



Fundacja Edukacji Europejskiej

„Rola pracodawcy w procesie aktywizacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych – skuteczne rozwiązania”

Małgorzata Gorący
Prezes Dolnośląskiego Stowarzyszenia
Pomocy Dzieci i Młodzieży z MPDz
„OSTOJA”



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Dlaczego praca ?

Funkcje pracy jako aktywności człowieka:

- funkcja dochodowa – wpływa na poziom życia i pozycję społeczną
- funkcja rehabilitacyjna – wpływa na rozwój, kształcenie i samorealizację
- funkcja socjalizacyjna – forma integracji społecznej, tworzenia więzi międzyludzkich

**PODMIOTOWOŚĆ = równorzędne traktowanie
wszystkich funkcji pracy
bez różnicowania ich roli
dla osoby sprawnej i niepełnosprawnej**

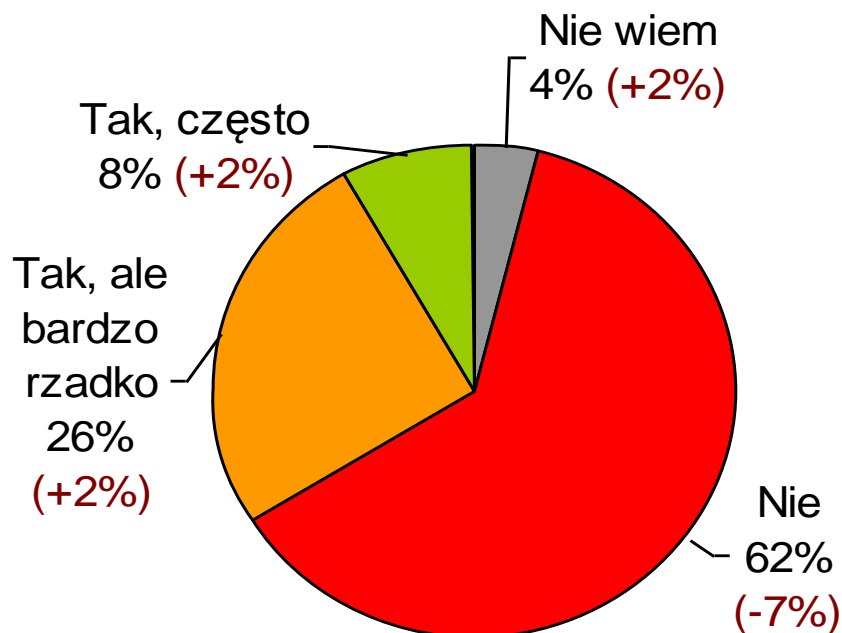




Aktywność osób z niepełnosprawnością w poszukiwaniu pracy

**Czy niepełnosprawni kandydaci zgłaszali
się do pracy**

Ogół (n=200)



(*) zmiana w % - rok 2008 w stosunku do roku 2005

(po 2 latach kampanii informacyjnej)

Źródło: badania własne WSON (przez IMAS International)





Osoba odnosząca sukces na rynku pracy – według pracodawców

- pracodawcy oczekują w pierwszej kolejności wyższego poziomu umiejętności psychospołecznych, a potem formalnych zawodowych i praktycznych
- pracodawcy przy ocenie istotności kompetencji we wszystkich grupach zawodowych zaznaczali jako najważniejsze niezbędne i pożądane kompetencje miękkie, a więc umiejętności osobiste i psychospołeczne
- od przedstawicieli wszystkich grup zawodowych oczekuje się odpowiedzialności, zaangażowania i dyspozycyjności
- najważniejsze kompetencje twarde: doświadczenie w zawodzie, umiejętności praktyczne, wykształcenie kierunkowe dla zawodu oraz specjalistyczne uprawnienia zawodowe – cechy istotne, rzadziej pożądane
- obiektywnie wysokie kwalifikacje formalne, nie wsparte równie wysokimi kompetencjami osobistymi, nie gwarantują sukcesu zawodowego.

(źródło: Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego – „Regionalne badanie rynku pracy – województwo dolnośląskie” 2007)





Stereotypy i postawy dyskryminujące osoby niepełnosprawne

cechy w największym stopniu utrudniające zatrudnienie osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy:

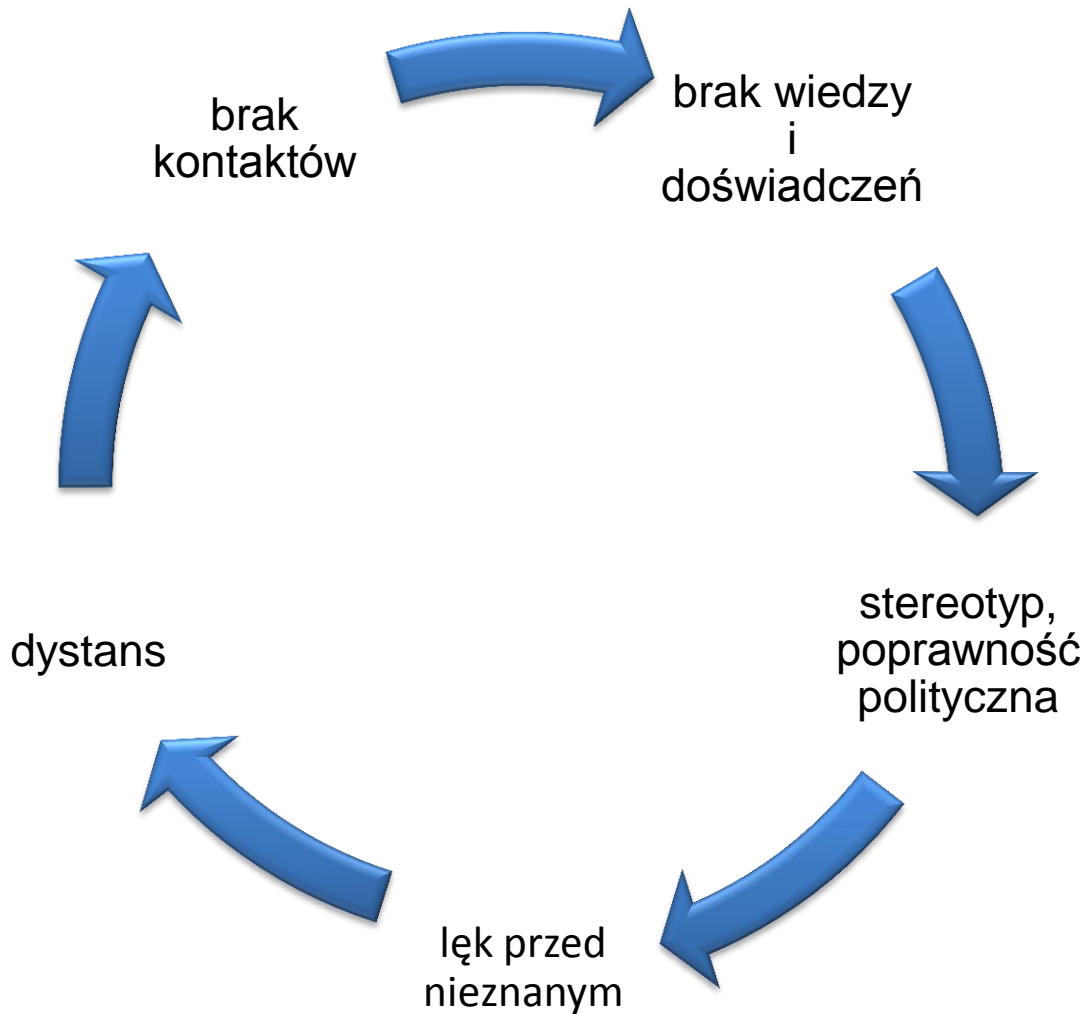
- absencja chorobowa – 35%,
- samodzielność – 23%,
- wydajność – 20%,
- dyspozycyjność – 18%,
- poziom kwalifikacji zawodowych – 12%,
- konfliktowość – 11%,
- roszczeniowość wobec pracodawcy – 11%.

Powyższe opinie w dużej mierze są wynikiem stereotypów, że one uwarunkowane tym, czy w danym zakładzie pracy zatrudnia się osoby niepełnosprawne, czy też nie.





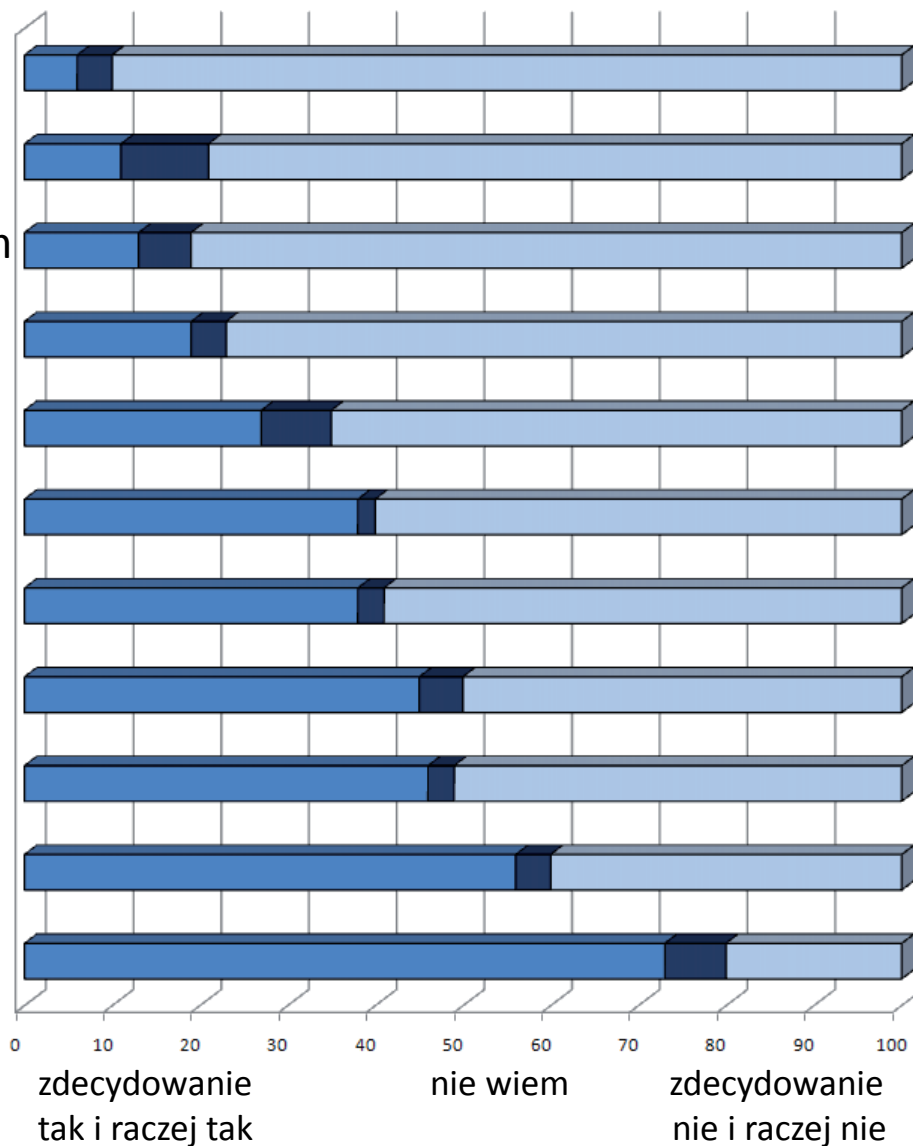
Błędne koło stereotypów





Rodzaj niepełnosprawności a deklaracje pracodawców dotyczące zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zakładzie pracy [w %]

- osoby niewidome
- osoby chore na schizofrenię
- osoby z upośledzeniem umysłowym
- osoby głuche
- osoby chore na epilepsję
- osoby lekko niedowidzące
- osoby na wózku inwalidzkim
- osoby z niedowładem ręki
- osoby niedosłyszące
- osoby z trudnościami w chodzeniu
- osoby po zawale serca

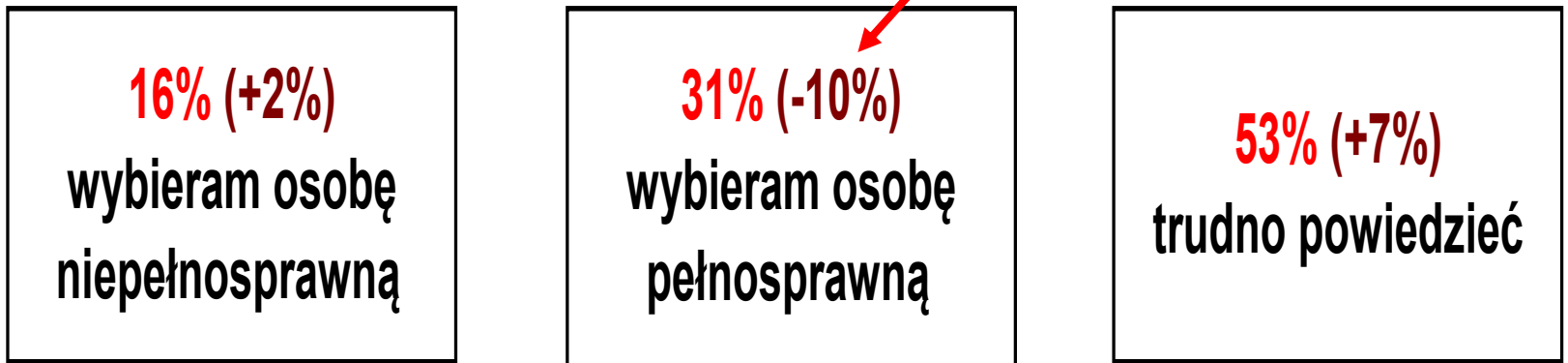




Wybór pracownika ze względu na „sprawność”

„Mając do wyboru osobę pełnosprawną i niepełnosprawną o podobnych kwalifikacjach dla danego stanowiska, kogo w obecnej sytuacji prawdopodobnie wybrał(a)by Pan(i)?”

Podstawa: pracodawcy, n=200



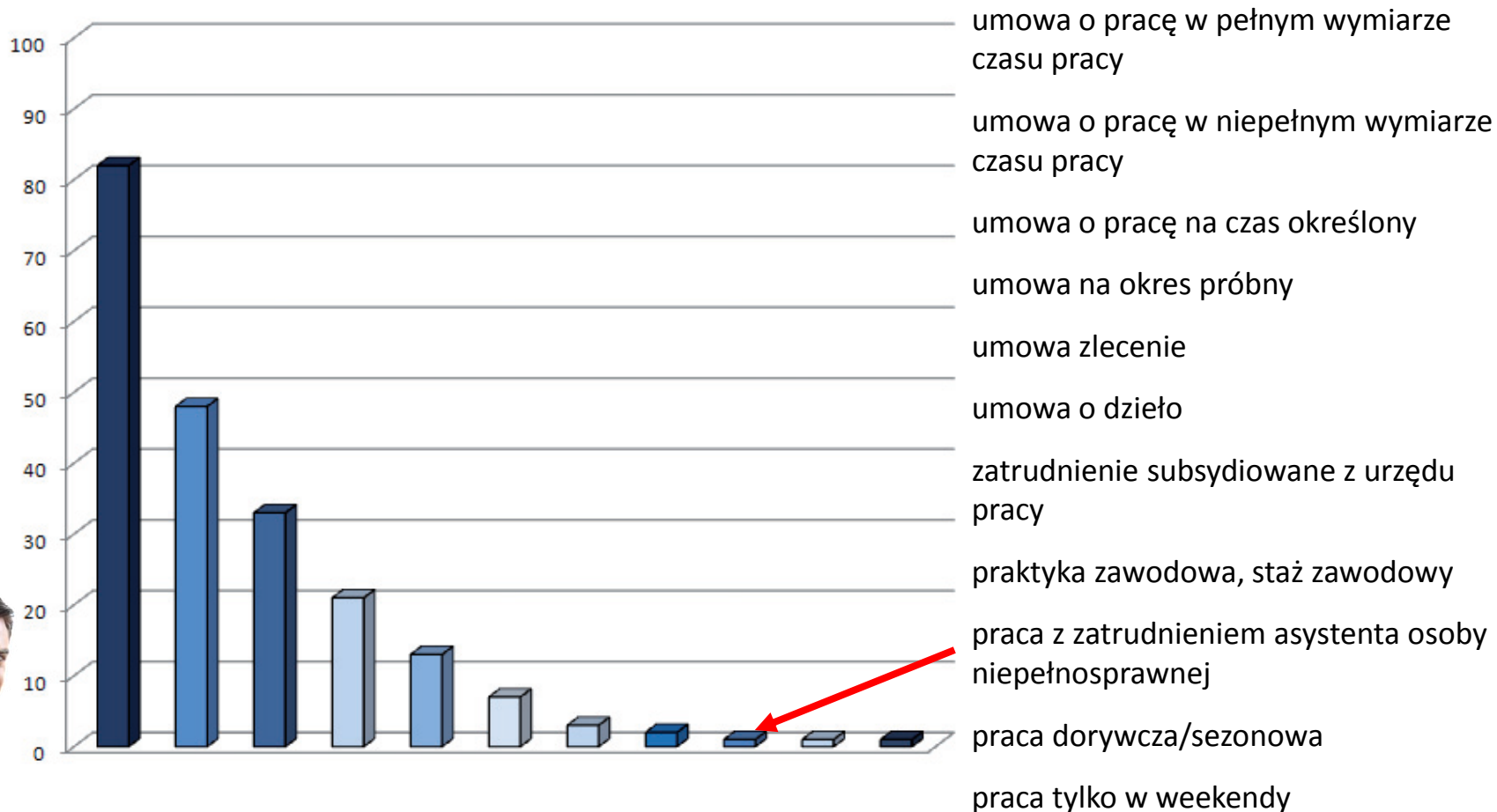
() zmiana w % - rok 2008 w stosunku do roku 2005
(po 2 latach kampanii informacyjnej)*

Źródło: badania własne WSON (przez IMAS International)





Formy zatrudnienia i organizacji pracy osób niepełnosprawnych stosowane w zakładach pracy [w %]



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych





CO MOŻNA ZMIENIĆ? JAK TO ROBIĄ INNI?

- Znajomość i stosowanie Kodeksu Postępowania MOP „Zarządzanie niepełnosprawnością w miejscu pracy” (Międzynarodowa Organizacja Pracy 2001 r.)
- Stosowanie przez pracodawców w większym zakresie nietypowych form zatrudnienia i organizacji pracy zwiększa szanse osób niepełnosprawnych na podjęcie zatrudnienia, dzięki lepszemu dostosowaniu do ich możliwości i oczekiwań.
- Zmiany w kulturze organizacyjnej pracodawców – na opartą na zasadach niedyskryminacji – sprzyjają zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.
- Budowanie z udziałem lokalnych władz i instytucji samorządowych efektywnych systemów wsparcia procesu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych – wsparcie kierowane zarówno do osób niepełnosprawnych jak i do lokalnych pracodawców .

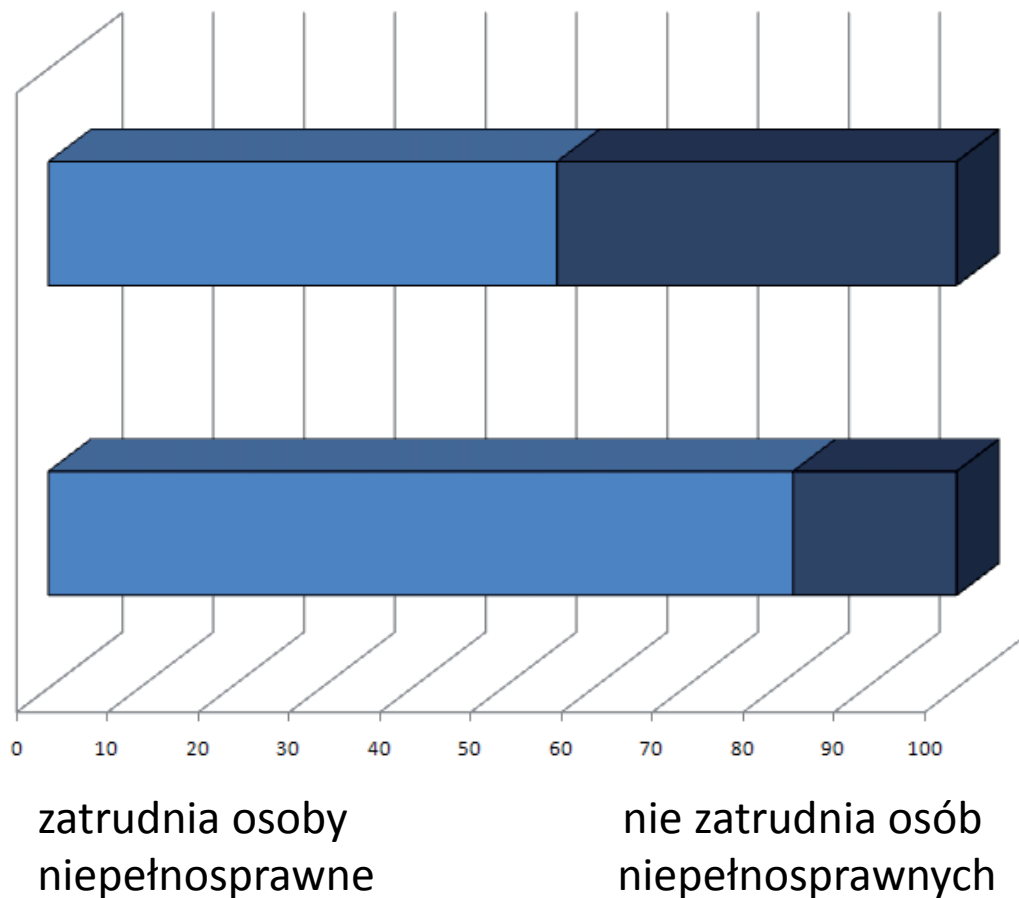




Wiedza o zarządzaniu niepełnosprawnością w miejscu pracy a zatrudnianie osób niepełnosprawnych i płacenie składki na PFRON [w %]

nieposiadający
wiedzy o zarządzaniu

posiadający
wiedzę o zarządzaniu



Źródło: Badanie Instytutu Spraw Publicznych





Źródła nowego podejścia i nowej praktyki w budowaniu ofert dla osób z niepełnosprawnością

Wieloletnie doświadczenia i dobre praktyki wielu krajów jako dowody rzeczywistych potrzeb i możliwości budowania systemów wsparcia społecznego osób z niepełnosprawnością (w tym USA, Wielka Brytania, Niemcy, Francja).

Zmiana podejścia w postrzeganiu osób niepełnosprawnych i ich potrzeb – oparta na **podmiotowości** .

Przyjęcie **indywidualnego** poziomu funkcjonowania każdej osoby jako podstawy **dopasowania oddziaływań** wspierających – podstawa **skutecznego wspierania w kierunku osobistego rozwoju**.





Efektywne formy zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy

Praca wspomagana (supported employment)
uznana została w wielu krajach na całym świecie za

najbardziej efektywną formę zatrudnienia

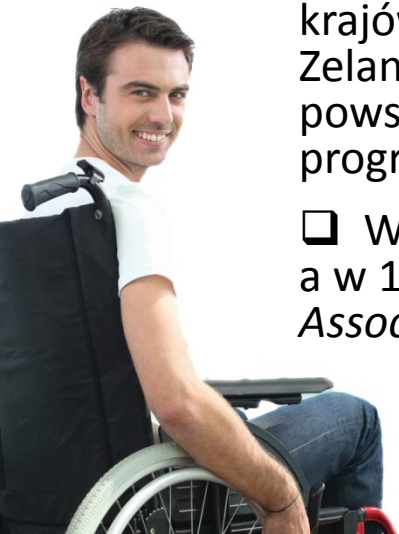
kierowaną do osób z największymi trudnościami
w samodzielnym pozyskaniu i utrzymaniu
zatrudnienia na otwartym rynku pracy.





Geneza zatrudnienia wspomaganego

- ❑ Początek zatrudnienia wspieranego dała oświata wspierana.
- ❑ Zatrudnienie wspomagane rozwinęło się w Stanach Zjednoczonych na bazie metody szkolenia poprzez pracę osób z niepełnosprawnością intelektualną, z uwzględnieniem ich indywidualnych potrzeb.
- ❑ W 1970 roku amerykański terapeuta Mark Gold opracował behawioralną strategię nauczania (kształcenie systematyczne = nauka w sytuacjach prawdziwych) = koncepcja Job Coaching'u.
- ❑ Ta metoda została stworzona dla ludzi uznawanych za niezdolnych do „prawdziwej pracy”. Systematyczne szkolenia i wsparcie, jakie otrzymywali w rzeczywistych miejscach pracy sprawiło, że rozwijali i poszerzali swoje umiejętności, podejmowali „normalną” pracę.
- ❑ Od tamtego czasu model zatrudnienia wspomaganego wprowadziło wiele krajów na świecie poza USA, takich jak Australia, Kanada, Hong Kong, Nowa Zelandia, Peru czy Zambia. Równocześnie w wielu krajach Europy Zachodniej powstały krajowe stowarzyszenia zatrudnienia wspomaganego, a od 2002 roku programy także np. w Czechach i w Polsce.
- ❑ W 1992 roku powstał Europejski Związek Zatrudnienia Wspomaganego, a w 1995 Światowe Stowarzyszenie Zatrudnienia Wspomaganego (*World Association for Supported Employment – WASE*).





Wspomagane zatrudnianie w europejskiej polityce zatrudnieniowej osób niepełnosprawnych

- ❑ Zalecenie nr R(92)6 Rady Europy w sprawie spójnej polityki wobec osób niepełnosprawnych – zakłady pracy chronionej wyłącznie jako etap przejściowy i przygotowujący do zatrudnienia w zwykłych zakładach pracy (1992)
- ❑ Rezolucja nr 48/93 Zgromadzenia Ogólnego ONZ w sprawie Standardowych Zasad Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych (Zasada 7 dotycząca zatrudnienia) – rekomenduje włączenie zatrudnienia wspomaganego do oferty aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością (1993)
- ❑ Rezolucja w sprawie równych szans dla osób niepełnosprawnych przyjęta przez Rządy Państw Członkowskich Unii Europejskiej – uznanie zatrudnienia wspomaganego za jedną ze skutecznych form zatrudnienia osób niepełnosprawnych (1996)
- ❑ Raport Grupy Ekspertów Rady Europy „Przejście od zatrudnienia w środowisku chronionym do zwykłego zatrudnienia” – wskazuje 3 strategie: tymczasowe zatrudnienie w zakładzie pracy chronionej ze szkoleniem zawodowym, enklawy pracownicze, zatrudnienie wspomaganie w zwykłym zakładzie pracy (1997)





Definicja

Światowego Stowarzyszenia Zatrudnienia Wspomagane - World Association of Supported Employment (WASE)

- Zatrudnienie wspomagane jest **płatną pracą** wykonywaną przez osoby niepełnosprawne **na otwartym rynku pracy**, przy ciągłym wsparciu ze strony innych osób.
- Płatna praca oznaczająca taką samą płacę za taką samą pracę, jaką wykonują osoby niepełnosprawne na danym stanowisku.





Model JOB COACHING

zmiana podejścia w aktywizacji zawodowej osób
niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy

z usług tradycyjnych

WYSZKOLIĆ → UMIEŚCIĆ

na

zgodne z modelem WSPOMAGANEGO ZATRUDNIENIA

UMIEŚCIĆ → WYSZKOLIĆ → UTRZYMAĆ

Nauka pracy w pracy





Model wspomaganego zatrudniania we Wrocławiu – program TRENER

to wsparcie udzielane osobie niepełnosprawnej w



1. znalezieniu
2. podjęciu
3. utrzymaniu



miejsca pracy na otwartym rynku przy udziale
osobistego trenera pracy





5 kroków do sukcesu

Realizowany przez nas model zatrudnienia wspomaganego składa się z **5 etapów**:

- ocena i przygotowanie kandydata do zatrudnienia
- znalezienie stanowiska pracy
- analiza i dopasowanie pracy
- wprowadzenie i szkolenie w miejsce pracy
- długoterminowe wsparcie.**

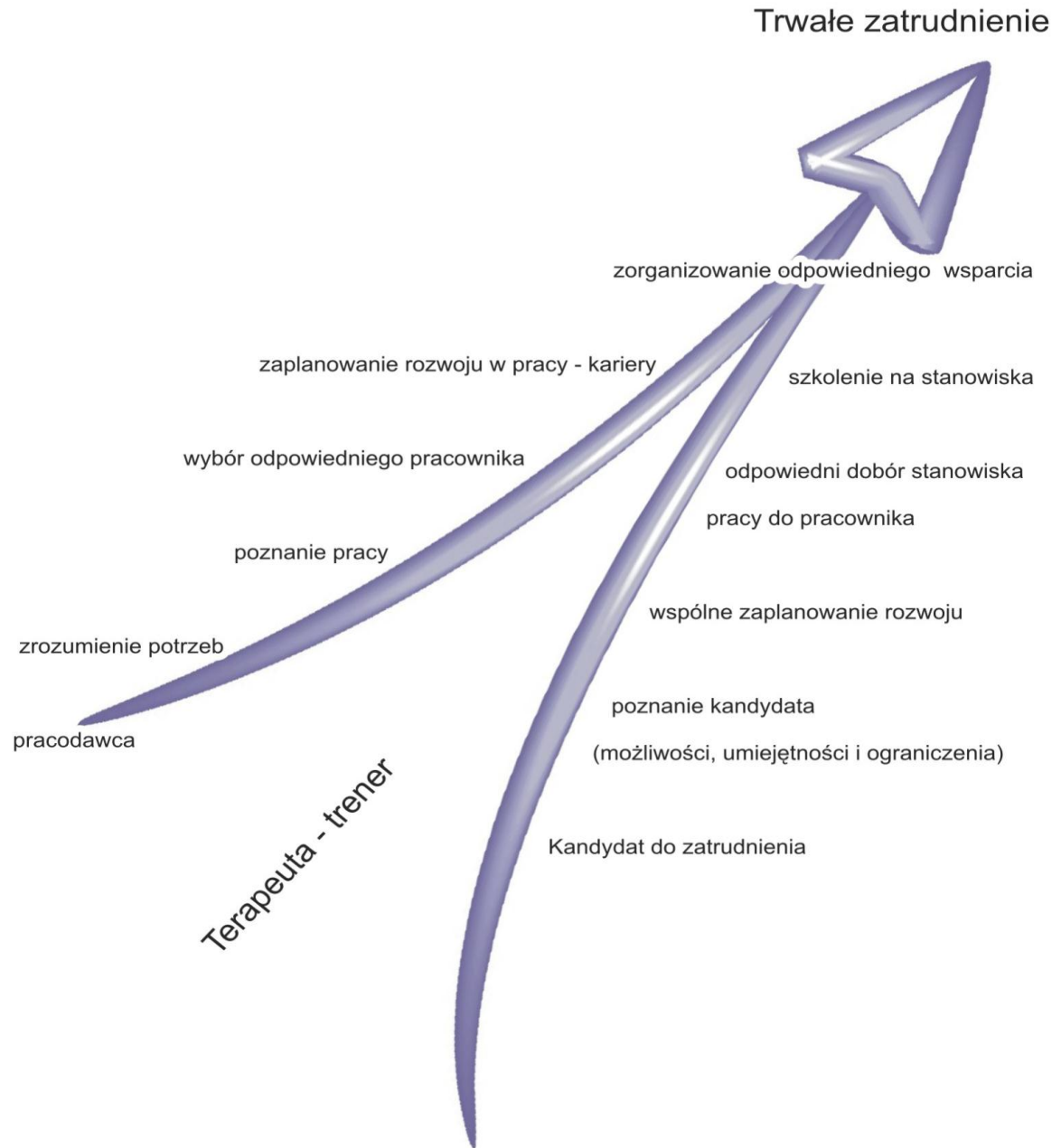




Model Job Coaching

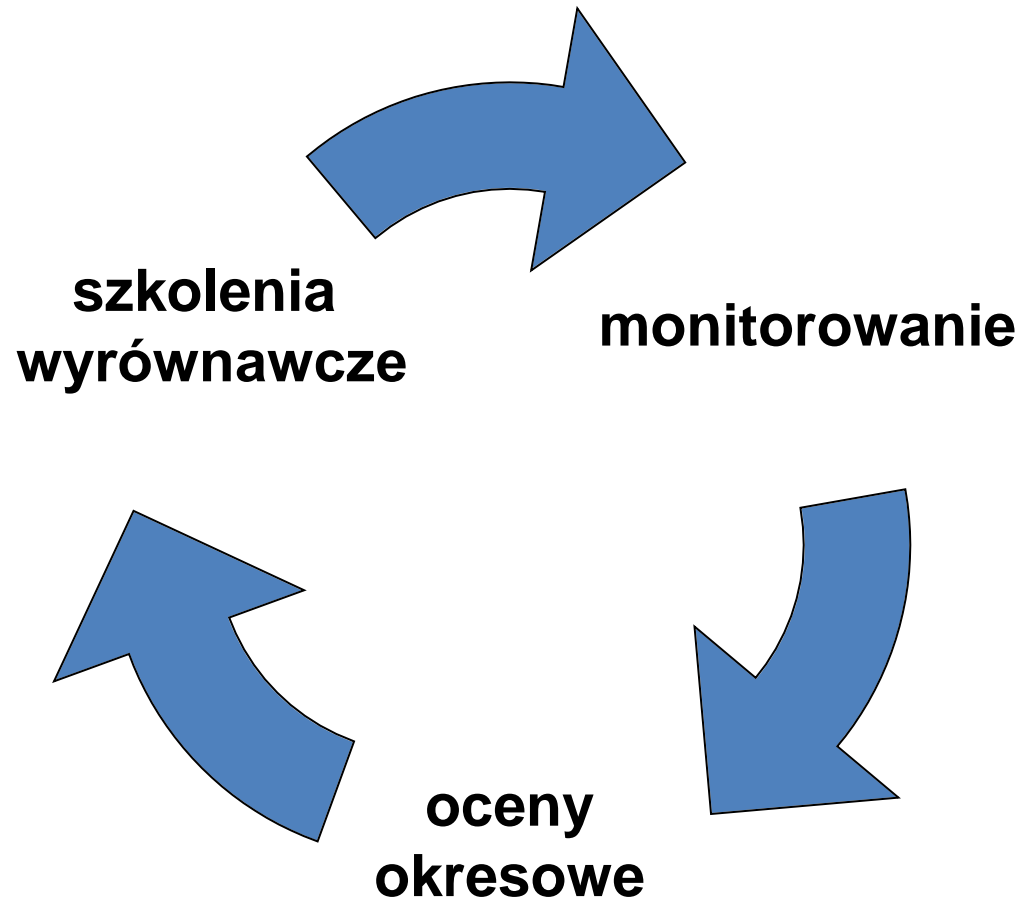


trening
+
coaching
+
długoterminowe
wsparcie





Długoterminowe wsparcie istotnym warunkiem trwałości zatrudnienia





Długoterminowe wsparcie kierujemy

- do osoby niepełnosprawnej**
(wsparcie w środowisku pracy oraz poza miejscem pracy)
- do pracodawcy**
(interwencje, oceny pracy, w razie potrzeby doszkalanie)
- najbliższego otoczenia osoby zatrudnionej**
(wsparcie rodziny, przyjaciół, profesjonalistów)





Job Coach – Trener Pracy Wspomaganej

podczas realizacji działań mających na celu pomoc osobie niepełnosprawnej w znalezieniu pracy, jej opanowaniu i wykonywaniu oraz utrzymaniu się w niej

łączy funkcje

nauczyciela zawodu + doradcy zawodowego
+ terapeuty zajęciowego + osoby wspierającej.

Trenerzy pracują **w systemie partnerskim** (dwie uzupełniające się według potrzeb osoby są odpowiedzialne za udzielanie wsparcia dla jednego pracownika).

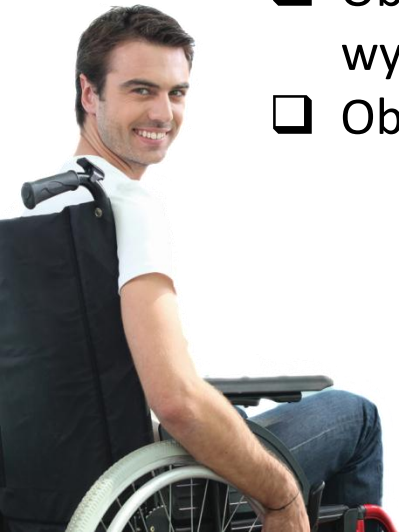
Gwarantuje to **pełną dyspozycyjność trenerów** zarówno w stosunku do osoby zatrudnianej jak i pracodawcy.





Job Coach – Trener Pracy Wspomaganej

- Trener pomaga urzeczywistnić wizję nowej przyszłości bo
 wierzy, że jest to możliwe.
- Trener nie pyta „CZY”, pyta „JAK” zatrudnić.
- Trener modeluje relacje między osobą zatrudnianą a zespołem współpracowników – buduje naturalne otoczenie wspierające w środowisku pracy.
- Trener tworzy pozytywny wizerunek osoby niepełnosprawnej jako pracownika.
- Obecność trenera jest dla osoby niepełnosprawnej faktycznym wyrównaniem szans na trwałe zatrudnienie i włączenie społeczne.
- Obecność trenera daje pracodawcy „poczucie bezpieczeństwa”.





Wrocławscy pracodawcy uczestniczący w realizacji programu TRENER

W 2011 roku 38 pracodawców realizowało zatrudnienie wspomagane, w tym:

Mc Donald's – 4 restauracje

American Restaurants (KFC, Pizza Hut, Rodeo Drive, Starbucks Coffee) – 12 restauracji

Wrocławskie DPS-y (ul. Mączna, ul. Rędzińska, Pensjonat dla Osób Starszych ul. Kamieńskiego,)

Pub „Salvador”

Bar „Bazylią” – 2 restauracje

Pizza Station – 2 restauracje

Hospicjum ul. Poświęcka

Restauracja PUENTA

Restauracja „Dobre Klimaty”

Bar Splendido

Teatr ARKA

WM Layers Kancelaria

ZOZ Dobrzyńska

Neo Electronics

Green Hostel

Archidiecezja Wrocławska

Art. Wagon

Business Navigator

Firma „Tanie sprzętanie”



Na 25 stanowiskach pracy realizujemy praktyki zawodowe.



Nasze argumenty – co wspomaganie zatrudnianie daje pracodawcy:

- przedsiębiorstwo zatrudni może „mniej wydajnego”, ale w zamian pewnego, rzetelnego i w pełni zmotywowanego pracownika;
- dzięki działalności trenera pracodawca ma gwarancję, że do danego miejsca pracy trafia odpowiedni do niego pracownik;
- proponowane przez trenera ewentualne rozsądne przekształcenie stanowiska pracy skierowane jest na podwyższenie jego efektywności ;
- wzgląd na „mniej wydajnych” pracowników wpływa na polepszenie klimatu pracy grup pracowniczych;
- przygotowanie do konkretnej pracy (szkolenie stanowiskowe) przejmuje na siebie zespół trenerów, tym samym odciążając kadrę zakładu pracy;
- zespół trenerów gwarantuje długoterminową i pewną pomoc przy rozwiązywaniu problemów w miejscu pracy;
- coraz większego znaczenia nabiera pozytywny wizerunek firm reprezentujących biznes społecznie odpowiedzialny.





Warunki sukcesu trenera we współpracy z pracodawcą

- zainteresowanie potrzebami pracodawcy
- elastyczność / dostosowanie się
- konsekwentne i skuteczne wsparcie dla pracodawcy i zatrudnionego pracownika
- dobra współpraca ze współpracownikami o. n.
- zauważanie problemów i proponowanie ich rozwiązań
- dobra komunikacja z całym kierownictwem firmy
(np. w planowaniu procesu usamodzielniania pracownika itp.)

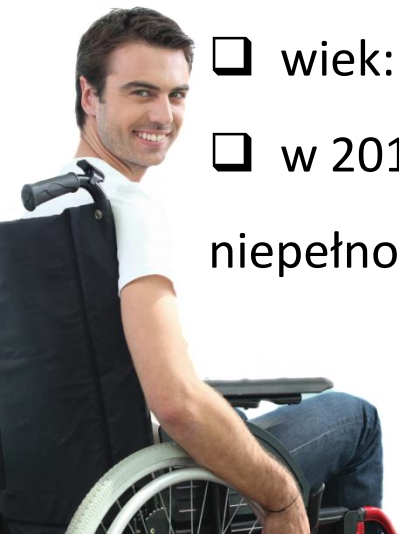




Uczestnicy programu wrocławskiego

Osoby, które mają problemy ze znalezieniem i/lub utrzymaniem pracy bez wsparcia:

- z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności :
intelektualnej, z zaburzeniami psychicznymi oraz współistniejącymi dysfunkcjami (wzroku, słuchu, mowy, z epilepsją), z niepełnosprawnością sprzężoną
- o niskim poziomie wykształcenia i kwalifikacji zawodowych
- wiek: 20 – 55 lat
- w 2011 roku trenerzy pracy udzielają wsparcia ponad 80 osobom niepełnosprawnych (w tym ponad 60 osób na etapie monitorowania pracy)





Ewaluacja programu

(wg badań dr B. Cytowskiej Uniwersytet Wrocławski)

- Ewaluacja programu potwierdza słuszność założeń job coaching'u
- Wskazuje na skuteczność działań trenerów w tworzeniu naturalnego wsparcia niepełnosprawnych pracowników w środowisku pracy
- Pracodawcy podkreślają znaczące i wartościowe cechy osób z niepełnosprawnością intelektualną jako pracowników – zaangażowanie w pracy, pracowitość, rzetelność, sumienność
- Badanie pokazuje jak wysoko efektywną formą włączania osób z niepełnosprawnością w środowiska pracy jest wspomagane zatrudnianie
- Obecność trenera pracy** jako osoby wspierającej zarówno pracownika jak i pracodawcę jest **faktycznym wyrównaniem szans na trwałe zatrudnienie na otwartym rynku pracy** dla wielu osób z niepełnosprawnością intelektualną, psychiczną i sprzężoną.
- Najistotniejsze korzyści w wymiarze osobistym, zawodowym, rodzinnym i społecznym z zatrudnienia na wolnym rynku pracy czerpią osoby z niepełnosprawnością intelektualną.





Badana populacja

- grupa 15 osób z niepełnosprawnością intelektualną pracujących na różnych stanowiskach we wrocławskich przedsiębiorstwach
- 67 osobowa grupa współpracowników osób niepełnosprawnych
- 12 pracodawców bądź osób odpowiedzialnych za zatrudnienie w firmach
- pięciu trenerów przygotowujących do pracy osoby z niepełnosprawnością intelektualną





Ocena programu przez pracowników niepełnosprawnych

- zadowolenie z faktu podjęcia pracy i jej kontynuowania - największą satysfakcję daje im fakt zarabiania pieniędzy, co ma decydujący wpływ na ich usamodzielnienie się oraz na pewną niezależność finansową
- wdrażania się do obowiązków pracowniczych w ramach programu TRENER wzbudził u badanych świadomość, że są w stanie pracować oraz że mają możliwość zatrudnienia na wolnym rynku.
- Respondenci nie wartościują czynności, które wykonują – każda praca jest wartością
- Największe problemy - nakładanie się zadań, wymagania współpracowników sprzeczne z określonymi i wyuczonymi podczas szkolenia standardami
- poszerzenie się grona znajomych
- Rodzina pracujących osób najczęściej wyrażała zadowolenie ze zmiany w ich życiu, na początku pojawiały się obawy czy syn/córka sobie poradzi, czy nie będzie wykorzystywany w pracy.





Ocena programu przez pracodawców realizujących wspomagane zatrudnienie

- 66% nie spotkało się wcześniej z aktywnością zawodową o. n.
- korzyści dla przedsiębiorstw i instytucji - pozyskanie dobrych pracowników, pozytywnie odbieranych przez załogę, większe zaangażowanie pozostałych pracowników (poprawa klimatu pracy)
- cechy pretendujące o. n. do bycia wartościowymi pracownikami: zaangażowanie (50%), rzetelność, dokładność, sumienność (25%); uczciwość (25%); szczerłość, otwartość (25%), dobre wykonywanie swoich czynności (25%).
- 75% respondentów stwierdza, że nie zdarzają się sytuacje konfliktowe w załodze w związku z zatrudnieniem osoby z niepełnosprawnością intelektualną,
- 66% pracodawców jest skłonna zatrudnić więcej takich pracowników (pozostali uważają, że nie ma już odpowiednich stanowisk w ich firmach)





Ocena programu przez współpracowników osób niepełnosprawnych

- Ponad połowa respondentów nie miała wcześniej doświadczeń w kontaktach z osobami z niepełnosprawnością intelektualną
- wzajemne relacje obu grup pracowników - ponad połowa kontaktuje się i rozmawia nie tylko w sprawach wynikających z obowiązków pracowniczych
- 1,5% współpracowników przyznaje się do unikania kontaktów z niepełnosprawnymi intelektualnie kolegami
- 85% nie postrzega przejawów niechęci, 15% - tak i są to zwykle: ignorancja, drażnienie się z nimi
- praca osób z niepełnosprawnością intelektualną jest oceniana przez współpracowników dobrze (47,7%) i bardzo dobrze (38,8%),
- 91% - pracodawcy nie różnicują swoich podwładnych - osobom z niepełnosprawnością intelektualną stawiane są wymagania na równi z innymi
- najistotniejszą rolę w realizacji idei widzą badane osoby, podobnie jak pracodawcy, w roli trenera pracy.





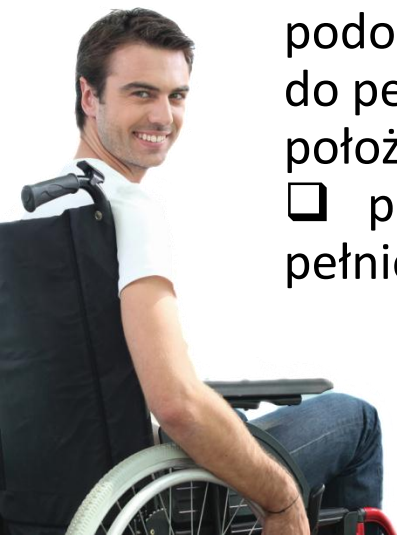
Punkt widzenia trenerów

pozytywne strony -

- duża satysfakcja z zaangażowania się w program, a szczególnie uczestniczenie w rozwoju zawodowym i osobistym osób wspieranych
- poznawanie wielu nowych osób i zdobywanie wartościowego doświadczenia zarówno zawodowego, jak i w relacjach międzyludzkich.
- ważna rola projektu w obalaniu stereotypów o osobach z niepełnosprawnością intelektualną w środowisku

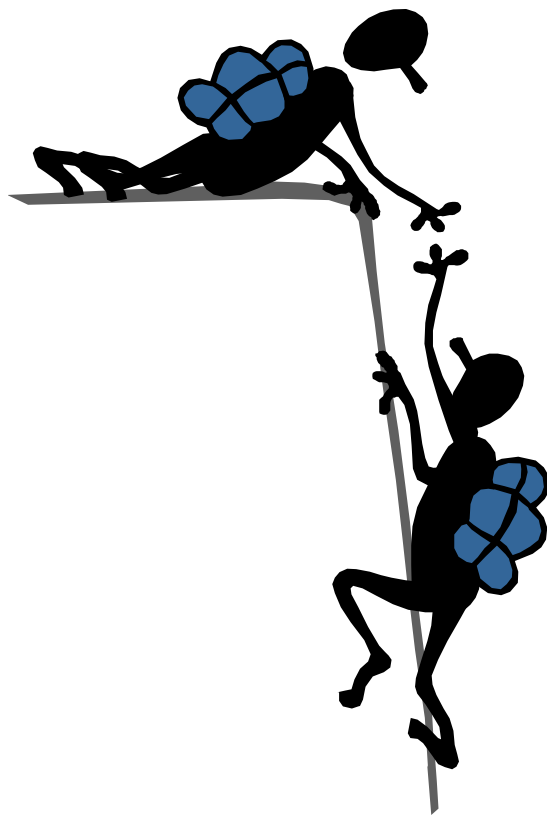
słabe strony –

- rozwiązania techniczne i ograniczenia wynikające z, jeszcze niedostatecznie rozwiniętego zaplecza
- konieczność pracy na różnych stanowiskach, duża liczba podopiecznych, wynikająca ze zbyt małej grupy osób przygotowanych do pełnienia funkcji trenera, uciążliwe dojazdy do miejsc pracy położonych w odległych od siebie częściach miasta, małe zarobki
- podkreślają wagę dyspozycyjności w wymogach, jakie stawia pełnienie roli trenera pracy





Wrocławski Program TRENER



wymierny efekt partnerskiej
współpracy

- samorządu lokalnego
- organizacji pozarządowych
- lokalnych placówek dla osób niepełnosprawnych
- lokalnych pracodawców





Dziękuję za uwagę

Małgorzata Gorący

Prezes Dolnośląskiego Stowarzyszenia

Pomocy Dzieci i Młodzieży z MPDz

„OSTOJA”

