

ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE

ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE W PYTANIACH
I ODPOWIEDZIACH.
PRAKTYCZNY PRZEWODNIK DLA PRACODAWCÓW.

ZAANGAŻOWANIE
KLIENTA

TWORZENIE PROFILU
ZAWODOWEGO

POSZUKIWANIE PRACY

ZAANGAŻOWANIE
PRACODAWCY

WSPARCIE W MIEJSCU
PRACY I POZA NIM



Słowo wstępu:

Zatrudnienie wspomagane uznane jest w Europie i na świecie za najskuteczniejszą metodę wspierania osób niepełnosprawnych w zdobyciu i utrzymaniu płatnego zatrudnienia. Indywidualna praca specjalisty ds. zatrudnienia – Trenera Pracy - ma na celu dopasowanie możliwości do potrzeb pracodawcy i osoby niepełnosprawnej co skutkuje trwałym zatrudnieniem.

Dzięki tej metodzie już kilkaset osób z niepełnosprawnościami znalazło satysfakcjonującą pracę na Warmii i Mazurach, Mazowszu, Dolnym Śląsku – obszarze działań naszych organizacji realizujących projekt „Zatrudnienie wspomagane”.

Łącząc siły we wspólnym projekcie, wspieramy blisko 300 osób niepełnosprawnych, ale też wymieniamy między sobą doświadczenia, informujemy społeczeństwo o naszych dokonaniach i sukcesach naszych klientów.

Zależy nam bardzo na dotarciu z dobrymi przykładami do pracodawców, przede wszystkim do tych, którzy nie mieli okazji zatrudnić osób niepełnosprawnych. Pokazujemy korzyści jakie przynosi współpraca z Trenerem Pracy i zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Prezentujemy wypowiedzi pracodawców, którzy „odważyli się” na propozycję współpracy i opinie zadowolonych pracowników.

Jedną z podstawowych reguł zatrudnienia wspomaganego jest zasada „zero odrzucenia” - każdy, kto chce pracować, może znaleźć zatrudnienie, jeśli zapewni się mu odpowiedni poziom wsparcia. W efekcie opłaca się to osobie niepełnosprawnej, pracodawcy i państwu – na co przedstawiamy w tej broszurze przykłady.

Andrzej Jurkian
Kierownik projektu
„Zatrudnienie wspomagane”

Młodzi, bierzcie z niego przykład

Nie narzekam, jest dobrze

Jakie marzenie ma chłopak, dla którego każdy ruch to nieopisany wysiłek? Chce być zdrowy? Nie. Chce pracować.

Porażone ciało nie poddaje się woli mózgu. Wszystko przez spastyczność, czyli stan wywołujący sztywność i napięcie mięśni, zwłaszcza rąk i nóg, powodujący ich szarpnięcie i niekontrolowany ruch. On ma tak od urodzenia. Tylko jednego choroba nie może mu zabrać – uśmiechu.

Renta to nie wszystko

Dla klientów McDonald's widok chłopaka z trudem utrzymującego mopa w naprężonych, odmawiających posłuszeństwa dłoniach dziś nie jest już zaskoczeniem. Od kilku tygodni to on sprząta po nich tace, poleruje szyby i wyciera stoliki. Sprząta toalety, zaplecze i opróżnia kosze. **Jakub Kazubski** ma 32 lata. Na spotkanie przychodzi punktualnie, a przecież mógłby się spóźnić, jest osobą niepełnosprawną i dotarcie gdziekolwiek mógłby tym wytłumaczyć. Ale nie on. On jest solidny, chce być potrzebny i żyć jak wszyscy inni. I teraz właśnie tak jest. Jakub dostał pracę i marzy, żeby ją mieć na stałe. Teoretycznie nie musiałby pracować. Ma rentę socjalną (600 zł), mieszka z mamą i młodszymi siostrami, stąd nie musi martwić się o dach nad głową, na swoje wydatki też by mu wystarczyło. On jednak nie chce siedzieć beczynnie w domu. Tym bardziej, że dokłada się do utrzymania mieszkania. – Chcę pracować – powtarza na okrągło, jakby się bał, że go nie zrozumie. Ze szczegółami



FOTO DANUTA BARTKOWIAK-REZUCH

opisuje swoje zadania, demonstruje jak je wykonuje. – Czy nie jest ci ciężko? – pytamy. – Nieee – odpowiada i dodaje pomalutku, wyraźnie artykułując każde słowo – jest dobrze, nie narzekam.

Prasowanie? Żaden problem

Jakub od urodzenia nie słyszy. Bez aparatu w ogóle nie miałby

kontakty ze światem. Ale tylko jego mama wie, ile musiała się naprosić, aby nosił urządzenie pozwalające mu słyszeć. Dzięki temu chłopak nauczył się pisać i czytać. Bez problemu korzysta z komórki i internetu. Jest też uzdolniony artystycznie, ale talentów nie rozwija – woli fizyczną pracę, choć ta jest dla niego ogromnym

wyzwaniem. – Chcę być z ludźmi, chcę coś robić, chcę pracować – przypomina na wypadek, gdybyśmy zachęcali go do zajęć plastycznych, w których miał spore osiągnięcia. Jakub niechętnie, ale przyznaje, że sam potrafi wyprasować sobie koszulę. Śniadanie, obiad czy kolacja to też żaden problem. Dzięki wieloletniej rehabilitacji, o którą

szczególnie zabiegała jego mama, jest samodzielny i jak mówi – nie chce, żeby się nad nim rozczulał, litował.

Nic na stałe

Czy praca w McDonald's daje mu satysfakcję? – Tak – wykrzykuje i zapewnia, że nie spotkał się z ironią czy odrzuceniem. – Ludzie patrzą na mnie jak na wszystkich, nie przeszkadza im, że jestem niepełnosprawnym, uśmiechają się do mnie. Tak samo jak współpracownicy, bardzo dobrze się tam czuję – Jakub nie ma wątpliwości, że to jest właśnie jego miejsce na ziemi. Dziś może pracować dzięki udziałowi w programie polkowiackiej Fundacji Eudajmonia. Wcześniej skorzystał z możliwości zatrudnienia na stażach. Ale wszystko na chwilę, nic na stałe. Może tym razem się uda i Jakub poczuje stabilny grunt pod nogami? Marcin Binert, kierownik restauracji McDonald's w Głogowie, nie ma wątpliwości, że Jakub to jeden z najlepszych pracowników. – Wyróżnia się rzetelnością, menadżerowie nie mają do jego pracy żadnych zastrzeżeń. Jest dokładny, nie musi poprawiać swojej pracy, to naprawdę solidny człowiek – zachwala Jakuba. I dodaje, że faktycznie widać, jak praca jest dla niego ważna. – Jest tu szczęśliwy, to prawda – ocenia Marcin Binert.

Danuta
Bartkowiak-Rezuch

DLACZEGO WARTO ZATRUDNIAĆ OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI?

Od ponad dekady systematycznie, chociaż powoli rośnie liczba pracodawców otwartego rynku pracy zatrudniających osoby z niepełnosprawnościami. Wzrosła też do ponad 24 tys. liczba firm korzystających z dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników ze środków PFRON (SODiR). Jest to wzrost o ponad 70% w stosunku do roku 2010. To jednak naszym zdaniem ciągle zbyt mało, aby mówić o zdecydowanej poprawie sytuacji. Choćby dlatego, że w Polsce aktywnych zawodowo jest ok. 27% osób z niepełnosprawnościami, podczas gdy w Niemczech i Szwecji odsetek ten wynosi prawie 70%.

Wielu rodzimych pracodawców ciągle niechętnie odnosi się do kwestii zatrudniania osób z trudnościami o charakterze ruchowym, psychicznym, czy sensorycznym (np. niewidomi, niesłyszący). Ich obawy wynikają w głównej mierze z niedostatku rzetelnej i sprawdzonej wiedzy na temat rzeczywistych możliwości, potrzeb i aspiracji osób z niepełnosprawnościami w sferze zawodowej.

*„Do tej pory nigdy nie zatrudnialiśmy osób z niepełnosprawnością. Nie wiedziałem, że osoby niesłyszące mogą u nas pracować. W pracy w zakładzie liczy się wykonywanie swoich zadań.”
(pracodawca zatrudniający osoby niesłyszące w projekcie „Zatrudnienie wspomagane”)*

Tymczasem doświadczenia pracodawców, którzy już zdecydowali się zatrudnić pracowników borykających się z barierami wynikającymi z niepełnosprawności są generalnie pozytywne, a sami pracodawcy podkreślają wysoką motywację i zaangażowanie zawodowe tych osób. Dobre dopasowanie konkretnego kandydata do konkretnego stanowiska pracy, wsparcie trenera pracy oraz często możliwość skorzystania z dofinansowania do tego zatrudnienia daje szansę na odniesienie korzyści przez obie strony.



*Michał jest człowiekiem bardzo otwartym, chętnym do współpracy, ale przede wszystkim pracowitym. Powiem szczerze wiele osób pełnosprawnych mogłoby się od niego uczyć zaangażowania i wdzięczności za pracę. Michał usamodzielniał się, nauczył się wielu rzeczy. Pozytywne jest, że Michał dobrze współpracuje z kolegami w pracy. Co ważne, koledzy bardzo go akceptują i są szczęśliwi, że on z nimi pracuje. Michał otworzył osobom niepełnosprawnym drogę do pracy w naszej firmie. Nie ukrywam, że jest to dla nas korzystne ekonomicznie. PFRON działa poprawnie w kontekście zawieranych umów.
(Tomasz Radziwon, szef firmy R-Gol uczestniczącej w projekcie „Zatrudnienie wspomagane”)*

Będzie to możliwe, kiedy pracodawca przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu osoby z niepełnosprawnością weźmie pod uwagę:

- **na ile kompetencje kandydata, jego wiedza i doświadczenie zawodowe odpowiadają potrzebom pracodawcy,**
- **czy ograniczenia wynikające z niepełnosprawności uniemożliwiają lub utrudniają wykonywanie czynności na konkretnym stanowisku pracy, a jeśli tak to:**
 1. w jaki sposób dostosować środowisko i miejsce pracy do potrzeby osoby z niepełnosprawnością, tak, aby umożliwić jej efektywne wykonywanie obowiązków zawodowych (np. zastosowanie kontrastowego tła dla osób słabowidzących, wyposażenie w odpowiedni sprzęt np. w lupę powiększającą dla osoby słabowidzącej, oprogramowanie dla osób niewidomych, ustalenie systemu komunikowania z osobą głuchą, obniżenie stołu dla osoby poruszającej się na wózku, zaangażowanie asystenta na drogę do i z pracy),
 2. czy uda się zaplanować rozkład pracy tak, aby z jednej strony odpowiadał potrzebom pracownika z niepełnosprawnością, z drugiej - nie zakłócał funkcjonowania całego zakładu,

3. może warto stworzyć zupełnie nowe stanowisko pracy i ustalić taki zakres obowiązków dla tego konkretnego pracownika, aby najpełniej wykorzystać jego potencjał, kompetencje i możliwości.

*„Pan Tomasz wdrożył się w zespół pracowniczy. Nie miał żadnych problemów z wykonywaniem powierzonych mu obowiązków. Jego praca oraz możliwość refundacji kosztów pozwalała mi myśleć o rozwoju mojej firmy i przyjmowaniu kolejnych osób”
(wypowiedź pracodawcy biorącego udział w projekcie „Zatrudnienie wspomagane”)*

CZYM JEST ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE?

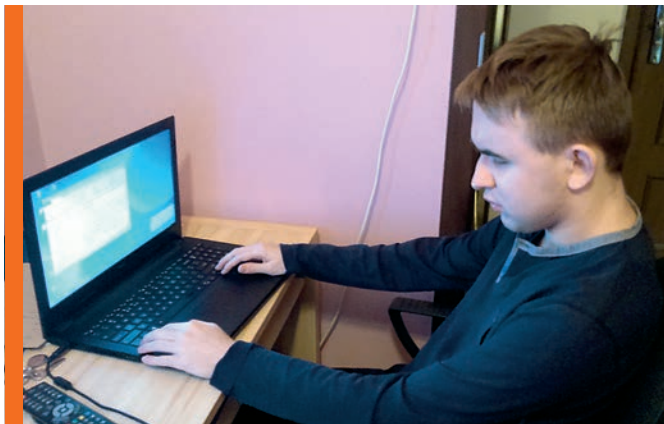
Zatrudnienie wspomagane to metoda aktywizacji zawodowej osób z różnymi niepełnosprawnościami (również innych osób zagrożonych wykluczeniem społecznym), której celem jest uzyskanie i utrzymanie płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy przy wsparciu trenera pracy. Płatna praca oznacza taką samą płacę, za taką samą pracę, jaką wykonują osoby sprawne.

Koncepcja zatrudnienia wspomaganego (supported employment) powstała w USA i Kanadzie w latach 70. ubiegłego wieku, skąd została przeniesiona do krajów Europy Zachodniej. Od kilkunastu lat metoda ta lokalnie wdrażana jest w Polsce, głównie za sprawą organizacji pozarządowych. Cześć z nich w roku 2014 utworzyła Polską Unię Zatrudnienia Wspomaganego, której celem jest upowszechnianie tej metody aktywizacji zawodowej. W 2015r. PUZW została przyjęta w poczet Europejskiej Unii Zatrudnienia Wspomaganego (EUSE).

Usługa zatrudnienia wspomaganego ma charakter **kompleksowy**, co oznacza, że:

1. są nią objęte jednocześnie poszukujące pracy osoby z niepełnościami oraz pracodawcy,
2. korzysta z dostępnych w środowisku lokalnym form wsparcia, tj. lokalnych instytucji, usług i mechanizmów istniejących w systemie aktywizacji zawodowej (np. PUP/ agencje pośrednictwa pracy/ organizacje pozarządowe/ wsparcie doradcy zawodowego/ asystenta osoby niepełnosprawnej/psychologa/ dofinansowania do wynagrodzenia/ tworzenia miejsc pracy, itp.).

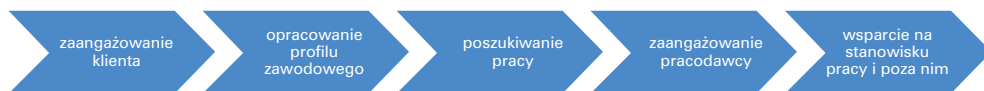
Zatrudnienie wspomagane to usługa **indywidualizowana**, czyli dostosowana do poziomu możliwości każdej osoby z niepełnością i świadczona do momentu osiągnięcia przez nią pełnej samodzielności na rynku pracy lub, jeśli istnieje taka konieczność, przez cały okres aktywności zawodowej. Indywidualizacja wsparcia oznacza jednocześnie skoncentrowanie się w całym procesie na mocnych stronach klienta, na jego zasobach i predyspozycjach zawodowych, a nie ograniczeniach i barierach wynikających z niepełnosprawności.



Zatrudnienie wspomagane kieruje się zasadą **empowermentu** oznaczającą pełne zaangażowanie osoby z niepełnością w proces poszukiwania i utrzymania pracy zgodnie z jej aktualnymi aspiracjami, możliwościami i potrzebami. Empowerment oznacza tworzenie warunków do podejmowania samodzielnych decyzji w obszarze zawodowym (miejsce pracy, zakres obowiązków, wymiar godzinowy, okres i formy wsparcia) oraz ponoszenie za nie odpowiedzialności. Możliwość samostanowienia skutecznie podnosi motywację i zaangażowanie przyszłego pracownika z niepełnością do określania i osiągania własnych celów zawodowych.

Zatrudnienie wspomagane ma charakter **wieloetapowy**. Cały proces zamyka się w triadzie **UMIEŚĆ** [w środowisku pracy] – **TRENUJ** [na stanowisku pracy] – **UTRZYMAJ** [zatrudnienie].

Rys. Etapy wsparcia w modelu zatrudnienia wspomaganego



Kluczową rolę w modelu zatrudnienia wspomaganego pełni **pracodawcy**, dzięki którym osoby z niepełnosprawnościami mają szansę wejść na rynek pracy. Z usługi tej mogą skorzystać pracodawcy z sektora publicznego, prywatnego i pozarządowego, bez względu na rodzaj i wielkość firmy. Wystarczy, że wyrażą chęć zatrudnienia osoby z niepełnosprawnością na istniejącym stanowisku pracy lub stworzenia zupełnie nowego miejsca zatrudnienia „szytego na miarę” konkretnego pracownika z niepełnosprawnością. W tym rodzaju wsparcia oczywistym jest, że pracodawca musi przede wszystkim realizować swoje cele biznesowe, stąd również zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami powinno przynosić mu wymierne korzyści. Dla pracodawcy pracownik z niepełnosprawnością to pracownik jak każdy inny:

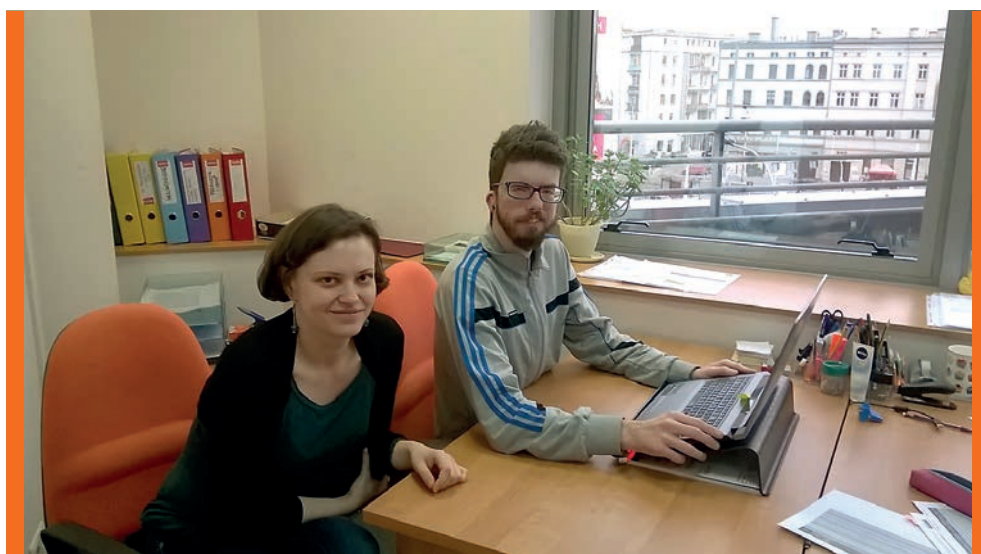


z odpowiednimi kwalifikacjami do wykonywania czynności zawodowych, z takimi samymi obowiązkami i prawami pracowniczymi, z takim samym uposażeniem i warunkami zatrudnienia. To również pracownik, którego wynagrodzenie jest współmierne do nakładu wykonywanej pracy, a jego wysokość odpowiada stawce ogólnie przyjętej dla danego stanowiska w danym kraju. **W procesie zatrudniania nie jest ważna niepełnosprawność, ale zbieżność i zgodność potrzeb zakładu pracy oraz zasobów kandydata do pracy w tym zakładzie.**

W swoich podstawowych założeniach przewidywał [projekt „Zatrudnienie wspomagane – prawdziwa praca”, M.F.] współpracę międzynarodową. Czerpał wiedzę z wieloletniej praktyki organizacji brytyjskiej, a później przeniósł ją na nasz grunt. Dzięki wyjazdom studyjnym pracownicy Warmińsko-Mazurskiego Sejmiku Osób Niepełnosprawnych poznali metodę zatrudnienia wspomaganego osób niedowidzących „od środka” i doskonale wprowadzili ją do naszego regionu. Korzyści są niezaprzeczalne, połowa uczestników projektu otrzymała zatrudnienie i pracuje do dzisiaj.

(Zdzisław Szczepkowski, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie)

Doświadczenia krajów stosujących zatrudnienie wspomagane pokazują, że jest to najbardziej efektywna forma usług wspierających zarówno osoby z niepełnosprawnościami, jak i zatrudniających ich pracodawców. Za jej sukcesem i trwałością stoi zrównoważone podejście do realizowania potrzeb przyszłego pracownika i pracodawcy, czego nie oferuje żadna inna metoda. To z kolei przekłada się na wysoki poziom zatrudnialności (40-50% uczestników znajduje zatrudnienie) i utrzymania pracy przez klientów z niej korzystających.



W ramach dotąd podejmowanych działań wykorzystujących metodę zatrudnienia wspomaganego:

Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych w latach 2012 – 2015 wsparł 203 osoby ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, z czego 109 znalazło zatrudnienie.

Fundacja Hej, koniku! w latach 2007 – 2015 wsparła ponad 280 osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności, z czego ok. 110 podjęło zatrudnienie.

Fundacja Eudajmonia w latach 2012 – 2015 wsparła 140 osób z różnym stopniem niepełnosprawności, z czego 63 znalazło zatrudnienie.

KIM JEST TRENER PRACY?

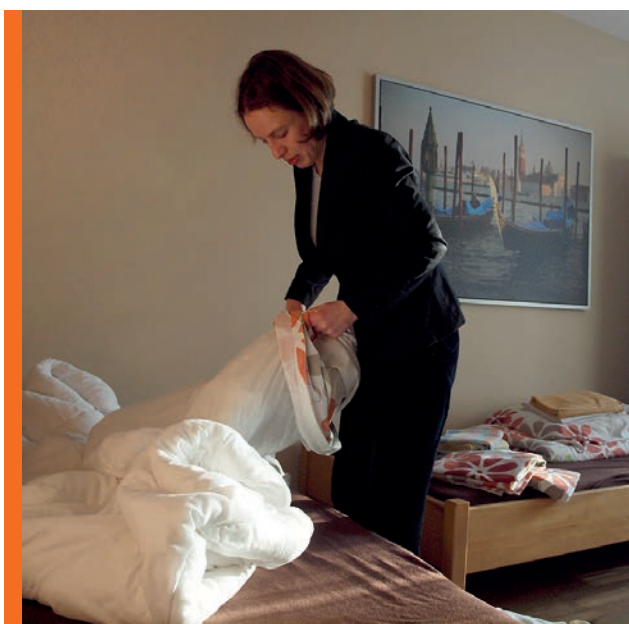
Trener pracy to najważniejsze ogniwo w modelu zatrudnienia wspomaganego. Jest to specjalista, który z jednej strony przygotowuje osobę z niepełnosprawnością do podjęcia płatnego zatrudnienia na otwartym rynku pracy, z drugiej – wspiera pracodawcę, wyrażającego chęć przyjęcia do pracy i utrzymania zatrudnienia pracownika. Dla obu stron trener pracy jest ekspertem w zakresie niepełnosprawności, specyfiki dostosowania stanowiska pracy, racjonalnych usprawnień i aktualnych przepisów prawnych w obszarze aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.

Zasadniczymi obszarami działania trenera pracy są:

- przygotowanie osoby z niepełnosprawnością do podjęcia obowiązków zawodowych poprzez jego sprofilowanie zawodowe, określenie predyspozycji, możliwości, umiejętności i aspiracji zawodowych, wytyczenie ścieżki rozwoju zawodowego oraz ukierunkowanie w kształceniu ustawicznym;
- identyfikacja i poszukiwanie wspólnie z osobą z niepełnosprawnością stanowiska pracy odpowiedniego do jego kwalifikacji, możliwości i aspiracji;

- wspieranie osoby z niepełnosprawnością w adaptacji w miejscu pracy, w nauce wykonywania czynności pracowniczych oraz pomoc w utrzymaniu zatrudnienia;
- przygotowanie pracodawcy i współpracowników do przyjęcia pracownika z niepełnosprawnością, w tym do sposobu skutecznego komunikowania się, reagowania na specyficzne zachowania i właściwości klienta lub na sytuacje trudne w miejscu pracy;
- monitorowanie postępów klienta w miejscu pracy i jego wsparcie coachingowe, aż do uzyskania przez tę osobę całkowitej samodzielności.

Dla realizacji swych zadań trener pracy podejmuje działania wymagające od niego posiadania niektórych kompetencji doradcy zawodowego, psychologa, pracownika socjalnego, czy też asystenta osoby niepełnosprawnej. Pełni rolę moderatora i koordynatora całego procesu wsparcia i może włączać we współpracę innych specjalistów (np. doradca zawodowy, psycholog, asystent osoby z niepełnosprawnością, tłumacz języka migowego, tyflopédagog). Utrzymuje kontakt z personelem medycznym i pracownikami opieki społecznej, najbliższym otoczeniem i pracownikami służb zatrudnienia. W procesie wspierania korzysta z usług lokalnych urzędów pracy, pracodawców, organizacji pozarządowych, niepublicznych instytucji rynku pracy oraz agencji pośrednictwa pracy.



PRACODAWCO, podejmując decyzję o zatrudnianiu pracowników skontaktuj się z instytucją zajmującą się aktywizacją zawodową osób z niepełnosprawnością !

CZEGO PRACODAWCA MOŻE OCZEKIWAĆ OD TRENERA PRACY?

Ścisła współpraca trenera pracy z konkretnym pracodawcą rozpoczyna się na trzecim spośród pięciu etapów procesu wsparcia w ramach modelu zatrudnienia wspomaganego, tj. w czasie, kiedy trener pracy tworzy sieć kontaktów z potencjalnymi pracodawcami, a pracodawca wyraża potrzebę zatrudnienia takiego pracownika na konkretne stanowisko pracy lub stworzenia stanowiska pracy dla kandydata z niepełnosprawnością. W tym momencie trener pracy ma już dobre rozeznanie w kwestii kompetencji i predyspozycji zawodowych osoby z niepełnosprawnością, z którą pracuje, jej aspiracji i preferencji w obszarze zatrudnienia oraz trudności i barier, jakie mogą stanowić trudność w podejmowaniu obowiązków pracowniczych.

„Wsparcie trenera pracy jest bardzo przydatne. Kiedy przychodzi do nas osoba, którą zamierzamy zatrudnić przy wsparciu Fundacji „Hej, Koniku”, z którą współpracujemy w projektach Zatrudnienia Wspomaganego – ta osoba nie jest tak do końca dla nas anonimowa. Trener pracy podczas wspólnych treningów i warsztatów w Fundacji miał możliwość wcześniejszego poznania danego kandydata i określić mógł jaki rodzaj pracy dana osoba może wykonywać i na jakie problemy może napotkać jej pracodawca. Podczas pojawiających się problemów w trakcie zatrudnienia zawsze jest możliwość wymiany spostrzeżeń i podjęcia wspólnych działań w celu rozwiązania tych trudności.”

(Agnieszka Godlewska – Manager do spraw personalnych z firmy MAVAM 5 Marek Jarząbek)

Pracodawca ma zatem prawo oczekiwać od trenera pracy:

- optymalnego doboru kandydata na pracownika do konkretnego stanowiska pracy,
- informacji na temat potencjału i ograniczeń kandydata na pracownika wynikających z rodzaju niepełnosprawności/wykształcenia/doświadczeń zawodowych,
- pomocy w stworzeniu stanowiska pracy dopasowanego do możliwości osoby z niepełnosprawnością oraz w formalnościach związanych z jej zatrudnieniem,

- udzielenia wskazówek na temat sposobu komunikowania się z osobą z niepełnosprawnością (język migowy, język łąkowy lub alternatywne formy) oraz reagowania na jej specyficzne zachowanie,
- przeprowadzenia diagnozy umiejętności zawodowych (w trakcie stażu/próby pracy), tj. oceny, czy i w jakim stopniu kandydat jest w stanie wykonywać czynności i zadania na konkretnym stanowisku pracy,
- wdrożenia pracownika z niepełnosprawnością do podjęcia obowiązków zawodowych, w tym nauczania się czynności wykonywanych na stanowisku pracy,
- monitorowania postępów pracownika w miejscu pracy do uzyskania samodzielności (zwykle 1-6 miesięcy wg potrzeb zgłaszanych przez pracodawcę i/lub pracownika),
- określenia, jakich ewentualnie szkoleń potrzebowałby nowy pracownik na danym stanowisku i kierunku rozwoju jego kariery zawodowej,
- poinformowania i przeszkolenia współpracowników na temat specyfiki danej niepełnosprawności, komunikowania się i efektywnej współpracy z pracownikiem o określonym rodzaju i stopniu niepełnosprawności oraz reagowania w sytuacjach kryzysowych,
- interwencji w sytuacjach trudnych mogących pojawić się w relacjach społecznych między osobą z niepełnosprawnością i pozostałymi pracownikami,
- udzielania informacji na temat korzyści, wymogów i obowiązków związanych z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością,
- doradzania w zakresie źródeł, zasad, procedur finansowego wspierania pracodawców zatrudniających pracowników z ograniczeniami fizycznymi, psychicznymi czy sensorycznymi (w tym w zakresie dostosowania stanowiska i miejsca pracy do możliwości pracownika z niepełnosprawnością, dofinansowania do wynagrodzeń niepełnosprawnych pracowników, ich szkoleń zawodowych i wsparcia asystenckiego),
- praktycznej pomocy w przygotowaniu dokumentów niezbędnych do otrzymania ww wsparcia, szczególnie w ramach Systemu Obsługi Dofinansowań PFRON,
- doradzania w obszarze racjonalnych usprawnień oraz niezbędnych dostosowań architektonicznych, technicznych i komunikacyjnych w środowisku i na stanowisku pracy (np. dostosowanie

i adaptacja pomieszczeń, wyznaczenie ciągów komunikacyjnych, wyposażenie stanowiska pracy w odpowiednie oprzyrządowanie i oprogramowanie),

- konsultacji z lekarzami medycyny pracy potrzebującymi dodatkowych informacji o przyszłych pracownikach i możliwościach dostosowania miejsc pracy do ich możliwości w celu podjęcia pozytywnej decyzji o dopuszczeniu do wykonywania określonych obowiązków zawodowych.

JAKIE KORZYŚCI UZYSKUJE PRACODAWCA W MODELU ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO?

„Jeśli zatrudnienie wspomagane ma działać, musi przynosić korzyści zarówno klientowi, jak i pracodawcy”

(Europejska Unia Zatrudnienia Wspomagane Zbiór praktycznych wskazówek)

Zatrudnienie wspomagane zakłada, że warunkiem sukcesu w procesie aktywizacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością jest równoczesne wspieranie tej osoby oraz pracodawcy deklarującego przyjęcie jej do pracy. Oznacza to, że potrzeby i interesy pracodawcy są również ważne, jak potrzeby potencjalnego pracownika. Stąd oczywistym jest, że i korzyści muszą być udziałem obu stron.

Z punktu widzenia „dającego pracę” te korzyści przejawiają w postaci:

- zwiększenia efektywności i wydajności pracy pojedynczego pracownika i całego zespołu,
- polepszenia atmosfery i wyższej kultury pracy w różnorodnym zespole,
- finansowego wsparcia pracodawcy ze środków publicznych,
- pozytywnych zmian wizerunkowych firmy oraz osobistej satysfakcji pracodawcy.

Profity pracodawcy to w szczególności:

- **bezpłatna dla pracodawcy i profesjonalna usługa rekrutacyjna pozwalająca pracodawcy ograniczyć koszty rekrutacji, czas jej trwania i poziom własnego w nią zaangażowania (pracodawca nie musi już przeglądać stosów dokumentów aplikacyjnych),**

- pozyskanie zmotywowanego, dobrze przygotowanego do pracy i lojalnego pracownika posiadającego kwalifikacje optymalnie dopasowane do właściwego stanowiska pracy, co skutkuje większą efektywnością i trwałością zatrudnienia,
- przeniesienie części odpowiedzialności za zatrudnienie, wdrożenie pracownika do nowych obowiązków oraz monitorowanie postępów pracownika na trenera pracy gwarantujące rzetelne i zgodne z potrzebami pracodawcy wykonywanie obowiązków zawodowych przez pracownika z niepełnosprawnością (pracodawca nie musi oddelegowywać dodatkowych pracowników do wdrożenia nowego pracownika),
- profesjonalne bezpłatne doradztwo w zakresie publicznych dofinansowań dla pracodawców z tytułu zatrudnienia pracownika z niepełnosprawnością oraz praktyczna pomoc w jego uzyskaniu rekompensujące pracodawcy ewentualne dodatkowe koszty zatrudnienia takiego pracownika (np. konieczność adaptacji pomieszczeń, krótszy wymiar czasu pracy, specjalistyczne oprzyrządowanie/oprogramowanie stanowiska pracy, dłuższy wymiar urlopu);
- fachowe doradztwo w ewentualnym dostosowaniu środowiska i stanowiska pracy do potrzeby osoby z określonym rodzajem i stopniem niepełnosprawności, które przyspieszy adaptację pracownika w nowy środowisku,
- pomoc w rozumieniu i stosowaniu regulacji prawnych w zakresie zatrudniania osób z niepełnosprawnościami eliminujące konieczność korzystania z kosztownych porad prawnych w tym zakresie,
- stworzenie w porozumieniu z trenerem pracy systemu ustawicznego kształcenia pracowników z niepełnosprawnością, co w efekcie poprawi wydajność i efektywność wszystkich uczestniczących w nich pracowników,
- wzmocnienie wizerunku firmy, jako podmiotu odpowiedzialnego społecznie i firmy gwarantującej równość szans w zatrudnianiu przełoży się na pozytywy jej wizerunek w środowisku lokalnym przynosząc wymierne korzyści finansowe,
- poprawienie atmosfery wśród pracowników, wzrost ich poczucia odpowiedzialności społecznej i dbałości o osoby z różnym poziomem sprawności i odmiennymi potrzebami,
- nawiązanie dobrych, długotrwałych relacji i wzajemnego zaufania pomiędzy pracodawcą i trenerem pracy skutkujące długofalową owocną współpracą dającą pracodawcy szansę na pozyskanie kolejnych kompetentnych pracowników z niepełnosprawnościami.

Doświadczenie pokazuje, że współpracownicy ze środowiska pracy dobrze przyjmują i wspierają osoby z programów zatrudnienia wspomaganego oraz budują z nimi pozytywne relacje w miejscu pracy. Beneficjenci programów z kolei doceniają społeczne znaczenie takiego zatrudnienia i stają się lojalnymi pracownikami.

(Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego Zbiór praktycznych wskazówek)

Polecam zatrudnianie osób z niepełnosprawnościami. Są to najczęściej bardzo dobrzy i stabilni pracownicy: chętnie podnoszą kwalifikacje i szanują swoją pracę. Jest dla nas priorytetem, by osoby z orzeczeniem były traktowane w pracy tak samo jak osoby zdrowe. My jako pracodawca doceniamy i premiuje pracę dobrej jakości. Dofinansowania do wynagrodzeń osób z niepełnosprawnościami pomagają nam w wyrównywaniu ewentualnych deficytów powstałych z uwagi na stan zdrowia pracownika. Zachęcamy innych pracodawców do zatrudniania osób z niepełnosprawnościami.

(Anna Skirca, specjalista ds rekrutacji, Capital Work Sp. z o.o.)

Tabela: MAKSYMALNE KWOTY MIESIĘCZNEGO DOFINANSOWANIA DO WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ w 2016 r.

STOPIEŃ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI	SCHORZENIA SPECJALNE*	MAKSYMALNA KWOTA DOFINANSOWANIA
ZNACZNY	ze schorzeniem specjalnym	2 400 zł
	bez schorzenia specjalnego	1 800 zł
UMIARKOWANY	ze schorzeniem specjalnym	1 725zł
	bez schorzenia specjalnego	1125 zł
LEKKI	ze schorzeniem specjalnym	1 050 zł
	bez schorzenia specjalnego	450 zł

* schorzenia specjalne obejmują: upośledzenie umysłowe, choroby psychiczne, choroby narządu wzroku (tylko w stopniu umiarkowanym i znacznym), epilepsja, całościowe zaburzenia rozwojowe

CO MÓWIĄ O ZATRUDNIENIU WSPOMAGANYM UCZESTNICY, TRENERZY PRACY, PRACODAWCY?

Przykład 1. Perspektywa osoby z niepełnosprawnością

Jestem Tomek, żyję na tym świecie już 32 lata, od urodzenia mam czterokończynowe mózgowie porażenie dziecięce, spastyka i atetozę w gratisie, czyli niania prawie non stop.

Zdecydowałem się wziąć udział w projekcie „Zatrudnienie wspomagane” z oczywistego powodu: od 5 lat szukałem pracy z dość marnym skutkiem, więc postanowiłem spróbować czegoś nowego. Nigdy wcześniej nie byłem w żadnym innym projekcie, toteż na początku podchodziłem do sprawy z lekką rezerwą. Tak samo jak byłem sceptyczny do samej instytucji trenera pracy, może po części takie myślenie wzięło się stąd, że moją pierwszą pracę znalazłem sam bez niczyjej pomocy i w ogóle jestem osobą, która nie lubi być wyręczana mimo swojej niepełnosprawności.



Jednak teraz, z perspektywy prawie roku czasu stwierdzam, że sam projekt, jak i trener pracy jest potrzebny szczególnie takim osobom jak ja. Nie tylko zwiększa to szanse na zatrudnienie, ale również uczestnictwo w projekcie daje możliwość rozwoju osobistego, podnoszenia swoich kwalifikacji, spojrzenia na wszystko z zupełnie innego punktu widzenia. Z drugiej strony trener pracy często bywa takim pomostem, który łączy klienta projektu z potencjalnym pracodawcą. Jest to rola istotna, ponieważ większość pracodawców na otwartym rynku pracy nie ma pojęcia o zatrudnieniu osób z niepełnosprawnościami, boją się problemów z tym związanych. A trener pracy może podpowiedzieć atrakcyjne rozwiązania, pomóc rozwiązać wątpliwości i co najistotniejsze, przełamuje tę barierę mentalną, która często występuje pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem z niepełnosprawnością.

Podsumowując wszystko, uczestnictwo w projekcie „Zatrudnienie wspomagane” dało mi możliwość poznania nowych, wspaniałych ludzi. Pozwoliło na rozwinięcie swoich kwalifikacji zawodowych i najważniejsze, dało szansę pokazania swoich umiejętności poprzez staż w Skorpion- Polkowice i w Polkowickim Stowarzyszeniu Sportu i Aktywnej Rehabilitacji. Wkrótce po odbyciu stażu zaowocowało to zatrudnieniem na czas nieokreślony oraz wyposażeniem mnie w nowy sprzęt, który jest niezbędny do pracy przy mojej niepełnosprawności.

Praca dla takiej osoby jak ja jest bardzo istotnym elementem życia, ponieważ daje odczucie bycia potrzebnym, spełnienia siebie i chociaż w tym niewielkim stopniu można być częścią społeczeństwa, a to jest chyba ważne?

(Tomek, lat 32, uczestnik projektu „Zatrudnienie wspomagane”, zatrudniony na stanowisku informatyka)

Przykład 2. Perspektywa trenera pracy

Poszukiwałam miejsca zatrudnienia dla osoby z niepełnosprawnością słuchową. Pracodawcy, z którymi rozmawiałam na ogół myśleli stereotypowo. Główny i w zasadzie jedyny argument przeciw zatrudnieniu zamykał się w pytaniu: „Jak będzie wyglądała komunikacja z pracownikiem niesłyszącym?”. Jednego z pracodawców udało mi się namówić na dłuższą rozmowę. Zachęcałam go do spotkania z niesłyszącą kandydatką do pracy. Przekonywałam, że trzeba dawać szansę i osobom z niepełnosprawnościami i sobie, jako pracodawcy. „Jeżeli czegoś nie przeżyjemy – argumentowałam – nie będziemy mieli o tym własnego zdania”. Przekonywałam, że osoby niepełnosprawne są pracownikami dobrymi, lojalnymi i szanującymi pozyskaną pracę. Opowiedziałam również, w jaki sposób można się skutecznie komunikować z tą konkretną osobą. Zaoferowałam swoją pomoc w tej kwestii na początku pracy. Rozmowa zakończyła się. Pracodawca podziękował, ale nie dawał nadziei na zatrudnienie osoby niesłyszącej. Zadzwoił wieczorem ok. godz. 22.00 i powiedział „Nie mogę zasnąć przez panią. Tyle pani mówiła o dawaniu szans. Zapraszam jutro z klientką. Dam tę szansę – zobaczymy”.

Pierwszym krokiem na drodze do zatrudnienia osoby niesłyszącej była diagnoza praktycznych umiejętności, która miała pokazać, czy ta konkretna kandydatka poradzi sobie na zaproponowanym jej stanowisku pracy. W pierwszym dniu diagnozy klientce towarzyszyłam z tłumaczką języka migowego. Obie pokazałyśmy pracodawcy i współpracownikom, w jaki sposób mogą się komunikować z osobą niesłyszącą. Kolejne dni, w których prowadzona była diagnoza klientka radziła już sobie sama. W tym czasie pokazała się jako dobry pracownik i w efekcie otrzymała stałe zatrudnienie w zakładzie produkcyjnym na stanowisku monterki wiązek kablowych.



(Anna Rogulska-Ruchała, trenerka pracy w projekcie „Zatrudnienie wspomagane”)

Przykład 3. Perspektywa pracodawcy

W Mc Donalds osoby niepełnosprawne mogą być zatrudnione na ogólnie dostępnych stanowiskach pracy i na ogólnie obowiązujących warunkach, czyli na warunkach konkurencyjnych lub na odpowiednio dobranych i przystosowanych stanowiskach pracy. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w Mc Donalds trwa już od dłuższego czasu. Ja osobiście zatrudniam osoby niepełnosprawne od 2 lat. Wcześniej był to we Warszawie, a teraz we Wrocławiu.

Podstawowy problem zatrudniania osób niepełnosprawnych w naszej firmie wiąże się z zasadą integracji tych osób ze społeczeństwem oraz rolą, jaką pełnią na danym stanowisku. Zatrudniamy osoby z różnego rodzaju niepełnosprawnością, są to osoby niedosłyszące, niesłyszące i z niepełnosprawnością intelektualną.

Jedną z ostatnio zatrudnionych przeze mnie osób jest Pani Marta, która pracuje u nas od kilku miesięcy jako osoba sprzątająca. Przez pierwsze 2 miesiące pracowała na okres próbny, a obecnie została zatrudniona na umowę o pracę. Podczas okresu próbnego Pani Marta wykonywała głównie proste prace, niewymagające odpowiedzialności i samodzielności. Ponieważ nasza firma najwyżej ceni lojalność, staranność i pracowitość, a zdecydowanie niżej – kwalifikacje, wydajność, dyspozycyjność, roszczeniowość i absencję chorobową takich pracowników. Największą barierą, z jaką się spotkaliśmy podczas okresu próbnego był sposób komunikacji oraz postrzeganie zadań. W przypadku Pani Marty problemem było wprowadzenie jej w zakres obowiązków, który okazał się dla niej zbyt złożonym i niezrozumiałym procesem. To powodowało obniżenie jakości usług, napięcia emocjonalne i trudności w komunikacji między współpracownikami i Panią Martą. W tym momencie mieliśmy wątpliwości, co do dalszego jej zatrudnienia. Wprowadzenie na stanowisko pracy trenera pracy wpłynęło bardzo pozytywnie na zmianę nastawienia oraz motywację pracownika; poprawie uległa komunikacja między pracownikami a Panią Martą oraz wzajemne rozumienie informacji. Dzięki czemu zmieniliśmy zdanie na temat przydatności Pani Marty do pracy w naszej firmie i przedłużyliśmy umowę o pracę na kolejne lata.

(Manager jednego z oddziałów Mc Donalds biorącego udział w projekcie wykorzystującym metodę zatrudnienia wspomaganego).

CO MÓWI EKSPERT ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO?

Dr Stephen Beyer z Walii (Uniwersytet w Cardiff) od 30 lat zajmuje się tematem zatrudnienia wspomaganego, współpracuje z Warmińsko-Mazurskim Sejmikiem Osób Niepełnosprawnych. W czasie wizyt w Polsce przekazywał nam wiele ciekawych informacji i wskazówek, na przykład:





O wymiarze ekonomicznym ZW:

„Zbadano, że osoby, które brały udział w procesie zatrudnienia wspomaganego rzadziej wypadały z pracy oraz były rzadziej hospitalizowane. Więc to jest lepsze dla zdrowia... Zarówno w Stanach jak i w Europie przeprowadzono badania, jakie koszty to obejmuje. Robiono te badania na wszystkich osobach, które podlegały zatrudnieniu wspomaganemu w Stanach Zjednoczonych. Badania były robione w latach 2002-2007. Wyliczono, że na każdego dolara, którego wydano na ZW dla jednej osoby, rząd amerykański dostawał 1.21 dolara z powrotem. Co roku, licząc od roku 2002-2007 rząd zarabiał na ZW. Każda osoba, która poddała się ZW, zyskiwała na tym 4 dolary 20 centów - na każdym dolarze. Warto pamiętać, że jest to system, w który wiele zainwestowano. Więc jeśli chodzi o to, co rząd amerykański zyskał na osobach z poszczególnych grup upośledzeń to np. przy zaburzeniach ruchu 1.66 dolara, przy osobach z zaburzeniami sensorycznymi 1.35 dolara, przy osobach o obniżonych funkcjach umysłowych 1.20 dolara. Więc we wszystkich grupach, rząd zarabiał na zatrudnieniu wspomaganym”.



O ważnej zasadzie zatrudnienia wspomaganego „zero odrzucenia”:

„Element zerowego odrzucenia jest całkowicie fundamentalnym elementem zatrudnienia wspomaganego. Jednak musicie mieć podejście natury praktycznej. Problemem jest to, że większości osób niepełnosprawnych wpajano przez całe życie, że są niezdolne do pracy i przedstawiano w ten sposób, jakby to, że nie mogą pracować to jest niby ich winą. A my mamy tu rozwiązanie, które mówi, że każdy może pracować przy odpowiednim i odpowiednio skierowanym wsparciu.

Odpowiednie jest czasami powiedzenie klientowi „nie wiem jak ci pomóc, jesteś tak ciężkim przypadkiem, że trudno mi znaleźć dla ciebie odpowiedni rodzaj wsparcia”. Również OK jest powiedzenie, że nie mam tyle czasu i nie mam tyle pieniędzy, żeby znaleźć ci zatrudnienie. Również OK jest powiedzenie, że nie ma sensu znalezienie dla ciebie zatrudnienia z uwagi na sprawy finansowe, albo na sytuację życiową w jakiej się obecnie znajdujesz. **Jedyną rzeczą, której nie możemy mu powiedzieć to to, że jesteś niezdolny do pracy.** Jeżeli powiecie, że nie może pracować, to problem dalej zostaje z tym człowiekiem. Jeżeli powiecie, że nie wiecie jak mu pomóc, nie macie wystarczających środków finansowych w celu zorganizowania wsparcia, to wy przejmujecie ten problem na siebie i to w waszej gestii jest doszkolenie się, albo znalezienia dofinansowania. Wtedy problem zostaje w miejscu w którym naprawdę jest. Czyli problem jest po naszej stronie, a nie po stronie beneficjenta. Jeżeli nie zostawiamy klienta w przekonaniu, że jest niezdolny do pracy, to idea zatrudnienia wspomaganego jest tam gdzie być powinna.”

GDZIE SZUKAĆ SZERSZYCH INFORMACJI NA TEMAT ZATRUDNIANIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI, W TYM ZATRUDNIENIA WSPOMAGANEGO?

www.euse.org

www.puzw.pl

www.eudajmonia.pl

www.trenerpracy.eu

www.kursnaprace.org

www.wmson.eu

www.mrpips.gov.pl

www.zus.pl

www.niepelnosprawni.pl

www.wmson.eu

www.niepelnosprawni.gov.pl

www.hejkoniku.org.pl

www.pfron.org.pl

INFORMACJE O PARTNERACH PROJEKTU „ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE”, realizowanego od kwietnia 2015 r. do marca 2017 r.

Projekt jest realizowany na terenie 3 województw:
warmińsko-mazurskiego, mazowieckiego i dolnośląskiego przez:

Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych



„Jesteśmy związkiem stowarzyszeń i fundacji, który dąży do poprawy jakości życia osób niepełnosprawnych i wzmocnienia standardów funkcjonowania organizacji członkowskich z województwa warmińsko – mazurskiego, na zasadach partnerskiej i międzysektorowej współpracy.”

Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych jest związkiem stowarzyszeń działającym od 1993r. Obecnie w skład WMSON wchodzi 41 organizacji osób niepełnosprawnych z naszego województwa. WMSON realizuje wiele zadań na rzecz osób niepełnosprawnych, w tym zleczanych przez instytucje państwowe i samorządowe, również ze środków Unii Europejskiej.

Cele działań:

- integracja środowisk i organizacji osób niepełnosprawnych,
- promowanie i wspieranie działalności organizacji,
- tworzenie warunków dla pełnego i aktywnego udziału osób niepełnosprawnych w życiu społecznym i zawodowym,
- działania w celu usuwania barier: urbanistycznych, architektonicznych, transportowych i w komunikowaniu się.

Obszary działań:

- działania na rzecz zmian systemowych i świadomości społecznej: rzecznictwo, współpraca międzysektorowa, edukacja społeczna, badania,
- działania na rzecz organizacji członkowskich: system komunikacji, współpraca, edukacja, promocja,
- działania na rzecz osób niepełnosprawnych: rynek pracy, doradztwo, interwencja, innowacje,
- rozwój infrastrukturalny WMSON: kompetencje zespołu działaczy, pracowników, współpracowników, organizacja i zarządzanie, wizerunek.

Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku!”



Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, Koniku” powstała wiosną 1995 roku z inicjatywy grupy ludzi zafascynowanych możliwościami i efektami hipoterapii. Obecnie działalność Fundacji skupia się na 3 obszarach: rehabilitacja zdrowotna osób niepełnosprawnych (Ośrodek Hipoterapii), rehabilitacja społeczna (Ośrodek Asystenta ON) oraz rehabilitacja zawodowa (Centrum Aktywizacji Zawodowej ON „Razem”).

Centrum RAZEM realizuje projekty aktywizacji zawodowej ON w modelu „Zatrudnienia wspomaganego”, m.in. projekt „Aktywni na rynku pracy - TRENER PRACY narzędziem wyrównywania szans osób niepełnosprawnych” w partnerstwie ze Stowarzyszeniem „dla Rodziny” z Łodzi oraz projektu „Zatrudnienie wspomagane” w partnerstwie z W-MSON z Olsztyna i Fundacją Eudajmonia z Polkowic. Projekty współfinansowane są przez PFRON. Celem projektów jest aktywizacja zawodowa osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności prowadząca do zatrudnienia beneficjentów projektu na otwartym rynku pracy.

Cele działań:

- upowszechnianie hipoterapii jako metody rehabilitacji w wybranych schorzeniach dzieci i młodzieży,
- niesienie pomocy osobom niepełnosprawnym, zwłaszcza dzieciom i młodzieży poprzez:
 - rehabilitację, w tym rehabilitację metodą hipoterapii,
 - aktywizację społeczną i zawodową,
 - integrację środowiskową,
 - wspieranie i tworzenie form samopomocy środowisk osób niepełnosprawnych;
 - propagowanie idei sportu dla niepełnosprawnych;
 - upowszechnianie w społeczeństwie wiedzy o prawach osób niepełnosprawnych oraz prawach dziecka.

Obszary działań:

- usługi trenera pracy:
 - pomoc w znalezieniu pracodawcy/praktyk/staży i wyborze stanowiska pracy,
 - pomoc w adaptacji na stanowiska pracy i adaptacji społecznej w miejscu pracy,
 - pomoc w utrzymaniu zatrudnienia,
- usługi doradcy zawodowego:
 - warsztaty aktywnego poszukiwania pracy,
 - ocena kwalifikacji zawodowych uczestników,
 - ustalenie indywidualnej ścieżki aktywności,
 - ćwiczenie umiejętności praktycznych i kompetencji pracowniczych,
 - pomoc w uzupełnieniu kwalifikacji zawodowych,
- wsparcie psychologiczne:
 - konsultacje indywidualne i warsztaty kompetencji psychologicznych,
 - wzmacnianie poczucia wartości osobistej,
 - rozwijanie umiejętności społecznych i motywowanie do podjęcia wysiłku w kierunku zatrudnienia,
- staże zawodowe płatne ze środków projektu,
- wsparcie asystentów funkcjonalnych i tłumaczy migowych.



„Misją Fundacji Eudajmonia jest kreowanie warunków do zmian oraz wzmacnianie potencjału osób chcących podnieść jakość swojego życia, pragnących się rozwijać, tworzyć i działać, aby osiągnąć sukces. Nasze projekty i akcje adresujemy do wszystkich, bez względu na płeć, wiek, pochodzenie, status społeczny czy stan zdrowia.”

Fundacja Eudajmonia powstała w 2007r. Trzon zespołu tworzą osoby z doświadczeniem w konstruowaniu, wdrażaniu i realizacji projektów społecznych. Włączamy się w działania lobbingowe i rzecznicze. Jesteśmy członkami Polskiej Unii Zatrudnienia Wspomagane, Dolnośląskiej Federacji Organizacji Pozarządowych, Koalicji na rzecz osób z Niepełnosprawnościami oraz Sieci Pozarządowych Instytucji Rynku Pracy. Kreujemy i aktywnie uczestniczymy w działaniach lokalnych.

Cele działań:

- promowanie i rozwijanie potencjału oraz zwiększanie szans osób i grup zmarginalizowanych,
- oddziaływanie na rozwój społeczny i zawodowy odbiorców działań,
- podnoszenie kompetencji kadr instytucji pomocy i integracji społecznej,
- pogłębianie poziomu współpracy organizacji pozarządowych z administracją publiczną i biznesem w obszarze realizacji polityk publicznych,
- integrowanie środowisk lokalnych.

Obszary działań:

- wdrażanie projektów społecznych adresowanych m.in. do osób z niepełnosprawnościami,
- akcje na rzecz dzieci, młodzieży i społeczności lokalnych,
- działalność szkoleniowa i edukacyjna,
- pomoc społeczna i integracja,
- rynek pracy i bezrobocie,
- wspieranie przedsiębiorczości,
- współpraca międzysektorowa.

Literatura wybrana:

1. Dziurla R., Zatrudnienie wspomagane – prawdziwa praca, Model zatrudnienia wspomaganego osób niewidomych i słabowidzących, Olsztyn 2015
2. European Union of Supported Employment Toolkit
3. Europejska Unia Zatrudnienia Wspomaganego zbiór praktycznych wskazówek. PFON, Warszawa 2013
4. Fiedorowicz M., Zatrudnienie wspomagane jako narzędzie empowermentu. Poradnik dla pracodawców, lekarzy medycyny pracy oraz innych instytucji zaangażowanych w proces aktywizacji zawodowej, Wrocław 2013
5. Franczak M., Dubanik J., Turkowiak D., Zatrudnienie wspomagane. Przewodnik po usłudze, Wrocław – Polkowice 2014
6. <http://www.rynekpracy.pl/arttykul.php/wpis.822>
7. Kompendium dobrych praktyk. Zatrudnienie wspomagane dla osób niepełnosprawnych w Unii Europejskiej i na obszarze europejskiego stowarzyszenia wolnego handlu/europejskiego obszaru gospodarczego, Warszawa 2013
8. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych – perspektywy wzrostu. Raport syntetyczny, opr. E.Kryńska, K.Pater, Warszawa 2013

opracowanie: Małgorzata Franczak
współpraca: Zespół „Zatrudnienia Wspomaganego”
zdjęcia: archiwum projektu

„Zatrudnienie wspomagane” realizujemy po to, aby osiągać następujące rezultaty:

- uczestnik projektu znajduje i utrzymuje pracę na otwartym rynku pracy,
- uczestnik projektu staje się cenionym pracownikiem i współpracownikiem, pełnoprawnym członkiem zespołu,
- jako pracownik ma możliwość rozwijania kariery zawodowej.

Kontakt:

▶ **Warmińsko-Mazurski Sejmik Osób Niepełnosprawnych
Olsztyn:**

Al. Marszałka J. Piłsudskiego 11/17, pok. 109
10-575 Olsztyn
tel./faks 89 523 84 01
tel. kom./SMS 504 830 584
e-mail: zw.sejmik@wp.pl

Ostróda:

ul. Jana III Sobieskiego 9, pok.121
tel. kom./SMS 506 602 669

▶ **Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym
„Hej, Koniku!”**

ul. Św. Wincentego 92
03-291 Warszawa
tel./faks 22 674 11 48
tel. kom./SMS 510 094 484
e-mail: asystent@hejkoniku.org.pl

▶ **Fundacja Eudajmonia**

ul. Borówkowa 5a
59-101 Polkowice
tel. kom./SMS 537 191 676
e-mail: trenerpracy@eudajmonia.pl

Więcej informacji można znaleźć na stronach internetowych:

www.wmson.eu

www.hejkoniku.org.pl

www.eudajmonia.pl

Projekt „ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE” jest dofinansowany ze środków PFRON

REALIZOWANY W PARTNERSTWIE:

