KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

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

inspire

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

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

Newsletter nr 1/2014

Dobre praktyki w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Człowiek – najlepsza inwestycja

Enable – Workable

AAAA, SPOTKAŁEM GŁUCHEGO!!!

Wiele osób, myśląc o Głuchych, ma w głowie obraz biednych, nieszczęśliwych ludzi, machających rękami, z którymi trudno się porozumieć. Słyszący boją się, że nie zrozumieją tego, co Głuchy chce im przekazać. Nie znają przecież swoich języków. Nic bardziej mylnego: z osobą z wadą słuchu można się komunikować na wiele sposobów.

Po pierwsze: nie każda osoba z wadą słuchu słyszy (lub jak ktoś woli: nie słyszy) tak samo: są różne stopnie ubytku słuchu (od lekkiego poprzez średni, znaczny aż po głęboki). To znaczy, że nie każda osoba z wadą słuchu zupełnie nic nie słyszy. Może być słabosłysząca lub głucha. Jeśli jest słabosłysząca, może odbierać mowę na drodze słuchowej (przy użyciu aparatu słuchowego lub implantu ślimakowego) lub odczytywać mowę z ust.

Po drugie: można spróbować swoją informację napisać: Głusi to ludzie potrafiący czytać i pisać – tak samo jak słyszący. Warto jednak pamiętać, że język polski jest dla Głuchego językiem obcym. Ma inną strukturę gramatyczną, o wiele trudniejszą od tej, jaką posługują się Głusi. Dlatego, pisząc informację do osoby z wadą słuchu, starajmy się pisać proste zdania, unikać przyimków, niepotrzebnych ozdobników.

Wreszcie po trzecie: Głusi mają swój język. Potraktujmy zatem Głuchego trochę jak obcokrajowca, z którym próbujemy się porozumieć. Przecież, widząc Anglika czy Francuza, nie uciekamy w panice, tylko staramy się jakoś skomunikować. Nie jest to oczywiście łatwe zadanie, ale nie jest nieosiągalne. W sposobie komunikacji Głuchych ważna rolę gra mimika twarzy, przestrzeń, kierunek. Nawet jeśli niedokładnie zrozumiemy, co chce nam przekazać nasz głuchy rozmówca, wiele możemy wyczytać z jego mimiki, gestów.

Niewiele osób wie, że język migowy jest używany głównie przez osoby, u których wystąpiło uszkodzenie słuchu w stopniu znacznie utrudniającym lub całkowicie uniemożliwiającym odbiór mowy drogą wyłącznie słuchową. Każdy kraj ma swój język migowy – nie ma jednego uniwersalnego języka (choć wciąż trwają prace nad międzynarodowym językiem – GESTUNO opracowanym przez międzynarodowy zespół ekspertów Światowej Federacji Głuchych. Jest to rodzaj migowego esperanto). Kiedy Głusi z różnych krajów spotykają się na wspólnych zjazdach, debatach, najpierw ustalają, jak będą migać konkretne rzeczy (słowa), a potem przechodzą do obrad i dyskusji. Cechą charakterystyczną wszystkich narodowych języków migowych jest wykorzystywanie w przekazie informacji kanału gestowo-wzrokowego, a nie, jak to ma miejsce w przypadku języków dźwiękowych, kanału głosowo-słuchowego.

W Polsce funkcjonują dwa języki migowe.

- **PJM** to Polski Język Migowy – naturalny język głuchych osób, odrębny od języka polskiego. Posiada własną gramatykę wizualno-przestrzenną, dzięki temu PJM jest językiem wielowymiarowym. Wykorzystuje inne formy językowe dla przedstawienia rzeczywistości – rozmieszczenie w przestrzeni, wychylenia i zwroty ciała, mimikę, spojrzenie, a przede wszystkim ruch (jego kierunek, zakres, intensywność, powtórzenie, modyfikację toru lub tempa, itp.). Bardzo ważną rolę w PJM pełni mimika. Bez właściwej mimiki twarzy niemożliwe byłoby formułowanie zdań. Ma to znaczenie zarówno emocjonalne jak i gramatyczne. Dla ludzi słyszących PJM często wygląda jak pantomima. PJM został usankcjonowany jako język (Ustawa o języku migowym i in-

nych środkach komunikowania się z dnia 1 kwietnia 2012).

- **SJM** to System Językowo-Migowy – to subkod stworzony przez osoby słyszące w latach 60-tych. Miał ułatwić komunikację z osobami głuchymi. Jest to sztuczny twór utworzony z połączenia elementów języka polskiego i Polskiego Języka Migowego. SJM oparty jest na gramatyce języka polskiego (czyli na gramatce innej niż PJM). Oznacza to, że osoba posługująca się SJM wypowiada zdanie zgodnie z szykiem gramatycznym języka polskiego, dodając do tego znaki języka migowego. Niestety, wielu Głuchych nie rozumie tego języka.

Język migowy dzieli się na dwie podstawowe grupy znaków: *znaki ideograficzne* (ideogramy) i *znaki daktylograficzne* (daktylogramy).

Ideografia (gr. idéa – wyobrażenie, pojęcie, gráphö – piszę, opisuję). Dział języka migowego obejmujący zestaw znaków migowych odpowiadających poszczególnym wyrazom (czasem także krótkim, dwuwyrazowym zwrotom np. nie mam, nie wiem, nie rozumiem, nie chcę). Znaki ideograficzne stanowią podstawową cześć języka migowego. W praktyce ideogramy są najczęściej używaną grupą znaków.

Daktylografia (gr. dáktylos – palec, gráphö – piszę, opisuję). Dział języka migowego obejmujący alfabety palcowe oraz znaki migowe odpowiadające pojęciom liczbowym, znakom działań arytmetycznych, niektórym mianom i wyrazom jednoliterowym oraz znakom interpunkcyjnym. Alfabet palcowy jest zapożyczeniem – reprezentuje litery alfabetu języka polskiego w formie wizualnej.

W języku migowym każdy ruch nadgarstka, zmarszczenie brwi, drobne przekręcenie dłoni zmieniają znaczenie przekazu. Bez precyzyjnych gestów zrozumienie się nawzajem jest niemożliwe.

Używanie języka migowego jest czynnikiem warunkującym przynależność do kultury Głuchych. W tej kulturze określenie głuchoniemy jest obraźliwe – sugeruje brak języka.

CZY GŁUCHY MOŻE PRACOWAĆ?

Prawie każdy dorosły człowiek chciałby być niezależny finansowo od innych osób, chciałby pracować. Nie powinno zatem nikogo dziwić, że podobnie jest z Głuchymi. Też chcą pracować, też mają kwalifikacje do podjęcia różnych zajęć. Wielu pyta, czy ktoś, kto nie słyszy, może pracować? Odpowiedź jest oczywista: może, a nawet powinien.

Dla pracodawcy zatrudniającego osobę z wadą słuchu istotne powinno być nie to, czy ktoś słyszy, ale czy wada słuchu ma znaczenie przy konkretnej pracy. Należy uwzględnić cechy charakterystyczne dla osób z wadą słuchu (np. trudności ze słyszeniem w hałasie, ze słyszeniem z odległości, ze śledzeniem toku wypowiedzi – zwłaszcza w grupie). Im głębszy niedosłuch, tym gorsze jest rozumienie mowy, aż do zupełnej niemożności słyszenia mowy. Oznacza to, że Głuchy pracownik może nie wiedzieć, że ktoś coś do niego mówi. Nie oznacza to jednak, że nie potrafi zrozumieć czy wykonać zadania oraz samodzielnie pracować. Należy pamiętać, by nie stawiać znaku równości między głuchym a głupim. Wśród osób z wadą słuchu wiele kończy szkoły średnie i uczelnie. Najważniejsze, by nie ulegać stereotypom i mitom na temat osób z wadą słuchu. I nie należy oceniać głuchego pracownika po tym, jak mówi czy też jak pisze. To czy mówi/ pisze dobrze, czy źle, nie opisuje jego możliwości jako pracownika.

W Polsce osoby z wadą słuchu sprawdzają się w różnego rodzaju zajęciach. Są przygotowani do pracy w zawodach: kucharza, mechanika, stolarza, tapicera, ślusarza, tokarza, krawca odzieży lekkiej, kaletnika, tkacza ręcznego, sprzedawcy magazynowego, introligatora, komputerowego składacza tekstów, ogrodnika terenów zieleni, elektromechanika, złotnika-jubilera, malarza/tapeciarza, fotografa, witrażownika – dla chłopców, elektromechanika (sprzęt gospodarstwa domowego), florysty i wielu innych. Dobrze radzą sobie w pracy jako: sprzątaczki, kasjerzy w hipermarketach, konserwatorzy, pracownicy biurowi (wykorzystują smsy i pocztę elektroniczną do komunikacji z klientami), księgowi, nauczyciele, wychowawcy (zwłaszcza w szkołach specjalnych i integracyjnych), szwaczki, informatycy. Wśród Głuchych są również dziennikarze, wykładowcy wyższych uczelni, aktorzy, politycy.

Warto pamiętać, że Głusi to sprawni pracownicy – są bardzo skoncentrowani na swojej pracy, nie reagują na hałasy, nie jest łatwo ich oderwać od pracy.

Na Malcie Głusi stowarzyszeni są w Deaf Association Malta. Związek jest członkiem European Union of the Deaf (WFD: Światowa Federacja Głuchych). W maltańskim związku zarejestrowanych jest 400 osób z wadą słuchu. Celem nadrzędnym organizacji jest zagwarantowanie osobom niesłyszącym równych szans w prowadzeniu niezależnego życia. Jest to prężnie działająca grupa, wywierająca naciski na władze Malty, dbająca o podniesienie świadomości społecznej. Poprzez rożnego rodzaju spotkania, seminaria rozpowszechniają informacje na temat możliwości wsparcia dla osób niesłyszących. Dbają o Głuchych na wielu płaszczyznach: migają wiadomości dla niesłyszących w maltańskim języku migowym, tłumaczą msze na język migowy, tłumaczą filmy na język migowy (w ramach projektu: Deaf Film Project). Wspierają Głuchych sportowców, organizując olimpiadę sportową: Deaflympics. Głusi na Malcie również wykonują wiele różnych zawodów. Wśród Głuchych można znaleźć pracujących kucharzy, mechaników (**prezes DAM**), pracowników biurowych (**sekretarka z KNPD – NATIONAL COMMISSION FOR PERSONS WITH DISABILITY – Krajowa Komisja ds. Osób Niepełnosprawnych jest osobą Głuchą, porozumiewającą się ze swoim szefem przy użyciu języka migowego**), nauczycieli, wykładowców uniwersyteckich, psychologów (**wiceprzewodnicząca DAM**), sprzątaczy i wielu innych. Głusi, podobnie jak inne niepełnosprawności, mogą uczestniczyć projekcie Acces to Work[1], dzięki któremu mogą otrzymać wsparcie podczas rozpoczęcia pracy, utrzymania jej a także otworzenia własnej działalności gospodarczej.

Głusi na Malcie i Głusi w Polsce są do siebie bardzo podobni. Mają swój język, mają pomysły na różnego rodzaju kampanie informacyjne. Obie grupy mają silne poczucie tożsamości i odrębności kulturowej. Obie prężnie działają na rzecz osób z wadą słuchu, prowadząc różne kampanie informacyjne, debaty tematyczne (nie tylko na szczeblu lokalnym ale także ogólnopaństwowym).

Niezależnie od tego, w jakim kraju Głuchy mieszka, warto zauważyć w nim człowieka chętnego i zdolnego do pracy.

Alina Butkiewicz

[1] Na podstawie: http://slfirst.co.uk/community/help-advice/access-to-work-new-approach-threatening-wellbeing/, data użycia: 02.04.2014.

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ PSYCHICZNA WIDZIANA INACZEJ

W Polsce wg. narodowego spisu powszechnego z 2002 roku liczba osób niepełnosprawnych wynosi 5,456,7 tysięcy co stanowi 14,3 % ludności. W myśl ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych „Niepełnosprawnymi są osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności ogranicza zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały orzeczenie: o zakwalifikowaniu do jednego z trzech stopni niesprawności albo orzeczenia o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy, a jeżeli nie ukończyły 16 roku życia – orzeczenie o rodzaju i stopniu niepełnosprawności"

W tym sformułowaniu mieści się również niepełnosprawność psychiczna do której zaliczamy:

Osoby psychicznie chore, z zaburzeniami osobowości i zachowania, osoby cierpiące na epilepsję – z zaburzeniami świadomości

Niepełnosprawność psychiczna ciągle jeszcze spotyka się z negatywnym nastawieniem otoczenia. W odczuciu społecznym osoby niepełnosprawne psychicznie nie potrafią kontrolować swoich emocji i reakcji, nie można im ufać, są mniej inteligentne, mniej kompetentne, tajemnicze i trudno przewidzieć co zrobią. Taki obraz niepełnosprawnych psychicznie zwykle kształtujemy w sobie już od dzieciństwa kiedy to jako dzieci obserwujemy stosunek naszych rodziców do ludzi doświadczonych chorobą psychiczną, następnie na podstawie własnych obserwacji i kontaktów z rówieśnikami dopełniamy ten obraz. Czasami jest on potwierdzany przez media kiedy oglądamy czy słuchamy relacji z wydarzeń ekstremalnych gdzie negatywnym bohaterem jest osoba dotknięta chorobą psychiczna. Wszystko to powoduje w społeczeństwie postawę odrzucenia takiej osoby jako przyjaciela, współpracownika czy partnera życiowego.

Niepełnosprawni psychicznie rzadko oponują przeciwko takiej postawie społecznej, przecież sami wychowali się w tym społeczeństwie, ale budzi ona w nich silny lęk przed dyskryminacją i napiętnowaniem co prowadzi do zatajania informacji o stanie zdrowia. Negatywnie wpływa na ich chęć poszukiwania pomocy czy przejawiania jakiejkolwiek aktywności społecznej np. poszukiwania pracy, kiedy jedyną przeszkodą w jej znalezieniu jest wiedza pracodawcy o przebytej chorobie psychicznej. Najczęściej zaczynają się wycofywać, izolować od otoczenia, czują się gorsi mniej wartościowi. Budzi się w nich przekonanie, że nie potrafią spełniać ról, które spełniali przed chorobą, pojawia się rozgoryczenie i poczucie krzywdy. Zachowanie ich bliskich potwierdza i wzmacnia ten lęk. Rodziny często wstydzą się choroby psychicznej osoby bliskiej i też wolą ją ukrywać a w źle pojętej trosce o chorego starają się ograniczać jego działania, które były normą przed zachorowaniem.

Zmiana takiej postawy społecznej wobec niepełnosprawnych psychicznie jak i samych niepełnosprawnych o sobie to praca na lata. Należy ją zacząć od edukacji całego społeczeństwa na temat tej niepełnosprawności, czym jest i jak traktować ludzi nią dotkniętych. Społeczeństwo musi wiedzieć, że osoby niepełnosprawne są integralną częścią każdego społeczeństwa, nie potrzebują oni litości i współczucia, potrzebują wsparcia i traktowania bez ulgi. Mają prawo otrzymywać od społeczeństwa wszystko to co im się należy, a także dawać społeczeństwu

wszystko na co ich stać. Mają prawo oczekiwać zrozumienia, szacunku i godnych warunków życia. Zapewnia im to konstytucja jak wszystkim członkom społeczeństwa.
Edukacja winna być prowadzona w szkołach podstawowych, gimnazjach, szkołach średnich i wyższych na odpowiednim poziomie dla każdej szkoły. Edukować należy również osoby niepełnosprawne w zakresie ich praw i możliwości uzyskiwania szerokiego wsparcia. Także media winny brać czynny udział w zmianie postawy społecznej w stosunku do osób niepełnosprawnych. W ostatnim okresie (dwa tygodnie) media dość szczegółowo relacjonują protest matek dzieci niepełnosprawnych w sejmie, jest to obraz dość smutny.
Wbrew obiegowym opiniom, niepełnosprawność jest brakiem przystosowania funkcji danego organizmu do **warunków**, w jakich się znajduje.
Z doświadczeń życiowych wiadomo, że **warunki** te mogą zmienić się nagle i radykalnie na każdym jego etapie i w każdym momencie, co może spowodować, że staniemy się „niepełnosprawni" np. psychicznie. Dlatego całe społeczeństwo powinno wspierać osoby niepełnosprawne, aby mogły one zwiększać poczucie własnej wartości, aktywności i kreatywności co z kolei zapobiegnie izolacji i wykluczeniu społecznemu. Niepełnosprawność także, ta psychiczna nie zamyka drogi do normalnego, godnego funkcjonowania w życiu rodzinnym, w szkole, w pracy nie uniemożliwia tego a **jedynie utrudnia**. Nikt nie powiedział, że osoby niepełnosprawne są mniej zdolne, historia zna wielu wybitnych ludzi niepełnosprawnych. Są wśród nich politycy tacy jak Oliver Cromwell, Abraham Lincoln i Teodor Roosvelt, artyści i pisarze: Georg Handl, Lew Tołstoj, Ernest Hemingway, Wacław Niżyński, Stanisław Ignacy Witkiewicz, Vincent van Gogh, Edward Stachura, Jerzy Kosiński czy Rafał Wojaczek. Wszyscy oni ocierali się o geniusz i szaleństwo i zaznaczyli swój ślad w historii ludzkości, byli jej integralną częścią a ich wkład w jej rozwój jest ogromny. Oni też potrzebowali wsparcia swoich bliskich.

WSPIERANIE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH PSYCHICZNIE

W interesie nowoczesnych społeczeństw jest jak największa integracja i samodzielność wszystkich jego członków a zatem i wspieranie tych jego członków, którzy tego potrzebują. W Polsce funkcjonują między innymi dwie ustawy mające na celu pomoc i wspieranie osób niepełnosprawnych:

– ustawa z dnia 12 marca 2004r o pomocy społecznej, która określa:
1. zadania w zakresie pomocy społecznej,
2. rodzaje świadczeń z pomocy społecznej oraz zasady i tryb ich udzielania,
3. organizację pomocy społecznej,
4. zasady i tryb postępowania kontrolnego w zakresie pomocy społecznej.

– ustawa z dnia 27 sierpnia 1992r o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnieniu osób niepełnosprawnych. W trzecim rozdziale tej ustawy poświęconym rehabilitacji osób niepełnosprawnych art.8 ust.1 mówi – rehabilitacja zawodowa ma na celu ułatwienie osobie niepełnosprawnej uzyskanie i utrzymanie odpowiedniego zatrudnienia i awansu zawodowego przez umożliwienie jej korzystania z poradnictwa zawodowego, szkolenia zawodowego i pośrednictwa pracy.

W oparciu między innymi o te ustawy w Polsce funkcjonuje wiele instytucji pomocowych

starających się pomagać i wspierać osoby niepełnosprawne a w tym niepełnosprawne psychicznie na ich drodze do jak największej samodzielności rozwoju i osiągnięcia satysfakcji życiowej. Przykładem tego co można robić na rzecz niepełnosprawnych psychicznie jest Środowiskowy Dom Samopomocy CURATUS typu A – dla osób przewlekle chorych psychicznie, utworzony 9 grudnia w 2009r. przez Stowarzyszenie Na Rzecz Promocji Zdrowia CURATUS we Wrocławia. ŚDS posiada 25 miejsc i przyjmuje mieszkańców Wrocławia. Zespół wspierająco – aktywizujący realizuje program zawarty w ofercie konkursowej i rozpisany na okres czterech lat. W latach 2010 i 2011 zespół intensywnie pracował z uczestnikami nad wyrównaniem poziomu umiejętności związanych z funkcjonowaniem w codziennym życiu dotyczących tak podstawowych spraw jak higiena i estetyczny wygląd, umiejętności gospodarowania własnymi środkami finansowymi, poprawy pozytywnych relacji z bliskimi i sąsiadami, w środkach komunikacji publicznej, w urzędach i instytucjach kultury. Efekt tej pracy pozwolił na przygotowanie w roku 2012 11-osobowej grupy uczestników do udziału w projekcie „Wrocław Miastem Aktywnych" współfinansowanym ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego w roku 2012. Projekt realizowany przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej i kierowany do klientów MOPS. Celem tego projektu było zwiększenie szansy na integrację społeczną i zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Indywidualna ścieżka reintegracji uczestnika projektu składała się z trzech części:

A – konsultacje ze specjalistą ds. aktywizacji społeczno-zawodowej i psychologiem, realizowana w marcu 2012r,

B – kursy zawodowe – jeden do wyboru z pośród kilku proponowanych zrealizowano w miesiącach letnich 2012r,

C – warsztaty wyjazdowe dla niepełnosprawnych psychicznie w Krakowie pod koniec września. W ramach warsztatów uczestnicy mieli możliwość wizytowania warsztatów terapii zajęciowej dla niepełnosprawnych psychicznie, zapoznali się z działalnością restauracji prowadzonej przez osoby dotknięte chorobą psychiczną. Wysłuchali cykl wykładów z zakresu prawa pracy, przepisów BHP i procedur związanych z poszukiwaniem pracy. Grupa wyjazdowa liczyła 30 osób z wrocławskich ŚDS, wszyscy mieszkali w jednym hotelu w związku z czym były świetne warunki do integracji, z czego chętnie skorzystano. Program zakończył się jesienią uroczystym wręczeniem zaświadczeń wszystkim uczestnikom. **Z 11 osób ŚDS CURATUS uczestniczących w programie, dwie osoby podjęły samodzielnie czynności poszukiwania pracy i odniosły sukces, pracują zatrudnione na umowę o pracę już rok a ŚDS udziela im nieformalnego wsparcia. Dwie inne osoby z tej grupy podjęły naukę, jedna w Liceum Ogólnokształcącym dla dorosłych a druga uczy się zawodu florysty, nadal pozostają uczestnikami ŚDS CURATUS. Można uznać, że te cztery osoby wykonały znaczący krok na drodze do pełnej samodzielności.**

W 2013 roku dwie grupy uczestników tego domu wzięły udział w dwóch programach, 5 osób w programie „Wrocław Miastem Aktywnych", którego edycje przedłużono na 2013 rok. A w programie zmieniła się tylko miejsco-

wość wizyty studyjnej, tym razem uczestnicy wyjechali do Gdańska. Jak na razie żadna z osób uczestniczących nie znalazła zatrudnienia.

Natomiast w projekcie dotyczącym zatrudnienia wspomaganego – model wsparcia osób niepełnosprawnych będących klientami MOPS wypracowywany w ramach projektu innowacyjnego w ramach Działania 7.2.1. PO KL we współpracy Fundacji Eudajmonia i Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej we Wrocławiu, wzięło udział 8 osób. Uczestnicy otrzymali wsparcie aktywizacyjne od trenera polegające na wspólnie opracowanym planie rozwoju uczestnika zakładającym punkt wejścia w proces aktywizacji społecznej i oczekiwany punkt docelowy tego procesu. Projekt trwał rok, zaczął się w styczniu 2013 r. a kończy się w marcu 2014 r. **Efekty takiej pracy z uczestnikami są widoczne, z ośmiorga osób biorących udział w projekcie trzy osoby już pracują, dwie z nich mają zawarte umowy o pracę do roku 2018 co należy ocenić jako niewątpliwy sukces, dwie dalsze osoby są zaawansowane w dodatkowym szkoleniu zawodowym i posiadają perspektywę zatrudnienia w najbliższym czasie.**

W sumie program projektu sprawdza się w postaci widocznych efektów i uwidacznia, że niepełnosprawni psychicznie to grupa ludzi nie pozbawiona ambicji zawodowych, chęci rozwoju, samodzielności i kierowania własnym życiem. Mankamentem projektu trzeba nazwać brak dalszego wspierania osób zatrudnionych przez ich trenerów dla utrzymania zatrudnienia po zakończeniu cyklu projektu. Pomoc w utrzymaniu zatrudnienia i rozwiązywaniu ewentualnych trudności pojawiających się na linii pracodawca – pracownik wydaje się być sprawą bardzo ważną, choćby z tego względu, że osoby niepełnosprawne psychicznie w konfrontacji z pracodawcą mają znacznie słabszą pozycję i wsparcie uprawnionego mediatora byłoby znaczącą pomocą. Omawiane działanie jest projektem innowacyjny i można liczyć na dokonanie w nim pozytywnych zmian, być może znajdzie się tam miejsce na osobę wspierającą przez okres np. trzech lat niepełnosprawnych już zatrudnionych. Taki okres wspierania niepełnosprawnych już zatrudnionych pozwoli na przekonanie pracodawców o korzyściach inwestowania w pracowników z niepełnosprawnością ale fachową wiedzą zawodową, pracowitością i lojalnością. Im samym pozwoli nabrać pewności siebie, odzyskać poczucie własnego miejsca w społeczeństwie i zintegrować się z pozostałymi pracownikami zakładu pracy a wszystkim razem posłuży jako okres edukacji na temat roli społeczeństwa jaką winno ono spełniać w stosunku do swoich wszystkich członków, w tym niepełnosprawnych psychicznie przeciwdziałając ich wykluczeniu społecznemu.

Aurelia Bajrakowska

ADULT TRAINING PROGRAMME

"ATTAINING SELF REALISATION THROUGH THE FULFILMENT OF EACH INDIVIDUAL'S ASPIRATIONS AND CAPABILITIES"

Partner Projektu ENABLE-WORKABLE, Fundacja Inspire z Malty realizuje największy w kraju program przygotowywania osób z niepełnosprawnościami intelektualnymi do wejścia na rynek pracy. Program oparty jest o umowę z rządem Malty. Formuła programu zawiera elementy podnoszenia poziomu samodzielności i kompetencji osobistych, edukacji ogólnej oraz umiejętności zawodowych. Poniżej przedstawiamy artykuł, w którym Partnerzy z Malty prezentują nam założenia i składowe elementy programu.

Program Szkolenia Dorosłych realizowany przez Inspire dostępny jest dla osób z różnymi niepełnosprawnościami, które ukończyły 16 lat. Uczestnicy podzieleni są na grupy zgodnie ze swoimi umiejętnościami, aspiracjami oraz mocnymi stronami, które są określane podczas szczegółowej diagnozy. Celem programu jest dostosowanie możliwych form wsparcia do indywidualnych potrzeb każdego uczestnika tak, aby rozwinąć kompetencje dające możliwość wejścia na rynek pracy i podejmowania zatrudnienia na różnych stanowiskach.

Fundacja Inspire realizuje na Malcie program szkolenia dorosłych w oparciu o umowę z *Employment and Training Corporation* (ETC)[1], który finansuje pełne koszty realizowanych działań. Celem programu jest dostarczenie specjalistycznych i zindywidualizowanych usług osobom z niepełnosprawnościami intelektualnymi, które umożliwią im podjęcie zatrudnienia: wejścia na rynek pracy, a następnie utrzymania pracy.

Osoby, które ukończyły 16 lat i rejestrują się jako bezrobotne w tamtejszym urzędzie pracy (ETC) i mają niepełnosprawność intelektualną, kierowane są do Inspire w celu odbycia kursu. Po przeprowadzeniu diagnozy umiejętności i potrzeb przez Inspire oraz po przebadaniu przez lekarza medycyny pracy, uczestnicy łączeni są w małe, zazwyczaj 5-osobowe grupy. Szkolenie, które składa się w sumie z 720 godzin, odbywa się 3 razy w tygodniu, a warsztaty trwają 5 godzin. W ramach programu realizowane są trzy główne moduły: Rozwój Osobisty, Edukacja Obowiązkowa i Umiejętności Zawodowe.

Rozwój Osobisty dotyczy przede wszystkim umiejętności umożliwiających funkcjonowanie jednostki w życiu codziennym. Uczestnicy uczą się jak radzić sobie z trudnymi sytuacjami, ze stresem, rozumieć swoje emocje itp. Mimo, że umiejętności te nie dotyczą wprost zatrudnienia, stanowią kwestię, którą trzeba dokładnie przepracować. Zanim osoba nie podejmie zatrudnienia, musi osiągnąć pewną dojrzałość. Dojrzałość w takim rozumieniu jest niezbędna do zrozumienia przez jednostkę zrozumiała powierzonych jej obowiązków, tak jako pracownika oraz człowieka. Warsztaty rozwoju osobistego poruszają tematy związane ze związkami i relacjami międzyludzkimi, postępowaniem w sytuacjach konfliktu, zaspokajania własnych potrzeb, higieny osobistej, asertywności, zastraszani itp. Celem jest przygotowanie uczestników do różnych sytuacji, z jakimi mogą spotkać się w miejscu pracy.

[1] odpowiednik Powiatowego Urzędu Pracy (przyp. tłum.)

W ciągu 11 miesięcy trwania szkolenia, w życiu każdego z uczestników mają miejsce różne sytuacje, które mogą również wystąpić w miejscu pracy. Tutor odpowiedzialny za daną grupę pomaga uczestnikom analizować poszczególne zdarzenia w sposób umożliwiający im wyciągnięcie wniosków i nauki na przyszłość. W przypadku uczestników, którzy dotychczas byli pod stałą opieką rodziców, udział w programie jest pierwszą możliwością poznania świata i próbą samodzielności, jak również sprawdzenia siebie w konkretnych zadaniach (zawsze pod nadzorem tutora).

Edukacja obowiązkowa stanowi najbardziej „naukowy moduł" w ramach programu. Uczestnicy programu mają bardzo różny poziom wiedzy podstawowej, takiej jak: czytanie i pisanie, liczenie czy obsługa komputera. Tutor odpowiedzialny za daną grupę korzysta przede wszystkim z wiedzy, którą uczestnicy już posiadają i stara się ją rozwijać.
Na naukę liczenia składa się przede wszystkim rozpoznawanie liczb, proste dodawanie, obsługa kalkulatora, odczytywanie czasu, obliczanie i oczekiwanie reszty w sklepie itp. Te umiejętności są niezwykle istotne w miejscu pracy, gdyż pozwalają uczestnikom zrozumieć wartość pieniądza (oraz wynagrodzenia), które mogą otrzymywać w przypadku podjęcia pracy. Pozwalają one na zrozumienie jak poprawnie zaplanować swój czas i zapewnić możliwie najwyższą produktywność dnia pracy. Umiejętności numeryczne będą także niezbędne przy wykonywaniu prac wymagających rozpoznawania oznaczeń itp.
Konieczność posiadania umiejętności czytania i pisania zależy od konkretnego miejsca pracy. Prace biurowe będą zazwyczaj wymagały rozwinięcia tych kompetencji w stopniu większym niż prace przy produkcji, jednak założeniem programu jest podnoszenie poziomu wiedzy wszystkich uczestników i rozwijanie posiadanych już umiejętności. Czytanie jest oczywiście konieczne do zapoznania się z określonymi regulaminami obowiązującymi w miejscu pracy, zapoznania się z treścią umowy o pracę czy zasad obliczania wynagrodzenia, napisania życiorysu lub listu motywacyjnego. Prawidłowe rozumienie takich dokumentów jest także przedmiotem warsztatów w ramach programu.
Obsługa komputera jest obecnie niezbędna niemal we wszystkich rodzajach prac. Z tego powodu w ramach programu korzystanie z komputera jest elementem realizowania wielu różnych działań. Głównym celem jest tutaj zaznajomienie uczestników z ogólną obsługą komputera oraz podstawowymi funkcjami programów biurowych takich jak MS Word, Excel czy Power Point. Uczestnicy są przyzwyczajani do korzystania z Internetu oraz do obsługi poczty elektronicznej, które to będą niezbędne nie tylko w przyszłej pracy, ale także w ich życiu osobistym.

Umiejętności Zawodowe stanowią moduł, w ramach którego rozwijane są umiejętności niezbędne do podjęcia zatrudnienia. Uczestnicy zdobywają zarówno wiedzę teoretyczną jak i praktyczną. Część teoretyczna dotyczy umiejętności aktywnego poszukiwania pracy, różnych dostępnych form zatrudnienia, zasad rozmawiania z przełożonymi itp. Uczestnicy programu, którzy są młodymi osobami z niepełnosprawnością intelektualną, bardzo rzadko mają jakiekolwiek wcześniejsze doświadczenie zawodowe, stąd rozwinięcie u nich takich kompetencji jest kluczowe w późniejszym

podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia, jak również pozwala zapobiegać lub minimalizować problemy w miejscu pracy.
Część praktyczna dotyczy nabywania doświadczenia w wykonywaniu różnych prac. Zadania realizowane są zazwyczaj w specjalnie wyposażonych warsztatach fundacji Inspire, w których regularnie, w każdym tygodniu, odbywają się zajęcia w ramach programu. Osoby uczestniczące w programie mają dzięki temu możliwość sprawdzenia jak wygląda prawdziwa praca. Mogą także spróbować swoich sił w wykonywaniu różnych rodzajów prac, co często pozwala zidentyfikować możliwe i niemożliwe do wykonywania przez nich zawody lub warunki pracy (wrażliwość na określone bodźce). Praca w warsztatach uczy rozumienia ogólnie przyjętych w środowisku zawodowym zasad, takich jak bycie punktualnym, skupienie na zadaniu, a nie rozmowach z kolegami itp. W ramach programu organizowane są także wizyty do prawdziwych zakładów pracy, gdzie uczestnicy mogą wejść w interakcje z innymi pracownikami lub obserwować ich podczas pracy oraz zrozumieć zasady funkcjonowania firmy.

Celem realizacji tak skonstruowanego programu jest umożliwienie młodym dorosłym z niepełnosprawnościami intelektualnymi nabycie i rozwinięcie kompetencji niezbędnych do wejścia na rynek pracy. Pomimo określonych ram tematycznych, konstrukcja programu daje dużą swobodę tutorom w określeniu kolejności realizowanych tematów czy zakresu, w jakim są omawiane – po to, aby dostosować się do indywidualnych potrzeb i możliwości członków danej grupy. Po podjęciu zatrudnienia przez uczestnika programu, tutor nadal stanowi wsparcie, aż do momentu całkowitego opanowania obowiązków w miejscu pracy i możliwości samodzielnego ich wykonywania. Pracownicy fundacji Inspire dbają o to, aby podjęcie zatrudnienia przez ich podopiecznego każdorazowo kończyło się sukcesem, a przez to powodowało zwiększanie możliwości wchodzenia na rynek pracy przez inne osoby z niepełnosprawnościami.

KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

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

inspire

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

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

Człowiek – najlepsza inwestycja

Enable – Workable

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

LIDER

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

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

inspire

PARTNER

Inspire

BLB801, Bulebel
Zejtun, ZTN 3000
Malta

Dobre praktyki
w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

www.niepelnosprawni.dobrekadry.pl

www.inspire.org.mt