



Dobre praktyki w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Człowiek – najlepsza inwestycja

Enable – Workable



TWORZENIE MOŻLIWOŚCI ZATRUDNIENIA

OBECNA SYTUACJA

W roku 2000 władze Malty przyjęły prawo o Równych Szansach, które miało zapoczątkować działania w obszarze aktywizacji zawodowej tzw. „trudnych” grup na rynku pracy, a przede wszystkim osób z niepełnosprawnościami.

Niestety samo prawo nie doprowadzi do tworzenia nowych możliwości dla osób, które poza szczególnymi umiejętnościami i potencjałem, wymagają jednocześnie szczególnego wsparcia i indywidualnej diagnozy. W rezultacie, wiele osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi lub trudnościami w uczeniu się, nie może znaleźć pracy, która by im odpowiadała i dawała satysfakcję.

Z drugiej strony, dostępnych jest bardzo dużo możliwości w ramach prac zleconych na krótkie lub średniej długości okresy czasu – na stanowiska, których obsadzenie nie koniecznie jest w interesie firm. Rozwiązanie umożliwiające zapętnić tę lukę dostarczane jest dzięki usługom oferowanym przez Empower.

PRZEDSIĘBIORSTWO SPOŁECZNE

Osiąganie celów społecznych przez działalność gospodarczą

Przedsiębiorstwo społeczne jest organizacją posiadającą misję społeczną. Wdraża strategie biznesowe w celu osiągnięcia zmiany społecznej przez ułatwianie życia osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej. Przedsiębiorstwo społeczne osiąga swoje przychody przez sprzedaż towarów lub usług, a wszystkie zyski inwestuje w działania organizacji skierowane na pożytek społeczny. Mówiąc o działalności przedsiębiorstw społecznych, nacisk należy położyć bardziej na cel działania lub osiągnięte przychody. Spółdzielnie są jednym z rodzajów przedsię-

biorstw społecznych. Spółdzielnią, zgodnie z prawem obowiązującym na Malcie, jest: *„Autonomicznym stowarzyszeniem osób zrzeszonych na zasadzie wolontariatu w celu osiągnięcia wspólnych potrzeb i celów społecznych, ekonomicznych i kulturalnych poprzez działania współposiadanego i demokratycznie zarządzanego przedsiębiorstwa społecznego.” (International Cooperative Alliance, 1995).*

Spółdzielnie stanowią efektywną metodę pokonywania trudności społecznych i ekonomicznych oraz rozwijania możliwości osób z grup defaworyzowanych. Mają wpływ na rozwój społeczny i ekonomiczny, tworzą nowe miejsca pracy i podtrzymują zrównoważoną dystrybucję dobrobytu.

Przedsiębiorstwo społeczne charakteryzuje się następującymi cechami:

- stworzono je aby osiągało określone cele,
- wpływ na społeczeństwo jest ważniejszy niż generowanie zysków,
- wszystkie przychody wykorzystywane są w pierwszej kolejności na osiąganie celów społecznych.

SPÓŁDZIELNIA EMPOWER

Tworzenie możliwości zatrudnienia

Empower powstała jako inicjatywa grupy maltańskich biznesmenów, którzy chcieli stworzyć możliwości zatrudnienia dla osób z niepełnosprawnościami chcących wejść na rynek pracy. Empower został oficjalnie zarejestrowany jako spółdzielnia w styczniu 2011 roku. Jest on organizacją nie działającą dla zysku, jednak prowadzoną jak przedsiębiorstwo, którego celem jest oferowanie umiejętności odpowiednio przeszkolonych pracowników na potrzeby lokalnej społeczności biznesowej. Celem Empower jest odpłatne dostarczanie społeczeństwu maltańskiemu skutecznych



Dobre praktyki w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Enable – Workable



i dostępnych usług realizowanych przez osoby z niepełnosprawnościami i/lub osoby należące do innych grup w trudnej sytuacji społecznej.

W skrócie, Empower jest organizacją umożliwiającą podjęcie pracy poszczególnym osobom w zamian za odpowiednie wynagrodzenie. Praca zatrudnionych osób oferowana jest i opłacana przez współpracujących z Empower partnerów biznesowych. Empower wspierane jest specjalistycznym wsparciem dla pracowników z niepełnosprawnościami przez Fundację Inspire. Daje to możliwość oferowania entuzjastycznych i zdyscyplinowanych pracowników firmom płaćącym za ich usługi, a jednocześnie oferowania efektywnych kosztowo usług, których wykonywanie dostownie zmienia życie niektórych osób.

EMPOWER W PLAYMOBIL

Prace montażowe

Obecnie Empower opiekuje się grupą 10 osób zatrudnionych przez fabrykę Playmobil na Malcie. Pracownicy pracują pod opieką zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu opiekuna, który wspiera ich w wykonywaniu powierzonych zadań. Ich praca to przede wszystkim prace montażowe w fabryce, na które składają się przede wszystkim dwa główne zadania: rozdzielanie kolorowych części plastikowych używanych do budowy zabawek i umieszczanie ich w miejscach odpowiadających kolorowi części oraz składanie matych zabawek Playmobil – część po części.

Piękno takiej pracy wynika z tego, że poziom możliwości każdego pracownika jest inny. Opiekun zna i rozumie ich możliwości i jest w stanie przydzielić każdemu zadania odpowiadające indywidualnym umiejętnościom. Niektórzy pracują wolniej od innych – jednak

że opiekun potrafi maksymalizować potencjał każdej z osób i prowadzić całą grupę w sposób, że najszybsi pracownicy wypracują normy za swoich wolniejszych kolegów.

EMPOWER W FIRMACH UBEZPIECZENIOWYCH MIDDLESEA I MSV LIFE

Wsparcie biura

Te dwie firmy, które kiedyś stanowiły jedno przedsiębiorstwo, zatrudniają 14 pracowników do prac związanych ze wsparciem pracy biura. Pracownicy odpowiedzialni są za wszystkie prace związane z wsparciem pracy biura i uzupełnianiem danych do systemu, t.j. skanowanie, wprowadzanie danych, archiwizowanie, wysyłanie i sortowanie listów ubezpieczeniowych wysyłanych do klientów itp. Przez kolejne lata, zakres obowiązków powierzanych pracownikom przez firmę stale się powiększał, gdyż roste zaufanie pracodawcy budowane sumienną pracą poszczególnych osób. Jak poprzednio, ta grupa także pracuje pod nadzorem pełnoetatowego opiekuna dbającego o to, aby prace były podzielone odpowiednio do umiejętności poszczególnych osób i prawidłowo wykonywane, aby nawet po podwójnej weryfikacji oceniane były na 100%!





EMPOWER W PRZEDSIĘBIORSTWIE SORTOWANIA ODZIEŻY

Przyjazni otoczeniu

To najnowsze działanie podjęte przez Empower, dające zatrudnienie 4 pracownikom i opiekunowi nadzorującemu pracę grupy. Zadaniem pracowników jest sortowanie używanej odzieży oddanej przez dotychczasowych właścicieli: dobre od zniszczonych. Dobra odzież pakowana jest w torby, a następnie w dużych kontenerach wysyłana zagranicę. Zniszczona odzież jest sprzedawana lub przekazywana lokalnym firmom i osobom do wykorzystania w innych celach.

To działanie nie tylko pozwala osobom z niepełnosprawnościami intelektualnymi podjąć pracę, ale jest także przyjazne dla środowiska. Działanie wydaje się mieć potencjał dalszego rozwoju. Empower stale poszukuje szans powiększenia grupy oraz rozpocząć podobne prace na wyspie Gozo.

PROCES PROWADZĄCY DO ZATRUDNIENIA

Zanim podjęcie pracy staje się faktem i poszczególne osoby umieszczane są na konkretnym stanowisku, następuje szereg różnych działań, których celem jest zadbanie aby szanse odniesienia sukcesu danego pracownika w pracy zostały zmaksymalizowane. Na proces ten składają się m.in.:

- wstępne spotkania w celu zidentyfikowania potrzeb pracodawcy,
- analiza stanowiska pracy w celu zrozumienia niezbędnych umiejętności i szkoleń, jakie muszą ukończyć pracownicy w danym środowisku,
- określenie potencjalnych pracowników,
- wspólne rozmowy rekrutacyjne i prace próbne,

- szkolenie dla pracodawcy z zakresu wiedzy o niepełnosprawności,
- coaching w miejscu pracy,
- stałe wsparcie w trakcie trwania zatrudnienia,
- informacja i wsparcie w uzyskaniu finansowania z programów ETC¹

Osoby wstępnie wybrane na dane stanowisko są objęte nadzorem i wsparciem nawet przez cały okres trwania zatrudnienia jeśli pracodawca, pracownik lub trener pracy będą uznawali to za pożądane. Wskazane, aby komunikacja była stała i ciągła, co pozwala zwiększyć szanse na odniesienie sukcesu.

PODSUMOWANIE

Empower i Fundacja Inspire udowadniają, że skutecznie szkolą i przygotowują swoich podopiecznych do wejścia na rynek pracy. Mają przy tym nadzieję, że uda im się zachęcić kolejnych pracodawców do tego aby zatrudnić osoby z niepełnosprawnościami i dostrzec drzemący w nich potencjał.



¹ Instytucja kompetencjami odpowiadająca Powiatowemu Urzędowi Pracy



EDUKACJA W SZKOLE WYŻSZEJ Z PERSPEKTYWY OSOBY NIEPEŁNOSPRAWNEJ RUCHOWO

dr inż. Waldemar Wróblewski – Politechnika Poznańska

Od wielu lat jestem pracownikiem dydaktycznym szkoły wyższej. Z moich doświadczeń i obserwacji wynika, że najczęściej dysfunkcje u niepełnosprawnych studentów lub pracowników mają charakter ruchowy. Dlaczego tak jest? Wydaje mi się, że mechanizmy selekcji kandydatów na wyższe uczelnie eliminują przede wszystkim osoby o niepełnosprawności intelektualnej, zaś kandydaci z niepełnosprawnością wzroku lub słuchu mają znacznie bardziej zawężoną ofertę kształcenia niż osoby z niepełnosprawnością ruchową. Przyczyn dominacji osób z niepełnosprawnością ruchową wśród wszystkich studiujących niepełnosprawnych można też doszukiwać się w systemie edukacji obowiązującym w Polsce. Dzieci z dysfunkcją wzroku lub słuchu mają utrudnione możliwości edukacji w zwykłych szkołach. Nawet klasy integracyjne tylko czasami dorównują poziomem tzw. zwykłym klasom. Pozostają szkoły specjalne, w których proces kształcenia powinien być dostosowany do rodzaju niepełnosprawności ucznia. Siłą rzeczy ogranicza to ramy programowe poszczególnych przedmiotów. W efekcie tego, startując na studia absolwent średniej szkoły specjalnej nie ma zazwyczaj równych szans z absolwentami zwykłych szkół średnich.

Natomiast niepełnosprawność ruchowa nie wymusza ograniczenia zakresu materiału poznanego w ramach poszczególnych przedmiotów. Ważne jest, że osoby z taką niepełnosprawnością mogą uczęszczać do tzw. zwykłych szkół. Oczywiście wymaga to dużej życzliwości ze strony nauczycieli i kolegów oraz znacznej dozy niezłomności i samozaparcia u niepełnosprawnych i ich rodziców. Oczywiście, w zależności od rodzaju tej niepełnosprawności, ograniczeniu mogą ulec programy poszczególnych przedmiotów takich, jak wychowanie fizyczne, zajęcia ar-

tystyczne czy też zajęcia techniczne. Nie pogarsza to chyba w sposób zasadniczy warunków startowych niepełnosprawnych ruchowo w porównaniu z osobami w pełni sprawnymi, które również startują na studia.

Nietrudno domyślić się, że moje „kontakty” ze szkołą wyższą rozpoczęły się, gdy zrobiłem maturę, a następnie zostałem studentem. Było to wiele lat temu, jeszcze przed przemianą ustrojową w Polsce. Studentów z niepełnosprawnością ruchową było niewielu. Nic mi też nie wiadomo o systemowych mechanizmach wspomagania takich osób, oczywiście oprócz tak zwanych punktów przyznawanych osobom niepełnosprawnym starającym się o przyjęcie na studia. W następnych latach na poszczególnych uczelniach rozpoczęto dostosowywanie niektórych pokoiów w domach studenckich do potrzeb studentów niepełnosprawnych. Natomiast w budynkach dydaktycznych nie było właściwie żadnych specjalnych udogodnień. W zależności od stopnia niepełnosprawności studenci byli mniej lub bardziej samodzielni. Mogli jednak zawsze liczyć na pomoc innych studentów i pracowników uczelni. Chociaż nie było żadnych platform dla wózków inwalidzkich, a windy osobowe były elementem wyposażenia tylko niewielu budynków dydaktycznych, to jednak student mógł zawsze liczyć na wsparcie ze strony kolegów, a także przypadkowych osób. Po zakończeniu studiów zostałem nauczycielem akademickim. Chociaż zmieniłem nieco perspektywę obserwacji, to moja ocena sytuacji osób niepełnosprawnych ruchowo na uczelni nie zmieniła się. W dalszym ciągu, oprócz wsparcia o charakterze administracyjnym oraz zwiększającej się liczby miejsc dla niepełnosprawnych w domach studenckich, ułatwienia w budynkach dydaktycznych sprowadzały się do mniej lub bardziej



spontanicznej pomocy innych osób. Taka sytuacja trwała wiele lat. Dopiero w ostatniej dekadzie XX wieku, według mojego subiektywnego odczucia, zaczęto propagować termin „likwidacja barier architektonicznych”. Wtedy też zaczęto dyskutować coraz szerzej o organizacyjnych ułatwieniach dla niepełnosprawnych studentów i pracowników.

Skutkiem tego były pierwsze zmiany – w kilku budynkach mojej uczelni zbudowano toalety dla niepełnosprawnych. Cóż, rzecz wręcz niezauważalna dla wielu osób, ale dla sporej liczby niepełnosprawnych wręcz konieczna. Pomijając fakt, że w wielopiętrowym budynku, w którym pracuję, zbudowano tylko jedno takie „udogodnienie” oraz, że było ono koedukacyjne, to i tak był to tak zwany krok we właściwym kierunku. Pikanterii sprawie dodawał fakt, że toaleta dla niepełnosprawnych była połączona lokalowo z WC damskim – niektóre osoby musiały pokonywać barierę wstydu, czasami wywołując popłoch wśród użytkowniczek tego „przybytku”, ale... była i można było z niej korzystać!

Inny przejaw ówczesnych korzystnych przemian to oznakowanie miejsc parkingowych dla niepełnosprawnych w miasteczku akademickim. Jest ono dość rozległe, a parkingi znajdują się na jego obrzeżach. Na tych właśnie parkingach zlokalizowano miejsca dla pojazdów niepełnosprawnych. Wskutek tego musieli oni pokonywać pieszo lub na wózku spore dystanse. Układ komunikacyjny umożliwiał podjazd pod budynek, ale parkowanie było tam nielegalne! Często dopiero pertraktacje między osobą niepełnosprawną a administratorem budynku doprowadzały do pozytywnego, ale indywidualnego rozwiązania. Ciekawostką był też fakt, że plac przed jednym z wejść do budynku, które jest wygodne dla niepełnosprawnych, bo z poziomu chodni-

ka, zostało otoczone palisadą solidnych słupków uniemożliwiając podjazd samochodem. Tłumaczono ten fakt tym, że jest to fragment drogi pożarowej. Skoro tak, to w jaki sposób samochód pożarniczy ma pokonać taką przeszkodę?

Osobna kwestia to parametry miejsca parkingowego dla samochodu osoby niepełnosprawnej. Nie dość, że jest zbyt mało tych miejsc i mają często niewygodną dla zainteresowanych lokalizację, to ich wymiary gabarytowe były zbyt małe, tzn. takie same, jak dla innych użytkowników parkingów. Osoba niepełnosprawna nie mogła otworzyć szeroko drzwi samochodu, nie mogła też podjechać do drzwi wózkiem, bo odstęp od kolejnego samochodu był zbyt mały. Jeśli dodać do tego nikomu nie przeszkadzający krawężnik okalający parking, ewentualnie uskok między powierzchnią uliczki a parkingiem, stanowiący przejaw kunsztu budowniczych parkingów, to mamy całkiem bogaty wachlarz doznań dla osoby niepełnosprawnej korzystającej z ich dzieła. Zadziwiający przejaw braku wyobraźni projektantów i wykonawców tak prostych obiektów inżynierskich, jakimi są parkingi.

Można tu wspomnieć o innym przejawie braku wyobraźni, często charakterystycznym dla osób sprawnych, przemieszczających się bez ograniczeń ruchowych. W tych czasach place i chodniki przed uczelnią były przeważnie wyłożone płytami z betonu lub lastriko. Duża ich część jest do tej pory w takim stanie. Nie są one zbyt estetyczne i powoli stają się reliktem minionej epoki. Mają jednak podstawową zaletę – są szorstkie zimą, bo nie przemarzają szybko. Zapewniają więc dość dobrą przyczepność zimą, jeśli nie pokryje ich śnieg lub lód. Co jednak postanowili decydenci o nastawieniu estetycznym do tej sprawy? Stopniowo kolejne fragmenty takich chodników i placów



Dobre praktyki w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Enable – Workable



są remontowane, a ich powierzchnia jest pokrywana popularną teraz ceramiczną kostką brukową. Rzeczywiście, jest ona bardzo ładna, oferowana jest w wielu ciekawych wzorach. Ma jednak podstawową wadę – szybko przemarza przy pierwszych przymrozkach jesienią, a jej powierzchnia pokrywa się warstwą lodu gdy powietrze jest wilgotne. Daje to dużą dawkę niespodziewanych atrakcji wszystkim spieszącym rano do szkoły, nie tylko niepełnosprawnym.

Przejdźmy teraz do czasów współczesnych. Zauważyłem, że ostatnio określa się tak coraz częściej ostatnie 10 lat, czyli okres od wejścia Polski do Unii Europejskiej. Warto tu jednak wspomnieć ostatnie lata XX-go wieku bo wtedy powstały na mojej uczelni dwa (chyba, być może myślę się) kompleksowe projekty likwidacji barier architektonicznych. Były piękne. Zawierały sugestywne wizualizacje, a elementem jednego z nich, o ile dobrze pamiętam, była makieta jednego z budynków z efektownie przebudowanymi wejściami. Różne gremia były zachwycone projektami, autorzy otrzymali nagrody. Niestety, projekty nie zostały zrealizowane, nawet w części. Znamienny jest przypadek budynku głównego naszej uczelni, który pochodzi z przełomu XIX i XX wieku. Aby wejść do niego należało najpierw wspiąć się na szczyt długich i stromych schodów pozbawionych poręczy. W przeszłości wiele razy starano się o zgodę na minimalne modyfikacje – zamontowanie poręczy na ścianach lub poręcze-barierki. Niestety, wojewódzki konserwator zabytków był konsekwentny i odrzucał te plany tłumacząc się troską o zachowanie autentyczności zabytkowego budynku. Nie przeszkadzał on jednak w innym remoncie tego budynku, w ramach którego główną fasadę wzbogacano różnymi detalami „w stylu epoki”, a więc nie auten-

tycznymi. Nie widać ich na starych zdjęciach z pierwszej połowy XX-go wieku, gdyż tych elementów wystroju po prostu nie ma. Ciekawe, że takie zabytki jak Opactwo Westminsterskie w Londynie, Luwr w Paryżu czy Kapitol w Waszyngtonie są od wielu lat dostępne dla osób niepełnosprawnych ruchowo i w istotnych miejscach zamontowano poręcze, pochylnie czy windy. Cóż, prawdopodobnie według konserwatora zabytków nie dorównywały one klasą budynkowi, o którym napisałem.

Sytuacja ta uległa znacznej poprawie w ciągu ostatnich dziesięciu lat. Liczba studentów niepełnosprawnych ustaliła się w ostatnim czasie na poziomie 1-1,1%. To dużo więcej niż w latach 80-tych XX-go wieku. Szacuje się, że wtedy udział niepełnosprawnych w całkowitej liczbie studentów wynosił 0,3-0,5%. Aktualnie ok. 75% studentów niepełnosprawnych jest na studiach dziennych, zaś ok. 25% na studiach zaocznych. Na mojej uczelni pracuje aktualnie 26 osób niepełnosprawnych, co stanowi ok. 1,4% ogółu zatrudnionych. Troskę i dbałość o sytuację studiujących osób niepełnosprawnych ma zagwarantować Ustawa o szkolnictwie wyższym. Deklaruje ona, że jednym z podstawowych zadań uczelni jest stwarzanie osobom niepełnosprawnym warunków do pełnego udziału w procesie kształcenia i w badaniach naukowych. Skutkiem tego są coraz szersze uprawnienia pełnomocników d.s. osób niepełnosprawnych na poszczególnych uczelniach. Dysponują oni środkami finansowymi na zadania związane z kształceniem i rehabilitacją studentów niepełnosprawnych. Ponadto środki z funduszy remontowych uczelni są sukcesywnie przeznaczane na likwidację barier architektonicznych. Należy też wspomnieć o środkach uzyskiwanych na przykład z funduszy Unijnych lub PFRON.



Dobre praktyki w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych



Dzięki tym zmianom rozwiązano większość opisywanych niedogodności, np. w kilku budynkach są toalety dla niepełnosprawnych (męskie i damskie osobno), a przed wejściami do większości budynków znajdują się pochylone. Czego jednak brak? W kilku budynkach nie ma windy, są tylko schody, a zamontowanie windy jest bardzo drogie lub niemożliwe. W takiej sytuacji można by wyposażyć te budynki w urządzenia zwane schodołazami do dyspozycji osób niepełnosprawnych i ich opiekunów. Inny problem, który przetrwał do dziś, to aranżacja sal dydaktycznych. Przejścia między stolikami są wąskie, a przestrzeń przed tablicą zwykle tak mała, że uniemożliwia to osobom niepełnosprawnym na wózkach aktywnego udziału w ćwiczeniach tablicowych. Kolejny dość charakterystyczny relikty nieodległej przeszłości to podesty (podwyższenia) przed tablicami, na których znajduje się stolik dla prowadzącego. Cel takiego rozwiązania jest jak najbardziej słuszny: gdy sala jest długa, wówczas studenci w ostatnich rzędach nie widzą dobrze tablicy, bo jest zbyt nisko. Należy więc ją umieścić wyżej i wprowadzić podest. Zapomniano w tej sytuacji o niepełnosprawnych studentach i nauczycielach. Przykro pisać, ale taki stan rzeczy pozostał w wielu salach dydaktycznych aż do dnia dzisiejszego. Na koniec chciałbym wspomnieć o jeszcze innym zjawisku występującym w wielu szkołach wyższych. Wyeliminowanie jego jest z pozoru proste, bo ma ono charakter organizacyjny. Jednak, z drugiej strony, chyba najtrudniej walczyć z ludzkimi przyzwyczajeniami i rozwiązaniami o charakterze tradycyjnym. W czym rzecz? Wyższe uczelnie są instytucjami demokratycznymi, podzielonymi na wydziały. Każdy z wydziałów jest w pewnym sensie suwerenny: ma swoją kadrę naukowo-dydaktyczną oraz pomieszczenia dla pracow-

ników i sale dydaktyczne. W tym ostatnim tkwi opisywany problem. Ze względu na charakter niepełnosprawności studenta lub nauczyciela pewne sale są dla niego mniej dostępne lub wręcz niedostępne. Problem pojawia się wówczas, gdy dany wydział nie dysponuje salą odpowiednią dla osoby niepełnosprawnej, a jedynie inne wydziały. Należy wówczas prowadzić negocjacje, mające na celu wymianę sal między wydziałami na czas tych zajęć, by zainteresowana osoba mogła w ogóle w nich uczestniczyć, a do tego w godnych warunkach. Tego typu negocjacje prowadzone są zwykle przed rozpoczęciem kolejnego semestru. Pewnej dozy niepewności dodaje też fakt, że władze uczelni zmieniają się okresowo. Nowe osoby to inne decyzje, niekoniecznie od razu korzystne dla osoby niepełnosprawnej. Budzi to niepotrzebne emocje. Czy nie można tego rozwiązać organizacyjnie na poziomie władz uczelni? Osoba o uprawnieniach koordynatora miałaby do dyspozycji pewne zasoby poszczególnych wydziałów i decydowałaby o ich rozdziale w zależności od liczby i rodzaju wymagających tego studentów i nauczycieli akademickich. Chciałbym tu wspomnieć o jeszcze jednym aspekcie tego problemu. Otóż zazwyczaj przy planowaniu zajęć dydaktycznych przez pracowników dziekanatu wykorzystuje się informacje o liczebności grup studenckich, co implikuje wielkość sal, ale nie wykorzystuje się w pełni wiedzy o niepełnosprawnych studentach. Dlatego czasami obserwowałem lub słyszałem od studentów, że wnosili niepełnosprawnego kolegę na wózek na drugie piętro by umożliwić mu udział w ćwiczeniach. Czy nie można uniknąć takich upokarzających sytuacji zawczasu organizując odpowiednio zajęcia?



ZATRUDNIANIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI Z PERSPEKTYWY PRACODAWCÓW

Łukasz Kubiak

ManpowerGroup Polska, Project Manager ds. Zaawansowanych Rozwiązań KA

Manpower jako współinicjator stowarzyszenia „Business & Disability” głęboko, wierzy w otwarcie świata pracy dla osób z niepełnosprawnościami.

Interesujemy się wszelkimi zagadnieniami, mającymi wpływ na aktywizację zawodową tej grupy społecznej.

Projekt zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami rozpoczęliśmy od kwietnia ubiegłego roku, wcześniej również pracował w naszej organizacji pracownicy z grupą inwalidzką, jednak nasze działania nie były skoncentrowane na tych osobach. To wszystko zmieniło się, kiedy odkryliśmy, niewykorzystany potencjał, który tkwi w tej grupie zawodowej.

W ramach projektu „Niepełnosprawność i praca – Nowe perspektywy, nowe rozwiązania” rozpoczęliśmy bliższą współpracę z osobami z niepełnosprawnościami. Dzięki naszym działaniom oraz zrozumieniu partnerów biznesowych, osoby które jeszcze wczoraj nie mogły znaleźć pracy z powodu uszczerbku na zdrowiu, dziś w pełni korzystają z rozwoju zawodowego. Z całą odpowiedzialnością oceniam projekt, jako wysoce przydatny społecznie oraz rozwojowy biznesowo.

Główną wartością jest uwalnianie potencjału drugiego człowieka, również tego, długotrwale wykluczonego zawodowo ze względu na dysfunkcję.

Po pierwszym roku funkcjonowaniu projektu zatrudniania osób z niepełnosprawnościami, rekomendujemy to rozwiązanie dla pracodawców ze względu na:

- **Aspekt społeczny** – pokazuje, jak można wzmocnić wizerunek pracodawcy w ramach społecznie odpowiedzialnego biznesu (polityka CSR)
- **Politykę kadrową** – daje gotową receptę, jak przejąć część obowiązków z pomocą

trenera pracy, organizacji pozarządowych w procesie selekcji pracowników na dane stanowisko

- **Zarządzanie zasobami ludzkimi** – nakreśliła, jak wdrażać i adaptować efektywnie pracownika do struktur organizacji
- **Wymiar biznesowy** – możliwości dotyczące korzyści finansowych poprzez system dofinansowań oraz ulg dla pracodawców, jak również i pozafinansowych związanych z zarządzaniem różnorodnością

Z perspektywy pracodawcy, istotne jest kontynuowanie prac nad wdrażaniem kolejnych instrumentów pomocnych w dotarciu do kandydatów z grup defaworyzowanych. Gdyż wyzwaniem przy aktywizacji osób z niepełnosprawnościami jest wiele, zwłaszcza w sferze mentalnej. Dlatego wszelkie szkolenie oraz pomoc instytucji wyspecjalizowanych z procesu zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością zarekomendowałbym dla większości osób z działów zarządzania zasobami ludzkimi. Niezwykłe jest to, jak kilka dni szkoleniowych, spędzone na warsztatach i symulacjach, mogą uwarzą człowieka na los osób z niepełnosprawnościami. Ciągła sfera mentalna powoduje dla pracodawców największą barierę w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami.

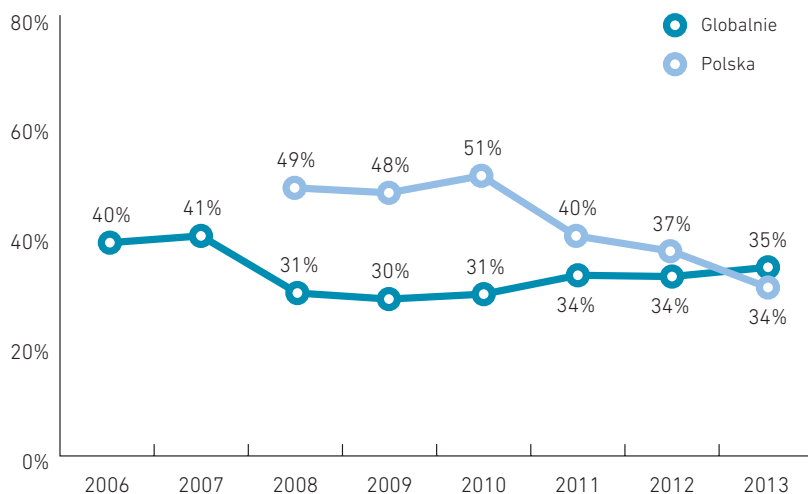
Rynek pracy w Polsce ma spore zapóźnienia w kwestii aktywizacji osób z niepełnosprawnościami, kraje zachodniej Europy już dawno przekroczyły 40% aktywnych zawodowo osób z grupą inwalidzką. Dlatego tak ważne jest, żeby dać szansę potencjalnym kandydatom, a pracodawców edukować, jak można lepiej zarządzać różnorodnością w swoich organizacjach. Grupa osób z niepełnosprawnościami w wieku produkcyjnym to 2 milionowa populacja. Potencjał w tej grupie istnieje, tylko,



że pracodawcy nie bardzo wiedzą, jak skorzystać z tych zasobów. Wsparcie jest potrzebne, świadczy również o chęci rozwoju samych kandydatów z niepełnosprawnością, wyjścia poza swoją strukturę środowiskową i zdobycia nowych kwalifikacji zawodowych przez osoby z niepełnosprawnością. Dziś w Polsce 9,1% osób z niepełnosprawnościami posiada wyższe wykształcenie, blisko 36% średnie wykształcenie.

pokoleniowej, szybkiego starzenie się społeczeństwa polskiego, dynamicznego przyrostu miejsc pracy w latach 2014–2015 oraz emigracji zarobkowej, to musi spowodować lukę w nieobsadzonych miejscach pracy. Dlatego pracodawcy, już dziś powinni zwrócić uwagę na zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, jako szansę na wypełnienie częściowych niedostatków w polityce pozyskania nowych kandydatów.

TRUDNOŚCI W OBSADZANIU STANOWISK Z POWODU NIEDOBORU TALENTÓW



Pomimo, iż w Polsce aktualnie mamy 12,5% stopę bezrobocia, to jak pokazuje powyższy diagram, co 3 pracodawca zgłasza trudności w obsadzeniu stanowisk. Ten problem, będzie jeszcze bardziej odczuwalny, gdy populacja będzie się kurczyła. W obliczu nadchodzących zmian na rynku pracy: niedoboru talentów (jak obserwujemy powyżej), wymiany

Projekt zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami rozpoczęliśmy w kwietniu ubiegłego roku, bardzo szybko znalazł uznanie, wśród konsultantów, managerów naszej firmy, bo w rozmowach często podkreślaliśmy, że każdy z nas zna co najmniej jedną osobę, która żyje z dysfunkcją. Na początku nie było łatwo, obawy mentalne pracodawców, brały górę nad



Dobre praktyki w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

próbą zastanowienia się jak można stworzyć miejsce pracy. Pozytywnym przykładem była duża firma amerykańska, która po zatrudnieniu testowym pierwszych 3 osób zdecydowała się na przystosowanie linii, gdzie teraz może pracować do 8 osób, w tym również osoby niesłyszące. Innym przykładem jest firma logistyczna z regionu łódzkiego, zatrudniająca do 12 osób z niepełnosprawnościami przy pakowaniu produktów. Od początku trwania projektu oddelegowaliśmy już blisko 300 pracowników z tego 21 osób zostało zatrudnionych bezpośrednio u naszych Klientów. Te 21 osób są wzorem godnym nagłaśniania, że mimo rozbudowanego procesu rekrutacji sprawdziły się fantastycznie. Dlatego Klienci utworzyli nowe miejsca pracy i zrobili wszystko, aby zatrudnić i związać ze sobą, te osoby na dłużej. Bardzo ważną rolę przejmują w procesie zatrudnienia osób z niepełnosprawnościami jednostki wyspecjalizowane, organizacje pozarządowe, agencje pracy i instytucje rynku pracy. Oprócz wcześniej wymienionych wartości dodanych wynikających z roli instytucji rynku pracy (selekcja, adaptacja), chciałbym podkreślić szczególnie jeden cel, mianowicie organizacje niepubliczne, mają za zadanie utrzymania zatrudnienia dla osoby aktywizowanej. Co wprost przekłada się na redukcję największych, ukrytych kosztów dla pracodawców czyli rotacji w zespole.

Podsumowując zatrudnienie osób z niepełnosprawnościami, jest ważnym i pomocnym procesem dla pracodawców w zarządzaniu zmianą oraz zasobami ludzkimi. Każda aktywizacja osób z niepełnosprawnościami, powinna się zaczynać od szkolenia dla pracodawców zarówno, bezpośrednich przełożonych oraz managerów poszczególnych obszarów, jest to istotny warunek. Często od rzetelności i jakości wprowadzenia nowego



pracownika, zależy sukces firmy w dochodzeniu do oczekiwanej efektywności oraz funkcjonowaniu w zespole. Pracodawcy niechętnie decydują się na wprowadzenie nowych osób dla których trzeba przystosować miejsce pracy. Choć coraz więcej jest głosów, że pracownik z grupą inwalidzką niesie ze sobą wartość pracy czyli wypracowany zysk dla organizacji. Jeżeli do tego dołączymy obniżenie składki odprowadzonej do PFRON (Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych) to mamy już dwie korzyści. Niczym jednak, nie da się zmierzyć pozytywnego wizerunku, budowanego na niwie społecznej odpowiedzialności biznesowej.

Prawdziwą wartością dodaną jest szansa, jaką otrzymują ludzie, którzy jeszcze wczoraj pozostawali bez pracy. Ważnym elementem jest wspieranie pracodawców przez system szkoleń, odpowiednią dystrybucję pieniędzy w systemie, gdzie pracownik będzie centralną postacią. Postuluję wdrożenie tego w życie poprzez odpowiedzialny społecznie marketing, co z pewnością wiąże się z dodatkowymi kosztami, które warto ponieść jeśli spowoduje to zmiany mentalne u pracodawców i zatrudnienie kolejnych osób z niepełnosprawnościami. Bo jak zwykł mawiać Henry Ford: „ jeżeli robimy tylko, to co już potrafimy, na zawsze zostaniemy tylko tym, kim jesteśmy”.

Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego
Nr projektu: POKL.06.01.01-02-128/12



Enable – Workable

Człowiek – najlepsza inwestycja




Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.

LIDER

Dobre Kadry
Centrum badawczo-szkoleniowe
Sp. z o.o.

ul. Jęczyńska 10/1, 53-507 Wrocław
tel. 71 343 77 74, fax 71 343 77 72
e-mail: info@dobrekadry.pl


inspire
FOR EDUCATION AND INCLUSION

PARTNER

Inspire
BLB801, Bulebel
Zejtun, ZTN 3000
Malta

Dobre praktyki
w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych