



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## OPIS PRODUKTU FINALNEGO

### PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

# Pomocna Dłoń

Weryfikacja systemu mentorskiego jako procesu umożliwiającego podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo na polskim rynku pracy.



**Temat innowacyjny:** Współpraca podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym.

**Nazwa projektodawcy:** Uniwersytet Warszawski

**Partnerzy projektu:** Stowarzyszenie Rodzin i Opiekunów Osób z Zespołem Downa „Bardziej Kochani”, Prywatny Dom Opieki „Grażyna” (po zmianie nazwy z „Malibu”), Dom Pomocy Społecznej w Warszawie przy ul. Wójtowskiej

**Tytuł projektu:** „Pomocna Dłoń. Weryfikacja systemu mentorskiego jako procesu umożliwiającego podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo na polskim rynku pracy”

**Numer umowy:** UDA, POKL 01.02.00-00-035/11-00

Warszawa, styczeń 2015



Dom Opieki **GRAŻYNA**



Dom Pomocy Społecznej



*Bardziej*  
**KOCHANI**



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## Nazwa produktu finalnego

Innowacyjny **model wsparcia w systemie mentorskim** dla osób z zespołem Downa podejmujących zatrudnienie jako pomocnicy opiekunów w ośrodkach opiekuńczych dla osób starszych.

## I. Elementy składające się na produkt finalny

Podręcznik opisujący produkt wraz z filmem instruktażowym - pokazujący funkcjonowanie modelu - dla osób chcących wdrożyć opracowany w projekcie model wsparcia w systemie mentorskim.

W podręczniku omówione są różne aspekty proponowanego modelu wsparcia, tak aby zapewnić różnym rodzajom odbiorców jak najszerszą wiedzę dotyczącą zagadnienia zatrudnienia w sektorze społecznym osób niepełnoprawnych intelektualnie. Innowacyjność proponowanego systemu wsparcia wynika bowiem z nowego sposobu myślenia o specyfice upośledzenia umysłowego, traktowanego nie jako niepełnosprawność, którą należałoby korygować, ale jako jedyny w swoich rodzaju sposób bycia człowiekiem. Czytelnik będzie mógł zapoznać się z czterema obszarami wiedzy dotyczącej społecznego i zawodowego funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną.

- Obszar pierwszy – filozoficzne i aksjologiczne zagadnienia leżące u podstaw proponowanego systemu wsparcia. Treści przeznaczone dla decydentów działających w obszarze niepełnosprawności, kształtujących oblicze polityk społecznych w naszym kraju, dla pracowników naukowych, studentów, zainteresowanych rodziców i osób współpracujących z osobami niepełnosprawnymi.
- Obszar drugi – zestaw tematów szkoleń niezbędnych do wdrożenia modelu systemu wsparcia. Treści przeznaczone dla osób zainteresowanych innowacyjnym modelem zatrudniania w systemie mentorskim osób niepełnosprawnych intelektualnie w sektorze społecznym.
- Obszar trzeci – opis przebiegu zatrudnienia osób z zespołem Downa w ośrodkach pomocowych. W poglądowy sposób przedstawiony został schemat pracy osób z zespołem Downa w ośrodkach pomocowych dla osób starszych, z wykorzystaniem cytatów z wypowiedzi wszystkich uczestników: osób z zespołem Downa, mentorów, trenerów pracy, rodziców. Tekst zilustrowany fotografiami uczestników z zespołem Downa podczas wykonywania pracy. Treści przeznaczone dla wszystkich osób zainteresowanych innowacjami w zakresie zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie, zwłaszcza dla tych, którzy chcą wdrożyć proponowany model wsparcia.
- Obszar czwarty - rekomendacje prawne dotyczące:
  - 1) umożliwienia zatrudnienia w niewielkim wymiarze godzin uczestnikom WTZ bez utraty statusu uczestnika,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- 2) rozszerzenia zapisów ustawy o kwestie zwrotu kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej, która przyjmuje rolę mentora.

Załącznikiem do podręcznika jest film instruktażowy - pokazujący funkcjonowanie modelu, przeznaczony dla wszystkich zainteresowanych proponowanym modelem wsparcia, w tym dla uczestników z zespołem Downa oraz innych osób niepełnosprawnych intelektualnie.

## II. Problem, na który odpowiada innowacja

Innowacja jest odpowiedzią na **deficyt działań związanych z zatrudnieniem osób z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym** (zwłaszcza osób z zespołem Downa). Systemy wsparcia kierowane ku osobom niepełnosprawnym (w ogólnym rozumieniu pojęcia) najczęściej **pomijają ich specyfikę** polegającą na tym, że wymagają one nieustannego wspomaganie i nadzoru. Mimo to możliwe jest zatrudnienie tych osób na otwartym rynku pracy, jednak w specyficznym systemie, zaprojektowanym specjalnie dla nich. **W proponowanej przez nas innowacji zatrudnienie zorganizowane jest w systemie mentorskim.** W przeciwieństwie do innych projektów, w których termin „mentor” oznacza koordynatora pracy trenerów pracy, w naszym projekcie „mentor” oznacza pracownika ośrodka opiekuńczego, w którym osoby z zespołem Downa podejmują zatrudnienie.

W realizowanym obecnie projekcie PO KL „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych” wypracowano zestaw narzędzi do rekrutacji, szkoleń i monitoringu pracy trenerów pracy, z których warto skorzystać. Jednak specyfika uczestników naszego projektu powoduje, że **system wsparcia opierający się tylko na udziale trenera pracy jest niewystarczający**, dlatego też w proponowanej przez nas innowacji wyeksponowana jest rola mentora.

Ponadto najczęściej proponowane osobom z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym są stanowiska pracy w charakterze robotnika niewykwalifikowanego. **W naszym projekcie proponujemy pracę w sektorze społecznym polegającą na wspólnym przebywaniu z innymi ludźmi. Osoby z zespołem Downa nie są traktowane jako podopieczni instytucji opiekuńczych, ale jako pracownicy udzielający wsparcia osobom zależnym (starszym). Można w ten sposób wykorzystać ich naturalne kompetencje: empatię, cierpliwość, uczuciowość - które w przypadku prac robotniczych nie są wykorzystywane.**



### III. Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację

Pracodawcy z otwartego rynku pracy w następujących obszarach: instytucjonalna opieka nad osobami starszymi lub/i przewlekle chorymi, niepełnosprawnymi; opieka środowiskowa nad starszym klientem w jego własnym domu; ośrodki szkolno-wychowawcze dla głęboko upośledzonych dzieci; hospicja.

### IV. Działania / nakłady / zmiany konieczne do zastosowania / wdrożenia innowacji

Istotne elementy innowacji mogą być wdrożone bez dokonywania zmian systemowych. Jednakże zmiany takie są pożądane, jeśli innowacja ma być wprowadzona do głównego nurtu polityki społecznej. Głównym celem realizacji projektu było przekonanie się, czy osoby z zespołem Downa są w stanie podjąć zatrudnienie jako pomocnicy opiekunów osób starszych w całodobowych ośrodkach opiekuńczych: czy będą miały wystarczającą motywację do pracy, czy wykażą się obowiązkowością, starannością, zaangażowaniem. Z drugiej strony chodziło o przekonanie się w jaki sposób pracownicy z zespołem Downa zostaną przyjęci do zespołu pracowniczego: czy ich obecność nie zdezorganizuje pracy ośrodka opiekuńczego, jak zostaną przyjęci przez zespół pracowniczy oraz przez pensjonariuszy i ich rodziny. Okazało się, że weryfikacja obu przypuszczeń przebiegła pomyślnie. Nie napotkaliśmy na żadne trudności w fazie testowania systemu mentorskiego ani ze strony uczestników z zespołem Downa, ani pracowników instytucji – mentorów.

Wdrożenie zmiany systemowej wymaga **wprowadzenia zmian legislacyjnych polegających na:**

#### **1. Umożliwieniu zatrudnienia w niewielkim wymiarze godzin uczestnikom Warsztatu Terapii Zajęciowej (WTZ) bez utraty statusu uczestnika.**

Elementem blokującym podjęcie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne intelektualnie jest lęk przed utratą statusu uczestnika WTZ, w sytuacji gdy zatrudnienie okaże się nietrwałe (co najczęściej się zdarza). Wykreślenie z listy uczestników powoduje natomiast, że oczekiwanie na ponowne przyjęcie może trwać wiele miesięcy a nawet lat, podczas których osoba niepełnosprawna jest skazana na samotne siedzenie w domu. Kolejnym elementem utrudniającym proces zatrudnienia jest organizacja dowozu do pracy i powrotu osoby niepełnosprawnej intelektualnie, która nie jest w stanie samodzielnie korzystać ze środków komunikacji publicznej. Należy zwrócić uwagę, że scedowanie tego obowiązku na rodziców powoduje, że muszą oni być do nieustannej dyspozycji swoich dorosłych dzieci, na co nie zawsze pozwala sytuacja osobista, rodzinna czy finansowa. Dlatego też organizacja dowozu musi pozostać po stronie WTZ. Nie zawsze jest to możliwe środkami komunikacji publicznej, dlatego w niektórych wypadkach może być konieczny zakup samochodu i zatrudnienie kierowcy. Taka organizacja zatrudnienia uczestników WTZ ma dalsze konsekwencje: przebywanie zatrudnionej osoby niepełnosprawnej w miejscu pracy powoduje, że na jej miejsce w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

godzinach jej zatrudnienia uczestnikiem WTZ-ów staje się pierwsza osoba z listy oczekujących, co uelastycznia proces rekrutacji do WTZ i przyczynia się do podniesienia jakości życia osób niepełnosprawnych. Podczas realizacji naszego projektu te osoby z zespołem Downa, które są uczestnikami WTZ-u nie straciły statusu uczestnika. Aby uniknąć podwójnego finansowania (terapeuta WTZ-u, w którym uczestniczy osoba z Zespołem Downa oraz mentor w ośrodku opiekuńczym mają płacone jednocześnie w tych samych godzinach za „opiekę” nad tą samą osobą oraz dana osoba z zespołem Downa jednocześnie „teoretycznie” jest w WTZ i w pracy) organizowaliśmy zarówno szkolenia jak i pracę osób z zespołem Downa po godzinie 16, w weekendy oraz podczas trwania przerwy wakacyjnej w działaniu WTZ. Wymagało to od nas ogromnego wysiłku organizacyjnego. Aby innowacja miała szansę na wdrożenie, system zatrudnienia musi być bardziej elastyczny.

## **2. Rozszerzenie zapisów ustawy o kwestie zwrotu kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej, która przyjmuje rolę mentora.**

Zaletą takiego rozwiązania jest, z jednej strony, brak konieczności zatrudniania pracownika, którego jedynym obowiązkiem byłaby pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy, głównie w komunikowaniu się z otoczeniem jak zakładają przepisy ustawy. Z drugiej strona takie rozwiązanie daje lepszą możliwość sprawowania nadzoru nad pracownikiem niepełnosprawnym oraz dokonanie oceny jego możliwości jako pracownika i ewentualnie wykonanie w zamian pracy, której nie zdołał wykonać.

Proponowana regulacja nie generowałaby dodatkowych kosztów, bowiem wielkość kosztów ponoszonych na wynagrodzenie dla „mentora” byłaby tożsama z kosztami ponoszonymi na zatrudnienie pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy. Najbardziej istotnym elementem funkcjonowania „mentora” jest fakt dogłębnej znajomości wykonywanej pracy oraz znajomości funkcjonowania zespołu pracowniczego, do którego ma dołączyć osoba z niepełnosprawnością intelektualną. Integracja musi dokonywać się w sposób naturalny, a nie wymuszony poprzez zewnętrznego, dodatkowego pracownika, który często jest postrzegany jako zewnętrzny obserwator.

Można oszacować, że koszt dodatku zadaniowego dla mentora może wynosić około 20% najniższego wynagrodzenia (od stycznia 2015 roku wynosi ono 1750 PLN)



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## V. Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników

Model wsparcia w systemie mentorskim opisany jest w podręczniku, do którego dołączony jest film instruktażowy. Podręcznik w wersji elektronicznej dostępny jest na stronie projektu: [www.pomocnadlon-projekt.eu](http://www.pomocnadlon-projekt.eu), na stronie Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego: [www.isns.uw.edu.pl](http://www.isns.uw.edu.pl), na stronie Stowarzyszenia Rodzin i Opiekunów Osób z Zespołem Downa „Bardziej Kochani”: [www.bardziejkochani.pl](http://www.bardziejkochani.pl), na stronie Domu Pomocy Społecznej przy ul. Wójtowskiej w Warszawie: [www.dpswojtowska.pl](http://www.dpswojtowska.pl).

Ponadto podręcznik zostanie wydrukowany w 500 egzemplarzach a następnie rozesłany według listy adresowej z opracowanej na potrzeby projektu bazy danych. Zostanie on również rozdany uczestnikom konferencji zaplanowanej na marzec 2015 rok, po pozytywnej walidacji produktu. Z posiadanej wiedzy wynika, że wiele małych instytucji opiekuńczych oraz ośrodków działających na rzecz osób niepełnosprawnych intelektualnie nie posiada własnej strony internetowej, ma utrudniony dostęp do Internetu, a w związku z tym preferowanym środkiem przekazu jest słowo drukowane.

Kolejnym aspektem dostępności produktu finalnego jest problem zrozumiałości i przejrzystości przekazywanych treści. Model jest prosty w swojej konstrukcji, ale oparty na pewnej filozofii rozumienia upośledzenia umysłowego wykraczającej poza metryczne określenia odchyłeń standardowych od przeciętnego poziomu ilorazu inteligencji. Traktujemy upośledzenie umysłowe nie jako braki w inteligencji ale jako szczególny, godny szacunku i zrozumienia sposób funkcjonowania w świecie społecznym. Szczegółowy opis systemu wsparcia wraz z opracowanymi rekomendacjami dotyczącymi zmian legislacyjnych stanowią produkt gotowy do zastosowania.

## VI. Zmiany w zakresie strategii upowszechniania

Ze względu na to, że projekt miał charakter innowacyjny testujący, ostrożnie planowaliśmy strategię upowszechniania gdyż nie znaliśmy jeszcze działania zaprojektowanego systemu wsparcia. Po zakończeniu fazy testowania okazało się, że system wsparcia jest ogromnym sukcesem, wszyscy uczestnicy ocenili swój udział w projekcie bardzo wysoko. Uzyskane korzyści były większe niż się spodziewano. **Ogromne znaczenie ma także fakt, że Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych objął patronatem honorowym realizację naszego projektu.** Wszystko to sprawiło, że zmodyfikowana strategia upowszechniania odznacza się znacznie większym rozmachem niż wcześniej planowano.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ważnym aspektem upowszechniania idei projektu (a nie produktu) jest wprowadzenie innowacyjności wypracowanego systemu wsparcia w kontekst rozważań naukowych i popularno-naukowych. Przyczyniają się do tego:

1. Prezentacja projektu „Pomocna Dłoń” podczas realizowanego przez Uniwersytet Warszawski Festiwalu Nauki – Małgorzata Druś, prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys - wrzesień 2014
2. Publikacja: prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys, *Projekt „Pomocna dłoń” jako innowacyjny sposób wprowadzania osób z zespołem Downa na rynek pracy w sektorze socjalnym*, Praca Socjalna Nr 3/2014
3. Publikacja: prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys, *Próba aktywizacji zawodowej osób z zespołem*, Kwartalnik *Bardziej Kochani* Nr 1/2014
4. Publikacja: Małgorzata Druś, *Pomocna Dłoń*, kwartalnik *Bardziej Kochani* Nr *Downa na przykładzie projektu „Pomocna dłoń”* Kwartalnik *Bardziej Kochani* Nr 3/2014

Rozważania dotyczące innowacyjności Projektu „Pomocna dłoń” zostaną także wprowadzone w kontekst prac naukowych. Przyczynią się do tego:

1. Prezentacja projektu jako innowacji w zakresie zmian systemowych dotyczących rynku pracy podczas seminarium naukowego Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych UW, planowane wystąpienie marzec 2015
2. Zaproszenie zespołu projektowego (Małgorzata Druś, profesor Elżbieta Zakrzewska-Manterys) do udziału w konferencji ESA (European Sociological Asociacion), podczas której, w sierpniu 2015 roku na Konferencji ESA w Pradze zostaną zaprezentowane: referat oraz sesja plakatowa wraz z objaśniającym komentarzem ukazujące projekt „Pomocna Dłoń”. Tym samym upowszechnianie wejdzie na tory międzynarodowe.
3. Publikacja: prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys, *Praca. Co to znaczy? Analiza doświadczeń związanych z zatrudnieniem osób upośledzonych umysłowo* – artykuł przyjęty do druku w kwartalniku *Societas/Communitas*.
4. Przygotowanie kolejnej publikacji na podstawie tych samych danych źródłowych, ale wydobywających inne wątki – planowany artykuł: prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys, dr Agnieszka Kumaniecka-Wiśniewska, *Rodzaje wsparcia udzielanego osobom niepełnosprawnym intelektualnie przy podejmowaniu i utrzymywaniu zatrudnienia*.

W związku z powyższym adresatami strategii upowszechniania będą, oprócz pierwotnie wymienionych, także przedstawiciele świata nauki – socjologowie, psychologowie, pedagodzy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## VII. Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki

Strategia włączania do głównego nurtu polityki została opisana wyczerpująco i nie uległa zmianie. Po zakończeniu fazy testowania Dom Pomocy Społecznej w Warszawie przy ul. Wójtowskiej 13 (Partner projektu) oraz Spółdzielnia Socjalna „Kto rano wstaje” przy ul. Żytniej zgłosiły chęć zatrudnienia na część etatu osób z zespołem Downa – uczestników Projektu. Spółdzielnia Socjalna zadeklarowała przyjęcie do pracy 1 osoby, Dom Pomocy Społecznej przy ul. Wójtowskiej – również 1 osoby. Jedynym na razie wynagrodzeniem dodatkowym dla pracownika-mentora jest deklarowana przez pracodawcę jakim jest Dom Pomocy Społecznej - podwyższona kwota premii. Spośród osób z zespołem Downa i ich rodziców gotowość do zatrudnienia zgłosiła tylko jedna osoba, która aktualnie nie jest uczestnikiem żadnego ośrodka – pozostaje beczynnie w domu. Kilka osób chętnych do pracy wyraziło obawy przed utratą miejsca w WTZ w razie podjęcia zatrudnienia. Może się więc okazać, że tylko z tego powodu włączanie do głównego nurtu polityki jest trudniejsze niż pierwotnie przypuszczano pomimo, iż działanie innowacji zarówno ze strony uczestników jak i potencjalnych pracodawców przyniosło nadspodziewanie pozytywne rezultaty.

Brak wprowadzenia wskazanych rekomendowanych zmian może doprowadzić do zmarnowania potencjału zaangażowania i chęci podjęcia wyzwania przez zainteresowanych tym systemem pracodawców oraz przez same osoby z zespołem Downa, dla których proponowana praca cieszy się akceptacją i zrozumieniem.

## VIII. Załączniki

1. Podręcznik pokazujący funkcjonowanie modelu.
2. Dwa raporty z ewaluacji zewnętrznej.
3. Promesy zatrudnienia osób z zespołem Downa w systemie mentorskim po zakończeniu projektu.
4. Egzemplarz kwartalnika *Praca Socjalna* Nr 3/2014.
5. Egzemplarze kwartalnika *Bardziej Kochani* Nr 1/2014 i nr 3/2014.
6. Instrukcja stosowania produktu.

*Koordynator Projektu, Elżbieta Zakrzewska – Manterys* .....

*Dyrektor Domu Pomocy Społecznej, Małgorzata Druś* .....

*Dyrektor Domu Opieki GRAŻYNA, Grażyna Głowacz* .....

*Prezes Stowarzyszenia Bardziej Kochani, Ewa Suchcicka* .....



*Bardziej  
KOCHANI*