

Urząd pracy dostępny dla osoby z niepełnosprawnością intelektualną

Praktyczne wskazówki



Publikacja opracowana w ramach projektu grantowego:
„Usługi opiekuńcze dla osób niepełnosprawnych”.

Projekt realizowany przez:

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną
i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.



MINISTERSTWO
ROZWOJU



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Innowacja społeczna pn. „Urząd pracy dostępny dla osób z niepełnosprawnością intelektualną – model naturalnej asystentury” realizowana przez Polską Federację Zatrudnienia Wspomaganego



POLSKA FEDERACJA
ZATRUDNIENIA
WSPOMAGANEGO

Konsultacja merytoryczna:

Beata Tryc

- Urząd Pracy M. St. Warszawy

Dariusz Kur

- Powiatowy Urząd Pracy w Wołominie – Filia w Radzyminie

Opracowanie ilustracji: Anna Sokołowska

Publikacja bezpłatna

**Marzena Bałowska-Jucha
Mariola Wolan-Nowakowska
Monika Zakrzewska**

**Urząd pracy dostępny dla osoby
z niepełnosprawnością intelektualną.
Model naturalnej asystentury**

Praktyczne wskazówki

Warszawa 2017

Spis treści

Wprowadzenie	5
Kim jest osoba z niepełnosprawnością intelektualną?	8
Istota niepełnosprawności intelektualnej	9
Osoba z niepełnosprawnością intelektualną na rynku pracy - nowe spojrzenie	10
Potencjał zawodowy osób z niepełnosprawnością intelektualną	12
Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy. Jak działa model naturalnej asystentury?	15
Jak komunikować się z osobą z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy?	16
Jak ułatwić osobie z niepełnosprawnością intelektualną dostęp do informacji?	20
Praktyczne wskazówki	23
Jak możesz wspierać osobę podczas rejestracji w urzędzie pracy?	23
Jak wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną w planowaniu kariery?	25
Jak włączyć osobę z niepełnosprawnością intelektualną w zajęcia grupowe?	27
Skuteczne pośrednictwo pracy - czyli jak wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną w kontakcie z pracodawcą? Współpraca międzysektorowa.	29
Polska Federacja Zatrudnienia Wspomagane – Lider włączenia	31
Bibliografia	32

Wprowadzenie

***„Nie wszystko, z czym mamy do czynienia może być zmienione,
ale nic nie może być zmienione, dopóki nie mamy z tym do czynienia”.***

James Baldwin

Dorosłość jest najdłuższym etapem w życiu człowieka, zaczyna się około 25 roku życia i trwa, aż po jego kres. Podstawową aktywnością człowieka w dorosłym życiu jest praca. Poprzez pracę osoba dorosła ma możliwość realizacji zadań rozwojowych przypadających na ten etap życia. Nie sposób przecenić znaczenia pracy w życiu każdego człowieka, bez względu czy jest to osoba pełnosprawna czy osoba z niepełnosprawnością. Aktywność zawodowa daje szansę na podejmowanie ról społecznych, kształtowanie relacji interpersonalnych, jest źródłem poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa. Jednakże przede wszystkim praca jest podstawą rozwijania własnego potencjału, umożliwia samorealizację, kształtuje poczucie sprawstwa i niezależności. W jakim zakresie niepełnosprawność intelektualna jest barierą we wchodzeniu w dorosłość, w tym w świat pracy? Czy osoba z niepełnosprawnością jest 'wiecznym dzieckiem', które nie ma możliwości kontaktowania się z dorosłymi aspektami własnej osoby?

Przez wiele lat spostrzeganie niepełnosprawności związane było przede wszystkim z dostrzeganiem ograniczeń, które wynikają bezpośrednio z dysfunkcji, w odniesieniu do jej rodzaju i zakresu uszkodzeń biologicznych. Takie podejście prowadziło do uprzedmiotowienia osób z niepełnosprawnością intelektualną oraz ograniczania możliwości rozwojowych. Zarówno rodzina jako najbliższe środowisko, jak i różnego rodzaju instytucje tworzące dalsze otoczenie mogą być czynnikami wspierającymi, bądź utrudniającymi wkraczanie w dorosłość osoby z niepełnosprawnością intelektualną. Dotyczy to również możliwości związanych z wchodzeniem na rynek pracy. Należy podkreślić, że znaczna część osób z niepełnosprawnością intelektualną ma trudności w samodzielnym znalezieniu i utrzymaniu zatrudnienia. W związku z powyższym korzystanie ze specjalistycznej pomocy, w tym usług urzędów pracy jest warunkiem koniecznym powodzenia procesu aktywizacji zawodowej dla znacznej części osób z niepełnosprawnością intelektualną.

W myśl Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej każdy obywatel ma prawo do pracy (art. 65). Możliwość korzystania z oferty instytucji publicznych, w tym urzędów pracy jest podstawowym prawem obywatelskim każdego człowieka. W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną z uwagi na obniżone możliwości poznawcze korzystanie z usług rynku pracy wymaga dostosowania procesu obsługi poprzez stworzenie modelu naturalnego wsparcia asystenckiego w zakresie korzystania z oferty urzędu pracy. Podstawą realizacji naturalnej asystentury jest z jednej strony kształtowanie świadomości pracowników publicznych służb zatrudnienia w zakresie potencjału zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną, z drugiej strony natomiast dostarczenie odpowiednich narzędzi umożliwiających przygotowanie informacji na temat oferty urzędów pracy - dostępnej i łatwej do zrozumienia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Założeniem naturalnej asystentury jest realizacja modelu integracji i włączenia, poprzez tworzenie warunków do jak najpełniejszego uczestnictwa w życiu społecznym i obywatelskim dla każdej osoby. Podstawą opracowania i wdrożenia modelu naturalnej asystentury w urzędach pracy jest przygotowanie pracowników publicznych służb zatrudnienia do udzielania na podstawowym poziomie osobom z niepełnosprawnością intelektualną specjalistycznego wsparcia. Nie poprzez tworzenie specjalnych miejsc pracy (wyłączonych stanowisk do obsługi osób z niepełnosprawnością intelektualną), a poprzez dostosowanie istniejących struktur i rozwiązań do potrzeb oraz możliwości osób z niepełnosprawnością intelektualną. Założenia powyższe dają szansę realizacji w praktyce postanowień Konwencji Organizacji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych w zakresie art. 9 – Dostępność i art. 21 – Wolność wypowiedzenia się i wyrażania opinii oraz dostęp do informacji, w tym: *„dostarczanie osobom niepełnosprawnym informacji przeznaczonych dla ogółu społeczeństwa, w dostępnych dla nich formach i technologiach, odpowiednio do różnych rodzajów niepełnosprawności, na czas i bez dodatkowych kosztów obligują podmioty prowadzące działania wspierające na rzecz tej grupy do opracowania takiej formy przekazu, która umożliwiłaby tej grupie percepcję informacji pisemnych”*.

Zgodnie z Konwencją, która została ratyfikowana przez Polskę 6 września 2012 r. każda osoba ma prawo do zachowania godności osobistej i równości praw oraz własnej autonomii. Artykuł 27 dotyczący pracy i zatrudnienia głosi *„Państwa-Strony uznają prawo osób niepełnosprawnych do pracy, na równych zasadach z innymi obywatelami, w tym prawo do utrzymywania się z pracy wybranej przez siebie i akceptowanej na rynku pracy i w środowisku pracy, o charakterze otwartym, niewykluczającym i dostępnym dla osób niepełnosprawnych”*.

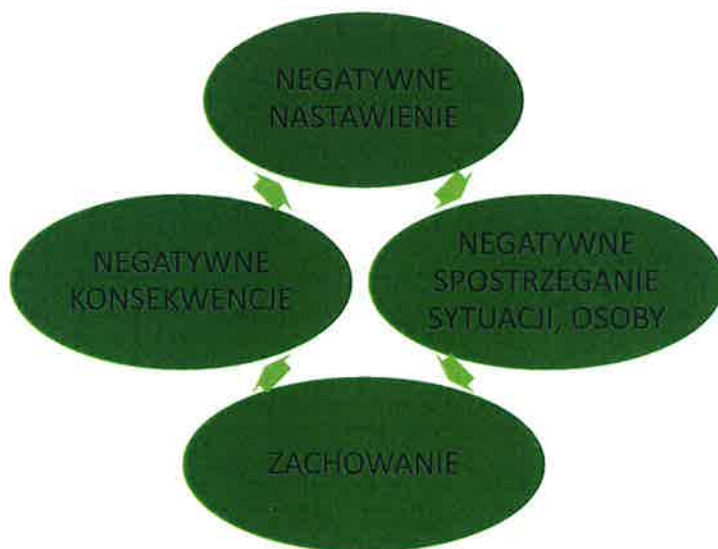
Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych wskazuje na konieczność i obowiązek wsparcia osób z niepełnosprawnością w procesie aktywizacji zawodowej poprzez zapewnienie skutecznego dostępu do programów poradnictwa zawodowego i technicznego, usług związanych z zatrudnieniem, szkolenia zawodowego i ustawicznego (art. 27 d) oraz oferowanie pomocy w znalezieniu, zdobyciu, utrzymaniu i powrocie do zatrudnienia (art. 27 e).

Mamy nadzieję, że realizacja projektu „Urząd pracy dostępny dla osób z niepełnosprawnością intelektualną – model naturalnej asystentury” przyczyni się nie tylko do wypracowania rozwiązań, które będą sprzyjały dostępności oferty urzędów pracy dla osób z niepełnosprawnością, ale przede wszystkim mamy nadzieję na kształtowanie pozytywnej, otwartej postawy pracowników publicznych służb zatrudnienia wobec wsparcia procesu aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnością intelektualną.

Marzena Bałtowska-Jucha
Mariola Wolan-Nowakowska
Monika Zakrzewska

Kim jest osoba z niepełnosprawnością intelektualną?

Gdybyśmy musieli każdego dnia zastanawiać się dokładnie co robić i jak się zachowywać, nie starczyłoby nam czasu na nic innego. Dlatego myślimy na skróty, czyli **stosujemy pewne modele myślowe**. Jednak niektóre z nich nie są już dawno nieaktualne. Wielu z nas jednak nadal uporczywie je stosuje. Zaliczamy do nich **stereotypy** oraz **samospełniającą się przepowiednię**. Oba te mechanizmy mocno wpływają na nasze nastawienie oraz, z czego rzadko zdajemy sobie sprawę, na nasze myślenie i zachowanie. Przyjrzyjmy się, jak działa mechanizm stereotypu i samospełniającej się przepowiedni.



Schemat 1. Mechanizm stereotypu i samospełniającej się przepowiedni

Tworzymy opinie lub przypuszczenia o osobie na podstawie pierwszego wrażenia. Przypuszczenia mogą być oparte na czyimś wyglądzie, na tym w jaki sposób ludzie ubierają, mówią, lub poruszają się. Czasami te przypuszczenia mogą być dokładne, ale bardzo często nie są. Ważne jest, aby pamiętać, że nasze przypuszczenia mogą być fałszywe i nie powinniśmy pozwolić, aby nasze pierwsze wrażenie miało wpływ na to, jak o kimś myślimy, jak kogoś traktujemy. Przypuszczenia, na temat osoby, charakteru grupy lub cech oparte na ogólnym wizerunku konkretnej grupy ludzi nazywane są stereotypami. **Stereotypy są dyskryminujące, ponieważ zabierają człowiekowi indywidualność.**

Niepelnosprawność intelektualna jest obarczona największą liczbą mitów i stereotypów, nie mającymi nic wspólnego z rzeczywistymi cechami indywidualnych osób. W społeczeństwie panuje ogólne przekonanie, że osoba z niepełnosprawnością intelektualną nie ma zdolności rozwojowych, nie potrafi się uczyć i w związku z powyższym nie jest w stanie pracować. Tego typu myślenie wynika z braku wiedzy, z myślenia stereotypowego (osoba z niepełnosprawnością intelektualną to „odbiorca pomocy społecznej”, „uczestnik placówki rehabilitacyjnej”) oraz przede wszystkim z braku kontaktu z osobami z niepełnosprawnością intelektualną.

Niepelnosprawność jest kwestią percepcji.

Każdy z nas przychodzi na świat z zespołem właściwych tylko sobie, zakodowanych biologicznie możliwości i ograniczeń. Wpływ środowiska, wychowania i nauczania pozwala nam w pełni rozwinąć ten potencjał, lub ogranicza rozwój w ramach naszych możliwości. Każdy człowiek jest inny i niepowtarzalny, ma różne umiejętności, talenty, zalety czy wady. Tak samo jest wśród osób z niepełnosprawnością intelektualną. **Akceptuj osoby z niepełnosprawnością intelektualną jako indywidualne jednostki.** Funkcjonowanie każdej osoby różni się. Nie ma dwóch takich samych osób. **Nie należy generalizować wszystkich osób z niepełnosprawnością intelektualną.**



Istota niepełnosprawności intelektualnej

Złożoność niepełnosprawności intelektualnej wynika z różnorodności przyczyn, wielorakich objawów oraz zróżnicowania stopni niepełnosprawności intelektualnej. **Niepelnosprawność intelektualna jest stanem funkcjonowania osoby, którego zasadniczą cechą jest znacząco niższy poziom ogólnego funkcjonowania intelektualnego oraz obniżenie zdolności przystosowawczych osoby, które obejmują umiejętności społeczne i praktyczne.** Niepełnosprawność intelektualna w różnym zakresie przejawia się utrudnieniami w sferze poznawczej i percepcyjnej, co oddziałuje na procesy uczenia się i zapamiętywania oraz możliwości opanowania różnych umiejętności i sprawności. Konsekwencją niepełnosprawności intelektualnej może być również występowanie trudności w zakresie oceny

sytuacji, podejmowania decyzji, wyciągania wniosków oraz rozwiązywania problemów. Jednakże rodzaj i zakres powyższych trudności wiąże się bezpośrednio ze stopniem niepełnosprawności intelektualnej oraz umiejętnościami przystosowawczymi osoby.

Klasyfikacja niepełnosprawności intelektualnej wyróżniona na podstawie pomiaru ilorazu inteligencji obejmuje cztery stopnie: lekki, umiarkowany, znaczny i głęboki. Poza określeniem ilorazu inteligencji w coraz większym zakresie zwraca się aktualnie uwagę na znaczenie diagnozy i rozwoju umiejętności przystosowawczych osoby, ponieważ to one w znacznym stopniu wpływają na możliwości rozwoju. Niepełnosprawność intelektualna objawia się przed 18 rokiem życia. **Należy podkreślić, że niepełnosprawność intelektualna, pomimo że ujawnia się na bardzo wczesnym etapie życia, ma charakter dynamiczny, a osoba z niepełnosprawnością intelektualną ma możliwości rozwoju fizycznego, psychicznego, społecznego i zawodowego.**

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną - nowe spojrzenie



Nowe podejście do niepełnosprawności doprowadziło również do zmian terminologicznych. Współcześnie odchodzi się od używania wartościujących pojęć „niedorozwój umysłowy” czy „upośledzenie umysłowe”. **Aby unikać etykietowania i stereotypowego myślenia należy używać określenia „osoba z niepełnosprawnością intelektualną”, które wskazuje że niepełnosprawność intelektualna jest tylko jedną z wielu cech osoby.** Takie spostrzeżenie osoby z niepełnosprawnością jest szansą na dostrzeżenie Jej potencjału i możliwości rozwojowych oraz kształtowanie pozytywnych postaw społecznych i warunków środowiskowych sprzyjających pełnemu uczestnictwu osób z niepełnosprawnością w życiu zawodowym, na równych prawach z innymi osobami.

Współczesne rozumienie niepełnosprawności, które wychodzi poza aspekt biologiczny dysfunkcji jest szansą na szersze spojrzenie na potencjał osób z niepełnosprawnością intelektualną, w tym w aspekcie możliwości rozwoju zawodowego. Projektowanie działań wspierających aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością opiera się na przyjmowaniu przez doradcę określonych założeń. Decydują one o zastosowaniu określonej perspektywy rozumienia niepełnosprawności, w jakiej doradca czy pośrednik pracy postrzega planowanie i realizację wszelkich działań w procesie aktywizacji zawodowej.

Podstawą skuteczności oddziaływań skierowanych na aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością jest przyjęcie założenia, że niepełnosprawność intelektualna jest zjawiskiem wielowymiarowym wykraczającym poza aspekt oceny możliwości intelektualnych osoby. Zjawiskiem, które wynika z wzajemnych oddziaływań pomiędzy osobą a jej otoczeniem społecznym i fizycznym (por. schemat 2).



Schemat 2. Biopsychospołeczny model niepełnosprawności

Konsekwencją przyjęcia modelu biopsychospołecznego w procesie aktywizacji zawodowej jest postrzeganie osoby z niepełnosprawnością jako podmiotu odpowiedzialnego za siebie, za wykorzystanie własnych możliwości, natomiast rolą specjalistów jest wspieranie powyższego procesu. **Sprzyjające postawy społeczne oraz konkretne rozwiązania są kluczowymi czynnikami tworzenia warunków sprzyjających kształtowaniu samodzielnego, niezależnego i aktywnego życia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Zarówno czynniki środowiskowe, jak i indywidualne mogą ułatwiać lub utrudniać funkcjonowanie osoby z niepełnosprawnością, w tym proces aktywizacji zawodowej.** Niepełnosprawność rozpoczyna się tam, gdzie różnego rodzaju bariery społeczne, komunikacyjne, prawne czy organizacyjne utrudniają bądź uniemożliwiają osobom z różnego rodzaju problemami pełne uczestnictwo w życiu społecznym i zawodowym.



Potencjał zawodowy osób z niepełnosprawnością intelektualną

Warunkiem fundamentalnym aktywizacji zawodowej osoby z niepełnosprawnością intelektualną jest indywidualne podejście oraz dopasowanie czynności zawodowych do możliwości psychofizycznych kandydata do pracy. W procesie przygotowania zawodowego osób z niepełnosprawnością intelektualną najczęściej mówimy o **wyuczeniu określonych czynności zawodowych**, nie zaś o przygotowaniu do wykonywania określonego zawodu.

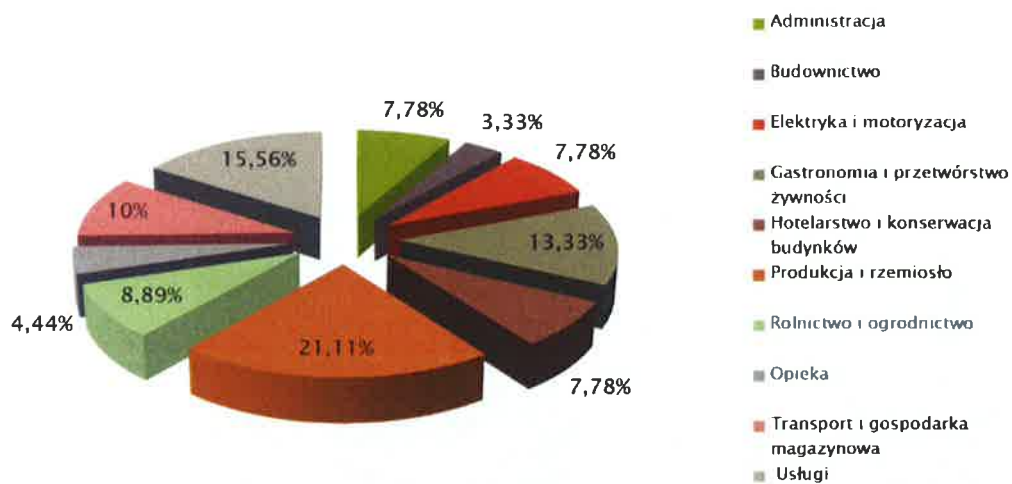
Analizując potencjał zawodowy konkretnej osoby należy mieć na uwadze, że osoby z niepełnosprawnością intelektualną:

- wolniej przystosowują się do warunków życia społecznego;
- uczą się łatwiej przy wykorzystaniu konkretów, poprzez praktyczne działanie i powtarzanie;
- preferują wolniejsze tempo uczenia się oraz wolniejsze tempo pracy;
- zazwyczaj przejawiają wysoki poziom precyzji, wytrwałość oraz odporność na rutynę;
- preferują prace, które nie wymagają wysokiego poziomu kompetencji intelektualnych, szybkiego reagowania oraz umiejętności rozwiązywania problemów i podejmowania skomplikowanych decyzji.

Ważne!

- Osoby z niepełnosprawnością intelektualną, to specjaliści od prac prostych pomocniczych.
- W usługach pośrednictwa pracy należy dbać o zapewnienie każdej osobie możliwości doświadczenia pracy zgodnie z własnymi możliwościami i preferencjami oferując zatrudnienie w różnorodnych branżach i na różnych stanowiskach.

Schemat nr 3 obrazuje dziesięć najbardziej popularnych branż, w których zatrudnienie znajdują osoby z niepełnosprawnością intelektualną.



Schemat 2. Różnorodność branż, w których zatrudnienie znajdują osoby z niepełnosprawnością intelektualną. (źródło: PSONI, sprawozdania wewnętrzne w latach 2011-2015)

“Zwykli ludzie w zwykłych miejscach, robiący zwykłe rzeczy ... ”

Zatem, czy znajdę w sobie odwagę, by zacząć zmieniać swoje postrzeganie osoby z niepełnosprawnością intelektualną?



Fotografie: Anna Wiech-Cygan

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy. Jak działa model naturalnej asystentury?

O szczególnie trudnej sytuacji osób z niepełnosprawnością na rynku pracy świadczą statystyki: współczynnik aktywności zawodowej: 26,8 % oraz wskaźnik zatrudnienia: 23,7 % (GUS BAEL – dane średnioroczne za 2016 r. dla osób niepełnosprawnych w wieku produkcyjnym ekonomicznym tj. 18-59/64). Statystyki natomiast, nie wskazują, jaki jest wskaźnik zatrudnienia osób z niepełnosprawnością intelektualną. Z doświadczeń organizacji członkowskich PFZW wynika, że bardzo niski. **Stąd ważną rolę w procesie aktywizowania osób z niepełnosprawnością intelektualną pełni urząd pracy jako miejsce naturalnego wsparcia w procesie rejestracji i pośrednictwa pomiędzy klientem - osobą z niepełnosprawnością intelektualną a pracodawcą.** Brak wsparcia oraz możliwości profesjonalnego przygotowania personelu urzędów pracy do świadczenia usług osobom z niepełnosprawnością, w tym z niepełnosprawnością intelektualną skutkuje tym, że oferta służb zatrudnienia nie jest dostosowana do potrzeb tej grupy. Dlatego wspieranie osoby z niepełnosprawnością intelektualną, która poszukuje pracy za pośrednictwem urzędu pracy sprowadza się niestety najczęściej do spraw formalnych czy pomocy w wypełnieniu dokumentów oraz przekazywaniu ofert pracy. Promują więc model naturalnej asystentury w urzędzie nie możemy pominąć drogowskazu, jakim jest Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych (we wstępie więcej na ten temat), która w podstawowych założeniach zwraca uwagę na dwa niezwykle istotne aspekty:

- **"Uniwersalne projektowanie"**, które oznacza projektowanie produktów, środowiska, programów i usług w taki sposób, by były użyteczne dla wszystkich, w możliwie największym stopniu, bez potrzeby adaptacji lub specjalistycznego projektowania. „Uniwersalne projektowanie” nie wyklucza pomocy technicznych dla szczególnych grup osób z niepełnosprawnością, jeżeli jest to potrzebne.
- **"Racjonalne usprawnienia"** oznacza konieczne i odpowiednie zmiany i dostosowania, nie nakładające nieproporcjonalnego lub nadmiernego obciążenia, jeśli jest to potrzebne w konkretnym przypadku, w celu zapewnienia osobie z niepełnosprawnością możliwości korzystania z wszelkich praw człowieka i podstawowych wolności oraz ich wykonywania na zasadzie równości z innymi osobami.

Wdrożenie tych podstawowych zasad do praktyki urzędów pracy pozwoli na zbudowanie modelu naturalnego wsparcia dla osób, które charakteryzować się będą odmiennymi potrzebami w zakresie korzystania z usług urzędu, w tym osób z niepełnosprawnością intelektualną.

W dalszej części podręcznika znajdują się praktyczne wskazówki (będące racjonalnymi usprawnieniami), które mogą ułatwić pracownikom urzędów pracy obsługę klientów z niepełnosprawnością intelektualną.



Jak komunikować się z osobą z niepełnosprawnością intelektualną?

Prawo do komunikowania się jest czymś, co wielu z nas bierze za pewnik. Mówienie i rozumienie, czytanie i pisanie są umiejętnościami, z których większość z nas korzysta na co dzień. Komunikujemy się, aby wyrazić nasze uczucia, myśli i opinie, zadawać pytania i udzielać informacji. Komunikacja jest podstawą naszego życia i podstawowym prawem człowieka.

Zasadniczym narzędziem pracy doradcy oraz pośrednika w pracy z osobą z niepełnosprawnością intelektualną jest dopasowanie form i metod komunikacji do potrzeb klienta. Myśląc o wspieraniu osoby z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy należy pamiętać o zasadach komunikowania się oraz dostępie do informacji. Znajomość zasad komunikacji, dostępu do informacji oraz umiejętność ich wykorzystania w bieżącej pracy urzędników jest kluczowe w efektywnym wspieraniu osób z niepełnosprawnością intelektualną, które chcą skorzystać z pomocy jaką oferuje urząd pracy.

Kluczowe zasady komunikowania się

- **Słuchaj z otwartym umysłem** tego, co osoba z niepełnosprawnością intelektualną mówi, pomijając swoje przemyślenia na temat tego, co on lub ona może lub nie może zrobić.
- **Staraj się, aby skupić się na "osobie", a nie na "niepełnosprawności"**.
To naturalne, że możemy czuć się nieswojo, gdy po raz pierwszy rozpoczynamy interakcję

z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Wkrótce będziesz mógł czuć się całkowicie komfortowo w tej sytuacji

- **Pomyśl zanim coś powiesz.** Zawsze mów bezpośrednio do osoby niepełnosprawnej, a nie do ich towarzysza lub asystenta. Dopiero gdy ta będzie miała trudność z odpowiedzią zwróć się do osoby wspierającej podczas rozmowy. Porozmawiaj z osobą z niepełnosprawnością intelektualną, tak jak byś mówił do innej osoby. Osoby te chcą być traktowane tak samo, jak każda inna osoba. Szanuj ich prywatność.
- **Słuchaj uważnie.** Podczas rozmowy z ludźmi, którzy mają trudności z mówieniem, należy poczekać aż skończą mówić. W razie potrzeby możesz zadać krótkie pytania, które wymagają krótkich odpowiedzi lub skinienia głową. Nie wolno udawać, że rozumiemy. Zamiast tego powtórz to, co zrozumiałeś. W ten sposób umożliwisz osobie z niepełnosprawnością intelektualną odpowiedź.
- **Komunikuj się w sposób naturalny.** Zachowuj się naturalnie, tak samo, jak w kontaktach z innymi. Rozmawiajcie ze sobą, patrząc wprost na siebie. Komunikacja z osobą z niepełnosprawnością nie jest trudna, może po prostu trwać dłużej, w zależności od możliwości danej osoby.
- **Zadbaj o klarowność wypowiedzi.** Nie używaj pojęć abstrakcyjnych, w rozmowie staraj się odwoływać do konkretów z życia codziennego. Używaj prostych, krótkich zdań.
- **Traktuj dorosłych jak dorosłych.** Zwracaj się do osób z niepełnosprawnością intelektualną po imieniu tylko wtedy, gdy masz zamiar zapoznać ich z innymi osobami. Unikaj protekcjonalizmu i porozumiewaj się z tą osobą tak jak z każdym dorosłym. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną może chcieć za wszelką cenę zadowolić swojego rozmówcę. Podczas rozmowy osoba może mówić to co chcesz usłyszeć. Sformułuj pytania w neutralny sposób, aby uzyskać dokładne informacje. Zweryfikuj odpowiedzi, powtarzając, te same pytania w inny sposób.
- **Nie zmieniaj intonacji głosu i sposobu mówienia.** Staraj się, aby było ono naturalne. Nie używaj języka dziecięcego, rozmawiasz z dorosłą osobą, która może podejmować samodzielne decyzje.
- **Nie domyślaj się.** Zapytaj, jeśli nie zrozumiałeś.

- **Nie podejmuj decyzji za osobę z niepełnosprawnością intelektualną.** Nie zakładaj z góry, co będzie dla niej najlepsze. Zadbaj o to, aby przekazać jej wszystkie niezbędne informacje, aby przy twoim wsparciu mogła dokonać wyboru i podjąć decyzję.
- **Bądź taktowny.** Bądź cierpliwy, wyrozumiały i daj im więcej czasu. Postaraj się zrozumieć potrzeby i problemy tej osoby. Zdaj sobie sprawę, że istnieją różne czynniki, które należy brać pod uwagę podczas interakcji z osobami o różnych potrzebach i możliwościach komunikacyjnych.
- **Bądź uprzejmy.** Okaż osobie taki sam szacunek, jakiego sam oczekujesz.

Techniki pomocne w komunikowaniu się

Komunikowanie się w sposób aktywny to świadome czynienie wysiłków, by dobrze zrozumieć swojego rozmówcę, np. klienta z niepełnosprawnością intelektualną. Aby słuchać aktywnie należy chcieć mieć intencję „**Zrobię wszystko by cię zrozumieć i być dobrze zrozumianym**” i umieć stosować techniki aktywnego słuchania. **Słuchanie to znacznie więcej niż słyszenie!**

- **Parafrazowanie** jest czymś więcej, niż tylko powtórzeniem tego, co właśnie usłyszeliśmy od Rozmówcy. Jest dla niego czytelnym sygnałem: słucham Cię, chcę dobrze zrozumieć, o co ci chodzi, zależy mi na tej rozmowie. Dzięki tej metodzie łatwiej jest zapamiętać treść rozmowy, łatwiej unikać nieporozumień, ale również łatwiej wyeliminować wszelkie bariery komunikacyjne. Sprawdzamy przy tym, czy właściwie zrozumieliśmy intencje i treść wypowiedzi. Parafraza ma określoną konstrukcję, zaczynamy np. w ten sposób:

- Czy chce Pan/ Pani przez to powiedzieć...
- Jeśli dobrze Pana/ Panią zrozumiałam....

Następnie możliwie wiernie, ale własnymi słowami powtarzamy to, o czym opowiedział nam rozmówca. Jeśli okaże się, że coś zrozumieliśmy niewłaściwie, rozmówca skoryguje to.

- **Odzwierciedlanie** jest szczególną umiejętnością dobrego słuchania. Polega na odgadnięciu odczuć naszego rozmówcy, by dostosować się do jego możliwości, gdy zależy nam na zmniejszeniu dystansu pomiędzy nami a rozmówcą i budowaniu dobrej relacji. Ułatwia kontakt

i pozwala skutecznie słuchać i zrozumieć nadawcę. Jeśli rozmówca poczuje, że rozumiemy jego świat wewnętrzny, zapewni to obu stronom możliwość porozumienia i współpracy.

Odzwierciedlanie **w sferze mowy niewerbalnej** wygląda następująco:

- podczas rozmowy staramy się przyjąć postawę podobną jak nasz rozmówca,
- dostosowujemy ton i siłę głosu do swojego rozmówcy.

Odzwierciedlanie **w sferze emocji** polega na wyrażaniu podstawowych uczuć, które widzimy u rozmówcy:

- *Widzę, że jest Pan/ Pani rozczarowany/ rozczarowana propozycją.*
- *Wygląda Pan/ Pani na bardzo zdenerwowanego/ zdenerwowaną.*


Odzwierciedlanie **w sferze języka** to stosowanie zrozumiałego języka i czytelnych zwrotów. Nie używamy górnolotnych twierdzeń i technicznych formuł, jeśli rozmawiamy z osobą, która ma trudności z rozumieniem trudniejszych pojęć.

- **Dowartościowywanie** pokazuje naszemu rozmówcy, że jest on dla nas ważny, że doceniamy jego wysiłki. Możemy powiedzieć na przykład:
 - *Doceniam Pana/Pani wysiłek, by rozwiązać ten problem.*
 - *Bardzo się cieszę, że tak poważnie traktuje Pan/ Pani tę sprawę.*
- **Konkretyzowanie** – posługując się tą techniką zadajemy pytania wyjaśniające i uściślające wypowiedź rozmówcy. Dotyczą one treści wypowiedzi, pozwalają rozmówcy dostrzec inny punkt widzenia, a nam uzyskać więcej informacji. Prosimy mówiącego o skoncentrowaniu się na sprawie najważniejszej, np.:
 - *Która z tych spraw jest dla Pana/Pani najważniejsza?*
 - *Gdyby miał/ miała Pan/ Pani wybrać jedną z tych ofert, to którą by to była?*
- **Informacja zwrotna** służy budowaniu dobrej atmosfery między komunikującymi się. Wyraża uczucia i postawy w odniesieniu do konkretnych zachowań. Zastosowanie jej jest pomocne, gdy w toku rozmowy nie podoba się nam lub nie rozumiemy zachowania naszego rozmówcy. Informacja zwrotna powinna być przede wszystkim natychmiastowa, szczerza, wspierająca i konstruktywna.

Zasady dotyczące posługiwania się językiem łatwym:

Opracowane na podstawie publikacji „Informacja dla wszystkich. Europejskie standardy przygotowania tekstu łatwego do czytania i zrozumienia”:

- Poznaj odbiorców tekstu, ich zdolności do przyswajania nowych informacji i potrzeby komunikacyjne.
- Jeśli to możliwe zaangażuj osoby z niepełnosprawnością intelektualną w proces redagowania informacji, tekstu, przekazu skierowanego do nich.
- Używaj prostego języka:
 - usuń z tekstu zbędne szczegóły – pozostaw tylko najważniejsze informacje;
 - nie używaj słów żargonowych, branżowych, opisujących szczegóły techniczne, skrótów, słów zaczerpniętych z języków obcych;
 - używaj prostych zdań pojedynczych – unikaj zdań wielokrotnie złożonych;
 - używaj prostej interpunkcji – unikaj średników, dwukropków, myślników, zbyt wielu przecinków;
 - w tekście zwracaj się bezpośrednio do czytelników;
 - używaj cyfr zamiast słów;
 - nie używaj dużych liczb i wyrażeń procentowych – zamiast 5 napisz – kilka;
 - jasno określ co trzeba zrobić z daną informacją, np. zapamiętaj, przekaz rodzinie, odpowiedz;
- Rozplanuj tekst i rysunki na stronie zgodnie z zasadami:
 - używaj dużej czcionki – co najmniej 12 punktów dla zwykłego tekstu i co najmniej 14 dla tytułów, śródtytułów i ważnych informacji;
 - używaj czcionki prostej, tzw. bezszeryfowej (np. Arial lub Univers), bez ozdobników;
 - nie używaj czcionki koloru białego i żółtego;
 - jeśli stosujesz papier kolorowy, upewnij się, czy jest widoczny kontrast między nim a czcionką;
 - informacje drukuj na papierze matowym, który nie daje odblasku i na tyle grubym, aby tekst nie prześwitywał na drugą stronę;
 - nie wpisuj tekstu bezpośrednio nad zdjęciem lub rysunkiem;

- unikaj większych fragmentów tekstu pisanych wielkimi literami, pochyłym drukiem lub podkreślonych;
 - informacje bardzo ważne - ujmij w ramkę i zaznacz pogrubioną czcionką,
 - nie formatuj tekstu - pozostaw prawy brzeg nie wyrównany;
 - nie przenoś słów za pomocą myślnika;
 - to samo zdanie rozpocznij i zakończ na tej samej stronie;
 - zastosuj przejrzysty spis treści i wyraźne nagłówki, tytuły, śródtytuły;
- Wspieraj tekst ilustracjami:
 - wybieraj ilustracje (zdjęcia, rysunki, symbole), które najlepiej objaśniają tekst – kluczowe słowo lub ideę;
 - wyraźnie zaznacz, która część tekstu odnosi się do którego rysunku;
 - nie używaj zbyt wielu symboli, z wyjątkiem sytuacji, kiedy wiesz, że osoby czytające tekst swobodnie się nimi posługują;
 - ilustracje umieszczaj w jednej linii z tekstem, którego dotyczą, a nie powyżej lub poniżej słów;
 - używaj rysunków prostych, ale nie dziecinnych czy protekcyjnych, nie zawierających zbyt wielu detali, bez cieniowania;
 - używając zdjęć pamiętaj, że: - najbardziej przyciągają wzrok zdjęcia twarzy (np. obok tekstu warto umieścić fotografię jego autora).
 - Umieść symbol „tekst łatwy do czytania” na okładce dokumentu.  Możesz użyć europejskiego logo tekstu łatwego do czytania i rozumienia (easy-to-read).
 - Jeśli możesz docierać z informacjami do odbiorców z niepełnosprawnością intelektualną przy wykorzystaniu nowoczesnych technologii dźwiękowych i obrazkowych (nagrania, filmy na płytach CD i DVD, pliki przesyłane internetem) zamiast druku – rób to jak najczęściej, bo wiele osób z tym rodzajem niepełnosprawności woli (lub może) słuchać i oglądać niż czytać. Pamiętaj jednak, aby nagrania były krótkie i zawierały najważniejsze informacje.

Przykład tekstu łatwego do czytania i zrozumienia, który można wykorzystać w urzędzie pracy znajduje się w publikacji „Osoba z niepełnosprawnością intelektualną w urzędzie pracy. Przewodnik”.

Praktyczne wskazówki



Jak wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną podczas rejestracji w urzędzie pracy?

Każdy z nas niezmiernie sobie ceni wolność osobistą. Jasne jest, że w swoich sprawach sami wypowiadamy się i podejmujemy decyzje. Tymczasem osoby z niepełnosprawnością intelektualną często bez względu na stopień ograniczeń, zarówno w sprawach codziennych jak i w tych istotnych dla całego życia stale jeszcze zależą od innych. Ktoś drugi ocenia, wybiera, postanawia, załatwia - wie lepiej i wykonuje zadanie za osobę. **Wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną to stwarzać jej szansę na maksimum samodzielności.** Osoba wspierająca na pierwszym miejscu powinna stawiać osobę, którą wspiera. Powinna wierzyć w nią i w zasadę równych szans.

Kiedy do urzędu pracy zgłasza się osoba z niepełnosprawnością intelektualną to osoba pierwszego kontaktu – **doradca klienta - powinna stać się osobą wspierającą – naturalnym asystentem.** W poprzednich rozdziałach podręcznika znajdują się ogólne zasady komunikowania się, które ułatwią pracownikowi urzędu pracy kontakt z klientem z niepełnosprawnością intelektualną. Warto również zadbać o warunki zewnętrznego kontaktu, szczególnie pierwszego, aby zachęcić osobę a nie zniechęcić do instytucji urzędu pracy.

- Zorganizowanie w urzędzie dodatkowego pokoju, pomieszczenia, stanowiska, w którym będzie można w spokoju, bez narażania się na zniecierpliwienie i negatywne komentarze osób oczekujących w kolejce, załatwiać sprawy klientów wymagających innych warunków komunikacyjnych. Rozmowa przy stanowisku obsługi, albo pokoju, w którym ciągle coś się dzieje (dzwonią telefony, przechodzą ludzie) może rozproszyć osobę z niepełnosprawnością intelektualną i odebrać jej poczucie bezpieczeństwa;

- Dużym ułatwieniem dla klienta z niepełnosprawnością intelektualną będzie także sporządzenie dla niego spisu ustaleń z rozmowy – np. termin następnej wizyty w urzędzie pracy, lista dokumentów do dostarczenia, numer stanowiska (pokoju), do którego osoba musi się zgłosić.
- Wsparcie w zrozumieniu, wypełnianiu dokumentów. **Pracownik instytucji publicznej może wskazywać jakie konkretne dane należy wpisać do dokumentów, ale nie może wypełnić ich zamiast klienta.** Jeśli klient z niepełnosprawnością intelektualną nie może lub nie potrafi wpisać informacji w dokumentach samodzielnie należy poprosić o pomoc osobę wspierającą klienta, a jeśli klient załatwia sprawę sam – poprosić go o kolejne przyjscie do urzędu w towarzystwie osoby wspierającej. Jeśli potrafi samodzielnie pisać należy podpowiedzieć klientowi, jakie dane musi wpisać w poszczególne rubryki i poczekać cierpliwie (czasem, niestety długo) zanim to zrobi. Należy wyjaśnić cel wypełnienia formularzy. Można wykorzystać wzory wypełnionych formularzy do wytłumaczenia klientowi, jak je poprawnie wypełnić. Każdorazowo konieczne będzie upewnienie się, że wszystko jest zrozumiałe dla klienta. Nie można okazywać zniecierpliwienia, gdy klient czegoś nie rozumie, należy wytłumaczyć wszystko ponownie.
- Wykorzystanie narzędzi pomocniczych do rozmowy – ilustracje, rysunki, tekst łatwy do czytania. Wszystkie te narzędzia ułatwią osobie z niepełnosprawnością zrozumienie zawitych procedur.
- Otwarta postawa pracownika urzędu. Należy traktować wszystkich klientów z jednakowym szacunkiem, bez względu na to jak wyglądają, ile mają lat, w jaki sposób się wysławiają, z jaką sprawą przychodzą do urzędu pracy. Należy postępować tak, by osoba z niepełnosprawnością intelektualną odczuła, że pracownik urzędu pracy jest po to, żeby pomóc mu w załatwieniu sprawy.

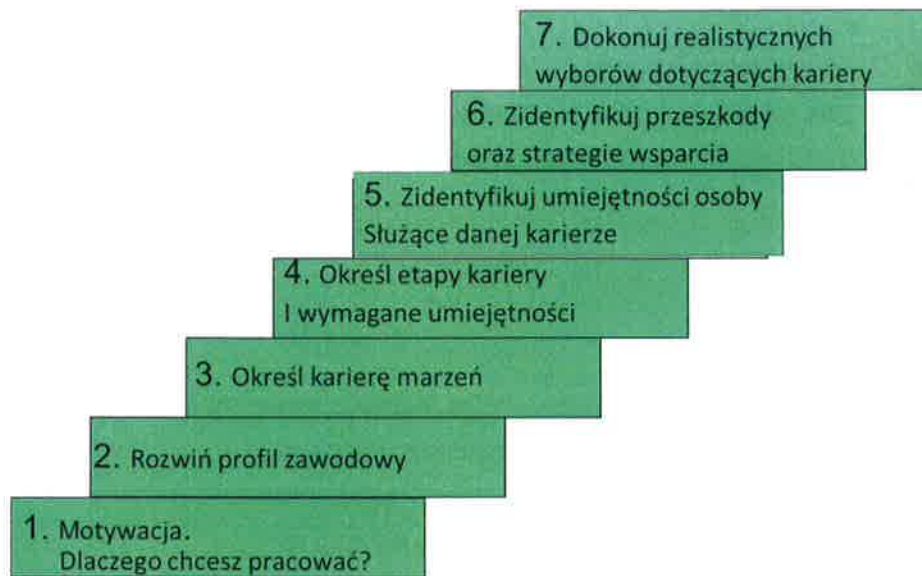


Jak wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną w planowaniu kariery?

Planowanie kariery to ustalanie celów, poszukiwanie rozwiązań i podejmowanie decyzji w odniesieniu do pracy jaką chcemy wykonywać w przyszłości. Dorosła osoba z niepełnosprawnością intelektualną często potrzebuje intensywnego wsparcia w wyborze i rozwoju kariery – wsparcia, które pełnosprawni rówieśnicy otrzymali naturalnie w ramach procesu dorastania. Niestety większość osób z niepełnosprawnością intelektualną nie ma wczesnych doświadczeń planowania swojej kariery. Istnieje szereg przyczyn takiego stanu rzeczy:

- brak oczekiwania, że dziecko niepełnosprawne będzie robiło karierę,
- brak finansowej motywacji do pracy (obawa przed utratą świadczeń),
- małe szanse na doświadczenie praktyczne zdobyte na poziomie edukacji,
- usługi wspierania osób dorosłych opierają się głównie na terapii, a nie zatrudnieniu.

Udzielanie wsparcia osobie z niepełnosprawnością intelektualną w dokonywaniu wyboru kariery zawodowej i podejmowaniu decyzji zawodowych powinno przyjąć postać **procesu skoncentrowanego na jednostce**. Rozumiemy przez to pomoc udzieloną osobie z niepełnosprawnością w zakresie określenia jej zainteresowań, posiadanych umiejętności i preferencji. Następnie należy pomóc tej osobie dokonywać świadomych wyborów dotyczących życia zawodowego i działań, które pomogą jej osiągnąć zamierzone cele zawodowe. Planowanie skoncentrowane na jednostce, dotyczące życia zawodowego można opisać za pomocą szeregu etapów lub faz. Osoba z niepełnosprawnością intelektualną potrzebuje wsparcia w podejmowaniu decyzji na każdym etapie tego procesu. Prawidłowy proces decyzyjny przebiega z uwzględnieniem wszystkich dostępnych opcji i konsekwencji pewnych wyborów. Głównym zadaniem osoby udzielającej wsparcia jest dopilnowanie, żeby osoba z niepełnosprawnością intelektualną otrzymała wszelkie potrzebne jej informacje w przystępnej i zrozumiałej dla niej formie, dzięki czemu będzie w stanie **dokonać świadomego wyboru**. Proces planowania kariery zawodowej składa się z siedmiu etapów.



Schemat 4. Model 7 kroków procesu planowania kariery

Czas trwania całego procesu i poszczególnych etapów będzie zależał od potrzeb danej osoby niepełnosprawnej w zakresie wsparcia. W niektórych przypadkach wystarczy kilka spotkań z zainteresowaną osobą. W innych, sporządzenie planu kariery zawodowej, który na pewno stanowi odbicie zainteresowań i życzeń osoby niepełnosprawnej, może zająć kilka tygodni, a nawet miesięcy. Może również pojawić się konieczność zaangażowania w ten proces ludzi bliskich osobie z niepełnosprawnością intelektualną. Umożliwienie osobie podejmowania realistycznych decyzji o ścieżce kariery prowadzącej do pożądanego rezultatu i dopasowanej do umiejętności i zainteresowań to jest niezwykle istotne zadanie w procesie planowania kariery i wyboru ścieżki zawodowej. **Oznacza to konieczność jasnego ustalenia, jaka jest wymarzona kariera i czy jest ona osiągalna.**

Niektóre osoby dokładnie wiedzą, co chcą robić. Inni z kolei często nie mają żadnego pomysłu i potrzebują wsparcia w postaci informacji o dostępnych możliwościach, jeszcze inni mają nierealne oczekiwania w stosunku do swoich predyspozycji i umiejętności. Pomocne będzie w tym zakresie wykorzystanie przez doradcę zawodowego materiałów/ narzędzi/ metod, które pomogą w skutecznym i realistycznym planowaniu, takich jak np.:

- Informacje o rynku pracy, np. poradnik w tekście łatwym do czytania „Jak być aktywnym na rynku pracy”,

- Informacja o zawodach - charakterystyki, monografie zawodów, ulotki, broszury, teczki informacji o zawodach, katalogi, np. Katalog czynności zawodowych (opracowanie w tekście łatwym do czytania i rozumienia),
- Filmy o zawodach, np. filmy przedstawiające osoby z niepełnosprawnością intelektualną w pracy,
- Podręczniki do prowadzenia konsultacji doradczych przygotowane w tekście łatwym do czytania i rozumienia.



Jak włączyć osobę z niepełnosprawnością intelektualną w zajęcia grupowe w urzędzie?

Osoba z niepełnosprawnością intelektualną może z powodzeniem uczestniczyć w zajęciach grupowych, prowadzonych na terenie urzędu. Należy tylko zadbać o zapewnienie warunków, które ułatwią jej aktywny udział w grupie:

- zajęcia powinny trwać max. 1,5 godziny - opcjonalnie z przerwą, ale przerwa może zdekoncentrować uczestników. Lepiej zaplanować taką dynamikę zajęć, by grupa nie potrzebowała przerwy;

- grupa nie powinna liczyć więcej niż 20 osób (wskazane 15 osób);
- najlepiej, jeśli zajęcia prowadzi 2 osoby, istnieje wtedy możliwość reakcji na różne trudne sytuacje bez przerywania zajęć.
- czas przeznaczony na wykonanie zadań/czynności przez osobę z niepełnosprawnością intelektualną może być dłuższy (należy liczyć co najmniej połowę czasu więcej);
- instrukcje wykonania zadania/ćwiczenia należy wprowadzać w kilku etapach; opisując zadanie/ćwiczenie należy posługiwać się wieloma przykładami;
- planując zadanie/ćwiczenie należy uwzględnić umiejętności i możliwości poznawcze każdej osoby z niepełnosprawnością intelektualną, jeśli ktoś nie potrafi pisać lub czytać, a ćwiczenie wymaga tych umiejętności, można podzielić uczestników/uczestniczki w taki sposób, by wspierali się nawzajem;
- osoby z niepełnosprawnością intelektualną mogą nie mieć dużego doświadczenia życiowego, do którego można się odwoływać w omawianiu konkretnych tematów, dlatego w rozmowie z nimi można wykorzystywać np. historie znane z mediów, artykuły prasowe, doświadczenia osób z najbliższego kręgu
- duży nacisk należy położyć na element dramy w podejmowanych zagadnieniach;
- każda z metod pracy z osobami z niepełnosprawnością intelektualną powinna mieć ciekawą formę, powinna zainteresować uczestników/uczestniczki zajęć, np. do zadania w mniejszych grupach można wykorzystać formułę: konkursu, krzyżówki, kalamburów.
- jeśli osoba z niepełnosprawnością intelektualną dołączy do grupy warsztatowej złożonej z różnorodnych osób poszukujących pracy, nie można zapominać o wyżej wymienionych potrzebach osoby z niepełnosprawnością intelektualną (nawet jeśli dotyczy pojedynczego uczestnika warsztatu)



Skuteczne pośrednictwo pracy - czyli jak wspierać osobę z niepełnosprawnością intelektualną w kontakcie z pracodawcą? Współpraca międzysektorowa.

Specyfika funkcjonowania osób z niepełnosprawnością intelektualną polega najczęściej na tym, że - tak, jak osoba niewidząca potrzebuje do pracy odpowiedniego oprzyrządowania komputerowego - tak człowiek z niepełnosprawnością intelektualną potrzebuje osoby wspierającej. Na poziomie urzędu pracy takim naturalnym asystentem/osobą wspierającą jest doradca klienta, doradca zawodowy, czy pośrednik pracy.

Dla wielu klientów urzędu pracy skuteczne pośrednictwo pracy wystarczy, aby podjąć i utrzymać zatrudnienie na otwartym rynku pracy. **W przypadku osób z niepełnosprawnością intelektualną potrzeba jeszcze jednego bardzo ważnego elementu w systemie - wsparcia na stanowisku pracy u pracodawcy przez trenera pracy.** Dlatego coraz większego znaczenia nabiera zatrudnienie wspomagane, gdzie osoba z niepełnosprawnością przy udziale osobistego trenera pracy ma możliwość poszukiwania, podjęcia i utrzymania zatrudnienia. **Zatrudnienie wspomagane polega na zapewnieniu pracownikom z niepełnosprawnością oraz pracodawcom wsparcia i pomocy ze strony trenera pracy.** Trener pracy jest osobą, która zna problemy osób z niepełnosprawnością, jest profesjonalnie przygotowany do pomagania i doradzania osobie z niepełnosprawnością w odniesieniu do funkcjonowania zawodowego, ale równocześnie pełni też funkcję konsultacyjną dla pracodawcy i współpracowników osoby z niepełnosprawnością. Niestety w urzędzie nie ma dostępu do tego rodzaju specjalisty, a jest on niezbędny, aby pomóc osobie zrozumieć, czego się od niej oczekuje, nauczyć określonych czynności, wprowadzić w nowe środowisko i zapoznać z regułami współżycia jakie w nim obowiązują i jednocześnie pomóc pracodawcy i współpracownikom zrozumieć i zaakceptować niepełnosprawnego kolegę.

Ważne jest więc nawiązanie współpracy publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia (np. agencji zatrudnienia wspomaganego, gdzie zatrudniani są trenerzy pracy). Pozwoli to na wzajemne uzupełnianie się w działaniach, konsultowanie i udostępnianie kontaktów. Jednak, aby osoba

z niepełnosprawnością intelektualną, która trafi do urzędu pracy mogła dowiedzieć się o innych możliwościach uzyskania wsparcia musi napotkać na swojej drodze osobę, która udzieli jej tych informacji.

Wdrożenie wymienionych w poprzednich rozdziałach zasad i wskazówek do praktyki urzędów pracy pozwoli na zbudowanie modelu naturalnego wsparcia dla osób z niepełnosprawnością intelektualną, które charakteryzować się będą odmiennymi potrzebami w zakresie korzystania z usług urzędu. Umożliwi również stworzenie siatki kompleksowego wsparcia, która pozwoli na pełne włączenie w rynek pracy.

Na koniec pamiętaj!

- Osoby z niepełnosprawnością intelektualną podejmując pracę zawodową traktują ją jako jedną z najważniejszych, jak nie najważniejszą rolę życiową.
- Są bardzo wytrwałymi i lojalnymi pracownikami, a praca jest dla nich podstawowym celem życiowym.
- Zatrudnienie oprócz zapewnienia środków do życia daje możliwość nawiązywania relacji społecznych, odkrywania własnego potencjału i kontaktowania się z sobą jako osobą dorosłą.
- Urząd pracy jest naturalnym środowiskiem wsparcia w tym zakresie.

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego - Lider włączenia



POLSKA FEDERACJA
ZATRUDNIENIA
WSPOMAGANEGO

Polska Federacja Zatrudnienia Wspomaganego (www.pfzw.pl) jest związkiem organizacji, które aktywnie działają na rzecz promowania i rozwoju zatrudnienia wspomaganego osób z niepełnosprawnościami na otwartym rynku pracy w Polsce. Federacja integruje środowiska uczestniczące w zatrudnieniu wspomaganym, wskazuje na potencjał i wkład osób z niepełnosprawnościami w życie gospodarcze i społeczne kraju oraz działa zgodnie z najwyższymi międzynarodowymi standardami. Popularyzuje też wiedzę i standardy w zakresie zatrudnienia wspomaganego wśród instytucji, organizacji i przedstawicieli biznesu.

Od 2001 roku ponad cztery i pół tysiąca osób z niepełnosprawnością skorzystało ze wsparcia udzielanego zgodnie z modelem zatrudnienia wspomaganego przez organizacje członkowskie, a ponad 1 500 osób podjęło zatrudnienie przy wsparciu trenerów pracy.

Federacja działa w oparciu o wytyczne promowane przez Europejską Unię Zatrudnienia Wspomaganego. Inicjatywy Federacji promują model zatrudnienia wspomaganego, który umożliwia osobom z niepełnosprawnościami podjęcie płatnej i możliwie trwałej pracy.

Priorytetem Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego jest popularyzowanie standardów etycznych związanych ze wspieraniem osób z niepełnosprawnościami w procesie integrowania ich ze społeczeństwem, zwłaszcza w środowiskach pracy, z poszanowaniem różnorodności, godności i autonomii tych osób, zgodnych z wytycznymi Konwencji ONZ o prawach osób niepełnosprawnych.

Bibliografia

1. Bobkowicz-Lewartowska L., *Niepełnosprawność intelektualna. Diagnozowanie, edukacja i wychowanie*, Wydawnictwo Harmonia Universalis, Gdańsk 2011
2. Cohen J. , *Praktyczny poradnik savoir – vivre wobec osób niepełnosprawnych*
3. *Diagnostyczny i statystyczny podręcznik zaburzeń psychicznych, DSM-IV*, Amerykańskie Towarzystwo Psychiatryczne 1994.
4. *Informacja dla wszystkich. Europejskie standardy przygotowania tekstu łatwego do czytania i zrozumienia*
5. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., (Dz. U. z 1997 r., Nr 78, poz. 483, z późn. zm.)
6. Konwencja Organizacji Narodów Zjednoczonych o Prawach Osób Niepełnosprawnych, Zgromadzenie Ogólne ONZ 13 grudnia 2006 r.
7. *Międzynarodowa Klasyfikacja Niepełnosprawności, Funkcjonowania i Zdrowia*, Światowa Organizacja Zdrowia 2001.
8. *Prawa osób z niepełnosprawnością intelektualną. Dostęp do edukacji i zatrudnienia. Polska*, Open Society Institute/EU Monitoring and Advocacy Program, Budapeszt -Warszawa 2005,
9. *Scenariusze zajęć dla self-adwokatów. Poradnik metodyczny dla profesjonalistów*. PSONI, Warszawa, 2014
10. Wiliński M., *Modele niepełnosprawności indywidualny – funkcjonalny – społeczny [W:] Diagnoza potrzeb i modele pomocy dla osób z ograniczeniami sprawności*, A. I. Brzezińska, R. Kaczan, K. Smoczyńska (red.) Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2010.

Informacje o autorach

Mariola Wolan-Nowakowska dr hab. prof. APS; kieruje Pracownią Rehabilitacji Zawodowej Instytutu Pedagogiki Specjalnej APS, członek zarządu Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego. Specjalizuje się w zakresie pedagogiki pracy oraz rehabilitacji zawodowej, ze szczególnym uwzględnieniem problematyki psychopedagogicznych aspektów rozwoju zawodowego oraz aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami.



Monika Zakrzewska socjolog, trener biznesu, doradca planowania kariery osób z niepełnosprawnościami, wiceprezes Polskiej Federacji Zatrudnienia Wspomaganego. Realizatorka krajowych i międzynarodowych projektów oraz szkoleń z zakresu zatrudnienia wspomaganego i Klasyfikacji. Współautorka rekomendacji do zmian systemowych w zakresie funkcjonowania usługi trenera pracy, modernizacji programu przysposobienia do pracy uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Odpowiedzialna za wdrożenie do Międzynarodowej Klasyfikacji Funkcjonowania, Niepełnosprawności i Zdrowia ICF do działań aktywizujących dorosłe osoby z niepełnosprawnością intelektualną w Centrach Doradztwa Zawodowego i Wspierania Osób z Niepełnosprawnością Intelektualną.

Marzena Bałtowska-Jucha pedagog specjalny, doradca zawodowy, absolwentka studiów podyplomowych z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi oraz podmiotami ekonomii społecznej. Wieloletni kierownik i koordynator merytoryczny projektów z zakresu integracji społeczno-zawodowej, w tym projektów ukierunkowanych na aktywizację zawodową z wykorzystaniem metody zatrudnienia wspomaganego. Jest autorką i współautorką wielu publikacji z obszaru rynku pracy oraz narzędzi merytorycznych do pracy doradczej z osobami z niepełnosprawnością, w tym publikacji książkowych. Autorka i realizatorka specjalistycznych szkoleń m.in. z zakresu zatrudnienia wspomaganego i Klasyfikacji ICF.



Konsultanci



Beata Tryc specjalista ds. rynku pracy osób z niepełnosprawnością. Od roku 2008 związana z warszawskim rynkiem pracy w Urzędzie Pracy m. st. Warszawy, gdzie kieruje Działem Obsługi Osób Niepełnosprawnych. Wieloletnie doświadczenie zawodowe zdobywała w obszarach doradztwa personalnego, rekrutacji i szkoleń w międzynarodowych korporacjach. Jej zainteresowania zawodowe koncentrują się wokół problematyki budowania i zarządzania relacjami, ekonomii społecznej oraz HR.

Dariusz Kur od 1995r. zatrudniony w Publicznych Służbach Zatrudnienia w tym od maja 2002r. na stanowisku Kierownika Filii PUP w Radzyminie. Absolwent Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej w Warszawie na kierunku pedagogika specjalna o specjalności andragogika, ukończone studia podyplomowe w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego w Warszawie w zakresie Polityki rynku pracy i rozwoju przedsiębiorczości oraz studia podyplomowe z doradztwa zawodowego w Wyższej Szkole Ekonomiki i Innowacji w Lublinie



