

" B E Z B A R I E R "

O S O B A Z N I E P E Ł N O S P R A W N O Ś C I Ą
I N T E L E K T U A L N Ą W P R A C Y

I N F O R M A T O R D L A P R A C O D A W C Ó W



STOWARZYSZENIE NA RZECZ WSPIERANIA RODZIN NOWE PERSPEKTYWY

Misją naszego Stowarzyszenia jest wspieranie ludzi w zmienianiu ich życia na lepsze, poprzez odkrywanie ich potencjału, podnoszenie motywacji do działania oraz wzmacnianie na każdym etapie życia.



KIM JESTEŚMY?

Stowarzyszenie powstało w październiku 2012 roku, a status prawny otrzymało w kwietniu 2013 roku. Ta lokalna inicjatywa powstała na podbudowie doświadczeń i spostrzeżeń z realizowanego w tym czasie przez Publiczną Szkołę Podstawową nr 17 w Radomiu, Gminę miasta Radom oraz RODOŃ, międzynarodowego projektu edukacyjnego o charakterze badawczym „Rodziny i szkoły razem w regionach europejskich”. Wynikiem działań Stowarzyszenia jest otworzona w maju 2018 r. pierwsza w mieście i regionie specjalistyczna placówka dla rodzin – Centrum Wspierania i Edukacji Rodzin.

JAK POMAGAMY?

- dajemy wsparcie indywidualne i grupowe
- umożliwiamy terapię
- organizujemy grupy wsparcia
- pomagamy w załatwieniu spraw urzędowych i prawnych
- dajemy siłę i motywację
- dajemy wiarę, że zmiana jest możliwa
- aktywizujemy, rozwijamy talenty, włączamy w nasze działania

KOMU POMAGAMY?

- dzieci i młodzież z rodzin zastępczych
- rodziny adopcyjne
- ofiary przemocy
- zagubieni, bezradni, osamotnieni
- wykluczeni społecznie
- uzależnieni
- osoby z problemami emocjonalnymi
- osoby z problemami psychicznymi
- osoby z zaburzeniami społecznymi
- niepełnosprawni i ich rodziny
- pacjenci onkologiczni i ich rodziny

KONTAKT:
„CENTRUM WSPIERANIA I EDUKACJI RODZIN”
UL. LUBOŃSKIEGO 2, 26-600 RADOM
KONTAKT: TEL 533 523 043
E-MAIL: PERSPEKTYWY.NOWE@GMAIL.COM
WWW.NOWEPERSPEKTYWY.RADOM.PL
[HTTPS://WWW.FACEBOOK.COM/NOWEPERSPEKTYWYRADOM?REF=HL](https://www.facebook.com/noweperspektywyradom?ref=hl)

TO ERGASTIRI

„To Ergastiri” jest organizacją non-profit, której celem jest pomoc w integracji społecznej i ogólnym rozwoju osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną. Nasze działania mają na celu zapewnienie wysokiej jakości usług i tworzenie nowych możliwości zarówno dla osób niepełnosprawnych intelektualnie jak i ich rodzin. Zapewniamy wsparcie psychologiczne, poradnictwo i integrację społeczną. Nasze działania przyczyniają się do rozwoju samo postrzegania oraz własnej tożsamości, utrzymania struktury rodziny, wzajemnych relacji oraz podnoszenia świadomości społecznej.

„To Ergastiri” oferuje szkolenia zawodowe i integrację tych osób niepełnosprawnych umysłowo, które są zdolne do podjęcia pracy i chcą znaleźć zatrudnienie na wolnym rynku. Warsztaty szkolenia zawodowego i plastycznego które oferujemy to: piekarnia, pralnia, tkanie dywanów, wytwarzanie ceramiki, drukarnia, muzyka, sport i ogrodnictwo. Uczenie się podstawowych umiejętności obsługi komputera przez interaktywność oferowaną przez nowe technologie pozwoliło na rozwój nowych umiejętności motorycznych i poznawczych.

„To Ergastiri” szkoli i wspiera 100 osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną i ich rodziny. Nasza organizacja zatrudnia 40 etatowych pracowników (personel techniczny, administracyjny i zdrowotny oraz wspierający). Nieustanne szkolenie naszych pracowników odbywa się poprzez międzynarodowe konferencje i seminaria oraz projekty ponadnarodowe koncentrujące się na nowych osiągnięciach w dziedzinie niepełnosprawności intelektualnej i współczesnych podejściach edukacyjnych.

„To Ergastiri” jest pierwszą organizacją w Grecji, która oferuje programy mieszkaniowe dla swoich podopiecznych. Dzięki naszemu programowi działań i pozytywnemu poradnictwu mieszkańcy zdobywają ważne umiejętności życiowe i osiągają pełny potencjał. Jesteśmy aktywni w różnych dziedzinach zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim, aktywnie staramy się uczestniczyć w projektach dotyczących sztuki, sportu i najlepszych praktyk, które możemy wykorzystać z korzyścią dla naszym beneficjentów.

Koncentrujemy się na inicjatywach dotyczących aktywnego starzenia się osób niepełnosprawnych i uważamy, że nasza organizacja przoduje w opracowywaniu metodologii w celu dalszej poprawy jakości życia naszych podopiecznych i ich rodzin.

„To Ergastiri” jest pionierem we wprowadzaniu technologii pomocniczych do wspieranego samodzielnego funkcjonowania.



KONTAKT:
46 TRIVONIANOU & AGIOU ATHOS, 133 41,
ANO LIOSIA ATTICA
TEL 210 2484541, 210 2484542
FAX 210 2484540
ERGASTIRI@ATH.FORTHNET.GR

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ INTELEKTUALNA

CHARAKTERYSTYKA niepełnosprawności intelektualnej

Niepełnosprawność intelektualna występuje według różnych opracowań w granicach 1-3% populacji ogólnej. W Polsce popularnym sformułowaniem stosowanym w odniesieniu do niepełnosprawności intelektualnej jest określenie: „upośledzenie umysłowe”. Z uwagi na stworzone w ostatnim dziesięcioleciu światowe standardy wobec szeregu niepełnosprawności należy podkreślić, iż właściwą obecnie terminologią jest posługiwanie się nazewnictwem osoba „z” (with) niepełnosprawnością, aby oddzielić cechę niepełnosprawności od osoby, która ją posiada. Tym samym jest to podmiotowe i z szacunkiem podejście do osoby z problemami.

Ryc. 1. Podmiotowe i stygmatyzujące nazewnictwo wobec osoby z niepełnosprawnością

PODMIOTOWE PODEJŚCIE	ETYKIETYZACJA I STYGMATYZACJA
osoba z niepełnosprawnością intelektualną	- osoba upośledzona intelektualnie - osoba niedorozwinięta umysłowo - osoba opóźniona umysłowo - osoba ociężała umysłowo - posługiwaniam się nazewnictwem historycznym: debilizm, imbecyizm, idiotyzm

Definicja niepełnosprawności intelektualnej zgodnie z najnowszą klasyfikacją zaburzeń zdrowia psychicznego Amerykańskiego Towarzystwa Psychiatrycznego DSM-V (2015) wskazuje, iż jest to zaburzenie rozpoczynające się w okresie rozwoju i obejmuje deficyty w zakresie funkcjonowania intelektualnego, adaptacyjnego, społecznego i praktycznego. Pojęcie to jest uniwersalne dla języka medycyny, a także w obszarze działań społecznych i prawnych.

ISTOTA NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI

- stanowi statystycznie istotne obniżenie ogólnego ilorazu inteligencji w porównaniu z wartością przeciętną ($IQ < 70$)
- dotyczy nie tylko intelektu, ale wszystkich sfer rozwoju: emocji, społecznienia, sprawności motorycznej i in.
- to STAN nie: CHOROBA (!)

Ryc. 2. Cechy niepełnosprawności intelektualnej. Źródło: oprac. własne, K. Nowak, 2019



Niepełnosprawność intelektualna to STAN, z którym osoba musi nauczyć się żyć, nie jest to choroba, a więc NIE USTĄPI po zastosowaniu określonego leczenia. Jednakże osoby z niepełnosprawnością intelektualną – jak każdy – mogą rozwijać posiadany potencjał, choćby w nieznacznym zakresie.

Niepełnosprawność intelektualna związana jest z współwystępowaniem deficytów lub osłabieniem zdolności przystosowania się w co najmniej dwóch z poniższych obszarów:

porozumiewanie się
kompetencje społeczne/interpersonalne
zdrowie
samoobsługa
korzystanie z infrastruktury publicznej
praca
bezpieczeństwo
samodzielne mieszkanie
samokierowanie
czas wolny

PRZYCZYNY niepełnosprawności intelektualnej

Uwarunkowania niepełnosprawności intelektualnej zwykle są wieloczynnikowe, im jednak jest ona głębsza, tym bardziej działają czynniki biologiczne (uszkodzenie ośrodkowego układu nerwowego). W przypadkach lekkiego stopnia niepełnosprawności intelektualnej warto zwrócić uwagę na problem wpływu zaniedbania środowiskowego i rolę czynników społecznych.

Z uwagi na czas zadziałania czynnika uszkadzającego można wyodrębnić czynniki wywołujące niepełnosprawność intelektualną:

działające przed poczęciem /genetyczne/

działające w czasie życia płodowego

związane z porodem

działające po urodzeniu

Ze względu na rodzaj czynnika uszkadzającego wśród przyczyn niepełnosprawności można wyodrębnić:

czynniki genetyczne

czynniki biologiczne

czynniki środowiska zewnętrznego

czynniki środowiska społecznego

(skrajna deprywacja psychologiczna i społeczna)

Niepełnosprawność intelektualna A INNE ZABURZENIA ZDROWIA

Z niepełnosprawnością intelektualną zwykle współwystępuje szereg zaburzeń zdrowia somatycznego i psychicznego. Poniżej przedstawiono najczęstsze z nich.

Niepełnosprawność intelektualna

Niepełnosprawność wzrokowa

Niepełnosprawność słuchowa

Niepełnosprawność ruchowa

Padaczka

Zaburzenia psychiczne

Zaburzenia neurorozwojowe (autyzm)

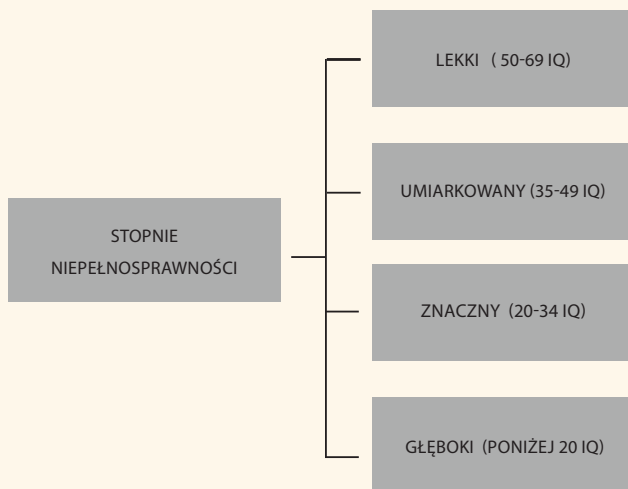
Przewlekłe choroby somatyczne

Współwystępowanie agresji i autoagresji

Ryc. 3. Związek niepełnosprawności intelektualnej z innymi zaburzeniami zdrowia
Źródło: oprac. własne, K. Nowak, 2019

STOPNIE NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI INTELEKTUALNEJ

Niepełnosprawność intelektualna diagnozowana jest zgodnie z czterema stopniami: „lekkim”, „umiarkowanym”, „znacznym” i „głębokim”. Ocenia się, że w grupie osób niepełnosprawnych intelektualnie – stopień lekki występuje w 80%, umiarkowany w 12%, znaczny w 7%, a głęboki w 1% przypadków.



Ryc. 4. Stopnie niepełnosprawności intelektualnej. Źródło: oprac. własne, K. Nowak, 2019

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ INTELEKTUALNĄ W STOPNIU LEKKIM CECHUJE:

- pełna niezależność w samoobsłudze (jedzenie mycie się, ubieranie, kontrola zwieraczy)
- samodzielność w praktycznych domowych czynnościach
- umiejętność czytania i pisania w podstawowym zakresie
- umiejętność posługiwania się pieniędzmi w podstawowym zakresie
- umiejętność troski o innych
- zdolność przystosowania się do wymagań społecznych ważnych dla samodzielnego funkcjonowania
- orientacja w czasie i przestrzeni
- potencjalna zdolność do pracy wymagającej raczej praktycznych umiejętności
- opóźniony rozwój mowy, częste są wady wymowy, a zasób słownictwa mały
- trudności w rozumowaniu i wnioskowaniu
- problemy z pisaniem i czytaniem
- wolne tempo uczenia się
- w warunkach nasilonego stresu społecznego i ekonomicznego osoba potrzebuje pomocy innych
- niestaość emocjonalna, impulsywność i inne ograniczenia w zakresie kontroli własnego postępowania
- zaburzona ocena własnych możliwości
- mniejsza odpowiedzialność

NIEPEŁNOSPRAWNOŚĆ INTELEKTUALNĄ W STOPNIU UMIARKOWANYM CECHUJE:

- w ograniczonym zakresie umiejętność czytania i pisanie (umiejętności te wymagają stałego podtrzymywania)
- podstawowa zaradność osobista (np. przygotowanie prostych posiłków, umiejętność sprzątania i mycia naczyń, prania, robienia drobnych zakupów, samodzielnego poruszania się po mieście, zwłaszcza po terenach i trasach uprzednio poznanych i korzystania ze środków komunikacji masowej, posługiwania się telefonem itp.)
- podstawowa orientacja w kalendarzu i zegarze
- trudność w posługiwaniu się pieniędzmi
- obniżona sprawność postrzegania
- trudności koncentracji uwagi
- bardzo wolne tempo uczenia się
- słabo rozwinięte myślenie
- brak zdolności do samokontroli
- zdolność wykonywania prostych czynności zawodowych, osoby te mogą pracować pod nadzorem w zakładach pracy chronionej, są na ogół bardzo sumienne i obowiązkowe, potrzebują kontaktów z innymi, wymiany informacji, wspólnego działania, mają również dobrze wykształconą potrzebę szacunku, przeważająca większość z nich jest wrażliwa na potrzeby innych i gotowa nieść pomoc nawet własnym kosztem
- zwykle osoba ta jest niezdolna do samodzielnego życia

Poniżej zestawiono jakie główne trudności mogą wystąpić w poszczególnych sferach w funkcjonowaniu osoby z niepełnosprawnością intelektualną (Tabela 1).

SFERA	TRUDNOŚCI
POZNAWCZA	• spowolniony i niedokładny proces spostrzegania • słaba koncentracja i trwałość uwagi • dominacja uwagi mimowolnej • dominacja pamięci krótkotrwałej, głównie mechanicznej • myślenie głównie konkretno – obrazowe • brak zdolności dokonywania złożonych operacji logicznych • trudności w tworzeniu pojęć abstrakcyjnych.
KOMUNIKACJA	• werbalna: częste zaburzenia mowy, mowa uboga w słownictwo, proste dwuwyzrazowe zdania, echolalia • pozawerbalna: często niezrozumiałe gesty, mimika z jednoczesną wokalizacją • w komunikacji werbalnej z osobą niepełnosprawną intelektualnie należy unikać wypowiedzi zbyt złożonych, zawierających pojęcia abstrakcyjne, relacje przestrzenne i czasowe
SENSORYKA	• zaburzenia w zakresie funkcjonowania zmysłów oraz pola odbioru wrażeń • nadwrażliwość zmysłowa • niedowrażliwość zmysłowa
EMOCJONALNO – MOTYWACYJNA	• słaba kontrola nad emocjami i popędami • częste zaburzenia zachowania
SPOŁECZNA	• trudności w funkcjonowaniu w interpersonalnych sytuacjach problemowych • dezorganizacja w sytuacjach stresowych

Warto podkreślić zasoby osób z niepełnosprawnością w stopniu LEKKIM. Jakkolwiek ich osiągnięcia intelektualne są ograniczone, to jednak ich bogactwo potrzeb psychicznych, możliwość ekspresji, ich osobowość społeczna, a także zakres możliwych do opanowania praktycznych umiejętności i autonomii w ich wykonaniu – są niekiedy, jak na ich możliwości, znaczne. Tym samym smutny stereotyp „upośledzonego” jest niestety najpoważniejszym powodem zaniedbań w zaspokajaniu potrzeb tej grupy ludzi, a przez to – dawania im szansy normalnego życia. Nie docenia się często znaczenia ich wrażliwości na piękno, potrzeb kulturalnych i twórczych. A są one szczególnie żywe

i bogate. Ludzie ci stanowią trzon zespołów muzycznych, teatralnych i in. Osoby dorosłe z lekkim stopniem niepełnosprawności intelektualnej są w stanie żyć ze sporą dozą samodzielności w małych grupach przyjacielskich, bardziej z zapewnioną partnerską pomocą niż opieką. W społeczeństwach ustabilizowanych i tolerancyjnych, z dobrze rozwiniętą opieką zdrowotną, edukacją i siecią wsparcia, większość osób z nie musi się wyróżniać w społecznościach lokalnych.

TRUDNOŚCI ZWIĄZANE Z MOŻLIWOŚCIAMI ZAWODOWYMI

Zwrot w kierunku podejścia związanego z prawami człowieka został wyraźnie zaaprobowany przez Organizację Narodów Zjednoczonych w uchwale Zgromadzenia Ogólnego z 1993r. pod nazwą „Standardowe zasady wyrównywania szans osób niepełnosprawnych”. Następnie Komisja Europejska w Komunikacie z 1997r. na temat „Równe szanse dla osób z niepełnosprawnością – nowa wspólna strategia niepełnosprawności” w zasadzie potwierdza wytyczony przez ONZ kierunek myślenia o niepełnosprawności. Natomiast w Polsce parlament już w 1997 r. podjął uchwałę Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, która również zwraca uwagę w pierwszym rzędzie nie na niepełnosprawność, ale właśnie na prawa osób niepełnosprawnych. Zasady Wyrównywania Szans Osób Niepełnosprawnych, Unijna Strategia Niepełnosprawności, jak i Karta Praw Osób Niepełnosprawnych kładą nacisk na podstawową ideę identyfikacji i usuwania różnego rodzaju barier, które utrudniają osobom niepełnosprawnym osiągnięcie równych szans i pełnego uczestnictwa we wszystkich dziedzinach życia społecznego. Warto mieć na uwadze te zmiany w myśleniu o niepełnosprawności, gdy rozpatruje się niezwykle trudny problem obecności osób niepełnosprawnych na rynku pracy.

Problematyka zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną dotyka m.in. panujących na ich temat stereotypów.

STEREOTYPY NA TEMAT PRACY OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

MODEL „NIEZDOLNOŚCI DO PRACY”	MODEL „GOTOWOŚCI DO PRACY”
osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie są zdolne do pracy	osoby z niepełnosprawnością intelektualną nie są gotowe do podjęcia pracy; gotowość jest tylko teoretycznym hasłem.

Ryc. 5. Przekonania na temat pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną

Ważnym celem jest dążenie do tego, by jak najwięcej osób z niepełnosprawnością intelektualną znajdowało zatrudnienie na otwartym rynku pracy. Szczególne znaczenie ma tu zatrudnienie wspomagane. Warto też zmienić sposób myślenia o zatrudnieniu takich osób (patrz ryc.6).



Ryc. 6. Przekonania na temat pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną
Źródło: oprac. K.Nowak na podstawie E. Wapiennik 2006

We współczesnym rozumieniu wobec tego zatrudnienie osoby niepełnosprawnej stanowi pierwszy krok w procesie związanym z poszukiwaniem pracy, kolejnymi są przeszkolenie pracownika oraz nauczenie go wykonywania konkretnej pracy na konkretnym stanowisku.

PRACA I ZATRUDNIENIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ

Głównym problemem w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych intelektualnie są trudności tych osób w rozumieniu oraz uczeniu się z wykorzystaniem pamięci i myślenia logicznego, we wszystkich sferach funkcjonowania człowieka. Nie oznacza to jednak, że osoby te powinny rezygnować z drogi zawodowej. Osoby niepełnosprawne intelektualnie mogą pracować i pracują na otwartym rynku pracy. Dzięki właściwemu dopasowaniu pracy, czyli dopasowaniu umiejętności do zadań mają szansę na trwałe zatrudnienie. Na pewno trudno tu mówić o wykonywaniu konkretnego zawodu, osoby te sprawdzą się w wykonywaniu prac pomocniczych i porządkowych, niezbyt skomplikowanych, powiązanych z następującymi czynnościami:

- sortowanie, pakowanie, składanie całości z elementów,
- etykietowanie, oczyszczanie odlewów gumowych i plastikowych,
- proste prace biurowe, np. kserowanie, bindowanie, kopertowanie, niszczenie dokumentów,
- proste prace poligraficzne, ogrodnicze, drobne konserwatorskie, prace pomocnicze i porządkowe w stolarstwie, gastronomii, przetwórstwie, hodowli, kwiaciarstwo, warzywnictwie (jednak te prace zazwyczaj są wykonywane w zakładach aktywności zawodowej oraz zakładach pracy chronionej).

Pracodawcy zanim zatrudnią taką osobę powinni pamiętać, iż osoby te:

- Nie podejmują z reguły działań z własnej inicjatywy, lecz starają się naśladować innych.
- W rozwiązywaniu swoich problemów nie potrafią wykorzystać własnego doświadczenia, lecz stosują metodę prób i błędów.
- W ich działaniu brak jest planowania i samodzielności.
- Często podejmują działania pod wpływem aktualnego nastroju, nie przewidując dokładnie skutków swoich decyzji.
- Osoby z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim są samodzielne i zaradne społecznie, nie powinny jednak wykonywać zawodów wymagających podejmowania decyzji, ponieważ nie mają w dostatecznym stopniu rozwiniętej sfery poznawczej, z którą jest związane myślenie abstrakcyjne.

Ponadto pracodawca zatrudniający osobę niepełnosprawną intelektualnie powinien odpowiednio przygotować taką osobę do przebywania w miejscu pracy:

1. Przede wszystkim należy przygotować innych pracowników na przyjęcie współpracownika niepełnosprawnego.
2. Najlepszym rozwiązaniem na początku zatrudnienia byłoby zapewnienie wsparcia najlepiej ze strony osoby w postaci asystenta czy trenera pracy bądź innego współpracownika.
3. Na stanowisku pracy osobie niepełnosprawnej należy postawić konkretne zadania do wykonania.
4. Przekazać jasne instrukcje dotyczące podległości służbowej, zakresu czynności, wymiaru czasu pracy.
5. Przekazać sposób postępowania w sytuacjach problemowych.

DORADZTWO ZAWODOWE OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH INTELEKTUALNIE

Poczucie bycia potrzebnym, przydatnym społecznie poprzez wykonywanie pracy zawodowej dotyczy każdego człowieka. Osoby niepełnosprawne także mają swoje potrzeby, coraz częściej chcą się rozwijać i realizować swoje plany. Jednak ich ograniczenia i trudności wynikające z posiadanej niepełnosprawności powodują, że nie umieją zrealizować marzeń bycia aktywnym na rynku pracy. Ogólna definicja doradztwa zawodowego określa je jako proces pomagania ludziom w osiągnięciu lepszego zrozumienia siebie samego w odniesieniu do rodzaju pracy i środowiska pracy, w odniesieniu do wyboru właściwego zawodu (kierunku kształcenia), zmiany zatrudnienia oraz właściwego dostosowania zawodowego. Większość osób poszukujących zatrudnienia posiada problemy związane z niedostatecznymi kwalifikacjami zawodowymi, brakiem bądź słabą motywacją czy niską samooceną. Wśród osób niepełnosprawnych intelektualnie ograniczenia te dodatkowo są trudne do pokonania bądź przynajmniej do ograniczenia w związku z cechami wynikającymi z samej niepełnosprawności. Osobom niepełnosprawnym intelektualnie trudno jest ukształtować obraz własnych możliwości i poglądów na przyszłość zawodową, osoby te posiadają zbyt małą wiedzę, nie wiedzą jak i gdzie ją szukać, mają utrudniony dostęp do informacji, związany również z ich ograniczoną mobilnością przestrzenną. Tutaj pojawia się rola doradcy zawodowego, którego zadaniem, przy uwzględnieniu przede wszystkim trudności i ograniczeń wynikających z posiadanej niepełnosprawności, jest:

- ocena zdolności zawodowej, tj. zdolności do pracy
- pomoc w odpowiednim wyborze zawodu, tj. kierunku kształcenia
- pomoc w trafnym wyborze stanowiska pracy (w przypadku tej grupy osób raczej nie mówimy o wyborze konkretnego zawodu, a o realnej ocenie możliwości wykonywania konkretnych czynności zawodowych w danym zawodzie)
- ułatwienie oceny własnych możliwości i predyspozycji
- pomoc w lepszym zrozumieniu funkcjonowania rynku pracy
- pomoc w ograniczeniu lęku, często spotykanego u osób niepełnosprawnych, przed funkcjonowaniem w nowym środowisku zawodowym i wśród osób pełnosprawnych.



Doradcy zawodowi są zobligowani do posiadania wiedzy z zakresu możliwości uzyskania zatrudnienia na lokalnym i krajowym rynku pracy, przepisów regulujących sprawy rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Jeżeli zachodzi taka potrzeba współpracują z innymi specjalistami, np. rehabilitantem - fizjoterapeutą czy lekarzem psychiatrą. Sami pracodawcy także mogą liczyć na pomoc doradcy zawodowego, który może uczestniczyć w procesie rekrutacji: począwszy od określenia cech psychofizycznych niezbędnych do wykonywania konkretnego zawodu, poprzez pomoc w poszukiwaniu odpowiednich kandydatów do pracy. Doradca zawodowy pomoże w określeniu odpowiednich warunków w jakich dana osoba niepełnosprawna może wykonywać określone czynności zawodowe w zależności od rodzaju posiadanej niepełnosprawności, np.: OSOBY Z DYSFUNKCJĄ SFERY PSYCHICZNEJ - powinny pracować w pod warunkiem, iż praca nie zaburza rytmu dnia i nocy pracownika i zachowana jest zasada równego traktowania pracowników. Powinny otrzymać jasne i niedwuznaczne informacje oraz instrukcje dotyczące podejmowanych zadań. OSOBY Z EPILEPSJĄ, które uzyskały akceptację lekarza specjalisty, powinny pracować na wybranych stanowiskach, w zespole, pod nadzorem. Praca powinna być spokojna, nie wywołująca stresów i napięć, które mogłyby przyczyniać się do napadów itp. Z bezpłatnych usług doradztwa zawodowego można skorzystać w powiatowych urzędach pracy oraz centrach informacji i planowania kariery zawodowej w wojewódzkich urzędach pracy. Wiele form doradztwa zawodowego jest realizowanych przez organizacje pozarządowe działające na rzecz osób niepełnosprawnych. PFRON corocznie finansuje projekty organizacji, których celem jest pomoc w rozpoznaniu własnego potencjału zawodowego i podjęciu zatrudnienia. Lista projektów, które w danym roku zostały objęte dofinansowaniem Funduszu zawsze jest udostępniana na stronie internetowej PFRON.

OSOBA Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ ZATRUDNIONA W PRAKTYCE

REALIA I MOŻLIWOŚCI ROZWOJU ZAWODOWEGO OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ W POLSCE

Praca jest dla każdego człowieka swoistą wartością, szansą na rozwój i zaspokojenie wielu ważnych potrzeb. Daje ona nie tylko korzyści finansowe, ale również umożliwia kontakty z otoczeniem, nawiązywanie relacji, przyjaźni. W Polsce występuje wyraźna tendencja do zajmowania gorszej pozycji na rynku pracy przez osoby niepełnosprawne, które mają w większości przypadków niskie kwalifikacje zawodowe. Większość osób z niepełnosprawnością intelektualną po skończeniu szkoły nie uczestniczy w żadnych zajęciach. Nie uczy się dalej i nie pracuje. Niestety nie wszystkie osoby niepełnosprawne wierzą w to, że mogą pracować. Czasami nie wierzy w to również rodzina. Boją się, że stracą rentę socjalną.

FUNKCJONOWANIE OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ PO SKOŃCZENIU EDUKACJI

Dużo osób z niepełnosprawnością intelektualną przygotowuje się do pracy zawodowej w warsztatach terapii zajęciowej. Uczestnicy warsztatów zdobywają różne umiejętności potrzebne w życiu albo w pracy, na przykład: u ogrodnika, u stolarza, u krawcowej lub w kuchni. Mają też różne inne zajęcia. Uczą się samodzielnie jeździć autobusami lub tramwajami. Chodzą razem do teatru, kina, kawiarni, żeby wiedzieć jak się tam zachować. Uczą się, jak rozmawiać przez telefon, załatwiać ważne sprawy w urzędach. Rozmawiają o swoich problemach z instruktorami. Osoby, które potrzebują większego wsparcia i pomocy, mogą chodzić do środowiskowych domów samopomocy. Ponieważ mało jest takich ośrodków, czasami muszą długo czekać na miejsce. W ośrodkach organizowane są zajęcia w różnych pracowniach: gospodarstwa domowego, plastycznej, ceramicznej, komputerowej, stolarskiej i wielu innych. Uczestnicy mają też ćwiczenia rehabilitacyjne, grają na instrumentach, śpiewają. Chodzą na wycieczki. Biorą udział w ciekawych imprezach. Środowiskowe domy samopomocy powinny umożliwić aktywne spędzanie czasu.

PRACA ZAWODOWA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH INTELEKTUALNIE

Podjęcie pracy oznacza dla takich osób polepszenie sytuacji bytowej, ale przede wszystkim zwiększenie poczucia własnej wartości oraz samooceny. Jest także szansą na rozwój osobowości i nawiązywania kontaktów międzyludzkich. Jakakolwiek praca jest elementem zapobiegającym wykluczeniu społecznemu tej grupy osób. Pracy trzeba się nauczyć. W Polsce jest bardzo mało szkoleń zawodowych dostosowanych do potrzeb osób z niepełnosprawnością intelektualną. Organizacją takich szkoleń powinny zajmować się powiatowe urzędy pracy. Jednak pracujące tam osoby nie wiedzą, jak je organizować. Nie wiedzą, co jest rzeczywiście potrzebne osobom z niepełnosprawnością intelektualną. Czasami szkolenia organizują im różne stowarzyszenia i fundacje. W przypadku tej grupy osób najistotniejsza, z punktu widzenia oceny przydatności zawodowej, jest motywacja do pracy. W zależności od indywidualnych możliwości osoba niepełnosprawna intelektualnie może zostać zatrudniona na chronionym bądź otwartym rynku pracy lub zatrudnieniu wspomagającym.

REALIA ZATRUDNIENIA OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNEJ W OCZACH PRACODAWCY I PRZYSTOSOWANIE JEJ STANOWISKA PRACY

Przystosowanie stanowiska pracy powinno kompensować ograniczenia niepełnosprawnego pracownika. W przypadku tego typu osób adaptacja stanowiska pracy będzie polegała przede wszystkim na dostosowaniu wykonywania czynności zawodowych do możliwości konkretnej osoby oraz zapewnieniu wsparcia w miejscu pracy ze strony asystenta (trenera pracy, asystenta bądź współpracowników). Zatrudnienie pracownika niepełnosprawnego intelektualnie nakłada na pracodawcę, jak też na współpracowników dodatkowe powinności i przyjęcia świadomej postawy wspierającej. Przystosowanie miejsca pracy, wiąże się także z przygotowaniem innych pracowników na przyjęcie niepełnosprawnego kolegi lub koleżanki. W miejscu pracy osoba taka powinna czuć się bezpieczna i akceptowana. Wiąże się to ze szkoleniem pracowników danego zakładu, obejmującym wiedzę o specyfice niepełnosprawności intelektualnej oraz trudnościach, które towarzyszą w codziennym funkcjonowaniu tych osób. Nie każdy pracodawca potrafi sprostać wyzwaniu, jakie niesie ze sobą współpraca z osobą niepełnosprawną. Potrzebna jest, niezależnie od życzliwości, wiedza dotycząca charakteru niepełnosprawności oraz możliwości i ograniczeń z nią związanych. Niepełnosprawny intelektualnie pracownik powinien mieć postawione konkretne zadania na stanowisku pracy. Należy mu przekazać jasne instrukcje dotyczące podległości służbowej, zakresu czynności, wymiaru czasu pracy oraz sposobów postępowania w sytuacjach problemowych. Dla osób niepełnosprawnych intelektualnie najwłaściwsze są prace pomocnicze i porządkowe, niezbyt skomplikowane. Zazwyczaj są one wykonywane w zakładach aktywności zawodowej oraz zakładach pracy chronionej.

PODSTAWY NORMATYWNE ZATRUDNIENIA OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH W POLSKIM PORZĄDKU PRAWNYM

Zgodnie z hierarchią źródeł prawa powszechnie obowiązującego w Polsce, (art. 87 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej), podstawami prawnymi zatrudniania osób niepełnosprawnych w krajowym systemie prawnym są postanowienia:

1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483 ze zm.
2. Konwencja Nr 159 Międzynarodowej Organizacji Pracy, dotycząca rehabilitacji zawodowej i zatrudnienia osób niepełnosprawnych, (Genewa) z dnia 20 czerwca 1983 r. Dz. U. z 2005 r. Nr 43, poz. 412.
3. Konwencja o prawach osób niepełnosprawnych z dnia 13 grudnia 2006 r. Dz. U. z 2012 r. poz. 1169 ze zm.
4. Kodeks pracy z dnia 26 czerwca 1974 r., tj. z dnia 16 maja 2019 r. Dz. U. z 2019 r. poz. 1040.
5. Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997 r. tj. z dnia 16 maja 2019 r. Dz. U. z 2019 r. poz. 1172 ze zm. .
6. Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej Karta Praw Osób Niepełnosprawnych
7. z dnia 1 sierpnia 1997 r. M.P. z 1997 r. Nr 50, poz. 475.

Z wymienionych powyżej źródeł prawa wynika wyraźnie, iż zatrudnianie osób niepełnosprawnych jest przedmiotem zarówno krajowych, jak i międzynarodowych aktów normatywnych.

Niniejsza ustawa dokonuje w zakresie swojej regulacji wdrożenia dyrektywy 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz. Urz. WE L 303 z dnia 2 grudnia 2000 r.).

W świetle art. 69 Konstytucji RP „osobom niepełnosprawnym władze publiczne udzielają, zgodnie z ustawą, pomocy w zabezpieczaniu egzystencji, przysposobieniu do pracy oraz komunikacji społecznej”.

Z punktu widzenia osób z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną wskazać należy także na art. 41 ust. 1 Konstytucji RP. Zgodnie z jego brzmieniem, pozbawienie wolności może nastąpić tylko na zasadach i w trybie określonym w ustawie. O fakcie pozbawienia wolności należy powiadomić rodzinę lub osobę wskazaną przez pozbawionego wolności (art. 41 ust. 2). Szczególnego znaczenia dla osób pozbawionych wolności z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną nabiera także wyartykułowany w art. 41 ust. 3 nakaz poinformowania w sposób zrozumiały o przyczynach zatrzymania. Osoby te mogą mieć trudności z percepcją przyczyn zatrzymania i podejmowanych wobec nich czynności. Z tego względu więcej czasu może wymagać wytłumaczenie im – w sposób dla nich zrozumiały – dlaczego są pozbawione wolności. Równie ważny jest nakaz traktowania w sposób humanitarny każdego pozbawionego wolności, wyrażony w art. 41 ust. 4 Konstytucji RP. Traktowanie humanitarne to także obchodzenie się z osobą pozbawioną wolności, które uwzględnia i respektuje pewne minimalne potrzeby każdego człowieka, odnosząc je do przeciętnych standardów danego społeczeństwa.

Zgodnie z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych „Państwa Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na zasadzie równości z innymi osobami; obejmuje to prawo do możliwości zarabiania na życie poprzez pracę swobodnie wybraną lub przyjętą na rynku pracy oraz w otwartym, integracyjnym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych środowisku pracy. Państwa Strony będą chronić i popierać realizację prawa do pracy, również tych osób, które staną się niepełnosprawne w okresie zatrudnienia, poprzez podjęcie odpowiednich kroków, w tym na drodze ustawodawczej (...)”. Brak definicji legalnej pojęcia „pracownik niepełnosprawny”

BRAK DEFINICJI LEGALNEJ POJĘCIA „PRACOWNIK NIEPEŁNOSPRAWNY”

W polskim systemie prawnym brak jest legalnej definicji pojęcia „pracownik niepełnosprawny”. Kodeks pracy, określający prawa i obowiązki pracowników i pracodawców (art. 1) nie zawiera bowiem odrębnej definicji pracownika niepełnosprawnego. Z uwagi na ten fakt dla określenia pojęcia „pracownik niepełnosprawny” kluczowe znaczenie ma definicja pracownika zawarta w art. 2 Kodeksu pracy. W świetle tego przepisu, pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. W konsekwencji powyższego, osoby niepełnosprawne podlegają takim samym zasadom w zakresie podejmowania pracy, jak każda inna osoba.

ZAKRES PRZEDMIOTOWY USTAWY O REHABILITACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ ORAZ ZATRUDNIANIU OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Fundamentalne znaczenie w kwestii zatrudniania pracowników niepełnosprawnych ma ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. W świetle art. 1 tej ustawy, dotyczy ona osób, których niepełnosprawność została potwierdzona orzeczeniem:

1. o zakwalifikowaniu przez organy orzekające do jednego z trzech stopni niepełnosprawności określonych w art. 3 lub
2. o całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy na podstawie odrębnych przepisów, lub
3. o niepełnosprawności, wydanym przed ukończeniem 16 roku życia zwanych dalej „osobami niepełnosprawnymi”.

W art. 3 ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych wymienia zaś trzy stopnie niepełnosprawności – znaczny, umiarkowany, lekki. Określenie stopnia niepełnosprawności uregulowane zostało zaś w art. 4 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Szczegółowe omówienie uprawnień pracodawców związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych

- <https://www.pfron.org.pl/pracodawcy/>

Osoby z niepełnosprawnością intelektualną lub psychiczną osadzone w jednostkach penitencjarnych z uwzględnieniem wyników badań przeprowadzonych przez pracowników Biura Rzecznika Praw Obywatelskich, (red.) E. Dawidziuk, M. Mazur, Warszawa 2017, s. 32.

<https://www.pfron.org.pl/>

SZCZEGÓLNE UPRAWNIENIA PRACODAWCÓW W ZWIĄZKU Z ZATRUDNIANIEM OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH

Kwestie dotyczące uprawnień pracodawców (patrz: M. Włodarczyk 2015) zatrudniających osoby niepełnosprawne szczegółowo zostały uregulowane w rozdziale V ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (art. 21 – art. 27). Są nimi:

- zwrot dodatkowych kosztów dla osoby zatrudniającej osobę niepełnosprawną (art. 26 ustawy);
- miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego (art. 26a ustawy);
- zwrot kosztów zatrudnienia lub szkolenia pracowników niepełnosprawnych (art. 26d ustawy)
- zwrot kosztów wyposażenia stanowiska pracy (art. 26e ustawy);

Pracodawcy zatrudniający osoby niepełnosprawne mogą więc otrzymywać m.in. dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Ponadto mogą dostać dofinansowanie m.in. na przystosowanie stanowisk pracy dla osób niepełnosprawnych.

Zgodnie z Uchwałą Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej Karta Praw Osób Niepełnosprawnych, osoby niepełnosprawne, czyli osoby, których sprawność fizyczna, psychiczna lub umysłowa trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza lub uniemożliwia życie codzienne, naukę, pracę oraz pełnienie ról społecznych, zgodnie z normami prawnymi i zwyczajowymi mają prawo do niezależnego, samodzielnego i aktywnego życia oraz nie mogą podlegać dyskryminacji. Zgodnie z uchwałą, osoby niepełnosprawne mają prawo w szczególności do: dostępu do dóbr i usług umożliwiających pełne uczestnictwo w życiu społecznym; dostępu do leczenia i opieki medycznej, wczesnej diagnostyki, rehabilitacji i edukacji leczniczej, a także do świadczeń zdrowotnych uwzględniających rodzaj i stopień niepełnosprawności, w tym do zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, środki pomocnicze, sprzęt rehabilitacyjny; dostępu do wszechstronnej rehabilitacji mającej na celu adaptację społeczną, nauki w szkołach wspólnie ze swymi pełnosprawnymi rówieśnikami, jak również do korzystania ze szkolnictwa specjalnego lub edukacji indywidualnej, pomocy psychologicznej, pedagogicznej i innej pomocy specjalistycznej umożliwiającej rozwój, zdobycie lub podniesienie kwalifikacji ogólnych i zawodowych, zatrudnienia na otwartym rynku pracy zgodnie z kwalifikacjami, wykształceniem i możliwościami oraz korzystania z doradztwa zawodowego i pośrednictwa, a gdy niepełnosprawność i stan zdrowia tego wymaga - prawo do pracy w warunkach dostosowanych do potrzeb niepełnosprawnych.

PROJEKT NEW SKILLS-NEW OPPORTUNITIES FOR LIFE
(NOWE UMIEJĘTNOŚCI - NOWE MOŻLIWOŚCI W ŻYCIU)
WYMIANA DOŚWIADCZEŃ POLSKO -GRECKICH

PROJEKT NEW SKILLS-NEW OPPORTUNITIES FOR LIFE realizowano w okresie 01.06.2019 - 30.11.2019 roku. Głównym celem projektu grantowego było wspólne wypracowanie z greckim partnerem zagranicznym nowego rozwiązania zwiększającego dostęp do zatrudnienia osobom niepełnosprawnym intelektualnie, którzy poprzez wykluczenie społeczno-zawodowe znajdują się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Rezultatem podjętej współpracy ponadnarodowej jest opracowany podręcznik, który będzie tzw. informatorem dla pracodawców, jak rozumieć problematykę związaną z zatrudnianiem osoby z niepełnosprawnościami. Grupę docelową stanowili przedsiębiorcy/pracodawcy/firmy prywatne oraz instytucje publiczne. Pośrednio wsparcie otrzymały również osoby z niepełnosprawnościami, mające trudności ze znalezieniem pracy, wykluczone społecznie oraz nieporadne społecznie. Wypracowane w ramach projektu rozwiązanie wpłynęło na zwiększenie zatrudnienia w grupie ON. Pracodawcy poznali korzyści wynikające z zatrudniania ON oraz pokonali stereotypowe postrzeganie ON jako niezdolnych do pracy. Opracowany przez partnerów projektu i wydany w wersji dwujęzycznej informator (język polski i angielski), stanowi główny rezultat projektu 'New skills-new opportunities for life'. Publikacja zawiera zarówno opis funkcjonowania osoby z niepełnosprawnością intelektualną, jak też pokazuje główne aspekty w procesie rekrutacji oraz zatrudnienia osoby niepełnosprawnej intelektualnie. W projekcie zaplanowano wizytę roboczą u Partnera ponadnarodowego oraz 2 wizyty studyjne (1 w Grecji i 1 w Polsce). Wizyta robocza miała na celu przede wszystkim wzajemne poznanie się Lidera projektu z zagranicznym Partnerem projektu, z uwarunkowaniami społeczno-politycznymi i gospodarczymi Grecji oraz ze specyfiką funkcjonowania organizacji, jaką reprezentuje Partner. Wizyta robocza jest jednym z podstawowych elementów współpracy, który decyduje o dalszym losie projektu. Pozwala ona ukierunkować obydwie strony na realizację wytyczonych celów, ujednolicić ich spojrzenie na założenia projektowe, obrać wspólne metody i formy pracy podczas realizacji poszczególnych zadań. W projekcie zaplanowane zostało również przeprowadzenie seminarium którego celem była aktywizacja zawodowa pracodawców i ON. Podczas seminarium zaprezentowana została publikacja opracowana i wydana w ramach realizacji przedmiotowego projektu, będąca swoistym przewodnikiem dla wszystkich tych, którzy nie znają specyfiki funkcjonowania ON oraz obawiają się współpracy z nimi ze względu na panujące w społeczeństwie stereotypy. Poruszone zostały kwestie zwiększenia zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz ich aktywizacja zawodowa. Podczas seminarium wykłady oraz panele dyskusyjne poprowadzili wieloletni praktycy, prezesi firm od lat zajmujący się problematyką ON zwłaszcza zagadnień dot. włączania ich na rynek pracy

i usamodzielniania. Seminarium było również szansą na dotarcie do nowych firm, przedsiębiorstw, instytucji, które borykają się z problemem braku pracowników, a włączenie ON może stanowić alternatywę do rozwiązania tego problemu. Celem seminarium było również umożliwienie osobom niepełnosprawnym bezpośredniego spotkania z pracodawcami oraz dostępu do udziału w działaniach, które zwiększą ich szansę na znalezienie właściwej dla siebie pracy, praktyki czy stażu.



Podsumowując wymianę doświadczeń polsko-greckich dotyczących zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną, opracowano w ramach przeprowadzanego seminarium wnioski, które dotyczyły trzech obszarów: trudności, możliwości i wsparcia pracy tych osób. Przedstawiono je poniżej.

TRUDNOŚCI W PRACY OSOBY Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ ZWIĄZANE Z :

OSOBA NIEPEŁNOSPRAWNĄ	- Ograniczenia w komunikacji – często jej wypowiedzi są niezrozumiałe z uwagi na zaburzenia mowy i przez to może być źle rozumiana - Nieukształtowane umiejętności społeczne (m.in. niska samoocena, brak asertywności, trudności z kontrolą emocji i in.)
PRACODAWCĄ	- Trudności z przypisaniem osobie niepełnosprawnej zadania, które będzie mogła wykonywać poprawnie i nie narazi na straty zakładu pracy - Brak finansów na zatrudnianie osób niepełnosprawnych - Brak połączenia komunikacyjnego z miejsca zamieszkania osoby niepełnosprawnej intelektualnie do zakładu pracy w Polsce (istnieje transport specjalistyczny w Grecji – trener pracy uczy taką osobę co ma robić, jak się zgubi, pracodawcy nie organizują transportu)
SPOŁECZEŃSTWEM	Traktowanie osób dorosłych z niepełnosprawnością intelektualną jak dzieci (np. zwracanie się do nich jak do dzieci) - Obawa osób zdrowych przed kontaktem z takimi osobami - Brak zrozumienia intencji, emocji i wypowiedzi oraz brak cierpliwości do tych osób - Brak doświadczenia w obcowaniu z takimi osobami oraz brak wiedzy na temat tego rodzaju niepełnosprawności

Warunki możliwości rozwoju zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną

1. Badanie rynku pracy pokazujące, jakie są potrzeby w firmach oraz kto z osób niepełnosprawnych i gdzie konkretnie mógłby być zatrudniony
2. Zapewnienie pracy związanej z prostymi czynnościami, np. w supermarketach do wykładania towaru, jako pomoc w administracji, ogrodnictwie, gastronomii, florystyce i in.
3. Pracodawca:
 - musi posiadać odpowiednią wiedzę na temat tego rodzaju niepełnosprawności
 - musi znać ryzyko i korzyści wynikające z zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną

-powinien zorganizować spotkanie z pracownikami i przygotować ich na przyjęcie pracownika z niepełnosprawnością, wyznaczyć mu na początku „opiekuna” lub zatrudnienie trenera pracy, oprowadzić po zakładzie pracy, zapoznać go ze współpracownikami, a także przedstawić mu jego stanowisko pracy, które powinno być odpowiednio dostosowane do jego niepełnosprawności

4. Tworzenie przedsiębiorstw społecznych

5. Współpraca pracodawców z organizacjami szkolącymi w celu podniesienia świadomości dotyczącej pracy i współpracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną

6. Stworzenie warunków pracy chronionej odpowiednich do rodzaju niepełnosprawności oraz poznanie mocnych stron osób niepełnosprawnych

CZYNNIKI WSPARCIA, KTÓRE POMOGŁYBY W ZWIĘKSZENIU ZATRUDNIENIA OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ INTELEKTUALNĄ NA OTWARTYM RYNKU PRACY

- Opiekun w miejscu pracy – trener pracy
- Szkolenie osób współpracujących z osobami niepełnosprawnymi
- Szkolenie osób w urzędach dotyczące komunikacji i form pomocy osobom z niepełnosprawnością intelektualną
- Stworzenie możliwości wymiany doświadczeń i współpracy między pracodawcami
- Specjalistyczne wsparcie dla rodziców i pracodawców
- Warsztaty rozwijające kompetencje emocjonalno– społeczne dla pracowników
- Tworzenie profilu zawodowego osoby z niepełnosprawnością intelektualną, by znaleźć mocne strony tej osoby oraz jej zainteresowania, w celu wykorzystania tej wiedzy do późniejszego szukania miejsca na rynku pracy
- Opieka prawna i księgowa dla osób z niepełnosprawnością intelektualną
- Likwidacja barier architektonicznych i komunikacyjnych, aby osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogły samodzielnie poruszać się między domem, a zakładem pracy, sklepem, kinem, teatrem
- Zwiększenie finansowe dla pracodawców w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych intelektualnie
- Edukacja społeczeństwa poszerzająca wiedzę na temat niepełnosprawności



BIBLIOGRAFIA

American Psychiatric Association, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM–V), Fourth Edition, Washington, DC, 1994

Boczar E. Metody poznawania i rozumienia osoby niepełnosprawnej w poradnictwie zawodowym. Warszawa: Biuro Koordynacji i Kształcenia Kadr Fundacja Funduszu Współpracy 2003

Boguszewska K., Dunaj M., Dziurla R., Fiedorowicz M., Zatrudnianie wspomagane. Materiały konferencyjne, Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
Kościelska M. : Upośledzenie umysłowe a rozwój społeczny. PWN,
Warszawa 1984

Lamb R., Poradnictwo zawodowe w zarysie „Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego”, nr 9, Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1998

Marcelli D. Psychopatologia wieku dziecięcego. ELSEVIER, Wrocław 2013

Piasecki M., Stępiak M. (red.). Osoby z niepełnosprawnością w Unii Europejskiej – szanse i zagrożenia. Norberitum i Fundacja Fuga Mundi,
Lublin 2003

Poradnictwo dla osób niepełnosprawnych, Zeszyty Informacyjno-Metodyczne Doradcy Zawodowego, MPiPS Departament Rynku

Urbańska K., Trener pracy osób z niepełnosprawnością, Opolskie Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych

E. Wapiennik, Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce w świetle rozwiązań unijnych. Szkoła Specjalna, nr 1/233, 2006

M. Włodarczyk (red.), Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych. Komentarz, Warszawa 2015

Wołowicz – Ruszkowska Agnieszka Podręcznik dobrych praktyk,
Wyd. PFRON Warszawa, 2012

niepelnosprawni.pl

pfron.org.pl

AUTORZY PUBLIKACJI:

REDAKCJA DR K.NOWAK, DR T.DĄBROWSKI, D.JANAS, M.WESOŁOWSKA

OPRACOWANIE GRAFICZNE I SKŁAD: A. DUDEK



Projekt "NEW SKILLS-NEW OPPORTUNITIES FOR LIFE"

realizowany w partnerstwie :

Gmina Miasta Radom-Polska

Stowarzyszenie na rzecz wspierania rodzin "Nowe Perspektywy"-Polska

Stowarzyszenie "To Ergastiri"-Grecja



#projekt
FFW

radom
siła w precyzji

Dofinansowanie w ramach programu "Ścieżki współpracy".