Perkinsa ze Stanów Zjednoczonych uruchomiło pilotażowy program zatrudnienia młodych osób głuchoniewidomych. W wyniku jego realizacji udało się dotychczas zatrudnić czworo młodych ludzi głuchoniewidomych. Troje spośród nich to absolwenci Oddziału dla Dzieci Głuchoniewidomych w bydgoskiej szkole dla niewidomych. Czwarta osoba to absolwentka szkoły dla niesłyszących w Warszawie.

Współdziałanie z Instytutem Perkinsa oraz objęcie projektem aż trojga absolwentów bydgoskiego Oddziału dla Dzieci Głuchoniewidomych nie są dziełem przypadku. Fundacja Hilton/Perkins niemal od początku istnienia TPG wspiera finansowo oraz merytorycznie działania podejmowane z myślą o dzieciach głuchoniewidomych. Pracownicy oraz współpracownicy Instytutu Perkinsa mają

ogromne, liczące kilkadziesiąt lat, doświadczenie w pracy z głuchoniewidomymi, w tym również we wspieraniu takich osób na rynku pracy. Bydgoski oddział istnieje od roku 1985 i jest pierwszą placówką w Polsce, w której prowadzona jest systematyczna praca z grupą dzieci głuchoniewidomych. W oddziale tym od chwili jego powstania pracuje jako nauczyciel pani Krystyna Klugiewicz i to właśnie ona, będąc członkiem Zarządu TPG, wielokrotnie postulowała zajęcie się przez Towarzystwo zagadnieniem zatrudnienia głuchoniewidomych kończących edukację szkolną.

Koordynatorem projektu była pani Elżbieta Oleksiak – sekretarz Zarządu TPG, odpowiedzialna za całokształt działalności dotyczącej dzieci. Istotną rolę odegrał również ówczesny przewodniczący Towarzystwa – Józef Mendruń.

Wyboru osób głuchoniewidomych, które miały być objęte projektem, dokonywał zespół złożony z przedstawicieli TPG (Józef Mendruń oraz Elżbieta Oleksiak), przedstawicieli placówek oświatowych, których uczniami były wybierane osoby (Oddział w Bydgoszczy reprezentowała pani Krystyna Klugiewicz), a także specjalistki ze Stanów Zjednoczonych (Sandra Boris-Berkowitz i Betsy McGinnity). Przy podejmowaniu decyzji o włączeniu poszczególnych osób do projektu brano pod uwagę to, czy dana osoba jest zdolna do opanowania niezbędnej wiedzy i podstawowych praktycznych umiejętności zawodowych oraz zachowań koniecznych w czasie pracy.

Dla każdej z młodych głuchoniewidomych osób wytypowanych do udziału w projekcie powoływano zespół utworzony z przedstawicieli: TPG, Fundacji Hiltona/Perkinsa, rodzica osoby głuchoniewidomej, przedstawiciela placówki oświatowej, której absolwentem była ta osoba, tłumacza-przewodnika, przedstawicieli władz samorządowych z terenu, na którym mieszkała i miała być zatrudniona dana osoba. Zespół opracowywał plan postępowania, który obejmował:

- ustalenie harmonogramu działań prowadzących do zatrudnienia osoby głuchoniewidomej,

- określenie predyspozycji konkretnej osoby głuchoniewidomej, a na tej podstawie wytypowanie rodzaju prac, jakie mogłaby ona wykonywać,

- poszukiwanie pracodawcy, który byłby gotów zatrudnić osobę głuchoniewidomą,

- wspólne z pracodawcą dokonanie wyboru stanowiska pracy oraz określenie czynności i zadań zawodowych dla danej osoby głuchoniewidomej,

- ustalenie formy szkolenia zawodowego w celu przygotowania głuchoniewidomego do wykonywania określonych czynności,

- określenie zasad oraz źródeł finansowania wynagradzania osoby głuchoniewidomej.

Szczegółnej uwagi w każdym przypadku wymagało określenie warunków finansowych. Kluczową sprawą determinującą zainteresowanie potencjalnego pracodawcy było to, aby nie musiał ponosić zbyt wysokich kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika ze złożoną niesprawnością. Wiadomo, że wydajność takiego pracownika jest zwykle mniejsza, a w dodatku niejednokrotnie trzeba odpowiednio przygotować jego stanowisko pracy – co pociąga za sobą nakłady finansowe.

Inną, bardzo ważną w przypadku zatrudnienia osób głuchoniewidomych kwestią, którą należało rozwiązać, to sposób komunikacji – porozumiewania się tych osób z otoczeniem. W przypadku trojga głuchoniewidomych objętych projektem, podstawową metodą komunikacji jest język migowy.

Przygotowanie osoby głuchoniewidomej do pracy na wytypowanym stanowisku było zadaniem asystenta zawodowego. Do niego również należało przygotowanie przyszłych współpracowników oraz przełożonych do kontaktu z nowym pracownikiem. Prowadzone przez niego szkolenie obejmowało:

- zapoznanie osoby głuchoniewidomej z czynnościami i zadaniami zawodowymi oraz wypracowanie umiejętności ich wykonywania,

- zapoznanie tej osoby z fizycznym środowiskiem pracy – ze stanowiskiem i miejscem pracy, jego bliższym i dalszym otoczeniem,

- zapoznanie ze społecznym środowiskiem

pracy, a więc z bezpośrednim przełożonym i współpracownikami; rozwiązanie problemu komunikowania się (omówienie i nauczenie kierownictwa i pracowników metod stosowanych przez głuchoniewidomego).

Sposób postępowania w przypadku każdej z osób objętej projektem wykazywał wiele cech wspólnych, miał jednak również własną specyfikę.

Pierwszym z bydgoskich absolwentów, objętych programem zatrudnienia, była Beata Rejak, osoba słabowidząca, ale praktycznie niesłysząca. Nie porozumiewa się mową ustną, lecz za pomocą znaków języka migowego. Nawiązany został kontakt z gminą Milejów koło Lublina, skąd pochodzi Beata. W czasie wspólnego spotkania z udziałem pani Krystyny Wiśniewskiej – sekretarza gminy oraz pani Krystyny Klugiewicz ustalono, że dziewczyna mogłaby podjąć pracę w przedszkolu. Dyrektor przedszkola, pani Dorota Wasilak, z dużym zrozumieniem i życzliwością odniosła się do pomysłu zatrudnienia Beaty. Po ustaleniu warunków jej pracy podpisane zostało porozumienie określające warunki organizacji stanowiska pracy oraz zasady finansowania jej wynagrodzenia. W okresie próbnym, trwającym kilka miesięcy, wynagrodzenie Beaty pokrywane było w całości ze środków przekazywanych na ten cel przez TPG. Po upływie okresu próbnego, gdy okazało się, że Beata znakomicie daje sobie radę, w przedszkolu, z myślą o niej, utworzone zostało stanowisko pracy na zasadach dotyczących tworzenia stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych zatrudnianych jako bezrobotne. Oznaczało to, że przez 36 miesięcy wynagrodzenie Beaty co drugi miesiąc było pokrywane przez PFRON, a co drugi – ze środków przekazywanych przez TPG. We wspomnianym porozumieniu Urząd Gminy w Milejowie zobowiązał się do partycypowania w kosztach wynagrodzenia Beaty przez 9 miesięcy w kolejnym, 18. miesięcznym okresie pracy Beaty. W efekcie w ciągu pierwszych 54 miesięcy pracy na wynagrodzenie Beaty składają się pieniądze pochodzące z PFRON, przekazywane przez TPG oraz gminę Milejów. Towarzystwo przekazywało pieniądze w ramach corocznej dotacji

przyznawanej przez Fundację Hilton/Perkins na działania dotyczące dzieci i młodzieży.

Beata rozpoczęła pracę w październiku 2001 roku jako pomoc nauczyciela. Przez okres pierwszych dwóch tygodni pani Krystyna Klugiewicz wdrażała Beatę do pracy, wraz z nią wypełniając wszystkie obowiązki, do których należały: pomoc w opiece nad dziećmi (zabawy, spacer, czynności samoobsługowe, posiłki), przygotowywanie pomocy do zajęć, pomoc w sprzątnięciu pomieszczeń przedszkolnych, drobne prace biurowe (obsługa kserokopiarki, przepisywanie tekstów na komputerze).

Pani Krystyna Klugiewicz wielokrotnie odwiedzała przedszkole w Milejowie, służyła radą i pomocą, pomagała rozwiązywać pojawiające się problemy, podnosiła umiejętności pracowników przedszkola w zakresie komunikowania się z Beatą.

Po pół roku odbyło się uroczyste spotkanie podsumowujące dotychczasową współpracę. W spotkaniu oprócz dzieci, pracowników przedszkola i rodziny Beaty uczestniczyli także przedstawiciele Oddziału w Bydgoszczy, dyrektorzy: PCPR-u, Ośrodka Pomocy Społecznej oraz przewodniczący i dyrektor okręgu lubelskiego Polskiego Związku Niewidomych, jak również inspektor ds. oświaty w Urzędzie Gminy; obecni byli również redaktorzy z radia.

Drugą z zatrudnionych absolwentek bydgoskiego oddziału była Darina Powalska. Podobnie jak Beata, Darina jest osobą słabowidzącą i niesłyszącą, porozumiewa się za pomocą języka migowego. Po rozmowie pani Krystyny Klugiewicz z dyrektorem Zespołu Oświaty w Kruszwicy (rodzinnym mieście Dariny) panem Andrzejem Kozłowskim Darina we wrześniu 2002 roku rozpoczęła pracę w przedszkolu. Dyrektorka przedszkola, pani Grażyna Rajewska razem z panią Krystyną Klugiewicz ustaliły zakres obowiązków Dariny. Podobnie, jak w przypadku Beaty, pani Krystyna przebywała ze swoją uczennicą w pierwszym tygodniu pracy i wprowadzała ją we wszystkie czynności. Do obowiązków Dariny należą: pomoc przy posiłkach (nakrywanie do stołów i sprzątnięcie, karmienie dzieci), włączanie się w zabawy z dziećmi, pomoc

przy ubieraniu i rozbieraniu dzieci, utrzymywanie porządku w sali (odkurzanie, układanie zabawek). Pani Krystyna Klugiewicz uczyła także współpracowników Dariny podstaw języka migowego.

Darina została uroczystie przyjęta do grona pracowników przedszkola podczas uroczystości „ślubowania na przedszkolaka”. W tym spotkaniu uczestniczyły Sandra Boris-Berkowitz i Betsy McGinnity, specjalistki z USA.

Podobnie, jak w przypadku Beaty, pani Krystyna Klugiewicz utrzymywała stały kontakt z przedszkolem, wizytowała Darinę, służyła radą i pomocą.

Zasady zatrudnienia oraz finansowanie wynagrodzenia Dariny są takie, jak w przypadku Beaty. Stronami są: TPG (w ramach dotacji Fundacji Hilton/Perkins), Zespół Oświaty i Wychowania w Kruszwicy i PFRON.

Nieco inaczej wyglądała sytuacja w przypadku Michała Kubiaka, trzeciego absolwenta bydgoskiego Oddziału dla Głuchoniewidomych. Michał jest osobą słabowidzącą i słabosłyszącą – porozumiewa się mową ustną. W grudniu 2002 roku podjął pracę w zakładzie pracy chronionej produkującym lampy FOBOS w Sierakowie Wielkopolskim. Prezes firmy, Czesław Brzeziński, po rozmowie z mamą Michała i panią Krystyną Klugiewicz, podjął decyzję o zatrudnieniu Michała. Biorąc pod uwagę, iż był to zakład pracy chronionej, w którym pracowały już dwie osoby z podobnymi problemami, nie było potrzeby wprowadzania Michała przez byłą nauczycielkę. Michał trafił do brygady montażowej.

W przypadku Michała nie było potrzeby udzielania przez TPG wsparcia finansowego pracodawcy – wynikało to z charakteru firmy oraz z faktu, że jest to zakład pracy chronionej. Rola asystenta zawodowego, pani Krystyny Klugiewicz, ograniczyła się do nawiązania kontaktu między firmą a Michałem oraz do zmotywowania chłopca do podjęcia pracy.

Czwartą osobą głuchoniewidomą objętą projektem była Joanna Siwek z Warszawy. Jest osobą słabowidzącą i niesłyszącą. Porozumiewa się za pomocą języka migowego. W odróżnieniu od pozostałych, prezentowa-

nych już osób, Joanna pracowała wcześniej przez kilka lat w firmie komputerowej, działającej w środowisku niewidomych. Zajmowała się skanowaniem książek oraz wstępną korektą wskanowanych materiałów. Firma znajdowała się w trudnej sytuacji finansowej i Joanna nie miała wiele pracy, jej zarobki były symboliczne. Chciała i musiała zmienić pracę.

Po rozważeniu różnych wariantów zespół programowy uznał, że najlepszym rozwiązaniem będzie podjęcie próby zatrudnienia Joanny w charakterze pomocy nauczyciela w Instytucie Głuchoniemych w Warszawie. W marcu 2001 Joannę przyjęto na okres próbny – wypadła pomyślnie. Dyrekcja Instytutu była na tyle zadowolona z pracy Joanny, że zaproponowała jej etat i finansowanie z kuratorium oświaty.

Czas na krótkie podsumowanie. Nie ukrywamy, że z dużą obawą przystępowaliśmy do realizacji przedsięwzięcia. Mieliśmy pełną świadomość niechęci i obaw ze strony potencjalnych pracodawców, braku motywacji i wiary w możliwość znalezienia, podjęcia oraz wykonywania pracy u młodych głuchoniewidomych i ich rodzin. Rezultaty przekroczyły nasze oczekiwania. Wszystkie objęte projektem osoby głuchoniewidome w dalszym ciągu pracują.

Wśród pracowników (szczególnie przedszkoli) pojawienie się osoby głuchoniewidomej rodziło pytania: Czy sprostą swoim obowiązkom? Jak się z nią porozumieć? Jak wyjaśnić dzieciom trudne problemy związane z niepełnosprawnością zatrudnionej osoby? Z czasem jednak wszyscy zaakceptowali, a nawet przestali zauważać „inność”. Często dzieci jako pierwsze akceptowały nową panią.

Wszystkie zatrudnione osoby są zadowolone, że mogą pracować – w ich życiu nie ma już pustki i nudy, zmniejszyło się poczucie samotności, nie bez znaczenia jest też wynagrodzenie finansowe, które otrzymują. Początkowe obawy, lęk, poczucie niepewności stopniowo przerodziły się w ufność i otwartość.

Okazuje się, że głuchoniewidomi pracując w swoim naturalnym środowisku, wśród ludzi sprawnych, jeśli dostrzegana jest ich wartość – mogą czuć się potrzebni, realizować się społecznie i zawodowo. Doświadcze-

nia zatrudnionych w ten sposób osób sprzyjają przełamaniu stereotypów i sztucznie tworzonych barier. Nie zmienia to faktu, że znalezienie i podjęcie pracy przez konkretną osobę głuchoniewidomą to zadanie trudne, wymagające dużego zaangażowania po stronie osoby zainteresowanej, jej rodziny, TPG oraz zrozumienia i dobrej woli po stronie pracodawców, lokalnych władz.

Wskazówki i wytyczne dla realizatorów

Na podstawie uzyskanych doświadczeń można sformułować następujące ogólne zalecenia oraz sugestie pomocne w przypadku podejmowania działań mających na celu umożliwienie podjęcia pracy osobie głuchoniewidomej:

1. Przeprowadzenie wstępnej rozmowy z osobą głuchoniewidomą i jej rodziną na temat możliwości podjęcia pracy, rozpoznanie predyspozycji, zdolności, gotowości osoby głuchoniewidomej.

Realizacja: TPG – koordynator programu oraz asystent zawodowy.

2. Wyszukanie oraz wybór miejsca pracy, pierwszy kontakt z pracodawcą.

Realizacja: TPG – koordynator programu, władze samorządowe, rodzina.

3. Określenie zakresu czynności, jakie miałaby wykonywać w miejscu pracy osoba głuchoniewidoma.

Realizacja: TPG – koordynator programu oraz asystent zawodowy, pracodawca.

4. Przekonanie osoby głuchoniewidomej o możliwości podjęcia pracy i przedstawienie jej albo opracowanie wspólnie z nią propozycji czynności do wykonywania tej pracy.

Realizacja: TPG – asystent zawodowy.

5. Przygotowanie środowiska rodzinnego do podjęcia pracy przez osobę głuchoniewidomą.

Realizacja: TPG – asystent zawodowy, Ośrodek Pomocy Społecznej.

6. Przeszkolenie osoby głuchoniewidomej w zakresie nabycia umiejętności w wykonywaniu określonych zadań w miejscu pracy.

Realizacja: TPG – asystent zawodowy.

7. Adaptacja stanowiska pracy do potrzeb osoby głuchoniewidomej.

Realizacja: Pracodawca. TPG – koordynator programu – doradztwo oraz ewentualnie pomoc w załatwieniu formalności.

8. Przeszkolenie współpracowników w metodach porozumiewania się z osobą głuchoniewidomą.

Realizacja: TPG – asystent zawodowy.

9. Sprawowanie opieki nad osobą głuchoniewidomą po podjęciu przez nią zatrudnienia, monitoring, pomoc w rozwiązywaniu pojawiających się problemów.

Realizacja: TPG – asystent zawodowy, koordynator programu.

10. Spotkanie po roku wszystkich osób włączonych w realizację programu, z udziałem przedstawicieli lokalnych władz i instytu-

cji działających na rzecz osób niepełnosprawnych, pracodawców, środków masowego przekazu w celu oceny sposobu realizacji oraz nagłośnienia przedsięwzięcia.

Realizacja: TPG – koordynator programu.

Aby tak nakreślony program miał szansę realizacji potrzeba:

- dużego zaangażowania ze strony realizatora,

- znalezienia osoby dobrze znającej problematykę głuchoślepoty, która będzie pełniła rolę asystenta zawodowego (może to być np. nauczyciel ze szkoły, do której ostatnio uczęszczała osoba głuchoniewidoma mająca podjąć pracę),

- włączenia w realizację przedsięwzięcia władz samorządowych, ośrodka pomocy społecznej oraz instytucji powołanych do zajmowania się osobami niepełnosprawnymi,

- znalezienia środków finansowych na realizację projektu,

- pozyskanie zrozumienia oraz życzliwości pracodawcy.

Wysokość zaangażowanych środków i źródło ich pochodzenia

<i>Pochodzenie środków</i>	<i>Wysokość (PLN)</i>	<i>Nazwa instytucji</i>
zewewnętrzne	25.196,00	Hilton/Perkins
publiczne krajowe	7.804,00	PFRON

Kategorie wydatków w budżecie przedsięwzięcia

<i>Kategoria wydatku</i>	<i>Kwota (PLN)</i>
wynagrodzenie rehabilitanta (asystenta) zawodowego	8.000,00
wynagrodzenie zatrudnionych osób głuchoniewidomych	25.000,00

Utworzenie i prowadzenie Zakładu Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia”



Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Stargardzie Szczecińskim

73-110 Stargard Szczeciński
ul. Sikorskiego 16
tel./fax (091) 577 60 58
e-mail: psouu.stargrad@wp.pl

Rys historyczny organizacji

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Stargardzie Szczecińskim działa od 16 marca 1992 r. na terenie Stargardu Szczecińskiego.

Cele działania

Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym jest organizacją pozarządową, niedochodową i samopomocową. Reprezentuje interesy, wypowiada się i działa na rzecz i w imieniu osób z upośledzeniem umysłowym w Polsce, ich rodzin i opiekunów prawnych. Koło działa na rzecz:

- wyrównania szans osób z upośledzeniem umysłowym, tworzenia stosownych ku temu warunków,
- przestrzegania wobec nich praw człowieka oraz aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym i wspierania ich rodzin,
- tworzenia osobom z upośledzeniem umysłowym warunków umożliwiających decydowanie o swoich sprawach zarówno w rodzinie jak i placówkach.

Ponadto:

- prowadzi (na zlecenie oraz ze środków własnych) różnorodne usługi, m.in.: placówki oraz zespoły rehabilitacyjne i edukacyjne, działalność rekreacyjną i sportową,
- prowadzi dla osób dorosłych formy zatrudnienia w Zakładzie Aktywności Zawodowej,
- podejmuje starania w kierunku dalszego rozwoju mieszkalnictwa chronionego dla osób niesprawnych intelektualnie.

Struktura, zakres i formy działalności

W momencie tworzenia Koła Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym głównym celem jego funkcjonowania było stworzenie kompleksowego systemu rehabilitacji i opieki nad osobami niepełnosprawnymi intelektualnie.

W chwili obecnej Koło PSOUU w Stargardzie prowadzi następujące placówki:

- Warsztat Terapii Zajęciowej (od 1 kwietnia 1993 r.),
- Zakład Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia” (od 15 sierpnia 2000 r.
- od 1 października 1998 r. do 31 marca

2000 r. działał jako Ośrodek Szkolenia Zawodowego Osób Niepełnosprawnych),

- Środowiskowy Dom Samopomocy (od 15 grudnia 1998 r.),
- Mieszkalnictwo Chronione (od 17 grudnia 1999 r.).

● Warsztat Terapii Zajęciowej

Obejmuje opieką osoby niepełnosprawne intelektualnie z orzecznictwem o niezdolności do pracy. W ramach terapii zajęciowej funkcjonują pracownie: gospodarstwa domowego, szycia, ceramiki artystycznej, stolarstwa, prac w papierze, rękodzieła artystycznego, małej poligrafii, plastyczna oraz technik różnych. Uczestnicy WTZ biorą czynny udział w życiu kulturalnym społeczności lokalnej działając w klubach: teatralnym, muzycznym, twórczości artystycznej i sportowym. Uczestnicy wyjeżdżają na turnusy rehabilitacyjno-rekreacyjne podnosząc własny poziom obsługi, kultury osobistej, zdobywając wiedzę geograficzną i historyczną. Ponadto są objęci specjalistyczną opieką lekarską.

● Środowiskowy Dom Samopomocy

Placówka działa od grudnia 1998 r. Jest przeznaczona dla osób z upośledzeniem umysłowym w stopniu umiarkowanym, znacznym i głębokim. Dysponuje 30 miejscami. Placówka świadczy usługi dostosowane do szczególnych potrzeb tych osób. W ramach różnych form terapii realizowane są: terapia ruchem, egoterapia, samoobsługa, terapia specjalistyczna (muzykoterapia, psychoterapia).

● Mieszkalnictwo Chronione

W ramach tzw. mieszkalnictwa chronionego oraz programu opracowanego przez Przewodniczącego Zarządu Koła pana Kazimierza Nowickiego z myślą o potrzebach mieszkaniowych osób niepełnosprawnych intelektualnie powstał nowatorski system mieszkalnictwa chronionego. Mieszkalnictwo chronione powstało w segmencie budynku wzniesionego nakładem Stargardzkiego Towarzystwa Budownictwa Społecznego. W grudniu 1998 r. oddano 11 mieszkań przygotowanych specjalnie dla osób niepełnosprawnych

oraz jedno mieszkanie dla opiekunów. We wrześniu 2001r. poszerzono tę formę rehabilitacji oddając kolejnych 11 mieszkań. Czerwiec 2004 r. zaowocował oddaniem kolejnej, również nowatorskiej formy mieszkalnictwa chronionego, którą jest tzw. „Pensjonat” dla osób z głębszym upośledzeniem umysłowym. Terapeuci wspomagają radą i pomocą osoby niepełnosprawne, zapewniając im całodobową opiekę.

Mieszkania przeznaczone są dla osób z upośledzeniem umysłowym, które chciały się usamodzielniać lub z przyczyn niezależnych straciły wsparcie ze strony najbliższych, zostały sierotami oraz z innych powodów życiowych pozostały bez pomocy. Wspólnie z nimi zamieszkuje 4 opiekunów. Tą formą rehabilitacji społecznej objętych zostało 33 podopiecznych Koła PSOUU. Jest to jedyne tego typu przedsięwzięcie w kraju.

- Zakład Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia”

Głównym celem, który przyświecał realizacji tego zadania, było poprawienie funkcjonowania osób niepełnosprawnych intelektualnie w społeczeństwie poprzez zdobycie zatrudnienia zgodnego z ich możliwościami i umiejętnościami.

Stworzony system pozwala na kierowanie do odpowiedniej placówki takich osób, dla których profil prowadzonej rehabilitacji jest najodpowiedniejszy, uwzględnia ich potrzeby oraz możliwości psychomotoryczne.

W ten sposób podopieczni Koła znajdują dla siebie takie miejsce, które zagwarantuje im optymalne warunki pracy i rehabilitacji.

Najważniejsze dokonania Koła

Do najważniejszych dokonań stargardzkiego Koła Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym należy zaliczyć:

a) Mieszkalnictwo Chronione – idea mieszkalnictwa chronionego jest pionierska w skali kraju, co nie jest bez znaczenia w obecnej, trudnej sytuacji społeczno-gospodarczej. Inicjatywa zrodziła się z potrzeby zapewnienia godziwych warunków życiowych



osób upośledzonym umysłowo, przebywających często w środowisku patologicznym bądź urągającym człowiekowi.

b) Zakład Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia” – pierwsza tego typu inicjatywa w Polsce.

c) Za wzorowo rozwijaną działalność Statutową Koła, Przewodniczący Zarządu Kazimierz Nowicki został odznaczony w 1999 r. przez Zarząd Główny Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym medalem Fiderliter et Constanter (Wiernie i Wytrwale) a Zarząd Miasta Stargard Szczeciński odznaczono za współpracę z naszym Stowarzyszeniem „Kulą Doskonałości” i dyplomem wręczonym przez marszałka Sejmiku RP, Macieja Płazyńskiego. Koło jest również laureatem konkursu „Pro publico bono” oraz „Porządnie poza rządem”.

Cel przedsięwzięcia

Celem Zakładu Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia” jest zatrudnianie osób niepełnosprawnych w stopniu znacznym, a przez prowadzoną rehabilitację zawodową i społeczną przygotowanie do życia w otwartym środowisku oraz pomoc w realizacji samodzielnego, świadomego i niezależnego życia, adekwatnego do ich możliwości.

Nazwa przedsięwzięcia

Utworzenie i prowadzenie Zakładu Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia”.

Opis przedsięwzięcia

Zakład Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia” powstał 15 sierpnia 2000 r. jako kolejna placówka Koła Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Stargardzie Szczecińskim, zatrudniając osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności.

W ramach swojej działalności ZAZ zajmuje się rehabilitacją zawodową, społeczną i leczniczą niepełnosprawnych pracowników. Prowadzona działalność gospodarcza obejmuje wszelkie usługi związane z żywieniem zbiorowym oraz indywidualnym. Głównym produktem zakładu są posiłki obiadowe, których odbiorcami są szkoły, przedszkola i zakłady pracy. Z usług ZAZ korzystają w dużej mierze klienci indywidualni, szczególnie osoby starsze i samotne.

Zakład zajmuje się również organizacją imprez okolicznościowych (wesela, bankiety, „stoły szwedzkie”, komunie, imprezy rodzinne i itp.). Dzięki posiadanemu bardzo bogatemu parkowi maszynowemu oraz możliwościom technologicznym „Centralna Kuchnia” organizuje bankiety dla osób prywatnych, przedsiębiorców i firm z terenu Stargardu, Szczecina i okolic. W okresie wakacyjno-letnim obsługuje wiele imprez plenerowych. Z racji posiadania szerokich możliwości technicznych (dwa specjalistyczne samochody, trzy duże grille, namioty ogrodowe, parasole, kilka kompletów ław „piwnych”, nowoczesne termosy, teren rekreacyjny obok zakładu z dużym betonowym grillem) ZAZ jest w stanie zorganizować dla klienta imprezę w miejscu, które ten wskaże. Wykorzystując teren obok zakładu, organizuje się imprezy dla osób, które nie wyjeżdżając ze Stargardu, mogą wśród zieleni spędzić wolny czas.

Od chwili powstania zakład zorganizował bądź obsługiwał imprezy cateringowe dla ponad 15 tys. osób.

W swojej pracy ZAZ „Centralna Kuchnia” stara się wychodzić naprzeciw oczekiwaniom swoich klientów. Ścisłe współpracuje ze szkołami, do których dostarcza posiłki. Współorganizuje imprezy kulturalne dla uczniów. Klienci indywidualni mają możliwość wpły-

wania na jakość i zakres świadczonych usług poprzez częste ankiety, które pracownicy zakładu przesyłają do wypełnienia.

ZAZ zajmuje się także produkcją wyrobów garmażeryjnych. Dostarczał je do stargardzkich sklepów. Po zbadaniu rynku i przeanalizowaniu przychodów ze sprzedaży podjęto decyzję o próbie zrealizowania kolejnego pomysłu, jakim jest sklep firmowy ZAZ. W sklepie sprzedawane są produkty garmażeryjne wytwarzane w zakładzie, dodatkowo lody, napoje oraz artykuły spożywcze. Zrobiono bardzo efektowną reklamę sklepu, co jeszcze bardziej przyciąga klientów. Sklep „dorobił się” stałych klientów, którzy po pierogi z „Centralnej Kuchni” przyjeżdżają ze wszystkich rejonów miasta. Jakość sprzedawanego asortymentu towaru jest wysoko oceniana przez odwiedzających sklep.

Zakres produkcji Zakładu Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia” w chwili obecnej przedstawia się następująco:

- pełne posiłki obiadowe (dla 450 osób),
- zupy dla szkół (300 osób),
- wyroby garmażeryjne (sklep – 60 kg dziennie).

Swoje możliwości technologiczne zakład w pełni wykorzystuje.

Podstawowym jednak zadaniem ZAZ jest rehabilitacja zawodowa, społeczna i lecznicza niepełnosprawnych pracowników. To priorytetowy cel funkcjonowania placówki i wszelkie działania gospodarcze muszą przekładać się na korzyści dla osób niepełnosprawnych.

Stanowiska pracy są tak dobierane, aby niepełnosprawny pracownik w pełni mógł wykorzystać swój potencjał psychomotoryczny. Zmianę zakresu czynności bardzo często sugeruje sam pracownik. Poprzez pracę w ZAZ osoby niepełnosprawne nabywają zawodowych umiejętności, utrwalają teoretyczne wiadomości niezbędne w pracy, rozwijają swoje umiejętności praktyczne, kształtują umiejętności społeczne pojawiające się w stosunkach zawodowych. Wyrabiają w sobie zaradność życiową, pobudzają się do większej aktywności społecznej, uczą się szanowania swojego zdrowia, biorą udział w zajęciach kulturalno-rekreacyjno-rehabilitacyjnych. In-

dywidualny program rehabilitacji opracowany wspólnie z niepełnosprawnym pracownikiem uwzględnia jego potrzeby i możliwości somatyczne, psychiczne oraz zainteresowania.

Dzięki rehabilitacji zawodowej prowadzonej w ZAZ, osoby niepełnosprawne mają niepowtarzalną możliwość uzyskania i utrzymania pracy, pełne prawa i obowiązki jako pracownicy ze wszystkimi tego konsekwencjami, przygotowują się do pracy na otwartym rynku. Najważniejszym jednak stymulatorem ich uspołecznienia jest poczucie własnej wartości i przydatności społecznej z tytułu posiadania pracy. Codzienne podpisywanie listy obecności, odbiór pensji jest dla nich tak nobilitującym przeżyciem, że w tych momentach uwidaczniają się ich nieodparte potrzeby i pragnienie życia w normalnym świecie oraz poczucia celowości swojego istnienia.

W ZAZ prowadzone są zajęcia z zakresu rehabilitacji społecznej (samodzielność, odpowiedzialność, trening zachowań społecznych, umiejętność znalezienia się w trudnych sytuacjach, rozwiązywanie konfliktów, kształtowanie właściwych postaw i kontaktów interpersonalnych). Poza tym, co najmniej raz w miesiącu organizowany jest wyjazd do teatru, opery, na koncerty, wyjścia na spotkania kulturalno-muzyczne. Dla rodziców zorganizowano spotkanie noworoczne, na którym osoby niepełnosprawne recytowały poezję. Jeden z niepełnosprawnych intelektualnie pracowników uczestniczy w zajęciach grupy teatralnej prowadzonej przez Stargardzkie Centrum Kultury.

Niepełnosprawni pracownicy objęci są również kompleksową opieką medyczną. Z powodu bardzo specyficznej grupy pracowników współpraca ze specjalistami z różnych dziedzin jest niezbędna. W przypadkach, gdzie wymagane są zajęcia typowo rehabilitacyjne, wykorzystywana jest baza rehabilitacyjna jednej z placówek Koła, dokąd osoby niepełnosprawne zatrudnione w ZAZ chodzą na zajęcia rehabilitacyjne według wskazań lekarza.

Ze względu na warunki lokalowe nie prowadzi się rehabilitacji ruchowej w pomieszczeniach zakładu. Niepełnosprawni pracow-



nicy uczęszczają na basen, salę gimnastyczną, saunę, siłownię, uczestniczyli w zajęciach turystyczno-sportowych (rajdy piesze i rowerowe, wycieczki jednodniowe). Grają w tenisa ziemnego, uczęszczają na aerobik, organizowano im wyjazdy nad morze, do Centrum Wodnego w Gryfinie, byli na czterodniowym biwaku. Od kilku lat wspólnie ze swoimi kolegami z Niemiec wyżywają w kilkudniowe rejsy jachtem dalekomorskim po basenie Morza Bałtyckiego, uczestniczyli w pięciu turnusach rehabilitacyjnych. Zrealizowany został wyjazd na Puchar Świata w Skokach Narciarskich do Zakopanego, na mecz piłkarski skoczków narciarskich z aktorami w Warszawie, finał „Szansy na sukces” w Sali Kongresowej. Odbyły się dwie wycieczki, do Trójmiasta (2003) i Warszawy (2004).

Praca w Zakładzie Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia” stwarza niepełnosprawnym pracownikom możliwość rozwoju intelektualnego, społecznego a przede wszystkim zawodowego. Nabywają umiejętności i nawyków zawodowych, które niezbęd-

ne są w normalnym stosunku pracy. Dzięki uczestnictwu w różnorodnych formach rehabilitacji społeczno-leczniczej w bardzo wymierny sposób poprawiają zakres swoich umiejętności społecznych i utrzymują swój stan zdrowia na poziomie pozwalającym im funkcjonować jako pracownikom.

Zdecydowana większość kosztów zorganizowania tak różnorodnych form i działań rehabilitacyjnych pokrywana jest z wypracowanych środków przez ZAZ.

Najważniejsze jednak jest to, że niepełnosprawni pracownicy mają świadomość wypracowania środków, współuczestniczą i współdecydują o sposobie ich wydatkowania.

Pomysł na przedsięwzięcie

Pomysłodawcą i autorem koncepcji powstania Zakładu Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia” jest założyciel Koła PSOUU w Stargardzie Szczecińskim i obecny Przewodniczący Zarządu Kazimierz Nowicki, który widząc braki i swoistą dyskryminację problemów osób upośledzonych umysłowo zwłaszcza w zakresie zatrudnienia, poszukiwał takich form zatrudnienia, które uwzględniłyby umiejętności i możliwości niepełnosprawnych podopiecznych Koła.

Wśród wielu aktywności zawodowych niewiele jest takich, gdzie osoby niepełnosprawne intelektualnie mogłyby pracować, bowiem złożoność czynności do wykonania niejednokrotnie przewyższa potencjał psychofizyczny osoby niepełnosprawnej. Stąd też należy stosować rozwiązania, które pozwoliłyby osobom niepełnosprawnym wykonywać pracę.

Po dogłębnym przeanalizowaniu systemów rehabilitacji osób niepełnosprawnych w Europie Zarząd Koła PSOUU doszedł do wniosku, że najbardziej możliwą formą zatrudnienia swoich podopiecznych byłaby jednostka zajmująca się szeroko pojmowaną gastronomią. Stało się to z dwóch powodów:

– W cyklu technologicznym zakładu żywienia zbiorowego można wyodrębnić kilka działów. Po zapoznaniu się ze specyfiką produkcji posiłków obiadowych Zarząd Koła wi-

dział szansę wykonania wielu czynności produkcyjnych przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną.

Dzięki znajomości potrzeb osób niepełnosprawnych wyodrębniono kilkanaście stanowisk pracy, na których mogą pracować osoby niepełnosprawne z różnymi dysfunkcjami psychofizycznymi. Pracę podzielono na działy wymagające od osób kierunkowych kwalifikacji i możliwości motorycznych. Tak powstały działy: warzywny, mięsny, kuchnia główna, zmywalnia, dział sprzętania, dystrybucji i ekspedycji. Niepełnosprawni intelektualnie pracują w stargardzkich szkołach przy obsłudze obiadów dostarczanych przez „Centralną Kuchnię”.

W ten sposób każda osoba z niepełnosprawnością intelektualną znalazła dla siebie takie stanowisko pracy, które jest adekwatne do jej możliwości i umiejętności.

– Na istnienie takiej placówki nie można patrzeć tylko z punktu widzenia rehabilitacyjnego, chociaż stanowi to bezwarunkowy priorytet jej funkcjonowania. W 70-tysięcznym mieście z kilkunastoma szkołami, zakładami pracy, przedszkolami musi istnieć możliwość znalezienia gospodarczej „niszy” do uzupełnienia.

Przy odpowiednim poznaniu struktury rynku, dożywianie szkół, usługi gastronomiczne czy cateringowe mogą stać się szansą na właściwe funkcjonowanie zakładu, który tak jak „Centralna Kuchnia”, zajmuje się produkcją żywności.

Stąd też niedopuszczalna jest sytuacja, gdzie produkty wytwarzane przez zakład zalegają półki magazynów. Produkt firmy musi być sprzedany szerszej rzeszy klientów, a dywersyfikacja działalności ZAZ powinna przebiegać w sposób ciągły.

Działalność gastronomiczna, zdaniem pomysłodawcy inicjatywy, mogła dawać wymierne efekty nie tylko w sferze rehabilitacyjnej, ale była szansą na funkcjonowanie ZAZ w sferze ekonomicznej (ten pogląd się potwierdził). Dzięki temu forma przedsięwzięcia, jakim jest Zakład Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia”, trafiła do właściwej grupy osób, która znalazła zatrudnienie i ma

optymalne warunki do rehabilitacji zawodowej, społecznej i leczniczej.

Planując jednak całe przedsięwzięcie oraz zdając sobie sprawę z faktu, że osoby niepełnosprawne nie są w stanie pracować fizycznie 8 godzin, wydajność ich pracy jest zdecydowanie niższa, wiadomym było, że bez pomocy państwa normalne funkcjonowanie takiego zakładu jest niemożliwe.

Okres realizacji

Od 15 sierpnia 2000 r. do dziś zakład wciąż funkcjonuje.

Przygotowanie do realizacji przedsięwzięcia

Determinacja w działaniach mających na celu zatrudnienie osób z upośledzeniem umysłowym została doceniona i Koło Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym jako jedno z prężnie działających w kraju zostało wytypowane do realizacji zawartego w 1994 roku porozumienia pomiędzy ministrami Pracy i Polityki Społecznej RP i Królestwa Danii programu specjalnego „Centralna Kuchnia”, zaakceptowanego przez Radę Nadzorczą i Zarząd Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Program specjalny „Centralna Kuchnia” dotyczył przygotowania kadry do udziału w procesie zmierzającym do powołania podmiotu gospodarczego „Centralna Kuchnia” w celu dalszego przekształcenia w ZAZ. Dokonano remontu i adaptacji budynku, przygotowano linię technologiczną kuchni do rozruchu, wyposażono pomieszczenia przystosowane do celów rehabilitacyjno-socjalnych. Uczestnicy programu zostali przeszkoleni w zakresie wykonywania prac związanych z przygotowaniem i dystrybucją posiłków obiadowych. Z chwilą ukazania się Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21.01.2000 r. Koło opracowało dokumentację dotyczącą Zakładu Aktywności Zawodowej i po spełnieniu wymogów przekaza-



to wniosek o dofinansowanie do Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych w Warszawie celem rozpatrzenia i akceptacji. 11 sierpnia 2000 r. PFRON podpisał z Kołem Polskiego Stowarzyszenia na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym w Stargardzie Szczecińskim umowę na dofinansowanie ZAZ „Centralna Kuchnia”. Decyzją wojewody z dnia 15 sierpnia 2000 roku placówka Koła „Centralna Kuchnia” otrzymała – jako pierwsza w Polsce – status Zakładu Aktywności Zawodowej.

Obszar, na którym przedsięwzięcie było realizowane

Województwo zachodniopomorskie, powiat Stargardzki, gmina Stargard Szczeciński.

Charakterystyka osób niepełnosprawnych

<i>stopień niepełnosprawności</i>	<i>liczba osób</i>
umiarkowany	
znaczny	42
<i>rodzaj niepełnosprawności</i>	<i>liczba osób</i>
upośledzenie umysłowe	38
schorzenia narządu wzroku	1
schorzenia narządu ruchu i kręgosłupa	1
choroba psychiczna i nerwowa	1
inne	1
<i>sytuacja zawodowa osoby przed udziałem w przedsięwzięciu</i>	<i>liczba osób</i>
● <i>pracująca, w tym:</i>	
zatrudniona	1
zagrożona utratą zatrudnienia	–
pracująca na własny rachunek	–
● <i>niepracująca, w tym:</i>	
wolontariusz	–
ucząca lub szkoląca się	37
zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna	–
zarejestrowana w Powiatowym Urzędzie Pracy jako poszukująca pracy	–
bierna zawodowo	4

Uzasadnienie potrzeby realizacji przedsięwzięcia

Dzięki opisywanej inicjatywie stworzono w „Centralnej Kuchni” miejsca pracy dla 59 osób. Przy tak wielkiej skali bezrobocia, dla 42 osób o znacznym stopniu niepełnosprawności – mieszkańców miasta i powiatu – Zakład Aktywności Zawodowej stał się jedyną szansą uzyskania i przede wszystkim utrzymania zatrudnienia zgodnego z ich możliwościami psychomotorycznymi. Poprzez prowadzoną rehabilitację leczniczą zapobiega się

pogłębianiu dysfunkcji zdrowotnych, usprawnia ruchowo i fizycznie. Pozwala to na pewne odciążenie zarówno finansowe jak i organizacyjne instytucji rehabilitacyjno-leczniczych działających w Stargardzie Szczecińskim, które nie muszą już w tak znaczny sposób partycypować w działalności rehabilitacyjnej na rzecz tej grupy mieszkańców miasta.

Działania podejmowane przez ZAZ przy udziale Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w wielu przypadkach pomogły osobom niepełnosprawnym w rozwiązaniu ich problemów życiowych i zawodowych.

ZAZ zajmuje się dowożeniem posiłków do chorych podopiecznych MOPS, gdzie niezadko jest to jedyny pełny, kaloryczny oraz ciepły posiłek w ciągu dnia. Funkcjonowanie takiej placówki wysoko oceniają osoby starsze i samotne, które ze względu na skromne możliwości finansowe, dzięki bardzo niskim cenom obiadów, w znacznym procencie są klientami zakładu.

Produkty ZAZ docierają do bardzo dużego grona mieszkańców miasta. Dowożąc posiłki do odbiorcy indywidualnego, niepełnosprawni pracownicy mają możliwość rozwijania swoich umiejętności niezbędnych przy kontaktach interpersonalnych. Rozmawiając z klientami na tematy związane z jadłospisem, organizacją dostaw posiłków, uczą się nawiązywania znajomości i kultury prowadzenia rozmowy. Klienci, mieszkańcy miasta, mają możliwość kontaktowania się z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie. Dzięki temu przełamywane są stereotypy, z chęcią rozmawiają z docierającymi do nich niepełnosprawnymi pracownikami ZAZ. Jakość oferowanych posiłków dodatkowo wzmacnia wiarę klientów w rzetelność i celowość działania zakładu. Organizując imprezy okolicznościowe, zajmując się wyżywieniem szkół i przedszkoli w mieście i powiecie, pokazując się na imprezach kulturalno-rozrywkowych organizowanych w rejonie Stargardu, ZAZ zaistniał jako firma, gdzie pracują osoby niepełnosprawne, które potrafią wyprodukować bardzo dobrą, zdrową i taną żywność.

Tak wymierne efekty pracy „Centralnej Kuchni” wykształciły w społeczności star-

gardzkiej postawy i zachowania sprzyjające integracji osób niepełnosprawnych w środowisku lokalnym. Właściwa współpraca z samorządem powiatowym pozwoliła na stworzenie w ZAZ „Centralna Kuchnia” dodatkowo dwóch stanowisk pracy chronionej dla osób niepełnosprawnych fizycznie. Dofinansowanie turnusów rehabilitacyjnych, dotacje celowe, to tylko niektóre z form aktywnej współpracy władz szczebla miejskiego i powiatowego z Kołem PSOUU.

Prowadząc własny sklep firmowy ZAZ poszerzył formy działalności rehabilitacyjnej. Zatrudnienie w nim znalazły trzy osoby niepełnosprawne, w tym jedna intelektualnie. Sklep jest znany na terenie miasta jako miejsce, gdzie można kupić bardzo tanie wyroby garmazeryjne, a sprzedawcami są osoby niepełnosprawne.

Poprzez zatrudnienie w ZAZ, osoby niepełnosprawne mają kolejną szansę na „namiastkę normalności”. Koło PSOUU, jako jeden z elementów stworzonego systemu opieki nad osobami niepełnosprawnymi, prowadzi Mieszkalnictwo Chronione.

Uzyskując dodatkowe dochody z tytułu umowy o pracę, 11 niepełnosprawnych pracowników miało możliwość zamieszkania we własnym mieszkaniu.

Środki wypracowywane przez ZAZ zgodnie z odpowiednimi przepisami przekazywane są na rzecz Zakładowego Funduszu Aktywności, w ramach którego istnieje możliwość wspomagania różnych form mieszkalnictwa chronionego. Udzielane są pożyczki na wpłatę kaucji za mieszkanie, na wyposażenie mieszkań. Także koszty opieki nad osobami zamieszkującymi w Mieszkalnictwie wymagają wsparcia ze strony ZAZ. Podzielone są proporcjonalnie na wszystkich mieszkańców i ze środków Zakładowego Funduszu Aktywności częściowo pokrywany jest koszt opieki nad 11 lokatorami.

Bez zatrudnienia w ZAZ osoby niepełnosprawne nigdy nie miałyby możliwości posia-

dania i utrzymania mieszkania z zabezpieczoną pełną opieką.

Zatrudnione osoby niepełnosprawne wypracowują sobie świadczenia rentowe. Nie są biernymi odbiorcami kolejnej formy pomocy społecznej państwa. Aktywnie uczestniczą w zabezpieczaniu swojej przyszłości, wypracowanej, a nie darowanej. Praca daje osobom niepełnosprawnym poczucie godności i przydatności społecznej. Funkcjonowanie zakładu na terenie miasta pozwala jego mieszkańcom mieć świadomość, że osoby niepełnosprawne niekoniecznie muszą być dla nich obciążeniem – potrafią pracować, ich praca może mieć bardzo wymierne efekty, a normalne funkcjonowanie osób niepełnosprawnych w nowoczesnym społeczeństwie nie jest niczym nadzwyczajnym.

Sposób rekrutacji uczestników

Dzięki stworzonemu systemowi rehabilitacji zatrudnienie w ZAZ znaleźli m.in. podopieczni Koła. Rady programowe wszystkich placówek Koła, opracowując indywidualne programy rehabilitacji ściśle ze sobą współpracują w zakresie planowania i monitorowania przebiegu procesu rehabilitacji każdego podopiecznego Stowarzyszenia będącego w którejkolwiek placówce. WTZ jako placówka prowadząca terapię poprzez pracę w jednej z pracowni prowadzi gospodarstwo domowe. W ramach prowadzonej terapii uczestnicy warsztatu przygotowują się do zatrudnienia w ZAZ. Jeżeli pojawiają się możliwości Rada Programowa WTZ kieruje odpowiednio przygotowanego uczestnika do ZAZ w celu zatrudnienia i dalszego rozwoju społeczno-zawodowego.

Część pracowników to absolwenci szkoły specjalnej w Stargardzie Szczecińskim. Współpraca z Powiatowym Zespołem ds. Orzekania o Niepełnosprawności również pozwoliła na zatrudnienie kilku osób niepełnosprawnych.

Czy przedsięwzięcie jest kontynuowane

Zakład Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia” nieprzerwanie prowadzi działalność. Zakres i forma jego usług ulegają ciągłym modyfikacjom wymuszonym przez zmieniające się realia gospodarki rynkowej i polityki społecznej państwa.

Napotkane problemy w trakcie planowania, realizacji, rozliczania przedsięwzięcia i sposoby ich rozwiązywania

● W trakcie planowania:

– brak jasnych i jednolitych wytycznych dotyczących tworzenia ZAZ;

– konsultacje z pracownikami PFRON w Warszawie. Współpraca z Zarządem Głównym PSOUU przy nowelizacji Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych celem wprowadzenia ZAZ jako formuły szczególnie korzystnej dla osób niepełnosprawnych intelektualnie;

– brak wzorców przy tworzeniu ZAZ;

– samodzielne opracowanie wniosku

oparte na gruntownej wiedzy na temat osób niepełnosprawnych i zasad działalności gospodarczej;

– zmiany w przepisach, dotyczące wymagań wobec osób niepełnosprawnych zatrudnionych w ZAZ. Najpierw były to osoby z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności, a następnie tylko ze znacznym;

– rekrutacja uzupełniająca do ZAZ, tak, aby wszystkie osoby zatrudnione miały znaczny stopień niepełnosprawności.

● W trakcie realizacji:

– brak jednolitych przepisów fiskalnych dotyczących ZAZ (VAT, NIP i inne);

– korespondencyjne wyjaśnianie niejasności z Urzędem Skarbowym.

● W trakcie rozliczania:

– z powodu braku jednoznacznych i spójnych przepisów powstały problemy w rozliczeniu dotacji za lata 2000-2001;

– ZAZ musiał zwrócić do PFRON 10.039,77 zł.

Wysokość zaangażowanych środków i źródło ich pochodzenia

<i>pochodzenie środków</i>	<i>wysokość (PLN)</i>	<i>nazwa instytucji</i>
własne	3.233.034,72	
zewnętrzne	167.013,90	Urząd Miasta Stargard, PCPR, darowizny
publiczne krajowe	6.315.112,50	PFRON

Kategorie wydatków w budżecie przedsięwzięcia

<i>Kategoria wydatku</i>	<i>Kwota (PLN)</i>
działalność gospodarcza	2.313.619,62
działalność obsługowo-rehabilitacyjna	3.269.610,23
ZFA	357.290,55

Wydawca:

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

00-828 Warszawa, Al. Jana Pawła II 13

tel. (022) 620 03 51, infolinia 0 800 153 163

www.pfron.org.pl

Organizacja druku: Grupa Doradcza Sienna Sp. z o.o. Warszawa

Projekt graficzny i skład: Wojciech Ciągło

Redakcja: Justyna Żukowska

Druk: Drukarnia DUET Kielce

Nakład: 2 050 egz.

Publikacja powstała dzięki uprzejmości organizacji pozarządowych.

Przedstawione w publikacji opracowania i dane pochodzą z ankiet konkursowych i materiałów przygotowanych przez te organizacje.

Towarzystwo Opieki nad Ociemniałymi w Laskach	<i>Przygotowanie osób z dysfunkcją wzroku do wejścia na otwarty rynek pracy</i>	9
Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych	<i>Program wspomaganego zatrudniania osób niepełnosprawnych – TRENER (projekt pilotażowy)</i>	19
Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”	<i>EKO-PRACA Projekt Pilotażowy</i>	27
Fundacja Aktywnej Rehabilitacji	<i>Wspieranie kształcenia osób niepełnosprawnych w formach szkolnych w zawodach umożliwiającym zdobycie zatrudnienia w trybie telepracy</i>	35
Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo	<i>Edukacja, aktywizacja zawodowa, komu- nikacja społeczna, doradztwo, zatrudnienie – fundacyjny system przeciwdziałania marginalizacji osób niepełnosprawnych</i>	43
Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego	<i>Sekcja Rynku Pracy w Warszawskim Domu pod Fontanną</i>	53
Polski Związek Głuchych Oddział Mazowiecki w Warszawie	<i>Sieć asystentów – tłumaczy języka migowego realizujących usługi z zakresu zatrudnienia osób niepełnosprawnych</i>	65
Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Szczecinie	<i>Rozwój społeczeństwa obywatelskiego poprzez przygotowanie osób z niepełnosprawnością intelektualną do pracy w Zakładach Aktywności Zawodowej</i>	71
Towarzystwo Pomocy Głuchoniewidomym	<i>Rehabilitacja zawodowa młodych osób głuchoniewidomych – program pilotażowy</i>	79
Polskie Stowarzyszenie na Rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Stargardzie Szczecińskim	<i>Utworzenie i prowadzenie Zakładu Aktywności Zawodowej „Centralna Kuchnia”</i>	87
