



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Podręcznik dla zainteresowanych wprowadzaniem osób upośledzonych umysłowo na rynek pracy do sektora społecznego

Warszawa, grudzień 2014



Dom Opieki **GRAŻYNA**



Dom Pomocy Społecznej



Bardziej
KOCHANI



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Pomocna Dłoń

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



**Biuro Pełnomocnika Rządu
ds. Osób Niepełnosprawnych**

**Pełnomocnik Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych, Pan Jarosław Duda,
objął realizację Projektu „Pomocna Dłoń” patronatem honorowym.**



Spis treści

Wstęp

1. Wprowadzenie: kim jest osoba niepełnosprawna intelektualnie; czym jest dla niej zatrudnienie – prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys
2. Badania prowadzone w ramach projektu:
 - 2.1. Wstęp – prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys
 - 2.2. Raport z badań. Diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych intelektualnie na rynku pracy (na podstawie badań ankietowych) – dr Agnieszka Kumaniecka-Wiśniewska
 - 2.3. Analiza wywiadów pogłębionych na temat doświadczeń związanych z zatrudnieniem – prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys
3. O projekcie „Pomocna Dłoń” i wsparciu w systemie mentorskim – prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys
4. Szkolenia w trakcie realizacji projektu:
 - 4.1. Wprowadzenie – Małgorzata Druś, prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys
 - 4.2. Przykładowe konspekty szkoleń
5. Zatrudnianie osób niepełnosprawnych intelektualnie
 - 5.1. Wyjazdy studyjne w ramach Projektu „Pomocna Dłoń” – Małgorzata Druś
 - 5.2. Praca w ramach projektu „Pomocna Dłoń” widziana oczami osób z zespołem Downa i ich rodziców, mentorów i trenerów pracy
6. Zmiany prawne ułatwiające funkcjonowanie systemu wsparcia – Mirosław Moch
7. Strategia upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki
8. Zakończenie



Wstęp

Niniejszy podręcznik zawiera opis gotowego do użycia, prostego i przystępnego systemu wsparcia osób z zespołem Downa, polegającego na przygotowaniu ich do podjęcia pracy jako pomocnicy opiekunów osób starszych w całodobowych ośrodkach opiekuńczych. Jest to produkt finalny projektu „Pomocna Dłoń. Weryfikacja systemu mentorskiego jako procesu umożliwiającego podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo na polskim rynku pracy”. 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 niepełnosprawnych 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 swoim 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 zatrudnienia 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 zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie, zwłaszcza dla tych, którzy chcą wdrożyć proponowany model wsparcia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Obszar czwarty – rekomendacje prawne dotyczące:
 - 1) umożliwienia zatrudnienia w niewielkim wymiarze godzin uczestnikom WTZ bez utraty statusu uczestnika,
 - 2) rozszerzenia zapisów ustawy o kwestie zwrotu kosztów zatrudnienia pracownika pomagającego osobie niepełnosprawnej, który 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.

Powyżej przedstawione zakresy problemowe zawarte są w siedmiu rozdziałach. Rozdziały 1 i 2 zawierają treści dotyczące ogólnej sytuacji osób niepełnosprawnych intelektualnie w naszym kraju, ze szczególnym uwzględnieniem ich miejsca na rynku pracy. Rozdziały te stanowią przygotowanie dla treści zawartych w rozdziale 3. Znajduje się tam opis Projektu „Pomocna dłoń” i wsparcia w systemie mentorskim, który to rodzaj wsparcia jest propozycją alternatywną wobec najczęściej proponowanych rozwiązań zatrudnieniowych, ale nie sprzeczną z nimi. W rozdziale 4 przedstawiamy główny zarys modułów szkoleniowych jako nieodzownego elementu przygotowawczego do zatrudnienia. Rozdział 5 zawiera sprawozdanie z wizyt studyjnych, podczas których uczestnicy zapoznawali się z dobrymi praktykami zatrudniania osób niepełnosprawnych. W kolejnym paragrafie przedstawione są opinie o przebiegu zatrudnienia osób z zespołem Downa, w ramach realizacji projektu „Pomocna dłoń”, wyrażane przez poszczególne grupy uczestników. W rozdziale 6 zawarte są rekomendacje dotyczące zmian w zapisach prawnych, które mogą ułatwić wdrożenie proponowanego systemu wsparcia. Rozdział 7 zawiera strategię upowszechniania produktu i włączania go do głównego nurtu polityki. W zakończeniu zawarliśmy kilka słów podsumowania.



prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys

Rozdział 1

Wprowadzenie: kim jest osoba niepełnosprawna intelektualnie; czym jest dla niej zatrudnienie

13 grudnia 2006 roku w Nowym Jorku uchwalono Konwencję Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Konwencja dotyczy około 650 milionów ludzi na całym świecie. Na stronie internetowej Polskiego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej czytamy, że Konwencja „jest pierwszym międzynarodowym aktem prawnym, który odnosi się kompleksowo do osób niepełnosprawnych. Ma ona przyczynić się do poprawy ich sytuacji poprzez umożliwienie im rzeczywistego korzystania ze wszystkich praw człowieka i podstawowych wolności, na równi z innymi osobami” (www.mpips.gov.pl). Dostrzegając doniosłość tego dokumentu, Polska wraz z 81 innymi państwami – członkami ONZ podpisała Konwencję 30 marca 2007 roku. Jednak na jej ratyfikację przyszło nam czekać przeszło pięć lat. Stało się to dopiero 6 września 2012 roku.

Zapisy Konwencji obejmują między innymi zobowiązanie krajów członkowskich ONZ do zapewnienia osobom niepełnosprawnym prawa do pracy, a także nakładają na nie obowiązek przestrzegania, promowania i upowszechniania tego prawa. Artykuł 27 zapewnia osobom niepełnosprawnym „Prawo do pracy i zatrudnienia, na zasadzie równości z innymi osobami, z zakazem dyskryminacji w wyborze i kwalifikacji do pracy oraz wszelkich form zatrudnienia, ciągłości zatrudnienia, zawodowego awansu, płacy, bezpiecznych i higienicznych warunków pracy itp. oraz racjonalnych usprawnień w miejscu pracy. A także ochrony przed pracą przymusową”.

Zapisy Konwencji są budujące, są bowiem wyrazem dążenia nowoczesnych społeczeństw Zachodniego kręgu cywilizacyjnego do naprawienia wielowiekowych zaniedbań w zakresie ochrony praw osób niepełnosprawnych. Uważniejsza lektura Preambuły oraz pięćdziesięciu Artykułów Konwencji każą jednak zastanowić się nad tym, co autorzy tego dokumentu mają na myśli, mówiąc „osoba niepełnosprawna”. Definicja osoby niepełnosprawnej zawarta jest w Artykule 1: „Do osób niepełnosprawnych zalicza się te osoby, które mają długotrwale naruszoną sprawność fizyczną, umysłową, intelektualną lub w zakresie zmysłów co może, w oddziaływaniu z różnymi barierami, utrudniać im pełny i skuteczny udział w życiu społecznym, na zasadzie równości z innymi osobami”. Jednak uprawnienia osób



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niepełnosprawnych w różnych dziedzinach życia: edukacji, kulturze, wymiarze sprawiedliwości, zatrudnieniu, zakładaniu rodziny itp. każą przypuszczać, że autorzy Konwencji mówiąc „osoba niepełnosprawna” mieli na myśli osoby zdolne do samodzielnego podejmowania podmiotowych decyzji i posiadające kompetencje obywatelskie. Mimo, że Art. 1 mówi o osobach niepełnosprawnych „umysłowo i intelektualnie”, to treść pozostałych artykułów zdaje się tych osób nie dotyczyć.

Osoby upośledzone umysłowo, zwane we współczesnym, nowoczesnym języku osobami z niepełnosprawnością intelektualną, są w moim przekonaniu osobami na tyle specyficznymi, że nie można w stosunku do nich mechanicznie stosować ani zapisów Konwencji, ani też innych dokumentów prawnych dotyczących szeroko rozumianej kategorii niepełnosprawności. Uważam, że osoby te stanowią podkategorię niepełnosprawnych wyłącznie z powodów prawno-biurokratycznych: są mniejszością, której specyfikę należy chronić. Natomiast z powodów praktycznych, życiowych osoby te różnią się od wszystkich innych osób niepełnosprawnych w zasadniczy, fundamentalny sposób: wszyscy niepełnosprawni oprócz nich wymagają wsparcia, aby móc samodzielnie funkcjonować. Oni jedyni nigdy nie będą mogli samodzielnie funkcjonować – wsparcie nie jest dla nich warunkiem startu w samodzielność, jest natomiast niezbywalną okolicznością towarzyszącą ich całemu życiu.

Dlatego też sądzę, że Konwencja o Prawach Osób Niepełnosprawnych, jak zresztą żaden ważny tekst kulturowy, nie może być odczytywana literalnie, mechanicznie. Musi być odczytana w sposób rozumiejący, z uwagą i troską odnoszący się do niepowtarzalnej specyfiki osób, których dotyczy.

Taki sposób interpretacji zawarty jest zresztą w zapisach Konwencji. Przykładowo: W Artykule 17 czytamy: „Każda osoba niepełnosprawna ma prawo do poszanowania jej integralności fizycznej i psychicznej, na zasadzie równości z innymi osobami”. Można to rozumieć w ten sposób, że osoba upośledzona umysłowo, z racji przyrodzonych jej praw ludzkich, nie może być zmuszana do odtwórczego naśladowania wzorów zachowań charakteryzujących statystyczną większość. Nie może być „uczona” biernego odtwarzania obcych jej wzorów działań, motywacji czy ambicji. Należy uszanować jej swoistość, docenić piękno odbiegającego od standardów człowieczeństwa.

Odwołując się do zapisów Konwencji można przywołać jeszcze jeden przykład: W Artykule 2, w którym zdefiniowane są ważne pojęcia, definiuje się między innymi pojęcie „racjonalnego usprawniania”, które to pojęcie występuje następnie w licznych artykułach dotyczących rozmaitych dziedzin życia. Otóż racjonalne usprawnianie oznacza „konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nie nakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia [...]”. Uważam, że polityki nakładające na osoby upośledzone umysłowo obowiązek nadążania za wzorami działań statystycznej większości stanowią właśnie nieproporcjonalne



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

i nadmierne obciążenie. Sprawia to, że zamiast wyzwolenia i wsparcia osoby te doświadczają zakamufłowanej dyskryminacji, wyrażającej się w tym, że żąda się od nich, by pretendowały do bycia kimś innym niż faktycznie są – mianowicie osobami „chcącymi” i „dążącymi” do tego, czego chce i do czego dąży statystyczna większość.

Podsumowując: tylko gorliwością neofity można tłumaczyć zafascynowanie polskich podmiotów wdrażających działania wobec osób niepełnosprawnych polityczną poprawnością wiejąca z kart Konwencji o Prawach Osób Niepełnosprawnych. Literalne odczytywanie zapisów Konwencji z pewnością nie służy prawu osób upośledzonych umysłowo do podmiotowego traktowania.

Refleksje na temat specyfiki osób upośledzonych umysłowo oraz zasadniczych różnic między nimi a wszystkimi innymi osobami niepełnosprawnymi stały się jednym ze źródeł inspiracji dla stworzenia modelu działań zmierzających do wprowadzenia osób upośledzonych umysłowo w stopniu umiarkowanym i znacznym na rynek pracy. Główna idea, która przyświecała naszym poczynaniom, daje się streścić w stwierdzeniu: to nie osoby upośledzone umysłowo mają się dostosować do (otwartego) rynku pracy, lecz to rynek pracy ma stworzyć pewną niszę, którą mogłyby „skolonizować” osoby upośledzone umysłowo – z korzyścią dla siebie i z pożytkiem dla innych uczestników przedsięwzięcia. W taki właśnie sposób wpadliśmy na pomysł stworzenia projektu o nazwie „Pomocna dłoń. Weryfikacja systemu mentorskiego jako procesu umożliwiającego podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo na polskim rynku pracy”.

Drugim źródłem inspiracji były doświadczenia, jakie zebrałam podczas realizacji dwóch międzynarodowych projektów Unii Europejskiej, w których brałam udział jako współkoordynator (wraz z Panią Dyrektorką Barbarą Szostak) z ramienia polskiego partnera – Zespołu Społecznych Szkół Specjalnych „Dać Szansę” STO w Warszawie. Byłam też tłumaczką na język polski podręczników projektowych kończących obydwie projekty.

Pierwszy, trzyletni projekt, „Szkolenie integracyjne dla niepełnosprawnych asystentów osób niepełnosprawnych”, realizowany był w latach 2003-2006, w ramach Programu Leonardo da Vinci (była to realizowana podówczas grupa projektów Unijnych ukierunkowanych na podnoszenie jakości kształcenia zawodowego). Liderem projektu była organizacja Lebenshilfe z Austrii, w projekcie oprócz Polski uczestniczyli partnerzy z Hiszpanii, Włoch, Irlandii, Belgii oraz jeszcze jedna organizacja austriacka. Projekt nosił nazwę IBB (Integrative Behindertenbetreuung – Integracyjne Zespoły Opiekuńcze).

„W projekcie stworzono i przetestowano program zajęć, dzięki któremu osoby z niepełnosprawnością intelektualną będą mogły uczestniczyć w zdobywaniu kwalifikacji w sektorze opieki nad niepełnosprawnymi, jako samodzielni pracownicy” (z Leafletu projektowego). W czerwcu 2004 roku w ramach realizacji projektu przeprowadzono badania wśród 12 dyrektorów instytucji pomocowych w Warszawie i okolicach, diagnozujące poglądy



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

na możliwość zatrudnienia w tych placówkach „niepełnosprawnego asystenta osoby niepełnosprawnej”. Zestawienie poglądów na temat możliwości zatrudnienia asystenta zawiera poniższa tabela:

Ogółem	Nieosiągalne	Żadnych przeszkód	Przeszkody finansowe	Przeszkody organizacyjne	Przeszkody prawne
12	3	2	9	4	6

Źródło: badania ankietowe przeprowadzone w ramach Projektu IBB, czerwiec 2004.

Tylko 3 osoby uznały zatrudnienie niepełnosprawnego intelektualnie asystenta za niemożliwe; 2 osoby gotowe były zatrudnić go bez żadnych warunków. Pozostałe osoby wskazywały jedną lub kilka przeszkód, żadna jednak z nich nie była traktowana jako przeszkoda nie do przezwyciężenia (za najłatwiejsze do obejścia uznano przeszkody organizacyjne). Dane te są bardzo optymistyczne. Co prawda, próba nie jest reprezentatywna, niemniej jednak daje się odczytać klimat „wstępного przyzwolenia” na działania w kierunku zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie w ośrodkach pomocowych. Dane te, wraz z filmem nakręconym podczas odbywania przez osoby niepełnosprawne intelektualnie praktyk w domach opieki dla osób starszych, stały się pierwszym impulsem prowadzącym do realizacji obecnego projektu. Już 9 lat temu po raz pierwszy zaświtała myśl, że osoby upośledzone umysłowo być może mogłyby odbywać w domach opieki dla osób starszych nie tylko praktyki (w ramach zajęć szkolnych), ale podjąć zatrudnienie.

Krajowa Agencja Austrii uznała projekt IBB za bardzo obiecujący i rokujący duże nadzieje na wprowadzenie do głównego nurtu edukacji w Austrii. Skutkiem wysokiej oceny projektu było przyznanie grantu na realizację „dalszego ciągu”: projektu ukierunkowanego na zatrudnienie, a nie na edukację zawodową. I tak w 2010 zaczęliśmy realizację dwuletniego projektu IBB2, który zakończył się we wrześniu 2012 roku. Liderem, tak jak poprzednio, była organizacja Lebenshilfe z Austrii, a pozostali partnerzy to: Polska, Hiszpania, Niemcy, Belgia oraz druga organizacja z Austrii. Projekt IBB2 realizowany był w ramach Programu LLL (Life Long Learning – Uczenie się Przez Całe Życie). Nosił on nazwę „Integracyjne Zespoły Opiekuńcze. Nowe możliwości zatrudnienia w sektorze socjalnym”. Został oparty na doświadczeniach zdobytych podczas realizacji projektu IBB, a także wzbogacony o nowe idee: pojęcie „zarządzania różnorodnością” (*diversity management*) oraz pojęcie mentoringu. „Mentoring oznacza relację w zakresie zasobów ludzkich, między osobą doświadczoną (mentor) oraz osobą niedoświadczoną (podopieczny). Celem tej relacji jest wspomaganie zarówno rozwoju osobistego podopiecznego, jak i jego/jej rozwoju zawodowego. Zadaniem mentora jest wspieranie podopiecznego, na przykład przez aranżowanie systematycznego kontaktu z innymi ludźmi, zapoznawanie go z nieformalnymi strukturami organizacji, przekazywanie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

różnych bieżących informacji, zapoznanie z normami i wartościami, uczenie społecznie akceptowanych form koegzystencji na polu zawodowym w trakcie przebiegu kariery zawodowej” (Podręcznik projektowy IBB2 „Integracyjne Zespoły Opiekuńcze”, Graz, Austria, 2012, s. 27). Mentoring dla osób upośledzonych umysłowo jest realizacją zasady zatrudniania wspieranego.

System wsparcia testowany w projekcie IBB2 był dostosowany do warunków istniejących w poszczególnych krajach partnerskich i był realizowany w Austrii, Hiszpanii i Niemczech w placówkach przeznaczonych dla osób niepełnosprawnych. Kontynuowano tam system zatrudniania „niepełnosprawnych asystentów osoby niepełnosprawnej”. W Polsce natomiast trudno było znaleźć współpracowników z sektora społecznego, dlatego system wsparcia był testowany w dwóch firmach biznesowych.

Nie udało się więc zrealizować w Polsce głównego celu projektu IBB2: aktywizacji zawodowej osób upośledzonych umysłowo jako „asystentów osoby niepełnosprawnej”. Bardzo inspirujące były jednak nowe idee wprowadzone do wypracowanego systemu wsparcia: idea zarządzania różnorodnością i idea mentoringu. Idee te zostały włączone do projektu, który chcemy zaprezentować w niniejszym podręczniku. Powracamy także do doświadczeń z roku 2004: pomysłu, by osoby upośledzone umysłowo mogły pracować w ośrodkach pomocowych jako pomocnicy opiekunów osób starszych. Nasz projekt nie naśladuje rozwiązań testowanych w projektach IBB i IBB2. Jest jedynie luźnym do nich nawiązaniem. Czerpiemy z „ducha” innowacji, jednak konkretne działania są całkowicie naszym autorskim pomysłem.

Pozytywnie przetestowanie zaprojektowanego systemu wsparcia jest warunkiem, który sprawi, że być może w przyszłości uda się rozszerzyć aktywizację zawodową osób upośledzonych umysłowo na inne segmenty sektora społecznego – na przykład na placówki opiekuńcze dla głęboko upośledzonych dzieci i młodzieży.

Celem publikacji niniejszego podręcznika jest:

- Upowszechnienie w społeczeństwie wypracowanego w trójsektorowym partnerstwie innowacyjnego podejścia do zatrudnienia osób upośledzonych umysłowo. Zatrudnienie rozumiane jest jako działanie komplementarne a nie alternatywne wobec zajęć i zadań realizowanych w placówkach dziennego pobytu (w których na co dzień uczestniczą prawie wszystkie osoby upośledzone umysłowo, w tym ZD).
- Upowszechnienie w społeczeństwie wizerunku osoby upośledzonej umysłowo jako kogoś specyficznego, kto nie musi nieudolnie naśladować statystycznej większości, ale może wzbogacać życie społeczne, zgodnie z zasadą zarządzania różnorodnością.
- Upowszechnienie systemu mentorskiego wśród grup zainteresowanych zatrudnieniem osób upośledzonych umysłowo w sektorze społecznym, jako pomocników opiekunów osób niesamodzielnych (starszych) przebywających w domach całodobowej opieki.



Rozdział 2

Badania prowadzone w ramach Projektu

Rozdział 2.1.

Prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys

Wstęp

Analiza wykonana podczas realizacji pierwszego etapu naszego projektu wykazuje, że obecnie po ukończeniu edukacji szkolnej (w wieku 21-24 lat) niemal wszystkie osoby z ZD wiodą zinstytucjonalizowane życie: są uczestnikami Warsztatów Terapii Zajęciowej lub Środowiskowych Domów Samopomocy (placówki dziennego pobytu) lub mieszkańcami Domów Pomocy Społecznej (placówka całodobowa). Zatrudnienie, głównie w charakterze robotnika niewykwalifikowanego, zdarza się bardzo rzadko i jest bardzo nietrwałe.

Według wyników Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań z 2011 roku liczba osób niepełnosprawnych ogółem wynosiła na koniec marca 2011 r. około 4,7 mln. Tym samym liczba osób niepełnosprawnych w Polsce stanowiła 12,2% ludności kraju wobec 14,3% w 2002 roku (blisko 5,5 mln osób niepełnosprawnych w 2002 roku). (www.niepełnosprawni.gov dostęp 20.01.2015). Spośród nich ok. 3% to osoby upośledzone umysłowo, z których zaledwie 20-30% to osoby niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym lub znacznym - czyli wymagające wsparcia w codziennym funkcjonowaniu. Szacuje się, że osoby z ZD stanowią ok. 40-50% takich osób (E. Minczakiewicz, *Księga pytań i odpowiedzi. Zespół Downa*, Wydawnictwo Harmonia 2010). Z powyższego wynika, że osób upośledzonych w stopniu umiarkowanym lub znacznym jest w społeczeństwie mniej niż 1%.

W Krajowym Programie „Zabezpieczenie społeczne i integracja społeczna na lata 2006-2008” zawarty jest zapis mówiący o konieczności zmian: „wdrożenia instrumentów na rzecz aktywnej integracji – wprowadzając nową jej definicję, jako zestawu działań w sferze zatrudnienia, edukacji, zdrowotnej i w sferze społecznej, mających na celu przywrócenie możliwości lub zdolności zatrudnienia, uzyskanie wsparcia dochodowego oraz eliminowanie napotykaných przeszkód przez osoby i rodziny w miarę włączania się do społeczeństwa” (Cezary Miżejewski, Małgorzata Ołdak, *Wdrażanie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w obszarze pomocy i integracji społecznej*, W: Włodzimierz Anioł, Maciej Duszczyk, Piotr W.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zawadzki (red.), *Europa socjalna. Iluzja czy rzeczywistość?*, Instytut Polityki Społecznej UW, Warszawa 2011, s.338). Jak twierdzą autorzy, początkowo działania ukierunkowane na integrację społeczną nie przebiegały pomyślnie, co wynikało z bierności Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. W trakcie negocjacji ostatecznej wersji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki przedstawiciele Komisji Europejskiej odwołali się do zasad „Krajowego programu zabezpieczenia społecznego i integracji społecznej”, traktując go jako dokument nowatorski i proponujący realistyczne rozwiązania. W związku z tym wypracowane podówczas priorytety zostały włączone do realizacji PO KL i cały czas są aktualne. (tamże, s. 339).

W ramach projektu nie zamawialiśmy badań powielających wyniki dostępne w uprzednio realizowanych badaniach. W projekcie przeprowadziliśmy badania niestandardowe, rzucające nowe światło na analizowaną problematykę. Wśród 150 osób, z których 100 było niepełnosprawnych intelektualnie, przeprowadziliśmy ankietę na temat doświadczeń związanych z zatrudnieniem. Wyniki przedstawione są w podrozdziale 2.2. Spośród respondentów odpowiadających na ankietę wybraliśmy 19 osób, których doświadczenie zawodowe było stosunkowo bogate. Z nimi oraz z osobami z ich najbliższego otoczenia społecznego przeprowadziliśmy 55 wywiadów pogłębionych na temat doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy i zatrudnieniem. Są to jakościowe badania biograficzne skłaniające do refleksji nad kondycją sytuacji społecznej osób upośledzonych. Wyniki przedstawione są w podrozdziale 2.3.

Rozdział 2.2.

dr Agnieszka Kumaniecka-Wiśniewska

Raport z badań.

**Diagnoza sytuacji osób niepełnosprawnych intelektualnie na rynku pracy
na podstawie badań ankietowych**

Opis metodologii i techniki badawczej

W celu przeprowadzenia diagnozy sytuacji osób niepełnosprawnych intelektualnie na rynku pracy przeprowadzono ankietę ze 116 osobami upośledzonymi umysłowo. W założeniu badawczym ankietę miała być skierowana tylko do 100 respondentów, ale ze względu na chęć udziału osób niepełnosprawnych intelektualnie w naszym badaniu ankietę przeprowadzali ankietę ze wszystkimi zgłaszającymi się osobami. Ankietka w następujący sposób komentuje tę sytuację: „Większość uczestników bardzo chciała, żeby przeprowadzać



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

z nimi ankietę (nawet jeśli nie kwalifikowali się wiekowo) i gdy mówiłam, że to już koniec (bo nie szukali pracy), chcieli żeby zadać im kolejne pytania, bo to za krótko. Byłam trochę atrakcją, przynosili mi herbatę, cukier, ciastka. Jeden z uczestników zapytał, czy jestem <nowa> i czy będę z nim w grupie”. Metodologia badań była dostosowana do umiejętności interpersonalnych i werbalnych respondentów. W zależności od owych umiejętności udzielał odpowiedzi sam respondent lub/oraz znaczący inni (rodzice, terapeuci, nauczyciele). Respondenci stanowili grupę celową: byli upośledzeni umysłowo w stopniu umiarkowanym i znacznym, po 50% kobiet i mężczyzn, w wieku 25-40 lat.

Tę samą ankietę przeprowadzono wśród grupy kontrolnej, niepełnosprawnych ruchowo, osób niedowidzących, niedosłyszących. Przeprowadzono 43 ankiety z niepełnosprawnymi w stopniu znacznym i umiarkowanym, po 50% kobiet i mężczyzn, w wieku 25-40 lat (w tym były 4 osoby w wieku ponad 40 lat). W założeniu miało być przeprowadzonych 50 ankiet, ale stosunek do badań w grupie kontrolnej był zupełnie inny niż w grupie celowej. W grupie kontrolnej większość osób dystansowała się do naszych badań z następujących powodów: niektórzy uważali, że pytanie dotyczące poznania ich opinii o najodpowiedniejszym rodzaju pracy dla osób upośledzonych umysłowo (pyt.10) i pytanie o możliwość wykonywania takiej samej pracy przez niepełnosprawnych na tle somatycznym (pyt.11) są obraźliwe. Ankieterka opowiada o tym w sposób następujący: „na Niewidzialnej Wystawie trzech przewodników (osoby niewidome) stwierdziło, że punkt 10 i 11 ankiety jest obraźliwy i w związku z tym ankiety nie wypełnią”; inni po prostu nie byli zainteresowani wzięciem udziału w badaniu, ankieterka komentuje to w sposób następujący: „Stowarzyszenie Informatyków i Matematyków Niepełnosprawnych na maile i telefony z prośbą o ankietę odpowiedziało <jak będziemy zainteresowani – odezwiemy się> Nie odezwali się”. Podobna sytuacja miała miejsce w Stowarzyszeniu Ożarowska – rozestaną ankietę wypełniła tylko jedna osoba; inni z zasady nie wypełniają żadnych ankiet. Ankieterka opowiada: „W TUS beneficjenci programu doradztwa zawodowego (bezrobotni, osoby na wózkach) stwierdzili, że nie mają czasu na ankietę, że jest za długa i zbyt skomplikowane są pytania i w związku z tym ankiety nie wypełnią. Osoba, z którą się kontaktowałam w sprawie ankiet powiedziała, że ich beneficjenci reagują wyjątkowo alergicznie na wszelkiego rodzaju ankiety, nawet takie, w których są pytania zamknięte, z gotowymi odpowiedziami do wyboru i że nawet nie chcą wypełniać ankiet, które mają pomóc określić ich kwalifikacje zawodowe, możliwości i ograniczenia, co w efekcie utrudnia później dobranie odpowiedniej pracy”. Nieco inna sytuacja miała miejsce w Fundacji Echo (niesłyszący), w której pani prezes zasugerowała, że ankietą może być za trudna dla jej podopiecznych. Ankieterka twierdzi, że: „w Fundacji Echo pani prezes stowarzyszenia powiedziała, że dużo ich podopiecznych nie wie co to jest CV”.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, że ankietą była tak skonstruowana, żeby mogły zrozumieć ją osoby upośledzone umysłowo. Najlepiej o tym świadczy to, że na nią odpowiadały. Brak



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

refleksji i krytycznego spojrzenia na dany problem nie świadczy o braku zrozumienia pytania. Osoby niepełnosprawne intelektualnie nie odpowiadały poddając analizie specyfiki swojej sytuacji życiowej, ale odnosiły się do zadanych pytań. Co do długości ankiety, dwa pytania były kierowane do wszystkich respondentów, 9 pytań do pracujących i poszukujących pracy, 11 pytań do pracujących. Czas przeprowadzenia wywiadu, lub wypełnienia ankiety zajmował od 2 minut do 15 minut. Celem przeprowadzonej ankiety było pokazanie specyfiki potrzeb, możliwości w otrzymaniu i pozyskiwaniu pracy przez osoby upośledzone umysłowo w kontekście specyfiki możliwości i potrzeb innych niepełnosprawnych. Dlatego ankieta była prosta, krótka i została w tej samej wersji skierowana do wszystkich respondentów. Piszę o tym, ponieważ liczne odmowy uczestniczenia w badaniu przez niepełnosprawnych somatycznie są ważną informacją zwrotną dla badacza. Niechęć w wypełnieniu ankiety wynikała z kilku przyczyn. Po pierwsze, z braku identyfikacji niepełnosprawnych fizycznie z niepełnosprawnymi intelektualnie (Stowarzyszenie Matematyków i Informatyków Niepełnosprawnych), po drugie, z oburzenia polegającego na możliwości porównania do upośledzonego umysłowo (Niewidzialna Wystawa), po trzecie, z przyczyn związanych z niechęcią do wypełniania ankiet, obawy przed niezrozumieniem. Postawa związana z odcięciem się od problematyki upośledzenia umysłowego przez innych niepełnosprawnych jest znamieną, wskazuje na podkreślanie przez nich różnicy w potrzebach i możliwościach życiowych, a zatem także na rynku pracy.

Analiza ankiet skierowanych do osób upośledzonych umysłowo i ich opiekunów.

Z przeprowadzonych badań z osobami upośledzonymi umysłowo wynika, że jedynie 8 na 116 badanych obecnie pracuje: 4 osoby sprzątają, zmywają; 2 pomagają w pracach biurowych (segregacja dokumentów); 1 składa pudełka; 1 pomaga przy transporcie uczestników WTZ. 5 osób pracuje na rynku otwartym, 3 na chronionym. 2 nie znają rodzaju umowy o pracę, 1 twierdzi, że pracuje na czarno, 2 na umowę zlecenie, 3 mają umowę o pracę (w tym jedna na czas nieokreślony). Te 3 osoby posiadające umowę o pracę pracują w jednym miejscu od 3 do 8 lat i wszystkie otrzymywały podwyżki płacy. Dwie z nich są zatrudnione na rynku otwartym, jedna na chronionym. Wszyscy są zadowoleni ze swojej pracy, ale tylko jedna z nich (zatrudniona na rynku chronionym) utrzymuje kontakt poza pracą z kolegami z pracy. Wszyscy twierdzą, że inni pracownicy proszą ich o pomoc: „tak, przenieść coś”, „jak najbardziej, klienci, terapeuci, pracownicy”. Dwie przyznają, że one również proszą kolegów o pomoc.



rys.1.

Pracowało 11 ze 116 osób, ale już nie pracuje. Z tych 11 osób nadal chce pracować jedynie 6 osób. 5 z nich nie chce pracować, ponieważ: mieli złe doświadczenia w pracy (2 osoby), albo już się im nie chce (3 osoby). 5 osób pracowało na rynku otwartym, 6 na chronionym. Wykonywali prace porządkowe, pomocnicze w kuchni, przy taśmie opakowywanie cukierków, układanie pojemników, prace chałupnicze, przy obróbce drewna. Pracę stracili na skutek likwidacji zakładu chronionego, sami rezygnowali, bądź byli zwolnieni (nie dawali sobie rady). Złe doświadczenia wiążą się z nieodpowiednim traktowaniem osób upośledzonych umysłowo przez innych współpracowników, wykorzystywaniem ich naiwności (prawdopodobnie dotyczą rynku otwartego).

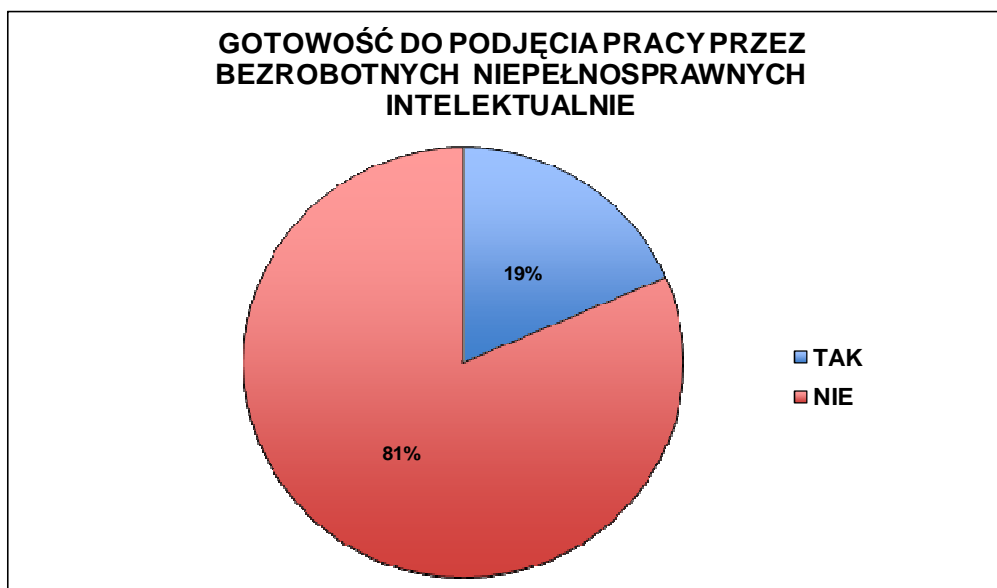
Nigdy nie pracowało 97 respondentów ze 116. Na czas przeprowadzenia ankiet nie pracowało 108 respondentów na 116. Ze 108 respondentów 60 deklaruje, że nie chce pracować. Warto zaznaczyć, że z tych 60 osób nie chcących pracować 3 osoby deklarowały, że poszukują pracy. 48 respondentów na 108 bezrobotnych deklaruje, że chciałoby pracować, ale jedynie 20 z nich podejmowało próbę poszukiwania pracy. 28 respondentów deklarujących chęć do pracy nigdy nie podjęło próby jej znalezienia. Najczęstsze formy poszukiwania pracy są za pośrednictwem: ogłoszeń w gazecie, Internetu, szkoły, Centrum Dzwoni, WTZ. Respondenci poszukują następujących rodzajów prac: pakowanie, sprząatanie wewnątrz budynku, odśnieżanie, prace ogrodnicze, proste prace biurowe, pomoc osobom starszym, zmywanie naczyń, praca w szatni, obieranie warzyw. W większości jako wymarzony rodzaj pracy wskazują na zawody dla nich nieosiągalne, a ich wyobrażenia o pracy są nieadekwatne do rzeczywistości: „ w telewizji zapowiadać pogodę, albo być aktorem w serialu”, „aktorka, praca w teatrze”, „podawać płyty z muzyką”, „interesuję się



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

komunikacją miejską. Chciałbym być dyspozytorem. Znam każdy rozkład”, „w kawiarni pić kawę i ciasteczka”, „może oglądanie bajek – opieka nad dziećmi, ale na chwilę”, „artystka”, „tancerz”, „być reporterem, prowadzić wiadomości”, „kolejarz towarowy, przy kontenerach”, „fotomodelka, fryzjerka”, „nie tylko oglądanie TV, pomaganie w domu”, „być zastępcą kierownika”, „robić zakupy”. Opiekunowie zwracają uwagę, że ich podopieczni nader często zmieniają zdanie co do chęci podjęcia pracy i jej charakteru. Ponadto, bardzo szybko rezygnują z ewentualnych szkoleń i ofert pracy. Ich ocena rzeczywistości jest kompletnie pozbawiona jakiegokolwiek refleksji krytycznej, co zresztą stanowi sedno upośledzenia umysłowego, więc nie mają poczucia odpowiedzialności za własne decyzje, a co za tym następuje poczucia obowiązku.

Poniższy rysunek przedstawia udział procentowy bezrobotnych chcących pracować i poszukujących pracy. Tylko takie osoby można uznać za gotowe do podjęcia pracy.



Rys.2.

Respondenci twierdzą, że uczestniczyli w następujących szkoleniach przygotowujących do pracy: „szkolenie jako pomoc stajennego, praktyki w sklepie zoologicznym z trenerem pracy, szkolenia aktorskie z dykcji”, „pisanie cv”, „składanie kopert, różne zajęcia wyrównawcze”, „tak, badanie preferencji zawodowych”, „tak, biurowe”, „komputerowe”, „w szkoleniu <Wiem, że potrafię>”, „pisanie listu motywacyjnego”, „pomoc dla osób na wózku, roznoszenie ulotek, jeszcze parę ale nie pamiętam”, „sprzątanie, musiałam zapamiętać gdzie co leży”, „techniki aktywnego poszukiwania pracy, nabywanie kompetencji kluczowych”.

W szkoleniach przygotowujących do wykonywania zawodu uczestniczyło 16 osób z grupy 48 osobowej bezrobotnych deklarujących chęć podjęcia pracy, nigdy wcześniej nie pracujących oraz 10 osób z grupy 60 osobowej bezrobotnych nie chcących pracować.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Opiekunowie osób nie chcących podjąć pracy w następujący sposób argumentowali uczestnictwo w szkoleniach: „uczestniczy bo lubi, nic nie korzysta”, „uczestniczy tylko na zasadzie, że potrzebowano do szkoleń konkretnej osoby”.



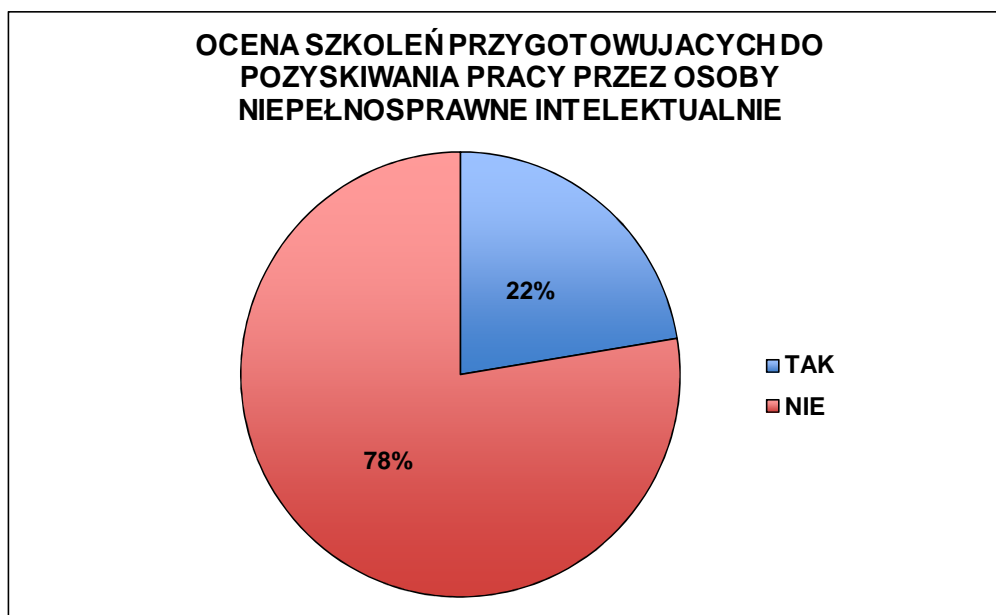
Rys.3.

26 osób ze 116 uważa, że istniejące szkolenia z zakresu pisania listu motywacyjnego, pisania cv, przygotowywania do rozmowy kwalifikacyjnej pomogły im w poszukiwaniu pracy. Zatem 90 respondentów szkolenia tego typu uważa za zbędne, natomiast zwracają uwagę na potrzebę szkoleń, ale dostosowaną do realnych możliwości osób upośledzonych umysłowo, a więc podnoszących kompetencje w zakresie umiejętności społecznych: poczucia obowiązku, komunikacji, relacji interpersonalnych. Większość osób upośledzonych umysłowo nie potrafi pisać i czytać, a więc nabywanie kompetencji poprawnego pisania CV jest po prostu niedorzecznością. Warto zwrócić uwagę jakiego typu oferty pracy otrzymywały osoby upośledzone umysłowo: „pomoc w kuchni, ale za daleko od miejsca zamieszkania”, „tak, w firmie porządkowej”, „Biblioteka Narodowa - układanie teczek, składanie karteczek, komputer – oni decydują za mnie, nie cierpię tego”, „wkładanie do pudełek”, „pomoc w kuchni, zmywanie, krojenie warzyw”, „tylko jednodniowe warsztaty - goniec”, „sprzątanie - nie dla mnie”, „tester gier komputerowych - za trudne, nie wyszło”, „praktyki w hurtowni żelków”, „praktyki biurowe, praca w kinie, adresowanie kopert w bibliotece”, „pchanie wózków – nie zgodziłem się, mycie okien w budynkach, sprzątanie”. 12 osób z 97 nigdy nie pracujących otrzymało oferty pracy. Wśród tych 12 osób było: 9 osób chcących pracować i szukających pracy; 1 nie chcący pracować, ale poszukująca pracy; 1 nieustannie zmieniająca zdanie co do chęci podjęcia pracy; 1 chcący pracować, ale nie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szukająca pracy. W efekcie 2 osoby skorzystały z oferty pracy, z tym że 1 z nich twierdzi, że swoją przyszłość widzi: „nie w pizzerii, ale chętnie przy filmach i serialach, albo w teatrze”, co raczej skłania do przypuszczenia o rychłej rezygnacji z pracy. Badanie to wskazuje na niską efektywność szkoleń, które są kierowane do osób niepełnosprawnych intelektualnie. Osoby upośledzone umysłowo w większości nie chcą pracować, a nawet jeśli deklarują chęć do pracy nie jest to równoznaczne z ich gotowością do podjęcia pracy, która wiąże się z poczuciem obowiązku i odpowiedzialnością.



Rys.4.

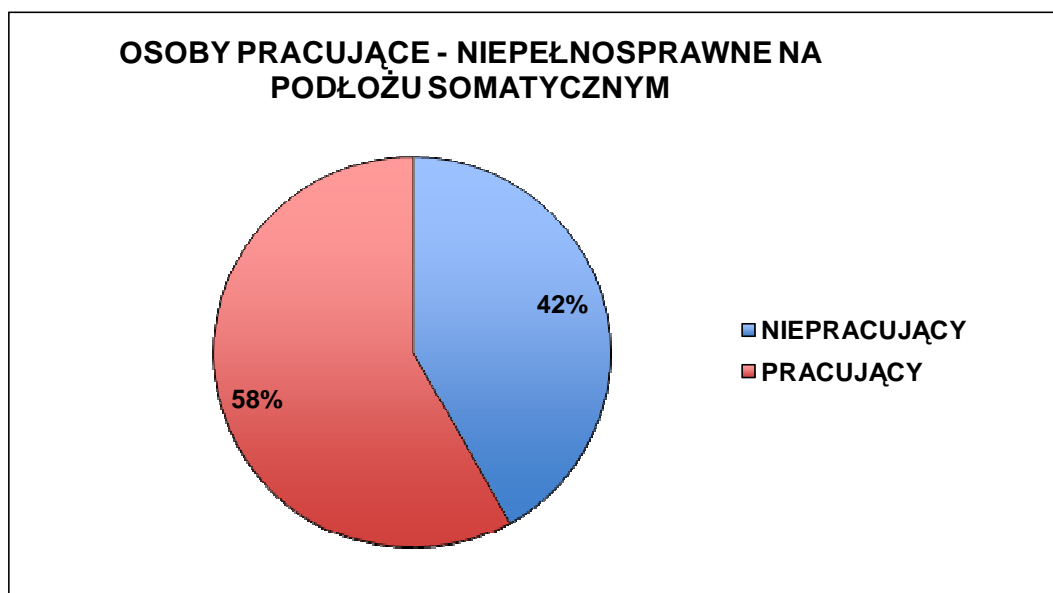
Spytaliśmy naszych respondentów jaki rodzaj pracy byłby dla nich najodpowiedniejszy, następnie pytaliśmy ich czy widzieliby się w takiej właśnie pracy, którą sami wymieniają jako najlepiej dostosowaną do ich możliwości i umiejętności. Najczęstsze propozycje pracy, w których widzieliby się respondenci to wszelkiego rodzaju prace pomocnicze: „pomoc w kuchni”, „odwieszanie, wkładanie do pudełek, karmienie zwierząt, podlewanie kwiatów”, „sprzątanie, odgarnianie śniegu, czyszczenie szyb na przystankach”, „pomoc starym ludziom, pomoc dzieciom”, „pomocnik magazyniera”, „prace biurowe, układanie dokumentów”, „pomoc w sklepie”. Opiekunowie podkreślali, że praca powinna być dostosowana do możliwości niepełnosprawnego. Oznaczało to, że w przeważającej większości powinna polegać na jednej prostej czynności, którą można wykonywać pod kontrolą opiekuna. 47 respondentów ze 116 twierdzi, że widziałoby możliwość wykonywania przez siebie wyżej wymienionych prac przy pomocy opiekuna.

Analiza ankiet skierowana do niepełnosprawnych somatycznie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jak wspomniałam w części dotyczącej opisu badań, przeprowadzono 43 ankiety z osobami niepełnosprawnymi fizycznie w stopniu umiarkowanym i znacznym, 50% kobiet i mężczyzn, w wieku 25-40 lat. 25 osób z 43 pracuje, z czego 21 osób jest zatrudnionych na rynku otwartym, 1 osoba na chronionym, 3 nie wiedzą na jakim rynku pracują. W tym 9 osób ma umowy o pracę na czas nieokreślony, 11 osób ma umowy o pracę na czas określony, 4 osoby mają podpisane umowy-zlecenie, 1 osoba nie wie czy ma umowę na czas określony czy nie określony. 16 osób posiada wykształcenie wyższe, a 9 średnie. Osoby pracujące poszukiwały swojej pracy poprzez urząd pracy, Internet, znajomości, ogłoszenia prasowe, Fundacje „Hej Koniku”, Caritas. Jedynie 8 osób z 25 pracujących deklaruje, że wykonuje pracę zgodną z ich wykształceniem, 11 osób miało w pracy podwyżkę pensji i/lub zmianę stanowiska. Większość respondentów jest zadowolona z pracy (czasami najważniejsze jest to że ją mają), 2 osoby chcą się dalej kształcić na wyższych uczelniach, większość chce uczestniczyć w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe. Wszyscy deklarują, że pomagają innym w pracy, jak również korzystają z pomocy kolegów. 14 osób na 25 osób pracujących utrzymuje stosunki towarzyskie z kolegami z pracy. Wśród 11 osób, które nie utrzymują kontaktów poza pracą są 3 osoby nie słyszące, które podają za powód utrudniony kontakt, część nie utrzymuje kontaktów, ponieważ pracuje z osobami dużo starszymi od siebie. Nikt nie zwraca uwagi na brak kontaktów poza pracą z przyczyn natury społecznej wynikających z poczucia dyskryminacji osób niepełnosprawnych.



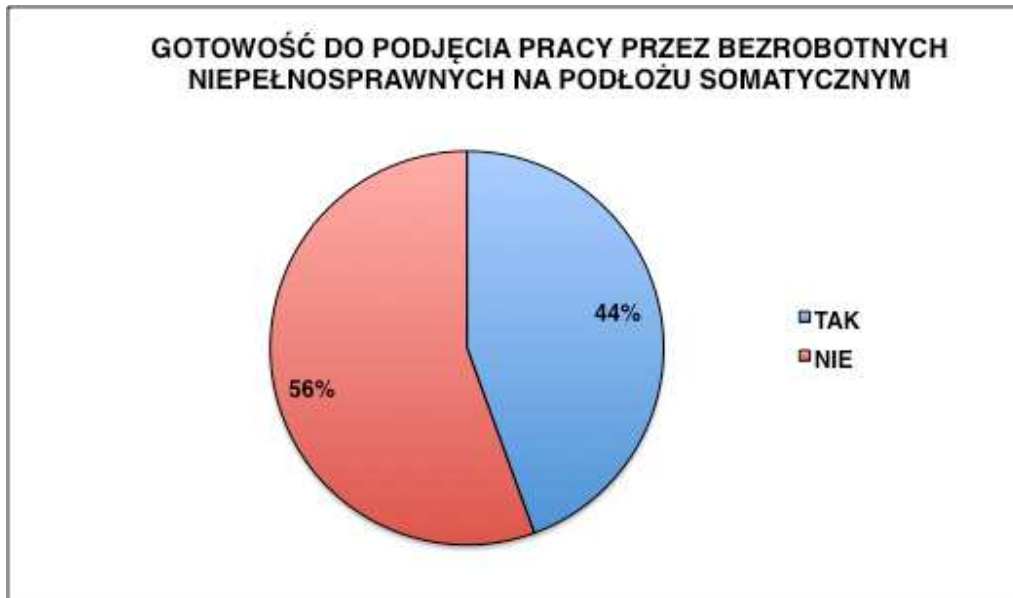
Rys.5.

18 osób z 43 nie pracuje, z czego 8 osób poszukuje pracy. Najczęściej poszukują pracy poprzez Urząd pracy, Internet, ogłoszenia prasowe, znajomości. Otrzymują następujące



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

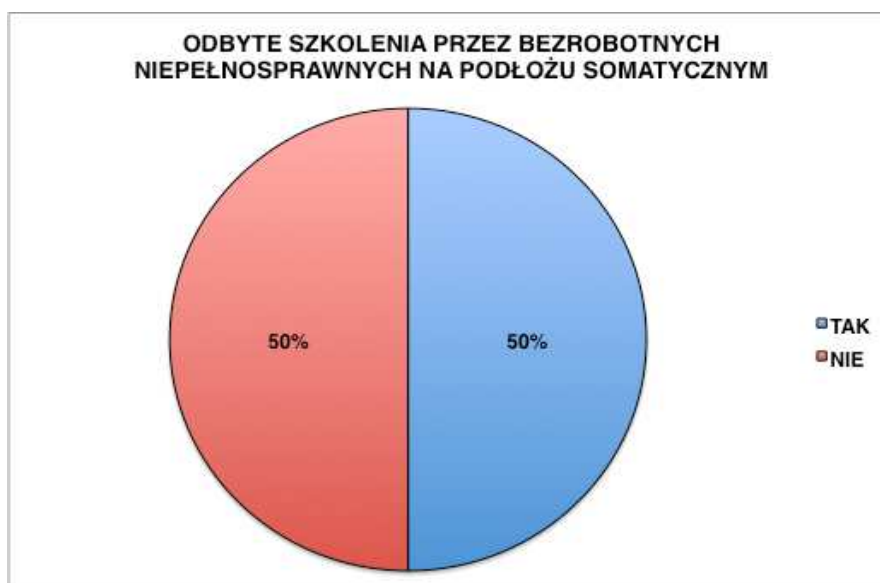
oferty pracy: jako masażysta, sekretarka, telemarketer zdalny; nie są one zgodne z ich wykształceniem, dlatego nie decydują się na podjęcie pracy. 10 osób nie szuka pracy ponieważ: 2 z nich uczestniczy w WTZ, 3 chce kontynuować naukę na wyższej uczelni, 1 ma zaświadczenie z ZUS o całkowitej niezdolności do pracy, 3 deklaruje, że chciałoby pracować, ale jeszcze nie szukali pracy, 1 osoba nie myśli o podjęciu pracy zawodowej.



Rys.6.

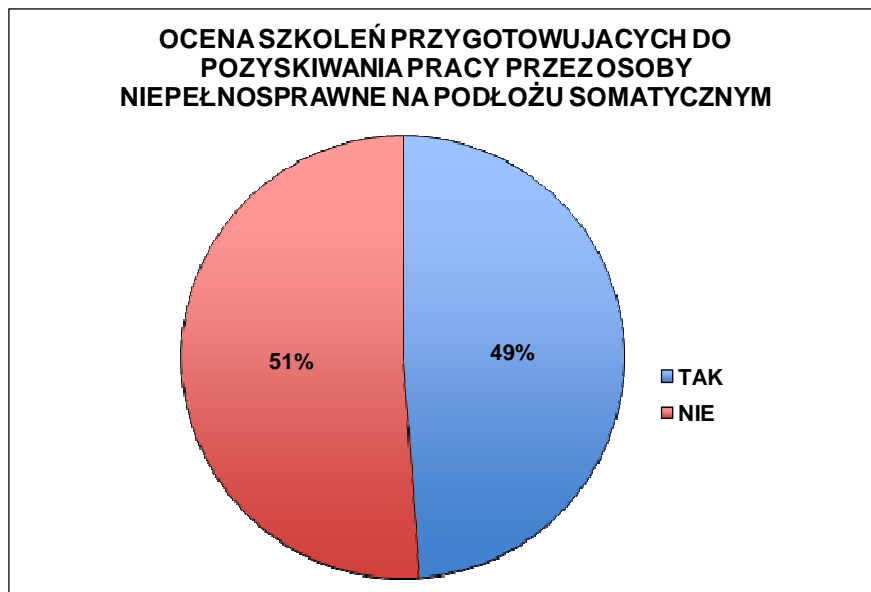
Wśród niepracujących jest 7 osób z wykształceniem wyższym, 9 ze średnim, 1 z zawodowym, 1 z podstawowym.

Spośród 18 niepracujących w szkoleniach przygotowujących do pozyskania pracy uczestniczyło 9 osób, w tym 7 poszukujących pracy, 1 uczestnik WTZ, 1 osoba nie poszukująca pracy (chce studiować).



Rys.7.

21 respondentów z 43 uważa, że szkolenia przygotowujące do pozyskania pracy polegające na nauce pisania cv, listu motywacyjnego, autoprezentacji, umiejętności prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej są przydatne. 9 respondentów z 43 uważa, że osoby o różnych rodzajach niepełnosprawności powinny mieć podobne szkolenia, 13 osób nie wypowiada się na ten temat, 21 osób uważa, że powinny być zróżnicowane ze względu na rodzaj, stopień niepełnosprawności oraz możliwości niepełnosprawnego: „różne w zależności od rodzaju niepełnosprawności, od umiejętności”, „oczywiście, że każde szkolenie trzeba dostosować do rodzaju niepełnosprawności”, „powinny być dostosowane do stopnia niepełnosprawności. Powinny być robione w grupach np. sami niewidomi, lub sami ruchowo”, „uważam, że tak. Dobranie odpowiednich technik do niepełnosprawności. Inne jeszcze dla osób upośledzonych”, „Každy oprócz upośledzonych ma takie same możliwości. Zróżnicowane pod kątem schorzenia”, „zależy jaka niepełnosprawność. Osoby niepełnosprawne intelektualnie – szkolenia bardziej dostosowane. Reszta takie same”, „osoby niewidome powinno się szkolić do poszukiwania innego rodzaju zawodów niż np. osoby niepełnosprawne ruchowo”. Można zauważyć, że część respondentów podkreśla specyfikę każdego typu niepełnosprawności i uważają za słuszne tworzenie szkoleń skierowanych do określonej grupy osób o podobnym rodzaju dysfunkcji. Część uważa, że szkolenia skierowane do niepełnosprawnych na tle somatycznym powinny być podobne, ale jednocześnie dobrze byłoby gdyby uwzględniały indywidualne potrzeby i możliwości niepełnosprawnych. Odrębny rodzaj szkoleń powinien być skierowany do osób niepełnosprawnych intelektualnie.



Rys.8.

19 respondentów z 43 nie wie, bądź nie udziela odpowiedzi na pytanie dotyczące rodzaju pracy najlepiej dostosowanego do możliwości osób upośledzonych umysłowo. 23 respondentów odpowiada na to pytanie w podobny sposób: „nieskomplikowane prace w terenie np. przy załadowywaniu samochodów dostawczych, czy grabieniu trawników”, „proste, powtarzalne czynności, żeby czuła się bezpiecznie”, „sprzątanie, kuchnia”, „plastyczne, ręczne”, „prace fizyczne, schematyczne”, „najprostsze rzeczy”, „w rolnictwie, rzemiośle, usługach, w gastronomii, w zależności od stopnia niepełnosprawności”, „sprzątanie, może segregowanie paczek na poczcie, naklejanie znaczków, praca w magazynie”, „zakłady pracy chronionej - są uczestnicy, którzy pracują np. na produkcji, przy segregowaniu i pakowaniu klocków dla dzieci do <Smyka>”, „im prostsza, tym lepsza. Najlepiej w domu. Możliwość popełnienia błędów”. 1 osoba uważa, że niepełnosprawni intelektualnie: „nie powinny pracować. Powinny być w jakiś ośrodkach”. Z 23 osób podających przykłady najlepiej dostosowanych prac dla osób upośledzonych umysłowo, tylko 5 widzi możliwość wykonywania takiej pracy przez siebie, 18 zdecydowanie nie widzi siebie w zawodach proponowanych osobom upośledzonym umysłowo.

Wnioski

Z przeprowadzonych badań wynika, że osoby upośledzone umysłowo stanowią swoistą grupę bezrobotnych na rynku pracy. Wynika to ze specyfiki ich niepełnosprawności, dlatego proponowane metody i techniki aktywizacji zawodowej są nieskuteczne. Aktywizacja zawodowa polegająca na takim samym programie (pisanie cv, listu motywacyjnego, sztuki prezentacji) jaki kierowany jest do wszystkich bezrobotnych niepełnosprawnych jest



nieadekwatna, co zresztą podkreślają sami niepełnosprawni na podłożu somatycznym (tylko 22% badanych niepełnosprawnych intelektualnie pozytywnie ocenia szkolenia przygotowujące do pozyskania pracy, 49% niepełnosprawnych fizycznie ocenia te same szkolenia pozytywnie). Nie mogą oni wykonywać pracy takiej samej jak inni niepełnosprawni, a programy aktywizujące nie uwzględniają ich słabej motywacji i braku poczucia odpowiedzialności (7% upośledzonych umysłowo pracuje, 58% innych niepełnosprawnych). Dlatego szkolenia powinny dotyczyć problematyki komunikacji, motywacji, umiejętności interpersonalnych (gotowość do pracy wśród niepełnosprawnych intelektualnie 19%, wśród innych niepełnosprawnych 44%). Praca powinna mieć charakter pomocniczy, wiązać się z prostymi czynnościami wykonywanymi pod kontrolą opiekuna. Nie może mieć charakteru zadaniowego, nie może być wykonywana na czas. Współpracownicy powinni odbyć szkolenia umożliwiające im zapoznanie się ze specyfiką osób upośledzonych umysłowo, co zmniejszy możliwość pojawienia się sytuacji skłaniających niepełnosprawnych intelektualnie do rezygnacji z pracy. Do pracy należy rekrutować przyszłych pracowników niepełnosprawnych intelektualnie wyjątkowo skrupulatnie biorąc pod uwagę ich rzeczywistą motywację, umiejętności interpersonalne.

Rozdział 2.3.

prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys

Analiza doświadczeń związanych z zatrudnieniem osób upośledzonych umysłowo na podstawie wywiadów pogłębionych

Dorosłość osób niepełnosprawnych intelektualnie

W ramach realizacji projektu „Pomocna Dłoń” postanowiłam skonfrontować doświadczenia uczestników projektu związane z zatrudnieniem z doświadczeniami innych osób upośledzonych umysłowo, które miały doświadczenia na tym polu.

Rozpoczęcie dorosłego życia wiąże się, przynajmniej w naszym kręgu cywilizacyjnym, z koniecznością opuszczenia prywatnej sfery domu i rodziny i zwrócenia się ku sferze publicznej, w której wspólnie z osobami spoza kręgu rodzinnego podejmowane są działania ukierunkowane nie na podtrzymywanie więzi, ale na rzeczowe stosunki pracy, zobowiązań ekonomicznych i zarabiania pieniędzy. Stąd wyjście osób upośledzonych umysłowo poza zakłętą krąg opieki, wsparcia, współczucia i zależności musi prowadzić ku rozważaniom na temat tego, co w ich życiu dzieje się w sferze publicznej. Oznacza to, że analiza doświadczeń



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

związanych z zatrudnieniem przyczynia się do próby zrozumienia tego czym w życiu osób upośledzonych umysłowo jest dorosłość.

Zjawisko dorosłości osób upośledzonych umysłowo jeszcze do niedawna nie stanowiło problemu, z którym radzić sobie muszą same te osoby, ich rodziny, a także ich otoczenie społeczne udzielające im instytucjonalnego i nieinstytucjonalnego wsparcia. Średnia długość życia osób z zespołem Downa (zespół Downa jest najczęściej występującą przyczyną niepełnosprawności intelektualnej) w ciągu minionych dekad radykalnie się wydłużyła. I tak, w roku 1929 wynosiła ona 9 lat, w roku 1947 – 12-15 lat, a w roku 1961 – 18 lat. Natomiast w roku 2010 średnia długość życia tych osób wynosiła już 57 lat.¹ Z dziennikarską swadą pisze o tym Edyta Gietka: „Trzy dekady temu konferencje pod hasłem ‘Pierwszy siwy włos w zespole Downa’ brzmiałyby jak z Lema. Ci z ZD nie dożywali do trzydziestki. Dziś 60-letni drepczą w szlafrokach po wytyczonych alejkach depeesów (Domów Pomocy Społecznej). Z widokiem na długie dreptanie”.²

Pojawił się więc nowy problem, dotyczący całego pokolenia, które po raz pierwszy w historii przeżywa swoich rodziców i musi nauczyć się wieść życie dorosłych ludzi. Osoby niepełnosprawne intelektualnie są postrzegane przez pryzmat stereotypów, niosących ze sobą przesłanie, iż nie są one w pełni wartościowymi, dojrzałymi członkami społeczeństwa. „Ze względu na ograniczenia rozwojowe w społeczeństwie nie traktuje się ich jako dorosłych w aspekcie psychicznym, czyli ludzi dojrzałych, zdolnych do autonomii i samostanowienia. Jest to wynik często stereotypowego postrzegania dorosłych niepełnosprawnych jako ‘wieczne dzieci’.³ Z tego też powodu dorosłość często nie oznacza dla osób z zespołem Downa wyzwolenia z okowów dzieciństwa, lecz stanowi swego rodzaju ciężar, pod brzemieniem którego uginają się krocząc przez dorosłe życie. Elżbieta Minczakiewicz pisze, że osobom tym „niełatwo żyć we współczesnym świecie jako osobom dźwigającym brzemień ciężącej im dorosłości. Mimo metrykalnego wieku, który wedle prawodawstwa polskiego wskazuje na pełnoletniość i towarzyszącą jej dorosłość, utrwalony w mentalności społecznej status ‘wiecznych dzieci’ przypomina im i karci ich zarazem, deformuje obraz samych siebie, obniża motywacje do osobistego i społecznego rozwoju oraz zaniża status społeczny, sprowadzając zazwyczaj ich potrzeby do poziomu czysto biologicznej, mało budującej egzystencji.”⁴

¹ Bogusława Beata Kaczmarek, „Wstęp” W: *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa. Jak możemy wspomóc?*, red. B.B. Kaczmarek, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2010, s. 12.

² Edyta Gietka, *Starszaki*, „Polityka” nr. 46/2014, s. 109.

³ Radosław J. Piotrowicz, „Wyznaczniki dorosłości osób z zespołem Downa” W: *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa*, s. 86.

⁴ Elżbieta M. Minczakiewicz, „Poczucie tożsamości społecznej a perspektywy i plany życiowe dorosłych osób z zespołem Downa” W: *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa*, s. 100.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dostrzegając negatywne, pesymistyczne aspekty sytuacji wchodzenia w dorosłość osób niepełnosprawnych intelektualnie, Urszula Jarecka pyta: „czy można być dorosłym jedynie częściowo? W przypadku osób niepełnosprawnych tak bowiem wyglądać może ich dorosłe – metrykalnie – życie: częściowo będą odgrywać role społeczne, z którymi zetkną się w dorosłym życiu, ponieważ jedynie do pewnego stopnia są w stanie zarządzać własnym życiem.”⁵

Przedstawione powyżej poglądy nie są budujące. Niepełnosprawność intelektualna jawi się tu bowiem jako okoliczność stanowiąca obciążenie wynikające z trudności lub wręcz niemożliwości nadążania za wzorcami zachowań, poglądów, oczekiwań i planów życiowych mainstreamowej większości. Osoba niepełnosprawna intelektualnie to ktoś „podobny”, choć pod pewnymi względami nieco (lub bardzo) „gorszy”, do osoby „pełnosprawnej”. Siatka społecznych odniesień nie jest zaprojektowana dla „odmieńców”, a tym samym zmusza ich do biernego odtwarzania scenariuszy życiowych niedopasowanych do ich specyfiki.

Praca zawodowa osób niepełnosprawnych intelektualnie

Z punktu widzenia polskiego ustawodawstwa, „sytuacja osób niepełnosprawnych na rynku pracy jest rozwiązana i gwarantuje im pełnię praw, podobnie jak osobom pełnosprawnym.”⁶ Jeśli więc chodzi o zapisy prawne, „teoretycznie” osoby niepełnosprawne mają równy z wszystkimi innymi obywatelami dostęp do zatrudnienia i pełnego uczestnictwa w rynku pracy. Mimo to jednak wiele osób niepełnosprawnych albo nigdy nie pracowało, albo też zatrudnienie ich było bardzo nietrwałe. „Jak podaje GUS w IV kwartale 2009 r. aktywnych zawodowo było 15,9% osób niepełnosprawnych w wieku 15 lat i więcej, a 24,5% w wieku produkcyjnym. Dla porównania – współczynnik aktywności zawodowej osób sprawnych w wieku 15 lat i więcej wynosił 55,1%, a w wieku produkcyjnym 71,2%.”⁷ Przedstawione dysproporcje wskazują na ogromną skalę zjawiska. Wskaźnik aktywności zawodowej informuje jedynie o tym czy dana osoba jest gotowa na podjęcie zatrudnienia, co w przełożeniu na realia życiowe oznacza zarejestrowanie się w urzędzie pracy. Pamiętać jednak należy, że wiele z osób zarejestrowanych to osoby bezrobotne; założyć można, że w przypadku osób niepełnosprawnych jest to zdecydowana większość.

Osoby niepełnosprawne intelektualnie stanowią wśród ogółu niepełnosprawnych zbiorowość specyficzną, a specyfika ta najwyraźniej daje o sobie znać w obszarach związanych z pełnieniem ról społecznych dorosłego człowieka, w tym zwłaszcza w obszarze zatrudnienia. „Najniższe wskaźniki aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych

⁵ Urszula Jarecka, „Medialny obraz dorosłości osób niepełnosprawnych intelektualnie na przykładzie osób z zespołem Downa” W: *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa*, s. 314.

⁶ Daniel Kukła, Wioleta Duda, Monika Czerw-Bajer, *Osoby niepełnosprawne w systemie edukacji i poradnictwa zawodowego*, Difin, Warszawa 2011, s. 109.

⁷ Tamże, s. 111.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

związane są z upośledzeniem umysłowym oraz ze schorzeniami narządu słuchu – odpowiednio 8,5% i 11,9%.”⁸ Autorzy przywoływanego opracowania analizują możliwości zatrudnienia wybranych grup osób niepełnosprawnych. Grupa osób upośledzonych umysłowo omawiana jest łącznie z grupą chorych psychicznie. Autorzy piszą: „osoby upośledzone umysłowo stanowią grupę bezrobotnych, która ma największe trudności w uzyskaniu zatrudnienia. Sytuacja ta spowodowana jest istnieniem barier społecznych oraz stereotypów dotyczących przekonania społeczeństwa o braku wartości pracy osób upośledzonych umysłowo i psychicznie chorych.”⁹ Mimo więc deklaratywnego zrównywania szans osób upośledzonych umysłowo na rynku pracy, ich sytuacja pozostawia wciąż wiele do życzenia.

Dobór próby i organizacja badań

Nie było łatwo znaleźć osoby, które miały jakiegokolwiek doświadczenia związane z zatrudnieniem. Pierwszym etapem rekrutacji respondentów było przeprowadzenie ankiety wśród młodych osób upośledzonych umysłowo, zamieszkałych w Warszawie, na temat ich doświadczeń związanych z pracą.¹⁰ Na ankiety odpowiedziało 100 respondentów dobranych zgodnie z metodą „kuli śnieżnej”: zidentyfikowany respondent rekomendował do badania osoby z kręgu swoich znajomych, spełniające kryteria doboru próby. Ankiety przeprowadzono wśród respondentów, co do których istniało przypuszczenie, że mogą mieć jakiegokolwiek doświadczenie związane z zatrudnieniem. Okazało się jednak, że zdecydowana większość respondentów nie miała żadnych takich doświadczeń. Tak więc spośród 100 osób przebadanych za pomocą ankiety udało się zidentyfikować tylko 15 takich, które miały doświadczenia związane z zatrudnieniem. Pozostałych uczestników badania trzeba było rekrutować za pomocą odrębnych procedur. Nie do końca się to udało, dlatego próba badawcza składa się z dziewiętnastu, a nie jak pierwotnie planowano – dwudziestu osób.

Sytuację zawodową każdej z tych osób badano za pomocą wywiadów pogłębionych. Specyfika sytuacji badawczej polegała na tym, że rozmówcy to osoby upośledzone umysłowo, dlatego często komunikacja werbalna z nimi jest mocno utrudniona. Ponadto przedstawiane narracje są na ogół chaotyczne, pełne nieoczekiwanych skojarzeń nie związanych z tematem wywiadu. Z drugiej jednak strony możliwość wysłuchania tych narracji daje wgląd w specyfikę sposobu myślenia osób badanych, ujawnia ich odczucia i emocje. Pozwala na uświadomienie sobie tego, w jaki sposób funkcjonują one w świecie społecznych sensów. W niektórych przypadkach było to bardzo poruszające.

⁸ Tamże.

⁹ Tamże, s. 127.

¹⁰ Patrz: Agnieszka Kumaniecka-Wiśniewska, rozdział 2.2.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Aby uzyskać w miarę „obiektywny” obraz sytuacji zawodowej osób badanych, ich narracje uzupełniono o wywiady z osobami z ich najbliższego otoczenia społecznego. Planowano do każdego z dziewiętnastu wywiadów dołączyć dwa inne, tak, aby powstał możliwie wszechstronny opis sytuacji. W dwóch przypadkach to się nie udało. Tak więc w siedemnastu przypadkach sytuacja zawodowa danej osoby ujęta jest w trzech wywiadach (wywiad z samą tą osobą i dwiema osobami z jej otoczenia), natomiast w dwóch przypadkach do wywiadu z osobą niepełnosprawną dołączony jest jeden wywiad. W sumie daje to 55 wywiadów.

Taka procedura doboru rozmówców nazwana być może triangulacją. W jakościowych badaniach społecznych procedura triangulacji wykorzystywana jest dość często. Badacze stosujący tę procedurę na ogół mają na myśli albo triangulację technik zbierania danych w badaniach etnograficznych¹¹, albo triangulację metod badania danego przypadku stosowaną przez badaczy zainteresowanych różnorodnością perspektyw badawczych¹². Możliwe jest też stosowanie triangulacji teorii, choć zdarza się to stosunkowo rzadko. Jak twierdzi Krzysztof Konecki, „triangulacja nie zawsze służy kontroli trafności, może być również stosowana jako poszukiwanie nowych warstw danych naświetlających problem badawczy z innej strony”.¹³ Norman Denzin, który wprowadził triangulację do jakościowych badań społecznych, wysuwał „postulat powszechniejszego korzystania z ‘metody triangulacji’, która może przyczynić się do przewyciężenia stronniczych perspektyw i stworzenia pełnego obrazu”.¹⁴

Właśnie ta myśl Denzina, dotycząca przewyciężenia stronniczości, stała się inspiracją dla wprowadzenia w zaprojektowanych przeze mnie badaniach nowego rodzaju triangulacji, z którym jeszcze nie spotkałam się w badaniach społecznych, mianowicie triangulacji osób badanych. Badacze społeczni nie mają na ogół potrzeby sprawdzania wiarygodności rozmówców, bowiem badania jakościowe, wbrew neopozytywistycznemu zaciętrzewieniu, nieomal nigdy nie są ukierunkowane na opis tego „jak faktycznie się rzeczy mają”. Nieomal zawsze są one natomiast ukierunkowane na zapoznanie się z podmiotowym widzeniem wybranych aspektów rzeczywistości społecznej przez wybranych do badania aktorów społecznych. To zapośredniczenie, nazywane przez Anthony’ego Giddensa „podwójną hermeneutyką”, sprawia, że przedmiotem uwagi badacza staje się „obiektywnie istniejący” subiektywny świat wewnętrznych sensów. „Wszystkie nauki społeczne pozostają nieuchronnie hermeneutyczne w tym sensie, że możliwość opisanie ‘co ktoś robi’ w

¹¹ Michael Angrosino, *Badania etnograficzne i obserwacyjne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010, s. 78

¹² Robert E. Stake, „Jakościowe studium przypadku”, W: *Metody badań jakościowych. Tom 1*, Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 640.

¹³ Krzysztof Tomasz Konecki, „Wprowadzenie do polskiego wydania” W: David Silverman, *Interpretacja danych jakościowych. Metody analizy rozmowy, tekstu i interakcji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 16.

¹⁴ David Silverman, *Interpretacja danych jakościowych*, s. 254.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

jakimkolwiek danym kontekście oznacza wiedzę o tym, co działający sam wie i wykorzystuje w konstruowaniu swojego działania. Wymaga to (zasadniczo) zdolności do 'bycia na bieżąco' czyli wiedzy podzielanej [*mutual knowledge*] przez badanych i badających socjologów-obszerników."¹⁵

Zaprezentowane powyżej poglądy Denzina i Giddensa odnoszą się do sytuacji, w których mamy do czynienia z kompetentnymi uczestnikami życia społecznego. W zaprojektowanych przeze mnie badaniach kompetencje językowe uczestników badania stoją pod znakiem zapytania, podczas gdy ich kompetencje społeczne mogą stać się przedmiotem szczególnego namysłu. Dlatego też triangulacja osób badanych może stanowić procedurę, dzięki której skonfrontowane zostaną obrazy świata malowane przez osoby upośledzone umysłowo z „obiektywizującymi” opisami konstruowanymi przez kompetentnych użytkowników języka. Wzbogacenie wizji wybranego fragmentu rzeczywistości, w przypadku omawianych badań fragment ten stanowią doświadczenia związane z zatrudnieniem, to główny cel zastosowanej „triangulacji osób badanych”.

Badana próba była dosyć zróżnicowana. Oprócz dziewiętnastu osób niepełnosprawnych intelektualnie próba składała się z ośmiu matek, dwóch ojców (jeden z nich pełnił także rolę pracodawcy), trzech sióstr, dziewięciu terapeutów, czterech kierowników WTZ, trzech psychologów, czterech przedstawicieli pracodawcy, dwóch asystentów osoby niepełnosprawnej, jednego trenera pracy. O ile dobór osób niepełnosprawnych przebiegał według powyżej przedstawionego schematu i może być nazwany próbą celową, o tyle wybór pozostałych osób, z którymi przeprowadzone zostały wywiady był przypadkowy – były to dostępne osoby z najbliższego otoczenia społecznego danej osoby niepełnosprawnej.

Przy omawianiu wywiadów zostanie zastosowana następująca procedura oznaczania kolejnych przypadków:

Liczyby od 1 do 19 – oznaczenie danego przypadku

Litery:

- a. osoba niepełnosprawna
- b. matka
- c. ojciec
- d. siostra
- e. terapeuta
- f. kierownik WTZ
- g. psycholog
- h. przedstawiciel pracodawcy

¹⁵ Anthony Giddens, *Nowe zasady metody socjologicznej. Pozytywna krytyka socjologii interpretatywnych*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2001, s. 27.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- i. asystent osoby niepełnosprawnej
- j. trener pracy

Odrębnego omówienia wymaga kategoria „osoba niepełnosprawna intelektualnie”. Jest to kategoria bardzo niejednorodna. Tak jak trudno jest określić typowe cechy „normalnego” człowieka, tak też trudno jest sprowadzić do wspólnego mianownika typowe cechy osoby niepełnosprawnej intelektualnie. Tym, co łączy poszczególne osoby jest raczej wspólnota karier biograficznych polegająca na byciu pod czyjąś nieustanną opieką niż podobieństwo cech psychofizycznych. Prowadząc badania nie zbieraliśmy danych metryczkowych, nie jesteśmy więc w posiadaniu wielu informacji o osobach badanych, które mogłyby być przydatne w przeprowadzanych analizach. Z treści wywiadów wynikają jednak pewne informacje, które każą przypuszczać, że w przypadku większej części badanych mamy do czynienia z niepełnosprawnością sprzężoną – oprócz niepełnosprawności intelektualnej w kilku przypadkach występuje padaczka, w jednym – schizofrenia, w kilku innych – niezidentyfikowana choroba czy niepełnosprawność (badani mówili o operacjach, trudnościach w poruszaniu się, niedosłuchu itp.). Można więc przypuszczać, że w wielu przypadkach upośledzenie umysłowe nie jest niepełnosprawnością „wiodącą”. Badani znaleźli się w sytuacji „bycia pod opieką” przede wszystkim z powodu innych niepełnosprawności, dlatego też ich funkcjonowanie intelektualne jest o wiele wyższe niż funkcjonowanie przeciętnej osoby niepełnosprawnej intelektualnie w stopniu umiarkowanym lub znacznym. W niektórych przypadkach poziom funkcjonowania intelektualnego wskazuje, że mamy do czynienia z niepełnosprawnością w stopniu lekkim.

Charakterystyczne dla badanej zbiorowości osób niepełnosprawnych jest to, że nie są to „typowe” osoby upośledzone umysłowo. Skoro spośród 100 przeprowadzonych ankiet nie udało się wyłonić więcej niż 15 osób mających jakiegokolwiek doświadczenie związane z zatrudnieniem, to należy założyć, że „typowa” osoba upośledzona umysłowo w ogóle nigdy nie pracowała. Badana próba składa się więc z osób nietypowych, najlepiej funkcjonujących i z tego powodu często wybieranych do różnych projektów związanych z zatrudnieniem. Charakterystyczne jest, że zdecydowana większość osób badanych ma bardzo bogate doświadczenie z wieloletnim zatrudnieniem, albo też wiele różnych doświadczeń z wieloma próbami krótkotrwałego zatrudnienia. Jeśli ktoś się „nadaje” do pracy, to często jest to kilka, wielokrotnie ponawianych prób. Takie osoby są szczególnie często „eksploatowane” w działaniach projektowych ukierunkowanych na zatrudnienie osób niepełnosprawnych intelektualnie – ponieważ inne upośledzone umysłowo osoby w ogóle się „nie nadają” do zatrudnienia. Ciekawe by było zbadać na jakiej zasadzie funkcjonują bazy osób niepełnosprawnych intelektualnie, na podstawie których rekrutowane są osoby do kolejnych projektów.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przeprowadzone badania mogą być potraktowane jako zbiorowe studium przypadku, które charakteryzuje się tym, że „pewna liczba przypadków jest badana w celu poznania pewnego ogólnego zjawiska.”¹⁶ Jak pisze Stake, „poszczególne przypadki mogą, lecz nie muszą być znane zawczasu”,¹⁷ w omawianych badaniach większość przypadków została zidentyfikowana wcześniej, podczas przeprowadzania ankiety, zaledwie cztery przypadki zostały dobrane dopiero w trakcie realizacji wywiadów. Taka procedura doboru osób badanych gwarantuje, że nie są one dobrane przypadkowo, lecz jest to próba celowa, na podstawie której można będzie formułować wiążące uogólnienia na temat doświadczeń związanych z zatrudnieniem osób upośledzonych umysłowo zamieszkałych w Warszawie i okolicach.

Zastosowaną techniką badawczą był wywiad, który z pewnymi zastrzeżeniami można nazwać narracyjnym. Susan Chase twierdzi, że często wywiadem narracyjnym nazywa się wywiad odwołujący się do danych prozatorskich, czyli nie mieszczących się w standaryzowanych narzędziach badawczych. Sama autorka określa wywiad narracyjny jako „amalgamat interdyscyplinarnych perspektyw analitycznych, rozmaitych podejść w ramach poszczególnych dyscyplin i zarówno tradycyjnych, jak też innowacyjnych metod – wszystkie one krążą wokół jednego tematu, jakim są konkretne elementy biografii, w takiej postaci, w jakiej opowiadają o nich ludzie je przeżywający.”¹⁸ W przeprowadzonych przez nas badaniach chodziło o wydobyć, przypomnieć sobie, opowiedzenie i zinterpretowanie przeżyć biograficznych związanych z różnorodnymi wydarzeniami skupionymi wokół kwestii zatrudnienia. Kwestie te w niektórych przypadkach łączyły się w zaskakujący sposób z innymi elementami biografii, tworząc nie dające się przewidzieć plamy znaczeniowe. Niekiedy sprawiało to wrażenie, że pozornie neutralne emocjonalnie wydarzenia mają ogromny wpływ na procesy tożsamościowe, a nawet mogą powodować kryzysy tożsamości. Narracje takie mogą pomóc czytelnikowi w uświadomieniu sobie trudnych, a nawet destrukcyjnych konsekwencji działań pozornie racjonalnych, służących dobru narratora. „Opowiadanie historii ludzi wykluczonych może pomóc stworzyć przestrzeń publiczną, wymagającą od innych, żeby usłyszeli to, czego nie chcą usłyszeć.”¹⁹ Siłą danych zgromadzonych podczas prowadzenia wywiadów z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie jest to, że mimo ubóstwa materiału informacyjnego, są one bogate w treści odnoszące się do uczuć i przeżyć, stanowią narracje na temat własnego miejsca na ziemi, poczucia lub braku poczucia sterowania własnym losem. W licznych badaniach dotyczących problematyki

¹⁶ David Silverman, *Prowadzenie badań jakościowych*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2008, s. 169.

¹⁷ Robert E. Stake, „Jakościowe studium przypadku”, s. 628.

¹⁸ Susan E. Chase, „Wywiad narracyjny. Wielość perspektyw, podejść, głosów” W: *Metody badań jakościowych. Tom 2*, Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 16.

¹⁹ Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln, „Metody zbierania i analizowania materiałów empirycznych”, W: *Metody badań jakościowych. Tom 2*, s. 4.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niepełnosprawności intelektualnej, zwłaszcza w stopniu umiarkowanym lub znacznym, głos tych osób słyszany jest niezmiernie rzadko.

Jean-Claude Kaufmann w ostatnio opublikowanej książce wprowadza autorskie rozumienie pojęcia „wywiad rozumiejący”. Autor twierdzi, że pojęcie to „należy rozumieć ściśle w sensie weberowskim, co znaczy, że doznanie wewnętrzne jest tylko instrumentem mającym na celu wyjaśnienie, nie zaś celem samym w sobie czy też samowystarczalnym rozumieniem intuicyjnym”.²⁰ W zaprojektowanych przez nas badaniach chcemy, aby dane uzyskane z wywiadów stały się podstawą stworzenia teorii mówiącej o prawidłowościach występujących w pewnych procesach społecznych, chcemy zatem, aby tworzona przez nas teoria była zakorzeniona w „faktach”, czyli, mówiąc słowami Anzelm Straussa, stanowiła wersję teorii ugruntowanej.²¹ Teoria ta dotyczyć będzie z jednej strony prawidłowości występujących w przebiegu karier biograficznych związanych z zatrudnieniem, z drugiej strony – procesów tożsamościowych związanych ze specyfiką pełnienia roli społecznej pracownika, która jest jedną z podstawowych ról konstytuujących społeczne funkcjonowanie człowieka dorosłego.

Analiza wyników

Spośród dziewiętnastu osób w chwili badania pracowało 11, w jednym przypadku wiadomo, że osoba oznaczona jako 15a utraciła pracę wkrótce po przeprowadzeniu badań, czego zresztą należało się spodziewać na podstawie wypowiedzi zarówno samej tej osoby, jak i osób, które o niej opowiadały. Osiem osób pozostawało bez pracy.

Niezależnie od aktualnego statusu na rynku pracy, trudno jest jednoznacznie określić czy dana osoba chce pracować. Standardowo przyjmuje się, że ludzie potrafią udzielić wiążącej odpowiedzi na proste pytanie: „Czy chce pan/pani pracować?”. W przypadku osób niepełnosprawnych intelektualnie sprawa ta nie jest jednak prosta, z trzech zasadniczych powodów. Po pierwsze, zdarza się, że osoba niepełnosprawna ma na ten temat inne zdanie niż rodzice/terapeuci i nie wiadomo, która z tych opinii jest bliższa prawdy. Po drugie, osoba niepełnosprawna nie zawsze rozumie słowo „pracować” w standardowy sposób. Po trzecie wreszcie, deklarowana chęć pracy może daleko wykraczać poza realne możliwości zatrudnienia. W przeprowadzonych analizach staram się zwracać uwagę na wszystkie trzy z wymienionych aspektów.

Spośród ośmiu osób niepracujących, dwie deklarują chęć zatrudnienia, pozostałe pięć osób nie chce, a jedna nie może (ze względu na zaostrzający się przebieg choroby psychicznej, przypadek 10a) pracować. Natomiast spośród jedenastu osób pracujących tylko

²⁰ Jean-Claude Kaufmann, *Wywiad rozumiejący*, Oficyna Naukowa, Warszawa 2010, s. 14.

²¹ Barney G. Glaser, Anzelm L. Strauss, *Odkrywanie teorii ugruntowanej. Strategie badania jakościowego*, Zakład Wydawniczy NOMOS, Kraków 2009.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

jedna nie wyraża chęci dalszego zatrudnienia oraz jedna osoba, mimo chęci dalszej pracy traci jednak zatrudnienie (przypadek 15a). W poniższych analizach jako studia przypadków opiszę te osoby, których doświadczenia związane z zatrudnieniem mogą być traktowane jako soczewka skupiająca w sobie promienie światła oświetlające biografie innych ludzi znajdujących się w analogicznych sytuacjach życiowych.

1. Deklarowana chęć pracowania wśród osób niepracujących

Pan Tomek²² (przypadek 1a) obecnie nie pracuje, chce pracować, ale widzi ku temu poważne przeszkody. *Chciałbym pracować dalej, tylko czasami jest tak, że zimą to trochę tak daleko jest do pracy. [...] Ja bym chciał iść w kierunku muzyki, ale to nie jest realne niestety. W swoim kierunku nie mogę iść, no bo gdzie ja teraz znajdę pracę jako didżej. [...] Tak myślałem ogólnie, że mógłbym pracować na dworze. Ale ogólnie ciągnie mnie do fotografii. W kierunku fotografii chcę iść, ale to też jest, albo się zrobi dobre zdjęcie, albo złe. [...] Odzywali się do mamy, ale też o piątej rano wstawać i tutaj dojeżdżać na szóstą. Tutaj na dwie zmiany, od dwudziestej do szóstej rano. Pewnie bym to zdrowiem przyplacił tylko.* (1a) W wypowiedziach Tomka widać pewnego typu rozdarcie: „teoretycznie” chciałby pracować, jednak praca realnie dla niego dostępna nie leży w kręgu jego zainteresowań, natomiast praca wymarzona jest zupełnie poza jego możliwościami. Potencjalni pracodawcy nie kontaktują się bezpośrednio z nim, lecz z mamą i to mama steruje jego karierą zawodową. Prawdopodobnie pod jej wpływem Tomek czuje się zniechęcony do pracy, jaka może mu być zaproponowana. Mama negatywnie ocenia proponowane Tomkowi zajęcia: *Ostatnio Tomek dostał propozycję pracy w sklepie spożywczym do sprzątnięcia, do uzupełniania lodówek itd. Ale to była praca od godziny szóstej do godziny trzynastej, i od trzynastej do dwudziestej. Na dwie zmiany. To nie wchodzi w grę, bo o godzinie szóstej to on bierze leki. I o której on by musiał wstać do tej pracy, żeby dojechać z jednego końca miasta na drugi, gdzie był ten sklep? [...] Przy jego stanie zdrowia to w ogóle nie wchodzi w grę. To nie są warunki pracy dla takich chorych ludzi. Praca na godzinę szóstą to jest praca dla zdrowych ludzi. My odrzucamy wszystkie te propozycje. Panie [trenerki pracy – przyp. EZM] owszem, tam się starają, tylko panie mają podejście czysto merytoryczne do tego, na papierze wszystko jest możliwe i wydaje im się, że to jest prosta sprawa. Natomiast my [matki – przyp. EZM] mamy to w życiu i wiemy jak wygląda sytuacja naszych dzieci i co one mogą, czemu dadzą radę, w czym są dobre, jak mogą pracować. Narzucanie im pracy takiej czy innej w ogóle nie wchodzi w grę. Nie jest to takie proste.* (1b) Psycholog z Warsztatu Terapii Zajęciowej (WTZ), do którego uczęszcza Tomek potwierdza hamujący wpływ rodziców na motywację do pracy Tomka: *On jest chętny chyba do pracy nadal. [...] Tylko nie wiem na ile jest ta ingerencja rodziców. Więc*

²² Imiona zostały zmienione



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*mogą go trochę hamować w tym. Rodzice nie są chętni, wydaje mi się, trochę się boją jego jakiś frustracji, że może coś tam mu się nie uda, że jakieś problemy z rentą, że jakaś nowa sytuacja i że będzie przeżywał i nie dadzą sobie z nim rady. No tak myślę. Że go będą wykorzystywać, tego się jeszcze rodzice boją. [...] Myślę, że on jak najbardziej by się nadawał do pracy. No na pewno cały etat nie, dla żadnego z nich tutaj. (1g) Doświadczenia związane z pracą z jednej strony wzbogaciły Tomka, on sam mówi z dumą *Najpierw miałem praktyki, ale już później po praktykach umowę ze mną podpisali. Już była normalna pensja, ale pensja taka, że wszystko szło na konto, nie na rękę. Bo ja na rękę to bym zaraz zgubił. To wszystko szło na konto. Przelewem.* (1a) Pozytywny wpływ pracy potwierdza również pani psycholog: *Miał większe poczucie własnej wartości. W cudzysłowie powiedzieć można, że wydoroślał bardziej. Taki się poczuł dorosły, lepszy, bardziej wartościowy, że pracował i że jest w stanie jednak pracować.* (1g) Jednak z drugiej strony doświadczenie związane z zatrudnieniem zaburzyło dotychczasowe funkcjonowanie Tomka, a po utracie pracy powrót do starej rutyny był dla niego trudny i w pewnym sensie degradujący: *Jak przyszedł do warsztatu, przez jakiś czas tutaj bardzo był taki bierny. Ten warsztat jest czymś gorszym, że co on tam może robić jak on pracował już. Pewnych rzeczy nie chciał wykonywać. Na pewno dla niego to było takim policzkiem. Nie wiem jak to powiedzieć. Że on spadł z tego piedestału, gdzie tam pracował, a teraz znowu jest w warsztacie. Mówił, że on tu długo nie pobędzie i że znowu będzie sobie szukał pracy. Kiedyś bardziej miał takie ambicje nierealistyczne. Teraz trochę mniej, może po tej pracy. Oczywiście miał spadek nastroju, później znowu zaczął być taki jakby aktywny i chyba lepiej funkcjonuje niż kiedyś. Oczywiście ma czasami jakieś takie swoje marzenia, że będzie didżejem.* (1g) Sytuacja zawodowa Tomka, opisana tu z konieczności w sposób bardzo skrótowy, ukazuje dylematy egzystencjalne, na które jest on narażony. Tomek funkcjonuje z jednej strony jako niezaradne dziecko swoich rodziców, którzy antycypując jego niepowodzenia wolą „na wszelki wypadek” nie narażać go na dyskomfort ewentualnych porażek. Z drugiej strony, trenerzy pracy i terapeuci z WTZ - jak można wywnioskować z wypowiedzi pani psycholog - motywują go do podjęcia zatrudnienia, do czego ich zdaniem Tomek się świetnie nadaje mimo braku umiejętności pisanie i czytania. Marzenia Tomka o podjęciu pracy didżeja czy fotografa mają, jak można sądzić, charakter ucieczkowy, są odskocznią od realnego świata, w którym niezaspokojone ambicje zawodowe napełniają go goryczą i nie pozwalają mu cieszyć się życiem takim, jakie ono jest.*

Pan Roman (przypadek 8a) jest osobą bardzo słabo komunikującą się. Wypowiada pojedyncze wyrazy, często trudno się zorientować co ma na myśli. Na pytanie czy chciałby pracować odpowiada: *W urzędzie, u burmistrza. Chciałbym być dyrektorem, burmistrzem, przewodnikiem wycieczek. [...] Chciałbym pójść na kurs masowania pleców. Mama mi mówiła. Tak bym mógł zarobić, godzinowa praca, wystarczy 12 godzin. Mógłbym dla siebie zarobić, chciałbym zarobić. Mama chciała ze mną na wczasy pojechać, ale trzeba kurs zdać.*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Tak to by siedziała w domu, lepiej żeby pojechała na wczasy.(8a) Z wypowiedzi Romana wynika, że ewentualnej przyszłej pracy nie traktuje w kategoriach realnie istniejącej perspektywy. To są raczej jego marzenia skonfrontowane z wyobrażeniami mamy na temat jego możliwości zawodowych. Wydaje się, że i jedno, i drugie to dla Romana zbyt odległe i abstrakcyjne możliwości. Wcześniej Roman pracował w trzech różnych miejscach: w firmie cukierniczej, w piekarni, w Pizza Hut. Na pytanie czy chciałby pracować w Pizza Hut odpowiada: *Za wcześnie dla mnie. Trzeba wstać za piętnaście piąta. Miałbym ochotę kupić ośrodek, muszę z kadrą porozmawiać. Chcę pracować.* Mama pana Romana, kobieta 87-letnia, opowiada o czternastoletnim zatrudnieniu syna w kilku zakładach pracy chronionej, aż do ich zlikwidowania. Obecnie syn nie pracuje, lecz ciągle ma nadzieję na dalsze zatrudnienie. *On czeka, że zmieni się rząd i zacznie pracować. [...] Praca dla niego konieczna, praca leczy nerwy. Czekają na to jak rządy się zmieniają, czeka na pracę, to jest jego marzenie. [...] On by chciał stemplować, porządkować. Ma ślicznie poukładane. Do przesady czysty, tego prania tyle. [...] On do każdej pracy się dostosuje, każdą pracę będzie pracował.* (8b). Jednak na pytanie jaki wpływ miała praca na funkcjonowanie Romana, wypowiedzi mamy nie są już tak optymistyczne: *Mówił tak wyraźnie, nie był nerwowy, można z nim było porozmawiać. Kto z kim przestaje, takim się staje. Roman to ginie. Jest bardzo wrażliwy. Jest biedny z tą swoją chorobą [zespół Downa – EZM], ma specyficzną urodę, to mu dokuczali. Terapeutka potwierdza nierealistyczne oczekiwania pana Romana związane z zatrudnieniem: Na pewno chciałby pracować, ale na własnych zasadach, „przyjdę kiedy przyjdę”. Najchętniej chciałby przystawiać pieczątki jako burmistrz. Raczej wyższe stanowiska. Chciałby być kimś ważnym, dyrygować kimś. [...] Roman nie uważa, że jest niepełnosprawny, chyba że trzeba wywalczyć miejsce w autobusie dla siebie, to wtedy jest biedny i chory, to mu się należy. Jeżeli chodzi o pracę, to nie widzi przeszkód, żeby być dyrektorem. Po rozmowie z panią już zaczął nawet mówić „Super, będę w kadrach pracować”. Teraz przez parę tygodni będziemy pracować nad tym, by zrozumiał, że to był tylko wywiad, że burmistrz będzie ten sam. Jest jednym z niewielu uczestników, którzy wykazują potrzebę pracy.*(8e) Doświadczenia związane z zatrudnieniem z jednej strony wzbogaciły Romana, jednak z drugiej strony pozostawiły żal i rozgoryczenie – podobnie jak to miało miejsce u pana Tomka. *Pracował w pizzerii, w piekarni, bardzo różnie o tym opowiada. Czasami mówi o tym pozytywnie, że pracował, miał własne pieniądze, czuł się ważny. Niektóre wypowiedzi, które są dla niego nieprzyjemne, że ktoś mu zwracał uwagę, że coś się działo..., nie do końca wie co mu się nie podobało. Były problemy, gdyż Roman ma problem z punktualnością, nie zna się na zegarku, nie ma poczucia czasu. [...] Nie wiem dlaczego go zwolnili, nie da się tego wyciągnąć ani od mamy, ani od Romana. Mama nie mówi, że może mieć problemy w komunikacji ogólnoludzkiej w sensie współpracy, nawiązania bliższych relacji. Też tak mogło być. Mama opowiada o osobach, które go zaczepiały, robiły mu na złość, w przekonaniu Romana. Ale może być, że to nie tak.*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Roman konfabuluje, potrafi zaleźć za skórę. Terapeutka uważa jednak, że Roman nadaje się do pracy i przy odpowiednim wsparciu mógłby podjąć satysfakcjonujące zatrudnienie. *Sprawdzałby się spokojnie w restauracji, sprzątając, czyszcząc stoliki. Mógłby robić takie rzeczy. Gdyby ktoś go zatrudnił na raz w tygodniu w biurze, to na pewno miałby bardzo czysto. W dużym supermarkecie, gdzie jest duża przestrzeń, to raczej nie. Jemu trzeba pokazać co ma zrobić. To musiałoby być coś małego.* Terapeutka w realistyczny sposób ocenia możliwości zatrudnienia pana Romana w małym, przyjaznym otoczeniu, przy łatwych pracach, dostosowanych do poziomu jego umiejętności, w niewielkim wymiarze czasu pracy. Nie sądzi, aby tego typu zatrudnienie wiązało się z jakimiś zagrożeniami. Przeciwnego zdania są jednak pan Roman i jego mama, którzy obawiają się – zgodnie ze słowami terapeutki – utraty świadczeń socjalnych: *lęk przed utratą tego, co już ma, utratą renty. Jeżeli będzie pracował, to będzie miał dochód, a jeśli straci pracę, to wtedy nic nie będzie miał.* Terapeutka wypowiada się także ogólnie na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie na otwartym rynku pracy: *Osoby niepełnosprawne powinny być zatrudniane tam, gdzie sobie radzą. Bardzo często robi się im krzywdę, zatrudniając ich tam, gdzie sobie nie radzą. Pojawia się frustracja skojarzona z pracą. Kilku uczestników mamy, którzy pracowali. Gdzieś byli źle traktowani, rodzice nie chcą ponownie przechodzić tego, że dana osoba wracała z płaczem. Bo miało być fajnie, miała mieć pracę, a przychodziła, że tak powiem, zdołowana. Trzeba przemyśleć to, czy by się sprawdziła.* Kariera zawodowa Romana wskazuje na to, że wieloletnia praca w małych zakładach pracy świadczy o jego możliwościach sprostania wymaganiom pracodawców. Ostatnia praca w Pizza Hut była pod tym względem najmniej udana i być może złe wspomnienia rzutują w dużej mierze na niemożność podjęcia decyzji o rozpoczęciu kolejnej konkretnej pracy na miarę własnych możliwości. Z drugiej strony pan Roman jest osobą w wieku około pięćdziesięciu lat i być może jest to główny powód, dla którego praca pozostaje jedynie w sferze marzeń a nie konkretnych planów, gdyż osoby z zespołem Downa starzeją się szybciej niż reszta populacji²³.

2. Deklarowana chęć niepracowania wśród osób niepracujących

Pozostałe osoby niepracujące nie wyrażają chęci zmiany swojego statusu. Wszystkie z tych osób mają bogate doświadczenia związane z zatrudnieniem: część podejmowała wiele prób krótkotrwałego zatrudnienia – wywiady nr 2, 3, 4, 10; natomiast dwie osoby przez wiele lat pracowały w jednym miejscu – wywiady 14 (10 lat, jako jeden z nielicznych wypracował emeryturę), 17 (15 lat pracy). Ciekawy jest przypadek **pani Ewy** (przypadek 10a), która twierdzi, że chciałaby pracować gdyby była zdrowa, jednak zdaje sobie sprawę z tego, że choroba uniemożliwia jej spełnienie tego marzenia: *No mogłabym pracować, chciałabym,*

²³ Karolina Ochman, „Dodatkowy chromosom 21 a starzenie się – dla tych, którzy chcą wiedzieć więcej, W: *Zespół Downa i medycyna*, Jolanta Wierzba (red.), Warszawa 2014, s. 155.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pewnie. Zawsze bym coś robiła, coś bym się nauczyła. [...] Chciałabym być zdrową. Wtedy mogłabym dorobić sobie do renty na przykład. Ale czy to można w ogóle? Czy to jest możliwe? Natomiast kierownik WTZ ma na ten temat zupełnie odmienne zdanie: Ewa jest ultraniedokładna, szybko się męczy. Interesują ją sprawy związane z nią bezpośrednio, czyli związki, nie związki, miłości i takie tam. Tak że ona się nie nadaje do pracy. Chciałaby mieć kasę i żeby najlepiej nikt od niej nic nie oczekiwał. No ale to tak się nie da. [...] Zawsze była gdzieś w swoich odlotach. Kiepsko się z kimś takim pracuje. Mając takiego pracownika wolałbym to sam milion razy zrobić niż oczekiwać od niej dokładności i wykonania zadania jakiegokolwiek. Bo to by się wiązało z frustracją jej i pracodawcy.(10f) Kierownik mówi też, że na podstawie wieloletniego doświadczenia w pracy w WTZ wyrobił sobie zdanie na temat zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie: *Jesteśmy w WTZ, czyli placówce, która przygotowuje ich do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy. Więc tutaj nie powinny być osoby, które nie nadają się do pracy. Z drugiej strony, tak samo nie ma placówek dla takich osób jak Ewa, więc jest tutaj. Jeśli ktoś będzie miał takie miejsce pracy, w którym będzie miał osobę, która czasami może nie przyjść do pracy, bo ma gorszy dzień, to Ewa jest właśnie takim pracownikiem. [...] My też się staramy, ale materiał jest jaki jest. Jeżeli ktoś mi powie, że jesteśmy nieskuteczni, bo nie wysyłamy ludzi w świat, no to ja powiem, że bardzo chętnie ich wyślemy w świat, jeżeli te stanowiska będą dostosowane do ich potrzeb, a nie są. PFRON daje sporo pieniędzy, z tego co się orientuję, na przygotowanie takiego stanowiska. Pomaga przez pewien czas utrzymać taką osobę na stanowisku. W momencie gdy odsuwa się to wsparcie, no to pracodawca szybko się orientuje, że taka osoba jest nierentowna absolutnie.(10f)*

Osoby, które mają za sobą wiele różnych, lecz krótkotrwałych „incydentów” zatrudnienia, to beneficjenci różnych projektów związanych z aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Przykładowo: *Jola była często aktywizowana zawodowo, ponieważ jest taką osobą dość sprawną, chętną do pracy, uspołecznioną, więc różne typy kursów, szkoleń, warsztatów, pisanie CV i w ogóle współpracy z jakimiś fundacjami, które robią tą całą aktywizację zawodową. To ona zawsze była chętna do tego i miała różne też praktyki. Te praktyki nie zawsze jej dobrze szły, nie zawsze była zadowolona. (2g); Robert przed podjęciem praktyk chodził na kursy, miał kilkanaście godzin kursów. Później miał praktyki, dwa razy po miesiącu, a później trzy miesiące. Jak przyszło do tego, żeby miał staż, to podziękowali, powiedzieli, że wolą zatrudnić osoby pełnosprawne (śmiech). Była przerwa, później znowu kurs i pracował w [firmie x], później znowu przerwa i znaleźli mu staż na poczcie. Trzy miesiące, a jak przyszło do zatrudnienia, nie ma, bo wolą pełnosprawnych (śmiech). [...] Odczekał miesiąc czy dwa i znowu miał praktykę, po tej praktyce przyjęli go na czas określony, przedłużyli mu o miesiąc, przepracował tam w sumie osiem miesięcy. (4b)* Wszystkie cztery osoby badane, które miały podobny przebieg kariery zawodowej słowo



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

„praca” rozumieją w specyficznym sensie. Praca to przede wszystkim przebywanie w zakładzie pracy i odbywanie tam praktyk czy staży, najprawdopodobniej w „systemie projektowym”. Kolejne próby zatrudnienia nie stanowią zaplanowanych etapów kariery, lecz są przypadkowymi incydentami wynikającymi z „dostania się” do akurat realizowanego projektu. Można odnieść wrażenie, że celem osób czy organizacji realizujących projekty jest przede wszystkim wypracowanie wskaźników projektowych, natomiast osoby realizujące te cele traktowane są raczej instrumentalnie. Wielość przypadkowych, nie powiązanych ze sobą prób zatrudnienia ma najczęściej negatywne skutki i wywołuje złe skojarzenia z pracą. Przykładowo: *Na pewno jak zaczęła pracować, była bardzo z tego dumna, że zarabia pieniądze, że się tam gdzieś zaangażowała. No ale też miała różne problemy. [...] Ona się teraz trochę zmieniła, nie wiem czy pod wpływem zatrudnienia. Na pewno jest teraz bardziej sfrustrowana, widzi, że pewne rzeczy jej się nie udają. [...] Na pewno zmieniło się właśnie to, że jest bardziej sfrustrowana, bardziej chodzi o to, że sobie z czymś nie dawała rady. To, to jest taka frustracja. (2g); Chyba ja nie usłyszałam nic dobrego. Ona ma bardzo negatywne wspomnienia, nieprzyjemne. To po prostu jej zaburzyło chyba wszystko. Myślę, że były jakieś dobre rzeczy, ale ona tego nie pamięta. Ona pamięta tylko to, że było niedobrze, że na nią krzyczał no i została zwolniona. (3e2); On może się trochę cofnął dlatego, że się zraził i po trosze się zamknął w sobie. Przez miesiąc, przez dwa miesiące było pięknie, ładnie, a później coraz częściej: „Mamo, nie będę chodził”, „Dlaczego?”, „Bo nie będę”. Ciężko było z niego wyciągnąć cokolwiek. Dopiero później tamte babki mi powiedziały. Siedział i płakał (cisza). No i oczywiście kłął. [...] Obiecują góry przy zatrudnieniu, a później to się wyżywają, krzyczą, jedno na drugie donosi (4b).*

Kolejną wspólną cechą analizowanych przypadków jest podkreślanie niefunkcjonalności szkoleń i braku związku między szkoleniami a pracą. *Myślę sobie, że te wszystkie szkolenia są bez sensu, skoro mają być to tylko szkolenia. Jeśli ma być szkolenie, które ma ją przygotować do podjęcia konkretnej pracy, to miałyby sens. Natomiast tak, to... Nie wiem, robią nadzieję, nic nie dają. Nic z tego nie wynika. Bo kolejne szkolenie jak pisać CV i jak się szuka pracy to jest nietrafione szkolenie. (3e2); Były warsztaty takie siedmiodniowe, co też mam wrażenie nie do końca jest przemyślane. Wytrzymać siedem godzin przez siedem dni codziennie zajęć warsztatowych, gdzie było pisanie, rozmawianie, prace na materiałach papierowych, odgrywanie scenek, w każdym razie praca wymagająca dużego wysiłku intelektualnego i dużej koncentracji. I wytrzymać to dla naszych upośledzonych umysłowo uczestników, to jest chyba aktem jakimś heroicznym, bo ja byłam zmęczona, a co dopiero oni. Ale taki był program, tak to zrobiliśmy, poszło. (17j); Zaczęły się poszukiwania tych różnych fundacji, zaczęło się od Centrum DZWONI, gdzie były właśnie jakieś szkolenia, w międzyczasie był też Caritas. To było takie przygotowanie do tego jak napisać CV, jak się poruszać po rynku pracy, jak szukać w Internecie ofert pracy. Ale wiadomo, to do niczego nie prowadzi. Nic. To*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

znaczy wydaje mi się, że oni teoretycznie wykonują jakieś zadania, jakieś papiery wypełniają, ale praktycznie na tym się to kończy. (19d).

Rodzice osób niepełnosprawnych intelektualnie w przeważającej mierze nie chcą, aby ich dzieci pracowały. Jedna z terapeutek mówi o tym następująco: *Rodzice mają takie czasami wyobrażenie duże o możliwościach dziecka i jak słyszą, że dziecko miałyby pracować gdzieś przy sprzątnięciu, porządkowaniu terenu, to nie chcą. [...] Generalnie nie chcą żeby dzieci pracowały. W ogóle, żadną pracę niechętnie. Tu kiedyś były panie z Centrum DZWONI, to zostało na spotkaniu z tymi paniami nie wiem, dwoje czy troje rodziców. Nikt nie jest tak mocno zainteresowany podejmowaniem pracy. No są też lęki: utrata zasiłku, renty. (4e).* W połączeniu z tym, że rynek pracy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie praktycznie nie istnieje, perspektywa zatrudnienia tych osób na satysfakcjonującym stanowisku pracy jest raczej nierealna. Należy przy tym pamiętać, że przeprowadzono wywiady z osobami mającymi doświadczenia związane z zatrudnieniem, podczas gdy przytłaczająca większość osób niepełnosprawnych intelektualnie w ogóle takich doświadczeń nie miała.

W badanej grupie znalazły się dwie osoby legitymizujące się długoletnim zatrudnieniem. Każda z tych osób oprócz upośledzenia umysłowego posiada inną dysfunkcję – słuchu (14a) i wzroku (17a), można więc przypuścić, że upośledzenie umysłowe jest „wtórną” niepełnosprawnością, a więc osoby te pod względem intelektualnym funkcjonują lepiej niż większość pozostałych osób. Drugą wspólną cechą ich biografii jest pozostawanie pod czujną opieką rodziców: praca w Zakładzie Pracy Chronionej wspólnie z rodzicami (17); bardzo silny związek emocjonalny z mamą (14). Obydwie te osoby są w wieku około 50 lat, a więc brak chęci dalszego zatrudnienia prawdopodobnie wynika z obniżenia sił witalnych i chęci odpoczynku po wielu przepracowanych latach. Rodzice w obu przypadkach są zdecydowanie przeciwni dalszemu zatrudnieniu. Trener pracy nazywa niechęć do podjęcia zatrudnienia osoby 17a „przykładem porażki”, gdyż jest to osoba szczególnie dobrze funkcjonująca. Niemniej jednak można uznać, że kariery biograficzne obu osób mają wydźwięk pozytywny i świadczą o tym, że w sprzyjających okolicznościach niektóre, szczególnie dobrze funkcjonujące, osoby niepełnosprawne intelektualnie mogą wieść satysfakcjonujące życie zawodowe.

3. Deklarowana chęć niepracowania wśród osób pracujących

Niemal wszystkie osoby pracujące wyrażają chęć dalszego pozostawania w zatrudnieniu. Jest tylko jeden wyjątek, który omówię poniżej. Analizowany przypadek jest wstrząsającym dokumentem ukazującym w jak dramatyczny sposób postrzeganie świata przez osobę niepełnosprawną intelektualnie może się różnić od wizji świata jej rodziców.

Pani Magda (przypadek 11a) podczas przeprowadzania wywiadu czuje się niekomfortowo, nie chce rozmawiać o pracy. Po każdym pytaniu badaczki następuje długa



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przerwa. Odnosi się wrażenie, że Magda jest zmuszana do udziału w badaniu przez matkę, która jest obecna podczas rozmowy i naciska na udzielanie odpowiedzi, niektóre pytania sama zadaje. Fragment dialogu z początku wywiadu:

Badacz: Denerwujesz się troszkę?

Magda: Trochę

Badacz: Trochę? A co mogłabym zrobić żebyś się mniej denerwowała?

Magda: Nie wiem (cisza)

Mama: Może ja wyjdę?

Magda: Nie

Mama: Będzie jej różnie wtedy

Magda: Nie

Mama: No to Misiu, powiedz nam

Magda: Nie chcę opowiadać o pracy (długa cisza)

Mama: A powiedz jeszcze jakie doświadczenia masz w ogóle związane z pracą. Może od tego zacznij

Magda: Doświadczenia?

Mama: No, może od tego zacznij i powoli przejdziesz do innego, do innej pracy. Będziesz mogła powiedzieć czym się różni jedna praca od drugiej

Magda: (długa cisza) Tak

Badacz: Zgodzisz się?

Magda: Tak.

Po zakończeniu wywiadu, gdy badaczka podziękowała już za rozmowę, Magda dodaje: *Przepraszam, mama mówiła, że mam z panią rozmawiać ooo...o modzie mamy rozmawiać, nie o pracy.* Matka jest zakłopotana, badaczka skonsternowana, wygląda na to, że Magda została skłoniona przez matkę do udziału w badaniu podstępem. Matka jest dumna z tego, że córka pracuje, uważa, że praca bardzo pozytywnie na nią wpłynęła i Magda zmieniła się na lepsze (11b), dlatego, jak się wydaje, udział córki w badaniu uznaje za wyróżnienie.

Magda opowiada o wykonywanej pracy bardzo zdawkowo, nie wie dokładnie na czym polegają powierzone jej zadania: *Ta praca polega na... to praca biurowa (cisza), która wymaga dużych...wymagania (długa cisza).* Na prośbę badaczki o konkrety Magda odpowiada: *To jest wielki biurowiec. Taka firma, taka sprzedażowa. Ta praca zajmuje się głównie narzędziami sprzedaży [...] Ja archiwizuję dokumenty. Czyli to jest taka praca (przerwa) biurowa, czyli przy biurku. Ja pracuję razem z kelnerem. Razem ze skanerem [myli słowa] [...]. Bo nasza praca to ja archiwizuję różne dokumenty.*

Matka: No to opowiedz na czym polega ta twoja praca, na czym polega archiwizacja. A potem przejdziemy dalej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Magda: *Dobrze. Moja praca polega na tym, że są (cisza) dokumenty. Żół... żółto, biało-żółto-różowo dokumenty. To raz jak skanuję to mam białe dokumenty. A są takie dokumenty, które są różowe*

Badacz: *I z tymi różowymi co się robi?*

Magda: *Różowymi kiedyś miałam. Ale to nie był papier. Na biały. Ale zmienili papier*

Badacz: *Yhm. I teraz jest tylko biały? Dobrze zrozumiałam?*

Magda: *Tak. Ale czasami są różowe albo żółte. I tego się nie skanuje. Ja skanuję tylko Wzетки ZO [...] Bo ja mam tam magazyn i tam mi wydawają pudła. Z sygnaturami.*

Badacz: *Rozumiem. A czy oprócz skanowania masz jeszcze jakieś obowiązki?*

Magda: *Nie. Tylko skanowanie*

Z wypowiedzi Magdy można wywnioskować, że nie pracuje samodzielnie. Pomaga jej kolega, który zna jej hasło do komputera oraz osoba, którą nazywa opiekunką. *Opiekunka to jest na zlecenie mojego taty.* Okazuje się, że Magda jest zatrudniona w firmie, w której jej ojciec jest dyrektorem. Pracuje tam też jej wujek. Magda nie chce, aby ojciec słyszał jej wypowiedzi, prosi o zamknięcie drzwi: *niestety, pracuję w taty firmie.*

Badacz: *No i jak tam ci jest? Lubisz czy nie bardzo?*

Magda: *Tak pół na pół*

Badacz: *Zacznijmy od tego co jest fajne w pracy, co ci się podoba*

Magda: *Nie mam takich rzeczy*

Mama: *To jak pół na pół, to jak to?*

Magda: *Można powiedzieć, że mam najlepszą przyjaciółkę.*

Magda opowiada jak pije kawę z panią z kadr, jak obchodzi w pracy imieniny i urodziny – przynosi ciasto itp. Czyli „prywatyzuje” pracę i jako jedyny pozytyw ukazuje w pracy to, co niepodobne do pracy, a przypomina stosunki towarzyskie. Z drugiej strony relacje społeczne stanowią problem, który sprawia, iż Magda jest wyobcowana, nie jest członkiem zespołu pracowniczego. Mówi o tym słowami, których zdaje się nie rozumieć: *Jest tylko jedna sprawa, którą niestety na tym się przylizgnęłam [matka ją poprawia] Poślizgnęłam się. To podpuszczanie innych i zła komunikacja. [...]Komunikacja jest taka, że nie umiemy rozmawiać z innymi działami, oni są raczej nie komunikacyjni. Nie potrafią rozmawiać, tylko się zawsze kłóć albo robią sensację. Czasem rozmawiają, czasem mają spotkania. Jak obserwuję przez drzwi to czasami widzę, że są trochę zdenerwowani jak ich tam obserwuję... zniechęca.* Ze słów tych wynika, że Magda nie uczestniczy w spotkaniach pracowniczych, rolę zewnętrznego obserwatora traktuje jako coś oczywistego. Badaczka pyta o szczegóły relacji społecznych:

Badacz: *Powiedziałaś, że masz dwójkę ludzi do pomocy. A jak z resztą pracowników? Czujesz, że oni są przyjaźnie do ciebie nastawieni, czy nie do końca?*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Magda: No to ja mam różne zdanie na ten temat. I chciałabym nie wtykać się w nie własne sprawy i szczególnie o tym nie rozmawiać. Magda podaje kilka przykładów, z których wynika, że koledzy z pracy traktują ją jak „piąte koło u wozu”, wygłaszają złośliwe, niesympatyczne komentarze pod jej adresem.

Kolejny wątek podjęty przez badaczkę to przebieg zatrudnienia:

Badacz: Czyli pracujesz już kawałek czasu

Magda: No niestety

Badacz: Czyli co? Czy dobrze rozumiem, że nie za bardzo chcesz tam pracować?

Magda: Dokładnie

Badacz: Chciałabyś zmienić pracę czy w ogóle odpocząć od pracy całkowicie?

Magda: Całkowicie odpocząć. Bo tak jak widzę, to ta praca mnie wykończy. [...] Ciągłe wszyscy mówią mi, że jestem uchem, że wszystko słyszę. Ja myślę, że wykorzystują mnie psychicznie. Mówią, obmawiają.

Badacz: Po prostu są nieprzyjaźni dla ciebie? Tak?

Magda: Nie, no nie w tym rzecz (zdenerwowanie). W tym rzecz, że oni rozmawiają ciągle i coś tam dalej. Ja chciałam... W pokoju tak jest. W kuchni jest to samo. Jak tam jest tłoczno, to trzeba uciekać. Żeby się zwolniła kuchnia. Ale... Ale potem jak dalej wszyscy się kłębią w kuchni, no to rzeczywiście ja tam... Jak się rozgadają i coś tam dalej, no to nie da się wejść.

Badacz: Przesiadują tam po prostu

Magda: Dokładnie. I mnie to trochę denerwuje. Z wypowiedzi tej trudno się zorientować na czym konkretnie polega dyskomfort pojawiający się na tle stosunków społecznych. Magda maluje raczej bardzo pesymistyczny, wręcz wrogi obraz społeczności, do której nie należy i która jawi się jej jako zagrażająca. Za każdym razem gdy badaczka pyta o przebieg zatrudnienia, Magda weksluje rozmowę na tory trudności w komunikacji między nią a kolegami z pracy. Bardzo symptomatyczna jest następująca wypowiedź:

Badacz: Ile godzin dziennie pracujesz?

Magda: Dwadzieścia cztery godziny na dobę

Mama: (śmiech) Chyba teraz przesadziłaś troszkę

Magda: Około ośmiu godzin, albo i nawet dłużej. Mama śmieje się z czegoś, co w głębokim sensie wcale nie jest śmieszne. Wypowiedź Magdy można zrozumieć w kontekście psychoanalitycznym, jako wyraz bezgranicznego znużenia, zniechęcenia i awersji do pracy. Mówiąc o konieczności jeżdżenia do pracy samochodem razem z tatą, kilkakrotnie używa słów: *niestety; ubolewam nad tym.* Kolejny wątek to pytanie w jaki sposób praca wpłynęła na życie Magdy:

Badacz: Czy ta praca jakoś zmieniła twoje życie?

Mama: To zmieniło na lepsze



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*Magda: Nie zmieniło, tylko rozwalilo. Ja nie jestem w pracy, tylko w domu. Codziennie
Badacz: Odwrotnie*

Magda: Odwrotnie. Tę wypowiedź również można traktować jako „freudowską” pomyłkę, wskazującą na udręczenie pracą. Mama ma na ten temat diametralnie odmienne zdanie. Można odnieść nieodparte wrażenie, że mama ma swoją teorię na temat roli pracy w życiu jej córki i zupełnie nie słucha co na ten temat ma do powiedzenia Magda.

Badaczka podjęła jeszcze jedną kwestię: czy w przyszłości Magda widzi dla siebie jakąś pracę oprócz znienawidzonej pracy biurowej. Magda zaczyna mówić tak cicho, że trudno ją zrozumieć: *Najbardziej to chciałabym... najbardziej to mnie interesuje... w kwiaciarstwie. I takie kwiaty się zajmować. [...] W szkole mieliśmy zajęcia z panią psycholog, z panią pedagog szkolną i też z taką panią od bukiciarstwa. No i tam robiliśmy właśnie różne kwiatki. Robiliśmy taki bukiet ślubnych kwiatów. No i ... przyniosłam do domu, a potem to mama wyrzuciła.* Można to metaforycznie skomentować, że nawet miłe wspomnienia Magdy zaprawione są „łyżką dziegciu”. *[...] Zaczęłabym karierę taneczną. Kocham tańczyć, sprawia mi to wielką przyjemność. Poznać sławnych ludzi. [...] Sama uczę się układów, włączam muzykę, która (cisza) gra mi w sercu, w całym ciele mi płonie. Muzyka jest zawsze w duszy, którą gra. [...] Albo tak się bawię w „Szansę na sukces”, wymyślam osoby, które są koło mnie i tam śpiewam, no i wygrywam.*

Magda żyje w dwóch różnych światach: w świecie upiornej rzeczywistości, w którym ciągle zmuszana jest do znienawidzonej pracy oraz w świecie marzeń i fantazji, który jest ucieczką od prozy życia. Rodzice widzą jej życie w zupełnie innym świetle, uważają, że wiele zyskuje przebywając w towarzystwie osób „pełnosprawnych”, taki też realizują plan związany z karierą zawodową ich córki. Magda jest całkowicie podporządkowana rodzicom. W czasie wywiadu z nią obecna była matka, następnie matka była też obecna podczas rozmowy z ojcem. Z kolei Magda oraz ojciec byli obecni podczas wywiadu z matką. Cała rodzina jest skoncentrowana wokół Magdy. Matka mówiąc o różnych wydarzeniach z jej życia używa liczby mnogiej, przykładowo: *myśmy nie miały tyle zaparcia i siły, żeby się uczyć; w pracy ja to nazywam cofaniem, bo w szkole musiałyśmy bardziej umysł ćwiczyć.*

Matka w specyficzny sposób traktuje pracę zawodową Magdy. Z jednej strony z jej wypowiedzi można wywnioskować, że praca Magdy jest „na niby”, tylko po to, by zająć jej czas, by nie siedziała w domu i się nie nudziła. Jednak z drugiej strony to „na niby” jest traktowane niezwykle serio jako konieczność spędzania ośmiu godzin dziennie w pracy mimo świadomości, że to dla Magdy zdecydowanie za długo. *Magda zaczęła pracę 8 godzin dziennie przez pięć dni w tygodniu. Ale to jakby nie do końca się sprawdziło i ze względu na to, że była zmęczona, a po drugie jakby otoczenie wymogło, że musieliśmy ograniczyć tę Magdy pracę. Chodzi 3 bądź 4 razy w tygodniu na 8 godzin. Jest to nasza wygoda, ponieważ jeździ z tatą i wraca z tatą. Magda nie jest samodzielna, nie porusza się po mieście sama. W*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

związku z tym ja już nie muszę główkować jak to zrobić, gdzie się zwolnić żeby po nią pojechać albo załatwić kogoś żeby ją przywiózł czy zawiózł. Ten fragment wywiadu nie jest do końca zrozumiały: matka twierdzi, że 8-godzinny dzień pracy Magdy spowodowany jest wygodą dowozu, ale jeśli jest to jedyny powód, to wydaje się dziwne dlaczego Magda jest zmuszana do wielogodzinnego pobytu w miejscu pracy, zamiast po prostu wynająć taksówkę i nie jeździć za każdym razem z tatą.

Matka tłumaczy także w jaki sposób „otoczenie wymogło” ograniczenie ilości dni tygodniowo spędzanych przez Magdę w pracy: *Konflikt był wtedy, kiedy Magda chodziła na 8 godzin przez 5 dni w tygodniu. Wyszło, że „a, to córeczka tatusia, pana dyrektora, zatrudniona i jej wszystko wolno”. Jakby brak zrozumienia osób zupełnie (cisza). Nie wiedzieli, że to jest dla niej, że nie chodzi ona tam żeby zarabiać, ale dlatego, żeby nie siedzieć w domu i mieć to towarzystwo i wyjść między ludzi. Zupełnie inaczej to środowisko odebrało. A ponieważ ona ma te swoje przypadłości takie jak, że sama ze sobą rozmawia, często to robi głośno, to... jeśli ktoś ma się nad czymś skupić, a tutaj bez przerwy słyszy rozmowy między Magdą a osobą wymyśloną, to jest to męczące. W związku z tym ograniczenie do 3 dni, aby ci ludzie mieli szansę odpoczynku od Magdy, bo taki pomysł, żeby siedziała sama w odrębnym pokoju to bez sensu, bo nie o to chodziło.[...] Ci ludzie musieli, muszą się jakoś przemęczyć. Żeby im dać też szansę psychicznego odpoczynku, to ona chodzi 3 dni w tygodniu. No najlepsze wyjście byłoby wtedy, gdyby ona mogła pracować 4 godziny, bo jej koncentracja też by była lepsza. No ale mówię, to jest moja wygoda po prostu. Matka Magdy, razem z mężem, zaprojektowali dla córki „nowy wspaniały świat”, w którym ich dziecko mogłoby bezkolizyjnie funkcjonować, gdyby tylko inni ludzie wykazali odrobinę dobrej woli i zrozumienia. Aby zapewnić sobie ich przychylność Magda podejmuje działania „naprawcze”: *Czasami po prostu człowiek przychodzi z pracy zmęczony, zły na kogoś, niezadowolony, ale myślę, że ona tam towarzystwo w jakimś sensie... no chyba jest zadowolona. Ona od podstawówki chodziła do integracji. Wszędzie chce się wkupić. Ona się tego nauczyła, że jest inna i żeby zaskarbić sobie przychylność ludzi, stara się jak może. Ona to słodyczami, ciastem, tego typu rzeczy (śmiech) stara się osoby przekupić. Chyba w pracy też, bo to ciasto co jakiś czas musi do pracy zanieść. A propos tego podpuszczania, to jak ktoś jej mówi „a przyniosłabyś ciasto”, to oczywiście Magda od razu jest gotowa i to ciasto musi zrobić i przynosi. Czy tam, nie wiem, „a kawę może być dobrą przyniosła”, więc oczywiście Magda musi to spełnić i od razu musi zakupić puszkę kawy. Wydaje się, że matka nie traktuje poważnie życiowych dramatów córki, uważając je raczej za śmieszne anegdotki. Wkupywanie się w taski – określenie, którego użyła matka – to nie uwłaczający ludzkiej godności manipulatorski proceder, ale „legalny” sposób na zaskarbianie sobie czyjejś przychylności.**

Na pytanie badaczki czy matka widzi możliwości pracy Magdy w przyszłości, matka udziela wymijających odpowiedzi, po dłuższej wymianie zdań stwierdza w końcu: *Magda*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

szybko się dekoncentruje, szybko się jakby... nie nudzi, ale wpada w ten swój świat i zaczyna sobie wymyślać różne historie. Zupełnie wtedy w tych swoich historiach potrafi się zagubić, w tym świecie nierealnym. Wydaje mi się, że w pracy będzie musiała mieć kogoś, kto ją sprowadzi, ściągnie z powrotem do tego, co ma robić.[...] Na otwartym rynku na pewno nie da sobie rady. W dzisiejszych czasach i w takich relacjach międzyludzkich nie da sobie rady.

Ojciec Magdy kompletnie nie zdaje sobie sprawy z dylematów egzystencjalnych, na które nieustannie narażona jest jego córka. Nie przyjmuje do wiadomości tego, że w pracy nie czuje się ona na swoim miejscu i zupełnie nie bierze pod uwagę jej cierpienia. Jest technokratą ubierającym przeżycia Magdy w racjonalnie skonstruowaną siatkę procesów „zarządzania zmianą”: *Nie wiem czy zna pani taki wykres zarządzania zmianą? Jeżeli chcę mieć podział wydajności i musimy zaimplementować zmiany, to jest najpierw okres buntu, jest spadek wydajności. Ten okres buntu dzieli się jeszcze na parę, ale jest generalnie taki protest: jestem przeciwny, nie, nie uda się, jest źle, po co ta zmiana? itd. Jak ona trwa, to potem się wypląszcza, tak na bardzo niskim poziomie, to taki proces poddania się. Czyli trudno, jest jak jest, już nic nie zmienimy. Potem zaczyna się już pomału taka krzywa wznosząca. To jest taki okres akceptacji na zasadzie „no dobra, może spróbujemy, może nie będzie aż tak źle”. No i potem jest okres przekonania, czyli „kurczę, i tak można”. I powrót do tej wydajności. No to jest taki elementarny, podręcznikowy proces zarządzania zmianą. I myśmy go dokładnie przeszli. Tak, czyli najpierw okres buntu, czyli dyrektor zatrudnił córeczkę. Córeczka zabiera nam miejsca pracy. Córeczka trzasnęła drzwiami, więc w związku z tym jest agresywna. Córeczka na pewno kabluje tatusiowi. No cały taki model na nie, my tego nie chcemy itd. To się pogłębiło i szerokim hukiem rozeszło. Ileś tam spotkań, łącznie z dyrektorem generalnym. Niestety, było również tak, że osoby, które najbardziej dezorganizowały pracę, musiały ją opuścić. Dzisiaj jesteśmy z powrotem na tym poziomie już pełnej wydajności, pełnej akceptacji, zrozumienia, aprobaty. Więc dzisiaj to się zdecydowanie wyprostowało i raczej ten konflikt taki duży to już jest historia. Ale naprawdę to jest podręcznikowe przejście zmiany, tak. Aczkolwiek kosztuje to ileś tam nerwów, zdrowia i myślę, że wszystkich, nie tylko Magdę, mnie, ale też tamtych osób, które się z tym stykają. Ojciec, jak się wydaje, stracił kontakt ze światem Magdy i ze światem międzyludzkich stosunków, w którym ona przebywa. Rzeczywistość, z którą nie stracił kontaktu, to racjonalne procesy biurokratycznych urojeń. On także, podobnie jak Magda, radzi sobie ze społecznym światem metodą przekupstwa: *Wywalczyliśmy 3/5 etatu, więc w związku z tym ktoś to musi uzupełnić. Te osoby wsparciowe, to jedna z nich uzupełnia te 2 dni, w których Magdy nie ma. On to robi po godzinach pracy, na umowę zlecenie, z takim samym wynagrodzeniem jak Magda. Między innymi to też zmieniło spojrzenie na Magdę, bo to jest dla kogoś dodatkowe źródło zarobków. Też jest w cudzysłowie pewna wdzięczność za umożliwienie kolejnych pieniędzy.**



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ojciec, podobnie jak matka, sądzi, że praca bardzo pozytywnie wpłynęła na życie Magdy: *Malowanie się czy strojenie się, to naprawdę sprawia przyjemność, że ona w pracy musi wyglądać. Druga rzecz, to że ona naśladuje. To też naśladuje również te pozytywne wzorce, tak. To znaczy, funkcjonuje normalnie, że tak powiem osób dorosłych.[...] Ona ma wzorce po prostu takiego normalnego funkcjonowania jakby w normalnym życiu. I ona też normalnie funkcjonuje.*

Wbrew temu, co sądzi ojciec, sytuacja Magdy w miejscu pracy jest bardzo niestabilna. Matka mówi, że coraz częściej zdarza się, że Magda źle się czuje i nie chce iść do pracy. Wobec braku konieczności zarabiania pieniędzy, jest to sankcjonowane, a dodatkowo przyczynia się do podniesienia komfortu życia zarówno Magdy, jak jej rodziców, a zwłaszcza współpracowników. Wydaje się, że ten sztucznie wykreowany, „ręcznie sterowany” wycinek rzeczywistości umrze w niedługim czasie śmiercią naturalną. Można tę sytuację potraktować jako eksperyment społeczny. Eksperymenty, jakie w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych XX wieku przeprowadzali Miligram czy Asch są obecnie zakazane ze względu na ich wątpliwi status etyczny, niemniej jednak do dzisiejszego dnia są one opisywane w podręcznikach psychologii społecznej jako pouczające przykłady funkcjonowania pewnych mechanizmów życia społecznego. Przypadek Magdy można porównać do jednego z bardziej drastycznych eksperymentów tego typu. Jest bardzo pouczający, daje wiele do myślenia. Ale jakie będzie miał skutki dla samej Magdy? Lepiej tego nie wiedzieć.

4. Deklarowana chęć pracowania wśród osób pracujących

Spośród dziewiętnastu osób badanych ponad połowa, czyli dziesięć osób pracuje i dalej chce pozostać w zatrudnieniu. Mimo więc istnienia negatywnych przykładów omówionych powyżej, jest także wiele przykładów pozytywnych, ukazujących jak wielką wartość może mieć praca w życiu upośledzonego umysłowo człowieka. Dla większości osób z tej grupy obecna praca nie jest ich pierwszą, bowiem zdobyli już bogate doświadczenie w dziedzinie zatrudnienia. Do wyjątków należy **pan Grzegorz**, który od pięciu lat pracuje w tym samym miejscu. Od niego samego trudno wydobyć na czym polega jego praca, gdyż komunikacja werbalna jest mocno utrudniona. Pan Grzegorz mówi monosylabami, bardzo niewyraźnie, często wypowiada kwestie nie związane z tematem wywiadu. Powtarza, że lubi pracę, że jest fajnie: *Lubię, lubię pracę (5a)*. Niemniej jednak kierownik WZT ocenia jego kompetencje pracownicze bardzo wysoko: *Na pierwszy rzut oka... możliwościach niezbyt dużych, on świetnie funkcjonuje. Jest to jedna z najlepiej funkcjonujących osób niepełnosprawnych, jaką znam. Wie czego chce, ma swoje oczekiwania, ma swoje potrzeby. On nie potrafi ich... Inaczej: my nie potrafimy, ja nie potrafię ich... On werbalizację ma słabą i ja nie do końca potrafię zrozumieć. Natomiast życzyłbym takiej swobody w funkcjonowaniu też i niektórym pełnosprawnym. [...] Dyrekcja jest zachwycona, gros pracowników jest*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

*zachwyconych postawą. Przy takich werbalnych trudnościach to szalenie przyjemny, uprzejmy, sympatyczny, życzliwy człowiek. I znający realia funkcjonowania społecznego. On się ani nie narzuca, ani zbytnio nie wycofuje, bliżej mu do wycofania. Natomiast on się nie narzuca, co jest kłopotliwe w przypadku wielu osób niepełnosprawnych, którzy są nauczeni tego, że mogą z buciarami włączyć, rzucać się na szyję i całować. A on bardzo, bardzo dobre wyczucie ma. (5f) Można więc powiedzieć, że dobre funkcjonowanie Grzegorza nie wynika z tego, że jego upośledzenie jest korygowane, a on sam „unormalniany”. Przeciwnie, pozostawiona mu duża swoboda w „byciu sobą” powoduje, że czuje on, że jest na swoim miejscu, nie musi niczego udawać, do niczego aspirować, jest po prostu wolnym człowiekiem. Jednak z drugiej strony ten idylliczny obraz malowany przez kierownika WTZ nieco koryguje siostra pana Grzegorza, twierdząc, że praca jej brata jest pracą „pod specjalnym nadzorem”: *Chciałabym, żeby pani zrozumiała, że my jesteśmy troszkę pod kloszem. Bo Grzegorz pracuje dla tego stowarzyszenia [...] Więc jakby idea jest taka pozytywna, że jest to stowarzyszenie i taka poprawność. Zastanawiam się jak by to rzeczywiście wyglądało, gdyby na przykład Grzegorz poszedł do pracy w normalnej instytucji. Jak by to wyglądało w świecie, że tak powiem, normalnym? Pytanie czy każdy ma aż tak pozytywne spojrzenie. Obawiam się, że niestety, jeszcze chyba nie (5d).* Okazuje się, że pozytywne doświadczenia związane z zatrudnieniem pana Grzegorza nie przydarzają się „ot tak”. Iluzoryczne jest mniemanie, że zatrudnienie nastąpiło na otwartym rynku pracy, wypowiedzi siostry świadczą raczej o tym, że stowarzyszenie mające w działalności statutowej zajmowanie się osobami niepełnosprawnymi jako pracodawca zatrudnia osoby (albo raczej jedną osobę) niepełnosprawne. Jest to kolejna pułapka związana z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych intelektualnie: ich zatrudnienie tylko teoretycznie odbywa się na otwartym rynku. W rzeczywistości pracodawcą jest stowarzyszenie lub fundacja, które zatrudnienie osoby niepełnosprawnej intelektualnie traktują jako misję a nie jako działanie podyktowane opłacalnością ekonomiczną. Jest więc to rozwiązanie, które z ekonomicznego punktu widzenia nie ma szans na powodzenie. Oczywiście, pan Grzegorz jako osoba szczególnie dobrze funkcjonująca, ma szansę na zatrudnienie w takich cieplarnianych warunkach. Trzeba jednak pamiętać o tym, że „przeciętna” osoba niepełnosprawna intelektualnie nie funkcjonuje dobrze w żadnym układzie społecznym zakładającym istnienie siatki zobowiązań i powinności.*

W badanej próbie znajdują się trzy osoby, które na co dzień mieszkają ze swoimi siostrami, najprawdopodobniej po śmierci rodziców. Pan Grzegorz jest jedną z tych osób, pozostałe dwie to **pani Ola** i **pan Krzysztof**. Nie jest chyba zbiegiem okoliczności to, że wszystkie trzy z tych osób należą do najlepiej funkcjonujących pracowników. „Obiektywnie” we wszystkich trzech przypadkach istnieją poważne przeciwwskazania do podjęcia pracy – pan Grzegorz uległ w przeszłości poważnemu wypadkowi samochodowemu podczas



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wędrówki po mieście, a mimo to nie zaprzestał samodzielnego poruszania się; pani Ola według słów siostry *przez wiele lat była w domu, ponieważ jej choroba była taka, że ona nosiła pieluchy do 32. roku życia, mało gdziekolwiek wychodziła, nie było mowy o żadnej pracy (16d)*, oprócz tego pani Ola jest osobą niedosłyszącą; pan Krzysztof ma ataki padaczki i podczas drogi do pracy kilkakrotnie, na skutek interwencji przypadkowych osób, został odwożony do szpitala, a mimo to samodzielnie podróżuje do pracy w gospodarstwie ogrodniczym poza Warszawą, z koniecznością dwóch przesiadek i innymi ogromnymi utrudnieniami komunikacyjnymi. Można wysnuć przypuszczenie, że opieka siostrzana jest mniej „inwazyjna” niż opieka rodzicielska. W wielu wywiadach często pojawiają się stwierdzenia, że rodzice nie chcą żadnej pracy dla swoich dzieci, są nadopiekuńczy i w drastyczny sposób hamują aktywność, a tym samym ambicje i motywacje do działania osób dorosłych nazywanych dziećmi. Tymczasem kierownik WTZ następująco wypowiada się o siostrze pana Grzegorza: *On miał wypadek, przechodził na czerwonym świetle. Większość, albo 99.9% niepełnosprawnych po takim zdarzeniu dostanie zakaz poruszania się, a 100% pełnosprawnych nie dostanie zakazu, bo rodzice wiedzą, że mogą sobie zakaz wydać, a i tak oni będą chodzić jak będą chcieli. Tu mamy przykład osoby, mówię o siostrze, która szalenie logicznie myśli. Ona patrzy przez pryzmat szczęścia brata, a nie przez pryzmat swojego bezpieczeństwa i swojego myślenia o tym co niepełnosprawny może, a czego nie może, w czym się wyrobi, a w czym się nie wyrobi. To życie weryfikuje w czym on się wyrabia. Życzyłbym wszystkim rodzicom, rodzeństwu niepełnosprawnych takiego podejścia.[...] Wiele osób tutaj, które nie mają przyzwolenia rodziny na różnego rodzaju działania jest o głowę lepsza od niego, w różnych umiejętnościach. Ale nie mogą spróbować tego, a on może, dzięki siostrze (5f)*. W pozostałych dwóch przypadkach rozmówcy również podkreślają, że siostry pani Oli i pana Krzysztofa stawiają na samodzielność tych osób, unikają wyręczania ich we wszystkim i nie przejawiają postaw lękowych związanych z samodzielnym poruszaniem się oraz podejmowaniem nowych wyzwań.

O znaczeniu samodzielnego stanowienia o sobie w rozwoju potencjału osób niepełnosprawnych intelektualnie świadczy również przypadek **pana Bartka**, który pochodzi z rodziny, która według słów terapeuty składa się z upośledzonych umysłowo członków: *Bartek pracuje od wielu lat. Ta praca jest dla niego ważna. W domu sytuacja wygląda tak, że mieszka z mamą i ze starszym bratem. W domu postrzegany jest jako głowa rodziny w takim sensie, że taką rolę pełni. Tam odwrócone są sytuacje dlatego właśnie, że pracuje, ciągle musi. Bartek jest niepełnosprawny intelektualnie w stopniu umiarkowanym, tam wszyscy mniej więcej tak funkcjonują. Przy tym rodzaju niepełnosprawności obydwaj są, i mama. No nie wiem, tata już nie żyje, ale myślę, że też był niepełnosprawny intelektualnie. [...] Bartek od wielu lat pracuje, to jest jakiś zakład pracy chronionej. To jest dla niego ważne, bo to jakoś nobilituje w tej hierarchii rodzinnej, ma taki status trochę jak ojciec. (18e)* Z wywiadów z



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Bartkiem i jego mamą niewiele się można dowiedzieć. Mówią monosylabami, komunikacja jest bardzo utrudniona. Bartek na pytanie gdzie pracuje odpowiada: *Zbiórka autobusy. Ja takie ochrona, ja takie autobusy. I tak budują nas. Takie wody robimy. Piki takie robimy. Stacyjki robimy. Klapy takie anylowe też. Jest taka masina. Wody cała masina. A ja tylko ciągnę te. Tylko...Wstaję do roboty o czwartej. Idzie się do roboty. Muszę iść do roboty (18a)* Mama pana Bartka mówi: *Ja nie pracuję, on sam pracuje. On sam chodzi do roboty.* Na pytanie na czym polega praca syna odpowiada: *A robi takie pudełka. Robią takie coś, ja nie wiem. [...] Nigdy go nie wożę, sam idzie do roboty i sam przychodzi. Jeszcze miałabym go wozić?(18b).* Pan Bartek nie styka się z nadopiekuńczością, jest traktowany jak dorosły i tak też funkcjonuje. Jego zarobki odgrywają ważną rolę w utrzymaniu całej rodziny.

Z niejako odwrotną sytuacją mamy do czynienia w przypadku **pana Andrzeja**. Jest to osoba komunikatywna, opowiada podczas wywiadu o przebiegu zatrudnienia i o licznych doświadczeniach z tym związanych. Kierownik WTZ, którego uczestnikiem przed sześciu laty był Andrzej, mówi o ogromnym wysiłku, jaki włożyli rodzice w edukację zawodową syna oraz w stwarzanie warunków umożliwiających mu podejmowanie różnych aktywności w dziedzinie zatrudnienia: *Był jednym z najsprawniejszych naszych uczestników. Potencjał jego był ogromny. Uznaliśmy więc, że tylko krótko będzie w WTZ i powinniśmy szukać dla niego różnych innych rozwiązań. Ale chyba najważniejsza w tym była postawa rodziców. Ma bardzo fajnych rodziców, którzy fajnie Andrzeja wychowali i zawsze mu mówili, że ta praca jest dla niego bardzo istotna. (15f).* Rodzice bardzo angażowali się w organizowanie warunków zatrudnienia. Znaleźli mu pierwszą pracę, następnie pomogli założyć działalność gospodarczą polegającą na wykonywaniu drobnych prac ogrodniczych oraz zdobyć na nią dofinansowanie z Powiatowego Urzędu Pracy: *pilotowała mu wszystko matka, my pośredniczyliśmy tylko[...] dalej już wszystko matka załatwiała, załatwiła dofinansowanie, kupiła ten sprzęt, zrobili sobie wykres co oni będą robili. Czyli tak: wiosna – trawniki, jesień – liście, a zima – kupić sprzęt do odśnieżania. I taka miała być idea. Natomiast pojawił się mały problem, który chyba zawsze naszych uczestników dotknie, że jednak wszystko to pięknie, ale Andrzejowi potrzebne jest wsparcie, nie robi tego tak dokładnie jak robią to firmy sprzętujące profesjonalnie. Nawet jeśli jego ceny są atrakcyjne, to ktoś chce mieć zrobione dobrze, od kreski do kreski.[...] Robił to wśród jakichś swoich znajomych wokół i znowu pomagali mu matka i ojciec, czyli znowu zaangażowani rodzice.[...] Matka jest jego trenerem pracy, matka go wozi i on tę działalność cały czas prowadzi, ale... zaczęło być coraz mniej zleceń, nie ma się co oszukiwać i on znowu większość czasu zaczął spędzać w domu. (15f).* W czasie gdy przeprowadzany był wywiad, pan Andrzej pracował w dużej firmie ogrodniczej pod Warszawą. Wszyscy byli pełni dobrej woli: pan Andrzej z determinacją powtarzał, że chce i musi pracować. Rodzice bardzo mocno wspierali go w tej decyzji. Pracodawca to *kapitałny facet, który daje szanse niepełnosprawnym, (15 f),* a pracownik pełniący funkcję



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

mentora twierdzi: *obaj z szefem żeśmy wymyślili jeśli chodzi o tę grupę niepełnosprawnych i okazuje się, że się sprawdziło, bo doświadczony osoby nie muszą się odrywać od skomplikowanych prac, a oni wykonują proste prace (15h)*. A mimo to sytuacja w pracy wywoływała eskalację napięć i konfliktów, co ostatecznie spowodowało, że kilka miesięcy po przeprowadzeniu wywiadu Andrzej został zwolniony. Kierownik WZ, znający sytuację pana Andrzeja od przeszło dziesięciu lat, upatruje przyczyny trudności w niskiej – wbrew deklaracjom samego Andrzeja – motywacji do pracy. Andrzej nie musi zarabiać pieniędzy, pracowanie nie jest dla niego życiową koniecznością, a tylko ubarwieniem codziennego życia. Ponadto nie czuje się on osobą dorosłą, odpowiedzialną za własne życie: *Andrzej cały czas opiera się na rodzicach. Jeżeli w tym momencie rodzic by powiedział, że nie będzie woził Andrzeja, to de facto ta praca jest pod znakiem zapytania. Czyli nie udało się, tę samodzielność ma ograniczoną. I on cały czas jest pod kuratelą rodziców. Wszystkie te działania są kapitalne, ale gdzieś jest wszędzie rodzic. No bo system naszego państwa nie pozwala na to, żeby miał trenera pracy, bo nie ma tych pieniędzy, żeby go zatrudnić. (15f)* Sytuacja zawodowa Andrzeja była (jest?) niestabilna, ponieważ – podobnie jak to miało miejsce w przypadku pani Magdy – rodzice „ręcznie sterują” rzeczywistością, starając się ją dopasować do specyficznych potrzeb i wymagań ich dziecka. Rzeczywistość jednak stawia opór, Andrzej ciągle popada w konflikty z osobami, które nie chcą wkładać wysiłku w rozumienie jego specyfiki. W sumie więc, mimo ogromnego wysiłku rodziców i dużego zaangażowania w pracę Andrzeja, jego kariera zawodowa nie należy do udanych.

Dotychczas omówiłam sytuację zawodową sześciu osób spośród jedenastu pracujących. Pozostałe pięć osób, to osoby czujące się komfortowo w pracy i zamierzające dalej kontynuować zatrudnienie. Spośród tych osób dwie pracują mniej niż rok. W przypadku pierwszej osoby praca ma walor zdecydowanie pozytywny: *jak on tam poszedł, widać, że jest uśmiechnięty, dobrze ubrany, zadbany, jestem zachwycona jego przemianą. (6g)*; druga osoba nie znajduje się w aż tak komfortowej sytuacji, *jest zadowolony z tej pracy od tej strony, że ma tę pracę, że kontaktuje się z innymi osobami. Jest to coś nowego. Niestety, te relacje z kierowncą są tą częścią, która wpływa na niego negatywnie ((13e)*. Pozostałe trzy osoby mają doświadczenia długoletniego zatrudnienia, można więc powiedzieć, że praca zawodowa to stabilna okoliczność towarzysząca ich dorosłości.

Pan Leszek był starannie przygotowany do zatrudnienia. Praktyki, staże, wsparcie Centrum DZWONI *to było solidne czasowo przygotowanie miejsca pracy. Wszystko było zgrane, dograne, dające podstawę gruntu i poczucie bezpieczeństwa (7b)*. Obecnie od 7 lat pan Leszek pracuje w tym samym miejscu, matka opowiada o przebiegu zatrudnienia: *nie muszę go budzić, ja nie mam w tym żadnego udziału. Ma poczucie obowiązku i to mu pomaga. On się dobrze w tym czuje i jest uśmiechnięty. Ma swój porządek dnia. Jest cudownie, ja go nie zmuszam żeby wyszedł z domu. Motywacja jest w nim. Może zdaje sobie*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

sprawę z etapów w życiu, szkoła, praca, patrząc na nas, na siostrę. [...] Gdy ktoś nas zapyta o Leszka, to zawsze odpowiadam, to jest najbardziej ułożony człowiek w naszym życiu (7b). Leszek jest bardzo związany z rodzicami, w wywiadach uczestniczyła razem cała trójka, mimo sugestii badaczki, że wolałaby rozmawiać z każdym z osobna. Rodzice zdają sobie z tego sprawę i starają się kontrolować swój wpływ na życie syna: *Wydoroślał, jest dorosłym człowiekiem radzącym sobie w życiu, ale nie w sensie podejmowania decyzji. To jest niedopracowane. Ta więź jest ogromna między nami, może należałoby nad tym popracować. Ma trudności z mówieniem i patrzy na mnie, gdy ja jestem. W pracy musiał sobie radzić, musieli się nauczyć jego, z nim porozumiewania. Szanuję tę sferę Leszka. Po to są opiekunowie, byśmy odpoczęli, żebyśmy na siłę się tam nie pakowali. Cieszę się, że radzi sobie poza naszą obecnością (7b).* Sukces kariery zawodowej Leszka to wypracowana równowaga między profesjonalnym wsparciem ze strony trenerów pracy i współpracowników a pełnym równoczesnym zaangażowaniem i dystansem wsparciem życiowym rodziców. Kariera zawodowa Leszka nie jest idylliczna: nie ma przyjaciół, nie uczestniczy też w żadnej grupie rówieśniczej; zdarza się, że popada w konflikty ze współpracownikami. Niemniej jednak wieździe bogate, satysfakcjonujące życie dorosłego człowieka.

Wieloletnim stażem pracy może się poszczycić **pan Bogdan**. Jest on osobą bardzo samodzielną. Wywiadu udzielały terapeutka oraz (jedna z dwóch w badanej próbie) asystentka osoby niepełnosprawnej. O rodzicach pana Bogdana nie wspomina żadna z tych osób, ani on sam. Bogdan mówi o pracy w samych superlatywach – bardzo lubi pracę, jest w niej dużo fajnych rzeczy i nie ma nic negatywnego, lubi o niej rozmawiać. Gdy badaczka kończy wywiad, Bogdan mówi: *Ooo, już? Tak szybko? Według terapeutki Bogdan jest takim człowiekiem bardzo pozytywnie nastawionym do życia, do świata, do ludzi, do zadań. Bardzo chętnym takim, zaangażowanym, włączającym się (9e).* Praca bardzo dobrze wpływa na jego życie: *Jest zadowolony, ma poczucie dużej identyfikacji, bardzo podkreśla, że dobrze się tam czuje, że bardzo, bardzo... Jakby zewnątrz widać po nim symptomy dużej satysfakcji z tego, co robi (9e).* Asystentka osoby niepełnosprawnej opowiada o wsparciu, jakie otrzymywał i ciągle otrzymuje Bogdan ze strony doradcy zawodowego, asystentki, trenera pracy. Podkreśla również ogromną rolę zaangażowanych współpracowników, pełniących w miejscu pracy funkcję mentorów. Bogdan według rozmówczynie może stanowić wzór do naśladowania: jest odpowiedzialnym, dojrzałym dorosłym mężczyzną. Ważne jest także jego życie osobiste: ma dziewczynę i myśli o rozpoczęciu samodzielnego życia, niezależnego od rodziców. Niemniej jednak *trochę potrzebuje tego wsparcia, choćby takiego monitoringu ze strony trenera pracy ((9i)).* Przypadek pana Bogdana to jeden z najbardziej pozytywnych przykładów kariery zawodowej wśród wszystkich analizowanych przypadków.

Kolejny pozytywny przykład to przypadek **pani Basi**, która pracuje od wielu lat, początkowo w Zakładzie Aktywizacji Zawodowej, nazwanym przez terapeutkę „ślužą”, a



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

obecnie w Zakładzie Pracy Chronionej. *Ja ją postrzegam jako osobę niezwykle wrażliwą, ale też troskliwą. Potrafi i lubi dbać o innych.(12e)*. Mimo wielu pozytywnych doświadczeń Basi związanych z zatrudnieniem, terapeutka widziałaby ją na takim stanowisku, jakiego jeszcze w Polsce nie oferuje się osobom niepełnosprawnym: *Moim zdaniem praca idealna dla pani Basi, na przestrzeni kilkudziesięciu, może kilkunastu najbliższych lat, w Polsce nie będzie możliwa. Ja uważam, że pani Basia bardzo mocno odnalazłaby się w czynnościach opiekuńczo-wspierających osób starszych bądź chorych, które nie zakładałyby czynności pielęgnacyjnych. A w tej chwili, jak robimy takie rozeznanie... nie udało nam się znaleźć miejsc, które byłyby w stanie rozdzielić te funkcje stricte pielęgnacyjne, opiekuńcze od funkcji emocjonalnych. [...]My realizujemy już od kilku lat taki projekt wolontariatu osób z niepełnosprawnością intelektualną wobec osób starszych. Sprawdza się rewelacyjnie, ponieważ osoby starsze, jeżeli nawet mają wsparcie ze strony ośrodków pomocy społecznej czy usługi opiekuńcze, to nikt opłacany z ośrodka pomocy społecznej nie daje takiego poziomu emocjonalności, prawdziwości relacji. Dzielę się swoim doświadczeniem. Więc ja jestem też do tego głęboko przekonana i są osoby, które naprawdę gdzieś mają niesamowite pokłady... [...] U nas bardzo wiele osób o stosunkowo najwyższym poziomie rozwoju wspiera osoby z głębszymi stopniami niepełnosprawności i też się rewelacyjnie sprawdzają. Poziom ich cierpliwości, ale też takiej troski, takiego... Bardzo trudno to opisać słowami. Ale naprawdę jest wiele osób, które się w tym realizują. Same będąc osobami z niepełnosprawnością intelektualną świadczą wsparcie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną głębszego stopnia. Też to bardzo fajnie funkcjonuje. Ale jakbyśmy mieli kogokolwiek zatrudnić, to już jest przeszkoda, bo asystent środowiskowy w domu samopomocy musi mieć takie kompetencje, tu, tu, tu. Dlatego moim zdaniem to jest przyszłość. Ja nie mówię, że nie, ale w jakiejś tam perspektywie czasowej (12e).*

Długi cytat na zakończenie stanowi przejście między doświadczeniami zawodowymi wszystkich opisywanych w niniejszej analizie osób a propozycją zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie w ramach projektu „Pomocna Dłoń”. Wszystkie przywoływane przypadki dotyczą osób zatrudnionych w przeważającej mierze w charakterze robotnika niewykwalifikowanego oraz – sporadycznie – w charakterze niższej rangi pracownika biurowego. Natomiast w projekcie „Pomocna Dłoń” wsparcie projektowe zmierza do wypracowania reguł zatrudnienia osób niepełnosprawnych intelektualnie w sektorze społecznym, jako pomocników opiekunów osób starszych. Wypowiedzi terapeutki pani Basi dają asumpt do stwierdzenia, że w pewnych wypadkach, dla niektórych osób niepełnosprawnych i przy specyficznym rodzaju wsparcia, zaproponowanie tego typu zatrudnienia może okazać się kolejnym pozytywnym przykładem wprowadzania osób niepełnosprawnych intelektualnie na rynek pracy.



5. Podsumowanie

Przedstawione i zanalizowane powyżej dziewiętnaście przypadków długotrwałej lub incydentalnej, zaplanowanej lub przypadkowej, satysfakcjonującej lub degradacyjnej kariery zawodowej osób niepełnosprawnych intelektualnie – to całe spektrum oczekiwań, ambicji i możliwości. Niektóre z analizowanych przypadków są negatywne, a niekiedy wręcz napawają grozą. Inne stanowią budujący przykład „małego heroizmu” osób, które codziennym wysiłkiem budują swą tożsamość i niezależność. Na podstawie przedstawionego materiału trudno udzielić jednoznacznej odpowiedzi na pytanie jaką wartość ma praca w życiu upośledzonego umysłowo człowieka. Zależy to od bardzo wielu czynników. Przedstawione wypowiedzi samych osób upośledzonych oraz osób z ich najbliższego otoczenia społecznego skłaniają jednak do refleksji. Podejmowanie zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne intelektualnie to „konieczność dziejowa”. Nie sposób odwrócić biegu historii. A historia emancypacji osób niepełnosprawnych intelektualnie, która dokonuje się w ostatnich dekadach, to historia obejmująca ich prawo do ochrony zdrowia, do edukacji, do wyboru stylu życia, grupy rówieśniczej, sposobów spędzania czasu wolnego. Obecnie jako społeczeństwo jesteśmy świadkami rozszerzania się działań emancypacyjnych na sferę zatrudnienia.



prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys

Rozdział 3

O Projekcie „Pomocna Dłoń” i wsparciu w systemie mentorskim

Kluczem do zrozumienia idei naszego projektu jest znaczenie pojęcia „pomocna dłoń”. Tradycyjnie rozumie się to pojęcie w ten sposób, że pomocna dłoń wyciągana jest w kierunku osób wykluczonych: biednych, słabych, niepełnosprawnych czy upośledzonych umysłowo. Oznacza to, że podejmowane są wobec tych osób działania wspierające, opiekuńcze lub charytatywne. Osoby należące do głównego nurtu życia społecznego pochylają się współczująco nad swoimi bliźnimi i obdarzają ich swoją uwagą i troską, a także najczęściej wsparciem finansowym. Taki obrazek zakłada, że osoby, ku którym wyciąga się pomocną dłoń zajmują niską pozycję w hierarchii społecznej, a relacja między nimi a ich dobroczyńcami nie jest na ogół symetryczna: przyjmują pomoc, ale nie mogą w zamian od siebie nic ofiarować. Pomocna dłoń symbolizuje zatem chęć pomocy, ale zarazem sankcjonuje wykluczenie.

Znaczenie tego pojęcia w kontekście naszego projektu jest zupełnie inne. Osoby z zespołem Downa, odpowiednio przygotowane i przeszkolone, podejmą pracę w domu opieki dla osób starszych. Młodzi pracownicy, pod opieką swoich starszych kolegów – etatowych pracowników domów opieki, którzy w naszym projekcie będą pełnić funkcję mentorów – podejmą pracę pomocników opiekunów osób starszych. Ich praca będzie polegała na wykonywaniu drobnych czynności porządkowych i opiekuńczych. Będą mogli karmić i poić osoby leżące, uczesać osobę starszą, poprawić pościel, potrzymać za rękę. Ich praca będzie też polegała na dotrzymywaniu towarzystwa, rozmowie, po prostu „byciu razem”. To oni, jako pracownicy, dobrze przygotowani do pracy, zmotywowani i zaangażowani, będą wyciągać pomocną dłoń ku osobom starszym, potrzebującym opieki i wsparcia.

Projekt nasz, w nomenklaturze projektów dofinansowywanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, jest projektem innowacyjnym testującym. Oznacza to, że wprowadza pewną innowację systemową, a celem projektu jest wdrożenie tej innowacji do głównego nurtu polityki społecznej wobec osób niepełnosprawnych intelektualnie, w dziedzinie aktywizacji zawodowej tych osób. W Polsce dominującą polityką w tej dziedzinie, w stosunku do wszystkich osób niepełnosprawnych, w tym upośledzonych umysłowo, jest wprowadzanie ich na otwarty rynek pracy. Nasz projekt proponuje wprowadzenie alternatywnej polityki wobec osób upośledzonych umysłowo.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W obiegu społecznym funkcjonują dwa wyrażenia nazywające osoby, o których mowa: termin staroświecki - „upośledzeni umysłowo” oraz nowoczesny, postępowy – „osoby z niepełnosprawnością intelektualną”. Obydwa te terminy mają swoje wady i zalety. Sformułowanie „osoby z niepełnosprawnością intelektualną” jest pewnym „wygibasem” językowym i kojarzyć się może z wyrażeniem „stół z powyłamywanymi nogami”. Jest „nowomową”, bardziej biurokratyczną niż życiową, a poza tym jest niezrozumiałe dla ludzi „spoza branży”, czyli dla znakomitej większości naszego społeczeństwa. Jest to problematyka egzotyczna dla przeciętnego obywatela naszego kraju, ponieważ mało kto interesuje się problematyką upośledzenia umysłowego. Osoby takie nie przyciągają społecznej uwagi, społeczeństwo nie jest zainteresowane ich losem. Poza tym takich osób w Polsce jest bardzo mało, mniej niż 1%. Jeśli chcemy coś zrobić na ich korzyść, to musimy sami się o to martwić, bo nie możemy liczyć, że wzbudzi to pozytywne zainteresowanie w szerokich kręgach społecznych. Z tych wszystkich powodów sformułowanie „osoba z niepełnosprawnością intelektualną” jest w niniejszym podręczniku stosowane zamiennie z pojęciami „osoba upośledzona umysłowo” lub „osoba niepełnosprawna umysłowo”.

Kolejnym pojęciem wartym rozważenia jest pojęcie „systemu mentorskiego”. System mentorski jest już w Polsce obecny, ale nie był jeszcze stosowany wobec osób upośledzonych umysłowo (wyjąwszy projekty PSOUU, w których mentorem osoby upośledzonej jest inna osoba upośledzona lepiej funkcjonująca społecznie, jednak system ten realizowany jest w sektorze robotniczym a ponadto znajduje się na etapie testowania na pojedynczych przypadkach). System mentorski w naszym rozumieniu w zasadniczy sposób różni się od systemów aktywizacji zawodowej stosowanych w Polsce wobec osób upośledzonych umysłowo. Mianowicie, w polskim systemie aktywizacji zawodowej osób upośledzonych, osobami odpowiedzialnymi za ich działania związane z poszukiwaniem pracy, procesem rozpoczynania zatrudnienia oraz z jego kontynuacją, są trenerzy pracy. Jest to zawód, który w ostatnich latach dynamicznie się rozwija. Wiele podmiotów, jak na przykład Wrocławski Sejmik Osób Niepełnosprawnych, PZN czy PSOUU, organizuje kursy, po ukończeniu których zawód ten można w Polsce wykonywać. Obecnie realizowany jest w ramach PO KL projekt „Trener pracy jako sposób na zwiększenie zatrudnienia osób niepełnosprawnych”, który niewątpliwie przyczyni się do podniesienia rangi trenera pracy. Trenerzy pracy mogą się pochwalić wieloma osiągnięciami. System polega na tym, że osoby niepełnosprawne intelektualnie przygotowuje się do tego, aby samodzielnie mogły się odnaleźć na rynku pracy. Dotyczy to także osób upośledzonych umysłowo, które podlegają tym samym regułom gry jak inni niepełnosprawni. Odbywa się to w dwóch obszarach. Po pierwsze więc, uczy się osoby upośledzone umysłowo nabywania kompetencji społecznych i „przygotowuje do świadomego



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

życia w społeczeństwie”.²⁴ Natomiast celem drugiego obszaru jest „rozbudzenia zainteresowania uczniów pracą, podkreślenie wartości pracy w życiu człowieka, zapoznanie uczniów z prawami rządzącymi rynkiem pracy, przygotowanie ich do poruszania się na rynku pracy i wejścia w rolę pracownika”. System ten uważany jest za efektywny i godny upowszechnienia. Efektywność systemu wynika z zastosowania dwóch wskaźników jej pomiaru. Pierwszym jest wskaźnik o nazwie „próba podjęcia zatrudnienia”. W statystykach wskaźnik ten oznacza wyjście z bierności zawodowej, a więc jest wartościowany bardzo pozytywnie. Należy jednak pamiętać, że to co dla statystyk projektowych jest zjawiskiem pozytywnym, może nie być takie dla osoby podejmującej nieudane próby, mogące powodować dodatkową frustrację. Próba podjęcia zatrudnienia oznacza najczęściej zarejestrowanie uczestnika projektu w Urzędzie Pracy jako osobę bezrobotną poszukującą pracy. Drugi wskaźnik nosi nazwę „stałe zatrudnienie”. Jednakże operacjonalizacja tego pojęcia jest specyficzna. W języku potocznym jeśli mówimy o kimś, że ma stałe zatrudnienie, to mamy na myśli to, że jest zatrudniony przez wiele lat, często aż do emerytury. Natomiast w projektach, „stałe zatrudnienie” oznacza najczęściej okres od 3 miesięcy do roku. Dlatego właśnie wskaźniki są bardzo optymistyczne. Zatrudnienie trwa w czasie trwania projektu, ponieważ następuje na skutek finansowania projektowego. Czyli upośledzony człowiek pracuje rok, a co robi później – o tym już statystyki projektowe nie wspominają. Z przeprowadzonych przez nasz zespół badań (patrz rozdz. 2) wynika, że doświadczenie rocznej pracy może mieć dewastujący wpływ na życie osoby, której rozbudzone ambicje już nigdy potem nie będą mogły być zaspokojone.

Zadaniem naszego projektu jest to, aby spojrzeć na wskaźniki nie z punktu widzenia projektu, lecz z punktu widzenia konkretnych osób biorących w nim udział. Specyfika naszego projektu polega na akcentowaniu roli mentora, którego rola uzupełnia się z rolą trenera pracy. Trenerzy pracy zawodowo zajmują się wspieraniem osób upośledzonych umysłowo w poszukiwaniu, podejmowaniu i kontynuowaniu pracy, są więc osobami z zewnątrz instytucji, do której osoba upośledzona została przyjęta do pracy. Natomiast w zastosowanym w naszym projekcie systemie mentorskim, przyjmujemy inne założenie. My też zakładamy istnienie trenerów pracy. Przygotowują oni osobę niepełnosprawną do pracy w konkretnym miejscu, w przypadku naszego projektu jest nim dom opieki dla osób starszych. Pracownicy domu opieki, którzy wyrażą chęć uczestnictwa w projekcie, biorą udział w szkoleniach mentorskich. Te właśnie osoby, pracujące na co dzień wewnątrz zakładu pracy, stają się mentorami przyjętych do pracy osób z zespołem Downa.

²⁴ Informacje na temat systemu na podstawie: *Raport końcowy projektu Edukacja ku niezależności – modernizacja programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi 2010-2013*. Projekt przygotowany i realizowany przez Biuro Edukacji Urzędu m.st. Warszawy w partnerstwie z Polskim Stowarzyszeniem na Rzecz Osób Upośledzonych Umysłowo, Warszawa, luty 2013.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Polityka zatrudnieniowa polegająca na zatrudnieniu osób upośledzonych umysłowo przy wsparciu trenera pracy, ukierunkowana jest na zniesienie bariery, jaką są drzwi wejściowe do zakładu pracy. W systemie tym upośledzony pracownik wraz z trenerem pracy wchodzi do budynku i zapoznaje się tylko ze swoim stanowiskiem pracy, na którym pracuje pod okiem trenera pracy. Jednak pozostaje jeszcze druga bariera. Osoba niepełnosprawna pracując nie wchodzi w interakcje z pozostałymi pracownikami instytucji, nie staje się członkiem zespołu pracowniczego.

Inna polityka zatrudnieniowa, którą realizujemy w naszym projekcie, polega na tym, że osoby upośledzone nie są oglądane z daleka przez pracowników, ale stają się kolegami z pracy, współpracownikami. To jest właśnie pomysł, który zaczerpnęliśmy z międzynarodowego projektu unijnego IBB2, o którym była mowa we „Wprowadzeniu”. Naszym celem jest nie tylko i nie przede wszystkim zatrudnienie, ale także sprawienie, że osoba z zespołem Downa stanie się członkiem zespołu pracowniczego. Pod opieką mentora będzie pracowała wśród ludzi, którzy nie specjalizują się w opiece nad osobami upośledzonymi umysłowo, tylko specjalizują się w zadaniach instytucji opiekuńczej dla osób starszych.

Kolejnym aspektem innowacyjności projektu jest to, że podstawą polityki nie tylko zatrudnienia, lecz przede wszystkim traktowania osób upośledzonych umysłowo, jest odejście od polityki równościowej w kierunku polityki różnorodności. Polityka równościowa głosi, że wszyscy jesteśmy tacy sami i wszyscy mamy takie same prawa. Jedyna różnica, zdaniem niektórych, między osobą upośledzoną a „normalną” polega na tym, że osoby z niesprawnością intelektualną nie umieją korzystać z przysługujących im praw. Trzeba więc ich tego nauczyć. Uczenie takich osób natrafia na opory, nazywane są one przecież „osobami z trudnościami w uczeniu się” (*nota bene* jest to eufemizm już kompletnie niezrozumiały dla przeciętnego człowieka, gdyż w imię poprawności politycznej osoba upośledzona może być mylona np. z dysgrafikiem). Biorąc pod uwagę powyższe elementy realizowania polityki równych szans, można dojść do wniosku, że w obecnych czasach staje się ona coraz bardziej dysfunkcyjna, choć była bardzo postępową 20 – 30 lat temu. Była to jedna z pierwszych jaskółek końca epoki segregacji oraz początku epoki integracji społecznej i inkluzji. Otwierano drzwi zamkniętych placówek opiekuńczych dla dzieci upośledzonych. Osoby upośledzone zaczęły uczestniczyć w szerokim życiu społecznym. Jednak dziś to, co było postępowe 30 lat temu, może stać się hamulcem zmian.

Polityka równościowa coraz częściej jest zastępowana innym rodzajem polityki: polityką różnorodności. Nie jesteśmy tacy sami. Ludzie są różni, a ta różnorodność może być dla wszystkich wzbogacająca. Nie uczmy upośledzonych cenić tych wartości, którym jesteśmy wierni my sami. Nie kształtujmy ich na nasz obraz i podobieństwo. Jeśli oni mają być takimi samymi uczestnikami życia społecznego, kultury, sztuki, pracy i układów społecznych jak my, to zawsze będą siedzieć w ostatniej ławce, bo zawsze będą to robić gorzej niż my, nigdy nie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

osiągną wystarczającego poziomu kompetencji. Takie są konsekwencje polityki równościowej. Natomiast polityka zarządzania różnorodnością mówi coś innego: pozwólmymy upośledzonym być upośledzonymi „z całym dobrodziejstwem inwentarza”, bo oni po prostu tacy są. Szanujmy ich upośledzenie i róbmy wszystko, żeby oni ze swym upośledzeniem byli z jednej strony szczęśliwi, a z drugiej strony – wzbogacający dla całego społeczeństwa.

W naszym projekcie idziemy tropem polityki różnorodności. Zaczęliśmy się zastanawiać, jak to zrobić, żeby w pracy, którą możemy zaproponować osobom z zespołem Downa ich cechy osobnicze nie były przeszkodą, ale atutem. Jak sprawić, aby ich powolność, „wsobność”, nieekspansywność, brak ducha rywalizacji, rutynowość i schematyczność działania, empatyczność, brak skłonności do oceniania – nie były cechami, które należałoby korygować, ale zapleczem mogącym pełnić pozytywną rolę w ich przyszłej pracy. Przy wprowadzaniu osób upośledzonych na otwarty rynek pracy cechy takie są oczywistą przeszkodą. Natomiast z chwilą, gdy zostanie im zaoferowana praca w sektorze społecznym – praca polegająca na byciu z innymi ludźmi, cechy te mogą sprawić, że wspólne przebywanie z osobami z zespołem Downa może być dla osób starszych wzbogacające.

Kolejną cechą osób z zespołem Downa jest to, że mają one trudności z myśleniem abstrakcyjnym. W związku z tym niezbyt dobrze wiedzą co to jest sfera publiczna i nie potrafią jej precyzyjnie oddzielić od sfery prywatnej. Praca, obok polityki, należy do sfery publicznej. Obowiązują w niej pewne rygory i zasady wiążące się z tym, że nie należy upubliczniać swojej prywatności. W standardowej pracy człowiek nie jest niepowtarzalnym podmiotem, jest jednostką, której funkcje mogą być powierzone innej jednostce. W pracy nie chodzi o indywidualność konkretnego człowieka, ale o jego pozycję społeczną. Osoby z zespołem Downa tego nie potrafią. Stąd w naszym projekcie wprowadziliśmy w życie prosty pomysł. Osoby z zespołem Downa, idąc do pracy, miały koszulki z napisem „Pracownik”. Koszulka symbolizowała „służbowy” charakter ich pobytu w domu opieki, a z jej noszenia były bardzo dumne.

Ten prosty zabieg pozwolił postawić wyraźną granicę między „byciem pracownikiem” a „byciem podopiecznym”. Jest to bardzo ważne, gdyż czasy, w których osoby z zespołem Downa, oraz inne upośledzone umysłowo osoby, same były pensjonariuszami domów opieki, nie są wcale takie odległe. Tak więc z jednej strony młodzi pracownicy mieli do wypełnienia obowiązki pracownicze, choć z drugiej strony cały ich pobyt w domu opieki był przesiąknięty duchem prywatności, a nawet intymności.

Iluzją jest traktowanie pracy osób z zespołem Downa w takich kategoriach, w jakich traktujemy naszą pracę. Jest to przeważnie ujmowane jako alternatywa: albo ktoś pracuje, albo nie pracuje. Natomiast praca osób z zespołem Downa może być potraktowana jako coś, co jest trwałym elementem ich codziennego życia. Praca „w małych dawkach” (w naszym projekcie jest to około 16 godzin miesięcznie przez pół roku), która została zaoferowana



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

osobom przebywającym na co dzień w Warsztatach Terapii Zajęciowej lub w Środowiskowych Domach Samopomocy, stanowiła wzbogacenie i ubarwienie ich codziennego życia.

Takie są podstawowe elementy systemu mentorskiego, który zastosowaliśmy w naszym projekcie. Są to bardzo proste zasady. Nie ma potrzeby prowadzenia żmudnych, długotrwałych i kosztownych szkoleń, ponieważ osoby z zespołem Downa nie muszą nabywać żadnych specjalnych umiejętności – mogą bazować na naturalnych kompetencjach, jakie posiadają - na zdolności do empatii i do współdziałania. Inni uczestnicy projektu oczywiście zdobędą pewną wiedzę na organizowanych dla nich szkoleniach. Ale przede wszystkim muszą się pewnych rzeczy oduczyć. Muszą przestać myśleć o osobie upośledzonej umysłowo jako o kimś, kto różni się od statystycznej większości tylko tym, że cechuje ją mniejsza ilość inteligencji. Muszą przestać myśleć o upośledzeniu jako o pożałowania godnym stanie, który trzeba naprawić, a zacząć je traktować jako jeden z wielu sposobów bycia człowiekiem. Równie wartościowym jak wszystkie pozostałe.

W naszym Projekcie prowadzone były działania, których celem było przetestowanie systemu mentorskiego przy zachowaniu reguł realizacji projektów POKL innowacyjnych testujących. Były one następujące:

Działanie 1: Poszukiwanie chętnych do współpracy ośrodków pomocowych. Poziom zainteresowania potencjalnych partnerów realizacji modelu innowacyjnego na podstawie diagnozy przeprowadzonej w ramach działań projektowych można uznać za wysoki. Poszukiwanie chętnych do udziału w projekcie osób z zespołem Downa. Poszukiwanie chętnych do udziału w projekcie osób z kadry terapeutyczno-pedagogicznej

Działanie 2: Diagnoza istniejącej sytuacji. Zebranie danych dotyczących projektów realizowanych w ciągu ostatnich 10 lat na temat aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, ze szczególnym uwzględnieniem upośledzonych umysłowo. W ramach projektu nie zamawialiśmy badań powielających wyniki dostępne w uprzednio realizowanych badaniach. Badania społeczne są bardzo drogie, a opracowania naprawdę rzetelne, oparte na próbie reprezentatywnej, muszą być przeprowadzone przez profesjonalne agencje badawcze. Skorzystaliśmy z wyników takich badań. W projekcie przeprowadziliśmy badania niestandardowe, rzucające nowe światło na analizowaną problematykę: a) badanie opinii 20 decydentów na temat systemu aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych w Polsce. Chcieliśmy się dowiedzieć jaki jest stan społecznej świadomości osób opiniotwórczych, czy możemy w przyszłości liczyć na wsparcie z ich strony podejmowanych przez nas innowacyjnych działań; b) badanie ankietowe 100 osób upośledzonych umysłowo i 50 niepełnosprawnych fizycznie na temat doświadczeń związanych z zatrudnieniem; c) badanie poglądów na temat możliwości zatrudnienia osób z zespołem Downa w danej placówce, wyrażane przez dyrektorów i pracowników wybranych ośrodków.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Działanie 3: Uzasadnienie i interpretacja diagnozy - przeprowadzenie 55 wywiadów narracyjnych z osobami upośledzonymi umysłowo oraz z osobami z ich otoczenia na temat doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy i zatrudnieniem.

Działanie 4: Spotkanie informacyjno-promocyjne dla rodziców osób z zespołem Downa. Zebranie wstępnej deklaracji współpracy.

Działanie 5: Spotkanie informacyjne dla osób z zespołem Downa o projekcie. Rozmowa o tym kim chcieliby być w przyszłości. Pokazanie 2 krótkich filmów pokazujących osoby z zespołem Downa na praktykach, prośba o skomentowanie tych filmów. Rozmowa o tym co sądzą o możliwości pracy w domu opieki dla osób starszych. Przebieg spotkania rejestrowany na filmie. Wypowiedzi poddane transkrypcji. Materiał ten posłużył do realizacji filmu instruktażowego, który został wykorzystany podczas szkoleń mentorów.

Działanie 6: Spotkanie informacyjno-promocyjne dla kadry terapeutyczno-pedagogicznej zainteresowanej projektem, krótka charakterystyka projektu. Pokazanie 2 krótkich filmów przedstawiających osoby z zespołem Downa na praktykach (w ramach realizacji projektu IBB). Dyskusja o filmach. Dyskusja o projekcie.

Działanie 7: Spotkanie informacyjno-promocyjne dla pracowników ośrodków pomocowych zainteresowanych systemem mentorskim. Przedstawienie 2 filmów (patrz powyżej) oraz filmu zrealizowanego na podstawie spotkania z osobami z zespołem Downa.

Działanie 8: 24-godzinne szkolenie dla 30-osobowej kadry terapeutyczno-pedagogicznej. Zebranie deklaracji dalszej współpracy, wyłonienie 8 trenerów pracy, 2 osoby na liście rezerwowej.,

Działanie 9: Szkolenia dla osób z zespołem Downa – 3 x 2 godziny zajęć „teoretycznych” oraz praktyczna weryfikacja zdobytej wiedzy podczas wizyt w ośrodkach pomocowych (4 x 3 godz.),

Działanie 10: 10-godzinny cykl szkoleń dla rodziców osób z zespołem Downa. Jak przygotować dorosłe dziecko z zespołem Downa do samodzielności. Jak je wspierać w decyzji podjęcia i kontynuowania zatrudnienia.

Działanie 11: Wyjazd do wzorcowych ośrodków w Polsce (Jarosław i Oleszyce) zatrudniających osoby z zespołem Downa. Rejestracja wypowiedzi uczestników wyjazdu na temat dobrych praktyk.

Działanie 12: Szkolenia trenerów pracy – 32 godziny zajęć teoretycznych, praktyk, dyżurów w ośrodkach pomocowych – współpraca z osobami z zespołem Downa w domach opieki. Osoby z zespołem Downa odbywają praktyki pod opieką trenerów pracy.

Działanie 13: 24-godzinne szkolenie mentorów. Mentorzy wybrani spośród pracowników domów opieki, gotowi przyjąć te osoby do zespołu pracowniczego.

Działanie 14: przedstawienie teatralne dla wszystkich uczestników

Działanie 15: Drugi wyjazd do wzorcowych ośrodków w Polsce (Toruń i Kołobrzeg).



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Działanie 16: Oddelegowanie osób z zespołem Downa do pracy w ośrodkach pomocowych na 6 miesięcy (średnio 2 razy w tygodniu po 2 godz.). 2 osoby z zespołem Downa pracowały pod opieką 1 mentora. Praca osób z zespołem Downa monitorowana była przez trenerów pracy. Zbieranie i rejestrowanie na bieżąco opinii o swojej pracy osób z zespołem Downa. Zbieranie opinii i komentarzy mentorów, mieszkańców, trenerów pracy.

Działanie 17: Wyjazd do wzorcowych ośrodków za granicą (Berlin)

Działanie 18: Prowadzenie strony internetowej projektu www.pomocnadlon-projekt.eu

Ten rozbudowany schemat może ulec znacznemu skróceniu wtedy, gdy dany pracodawca chce na określonych warunkach przyjąć do pracy konkretnych niepełnosprawnych intelektualnie pracowników. Ten system jest możliwy do łatwego zastosowania, ale nie jest możliwe pominięcie tych czterech przedstawionych poniżej podstawowych elementów:

1. Wytypowanie mentorów - pracowników danego zakładu pracy oraz szkolenie w zakresie tematów dotyczących specyfiki osób przeszkolonych i zaznajomionych upośledzonych umysłowo i pracy z nimi.
2. Rekrutowanie trenerów pracy zapoznanych z systemem mentorskim.
3. Wprowadzenie zatrudnionego pracownika z niepełnosprawnością intelektualną w zespół pracowniczy oraz zapoznanie go z funkcjonowaniem i organizacją pracy zakładu.
4. Monitorowanie przebiegu pracy i współpracy zespołu pracowniczego, w którym pracuje osoba upośledzona umysłowo.



Rozdział 4

Szkolenia realizowane w trakcie Projektu

Małgorzata Druś

Prof. Elżbieta Zakrzewska -Manterys

Wprowadzenie

Szkolenia prowadzone na potrzeby projektu „Pomocna Dłoń” miały za zadanie wprowadzenie uczestników w specyfikę rozumienia z jednej strony tego czym jest upośledzenie z umysłowe, a z drugiej strony czym jest satysfakcjonujące zatrudnienie, które osoby upośledzone umysłowo mogą podjąć. Prelegentami byli uznani specjaliści, którzy przekazywali słuchaczom wiedzę wynikającą z wieloletniego doświadczenia, nawiązującą do realiów społecznego, zawodowego i indywidualnego funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną. Szkolenia miały charakter wstępnego, teoretycznego przygotowania uczestników do realizacji działań projektowych. Na tej bazie zapoznano uczestników z wiedzą praktyczną zdobywaną podczas: wizyt studyjnych, wizytacji placówek całodobowej opieki, 12-godzinnych dyżurów trenerów pracy w miejscach przyszłego zatrudnienia uczestników z zespołem Downa. Ważną rolę odegrało także przedstawienie teatralne ukazujące artystyczną wizję śmierci jako wydarzenia egzystencjalnego.

Wiedza teoretyczna przekazywana podczas szkoleń w połączeniu z wiedzą praktyczną zdobywaną w sposób poglądowy wprowadzały wszystkich uczestników, a zwłaszcza osoby z zespołem Downa, w trudną problematykę zagadnień związanych ze starością, niesamodzielnością, niezaradnością, samotnością i umieraniem. Jest to krąg zagadnień, w którym osoby z zespołem Downa są jak najbardziej kompetentnymi uczestnikami życia społecznego – niczego nie muszą się uczyć, a mają jedynie być sobą. W tym kontekście czynności związane z wykonywaną pracą, jak na przykład karmienie i pojenie osoby leżącej, czesanie, pomaganie w drobnych czynnościach higieniczno-kosmetycznych osobie niesamodzielnej, towarzyszenie, trzymanie za rękę i głaskanie po głowie, pomaganie w rozdawaniu posiłków w jadalni, proste prace porządkowe w pokojach mieszkańców, itp. były dla uczestników z zespołem Downa zadaniami na ich miarę. Szybko przyswajali sobie zlecane im zadania i wykonywali je z dużą empatią i wyczuciem.

Prowadzone szkolenia dla osób z zespołem Downa były potwierdzeniem ich naturalnych kompetencji społecznych, umocnieniem ich siły sprawczej, przyczyniając się do przełamania



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

barier i oporów tkwiących zarówno w nich samych jak i rodzicach. W tym sensie szkolenia nie były nauką niezrozumiałych zagadnień jak na przykład pisanie CV, poznawanie reguł prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej, aktywnego poszukiwania pracy, itp. Były one natomiast czymś pozytywnym, zrozumiałym a tym samym w znaczący sposób podnoszącym satysfakcję ze szkolenia, co z kolei przyczyniało się do wzmożenia motywacji do zatrudnienia. Dla pozostałych uczestników, w tym mentorów, trenerów pracy a także rodziców, szkolenia oraz zaobserwowana praktyka życia w ośrodkach pomocowych, warsztatach pracy lub innych miejscach zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną pozwoliły zweryfikować poglądy dotyczące realności zatrudniania tych osób.

Realizowaliśmy następujące rodzaje szkoleń: dla kadry terapeutyczno-pedagogicznej, dla trenerów pracy, dla mentorów, dla osób z Zespołem Downa i dla ich rodziców. Wszystkie moduły szkoleniowe były zaprojektowane z myślą o konkretnych uczestnikach z zespołem Downa oraz o konkretnych ośrodkach pomocowych, w których podjęli pracę. Ogólna zasada doboru modułów szkoleniowych polegała więc na maksymalnym indywidualizowaniu poszczególnych części i dostosowywaniu ich do konkretnego systemu wsparcia stanowiącego produkt projektu „Pomocna Dłoń”.

Poniżej przedstawiamy tematy modułów szkoleniowych realizowanych podczas szkoleń. Czytelnik będzie mógł wyrobić sobie pogląd na jakiej zasadzie dobierane są tematy modułów szkoleniowych – tak, aby mógł zaprojektować własne moduły, pasujące do miejsca realizowanego przez niego systemu wsparcia. Innymi słowy, w naszym projekcie poruszaliśmy na przykład kwestie dotyczące społeczeństwa obywatelskiego, gdyż uczestnicy z zespołem Downa skupieni są wokół organizacji pozarządowej - Stowarzyszenia „Bardziej Kochani”; wiele miejsca poświęciliśmy problematyce starości i umierania, gdyż miejscem pracy uczestników były całodobowe ośrodki pomocowe dla osób starszych. W innych podobnych działaniach zmierzających do zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną można zaprojektować szkolenia dotyczące na przykład ruchu hospicyjnego; specyfiki opieki nad osobami głęboko upośledzonymi; problematyki opieki nad osobą niesamodzielną w domu klienta, itp.

Ze względu na szczególną wartość i znaczenie dla idei naszego projektu przedstawiamy przykładowe konspekty szkoleń.



Przykładowe konspekty szkoleń

Mariusz Drozdowski

socjolog

Zarządzanie różnorodnością

Wstęp

Prawo do równego traktowania i ochrony przed dyskryminacją jest elementem wielu aktów międzynarodowych i stanowi jedno z podstawowych praw przynależnych wszystkim ludziom. Gwarantują to m.in. dokumenty międzynarodowe takie jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka, Konwencja Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet, Międzynarodowa Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej, Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych, Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności i inne.

W polskim prawodawstwie szczególne miejsce zajmują dyrektywy Unii Europejskiej, orzeczenia Europejskiego Trybunału Praw Człowieka oraz wewnętrzne przepisy Polski. Warto w tym kontekście wspomnieć o Dyrektywie Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., która ustanawia ogólne warunki ramowe równego traktowania w zatrudnieniu i walka z dyskryminacją z powodu religii lub przekonań, niepełnosprawności, wieku lub orientacji seksualnej.

Rozpatrując polskie prawo, warto zwrócić uwagę m.in. na kodeks pracy. Wyraźny zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu pojawił się w kodeksie pracy dopiero kilka lat temu, kiedy Polska, wstępując do Unii Europejskiej, zobowiązana została do dostosowania swojego prawodawstwa do standardów antydyskryminacyjnych zawartych w szeregach dyrektyw unijnych. Polska przystępując do Unii Europejskiej dokonała zasadniczej zmiany w prawie pracy, która polegała na implementowaniu przepisów antydyskryminacyjnych, precyzujących takie pojęcia jak dyskryminacja pośrednia, molestowanie seksualne, zmuszanie do dyskryminacji, odwrócenie ciężaru dowodu w postępowaniach o nierówne traktowanie czy zakaz działań represyjnych wobec pracowników decydujących się na dochodzenie swoich praw naruszonych dyskryminacją.

Innym ważnym aktem prawnym jest Ustawa z dnia 3 grudnia 2010 roku o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania (tzw. ustawa



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

równościowa). Określa ona obszary i sposoby przeciwdziałania naruszeniom zasady równego traktowania ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek i orientację seksualną oraz organy właściwe w tym zakresie.

1. Tożsamość

W psychologii, od czasów pojawienia się teorii Erika H. Eriksona, pojęcie tożsamości występuje w kontekście dwóch najważniejszych dla człowieka relacji: stosunku do siebie samego i stosunku do innych ludzi, a więc zarazem do kultury i tradycji. Wskazuje ono na szczególny typ związku, jaki łączy podmiot z nim samym - z jednej strony, z jego własną psychofizyczną i moralną kondycją (self identity) z drugiej zaś - na związek z innymi. Związek ten opiera się na mniej lub bardziej świadomych postawach wobec wyróżnionych wartości, których nosicielem jest zarówno sam podmiot, jak i inni ludzie, kultura.

Problematyka tożsamości - rozważana z perspektywy specyficznie psychologicznej - komplikuje się dodatkowo przez obecność idei podmiotu oraz przez sposób doświadczenia tożsamości, określane jako poczucie.

Jedną z ciekawszych propozycji rozważenia tego, czym jest tożsamość, zaproponował socjolog Ervin Goffman. Zanegował on bowiem istnienie tożsamości jednostki. Twierdził, że w zależności od kontekstu sytuacyjnego przejawiają się różne tożsamości aktora społecznego. Jako aktor w teatrze życia codziennego, podejmując manipulację wrażeniami (impression management), jakie chce wywrzeć na innych, jednostka bierze pod uwagę pewien zinternalizowany scenariusz, napisany przez społeczeństwo (zawarty w kulturze) dla odgrywanej przez nią roli. „Odgrywając rolę, jednostka musi uważać, aby wrażenia, jakie przekazuje w danej sytuacji, były zgodne z cechami osobistymi imputowanymi jej przez widzów, a właściwymi dla roli: sędzia ma być rozważny i wnikliwy, pilot ma być opanowany, księgowy dokładny i porządnym w swojej pracy” (Goffman 1997: 35). W rezultacie to, co prezentuje innym, stanowi nie tyle autentyczną jaźń, ale jaźń odgrywaną (performed self) (Goffman 1997: 23), w istotnym stopniu poddaną idealizacji. Taka manipulacja wrażeniami i idealizacja samego siebie na użytek innych jest możliwa dlatego, że dla odbiorcy wrażenia, jakie odbiera, stanowią znaki czegoś, substytuty realnych cech aktora, a „znak obecności czegoś, nie będąc tym czymś, może być zastosowany pod nieobecność [swoich desygnatów]” (Goffman 1997: 22).

Goffman używa także pojęcia „piętna”, ale robi to inaczej niż w przeszłości (żółta gwiazda noszona przez Żydów w XX w., dzwonki trędowatych czy tym podobne, wypalane lub wycinane na ciele znaki przez starożytnych Greków u niewolników, zdrajców, osób nieczystych itp.). Nie jest ono przymiotem nosiciela, a raczej pewnym typem związku między atrybutem a stereotypem, to relacja między przygodnym nosicielem piętna, a równie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

przygodnym normalsem. Piętno ma służyć do konstruowania i podtrzymywania hierarchii w społeczeństwie – dzięki temu każdy na być na swoim miejscu. Socjolog podaje 3 podstawowe rodzaje piętna: 1) brzydota cielesna (deformacje ciała), 2) wady charakteru „przypisywane słabej woli, nieujarzmionym bądź nienaturalnym namiętnościom, niebezpiecznym lub dogmatycznym przekonaniom oraz nieuczciwości” i 3) piętna dotyczące grup ze względu na rasę, narodowość czy wyznanie.

Istotną zmianą, jaka w ostatnich dziesięcioleciach destabilizuje poczucie tożsamości jest postępująca globalizacja, która niesie ze sobą nie tylko wzrost zróżnicowania społecznego, ale i ukazuje coraz to nowe wzorce osobowe i tożsamościowe. W tym zjawisku naukowcy doszukują się często powodów słabnięcia więzi w grupach, które opierały się na tożsamości grupowej.

2. Dyskryminacja

Ze zjawiskiem piętna i jego widoczności wiąże się nierozzerwalnie kwestia istnienia nierówności i związanej z tym dyskryminacji. Według prawa, dyskryminacja oznacza nierówne, zróżnicowane traktowanie, które nie jest uzasadnione obiektywnymi przyczynami ani prawnie usprawiedliwione. Jest to wszelkie rozróżnienie, wyłączenie lub uprzywilejowanie, którego skutkiem jest zniweczenie albo naruszenie równości szans lub równego traktowania, na przykład w zakresie: zatrudnienia lub wykonywania zawodu, prowadzenia działalności gospodarczej, dostępu do ochrony społecznej, włączając w to opiekę socjalną i zdrowotną, dostępu do edukacji, dostępu do dóbr i usług oferowanych publicznie, w tym do oferowanych publicznie mieszkań. Co ciekawe, zasada równego traktowania dopuszcza natomiast utrzymanie lub wprowadzenie przez państwo czasowych rozwiązań i środków prawnych przewidujących wyrównywanie szans poprzez zmniejszenie na korzyść osób o np. odmiennym pochodzeniu etnicznym, religii, przekonaniach lub orientacji seksualnej i niepełnosprawnych faktycznych nierówności, których doświadczają. Jest to tzw. dyskryminacja pozytywna.

Dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce nie tylko wówczas, gdy określona osoba jest traktowana w tej chwili mniej korzystnie niż inne osoby, ale także wtedy, gdy traktowanie dyskryminowanej osoby odbiega na jej niekorzyść od traktowania innych osób w przeszłości lub od prawdopodobnego traktowania innych osób w tych samych okolicznościach. Inaczej mówiąc, jest to traktowanie określonej osoby – z jednej lub kilku przyczyn – w mniej przychylny sposób niż traktuje się, traktowano lub traktowano by inną osobę w porównywalnej sytuacji.

Dyskryminacja pośrednia występuje wówczas, gdy pozornie obojętny przepis, kryterium lub praktyka powoduje szczególnie niekorzystną sytuację pewnej grupy osób w porównaniu z innymi osobami, chyba że taki przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

i prawnie uzasadnione, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są proporcjonalne i konieczne.

3. Niepełnosprawni, edukacja i rynek pracy

Pojęcie „instytucji totalnej” na trwałe weszło do socjologicznego języka, a obserwacje poczynione przez Ervinga Goffmana i opisane w jego książkach, dostarczyły ram pojęciowych dla wielu koncepcji w naukach społecznych. Instytucja totalna, to taka organizacja społeczna, która stwarza dla osób z nią związanych rodzaj odrębnego świata, rządzącego się własnymi prawami i odseparowanym od reszty społeczeństwa mniej lub bardziej szczelnymi barierami.

Barieri, jakimi separuje się instytucja totalna od świata nie muszą mieć charakteru fizycznego (np. murów, czy drutów kolczastych), lecz mogą mieć też charakter obyczajowo-psychologiczny. Większość instytucji totalnych oprócz stosowania zbioru zakazów i regulaminów, ściśle określających każdy aspekt życia, separuje związane z nimi osoby poprzez np. jednolity strój, wspólną kulturę lub silne zależności finansowe. Totalność instytucji w tym sensie jest cechą skalowalną. Istnieją instytucje jednoznacznie totalne w samym założeniu (np. więzienia) jak i instytucje posiadające tylko pewne cechy totalności - np. szpitale.

Przykładem takiej instytucji jest szkoła. Jako miejsce, do którego wstęp mają tylko wybrane osoby, czyni z siebie zamkniętą przestrzeń, w jakiej dokonuje się swoista „indoktrynacja” przebywających tam pod przymusem osób. Niedobrowolny i ograniczający dostęp charakter czynią z placówek edukacyjnych taką właśnie instytucję – w której poza programem nazywanym jawnym, pojawia się także to, co naukowcy określają mianem programu ukrytego. Rozpatrywane razem, tworzą swoistą siatkę pojęciową, kulturową i światopoglądową, jaka narzucana jest młodym ludziom. Tworzy także ramy tego, co uznaje się za normalność. Każde odstępstwo od tej normalności jest przez osoby uczące się piętnowane i karane – odrzuceniem, dyskryminacją itd.

Kwestia tworzenia pojęcia tego, co „normalne” jest dla socjologii niezwykle ciekawa. Kto decyduje o tym, że coś jest normą? Jak ustala się zasady postępowania z tymi, którzy normalni nie są? Jak traktuje się tych, którzy chcą być uznawani za normalnych mimo odrzucenia społecznego? Normatywny charakter nauki jako instytucji społecznej jest także poddawany krytyce. Stąd pojawiające się coraz nowe pomysły na to, jak zwiększać podmiotowość osób niepełnosprawnych, czy też innych, które „nie spełniają normy”.

Jednym z nowych pomysłów jest aktywniejsze, pełniejsze zatrudnianie osób niepełnosprawnych. W ten sposób zwiększać się ma generalnie partycypację tych osób na rynku pracy, zwiększając ich podmiotowość. Warto podkreślić, że praca i zawód są często istotnym składnikiem tożsamości jednostki – mogą dowartościować ją i wpłynąć pozytywnie na jej samoocenę. Rola posiadania zatrudnienia jest więc nie bez znaczenia.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Istotną zmianą, jaka zachodzi w ostatnich latach jest odchodzenie od idei chronionych miejsc pracy na rzecz prób integracji osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy.

4. Zarządzanie różnorodnością

Różnorodność, rozumiana kulturowo, jest przykładem elastyczności i zmienności układów społecznych. W każdym społeczeństwie można wydzielić różniące się od siebie grupy, szczególnie jeśli społeczeństwo jest duże i złożone. Takie grupy to np. subkultury. Mogą różnić się klasą społeczną, pochodzeniem etnicznym, religią, stylem życia jak i zainteresowaniami. Słowo różnorodność w odniesieniu do ludzi stosowane było początkowo w rozumieniu biologicznym – wskazywało na naturalne różnice, jakie pojawiają się wewnątrz gatunku homo sapiens. Dziś pojęcie to pojawia się także w naukach społecznych – socjologii, marketingu, zarządzaniu i psychologii. W koncepcjach istotnych dla nas – dotyczących zarządzania – w ramach pojęcia różnorodności uwzględniamy wszystkie aspekty, w których ludzie się różnią i są podobni, zarówno te widoczne, jak: płeć, wiek, rasa, jak i niewidoczne: orientacja seksualna, pochodzenie etniczne, (nie)pełnosprawność, umiejętności, wykształcenie, doświadczenie zawodowe, postawy życiowe, style życia, style uczenia się itp.

Zarządzanie różnorodnością to współczesne podejście do praktyki zarządzania, które koncentruje się na ludzkiej różnorodności. Są to wszystkie działania organizacji, zmierzające do uwzględnienia i optymalnego wykorzystywania różnorodności w miejscu pracy. Zarządzanie różnorodnością oznacza świadome stosowanie określonych praktyk, które dostrzegają, tolerują i doceniają wartości jakie niosą ze sobą różnice. Zarządzanie różnorodnością w miejscu pracy to zrozumienie, że różnice między ludźmi zarówno w miejscu pracy jak i na rynku pracy mogą przyczynić się do osiągnięcia korzyści przez firmę.

Zarządzanie różnorodnością oznacza wydobycie potencjału każdego twojego pracownika, lepsze dostrzeganie zdolności i umiejętności osób, które mogłyby dla ciebie pracować; zapewnia optymalne wykorzystanie obecności na danym rynku oraz daje potencjał (możliwości) rozwoju na nowych rynkach i uniknięcie wszelkiego rodzaju problemów, które mogłyby doprowadzić do upadku twojej firmy.

Zarządzanie różnorodnością i wprowadzenie go do firm działających w Polsce jest szczególnie trudne ze względu na tradycyjne i homogeniczne postrzeganie jednostek w społeczeństwie jako osób bardzo podobnych. To prawda, że łatwiej się porozumieć ludziom, którzy są do siebie podobni. Ale zatrudnianie w jednym zespole różnych ludzi daje lepsze efekty. Dlaczego? Bo w ten sposób możemy uniknąć tzw. czarnych punktów, czyli sytuacji, kiedy nie przewidzimy wszystkich skutków podjętej przez nas decyzji. Jeżeli rozważamy wiele punktów widzenia - a przy różnorodnym zespole tak jest zawsze - podejmowane decyzje są trafniejsze. A to automatycznie oznacza większe zyski dla firmy.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Warto pamiętać, że pracodawcy, którzy inwestują w miejsce pracy wolne od dyskryminacji i o zróżnicowanej sile roboczej dokonują właściwego wyboru. Dzięki temu uzyskują oni środowisko pracy, które jest odbiciem różnorodności konsumentów i użytkowników usług. Dyskryminacja niszczy życie, marginalizuje osobowości i uniemożliwia rozwój nastawionego pozytywnie środowiska pracy, opartego na poszanowaniu i duchu pracy zespołowej.

Pytania i zakończenie

Stale rośnie liczba pracodawców zainteresowanych zróżnicowaniem środowiska pracy, dostrzegających w tym korzyści ekonomiczne, a nie tylko konieczność postępowania zgodnie z literą prawa. Różnicowanie środowiska pracy staje się częścią szerszej strategii firm w dziedzinie budowania kapitału ludzkiego i zachęcania do kreatywności i innowacyjności. Różnorodność może ułatwić firmom współpracę z klientami, dostawcami oraz udziałowcami, ze względu na działalność na wielokulturowych i zglobalizowanych rynkach. Zobowiązanie do różnorodności może również wzmocnić wizerunek firmy. „Zabezpieczenie przed dyskryminacją” może pomóc firmom w uniknięciu kosztów sądowych, dużej rotacji siły roboczej oraz absencji. Stale rosnąca liczba przedsiębiorstw z powodzeniem wdraża politykę różnorodności, jako część strategii rozwoju firmy.



Łukasz Owczarek

kierownik WTZ

Z Warsztatu Terapii Zajęciowej do aktywnego życia w społeczeństwie i rozwoju zawodowego

Warsztat Terapii Zajęciowej jest placówką, w której prowadzona jest rehabilitacja społeczna i zawodowa dorosłych osób z niepełnosprawnością w stopniu znacznym lub umiarkowanym. W terapii biorą udział osoby powyżej 18 roku życia, posiadające orzeczenie o stopniu niepełnosprawności ze wskazaniem do uczestnictwa w terapii zajęciowej. Uczestnikami warsztatów mogą być osoby, które nigdy nie pracowały i nie są jeszcze gotowe do podjęcia zatrudnienia, jak również osoby mające doświadczenie zawodowe, a które straciły pracę z różnych powodów, na przykład w wyniku zamknięcia zakładu pracy chronionej.

Terapia prowadzona w warsztacie realizowana jest na podstawie Indywidualnego Programu Rehabilitacji (IPR), ustalanego dla każdego uczestnika i obejmującego różne sfery jego funkcjonowania w tym między innymi: podstawowe i specjalistyczne umiejętności potrzebne w pracy. Programy uwzględniają możliwości uczestnika, jak i jego osobiste zainteresowania i potrzeby. Realizacja programów odbywa się poprzez różne formy terapii w tym: zajęcia z instruktorem terapii zajęciowej; zajęcia z psychologiem (grupowe i indywidualne); zajęcia z fizjoterapeutą; zajęcia reedukacyjne - podtrzymujące umiejętności w zakresie technik tzw. szkolnych (m.in. umiejętności czytania, pisanie, liczenia), zajęcia z doradcą zawodowym oraz inne formy terapii wynikające z konkretnych potrzeb poszczególnych uczestników.

W warsztatach terapii zajęciowej i innych tego typu placówkach występuje duże zróżnicowanie prowadzonych terapii zajęciowych. Najczęściej spotykane pracownie to intronigatorska, rękodzieła artystycznego, ceramiczna, technik zdobniczych, ogrodnicza, gospodarstwa domowego, komputerowa, umiejętności społecznych. W ramach terapii zajęciowej uczestnicy nabywają i doskonalą umiejętności w danej dziedzinie zgodnie ze specyfiką danej pracowni. Uczestnicy mają możliwość wyboru i zmiany pracowni, dzięki czemu zwiększa się zakres rozwijanych umiejętności. Ponadto wspierani przez terapeutów uczą się lub rozwijają swoją samodzielność, odpowiedzialność, wytrwałość, dokładność, osiąganie zamierzonych efektów pracy, dbanie o własne bezpieczeństwo, przestrzeganie dyscypliny pracy. Bardzo ważna jest także nauka samodzielnego radzenia sobie z trudnościami, jakie napotykają podczas pracy i w kontaktach z innymi współpracującymi z nimi osobami. Czynności, jakie na co dzień doskonalą, stanowią podstawę w ich przyszłej pracy. Stopień trudności zadań wykonywanych przez uczestników w pracowniach jest



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dostosowany do ich aktualnych umiejętności i ulega stopniowemu zwiększeniu w miarę nabywania wprawy.

Aby zapewnić uczestnikom warsztatu terapii zajęciowej efektywny rozwój w zakresie sprawności psychofizycznych niezbędnych w pracy, warsztat tworzy warunki zbliżone do tych, jakie obowiązują na otwartym rynku pracy. W warsztatach terapii zajęciowej praca odbywa się od poniedziałku do piątku przez 7 godzin na ogół w godzinach od 8.00 do 15.00 z dwiema przerwami. Uczestnicy mają obowiązek podpisać codziennie listę obecności i usprawiedliwić swoją nieobecność na specjalnie stworzonych wnioskach.

Aktywizacja zawodowa jest częścią kompleksowej terapii prowadzonej w warsztatach terapii zajęciowej. Decyzje związane z rozwojem zawodowym uczestnika są podejmowane przez całą kadrę terapeutyczną, w której ważnym ogniwem jest doradca zawodowy. Jego wiedza dotycząca: aspektów prawnych zatrudniania, specyfiki niepełnosprawności intelektualnej, potencjału społecznego i zawodowego jaki posiada dany uczestnik przygotowany przez pracę całego zespołu terapeutycznego oraz umiejętność przekazania tej wiedzy przyszłemu pracodawcy - stanowi podstawę skutecznego włączania w nurt zawodowy uczestnika warsztatu terapii zajęciowej.

Uczestnicy warsztatów terapii zajęciowej (osoby z niepełnosprawnością intelektualną) najlepiej radzą sobie z prostymi, powtarzalnymi czynnościami. Umiejętności, które nabywają lub rozwijają w warsztatach terapii zajęciowej mogą być wykorzystywane w różnych typach pracy, pod warunkiem, że zakres obowiązków zostanie odpowiednio dopasowany do możliwości i umiejętności przygotowanej do pracy osoby. Należy wyłączyć te czynności, których z powodu ograniczeń natury intelektualnej bądź fizycznej dane osoby nie są w stanie opanować lub wesprzeć różnymi ułatwieniami, które pozwolą wykonać czynności sprawiające trudność.

Doświadczenie własne pokazuje, że czasami lepiej jest stworzyć specjalne stanowisko pracy pozwalające odciążyć innych pracowników z prostych, powtarzających się czynności takich, jak na przykład: segregowanie faktur, wpinanie dokumentów do segregatorów, niszczenie dokumentów. Doradca zawodowy analizując możliwości uczestnika w zakresie zawodowym bierze pod uwagę aktualne psychofizyczne umiejętności wymagane w pracy na przykład: stopień odpowiedzialności, sumiennosc wykonywanych prac, dokładność, umiejętność współpracy oraz predyspozycje osobowościowe do wykonywania danego zawodu. Jedni lepiej wykonują pracę w samotności, inni w grupie, jedni preferują prace powtarzające się, ciągłe, inni uczestnicy niechętnie podejmują czynności monotonne.

Znając konkretne stanowisko pracy i zakres obowiązków przypisany do tego stanowiska pracy czy praktyk realizowanych u danego pracodawcy, pracownicy warsztatu terapii zajęciowej skupiają się wówczas na rozwijaniu i doskonaleniu tych konkretnych umiejętności zawodowych na które pracodawca ma zapotrzebowanie - węższy zakres, ale i



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

większa skuteczność. Poniżej przedstawiam zestawienie tabelaryczne możliwych obszarów przygotowania zawodowego w placówkach typu warsztat terapii zajęciowej (bez uwzględnienia obszarów psychofizycznych sprawności niezbędnych w pracy)

OBSZARY PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO

LP	RODZAJ PRACY	ZAKRES CZYNNOŚCI
1	PRACA W KUCHNI	Pomoc w kuchni: wszystkie drobne czynności – od obierania, krojenia, miksowania po nakładanie na talerze i podawanie do stołu, wycieranie i nakrywanie stołów, ustawianie krzesel; Obsługa zmywarki, zmywanie i wycieranie naczyń, układanie talerzy i innych rzeczy na półkach, obsługa kuchenki mikrofalowej.
2	PRACE PORZĄDKOWE	Ogólnie - układanie, sprząkanie np. w biurze, w hotelu np. układanie pościeli, ręczników, zamiatanie, odkurzanie, mycie podłogi, mycie mebli itp.
3	PRACE BIUROWE	Np. segregowanie faktur i innych dokumentów, kserowanie dokumentów i ich archiwizacja np. w segregatorach, i podobnie jak w pracowni komputerowej – wprowadzanie danych do komputera, niszczenie dokumentów.
4	PRACE INTROLIGATORSKIE	Laminowanie, bindowanie, przycinanie na gilotynie biurowej, zszywanie, bigowanie, układanie, naklejanie wg wzoru, ogólnie praca z papierem, narzędziami i sprzętem introligatorskim.
5	PRACE W OGRODZIE	Wszystkie proste czynności: podlewanie, sianie, pielenie, pikowanie, koszenie, grabienie, sadzenie itp.
6	KRAWIECTWO	Czynności ręczne i na maszynie np. drobne przeróbki typu skracanie spodni, wszywanie suwaków, wykończeniowe szycie np. firanek, szycie zgodnie z wykrojami; Przy produkcji odzieży lekkiej, szyciu maskotek wg wzoru itp. Tkactwo
7	PRACA PRZY KOMPUTERZE	Np. wpisywanie danych, drukowanie, przepisywanie tekstów na komputerze, korespondencja drogą mailową



		– zadania proste nie wymagające używania specjalistycznych programów.
8	PRACE MANUALNE, TAŚMOWE	Np. typowe dla zakładów pracy chronionej – praca przy taśmie gdzie wykonywane są proste, te same czynności, segregowanie, pakowanie, układanie, naklejanie, drobny montaż itp., Pakowanie towarów w sklepie, układanie na półkach, naklejanie metek.
9	PUNKTY Informacyjne PORTIERNIA PILNOWANIE Praca w usługach	Prace wykorzystujące dobrą umiejętność komunikacji i otwartość w kontaktach z ludźmi np. ogłoszenia przez radiowęzeł, przyjmowanie interesantów w prostych sprawach, witanie gości i telefoniczne informowanie o ich przybyciu, kontrola zeszytu interesantów i kierowanie ich do odpowiedniej osoby, pokoju itp. Wydawanie kluczy i innych rzeczy pracownikom. Rozdawanie ulotek, zaproszeń itp.
10	PRACE TWÓRCZE	Np. dekorator, artysta, ozdobne hafty na różnych produktach – torebki, poszewki, kartki ślubne i inne, serwety robione na szydełku, elementy ubrania bądź gotowe ubrania robione na drutach i szydełku.

Warsztat Terapii Zajęciowej w celu zwiększenia skuteczności w zakresie aktywizacji zawodowej uczestnika aktywnie poprzez pracę zatrudnionego doradcy zawodowego poszukuje ofert pracy z różnych możliwych źródeł, w tym z powiatowych urzędów pracy i od organizacji prowadzących działania z zakresu zatrudnienia i wspierania zatrudnienia osób niepełnosprawnych. Dzięki ścisłej współpracy z PUP uczestnicy warsztatu mogą korzystać z wielu instrumentów wsparcia oferowanych przez Urząd, takich jak: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia, staże, przygotowanie zawodowe, prace interwencyjne.

W celu zdobycia doświadczenia zawodowego uczestnicy warsztatów terapii zajęciowej mogą podejmować się także roli wolontariuszy, między innymi pomagając osobom starszym schorowanym w drobnych zakupach, posprzątaniu mieszkania, wyjściu z psem na spacer.

Wiele osób uczęszczających do warsztatów terapii zajęciowej posiada już mniejsze bądź większe doświadczenie zawodowe. Niektóre osoby pracowały w Zakładach Pracy Chronionej i wolnym rynku pracy na różnych stanowiskach. Zmniejszenie ilości miejsc dla osób z niepełnosprawnością (szczególnie intelektualną) w Zakładach Pracy Chronionej, bardzo mała liczba Zakładów Aktywizacji Zawodowej i dopiero rozwijająca się idea Spółdzielni Socjalnych a nade wszystko zamierzenia ustawodawcy kierowania uczestników



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

warsztatów terapii zajęciowej na otwarty rynek pracy powodują, iż WTZ podejmują także takie działania. Doświadczenia własne pokazują jednak, że są to działania obarczone dużym ryzykiem. Muszą być bardzo dobrze przemyślane i prowadzone. Warsztaty prowadzone przez Stowarzyszenie, które reprezentują (Katolickie Stowarzyszenie Niepełnosprawnych Archidiecezji Warszawskiej) współpracują w ramach prób zatrudnienia uczestników na otwartym rynku pracy z różnymi pracodawcami, między innymi: Mc Donald, Pizza Hut, Przedsiębiorstwo Szkółkarskie Grąbczewscy z Runowa, Restauracja Corner w Piasecznie, Leroy Merlin Piaseczno, Wydawnictwo OIKOS, Ogród Botaniczny w Powsinie, samorządy lokalne szczebla powiatowego i gminnego.

Uczestnicy przechodzą cykl przygotowania do osiągnięcia zatrudnienia, poprzez nie tylko naukę nowych umiejętności w ramach poszczególnych pracowni, ale także poprzez szkolenie zawodowe, praktyki, staże. Przykładem ścisłej współpracy naszego Warsztatu z lokalnym dużym pracodawcą jest współpraca ze sklepem Leroy Merlin Piaseczno, w którym z powodzeniem organizujemy od wielu lat praktyki i staże zawodowe. Przybliżają one naszych uczestników do zatrudnienia na otwartym rynku pracy. Poniżej przedstawiam etapy działań jakie podjął nasz warsztat terapii zajęciowej w tym zakresie, współpracując ze sklepem Leroy Merlin Piaseczno:

1. Doradcy zawodowi oraz trenerzy pracy - podczas spotkań zanalizowali specyfikę firmy oraz istniejące w niej stanowiska pracy. Wskazali pracodawcy, jakie czynności mogliby wykonywać pracownicy z niepełnosprawnością intelektualną oraz stworzyli wspólnie z menedżerami firmy opisy stanowisk pracy - włącznie z godzinami, w których mają być wykonane dane czynności.
2. Korzystając z wiedzy o uczestnikach WTZ doradcy zawodowi przedstawili pracodawcy kandydatów na pracowników.
3. Po zatwierdzeniu opisów stanowisk oraz wyrażeniu przez pracodawcę i przyszłego pracownika zgody na praktykę, zorganizowano spotkania (lub kilka) z załogą firmy. Podczas tych mini-szkoleń przekazano informacje na temat niepełnosprawności intelektualnej, w tym: na czym polega ten stan, jak się komunikować z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, jak wobec nich się zachowywać, jak wskazywać konkretne uchybienia.
4. Trener pracy z WTZ krok po kroku uczył i pokazywał pracownikowi z niepełnosprawnością czynności, które będzie on wykonywał w miejscu praktyk a następnie monitorował jego pracę aż do usamodzielnienia.

Zakres obowiązków praktykantów/stażystów w Leroy Merlin Piaseczno obejmował czynności, których nauczyli się ramach terapii zajęciowej, na przykład takie jak: adresowanie, stemplowanie, zaklejanie kopert, segregowanie faktur, obsługa laminatora, niszczarki, gilotyny biurowej, metkowanie towarów, ustawianie cen na metkownicy, prace porządkowe;



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

a także zbieranie i ustawianie koszyków, uzupełnianie torebek przy kasach; zbieranie towarów pozostawionych przez klientów - tzw. zwrotów i rozwożenie ich na działy; podlewanie roślin; wykładanie i uzupełnianie towarów na półkach; rozpakowywanie pudeł z towarami; dbanie o estetykę na półkach; uzupełnianie przyborników przy punktach informacyjnych poszczególnych działów; segregowanie i przygotowywanie dokumentów do niszczenia. Uczestnicy, którzy przeszli praktyki/staże w Leroy Merlin wykazują większą inicjatywę w zakresie poszukiwaniu stałego zatrudnienia; są zmotywowani do nabywania kolejnych umiejętności, zdając sobie sprawę, że mogą one pomóc w znalezieniu pracy i jej utrzymaniu; są bardziej świadomi swoich preferencji zawodowych i możliwości, co jest niezwykle ważne przy wyborze stanowiska pracy i późniejszym wywiązywaniu się z obowiązków powierzanych przez pracodawcę; są bardziej zmotywowani do usamodzielniania się w życiu codziennym i do nabywania nowych kompetencji.

Pracodawcy na otwartym rynku pracy coraz częściej są zainteresowani współpracą w zakresie zawodowym z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Sprzyjać temu może zarówno obserwowany pozytywny wpływ takiego pracownika na atmosferę w firmie mogący wpłynąć na lepszą integrację zespołu jak i konkretne korzyści finansowe dla pracodawcy. Korzyści Pracodawcy z zatrudnienia osoby niepełnosprawnej to: zwolnienie z obowiązku wpłat na PFRON, dofinansowanie do wynagrodzeń zatrudnionych osób niepełnosprawnych, refundacja części składek ZUS, zwrot kosztów przystosowania stanowiska pracy osób niepełnosprawnych, zwrot kosztów szkoleń osób niepełnosprawnych, dofinansowanie do wynagrodzenia asystentów pracy osób niepełnosprawnych.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Lidia Klaro-Celej

Profesor Oświaty

Doradca metodyczny m.st. Warszawy

w zakresie kształcenia specjalnego

Metodyka pracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie poza szkołą

Cel zajęć:

- rzybliżenie zagadnień z zakresu metodyki pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną P
- okazanie doświadczeń rehabilitacji zawodowej i społecznej w Polsce i innych krajach europejskich P

Metody dydaktyczne:

- etoda werbalna z wykorzystaniem technik multimedialnych M

Pomoce dydaktyczne:

- filmy DVD, zdjęcia, książki, broszury F

Treści kształcenia:



o to jest niepełnosprawność intelektualna? C

Według definicji prof. Janusza Kostrzewskiego: „niedorozwój umysłowy (upośledzenie umysłowe charakteryzuje się istotnie niższym niż przeciętnie funkcjonowaniem intelektualnym z jednoczesnym współwystępującym ograniczeniem w zakresie dwóch lub więcej spośród następujących umiejętności przystosowawczych: porozumiewania się, samoobsługi, trybu życia domowego, uspołecznienia, korzystania z dóbr społeczno-kulturalnych, samodzielności, troski o zdrowie i bezpieczeństwo, umiejętności szkolnych, organizowania czasu wolnego i pracy (J. Kostrzewski. Niepełnosprawność umysłowa – poglądy, metody i wsparcie – 2006).

To zaburzenie o charakterze globalnym oznacza, że wszystkie procesy i funkcje rozwijają się wolniej i nie osiągają pełnej dojrzałości. Powoduje to szereg trudności w uczeniu się i przyswajaniu wiedzy. Dysfunkcje dotyczą zarówno rozwoju ruchowego jak i procesów



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

percepcyjnych. Widoczne są także trudności w przechodzeniu z niższego poziomu rozwoju na wyższy. Zmiany te uwarunkowane są przede wszystkim nieprawidłowym funkcjonowaniem struktur anatomicznych mózgu. Możliwości uczenia się przez te osoby są ograniczone. Nie wolno ich porównywać do pełnosprawnych rówieśników, nie należy ich uczyć, tak jak osoby z normą intelektualną i nie wolno oczekiwać tych samych efektów w nabywaniu wiedzy.

Każda osoba z niepełnosprawnością intelektualną jest inna, każda ma szczególne możliwości i potrzeby psychofizyczne, każda ma szczególne predyspozycje, ograniczenia, mocne i słabe strony, zainteresowania, pasje. Obecnie posługujemy się najczęściej sformułowaniem „niepełnosprawność intelektualna”, choć w prawie oświatowym i języku potocznym nadal funkcjonuje pojęcie – „upośledzenie umysłowe”, ale często jest uznawane przez niepełnosprawnych i ich rodziny jako dyskryminujące.

- Możliwości edukacyjne osób z niepełnosprawnością intelektualną (mocne i słabsze strony w ich rozwoju)
 - w zakresie spostrzegania
 - w zakresie analizy i syntezy wzrokowej
 - w zakresie myślenia
 - w zakresie sprawności motorycznej
 - w zakresie umiejętności czytania i pisania
 - w zakresie rozwoju mowy
 - w zakresie koncentracji uwagi
 - w zakresie trwałości pamięci

- Wskazówki metodyczne jak należy pracować z osobami z niepełnosprawnością intelektualną
 - Zapewnienie prawidłowej organizacji miejsca pracy ONI (Osoby Niepełnosprawne Intelaktualnie)
 - Prawidłowe formułowanie poleceń i pytań
 - Komunikacja wspomagająca i alternatywna dla osób niekomunikujących się werbalnie lub z zaburzeniami w porozumiewaniu się
 - Planowanie pracy z tą grupą osób
 - Pomoce dydaktyczne, dostosowane do możliwości psychofizycznych osób z niepełnosprawnością intelektualną, które można wykorzystywać do uczenia tych osób
 - Dostosowanie czasu pracy i przerw do możliwości psychofizycznych ONI
 - Utrwalanie nabytych umiejętności



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Rozwijanie kompetencji społecznych i zawodowych u osób z niepełnosprawnością intelektualną
 - Prawidłowe przygotowanie osób niepełnosprawnych intelektualnie do dorosłego życia
 - Dbanie o wygląd zewnętrzny i higienę osobistą
 - Punktualność
 - Tożsamość własnej osoby
 - Bilans własnych mocnych i słabych stron
 - Odkrywanie własnych umiejętności i możliwości
 - Współpraca w grupie
 - Rozpoznawanie i nazywanie emocji
 - Radzenie sobie z różnymi emocjami
 - Stawianie sobie i innym osobom granic i ich przestrzeganie
 - Rynek pracy – ogólna wiedza, w kontekście wyjścia na rynek, na praktyki
 - Idealna praca- możliwości i oczekiwania osób niepełnosprawnych
 - Identyfikacja szans i zagrożeń wynikających z podjęcia zatrudnienia
 - Umiejętność pracy zgodnie z instrukcją
 - Dbanie o porządek w miejscu pracy
 - Posiadanie stosownych zwyczajów - normy społeczne
 - Znajomość zasad odpowiedniego zachowania się w miejscu pracy
 - Metody aktywnego poszukiwania pracy
 - Przygotowanie dokumentów aplikacyjnych (CV, list motywacyjny)
 - Sztuka prowadzenia rozmowy kwalifikacyjnej
 - Umiejętność stawiania sobie realistycznych celów
 - Umiejętność planowania

- Systemy wsparcia osób z niepełnosprawnością intelektualną w innych krajach europejskich
 - Wspomaganie osób z niepełnosprawnością intelektualną w Holandii, Danii, Francji , Niemczech, Austrii, Szwajcarii, Belgii, Finlandii
 - Idea zatrudniania wspieranego

- Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce - przykłady dobrej praktyki
 - Poznanie różnych rodzajów prac możliwych do wykonania przez osoby niepełnosprawne intelektualnie



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Literatura polecana:

1. *Aktywizacja zawodowa uczniów z upośledzeniem umysłowym w stopniu znacznym i umiarkowanym*, CMPP_P, 2003
2. Karczmarek B. (red): *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa*, Impuls, 2010
3. *Europejskie modele aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną*, PSOUU 2007, 2008
4. Lidia Klaro-Celej (red): *Poszukiwanie, odkrywanie, przeżywanie*, PSOUU, 2009
5. Lidia Klaro-Celej (red): *Edukacja ku niezależności – modernizacja programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi*, BE Urzędu m.st. Warszawy, 2013
6. *Ponadgimnazjalna specjalna szkoła przysposabiająca do pracy*, MEN, 2005
7. Informator dla Rodziców *Droga osób z zespołem Downa od urodzenia do dorosłości*, 2010, Stowarzyszenie „Bardziej kochani”, Warszawa
8. Bogusława Karczmarek (red): *Wspomaganie rozwoju dzieci z zespołem Downa- teoria i praktyka*, 2008, Impuls, Kraków
9. *Pracownik niepełnosprawny intelektualnie w przedsiębiorstwie. Poradnik praktyczny*, PSOUU 2006
10. *Zdobywanie i ewaluacja kompetencji społecznych*, PSOUU, 2007
11. *Europejskie modele aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Model francuski*, PSOUU, 2007
12. *Europejskie modele aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną. Model holenderski*, PSOUU, 2007
13. *Do pracy. Włączanie osób z niepełnosprawnością intelektualną i/lub z autyzmem do pracy na otwartym rynku. Poradnik praktyczny*, PSOUU, 2008
14. *Życie po 18, nowatorskie rozwiązania w rehabilitacji dorosłych osób z niepełnosprawnością intelektualną*, Stowarzyszenie Otwarte drzwi, 2008
15. *To warto wiedzieć. Poradnik dla młodzieży*, Samodzielne koło STO Nr 102, 2009
16. *To warto wiedzieć. Czy osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą pracować?*, Samodzielne koło STO Nr 102, 2009
17. *Zdobywanie i ewaluacja kompetencji społecznych. Projekt Atlas*, PSOUU, 2007
18. Christy Lynch, *Szansa na więcej możliwości. Wykład o zatrudnianiu wspomaganym*, PSOUU, 2007



Lidia Klaro-Celej

Profesor Oświaty

Doradca metodyczny m.st. Warszawy

w zakresie kształcenia specjalnego

Jak traktować osobę z ZD nie jako podopiecznego ale jako współpracownika?

Cel zajęć:

- Pokazanie mocnych i słabszych stron osób z zespołem Downa w różnych sferach rozwoju
- Pokazanie ich możliwości uczenia się przez całe życie
- Najważniejsze wskazania do pracy z tą grupą osób
- Rola mentora w pracy z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie
- Pokazanie doświadczeń polskich i innych krajów europejskich w zakresie zatrudniania wspomaganego na otwartym i chronionym rynku pracy

Metody pracy:

- Metoda werbalna z wykorzystaniem technik multimedialnych

Pomoce dydaktyczne:

- Filmy DVD, zdjęcia z innych krajów, książki, broszury

Treści kształcenia:

- Możliwości edukacyjne osób z niepełnosprawnością intelektualną (mocne i słabsze strony w ich rozwoju)
 - w zakresie spostrzegania
 - w zakresie analizy i syntezy wzrokowej
 - w zakresie myślenia
 - w zakresie sprawności motorycznej
 - w zakresie umiejętności czytania i pisanania
 - w zakresie rozwoju mowy
 - w zakresie koncentracji uwagi
 - w zakresie trwałości pamięci



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- Wskazówki, jak powinno się wspierać osoby z niepełnosprawnością intelektualną w przygotowaniu do dorosłego życia, do zatrudniania wspomaganego
 - Nawiązanie dobrego emocjonalnego kontaktu z osobą z zespołem Downa, musi się poczuć bezpiecznie.
 - Ograniczenie przekazu werbalnego na rzecz wprowadzania instrukcji słowno-pokazowych.
 - Powtarzanie poleceń, mówienie prostym językiem, odwoływanie się do konkretów z codziennego życia.
 - Konieczność umiejętnego formułowania poleceń i pytań (krótko, odnosimy się do tego, czego chcemy nauczyć, nie zmieniamy poleceń, nie dajemy złożonych zdań, nie dajemy zaprzeczeń na końcu zdania, słowa powinny być poparte gestami i żywą mimiką twarzy)
 - Uczenie pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną poprzez obserwację, przeżywanie i praktyczne działanie. Osoby te najlepiej uczą się w konkretnych sytuacjach życiowych
 - Stosowanie wielu powtórzeń, aby utrwalić zapamiętane informacje
 - Prowadzenie stałego nadzoru, zachęcanie do pracy, gdyż osoby te szybciej się nużą, z chwilą występowania trudności łatwo rezygnują i mają tendencję do pozostawiania niedokończonej pracy
 - Stosowanie w instrukcjach powiększonej czcionki
 - Odpytywanie tych osób według kolejności, w jakiej przekazywane były treści podczas treningu, osoby niepełnosprawne najczęściej odtwarzają informacje według zapamiętanej kolejności
 - Stosowanie intensywniejszych bodźców słuchowych, wzrokowych, by skoncentrować ich uwagę
 - Pozwolenie osobie z niepełnosprawnością intelektualną do szybkiego zastosowania zdobytej wiedzy w konkretnym działaniu
 - Bazowanie na mocnych stronach tej osoby
 - Okazywanie aprobaty za dobrze wykonywane czynności (wzmocnienia pozytywne)

- Rola mentorów dla osób z niepełnosprawnością intelektualną - w zakładzie pracy

- Poznanie różnych rodzajów prac możliwych do wykonania przez osoby niepełnosprawne intelektualnie

- Zatrudnianie osób z niepełnosprawnością intelektualną w Polsce i innych krajach europejskich- przykłady dobrej praktyki



Literatura polecana:

1. Bogusława Karczmarek (red): *Trudna dorosłość osób z zespołem Downa*, Impuls, 2010
2. Christy Lynch, *Szansa na więcej możliwości. Wykład o zatrudnianiu wspomaganym*, PSOUU, 2007
3. *Europejskie modele aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną*, PSOUU 2007, 2008
4. *Do pracy. Włączanie osób z niepełnosprawnością intelektualną i /lub z autyzmem do pracy na otwartym rynku. Poradnik praktyczny*, PSOUU, 2008
5. Lidia Klaro-Celej (red): *Edukacja ku niezależności – modernizacja programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi*, Biuro Edukacji m. st. Warszawy, 2013
6. *Pracownik niepełnosprawny intelektualnie w przedsiębiorstwie. Poradnik praktyczny*, PSOUU 2006
7. *Zdobywanie i ewaluacja kompetencji społecznych*, Projekt Atlas, PSOUU, 2007



Izabela Fornalik

Pedagog specjalny

Edukator seksualny

**Konspekt spotkania z rodzicami osób dorosłych z zespołem Downa:
„Śmierć jako doświadczenie osoby z niepełnosprawnością intelektualną.”**

1. Śmierć – dlaczego jest tematem tabu?

Współczesny człowiek coraz rzadziej umiera we własnym łóżku, w obecności najbliższych i ze świadomością nieuniknionego, pogodzony z losem i przygotowany do przekroczenia „osobistego Styksu”. Staramy się śmierć uczynić niewidzialną. Dlaczego? Ponieważ rozmowa o śmierci uświadamia nam własną śmiertelność. Nie wiemy ponadto jak wyjaśnić kwestie dotyczące śmierci i umierania, zwłaszcza jeśli mamy to zrobić w odniesieniu do własnego niepełnosprawnego dziecka.

2. Czy osoba niepełnosprawna intelektualnie jest w stanie pojąć istotę śmierci?

Wątpliwości niektórych budzi to, czy osoba niepełnosprawna intelektualnie jest w stanie zrozumieć istotę śmierci, skoro ma problemy z myśleniem abstrakcyjnym. W głowach rodziców, opiekunów osób z niepełnosprawnością intelektualną piętrzy się wiele pytań: czy prawda o kresie życia jest im do czegokolwiek potrzebna? Jak należy osobie z zespołem Downa przekazać informację o śmierci bliskiej osoby i udzielić właściwego wsparcia? Czy osoba z zespołem Downa powinna uczestniczyć w pogrzebie? Czy i w jaki sposób powinniśmy wesprzeć ją w żałobie? Jak jej towarzyszyć w umieraniu?

3. Kiedy i w jaki sposób rozmawiać z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie na temat śmierci? Jak odpowiadać na pytania dotyczące śmierci i umierania?

To, co powiesz uzależnij od wieku osoby, od jej sprawności intelektualnej, stawianych pytań oraz od własnych przekonań (np. religijnych). Wyjaśnij, że śmierć jest udziałem wszystkich istot żywych. Uznaj, że nie znasz odpowiedzi na wszystkie pytania, lecz nie chcesz unikać tematu śmierci, zatem wyjaśnisz to, co sam wiesz i rozumiesz. Zanim odpowiesz - pomyśl, o co osoba niepełnosprawna intelektualnie pyta. Czasem mamy tendencję „urządzenia” wykładów na określony temat zamiast skupić się na konkretnych pytaniach. Unikaj metafor tj.: „przekroczyć wrota do krainy wiecznej szczęśliwości”, są one bowiem dla osoby niepełnosprawnej intelektualnie niezrozumiałe i wprowadzają niepotrzebny zamęt. Nie porównuj śmierci ze snem używając stwierdzeń: „ktoś zapadł w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

sen”, „wieczny spoczynek”. Nie mów o kimś, kto umarł, że „odszedł” lub „wyjechał w daleką podróż”. Nie mów „tylko starzy ludzie umierają”, bowiem osoba odkryje bardzo szybko, że śmierć dotyka zarówno dzieci, ludzi młodych jak i staruszków. Unikaj stwierdzeń nadmiernie zabarwionych emocjonalnie: „To straszne”, „To okropne”. Temat śmierci nie powinien być uznawany za makabryczny czy też przerażający.

4. Śmierć zwierzątka.

Pod względem jakości i intensywności żal po zwierzątku może być niemal równie silny jak żal po kochanym człowieku. W rozmowie ważne jest podkreślanie faktu, że wszystko umiera, ponieważ świat tak jest właśnie urządzone, wspieranie w przeżywaniu żałoby po zwierzątku to dobry sposób, by pomóc osobie niepełnosprawnej intelektualnie zrozumieć śmierć i przygotować ją na późniejsze straty.

5. Jak wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną w obliczu śmierci bliskich?

Osoba niepełnosprawna intelektualnie w relacji z umierającym członkiem rodziny.

Udział w pogrzebie.

Zachęcaj osobę niepełnosprawną intelektualnie, z autyzmem by odwiedzała ukochaną osobę w szpitalu, lecz przygotuj ją do tej wizyty. Wyjaśnij w prosty sposób, że zmienił się wygląd chorego. Opisz szpitalny sprzęt i urządzenia w sposób podkreślający ich dobroczynne działanie. Spraw, by osoba niepełnosprawna miała szansę udzielić umierającemu pomocy w prostych czynnościach. Zachęcaj, by miała szansę zapytać „co mogę dla ciebie zrobić?”. Dzięki temu będzie czuła się potrzebna i pomocna w przynoszeniu ulgi w cierpieniu.

Informację o śmierci powinno się przekazać od razu, bowiem gdy zapagniemy ukryć prawdę, nie damy ani sobie, ani też osobie niepełnosprawnej szansy na otwarte wyrażenie uczuć. Daj szansę osobie niepełnosprawnej wyrazić własne emocje i niepokoje związane ze śmiercią, szanuj te emocje.

Udział w pogrzebie jest sprawą indywidualną. To osoba niepełnosprawna intelektualnie powinna podjąć decyzję, że będzie w nim uczestniczyć. Przed udziałem w pogrzebie powinna być do niego przygotowana, by rozumieć, co się dzieje i dlaczego. Rytuał czuwania przy zmarłym i udział w pogrzebie mogą przynieść trzy korzyści: poczucie bliskości, sposobność do wspólnego przeżywania straty z innymi żałobnikami i uzyskania od nich pocieszenia oraz czas na stawienie czoła realności śmierci.

6. Przeżywanie żałoby przez osoby z intelektualną niepełnosprawnością. Jak wspierać podopiecznego z niepełnosprawnością intelektualną w procesie żałoby? Rola rodziny, rola placówki.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną przeżywa żałobę po śmierci bliskich osób w swój indywidualny sposób, niekiedy z opóźnieniem zaczyna się ten proces. Fazy żałoby: szok, poszukiwanie, gniew, depresja, postanowienie (pogodzenie się).

Pomoc w żałobie: wspólne płkanie – nie ukrywaj własnego żalu, daj sposobność do wyrażenia wszelkich uczuć, potwierdź je i zaakceptuj, terapia wspomnieniami, rysowanie i pisanie listów. Najważniejsze jest to, by nie tłumić jej następujących po sobie uczuć, lecz pomóc je przeżyć.

7. Gdy umiera rodzic. Czy można zabezpieczyć osobę niepełnosprawną intelektualnie na wypadek śmierci rodziców?

- Uporządkowanie spraw finansowych, spadkowych, mieszkaniowych
- Otwarta rozmowa z pełnosprawnym rodzeństwem (rodziną) – „kto przejmie opiekę...?”
- Przygotowanie niepełnosprawnego syna/córki do życia z dalszą rodziną
- Znalezienie placówki, w której dorosły niepełnosprawny syn/córka może zamieszkać

Fakt umieszczenia dziecka w domu pomocy społecznej nie oznacza bycia złym rodzicem. Bycie z rówieśnikami może okazać się korzystne dla osoby. Zamieszkanie w placówce za życia rodziców daje szansę lepszemu przystosowania się do życia w nowych warunkach.



Izabela Fornalik

Pedagog specjalny

Edukator seksualny

**Konspekt spotkania z osobami z zespołem Downa na temat:
„Porozmawiajmy o starości”**

1. Piosenka wraz z prezentacją multimedialną do muzyki: Michał Bajor „Ludzie starzy”. Rozmowa o tym, kogo dotyczy piosenka – osoby starsze.
2. Osoba starsza – co to oznacza? W jakim jest wieku? Jak inaczej powiemy o osobie starszej? (senior, nestor, staruszek, osoba w podeszłym wieku, osoba w jesieni życia).
3. Jak rozpoznam osobę starszą? Cechy starości (wygląd twarzy, zmarszczki, sposób poruszania się, sylwetka itp.) Rozmowa na podstawie zdjęć różnych osób starszych zamieszczonych w prezentacji multimedialnej.
4. Osoby starsze wokół mnie: babcia, dziadek, sąsiadka, sąsiad, ciocia. Chwila wspomnień i opowieści (o żyjących i nieżyjących – zapalenie świec (świeczki) dla naszych babć i dziadków, którzy nie żyją; oglądanie fragmentu nagrania: dziewczynka dla babci (wierszyk o babci i dziadku).
5. Wspominamy przeszłość – słuchanie muzyki z dawnych lat i oglądanie teledysku, wspólny taniec.
6. Czy starość może być dobra? Fajna? Wypowiedź Ewy Szykulskiej – o starości, apel do młodych (<https://www.youtube.com/watch?v=i4YfHIFrnXs>).
7. Czy ja też będę stara, stary? (rysujemy nasz portret? Oglądanie zdjęć osób z zespołem Downa w starszym wieku, omówienie koła życia: człowiek rodzi się, później jest dzieckiem, następnie dorasta, staje się kobietą/mężczyzną, a następnie starzeje się i umiera)
8. Co lubię u osób starszych? Czy lubię spędzać z nimi czas? Dlaczego (prezentacja, rozmowa, scenka). Osoby starsze: mają dla nas czas, chętnie z nami rozmawiają, opowiadają ciekawe historie z dawnych lat, czasem grają z nami w karty, gry, śpiewają...
9. Słuchamy starych przebojów: „Pierwszy siwy włos”, „Staruszek świat” i inne. Czas na wspólny taniec.
10. Co mnie denerwuje u osób starszych? Odgrywanie scenek – co zrobić, gdy... (np. pani w autobusie narzeka, starsza pani nie pamięta, pan nie słyszy i mnie nie rozumie itp.). Prowadząca zajęcia odgrywa osobę starszą i zachęca wybrane osoby z zespołem Downa



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

do uczestniczenia w konkretnych scenkach. Omówienie reakcji osób z zespołem Downa i ich odczuć. Podanie propozycji zachowania w konkretnej sytuacji.

11. Gdzie żyją osoby starsze? – dom rodzinny, dom pomocy społecznej (wyjaśnienie, czym jest dom pomocy społecznej – prezentacja i fragment filmu ukazujący życie w domu pomocy społecznej). Wyjaśnienie: dom pomocy społecznej to inaczej dom pogodnej starości. To jest specjalny dom, dla osób starszych lub niepełnosprawnych. Mieszkają tam osoby, które nie są samodzielne i potrzebują pomocy w chodzeniu, jedzeniu, sprzątaniu, myciu i innych czynnościach. Czasami są to osoby samotne. Innych odwiedzają dzieci i wnuki. Są rodziny, które nie mogły zająć się osobą starszą. W takich domach pracują opiekunowie, pielęgniarki, lekarze, rehabilitanci, którzy pomagają osobom starszym. Osoby starsze razem spędzają czas, mogą oglądać telewizję, grać w gry, rozmawiać, urządzać tańce, dzięki czemu czują się mniej samotne.
12. Jak można wspólnie spędzać czas? – również w domu pomocy społecznej (rozmowa, prezentacja, film: rozmowa, oglądanie zdjęć, robienie pocztówek, deseru, wspólna modlitwa i inne)
13. Jakich piosenek możemy posłuchać razem z osobami starszymi? – słuchanie i śpiewanie proponowanych przebojów.
14. Jak można pomóc osobie starszej (na ulicy, w domu pomocy społecznej, w domu u babci)? Odgrywanie scenek, w których jedna z osób z zespołem Downa gra osobę starszą, inne zaś udzielają jej pomocy. Scenki: osoba starsza nie może mówić, należy się z nią tak porozumieć, by odgadnąć, czego potrzebuje np. pić czy jeść; osoba starsza nie potrafi sama jeść, trzeba ją nakarmić, podać napój – ćwiczenie delikatnego karmienia; posmarowanie kremem dłoni; pomoc w przejściu na ulicy; ustąpienie miejsca w środkach komunikacji i inne. W podsumowaniu obejrzenie zdjęć i zasad udzielania pomocy osobom starszym i komunikowania się z nimi.
15. Jak się zdrowo zestarzeć? Już dziś myślę o starości (kilka zasad: jem zdrowo, ruszam się, uśmiecham się i staram się być pogodnym).



Rozdział 5

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych intelektualnie

W rozdziale tym zostaną przedstawione informacje zarówno w formie pisanej jak i fotograficznej z odbywanych podczas Projektu wizyt we wzorcowych ośrodkach w kraju i za granicą, gdzie zapoznaliśmy się z dobrymi praktykami w dziedzinie zatrudniania osób niepełnosprawnych intelektualnie. Poznaliśmy również inne elementy systemu wsparcia udzielanego tym osobom, zwłaszcza w zakresie mieszkalnictwa.

W kolejnym podrozdziale ukażemy przebieg pracy osób upośledzonych umysłowo w ramach projektu „Pomocna Dłoń”. Oczami osób z zespołem Downa i ich rodziców, trenerów pracy i mentorów z poszczególnych zespołów pracowniczych zobaczymy rzeczywistość pracy osoby upośledzonej umysłowo jako pomocnika opiekuna osoby starszej.

Rozdział 5.1.

Małgorzata Druś

dyrektor Domu Pomocy Społecznej

Wyjazdy studyjne w ramach Projektu „Pomocna Dłoń”

W ramach projektu „Pomocna Dłoń. Weryfikacja systemu mentorskiego jako procesu umożliwiającego podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo na polskim rynku pracy” realizowanego we współpracy czterech podmiotów (Uniwersytet Warszawski – lider oraz Stowarzyszenie „Bardziej Kochani, Prywatny Dom Opieki „Grażyna” i DPS przy ul. Wójtowskiej – partnerzy) odbyły się trzy wyjazdy studyjne pozwalające zobaczyć dobre praktyki w obszarze zatrudniania osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Pierwszy wyjazd odbył się w dniach 6 - 8 marca 2014 roku. Zwiedziliśmy Zakłady Aktywizacji Zawodowej w Jarosławiu i w Starych Oleszycach, prowadzone przez Koło PSOUU w Jarosławiu. Zapoznaliśmy się najpierw z programem pracy w Niepublicznej Szkole Przesposabiającej do Pracy, założonej przez rodziców w ramach działalności Koła w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Jarosławiu. Przygotowaniu do pracy w obu tych miejscowościach służą także mieszkania treningowe, w których prowadzone są treningi samodzielności.

ZAZ w Jarosławiu zapoznał nas ze swoją bogatą ofertą branżową. Zobaczyliśmy jak produkowane są ekologiczne podpałki oraz jak wygląda konfekcjonowanie (kompletowanie) towarów w zestawy. Wszelkie wytwarzane towary (wykonywane w ramach rękodzieła artystycznego) oraz produkowane ekologiczne torby na zakupy można nabyć w sklepiu prowadzonym przez ZAZ. Obok znajduje się przytulna kawiarenka, w której także pracują osoby niepełnosprawne intelektualnie. Sklepek wraz z kawiarenką stanowią całość pod wspólną nazwą „Galeria Przedmiotu”. Można tam miło spędzić czas, tym bardziej, iż Galeria znajduje się w atrakcyjnym miejscu - w samym centrum jarosławskiej starówki. Zwiedziliśmy także Bar „Europejskie klimaty”, który jest kolejnym przykładem działalności ZAZ-u w Jarosławiu. Gastronomia, catering, imprezy okolicznościowe - są obszarami, w których następuje największe otwarcie się na lokalną społeczność. Z ofert w tym zakresie bardzo często korzystają mieszkańcy całego Jarosławia, jak i przyjezdni goście.

Z kolei oferta branżowa ZAZ-u w Oleszycach Starych to druk cyfrowy, introligatornia, niszczenie dokumentów, a także produkcja ekologicznych podpałek i konfekcjonowanie. Oba Zakłady Aktywności Zawodowej zatrudniają łącznie 56 osób. Czynności wykonywane na danym stanowisku podzielone są na sekwencje, odpowiadające możliwościom osoby zatrudnionej na tym stanowisku. Niestety, jak się okazało osoby z niepełnosprawnością intelektualną stanowią zdecydowaną mniejszość wśród pracowników. Najczęściej zatrudniane są tam osoby w normie intelektualnej z niepełnosprawnością ruchową, osoby niewidome, osoby chore psychicznie. System zatrudnienia w zakładach aktywności zawodowej zakłada zatrudnienie osób z różnymi niepełnosprawnościami z orzeczoną znacznym stopniem niepełnosprawności, oraz osoby o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności u których stwierdzono autyzm, upośledzenie umysłowe lub chorobę psychiczną. Rynek, nawet ten pracy chronionej, rządzi się jednak swoimi prawami, a efektywność pracy osób z innymi niepełnosprawnościami niż upośledzenie umysłowe i autyzm jest znacznie większa.

Drugi wyjazd studyjny odbył się w dniach 22 – 24 maja 2014 roku. Najpierw zwiedziliśmy w Toruniu przedsiębiorstwa funkcjonujące na otwartym rynku pracy, zatrudniające osoby niepełnosprawne intelektualnie. Jednym z przykładów był warsztat samochodowy, w którym niepełnosprawny intelektualnie pracownik demontował i czyścił części samochodowe przewidziane do naprawy. Osobą wspierającą był pracownik warsztatu, czyli w rozumieniu naszego projektu – mentor. Innym przykładem była Szkoła Leśna na Barbarce, w której osoba z niepełnosprawnością intelektualną, pod nadzorem asystenta zatrudnionego przez Fundację, wykonywała różne prace ogrodnicze oraz porządkowe.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Efektom wspólnej pracy była tworzona właśnie plenerowa kompozycja edukacyjna w stylu japońskiego ogrodu. Kolejnymi miejscami pracy, które zobaczyliśmy były: szwalnia oraz firma produkująca półosie do samochodów. W małych prywatnych przedsiębiorstwach pracownik firmy stawał się mentorem pracownika upośledzonego umysłowo. Jednak żadna z pracujących osób niepełnosprawnych intelektualnie nie ma możliwości stania się pracownikiem samodzielnym. Wymaga stałego dozoru, który zapewniony jest przez współpracowników lub odpowiedniego asystenta, trenera pracy przypisanego do danej osoby niepełnosprawnej. Wszystko to udało się osiągnąć dzięki aktywności Fundacji na rzecz osób niepełnosprawnych „Arkadia” w Toruniu.

W ramach swojej działalności Fundacja przygotowuje osoby niepełnosprawne intelektualnie do podjęcia pracy zarówno poprzez kształtowanie i doskonalenie umiejętności zawodowych i społecznych, bezpośrednio przygotowanie do wejścia na otwarty rynek pracy, jak i realizowanie zatrudnienia wspomaganego. Przyszli pracownicy kształcą się w ramach warsztatów terapii zajęciowej oraz poprzez uczestnictwo w projektach takich jak: „My też jesteśmy aktywni 3” (okres realizacji od stycznia 2014 do czerwca 2015). W ramach tego projektu Fundacja prowadzi profesjonalne doradztwo rozwoju zawodowego, organizowane są wizyty studyjne u pracodawców na otwartym rynku pracy, staże zawodowe przy wsparciu trenera pracy oraz poradnictwo psychospołeczne wspierające w rozwiązywaniu bieżących problemów. Część uczestników projektu będzie miała zapewnione wsparcie trenera również po podjęciu zatrudnienia. Nieodłącznym elementem działalności Fundacji jak i wspomnianego projektu jest trening mieszkaniowy, który pomaga rozwinąć kompetencje społeczne potrzebne również w pracy. Działania Fundacji - jak mogliśmy się przekonać - przyniosły już efekty.

Co zauważyłam i co było dla mnie (jako pracodawcy) istotne, to dobre relacje między pracownikami firmy, wśród których znajdowały się osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Co nie wykluczało stawiania odpowiednich wymagań niepełnosprawnym pracownikom, ponieważ praca musi być wykonana dobrze i w terminie. Pracodawca uwzględniając ich niepełnosprawność powierza im do wykonania proste czynności stanowiące mały wycinek całego złożonego procesu, który normalnie wykonuje pracownik pełnosprawny. Znaczącym elementem tej pracy jest również to, że osoba upośledzona umysłowo ma wsparcie merytoryczne i psychiczne ze strony pracownika firmy – mentora.

Kolejnym etapem zwiedzania były Zakłady Aktywności Zawodowej w Kołobrzegu, prowadzone przez tamtejsze Koło PSOUU. Prowadzona działalność w obszarze gastronomii – ZAZ „Kuchnia za Parkiem” oraz w zakresie poligrafii, sitodruku i krawiectwa w swojej wytwórczości nosi znamiona pracy na otwartym rynku pracy. Jest jednak ta jedna zasadnicza różnica - osoby pracujące tu mają znaczące wsparcie ze strony instruktorów prowadzących



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

konkretną działalność. Także tempo pracy jest znacznie wolniejsze niż pędzący dookoła świat. Czas pracy oraz wykonywane czynności dostosowane są ściśle do możliwości osoby niepełnosprawnej, w tym osoby niepełnosprawnej intelektualnie. A takie właśnie osoby najczęściej spotykaliśmy w działalności gastronomicznej. Oczywiście, tak jak i w innych miejscach pracy, osoby z niepełnosprawnością intelektualną wymagały znacznego wsparcia i podziału czynności na mniejsze, proste sekwencje.

Całkiem inny obraz rzeczywistości ukazał się nam w Berlinie, podczas trzeciej wizyty studyjnej, która odbyła się w dniach 19-25 października. Dla mnie sednem tego co zobaczyliśmy jest zdanie wypowiedziane przez jednego z gospodarzy: „W Niemczech każda osoba niepełnosprawna, w tym niepełnosprawna intelektualnie, po zakończeniu edukacji szkolnej, ma prawnie zapewnione miejsce w warsztacie”. Oznacza to, że każda osoba ma prawo do podjęcia pracy na otwartym rynku pracy, ale jeżeli nie znajdzie odpowiedniej dla siebie pracy, ma zagwarantowane miejsce w odpowiednio dostosowanym do swoich możliwości warsztacie. System pracy w zwiedzanych w Berlinie warsztatach można porównać do naszych warsztatów terapii zajęciowej, zakładów aktywności zawodowej, czy zakładów pracy chronionej. Istotne jest to, że Niemcy, z którymi rozmawialiśmy otwarcie mówili, iż nieosiągalne jest znalezienie pracy na otwartym rynku przez osoby z umiarkowaną i znaczną niepełnosprawnością intelektualną. Takie organizacje, jak goszcząca nas Lebenshilfe pomagają odnaleźć właściwą do posiadanych możliwości formę wykonywania pracy. Celem zawsze jest uspołecznianie, usamodzielnianie i wykonywanie czynności na miarę posiadanych przez daną osobę możliwości.

Kolejnym ważnym elementem systemu wsparcia dla osób niepełnosprawnych intelektualnie jest to, że przykładą się dużą wagę do społecznej zasady subsydiarności – jeżeli mogą coś zrobić organizacje pozarządowe – to państwo przekazuje pieniądze i organizacja to realizuje. Pieniądze nie są przekazywane na zasadzie przetargu, aby nie obniżyć poziomu. W każdym landzie związek parytetowy negocjuje z rządem standardy, ceny i monitoruje realizację.

Zwiedzane w Berlinie placówki były prowadzone przez organizację pozarządową, założoną w latach 50-tych przez rodziców dzieci upośledzonych umysłowo. Państwo płaci organizacji za wykonane usługi i z tego prowadzone są działania statutowe. Organizacja w swojej działalności wyróżnia cztery podstawowe filary: działalność rodziców (tworzą trzon organizacji), wpływ na prawodawstwo, prowadzenie usług na rzecz niepełnosprawnych oraz wsłuchiwanie się w potrzeby osób niepełnosprawnych, którzy wyrażają swoje interesy poprzez swoich przedstawicieli (Rady). Organizacja skupia głównie osoby upośledzone umysłowo i ze sprzężeniami. W Niemczech jest około 300 tys. takich osób. Przeważają osoby



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

dorośle, ponieważ obecnie rodzi się znacznie mniej osób upośledzonych, także tych z zespołem Downa.

Organizacja Lebenshilfe prowadzi szeroko pojęte doradztwo nazywane „Rond-oun” (nazwę wymyśliły osoby z Zespołem Downa), co oznacza: całość pomocy w życiu. Obejmuje zarówno prowadzenie doradztwa dla rodzin i osób niepełnosprawnych, jak doradztwo mieszkaniowe, doradztwo międzykulturowe, doradztwo dla młodych ludzi (pomysł na spędzanie wolnego czasu także z przyjaciółmi), doradztwo dla osób z uzależnieniem (jak na przykład alkohol, gry komputerowe, papierosy) a także doradztwo internetowe w zakresie poszukiwania partnera.

Każda osoba niepełnosprawna, w tym niepełnosprawna intelektualnie, po zakończonym obowiązku szkolnym, który trwa od 6 do 18 roku życia ma zagwarantowany ośrodek lub warsztat, w którym może stawiać dalsze kroki swojego rozwoju. W szkole, specjalnej lub integracyjnej, coraz częściej zadaje się pytanie – co będziesz robił w przyszłości, jak będziesz żył.

Miejsca pracy chronionej

System warsztatów w Niemczech to 740 zakładów, które mają swoje liczne oddziały. Łącznie pracuje w nich 300 tys. osób z różnymi niepełnosprawnościami i uzyskuje tam różnorodną opiekę. Prawnie warsztat zobowiązany jest przyjąć każdą osobę, która się zgłasza. Nie ma różnicy między stopniami niepełnosprawności. Wszystkie warsztaty mają tę samą strukturę. Każdy ma oddział przygotowania zawodowego (2 lata), okres wprowadzania i weryfikowania czy jest to właściwy warsztat. Niepełnosprawny może zobaczyć różne rodzaje warsztatów i wybrać odpowiedni dla siebie. To jest kształcenie a nie wykształcenie. Założenie jest takie, że po okresie przygotowawczym osoby niepełnosprawne są gotowe do podjęcia pracy na otwartym rynku. W rzeczywistości nie jest możliwe znalezienie pracy, szczególnie dla osób z niepełnosprawnością intelektualną. Stąd w każdym z tych warsztatów można pracować aż do emerytury. Gwarancja pracy w takim warsztacie jest podstawą poczucia własnej wartości dorosłej osoby niepełnosprawnej intelektualnie. W każdym warsztacie znajdują się dwa oddziały, a w niektórych znajduje się trzeci oddział dla osób, które nie mogą uczestniczyć w żadnej pracy. W Berlinie jest 17 takich warsztatów.

Zwiedzany przez nas warsztat, który prowadzi organizacja Lebenshilfe – to warsztat średniej wielkości. Pod opieką jest 628 osób z różnymi niepełnosprawnościami. W oddziale terapii jest 86 osób, przygotowujących się do pracy jest 60 osób, pracujących – 478 osób. Wśród tych 478 osób, z zespołem Downa jest 60 osób, a 70 % to osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Jest ponad 13 działów, w 6 siedzibach. We wszystkich



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

obszarach pracują osoby z zespołem Downa. Grupy są wymieszane pod względem niepełnosprawności, posiadanych umiejętności oraz wieku.

W oddziale, który zwiedzaliśmy pracuje 140 osób. Wykonują różne prace - od najprostszych: sortowanie, poprzez trudniejsze - w pralni, w kuchni, do prac w warsztacie: składanie części elektrycznych, montaż składanych kajaków. W ofercie jest też recykling i ogrodnictwo. Pracują wszyscy, ale są obszary gdzie – spośród zatrudnionych - poradzić mogą sobie tylko osoby psychicznie chore – na przykład w dziedzinie archiwizacji cyfrowej dokumentów. Czas obecności w warsztatach to siedem i pół godziny (od 8 do 15.30). Składa się na to i wykonywanie pracy, i indywidualne rozmowy terapeutyczne, i zajęcia sportowe, i kursy językowe. W tych obszarach pracowników niepełnosprawnych wspierają pracownicy – opiekunowie. Wynagrodzenie pracowników – opiekunów wypłacane jest z ośrodków pomocowych landu – do 90%, a wypracowany zysk musi być przeznaczony na niepełnosprawnych pracowników – na ich zarobki i podnoszenie jakości warunków pracy. Wprowadzone jest oczywiście zróżnicowanie wynagrodzeń dla pracowników niepełnosprawnych. Każdy musi dostać ustalone minimum, a pozostała kwota wypracowanego zysku przyznawana jest po wspólnie dokonanej ocenie pracy. To, co jest ważne, to fakt, iż zarobiona kwota nie wpływa na utratę posiadanych i przyznanych przez państwo różnych, nazwijmy to „zasiłków”. Państwo zabezpiecza także transport tym osobom, które nie są w stanie samodzielnie się poruszać.

W innym zwiedzonym warsztacie dla osób niepełnosprawnych intelektualnie pracowało 26 osób, w tym 13 osób ze znaczną niepełnosprawnością. Niepełnosprawni pracownicy (z pracownikami-opiekunami) zatrudnieni są w teatrze miejskim (na 240 miejsc), oraz w niewielkim lokalnym browarze i restauracji. Kompleks ten znajduje się w oryginalnym i bardzo ciekawie odrestaurowanym budynku dawnego browaru. Warsztat prowadzi także hostel na 180 łózek, w którym pracuje 20 osób z niepełnosprawnością.

Warsztaty dla osób znacznie upośledzonych

Warsztat był przeznaczony szczególnie dla tych osób, które jak nazwał nasz gospodarz „nie potrafią obchodzić się ze stresem”. W jednej z hal prowadzony jest recykling dokumentów, natomiast w drugiej recykling urządzeń elektronicznych. Łącznie pracuje tu 80 osób z upośledzeniem umysłowym, w tym 2 osoby z zespołem Downa. Sposób i warunki pracy przypominają nasze zakłady pracy chronionej lub zakłady aktywności zawodowej. Lebenshilfe, jako organizacja prowadzącą te warsztaty, ma stałe zlecenia z ministerstwa, w zakresie recyklingu dokumentów. Natomiast w zakresie recyklingu elektronicznego kierownictwo ma podpisaną umowę z miastem - na odbiór odpadów elektronicznych. Kolejnym krokiem w rozwoju warsztatów jest finalizowanie umów na recykling drewna,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

głównie z instytucjami samorządowymi i rządowymi. Zakład ma dużą konkurencję, albowiem na terenie Berlina jest 5 dużych zakładów recyklingu. Te warsztaty są podwykonawcą, ale jednocześnie są największym zakładem recyklingu dla osób niepełnosprawnych w Niemczech. Na początku zakupili maszyny z pieniędzy przez nich wypracowanych (z zysku z zakładu) oraz pieniędzy pozyskanych z projektów. Dziś są rozwijającym się „przedsiębiorstwem”. Mają klientów, bo tak jak w Polsce zakłady, które zatrudniają osoby niepełnosprawne, lub gdy zlecają pracę firmom zatrudniającym takie osoby - mają zniżki.

Wsparciem dla niepełnosprawnych pracowników są pracownicy – opiekunowie, którzy mają po pierwsze wykształcenie w danym rzemiośle, a po drugie – ukończone studia lub studium pedagogiczne. Spokojny rytm pracy, dokładność wykonywanych czynności sprawia, że uzyskiwany jest wysokiej jakości efekt końcowy, co w konsekwencji pozwala wygrywać z innymi firmami. Jednocześnie powoduje to jednak, że na barkach pracowników – opiekunów spoczywa obowiązek dopilnowania, a czasami wykonania całości pracy, tak aby zamówienie zostało zrealizowane na czas. Pracownicy niepełnosprawni mają prawo do przerwania pracy, jeżeli uznają, że są zmęczeni. Wyłączają wówczas maszynę, odpoczywają lub zamieniają się na stanowiskach pracy w hali, w której pracują. Niepełnosprawni uczą się obsługi różnych narzędzi i urządzeń potrzebnych do wykonania pracy, ale większość osób wykonuje proste czynności sortowania, demontowania. Wprowadzone zostało ostatnio zróżnicowanie wynagrodzenia w zależności od wykonanej pracy. Wskazano, że ważna jest punktualność, ilość nie do końca uzasadnionych przerw w pracy oraz częstotliwość zwolnień lekarskich. Pracownicy nie są zadowoleni z takiego rozwiązania, gdyż ich zdaniem zarobki wszystkich powinny być takie same, niezależnie od tego ile i kiedy pracują. W czasie naszej wizyty trwały właśnie wspólne rozmowy, czy i jak ewentualnie można inaczej rozwiązać kwestię wynagrodzeń. Niemcy nie są zwolennikami nadmiernej opieki na osobami niepełnosprawnymi. Jak stwierdził gospodarz „wdrażamy w kapitalistyczny system pracy”.

Jeden z uczestników wyjazdów, który w projekcie pełnił rolę trenera pracy, zwrócił uwagę na warunki, w jakich pracowały osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Dotyczy to zarówno bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii jak i ciekawych rozwiązań wspierających pracę osób najłabszych. Pracując jako instruktor w pracowni intraligatorskiej prowadzonej w ramach warsztatów terapii zajęciowej zauważył i podkreślał widoczną na każdym kroku dobrą organizację. Przemyślane, zaplanowane, rozłożone na sekwencje czynności pozwalają każdej osobie odnaleźć się w pracy. Z kolei przydzielanie zadań adekwatnie do posiadanych umiejętności i możliwości pracownika skutkuje wzrostem zadowolenia i dobrego samopoczucia, a także buduje tożsamość pełnoprawnego członka społeczności lokalnej.



Dzienny warsztat dla dorosłych osób głębiej upośledzonych umysłowo, które ukończyły 18 rok życia.

Podkreślano, że w tego typu warsztatach celem również jest przygotowanie do pracy, ale w znaczeniu prostych czynności w zakresie własnej aktywności, samodzielności, czy życia w społeczeństwie. Tu nie ma mowy o pracy na otwartym rynku lub w warsztacie pracy. W Berlinie są dwie takie placówki. W zwiedzonym ośrodku dziennego pobytu może być 36 osób, którymi opiekuje się interdyscyplinarny zespół złożony z 15-tu pracowników. Podstawą wsparcia jest praca w małej grupie, w zakresie kształtowania umiejętności, które pozwolą brać udział w życiu społecznym. Większość tych osób nie potrafi komunikować się z otoczeniem. Wprowadzane są więc różne alternatywne sposoby porozumiewania się - w języku migowym, elektronicznie, za pomocą tablic obrazkowych. Uczestnicy korzystają z szerokiej oferty kulturalnej zapewnianej przez warsztat. Wiele wytworzonych przedmiotów z filcu, garncarstwa jest wystawianych na różnego rodzaju imprezach kulturalnych. Ponawiane są także próby wysłania do pobliskich zakładów pracy, do wykonywania prostych prac porządkowych osób, które nauczyły się wykonywania prostych czynności.

Podsumowanie bardzo krótkie

W Niemczech mocno stawiana jest sprawa integracji począwszy od szkoły poprzez wspólne mieszkalnictwo i wspólną pracę pod ochroną na otwartym rynku pracy. Jednak jak stwierdził nasz gospodarz „idea jest piękna, szczegóły niedopracowane a codzienność pokazuje prawdę”. W Niemczech, pomimo iż do bólu respektowane są prawa do wolności, intymności, godności oraz prywatności – to jednocześnie każda osoba słabsza, znacznie upośledzona ma wskazanego opiekuna prawnego, z którym należy wszystko uzgadniać, choć nie jest to związane z jakąkolwiek formą ubezwłasnowolnienia. A jednocześnie o potrzebach i pragnieniach rozmawia się nie z rodzicami, opiekunami a bezpośrednio z osobą z niepełnosprawnością. W Niemczech każda osoba po skończonym 18 roku życia ma zapewniony warsztat pracy lub dziennego pobytu. W Polsce wciąż jest to marzenie wielu rodziców. Z jednej strony w Polsce mówimy o różnorodności wskazując i możliwość pracy na otwartym rynku i możliwość pracy w warunkach chronionych. Ale gdy żaden z tych scenariuszy nie zrealizuje się często pozostaje dom rodzinny, gdyż miejsca w warsztatach terapii zajęciowej - już nie ma. Zapewne można nazwać system w Niemczech – segregacyjnym, gdyż z góry wskazuje miejsce pobytu, opieki, pracy, ale z drugiej strony niejedyn rodzic w Polsce wciąż szuka miejsca w warsztacie terapii zajęciowej, miejsca pracy w zakładach aktywności zawodowej a czasami opieki dla swojego dziecka z niepełnosprawnością intelektualną, które właśnie staje się osobą dorosłą.



Rozdział 5.2

Małgorzata Druś

Prof. Elżbieta Zakrzewska-Manterys

Praca oczami osób z zespołem Downa i ich rodziców, mentorów i trenerów pracy

W przeprowadzonych w pierwszym etapie realizacji naszego projektu badaniach ankietowych wśród pracowników domów opieki będących partnerami projektu pytaliśmy o to, czy zdaniem respondentów możliwe jest zatrudnienie osoby z zespołem Downa jako pomocnika opiekuna osób starszych. Odpowiedzi udzieliło 29 pracowników DPS przy ul. Wójtowskiej w Warszawie oraz 8 pracowników Domu Opieki „Grażyna” w Aninie. W pierwszym przypadku aż 22 osoby udzieliły odpowiedzi twierdzącej, w drugim przypadku osób takich było 4. Niektóre odpowiedzi były entuzjastyczne, inne, częstsze – pełne wahania. Należy zdawać sobie sprawę, że za pomocą badań ankietowych można badać tylko deklaracje, które nie muszą odzwierciedlać się w sposobie postępowania. Nawet jednak bardzo ostrożnie podchodząc do wyników tych badań, można uznać, że zdecydowana większość przebadanych pracowników placówki samorządowej oraz połowa przebadanych pracowników placówki prywatnej nie jest przeciwna zatrudnieniu osób z zespołem Downa w ich placówce, a przynajmniej zatrudnienie tych osób nie jest dla pracowników czymś niewyobrażalnym.

Po zakończeniu fazy testowania również zbieraliśmy opinie pracowników ośrodków opiekuńczych, tym razem byli to pracownicy pełniący w projekcie rolę mentorów. Przeprowadziliśmy krótką ankietę na ten temat, jednak odpowiedzi udzieliły tylko cztery osoby – młodzi mężczyźni zatrudnieni w Domu Pomocy Społecznej przy ul. Wójtowskiej. Mentorkami w prywatnym domu opieki były kobiety z średnim wiekiem, nie czujące się swobodnie w formułowaniu pisemnych wypowiedzi, dlatego materiał badawczy został uzupełniony o krótkie nagrywane wywiady.

Na pytanie: „Co Pan/Pani sądzi o osobach z zespołem Downa jako o pracownikach, na podstawie doświadczeń z realizacji projektu Pomocna Dłoń”, respondenci odpowiedzieli: „Trzeba im poświęcać więcej czasu i uwagi, mieć dużo cierpliwości, aby nauczyć nowych dla nich czynności a następnie wyegzekwować uzyskaną przez nich wiedzę...” [M1]; „W początkowych etapach pracy można było zaobserwować wykorzystywanie dotychczasowej wiedzy i umiejętności wyniesionych ze swoich domów. Z czasem zaczynali przyswajać sobie nowe czynności [...] Udało mi się zaobserwować u nich zaangażowanie w wykonywaną pracę, staranność, przejęcie, sumienność, otwarcie w relacjach z mieszkańcami, troskę o jak najlepsze wypełnienie czasu pracy”. [M2]; „Oczywiście, osoby z zespołem Downa nadają się



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

do pracy, ale po spełnieniu kilku warunków. Najważniejszy z nich to przygotowanie wszystkich pracowników a nie tylko osób, które mają podjąć zadanie mentora. Tak naprawdę, każdy pracownik powinien być docelowo mentorem.” [M3]. Jeden z mentorów oświadczył: „Osoby z zespołem Downa niestety nie nadają się na pracowników na stanowisku opiekuna w DPS [...] Sami potrzebują wsparcia w wykonywaniu swoich obowiązków” [M4]. Ten sam pracownik uznał jednak, że „osoby z ZD mogą wykonywać czynności pomocnicze w kuchni bądź porządkowe”, a wsparcie, jakiego wymagają to „przypominanie obowiązków, kolejności wykonywania czynności, wspierania w sytuacjach nowych”. W sumie więc wszyscy respondenci uważają, że doświadczenia wyniesione z realizacji projektu jednoznacznie wskazują na możliwość zatrudnienia osób z ZD, pod warunkiem, że nie będzie to samodzielne stanowisko. Wypowiedzi mentorek z Prywatnego Domu Opieki to transkrypcje ich nagranych wypowiedzi. Trudno było uzyskać ogólne opinie na temat pracy osób z zespołem Downa, za to w prezentowanych wypowiedziach jest sporo odniesień do doświadczeń z konkretnymi uczestnikami z zespołem Downa. Mentorki powiedziały: „nadawali by się do pracy, ale nie wszyscy. Część osób można by zostawić na miejscu pracy, a z innymi to trzeba stać i po prostu to wszystko kontrolować. Lepiej by było gdyby osoby z zespołem Downa pracowały pojedynczo z mentorem. Gdy pracują dwójkami to rozpraszają się lub jeden dominuje nad drugim” [M5]; „Trzeba ich pilnować. Ale jak Maćkowi [imiona zmienione] powiedziałam pozamiataj, to pozamiatał, jak umyć – to umył, idziemy karmić – to idziemy karmić, pić – to pić. Nie upierał się. Wszystko zrobił. A Robert ciągle był zmęczony. W domu to nic nie robił, nawet pozamiatać nie potrafił. Ale na terenie zamiatał, zbierał liście, szyszki, wszystko co mu powiedziałam” [M6]; „Coś jej [pensjonariuszce] Janek tłumaczył po swojemu, a ona słuchała, no fajnie, no fajnie. Słuchała, przytakiwała, bo ona lubi jak ktoś z nią dyskutuje” [M7]; „Oni się nie umieją skupić na jakiejś konkretnej pracy. Nie można ich absolutnie zostawić do pracy samodzielnej. Natomiast jedno co jest pozytywne, to wnoszą takie latające słoneczko po domu i nasze panie pensjonariuszki mówią o Basi: no kiedy Basia przyjdzie. Basia jest taka pogodna, żywotna. Zależy jaki osoba z zespołem Downa ma temperament. Niektórzy wszystkiego się boją. A jest taka isierka jak Baśka, coś swoim zachowaniem wnosi. Mówi, że przyjdzie tu do pracy a one się cieszą. Ale żeby osoby z zespołem Downa zostawić na samodzielnych stanowiskach, nawet podstawowych, nawet pomoc opiekuna – w naszej grupie takich osób nie ma.” [M8]. Podsumowując wypowiedzi wszystkich mentorów można powiedzieć, że cechuje je „ostrożny optymizm”. Realizacja projektu może być uważana za jedną z pierwszych udanych prób tworzenia zespołu pracowniczego składającego się z osób niepełnosprawnych intelektualnie oraz osób, które nigdy wcześniej nie miały z nimi do czynienia. Trzecim elementem tego układu wnoszącym własne doświadczenie zarówno pracy z osobami



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

niepełnosprawnymi intelektualnie jak i zagadnieniami związanymi z rynkiem pracy dla tych osób, są trenerzy pracy.

Poznaliśmy opinie trenerów pracy o możliwości zatrudnienia osób z zespołem Downa w ośrodkach pomocowych dla osób starszych. Zostali oni poproszeni o napisanie krótkiego eseju na temat doświadczeń związanych z uczestnictwem w projekcie i niektórzy z nich przygotowali kilkunasturowe pisemne wypowiedzi. Opinie pozostałych trenerów zebraliśmy za pomocą krótkich nagrywanych wywiadów. Trenerzy zwracali uwagę na te elementy projektu, które szczególnie ich wzbogaciły. Przykładowo: „Niezwykłym doświadczeniem było dla mnie przepracowanie 12 godzin w domu opieki. Nigdy nie opiekowałam się osobą starszą, bez tego nie umiałabym zrozumieć tej pracy i wdrożyć w nią osób z zespołem Downa. [...] Wierzę w ideę projektu i uważam, że niektóre osoby z ZD mogłyby spokojnie pracować, oczywiście pod nadzorem, w placówkach opiekuńczych. Mam nadzieję, że realizacja tego typu projektów będzie torować drogę do zmiany myślenia społecznego o pracy osób z niepełnosprawnością intelektualną” [TP1]; „Projekt Pomocna Dłoń jest w moim odczuciu innowacyjny w samym swoim założeniu, ponieważ stawia osoby niepełnosprawne intelektualnie w pozycji tych, którzy mogą pomagać, a nie jak to jest zwykle, jako tych, którzy tej pomocy potrzebują.” [TP3]; „Trenerzy moim zdaniem byli potrzebni, by: - wprowadzić/ przygotować mieszkańców DPS na przyjęcie osób z ZD, wspomóc na początku pracę mentorów, pokazać im „jak traktować osoby z ZD i jak się z nimi obchodzić”; - jeśli chodzi o „pomoc” osobom z zespołem Downa, niekiedy byliśmy zbędni – świetnie radzili sobie bez nas, co uważam za ogromny sukces projektu.[...] Niektórzy pracownicy z ZD nie nadawali się do samodzielnej pracy bezpośrednio z mieszkańcami DPS ze względu np. na własne opory lub bariery komunikacyjne i emocjonalne. Niektórzy bardzo dobrze sprawdzali się w pracy w kuchni, niektórzy mimo bariery komunikacyjnej byli świetnymi opiekunami i chwalili ich nie tylko mentorzy, ale też same osoby starsze oraz ich rodziny.[...] Ostatecznie uważam, że cały projekt „Pomocna Dłoń” był bardzo przydatny dla wszystkich jego stron. Wiele zyskaliśmy dowiadując się np. o osobach z ZD, które jak nam się wydawało dobrze znamy. Zaskakiwali w sposób, którego byśmy się po nich nie spodziewali. Mimo różnych niedociągnięć, złych chwil, gdybym miała wziąć w nim udział kolejny raz bez mrugnięcia okiem powiedziałabym „Wchodzę w to!”. [TP10] „Większość mieszkańców była zadowolona z odwiedzin młodych osób, pracowników z zespołem Downa. Częstoowali ich czasami cukierkami, uśmiechali się, zapraszali do posiedzenia i porozmawiania. Wyglądało to jakby mieszkańcy przyjmowali rolę dziadków i babć, a pracownicy wnuczków. [...] Personel okazywał zawsze dużo sympatii pracownikom z zespołem Downa, tak samo i trenerom. Okazywane to było zarówno w deklaracjach jak i uśmiechami, częstowaniem ciastem, starali się nawiązywać i podtrzymywać rozmowy. [...] podejście mentorów wydawało się bardziej profesjonalne, w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

tym sensie, że nie odczuwali potrzeby, aby instruować ich jak rozmawiać z osobą z niepełnosprawnością, czasami w drugim domu mentorzy mieli często problem, jakie prace przydzielać pracownikom” [TP 7].

Nagraliśmy spontaniczne wypowiedzi rodziców osób z zespołem Downa na temat ich poglądów na udział ich dzieci w projekcie. Oto przykładowe wypowiedzi: „Myślałam, że nie podoła, zaskoczył mnie we wszystkim”; „Nie wiedziałam, że moje dziecko tyle potrafi”; „Córka opowiadała nam każdą godzinę pracy. Przez pierwsze dni nie mogła od razu opowiadać, bo była pełna emocji”; „Bardzo chętnie opowiadała mi o pensjonariuszach, jak się nazywają, ile mają lat i że z nimi rozmawiają”; „Bardzo mi się spodobało, że stała się bardzo obowiązkowa, nie było mowy żeby odwołać”; „Syn zrobił się bardzo odpowiedzialny, bardzo mu się podobało, wyniósł same korzyści, poznał nowe rzeczy, rozszerzył swoje umiejętności”; „Spełnił się na 100%, zaskoczył mnie, że się tutaj odnalazł”; „Widzę jak pracuje w domu przed projektem i po projekcie. Wcześniej poprosić córkę o coś to przynajmniej 10 razy jak nie więcej, a teraz sama pyta się w czym ci pomóc. Teraz nie trzeba jej namawiać”; „Wytworzył przez ten czas taki obowiązek, wstawał i ubierał się do pracy i było to dla niego najważniejsze. To było przygotowanie do takiej dyscypliny. I zadowolony jest”; „Dziękuję. Miło było patrzeć jak syn mógł być w pełni dorosły, prawie zupełnie jak tata, rano wychodził z domu do pracy”; „Fajnie dla niej było, że była wśród ludzi, że była doceniana, to była dla niej taka wartość psychologiczna”; „Projekt uzmysłowił rodzicom, że szkoły mogłyby przygotowywać rodziców, to jest być może jeden z zawodów, które mogłyby realizować, przynajmniej jakaś część. Dobrze by było pokazać to wcześniej, zacząć od edukacji szkolnej. To może być inspiracją dla innych grup rodziców. Być może, gdyby zacząć takie praktyki od gimnazjum, to może nasza nadopiekuńczość zmniejszyła by natężenie”. (wypowiedzi rodziców na podstawie raportu ewaluacyjnego – Dominika Sługocka). Żaden rodzic nie podawał w wątpliwość pozytywnego wpływu udziału w projekcie na ich dzieci. Wiele osób żałowało, że projekt się już skończył. Niemniej jednak z wypowiedzi innych uczestników projektu można wywnioskować, że dla niektórych rodziców czymś innym jest udział ich dzieci w atrakcyjnym projekcie, a czymś zupełnie innym – perspektywa stałego zatrudnienia. Przykładowo, jeden z trenerów pracy mówi: „W trakcie rozmów z niektórymi rodzicami osób z zespołem Downa odnosiłam niekiedy wrażenie, że nie wierzą w możliwość wykonywania jakiegokolwiek pracy przez ich dzieci lub nie zależy im tak naprawdę na pracy dla ich dzieci, lub uważają, że tego rodzaju praca jest dla nich poniżej ich ambicji. Zastanawiam się nad sensem uczestniczenia w projekcie osób, które prezentują takie poglądy”. [TP 3] Pogląd ten nie jest odosobniony i uznać można, że postawa części rodziców wobec zatrudnienia ich dzieci jest „słabym ogniwem” systemów wsparcia dla osób niepełnosprawnych intelektualnie. Konserwatyzm myślenia i nadopiekuńczość rodziców



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

często były sygnalizowane podczas badań dotyczących doświadczeń związanych z zatrudnieniem osób niepełnosprawnych intelektualnie (patrz rozdział 2.3.), co było widoczne również w naszym projekcie.

Zebraliśmy także opinie na temat udziału w projekcie wyrażane przez osoby z zespołem Downa. Przykładowo: „Do moich obowiązków należało ścielenie łóżka, kierowałam wózkiem, czytałam książki starszemu panu, myłam podłogę. Pamiętam, że dzieliłam ubrania, karmiłam jedną osobę. Dla mnie to było obowiązkiem miłym. Na początku się przełamawałam, bo nie wiedziałam czy dam radę. Czułam się dobrze z mentorami i pracownikami. Okazało się, że dobrze sobie dałam radę”; „Lubię być pracownikiem, zmywać ze stołów, nosić talerze do okienka”; „Tutaj praca jest dobra, najbardziej podoba mi się zmywanie ze stołu. Jestem szybki. Karmiłem jeszcze. Bardzo lubię pana Leona”; „Mam nadzieję mieć super życie”; „Lubiłem wycierać buzię i ścielić łóżka”; „Tak pracowałam i będę tu pracowała” (wypowiedzi osób z zespołem Downa na podstawie raportu ewaluacyjnego – Dominika Sługocka). Dla wszystkich osób udział w projekcie był bardzo pozytywnym i wzbogacającym doświadczeniem. Należy pamiętać, że w wielu przypadkach komunikacja werbalna z osobami z zespołem Downa jest utrudniona, niektóre osoby mówią bardzo niezrozumiale, niektóre porozumiewają się tylko monosylabami. Dlatego stosunek tych osób do udziału w projekcie łatwiej jest odczytać na podstawie filmu instruktażowego ukazującego między innymi niewerbalne sposoby komunikacji osób z zespołem Downa.



Mirosław Moch

Rozdział 6

Zmiany prawne ułatwiające funkcjonowanie systemu wsparcia

Obecnie obowiązujące w tej materii uregulowania prawne nie zawierają rozwiązań, które pozwalałyby na zatrudnienia „mentora” – osoby pomagającej osobie niepełnosprawnej umysłowo w wykonywaniu obowiązków pracowniczych bez wpływu na jego uprawnienia wynikające z zawartego stosunku pracy.

Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721 ze zm.) zawiera przepis (w art. 26 d ust. 1) stanowiący, iż pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy oraz kosztów szkolenia tych pracowników – w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy, jednak jego zapisy, jak się wydaje, wykluczają możliwość zatrudnienia takiego pracownika, który byłby jednocześnie mentorem, to jest pracownikiem (już zatrudnionym u takiego pracodawcy), „dodatkowo” pomagającym niepełnosprawnemu pracownikowi.

Sytuacji w tym zakresie nie zmieniła także ostatnia nowelizacja ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, dokonana ustawą z dnia 28 listopada 2014 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z dnia 23 grudnia 2014 r., poz. 1873), która, między innymi, nadała nowe brzmienie art. 26d ustawy.

Drugim problemem, który powinien zostać rozwiązany w celu ułatwienia podejmowania prób zatrudnienia przez osoby niepełnosprawne umysłowo jest konieczność rozwiązania kwestii dotyczących możliwości łączenia zatrudnienia z uczestnictwem w warsztatach terapii zajęciowej.

Zgodnie z dyspozycją art. 10 ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, do podstawowych form aktywności wspomagającej proces rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych zalicza się uczestnictwo tych osób, między innymi, w warsztatach terapii zajęciowej, gdzie warsztat oznacza



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo placówkę stwarzającą osobom niepełnosprawnym niezdolnym do podjęcia pracy możliwość rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia (art. 10a ust. 1 ustawy).

Analiza przepisów regulujących funkcjonowanie warsztatów terapii zajęciowej, w tym przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz. U. Nr 63, poz. 587), prowadzi do wniosku, że ewentualne podjęcie zatrudnienia prowadzi do konieczności rezygnacji z uczestnictwa w warsztatach terapii zajęciowej.

Takie rozwiązanie, jakkolwiek mogące być uzasadnione celem funkcjonowania warsztatów, mając na względzie status osób uczestniczących w warsztatach oraz ich stan psychofizyczny do podjęcia i kontynuowania zatrudnienia, może być zbyt daleko idące i nieakceptowane przez uczestników warsztatów i ich rodziców (opiekunów). Może bowiem dojść do sytuacji, w której dalsze zatrudnienie nie może być kontynuowane (na przykład z przyczyn leżących po stronie uczestnika warsztatów) a w takiej sytuacji brak będzie możliwości dalszej terapii takiej osoby w ramach warsztatów.

Skuteczne wdrożenie programu „*Pomocna Dłoń. Weryfikacja systemu mentorskiego jako procesu umożliwiającego podjęcie pracy przez osoby niepełnosprawne umysłowo na polskim rynku pracy*” wymagałoby zmian legislacyjnych mających na celu umożliwienie zatrudnienia, początkowo w niewielkim wymiarze godzin, osobom niepełnosprawnym umysłowo – uczestnikom warsztatów terapii zajęciowej bez utraty statusu uczestnika warsztatów a także zatrudnienia – przy refundacji środków przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – osób wykonujących funkcje mentora.

Proponowane zmiany sprowadzałyby się zatem do wprowadzenia zapisów, które umożliwiałyby finansowanie uczestnictwa osoby niepełnosprawnej umysłowo w warsztatach terapii zajęciowej przy jednoczesnym finansowaniu kosztów ponoszonych przez pracodawcę na zatrudnienie takiej osoby oraz kosztów zatrudnienia „mentora”.

Mając na uwadze charakter zmian, bardzo ograniczony i jednocześnie ściśle określony krąg „beneficjentów” proponowanego rozwiązania a także ściśle sprecyzowanie w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych form pomocy dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, zasadnym wydaje się potraktowanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych umysłowo w systemie mentorskim jako formy „*rehabilitacji społecznej i zawodowej w zakresie pozyskania lub przywracania umiejętności niezbędnych do podjęcia zatrudnienia*”, realizowanej w ramach warsztatów terapii zajęciowej.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Proponowana zmiana wymagałaby zmiany art. 10a ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, ze zm. Dz. U. z 2011 r. Nr 171, poz. 1016, Nr 209, poz. 1243 i 1244 i Nr 291, poz. 1707, z 2012 r. poz. 986 i 1456, z 2013 r. poz. 73, 675, 791, 1446 i 1645 oraz z 2014 r. poz. 598, 877, 1198, 1457 i 1873) polegającej na nadaniu art. 10a ust. 2 brzmienia:

„2. Realizacja przez warsztat celu, o którym mowa w ust. 1, odbywa się przy zastosowaniu technik terapii zajęciowej oraz podejmowania zatrudnienia, zmierzających do rozwijania:

- 1) umiejętności wykonywania czynności życia codziennego oraz zaradności osobistej;*
- 2) psychofizycznych sprawności oraz podstawowych i specjalistycznych umiejętności zawodowych, umożliwiających uczestnictwo w szkoleniu zawodowym albo podjęcie pracy”,*

oraz zmiany zawartej w art. 10a ust. 7 delegacji dla ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego do określenia, w drodze rozporządzenia, szczegółowych zasad tworzenia, działania i dofinansowywania warsztatów, składu i zakresu działania zespołu rozpatrującego wnioski oraz zakres działania rady programowej warsztatu, a także zakresu i trybu przeprowadzania kontroli warsztatów przez powiatowe centra pomocy rodzinie. Mając na względzie, że obecna delegacja dla ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego (Ministra Pracy i Polityki Społecznej), zobowiązuje, między innymi do określenia wzorów, trybu składania oraz sposobu rozpatrywania wniosków o dofinansowanie kosztów utworzenia, działalności i kosztów wynikających ze zwiększonej liczby uczestników warsztatu, sposobu dofinansowania kosztów utworzenia, działalności i kosztów wynikających ze zwiększonej liczby uczestników warsztatów czy też sposobu sporządzania informacji o wykorzystaniu środków oraz sprawozdań z działalności warsztatu, brak jest przeszkód do przyjęcia, że delegacja ta mogłaby zostać rozszerzona o kwestie związane ze „szczegółowym sposobem zawierania umów o pracę, o których mowa w art. 10a ust. 2”, to jest umów o pracę z osobami niepełnosprawnymi – uczestnikami warsztatów terapii zajęciowej oraz umów o sprawowanie funkcji mentora.

Konsekwencją wprowadzonych zmian byłaby także konieczność daleko idącej nowelizacji obecnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2004 r. w sprawie warsztatów terapii zajęciowej (Dz. U. Nr 63, poz. 587), przy czym bardziej celowym wydaje się wydanie przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej nowego rozporządzenia w tej sprawie.

Rozporządzenie takie musiałoby zostać uzupełnione, między innymi, o zapisy szczegółowo regulujące kwestie podejmowania zatrudnienia przez uczestników warsztatów terapii zajęciowej, w szczególności zapisów umowy zawieranej przez podmiot prowadzący



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

warsztat terapii zajęciowej z pracodawcą przy udziale osoby niepełnosprawnej – uczestnika warsztatów terapii zajęciowej i „mentora” – pracownika zatrudnionego u pracodawcy.

Mając na uwadze kwestie formalne związane z uzyskiwaniem dofinansowania przez potencjalnego pracodawcę, przejawiające się daleko posuniętym zbiurokratyzowaniem procedur, bardziej zasadnym wydaje się, aby umowa o pracę przez osobę niepełnosprawną była zawarta z pracodawcą „za pośrednictwem” warsztatu terapii zajęciowej (podmiotu prowadzącego taki warsztat). Także umowa z „mentorem” powinna zostać zawarta z warsztatem terapii zajęciowej (podmiotem prowadzącym taki warsztat).

Nowością wobec dotychczas funkcjonujących rozwiązań jest zachowanie przez osobę podejmującą zatrudnienie statusu uczestnika warsztatu terapii zajęciowej oraz „przerzucenie” na warsztat terapii zajęciowej obowiązków związanych z rozliczaniem dofinansowania przekazanego przez PFRON. Mając na uwadze, że zatrudnianie osób niepełnosprawnych miałyby miejsce na okresy krótsze niż 36 – miesięcy, otrzymanie dofinansowania przez pracodawcę, pomijając nawet kwestie formalne związane z jego uzyskaniem, nie wydaje się zasadne.

W projektowanym modelu warsztat terapii zajęciowej (podmiot organizujący taki warsztat), w przypadku zaistnienia okoliczności umożliwiających takie rozwiązanie, zawierałby umowę z pracodawcą, na mocy której zwracałby pracodawcy kwotę wynagrodzenia zatrudnionego uczestnika warsztatów terapii zajęciowej oraz kosztów zatrudnienia „mentora.”

Proponowana zmiana, wprowadzałaby rozwiązanie, na mocy którego pracodawca mógłby otrzymać, oprócz zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy oraz kosztów szkolenia tych pracowników – w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy, zwrot kosztów ponoszonych na zatrudnianie pracowników, którzy będąc zatrudnieni i wykonując obowiązki wynikające ze stosunku pracy, dodatkowo wykonywaliby funkcje „mentora”, sprawując nadzór nad pracownikiem niepełnosprawnym.

Zaletą takiego rozwiązania jest, z jednej strony, brak konieczności zatrudniania pracownika, którego jedynym obowiązkiem byłaby pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy, z drugiej lepsza możliwość sprawowania nadzoru nad pracownikiem niepełnosprawnym oraz dokonanie oceny jego możliwości jako pracownika. Proponowana regulacja nie generowałaby dodatkowych kosztów, bowiem wielkość kosztów ponoszonych na wynagrodzenie dla „mentora” byłaby tożsama z kosztami ponoszonymi na zatrudnienia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy w



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

Możliwym wydaje się także wprowadzenie systemu mentorskiego poprzez dodanie w ustawie z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, ze zm.) w art. 26 d w ust. 3 po pkt 2) – pkt 3) w brzmieniu: „3. *miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pełniących funkcje mentorów.*

Zgodnie z obecnie obowiązującym przepisem art. 26d ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających 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. Wysokość zwrotu stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu, z zastrzeżeniem ust. 3 (art. 26d ust. 3), natomiast liczba godzin przeznaczonych wyłącznie na pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu nie może przekraczać liczby godzin odpowiadającej 20% liczby godzin pracy pracownika w miesiącu (art. 26d ust.3).

W dniu 28 listopada 2014 r. uchwalona została ustawa o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, mocą której, między innymi, w art. 26d 1 i 2 otrzymały brzmienie:

„1. *Pracodawca, który zatrudnia pracownika niepełnosprawnego, może otrzymać ze środków Funduszu zwrot:*

1) *miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy,*

2) *kosztów szkolenia tych pracowników*

–w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy.

2. *Wysokość zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy, stanowi iloczyn kwoty najniższego wynagrodzenia i ilorazu liczby godzin w miesiącu przeznaczonych wyłącznie na pomoc*



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracownikowi niepełnosprawnemu i miesięcznej liczby godzin pracy pracownika niepełnosprawnego w miesiącu, z zastrzeżeniem ust. 3.”

Jako uzasadnienie dla wprowadzonych rozwiązań wskazano, iż „w dniu 1 lipca 2014 r. weszło w życie rozporządzenie Komisji (UE) nr 651/2014 z dnia 17 czerwca 2014 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne z rynkiem wewnętrznym w zastosowaniu art. 107 i 108 Traktatu (Dz. Urz. UE L 187 z 26.06.2014, str. 1). Rozporządzenie to zastąpiło rozporządzenie Komisji (WE) nr 800/2008 z dnia 6 sierpnia 2008 r. uznające niektóre rodzaje pomocy za zgodne ze wspólnym rynkiem w zastosowaniu art. 87 i 88 Traktatu (ogólne rozporządzenie w sprawie wyłączeń blokowych) (Dz. Urz. WE L 214 z 09.08.2008, str. 3). Jednocześnie zgodnie z art. 44 ust. 3 rozporządzenia Komisji (WE) nr 800/2008 wraz z końcem okresu obowiązywania rozporządzenia wszystkie programy pomocy wyłączone na mocy tego rozporządzenia pozostają wyłączone przez sześciomiesięczny okres dostosowawczy, z wyjątkiem programów pomocy regionalnej, tj. do dnia 31 grudnia 2014 r.

W celu zapewnienia ciągłości udzielania pomocy publicznej pracodawcom zatrudniającym oraz zamierzającym zatrudnić osoby niepełnosprawne, konieczne było dostosowanie przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2011 r. Nr 127, poz. 721, ze zm.) do przepisów rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014”.

Uzasadniając zmiany w art. 26d ustawy podniesiono, iż „W obecnym stanie prawnym pracodawca może uzyskać zwrot wyłącznie kosztów zatrudnienia pracowników pomagających 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. W art. 34 ust. 2 lit. b rozporządzenia Komisji (UE) nr 651/2014 przewidziano dodatkowo możliwość uzyskania pomocy na rekompensatę dodatkowych kosztów związanych ze szkoleniem personelu w zakresie wspierania pracowników niepełnosprawnych. W związku z tym proponuje się w art. 1 pkt 3 lit. a projektu rozszerzenie zakresu przedmiotowego art. 26d ust. 1 ustawy o rehabilitacji o możliwość otrzymania przez pracodawcę zwrotu kosztów szkolenia pracownika pomagającego pracownikowi niepełnosprawnemu w zakresie czynności ułatwiających pracownikowi niepełnosprawnemu komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do samodzielnego wykonania przez tego pracownika na stanowisku pracy”.

Proponowana zmiana, wpisując się w uchwalone regulacje, wprowadzałaby rozwiązanie, na mocy którego pracodawca mógłby otrzymać, oprócz zwrotu miesięcznych kosztów zatrudnienia pracowników pomagających pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy oraz kosztów szkolenia tych pracowników – w zakresie czynności ułatwiających komunikowanie się z otoczeniem, a także czynności niemożliwych lub trudnych do



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

samodzielnego wykonania przez pracownika niepełnosprawnego na stanowisku pracy, zwrot kosztów ponoszonych na zatrudnianie pracowników, którzy będąc zatrudnieni i wykonując obowiązki wynikające ze stosunku pracy, dodatkowo wykonywaliby funkcje „mentora”, sprawując nadzór nad pracownikiem niepełnosprawnym.

Zaletą takiego rozwiązania jest, z jednej strony, brak konieczności zatrudniania pracownika, którego jedynym obowiązkiem byłaby pomoc pracownikowi niepełnosprawnemu w pracy, z drugiej lepsza możliwość sprawowania nadzoru nad pracownikiem niepełnosprawnym oraz dokonanie oceny jego możliwości jako pracownika.

Proponowana regulacja nie generowałaby dodatkowych kosztów, bowiem wielkość kosztów ponoszonych na wynagrodzenie dla „mentora” byłaby tożsama z kosztami ponoszonymi na zatrudnienia 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. Orientacyjnie można przyjąć, że wynagrodzenie mentora mogłoby wynosić nie więcej 20% wynagrodzenia minimalnego. Od stycznia 2015 roku wynagrodzenie minimalne wynosi 1750,00 PLN czyli wynagrodzenie dla mentora wynosiłoby około 350,00 PLN miesięcznie.



Rozdział 7

Strategia upowszechniania i wdrażania do głównego nurtu polityki społecznej

Strategia upowszechniania systemu mentorskiego ma trzy podstawowe wymiary:

1. Upowszechnienie w społeczeństwie wypracowanego w trójsektorowym partnerstwie innowacyjnego podejścia do zatrudnienia osób upośledzonych umysłowo. Zatrudnienie rozumiane jest jako działanie komplementarne a nie alternatywne wobec zajęć i zadań realizowanych w placówkach dziennego pobytu (w których na co dzień uczestniczą prawie wszystkie osoby upośledzone umysłowo, w tym ZD)
2. Upowszechnienie w społeczeństwie wizerunku osoby upośledzonej umysłowo jako kogoś specyficznego, kto nie musi nieudolnie naśladować statystycznej większości, ale może wzbogacać życie społeczne, zgodnie z zasadą zarządzania różnorodnością.
3. Upowszechnienie produktu finalnego wśród osób zainteresowanych proponowanym w projekcie rozwiązaniem.

Celem prowadzonego przez nas testowania systemu mentorskiego nie jest sprawienie, że proponowane rozwiązanie związane z zatrudnieniem osób z ZD stanie się od dziś podstawowym sposobem realizowania polityki zatrudnieniowej wobec tych osób. Traktujemy to raczej jako pokazanie pewnego alternatywnego sposobu zatrudnienia, komplementarnego wobec innych sposobów, wypracowywanych przez inne podmioty. Nie istnieje jeden sposób „bycia upośledzonym umysłowo człowiekiem” – osoby te różnią się między sobą na tej samej zasadzie, na jakiej wszyscy ludzie są różni. Dlatego też proponowany przez nas model systemu mentorskiego może stanowić jedną z ofert do wyboru, dostępną dla osób lubiących pracę z ludźmi, w miarę samodzielnych pod względem samoobsługi, empatycznych i towarzyskich – ale też niezdolnych do długotrwałej koncentracji uwagi, szybko się męczących i nużących, niezdolnych do abstrakcyjnego myślenia i obsługiwania skomplikowanych maszyn. Osoby o takim profilu osobniczym będą mogły skorzystać z rozszerzonej palety możliwych wyborów, zamiast, tak jak jest to najczęściej do tej pory, móc wybierać jedynie spośród propozycji prac przeznaczonych do wykonywania przez robotnika niewykwalifikowanego.

Celem strategii włączania do głównego nurtu polityki jest więc spowodowanie, że produkt finalny, a także narzędzia jego realizacji, będą jasnym, komunikatywnym, przystępnym produktem – tak, aby interesariusze mogli go traktować jako produkt gotowy do użycia. Zostaną wykorzystane kanały dystrybucyjne, umożliwiające dotarcie produktu do wszystkich potencjalnych odbiorców. Ważnym dla nas aspektem jest także możliwość wprowadzenia elementów produktu finalnego do programów nauczania studentów pedagogiki specjalnej i innych kierunków, którzy w przyszłej pracy będą mogli propagować innowacyjne



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

rozwiązania

projektowe.



Rozdział 8 Zakończenie

Proponowane wsparcie w systemie mentorskim, testowane podczas realizacji Projektu „Pomocna dłoń”, stanowi innowację będącą 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 wspomagania i nadzoru. Mimo to możliwe jest zatrudnienie tych osób na otwartym rynku pracy, jednak w specyficznym systemie, zaprojektowanym specjalnie dla nich, czyli 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. Jest więc on współpracownikiem, kolegą z pracy niepełnosprawnego intelektualnie pracownika.

W obecnie realizowanym 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 osób z niepełnosprawnością intelektualną powoduje, że **system wsparcia opierający się tylko na udziale trenera pracy jest niewystarczający**, dlatego też w proponowanej przez nas innowacji wyeksponowana jest rola mentora – przedstawiciela zespołu pracowniczego.

Ponadto najczęściej proponowane osobom z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym i znacznym są stanowiska pracy w charakterze robotnika niewykwalifikowanego. W naszym projekcie zaproponowaliśmy 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, które w przypadku prac robotniczych nie są wykorzystywane - empatię, cierpliwość, uczuciowość.