

Elżbieta Włodek

Człowiek z niepełnosprawnością umysłową w sytuacji pracy w obliczu zagrożeń i szans

(Artykuł ukazał się drukiem w: *Współczesne zagrożenia. Fakty i mity*, red. J. Zimny, Wydawnictwo KUL, Stalowa Wola 2014, s. 893-904)

Streszczenie

Niepełnosprawność intelektualna jest zaburzeniem obciążonym największą liczbą stereotypów destruktywnie oddziałujących na możliwości podjęcia pracy i skuteczne, satysfakcjonujące funkcjonowanie zawodowe osób nią dotkniętych. Wsparcie osób z niepełnosprawnością intelektualną nie może być więc ograniczone do kształtowania kompetencji osobistych samej osoby niepełnosprawnej, ale powinno uwzględniać również projektowanie programów szkoleniowych dla przedsiębiorców oraz pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia, mających na celu zmianę dotychczasowego postrzegania osób z niepełnosprawnością umysłową jako wyizolowanych społecznie i pozbawionych istotnych z punktu wymagań pracodawcy kompetencji interpersonalnych.

W swoim artykule przedstawię zagrożenia oraz bariery na jakie napotykają osoby z niepełnosprawnością intelektualną u progu zatrudnienia oraz w sytuacji pracy, jak również zaprezentuję innowacyjne projekty aktywizacji zawodowej stwarzające szanse skutecznej tranzycji na rynek pracy interesującej nas grupy osób.

Słowa kluczowe: niepełnosprawność intelektualna, aktywizacja społeczno-zawodowa

Abstract

An intellectually disabled person in the situation of professional work – risks and opportunities.

Intellectual disability is a disorder burdened with the biggest number of stereotypes which hinder the opportunity of undertaking a job and of effective and satisfying functioning in a profession for the disabled persons. Therefore, the support provided to the persons with intellectual disability may not be limited only to the developing of the personal skills of the disabled person, but it should also include designing training programmes for the employers and for the employees of the Public Employment Services, which would be aimed at the change of the current perception of the intellectually disabled persons as socially isolated and lacking interpersonal skills that are required by the prospect employers.

In my article I shall present the dangers and obstacles encountered by intellectually disabled persons while starting their employment and in the situation of professional work, and I will show innovative projects of increasing their employment opportunities which raise the chances of effective transition of the group we are looking into onto the job market.

Key words: intellectual disability, social and professional mobilization

Oczywistym jest fakt, iż praca odgrywa istotne znaczenie w życiu każdego człowieka, a dla osób z niepełnosprawnością jest szczególnym źródłem wielu cennych wartości, nie tylko materialnych ale nade wszystko osobistych, stanowiąc jeden z kluczowych determinantów jakości życia.

Dziś nikt nie kwestionuje fundamentalnego prawa do pracy osób z niepełnosprawnością umysłową oraz nie podważa jego znaczenia dowartościowującego osobę, która każdego dnia zмага się ze swoimi ograniczeniami.

Jan Paweł II w encyklice *Laborem exercens*, pisze „iż praca jest dobrem każdego człowieka, przez pracę człowiek przekształca nie tylko przyrodę, ale urzeczywistnia siebie jako człowieka, ponieważ bardziej „staje się człowiekiem”¹. Praca ubogaca człowieka w sposób materialny, jak i w sposób duchowy. Dotyczy to każdej pracy, fizycznej i umysłowej, pracy osób z niepełnosprawnością i pracy osób pełnosprawnych.

Dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną aktywność zawodowa jest źródłem poczucia niezależności, samostanowienia, kontroli nad własnym życiem. Umożliwia nawiązywanie i podtrzymywanie kontaktów społecznych jak również normalizuje tryb życia poprzez odmierzanie dni i tygodni rytmem wyznaczanym przez pracę i odpoczynek².

Poza wymiarem społecznym, podkreślić należy jej znaczenie ekonomiczne, antydyskryminacyjne oraz rehabilitacyjne. Wymiar ekonomiczny stanowi gwarancję dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną uzyskania pełnej lub przynajmniej zwiększonej niezależności finansowej. Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż uzyskanie statusu pracownika przez osobę z niepełnosprawnością odciąża również system ubezpieczeń społecznych i opieki socjalnej.

Właściwa i skuteczna aktywizacja zawodowa jest wyrazem wzmocnienia polityki równości szans wobec osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym a poprzez to realizuje się antydyskryminacyjny wymiar pracy zawodowej. Wreszcie,

¹ Z. Wiatrowski, *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo WSP, Bydgoszcz, 2000, s. 69.

² Por. A. Krause, *Współczesne tendencje w procesie rewalidacji osób niepełnosprawnych-normalizacja*, [w]: J. Stala (red.), *Katecheza specjalna dzisiaj*, Jedność, Kielce 2003,

w drodze aktywności zawodowej dopełnia się ważny z punktu widzenia potrzeb omawianej grupy osób cel rehabilitacyjny. Praca umożliwia osobie niepełnosprawnej doskonalenie funkcjonalne w czynnościach roboczych oraz samorealizację w roli twórczego i produktywnego obywatela, co jest ostatecznym celem wszelkich działań terapeutycznych podejmowanych w ramach rehabilitacji medycznej i środowiskowej³.

Utrata lub brak pracy, długotrwałe pozostawanie poza rynkiem pracy jest krytyczną sytuacją w życiu osoby z niepełnosprawnością. Fakt bycia bezrobotnym nie tylko prowadzi do zmian w społecznym funkcjonowaniu jednostki, ale może przybierać znacznie poważniejsze, psychologiczne konsekwencje związane z poczuciem beznadziejności, pojawieniem się depresji, obniżeniem samooceny, wzrostem agresji oraz nadmiernym obwinianiem siebie.

Sytuacja osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy.

Aktualna sytuacja na rynku pracy sprawia, że znalezienie odpowiedniego zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną wciąż stanowi poważny problem. Zakrzewska-Manterys stwierdza, iż osoby z upośledzeniem umysłowym „praktycznie nie istnieją na rynku pracy” w Polsce⁴.

W Raporcie PFRON z badań wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych czytamy z kolei, iż dwóch na trzech niepełnosprawnych umysłowo nigdy nie pracowało a odsetek nigdy nie pracujących zwiększa się wraz ze stopniem upośledzenia⁵. Podobna sytuacja ma miejsce w wielu europejskich krajach. Raport „Ubóstwo i Niepełnosprawność Intelektualna w Europie 2010” informuje, iż tylko niewielki odsetek mieszkańców Europy, którzy borykają się z problemem upośledzenia umysłowego znajduje pracę. I tak w Bułgarii 3% osób z upośledzeniem umysłowym, 12% na Cyprze, 0,5% w Danii, 2% w Grecji, 7% na Węgrzech, 8, 62% w Portugalii oraz 1,24% w Rumunii. Niemcy i Ukraina szacują udział w zatrudnieniu na poziomie 1%, a na Litwie jedynie 17 osób z niepełnosprawnością intelektualną znalazło

³E. Rutkowska, *Cele i założenia rehabilitacji kompleksowej*, [w]: *Pracownik z niepełnosprawnością*, (red.) E. Rutkowska, NORBERTINUM, Lublin 2007, s. 44.

⁴E. Zakrzewska-Manterys, *Wykształcenie a sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, [w]: E. Giermanowska (red.), *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007, s.63.

⁵PFRON, *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy. Perspektywa osób z upośledzeniami umysłowymi*, Warszawa 2009, s.14. http://www.pfron.org.pl/portals/pl/70/77/Badania_i_analizy_PFRON.html. Data pobrania 1.04.2014.

zatrudnienie na rynku pracy spośród 22121 osób z zaburzeniami psychicznymi czy niepełnosprawnością intelektualną⁶.

Brak pracy oznacza nie tylko pasywizm społeczny, ale wiąże się także ze sferą ubóstwa oraz wykluczenia społecznego. Zatem osoby niepełnosprawne intelektualnie są grupą szczególnie narażoną na pozostawanie poza nawiasem społeczeństwa.

Formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie.

Współcześnie w Unii Europejskiej, choć uznaje się potrzebę istnienia zatrudnienia chronionego, podkreśla się, że głównym zadaniem w zakresie podejmowania zatrudnienia przez osoby z niepełnosprawnością jest przygotowanie ich do funkcjonowania na otwartym rynku pracy⁷. W przypadku jednak osób z niepełnosprawnością intelektualną włączenie w otwarty rynek pracy wymaga zastosowania szczególnych form organizacyjnych a w warunkach takich zatrudnienie podejmują najczęściej osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej.

Wskazując formy rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych w naszym kraju najczęściej wymienia się: warsztat terapii zajęciowej, zakład aktywności zawodowej, zakład pracy chronionej, otwarty rynek pracy. Prezentowane co kilka lat raporty z działalności placówek zajmujących się aktywizacją społeczno-zawodową dowodzą, iż nie spełniają one oczekiwanych zamierzeń. Tylko odsetek rehabilitowanych w nich osób podejmuje pracę zawodową. Dla przybliżenia sytuacji warto odwołać się do ostatnich z opublikowanych raportów.

Szczegółowe informacji o funkcjonowaniu warsztatów terapii zajęciowej odnajdujemy w raporcie z 2009 roku opracowanym przez Centrum Badań Marketingowych INDICATOR dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych⁸. Wyniki prowadzonych ankiet pokazały, że na koniec 2008 roku w badanych 539 wtz przebywało łącznie 18 609⁹ uczestników spośród których pracę podjęło tylko 723 osoby¹⁰. Najczęstszą

⁶Ubóstwo i Niepełnosprawność Intelektualna w Europie – raport Inclusion Europe oraz Inclusion International, <http://www.psouu.org.pl/sites/default/files/publikacje/Ub%C3%B3stwo%20i%20Niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87%20Intelektualna%20w%20Europie.pdf>. Data pobrania: 1.04.2014.

⁷E. Wapiennik, *Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce w świetle rozwiązań unijnych*, „Szkoła specjalna”, Warszawa 2006, nr 1, s. 30.

⁸*Analiza działalności warsztatów terapii zajęciowej w 2008 roku. Raport z badań*, www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_z_badania_Analiza_dzialalnosci_wtz_w_2008_roku. Data pobrania 26.07.2014.

⁹Tamże, s.4.

¹⁰Tamże, s.6.

przyczyną (86%) sytuacji, kiedy uczestnik przygotowany do podjęcia zatrudnienia nie uzyskał pracy był brak ofert. Ponadto ważne czynniki to obawa rodziny (61%) lub samego uczestnika (45%) przed podjęciem pracy, a także brak miejsc w zakładach aktywności zawodowej (36%)¹¹.

Raport TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych wskazuje, iż w 2008 roku funkcjonowały w Polsce 53 Zakłady Aktywizacji Zawodowej w których zatrudnionych było 1903 beneficjentów, z czego 85,6% stanowiły osoby ze znacznym, a 14,4% - z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności¹². Z przeprowadzonych badań wynika, iż tylko 49 osób (2,6%) w 2008 roku podjęło zatrudnienie na otwartym rynku, a w zakładach pracy chronionej 20 osób tj. 1,1% zatrudnionych osób niepełnosprawnych¹³.

W 2006 roku w 1426 Zakładach Pracy Chronionej zatrudnionych było 4866 pracowników z upośledzeniem umysłowym w tym: osób z lekkim stopniem niepełnosprawności - 3133, z umiarkowanym- 1622. Najmniejszą grupę stanowiły osoby upośledzone umysłowo z orzeczoną znaczną stopniem niepełnosprawności – 111 osób. Ogółem osoby z upośledzeniem umysłowym stanowiły 4% wszystkich zatrudnionych w ZHCH osób niepełnosprawnych¹⁴.

Dla wielu osób z niepełnosprawnością intelektualną szansą na uzyskanie zatrudnienia na otwartym rynku pracy jest tzw. **zatrudnienie wspomagane** (ang. *supported employment*), tłumaczone również jako zatrudnienie wspierane. Jest to zatrudnienie niepełnosprawnego pracownika na warunkach konkurencyjnych na otwartym rynku pracy przy zapewnieniu odpowiedniego wsparcia udzielanego przez tzw. trenera pracy czy asystenta zawodowego (ang. *job coach*), który pracuje z osobą niepełnosprawną tak długo jak wymaga tego jej sytuacja zawodowa¹⁵. Polskie doświadczenia w tym zakresie m.in. realizacja projektu Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Centrum Doradztwa Zawodowego i Wspierania Zatrudnienia Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną potwierdzają, że można zmienić na lepsze życie osób z głębszym stopniem upośledzenia

¹¹ Tamże, s.7.

¹² *Zakłady Aktywności Zawodowej, Raport z badania TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych*, Warszawa 2009, s. 9.
http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_ZAZ_2008.pdf. (8.08.2013).

¹³ Tamże, s.62.

¹⁴ PFRON, *Zakłady pracy chronionej w latach 2005-2006. Raport z badania*, MPiPS, Warszawa 2008, s. 40.
http://www.pfron.org.pl/porta1/pl/70/77/Badania_i_analizy_PFRON.html

¹⁵ T. Majewski, *Zatrudnienie wspomagane- specjalna forma aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, [w]: *Osoby niepełnosprawne. Szanse i zagrożenia godnego funkcjonowania w nowoczesnym społeczeństwie*, (red.) J. Ptak, Wyd. Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2011, s. 104.

umysłowego i że osoby te mogą skutecznie funkcjonować w sytuacji pracy. Jednocześnie pozyskane doświadczenia przekonują o potrzebie kierunku zmian w systemie rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

Barierę oraz zagrożenia pomyślnej tranzycji osób z niepełnosprawnością intelektualną na rynek pracy.

Problem aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną jest złożony. Podejmując próbę charakterystyki barier oraz zagrożeń, na które napotyka grupa osób z upośledzeniem umysłowym należy sobie uzmysłowić, iż istniejące w naszym społeczeństwie stereotypy oraz rezerwa, z jaką otoczenie społeczne traktuje tę grupę osób i ich możliwości, stanowią bezsprzecznie istotną przeszkodę w skutecznej tranzycji na rynek pracy. Oczywiście nie można pominąć też innych czynników: mentalnych, kulturowych, psychologicznych oraz technicznych. Również nie w pełni korzystnie ukształtowana „konstrukcja architektoniczna” systemu wsparcia zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną w naszym kraju jest kolejnym determinantem niepomyślnie wpływającym na skuteczność proponowanych form aktywizacji zawodowej.

Badania przeprowadzone w Europie wskazują, iż większość pytanych osób o przyczynę bezrobocia osób z niepełnosprawnością intelektualną wymieniało – kwestie prawne, fizyczne, społeczne, brak wykształcenia oraz ogólnie złą sytuację na europejskim rynku pracy (ogólny wysoki poziom bezrobocia)¹⁶.

Osoby z niepełnosprawnością umysłową bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego rzadko odnajdują się na rynku pracy i potrafią znaleźć dla siebie na nim miejsce. Dodatkowe utrudnienia w tranzycji na rynek pracy wynikają z niskich kwalifikacji oraz ograniczonych kompetencji społecznych. Największe szanse na znalezienie pracy mają osoby mieszkające w większych miastach i metropoliach, w których poziom bezrobocia jest mniejszy i pojawia się więcej ofert pracy. Jednak nawet tutaj dla osób z niepełnosprawnością intelektualną sytuacja kształtuje się bardzo niekorzystnie. Praca, którą wykonują osoby niepełnosprawne jest bardzo często postrzegana jako mało nobilitująca społecznie oraz prawie dwukrotnie gorzej opłacana¹⁷.

I. Raszeja-Ossowska przedstawiając czynniki hamujące aktywność zawodową osób z niepełnosprawnością intelektualną wskazuje również na fakt rozmijania się oferty

¹⁶ *Ubóstwo i Niepełnosprawność Intelektualna ... dz. cyt. s. 23.*

¹⁷ I. Raszeja-Ossowska, *Młodzi-niepełnosprawni. Sytuacja społeczna i zawodowa*, Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo, Warszawa 2013, s.17.

kształcenia z potrzebami lokalnego rynku pracy oraz przygotowywanie do zawodów niezgodnych ze schorzeniami i predyspozycjami. Niepodejmowanie pracy przez osoby z niepełnosprawnością intelektualną jest też zdaniem autorki wynikiem obawy o utratę lub zawieszenie renty socjalnej. Ten fakt podkreślają również pracodawcy, wskazując iż sytuacja ta ogranicza możliwość podnoszenia wynagrodzeń i stosowania motywacji pieniężnych. Jednocześnie dostrzegane jest zjawisko zatrudnienia w szarej strefie, również motywowane obawami utraty świadczeń rentowych¹⁸.

Interesującą i uszczegółowioną identyfikację przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych, w tym z niepełnosprawnością intelektualną, w naszym kraju prezentuje P. Radecki. Swoimi badaniami autor objął przedstawicieli administracji gminnych, przedstawicieli organizacji pozarządowych, respondentów niepełnosprawnych, przedstawicieli rodzin osób niepełnosprawnych oraz pracodawców. Teren badań obejmował 4 okręgi badawcze: mazowiecki, częstochowski, katowicki oraz zielonogórski. Na podstawie prowadzonych badań autor wyodrębnił 5 zasadniczych grup barier:

1. Bariery w otoczeniu osób niepełnosprawnych. W odniesieniu do tej kategorii barier respondenci najczęściej wymieniali: bariery transportowe, brak ofert pracy dla osób niepełnosprawnych, konkurencję ze strony osób sprawnych, niski poziom pośrednictwa pracy oraz złożone procedury wsparcia finansowego¹⁹.
2. Bariery po stronie osób niepełnosprawnych. W tym przypadku wyodrębniono 15. podstawowych barier, spośród których najczęściej wskazywano na: obawę utraty renty, ograniczenia mobilności oraz stan zdrowia osoby niepełnosprawnej. W rankingu najniższego znaczenia według ocen respondentów znalazły się: brak potrzeby zarobkowania przez osoby niepełnosprawne, przekonania o niższej jakości i wydajności pracy osób niepełnosprawnych, oraz postawa rodziny zniechęcająca osoby niepełnosprawne do aktywności zawodowej²⁰.
3. Bariery po stronie pracodawców w opinii respondentów wskazują, iż najczęstszą przyczyną niechęci pracodawców do zatrudniania osób niepełnosprawnych jest: konieczność przystosowania stanowisk pracy, dodatkowe wymagania dotyczące przygotowania obiektów oraz dodatkowe wymagania dotyczące zapewnienia opieki medycznej dla osób niepełnosprawnych. W opinii respondentów barierami o najniższym znaczeniu są:

¹⁸ Tamże, s. 19.

¹⁹ P. Radecki, *Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych – w świetle wyników badań [w]: Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych - możliwości przełamywania barier zatrudniania*. Materiały konferencyjne, Krajowa Izba Gospodarczo – Rehabilitacyjna, Warszawa, 2008, s.23.

²⁰ Tamże, s. 27.

uprzedzenia współpracowników, uprzedzenia personelu kierowniczego, obawa przed niekorzystnym klimatem medialnym²¹.

4. Bariery po stronie administracji gminnej. Respondenci uznali za najistotniejsze przyczyny niskiego zaangażowania administracji w aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych przede wszystkim: brak zainteresowania udzielaniem pomocy osobom niepełnoprawnym, brak środków finansowych na ten cel jak również brak zainteresowania podjęciem pracy przez same osoby niepełnosprawne²².

5. Bariery po stronie rodzin osób niepełnosprawnych. W ocenie przedstawicieli rodzin, organizacji pozarządowych oraz osób niepełnosprawnych zasadnicze przyczyny oporu rodzin przed zatrudnieniem niepełnosprawnych członków rodziny dotyczą: obawy o stan zdrowia niepełnosprawnego członka rodziny, obawy przed utratą renty przez niepełnosprawnego członka rodziny oraz obawy przed dodatkowymi obowiązkami i wysiłkiem związanym z pracą niepełnosprawnego członka rodziny. Wśród barier w omawianej kategorii o najniższym znaczeniu w rankingu okazały się: opinia, że praca niepełnosprawnego członka rodziny nie jest potrzebna, obawa przed negatywną reakcją innych członków rodziny, przyjaciół, znajomych, obawa przed niezależnością finansową niepełnosprawnego członka rodziny²³.

Konkludując powyższe rozważania, należy stwierdzić, iż bariery, które stanowią przeszkodę w realizowaniu się osób z niepełnosprawnością intelektualną w roli pracownika, mają swoje źródła zarówno w otoczeniu systemu jak również w postawach osób niepełnosprawnych i ich rodzin. Bariery te stanowią istotne zagrożenie dla idei wyrównywania szans osób niepełnosprawnych, której znaczenie jest silnie akcentowane w prawie i deklaracjach o charakterze międzynarodowym jak i krajowym.

Zidentyfikowane problemy rynku pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną wskazują na pilną potrzebę podejmowania innowacyjnych, kompleksowych działań, stosowania aktywnych instrumentów aktywizacji zawodowej ukierunkowanych jednocześnie na indywidualne potrzeby osoby z niepełnosprawnością intelektualną, potrzeby lokalnego rynku pracy, otoczenia systemu oraz sektora przedsiębiorców.

²¹ Tamże, s.32.

²² Tamże, s.36.

²³ Tamże, s. 40.

Innowacyjne projekty aktywizacji zawodowej szansą skutecznej tranzycji na rynek pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Szukając nowatorskich projektów aktywizacji społeczno-zawodowej nie sposób pominąć postulatów przedstawionych przez Inclusion Europe oraz Inclusion International mających na celu propagowanie idei przejścia od tradycyjnego, pasywnego systemu aktywizacji osób z niepełnosprawnością intelektualną do systemu mobilnego, wykorzystującego aktywne instrumenty aktywizacji zawodowej.

Podjęcie tradycyjne	Nowe podejście
<ul style="list-style-type: none"> – Środki pasywne, na przykład renty dla niepełnosprawnych – Systemy kwot – narzuconych ograniczeń w zarobkach – Ochrona przed zwolnieniami z pracy – Dopłaty, ulgi podatkowe – Modyfikacja pracy – Rehabilitacja, ponowne szkolenia zawodowe – Zakłady pracy chronionej – Podejście oparte na tworzeniu specjalnego systemu 	<ul style="list-style-type: none"> – Środki aktywne: wsparcie w szukaniu pracy i w rozmowach o pracę, praca tymczasowa, zbieranie doświadczenia zawodowego w różnych miejscach pracy – Ustawodawstwo skierowane przeciw dyskryminacji – Kampanie informacyjne dotyczące niepełnosprawnych – Oferty „szyte na miarę”: zatrudnienie wspomagane, planowanie oparte na jednostce (<i>Person Centered Planning, PCP</i>) – Szkolenia praktyczne, szkolenia w miejscu pracy

Źródło: *Ubóstwo i Niepełnosprawność Intelektualna w Europie* – raport Inclusion Europe oraz Inclusion International s.40.

Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną stała się impulsem konstruowania innowacyjnych metod aktywizacji zawodowej w wielu ośrodkach naukowych w naszym kraju.

Potrzebę weryfikacji dotychczasowych standardów postępowania w praktyce rehabilitacji zawodowej, jak również opracowania nowych programów wspierających tranzycję młodzieży z edukacji na rynek pracy jako pierwszy podjął się zespół naukowców i praktyków pod kierunkiem W. Otrębskiego. W skład opracowanych materiałów weszły: Inwentarz preferencji czynności zawodowych osób z niepełnosprawnością umysłową, Skala przystosowania do sytuacji pracy osób z niepełnosprawnością umysłową oraz Program zajęć przygotowujących młodzież z niepełnosprawnością umysłową do funkcjonowania w sytuacji pracy pt. *Jestem dorosły-Chcę pracować*²⁴. Szczególną uwagę należy zwrócić na

²⁴ „Jestem dorosły - Chcę pracować”. Wprowadzenie do materiałów.

http://www.kul.pl/files/869/jestem_dorosly/wprowadzenie_do_materiałow.pdf. Data pobrania 2.04.2014.

diagnostyczną wartość materiałów, bowiem w ich skład weszły pionierskie na gruncie polskim narzędzia diagnostyczne, w pełni dostosowane do zróżnicowanych potrzeb i możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną. Narzędzia dostępne w wersji tradycyjnej – papierowej oraz elektronicznej umożliwiają określenie indywidualnego profilu wsparcia oraz doradztwa zawodowego badanej osoby.

Konstrukcja opracowanych materiałów w swoich założeniach nawiązuje m.in. do ekologicznego paradygmatu upośledzenia umysłowego, zgodnie z którym funkcjonowanie osoby z upośledzeniem umysłowym jest wynikiem interakcji pomiędzy jej kompetencjami i zdolnościami a wymaganiami i standardami pełnienia ról jakie stawia środowisko. Określony poziom funkcjonowania osoby i środowiska z jednej strony implikuje zapotrzebowanie na wsparcie, z drugiej zaś uzyskane wsparcie może zdecydowanie zmienić funkcjonowanie osoby i środowiska²⁵.

Znaczenie współpracy środowiska dla rozwoju kompetencji niezbędnych w sytuacji pracy jest szeroko podkreślane przez autorów programu, stąd też w realizację programu zajęć włączeni zostają rodzice, opiekunowie, członkowie zespołów edukacyjno-terapeutycznych, doradcy zawodowi. Prowadzona na bieżąco kontrola postępów rozwoju kompetencji zawodowych prowadzona jest równocześnie w drodze samooceny osoby z niepełnosprawnością, jej rodzica-opiekuna oraz nauczyciela. Taki sposób śledzenia zmian poziomu kompetencji pozwala na bieżącą weryfikację i modyfikację podejmowanych oddziaływań. Warto wspomnieć, iż w skład opracowanych materiałów wchodzi również 15 scenariuszy zajęć, z bogato ilustrowanymi kartami, ilustracjami, prezentacjami multimedialnymi, będących doskonałą pomocą dydaktyczną. Nowatorstwo programu przejawia się również w tym, iż każdy scenariusz zajęć zawiera zadania trudniejsze-przewidziane do realizacji dla osób z lekkim stopniem upośledzenia umysłowego oraz wersję łatwiejszą przewidzianą dla osób z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności intelektualnej.

Kolejne nowatorskie inicjatywy podjęte zostały przez ośrodek poznański oraz łódzki Wyższej Szkoły Zawodowej „Kadry dla Europy”. Jednym z nich jest projekt realizowany w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie wielkopolskim pt. „Model aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo w wieku 18-34”. Jego głównym celem jest opracowanie kompleksowego, zintegrowanego modelu aktywizacji

²⁵R. Luckasson i in., *Mental retardation. Definition, classification, end systems of supports*. Washington 2002, DC:AAMR, [za]: W. Otrębski, *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*, Wyd. KUL, Lublin 2007, s. 26-27.

osób z niepełnosprawnością intelektualną. Realizowane w tym zakresie działania obejmują między innymi:

- wypracowanie kompleksowego zestawu narzędzi diagnostycznych oraz narzędzi monitorowania lokalnego popytu na pracę i ścieżki aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych umysłowo,
- opracowanie katalogu kompetencji dla poszczególnych czynności zawodowych na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy.
- stworzenie Mobilnych Lokalnych Ośrodków Aktywizacji Zawodowej Niepełnosprawnych (MLOAZN) oraz szkolenie pracowników organizacji pozarządowych, ośrodków pomocy społecznej, powiatowych centrów pomocy rodzinie, warsztatów terapii zajęciowej, zakładów aktywizacji zawodowej²⁶.

Innowacyjną propozycją dedykowaną osobom z niepełnosprawnością intelektualną jest również realizowany aktualnie projekt pt. „Wypracowanie innowacyjnych narzędzi diagnozowania kompetencji zawodowo-społecznych i zainteresowań zawodowych osób z niepełnosprawnych umysłowo- ułatwiających ich aktywizację zawodową i społeczną”. Projekt realizowany jest na terenie województwa łódzkiego a jego priorytetem jest opracowanie kompleksowego modelu aktywizacji osób niepełnosprawnych intelektualnie. W modelu zaproponowano nowatorski system diagnozowania kompetencji społecznych i zawodowych i zainteresowań zawodowych osób niepełnosprawnych intelektualnie, opracowano innowacyjne scenariusze szkoleń zawodowych, warsztatów i konsultacji, oraz uruchomiono internetowy system szkolenia kadr pracujących z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie.

Podsumowanie

Problematyka aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną jest złożona. Liczne bariery na jakie napotyka grupa tych osób w przechodzeniu na rynek pracy jak również polityka państwa i przyjmowane dotychczas rozwiązania praktyczne powodują, iż wiele podejmowanych działań ma jedynie pozorny charakter, utrwalający raczej sytuację zawieszenia w próżni zawodowej, niż faktycznej aktywizacji. Niepełnosprawność intelektualna jest zaburzeniem obciążonym największą liczbą stereotypów destruktywnie oddziałujących na możliwości podjęcia pracy i skuteczne, satysfakcjonujące

²⁶ <http://onu.edu.pl/projekt/>. Data pobrania 2.04.2014.

funkcjonowanie zawodowe osób nią dotkniętych. Wsparcie tych osób nie może być więc ograniczone do kształtowania kompetencji osobistych samej osoby niepełnosprawnej, ale powinno uwzględniać również projektowanie programów szkoleniowych dla przedsiębiorców oraz pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia, mających na celu zmianę dotychczasowego postrzegania osób z niepełnosprawnością umysłową, jako wyizolowanych społecznie i pozbawionych istotnych z punktu wymagań pracodawcy kompetencji interpersonalnych. Przedstawione nowatorskie rozwiązania mają duże szanse na włączenie ich do głównego nurtu polityki pomocy społecznej a tym samym zwiększenie zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz uczynienia ich pełnoprawnymi obywatelami naszego społeczeństwa.

Bibliografia

- Krause A., *Współczesne tendencje w procesie rewalidacji osób niepełnosprawnych-normalizacja*, [w]: J. Stala (red.) *Katecheza specjalna dzisiaj*, Jedność, Kielce 2003.
- Luckasson R. i in., *Mental retardation. Definition, classification, end systems of supports*. Washington 2002, DC: AAMR, [za]: W. Otrębski, *Interakcyjny model rehabilitacji zawodowej osób z upośledzeniem umysłowym*, Wyd. KUL, Lublin 2007.
- Majewski T., *Zatrudnienie wspomaganie-specjalna forma aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych*, [w]: *Osoby niepełnosprawne. Szanse i zagrożenia godnego funkcjonowania w nowoczesnym społeczeństwie*, (red.) J. Ptak, Wyd. Wyższej Szkoły Pedagogicznej TWP, Warszawa 2011.
- Radecki P., *Przyczyny niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych – w świetle wyników badań* [w]: *Identyfikacja przyczyn niskiej aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych-możliwości przełamania barier zatrudniania*. Materiały konferencyjne, Krajowa Izba Gospodarczo – Rehabilitacyjna, Warszawa 2008.
- Raszeja-Ossowska I., *Młodzi-niepełnosprawni. Sytuacja społeczna i zawodowa*, Fundacja Pomocy Matematykom i Informatykom Niepełnosprawnym Ruchowo, Warszawa 2013.
- Rutkowska E., *Cele i założenia rehabilitacji kompleksowej*, [w]: *Pracownik z niepełnosprawnością*, (red.) E. Rutkowska, NORBERTINUM, Lublin 2007.
- Wapiennik E., *Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce w świetle rozwiązań unijnych*, „Szkoła specjalna”, Warszawa 2006, nr 1.
- Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Wydawnictwo WSP, Bydgoszcz, 2000.
- Zakrzewska-Manterys E., *Wykształcenie a sytuacja zawodowa osób niepełnosprawnych*, [w]: E.Giermanowska (red.), *Młodzi niepełnosprawni o sobie. Rodzina, edukacja, praca*, Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2007.

Netografia

Analiza działalności warsztatów terapii zajęciowej w 2008 roku. Raport z badań,
[www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania i analizy/Raport z badania Analiza działalność i wtz w 2008 roku](http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_z_badania_Analiza_dzialalnosc_i_wtz_w_2008_roku). Data pobrania 26.07.2013.

Jestem dorosły-Chcę pracować”. Wprowadzenie do materiałów.
http://www.kul.pl/files/869/jestem_dorosly/wprowadzenie_do_materialow.pdf. Data pobrania 2.04.2014.

PFRON, *Badania wpływu kierunku i poziomu wykształcenia na aktywność zawodową osób niepełnosprawnych. Raport końcowy. Perspektywa osób z upośledzeniami umysłowymi*, Warszawa 2009. [http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania i analizy PFRON.html](http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania_i_analizy_PFRON.html). Data pobrania 1.04.2014.

PFRON, *Zakłady pracy chronionej w latach 2005-2006. Raport z badania*, MPiPS, Warszawa 2008. [http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania i analizy PFRON.html](http://www.pfron.org.pl/portal/pl/70/77/Badania_i_analizy_PFRON.html)

Ubóstwo i Niepełnosprawność Intelktualna w Europie – raport Inclusion Europe oraz Inclusion International,
<http://www.psouu.org.pl/sites/default/files/publikacje/Ub%C3%B3stwo%20i%20Niepe%C5%82nosprawno%C5%9B%C4%87%20Intelektualna%20w%20Europie.pdf>. Data pobrania: 1.04.2014.

Zakłady Aktywności Zawodowej, Raport z badania TNS OBOP dla Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa 2009.
[http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania i analizy/Raport ZAZ 2008.pdf](http://www.pfron.org.pl/ftp/dokumenty/Badania_i_analizy/Raport_ZAZ_2008.pdf). Data pobrania 8.08.2013.

<http://onu.edu.pl/projekt/>. Data pobrania 2.04.2014.